

تقييم مستوى التدريب في تحسين الاداء المهني من وجهة نظر العناصر الطبية المساعدة "دراسة ميدانية على مستشفى ابن سينا التعليمي بسرت"

د. عبدالحكيم سعد غيث الصادق / كلية العلوم الصحية / جامعة سرت

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مستوى التدريب في تحسين الأداء المهني لدى العناصر الطبية المساعدة بمستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت، وتحورت مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيسي التالي: ما مستوى التدريب بمستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت من وجهة نظر العناصر الطبية المساعدة؟. واعتمد الباحث المنهج الوصفي لتحقيق الأهداف، مستخدماً استمارة استبيان أعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة وزعت 200 استمارة بالطريقة العمدية على عينة الدراسة، استرد منها (174) مفردة وتمثل ما نسبته (23.26%) من حجم المجتمع الأصلي البالغ (748) عنصر طبي مساعد، وتم تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها، من خلال تطبيق برامج (SPSS and Minitab) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبانة، شعور الأفراد (عينة الدراسة) بتدني مستوى التدريب بمستشفى ابن سينا التعليمي (محل الدراسة) من خلال أبعادها المختلفة (فترة التدريب ونوع التدريب).
2. وجود علاقة ارتباط معنوية وهي طردية وقوية بين (فترة التدريب) وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سيرمان (0.84) هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).
3. وجود علاقة تأثير قوية بين (فترة التدريب) وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين
4. وجود علاقة ارتباط معنوية طردية وقوية بين نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سيرمان (0.81)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).
5. وجود علاقة تأثير قوية بين (نوع التدريب) وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

الكلمات المفتاحية:

التقييم - التدريب - الاداء المهني - العناصر الطبية المساعدة - فترة التدريب - نوع التدريب

Abstract

The study aimed to the evaluation of training to improve the performance from the viewpoint of the assistant medical staff in Ibin Sina Teaching Hospital in Sirte.

The study problem focused on the following main question :

What is the level of training in Ibin Sina Teaching Hospital in Sirte from the viewpoint of the assistant medical staff?

The study relied on the descriptive approach to achieve its objectives, using a questionnaire form, prepared as a tool to collect the study data, distributed to the intentional sample (200) recovered (174) all of them are valid for the study, representing (23.26%) from (748) assistant medical staff, and analyzed the data of the study and test hypotheses, through the implementation of the programs of (SPSS and Minitab)

The most important results of the study:

1. Feeling of staff (study sample) decrease of training level in Ibin Sina Teaching Hospital in Sirte, through the difference dimensions (type and the period of training)

2. There is statistically significant relationship at the level of significance (0.05) between the type of training and the performance improvement of assistant medical staff.
3. There is statistically significant relationship at the level of significance (0.05) between the period of training and the performance improvement of assistant medical staff.

Keywords: Evaluation - Training - Performance - Assistant medical staff - Type of training -period of training.

الاطار العام للدراسة

المقدمة:

عرفت السنوات الأخيرة نمواً كبيراً وامتزاداً في قطاع الخدمات والذي أصبح يشغل مكانة متميزة في اقتصاديات الدول، ومن بين القطاعات الخدمية التي تحتل موقعا متميزاً نجد قطاع المستشفيات، وذلك بسبب الأهمية التي تفرضها طبيعة الخدمات التي يقدمها هذا القطاع واتصالها المباشر بصحة أفراد المجتمع وحياتهم، فقد أصبح الوضع الصحي لأي مجتمع يعطي صورة واضحة عن مدى التطور الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وهذا ما دفع الدول المتقدمة للتقدم والنمو إلى زيادة الاهتمام بالخدمات المقدمة من قبل المؤسسات الصحية.

ويحتل الأداء المهني أيضاً مكانة خاصة داخل قطاع المستشفيات، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك علي مستوي الفرد والمستشفى، ذلك ان المستشفى تكون أكثر استقرار واطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً، ومن ثم يمكن القول ان اهتمام إدارة المستشفى وقياداتها بمستوي الأداء عاداتاً ما يفوق اهتمام العاملين بها .

ويعد موضوع التدريب من الموضوعات المهمة لأي منظمة، وأشارت العديد من الدراسات لدور التدريب على تحسين وتطوير أداء العاملين، حيث أن المورد البشري هو المحرك الأساسي لموارد المنظمة وخاصة عندما يتمتع بمهارات وقدرات تتناسب وطبيعة عمل المنظمة، والتدريب عملية ذات تأثير فعال على أداء العنصر البشري وخصوصاً في قطاع المستشفيات، وهو ضروري للمحافظة على كفاءة عالية حيث يرفع من مستوى المهارات ويساعد على غرس الثقة في نفوس العاملين ويحسن جودة الاداء.

مشكلة الدراسة

تعتبر المستشفيات من ضمن المؤسسات الخدمية الاساسية التي تقدم الخدمات الصحية للمرضى، ولكي تحقق المستشفيات الخدمات المطلوبة بشكل صحيح وملائم لاحتياجات المرضى وجب توفر العديد من المقومات التي تساعدها في توفير الخدمة بالشكل التام والتغلب على أغلب المشاكل والمعوقات التي تسبب ضعف تقديمها للخدمة الصحية، وأشارت العديد من الدراسات لدور التدريب على جودة الخدمات الصحية منها علي سبيل المثال دراسة (برهوم واخرون، 2007)، ودراسة (نعمان، 2008)، ودراسة (النجار، 2011)، ومن أهم المشاكل أو العراقيل التي تؤثر سلباً علي جودة هذه الخدمات هو الافتقار إلي البرامج التدريبية للعناصر الطبية والطبية المساعدة العاملة بالمستشفيات التي تهدف لتحسين الخدمات المقدمة منها للمرضى.

وتمت ملاحظة العديد من المشاكل في كثير من المستشفيات الليبية وتدني مستوى الخدمات الصحية والطبية بها، وما يتعلق بذلك من مظاهر قلة الرضى للمرضى وغياب الرضا الوظيفي للعناصر الطبية والطبية المساعدة نتيجة عدم توفر الإمكانيات اللازمة لتحسين الخدمات ومنها التدريب، ومن خلال دراسة استطلاعية ومقابلات شخصية مع بعض العناصر الطبية والطبية المساعدة وزيارات ميدانية

قام بها الباحث لمستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت، تمت ملاحظة وجود تدني بمستوى الخدمات المقدمة في المستشفى، ويعزى ذلك للعديد من الاسباب من أهمها عدم توفر التدريب الذي يضمن التحسين المستمر في الأداء المهني للعناصر الطبية والطبية المساعدة في الخدمات الصحية والطبية المقدمة.

