

تحديد مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين

بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية

Determining the level of development of
behavioral competencies of employees at King
Fahd Hospital in the Kingdom of Saudi Arabia

علي عداوي علي مكين

باحث بمعهد ادارة المستشفيات واقتصاديات الصحة كلية التجارة وادارة
الأعمال جامعة حلوان

DOI: 10.21608/fjssj.2025.405831

Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_405831.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٥/١/٦ م تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٢/١٥ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٤/١ م
توثيق البحث: مكين، علي عداوي علي. (٢٠٢٥). تحديد مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد
بالمملكة العربية السعودية. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع. ٢١، ج. (١)، ص-ص: ١١٠-٥٥.

٢٠٢٥ م

تحديد مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية

المستخلص:

يُعدُّ التدريب جزءاً هاماً في تطوير الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين في جميع المجالات، بما في ذلك القطاع الصحي، حيث يؤثر التدريب بشكل مباشر على تعزيز المهارات والمعرفة الفنية للفرد، وتطوير قدراته السلوكية والمهنية. وفقاً للإحصاءات، وفي ظل التطور المستمر للقطاع الصحي والتحديات المتزايدة التي يواجهها، يُعتبر التدريب المستمر أداة أساسية لتطوير الجدارات السلوكية للعاملين في هذا القطاع، وتشمل الجدارات السلوكية مجموعة من المهارات والاتجاهات التي تساعد العاملين على التعامل بفعالية مع المرضى والمجتمع، لذلك هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في مستشفى الملك فهد، وتحديد كيفية تطبيق هذا الدور بشكل فعال في مستشفى الملك فهد، كما هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد، كما هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد، كما هدفت إلى تحديد مدي تطبيق التدريب المستمر بمستشفى الملك فهد، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي؛ والذي يقوم على الجمع بين الدراسة المكتبية والدراسة الميدانية لتحليل المشكلة وعلاجها، ويشمل مجتمع البحث على عينة من العاملين في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية وسيتم اختيار العينة التي سيطبق عليها بطريقة عشوائية، وفقاً لحجم مجتمع البحث حيث يبلغ (١٠٠٠) عامل من الكادر الطبي والتمريضي في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية وتم تحديد حجم العينة في ضوء استخدام معادلة تحديد حجم العينة وتم تقدير حجم العينة ٣٥٠، وقد اختبرت الدراسة كافة فروضها.

الكلمات المفتاحية: الجدارات السلوكية؛ مستشفى الملك فهد؛ المملكة العربية السعودية.

Determining the level of development of behavioral competencies of employees at King Fahd Hospital in the Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

Training is an important part of developing human resources and improving the performance of workers in all fields, including the health sector, as training directly affects the enhancement of the

individual's technical skills and knowledge, and the development of his behavioral and professional capabilities. According to statistics, and in light of the continuous development of the health sector and the increasing challenges it faces, continuous training is considered an essential tool for developing the behavioral competencies of workers in this sector. Behavioral competencies include a set of skills and attitudes that help workers deal effectively with patients and society. Therefore, this study aimed to determine the role of continuous training in developing the behavioral competencies of workers at King Fahd Hospital, and to determine how to apply this role effectively at King Fahd Hospital. This study also aimed to clarify the role of continuous training in developing the behavioral competencies of workers at King Fahd Hospital. The study also aimed to determine the level of development of behavioral competencies of workers at King Fahd Hospital, and to determine the extent of application of continuous training at King Fahd Hospital. The descriptive analytical approach was relied upon; Which is based on combining the office study and the field study to analyze and treat the problem. The research community includes a sample of workers in King Fahd Hospital in the Kingdom of Saudi Arabia. The sample to be applied to will be chosen randomly, according to the size of the research community, which amounts to (1000) workers from the medical and nursing staff in King Fahd Hospital in the Kingdom of Saudi Arabia. The sample size was determined in light of using the sample size determination equation, and the sample size was estimated at 350. The study tested all its hypotheses.

Keywords: Behavioral Competencies؛ King Fahad Hospital؛ Saudi Arabia.

المقدمة:-

يُعَدُّ التدريب جزءًا هامًا في تطوير الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين في جميع المجالات، بما في ذلك القطاع الصحي، حيث يؤثر التدريب بشكل مباشر على تعزيز المهارات والمعرفة الفنية للفرد، وتطوير قدراته السلوكية والمهنية. وفقًا للإحصاءات، تشير الأبحاث إلى أن التدريب المستمر يحقق نتائج إيجابية وملموسة، ففي دراسة أجريت على نطاق واسع في قطاع الرعاية الصحية بالولايات المتحدة الأمريكية، تم التوصل إلى أن العاملين الذين يتلقون تدريبًا مستمرًا يظهرون أداءً أفضل وأكثر كفاءة في مهامهم، كما وأظهرت الإحصاءات أيضًا زيادة في مستوى الرضا والالتزام الوظيفي للعاملين الذين يتلقون

تدريبًا منتظمًا، مما يعزز التحسين المستمر والابتكار في القطاع الصحي (Obaid, and, Hammadi, 2023, p.122)

وفي ظل التطور المستمر للقطاع الصحي والتحديات المتزايدة التي يواجهها، يُعتبر التدريب المستمر أداة أساسية لتطوير الجدارات السلوكية للعاملين في هذا القطاع، وتشمل الجدارات السلوكية مجموعة من المهارات والاتجاهات التي تساعد العاملين على التعامل بفعالية مع المرضى والمجتمع، وتؤثر بشكل كبير على جودة الرعاية الصحية المقدمة، كما تُعَدُّ الجدارات السلوكية أحد العوامل الحاسمة في تقديم الرعاية الصحية عالية الجودة وتحقيق تجربة مرضى إيجابية، حيث تشمل مهارات مثل التواصل الفعّال، والتعاطف، والقدرة على التفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات السليمة في ظروف معقدة (يوسف، وشاهين، ٢٠٢٣، ص، ٥٥)

كما ان بناء الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي ضرورة حتمية، حيث تسهم في تعزيز التفاعل الإيجابي بين العاملين والمرضى وتحسين تجربة الرعاية الصحية، وتساعد أيضًا على تعزيز الثقة والموثوقية بين العاملين والمرضى، وتعزيز العلاقات الفردية والفرقية في بيئة العمل (Padi,. Etal, 2022, p.210).

ويهدف التدريب المستمر إلى تعزيز الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي من خلال توفير الفرص التعليمية المناسبة والتدريب المستمر على مجموعة متنوعة من المهارات، ويتضمن التدريب المستمر ورش العمل والدورات التدريبية والتوجيه الفردي والمشاركة في مجتمعات الممارسة والمناقشات العلمية، كما يعتبر التدريب المستمر فرصة للعاملين في القطاع الصحي لتحسين معرفتهم وفهمهم لأحدث الاتجاهات والتقنيات في مجالهم، بما في ذلك التطورات الطبية والتكنولوجية، ويساعد التدريب المستمر على تطوير مهارات التواصل والاتصال الفعالة مع المرضى والزملاء، والتعامل مع المشاعر والتوترات في بيئة العمل الصحية المتطورة، علاوة على ذلك، يساهم التدريب المستمر في تعزيز الثقة والمهنية للعاملين في القطاع الصحي، ويوفر لهم الفرصة لاكتساب المهارات الجديدة والمعرفة العملية، مما يمكنهم من تقديم رعاية أفضل وتحقيق نتائج أفضل للمرضى (يوسف، وشاهين، ٢٠٢٣، ص، ٥٥)

وعلى الرغم من الفوائد الواضحة للتدريب المستمر، فإن تحقيق التأثير الفعال يتطلب الاستثمار في البنية التحتية التعليمية والتدريبية، وتوفير الوقت والموارد اللازمة لتنفيذ برامج التدريب المستمر، يجب أن يكون هناك التزام قوي من قبل إدارات المؤسسات الصحية

والمشرفين على الموارد البشرية لتوفير الدعم والتشجيع المستمر للعاملين في القطاع الصحي للمشاركة في البرامج التدريبية، بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون هناك استراتيجيات واضحة ومنهجية لتقييم فعالية برامج التدريب المستمر، ويجب أن يتم قياس النتائج المحققة وتقييم تأثير التدريب على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين. يمكن استخدام أدوات التقييم مثل الاستبيانات والمقابلات ومراجعات الأداء لقياس فعالية التدريب وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. (Persada, and Nabella, 2023, p.293)

وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتقييم دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي، وسيتم تنفيذ الدراسة من خلال تصميم استبانة تقصيره تُوزَّع على عينة عشوائية من العاملين في المجال الصحي، كما ستشمل الاستبانة أسئلة حول التدريب المستمر، وتقييم الجدارات السلوكية، وتأثير التدريب على أداء العاملين وتجربة المرضى.

١/١: الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة من أهم الركائز العلمية التي يعتمد عليها الباحث عند تحديد واختيار مشكلة الدراسة لتجعلها أكثر وضوحاً، ووضع الدراسة الحالية على الطريق الصحيح، وتحديد النقاط البحثية تحديداً دقيقاً، وتحديد النقاط التي لم يلتفت إليها الباحثون مع تجنب أخطائهم، وسيتم عرض بعض الدراسات ذات الصلة حول دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

أولاً: - الدراسات المتعلقة بالمتغير الأول: (التدريب المستمر) يوجد العديد من الدراسات التي تناولت التدريب المستمر ومنها الآتي:

دراسة خميس، وآخرون، (٢٠٢٣)، بعنوان "أثر التدريب المستمر على تحسين إدارة الجودة الشاملة بالتطبيق على العاملين بجامعة مدينة السادات" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب المستمر على تحسين إدارة الجودة الشاملة بالتطبيق على العاملين بجامعة مدينة السادات، وكشفت الدراسة عن أوجه القصور في البرامج التدريبية وتأثيرها السلبي على تدريب العاملين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية، والأبحاث العلمية المحكمة، وتم تحليل البيانات عن طريق برنامج (SPSS)، وتكون مجتمع الدراسة من (٨٤٤) فرد من أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والإداريين، واعتمدت الدراسة الحالية على المنهج التحليلي، وذلك لملاءمته لأهداف الدراسة وأسئلتها.

دراسة العتيبي، والميريك (٢٠٢٣) بعنوان "متطلبات تطبيق منهجية التحسين المستمر في إدارات التدريب التربوي". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن المتطلبات (الإدارية والمادية والبشرية والتقنية) لتطبيق منهجية التحسين المستمر في التدريب التربوي، والتعرف على التحديات التي تواجه تطبيق منهجية التحسين المستمر في التدريب التربوي، وقد استخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من عدد من الدراسات والأدبيات السابقة من عام (٢٠١٦-٢٠٢٣م)، وتمثلت عينة الدراسة في مجتمع الدراسة وعددها (١٠) دراسات عربية وأجنبية.

دراسة صالح، ونور الدين، (٢٠٢٠)، بعنوان "دور التدريب في تطوير المهارات الفردية: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني" هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم التدريب وأهميته التعرف على العلاقة بين التدريب وتطوير القدرات الفردية إيجاد مقترحات تساهم في حل المشاكل التي تواجه التدريب في بنك فيصل الإسلامي، وأيضاً التعرف على كيفية تطوير المهارات الفردية للعاملين ببنك فيصل الإسلامي. وتمثلت مشكلة البحث في دور التدريب في تطوير المهارات الفردية وتتفرع منه التساؤلات الآتية (هل هناك علاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير المهارات الفردية؟ هل توجد علاقة بين كفاءة البرامج التدريبية وتطوير المهارات الفردية؟) ولتحقيق أهداف البحث صيغت الفرضيات التالية (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير المهارات الفردية. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة البرامج التدريبية وتطوير المهارات الفردية)، وتم استخدام عينة قصدية ميسرة بلغ حجم العينة (٧٠) استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

دراسة حمادة، والرقاد، (٢٠١٨)، بعنوان "استراتيجيات التدريب وأثرها على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على المعهد العالي للاتصالات والملاحة في دولة الكويت" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى استراتيجيات التدريب وأثرها على أداء العاملين في دولة الكويت دراسة تطبيقية على المعهد العالي للاتصالات والملاحة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المعهد واللغة عدد (٢٨٠) فرداً، تم سحب عينة عشوائية بلغ حجمها (٢٠٠) فرداً، وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل ١٧٩ استبانة، ثم تم تغريغ البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لوصف خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها، كالنسب

المئوية والأواسط الحسابية والانحرافات المعيارية، وعدد من الأساليب لاختار فرضيات الدراسة كمعاملات الارتباط والانحدار المتعدد القياسي واختبار تحليل التباين الأحادي.

دراسة (Mallarangan, . etal, 2024) بعنوان "Analysis Of The Influence Of Continuous Training Development And Education On Professional Competence Of Teachers In Public Schools":

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من إمكانية رفع الكفاءة المهنية للمعلمين من خلال التعليم والتدريب المستمر، وشملت عينة الدراسة عينة عشوائية مكونة من ١٠٠ معلم باستخدام القرعة العشوائية، وقد استخدم الباحثون استطلاعات رأي ودراسة للوثائق لجمع البيانات، واستخدمت أساليب إحصائية وصفية لتحليل البيانات وتقديمها من خلال التلخيصات والجداول والرسوم البيانية، وتم إجراء اختبارات صحة وموثوقية (على الأرجح اختبار ألفا كرونباخ) لتقييم متطلبات الدراسة، كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي الأساسي لتقييم البيانات واستخلاص الأحكام حول الفرضيات

دراسة (hady and hamady, (2023 بعنوان "The effect of special exercises using the method of continuous training in developing some physical abilities and scoring skill for futsal players"

هدفت هذه الدراسة الى إعداد تدريبات خاصة باستخدام أسلوب التدريب المتواصل لتنمية القدرات العضلية والمهارية المتعلقة بالتسديد لدى لاعبات كرة الصالات، واختبار فرضية وجود فروق معنوية إحصائية بين نتائج اختبار ما بعد التدريب لمجموعة الضبط ومجموعة البحث التجريبية لصالح المجموعة التجريبية، وقد استخدم البحث التصميم التجريبي ذو المجموعتين المتكافئتين مع إجراء اختبارين قبلين ولاحقين، وشملت عينة الدراسة ١٢ لاعبة من لاعبات نادي الزوراء الرياضي لكرة الصالات، تتراوح أعمارهن بين ١٩ و ٢٤ عاما، وذلك خلال عام ٢٠٢٢، وكان مكان الدراسة هو صالة كرة القدم داخل الصالات في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، وشملت اختبارات القفزة الرأسية من الثبات ومن القفز الطويل للحد الأقصى لقياس بعض القدرات العضلية، واختبار دقة التصويب على المرمى لقياس مهارة التسديد، كما تم تطبيق التدريبات الخاصة بمعدل وحدتين تدريبيتين في الأسبوع على مدار ٨ أسابيع، بإجمالي ١٦ وحدة تدريبية مدتها ١٢٠ دقيقة، ونفذت التدريبات بعد فترة الإحماء مباشرة

دراسة (2023) بعنوان "The Role of Transformational Leadership for Human Resource Managers in Training and Development"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة موضوع القيادة التحويلية كأحد أبرز موضوعات الإدارة الحديثة في منظمات الأعمال، نظراً لأهميتها في اتخاذ القرارات المهمة المتعلقة بالأعمال والوظائف، وهو ما يتطلب توفر موارد بشرية ذات مهارات عالية وكفاءة وتتحمل المسؤولية، ويشير المراجع العلمية الحديثة إلى وجود العديد من أنماط القيادة، أبرزها القيادة التحويلية، ويهدف الإطار النظري إلى تحديد هذا النمط بأبعاده وتغييراته بالإضافة إلى التعرف على كافة أبعاد وتغييرات التدريب، وتم اختيار عينة البحث من (٤٠) فرداً في قسم التربية الخاصة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الثانى (الجدارات السلوكية للعاملين)

توجد العديد من الدراسات التي تناولت الجدارات السلوكية للعاملين ومن أهمها ما يلي :
دراسة رضوان، وآخرون، (٢٠٢٣)، بعنوان "أثر الجدارات السلوكية للعاملين على الأداء الوظيفي المتميز في ظل التحول الرقمي: دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية الخاصة" هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الوظيفي المتميز بالبنوك التجارية الخاصة محل الدراسة، وطبقت الدراسة على العاملين بالبنوك التجارية الخاصة بمحافظة القاهرة الكبرى والجيزة.

