

# التميّز في الرفاه الوظيفي®
# التابع للمركز الأمريكي
# لاعتماد الممرّضين (ANCC)

ANCC International

للتواصل: ancc.international-middleeast@ana.org

## نبذة عامة

يتناول برنامج التميّز في الرفاه الوظيفي® التابع للمركز الأمريكي لاعتماد الممرّضين (ANCC) تحديات الاحتراق الوظيفي ومعدل دوران الموظفين ونقص القوى العاملة، التي تفرض ضغوطًا كبيرة على المؤسسات. ويحدد إطاره القائم على الأدلة العناصر الأساسية لبرامج الرفاه الوظيفي الفعّالة، مما يمكّن المؤسسات من تطبيق استراتيجيات مثبتة الفعالية، وقياس أثرها، وتعزيز رفاه موظفيها.

ويُتاح هذا الاعتماد للمؤسسات التي توظّف ممرّضًا واحدًا على الأقل، ضمن مجموعة واسعة من القطاعات وبيئات العمل، بما يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، المستشفيات وغيرها من مرافق الرعاية السريرية، والجامعات، والجمعيات المهنية، وشركات التقنية والأدوية والأجهزة الطبية.

## القيمة المقترحة

| المستفيدون | الميزة التنافسية | القيمة |
|---|---|---|
| **المؤسسات** | السمعة | إظهار الالتزام بتعزيز الرفاه الوظيفي والاحتفاظ بالمواهب، بما يرسّخ مكانة المؤسسة بوصفها جهة رائدة في السوق |
| | الاحتفاظ بالموظفين | يؤدي إعطاء الأولوية للرفاه الوظيفي إلى الحدّ من الاحتراق الوظيفي ودوران الموظفين والتغيّب عن العمل، مما يسهم في استقرار القوى العاملة وتحقيق وفورات كبيرة في التكاليف[1,2] |
| | التميّز التشغيلي | تحسين الجودة والإنتاجية والكفاءة التشغيلية بفضل تمتّع الموظفين بصحة أفضل وسعادة أكبر |
| **الموظفون** | التوازن بين الحياة المهنية والشخصية | تحقيق انسجام أكبر بين الحياة المهنية والشخصية، بما يسهم في تحسين جودة الحياة بوجه عام |
| | التطوير المهني | تعزيز النمو الشخصي والمهني[3] |
| | المشاركة والرضا الوظيفي | تعزيز الرضا الوظيفي والمشاركة في العمل من خلال الشعور بالتقدير والدعم[4,5] |
| **متلقّو الخدمات** | الجودة | تحسين النتائج من خلال ضمان تقديم الخدمات على أيدي متخصصين مهرة يحظون بالتمكين اللازم لتقديم أفضل أداء ممكن. ويسهم انخفاض معدل دوران الموظفين في تعزيز استمرارية الخدمات، والحفاظ على الخبرات، والارتقاء بجودة الخدمات وتعزيز اتساق مستواها[6] |
| | الثقة والاطمئنان | ترسيخ الثقة بأن الخدمات يقدّمها موظفون مندمجون في عملهم، يحظون بالدعم اللازم، ويلتزمون بالجودة والتميّز |

## ابدأ رحلتك نحو الحصول على شهادة التميّز في الرفاه الوظيفي® من المركز الأمريكي لاعتماد الممرّضين (ANCC)

- إجراء التقييم الذاتي لتحديد نقاط القوة والفرص المتاحة لدى مؤسستك في مجال الرفاه الوظيفي
- التقييم الذاتي للرفاه الوظيفي على مستوى المؤسسة

استكشف الموارد المتعددة المتاحة لمعرفة المزيد:

- طلب التقديم
- دليل البرنامج
- دليل تقديم الوثائق
- المراجع ذات الصلة

للمزيد من المعلومات، يُرجى التواصل مع مكتب برنامج الرفاه الوظيفي عبر البريد الإلكتروني:
**wellbeingexcellence@ana.org**

