



Viti i XVI-të i Botimit, Nr.1

Qershor 2024

ROLI I LIDERSHIPIT TRANSFORMUES NË KUJDESHIN INFERMIEROR

Erind Thartori*

**Qendra Spitalore Universitare “Nënë Tereza” Tiranë*

Abstrakt

Qëllimi: Për përmirësimin e ciësisë së shërbimit ndaj pacientëve duke ulur koston e ofrimit të kujdesit infermieror, infermierët kanë nevojë për strategji premtuese sic është udhëheqja transformuese. Kuptimi i lidershipit transformues dhe potencialit që ai ka është pjesë përbërëse e përmirësimit të performancës dhe sigurisë së pacientit. Udhëheqja efektive e Infermiereve pozicionohet si një faktor thelbësor në arritjen e rezultateve dhe përmirësimit të vendit të punës. Gjatë dy dekadave të fundit shkrimi dhe kërkimi mbi udhëheqjen infermiere është mbizotëruar nga një teori konceptuale, ajo e lidershipit transformues.

Metoda: Ndikimi i lidershipit transformues në kulturen organizative dhe rezultatet e pacientit është i dukshëm. Me interes të veçantë është konstatimi se lidershipi transformues mund të përkufizohet si një grup kompetencash të mësimdhënies. Megjithatë, mekanizmi me të cilin lidershipi transformues ndikon në rezultatet e pacientit mbetet i paqartë. Kjo punë teorike synon të sigurojë një pasqyrë të karakteristikave të ndryshme të liderit me gjetjet e hulumtimit, të paraqitura si prova bindëse.

Rezultatet: Udhëheqja transformuese në Infermieri është shoqëruar me ekipe me performancë të lartë dhe kujdes të përmirësuar për pacientet, por rrallë është konsideruar si një grup kompetencash që mund të mesohen. Gjithashtu kërkime të mëtejshme janë të garantuar për të forcuar referentët empirike, kjo mund të bëhet duke përmirësuar përkufizimin operacional dhe duke eksploruar mekanizmat specifik me anë të të cilëve udhëheqja transformuese ndikon në rezultatet e kujdesit shëndetësor për të vërtetuar masat nën shkallë.

Përfundimi: Udhëheqja transformuese është bërë një stil udhëheqje mbizotërues i praktikuar nga drejtues në shumë industri dhe disiplina, duke përfshirë infermierinë. Udhëheqësit transformues fokusohen në ndërtimin e marrëdhënieve me njerëzit dhe krijimin e ndryshimeve duke theksuar vlerat. Duhet të hulumtohet dhe të zbatohet më tej.

Fjalet çelës: *Lidership transformues në infermieri, udhëheqës*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ROLE IN NURSING CARE

Abstract

To improve the quality of patient service by lowering the cost of providing nursing care, nurses need promising strategies such as transformative leadership. Understanding transformational leadership and the potential it has is integral to improving patient performance and safety. Effective Nurse leadership is positioned as an essential factor in achieving outcomes and improving the workplace. Transformative leadership has become a dominant leadership style practiced by executives in many industries and disciplines, including nursing. Transformative leaders focus on building relationships with people and creating change by emphasizing values. It needs to be investigated and further implemented.

Keywords: *Transformative leadership in nursing, leader.*

Hyrje

Zhvillimi i një cilësie të lartë performance e orientuar drejt fuqisë punëtore infermiore është bërë nevoja e orëve të fundit dhe cdo lider infermiere përpiqet të frymëzojë pasuesit në mënyrë që të krijojë një ekip të përkushtuar dhe entuziast që punon përtej kërkesave të punës. Koncepti i lidërsipit po ndryshon gjithashtu me shfaqjen e teorive dhe kornizave të ndryshme.

Kjo është *atëherë*, kur ne identifikojmë një person si një lidërsip / udhëheqës transformues.

