

رهبری تحول‌گرا در نظام سلامت

محمدتقی بیگ محمدی^{۱*}

^۱ استاد گروه مراقبت‌های ویژه، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۴

*نویسنده مسئول: دکتر محمدتقی بیگ محمدی، استاد گروه مراقبت‌های ویژه، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران

ARTICLE INFO

Article Type

Editorial

Authors

Mohammad Taghi Beigmohammadi^{1*}
1.Professor Department of Intensive Care,
Tehran University of Medical Sciences,
IRAN.

*Corresponding Authors:

Mohammad Taghi Beigmohammadi,
Professor Department of Intensive
Care, Tehran University of Medical
Sciences, IRAN.

Received: 10 January 2024
Accepted: 14 January 2024
e Published: 09 November 2024

Article History

سرمقاله

پرستاران جزء لاینفک سیستم مراقبت‌های بهداشتی هستند. مربیان پرستاری باید تدابیر لازم را برای ارتقای سیستم‌های آموزش پرستاری و آماده سازی دانشجویان برای محیط‌های پیچیده مراقبت‌های بهداشتی اتخاذ کنند. آموزش تحول‌گرا (Transformational Education) یک رویکرد حمایت شده برای افزایش کیفیت سیستم‌های آموزشی و بهداشتی است^[۱-۴]. آموزش تحول‌گرا (TE) روشی است که در مفهوم مرسوم آموزش تغییر ایجاد کرده و در درجه اول بر انتقال دانش از مربی به دانش آموز تأکید دارد^[۲،۱]. رهبری تحول‌آفرین (TFL) برای آموزش تحول‌گرا (TE) ضروری است. اقدامات رهبری در فرآیندهای آموزشی بر کیفیت آموزش و یادگیری و همچنین نتایج آموزشی تأثیر می‌گذارد^[۲]. رهبران آموزشی تأثیر قابل توجهی بر نتایج یادگیری دانش‌آموزان و اصلاحات آموزشی دارند.

رهبری تحول‌آفرین در مراقبت‌های بهداشتی یک محیط حمایتی و توانمند را ایجاد می‌کند. سبک رهبری تحول‌آفرین در مراقبت‌های بهداشتی، تیم‌ها را به مشارکت در مراقبت‌های برجسته از بیماران تشویق می‌کند. تئوری‌های رهبری از نظریه انسان بزرگ در طول انقلاب صنعتی سرچشمه می‌گیرد و بر تصمیم‌گیری سلسله‌مراتبی و رهبرمحور تأکید دارد و هم‌چنین فرماندهی و کنترل، بهره‌وری و نگاه خطی و مکانیکی سازمان‌ها را در اولویت قرار می‌دهد. اگرچه رهبری تحول‌آفرین (TFL, Transformational leadership) در حوزه سیاسی آغاز شد، اما این کلمه برای هر سیستم یا سازمانی که در آن یک رهبر الهام‌بخش و مولد انگیزه برای پرسنل جهت نوآوری و ایجاد تغییرات سازنده، قابل استفاده می‌باشد.

پرستاران در موقعیت‌های رهبری باید رویکرد مدیریتی را بپذیرند که باعث ایجاد انگیزه شده، از نظر فکری درگیر شوند و جهت افزایش رضایت کارکنان و بیماران بر اعضای تیم تأثیر مثبت بگذارد^[۵، ۶]. رهبران پرستاران تحول‌آفرین فرهنگ احترام و همکاری شفاف را پرورش می‌دهند. آنها فعالانه گوش می‌دهند، با مسائل جدید و پایدار مقابله می‌کنند و به همان استانداردهایی که بر دیگران اجبار می‌کنند، پایبند هستند. یک مدیر پرستار عالی، رهبری را از طریق عملکرد و در عین حال تقویت ارتباطات قوی و یک محیط کاری مشترک نشان می‌دهد.

ویژگی‌های رهبران پرستاری تحول‌گرا شامل این موارد است:

- الگوبرداری از رهبری برای پرورش فرهنگ تعالی و ارتقای دائمی.
- درگیر شدن در کارهای معمولی با خلاقیت و نگرش مثبت به جای اینکه آنها را به عنوان یک تعهد صرف نگاه کنید.
- ارائه نظرات و راهنمایی برای کمک به اعضای تیم در تحقق پتانسیل خود. مراقب مرزهای فردی خود باشید تا از خستگی عاطفی جلوگیری کنید.

