

הקשר בין ניווד צוות אחיות לבין שביעות רצונו, שחיקתו, כוונות עזיבתו, ותרבות בטיחות המטופל

מונא בריק¹, נסרין אסדי¹, יאסר סויד¹, ריאד סבאג¹, נאדר גומעה¹, ד"ר נסרה אדלבי^{1,2}
¹המרכז הרפואי לגליל, ²מכללת עמק יזרעאל

רקע

ניווד צוות סיעודי בין מחלקות בבתי חולים הוא תהליך שכיח, הנובע מהעדפות אישיות של עובדים ולעיתים מהחלטות ארגוניות הנדרשות לצורך פתיחת מחלקות חדשות, מצבי חירום ואילוצים מערכתיים. לצד יתרונות פוטנציאליים, ניווד עלול לגרום לתחושת חוסר יציבות, פגיעה בתחושת השייכות וקושי ביצירת קשרים מקצועיים, אשר עשויים להשפיע על שביעות רצון הצוות, להגביר שחיקה וכוונות עזיבה, ולפגוע בלכידות הצוות, באקלים הארגוני ובבטיחות המטופל.

שיטת המחקר

מחקר משולב כמותי ואיכותני, שכלל שאלונים מהימנים ומתוקפים ושאלות פתוחות. אוכלוסיית המחקר כללה 215 אנשי צוות אחיות מהמרכז הרפואי לגליל, אשר חולקו לשלוש קבוצות: ניווד מרצון, ניווד שלא מרצון ואי-ניווד בכלל.

מטרת המחקר

לבחון את השפעת ניווד צוות סיעודי ממחלקת האם למחלקה ייעודית על שביעות הרצון מסביבת העבודה, שחיקה, כוונות עזיבה ותרבות בטיחות המטופל, במטרה להציע תובנות להסדרת תהליכי קליטה וניווד ברמה הארגונית.

ממצאי המחקר

עובדים שהתניידו מרצון דיווחו על שביעות רצון גבוהה יותר, שחיקה נמוכה יותר, לכידות צוות גבוהה יותר ותרבות בטיחות מטופל מפותחת יותר, בהשוואה לשתי הקבוצות שהתניידו לא מרצון או נשארו במחלקה. מודל רגרסיה הראה כי שחיקה, סביבת העבודה ולכידות הצוות ניבאו את תרבות בטיחות המטופל והסבירו 56.8% מהשונות.

95% C.I. for OR							
	B	S.E.	t	Sig.	Lower	Upper	
R ² = 56.8%	עבר מרצון	.041	.058	.702	.484	.295	1.950
	עבר לאמרצון	.023	.065	.354	.724	.111	.824
	סביבת עבודה	.004	.001	4.859	<.001	.581	2.944
	לכידות צוות	.016	.003	6.161	<.001	.957	1.055
	מגדר	-.034	.052	-.658	.511	.029	6.389
	גיל בשנים	.001	.003	.445	.657	.601	6.153
	מצב משפחתי	-.106	.066	-1.613	.108	.178	1.286
	השכלה	.007	.054	.123	.903	1.040	1.138
	שחיקה	-.006	.002	-4.074	<.001	1.011	1.035

מסקנות

מסקנות המחקר מדגישות כי ניווד מרצון עשוי לשמש כלי ניהולי משמעותי לשימור כוח אדם, לחיזוק תרבות בטיחות המטופל ולשיפור איכות הטיפול. לפיכך, מומלץ לשלב גמישות, בחירה והכשרה מובנית בתהליכי ניווד כחלק ממדיניות ארגונית כוללת.

