



محددات فعالية التدريب وتأثيره على أداء العاملين في المنظمات الصحية

دراسة تطبيقية على مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز

إعداد

أ. حفزي خليل محمد آل الذيب

المدير الإداري المناوب

مركز الخدمات الطبية الجامعي . جامعة الملك عبد العزيز . جدة

hafdeyasiri@gmail.com

00966126127765

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد الرابع والأربعون - العدد الأول يناير 2022

رابط المجلة: <https://zcom.journals.ekb.eg/>

الملخص:

تركز الدراسة الحالية على أثر التدريب على أداء العاملين وبالتالي فإن الدراسة هدفت إلى دراسة أثر محددات التدريب التالية: (طبيعة كل من: الحقيبة التدريبية، مكان التدريب، المدربين، المتدربين) على أداء العاملين بمركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان لجمع البيانات، وتكون من قسمين: القسم الأول البيانات الشخصية، والقسم الثاني عبارة عن خمسة محاور تبعاً لمتغيرات الدراسة، وتم تطبيق الدراسة على عينة من موظفي المركز بلغت (151) موظف. ومن أهم نتائج الدراسة: توجد علاقة ارتباطية بين محددات التدريب وأداء العاملين وكان وفي المرتبة الأولى من حيث التأثير طبيعة مكان التدريب بمعامل ارتباط (0,765). يليها طبيعة المدربين (0,741)، يليها طبيعة المتدربين (0,689) وأخيراً طبيعة الحقيبة التدريبية بمعامل ارتباط (0,679). أهم التوصيات: التركيز بشكل أكبر على التدريب الداخلي. الاستمرارية في التدريب نظراً لأهميته وأثره في تحسين أداء العاملين. شرح أهداف البرنامج التدريبي للمتدربين. استحداث أساليب غير تقليدية في التدريب. تصميم برامج تأهيلية للمتدربين الجدد بالعمل.

1. مقدمة:

تُعد العملية التدريبية من أهم مقاييس التطور والنجاح الذي يصنف المنظمات، نظراً لتأثيرها الواضح على أداء العاملين، فالتدريب يهدف إلى تنمية قدرات العاملين، وللتدريب تأثيرات متعددة على أداء العاملين من أهمها أنه يعمل على رفع مستوى الأداء وتحسينه سواء من الناحية الكمية أو النوعية، كما يؤدي إلى تقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين، وتنمية شعور العاملين بالولاء للمنظمة، كما يعمل على تقليل معدلات التغيب عن العمل والتسرب الوظيفي (الخطيب، 2012، ص288).

وهذا ما يفسر الموازنة المالية التي ترصدها المنظمات للعملية التدريبية، فالاهتمام بتدريب العاملين في المنظمات الصحية ترجع أهميته لارتباطها بصحة وحياة المرضى، وتعتمد على معارف ومهارات العاملين في المنظمات الصحية، والمستشفى الذي يستهدف تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى، ويجب عليه أن يخلق ظروف عمل مناسبة لموظفيه، فإذا لم يكن الموظفون مقتنعون بأهمية امتلاك الخبرات والمعارف عن طريق التدريب لن يستطيعوا تحقيق رسالة المستشفى المتمثلة في أداء على مستوى جيد يرضي المستفيدين من المرضى (Beta, et, al, 2016).

وتتبلور مخرجات التدريب في شكل تغييرات سلوكية وتحقيق مستويات أفضل من الإنتاجية والقضاء على مشكلات الأداء، ومن المبادئ الهامة في تفعيل نظام التدريب: (السلمي، 2010) التعرف على المتدرب واحتياجاته، دور الرئيس المباشر في تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدرب، دور المدرب في إحداث التأثير المباشر في المتدرب والتأثير غير المباشر في رئيس المتدرب وزملاءه من خلال التغيير الذي أحدثه في المتدرب، باعتبار المتدرب محور الارتكاز في العملية التدريبية فهو مصدر للمعلومات ويشارك في تحديد احتياجاته التدريبية وهو متلقي للخدمة التدريبية. ومما سبق يتبين أن التدريب من أكثر التقنيات التي يمكن توظيفها في المؤسسات، ولنجاح العملية التدريبية ينبغي توافر مفهوم واضح ودقيق للتدريب لدى أطراف العملية التدريبية من مدرب ومتدرب ومسئول التدريب، لما لذلك من تأثير في الإعداد الصحيح والتنفيذ السليم للبرامج التدريبية، وإتباع الأساليب الحديثة في العملية التدريبية التي تفي باحتياجات الموارد البشرية العاملة في المستشفى. وبالتالي فإن الدراسة الحالية تهدف بالأساس إلى التحقق من أثر التدريب على أداء العاملين، وذلك من خلال الدراسة التطبيقية في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

2. مشكلة الدراسة:

إن هدف البرامج التدريبية تنمية مهارات المتدربين، وزيادة معرفتهم بما يفيدهم في مجال عملهم، وبالتالي فإن عدم الاهتمام بالمفاهيم العلمية عند تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم العملية التدريبية وتنفيذها يؤدي إلى تدني مستوى الاستفادة من البرامج التدريبية، كما أن عدم قدرة المتدربين على الاستفادة من البرامج التدريبية يعتبر فشلاً للبرامج التدريبية، ومن هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما مدى تأثير التدريب على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز؟

3. أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع حيث أن التدريب هو صفة المراكز الطبية الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغير في المجالات التكنولوجية والإدارية، فبدون قوة بشرية مطورة ومُدربة وقادرة على استيعاب التغيير، لن تستطيع المنشأة تحقيق أهدافها الاستراتيجية، ويُعتبر التدريب المحور الذي تركز عليه عمليات تكوين وتطوير الموظفين بما يمكنهم من القيام بما هو مطلوب منهم بكفاءة، وبالتالي يمكن تحديد أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- إن الاهتمام بالتدريب يسهم في تحسين أداء العاملين في المنظمات الصحية، وأيضاً التدريب هو سمة من سمات المنظمات التي تسعى للبقاء والاستمرار.
- يضيف التدريب المزيد من الخبرات للعاملين في مختلف تخصصاتهم.
- تدريب العاملين يسهم في علاج مشكلة نقص العاملين من خلال زيادة القدرة على القيام بعدة أعمال مختلفة من خلال التدريب.
- يسهم التدريب في إطلاق الطاقات الكامنة لدى الأفراد ويزيد من التحفيز والانتماء للعمل.

4. أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيسي للدراسة الحالية هو: التعرف على أثر التدريب على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، ومن خلال هذا الهدف الرئيسي تتفرع الأهداف الفرعية التالية:

- عرض وتحليل أثر طبيعة الحقبة التدريبية على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

- عرض وتحليل أثر طبيعة مكان التدريب على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.
- عرض وتحليل أثر طبيعة المدربين على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.
- عرض وتحليل أثر طبيعة المتدربين على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

5. متغيرات الدراسة:

المتغير التابع: أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي.
المتغيرات المستقلة:

- طبيعة الحقبة التدريبية.
- طبيعة مكان التدريب.
- طبيعة المدربين.
- طبيعة المتدربين.

6. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة الحقبة التدريبية وبين أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة مكان التدريب وبين أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المدربين وبين أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المتدربين وبين أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

7. مصطلحات الدراسة:

- التدريب: هو "عملية مخططة لتغيير الاتجاهات السلوكية وإكساب معارف ومهارات من خلال خبرة تعليمية لبلوغ أداء فعال في نشاط أو مجال معين وتطوير قدرات المتدرب وتحقيق احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من القوى العاملة المدربة والمؤهلة" (علي، 2018، ص13).

- **الاحتياجات التدريبية:** هي "مجموعة التغيرات والتصورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفاءتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل" (ياغي، 2010).
- **تصميم البرامج التدريبية:** هي "عملية إنتاج المواد التعليمية والتدريبية التي تشكل محتوى البرنامج التدريبي على ضوء أهداف التدريب" (موسي، 2019).
- **طبيعة الحقبة التدريبية:** هي عبارة عن محتوى تدريبي في مجال/مجالات مختلفة يتم استخدامه بواسطة مدرب لتحقيق أهداف محددة. وتشتمل الحقبة التدريبية على أدبيات ورسومات توضيحية وعينات وأساليب تدريبية وخطط جلسات تدريبية وملاحق تمّ تجميعها من مصادر أو من خلال واقع التجارب والخبرات العملية الميدانية (عبد اللطيف، وآخرون، 1424هـ).
- **طبيعة مكان التدريب:** تختلف طبيعة مكان التدريب فمنها التدريب داخل المنشأة وهو ما يعرف باسم التدريب الداخلي، وفيه يتم تصميم برامج خاصة بالتدريب، أو السعي لشراء برامج جاهزة تديرها المنشأة بشكل ذاتي، ونوع آخر هو التدريب خارج المنشأة في مراكز متخصصة بتقديم البرامج التدريبية، أو استخدام برامج التدريب التي توفرها جهات متخصصة تشمل الندوات، والمؤتمرات، وغيرها من وسائل التدريب الأخرى. (Smriti, 2016)
- **طبيعة المدربين:** يلعب المدرب دوراً فعالاً في عملية التدريب وعلى عاتقه يقع نجاح البرنامج التدريبي، أو فشله، لذا فالمدرب شخص لديه قدرات وإمكانات على تعديل السلوك وتوصيل القناعات والمعارف والمهارات لمجموعة أشخاص (متدربين) من خلال أنشطة مخططة تنفذ في ورش العمل بما يحقق أهداف محددة من قبل المؤسسة أو المنظمة وقد تكون مقصودة حالية أو مستقبلية لجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم المطلوبة والمتوقعة (أبو النصر، 2012).
- **طبيعة المتدربين:** ويُقصد بها كل المعلومات المتعلقة بالمتدربين أعمارهم، وظائفهم، مستواهم التعليمي، خبراتهم، حيث ينبغي التعرف على طبيعة احتياجاتهم التدريبية والأعمال التي يؤديها في العمل ذات العلاقة بالتدريب فهذه المعلومات تستخدم عند إعداد المادة التدريبية واختيار الوسائل وطرق التدريب (علي، 2018، ص356).