دراسة علي، وآخرون، (٢٠٢٢)، بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في العلاقة بين الجدارات السلوكية للعاملين والتميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على العاملين بالضرائب على القيمة المضافة بالإسكندرية" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في العلاقة بين الجدارات السلوكية للعاملين والتميز المؤسسي، وتحديد تأثير الأبعاد المبحوثة للثقافة التنظيمية في الجدارات السلوكية، كذا تأثير الثقافة في تحقيق التميز المؤسسي، كيف تقوم الجدارات السلوكية في تحقيق التميز المؤسسي في مصلحة الضرائب على القيمة المضافة بمحافظة الإسكندرية وقد تم تطبيق الدراسة على ٢٨٣ مفردة

دراسة يوسف، وأمني (٢٠٢٣)، بعنوان "دور أساليب التدريب الحديثة في تنمية الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي السعودي دراسة تطبيقية " هدفت هذه الدراسة إلى دراسة واقع استراتيجيات التدريب في القطاعات الصحية السعودية وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين فيها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملون في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية، وعينة الدراسة شملت (١٦٠) من

العاملين في القطاع الصحي، كانت الاستبانة أداة جمع البيانات، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) كطريقة لتحليل البيانات

دراسة Raeisi, . etal,(2023) بعنوان "The Relationship between Talent Management Practices and Employee's Innovative Behavior in R&D Units: The Mediating Role of Job Competency Development"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وسلوك الموظفين المبتكر في وحدات البحث والتطوير، تحديد دور الوساطة لتطوير الجدارات السلوكية للعاملين في هذه العلاقة، وقد استخدمت منهج الدراسة المسحية وصفية من حيث المنهجية العامة، وشمل مجتمع الدراسة موظفو شركات البرمجيات المستقرة في طهران، إيران، وشملت عينة الدراسة ٢١٩ موظفاً من أصل ٥٠٩ موظفاً يعملون في ٩٨ شركة، وكان الاستبيان أداة جمع البيانات، وقد تم تقييم صلاحية وموثوقية أداة جمع البيانات من خلال فحص المحتوى والتمييز وصلاحية البناء، واستخدام معامل ألفا كرونباخ وحساب الموثوقية المركبة، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة البنوية وإحصائيات وصفية واستدلالية باستخدام برامج SPSS و SMART PLS

دراسة Persada, and Nabella, (2023) بعنوان "The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير كل من التعويض والتدريب والكفاءة والانضباط الوظيفي على أداء موظفي شركة لواس ريتيل إندونيسيا فرع باتام، وكان أسلوب العينة أسلوب تعداد كلي (جميع موظفي الفرع)، عينة مكونة من ٩٣ موظفاً، وكانت أدوات البحث المستخدمة المقابلات والاستبيانات، وتم تحليل البيانات باستخدام اختبارات الانحدار المتعدد، واختبارات t، واختبارات F في برنامج SPSS الإصدار ٢٥

دراسة Padi, . etal, (2022) بعنوان "Corporate entrepreneurship and employees' competencies: Do employees' perceived feasibility and desirability matter?"

هدفت هذه الدراسة دراسة مدى تأثير عوامل ريادة الأعمال المؤسسية (CE) على الجدارات السلوكية في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة (SMEs) في متروبوليس سيك-وندي-تاكورادي، مع النظر في دور تصور الموظفين لإمكانية و desirability للريادة الداخلية كمُتوسطٍ ومُعتدلٍ لهذه التأثيرات، وقد تم استخدام المنهج

المقطعي الوصفي ذو مقارنة كمية، وشملت عينة الدراسة ٤٤٩ موظفًا في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة بالمقاطعة، وتم أخذ عينات عشوائية بسيطة باستخدام الحاسوب للشركات والموظفين، وكان الاستبيان أداة جمع البيانات، وتم تحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتحليل انحدار متعدد هرمي

١/١/١: التعليق على الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى وجود إجماع عام على أهمية التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في مختلف القطاعات، مع اختلافات في التركيز على العوامل المؤثرة على سلوكيات العاملين، ونستعرض فيما يلي أهم ما توصلت إليه تلك الدراسات:

تتفق دراسة (Mallarangan et al. (2024 مع دراسة Obaid and Hammadi (2023) في التأكيد على تأثير التدريب المستمر في تحسين الجدارات والمهارات السلوكية للعاملين، كما تُظهر دراسة Al Jubouri (2023) دور القيادة التحولية في تحفيز الموظفين على المشاركة في التدريب المستمر، مما يُعزز تطوير جداراتهم السلوكية، كما تُشير دراسة (Raeisi Ziarani et al. (2023 إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة المواهب والسلوكيات الابتكارية للموظفين، وذلك من خلال دور التدريب في تنمية كفاءة الموظفين. كما تُقدم دراسة Sapal et al. (2023 نتائج تُؤكد على تأثير الإشراف التربوي على التزام المعلمين وسلوكياتهم، وهو ما يتوافق مع دور التدريب في تحسين جدارات العاملين السلوكية في القطاع الصحي.

بالإضافة إلى ذلك تُناقش دراسة Padi et al. (2022 دور ريادة الأعمال المؤسسية في تنمية كفاءات الموظفين، مع التركيز على إدراك الموظفين لإمكانية تطبيق ما تعلموه في العمل، كما تُركز دراسة (Persada and Nabella (2023 على تأثير التعويضات والتدريب والكفاءة وانضباط العمل على أداء الموظفين، مع التأكيد على دور العوامل المتعددة في تطوير سلوكيات العاملين.

بالإضافة إلى ذلك، تؤكد دراسة خميس، وآخرون، (2023) على تأثير التدريب المستمر في تحسين إدارة الجودة الشاملة، وهو ما يتوافق مع دور التدريب في تحسين جدارات العاملين السلوكية في القطاع الصحي، وتشير دراسة العتيبي والمبيري (٢٠٢٣) إلى أهمية تطبيق منهجية التحسين المستمر في برامج التدريب، وهو ما يتوافق مع ضرورة تصميم برامج تدريبية مُخصصة لتطوير الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي، كما تُركز دراسة صالح وحباشي (٢٠٢٠) على دور التدريب في تطوير المهارات الفردية، وهو ما يتوافق مع أهمية

تطوير المهارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي، واخيرا تُناقش دراسة حمادة والرقاد (٢٠١٨) استراتيجيات التدريب وأثرها على أداء العاملين، وهو ما يتوافق مع ضرورة تقييم برامج التدريب بشكل دوري لضمان فعاليتها في تحسين سلوكيات العاملين..

٢/١/١: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة: -

إن استخدام الدراسات السابقة في موضوع البحث يمكن أن يساهم في تعزيز الأسس النظرية والمنهجية للدراسة، وتوجيه التصميم البحثي وتحليل النتائج، وتعزيز الثقة في الاستنتاجات. وبالتالي، يمكن أن تكون هذه الدراسات مصدراً قيماً للمعرفة والإلهام في البحث الحالي حول دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي، ونستعرض ذل من خلال التالي:

(١) استعراض الدراسات السابقة التي تتناول دور التدريب المستمر على تطوير الجدارات السلوكية في مجال الرعاية الصحية يساعد هذا في تحديد الفجوات الموجودة في المعرفة وفهم النتائج السابقة ومناقشة تمهيدية للموضوع.

(٢) تساعد الدراسات السابقة في تحديد المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة التي ستدرس في البحث.

(٣) توفر الدراسات السابقة نماذج للأدوات والاستبانات المستخدمة لقياس الجدارات السلوكية وتقييم تأثير التدريب المستمر عليها، كما يمكن استخدام هذه الأدوات كنقطة انطلاق في تصميم الأدوات والإجراءات الخاصة بالدراسة التطبيقية.

(٤) توفر الدراسات السابقة نتائج وتوصيات تستند إلى دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية في القطاع الصحي، ويمكن استخدام هذه النتائج لتوجيه البحث الحالي ومقارنة النتائج المتحققة في دراستك التطبيقية مع الدراسات السابقة.

(٥) تساعد الدراسات السابقة في تحديد النقاط القوية والضعف في الأبحاث السابقة المتعلقة بدور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية في القطاع الصحي، ويمكن أن يساعد هذا في تحسين تصميم الدراسة وتفسير النتائج بشكل أفضل.

(٦) توفر الدراسات السابقة استنتاجات وتوصيات نهائية تتعلق بأهمية التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية في مجال الرعاية الصحية، ويمكن استخدام هذه الاستنتاجات لتوجيه المناقشة والتحليل في دراستك التطبيقية.

٣/١/١: أوجه الاختلاف وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: -

تلعب الدراسات السابقة دوراً هاماً في تعزيز الدراسة الحالية حيث أنه من خلال منهج وإساليب ونتائج الدراسات السابقة استطاع الباحث تكوين خلفية واضحة عن موضوع الدراسة، فهذه الدراسة كغيرها من الدراسات تعد استكمالاً لما سبقها من دراسات ولكنها تتميز عن الدراسات السابقة في عدة جوانب:

(١) السياق التطبيقي: تتميز الدراسة الحالية بتطبيقها في مستشفى الملك فهد، مما يعني أن النتائج والتوصيات ستكون مباشرة قابلة للتطبيق في القطاع الصحي، وهذا يوفر رؤية واقعية لتأثير التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في المستشفى، ويساهم في تحسين الأداء والخدمات الصحية المقدمة.

(٢) العينة المدروسة: يميز الدراسة الحالية استخدامها لعينة محددة من العاملين في مستشفى الملك فهد، وهذا يسمح بتحليل مفصل لتأثير التدريب المستمر على الجدارات السلوكية لهذه العينة المحددة، ويمكن أن يساعد في تحديد التحسينات المطلوبة على مستوى فريق العمل في المستشفى.

(٣) الأدوات والإجراءات: تتميز الدراسة الحالية بتطوير أدوات واستبانات مخصصة لقياس الجدارات السلوكية وقياس تأثير التدريب المستمر عليها في سياق المستشفى، وهذا يسمح بقياس النتائج بشكل مباشر ودقيق، ويسهم في توفير بيانات فريدة وقيمة تتعلق بتأثير التدريب المستمر في المستشفى المحدد.

(٤) المساهمة في المعرفة: من خلال إجراء الدراسة التطبيقية في مستشفى الملك فهد، يمكن للبحث الحالي أن يساهم في إثراء المعرفة المتاحة حول دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية في القطاع الصحي، ويمكن أن تكون النتائج والتوصيات مفيدة للمؤسسات الصحية الأخرى التي تسعى لتعزيز كفاءة وأداء فرق العمل الصحية.

(٥) التحليل والتفسير: يميز البحث الحالي تحليل وتفسير النتائج المتحققة في سياق مستشفى الملك فهد بشكل محدد، وهذا يساعد في فهم العوامل المؤثرة والتحديات الفردية والتنظيمية التي قدت نتائج الدراسة وتأثير التدريب المستمر على الجدارات السلوكية في المستشفى.

٣/١: مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في محاولة الفهم الشامل لدور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي، وتطبيق هذا الدور في سياق مستشفى الملك فهد، فعلى الرغم من أهمية التدريب المستمر في تحسين أداء العاملين وتعزيز جودة الرعاية

الصحية، إلا أن هناك نقص في الدراسات التطبيقية التي تعالج هذه المسألة بشكل محدد في بيئة المستشفى والقطاع الصحي، ويتمثل سؤال البحث الرئيسي في التساؤل التالي:
ما هو دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي، وكيف يمكن تطبيق هذا الدور في مستشفى الملك فهد؟

ويتفرع هذا التساؤل الى عدة تساؤلات فرعية كالتالي: -

- ما مدى تطبيق التدريب المستمر بمستشفى الملك فهد؟
- ما مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد؟
- هل يوجد دور للتدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد؟

٤/١: أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي، من خلال إجراء دراسة تطبيقية في مستشفى الملك فهد، وسيتم استكشاف أهمية التدريب المستمر وتحليل مدى تأثيره على تطوير الجدارات السلوكية اللازمة لتحسين جودة الرعاية الصحية في المستشفى، ويتمثل الهدف الرئيسي في الهدف التالي:
تحديد دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في مستشفى الملك فهد، وتحديد كيفية تطبيق هذا الدور بشكل فعال في مستشفى الملك فهد.
ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية: -

- بيان دور للتدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد.
- تحديد مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد.
- تحديد مدى تطبيق التدريب المستمر بمستشفى الملك فهد

٥/١: أهمية البحث: بناءً على الأهداف السابق ذكرها والأسئلة البحثية السابقة، يمكن التعرف على الأهمية العلمية والأهمية التطبيقية لهذا البحث على النحو التالي:
أ- الأهمية العلمية:

- تساهم الدراسة في مجال البحث العلمي من خلال تحليل دور التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي، وتوفر الدراسة نظرة عميقة عن أهمية التدريب المستمر وتأثيره على تعزيز الأداء وتطوير المهارات السلوكية للعاملين في المجال الصحي.

- تساهم الدراسة في زيادة المعرفة والفهم حول أفضل الممارسات في مجال التدريب المستمر وتطوير الجدارات السلوكية في القطاع الصحي، ويمكن أن تساعد النتائج والتوصيات الناتجة عن الدراسة في تحسين استراتيجيات التدريب وتعزيز جودة الرعاية الصحية.

ب- الأهمية التطبيقية:

- تحسين جودة الرعاية الصحية: يمكن أن يساهم التدريب المستمر في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة في مستشفى الملك فهد من خلال تطوير جدارات السلوك الفعالة للعاملين، كما ستساعد النتائج والتوصيات الناتجة عن الدراسة في تحديد الجدارات السلوكية الأساسية التي يجب تنميتها وتعزيزها لدى العاملين في المستشفى.
- تحسين أداء العاملين: توفر الدراسة فهماً أعمق لدور التدريب المستمر في تحسين أداء العاملين في القطاع الصحي، ومن خلال تطوير الجدارات السلوكية، يمكن تعزيز القدرات والمهارات اللازمة لتقديم رعاية صحية عالية الجودة وتلبية احتياجات المرضى.
- تعزيز رضا المرضى: من خلال تحسين المهارات السلوكية للعاملين، يمكن تعزيز تفاعلاتهم الإيجابية مع المرضى وتحسين رضاهم، كما ستساهم الدراسة في تحديد استراتيجيات التدريب المستمر التي يمكن أن تساعد في تحقيق تجربة مرضى أفضل وتحسين العلاقة بين العاملين والمرضى.

٦/١: فروض البحث:

من العرض السابق لمشكلة وأهداف البحث يرى الباحث انه سوف يتم قياس أثر التدريب المستمر على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، من خلال اختبار صحة الفروض التالية:

- تطبق أو تتبع مستشفى الملك فهد سياسة التدريب المستمر .
 - يتوقع تحقيق مستوى مرتفع من تطوير جدارات العاملين بمستشفى الملك فهد.
 - يوجد دور للتدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد.
- ويمكن توضيح مشكلة وأهداف وفروض البحث في الجدول التالي:

جدول (٢/١) يوضح مشكلة وأهداف وفروض البحث

م	المشكلة	الاهداف	الفروض
١	ما مدى تطبيق التدريب المستمر بمستشفى الملك فهد ؟	تحديد مدى تطبيق التدريب المستمر بمستشفى الملك فهد	تطبق أو تتبع مستشفى الملك فهد سياسة التدريب المستمر .
٢	ما مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد ؟	تحديد مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد.	يتوقع تحقيق مستوى مرتفع من تطوير جدارات العاملين بمستشفى الملك فهد .

م	المشكلة	الاهداف	الفروض
٣	هل يوجد دور للتدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد؟	بيان دور للتدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد.	يوجد دور للتدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد.

٩/١: منهجية البحث: أعتمد الباحث علي الأسلوب القياسي في إعداد البحث.

- من حيث تحقيق الهدف من البحث: اعتمد الباحث علي الأساليب التالية:

أ- الدراسة الاستطلاعية والتي اتبعها الباحث في تشخيص وتحديد مشكلة البحث.

ب- المنهج الوصفي التحليلي أعتمد الباحث في إعداد البحث على المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم على الجمع بين الدراسة المكتبية والدراسة الميدانية لتحليل المشكلة وعلاجها " أسلوب دراسة الحالات ". وذلك كما يلي:

(١) المنهج الوصفي: يتضمن مراجعة الكتب والدوريات والنشرات والدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع محل البحث.