ومن هنا فإن مشكلة البحث الحالي تتمحور حول الإجابة على التساؤل التالي :

ما مستوى التدريب في مستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت من وجهة نظر العناصر الطبية المساعدة ؟

فرضية الدراسة

"هناك تدني في مستوى التدريب في مستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت"

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية :

الفرضية الفرعية الأولى:

الاهتمام بفترة التدريب يؤثر على مستوى الأداء المهني للعاملين.

الفرضية الفرعية الثانية:

الاهتمام بنوع التدريب يؤثر على مستوى الأداء المهني للعاملين.

أهداف الدراسة

نظراً لأهمية التدريب في القطاع الصحي وبالأخص في مجال المستشفيات، فإن الدراسة تسعى إلى تحقيق الهدف الرئيسي الآتي وهو محاولة تقييم مستوى التدريب من وجهة نظر العناصر الطبية المساعدة بمستشفى ابن سينا التعليمي، كما تسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مدى الاهتمام بفترة التدريب لتحسين الأداء المهني لدى العناصر الطبية المساعدة.
2. التعرف على مدى الاهتمام بنوع التدريب لتحسين الأداء المهني لدى العناصر الطبية المساعدة.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة للقطاع الصحي، لاسيما المستشفيات التي يتم فيها تدريب الكوادر وإعدادها بمختلف فئاتها من عناصر طبية وطبية مساعدة، والتي من شأن العملية التدريبية تعمل على تحسين الاداء المهني للعاملين، وتحسين جودة الخدمات المقدمة في هذه المستشفيات.

ر	اسم الباحث والسنة	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة وحجمها	منهج الدراسة	أداة الدراسة	أهم النتائج
1	الغامدي 2013	دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام والخاص .	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن مدى الاستفادة من الدورات التدريبية التي يحصل عليها الموظفون ومدى دور التدريب في تطوير ورفع كفاءة أدائهم	البالغ عددهم (39) فردا	(39) مفردة	المنهج الوصفي التحليلي	استمارة الاستبيان	توصلت الدراسة الى أبرز النتائج التالية: هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب وزيادة الكفاءة لدى الموظفين، ايضا هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين نوع وفترة التدريب وزيادة الكفاءة لدى الموظفين
2	علي وآخرون 2009	قياس أثر التدريب في أداء العاملين : دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان .	هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان وذلك للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين	البالغ عددهم (71) فردا	العينة (71) مفردة	المنهج الوصفي التحليلي	استمارة الاستبيان	حيث كانت الفروق جوهرية بين الإجابات ولها دلالة إحصائية تشير إلى تأثير العملية التدريبية في إجابات العاملين الذين خضعوا لدورات تدريبية في مديرية التربية، وان التدريب يكسب العاملين مهارة في تطبيق ما تعلموه، وهذا مؤشر على أثر التدريب وأهميته في تحسين أداء العاملين في المديرية
3	فتاح 2008	أثر برامج التدريبية في تطوير أداء العاملين : دراسة تطبيقية في وزارة العلوم والتكنولوجيا دائرة المواد الخطرة وبحوث البيئة في بغداد	هدفت الدراسة لمعرفة اثر التدريب في تطوير أداء العاملين ليساهم في تطوير قدرتهم ومهارتهم بشكل يتلاءم مع حاجاتهم الوظيفية	البالغ عددهم (479) فردا	العينة العشوائية (60) مفردة	المنهج الوصفي التحليلي	استمارة الاستبيان	توصلت الدراسة الى نتائج التحليل ان هناك علاقة يمكن اعتمادها بين البرامج التدريبية وتطوير الاداء وإلى ان هناك اثر يمكن اعتماده بين البرامج التدريبية وتطوير أداء العاملين في الدائرة المبحوثة وقد تعود مدة البرنامج التدريبي غير كافية لتغطية المفردات المقررة الى ضعف الاعداد الاداري لهذا العمل.

4	نعمان 2008	علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين في الإدارة الوسطى": دراسة حالة جامعة تعز في الجمهورية اليمنية.	قياس علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين في الإدارة الوسطى في الجامعة	البالغ عددهم (241) فردا	العينة العشوائية بلغت (188) مفردة	المنهج الوصفي التحليلي	استمارة الاستبيان	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى، وكذلك ضعف الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة، وإن عملية تقييم العملية التدريبية قليلة الفعالية، الأمر الذي يضعف التعرف على درجة الاستفادة من القيام بتنفيذ الدورات التدريبية
5	برهوم وآخرون 2007	أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات وزارة التعليم العالي: دراسة تطبيقية على مستشفى الأسد الجامعي في اللاذقية	هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، وذلك للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين	البالغ عددهم (170) فردا	(80) مفردة	المنهج الوصفي التحليلي	استمارة الاستبيان	لا يراعي القائمون على العملية التدريبية بعض المبادئ العلمية لعملية التدريب، عدم مراعاة التجديد والتطوير في أنشطة التدريب وأساليبه، الاعتماد على أسلوب محدد في التدريب، ويعد التطبيق العملي هو الأسلوب السائد في المستشفى، عدم توافر الشروط العلمية في أماكن التدريب وتجهيزاتها، وقواعد السلامة المهنية.
6	البدراك 2001	برامج التدريب المدني وعلاقتها بأداء العاملين بقوات الطوارئ الخاصة بالمملكة العربية السعودية..	هدفت هذه الدراسة إلى بيان مستوى برامج التدريب المدني التي تقدم للعاملين بقوات الطوارئ الخاصة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين، و مدى إسهام البرامج التدريبية الحالية في أداء العاملين بقوات الطوارئ الخاصة	البالغ عددهم (811) فردا	العينة العشوائية بلغت (116) مفردة	المنهج الوصفي التحليلي	استمارة الاستبيان	توصلت الدراسة الى أبرز النتائج التالية: ان غالبية أفراد العينة شاركوا في الدورات التدريبية بمجال التدريب المدني، وكذلك اسهام برامج التدريب المدني في أداء العاملين بقوات الطوارئ من حيث توفير المدربين الأكفاء واستخدام أحدث تقنيات التدريب

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد مراجعة الدراسات السابقة نلاحظ بأن جانب التدريب وعلاقتة بأداء العاملين قد استحوذ على اهتمام الباحثين بالدراسة حيث تناولته دراسة كلا من (نعمان,2008، علي واخرون 2009، الغامدي 2013 ، البدرارك 2001، فتاح,2008) في حين أن دراسة (برهوم واخرون 2007) تناولت التدريب وعلاقتة بجودة الخدمات الصحية، برغم من أن كل الدراسات السابقة التي تم عرضها كان حجم مجتمعها صغيراً كدراسة (نعمان,2008، علي واخرون 2009، الغامدي 2013 ، برهوم واخرون 2007 ، ابتسام فتاح,2008) إلا أن الدراسة الحالية اتفقت من حيث حجم المجتمع مع دراسة (البدرارك 2001).

وتتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستمارة الاستبيان كأداة للدراسة، وتم استخدام المسح الشامل كدراسة (علي واخرون 2009، الغامدي 2013)، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تكوين الخلفية النظرية للبحث وفي تصميم استمارة الاستبيان الخاصة بهذه الدراسة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

- أن هذه الدراسة ركزت على جانب تدريب العناصر الطبية المساعدة في قطاع المستشفيات لاسيما تلك التي تشكل القاعدة العريضة للقوى العاملة بالمستشفى ولها اتصال مباشر بصحة المرضى وحياتهم.
- تناولت الدراسة الحالية بعدين (فترة التدريب ، ونوع التدريب) واثرتهما على الاداء المهني للعاملين في قطاع المستشفيات.
- تقوم هذه الدراسة بالبحث عن التدريب بقطاع المستشفيات وعن الأثر الذي تعكسه على الأداء المهني للعاملين بها.

الاطار النظري

أولاً: التدريب

تعتبر العملية التدريبية مجموعة من الفعاليات التي تدخل في إطار تخطيط وتصميم البرامج التدريبية من أجل تطبيقها ووضعها موضع التنفيذ، كونها تحتوي على سلسلة من الأنشطة والفعاليات التي ترتبط فيما بينها على ضوء منهجية علمية محددة تتصف بالتسلسل المنطقي الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب لكونه مصدر من مصادر تنمية الموارد البشرية وتطوير كفاياتها المهنية. وتعد العملية التدريبية أساس تنمية الموارد البشرية في المؤسسات العامة والخاصة ،ولذا اهتم بها الباحثون والمخططون في مختلف المستويات الإدارية.

فقد عرف (أبوشيخة,2013، ص387) "أن الموارد البشرية في أية منظمة تعد العنصر الحيوي في العملية الإنتاجية، وفي ضوءها تتحدد باقي عناصر الإنتاج، كما تفسر نوعية وحجم الموارد البشرية أسباب اختلاف معدلات النمو من حيث الارتفاع والانخفاض بين أداء الموظفين في المؤسسات".

وعرف (ابوسنيينة، الفارسي، 2009، ص201) "بأن التدريب تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تهدف إلى تزويد وإكساب الفرد معارف وقدرات ومهارات جديدة، أو تغيير وجهات النظر والأفكار والأسس السابقة لدى الأفراد بما تنسجم مع التغيرات التي تحدث في بيئة العمل وخاصة في الجوانب التكنولوجية والتنظيمية".

ويعرف (الهيبي، 2010، ص223) "التدريب على أنه عملية نظامية لتغيير سلوك العاملين باتجاه تنمية وتطوير أهداف المنظمة في الوقت الحالي والمستقبلي"، كما عرفه أيضاً " أن التدريب تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية".

ايضاً (برهوم واخرون، 2007، ص207) عرف "إن التدريب هو نشاط منظم ومستمر ومبني على أسس علمية يهدف إلى تدعيم كفاءات الأفراد في مختلف المستويات التنظيمية وتوسيع معارفهم ومهاراتهم وتوجيه سلوكهم باتجاه تحقيق أهداف الفرد والمنظمة بأن واحد".

كما أشار (عبد المحسن، 2012، ص264) على "التدريب انه مجموعة من الطرق المستخدمة في تزويد الأفراد الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح".

وعرف (عباس، 2011، ص226) "التدريب بأنه التطوير المنتظم للمعارف والمهارات والأفكار والاتجاهات اللازم توفرها لدى العاملين لأداء مهام عملهم بالصورة الكافية".

و(البكري، 2005، ص106) "التدريب حاجة ضرورية ومستمرة يحتاج إليها المرء ويطلع على كل ما هو جديد في جزئياتها المختلفة، وهو عملية متكاملة تتألف من أشخاص متدربين، ووسائل تدريب متطورة وجديدة".

ويعرف (عليان، 2011، ص285) "التدريب بأنه الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد على أداء عمل معين، أو القيام بدور محدد في المنظمة بكفاءة عالية".

كما يعرف (جودة، 2010، ص172) "التدريب هو عملية مخططة تهدف إلى تحسين مهارات وقدرات الفرد وصقلها، وتوسيع نطاق معرفته من خلال التعلم، لرفع مستوى كفاءته وكفاءة المنظمة التي يعمل فيها"، ويعرفه أيضاً بأنه "عبارة عن جهد مخطط ومنظم هادف إلى إكساب الفرد المشارك معارف جديدة أو انعاش مهارات قديمة ومهارات جديدة وتغيير أو بناء اتجاهات جديدة لدى المشارك في البرنامج التدريبي".

ويرى الباحث أن التدريب وسيلة هامة للفرد فهو يهدف إلى إعطاء الفرصة الكاملة للأفراد لتأدية العمل المطلوب منهم بكفاءة عالية ، ومن ثم فهو وسيلة لتنمية قدرات الفرد التي تفيده في الحصول على أكبر نفع لشخصه و لمنظمته ومجتمعه المحيط به.

مفهوم الأداء المهني

يعتبر موضوع الأداء المهني من الموضوعات الأساسية في نظريات السلوك الإداري بشكل عام والتنظيم الإداري بشكل خاص لما يمثله من أهمية للوصول الي الأهداف التي تسعى جميع المنظمات لتحقيقها بكفاءة وفاعلية.

ويعد مفهوم الأداء المهني من المفاهيم التي ترتبط بكل من سلوك الفرد والمنظمة حيث يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بما وذلك علي مستوي الفرد والمنظمة والدولة .

فقد عرف (الجعيري 2009، ص37) بأنه " قيام الموظفين بتنفيذ المهام المنوطة بهم وفق المسؤوليات التي تحددها أجهزتهم لتحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها.

ويرى (عبيد 2009، ص48) أن الأداء هو " مجموع النتائج التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول واتباعه لأنظمة وتعليمات المنظمة التي يعمل بها ويسعى لتحقيق أهدافها ".