- أداء العاملين: يُشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المُكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة" (عقيلي، 2009).
- مؤشرات أداء العاملين: مؤشرات أداء العاملين يمكن أن تأخذ أشكالاً إحصائية يتم في ضوئها إجراء موازنة في الأداء بين مدد مختلفة وقد تأخذ هذه المقاييس درجات مختلفة منها المستوى المرغوب به، والمستوى المرغوب تحقيقه (البكري، 2005م، ص202).

8. منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي ويعرف بأنه " المنهج الذي يمكننا من دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً مما يساعد على فهم العلاقات الموجودة بين الظواهر ويمكن من الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع المدروس" (العساف، 2012). وتم الاعتماد على جمع البيانات من خلال مصادر أولية بواسطة الاستبيان والذي تم صياغة عباراته وفقاً لمتغيرات الدراسة، وتم توزيعه على العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز من خلال رابط إلكتروني، ومصادر ثانوية من خلال الرجوع إلى الكتب والمراجع العلمية في إعداد الإطار النظري. تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي والتي تمثلت في: النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، مربع كاي.

9. مجتمع وعينة الدراسة: -

يشمل مجتمع الدراسة جميع موظفي مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. والجدول التالي يوضح مجتمع الدراسة.

جدول (1):مجتمع وعينة الدراسة

العدد	مسمى الوظيفة	م
45	طبيب	1
63	فني	2
5	صيدلي	3
28	أخصائي غير طبيب	4
3	أخصائي أول غير طبيب	5
39	إداري	6
183	المجموع	

ونظراً لصغر مجتمع الدراسة واقتصاره على موظفي مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز فتم تطبيق الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة وبذلك تكون عينة الدراسة هي جميع أفراد مجتمع الدراسة.

10. الدراسات السابقة:

سيتم عرض الدراسات السابق ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية من خلال تصنيفها بحسب المتغيرات المستقلة للدراسة على النحو التالي:

– طبيعة الحقبة التدريبية كأحد محددات التدريب وعلاقته بأداء العاملين في المنظمات الصحية.

– طبيعة مكان التدريب كأحد محددات التدريب وعلاقته بأداء العاملين في المنظمات الصحية:

– طبيعة المدربين كأحد محددات التدريب وعلاقته بأداء العاملين في المنظمات الصحية:

– طبيعة المتدربين كأحد محددات التدريب وعلاقته بأداء العاملين في المنظمات الصحية:

1-10: طبيعة الحقبة التدريبية كأحد محددات التدريب وعلاقته بأداء العاملين في المنظمات الصحية:

في دراسة (موسي، 2019) فقد هدفت إلى التعرف على أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية، وأهمية استخدام الأساليب العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة التدريب تنعكس إيجابياً على جودة الخدمات الطبية المقدمة في المستشفى، وأوصت الدراسة بالاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية على نحو علمي. أما في دراسة (العزام، ومهدي، 2017) فقد هدفت إلى التعرف على أثر التدريب المبني على الأساليب العلمية المتمثلة في الكفايات بأبعادها (المهارات، وامتلاك القدرات المعرفية، وتشخيص المواقف، والاتجاهات) في تحسين أداء العاملين، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب المبني على الكفايات في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الأردنية. كما أوصت الدراسة بضرورة زيادة كفاءة العاملين في المستشفيات وتنمية مهاراتهم من خلال برامج تدريبية متخصصة. وفي دراسة (بحار، 2016) هدفت إلى توضيح مفهوم التدريب كأحد المواضيع التي تحقق تنمية الأفراد وتساهم في التحسين المستمر للخدمة الصحية، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام أسلوب تدريب الأفراد يعمل على تنمية وزيادة كفاءتهم. وفي دراسة (Jinsun, et al, 2011) هدفت إلى التعرف على أثر البرنامج التدريبي على تحسين الحالة النفسية للممرضات في مستشفى في كوريا. واستخدمت

الدراسة منهج دراسة الحالة، وتم تطبيق الدراسة من خلال تصميم برنامج تدريبي لمدة خمسة أسابيع، مع (24) ممرضة، ومجموعة أخرى من (27) ممرضة لم تشترك في البرنامج التدريبي، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود تحسين لدى المجموعة التي تلقت البرنامج التدريبي في تحسين ممارسة القيادة والتقليل من الإرهاق بشكل ملحوظ في المجموعة التجريبية، مقارنة بالمجموعة السابقة. كما أشارت الدراسة إلى أن البرنامج كان فعالاً في تحسين الحالة النفسية للممرضات، من أهم توصيات الدراسة: يمكن أن يكون هذا البرنامج مورداً للتعليم المستمر وتطوير الموظفين لتعزيز الحالة النفسية للممرضات. كما أجرى (Gerhild, 2010) دراسة هدفت إلى تحديد متطلبات التدريب من خلال التعرف على الاحتياجات التدريبية للممارسين العاميين والممرضات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أن 30% من المستجوبين من الممارسين العاميين يفضلون أن يكون التدريب في فصول مسائية وحلقات في عطلة نهاية الأسبوع، بينما يفضل التمريض فصول ليوم واحد. أن 88% من التمريض يرون أن التدريب يسهم في زيادة قدرتهم على التعامل مع المرضى ونمو معارفهم وقدراتهم فيما يتعلق بطرق أداء وظيفتهم. أن التعرف على آراء التمريض في المحتوى التدريبي يساعد المستشفى على توجيه أفضل للبرامج التدريبية بما يساهم في تحقيق الفائدة من هذه البرامج. كما أوصت الدراسة بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية ولا يجب أن يكتفي بتحليل الوظائف ولكن التعرف أيضاً على آراء المتدربين والعمل على إدخال التعديلات من حين لآخر فيما يتعلق بالمحتوى التدريبي.

10-2: طبيعة مكان التدريب كأحد محددات التدريب وعلاقته بأداء العاملين في المنظمات الصحية:

في دراسة (Sonal, et al, 2013) هدفت إلى تقييم فعالية محاكاة المستشفى بأكملها في نقل المهارات لمقدمي الرعاية الصحية. وقامت مجموعة (288) مشاركاً (أطباء وممرضين) بإكمال دراسة محاكاة تم إجراؤها في أحد المستشفيات في بريطانيا وتمثلت المحاكاة التي يطلق عليها "تمرين المستشفى" تجربة محاكاة حية تغطي بالكامل البيئة كاملة للمستشفى مع جميع الأقسام وقام المشاركون ببرنامج تدريبي لمدة 3 أيام. ومن أهم نتائج الدراسة: أن الدراسة التي تبين فعالية المحاكاة لا تركز على فرق متعددة التخصصات، علاوة على ذلك ينحصر تركيزهم في إعداد سريري واحد، وبالتالي لا يؤخذ في الاعتبار التفاعلات المعقدة عبر أقسام المستشفى المتعددة. ومن أهم توصيات الدراسة: قد تكون عمليات المحاكاة الكلية هي الطريق الأفضل لدمج الاحتياجات التدريبية المعقدة للأطباء واختبار مدى ملاءمتها لتكامل الخدمات المقدمة من المستشفى بأكملها. وفي دراسة (Singer, et al, 2011) هدفت إلى وصف برنامج تدريبي على القيادة في مجال

السلامة، يتألف من تمارين معززة وتقديم أدلة تؤكد الحاجة إلى مثل هذا التدريب. وتم اختيار 12 مجموعة من المديرين في مراكز طبية بشكل عشوائي للمشاركة في البرنامج وتعرضوا لمناهجها المتخصصة، وتم الحصول على البيانات من خلال محاضرات أربع دورات تدريبية على مدى 15 شهر. ومن أهم نتائج الدراسة: أكدت محاضرات التدريب على الحاجة إلى تدريب فريق قيادة السلامة، وقدمت أدلة على إمكانية التدريب لزيادة السلوكيات المستهدفة. زاد التدريب من الوعي واستخدام سلوكيات القيادة بين العديد من المديرين وأدى إلى إجراءات جديدة وجهود منسق بين معظم مجموعات الإدارة. ومن أهم توصيات الدراسة: أن التدريب القائم على الفريق الذي يروج لسلوكيات معينة موجهة نحو التعلم يمكن أن يشجع التغيير السلوكي بين مجموعات متعددة التخصصات من مديري المستشفيات. وفي دراسة (Robert, et al, 2011) هدفت إلى تحسين مهارات مقدمي خدمات طب الأطفال في المستشفى من خلال وجود برنامج تدريبي مكثف لتحسين مهارة الإنعاش القلبي الرئوي. وتم اختيار (89) ومن مقدمي الخدمات بشكل عشوائي من المستشفيات وتم إخضاعهم لبرنامج تدريبي على أربع مراحل. ومن أهم نتائج الدراسة: كان الاحتفاظ بمهارات الإنعاش القلبي الرئوي بنسبة 2,3 ارتفع بعد تدريب المرحلة الثانية إلى 2,9، ومن أهم توصيات الدراسة: أن البرنامج التدريبي ساهم في تحسين مهارات مقدمي الخدمة بقيادة المدرب، وينبغي أن تدرس الدراسات المستقبلية ما إذا كان التدريب العملي يُحسن جودة الإنعاش القلبي الرئوي أثناء تنويم الأطفال في المستشفى.

