



برنامج تدريبي عن القيادة الأصيلة وتأثيره على التمكين والتحفيز لدى الهيئة المعاونة بالكلية

رسالة

توطئة للحصول على درجة الدكتوراه
في إدارة التمريض

مقدمة من

علا عيد أحمد حسين

ماجستير إدارة التمريض
جامعة عين شمس-2021

كلية التمريض
جامعة عين شمس

2024



برنامج تدريبي عن القيادة الأصيلة وتأثيره على التمكين والتحفيز
لدى الهيئة المعاونة بالكلية

رسالة

توطئة للحصول على درجة الدكتوراه
في إدارة التمريض

تحت إشراف

أ.د/ رباب محمود حسن

أستاذ إدارة التمريض
كلية التمريض - جامعة عين شمس

أ.د/ هناء محمد عبد ربه

أستاذ إدارة التمريض
كلية التمريض - جامعة عين شمس

كلية التمريض
جامعة عين شمس

2024

الملخص العربي

القيادة الاصلية تعتبر شكل إيجابي وأخلاقي من أشكال القيادة. ومن المسلم به أنها أسلوب القيادة التنظيمية الإيجابية التي يمكن أن تساعد المنظمة على مواجهة التحديات المختلفة. تعرف القيادة الأصلية بأنها نمط من سلوك القائد الذي يعتمد على القدرات النفسية الإيجابية ويعزز المناخ الأخلاقي الإيجابي لتعزيز قدر أكبر من الوعي الذاتي ذات منظور أخلاقي داخلي. يقوم القائد الاصيل بمعالجة متوازنة للمعلومات، ولدية شفافية في العلاقات اثناء التعامل مع أتباعه ومع المرؤوسين ويعزز التنمية الذاتية الإيجابية. القيادة الأصلية هي عملية تسمح للقائد ببناء علاقات إيجابية وإلهام وتشجيع المرؤوسين بالطرق الصحيحة واستخدام جو من الانفتاح والاحترام والثقة المتبادلة بينه وبين فريق العمل والزملاء.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير البرنامج التدريبي عن القيادة الاصلية على التمكين والتحفيز لدى الهيئة المعاونة بالكلية.

فرضية البحث:

البرنامج التدريبي عن القيادة الأصلية سوف يؤثر بشكل إيجابي علي التمكين والتحفيز لدى الهيئة المعاونة بالكلية.

التصميم البحثي:

تم استخدام التصميم شبه التجريبي (أختبار قبلي -بعدي) مجموعة التدخل في هذه الدراسة.

مكان الدراسة:

تم إجراء الدراسة في كلية التمريض جامعة الفيوم التي تقع في محافظة الفيوم التي تم إنشاؤها عام 2009. عدد أعضاء هيئة التدريس (59) و عددالهيئة المعاونة (139). يوجد بالكلية (6) أقسام علمية وتم تخريج (750) طالب وطالبة خلال العام الجامعي 2022-2023

عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة جميع أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التمريض جامعة الفيوم. وأشتملت وجودهم على رأس العمل وليس في إجازات. وكان عددهم الإجمالي هو (70). ينقسموا الي 38 معيد و32 مدرس مساعد.

أدوات جمع البيانات:

تم جمع بيانات هذه الدراسة من خلال أربعة أدوات: إستبيان المعلومات للقيادة الأصلية - إستمارةمقياس التقييم الذاتي للقيادة الأصلية- إستبيان فاعلية العمل لمقياس مستوي التمكين ومقياس التحفيز

الأداة الأولى: إستبيان المعلومات للقيادة الأصلية: هدف هذا الجزء إلى تقييم المعلومات لدى الهيئة المعاونة بالكلية حول القيادة الأصلية واهميتها وخصائصها. تكونت هذه الأداة من جزأين:

• الجزء الأول: تضمن البيانات المتعلقة بالخصائص الديموغرافية للمشاركين يتضمن، العمر، الحالة الاجتماعية، النوع او الجنس، إسم القسم العلمي وسنوات الخبرة في الوظيفة.