ايضاً (المنتصر 2010، ص47) "تطلق كلمة الأداء علي عدة عبارات منها ما يشير إلي التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة اليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسؤوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والآداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف".

ويرى (حجازي،2006، ص160) "أن سلوك الأداء هو قيام الفرد بالنشاطات المختلفة المستقرة الضمنية أو الظاهرة المحسوسة التي تكون عملة والمحددة بأبعاد ثلاثة هي كمية العمل ونوعيته ونمطه".

ويعبّر (عكاشة، 2008، ص33) أن مفهوم الأداء " عبارة عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ".

وبناء علي ما سبق يرى الباحث بأن الأداء المهني هو الجهد اليومي الذي يبذله الفرد لأداء المهام والواجبات المناطة بوظيفته ويضع فيه ما يملكه من قدرات ومهارات لإظهاره في أحسن صورة تميزه عن زملائه الآخرين مستغلاً الإمكانيات المتاحة في بيئة عمله.

اطار منهجية الدراسة

المنهج العلمي:

تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة هذه الدراسة وتحقيق أهدافها حيث إنه محاولة منظمة لتحليل وتفسير وتقرير الوضع الراهن كما أنه يهدف للوصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها وذلك للاستفادة بها في المستقبل .

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العناصر الطبية المساعدة العاملة بمستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت، والبالغ عددهم 748 عنصراً طبياً مساعداً موزعين على جميع اقسام المستشفى طبقاً لاحصائيات ادارة شئون العاملين وادارة الخدمات الطبية بالمستشفى، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بالطريقة العمدية عشوائياً من عدد من العناصر الطبية المساعدة العاملة بالمستشفى، ونظراً لما مرت به مدينة سرت من حرب وتخريب بمباني ومعدات المستشفى أثناء الحرب على الدواعش ادى ذلك لعدم التحاق جميع العناصر الطبية المساعدة للعمل، حيث كان حجم المجتمع في تلك الفترة حوالي 231 عنصراً وبالتالي تسبب في ذلك صغر حجم عينة الدراسة، وقد تم توزيع 200 استبياناً استرد منها 174 بنسبة (23.26%) من حجم المجتمع الأصلي، جميعها صالحة للدراسة.

مصادر جمع البيانات

تأسيساً على ما تقدم وبناءً على تصميم هذه الدراسة وأقسامها ونوع البيانات المطلوبة لتحقيق أهدافها، استخدم الباحث مصدرين لجمع بيانات الدراسة هما:

- **المصادر الأولية:** وذلك من خلال العينة التي تم اختيارها لغرض الدراسة، وما تم الحصول عليه من بيانات أساسية تم جمعها ميدانياً، من خلال استمارة الاستبيان.
- **المصادر الثانوية:** وتم الحصول عليها من خلال الإطلاع على أدبيات الموضوع وذلك من خلال المتاح من المصادر المتعلقة بموضوع الدراسة من دراسات وأبحاث سابقة منشورة وغير منشورة، وكذلك على الكتب العلمية المتخصصة في الموضوع، والدوريات العلمية المتخصصة، كما اعتمد الباحث على بعض المواقع العلمية في الشبكة العالمية الإنترنت.

حدود البحث :

الحدود الموضوعية والبشرية: اقتصر موضوع الدراسة على تقييم التدريب على مستوى تحسين الاداء المهني للعناصر الطيبة المساعدة. الحدود الزمنية والمكانية: تم جمع بيانات هذه الدراسة من الاول من شهر يناير 2018 وحتى الرابع من نفس الشهر، وقد اقتصرت الدراسة الميدانية على مستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت، وقد قام الباحث باختيار هذا المستشفى رغبة منه في اختبار فرضية الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لغرض إجراء التحليل الإحصائي اللازم للدراسة، فإنه تم الاعتماد على تطبيق أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كذلك برنامج (Minitab)، حيث تعد هذه البرامج من أكثر البرامج الإحصائية شيوعاً واستخداماً في جميع المجالات التربوية والاجتماعية والاقتصادية والطبيعية والهندسية، لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة باستخدام الحاسب الآلي.

أدوات جمع البيانات :

أستخدم الباحث في جمع بيانات هذه الدراسة استمارة استبيان وقد كان يحتوي تقييم التدريب على مستوى تحسين الاداء المهني من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وتم توزيع فقرات مقياس تقييم التدريب على المتغيرات المستقلة الفرعية الآتية.

1. المتغير المستقل الأول: فترة التدريب ويمثله (9) فقرات.

2. المتغير المستقل الثاني: نوع التدريب ويمثله (9) فقرات.

ويجب أفراد العينة عن فقرات الاستبيان وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي الرتب، وقد تم تحديد أوزان فقرات الاستبيان على النحو الآتي: خمس نقاط للإجابة (غير موافق بشدة)، وأربع نقاط للإجابة (غير موافق)، وثلاث نقاط للإجابة (محايد)، وإعطاء نقطتين للإجابة (أوافق)، ونقطة واحدة للإجابة (أوافق).

وقام الباحث بتحديد مستوى قيمة المعنوية على النحو الآتي:

- إذا كانت قيمة مستوى المعنوية المشاهد {P-value} أكبر من 0.05 فهذا يدل على قبول الفرض الصفري أي أن لا يوجد موافقة حول هذه العبارة.

- إذا كانت قيمة مستوى المعنوية المشاهد {P-value} أصغر من أو تساوي 0.05 فهذا يدل على رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل و أنه يوجد موافقة حول هذه العبارة، وبذلك يكون الاتجاه العام حول هذه العبارة بالموافقة.

أدوات التحليل الإحصائي

استخدم الباحث لتحليل إجابات أفراد العينة الأدوات الإحصائية الآتية:

1. معامل كرونباخ ألفا: للتحقق من مقدار الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (استمارة الاستبيان).
2. معامل الارتباط (بيرسون): يستخدم لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات المتفرعة عنها، لغرض تحديد العلاقة بين الفرضيات الفرعية للدراسة.
3. ولكوكسن: احد الاختبارات الإحصائية اللامعلمية التي تجرى عندما تكون البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، أو أن مقياس البيانات ترتيبية، وتم استخدامه لإثبات الفرضية.
4. الانحدار البسيط: هو دراسة الدالة الخطية التي تربط بين المتغير التابع Y والمتغير المستقل X.

صدق وثبات مقاييس الدراسة

أولاً: الصدق.