10-3: طبيعة المُدرِّبين كأحد محددات التدريب وعلاقته بأداء العاملين في المنظمات الصحية:

في دراسة (Zorica, et al, 2015) هدفت إلى تحديد نتائج التعلم عن بعد لبرامج خاصة للأطباء في المناصب القيادية، وحضر المشاركون برنامجاً تدريبياً تضمن أربع وحدات تتناول مواضيع محددة وتقييم مستقل لمستوى المهارات الإدارية، وأظهرت نتائج تقييم البرنامج التدريبي أن برنامج التدريب كان له آثار إيجابية على القدرة على صياغة الخطة الاستراتيجية التي تشتمل على رسالة المستشفى ورؤيتها والأهداف الاستراتيجية وخطة العمل. وأوصت الدراسة بأهمية استخدام التدريب على التخطيط الاستراتيجي وعززت صنع القرار الاستراتيجي من فرق إدارة المستشفيات، وهو مطلب للمستشفيات بشكل متزايد. وفي دراسة لـ (Louise, et al, 2010) هدفت إلى استعراض منهجية الدراسات لتقييم بعض أساليب التدريب لموظفي المستشفى. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن ردود فعل المشاركين في جميع البرامج التدريبية كان إيجابياً في جميع الدراسات،

وكان التأثير جزئياً على العمليات السريرية في معظم الحالات إيجابياً. كما أوصت الدراسة بأن تدريب الفريق على أساس الفصل الدراسي لموظفي المستشفى هي وسيلة لتحسين أداء العاملين.

4-10: طبيعة المتدربين كأحد محددات التدريب وعلاقته بأداء العاملين في المنظمات الصحية:

في دراسة (Beata, et al, 2016) والتي هدفت إلى تقييم برامج التدريب من قبل العاملين الصحيين في أحد مستشفيات بولندا، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام أداة تقييم البرنامج التدريبي تتيح إمكانية التعرف على مدى الاستفادة من البرامج التدريبية التي سبق وأن تلقاها العاملون. وأن البرامج التدريبية يمكن أن يكون لها أهمية خاصة عندما يكون العاملون أقل خبرة. كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن الأطباء والممرضات يرون ضرورة التطوير المهني من خلال التدريب وبما يحقق تحسين أدائهم وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل.

في دراسة (Collene, 2015) هدفت إلى تسليط الضوء على دور التدريب في قطاعات الرعاية الصحية، وتوصلت الدراسة إلى أن الموارد البشرية التي أدت البرنامج التدريبي ساهمت في تحسين أداء العاملين، وأن التدريب أدى إلى تحسين أداء العاملين من خلال تطبيق استراتيجيات تستهدف تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

وفي دراسة (Wendy and Bryony, 2010) هدفت إلى استكشاف احتياجات تدريب الصيادلة وتحديد العوائق المحتملة التي تحول دون توثيق صيادلة المستشفيات في السجلات الصحية للمرضى. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم تطبيق الدراسة على عينة عبارة عن (40) صيدلياً في مستشفى تعليمي بلندن. ومن أهم نتائج الدراسة: كشفت مجموعات التركيز أن معظم الصيادلة أرادوا المزيد من التدريب، وأكدت الدراسة أهمية توثيق القضايا ذات الصلة في السجلات الطبية وأنه نادراً ما قام الصيادلة بذلك عملياً وفضلوا الاستخدام الشفوي أو الملاحظة، وأوصت الدراسة بضرورة توفر سياسة التدريب للصيادلة مما يتيح توثيقاً أكثر ثقة في السجلات الصحية للمرضى.

5-10: مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تنفق الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي والاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، بينما تختلف الدراسة الحالية في تحديدها لثلاثة محاور وهي: مدى استخدام الأساليب العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية، والفوائد

المتوقعة على أداء العاملين من خلال البرامج التدريبية، وقياس فاعلية وأثر التدريب على أداء العاملين.

11. تحليل البيانات:

سيتم في هذا الجزء تحليل بيانات الاستبيان المصمم لاستطلاع آراء عينة الدراسة في تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وذلك على النحو التالي:

11-1. تحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

فيما يلي عرض لعينة الدراسة تبعاً للبيانات الشخصية لها وهي (الجنس – الجنسية – مسمى الوظيفة، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها)

جدول (2): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة المئوية %	العدد	خصائص عينة الدراسة
78,8	119	ذكر
21,2	32	أنثى
100%	151	المجموع
83,4	126	سعودي
16,6	25	غير سعودي
100%	151	المجموع
18,5	28	طبيب
19,2	29	تمريض
21,2	32	فني (أشعة، مختبر، صيدلة)
22,5	34	إداري
18,5	28	أخصائي غير طبيب
100%	151	المجموع
4,0	6	مؤهل ثانوي أو ما يعادله
12,6	19	معهد صحي
18,5	28	كلية صحية
51,0	77	بكالوريوس
9,3	14	ماجستير
4,6	7	دكتوراه
100%	151	المجموع
15,2	23	أقل من 5 سنوات
26,5	40	من 5 إلى 10 سنوات
27,8	42	أكثر من 10 إلى 15 سنة
18,5	28	أكثر من 15 إلى 20 سنة

11,9	18	أكثر من 20 سنة	عدد الدورات التدريبية
%100	151	المجموع	
18,5	28	لا يوجد	
7,3	11	دورة تدريبية واحدة	
8,6	13	دورتان	
9,3	14	ثلاث دورات	
56,3	85	أربع دورات فأكثر	
%100	151	المجموع	

يوضح الجدول السابق الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة ويتبين ما يلي:

النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت من الذكور، حيث بلغت نسبتهم 78,8% والنسبة الأقل كانت لفئة الإناث حيث بلغت نسبتهم 21,2%.

النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت من السعوديين، حيث بلغت نسبتهم 83,4% من عينة الدراسة، بينما كانت النسبة الأقل لغير السعوديين، حيث بلغت نسبتهم 16,6%.

النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت لمسمى وظيفة إداري حيث بلغت نسبتهم 22,5% يليها مسمى وظيفة فني (أشعة، مختبر، صيدالة) بنسبة 21,2% يليها مسمى وظيفة تمريض بنسبة 19,2% وأقل نسبة كانت لمسمى وظيفة كل من طبيب، وأخصائي غير طبيب وبنسبة متساوية لكل فئة 18,5%.

النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت للمستوى التعليمي بكالوريوس حيث بلغت نسبتهم 51,0% يليها كلية صحية بنسبة 18,5% يليها معهد صحي بنسبة 12,6% يليها ماجستير بنسبة 9,3% يليها دكتوراه بنسبة 4,6% وأقل نسبة كانت لمؤهل ثانوي أو ما يعادله بنسبة 4,0%.

النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت للفئة التي تتراوح سنوات خبرتها أكثر من 10 إلى 15 سنة بنسبة 27,8% يليها الفئة التي سنوات خبرتها من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 26,5% يليها سنوات الخبرة أكثر من 15 إلى 20 سنة بنسبة 18,5% يليها سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 15,2% وأقل نسبة كانت للفئة التي تزيد سنوات خبرتها عن 20 سنة بنسبة 11,9%.

النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت للفئة التي سبق لها الحصول على أربع دورات تدريبية فأكثر بنسبة 56,3% يليها الفئة التي لم يسبق لها الحصول على أية دورات تدريبية بنسبة 18,5% يليها الفئة التي سبق لها الحصول على ثلاث دورات تدريبية بنسبة 9,3% يليها الفئة التي حصلت على دورتان بنسبة 8,6% وأقل نسبة كانت للفئة التي سبق لها الحصول على دورة تدريبية واحدة بنسبة 7,3%.

11-2. أداة الدراسة:

تم الاعتماد في جمع البيانات الأولية للدراسة على الاستبيان ، وقام الباحث بتصميم الاستبيان وتحكيمة من خلال محكمين من كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز، واشتمل الاستبيان على قسمين:

الأول: اشتمل على المعلومات الشخصية للمشاركين في الاستبيان (الجنس، الجنسية، مسمى الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية التي سبق الحصول عليها).

الثاني: اشتمل على خمسة محاور تمثل متغيرات :

المحور الأول: طبيعة الحقبة التدريبية.