مدیران تحول‌گرای نظام سلامت همیشه از دیدگاه‌های نوآورانه استقبال می‌کنند. آنها نه تنها تجربیات و دیدگاه‌های خود را به اشتراک می‌گذارند، بلکه فعالانه از همکاران خود بازخورد می‌خواهند. برای افزایش مراقبت از بیمار، باید ارزش‌ها، نیازها و ترجیحات بیماران را در طول درمان اولویت‌بندی کرد. اصول افزایش مراقبت از بیمار شامل همکاری با بیماران، بهبود دسترسی به بیمار و ارائه حمایت عاطفی است. نگرانی‌های ایمنی در مراقبت‌های بهداشتی، از جمله عوارض جانبی، خطاهای دارویی، سقوط بیمار و خطاهای جراحی، منابع اولیه عوارض و مرگ و میر در سراسر جهان هستند^[۲، ۴، ۷]. محققان پیامدهای ایمنی منفی بیمار را با رهبری ناکارآمد مرتبط می‌دانند، در حالی که سبک‌های رهبری ارتباطی، مانند رهبری تحول‌آفرین (TFL)، همیشه با کاهش نتایج بد بیمار مرتبط بوده است^[۲، ۷].

بخش قابل توجهی از مطالعات نشان داد که رهبری تحول آفرین (TFL) کیفیت پیامد و ایمنی بیمار را به طور مستقیم یا غیرمستقیم افزایش می‌دهد. فرض بر این است که این امر ناشی از تأثیر مستقیم رهبری تحول آفرین (TFL) بر محیط کار روانشناختی است. شواهد دیگر مستقیماً رهبری تحول آفرین (TFL) را با بهبود پیامد بیمار مرتبط می‌داند، که احتمال بروز عوارض جانبی را کاهش و کیفیت مراقبت را افزایش می‌دهد. رهبری تحول آفرین (TFL) یک عامل اصلی در افزایش رضایت شغلی را در مراقبت‌های بهداشتی و کاهش پیامدهای بد می‌باشد. شواهد نشان می‌دهد که مدیران پرستاری با ویژگی‌های رهبری تحول آفرین قوی احتمالاً با ایجاد یک محیط کاری حمایتی و فراگیر، چه به طور مستقیم یا غیرمستقیم، شادی کارکنان پرستاری را افزایش و خطر فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهند.

References:

1. Frenk J, Chen L, Bhutta ZA, Cohen J, Crisp N, Evans T, et al. Healthcare practitioners for a new era: reforming education to enhance health systems in a mutually reliant global context. *Lancet*. 2010;376: 1923–58.
2. Ghorbani A, Mohammadi N, Rooddehghan Z, Bakhshi F, and Nikbakht Nasrabadi A. Transformational Leadership in the Advancement of Transformative Education in Nursing: A Qualitative Study. *BMC Nursing*, 2023; Volume 22, Article 17.
3. De Santis P, Willis O. From Karamzin to Putin: Transformative Learning in Practice. *International Journal of Arts and Sciences*. 2016;9(3):53–62.
4. Franco da Rocha Tonhom S, Guimarães da Costa MC, Galli Hamamoto C, Maria Francisco A, Maria Moreira H, Gomes R. Competency-based training in nursing: Constraints and opportunities. *Revista de Enfermagem do Universidade de São Paulo*. 2014;48(Esp2):213–20.
5. Weberg, D.R., & Davidson, S. *Leadership for Evidence-Based Innovation in Nursing and Health Professions*, 2nd ed.; Jones & Bartlett Learning: Burlington, MA, USA, 2022.
6. Kazin Ystaas L. M., Nikitara M., Ghobrial S., Latzourakis E., Polychronis G., and S. Constantinou C. The Influence of Transformational Leadership on the Nursing Work Environment and Patient Outcomes: A Systematic Review. *Nursing Reports*, 2023, Volume 13, Pages 1271–129.
7. Panagioti, M.; Khan, K.; Keers, R.N.; Abuzour, A.S.; Phipps, D.; Kontopantelis, E.; Bower, P.; Campbell, S.; Haneef, R.; Avery, A.J.; et al. Prevalence, severity, and characteristics of preventable patient harm in various medical care environments: Systematic review and meta-analysis. *BMJ* 2019, 366, l4185.