يقصد بصدق المقياس مدى قدرته على قياس الشيء المراد قياسه بدقة، وللتحقق من صدق الأداة المستخدمة في الدراسة والتأكد من دقة فقرات المقياس وتناسقها وتوافقها ووضوحها وملاءمتها للبيئة البحثية قام الباحث باختبارات الصدق الآتية:

1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين)
- صدق المحتوى استخدام الباحث صدق المحتوى حيث عرض استمارة الاستبيان أثناء إعدادها وقبل تطبيقها في شكلها النهائي على مجموعة من السادة الخبراء (صدق المحكمين)، وذلك لإبداء رأيهم وتقديم مقترحاتهم حول استمارة الاستبيان، ومدى ملاءمتها للتطبيق في الدراسة وقد طلب من المحكمين الآتي:
1. مدى مصداقية وصلاحيه الفقرات، وصياغتها.
 2. مدى انتماء الفقرات للمتغير أو المقياس المدرجة تحته.
 3. إضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً.
- وبناء على الملاحظات القيمة الواردة من المحكمين تم إجراء بعض التعديلات وحذف العديد من الفقرات من استمارة الاستبيان بشكلها النهائي.

2. صدق الاتساق الداخلي

قام الباحث بعد إتمام إجراءات الصدق الظاهري بتوزيع عدد (10) استمارة استبيان على عينة من المجتمع الأصلي وذلك لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك

جدول رقم (1) معاملات الارتباط بين متغيرات التدريب وتحسين مستوى الاداء المهني والدرجة الكلية للمقياس

م.ر	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد P-value
1	فترة التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين	0.816**	.000
2	نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين	0.742**	.000

بالنظر إلى الجدول السابق الذي يوضح صدق الاتساق الداخلي للفقرات التي تقيس متغير مستوى التدريب لعينة الدراسة الاستطلاعية يتضح الآتي:

تراوحت معاملات الارتباط من (0.816) و (0.742) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على وجود علاقات ارتباط طردية وقوية بين جميع الفقرات التي تقيس متغير التدريب، وهذا بدوره يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمتغير المستقل الرئيسي في الدراسة.

كما تبين الجداول الآتية معاملات الارتباط بين كل فقرة والمتغير الذي ينتمي إليه:

جدول رقم (2) معاملات الارتباط بين فقرات مقياس فترة التدريب وتحسين مستوى الاداء المهني والدرجة الكلية للمقياس

م.ر	العبارة	معامل الارتباط	p- value
1	إن المدة الزمنية لفترة لتدريب مناسبة لاختصاصي.	0.728**	.000
2	إن التدريب أثناء الخدمة يوفر للمتدرب اكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال عمله.	0.688**	.000
3	إن الدورات التدريبية يمكن ان تقلل من الاحساس بالملل من الوظيفة.	0.712**	.000
4	تختلف فترة وأوقات التدريب بناء على ظروف العمل وإمكانيات العاملين.	0.742**	.000
5	إن التدريب يسهم في التقليل من مشاكل العمل والتخلص منها.	0.702**	.000
6	تقويم الاداء في المستشفى مستمر طوال فترة التدريب.	0.668**	.000
7	أن معظم المدربين هم من المتفرغين للعمل في المستشفى.	0.682**	.000
8	إن محتوى البرنامج التدريبي يتناسب مع مدة التدريب.	0.587**	.000
9	اخضع لدورات تدريبية باستمرار خلال فترات زمنية مختلفة.	0.564**	.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر إلى الجدول السابق الذي يوضح صدق الاتساق الداخلي للفقرات التي تقيس متغير فترة التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين لعينة الدراسة الاستطلاعية يتضح الآتي:

تراوحت معاملات الارتباط بين (0.742) و (0.564) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على وجود علاقات ارتباط طردية وقوية بين جميع الفقرات التي تقيس متغير فترة التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين والدرجة الكلية للمتغير، وهذا بدوره يؤكد صدق الاتساق الداخلي لمتغير فترة التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين المتغير المستقل الفرعي الأول في الدراسة.

ر.م	العبارة	معامل الارتباط	p- value
10	إن التدريب يسهم في مساعدة الفرد للتقدم لوظائف أعلى في زمن أقل.	0.715**	.000
11	أماكن التدريب وما تحتويه من تجهيزات ووسائل تعليمية تحقق غاية التدريب.	0.638**	.000
12	إن التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل.	0.625**	.000
13	تتوافر في المستشفى الإمكانيات الضرورية لاستخدام الأساليب التدريبية الحديثة حسب نوع التدريب.	0.516**	.000
14	إن نوع البرنامج التدريبي يتناسب مع حاجاتي في العمل.	0.657**	.000
15	يؤدي التنوع في أساليب الدورات التدريبية إلى زيادة إقبال العاملين عليها.	0.682**	.000
16	يتم إضافة وتعديل البرامج التدريبية في المستشفى من حين إلى آخر.	0.710**	.000
17	تتوافر في المستشفى التجهيزات اللازمة لتقديم خدمات تدريبية ذات مستوى عالي	0.442**	.000
18	تعتمد المستشفى في التدريب على الأساليب الحديثة من حيث أنواع التدريب.	0.566**	.000

جدول رقم (3) معاملات الارتباط بين فقرات مقياس نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني والدرجة الكلية للمقياس

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر إلى الجدول السابق الذي يوضح صدق الاتساق الداخلي للفقرات التي تقيس متغير نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين لعينة الدراسة الاستطلاعية يتضح الآتي:

تراوحت معاملات الارتباط بين (0.715) و (0.442) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على وجود علاقات ارتباط طردية وقوية بين جميع الفقرات التي تقيس متغير نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين والدرجة الكلية للمتغير، وهذا

بدوره يؤكد صدق الاتساق الداخلي لمتغير نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين المتغير المستقل الفرعي الثاني في الدراسة.

ثانياً: الثبات

هناك العديد من الطرق لقياس معامل الثبات، من أكثرها استخداماً طريقة معادلة كورنباخ ألفا (Alpha) التي تشير إلى مدى تمثيل الأسئلة أو العبارات المتعددة التي ينطوي عليها القياس للموضوع محل الدراسة وليس شيء غيره، فكلما كان المعامل مرتفعاً أشار ذلك إلى أن أداء السؤال أو العبارة المستخدمة يعتبر قوياً من حيث قدرته على قياس موضوع الدراسة، والعكس صحيح، لذا تم استخدامها للتحقق من ثبات مقياس هذه الدراسة، وبلغت قيمة المقاييس على النحو التالي.