وتم قياس هذا المتغير من خلال 7 عبارات تضمنها الاستبيان، وهي:

- يتم تحديد احتياجات العاملين التدريبية بشكل مُسبق.
- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال سؤال المدراء ورؤساء الأقسام.
- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استطلاع آراء العاملين.
- يتم الرجوع إلى التقييم السنوي للموظفين عند تحديد الاحتياجات التدريبية.
- يتم الرجوع إلى تحليل الوظائف لتحديد الاحتياجات التدريبية.
- توضع خطة التدريب في ضوء المشكلات التي تقع في العمل.
- يتم تحديد المحتوى التدريبي على أساس التوافق مع القدرات المختلفة للمتدربين.

المحور الثاني: طبيعة مكان التدريب.

وتم قياس هذا المتغير من خلال 7 عبارات تضمنها الاستبيان، وهي:

- يتم اختيار مكان التدريب بما يناسب عدد المتدربين
- يتوفر في مكان التدريب المرافق التي تلبي حاجات المتدربين خاصة إذا كانت ساعات التدريب طويلة.

- يتم اختيار مكان التدريب بما يخدم موضوع التدريب ويحقق أهدافه.
- يتم اختيار مكان التدريب بما يحقق سهولة وصول المتدربين إليه.
- مكان التدريب مرتب وجذاباً ويؤثر إيجاباً على نفسية المتدربين.
- تتوفر أجهزة عرض للمواد التدريبية مثل : سلايدات، وبروجكتر...الخ.
- يتم استطلاع آراء المتدربين في اقتراح أماكن التدريب بما يتناسب مع المتدربين.

المحور الثالث: طبيعة المدربين.

- وتم قياس هذا المتغير من خلال 7 عبارات تضمنها الاستبيان، وهي:
- معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظف وكيفية التعامل معها
- تنمية روح المثابرة والطموح والإبداع لدى الموظف
- إعداد الموظف لشغل وظائف ذات مسؤولية أكبر من وظيفته الحالية
- تنمية القدرة على التعامل بكفاءة مع المواقف والظروف الصعبة في العمل
- زيادة المعرفة بأهمية العمل الذي يقوم به الموظف
- القدرة على التنظيم الجيد للعمل
- يعمل التدريب على خلق المنافسة الشريفة بين العاملين.

المحور الرابع: طبيعة المتدربين.

- وتم قياس هذا المتغير من خلال 7 عبارات تضمنها الاستبيان، وهي:
- ينقل الموظف ما تعلمه في التدريب إلى زملائهم في العمل.
- تدريب العاملين ساهم في التقليل من حدوث الأخطاء في العمل.
- يتم متابعة المتدربين بعد انتهاء التدريب لقياس مستوى فاعلية التدريب.
- يتم قياس مستوى أداء الموظف في التعامل مع زملائه بعد الانتهاء من الدورات.
- يتم قياس مستوى أداء الموظف في التعامل مع الرؤساء بعد الانتهاء من الدورات.
- يزيد من اهتمام الموظف بالعمل ويقلل من التسبب والغياب
- يزيد من فرص حصول الموظف على الترقيات

المحور الخامس: أداء العاملين.

- وتم قياس هذا المتغير من خلال 7 عبارات تضمنها الاستبيان، وهي:
 - التدريب أتاح الفرصة لأكثر عدد من العاملين لاكتساب خبرات جديدة
 - يحرص العاملون على تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم.
 - ساهم التدريب في شعورهم بالاستقرار الوظيفي بما أدى إلى تحسين أداء العاملين.
 - ساهم التدريب في تقليل الأخطاء الطبية
 - أسهم التدريب في إتقان العاملين لمهارة تنفيذ مهام وظائفهم.
 - ساهم التدريب في تحسين التعامل مع المرضى.
 - يمنح التدريب الفرصة للنمو والتطور الوظيفي.
- وتم قياس الاستجابة علي محاور الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي:

جدول (3) تحديد الوزن النسبي لمقياس ليكرت الخماسي

الوزن النسبي	من 1 : 1.8	من 1.81 : 2.6	من 2.61 : 3.4	من 3.41 : 4.2	من 4.21 إلى 5
الدرجة	عدم موافقة نهائياً	عدم موافقة	موافقة متوسطة	موافقة عالية	موافقة عالية جداً

قام الباحث بوضع الاستبيان على رابط إلكتروني على موقع جوجل درايف، ثم قام بإرسال الرابط إلى جميع موظفي المركز الطبي حتى يمكن الحصول على الأعداد التي تم اعتمادها كعينة للدراسة، واستمر وضع الاستبيان على الموقع خلال الفترة من 1441/9/15 هـ حتى 10/10/1441 هـ، لمدة ثلاثة أسابيع حتى حصل الباحث على استجابات بلغ عددها (151) من أصل (183) بنسب استجابة 82%.

3-11. اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام كل من:

الصدق الظاهري: حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم الخدمات الصحية وقد استجاب الباحث لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم.

الصدق البنائي: بعد أن تم التأكد من الصدق الظاهري تم استخدام الصدق البنائي باختيار مجموعة كعينة استطلاعية مكونة من (10) مفردات من مجتمع الدراسة وتم احتساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لجميع عبارات المحور الذي يتضمنه كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول (4): معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة

م	الفقرة	معامل الارتباط
المحور الأول: طبيعة الحقبة التدريبية		
1	يتم تحديد احتياجات العاملين التدريبية بشكل مُسبق.	**0,893
2	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال سؤال المدراء ورؤساء الأقسام.	**0,770
3	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استطلاع آراء العاملين.	**0,878
4	يتم الرجوع إلى التقييم السنوي للموظفين عند تحديد الاحتياجات التدريبية.	**0,842
5	يتم الرجوع إلى تحليل الوظائف لتحديد الاحتياجات التدريبية.	**0,906
6	توضع خطة التدريب في ضوء المشكلات التي تقع في العمل.	**0,814
7	يتم تحديد المحتوى التدريبي على أساس التوافق مع القدرات المختلفة للمتدربين.	**0,834
المحور الثاني: طبيعة مكان التدريب		
8	يتم اختيار مكان التدريب بما يناسب عدد المتدربين	**0,868

م	الفقرة	معامل الارتباط
9	يتوفر في مكان التدريب المرافق التي تلبي حاجات المتدربين خاصة إذا كانت ساعات التدريب طويلة.	**0,894
10	يتم اختيار مكان التدريب بما يخدم موضوع التدريب ويحقق أهدافه.	**0,908
11	يتم اختيار مكان التدريب بما يحقق سهولة وصول المتدربين إليه.	**0,922
12	مكان التدريب مرتب وجذاباً ويؤثر إيجاباً على نفسية المتدربين.	**0,907
13	تتوافر أجهزة عرض للمواد التدريبية مثل : سلايدات، وبروجكتر...الخ.	**0,673
14	يتم استطلاع آراء المتدربين في اقتراح أماكن التدريب بما يتناسب مع المتدربين.	**0,827
المحور الثالث: طبيعة المدربين		
15	معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظف وكيفية التعامل معها	**0,917
16	تنمية روح المثابرة والطموح والإبداع لدى الموظف	**0,923
17	إعداد الموظف لشغل وظائف ذات مسؤولية أكبر من وظيفته الحالية	**0,914
18	تنمية القدرة على التعامل بكفاءة مع المواقف والظروف الصعبة في العمل	**0,922
19	زيادة المعرفة بأهمية العمل الذي يقوم به الموظف	**0,947
20	القدرة على التنظيم الجيد للعمل	**0,939
21	يعمل التدريب على خلق المنافسة الشريفة بين العاملين.	**0,736
المحور الرابع : طبيعة المتدربين		
22	ينقل الموظفين ما تعلموه في التدريب إلى زملائهم في العمل.	**0,771
23	تدريب العاملين ساهم في التقليل من حدوث الأخطاء في العمل.	**0,769
24	يتم متابعة المتدربين بعد انتهاء التدريب لقياس مستوى فاعلية التدريب.	**0,886
25	يتم قياس مستوى أداء الموظف في التعامل مع زملائه بعد الانتهاء من الدورات.	**0,951
26	يتم قياس مستوى أداء الموظف في التعامل مع الرؤساء بعد الانتهاء من الدورات.	**0,897
27	يزيد من اهتمام الموظف بالعمل ويقلل من التسبب والغياب	**0,786
28	يزيد من فرص حصول الموظف على الترقيات	**0,858
المحور الخامس: أداء العاملين في المنظمات الصحية		
29	التدريب أتاح الفرصة لأكبر عدد من العاملين لاكتساب خبرات جديدة	**0,890
30	يحرص العاملون على تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم.	**0,817
31	ساهم التدريب في شعورهم بالاستقرار الوظيفي بما أدى إلى تحسين أداء العاملين.	**0,849
32	ساهم التدريب في تقليل الأخطاء الطبية	**0,790
33	أسهم التدريب في إتقان العاملين لمهارة تنفيذ مهام وظائفهم.	**0,910
34	ساهم التدريب في تحسين التعامل مع المرضى.	**0,825
35	يمنح التدريب الفرصة للنمو والتطور الوظيفي.	**0,741

* دالة عند مستوى دلالة (0.05) ** دالة عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة هي قيم عالية، وموجبة وتزيد قيمتها عن (0.270) وهو الحد الأدنى لقبول العبارة، حيث يتراوح معامل ارتباط "بيرسون" بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح دل ذلك على علاقة قوية وإيجابية، والعكس كلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الصفر دل ذلك على علاقة ارتباط ضعيفة مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة عالية من صدق فقرات الاستبيان.