(٢) المنهج التحليلي: يتضمن جميع البيانات الميدانية عن طريق قائمة الاستقصاء التي تم الاعتماد عليها والمقابلات الشخصية مع بعض العاملين في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية محل البحث.

- من حيث نوعية البيانات: أعتمد الباحث علي الدراسة المكتبية في جمع وتحليل كافة البيانات التاريخية من المصادر الداخلية والخارجية التالية:

(١) العديد من المراجع العلمية من الكتب والدوريات العربية والأجنبية.

(٢) الرسائل والأبحاث العملية والدراسات والتقارير المنشور التي تناولت موضوع البحث.

(٣) فضلاً عن العديد من التقارير والمجلات الخاصة المديرية العامة للشئون الصحية (مجال التطبيق) للمساعدة في زيادة الإلمام بموضوع ومتغيرات البحث والتي أمكن الاستعانة بها في تكوين الإطار النظري لهذا البحث.

١٠/١: مجتمع البحث وعينة البحث: سيشمل مجتمع البحث عينة من العاملين في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية وسيتم اختيار العينة التي سيطبق عليها بطريقة عشوائية. عينة البحث:

حساب حجم العينة: وفقاً لحجم مجتمع البحث حيث يبلغ (١٠٠٠) عامل من الكادر الطبي والترمضي في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، وسيتم حساب حجم العينة في ضوء استخدام معادلة تحديد حجم العينة وبما يضمن التمثيل الكامل لهذا المجتمع وحتى لا يزيد الخطأ في التقدير عن ٥%، واعتمد الباحث على القانون التالي في تحديد حجم العينة :

$$N = \frac{C(1-C)}{A + C(1-C)}$$

حيث أن:

N حجم العينة

C نسبة الحد الأقصى لتوافر الخصائص المطلوب دراستها في أي مجتمع وقد اعتبرها الباحث ٥٠% = ٠,٥٠

A مربع نسبة الخطأ المسموح به وقد اعتبره الباحث ٥% على (مربع الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة) الذي اختاره الباحث وهو ٩٥% وبذلك تكون الدرجة المعيارية المقابلة = ١,٩٦

$$A = \frac{(1,96 \times 1,96)}{(0,05 \times 0,05)} = 3,84 / 0,0025 = 1,536$$

N : حجم مجتمع الدراسة = (١٠٠٠)

وبالتطبيق على القانون السابق يصبح حجم العينة = ٣٥٠

- الإطار المنهجي العام للدراسة.

وفيه يتم عرض مجتمع وعينة الدراسة كما يتم عرض ادارة الدراسة والتأكد من ثباتها وصدقها :

١/١/٣ : مجتمع وعينة الدراسة:

يُقدّر حجم المجتمع تقريباً بعدد (١٠٠٠) عامل وفقاً لوزارة الصحة السعودية، طبقاً للجدول رقم (١/١) ويمكن تحديد حجم عينة البحث من مجتمع محدود وفقاً لقانون تحديد حجم العينة وبما يضمن التمثيل الكامل لهذا المجتمع وحتى لا يزيد الخطأ في التقدير عن ٥%، واعتمد الباحث على القانون التالي في تحديد حجم العينة.

$$N = \frac{C(1-C)}{A + \frac{C(1-C)}{N}}$$

حيث N : حجم العينة

C: نسبة الحد الأقصى لتوافر الخصائص المطلوب دراستها في اي مجتمع وقد اعتبرها الباحث ٥٠% = ٠,٥٠

أ: (مربع نسبة الخطأ المسموح به) وقد اعتبره الباحث ٥% على (مربع الدرجة المعيارية المقابلة للمعامل الثقة) الذي اختاره الباحث وهو ٩٥% وبذلك تكون الدرجة المعيارية المقابلة = ١,٩٦.

$$أ = (٠,٠٥ \times ٠,٠٥) / (١,٩٦ \times ١,٩٦) = ٠,٠٠٢٥ / ٣,٨٤ = ٠,٠٠٠٦٥$$

ن: حجم مجتمع الدراسة = (٣٠٣٢) من العاملين بمستشفيات صحة نجران محل الدراسة

وبالتطبيق على القانون السابق يصبح حجم العينة = ٢٧٨ مفردة

وبإجراء التطبيق تم الحصول على عدد (٣٥٠) وللاستفادة من زيادة حجم العينة تم اخذ كامل العدد

، حيث تم توزيع استبانة الدراسة على العينة المختارة بطريقة عشوائية من مختلف الأقسام والفئات العمرية والتعليمية لضمان تمثيلها للمجتمع.

٢/١/٣: الأدوات المستخدمة في الدراسة:

يعد الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، حيث تم استخدام الاستبيان كوسيلة بحث للكشف عن آراء عينة الدراسة ويعد إعداد الاستبيان هو من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث لأنه الأساس الذي يتضمن صحة النتائج التي يتم التوصل إليها. وقد تضمن الاستبيان قسمين:

■ القسم الأول: وهو يحتوي على البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين، وهي: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي، عدد الدورات التدريبية).

■ القسم الثاني: ويحتوي على محورين: -

المحور الأول: ويتمثل في التدريب المستمر، حيث شمل (٢٧) عبارة اجمالية للمتغير المستقل موزعة على الأبعاد التالية:

١. تحديد الاحتياجات التدريبية (٦ فقرات

٢. تصميم البرامج التدريبية (٧ فقرات

٣. تنفيذ البرامج التدريبية (٧ فقرات

٤. تقييم البرامج التدريبية (٧ فقرات

المحور الثاني: ويتمثل في الجدارات السلوكية للعاملين، حيث شمل (٣٢) عبارة اجمالية للمتغير التابع موزعة على الأبعاد التالية:

١. الخبرة التخصصية (٥ فقرات

٢. المرونة (٥ فقرات

٣. البحث عن المعلومة (٥) فقرات

٤. النزاهة والاستقامة (٦) فقرات

٥. الثقة بالنفس (٥) فقرات

٦. الرقابة الذاتية (٦) فقرات

وقد تم الاعتماد على مقياس للإجابة يتراوح بين ١ إلى ٥ حسب مقياس ليكرت الخماسي حيث طلب من أفراد العينة إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات وفق هذا المقياس كما يلي: -

١. غير موافق بشدة: ولها درجة واحدة (١)

٢. غير موافق: ولها درجتان (٢)

٣. محايد: ولها ثلاث درجات (٣)

٤. موافق: ولها أربع درجات (٤)

٥. موافق بشدة: ولها خمس درجات (٥)

أي انه كلما اقتربت الاجابة من (٥) كلما كانت الموافقة بشكل أكبر ووفقاً لما سبق:

يتم حساب المدي: وهو الفرق بين أعلى قيمة وأقل درجة بالمقياس $٥ - ١ = ٤$

طول الفئة: والذي يمثل: المدي / عدد فئات المقياس: $٤ / ٥ = ٠,٨$ ويتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١) وذلك لتحديد الحد الأعلى لأول فئة: $٠,٨ + ١ = ١,٨$ وبذلك تتحدد فئات المقياس كالتالي:

- من ١ إلى ١,٨٠ غير موافق بشدة

- من ١,٨١ إلى ٢,٦٠ غير موافق.

- من ٢,٦١ إلى ٣,٤ محايد.

- من ٣,٤١ إلى ٤,٢ موافق.

- من ٤,٢١ إلى ٥,٠٠ موافق بشدة.

ثبات وصدق الاستبيان: وفيما يلي نعرض اجراءات التأكد من ثبات وصدق اداة الدراسة :

ثبات الاستبيان (Reliability): يقصد به مدى الحصول على نفس النتائج، أو نتائج مقاربة لو كررت الدراسة في ظروف متشابهة باستخدام الاداة نفسها، ومن خلال الجدول ادناه، فان ثبات اداة الدراسة باستخدام معامل الفا كرونباخ (Coefficient Alpha Cronbach)، الذي يحدد مستوى قبول أداة الدراسة بمستوى 0,60 فأكثر، وقد بلغ قيمه معامل الثبات لجميع ابعاد المتغير المستقل "التدريب المستمر" بين (٩٤,٤ %) و (٩٥,٧ %)، بينما بلغ إجمالي معامل

الثبات للمتغير المستقل (٩٨,٦) وبلغ قيمه معامل الثبات لجميع ابعاد المتغير التابع "الجدارات السلوكية للعاملين" بين (٩١,٧ %) و (٩٣,٢ %)، بينما بلغ إجمالي معامل الثبات للمتغير التابع (٩٧,٦) وبهذا نكون قد وضحنا مدى ثبات اداة الدراسة، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول (١-٣) معاملات ثبات الاستبيان

المحور	عدد العناصر	ألفا كرونباخ
تحديد الاحتياجات التدريبية	٦	٩٤,٤ %
تصميم البرامج التدريبية	٧	٩٤,٨ %
تنفيذ البرامج التدريبية	٧	٩٤,٩ %
تقييم البرامج التدريبية	٧	٩٥,٧ %
التدريب المستمر	٢٧	٩٨,٦ %
الخبرة التخصصية	٥	٩٢,٢ %
المرونة	٥	٩٣,٢ %
البحث عن معلومة	٥	٩١,٧ %
النزاهة والاستقامة	٦	٩٢,٧ %
الثقة بالنفس	٥	٩٢,٤ %
الرقابة الذاتية	٦	٩٤,٨ %
الجدارات السلوكية للعاملين	٣٢	٩٧,٦ %

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

صدق الاستبيان (Validity) : يقصد بصدق الاداة قدرة الاستبيان على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها، وللتحقق من صدق الاستبيان المستخدم في الدراسة نستخدم على ما يلي:

الصدق الذاتي (الاتساق الداخلي): تم حساب معامل الارتباط (Pearson) بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والبعد الذي تنتمي إليه والجدول التالية تبين معاملات الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل، حيث يقترح الإحصائيين أنه إذا كان للارتباط دلالة إحصائية فالفقرة تحقق الصدق الذاتي ، بينما يري آخرون أن تحقق الدلالة لا يكفي بل يجب أن يفوق معامل الارتباط نسبة (٥٠ %) وآخرون يقدرن النسبة بـ (٧٠ %) وأي شرط تحقق بالنسبة لمؤشرات الاستبيان في هذه الدراسة فسيتم قبوله، وسنوضح النتائج المتحصل عليها في الجداول التالية :

نتائج الصدق الذاتي لأبعاد المتغير المستقل " التدريب المستمر ": فيما يلي سيتم عرض نتائج الصدق الذاتي لأبعاد المتغير المستقل " التدريب المستمر " وهي متمثلة فيما يلي (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية).

الجدول رقم (٣-٢) الصدق الذاتي لبعد تحديد الاحتياجات التدريبية

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	يتم مراجعة خطط المستشفى المستقبلية لتحديد الاحتياجات التدريبية.	٠.٨٩٣**	٠.٠٠٠
٢	يستخدم تحليل الفجوة بين الاداء الحالي والاداء المستهدف للعاملين في تحديد الاحتياجات التدريبية.	٠.٩٠٨**	٠.٠٠٠
٣	يستخدم تحليل الوظائف في تحديد الاحتياجات التدريبية.	٠.٩٢٧**	٠.٠٠٠
٤	يشارك العاملون إدارة المستشفى في تحديد الاحتياجات التدريبية	٠.٩١١**	٠.٠٠٠
٥	يتم استخدام تقنيات وادوات حديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.	٠.٨٨٩**	٠.٠٠٠
٦	يتم اجراء مراجعات دوريه لتحديث احتياجات التدريب بناء على التطورات الحديثة في العمل.	٠.٨٩٥**	٠.٠٠٠
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين (٠.٨٨٩)، (٠.٩٢٧) عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث كانت مستويات الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي ل فقرات بعد تحديد الأحتياجات التدريبية.

الجدول رقم (٣-٣) الصدق الذاتي لبعد تصميم البرامج التدريبية

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	يتم تصميم البرامج التدريبية بناء على احتياجات العاملين الفعلية.	٠.٩١٣**	٠.٠٠٠
٢	تتضمن البرامج التدريبية اهدافا محددة وواضحة.	٠.٨٩٠**	٠.٠٠٠
٣	محتوى برامج التدريب يتناسب مع قدرات العاملين بالمستشفى	٠.٩١٧**	٠.٠٠٠
٤	تحتوى البرامج التدريبية على محتوى تدريبي متنوع يناسب جميع العاملين.	٠.٩٠٠**	٠.٠٠٠
٥	يتم اختيار وسائل التدريب وفقا لاحتياجات العاملين ومتطلباتهم المهنية.	٠.٩٢٩**	٠.٠٠٠
٦	تشمل البرامج التدريبية مواد تعليمية متطورة تسهم في تحسين الاداء الوظيفي.	٠.٩١١**	٠.٠٠٠
٧	أهداف البرامج التدريبية قابلة للتحقيق ويمكن قياسها	٠.٩٢٣**	٠.٠٠٠
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين (٠.٨٩٠)، (٠.٩٢٩) عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث كانت مستويات الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي ل فقرات بعد تصميم البرامج التدريبية.

الجدول رقم (٣-٤) الصدق الذاتي لبعء تنفيذ البرامج التدريبية

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	يتم تنفيذ البرامج التدريبية بشكل يلبي توقعات العاملين.	٠.٩٠٧**	٠.٠٠٠
٢	توفر البرامج التدريبية بيئة تدريبية محفزة وملائمة.	٠.٩١٧**	٠.٠٠٠
٣	يتم توفير المدربين المؤهلين لتنفيذ البرامج التدريبية.	٠.٩٠٥**	٠.٠٠٠
٤	يتم متابعة العاملين خلال تنفيذ البرامج التدريبية لضمان الفهم والاستفادة.	٠.٩١١**	٠.٠٠٠
٥	يتم تنفيذ البرامج التدريبية في اوقات مناسبة لجدول عمل الموظفين.	٠.٩٢٥**	٠.٠٠٠
٦	يتم توفير الدعم الفني والمادي اللازم للعاملين اثناء تنفيذ البرامج التدريبية.	٠.٩١١**	٠.٠٠٠
٧	تعتمد إدارة المستشفى على مدربين من داخل وخارج المستشفى	٠.٩١٧**	٠.٠٠٠
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعء تراوحت بين (٠.٩٠٥) و(٠.٩١٧) عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث كانت مستويات الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي ل فقرات بعد تنفيذ البرامج التدريبية.

الجدول رقم (٣-٥) الصدق الذاتي لبعء تقييم البرامج التدريبية

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	يتم تقييم البرامج التدريبية بانتظام لمعرفة مستوى الاستفادة.	٠.٩٤١**	٠.٠٠٠
٢	يتم تقييم مدى تحقيق الأهداف التدريبية الموضوع مسبقاً.	٠.٩٣٣**	٠.٠٠٠
٣	يتم اشرار العاملين في عملية تقييم البرامج التدريبية.	٠.٩١٤**	٠.٠٠٠
٤	تعتمد ادارة المستشفى على نتائج التقييم لتطوير البرامج التدريبية المستقبلية.	٠.٩١٠**	٠.٠٠٠
٥	يتم توفير اليات واضحة لتلقى آراء وملاحظات المشاركين حول البرامج التدريبية.	٠.٩١٧**	٠.٠٠٠
٦	يتم استخدام نتائج التقييم لتحسين الاداء التدريبي.	٠.٩٠٥**	٠.٠٠٠
٧	عملية التقييم تتم بشفافية وعدالة ووضوح	٠.٩١٣**	٠.٠٠٠
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعء تراوحت بين (٠.٩٠٥)، و(٠.٩٤١) عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث كانت الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي ل فقرات بعد تقييم البرامج التدريبية .

نتائج الصدق الذاتي لأبعاد المتغير التابع "الجدارات السلوكية للعاملين":

فيما يلي يتم عرض نتائج الصدق الذاتي لأبعاد المتغير التابع والتي تشمل (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والأستقامة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية).