الجدول (4) الثبات بالاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة

المقياس	قيمة ألفا كورنباخ
فترة التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين	0.84
نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين	0.86
الإجمالي	0.820

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

وبالنظر إلى الجدول السابق نجد أن جميع مؤشرات الثبات مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) وهي مؤشرات جيدة ويمكن الوثوق بها، وتعطي مؤشراً جيداً على ثبات مقاييس الدراسة.

التحليل الاستنتاجي للبيانات واختبار فرضية الدراسة

تناول هذا الجانب من التحليل اختبار فرضيات الدراسة للوصول إلى قرار بشأن رفض أو قبول الفرض الصفرية وذلك باستخدام البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيانات الموزعة على المشاركين في الدراسة وذلك باستخدام التحليل الإحصائي المناسب لدراسة مستوى التدريب وتحسين الأداء المهني للعاملين من وجهة نظر العناصر الطبية المساعدة.

أولاً: الفرضية الرئيسية

" هناك تدني في مستوى التدريب في مستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت
وسيتيم إثبات الفرضية الرئيسية وذلك باستخدام اختبار (ولكوكسن) للفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.

اختبار ولكوكسن :

تم استخدام اختبار ولكوكسن Wilcoxon test ، باعتباره أحد الاختبارات الإحصائية اللامعلمية التي تجرى عندما تكون البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ، أو أن مقياس البيانات هو ترتيب، وهو اختبار مقابل لاختبار t الأحادي (1 sample t) الذي يجرى

عندما تتبع البيانات التوزيع الطبيعي وفي هذه الدراسة قد تم استخدام اختبار ولكوكسن لأن البيانات ترتيبية، ويستخدم اختبار ولكوكسن لاختبار

الفرض الصفري H_0 : أن وسيط درجة الموافقة حول عبارة يساوي قيمة محددة أو أقل. (الوسيط أصغر من أو يساوي 3).
الفرض البديل H_1 : أن وسيط درجة الموافقة حول هذه العبارة أكبر من هذه القيمة (الوسيط أكبر من 3) وقد تم اختبار الفروض في هذه الدراسة على النحو الآتي:

- الفرض الصفري H_0 : لا يوجد موافقة حول هذه العبارة { محايد أو غير موافق }.
- الفرض البديل H_1 : يوجد موافقة حول هذه العبارة { موافق }

وللتأكد من قرار حول هذه الفرضية تم استخدام برنامج ((Minitab)) لإجراء التحليل الإحصائي والوصول إلى اتخاذ القرار الآتي:
1. إذا كانت قيمة مستوى المعنوية المشاهد { P-value } أكبر من 0.05 فهذا يدل على قبول الفرض الصفري أي أن لا يوجد موافقة حول هذه العبارة.
2. إذا كانت قيمة مستوى المعنوية المشاهد { P-value } أصغر من أو تساوي 0.05 فهذا يدل على رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل و أنه يوجد موافقة حول هذه العبارة، وبذلك يكون الاتجاه العام حول هذه العبارة بالموافقة.

تحليل اختبار فرضيات الدراسة :

أولاً : اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تم اختبار هذه الفرضية التي تنص على

▪ الفرض الصفري H_0 : "لا يوجد اهتمام لفترة التدريب لتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين"

▪ الفرض البديل H_1 : يوجد اهتمام لفترة التدريب لتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين."

وعن طريق إجراء اختبار ولكوكسن الإحصائي لكل عبارة من عبارات هذه الفرضية التي كانت تسعة عبارات أجريت الحسابات عن طريق البرنامج الإحصائي Minitab، وكانت النتائج كما بالجدول الآتي:

جدول رقم (5) نتائج اختبار ولكوكسن للفرضية الفرعية الأولى

م. ر	العبارة	احصاء الاختبار	مستوى المعنوية المشاهد
		Test Statistic	P-value
1	إن المدة الزمنية لفترة لتدريب مناسبة لاختصاصي.	16342.0	0.812
2	إن التدريب أثناء الخدمة يوفر للمتدرب اكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال عمله.	12560.0	1.000

م. ر	العبارة	احصاء الاختبار	مستوى المعنوية المشاهد
		Test Statistic	P-value
3	إن الدورات التدريبية يمكن ان تقلل من الاحساس بالملل من الوظيفة.	16722.5	1.000
4	تختلف فترة وأوقات التدريب بناء على ظروف العمل وإمكانيات العاملين.	16802.0	1.000
5	إن التدريب يسهم في التقليل من مشاكل العمل والتخلص منها.	14520.0	1.000
6	تقويم الاداء في المستشفى مستمر طوال فترة التدريب.	12515.0	1.000
7	أن معظم المدربين هم من المتفرغين للعمل في المستشفى.	12262.0	1.000
8	إن محتوى البرنامج التدريبي يتناسب مع مدة التدريب.	14680.5	1.000
9	اخضع لدورات تدريبية باستمرار خلال فترات زمنية مختلفة.	16280.5	1.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

تظهر نتائج التحليل الواردة بالجدول السابق أن:

1. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الاولى تساوي (0.812) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0) ، وهذا يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود برامج تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على المدة الزمنية لفترة لتدريب.
2. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الثانية تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود برامج تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على التدريب أثناء الخدمة.
3. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الثالثة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود دورات تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم عليها من حيث التقليل بالإحساس بالملل.

4. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الرابعة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، لا توجد امكانيات في المستشفى للقيام بالتدريب لكي تحقق الهدف منه للحكم على فترة وأوقات التدريب.
5. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الخامسة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود برامج تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على التقليل من مشاكل العمل.
6. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة السادسة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود برامج تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على تقويم الاداء في المستشفى مستمر طوال فترة التدريب.
7. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة السابعة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود المدربين وبرامج تدريبية مقدمة من المستشفى.
8. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الثامنة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود برامج تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على محتوى البرنامج التدريبي.
9. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة التاسعة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود برامج تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على الخضوع لدورات تدريبية.
- والاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة بعدم الموافقة عليه لا يوجد اهتمام بفترة التدريب لتحسين مستوى الأداء المهني للعناصر الطبية المساعدة بمستشفى ابن سينا التعليمي.

ثانيا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تم اختبار هذه الفرضية التي تنص على

- الفرض الصفري H_0 : "لا يوجد أثر لنوع التدريب على تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين."
- الفرض البديل H_1 : " يوجد أثر لنوع التدريب على تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين."