Lidërsipit (udhëheqja, drejtimi) është arti i influencimit të njerëzve në mënyrë që ata të kontribuojnë me gatishmëri dhe aktivisht në arritjen e qëllimeve. Suksesi i çdo punonjësi në vendet të punës reflekton drejtpërdrejt përpjekjet dhe efektin e liderit. Lidërsipit efektiv është një mjet që ndihmon në përmbushjen e kërkesave të konsumatorit. Si rezultat, shumë liderë të infermierisë kanë adoptuar / miratuar stile të ndryshme lidërsipit të reja ku lidërsipit transformues është njëra prej tyre. Kur njerëzit janë në një grup, shumë shpejt një person merr kontrollin e grupit me vizion shumë të qartë dhe qëllimet e grupit, shfaq një dëshirë të qartë për të punuar dhe e bën ekipin të ndihet entuziast dhe energjik.

TEORIA E LIDERSHIPIT TRANSFORMUES

Teoria e lidërsipit / udhëheqjes transformuese u formulua nga Burns, një ekspert i lidërsipit / udhëheqjes dhe biografi presidencial (Smith A, M., 2011). Sipas Burns, lidërsipit / udhëheqja transformues mund të shihet kur “liderat / udhëheqësit dhe ndjekësit e bëjnë njëri-tjetrin për të përparuar në një nivel më të lartë të moralit dhe motivimit” (Burns, 1978).

Në një nivel tjetër, Bernard M. Bass ka punuar më shumë në idetë e Burn dhe ka zhvilluar lidërsipin transformues siç është deklaruar aktualisht si Teoria e Lidërsipit Transformues “Bass” (Bass, 1985).

Bass theksoi se modelet transformuese dhe transaksionale të lidërsipit nuk janë dy entitete të ndara, por ato formojnë dy skaje të kundërta të një vazhdimësi drejtuese. Bass identifikoi katër komponentë kyç të lidërsipit të ndërlikuar me atributet që besohet se janë thelbësore për udhëheqësit që duhet të përdorin për të demonstruar një stil udhëheqës transformues. Komponentët përfshijnë:

- ❖ Influncën e idealizuar (II - Idealized Influence),
- ❖ Motivimi inspirues / frymëzues (IM - Inspirational Motivation),

- ❖ Stimulimin Intelektual (IS - Intellectual Stimulation) dhe
- ❖ Konsideratën Individuale (IC - Individual Consideration).

Këto 4 komponentë shpesh përmenden si **Katërshja e Lidershit transformues** (Bass, 1985; Schëartz et al., 2011).

KARAKTERISTIKAT E NJË LIDERI TRANSFORMUES

Një lider / udhëheqës transformues duhet të posedojë attribute të ndryshme personale dhe profesionale. Për të qenë një lider / udhëheqës transformues, një person duhet të posedojë dhe të demonstrojë një zinxhir karakteristikash dhe attributesh. Ai është një person i veprave dhe jo i fjalëve. Karakteristikat e një lideri / udhëheqësi transformues efektiv janë dhënë më poshtë dhe mund të përfaqësohen duke përdorur “Leader Transformational”.

Figura 1: Karakteristikat e një udhëheqësi transformues

I Besuar	I Respektuar	I Adaptueshëm	I Edukuar
I Qëndrueshëm	F asilitues	O ptimist	I Besueshëm
M otivues	D ëgjues A ktiv	I orientuar drejt ekipit	I nspirues
I organizuar	N egociator	I sigurt	I llogjikshëm
M ëson v azhdimisht	I nteligjencë e mocionale	M irënjohës	D elegues
	K omunikon e fektivisht	M arrës i r riskut	