الجدول رقم (٣-٦) الصدق الذاتي لبعد الخبرة التخصصية

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	اكتسبت مهارات جديدة ساعدتني على أداء مهام عملي بكفاءة.	٠.٨٨٤**	٠.٠٠٠
٢	أصبحت أقدم حلولاً إبداعية للمشكلات التي تواجهني في العمل.	٠.٨٧٧**	٠.٠٠٠
٣	أستطيع مواكبة التطورات في مجال عملي بفضل التدريب المستمر.	٠.٨٧٢**	٠.٠٠٠
٤	أصبحت أتخذ قرارات صائبة في العمل بناءً على معلومات دقيقة.	٠.٨٦٥**	٠.٠٠٠
٥	أصبحت أستخدم مهاراتي التخصصية بشكل فعال في خدمة المرضى.	٠.٨٧٤**	٠.٠٠٠

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين (٠.٨٦٥) و (٠.٨٨٤) عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث كانت مستويات الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي لفقرات بعد الخبرة التخصصية.

الجدول رقم (٣-٧) الصدق الذاتي لبعد المرونة

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	أستطيع التكيف بسهولة مع التغيرات في بيئة العمل.	٠.٨٨٨**	٠.٠٠٠
٢	أستطيع العمل بكفاءة تحت ضغط كبير دون التأثير على أدائي.	٠.٩٠٨**	٠.٠٠٠
٣	أستطيع العمل بانسجام مع زملائي في الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة.	٠.٨٩٨**	٠.٠٠٠
٤	أستطيع التواصل بفعالية مع زملائي وفهم احتياجاتهم.	٠.٨٥٣**	٠.٠٠٠
٥	أستطيع حل النزاعات بشكل سلمي وبناءً على التفاهم.	٠.٨٩٩**	٠.٠٠٠

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين (٠.٨٥٣) و (٠.٩٠٨) عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث كانت مستويات الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي لفقرات بعد المرونة.

الجدول رقم (٣-٨) الصدق الذاتي لبعد البحث عن المعلومة

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	أستطيع البحث عن المعلومات من مصادر موثوقة وذات صلة.	٠.٧٤٩**	٠.٠٠٠
٢	أستطيع تقييم المعلومات بشكل نقدي واختيار المعلومات الصحيحة.	٠.٧٩١**	٠.٠٠٠
٣	أستطيع استخدام المعلومات بشكل صحيح في حل المشكلات واتخاذ القرارات.	٠.٧٣١**	٠.٠٠٠
٤	أستطيع مشاركة المعلومات مع زملائي بشكل فعال.	٠.٧٠٢**	٠.٠٠٠

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
٥	أستطيع مواكبة التطورات العلمية في مجال عملي من خلال البحث المستمر.	.٧٣٣**	.٠٠٠
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين (٠.٧٠٢) و (٠.٩١) عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث كانت مستويات الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي ل فقرات بعد البحث عن معلومة.

الجدول رقم (٣-٩) الصدق الذاتي لبعد النزاهة والأستقامة

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	أتصرف بمسؤولية وأخلاقية في جميع مواقف العمل.	.٨٦٧**	.٠٠٠
٢	أتعامل مع المرضى وزملائي باحترام وتقدير.	.٨٧٥**	.٠٠٠
٣	أؤدي عملي بصدق وأمانة دون أي تقصير.	.٨٩٣**	.٠٠٠
٤	أحرص على تجنب الأخطاء في العمل واتباع الإجراءات الصحيحة.	.٨٩٠**	.٠٠٠
٥	أتعامل مع جميع المواقف بحيادية وعدل.	.٨٨١**	.٠٠٠
٦	ألتزم في عملي بسلوكيات وأخلاق المهنة	.٨٨٨**	.٠٠٠
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين (٠.٨٦٧) و (٠.٨٩٣) عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث كانت مستويات الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي ل فقرات بعد النزاهة والأستقامة .

الجدول رقم (٣-١٠) الصدق الذاتي لبعد الثقة بالنفس

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	أصبحت أكثر ثقة بنفسي وقدراتي في العمل.	.٨٦٦**	.٠٠٠
٢	أستطيع اتخاذ قرارات مستقلة دون تردد.	.٨٩٢**	.٠٠٠
٣	أستطيع التعبير عن أفكاري بشكل واضح ومباشر.	.٨٨٢**	.٠٠٠
٤	أستطيع حل المشكلات بشكل فعال دون خوف أو تردد.	.٨٨٤**	.٠٠٠
٥	أتعامل مع المواقف الصعبة بشكل إيجابي وبناء.	.٨٥٨**	.٠٠٠
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين (٠.٨٥٨) و (٠.٨٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث كانت مستويات الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي لفقرات بعد الثقة بالنفس.

الجدول رقم (٣-١١) الصدق الذاتي لبعد الرقابة الذاتية

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	أستطيع تنظيم وقتي بشكل فعال وإنجاز جميع المهام المطلوبة.	٠.٨٩٥**	٠.٠٠٠
٢	أستطيع التحكم في مشاعري بشكل مناسب في مختلف المواقف.	٠.٩١١**	٠.٠٠٠
٣	أستطيع العمل بشكل مستقل دون الحاجة إلى إشراف مباشر.	٠.٩١١**	٠.٠٠٠
٤	أتحمل مسؤولية أعمالي وأتقبل نتائجها.	٠.٩٢٣**	٠.٠٠٠
٥	أستطيع حل المشكلات التي تواجهني بشكل مستقل.	٠.٩١١**	٠.٠٠٠
٦	مستوى أدائي يتماشى مع معايير الجودة المحددة	٠.٨٦٦**	٠.٠٠٠

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين (٠.٨٦٦)، و(٠.٩٢٣) عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث كانت الدلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي لفقرات بعد الرقابة الذاتية .

نتائج الصدق الذاتي بين المتغير المستقل وابعداء المختلفة:

جدول رقم (٣-١٢) يوضح درجة الاتساق الداخلي بين ابعاد المتغير المستقل (التدريب

المستمر) والدرجة الكلية

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	تحديد الاحتياجات التدريبية	٠.٩٠٧**	٠.٠٠٠
٢	تصميم البرامج التدريبية	٠.٩٦٢**	٠.٠٠٠
٣	تنفيذ البرامج التدريبية	٠.٩٥٨**	٠.٠٠٠
٤	تقييم البرامج التدريبية	٠.٩٥٤**	٠.٠٠٠

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يوضح الجدول درجة الارتباط الايجابية بين ابعاد المتغير المستقل (التدريب المستمر) وهي: (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية)، مع الدرجة الكلية للاستبانة، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٩٠٧) إلى (٠,٩٦٢) وهي قيم مرتفعة تدل على ارتباط قوي بين الأبعاد والدرجة الكلية، كما كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يؤكد أن

الارتباطات ليست بالصدفة، ويلاحظ أن بعد "تصميم البرامج التدريبية" كان له أقوى ارتباط بالدرجة الكلية (٠,٩٦٢) مما يشير إلى أهميته في تفسير التدريب المستمر، وبشكل عام يمكن القول أن الجدول يوضح اتساق داخلي جيد لأبعاد الاستبانة مما يؤكد صدق بنائه.

جدول رقم (٣-١٣) يوضح درجة الارتباط بين ابعاد المتغير التابع (الجدارات السلوكية

للعاملين) والدرجة الكلية

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	الخبرة التخصصية	٠.٩٢٩**	٠.٠٠٠
٢	المرونة	٠.٩٢٩**	٠.٠٠٠
٣	البحث عن المعلومة	٠.٩٢٧**	٠.٠٠٠
٤	النزاهة والأستقامة	٠.٩٤٢**	٠.٠٠٠
٥	الثقة بالنفس	٠.٩٢٨**	٠.٠٠٠
٦	الرقابة الذاتية	٠.٩٥٦**	٠.٠٠٠

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يوضح هذا الجدول درجة الارتباط الايجابي بين أبعاد المتغير التابع (الجدارات السلوكية للعاملين) وهي: (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والأستقامة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية)، مع الدرجة الكلية للاستبانة، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٩٢٧ إلى ٠,٩٥٦) وهي قيم عالية جدا تدل على ارتباط قوي جدا بين الأبعاد والدرجة الكلية، وكان جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) ، كما يلاحظ أن بعد "الرقابة الذاتية" كان له أقوى ارتباط (٠,٩٥٦) مما يشير لأهميته الكبرى في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي، كما يؤكد الجدول وجود اتساق داخلي ممتاز لأبعاد الاستبانة مما يعزز من صدق بنائها.

المبحث الثاني : التحليل الوصفي لخصائص العينة: فيما يلي نعرض خصائص عينة الدراسة (النوع - العمر - المؤهل العلمي - المستوى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة - الدورات التدريبية) كما يلي :

توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "النوع" تكونت عينة الدراسة من اجمالي (٣٥٠) ما بين

ذكور واثناث ويوضح الجدول التالي توزيع افراد العينة وفقاً لمتغير النوع :

جدول (٣-١٤) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "النوع"

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٢٠١	٥٧,٤%
أنثى	١٤٩	٤٢,٦%
الإجمالي	٣٥٠	١٠٠%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول (٣-١٤) أن إجمالي عدد عينه الدراسة (٣٥٠) وإن نسبة الذكور والاناث متباعدة الى حد ما، حيث كانت غالبية العينة من الذكور وقد بلغت عينة الذكور (٢٠١) بنسبة (٥٧,٤%) من إجمالي حجم العينة، في حين بلغت عينة الاناث (١٤٩) بنسبة (٤٢,٦%) من اجمالي حجم العينة

▪ **توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير "العمر"** تكونت عينة الدراسة من اجمالي (٣٥٠) ما

بين ذكور واناث ويوضح الجدول التالي توزيع افراد العينة وفقاً لمتغير العمر:

جدول (٣-١٥) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير "العمر"

النسبة المئوية	العدد	النوع
١٢,٦%	٤٤	من ٢٠ الى ٣٠ سنة
٤٩,٤%	١٧٣	من ٣١ الى ٤٠ سنة
٣٤,٣%	١٢٠	من ٤١ الى ٥٠ سنة
٣,٧%	١٣	من ٥٠ سنة فما فوق
١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال تحليل بيانات جدول (٣-١٥) يتضح ان إجمالي عدد المبحوثين (٣٥٠)، كانت فئة المشاركين الذين أعمارهم تتراوح من (٣١) إلى (٤٠) سنة هي الأعلى وسجلت (٤٩,٤%)، وهذا يدل على ان معظم المبحوثين من فئة الشباب متوسطي العمر اصحاب الخبرات، كما اشارت النتائج أن هناك تباعد ملحوظ بين كافة الفئات العمرية المشاركة، حيث شاركت الفئة العمرية من (٤١) سنة الى (٥٠) سنة بنسبة مشاركة تمثل (٣٤,٣%) من عينة البحث، ونسبة الفئة العمرية من (٢٠) الى (٣٠) سنة بنسبة مشاركة (١٢,٦)، وجاءت في المرتبة الاخيرة الفئة العمرية من (٤٥) سنة فأكثر بنسبة مشاركة (٣,٧)، وتدل هذه النسب على المشاركة الشبابية الكبيرة في الاستبيان،

توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير "المؤهل العلمي"

جدول (٣-١٦) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير "المؤهل العلمي"

النسبة المئوية	العدد	النوع
٣,١%	١١	أقل من ثانوى
٧,٤%	٢٦	ثانوى
٢٧,١%	٩٥	دبلوم قبل الجامعي
٣٠,٣%	١٠٦	بكالوريوس
٣٢%	١١٢	دراسات عليا
١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال تحليل بيانات جدول (٣-١٦) يظهر ان إجمالي عدد المبحوثين (٣٥٠)، حيث اظهرت النتائج تقارب كبير بين نسبة المشاركين في المستوى العلمي "بكالوريوس" بنسبة مشاركة بلغت (٣٠,٣%)، ونسبة الحاصلين على مؤهل علمي "دراسات عليا" بنسبة بلغت (٣٢%)، بينما بلغت نسبة مشاركة الفئة "دبلوم قبل الجامعي" بنسبة (٢٧,١)، وكان هناك تقارب بين مشاركة الفئات العمرية "أقل من ثانوي وثانوي" بنسبة مشاركة على الترتيب بلغت (٣,١%) و (٧,٤%)، ويعد هذا مؤشر طبيعي في هرم تسلسل الدرجات العلمية

■ توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "المسمى الوظيفي"

تكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) من مختلف الوظائف بالمستشفى ويوضح الجدول التالي توزيع افراد العينة وفقا للمستوى الوظيفي:

جدول (٣-١٧) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "المسمى الوظيفي"

النسبة المئوية	العدد	النوع
٢,٣%	٨	عضو مجلس ادارة
٢١,٧%	٧٦	مدير
٣٥,٧%	١٢٥	موظف اداري
٤٠,٣%	١٤١	أخرى
١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال تحليل بيانات جدول (٣-١٧) يظهر ان إجمالي عدد المبحوثين (٣٥٠)، وكانت نسبة المشاركين من الفئة الوظيفية "أخرى" والتي تشمل الكادر الطبي والتمريضي هي الاعلى بنسبة تبلغ (٤٠,٣%)، تليها نسبة المشاركين من الفئة الوظيفية "موظف اداري" والتي بلغت (٣٥,٧%)، ثم تليها نسبة المشاركين من الفئة "مدير" (٢١,٧%) ولم تتجاوز نسبة المشاركين من الفئة الوظيفية "عضو مجلس ادارة" نسبة (٢,٣%)، ويشير هذا الى التنوع بين الفئات الوظيفية المشاركة في عينة البحث.

توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "عدد سنوات الخبرة" تكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) من العاملين بالمستشفى ويوضح الجدول التالي توزيع افراد العينة وفقا لعدد سنوات الخبرة:

جدول (٣-١٨) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "عدد سنوات الخبرة"

النسبة المئوية	العدد	النوع
١٢,٦%	٤٤	أقل من ٣ سنوات
١٤,٣%	٥٠	من ٣ الى أقل من ٦ سنة
٢٣,٤%	٨٢	من ٦ الى أقل من ٩ سنة
٤٩,٧%	١٧٤	من ٩ سنة فأكثر
١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال تحليل بيانات جدول (٣-١٨) يظهر ان إجمالي عدد المبحوثين (٣٥٠)، وكانت نسبة المشاركين اصحاب الخبرات " من ٩ سنوات فأكثر " هي الاعلى بنسبة تبلغ (٤٩,٧%)، تليها نسبة المشاركين أصحاب الخبرات " من ٦ الى اقل من ٩ سنة " والتي بلغت (٢٣,٤%)، ثم تليها نسبة المشاركين من اصحاب الخبرات " من ٣ الى اقل من ٦ سنوات " بنسبة بلغت (١٤,٣%) ولم تتجاوز نسبة المشاركين اصحاب الخبرات " أقل من ٣ سنوات " بنسبة (١٢,٦%)، ويشير هذا الى ان عينة البحث تتمتع بخبرات ممتازة في العمل مما يجعلها اكثر كفاءة في الاجابة على الاستبانة.

توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "عدد الدورات التدريبية" تكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) من مختلف الوظائف بالمستشفى ويوضح الجدول التالي توزيع افراد العينة وفقا لعدد الدورات التدريبية :

جدول (٣-١٩) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "عدد الدورات التدريبية"

النسبة المئوية	العدد	النوع
٩,٧%	٣٤	دورة واحدة
٨%	٢٨	دورتين
٦٩,٧%	٢٤٤	أكثر من دورتين
١٢,٦%	٤٤	لا يوجد لدى دورات تدريبية
١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي

من خلال تحليل بيانات جدول (٣-١٩) يظهر ان إجمالي عدد المبحوثين (٣٥٠)، وكانت نسبة المشاركين الذين حصلوا على اكثر من دورتين هي الأكثر والتي بلغت (٦٩,٧%)، مما يدل على اهتمام مستشفيات صحة نجران بالمملكة بتدريب العاملين بها، تليها نسبة المشاركين الذين حصلوا على دورة واحدة بنسبة مشاركة بلغت (٩,٧%)، ثم تليها نسبة المشاركين الذين حصلوا على دورتين بنسبة مشاركة بلغت (٨%)، بينما لم تتجاوز نسبة المشاركين الذين لم يحصلوا على أي من الدورات التدريبية نسبة (١٢,٦%)، ويشير هذا الى اهتمام مستشفيات صحة نجران بالمملكة بتقل مهارات العاملين بها عن طريق تكثيف الدورات التدريبية

تحليل اتجاهات الأفراد نحو التدريب : حيث يتم التحليل الاحصائي الوصفي لإتجاهات العينة باستخراج المتوسط والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت) لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان لكل بعد من ابعاد التدريب المستمر (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) ويمكن عرض النتائج فيما يلي :

أ- تحليل اتجاهات الأفراد نحو بعد (تحديد الاحتياجات التدريبية)

تم قياس الاحتياجات التدريبية بواسطة (٦) عبارات وفيما يلي الاحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٢٠) التكرارات والنسب والمتوسط والانحراف المعياري لعبارات (تحديد الاحتياجات التدريبية)

الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	بدائل الاستجابة					التكرارات	العبارات	الترتيب
			موافقة بشدة	موافقة	محايد	موافقة قليل	موافقة كثير			
١	٤,٤٥	٧٨٨	٢٠,٦	١٠,٧	٢٦	٩	٢	٢	ت يتم مراجعة خطط المستشفى للتحديد الاحتياجات التدريبية.	١
			٥٨,٩	٣٠,٦	٧,٤	٢,٦	٠,٦	%		
٢	٤,٣٧	٨١٨	١٩٠	١١٣	٣٧	٧	٣	٢	ت يستخدم تحليل الفجوة بين الاداء الحالي والاداء المستهدف للعاملين في تحديد الاحتياجات التدريبية.	٢
			٥٤,٣	٣٢,٣	١٦,٦	٢	٠,٩	%		
٣	٤,٤٣	٧٤٥	١٩٤	١١٨	٣٣	٣	٢	٢	ت يستخدم تحليل الوظائف في تحديد الاحتياجات التدريبية.	٣
			٥٥,٤	٣٣,٧	٩,٤	٠,٩	٠,٦	%		
٤	٤,٣٥	٨٥٧	١٩١	١١٠	٣٤	١٢	٣	٢	ت يشارك العاملین إدارة المستشفى في تحديد الإحتياجات التدريبية	٤
			٥٤,٦	٣١,٤	٩,٧	٣,٤	٠,٩	%		
٥	٤,٤٠	٨٢٦	١٩٦	١١٤	٢٩	٦	٥	٢	ت يتم استخدام تقنيات وادوات حديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية بدقه.	٥
			٥٦	٣٢,٦	٨,٣	١,٧	١,٤	%		
٦	٤,٣٨	٨٠٢	١٨٧	١٢٥	٢٦	٩	٣	٢	ت يتم اجراء مراجعات دورية لتحديث احتيايات التدريب بناء على التطورات الحديثة في العمل.	٦
			٥٣,٤	٣٥,٧	٧,٤	٢,٦	٠,٩	%		
٤,٣٩		٧٣٠	المتوسط العام لبعد تحديد الاحتياجات التدريبية							

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (تحديد الاحتياجات التدريبية)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (يتم مراجعة خطط المستشفى المستقبلية لتحديد الاحتياجات التدريبية) بانحراف معياري (٠,٧٨٨)، ومتوسط حسابي (٤,٤٥)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣١٣) من أصل (٣٥٠). وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (يستخدم تحليل الوظائف في تحديد الاحتياجات

(التدريبية)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٠.٧٤٥)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٤٣) بأجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣١٢) مستجيب من اصل (٣٥٠) ، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص علي (يتم استخدام تقنيات وادوات حديثه لتحديد الاحتياجات التدريبية بدقه) بانحراف معياري (٠.٨٢٦) ومتوسط حسابي (٤,٤٠) بأجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣١٠) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (يستخدم تحليل الفجوة بين الاداء الحالي والاداء المستهدف للعاملين في تحديد الاحتياجات التدريبية)، بانحراف معياري (٠.٨١٨) ومتوسط حسابي (٤,٣٧)، بأجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٣) من أصل (٣٥٠) ، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على (يشارك العاملون إدارة المستشفى في تحديد الاحتياجات التدريبية)، بانحراف معياري بلغ (٠.٨٥٨)، ومتوسط حسابي (٤,٣٥) بأجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠١) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة السادسة والأخيرة الفقرة التي تنص على (يتم اجراء مراجعات دوريه لتحديث احتياجات التدريب بناء على التطورات الحديثة في العمل) ، بانحراف معياري (٠.٨٠٢)، ومتوسط حسابي (٤,٣٨)، بأجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣١٣) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح سابقاً ان المتوسط الاجمالي لعدد (تحديد الاحتياجات التدريبية) بلغ قيمه (٤,٣٩) بانحراف معياري (٠.٧٣٠)، وهوما يقابل الموافقة بشدة أي ان درجة تحديد الاحتياجات التدريبية من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة .

ب- تحليل اتجاهات الأفراد نحو التدريب المستمر (تصميم البرامج التدريبية)

تم قياس تصميم البرامج التدريبية بواسطة (٧) عبارات وفيما يلي الاحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٢١) تحليل اتجاهات الأفراد نحو التدريب المستمر (تصميم البرامج التدريبية)

الترتيب	العبارات	الترتيب	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
			ت	ت	ت	ت	ت			
١	يتم تصميم البرامج التدريبية بناء على احتياجات العاملين الفعلية.	ت	٤	١٠	٣٩	١١٧	١٨٠	٤,٣١	٠,٨٦٥	٥
		%	١,١	٢,٩	١١,١	٣٣,٤	٥١,٤			
٢	تتضمن البرامج التدريبية اهدافا محدده وواضحة.	ت	٤	٦	٣٣	١١٤	١٩٣	٤,٣٩	٠,٨١٧	١
		%	١,١	١,٧	٩,٤	٣٢,٦	٥٥,١			
٣	محتوى برامج التدريب	ت	٤	١١	٢٠	١٢٥	١٩٠	٤,٣٩	٠,٨٢٤	٢

			٥٤,٣	٣٥,٧	٥,٧	٣,١	١,١	%	يتناسب مع قدرات العاملين بالمستشفى	
٣	٨٧٥	٤,٣٥	١٩٠	١١٢	٣٤	٨	٦	ت	تحتوى البرامج التدريبية على محتوى تدريبي متنوع يناسب جميع العاملين.	٤
			٥٤,٣	٣٢	٩,٧	٢,٣	١,٧	%		
٤	٨٣٣	٤,٣٣	١٧٨	١٢٩	٢٨	١٢	٣	ت	يتم اختيار وسائل التدريب وفقاً لاحتياجات العاملين ومتطلباتهم المهنية.	٥
			٥٠,٩	٣٦,٩	٨	٣,٨	٩	%		
٧	٧٩٥	٤,٣٦	١٧٩	١٣١	٢٨	١٠	٢	ت	تشمل البرامج التدريبية مواد تعليمية متطورة تسهم في تحسين الاداء الوظيفي.	٦
			٥١,١	٣٧,٤	٨	٢,٩	٨	%		
٦	٨٠٦	٤,٣٦	١٨٢	١٢٧	٣١	٦	٤	ت	أهداف البرامج التدريبية قابلة للتحقيق ويمكن قياسها	٧
			٥٢	٣٦,٣	٨,٩	١,٧	١,١	%		
٧٦٦			٤,٣٥	المتوسط العام لبعيد تصميم البرامج التدريبية						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (تصميم البرامج التدريبية)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (تتضمن البرامج التدريبية اهدافاً محدده وواضحة) بانحراف معياري (٠.٨١٧)، ومتوسط حسابي (٤,٣٩)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٧) من أصل (٣٥٠). وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (محتوى برامج التدريب يتناسب مع قدرات العاملين بالمستشفى)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٠.٨٣٤)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٣٩)، بإجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣١٥) مستجيب من أصل (٣٥٠)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (تحتوى البرامج التدريبية على محتوى تدريبي متنوع يناسب جميع العاملين) بانحراف معياري (٠.٨٧٥) ومتوسط حسابي (٤,٣٥) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٢) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (يتم اختيار وسائل التدريب وفقاً لاحتياجات العاملين ومتطلباتهم المهنية)، بانحراف معياري (٠.٨٣٣) ومتوسط حسابي (٤,٣٣)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٧) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على (يتم تصميم البرامج التدريبية بناء على احتياجات العاملين الفعلية)، بانحراف معياري بلغ (٠.٨٦٥)، ومتوسط حسابي (٤,٣١) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٢٩٧) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة السادسة الفقرة التي تنص على (أهداف البرامج التدريبية قابلة للتحقيق ويمكن قياسها) بانحراف معياري بلغ (٠.٨٥٩)، ومتوسط حسابي (٤,٣١) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٨) من أصل (٣٥٠)، وجاءت في

المرتبة السابعة والأخيرة الفقرة التي تنص على (تشمل البرامج التدريبية مواد تعليمية متطورة تسهم في تحسين الاداء الوظيفي) بانحراف معياري (٠.٨٠٦) ومتوسط حسابي (٤,٣٦) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٩) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح من الجدول (٣-٢١) ان المتوسط الاجمالي لبعد (تصميم البرامج التدريبية) بلغ قيمه (٤,٣٥) بانحراف معياري (٠.٧٦٦)، وهوما يقابل الموافقة بشدة أى ان درجة تصميم البرامج التدريبية من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة.

ج- تحليل اتجاهات الأفراد نحو التدريب المستمر (تنفيذ البرامج التدريبية)

تم قياس تنفيذ البرامج التدريبية بواسطة (٧) عبارات وفيما يلي الاحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٢٢) تحليل اتجاهات الأفراد نحو التدريب المستمر (تنفيذ البرامج التدريبية)

الترتيب	المعيار	المتوسط الحسابي	بدائل الاستجابة					التكرارات	العبارات	الترتيب	
			موافقة بشدة	موافقة	محايد	موافقة قليل	موافقة كثير				
٥	.٩٨٠	٤,٢٢	١٧٨	١٠١	٤٥	٢١	٥	٥	ت	يتم تنفيذ البرامج التدريبية بشكل يلبي توقعات العاملين.	١
			٥٠,٩	٢٨,٩	١٢,٩	٦	١,٤	%			
٤	.٨٢٠	٤,٣١	١٧٣	١٢٥	٤١	٩	٢	٢	ت	توفر البرامج التدريبية بيئة تدريبية محفزة وملامحه.	٢
			٤٩,٤	٣٥,٧	١١,٧	٢,٦	.٦	%			
٣	.٨٢٠	٤,٣٦	١٨٤	١٢٤	٢٩	١٠	٣	٣	ت	يتم توفير المدربين المؤهلين لتنفيذ البرامج التدريبية.	٣
			٥٢,٦	٣٥,٤	٨,٣	٢,٩	.٩	%			
١	.٧٩١	٤,٣٨	١٨٤	١٢٩	٢٦	٨	٣	٣	ت	يتم متابعه العاملين خلال تنفيذ البرامج التدريبية لضمان الفهم والاستفادة.	٤
			٥٢,٦	٣٦,٩	٧,٤	٢,٣	.٩	%			
٢	.٨١٦	٤,٣٦	١٨٣	١٢٥	٣١	٧	٤	٤	ت	يتم تنفيذ البرامج التدريبية في اوقات مناسبة لجدول عمل الموظفين.	٥
			٥٢,٣	٣٥,٧	٨,٩	٢	١,١	%			
٦	.٨٣٦	٤,٣٥	١٨٣	١٢٥	٢٨	١٠	٤	٤	ت	يتم توفير الدعم الفني والمادي اللازم للعاملين اثناء تنفيذ البرامج التدريبية.	٦
			٥٢,٣	٣٥,٧	٨	٢,٩	١,١	%			
٧	.٦٨٤	٤,٤٩	٢٠٠	١٣١	١٤	٢	٣	٣	ت	تعتمد إدارة المستشفى على مدربين من داخل وخارج المستشفى	٧
			٥٧,١	٣٧,٤	٤	.٦	.٩	%			
٧٧٢.			المتوسط العام لبعد تنفيذ البرامج التدريبية					٤,٣٢			

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (تنفيذ البرامج التدريبية)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (يتم متابعه العاملين خلال تنفيذ البرامج التدريبية لضمان الفهم والاستفادة) بانحراف معياري (٠.٧٩١)، ومتوسط حسابي (٤,٣٨)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣١٣) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (يتم تنفيذ البرامج التدريبية في اوقات مناسبة لجدول عمل الموظفين)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٠.٨١٦)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٣٦) بإجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣٠٨) مستحيب من اصل (٣٥٠) ، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص علي (يتم توفير المدربين المؤهلين لتنفيذ البرامج التدريبية) بانحراف معياري (٠.٨٢٠) ومتوسط حسابي (٤,٣٦) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٨) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (توفر البرامج التدريبية بيئة تدريبيه محفزه وملائمه)، بانحراف معياري (٠.٨٢٠) ومتوسط حسابي (٤,٣١) ، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٢٩٨) من أصل (٣٥٠) ، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على (يتم تنفيذ البرامج التدريبية بشكل يلبي توقعات العاملين)، بانحراف معياري بلغ (٠.٩٨٠)، ومتوسط حسابي (٤,٢٢) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٢٧٩) من أصل (٣٥٠)، وجاءت في المرتبة السادسة الفقرة التي تنص على (يتم توفير الدعم الفني والمادي اللازم للعاملين اثناء تنفيذ البرامج التدريبية)، بانحراف معياري (٠.٨٣٦) ومتوسط حسابي (٤,٣٥)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٨) من أصل (٣٥٠) ، وجاءت المرتبة السابعة والأخيرة الفقرة التي تنص على (تعتمد إدارة المستشفى على مدربين من داخل وخارج المستشفى)، بانحراف معياري (٠.٦٨٤) ومتوسط حسابي (٤,٤٩) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣١) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح من الجدول (٣-٢٢) ان المتوسط الاجمالي لبعده (تنفيذ البرامج التدريبية) بلغ قيمه (٤,٣٢) بانحراف معياري (٠.٧٧٢)، وهوما يقابل الموافقة بشدة أى ان درجة تنفيذ البرامج التدريبية من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة.

د- تحليل اتجاهات الأفراد نحو تقييم البرامج التدريبية :

تم قياس تصميم البرامج التدريبية بواسطة (٧) عبارات وفيما يلي الاحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٢٣) تحليل اتجاهات الأفراد نحو التدريب المستمر (تقييم البرامج التدريبية)

الترتيب	المعيار	المتوسط الحسابي	بدائل الاستجابة					التكرارات	العبارات	ملاحظات
			أبداً	بعضاً	متوسطاً	كثيراً	أبداً			
١	٨٢٢	٤,٣٣	١٧٧	١٢٨	٣٤	٧	٤	٣	يتم تقييم البرامج التدريبية بانتظام لمعرفة مستوى الاستفادة.	١
			٥٠,٦	٣٦,٦	٩,٧	٢	١,١	%		
٢	٨١٢	٤,٣٨	١٨٩	١١٨	٣٢	٨	٣	٣	يتم تقييم مدى تحقيق الأهداف التدريبية الموضوعية مسبقاً.	٢
			٥٤	٣٣,٧	٩,١	٢,٣	٠,٩	%		
٣	٨٤٥	٤,٣٣	١٧٩	١٢٦	٢٩	١٣	٣	٣	يتم إشراك العاملين في عملية تقييم البرامج التدريبية.	٣
			٥١,١	٣٦	٨,٣	٣,٧	٠,٩	%		
٤	٨٣٧	٨,٣٢	١٧٦	١٢٨	٣٣	٩	٤	٣	تعتمد اداراه المستشفى على نتائج التقييم لتطوير البرامج التدريبية المستقبلية.	٤
			٥٠,٣	٣٦,٦	٩,٤	٢,٦	١,١	%		
٥	٧٩٨	٤,٣٨	١٨٥	١٢٨	٢٥	٩	٣	٣	يتم توفير آليات واضحة لتلقى آراء وملاحظات المشاركين حول البرامج التدريبية.	٥
			٥٢,٩	٣٦,٦	٧,١	٢,٦	٠,٩	%		
٦	٨٦٥	٤,٣١	١٨٠	١١٧	٣٩	١٠	٤	٣	يتم استخدام نتائج التقييم لتحسين الاداء التدريبي.	٦
			٥١,٤	٣٣,٤	١١,١	٢,٩	١,١	%		
٧	٨١٧	٤,٣٩	١٩٣	١١٤	٣٣	٦	٤	٣	عملية التقييم تتم بشفافية وعداله ووضوح	٧
			٥٥,١	٣٢,٦	٩,٤	١,٧	١,١	%		
٧٥٩			٤,٣٤	المتوسط العام لبعده تقييم البرامج التدريبية						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (تقييم البرامج التدريبية)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (يتم توفير آليات واضحة لتلقي آراء وملاحظات المشاركين حول البرامج التدريبية) بانحراف معياري (٠,٧٩٨)، ومتوسط حسابي (٤,٣٨)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٤) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (يتم تقييم مدى تحقيق الأهداف التدريبية الموضوعية مسبقاً)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٠,٨١٢)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٣٨) بإجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣٠٧) مستجيب من أصل (٣٥٠)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (يتم تقييم البرامج التدريبية بانتظام لمعرفة مستوى الاستفادة) بانحراف معياري (٠,٨٢٢) ومتوسط حسابي (٤,٣٣) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد

(٣٠٥) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (تعتمد ادارة المستشفى على نتائج التقييم لتطوير البرامج التدريبية المستقبلية)، بانحراف معياري (٠.٨٣٧) ومتوسط حسابي (٤,٣٢)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٤) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على (يتم اشراك العاملين في عملية تقييم البرامج التدريبية)، بانحراف معياري بلغ (٠.٨٤٥)، ومتوسط حسابي (٤,٣٣) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٥) من أصل (٣٥٠)، وجاءت في المرتبة السادسة الفقرة التي تنص على (عملية التقييم تتم بشفافية وعدالة ووضوح)، بانحراف معياري (٠.٨١٧)، ومتوسط حسابي (٤,٣٩)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٧) من أصل (٣٥٠)، وجاءت في المرتبة السابعة والأخيرة الفقرة التي تنص على (يتم استخدام نتائج التقييم لتحسين الاداء التدريبي)، بانحراف معياري بلغ (٠.٨٦٥)، ومتوسط حسابي (٤,٣١) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٢٩٧) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح من الجدول (٣-٢٣) ان المتوسط الاجمالي لبعد (تقييم البرامج التدريبية) بلغ قيمه (٤,٣٤) بانحراف معياري (٠.٧٥٩)، وهما يقابل الموافقة بشدة أى ان درجة تقييم البرامج التدريبية من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة.