عن طريق إجراء اختبار ولكوكسن الإحصائي لكل عبارة من عبارات هذه الفرضية التي كانت عشرة عبارات وهي وأجريت الحسابات عن طريق البرنامج الإحصائي Minitab، وكانت النتائج كما بالجدول الآتي

جدول رقم (6) نتائج اختبار ولكوكسن للفرضية الفرعية الثانية

ر.م	العبارة	احصاء الاختبار Test Statistic	مستوى المعنوية المشاهد P-value
10	إن التدريب يسهم في مساعدة الفرد للتقدم لوظائف أعلى في زمن أقل.	16518.0	0.972
11	أماكن التدريب وما تحتويه من تجهيزات ووسائل تعليمية تحقق غاية التدريب.	19820.0	0.720
12	إن التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل.	18415.5	0.630
13	تتوافر في المستشفى الإمكانات الضرورية لاستخدام الأساليب التدريبية الحديثة حسب نوع التدريب.	11670.0	1.000
14	إن نوع البرنامج التدريبي يتناسب مع حاجاتي في العمل.	10633.0	1.000
15	يؤدي التنوع في أساليب الدورات التدريبية إلى زيادة إقبال العاملين عليها.	10712.0	1.000
16	يتم إضافة وتعديل البرامج التدريبية في المستشفى من حين إلى آخر.	13840.5	0.942
17	تتوافر في المستشفى التجهيزات اللازمة لتقديم خدمات تدريبية ذات مستوى عالي	14852.0	1.000
18	تعتمد المستشفى في التدريب على الأساليب الحديثة من حيث أنواع التدريب.	10610.0	1.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

تظهر نتائج التحليل الواردة بالجدول السابق أن:

1. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة العاشرة تساوي (0.972) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود دورات تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على إن التدريب يساهم في مساعدة الفرد.
2. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الحادية عشر تساوي (0.720) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود دورات تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على أماكن التدريب وما تحتويه من تجهيزات.
3. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الثانية عشر تساوي (0.630) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود دورات تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على التدريب أثناء الخدمة.
4. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الثالثة عشر تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود دورات تدريبية أثناء الخدمة مقدمة من المستشفى، للحكم على توفر الإمكانيات الضرورية لاستخدام الأساليب التدريبية الحديثة في المستشفى.
5. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الرابعة عشر تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود إمكانيات تدريبية في المستشفى للحكم على نوع البرنامج التدريبي.
6. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الخامسة عشر تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود دورات تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على التنوع في أساليب الدورات التدريبية.
7. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة السادسة عشر تساوي (0.942) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود دورات تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على إضافة وتعديل البرامج التدريبية.

8. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة السابعة عشرة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى قبول الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود دورات تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على توافر التجهيزات اللازمة لتقديم خدمات تدريبية في المستشفى.

9. قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة الثامنة عشرة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى عدم رفض الفرض الصفري (H0)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، بسبب عدم وجود دورات تدريبية مقدمة من المستشفى للحكم على اعتماد الاساليب الحديثة في التدريب.

والاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة بعدم الموافقة عليه لا يوجد اهتمام بنوع التدريب لتحسين مستوى الأداء المهني للعناصر الطبية المساعدة بمستشفى ابن سينا التعليمي.

وقد تم اختبار الفرضية الرئيسية عن طريق إجراء اختبار ولكوكسن الإحصائي التي تتكون من (18) عبارة وأجريت الحسابات عن طريق البرنامج الإحصائي Minitab، وكانت النتائج كما بالجدول التالي

جدول رقم (7) يوضح نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الرئيسية

مستوى المعنوية المشاهد	احصاءة الاختبار	الفرضية الرئيسية
P-value	Test Statistic	
1.000	11960.0	تدني التدريب في مستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول نستنتج أن قيمة مستوى المعنوية {p-value} للعبارة تساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05)، مما يعني أن الاتجاه العام لرأي المشاركين حول هذه العبارة بعدم الموافقة، اي انه لا يوجد برامج تدريبية يقدمها مستشفى ابن سينا التعليمي.

تحليل اختبار العلاقات بين الفرضيات.

الفرضية الفرعية الأولى:

الفرض الصفري: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

ومن خلال تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبانات عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS واستخدام معامل ارتباط سبيرمان

تم الحصول على النتائج كما بالجدول رقم (8)

جدول رقم (8) العلاقة بين فترة التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهدة P-value
0.816**	0.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال النتائج السابقة نلاحظ أن مستوى المعنوية المشاهدة قيمته أقل من (0.05) مما يدل على وجود علاقة معنوية وهي طردية وقوية بين فترة التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

ولغرض اختبار الفرضية الفرعية الأولى، تم استخدام تحليل التباين للانحدار وذلك لإثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، كما هو مبين بالجدول رقم (9).

الجدول (9) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	إحصاء الاختبار	P-value	معامل التحديد R^2
الانحدار	1	195.95	195.95	380.08	0.000	53.8%
الخطأ	173	151.45	0.70	-	-	-
الكلية	174	347.04	-	-	-	-

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة والبالغة (380.08) بمستوى دلالة محسوب (0.000) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجات حرية، يتضح من الجدول أن المتغير المستقل الفرعي (فترة التدريب) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (53.8%) من التباين في المتغير التابع (تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين) وهي قوة تفسيرية مرتفعة، مما يدل على أن هناك أثراً مهماً للمتغير المستقل (التدريب) في المتغير التابع.

ونستطيع اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط كما هو مبين بالجدول رقم (10).

الجدول (10) نتائج تحليل الانحدار البسيط اختبار أثر المتغير المستقل

(التدريب) على المتغير التابع (تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين)

المتغير المستقل	القيمة	الخطأ العشوائي	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الثابت	-0.22613	0.07540	-3.00	0.003
X1- فترة التدريب	0.65206	0.03389	19.48	0.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير المستقل (فترة التدريب)، والمتغير التابع (تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين) هي علاقة معنوية بدلالة قيمة (T) المحسوبة (19.48)، بمستوى دلالة محسوب (0.000) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05)، ويمكن تمثيلها بالمعادلة الآتية:

$$AB = 0.916 + 0.646 A$$

أي أن هناك أثراً مهماً وقوياً للمتغير المستقل (فترة التدريب) في المتغير التابع تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

الفرض الصفري: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

ومن خلال تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيانات عن طريق برنامج الإحصائي SPSS واستخدام معامل ارتباط سبيرمان تم

الحصول على النتائج كما بالجدول رقم (11)

جدول رقم (11) العلاقة بين نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

مستوى المعنوية المشاهدة P-value	قيمة معامل الارتباط
0.000	0.742**

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال النتائج السابقة نلاحظ أن مستوى المعنوية المشاهدة قيمته أقل من (0.05) مما يدل على وجود علاقة معنوية وهي طردية وقوية بين نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين.

