

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص الموارد البشرية



عنوان البحث

مدى قدرة قيادات المراكز الصحية الأولية بتطبيق معايير ذات جودة وموضوعية لتحديد الاحتياجات التدريبية
لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض

إعداد الطالب/

فهد بن سعود بن رده المالكي

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

2023

مقدمة:

يعتبر النظام الصحي واحد من أهم الأنظمة في كافة البلدان بكافة مؤسساته من مستشفيات ومراكز تخصصية والقطاعات والمراكز الصحية، كما تعتبر الخدمات الصحية التي تقدمها مؤسسات المنظمة الصحية، سواء أكانت وقائية أو علاجية، من أبرز الخدمات وأكثرها أهمية لما لها من مساس مباشر بحياة المواطن والمجتمع بجميع شرائحه (شاتي، 2017).

وتعتبر القيادة في المؤسسات والمراكز الصحية واحدة من أهم الأقسام في تلك الأنظمة، وذلك لما تقوم به من تحديد استراتيجيات المؤسسات ووضع المعايير المناسبة للعاملين من أجل القيام بالمهام على أكمل وجه وأفضل طريقة، بالإضافة إلى أن للقيادات دور هام في عمليات تدريب العاملين، وذلك بتحديد الاحتياجات التدريبية الملائمة لهم (Ma'arop & Embi, 2016).

ولعقود من الزمن حتى الآن، كان يُنظر إلى التدريب على أنه شيء يدعم القوى العاملة، إذ ينبع هذا الموقف إلى حد كبير من تصور أن التدريب هو امتداد للتعليم، نظراً لأن التعليم يُنظر إليه تقليدياً على أنه نظام لدعم النمو البشري والتنمية، فالحاجة التدريبية هي ضرورة لتحسين الأداء البشري والذي يمكن تلبيته على أفضل وجه من خلال التدريب، حيث يجب توضيح هذه الاحتياجات بعبارات واضحة وموجهة نحو السلوك (Zaitseva et al, 2016).

ويهتم القطاع الصحي بشكل كبير بتطوير وتدريب الكادر البشري خاصة الكادر التمريضي، الذي يعد أساس القطاع الصحي، حيث يستمر إعداد الكادر التمريضي من خلال التدريب طالما أن متطلباتها متغيرة بتأثير عوامل عدة كالانفجار المعرفي المتمثل في التقدم التقني في جميع مجالات الحياة، وكذلك سهولة تدفق المعلومات من مجتمع إلى آخر، حيث يعتبر التدريب أثناء الخدمة هو الأساس الذي يحقق تنمية العاملين بصفة مستمرة وبما يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات أعمالهم التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل الخدمة (خليل، 2016).

ومن هنا، تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى قدرة قيادات المراكز الصحية الأولية بتطبيق معايير ذات جودة وموضوعية لتحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض.

مشكلة الدراسة:

يعتمد أداء مؤسسات الخدمة الصحية والمستشفيات بشكل أساسي على قدرات ومهارات وكفاءة العاملين، بالتالي تبذل المؤسسات الصحية والمستشفيات الكثير من الجهود لتطوير مواردها البشرية من خلال عدة عمليات أهمها التدريب، إلا أن كفاءة العملية التدريبية تمكن في تحديد الاحتياجات التدريبية وكفاءتها وفي أن الخلل في مهارات وكفاءات ممارسي التمريض يعود إلى ضعف العملية التدريبية التي لا تعتمد على تحديد احتياجات المتدربين اعتماداً على معايير ذات جودة وموضوعية، فبحسب (Alnidawy, 2015) فإن تحديد الاحتياجات التدريبية له تأثير كبير على كفاءة البرامج التدريبية وتحسن الأداء الفردي والتنظيمي في القطاع الصحي، وتكمن مشكلة الدراسة في أنه من الملاحظ أن الكثير من الدورات التدريبية التي يخضع لها ممارسو مهنة التمريض في المراكز الصحية الأولية لا تحقق الأهداف المنشودة من منها بشكل كفو، مما يثير مشكلة الدراسة الحالية والتي تتمحور في بيان مدى قدرة قيادات المراكز الصحية الأولية بتطبيق معايير ذات جودة وموضوعية لتحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

تعمل المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، مما يتطلب أن تكون العملية التدريبية واحدة من العمليات الأساسية والهامة داخل المؤسسة، باعتبارها الطريقة الرئيسة التي تساعد على إدارتها، ويعتمد أساس التدريب الناجح على نجاح عملية تحديد الاحتياجات التدريبية التي تشكل العمود الفقري للعملية التدريبية، وتؤدي إلى نجاح البرامج التدريبية التي تنعكس بشكل إيجابي على عمل المنظمة وموظفي المؤسسة (Alnidawy, 2015).

وتعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية واحدة من الخطوات الهامة في العملية التدريبية ونجاح الإدارة نتيجة لعدة أسباب منها الآتي (هيجان، 2011):

أولاً: علاقة التدريب بخطط وأساليب المؤسسة والعاملين فيها.

ثانياً: علاقة التدريب بالأداء في المؤسسة.

ثالثاً: مسايرة التدريب للتطورات الإدارية والتكنولوجية بما يضمن تقليل التأخير والتخلف الإداري.

رابعاً: العلاقة بين التدريب وتحفيز العاملين في المؤسسة.

خامساً: تغطية التدريب لكافة أبعاد المؤسسة ومستوياتها المتمثلة في الأفراد والجماعة والوظيفة والمؤسسة نفسها.

سادساً: قيام التدريب على معالجة مشكلات المعارف والمهارات الإدارية والفنية والإنسانية.

ولتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية واضحة في نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها، حيث تتضمن بعض أهمياتها في أنها تعتبر العامل الرئيس في رفع كفاءة العاملين لتأدية الأعمال الموكلة إليهم، وهي تعتبر الأساس الذي يقوم عليه النشاط التدريبي، كما أنها تعتبر العامل الذي يقوم على توجيه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة والمناسبة، إضافة إلى ذلك، فهي العامل الرئيس الذي يقوم بتوجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه الصحيح (الصادق، 2015).

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف الرئيس: التعرف على مدى قدرة قيادات المراكز الصحية الأولية بتطبيق معايير ذات جودة وموضوعية لتحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض

ومن خلال هدف الدراسة الرئيسي تم تحديد الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على أنواع التدريب وطرق تطبيق البرامج التدريبية وكفايتها لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض؟
- التعرف على مدى تحديد الحاجات التدريبية، ومدى اعتماد البرامج التدريبية على نتائج ذلك التحديد.
- بيان الآليات والمعايير المتبعة من قبل قيادات المراكز الصحية الأولية في تحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض.
- التعرف على مدى جودة وموضوعية طرق تحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض.

تساؤلات الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسي:

ما مدى قدرة قيادات المراكز الصحية الأولية بتطبيق معايير ذات جودة وموضوعية لتحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض.

الأسئلة الفرعية:

- ما مدى اعتماد المراكز الصحية الأولية بمدينة الرياض على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين؟
- ما هو مدى الاعتماد على آليات ومعايير ذات جودة وموضوعية لتحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض؟
- ما مدى قدرة قيادات المراكز الصحية الأولية على تحديد وتطبيق آليات ومعايير ذات جودة وموضوعية لتحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض؟

فروض الدراسة:

الفرضية الأولى: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرة قيادات المراكز الصحية الأولية على تطبيق معايير الجودة والموضوعية وبين تحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض في مدينة الرياض.

الفرضية الثانية: تطبيق قيادات المراكز الصحية لمعايير الجودة والموضوعية يؤثر بشكل إيجابي على تحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي التمريض بمدينة الرياض.

الفرضية الثالثة: مستوى تطبيق قيادات المراكز الصحية الأولية لمعايير الجودة والموضوعية لتحديد الاحتياجات التدريبية يختلف بناءً على المتغيرات الديموغرافية مثل سنوات الخبرة والمؤهلات العلمية.

الفرضية الرابعة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المراكز الصحية الأولية في قدرتها على تطبيق معايير الجودة لتحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض في مدينة الرياض.

الفرضية الخامسة: عدم تطبيق معايير ذات جودة وموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية يؤثر سلبًا على مستوى كفاءة وأداء ممارسي مهنة التمريض في المراكز الصحية الأولية بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة الصادق (2019)، بعنوان: "دور التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بسكرة".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية لدى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية-بسكرة في الجزائر، وكذلك أهمية التدريب في تنمية الأفراد ورفع القدرات وزيادة المهارات لدى موظفي المؤسسة الصحية، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية في بسكرة، بينما تكونت عينة الدراسة من (150) مفردة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الإستبيان كأداة لجمع البيانات ومن ثم تحليلها إحصائياً من خلال عدة أساليب منها النسب المئوية والتكرارات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن متغيرات الدراسة المستقلة الخاصة بالتدريب (محتوى التدريب، أساليب التدريب) لها دور كبير في التأثير على المتغير التابع (تحسين جودة الخدمات الصحية). أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالمحتوى التدريبي للبرامج التدريبية وتنويع أساليب التدريب وتوفير الإمكانيات والظروف الملائمة لتدريب الموظفين في الوقت، للمساهمة في تطوير واستمرار المؤسسة.