١- تحليل اتجاهات الأفراد نحو الجدارات السلوكية للعاملين

تم اجراء تحليل اتجاهات افراد العينة نحو تطوير جدارات العاملين بالمستشفى وتم التحليل الاحصائي الوصفي للبيانات باستخراج المتوسط والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت) لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان لكل بعد من أبعاد الجدارات السلوكية للعاملين (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والأستقامة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الاحصائي:

أ- تحليل اتجاهات الأفراد نحو بعد الخبرة الشخصية :

تم قياس الخبرة الشخصية بواسطة (٥) عبارات وفيما يلي الاحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٢٥) تحليل اتجاهات الأفراد نحو الجدارات السلوكية للعاملين (الخبرة

التخصصية)

الترتيب	العبارات	الفرق	بدائل الاستجابة					الاحصاء المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
			١	٢	٣	٤	٥			
١	اكتسبت مهارات جديدة ساعدتني على أداء مهام عملي بكفاءة.	ت	٣	٢	١٤	١٣١	٢٠٠	٤,٤٩	٠,٦٨٤	٣
		%	٩	٦	٤	٣٧,٤	٥٧,١			

٢	٦٧٦	٤,٥٠	٢٠٢	١٢٦	١٥	٢	٢	ت	أصبحت أقدم حلولاً إبداعية للمشكلات التي تواجهني في العمل.	٢
			٥٧,٧	٣٦	٥,١	٠,٦	٠,٦	%		
١	٦٥٢	٤,٥٥	٢١٨	١١٢	١٦	٣	١	ت	استطيع مواكبة التطورات في مجال عملي بفضل التدريب المستمر.	٣
			٦٢,٣	٣٢	٤,٦	٠,٩	٠,٣	%		
٥	٧٥٤	٤,٤١	١٨٨	١٢٧	٢٧	٦	٢	ت	أصبحت آتخذ قرارات صائبة في العمل بناءً على معلومات دقيقة.	٤
			٥٣,٧	٣٦,٣	٧,٧	١,٧	٠,٦	%		
٤	٧٢٥	٤,٤٧	٢٠٤	١١٦	٢٤	٤	٢	ت	أصبحت أستخدم مهاراتي التخصصية بشكل فعال في خدمة المرضى.	٥
			٥٨,٣	٣٣,١	٦,٩	١,١	٠,٦	%		
المتوسط الحسابي العام لبعد الخبرة التخصصية										
	٦١٠	٤,٤٨								

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (الخبرة التخصصية) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (أستطيع مواكبة التطورات في مجال عملي بفضل التدريب المستمر) بانحراف معياري (٦٥٢) ومتوسط حسابي (٤,٥٥) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣٠) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (أصبحت أقدم حلولاً إبداعية للمشكلات التي تواجهني في العمل) حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٦٧٦)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٥٠) بإجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣٢٨) مستجيب من أصل (٣٨٥)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (اكتسبت مهارات جديدة ساعدتني على أداء مهام عملي بكفاءة) بانحراف معياري (٦٨٤) ومتوسط حسابي (٤,٤٩) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣١) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (أصبحت أستخدم مهاراتي التخصصية بشكل فعال في خدمة المرضى) بانحراف معياري (٧٢٥) ومتوسط حسابي (٤,٤٧) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٢٠) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (أصبحت آتخذ قرارات صائبة في العمل بناءً على معلومات دقيقة) بانحراف معياري (٧٥٤) ومتوسط حسابي (٤,٤١) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣١٥) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح ان المتوسط العام لبعد (الخبرة التخصصية) بلغ قيمه (٤,٨٣) بانحراف معياري (٢٧١) وهوما يقابل الموافقة بشدة أي ان مستوى الجدارات السلوكية للعاملين في بعد (الخبرة التخصصية) من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة.

ب- تحليل اتجاهات الأفراد نحو الجدارات السلوكية للعاملين (المرونة)

تم قياس المرونة بواسطة (٥) عبارات وفيما يلي الاحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٢٦) تحليل اتجاهات الأفراد نحو الجدارات السلوكية للعاملين (المرونة)

الترتيب	العبارات	التكرارات	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	مؤيد	مؤيد بشدة			
١	استطيع التكيف بسهولة مع التغيرات في بيئة العمل.	ت	٢	٣	١٢	١٢٢	٢١١	٤,٥٣	.٦٦٢	٤
		%	.٦	.٩	٣,٤	٣٤,٩	٦٠,٣			
٢	أستطيع العمل بكفاءة تحت ضغط كبير دون التأثير على أدائي.	ت	١	١	١٢	١٢٩	٢٠٧	٤,٥٤	.٦٠٨	٢
		%	.٣	.٣	٣,٤	٣٦,٩	٥٩,١			
٣	أستطيع العمل بانسجام مع زملائي في الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة.	ت	٢	١	١٤	١٢٢	٢١١	٤,٥٤	.٦٤٤	٣
		%	.٦	.٣	٤	٣٤,٩	٦٠,٣			
٤	أستطيع التواصل بفعالية مع زملائي وفهم احتياجاتهم.	ت	٢	٤	١٦	١١٧	٢١١	٤,٥٢	.٦٩٣	٥
		%	.٦	١,١	٤,٦	٣٣,٤	٦٠,٣			
٥	أستطيع حل النزاعات بشكل سلمي وبناءً على التفاهم.	ت	١	١	١١	١١٦	٢٢١	٤,٥٩	.٥٩٨	١
		%	.٣	.٣	٣,١	٣٣,١	٦٣,١			
المتوسط الحسابي العام لبعد المرونة										
								٤,٥٤	٠.٥٦٩	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (المرونة) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (أستطيع حل النزاعات بشكل سلمي وبناءً على التفاهم) بانحراف معياري (٠.٥٩٨) ومتوسط حسابي (٤,٥٩) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣٧) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (أستطيع العمل بكفاءة تحت ضغط كبير دون التأثير على أدائي) حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٠.٦٠٨)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٥٤) بإجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣٣٦) مستجيب من أصل (٣٥٠)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (أستطيع العمل بانسجام مع زملائي في الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة) بانحراف معياري (٠.٦٤٤) ومتوسط حسابي (٤,٥٤) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣٣) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (استطيع التكيف بسهولة مع التغيرات في بيئة العمل) بانحراف معياري (٠.٦٦٢) ومتوسط حسابي (٤,٥٣) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣٣) من أصل

(٣٥٠)، وفي المرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (أستطيع التواصل بفعالية مع زملائي وفهم احتياجاتهم) بانحراف معياري (٠.٦٩٣) ومتوسط حسابي (٤,٥٢) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٢٨) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح من الجدول (٣-٢٦) ان المتوسط العام لبعد (المرونة) بلغ قيمه (٤,٥٤) بانحراف معياري (٠.٥٦٩) وهو ما يقابل الموافقة بشدة أي ان مستوى الجدارات السلوكية للعاملين (بعد المرونة) من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة.

ج- تحليل اتجاهات الأفراد نحو (البحث عن المعلومة)

تم قياس البحث عن المعلومة بواسطة (٥) عبارات وفيما يلي الاحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٢٧) تحليل اتجاهات الأفراد نحو الجدارات السلوكية للعاملين (البحث عن المعلومة)

المعلومة										
الترتيب	العبارات	الترددات	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	مؤيد	موافق بشدة			
١	أستطيع البحث عن المعلومات من مصادر موثوقة وذات صلة.	ت	١	٧	٢٣	١١٦	٢٠٠	٤,٤٦	٠,٧٣٢	٤
		%	٠,٣	٢	٦,٦	٣٤	٥٧,١			
٢	أستطيع تقييم المعلومات بشكل نقدي واختيار المعلومات الصحيحة.	ت	٤	٦	٢٨	١٢٤	١٨٨	٤,٣٩	٠,٨٠٠	٥
		%	١,١	١,٧	٨	٣٥,٤	٥٣,٧			
٣	أستطيع استخدام المعلومات بشكل صحيح في حل المشكلات واتخاذ القرارات.	ت	١	١	١٧	١٢١	٢١٠	٤,٥٤	٠,٦٣١	١
		%	٠,٣	٠,٣	٤,٩	٤,٦	٦٠			
٤	أستطيع مشاركة المعلومات مع زملائي بشكل فعال.	ت	٢	٢	١٦	١٢٣	٢٠٧	٤,٥٢	٠,٦٦٧	٢
		%	٠,٦	٠,٦	٤,٦	٣٥,١	٥٩,١			
٥	أستطيع مواكبة التطورات العلمية في مجال عملي من خلال البحث المستمر.	ت	١	٣	٢٤	١١٦	٢٠٦	٤,٤٩	٠,٦٨٩	٣
		%	٠,٣	٠,٩	٦,٩	٣٣,١	٥٨,٩			
المتوسط الحسابي العام لبعد البحث عن المعلومة										
								٤,٤٧	٠,٦١١	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (البحث عن المعلومة) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (أستطيع استخدام المعلومات بشكل صحيح في حل المشكلات واتخاذ القرارات) بانحراف معياري (٠.٦٣١) ومتوسط حسابي (٤,٥٤) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣١) من أصل (٣٥٠)، وجاء

في المرتبة الثانية الفقرة (أستطيع مشاركة المعلومات مع زملائي بشكل فعال) حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٠.٦٦٧)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٥٢) بإجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣٣٠) مستجيب من اصل (٣٥٠)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص علي (أستطيع مواكبة التطورات العلمية في مجال عملي من خلال البحث المستمر) بانحراف معياري (٠.٦٨٩) ومتوسط حسابي (٤,٤٩) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٢٢) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (أستطيع البحث عن المعلومات من مصادر موثوقة وذات صلة) بانحراف معياري (٠.٧٣٢) ومتوسط حسابي (٤,٤٦) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣١٦) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (أستطيع تقييم المعلومات بشكل نقدي واختيار المعلومات الصحيحة) بانحراف معياري (٠.٨٠٠) ومتوسط حسابي (٤,٣٩) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٢) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح ان المتوسط العام لبعد (البحث عن المعرفة) بلغ قيمه (٤,٤٧) بانحراف معياري (٠.٦١١) وهو ما يقابل الموافقة بشدة أي ان مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين (بعد البحث عن المعلومة) من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة.

د- تحليل اتجاهات الأفراد نحو (النزاهة والاستقامة)

تم قياس النزاهة والاستقامة بواسطة (٦) عبارات وفيما يلي الاحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٢٨) تحليل اتجاهات الأفراد نحو الجدارات السلوكية للعاملين (النزاهة

والاستقامة)

الترتيب	العبارات	الترتيب	بدائل الاستجابة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النزاهة
			ت	ت	ت	ت	ت	ت			
١	اتصرف بمسؤولية وأخلاقية في جميع مواقف العمل.	ت	٢	٥	٢٣	١٢٥	١٩٥	٥٥,٧	٤,٤٥	٠,٧٣١	٥
			٠,٦	١,٤	٦,٦	٣٥,٧	٥٥,٧	٥٥,٧	٤,٤٥	٠,٧٣١	
٢	أتعامل مع المرضى وزملائي باحترام وتقدير.	ت	١	٣	٢٤	١٣٠	١٩٢	٥٤,٩	٤,٤٥	٠,٦٨٧	٤
			٠,٣	٠,٩	٦,٩	٣٧,١	٥٤,٩	٥٤,٩	٤,٤٥	٠,٦٨٧	
٣	أؤدي عملي بصدق وأمانة دون أي تقصير.	ت	٢	١	٢١	١٢٤	٢٠٢	٥٧,٧	٤,٤٩	٠,٦٧٦	٢
			٠,٦	٠,٣	٦	٥٣,٤	٥٧,٧	٥٧,٧	٤,٤٩	٠,٦٧٦	
٤	أحرص على تجنب الأخطاء في العمل واتباع الإجراءات الصحيحة.	ت	٢	٢	٢٣	١٢٣	٢٠٠	٥٧,١	٤,٤٨	٠,٦٩٧	٣
			٠,٦	٠,٦	٦,٦	٣٥,١	٥٧,١	٥٧,١	٤,٤٨	٠,٦٩٧	
٥	أتعامل مع جميع	ت	١	١	١٢	١٢٢	٢١٤		٤,٥٦	٠,٦٠٦	١

			٦١,١	٣٤,٩	٣,٤	٠.٣	٠.٣	%	المواقف بحيادية وعدل	
٦	٠.٥٩٨	٤,٥٩	٢٢١	١١٦	١١	١	١	ت	التزم في عملي بسلوكيات وأخلاق المهنة	٦
			٦٣,١	٣٣,١	٣,١	٠.٣	٠.٣	%		
٠.٥٩٨			٤,٤٨	المتوسط الحسابي العام لبعد النزاهة والاستدامة						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (النزاهة والاستقامة) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (أتعامل مع جميع المواقف بحيادية وعدل) بانحراف معياري (٠,٦٠٦) ومتوسط حسابي (٤,٥٦) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣٦) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (أؤدي عملي بصدق وأمانة دون أي تقصير) حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٠,٦٧٦)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٤٩) بإجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣٢٦) مستجيب من أصل (٣٥٠)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (أحرص على تجنب الأخطاء في العمل واتباع الإجراءات الصحيحة) بانحراف معياري (٠,٦٩٧) ومتوسط حسابي (٤,٤٨) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٢٣) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (أتعامل مع المرضى وزملائي باحترام وتقدير) بانحراف معياري (٠,٦٨٧) ومتوسط حسابي (٤,٤٥) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٢٢) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة (أتصرف بمسؤولية وأخلاقية في جميع مواقف العمل) بانحراف معياري (٠,٧٣١) ومتوسط حسابي (٤,٤٥) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٢٠) من أصل (٣٥٠)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على (التزم في عملي بسلوكيات وأخلاق المهنة)، بانحراف معياري (٠,٥٩٨) ومتوسط حسابي (٤,٥٩) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣٧) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح أن المتوسط العام لبعد (النزاهة والاستقامة) بلغ قيمه (٤,٤٨) بانحراف معياري (٠,٥٩٨) وهما يقابل الموافقة بشدة أي أن مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين (بعد النزاهة والاستقامة) من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة.