ولغرض اختبار الفرضيات الفرعية ، تم استخدام تحليل التباين للانحدار وذلك لإثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات كما هو مبين بالجدول رقم (12)

الجدول (12) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية.

معامل التحديد R^2	P-value	إحصاءه الاختبار	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	المصدر
62.2%	0.000	602.42	242.65	242.65	1	الانحدار
-	-	-	0.49	114.25	173	الخطأ
-	-	-	-	356.9	174	الكلية

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة والبالغة (602.42) بمستوى دلالة محسوب (0.000) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجات حرية ، يتضح من الجدول أن المتغير المستقل الفرعي (نوع التدريب) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (62.2%) من التباين في المتغير التابع (تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين) وهي قوة تفسيرية مرتفعة، مما يدل على أن هناك أثراً مهماً للمتغير المستقل الفرعي الثاني (نوع التدريب) في المتغير التابع.

ونستطيع اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية، باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط كما هو مبين بالجدول رقم (13)

الجدول (13) (نوع التدريب)

المتغير المستقل	القيمة	الخطأ العشوائي	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الثابت	-0.21273	0.07504	-3.00	0.003
X2 - نوع التدريب	0.81101	0.03277	23.47	0.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير المستقل (نوع التدريب)، والمتغير التابع (تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين) هي علاقة معنوية بدلالة قيمة (T) المحسوبة (23.47)، بمستوى دلالة محسوب (0.000) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05)، ويمكن تمثيلها بالمعادلة الآتية:

$$AB = 0.420 + 0.816 B$$

أي أن هناك أثراً مهماً وقوياً للمتغير المستقل (نوع التدريب) في المتغير التابع تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين. عرض النتائج ومناقشتها:

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية ما يلي:

أظهر نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبانة، شعور الأفراد (عينة الدراسة) بتدني مستوى التدريب بمستشفى ابن سينا التعليمي (محل الدراسة) من خلال أبعادها المختلفة (فترة التدريب ونوع التدريب) وهذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة كلاً من (نعمان 2008) و(ابتسام فتاح 2008).

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى ما يلي:

وجود علاقة ارتباط معنوية وهي طردية وقوية بين (فترة التدريب) وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان (0.84) هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) وهذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (الغامدي 2013). وإيضاً وجود علاقة تأثير قوية بين (فترة التدريب) وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (علي و آخرون، 2009)

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية ما يلي:

وجود علاقة ارتباط معنوية وقوية بين نوع التدريب وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان (0.81)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05). هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (الغامدي 2013). وإيضاً وجود علاقة تأثير قوية بين (نوع التدريب) وتحسين مستوى الأداء المهني للعاملين هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (علي و آخرون، 2009)

التوصيات

1. الاهتمام بالتدريب بمستشفى ابن سينا التعليمي
2. الاهتمام بالتدريب لما له أثر على رفع المستوى المهني للعاملين بالمستشفى.
3. الاهتمام بالتدريب لما له أثر على رفع جودة الخدمات الصحية بالمستشفى.
4. العمل على إقامة دورات تدريبية للعاملين في المستشفى بهدف تحسين أدائهم.
5. توفير الإمكانيات والتجهيزات الضرورية لاستخدام الاساليب التدريبية الحديثة للعاملين.
6. المتابعة المستمرة من الجهات المختصة لتوفير اماكن التدريب والبرامج التدريبية الحديثة في المستشفيات.

المراجع

1. أبوشيحة نادر: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للطباعة والنشر، عمان، الاردن، 2013.
2. البكري، ثامر ياسر: إدارة المستشفيات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2005.
3. الهيتي خالد: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2010.
4. حجازي محمد حافظ: " إدارة الموارد البشرية "، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر 2005
5. جودة محفوظ: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الاردن، 2010.
6. أنس عباس: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن، 2011.
7. جودة عبد المحسن ، عبد المتعال محمد سيد، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2002.
8. عليان ربحي: أسس الإدارة المعاصرة، دار صفاء للطباعة والنشر، عمان، الاردن، 2011.

الرسائل العلمية

1. بهوم أديب ، زاهر بسام ، السليمان وائل (2007) "أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات وزارة التعليم العالي دراسة تطبيقية على مستشفى الأسد الجامعي في اللاذقية ، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (29) العدد (2)
2. الجعبري، عنان (2009): " دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية (دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل)"، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل.
3. الطائي، بثينة حسين علي (2008): "أساليب معالجة الصراع التنظيمي لدى الكادر الإداري والتدريبي في مديرية التربية الرياضية في جامعة الموصل"، مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد الأول، العدد 9، ص 244-264.
4. الفارسي، وابوسنينه، (2009) إدارة الموارد البشرية ، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، ليبيا.
5. المنتصر، وليد علي (2010): " الرضا الوظيفي وأثره علي الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على العناصر الطبية المساعدة بمراكز ووحدات الرعاية الصحية بمنطقة مصراتة)"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الخدمات الصحية والمستشفيات، مدرسة العلوم الإدارية والمالية، أكاديمية الدراسات العليا.
6. النجار، عفاف أحمد (2011): " البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل: واقع وطموحات"، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، بجامعة الخليل.
7. الغامدي خالد عبدالله (2013) "دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام ، جامعة الباحة - كلية العلوم الادارية والمالية ، السعودية
8. عبيد عوني فتحي خليل (2009): " واقع إدارة التغيير وأثرها على أداء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية (دراسة حالة مجمع الشفاء الطبي)"، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة.
9. عكاشة، أسعد أحمد محمد (2008): " أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات Paltel في فلسطين)"، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

10. زهدي عيسى، إبراهيم عبد الفتاح (2009): " استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بأخلاقيات العمل الاداري لرؤساء الاقسام بكليات التمريض في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية "، رسالة ماجستير غير منشورة تخص الإدارة والقيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
11. فتاح ابتسام (2008) " أثر برامج التدريبية في تطوير اداء العاملين" دراسة تطبيقية في وزارة العلوم والتكنولوجيا دائرة المواد الخطرة وبحوث البيئة في بغداد.
12. علي يونس ، صلاح شيخ ، سالم راشد (2009) "قياس اثر التدريب في اداء العاملين :دراسة ميدانية على مديرية الشربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان ، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (31) العدد (1).