كما أجريت خطوات التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل "الفا كرو نباخ" ويوضح الجدول التالي معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول (5) : معامل الفاكرو نباخ لقياس ثبات محاور الدراسة

معامل ألفا كرو نباخ (الجولة الثانية)	معامل ألفا كرونباخ (الجولة الاولى)	عدد العبارات	
0,942	0,935	7	المحور الأول: طبيعة الحقيقية التدريبية
0,948	0,939	7	المحور الثاني: طبيعة مكان التدريب
0,972	0,960	7	المحور الثالث: طبيعة المدربين
0,941	0,933	7	المحور الرابع: طبيعة المتدربين
0,932	0,921	7	المحور الخامس: أداء العاملين بالمنظمات الصحية
0,987	0,982	35	معامل الثبات العام لجميع محاور الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ألفا كرونباخ يعتبر مرتفعاً إحصائياً لأنه كلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد صحيح كان الثبات مرتفعاً، والعكس كلما اقتربت من الصفر كان الثبات منخفضاً ويتبين أن معامل الثبات لجميع محاور الدراسة قيماً عالية، ويدعم ذلك قيمة معامل الثبات العام لجميع محاور الاستبانة حيث بلغت قيمة معامل ألفا في الجولة الأولى (0,982)، وفي الجولة الثانية (0,987).

4-11 التحليل الإحصائي لاستجابات عينة الدراسة على متغيرات الدراسة:

في هذا الجزء يتم عرض التحليل الإحصائي لاستجابات عينة الدراسة لمتغيرات الدراسة، من خلال خمسة محاور، هي:

- طبيعة الحقيقية التدريبية في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

- طبيعة مكان التدريب في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.
- طبيعة المدربين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.
- طبيعة المتدربين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.
- أداء العاملين بمركز الخدمات الطبية الجامعي.

11-4-1. المحور الأول: طبيعة الحقبة التدريبية في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز:

للتعرف على طبيعة الحقبة التدريبية في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز تم صياغة العبارات التالية وطُلب من أفراد عينة الدراسة إبداء درجة موافقتهم على هذه العبارات وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي.

جدول (6): التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول : طبيعة الحقبة التدريبية في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز

م	المحددات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا2	الدلالة الإحصائية
1	يتم تحديد احتياجات العاملين التدريبية بشكل مسبق.	4.00	1.178	91,08	0,019
3	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استطلاع آراء العاملين.	3.97	1.189	83,93	0,017
6	توضع خطة التدريب في ضوء المشكلات التي تقع في العمل.	3.88	1.101	59,03	0,012
7	يتم تحديد المحتوى التدريبي على أساس التوافق مع القدرات المختلفة للمدربين.	3.87	1.133	64,19	0,013
2	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال سؤال المدراء ورؤساء الأقسام.	3.85	1.136	58,43	0,012
5	يتم الرجوع إلى تحليل الوظائف لتحديد الاحتياجات التدريبية.	3.72	1.228	55,98	0,011
4	يتم الرجوع إلى التقييم السنوي للموظفين عند تحديد الاحتياجات التدريبية.	3.58	1.319	26,71	0,005
المتوسط العام لجميع عبارات المحور الأول		3,83			

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول (طبيعة الحقبة التدريبية)، يتبين أن المتوسط العام لجميع العبارات (3,83) وهذه القيمة وفقاً لمعيار الوزن النسبي تشير إلى درجة موافقة عالية مما يعني موافقة عالية من قبل غالبية أفراد عينة الدراسة على المحددات المتعلقة بطبيعة الحقبة التدريبية،

حيث كانت هناك موافقة بدرجة عالية على جميع العبارات، ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في درجات موافقة أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3,58، و4,00) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، ويشير المتوسط العام إلى موافقة بدرجة عالية على أداة الدراسة، مما يوضح التفاوت في آراء أفراد عينة الدراسة نحو طبيعة الحقبة التدريبية. وكان ترتيب العبارات وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:

1. العبارة رقم (1) يتم تحديد احتياجات العاملين التدريبية بشكل مُسبق. بمتوسط 4,00 وانحراف معياري 1,178.
2. العبارة رقم (3) يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استطلاع آراء العاملين. بمتوسط 3,97 وانحراف معياري 1,189.
3. العبارة رقم (6) توضع خطة التدريب في ضوء المشكلات التي تقع في العمل. بمتوسط 3,88 وانحراف معياري 1,101.
4. العبارة رقم (7) يتم تحديد المحتوى لتدريبي على أساس التوافق مع القدرات المختلفة للمندربين. بمتوسط 3,87 وانحراف معياري 1,133.
5. العبارة رقم (2) يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال سؤال المدراء ورؤساء الأقسام. بمتوسط 3,85 وانحراف معياري 1,136.
6. العبارة رقم (5) يتم الرجوع إلى تحليل الوظائف لتحديد الاحتياجات التدريبية. بمتوسط 3,72 وانحراف معياري 1,228.
7. العبارة رقم (4) يتم الرجوع إلى التقييم السنوي للموظفين عند تحديد الاحتياجات التدريبية. بمتوسط 3,58 وانحراف معياري 1,319.

كما يتضح من قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كا2 أن مستوى الدلالة الإحصائية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية (العدمية) ونقبل بالفرضية البديلة، مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة الحقبة التدريبية وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. وهذه العلاقة هي في درجة عالية كما يشير بذلك المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات المحور الأول.

11-4-2. المحور الثاني: طبيعة مكان التدريب في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك

عبد العزيز:

للتعرف على طبيعة مكان التدريب في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز تم صياغة العبارات التالية وطُلب من أفراد عينة الدراسة إبداء درجة موافقتهم على هذه العبارات وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي.

جدول (7): التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني: طبيعة مكان التدريب في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز

م	المحددات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ²	الدلالة الإحصائية
13	تتوافر أجهزة عرض للمواد التدريبية مثل : سلايدات، وبروجكتر...الخ.	4.40	0.674	38,00	0,009
10	يتم اختيار مكان التدريب بما يخدم موضوع التدريب ويحقق أهدافه.	4.14	1.090	111,68	0,023
11	يتم اختيار مكان التدريب بما يحقق سهولة وصول المتدربين إليه.	4.13	1.056	112,27	0,023
12	مكان التدريب مرتب وجذاباً ويؤثر إيجاباً على نفسية المتدربين.	4.11	1.114	107,51	0,022
9	يتوفر في مكان التدريب المرافق التي تلبي حاجات المتدربين خاصة إذا كانت ساعات التدريب طويلة.	4.06	1.103	94,79	0,019
8	يتم اختيار مكان التدريب بما يناسب عدد المتدربين	4.05	1.005	87,90	0,018
14	يتم استطلاع آراء المتدربين في اقتراح أماكن التدريب بما يناسب مع المتدربين.	3.79	1.229	49,43	0,010
المتوسط العام لجميع عبارات المحور الثاني		4,09			

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني (طبيعة مكان التدريب)، يتبين أن المتوسط العام لجميع العبارات (4,09) وهذه القيمة وفقاً لمعيار الوزن النسبي تشير إلى درجة موافقة عالية مما يعني موافقة عالية من قبل غالبية أفراد عينة الدراسة على المحددات المتعلقة بطبيعة مكان التدريب، حيث كانت هناك موافقة بدرجة عالية جداً على عبارة واحدة، وموافقة بدرجة عالية على ست عبارات، ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في درجات موافقة أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3,79، و4,40) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي، ويشير المتوسط العام إلى موافقة بدرجة عالية على أداة الدراسة، مما يوضح التفاوت في آراء أفراد

عينة الدراسة نحو طبيعة مكان التدريب. وكان ترتيب العبارات وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:

1. العبارة رقم (13) تتوافق أجهزة عرض للمواد التدريبية مثل: سلايدات، وبروجكتر...الخ، بمتوسط 4,40 وانحراف معياري 0,674.
2. العبارة رقم (10) يتم اختيار مكان التدريب بما يخدم موضوع التدريب ويحقق أهدافه. بمتوسط 4,14 وانحراف معياري 1,090.
3. العبارة رقم (11) يتم اختيار مكان التدريب بما يحقق سهولة وصول المتدربين إليه. بمتوسط 4,13 وانحراف معياري 1,056.
4. العبارة رقم (12) مكان التدريب مرتب وجذاباً ويؤثر إيجاباً على نفسية المتدربين. بمتوسط 4,11 وانحراف معياري 1,114.
5. العبارة رقم (9) يتوفر في مكان التدريب المرافق التي تلبى حاجات المتدربين خاصة إذا كانت ساعات التدريب طويلة. بمتوسط 4,06 وانحراف معياري 1,103.
6. العبارة رقم (8) يتم اختيار مكان التدريب بما يناسب عدد المتدربين. بمتوسط 4,05 وانحراف معياري 1,005.
7. العبارة رقم (14) يتم استطلاع آراء المتدربين في اقتراح أماكن التدريب بما يتناسب مع المتدربين. بمتوسط 3,79 وانحراف معياري 1,229.

