



برنامج تدريبي عن القيادة الخادمة وتأثيره على الاندماج في العمل لدى رؤساء تمريض الأقسام

رسالة

توطئة للحصول على درجة الدكتوراه
في إدارة التمريض

مقدمة من

سارة سيد محمد عبد الباسط

مدرس مساعد إدارة التمريض
كلية التمريض - جامعة الفيوم

كلية التمريض
جامعة عين شمس

2024



برنامج تدريبي عن القيادة الخادمة وتأثيره على الاندماج في العمل لدى رؤساء تمريض الأقسام

رسالة

توطئة للحصول على درجة الدكتوراه
في إدارة التمريض

تحت إشراف

أ.د / منى مصطفى شاذلي

أستاذ إدارة التمريض
كلية التمريض - جامعة عين شمس

أ.م.د/ فوزية محمد بدران

أستاذ مساعد إدارة التمريض
كلية التمريض - جامعة عين شمس

كلية التمريض
جامعة عين شمس

2024

الملخص العربي

مقدمة

تعتبر القيادة هي العامل الأساسي في تركيز جميع العناصر لتحقيق أهداف المنظمة. يجب على قادة المنظمات الاستفادة من القيادة في إدارة الموظفين وإدماجهم بشكل فعال، حتى تتمكن المنظمة من النجاح والحفاظ عليه. كما أصبح اندماج الموظفين في العمل عنصرًا مهمًا في النجاح التنظيمي ويتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل، أحد هذه العوامل هي القيادة. لذا، تسعى المنظمات إلى إيجاد طرق فعالة للقيادة في هذا العالم المتغير. وتظل القيادة الخادمة ذات صلة حيث يركز القادة الخادمون على خلق بيئات عمل إيجابية ويركزون بقوة على النمو والتطوير مما يعزز الرضا الوظيفي والاندماج في العمل.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير البرنامج التدريبي عن القيادة الخادمة على الإندماج في العمل لدى رؤساء تمريض الأقسام.

فرضية البحث:

سوف يؤدي البرنامج التدريبي عن القيادة الخادمة إلى تحسين الاندماج في العمل لدى رؤساء تمريض الأقسام.

طرق وأدوات البحث

التصميم البحثي: تم استخدام تصميم بحثي شبه تجريبي بمجموعة واحدة وتم عمل اختبار قبلي وبعدي في تنفيذ هذه الدراسة.

مكان الدراسة: تم إجراء هذه الدراسة بمستشفيات جامعة الفيوم، والتي تضم 3 مستشفيات هي المستشفى الجامعي الجراحي والمستشفى الجامعي الباطني والمستشفى الجامعي للأطفال، والتي تضم 40 قسم مثل قسم الطوارئ، قسم الأطفال، قسم غسيل الكلى، قسم العمليات، قسم النساء والتوليد، قسم العظام ووحدة العناية المركزة.

عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة جميع رؤساء تمريض الأقسام ومساعدتهم الذين يعملون في مستشفيات جامعة الفيوم خلال فترة جمع البيانات وعددهم (80).

أدوات جمع البيانات: تم جمع بيانات هذه الدراسة باستخدام ثلاثة أدوات:

- **الأداة الأولى:** استبيان المعلومات عن القيادة الخادمة : هدف هذا الجزء إلى تقييم المعلومات لدى رؤساء تمريض الأقسام حول القيادة الخادمة. تكونت هذه الأداة من جزأين:
 - الجزء الأول: البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة مثل العمر، القسم، النوع، الحالة الاجتماعية، مستوى التعليم، وسنوات الخبرة.
 - الجزء الثاني: تكون من 50 سؤال ذو نهاية مغلقة لتقييم معلومات رؤساء تمريض الأقسام فيما يتعلق بالقيادة الخادمة.
- **الأداة الثانية:** استبيان القيادة الخادمة (نموذج القائد): هدفت هذه الأداة إلى تقييم سلوك القيادة الخادمة لرؤساء تمريض الأقسام كما يرونها. تكون من 23 عنصر مقسمًا إلى خمسة

أبعاد هي: الدعوة الإيثارية(4 بنود) ، الشفاء العاطفي(4 بنود) ، الحكمة(5 بنود) ، رسم الخرائط المقنعة (5 بنود)، والإشراف التنظيمي(5 بنود).

