

استمارة خلاصة بحث

عنوان البحث باللغة العربية:- فعالية برنامج تدريبي عن إدارة المواهب في تمكين الممرضات

ملخص البحث باللغة العربية

رقم البحث: (5)

عنوان البحث باللغة العربية:- فعالية برنامج تدريبي عن إدارة المواهب في تمكين الممرضات

المقدمة: إدارة المواهب هي عبارة عن مجموعة من الممارسات طويلة الأمد التي تم إنشاؤها بواسطة الخبراء والممارسين والتي تهدف إلى الحصول على الموظفين المناسبين في الوظيفة المناسبة في الوقت المناسب. تشمل إدارة المواهب تخطيط القوى العاملة، وتطوير الموظفين ، وإدارة الحياة المهنية. فإدارة المواهب عبارة عن "مجموعة متكاملة من العمليات والمعايير الثقافية في منظمة مصممة لجذب المواهب وتطويرها ونشرها والاحتفاظ بها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وتلبية الاحتياجات المستقبلية.

تركز إدارة المواهب على الاستثمار في الموظفين وبناء مكان عمل عالي الأداء، والمساهمة في الارتباط والتنوع، وتشجيع التعلم المستمر، وإضافة أهمية إلى اقتراح الموظفين وآراءهم وتحليلاتهم لتحقيق الأهداف واتخاذ قرارات أفضل وزيادة الإنتاجية. كما ان المنظمة تصبح أكثر كفاءة عندما يتمتع موظفوها بالسلطة والتمكين لاتخاذ القرارات وحل المشكلات بأنفسهم مما يؤدي إلى تعزيز المواهب البشرية وانخفاض معدل دوران الموظفين، للتمكين دوراً حيوياً في ذكر التغييرات الإيجابية في أي مهنة، تمكين الممرضات في العمل يضمن أسلوب زيادة الرضا الوظيفي لديهم ، وزيادة الالتزام الوظيفي ، وزيادة الإنتاجية في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة.

الهدف من الدراسة: هدفت الدراسة إلى قياس أثر برنامج تدريبي لإدارة المواهب على تمكين الممرضات في العمل.

أسئلة البحث:

1. ما هي مستويات إدارة المواهب والتمكين لدى الممرضات قبل تنفيذ البرنامج؟
2. ما هي مستويات إدارة المواهب والتمكين لدى الممرضات بعد تنفيذ البرنامج؟
3. ما هو تأثير برنامج التدريب عن إدارة المواهب على مستوى تمكين الممرضات؟

تصميم البحث: تم استخدام تصميم شبه تجريبي لمجموعة واحدة قبل / بعد الاختبار لإجراء الدراسة.

المكان: أجريت الدراسة في مستشفيات جامعة الفيوم وهي المستشفيات الباطنة والجراحة ومستشفى الاطفال وحديثي الولادة.

العينة: طرق عينة ملائمة مكونة من (145 ممرض/ة) كانوا يعملون في مستشفيات جامعة الفيوم وهي مستشفيات الباطنة والجراحة ومستشفى الاطفال وحديثي الولادة وقبلوا المشاركة في الدراسة ونظراً لأن إدارة المواهب هي اتجاه جديد في

التمريض، وهناك حاجة إلى ممرضات موهوبات بغض النظر عن أى معايير، لذلك لم يتم ذكر أي معايير لاختيار المواد الدراسية باستثناء الحصول على مستوى تعليم تمريضى مرخص.

أدوات جمع البيانات: تم استخدام أداتين لجمع البيانات.

الأداة الأولى: -استبيان إدارة المواهب لتقييم مستوى إدارة المواهب بين الممرضات، والذي طوره الباحثون بناءً على المراجع ذات الصلة، يتكون من جزأين: الجزء الأول: البيانات الشخصية على (القسم والمؤهلات التعليمية والحالة الاجتماعية والجنس والعمر وسنوات الخبرة والتدريب وحضور ورش عمل عن إدارة المواهب). الجزء الثاني: استبيان إدارة المواهب ويتكون من (43) فقرة مقسمة إلى ثمانية أبعاد على النحو التالي: (1) عرض عقلية إدارة المواهب 4 عناصر. (2) استقطاب وتوظيف المواهب 5 عناصر. (3) تحديد الموظفين الموهوبين وتمييزهم 6 عناصر. (4) تطوير الآخرين 6 عناصر. (5) بناء علاقات إيجابية والحفاظ عليها 6 عناصر. (6) توفير عمل هادف وصعب 5 عناصر ، (7) المكافأة بشكل عادل 6 عناصر ، (8) إدارة التوازن بين العمل والحياة 5 عناصر. ستكون الردود على العناصر على مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط (أبدأً = 1، نادرًا = 2، أحيانًا = 3، غالبًا = 4، دائمًا = 5). تم تلخيص عشرات المقاييس الفرعية وقسمة مجموع النقاط على عدد العناصر ، مع إعطاء متوسط الدرجة للجزء. تم تحويل هذه الدرجات إلى درجة مئوية. تعتبر منخفضة إذا كانت درجة النسبة المئوية أقل من 60% ، ومتوسطة من 60% - >75% ، ومرتفعة إذا كانت 75% أو أكثر