هـ - تحليل اتجاهات الأفراد نحو (الثقة بالنفس) تم قياس الثقة بالنفس بواسطة (٥) عبارات وفيما يلي الإحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٢٩) تحليل اتجاهات الأفراد نحو الجدارات السلوكية للعاملين (الثقة بالنفس)

الترتيب	العبارات	التكرارات	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابى	المجموع	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافقة كامل	موافقة جزئى	محايد	مؤيد	مؤيد كامل				
١	أصبحت أكثر ثقة بنفسي وقدراتي في العمل.	ت	٢	٥	٢٠	١١٨	٢٠٥	٤,٤٨	٧٢١	٥	
		%	٠.٦	١,٤	٥,٧	٣٣,٧	٥٨,٦				
٢	أستطيع اتخاذ قرارات مستقلة دون تردد.	ت	٢	٣	١٢	١٣٢	٢٠١	٤,٥١	٦٦٣	٣	
		%	٠.٦	٠.٩	٣,٤	٣٧,٧	٥٧,٤				
٣	أستطيع التعبير عن أفكاري بشكل واضح ومباشر.	ت	٣	١	١٧	١٣١	١٩٨	٤,٤٩	٦٨٤	٤	
		%	٠.٩	٠.٣	٤,٩	٣٧,٤	٥٦,٦				
٤	أستطيع المشكلات بشكل فعال دون خوف أو تردد.	ت	٢	٢	١٢	١٣٢	٢٠٢	٤,٥١	٦٥٠	٢	
		%	٠.٦	٠.٦	٣,٤	٣٧,٧	٥٧,٧				
٥	أتعامل مع المواقف الصعبة بشكل إيجابي وبناء.	ت	٢	١	١٦	١١٩	٢١٢	٤,٥٤	٦٥٣	١	
		%	٠.٦	٠.٣	٤,٦	٣٤	٦٠,٦				
المتوسط الحسابى العام لبعد الثقة بالنفس											
٥٩٠											

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (الثقة بالنفس) حيث جاء فى المرتبة الأولى الفقرة التى تنص على (أتعامل مع المواقف الصعبة بشكل إيجابى وبناء) بانحراف معياري (٠.٦٥٣) ومتوسط حسابي (٤,٥٤) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣١) من أصل (٣٥٠)، وجاء فى المرتبة الثانية الفقرة (أستطيع حل المشكلات بشكل فعال دون خوف أو تردد) حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٠.٦٥٠)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٥١) بإجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣٤٣) مستجيب من أصل (٣٥٠)، تليها فى المرتبة الثالثة الفقرة التى تنص على (أستطيع اتخاذ قرارات مستقلة دون تردد) بانحراف معياري (٠.٦٦٣) ومتوسط حسابي (٤,٥١) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٣٣) من أصل (٣٥٠)، وفى المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (أستطيع التعبير عن أفكارى بشكل واضح ومباشر) بانحراف معياري (٠.٦٨٤) ومتوسط حسابي (٤,٤٩) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٢٩) من أصل (٣٥٠)، وفى المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (أصبحت أكثر ثقة بنفسى وقدراتى فى العمل) بانحراف معياري (٠.٧٢١) ومتوسط حسابي (٤,٤٨) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٢٢٣) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح ان المتوسط العام لبعد (الثقة بالنفس) بلغ قيمه (٤,٥٠) بانحراف معياري (٠.٥٩٠).

وهو ما يقابل الموافقة بشدة أى ان مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين (بعد النقرة بالنفس) من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة.

و- تحليل اتجاهات الأفراد نحو (الرقابة الذاتية)

تم قياس الرقابة الذاتية بواسطة (٦) عبارات وفيما يلي الاحصاء الوصفي لهذا البعد كما يوضحه الجدول التالي :-

جدول (٣-٣٠) تحليل اتجاهات الأفراد نحو الجدارات السلوكية للعاملين (الرقابة الذاتية)

الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	بدائل الاستجابة					النسب المئوية	البيانات	الترتيب	
			موافق بشدة	موافق	محايد	موافق غير	موافق غير				
١	٤,٣٨	٠.٨٠٢	١٨٧	١٢٥	٢٦	٩	٣	٣	ت	استطيع تنظيم وقتي بشكل فعال وإنجاز جميع المهام المطلوبة.	١
			٥٣,٤	٣٥,٧	٧,٤	٢,٦	٠.٩	%			
٢	٤,٣٦	٠.٧٩٥	١٧٩	١٣١	٢٨	١٠	٢	٢	ت	استطيع التحكم في مشاعري بشكل مناسب في مختلف المواقف.	٢
			٥١,١	٣٧,٤	٨	٢,٩	٠.٨	%			
٣	٤,٣٦	٠.٨٠٦	١٨٢	١٢٧	٣١	٦	٤	٤	ت	استطيع العمل بشكل مستقل دون الحاجة إلى إشراف مباشر.	٣
			٥٢	٣٦,٣	٨,٩	١,٧	١,١	%			
٥	٤,٣١	٠.٨٥٩	١٧٩	١٢٠	٣٧	١٠	٤	٤	ت	أتحمل مسؤولية أعمالي وأتقبل نتائجها.	٤
			٥١,١	٣٤,٣	١٠,٦	٢,٩	١,١	%			
٤	٤,٣٥	٠.٨٣٦	١٨٣	١٢٥	٢٨	١٠	٤	٤	ت	استطيع حل المشكلات التي تواجهني بشكل مستقل.	٥
			٥٢,٣	٣٥,٧	٨	٢,٩	١,١	%			
٦	٤,٤٨	٠.٧٢١	٢٠٥	١١٨	٢٠	٥	٢	٢	ت	مستوى أدائي يتماشى مع معايير الجودة المحدده	٦
			٥٨,٦	٣٣,٧	٥,٧	١,٤	٠.٦	%			
٠.٧٤٦			٤,٣٥			المتوسط العام لبعد الرقابة الذاتية					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول بعد (الرقابة الذاتية)، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (أستطيع تنظيم وقتي بشكل فعال وإنجاز جميع المهام المطلوبة) بانحراف معياري (٠,٨٠٢)، ومتوسط حسابي (٤,٣٨)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣١٣) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (أستطيع التحكم في مشاعري بشكل مناسب في مختلف المواقف)، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (٠,٧٩٥)، وقيمة المتوسط الحسابي (٤,٣٦) بإجمالي عدد الموافقة بشدة والموافقة (٣١٠) مستجيب من أصل (٣٥٠)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (أستطيع العمل بشكل مستقل دون الحاجة إلى إشراف مباشر)

بانحراف معياري (٠.٨٠٦) ومتوسط حسابي (٤,٣٦) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٩) من أصل (٣٥٠)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (أستطيع حل المشكلات التي تواجهني بشكل مستقل)، بانحراف معياري (٠.٨٣٦) ومتوسط حسابي (٤,٣٥)، بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٨) من أصل (٣٥٠)، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على (أتحمل مسؤولية أعمالي وأتقبل نتائجها)، بانحراف معياري بلغ (٠.٨٥٩)، ومتوسط حسابي (٤,٣١) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٣٠٨) من أصل (٣٥٠)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على (مستوى أداءي يتماشى مع معايير الجودة المحددة)، بانحراف معياري (٠.٧٢١) ومتوسط حسابي (٤,٤٨) بإجمالي موافق وموافق بشدة عدد (٢٢٣) من أصل (٣٥٠)، كما اتضح من الجدول (٣-٢٤) ان المتوسط الاجمالي لبعد (الرقابة الذاتية) بلغ قيمه (٤,٣٥) بانحراف معياري (٠.٧٤٦)، وهوما يقابل الموافقة بشدة أى ان مستوى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين (بعد الرقابة الذاتية) من واقع نظر المستجيبين مرتفعة بشدة.

اختبار فروض الدراسة : وفي هذا المبحث يتم تناول فروض الدراسة واختبار صحتها كما يلي
اختبار الفرض الأول : وينص الفرض الأول على : **تتبع مستشفى الملك فهد سياسة التدريب المستمر.** وللتعرف على صحة هذا الفرض تم التحليل الاحصائي الوصفي لإتجاهات العينة باستخراج المتوسط والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت) لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان لكل بعد من ابعاد التدريب المستمر (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الاحصائي :

جدول (٣-٣) المتوسط الحسابي العام لأبعاد التدريب المستمر

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	T	مستوي المعنوية
تحديد الاحتياجات التدريبية	٤,٣٩	٠,٧٣٠	مرتفع بشدة	١١٢,٧٠٦	٠,٠٠٠
تصميم البرامج التدريبية	٤,٣٥	٠,٧٦٦	مرتفع بشدة	١٠٦,٢٤٠	٠,٠٠٠
تنفيذ البرامج التدريبية	٤,٣٢	٠,٧٧٢	مرتفع بشدة	١٠٤,٧٣٣	٠,٠٠٠
تقييم البرامج التدريبية	٤,٣٤	٠,٧٥٩	مرتفع بشدة	١٠٧,٠٧٤	٠,٠٠٠

يتضح من الجدول السابق انه يتم تطبيق التدريب المستمر بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) بدرجة عالية بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لكل بعد بين (٤,٣٢) و(٤,٣٩)، ويوضح الجدول ايضا، اختبار One simple t-test لتوضيح ما إذا كانت قيم المتغيرات الأربعة للتدريب المستمر (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج

التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) تختلف بشكل يعتبر إحصائياً عن القيمة المرجعية التي تعتبر في هذه الحالة هي الصفر، حيث يوضح الجدول النتائج التالية:-
قيمة t المحسوبة بالترتيب للأبعاد الخامسة (١١٢,٧٠٦، ١٠٦,٢٤٠، ١٠٤,٧٣٣، ١٠٧,٠٧٤، ١٠٩,١٧٦) أكبر بكثير من قيمة t الحرجة (١,٩٦) عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠٥، وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لكل من الأبعاد (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية مرتفع بشكل ملحوظ، مما يعني أن مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية تمتلك تدريب مستمر ذات فاعلية عالية، وهي قادرة على استخدامه لتحسين جودة الرعاية الصحية التي تقدمها. ويمكن الحكم على الفرض الأول وذلك بصره هذا الفرض وقبوله.

٢/٣/٢: اختبار صحة الفرض الثاني: وينص الفرض الثاني على :

يتوقع تحقيق مستوى مرتفع من تطوير جدارات العاملين بمستشفى الملك فهد: وللتحقق من صحة هذا الفرض تم اجراء تحليل اتجاهات افراد العينة نحو تطوير جدارات العاملين بالمستشفى وتم التحليل الاحصائي الوصفي للبيانات باستخراج المتوسط والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت) لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان لكل بعد من أبعاد الجدارات السلوكية للعاملين (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الاحصائي:

جدول (٣-٣١) المتوسط الحسابي العام لأبعاد الجدارات السلوكية للعاملين

المستوى المعنوية	T	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
٠,٠٠٠	١٣٧,٤٥١	مرتفع بشدة	٠,٦١٠	٤,٤٨	الخبرة التخصصية
٠,٠٠٠	١٤٩,٣٠٤	مرتفع بشدة	٠,٥٦٩	٤,٥٤	المرونة
٠,٠٠٠	١٣٧,٠٠٥	مرتفع بشدة	٠,٦١١	٤,٤٧	البحث عن المعلومة
٠,٠٠٠	١٤٠,٢٣٨	مرتفع بشدة	٠,٥٩٨	٤,٤٨	النزاهة والاستقامة
٠,٠٠٠	١٤٢,٦١٧	مرتفع بشدة	٠,٥٩٠	٤,٥٠	الثقة بالنفس
٠,٠٠٠	١٠٩,١٧٦	مرتفع بشدة	٠,٧٤٦	٤,٣٥	الرقابة الذاتية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول السابق انه الجدارات السلوكية للعاملين بأبعادها (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) تتم بدرجة عالية بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لكل بعد بين (٤,٣٥) و(٤,٥٤) ، ويوضح الجدول السابق اختبار t -One simple test للتوضيح ما إذا كانت قيم المتغيرات الستة للجدارات السلوكية للعاملين (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) تختلف بشكل يعتبر إحصائيًا عن القيمة المرجعية التي تعتبر في هذه الحالة هي الصفر، حيث يوضح الجدول النتائج التالية:-

قيمة t المحسوبة بالترتيب (١٣٧,٤٥١، ١٤٩,٣٠٤، ١٣٧,٠٠٥، ١٤٠,٢٣٨، ١٤٢,٦١٧) أكبر بكثير من قيمة t الحرجة (١,٩٦) عند مستوى دلالة ٠,٠٥، وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لكل من الأبعاد (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) يختلف بشكل معنوي، مما يدل على أن مستوى كل من الأبعاد (الخبرة التخصصية، المرونة، البحث عن المعلومة، النزاهة والاستقامة، الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية) في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية مرتفع بشكل ملحوظ. وعليه يمكن الحكم على الفرض الأول وذلك بصفحة هذا الفرض وقبوله.

اختبار صحة الفرض الثالث: يوجد دور للتدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

- ١- يوجد دور لتحديد الاحتياجات التدريبية في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية.
 - ٢- يوجد دور لتصميم البرامج التدريبية في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية .
 - ٣- يوجد دور لتنفيذ البرامج التدريبية في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية .
 - ٤- يوجد لتقييم البرامج التدريبية في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية .
- تم اجراء اختبار الارتباط "بيرسون" لقياس مدى وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وبين ابعاد المتغير المستقل والمتغير التابع.

جدول رقم (٣-٣٢) يوضح درجة الارتباط بين المتغير المستقل (التدريب المستمر) وابعاده والدرجة الكلية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.638	.33389
a. Predictors: (Constant) تقييم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تحديد الاحتياجات التدريبية، تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى البرامج التدريبية				
b. Dependent Variable: الجدارات السلوكية للعاملين				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يشير الجدول السابق الى تحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، حيث تم استخدام أربعة ابعاد مستقلة هي (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) لتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، وتلاحظ من الجدول التالي:

- تم حساب مقياس الارتباط (R) والذي يشير إلى قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، ووجد أنه يبلغ (٠,٨٠٢). مما يعني أن هناك علاقة إيجابية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- تم حساب قيمة R Square: والذي تعبر عن مقدار التباين في المتغير التابع الذي يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة، وكانت قيمة R Square هنا هي (٠,٦٤٣)، مما يعني أن (٦٤,٣٪) من التغير في المتغير التابع يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة المستخدمة في الدراسة.
- كانت قيمة مقياس مربع الارتباط المعدل (٠,٦٣٨)، وكان الخطأ المعياري للتقدير (Std. Error of the Estimate) يبلغ (٠,٣٣٣٨٩)، وهذا يشير إلى مدى دقة توقعات النموذج.

وبشكل عام، يشير هذا الجدول إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وأن استخدام (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) يؤدي لتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، كما يشير الجدول إلى أن حوالي (٦٤,٣٪) من التغير في المتغير التابع يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة المستخدمة في الدراسة.

الفرض الرئيسي: اظهرت النتائج الى انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ($p < 0.01$) بين التدريب المستمر وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة

العربية السعودية، حيث كانت قيمة ارتباط بيرسون: (٠,٧٩٤)، عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وتُشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين التدريب المستمر وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية ، وبمعنى آخر، كلما زاد مستوى التدريب المستمر كلما زاد تطور الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، وتؤكد هذه النتيجة على أهمية التدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي، وبذلك نقبل الفرضية الرئيسية. ويوضح جدول (٣-٣٤) تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين مستوى التدريب المستمر وتطوير الجدارات السلوكية :

جدول (٣-٣٤) تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.152	5	13.830	124.055	.000 ^b
	Residual	38.351	344	.111		
	Total	107.503	349			
a. Dependent Variable: الجدارات السلوكية للعاملين						
b. Predictors: (Constant) تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يوضح الجدول السابق الفرق بين المجموعات وتقدير مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، حيث تم استخدام أربعة متغيرات مستقلة هي أربعة ابعاد مستقلة هي (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) لتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، وتم حساب جدول ANOVA لتقدير مدى تأثير هذه المتغيرات.

- تم حساب مجموع مربعات الانحدار (Regression Sum of Squares) ووجد أنه يبلغ (٦٩,١٥٢)، وكانت درجات الحرية (Degrees of Freedom) تساوي (٥)، ومتوسط مربعات الانحدار (Regression Mean Square) ووجد أنه يبلغ (١٣,٨٣٠)، وتم حساب القيمة الاحتمالية (p-value) ووجد أنها تساوي ٠,٠٠٠، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- تم حساب مجموع مربعات الخطأ (Residual Sum of Squares) ووجد أنه يبلغ (٣٨,٣٥١)، وتم حساب درجات الحرية ووجد أنها تساوي (٣٤٤)، وتم حساب

متوسط مربعات الخطأ (Residual Mean Square) ووجد أنه يبلغ (٠,١١١)،
وتم حساب المجموع الكلي لمربعات الأخطاء والانحراف (Total Sum of Squares) ووجد أنه يبلغ (١٠٧,٥٠٣).