- **الأداة الثالثة: مقياس الاندماج الوظيفي:** هدفت هذه الأداة إلى تقييم مستوى الاندماج في العمل بين رؤساء تمريض الأقسام . تضمن 32 بنداً مقسمة إلى ثلاثة أبعاد رئيسية: النشاط / القوة(11 بند) ، التفاني(11 بند) ، والامتصاص(10 بنود).

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- قبل تنفيذ برنامج القيادة الخادمة كان لدى (8.8٪) من رؤساء تمريض الأقسام مستوى منخفض من المعلومات عن القيادة الخادمة، ولكن بعد تنفيذ البرنامج مباشرة ارتفع الاجمالي لديهم إلى(92.5٪) ثم انخفض بشكل طفيف في مرحلة المتابعة إلى (87.5٪).
- وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية عالية على وجود تحسن في المعلومات المتعلقة بالقيادة الخادمة لدى رؤساء تمريض الأقسام في مرحلة ما بعد تنفيذ البرنامج مباشرة وفي مرحلة المتابعة(القيمة الاحتمالية >0.001) مقارنة بمرحلة ما قبل تنفيذ البرنامج.
- قبل تنفيذ برنامج القيادة الخادمة كان لدى(7.5٪) من رؤساء تمريض الأقسام مستوى منخفض من مهارة القيادة الخادمة، ولكن بعد تنفيذ البرنامج مباشرة ارتفع الاجمالي لديهم إلى(97.5٪) ثم انخفض بشكل طفيف في مرحلة المتابعة إلى (86.2٪).
- وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية عالية على وجود تحسن في مهارة القيادة الخادمة لدى رؤساء تمريض الأقسام في مرحلة ما بعد تنفيذ البرنامج مباشرة وفي مرحلة المتابعة(القيمة الاحتمالية >0.001) مقارنة بمرحلة ما قبل تنفيذ البرنامج.
- قبل تنفيذ برنامج القيادة الخادمة كان هناك مستوى منخفض من الاندماج في العمل لدى (6.3٪) من رؤساء تمريض الأقسام، ولكن بعد تنفيذ البرنامج مباشرة ارتفع الاجمالي لديهم إلى(96.3٪) ثم انخفض بشكل طفيف في مرحلة المتابعة إلى(81.2٪).
- وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية عالية على وجود تحسن في اندماج رؤساء تمريض الأقسام في العمل في مرحلة ما بعد تنفيذ البرنامج مباشرة وفي مرحلة المتابعة(القيمة الاحتمالية >0.001) مقارنة بمرحلة ما قبل تنفيذ البرنامج.
- وجدت علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عالية بين إجمالي المعلومات المتعلقة بالقيادة الخادمة لدى رؤساء تمريض الأقسام وممارستهم للقيادة الخادمة واندماجهم في العمل خلال المراحل المختلفة لتنفيذ البرنامج.
- كانت القيادة الخادمة مؤشراً إيجابياً لاندماج رؤساء تمريض الأقسام في العمل.

الخلاصة

أشارت نتائج الدراسة إلى أن تنفيذ برنامج تدريبي عن القيادة الخادمة لرؤساء تمريض الأقسام كان فعالاً في تحسين اندماجهم في العمل، وهذا يؤكد فرضية البحث.

Xالتوصيات

في ضوء نتائج هذه الدراسة، تم اقتراح التوصيات التالية:

- إدراج القيادة الخادمة كموضوع في مناهج التمريض نظرًا لأهميتها في إعداد قادة المستقبل.
- اعتبار الدورات التدريبية عن القيادة الخادمة لجميع المشرفين ورؤساء التمريض شرطًا أساسيًا لشغل مناصبهم.
- عمل برامج توجيهية لرؤساء تمريض الأقسام حديثي التعيين يشتمل علي ممارسات القيادة الخادمة.

الدراسات المقترحة

- برنامج تدريبي عن القيادة الخادمة وأثره علي الإدماج في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.
- برنامج تدريبي عن القيادة الخادمة لمشرفات الأقسام وأثره علي السلوك الإبداعي للممرضين.
- برنامج تدريبي عن القيادة الخادمة لمشرفات الأقسام وأثره علي تمكين الممرضين.