كما يتضح من قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كا2 أن مستوى الدلالة الإحصائية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية (العدمية) ونقبل بالفرضية البديلة، مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة مكان التدريب وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. وهذه العلاقة هي في درجة عالية كما يشير بذلك المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات المحور الثاني.

3-4-11 المحور الثالث: طبيعة المدربين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

للتعرف على طبيعة المدربين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز تم صياغة العبارات التالية وطلب من أفراد عينة الدراسة إبداء درجة موافقتهم على هذه العبارات وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي.

جدول (8): التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث : طبيعة المدربين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز

م	المحددات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا2	الدلالة الإحصائية
20	القدرة على التنظيم الجيد للعمل	4.13	0.926	59,78	0,013
16	تنمية روح المثابرة والطموح والإبداع لدى الموظف	4.13	1.069	112,94	0,023
21	يعمل التدريب على خلق المنافسة الشريفة بين العاملين.	4.10	1.005	109,89	0,023
19	زيادة المعرفة بأهمية العمل الذي يقوم به الموظف	4.10	1.031	108,70	0,022
18	تنمية القدرة على التعامل بكفاءة مع المواقف والظروف الصعبة في العمل	4.08	1.043	92,41	0,019
15	معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظف وكيفية التعامل معها	3.97	1.128	75,12	0,015
17	إعداد الموظف لشغل وظائف ذات مسؤولية أكبر من وظيفته الحالية	3.83	1.230	64,79	0,013
المتوسط العام لجميع عبارات المحور الثالث		4,04			

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث (طبيعة المدربين)، يتبين أن المتوسط العام لجميع العبارات (4,04) وهذه القيمة وفقاً لمعيار الوزن النسبي تشير إلى درجة موافقة عالية مما يعني موافقة عالية من قبل غالبية أفراد عينة الدراسة على المحددات المتعلقة بطبيعة المدربين، حيث كانت هناك موافقة بدرجة عالية على جميع العبارات، ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في درجات موافقة أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3,83) و(4,13) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، ويشير المتوسط العام إلى موافقة بدرجة عالية على أداة الدراسة، مما يوضح التفاوت في آراء أفراد عينة الدراسة نحو طبيعة المدربين. وكان ترتيب العبارات وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:

1. العبارة رقم (20) القدرة على التنظيم الجيد للعمل. بمتوسط 4,13 وانحراف معياري 0,926.

2. العبارة رقم (16) تنمية روح المثابرة والطموح والإبداع لدى الموظف. بمتوسط 4,13 وانحراف معياري 1,069.
3. العبارة رقم (21) يعمل التدريب على خلق المنافسة الشريفة بين العاملين بمتوسط 4,10 وانحراف معياري 1,005.
4. العبارة رقم (19) زيادة المعرفة بأهمية العمل الذي يقوم به الموظف. بمتوسط 4,10 وانحراف معياري 1,031.
5. العبارة رقم (18) تنمية القدرة على التعامل بكفاءة مع المواقف والظروف الصعبة في العمل. بمتوسط 4,08 وانحراف معياري 1,043.
6. العبارة رقم (15) معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظف وكيفية التعامل معها. بمتوسط 3,97 وانحراف معياري 1,128.
7. العبارة رقم (17) إعداد الموظف لشغل وظائف ذات مسئولية أكبر من وظيفته الحالية. بمتوسط 3,83 وانحراف معياري 1,230.

كما يتضح من قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كا2 أن مستوى الدلالة الإحصائية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية (العدمية) ونقبل بالفرضية البديلة، مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المدربين وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. وهذه العلاقة هي في درجة عالية كما يشير بذلك المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات المحور الثالث.

4-4-11 المحور الرابع: طبيعة المتدربين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

للتعرف على طبيعة المتدربين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز تم صياغة العبارات التالية وطلب من أفراد عينة الدراسة إبداء درجة موافقتهم على هذه العبارات وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي.

جدول (9): التحليل الاحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع: طبيعة

المتدربين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز

م	المحددات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ²	الدلالة الإحصائية
23	تدريب العاملين ساهم في التقليل من حدوث الأخطاء في العمل.	4.17	1.016	134,53	0,028
22	ينقل الموظفين ما تعلموه في التدريب إلى زملائهم في العمل.	4.05	0.919	114,66	0,024
27	يزيد من اهتمام الموظف بالعمل ويقلل من التسبب والغياب	4.02	0.852	122,34	0,025
28	يزيد من فرص حصول الموظف على الترقيات	3.90	1.221	89,09	0,018
24	يتم متابعة المتدربين بعد انتهاء التدريب لقياس مستوى فاعلية التدريب.	3.77	1.302	63,53	0,013
26	يتم قياس مستوى أداء الموظف في التعامل مع الرؤساء بعد الانتهاء من الدورات.	3.72	1.224	54,13	0,011
25	يتم قياس مستوى أداء الموظف في التعامل مع زملائه بعد الانتهاء من الدورات.	3.72	1.292	55,65	0,011
المتوسط العام لجميع عبارات المحور الرابع		3,90			

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع (طبيعة المتدربين)، يتبين أن المتوسط العام لجميع العبارات (3,90) وهذه القيمة وفقاً لمعيار الوزن النسبي تشير إلى درجة موافقة عالية مما يعني موافقة عالية من قبل غالبية أفراد عينة الدراسة على المحددات المتعلقة بطبيعة المتدربين، حيث كانت هناك موافقة بدرجة عالية على جميع العبارات، ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في درجات موافقة أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3,72، و4,17) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، ويشير المتوسط العام إلى موافقة بدرجة عالية على أداة الدراسة، مما يوضح التفاوت في آراء أفراد عينة الدراسة نحو طبيعة المتدربين. وكان ترتيب العبارات وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:

1. العبارة رقم (23) تدريب العاملين ساهم في التقليل من حدوث الأخطاء في العمل. بمتوسط

4,17 وانحراف معياري 1,016.

2. العبارة رقم (22) ينقل الموظفين ما تعلموه في التدريب إلى زملائهم في العمل. بمتوسط 4,05 وانحراف معياري 0,919.
3. العبارة رقم (27) يزيد من اهتمام الموظف بالعمل ويقلل من التسبب والغياب. بمتوسط 4,02 وانحراف معياري 0,852.
4. العبارة رقم (28) يزيد من فرص حصول الموظف على الترقيات. بمتوسط 3,90 وانحراف معياري 1,221.
5. العبارة رقم (24) يتم متابعة المتدربين بعد انتهاء التدريب لقياس مستوى فاعلية التدريب. بمتوسط 3,77 وانحراف معياري 1,302.
6. العبارة رقم (26) يتم قياس مستوى أداء الموظف في التعامل مع الرؤساء بعد الانتهاء من الدورات. بمتوسط 3,72 وانحراف معياري 1,224.
7. العبارة رقم (25) يتم قياس مستوى أداء الموظف في التعامل مع زملائه بعد الانتهاء من الدورات. بمتوسط 3,72 وانحراف معياري 1,292.

كما يتضح من قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كا2 أن مستوى الدلالة الإحصائية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية (العدمية) ونقبل بالفرضية البديلة، مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المتدربين وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. وهذه العلاقة هي في درجة عالية كما يشير بذلك المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات المحور الرابع.

5-4-11 المحور الخامس: أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

للتعرف على رؤية أفراد عينة الدراسة نحو العلاقة بين التدريب وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، تم صياغة العبارات التالية وطلب من أفراد عينة الدراسة إبداء درجة موافقتهم على هذه العبارات وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي.

جدول (10): التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الخامس: أداء

العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز

م	المحددات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ²	الدلالة الإحصائية
35	يمنح التدريب الفرصة للنمو والتطور الوظيفي.	4.36	0.715	164,99	0,034
33	أسهم التدريب في إتقان العاملين لمهارة تنفيذ مهام وظائفهم.	4.17	0.752	151,68	0,032
32	ساهم التدريب في تقليل الأخطاء الطبية	4.13	0.838	120,22	0,025
29	التدريب أتاح الفرصة لأكثر عدد من العاملين لاكتساب خبرات جديدة	4.07	1.120	100,35	0,021
34	ساهم التدريب في تحسين التعامل مع المرضى.	4.06	0.826	115,45	0,024
31	ساهم التدريب في شعورهم بالاستقرار الوظيفي بما أدى إلى تحسين أداء العاملين.	4.03	0.948	90,68	0,019
30	يحرص العاملون على تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم.	3.99	1.074	97,31	0,020
المتوسط العام لجميع عبارات المحور الخامس		4,11			

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الخامس (أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز)، يتبين أن المتوسط العام لجميع العبارات (4,11) وهذه القيمة وفقاً لمعيار الوزن النسبي تشير إلى درجة موافقة عالية مما يعني موافقة عالية من قبل غالبية أفراد عينة الدراسة على المحددات المتعلقة بالعلاقة بين التدريب وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي، حيث كانت هناك موافقة بدرجة عالية جداً على عبارة واحدة، وموافقة بدرجة عالية على ست عبارات ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في درجات موافقة أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3,99، و 4,36) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي، مما يوضح التفاوت في آراء أفراد عينة الدراسة نحو علاقة التدريب بأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي. وكان ترتيب العبارات وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:

1. العبارة رقم (35) يمنح التدريب الفرصة للنمو والتطور الوظيفي. بمتوسط 4,36 وانحراف

معيارى 0,715.