MODELI I LIDERSHIPIT TRANSFORMUES

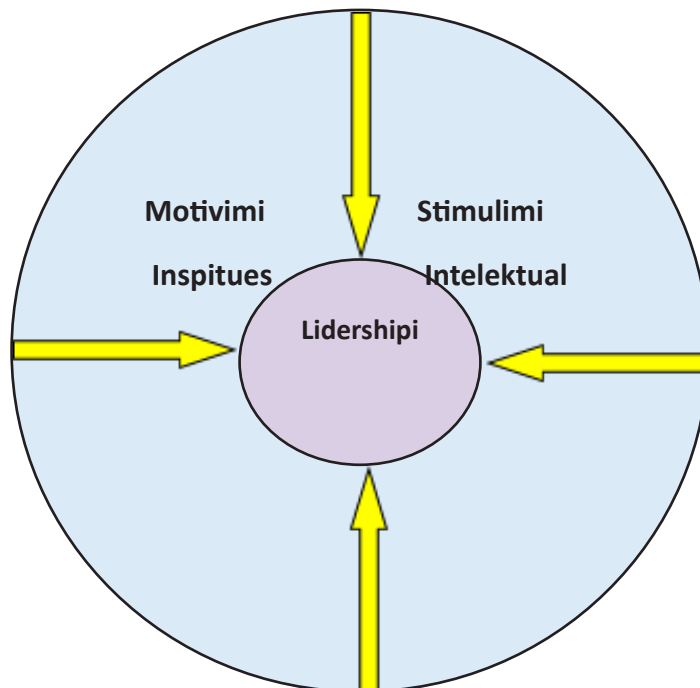


Figura 2: Modeli i Lidershit Transformues

Udhëheqja transformuese mund të zbatohet në të gjitha nivelet e një organizate duke filluar nga niveli i ekipit, niveli i departamentit, niveli i ndarjes dhe më në fund organizata si një e tërë. Modeli paraqet skematikisht me katër komponentët (stimulimin intelektual, konsideratën e individualizuar, motivimin inspirues / frymëzues dhe ndikimin e idealizuar) të lidershit transformues (Managementstudy-guide.com, 2015).

Ajo përshkruan efektin që udhëheqësi ka ndaj ndjekësit e tij, gjë që çon në ndryshime pozitive tek to. Modeli sugjeron që edhe pse këto katër komponentë janë të ndërruar, ato duhet të harmonizohen për të dhënë një performancë e cila është shumë më tepër se pritjet e organizatës.

Motivimi inspirues / frymëzues: Frymëzimi dhe motivimi janë dy komponentë kryesorë të lidershit transformues. Një udhëheqës transformues motivon ndjekësin për të përmbushur qëllimet dhe objektivat e organizatës duke i frymëzuar ata për të arritur qëllimet e tyre. Përshtatja e nevojave individuale me nevojat organizative është një strategji thelbësore e motivimit frymëzues. Udhëheqësit transformues përpiqen të nxisin frymën e punës ekipoire dhe angazhimin e tyre. Një udhëheqës transformues sqaron vizionin, misionin dhe qëllimet strategjike të organizatës dhe krijojnë një ndjenjë të fortë qëllimi mes ndjekësve.

Stimulimi Intelektual: Udhëheqësi inkurajon dhe vlerëson idetë novatore dhe kreative të anëtarëve të stafit. Anëtarët e stafit asnjëherë nuk janë fajësuar ose kritikuar publikisht për gabimet e kryera prej tyre. Përmes stimulimit intelektual, një udhëheqës transformues stimulon të menduarit kritik, rrit zgjidhjen e problemeve dhe i fuqizon ndjekësit (Thompson, E. M., 2011). Një udhëheqës transformues i inkurajon punonjësit të mendojnë jashtë “kutisë” dhe inkurajon imagjinatën e punonjësve.

Në mjediset klinike **një lider infermiere** intelektualisht stimulon pasuesit të mendojnë në mënyrë racionale dhe të veprojnë në mënyrë shkencore për të rritur evidencat e bazuara në praktikë (*evidence based practice*). Ata nxiten për të parë mënyrat më të mira për të bërë gjëra. Në një mjedis akademik edukatorët e infermiereve përpiqen të stimulojnë stafin për të ofruar arsimimin më të mirë të mundshëm të cilësisë së lartë për studentët.