الأداة الثانية: استبيان التمكين بواسطة ، والذي يهدف إلى تقييم مستوى التمكين بين الممرضات. ويتضمن 38 بيانًا تحت أربعة أبعاد: على النحو التالي (1) الوصول إلى المعلومات 12 عنصرًا. (2) الوصول إلى الدعم 9 عناصر. (3) الوصول إلى الفرصة 9 عناصر. (4) الوصول إلى الموارد 8 عناصر. كانت استجابات المشاركة في الدراسة وفقًا لمقياس ليكرت تتراوح من أبدأً إلى دائمًا ؛ تلك التي تم تسجيلها على التوالي من 1 إلى 5 تم تلخيص درجات العناصر والإجمالي مقسومًا على عدد العناصر. تم تحويل هذه الدرجات إلى درجة مئوية. تم اعتبار التمكين منخفضًا إذا كانت النتيجة أقل من 60% بينما كان يعتبر مرتفعًا إذا كانت النتيجة الإجمالية 60% فأكثر

النتائج: كشفت نتائج الدراسة أنه في مرحلة ما قبل التنفيذ كانت أعلى درجة (10.5680 ± 1.06511) كانت متساوية بين أبعاد (عرض عقلية إدارة المواهب ، وتوفير عمل هادف وصعب وإدارة التوازن بين العمل والحياة) في حين أن أدنى درجة (8.4960 ± 1.04437) كانت متساوية بين أبعاد (جذب و توظيف المواهب ، والمكافآت والمكافآت بشكل عادل) بالإضافة إلى ذلك كانت النتيجة الإجمالية لإدارة المواهب في مرحلة ما بعد تنفيذ البرنامج أعلى من (63.6720 ± 8.711) قبل التنفيذ (36.4640 ± 3.24421). توجد فروق ذات دلالة إحصائية عالية بين جميع أبعاد إدارة المواهب قبل البرنامج وبعده ($P 0.001$).

كان هناك تحسن كبير في إجمالي مستوى إدارة المواهب للممرضات بعد تنفيذ البرنامج. ومتوسط درجة التمكين بين الممرضات الخاضعات للدراسة خلال مراحل البرنامج ، تم إثبات أن أدنى درجة في تنفيذ ما قبل البرنامج كانت للوصول إلى الموارد (19.6080 ± 1.81346). كان إجمالي متوسط الدرجات لأبعاد تمكين الممرضات منخفضًا قبل تنفيذ البرنامج (162.8080 ± 11.56935) والتي تحسنت بعد تنفيذ البرنامج (273.2400 ± 28.81515) ، وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عالية بين جميع أبعاد التمكين قبل / بعد تنفيذ البرنامج.

كما كان هناك تحسن كبير في مستوى تمكين الممرضات الكلي بعد تنفيذ البرنامج. العلاقة بين إدارة المواهب وتمكين الممرضات الخاضعات للدراسة ، يشير إلى وجود ارتباطات إيجابية ذات دلالة إحصائية عالية بين إدارة المواهب الإجمالية للممرضات ودرجات التمكين الإجمالية أثناء تنفيذ البرنامج / بعده (302 **). كان الارتباط الأقوى هو عقلية إدارة المواهب مع مجالات الوصول إلى الدعم (249 **) ، والوصول إلى الفرص (208 *) ، والوصول إلى الموارد (215 **) ، وأخيراً مع إجمالي درجات التمكين التي تظهر ($r = 0.312$ **). بالإضافة إلى ذلك ، كانت هناك ارتباطات إيجابية ذات دلالة إحصائية عالية بين مجال توفير عمل هادف وصعب مع مجالات (الوصول إلى الفرصة (178 *) ، والوصول إلى الموارد (208 *) ، وأخيراً مع إجمالي درجات التمكين التي تظهر ($r = 0.268$ **).

الخلاصة: خلصت نتائج هذه الدراسة إلى أن المستوى الكلي لإدارة المواهب ومستوى التمكين الكلي قد تحسن بشكل واضح خلال مراحل البرنامج. كان هناك ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية عالية بين إدارة المواهب الإجمالية للممرضات وإجمالي درجات التمكين خلال مراحل البرنامج. كان لتنفيذ برنامج تدريبي لإدارة المواهب أثر إيجابي في تعزيز مستوى التمكين بين الممرضات المشاركات.

التوصيات: برامج / دورات تدريبية للممرضات المعينين حديثاً لتعزيز فعاليتهم. يجب على جميع مؤسسات الرعاية الصحية تقديم استراتيجية إدارة المواهب في تخطيطها الاستراتيجي لتظل قادرة على المنافسة في سوق الرعاية الصحية. تشجيع على المشاركة الكاملة للممرضات ومقدمي الرعاية الصحية الآخرين للتبرع بمواهبهم المتنوعة في الرحلة التعاونية لتحقيق ميزة المواهب. البحث المستقبلي لفحص تأثير الدعم التنظيمي على إدارة المواهب لدى الممرضات

اسم مقدم البحث

د/ خضره محمد عطيه