2. العبارة رقم (33) أسهم التدريب في إتقان العاملين لمهارة تنفيذ مهام وظائفهم. بمتوسط 4,17 وانحراف معياري 0,752.
3. العبارة رقم (32) ساهم التدريب في تقليل الأخطاء الطبية. بمتوسط 4,13 وانحراف معياري 0,838.
4. العبارة رقم (29) التدريب أتاح الفرصة لأكثر عدد من العاملين لاكتساب خبرات جديدة. بمتوسط 4,07 وانحراف معياري 1,120.
5. العبارة رقم (34) ساهم التدريب في تحسين التعامل مع المرضى. بمتوسط 4,06 وانحراف معياري 0,826.
6. العبارة رقم (31) ساهم التدريب في شعورهم بالاستقرار الوظيفي بما أدى إلى تحسين أداء العاملين. بمتوسط 4,03 وانحراف معياري 0,948.
7. العبارة رقم (30) يحرص العاملون على تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم. بمتوسط 3,99 وانحراف معياري 1,074.

كما يتضح من قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار كا2 أن مستوى الدلالة الإحصائية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية (العدمية) ونقبل بالفرضية البديلة، مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. وهذه العلاقة هي في درجة عالية كما يشير بذلك المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات المحور الخامس.

5-11. اختبار فرضيات الدراسة:

للتعرف على أثر المتغير المستقل (التدريب) على المتغير التابع (أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز) تم استخدام تحليل كا2 وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي.

جدول (11): نتائج اختبار كا تربيع للعلاقة بين المتغيرات المستقلة (عناصر التدريب) والمتغير التابع (أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي)

المتغير التابع (أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي)					المتغير المستقل (التدريب)
معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	المتوسط العام	درجة الحرية	قيمة كا تربيع	
0,679	0,046	3,83	440	1004,17	المحور الأول: طبيعة الحقيقية التدريبية
0,765	0,041	4,09	340	818,58	المحور الثاني: طبيعة مكان التدريب
0,741	0,046	4,04	400	946,13	المحور الثالث: طبيعة المدربين
0,689	0,043	3,90	440	939,15	المحور الرابع: طبيعة المتدربين

يوضح الجدول السابق نتائج اختبار كا تربيع للعلاقة بين المتغير المستقل (التدريب) والمتغير التابع (أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي) وكانت النتائج على النحو التالي:

الفرضية الأولى: أثر طبيعة الحقيقية التدريبية على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي: يتبين أن قيمة اختبار كا تربيع (1004,17) بدرجة حرية (440) ويتبين أن مستوى الدلالة الإحصائية (0,046) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0,05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة مما يعني أنه يوجد تأثير معنوي لطبيعة الحقيقية التدريبية على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي وتشير قيمة معامل الارتباط البالغة (0,679) إلى قوة هذا التأثير.

الفرضية الثانية: أثر طبيعة مكان التدريب على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي: يتبين أن قيمة اختبار كا تربيع (818,58) بدرجة حرية (340) ويتبين أن مستوى الدلالة الإحصائية (0,041) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0,05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة مما يعني أنه يوجد تأثير معنوي لطبيعة مكان التدريب على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي وتشير قيمة معامل الارتباط البالغة (0,765) إلى قوة هذا التأثير.

الفرضية الثالثة: أثر طبيعة المدربين على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي: يتبين أن قيمة اختبار كا تربيع (946,13) بدرجة حرية (400) ويتبين أن مستوى الدلالة الإحصائية (0,046) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0,05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل

بالفرضية البديلة مما يعني أنه يوجد تأثير معنوي لطبيعة المدربين على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي وتشير قيمة معامل الارتباط البالغة (0,741) إلى قوة هذا التأثير.

الفرضية الرابعة: أثر طبيعة المتدربين على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي: يتبين أن قيمة اختبار كا تربيع (939,15) بدرجة حرية (440) ويتبين أن مستوى الدلالة الإحصائية (0,043) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0,05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة مما يعني أنه يوجد تأثير معنوي لطبيعة المتدربين على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي وتشير قيمة معامل الارتباط البالغة (0,689) إلى قوة هذا التأثير.

ومما سبق يتبين أن التدريب أظهر وجود علاقة بينه وبين أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي، كما يشير معامل الارتباط لقوة هذه العلاقة ويتضح أن أكثر محددات التدريب تأثيراً على أداء العاملين كان طبيعة مكان التدريب بمعامل ارتباط (0,765) يليها طبيعة المدربين بمعامل ارتباط (0,741) يليها طبيعة المتدربين بمعامل ارتباط (0,689) يليها طبيعة الحقيبة التدريبية بمعامل ارتباط (0,679).

11-6: تفسير وترتيب قوة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع:

لتحديد أي محددات التدريب الأكثر تأثيراً على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي تم ترتيب محددات التدريب بحسب معامل الارتباط وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي.

جدول (12): ترتيب تأثير المتغيرات المستقلة (محددات التدريب) على المتغير التابع (أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي)

الترتيب	معامل الارتباط	المتوسط العام	المتغير المستقل (التدريب)
الأول	0,765	4,09	المحور الثاني: طبيعة مكان التدريب
الثاني	0,741	4,04	المحور الثالث: طبيعة المدربين
الثالث	0,689	3,90	المحور الرابع: طبيعة المتدربين
الرابع	0,679	3,83	المحور الأول: طبيعة الحقيبة التدريبية

يوضح الجدول السابق ترتيب محددات التدريب من حيث تأثيرها على أداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي ويتبين ما يلي:

في الترتيب الأول طبيعة مكان التدريب حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,765).

في الترتيب الثاني طبيعة المدربين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,741).
في الترتيب الثالث طبيعة المتدربين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,689).
في الترتيب الرابع طبيعة الحقيبة التدريبية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,679).

12. نتائج الدراسة:

من خلال التحليل الإحصائي لاستجابات أفراد عينة الدراسة توصل الباحث إلى النتائج

التالية:

1. توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة الحقيبة التدريبية، وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز حيث بلغ معامل الارتباط 0,679. وكان ترتيبها من حيث الأكثر تأثيراً في المرتبة الرابعة.
2. توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة مكان التدريب، وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز حيث بلغ معامل الارتباط 0,765. وكان ترتيبها من حيث الأكثر تأثيراً في المرتبة الأولى.
3. توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة المدربين، وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز حيث بلغ معامل الارتباط 0,741. وكان ترتيبها من حيث الأكثر تأثيراً في المرتبة الثانية.
4. توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة المتدربين، وأداء العاملين في مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز حيث بلغ معامل الارتباط 0,689. وكان ترتيبها من حيث الأكثر تأثيراً في المرتبة الثالثة.

1-12. مناقشة نتائج الدراسة:

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (موسى، 2019) حيث أشارت إلى أهمية استخدام الأساليب العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية أنه يتم تحديد احتياجات العاملين للتدريب بشكل مُسبق، وتحديد الاحتياجات التدريبية بناء على آراء العاملين، كما تتفق أيضاً مع دراسة (Gehid, 2010) التي أكدت على أهمية التعرف على آراء التمريض في المحتوى التدريبي مما يساعد على توجيه أفضل للبرامج التدريبية بما يساهم في تحقيق الفائدة منها. كما تتفق أيضاً مع ما أشارت إليه دراسة (Sonal, 2013) التي أكدت على أن عمليات المحاكاة الكلية هي الطريق الأفضل لدمج الاحتياجات التدريبية واختبار مدى ملاءمتها

لتكامل الخدمات المقدمة من المستشفى، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية من توافر أجهزة عرض المواد التدريبية مثل سلايدات، وبروجكتر وهي جميعاً من الأدوات التي تسهم في نجاح العملية التدريبية، كما تتفق أيضاً مع دراسة (Jinsun, 2011) التي أشارت إلى أن البرنامج التدريبي كان فعالاً في تحسين الحالة النفسية للممرضات، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية من الاهتمام بمكان التدريب بما يؤثر إيجاباً على نفسية المتدربين. كما تتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (Zorica, 2015) التي أكدت على أهمية استخدام التدريب في التخطيط الاستراتيجي وصنع القرارات الاستراتيجية من فرق إدارة المستشفيات، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية التي توصلت إلى أن التدريب يؤدي إلى إعداد الموظف لشغل وظائف ذات مسئولية أكبر من وظيفته الحالية، ويعمل على تنمية القدرة على التعامل لكفاءة مع المواقف والظروف الصعبة في العمل، وتنمية روح المثابة والطموح والإبداع لدى الموظف. كما تتفق أيضاً مع دراسة (Collene, 2015) التي أشارت إلى أن البرنامج التدريبي ساهم في تحسين أداء العاملين، من خلال تطبيق استراتيجيات تستهدف تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية التي توصلت إلى أن التدريبي يسهم في التقليل من حدوث الأخطاء في العمل، وهو ما يعني جودة الخدمة المقدمة للمرضى، كما تتفق أيضاً مع دراسة (Beata, 2016) التي أشارت إلى أن التدريب ساهم في تحسين أداء العاملين وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت أن الموظفين ينقلون ما تعلموه في التدريب إلى زملائهم في العمل، مما يعني نقل الخبرات بين الموظفين وهو ما ينعكس بالضرورة على أداء المنظمة ككل.