Konsiderata e individualizuar: Konsiderata e individualizuar i referohet atributit të të qenit një udhëheqës i mëshirshëm. Udhëheqësit veprojnë si mentorë ndaj ndjekësve të tyre dhe i shpërblejnë për kreativitet dhe inovacion. Një udhëheqës transformues është një mjeshtër i aftësive të komunikimit dhe demonstroi aftësi të shkëlqyera ndërpersonale. Udhëheqësit transformues tregojnë kujdes të sinqertë dhe dhembshuri ndaj pasuesve. Pasuesit mbështeten në bazë të nevojave të tyre dhe ushqehen në bazë të talenteve të tyre. Punonjësit shpesh janë të autorizuar të marrin vendime dhe sigurohen për mbështetje të nevojshme për zbatimin e këtyre vendimeve. Një lider transformues është i interesuar në zhvillimin e vazhdueshëm dhe rritjen e punonjësve.

Ndikimi i Idealizuar: Filozofia e udhëheqjes transformuese beson se nëse një udhëheqës nuk praktikon atë që ai predikon, ai nuk do të jetë në gjendje të ndikojë pasuesit. Ndikimi i idealizuar punon në parimin “veprat flasin më shumë se fjalët”. Një udhëheqës transformues vepron si një mentor dhe një model për vartësit. Kështu, një udhëheqës transformues fiton besimin dhe respektin e pasuesve dhe ata përpiqen të maten me udhëheqësin e tyre. Kur një lider bëhet një rol model, nuk ka gjasa që

të ketë një rezistencë për të ndryshuar nga pjesa e pasuesve kur merret një vendim i ri.

EFEKTI EXTRA / SHITESË I LEADERSHIPIT TRANSFORMUES

Përdorimi efektiv i një lidërshipi transformues do të rezultojë në një performancë që tejkalon pritshmëritë organizative. Kjo shpesh quhet “efekt extra / shtues” i lidërshiptit transformues. Udhëheqësit transformues bashkojnë së bashku katër komponentët e udhëheqjes transformuese për të arritur një gjendje të performancës e cila është shumë më tepër se pritshmëritë e organizatës (Northouse, 2001).

Efekti shtesë ($IS + IC + IM + II = PBE$) është përmbledhur si figura 3.