- ونظرا لان القيمة الاحتمالية للمتغيرات المستقلة هي ٠,٠٠٠، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لهذه المتغيرات على المتغير التابع، ويمكن القول بأن (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) تؤدي الى تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، وبذلك نقبل الفرض الرئيسي الأول الذي ينص على (يوجد دور للتدريب المستمر في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد). ويتضح ذلك من الجدول التالي :

الفروض الفرعية:

الفرض الفرعي الاول: يظهر الجدول انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ($p < 0.01$) بين تحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، حيث كانت قيمة ارتباط بيرسون: (٠,٦٥٧)، عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وتُشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين تحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، وبمعنى آخر، كلما زاد مستوى تحديد الاحتياجات التدريبية بالمستشفى كلما زاد من ذلك من تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي ، وتؤكد هذه النتيجة على أهمية رفع مستوى تحديد الاحتياجات التدريبية مما يساهم في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي ، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الاولى ويتضح ذلك من الجدول التالي :

. جدول رقم (٣-٣٥) نتائج معاملات الارتباط لاكتشاف العلاقة بين تحديد الاحتياجات

التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين .

النتيجة	B	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معنوية F (sig)	F المحسوبة
الفرضية صحيحة	٠,٥١٣	٠,٤٥٦	٠,٦٧٥	٠,٠٠٠	٢٩١,٩٤٢

يبين الجدول أعلاه أن قيمة F المحسوبة والتي تقدر ب (٢٩١,٩٤٢١) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وأن (sig ٠,٠٠٠) أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥) المعتمد به في الدراسة، لذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد لتحديد الاحتياجات التدريبية على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية عند

مستوى معنوية (٠,٠٥)، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد دور لتحديد الاحتياجات التدريبية في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويتضح من الجدول أيضا أن قيمة (R-٠,٦٧٥) متوسطة واقرب الى الواحد وبالتالي نقول أن هناك علاقة قوية متوسطة بين تحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، كما أن معامل التحديد (R2) بلغ (٠,٤٥٦)، مما يعني أن (٤٥,٦%) من المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الجدارات السلوكية للعاملين) يرجع إلى التغير الحاصل في المتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبية)، ومنه الفرضية صحيحة.

الفرض الفرعي الثاني: يظهر الجدول انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ($p < 0.01$) بين تصميم البرامج التدريبية و تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، حيث كانت قيمة ارتباط بيرسون: (٠,٧٦٥)، عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وتُشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين تصميم البرامج التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، وبمعنى آخر، كلما زاد مستوى تصميم البرامج التدريبية بالمستشفى كلما زاد من ذلك من تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي ، وتؤكد هذه النتيجة على أهمية رفع مستوى تصميم البرامج التدريبية مما يساهم في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي ، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الثانية.. ويتضح ذلك فيما يلي

جدول رقم (٣-٣٦) نتائج معاملات الارتباط لاكتشاف دور تصميم البرامج التدريبية على

تطوير الجدارات السلوكية للعاملين

المحسوبة F	معنوية F (sig)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	B	النتيجة
٤٩٠,٧٩٢	٠,٠٠٠	٠,٧٦٥	٠,٥٨٥	٠,٥٥٤	الفرضية صحيحة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يبين الجدول أعلاه أن قيمة F المحسوبة والتي تقدر ب (٤٩٠,٧٩٢) عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وأن (sig ٠,٠٠٠) أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥) المعتمد به في الدراسة، لذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد لتصميم البرامج التدريبية أثر على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد دور لتصميم البرامج التدريبية في مستشفى الملك فهد في المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويتضح من الجدول

ايضا أن قيمة ($R=0.765$) متوسطة واقرب الى الواحد وبالتالي نقول أن هناك علاقة قوية متوسطة بين تصميم البرامج التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغ (0.585)، مما يعني أن (58.5%) من المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الجدارات السلوكية للعاملين) يرجع إلى التغير الحاصل في المتغير المستقل (تصميم البرامج التدريبية)، ومنه الفرضية صحيحة.

جدول رقم (٣-٣٦) نتائج معاملات الارتباط لاكتشاف دور تصميم البرامج التدريبية على

تطوير الجدارات السلوكية للعاملين

F المحسوبة	معنوية F (sig)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	B	النتيجة
٤٩٠,٧٩٢	٠,٠٠٠	٠,٧٦٥	٠,٥٨٥	٠,٥٥٤	الفرضية صحيحة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يبين الجدول أعلاه أن قيمة F المحسوبة والتي تقدر ب (490.792) عند مستوى معنوية (0.05)، وأن ($sig 0.000$) أقل من مستوى المعنوية (0.05) المعتمد به في الدراسة، لذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد لتصميم البرامج التدريبية أثر على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية (0.05)، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد دور لتصميم البرامج التدريبية في مستشفى الملك فهد في المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية (0.05)، ويتضح من الجدول ايضا أن قيمة ($R=0.765$) متوسطة واقرب الى الواحد وبالتالي نقول أن هناك علاقة قوية متوسطة بين تصميم البرامج التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغ (0.585)، مما يعني أن (58.5%) من المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الجدارات السلوكية للعاملين) يرجع إلى التغير الحاصل في المتغير المستقل (تصميم البرامج التدريبية)، ومنه الفرضية صحيحة.

الفرض الفرعي الثالث: يظهر الجدول انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ($p < 0.01$) بين تنفيذ البرامج التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، حيث كانت قيمة ارتباط بيرسون: (0.764)، عند مستوى معنوية (0.000)، وتُشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين تنفيذ البرامج التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، وبمعنى آخر، كلما زاد مستوى تنفيذ البرامج التدريبية بالمستشفى كلما زاد من ذلك من تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي، وتؤكد هذه النتيجة على أهمية رفع مستوى تنفيذ البرامج

التدريبية مما يساهم في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي ، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الثالثة. ويوضح الجدول التالي التحليلات الاحصائية :

جدول رقم (٣٧/٣) نتائج معاملات الارتباط لاكتشاف دور تنفيذ البرامج التدريبية على

تطوير الجدارات السلوكية للعاملين

النتيجة	B	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معنوية F (sig)	F المحسوبة
الفرضية صحيحة	٠,٥٤٩	٠,٥٨٤	٠,٧٦٤	٠,٠٠٠	٤٨٨,٤١٨

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يبين الجدول أعلاه أن قيمة F المحسوبة والتي تقدر ب (٤٨٨,٤١٨) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وأن (sig ٠,٠٠٠) أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥) المعتمد به في الدراسة، لذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد دور لتنفيذ البرامج التدريبية على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد دور لتنفيذ البرامج التدريبية على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في مستشفى الملك فهد في المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويتضح من الجدول أيضاً أن قيمة ($R=0,764$) متوسطة واقرب الى الواحد وبالتالي نقول أن هناك علاقة قوية متوسطة بين تنفيذ البرامج التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغ (٠,٥٨٤)، مما يعني أن (٥٨,٤%) من المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الجدارات السلوكية للعاملين) يرجع إلى التغير الحاصل في المتغير المستقل (تنفيذ البرامج التدريبية)، ومنه الفرضية صحيحة.

الفرض الفرعي الرابع: يظهر الجدول انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ($p < 0.01$) بين تقييم البرامج التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، حيث كانت قيمة ارتباط بيرسون: (٠,٧٦٩)، عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وتُشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين تقييم البرامج التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، وبمعنى آخر، كلما زاد مستوى تقييم البرامج التدريبية بالمستشفى كلما زاد من ذلك من تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي ، وتؤكد هذه النتيجة على أهمية رفع مستوى تقييم البرامج التدريبية مما يساهم في تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي ، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الرابعة.

ونظرا لوجود علاقة ارتباط ايجابية قوية بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير التابع، وجب على الباحث التعمق لقياس مستوى تلك العلاقة من حيث تأثير كل من المتغير المستقل بأبعاده على المتغير التابع، وذلك باستخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد والانحدار الخطي البسيط، كالتالي::

جدول رقم (٣-٣٨) نتائج معاملات الارتباط لاكتشاف دور تقييم البرامج التدريبية على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين

المحسوبة F	معنوية F (sig)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	B	النتيجة
٥٠٤,٨٧٢	٠,٠٠٠	٠,٧٦٩	٠,٥٩٢	٠,٥٦٢	الفرضية صحيحة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يبين الجدول أعلاه أن قيمة F المحسوبة والتي تقدر ب (٥٠٤,٨٧٢) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وأن (sig ٠,٠٠٠) أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥) المعتمد به في الدراسة، لذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا يوجد دور لتقييم البرامج التدريبية على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد دور لتقييم البرامج التدريبية على تطوير الجدارات السلوكية للعاملين في مستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويتضح من الجدول أيضا أن قيمة (R-٠,٧٦٩) كبيرة واقرب الى الواحد وبالتالي نقول أن هناك علاقة قوية بين تقييم البرامج التدريبية وتطوير الجدارات السلوكية للعاملين بمستشفى الملك فهد بالمملكة العربية السعودية، كما أن معامل التحديد (R2) بلغ (٠,٥٩٢)، مما يعني أن (٥٩,٢%) من المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الجدارات السلوكية للعاملين) يرجع إلى التغير الحاصل في المتغير المستقل (تقييم البرامج السلوكية)، ومنه الفرضية صحيحة.

- **توصيات الدراسة:** تعتبر التوصيات إحدى العناصر الهامة في البحث العلمي، وتشمل:

- اقتراح عدد من الأفكار المرتبطة بتطبيق النتائج.
- ارتباطها بالنتائج وتقبل التطبيق العلمي.
- الوضوح والأهداف لعلاج مشكلة البحث.

وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث، يمكن للباحث تقديم التوصيات التالية:

جدول (٤-١) توصيات الدراسة

م	التوصية	الجهة الممنوعة بالتنفيذ	الموارد المطلوبة	الاجراءات	المدة الزمنية
١	تطوير وتنويع برامج التدريب المستمر لتشمل جميع الجوانب المتعلقة بالجدارات السلوكية المطلوبة.	إدارة التدريب والتطوير بالمستشفى	خبراء تدريب، مبرمجة لتطوير البرامج، منصات تعليمية إلكترونية	إجراء دراسة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم برامج تدريبية متنوعة (ورش عمل، دورات، برامج تطوير القادة)، تقييم البرامج بشكل دوري.	بشكل دوري
٢	ربط برامج التدريب المستمر بأهداف المستشفى الاستراتيجية وأولوياتها.	إدارة التخطيط الاستراتيجي بالمستشفى	خطة استراتيجية للمستشفى، مؤشرات أداء رئيسية	دمج أهداف التدريب في الخطة الاستراتيجية، ربط مؤشرات أداء التدريب بمؤشرات أداء المستشفى.	من ٦ أشهر إلى سنة
٣	تخصيص ميزانية كافية للتدريب المستمر وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذه.	إدارة الموارد المالية بالمستشفى	ميزانية مخصصة للتدريب، موارد بشرية كافية	إعداد ميزانية تفصيلية للتدريب، تخصيص الموارد البشرية اللازمة لإدارة وتنفيذ البرامج.	سنوية
٤	تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب وتوفير حوافز لهم.	إدارة الموارد البشرية بالمستشفى	حوافز مالية ومعنوية	تصميم نظام حوافز للموظفين المشاركين في البرامج، توفير فرص للترقية والتطوير الوظيفي للمتميزين.	بشكل مستمر
٥	دعم وتشجيع المستشفيات على تطبيق برامج التدريب المستمر من خلال توفير الدعم المالي والفني.	وزارة الصحة، الهيئة السعودية للتخصصات الصحية	برامج تمويل، دعم فني، منصات تعليمية وطنية	وضع سياسات تشجع على التدريب المستمر في القطاع الصحي، توفير برامج تمويلية للمستشفيات، إنشاء منصات تعليمية وطنية موحدة.	طويلة الأجل
٦	تطوير وتنفيذ برامج تدريبية وطنية موحدة لتطوير الجدارات السلوكية للعاملين في القطاع الصحي.	وزارة الصحة، الهيئة السعودية للتخصصات الصحية	خبراء تدريب، منصات تعليمية وطنية، ميزانية	إجراء دراسة لتحديد الجدارات السلوكية المطلوبة على مستوى الوطن، تصميم برامج تدريبية وطنية، تقييم وتطوير هذه البرامج بشكل دوري.	خطة طويلة الأجل
٧	إجراء دراسات وبحوث مستمرة لتقييم أثر برامج التدريب على أداء العاملين وتحسين جودة الخدمات الصحية.	وزارة الصحة، الجامعات السعودية	ميزانية للبحوث، باحثون	دعم البحوث والدراسات في مجال التدريب والتطوير في القطاع الصحي، نشر نتائج البحوث وتبادل الخبرات.	بشكل مستمر

المصدر : اعداد الباحث

قائمة المراجع:

- حماده، وليد فيصل على، والرقاد، محمد عبدالكريم سالم. (٢٠١٨). استراتيجيات التدريب وأثرها على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على المعهد العالي للاتصالات والملاحة في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/876421>
- خميس، ي.، أحمد، ه.، عبد القادر، ح.، حاتم، الجارحي، الشناوي، & محمد. (٢٠٢٣). أثر التدريب المستمر على تحسين إدارة الجودة الشاملة بالتطبيق على العاملين بجامعة مدينة السادات. Journal of Environmental Studies and Researches, 13(2), 83-117.
- رضوان، هيثم محمد مرسى، فريد، أسامة محمود، و مصطفى، رشا إيهاب. (٢٠٢٣). أثر الجدارات السلوكية للعاملين على الأداء الوظيفي المتميز في ظل التحول الرقمي: دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية الخاصة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٢٠٩ - ٢٠٦. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1395155>
- ساره ذعار العتيبي، & أ. د. هيفاء بنت فهد المبيريك. (٢٠٢٣). متطلبات تطبيق منهجية التحسين المستمر في إدارات التدريب التربوي. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (٩٦)، ١٧٥-١٩١.
- صالح، مجتبي عوض عبدالعزيز، و نور الدين، كباشي محمد حامد. (2020). دور التدريب في تطوير المهارات الفردية: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1155006>
- علي، نيفين محمود، درويش، أماني عثمان، و حسن، أحمد علي محمد. (٢٠٢٢). دور الثقافة التنظيمية في العلاقة بين الجدارات السلوكية للعاملين والتميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على العاملين بالضرائب على القيمة المضافة بالإسكندرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٢٠٩ - ١٩٣ - ٢٢٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1372963>
- يوسف، نسرین عبدالرحمن بكر، شاهين، & أماني إبراهيم عثمان. (٢٠٢٣). دور أساليب التدريب الحديثة في تنمية الجدارات السلوكية للعاملين بالقطاع الصحي السعودي دراسة تطبيقية. مجلة البحوث التجارية، ٣(٥)، ٨٠-٥٥.

قائمة المراجع الأجنبية :

- Al Jubouri, Z. T. K. (2023). The Role of Transformational Leadership for Human Resource Managers in Training and Development. International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev., 8(4), 23.
- Mallarangan, A. D. D., Rahman, A., Nur, S., Lathifah, Z. K., & Lubis, F. M. (2024). Analysis Of The Influence Of Continuous Training Development And Education On Professional Competence Of Teachers In Public Schools. Journal on Education, 6(2), 13449-13456.
- Obaid, H. H., & Hammadi, W. K. (2023). The effect of special exercises using the method of continuous training in developing some physical abilities and scoring skill for futsal players. University of Anbar Sport and Physical Education Sciences, 6(26)122-131.
- Padi, A., Ansah, W. O., & Mahmoud, M. A. (2022). Corporate entrepreneurship and employees' competencies: Do employees' perceived feasibility and desirability matter?. Cogent Business & Management, 9(1), 210-212.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC), 1(4), 291-303.
- Raeisi Ziarani, M., Janpors, N., & Taghavi, S. M. (2023). The Relationship between Talent Management Practices and Employee's Innovative Behavior in R&D Units: The Mediating Role of Job Competency Development. In International Conference on Innovation and Marketing.