13. توصيات الدراسة:

- في ضوء استنتاجات الدراسة توصلت الدراسة الي التوصيات التالية:
- التركيز بشكل كبير على التدريب الداخلي نظراً لأنه الأقل في التكلفة، ويمكنه أن يلبي احتياجات العاملين الجدد في التحصيل المعرفي ورفع كفاءتهم في استخدام الأجهزة والمعدات الطبية.
 - الاستمرارية في التدريب نظراً لأهميته وأثره في تحسين أداء العاملين وذلك من خلال الاهتمام بشكل أكبر بالتدريب الخارجي من خلال التنسيق مع جهات تدريبية خارجية مثل معهد الإدارة العامة
 - اقتراح محتوى المادة التدريبية التي يرغب المركز في حصول موظفيها عليها، وذلك لتعظيم الاستفادة من هذا النوع من التدريب.

- شرح أهداف البرنامج التدريبي بدقة للمتدربين لاستيعاب محتواه وكيفية الاستفادة منه في الواقع العملي، نظراً لطبيعة عمل المنظمات الصحية التي تتطلب مهارات عملية متخصصة تنعكس على الخدمات الصحية المقدمة.
- استحداث أساليب غير تقليدية في التدريب، على سبيل المثال تدريب موظف لموظف آخر حيث يجلس موظف واحد مع موظف آخر ويشرح له كيفية القيام بمهمة وظيفية محددة وكيفية القيام بها بأفضل ما يمكن.
- زيادة الاهتمام بتحديد الفئة المستهدفة للتدريب وذلك بمراجعة تقارير الأداء ومن ثم عمل مجموعات تتفق في حاجاتها التدريبية ووضع الأهداف وأسلوب تنفيذها بما يعظم فاعلية التدريب.
- تصميم برامج تدريبية تأهيلية تكون مخصصة للمتدربين الجدد بالعمل لتعريفهم بطبيعة العمل، وتتم المتابعة لهم بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من البرنامج التأهيلي لتقييم أثر التدريب على أدائهم.

المراجع

- أبو النصر، مدحت محمد، (2012). سلسلة المدرب العملية، الطبعة الثانية، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- الأسدي، طارق محمد، (2017). العلاقة بين التدريب وأبعاد جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية على بعض المستشفيات الخاصة بمحافظة دمشق، مجلة جامعة البعث، المجلد (39) العدد (44)، 188-155.
- الأشعري، أحمد بن داود المزجاجي، (2007م). الوجيز في طرق البحث العلمي، جدة: خوارزم العلمية، الطبعة الأولى.
- بحار، مريم، (2016). دور التدريب في تنمية الأفراد وضمان التحسين المستمر للخدمة الصحية، رسالة ماجستير، الجزائر: جامعة أم البواقي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية.
- البكري، ثامر ياسر، (2005م). إدارة المستشفيات، الطبعة العربية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الخطيب، رداح، (2012). التدريب الفعال، الطبعة الثانية، الأردن: عالم المكتب الحديث.
- رضوان، محمود أحمد عبد الفتاح، (2013). نظرية التدريب: التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقعه الملموس، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- السلمي، علي، (2010)، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية (منظور استراتيجي)، الطبعة الثانية، القاهرة: مكتبة غريب.
- السواط، طلق عبد الله، (1431هـ). الإدارة العامة (المفاهيم، الوظائف، الأنشطة)، الطبعة الخامسة، جدة: دار النوابع للنشر والتوزيع.
- الشامي، رفعت عبد الحميد، (1437هـ) موسوعة العلم والفن في التعليم والتدريب، منهج نظري ودليل عملي، الطبعة الثانية، جدة: دار قرطبة.
- الشنواني، صلاح، (2012). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الطبعة الخامسة، بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- عبد اللطيف بن عبد اللطيف، صالح الغامدي، سعيد القرني، (1424هـ). دليل إعداد الحقايب التدريبية، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- العزام، أنور أحمد، ولينا فؤاد مهدي، (2017). أثر التدريب المبني على الكفايات في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الجامعية الأردنية، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 105، المجلد (24)، 323-294.

- العساف، صالح حمد، (2012م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة الخامسة، الرياض: مكتبة العبيكان.
- عقيلي، محمد وصفي، (2009م). إدارة الموارد البشرية المعاصرة "بُعد استراتيجي"، الطبعة الثانية، عمان: دار وائل.
- علي، اسامة محمد سيد، (2018). إعداد المدرب المبدع، القاهرة: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- مصطفى، أحمد سيد، (2000). إدارة الموارد البشرية، جامعة بنها، كلية التجارة.
- موسي، عبد الرحيم عباس، (2019). أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على مستشفى الملك عبد الله بمحافظة بيشة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد الخامس، المجلد الثالث.
- ياغي، محمد عبد الفتاح، (2010). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، ط2، عمان: دار وائل للنشر.

- Beata Detyna , Jerzy Detyna, Anna Dudek- Kajewska, (2016). Evaluation of training programs by medical employees in a chosen hospital in Poland, *Managerial Economics* 2016, Vol.17, No.2, pp 203-216.
- Collene Taylor, (2015). Organization effectiveness: The role of training in non-profit healthcare sectors, A Dissertation Submitted to the Faculty of Argosy University, Schaumburg Campus College of Business in Partial Fulfillment of The Requirement of the Degree of Doctor of Education.
- Gerhild Becker, (2010). Planning training seminars in Palliative care: a cross-sectional survey on the preferences of general practitioners and nurses in Austria, *Medical Education* <http://www.biomedcentral.com>
- Jinsun Yong, Juhu Kim, Junyang Park, Imsun Seo, and John Swinton, (2011). Effects of a spirituality training program on the spiritual and psychosocial well-being of hospital middle manager nurses in Korea, *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 42 (6): 280-288.
- Louise Isager Rabl, Doris Qstergaard, and Torben Mogensens, (2010). Outcomes of classroom- based team training interventions for multi

- professional hospital staff. A systematic review, *BMJ Quality & Safety*, Volume 19, Issue 6.
- Louise Isager Rabl, Doris Stergaard, and Torben Mogensen, (2010). Outcomes of classroom-based team training interventions for multi professional hospital staff. A systematic review, *Qual Saf Health Care* 2010; 19 e27 koi: 10.1136/qshc.2009.037184.
 - Robert M. . Sutton, Dana Niles, Peter A. Meaney, Richard Aplenc, Benjamin French, Benjamin S. Abella, Evelyn L. Lengetti, Robert A. Berg, Mark A. Helfaer, and Vinay Nadkarni, (2011). Low-Dose, High-Frequency CPR Training Improves Skill Retention of In-Hospital Pediatric Providers, *Pediatrics*. 2011 Jul; 128(1): 145–151
 - Singer SJ, Hayes J, Cooper JB, Vogt JW, Sales M, Aristidou A, Gray GC, Kiang MV, and Meyer GS., (2011). A case for safety leadership team training of hospital managers, *Health Care Manage Rev*. 2011 Apr-Jun. 36 (2): 188200. doi.
 - Smriti Chand, (2016). Training of employees: Meaning, objectives, need and importance, employee management, Your Article Library.
 - Sonal Arora, Charles Cox, Simon Davies, Eva Kassab, Peter Mahoney, Eshaa Sharma, Ara Darzi, Charles Vincent, and Nick Sevdalis, (2013). Towards the Next Frontier for Simulation-Based Training: Full-Hospital Simulation Across the Entire Patient Pathway, *Annals of Surgery* _ Volume 00, Number 00, 2013
 - Wendy Pulinger, and Bryony Dean Franklin, (2010). Pharmacists documentation in patients hospital health records: issues and educational implications, *International Journal of Pharmacy Practice*, Volume 18, Issue 2, p 108-115.
 - Zorica Terzic – Supic, Vesna Bjugovic- Mikanovic, Dejana Vukovic, Milena Santric – Milicevic, Jelena Marinkovic, Vladimir Vasic and Ulrich Laaser, (2015). Training hospital managers for strategic planning and management: a prospective study, *BMC Medical Education* (201) 10:25.

Abstract

The current study focuses on the impact of training on the performance of employees, and therefore the study aimed to study the effect of the following training factors: (the nature of each of: the training bag, location of training, coaches, and trainees) on the performance of employees. To achieve the goals of the study, the researcher used the descriptive analytical approach and the questionnaire to collect data, and it consists of two sections: the first section is personal data, and the second section is five axes according to the variables of the study, and the study was applied to a sample of the center's employees amounted to (151) employees. Among the most important results of the study: There is a correlation between the determinants of training and the performance of employees, and it was primarily in terms of impact, the nature of the training location with a correlation coefficient (0,765). It is followed by the nature of the trainers (0,741), followed by the nature of the trainees (0,689) and finally the nature of the training bag with a correlation coefficient (0,679). The most important recommendations: Focus more on internships. Continuity in training due to its importance and its impact on improving employee performance. Explain the objectives of the training program for the trainees. Introducing non-traditional methods of training. Designing qualification programs for new entrants to work.