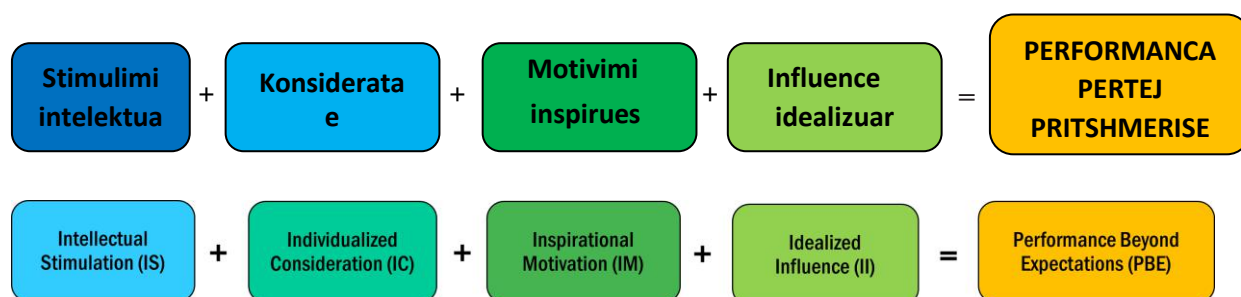


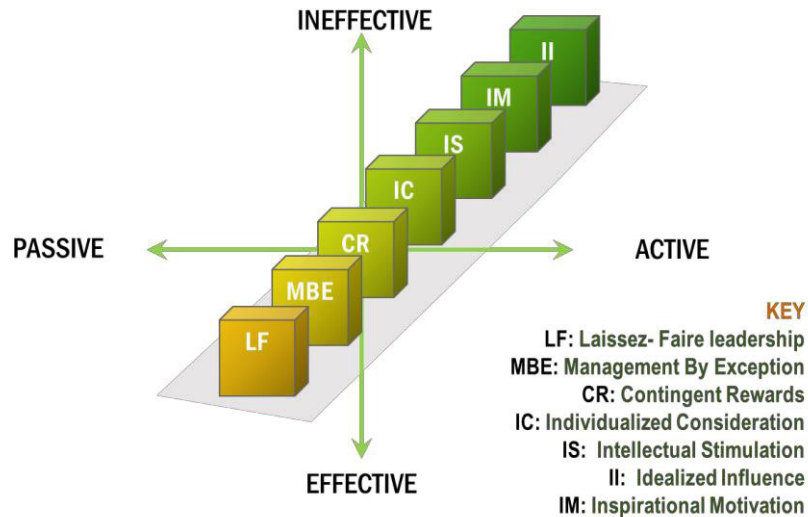
Figure 3: Efektet extra / shtesë të lidërshiptit transformues

UDHËHEQJA E PLOTË

Teoria e lidërshiptit të plotë (figura 4) shpjegon se ekziston një konstelacion i stileve të udhëheqjes (behaviors - sjelljeve) të cilat variojnë nga sjelljet e lidërshiptit transaksional në sjelljet e lidërshiptit transformues (Michel, Lyons, & Cho, 2010). Komponentët e lidërshiptit transaksional përfshijnë:

1. udhëheqjen Laissez-Faire (LF),
2. Menaxhimi nga Përjashtimi (MBE),
3. Shpërblime Kontigjente (CR);
4. Motivimi inspitues / frymëzues (IM);
5. Stimulimi Intelektual (IS);
6. Influence e Idealizuar (II);
7. Konsiderata Individuale (IC),

Modeli i plotë i teorisë së lidërshiptit mundëson udhëheqësin të zgjedhë një stil lidërshipi që është më i përshtatshëm për kontekstin ose situatën (Ianrpubs.unl.edu, 2015).

Figure 4: paraqitja skematike e lidershipit me gamë të plotë

IMPLIKIMET NË INFERMIERISTIKË

Lidershipi / Udhëheqja transformuese është një strategji e fuqishme e menaxhimit për liderët infermierë dhe ka implikime të gjera në administrimin e infermieristikës. Lidershipi / Udhëheqja transformuese është një strategji e shkëlqyer për të mentoruar infermierët e rinj. Një infermiere e re / I ri I trajnuar nën lidershipin / udhëheqjen transformuese zhvillon besimin dhe angazhimin ndaj shërbimit mjekësor ku bën pjesë. Vlerat profesionale si puna në skuadër, llogaridhënia dhe përgjegjësia mund të përfshihen në to, në mënyrë që ata të transformohen në një anëtar efektiv në ekip. Ndryshimi i transformimit u mundëson liderëve të zbatojnë ndryshimet në mënyrë efektive. Në mjedisin e udhëheqjes transformuese, udhëheqësit bashkojnë qëllimin individual me qëllimin organizativ. Udhëheqësi dhe ndjekësit punojnë drejt misionit organizativ, prandaj ndryshimi rrallëherë ndiqet nga rezistenca.

Lidershipi / Udhëheqja transformuese është një mjet thelbësor për të zhvilluar një fuqi punëtore efektive në fushën e infermierisë. Një udhëheqës transformues gjeneron ndjenja pozitive në organizatë, duke frymëzuar të tjerët, duke pasur një qëndrim optimist, duke qenë i sigurt dhe inkurajues. Zhvillimi i një mjedisi të shëndetshëm pune është një objektivi i madh i lidershipit për një udhëheqës transformues. Një udhëheqës transformues gjeneron një forcë pune të pjekur që është e orientuar nga ekipi, i vetë-motivuar dhe i përkushtuar ndaj vizionit organizativ. Kjo çon në përmirësimin e kënaqësisë së stafit dhe zvogëlimin e qarkullimit të stafit.