## المراجع


1. ستامبس د. (2023). ثقافة الشمولية في التمريض أساس لتعزيز الشعور بالانتماء: مفتاح لزيادة الاحتفاظ بالقوى العاملة التمريضية. مجلة تمريض أمراض الكلى، المجلد 50، العدد 5، الصفحات 407–388. https://doi.org/10.37526/1526-744X.2023.50.5.407
2. شاو ج. (2024). عقلية مختلفة لثقافة مختلفة: الحفاظ على استدامة القوى العاملة من الجيل القادم. مجلة الإدارة التمريضية الفصلية، المجلد 48، الصفحات 115–107. https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000638
3. غوموش ج، بوركوفسكي ن، ديكارد ج ج، مارتي ك ج. (2011). تصورات مديري الرعاية الصحية بشأن التطوير المهني والدعم المؤسسي. مجلة إدارة الصحة والخدمات الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، الصفحات 42–63.
4. فوكوزاكي ت، إيواتا ن، أوبا س، تاكيدا س، إينوي م. أثر التوازن بين العمل والحياة لدى الممرّضين في المشاركة في العمل: الأثر التعديلي للالتزام الوجداني. مجلة يوناغو أكتا ميد. 29 يوليو 2021؛ المجلد 64، العدد 3، الصفحات 269–281 المعرّف الرقمي: 10.33160/yam.2021.08.005. معرّف المنشور في قاعدة بيانات بوبمد (PMID): 34429703; PMCID: PMC8380556).
5. بريغهام ت، باردن س، ليغريد دوب أ، هينغيرر، كابلان ج، اتحاد مجالس الطب بالولايات، كابلان ج، مالون ب، مارتن س، مكهيو م، نورا ل م (29 يناير 2018). رحلة نحو بناء نموذج مبدئي شامل للعوامل المؤثرة في رفاه الأطباء والممارسين الصحيين وقدرتهم على الصمود [منظورات الأكاديمية الوطنية للطب، مناقشة بحثية]. الأكاديمية الوطنية للطب. https://doi.org/10.31478/201801b
6. ألاهيان ل، زعام ي، أبو عقال ر، بلاياشي ج. العوامل المرتبطة بالتقدير في العمل لدى الممرّضين وأثر التقدير في العمل على جودة الحياة المرتبطة بالصحة والرضا الوظيفي والصحة النفسية: دراسة مقطعية في مركز واحد بالمغرب. مجلة بي إم جيه أوبن. 16 مايو 2023؛ المجلد 13، العدد 5، رقم المقالة e051933. المعرّف الرقمي: 10.1136/bmjopen-2021-051933. معرّف المنشور في قاعدة بيانات بوبمد (PMID): 37192803; PMCID: PMC10193074).


## قراءات موصى بها:


1. إيدي ج ر، كوفيك ل، كابورال ستيفنز م. التقدير الهادف: تكامل بين الفرد والمؤسسة. مجلة إدارة التمريض (سبرينغهاوس)، المجلد 52، العدد 1، الصفحات 14–21، يناير 2021. المعرّف الرقمي: 10.1097/01. NUMA.0000724888.63400.f2
2. ليندل ج م، كيلي ل، هوفدا ديفيس م ب، زيمرمان د، وارد د. إنشاء ثقافة ومناخ مؤسسيين قائمين على التقدير الهادف لمديري التمريض. جونا: مجلة إدارة التمريض، المجلد 53، العددان 7 و8، الصفحات 370–377، 7/8 2023. المعرّف الرقمي: 10.1097/NNA.0000000000001302
3. كيم س، كيتزميلر ر، بايرنهولت م، لين م ر، جونز س ب. ثقافة سلامة المرضى: أثرها على العنف في مكان العمل والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في مجال الصحة. مجلة الصحة والسلامة في مكان العمل. 2023؛ المجلد 71، العدد 2، الصفحات 78–88. المعرّف الرقمي: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21650799221126364
4. ماتزيتي ج، شوفلي و ب. أثر القيادة المعززة للمشاركة في مشاركة الموظفين وفعالية الفريق: دراسة طولية متعددة المستويات حول الدور الوسيط للموارد الشخصية وموارد الفريق. مجلة بلوس ون. 29 يونيو 2022؛ المجلد 17، العدد 6، رقم المقالة e0269433. المعرّف الرقمي: 10.1371/journal.pone.0269433. معرّف المنشور في قاعدة بيانات بوبمد (PMID): 35767536; PMCID: PMC9242457).
5. ويست ت هـ ر، ضاهر ب، داوسون ج ف، ليوبوفنيكوفا ج، بوتيجيغ س س، ويست م أ. العلاقة بين دعم القادة، وتأثير الموظفين في اتخاذ القرار، وضغط العمل، ورضا المرضى: تحليل مقطعي لمجموعات بيانات هيئة الخدمات الصحية الوطنية في إنجلترا. مجلة بي إم جيه أوبن. 1 فبراير 2022؛ المجلد 12، العدد 2، رقم المقالة e052778. المعرّف الرقمي: 10.1136/bmjopen-2021-052778. معرّف المنشور في قاعدة بيانات بوبمد (PMID): 35105577; PMCID: PMC8808385 تصورات الممرّضين عن السلامة في مكان العمل تؤثر في رعاية المرضى. المجلة الأمريكية للتمريض (AJN)، المجلد 117، العدد 2، الصفحة 14، فبراير 2017. المعرّف الرقمي: 10.1097/01.NAJ.0000512286.71113.23



للتواصل: **ancc.international-middleeast@ana.org**



*حقوق الطبع والنشر © المركز الأمريكي لاعتماد الممرّضين، 2026*