

الكفاءات الإدارية والقيادية لمدرء الخط الأول التمريضي بمدينة مكة المكرمة: بحث مختلط

اعداد

شريعة بريك العميري

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في علوم التمريض (ادارة تمريض)

اشراف

د. عزيزة رجب

أستاذ مساعد، قسم إدارة التمريض

د. نجلاء السيسي

أستاذ مساعد، قسم إدارة التمريض

كلية التمريض

جامعة الملك عبدالعزيز

جدة - المملكة العربية السعودية

شعبان ١٤٣٨ هـ - ابريل ٢٠١٧ م

مستخلص

المقدمة: ان ادارة ومعالجة التعقيدات والتحديات الموجودة في مؤسسات الرعاية الصحية تتطلب مدراء خط اول تمريضي ذوي كفاءه عاليه. كما ان دور مدراء الخط الاول التمريضي بالغ الأهمية ولا يمكن الإستهانته به في اي من مؤسسات الرعاية الصحية الناجحة، ذلك لأنهم يشكلون حلقة وصل بين رؤية ورسالة الادارة العليا وبين الممرضين اللذين يقدمون الرعاية الصحية. علاوة على ذلك، هناك حاجة لدراسة الكفاءات القيادية والادارية لمدراء الخط الاول التمريضي بمستشفيات مكة المكرمة.

هدف الدراسة: دراسة الكفاءات الادارية والقيادية لمدراء الخط الأول التمريضي بمدينة مكة المكرمة.

منهجية الدراسة: في هذه الدراسة تم استخدام التصميم المختلط المضمن طبقت في اربع مستشفيات حكومية عامة بمكة المكرمة. تم قياس مستوى الكفاءات الادارية والقيادية لمدراء الخط الأول التمريضي باستخدام استبيان وصفي لرؤساء مدراء الخط الأول التمريضي وعددهم (٣٤) ومرؤوسيههم وعددهم (٣١٩). لتحديد طريقة اختيار الممرضات/الممرضين لمنصب مدير خط تمريضي اول ومعرفة اسباب العجز في الكفاءات الادارية والقيادية لمدراء الخط الأول التمريضي تم عمل مقابلات متكرره و مكثفة مع (٢٩) من مدراء الخط الاول التمريضي .

النتائج: المستوى الكلي للكفاءات الادارية والقيادية لمدراء الخط الاول التمريضي مبتدئ. تم اختيار مدراء الخط الاول التمريضي لشغل مناصبهم الحالية بواسطة مدراء التمريض، مدراء المستشفيات، ورؤساء الاقسام الطبية. ٥٥% من مدراء الخط الاول التمريضي يعتقدون بأنه تم اختيارهم لتمتعهم بخبرات سريرية ممتازة في مجال التمريضي ، ٣١% يعتقدون انهم اختيرو بسبب وجود نقص في اعداد مدراء الخط الاول التمريضي، ١٤% يعتقدون ان سبب اختيارهم هو مؤهلاتهم العلمية. تم تحديد اربعة محاور حول اسباب العجز في الكفاءات القيادية والادارية بين مدراء الخط الاول التمريضي وهي: مشاكل تتعلق بكلا من ظروف العمل، الممرضين، الادارة، و اخرى تتعلق بالفوائد وفرص العمل.

الخلاصة: مستوى الكفاءات الادارية والقيادية لمدراء الخط الأول التمريضي لم يصل الى مستوى الكفاءه، كما انه لا توجد سياسات او معايير معينه لاختيار مدراء الخط الأول التمريضي.نقص الكفاءات الادارية والقيادية لمدراء الخط الأول التمريضي كان عائدا لعدة اسباب منها تكليفهم بمهام غير ادارية، نقص تدريب واعداد مدراء الخط الاول التمريضي .

Managerial and Leadership Competencies of First-Line Nurse Managers in Makkah City: Mixed-Method Approach

By

Sharifa Briek Alomairi

**A thesis submitted for the requirements of the degree of Master of Science
[Nursing Administration]**

Supervised By

Dr. Azizah Rajab

Assistant Professor, Nursing Administration Department

Dr. Naglaa El Seesy

Assistant Professor, Nursing Administration Department

**FACULTY OF NURSING
KING ABDULAZIZ UNIVERSITY
JEDDAH – SAUDI ARABIA
Shaban, 1438H – April, 2017G**

Abstract

Introduction: Managing healthcare complexity and challenges requires competent first-line nurse managers (FLNMs). The role of FLNMs is critical and cannot be underestimated in any successful healthcare organization, because they form a direct link between the administration's vision, mission and staff nurses working in direct healthcare. Furthermore, there is a need to study managerial and leadership competencies of FLNMs within the context of Makkah city's hospitals. **Aim of study:** To explore managerial and leadership competencies of first-line nurse managers in Makkah city. **Methodology:** Descriptive embedded mixed-methods design employed in four general hospitals in Makkah city. FLNMs' managerial and leadership competencies levels were assessed using a descriptive survey of superiors (n=34) and subordinate (n=319) perceptions. Focus group interviews of FLNMs (n=29) were used to identify methods of selecting nurses for managerial positions and reasons for deficit in managerial and leadership competencies among FLNMs. **Results:** The overall level of managerial and leadership competencies of FLNMs at the four hospitals was novice as perceived by the opinion of the participant. FLMNs were selected for first-line managerial positions by nursing directors, hospital directors, and heads of department. FLNMs believed they were selected for first-line managerial positions according to three criteria: excellent clinical experience in nursing field (55%), shortage of senior FLNMs (31%) and educational qualifications (14%). Four themes were identified regarding reasons for deficit in managerial and leadership competencies among FLNMs namely: working condition, staff nurses, administrative, benefits and opportunities issues. **Conclusion:** None of the FLNMs were identified to be at the competent level in Makkah hospitals. There was no specific strategy, policy, or criteria to select nurses for first-line managerial positions. Deficit in managerial and leadership competencies were related to performing non-managerial tasks and lack of training, education and preparation of FLNMs, and so on.

Keywords: First-line nurse managers, front-line nurse managers, unit manager, head nurse, management competencies, leadership competencies, managing business, leading nurses, career planning, self-development.