“Programi Njohja e Magnetit” njeh organizatat e kujdesit shëndetësor për kujdesin cilësor të pacientit, përsosmërinë e infermierisë dhe inovacionet në praktikën profesionale të infermierisë (Nursecredentialing.org,2015).

Udhëheqja transformuese konsiderohet si një komponent i “modelit të Magnetit: nga ‘Qendra Kredenciale e Infermiereve Amerikane’ (Nursecredentialing.org, 2015).

Sipas kësaj, udhëheqësit e infermiereve në të gjitha nivelet duhet të jenë avokatë për stafin dhe pacientët për të transformuar vlerat, besimet dhe sjelljet. Lideri / Udhëheqësi i infermiereve duhet të jetë i pozicionuar në mënyrë strategjike për të influencuar me sukses palët e interesit, duke përfshirë edhe bordin e drejtorëve.

Liderat transformues të infermiereve mund të bëjnë ndryshime pozitive në mjediset e kujdesit shën-

detësor, ku do të ishte e vështirë të bëhej pa staf të përkushtuar. Përfshirja e ndjekësve në marrjen e vendimeve, i fuqizon ata për të arritur vizionin e organizatës. Kjo i transformon pasuesit që të bëhen udhëheqës efektiv të infermiereve të së nesërme (Rolf P, 2011). Si rezultat i liderit transformues të infermiereve në të gjitha nivelet në organizatë perceptojnë se zërat e tyre dëgjohen, inputet / rezultatet e tyre vlerësohen dhe praktikatat e tyre po mbështeten.

KONKLuzioni / Përfundimi

Sistemi i kujdesit shëndetësor është dinamik dhe është në metamorfozë të vazhdueshme, prandaj është e domosdoshme që udhëheqësit e infermiereve të përqafojnë një stil lidërsipit që u mundësojnë pasuesve të përshtatin ndryshimet dhe punojnë drejt vizionit organizativ.

Udhëheqja transformuese konsiderohet si një nga strategjitë më efektive të lidërsipit për të arritur këtë.

Një udhëheqës transformues i frymëzon pasuesit dhe krijon një ndjenjë angazhimi mes tyre.

Katër komponentët e lidërsipit transformues përfshijnë motivimin frymëzues; influencën / stimulimin intelektual; ndikimin e idealizuar dhe konsideratën e individualizuar.

Edhe pse këto katër komponente janë të ndërvarura, ato duhet të harmonizohen për të dhënë një performancë e cila është përtej pritshmërive.

Udhëheqja transformuese është një strategji e fuqishme e menaxhimit për liderët e infermierëve dhe ka implikime të gjera në administratën infermiere.

Si rezultat i lidërsipit transformues, infermierët në të gjitha nivelet në institucione shëndetësore perceptojnë se zërat e tyre dëgjohen, inputet e tyre vlerësohen dhe praktikatat e tyre po mbështeten.

Edhe pse këto katër komponente janë të ndërvarura, ato duhet të harmonizohen për të dhënë një performancë e cila është përtej pritshmërive.

Udhëheqja transformuese është një strategji e fuqishme e menaxhimit për liderët e infermierëve dhe ka implikime të gjera në administratën infermiere.

Si rezultat i lidërsipit transformues, infermierët në të gjitha nivelet në institucione shëndetësore perceptojnë se zërat e tyre dëgjohen, inputet e tyre vlerësohen dhe praktikatat e tyre po mbështeten.

Referenca

1. <https://ahaslides.com/sq/blog/transformational-leadership-examples/>
2. <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/transformational-leadership>
3. <https://www.veryellmind.com/ehat-is-transformational-leadershiphttps://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>
4. https://nursingmanagement/fulltext/2011/09000/are_you_a_transformational_leader