• الجزء الثاني: إحتوى على أسئلة كالمفاهيم الأساسية للقيادة الأصلية، أهميتها صفات القائد الاصيل - خصائص القيادة الأصلية ودور القائد الاصيل ويتكون من 37 سؤال.

الأداة الثانية: إستمارة مقياس التقييم الذاتي للقيادة الأصيلة: هدفت الي تقييم السلوك القيادي الأصيل للهيئة المعاونة بالكلية. تتألف من 16 عنصرا تم تجميعهم في أربعة عناوين فرعية:

الوعي الذاتي (4 عناصر) - المنظور الأخلاقي الداخلي (4 عناصر) - معالجة متوازنة (3 عناصر) - الشفافية في العلاقات بين الافراد (5 عناصر)

الأداة الثالثة: إستبيان فاعلية العمل:

هدفت هذه الاداة الي قياس مستوي التمكين لدي الهيئة المعاونة: تتكون هذه الأداة من نوعين من التمكين.

النوع الاول: التمكين الهيكلي وهدف الي تحديد مستوي التمكين بين الهيئة المعاونة وتضمن 38 عنصرا تحت أربعة أبعاد:

- الوصول الي المعلومات (12 عنصر) - الحصول على دعم (9 عناصر) - الوصول الي الفرص (9 عناصر) - الحصول على المتطلبات (8 عناصر)

النوع الثاني: أستبيان التمكين النفسي: تم استخدام هذه الأداة لقياس مستوي التمكين النفسي بين الهيئة المعاونة. وتصنيفها تحت أربعة ابعاد هي المعني - الكفاءة - تقرير المصير والتأثير

الأداة الرابعة مقياس التحفيز: هدف هذا المقياس الي تقييم مستوي التحفيز بين الهيئة المعاونة. تكون المقياس من 41 سؤال مقسمة إلى (7) أبعاد (الأمن الوظيفي - قواعد الكلية - ظروف العمل - تفاعل الأفراد - الإشراف - مسئولية العمل - الإنجاز).

نتائج الدراسة:

أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي:

- قبل تنفيذ برنامج القيادة الأصيلة كان لدى الهيئة المعاونة مستوى منخفض من المعلومات عن القيادة الأصيلة (34%) ولكن بعد تنفيذ البرنامج مباشرة وفي مرحلة المتابعة إزداد إجمالي مستوى المعلومات ليصبح المستوى المرض والمطلوب (91.4%، 90.2% على التوالي). علاوة على ذلك، كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عالية بين المجموعة في مرحلة مابعد البرنامج مباشرة ومرحلة المتابعة.
- إجمالي مهارات القيادة الأصيلة، زادت بشكل ملحوظ بعد تنفيذ البرنامج مباشرة وفي مرحلة المتابعة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية عالية بين المجموعة في هذه المراحل (القيمة الاحتمالية > 0.001).
- إرتفع مستوى التحفيز والتمكين بشكل ملحوظ في مرحلة بعد البرنامج مباشرة ومرحلة المتابعة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية عالية في هذه المرحلة (القيمة الاحتمالية > 0.001).

المخلص:

في الختام، كان هناك تحسن في مستوى المعلومات عن القيادة الأصيلة، ومهارات القيادة الأصيلة، تحسن مستوي التمكين والتحفيز لدي الهيئة المعاونة بالكلية. أخيراً، كان هناك تأثير إيجابي لبرنامج القيادة لأصيلة في تحسين مستوي التحفيز والتمكين لدي الهيئة المعاونة، حيث تم تأكيد الفرضية البحثية التي تنص على أنه بعد تطبيق برنامج القيادة الأصيلة، سيتحسن مستوى التحفيز والتمكين بين الهيئة المعاونة.

التوصيات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة، تم اقتراح التوصيات التالية:

- ضرورة توفير برامج تدريبية عن القيادة الأصيلة للهيئة المعاونة على مختلف المستويات في الجامعات المختلفة لتحسين مهارات القيادة الأصيلة
- إضافة برامج القيادة الأصيلة الي المناهج المختلفة في الجامعات والمعاهد التمريضية
- توفير برامج تدريبية عن القيادة الأصيلة لطلبة الامتياز باعتبارهم قادة المستقبل