دراسة موسى (2019). بعنوان: "أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على مستشفى الملك عبد الله بمحافظة بيشة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات المملكة العربية السعودية، تكون مجتمع الدراسة من مستشفى الملك عبد الله بمحافظة بيشة، بينما شملت عينة الدراسة (170) من الأطباء ومدراء الإدارات والكوادر الطبية المساعدة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية في الدراسة مثل الوسط الحسابي، والانحراف المعياري.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم مراعاة تطبيق التجديد والتطوير في أنشطة التدريب وأساليبه في المستشفى، وكذلك عدم توفر التخصصات الطبية اللازمة، وأن جودة التدريب تنعكس إيجابياً على جودة الخدمات الطبية المقدمة في المستشفى.

وأوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية على نحوٍ علمي، وإعداد البرامج التدريبية والتثقيفية حول مفاهيم الجودة والجودة الشاملة واجراء مزيد من البحوث العلمية المتعلقة بالتدريب في قطاعات خدمية أخرى بما لها من أهمية في فاعلية وجودة الخدمات المقدمة في المستشفيات وربط العملية التدريبية بعوامل تحفيزية مادية ومعنوية.

دراسة الصلابي (2017). بعنوان: "أثر التدريب على أداء العاملين في المؤسسات الصحية: دراسة تطبيقية على المراكز الصحية في مدينة مصراتة".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين في المراكز الصحية بمدينة مصراتة في ليبيا، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المراكز الصحية في مدينة مصراتة، بينما تكونت عينة الدراسة من (500) مفردة تم اختيارها بالطريقة العشوائية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها شعور أفراد العينة بمستوى ضعيف من حيث توفر مقومات ووسائل التدريب في المراكز الصحية بمدينة مصراتة حيث عكست إجابات أفراد العينة الحياد (التحفظ) على فقرات محور التدريب والأهمية النسبية المتوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية حسب احتياجات العمل وحسب ملاحظات الرئيس المباشر.

دراسة الخضري (2016). بعنوان: "دور إدارة الموارد البشرية في استدامة الخدمات الصحية الحكومية في محافظات غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في استدامة الخدمات الصحية الحكومية وكذلك التعرف على واقع الاستدامة في جودة الخدمات الصحية في قطاع بفلسطين.

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة الصحة، وشملت عينة الدراسة (129) مديراً ووكيل وزارة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات ومن ثم تحليلها إحصائياً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن دور إدارة الموارد البشرية في استدامة جودة الخدمات الصحية الحكومية في قطاع غزة كانت بدرجة كبيرة من حيث عملية التدريب والمحافظة على العاملين وتحسين مستوى أدائهم، وقد أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بعملية الإستقطاب والإختيار والتعيين وتدريب الطواقم الطبية والفنية والإدارية العاملة في المؤسسات الصحية.

دراسة دائرة تخطيط الجودة في وزارة الصحة الفلسطينية (2015). بعنوان: "تقييم مراكز الرعاية الصحية الأولية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المراجعين والكادر الطبي".

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم جودة الخدمات في مراكز الرعاية الصحية الأولية الحكومية في المحافظات الشمالية في فلسطين من وجهة نظر المراجعين والكادر الطبي، وتكون مجتمع الدراسة من المراجعين والكادر الطبي في مراكز الرعاية الصحية الأولية في المحافظات الشمالية، بينما تكونت عينة الدراسة من (6649) مفردة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتم تحليلها إحصائياً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن مستوى درجة الرضا الكلية للمراجعين في المحافظات الشمالية جاءت بدرجة متوسطة وأن أداء الكادر الطبي يفتقر إلى الدقة في إجراء الفحص، وهناك عدم تنوع في التخصصات، وعدم الإلتزام بساعات الدوام الرسمية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير كوادر طبية متخصصة ومتنوعة وعقد دورات تدريبية تخصصية وهادفة للموظفين بصورة دورية من أجل جودة الخدمة المقدمة وتسهيل نظام التعليم المستمر.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Ludwikowska, 2018) هدفت إلى التعرف على مدى مساهمة مرحلة تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية وفعاليتها في تعزيز كفاءة الموظفين في المركز المحلي للخدمة الاجتماعية في بولندا، واعتمدت الدراسة أسلوب الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي أقسام المركز المحلي للخدمة الاجتماعية في بولندا، بينما تكونت الدراسة من (157) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة إيجابية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وكفاءة الموظف. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية كجزء من التطوير المهني المستمر والذي يعد أمراً ضرورياً في تحقيق كفاءة الموظفين، ومن ثم أداء المؤسسة.

هدفت دراسة (Rahimi et al, 2018) إلى تقييم أثر التدريب على معرفة وأداء الممرضات العاملات في Uniatl Intensive Care Unit، وتم إجراء دراسة تجريبية ودورة طب حديثي الولادة الأساسية بالتعاون مع قسم طب الأطفال وخدمات تعليم التمريض وتطوير البحوث ومركز المهارات بمستشفى لياكوات الوطني حيث تكونت عينة الدراسة من (25) شخص مشارك، واعتمد تقييم الدورة على اختبار ما قبل وبعد اختبار وحدة العدوى في وحدة العناية المركزة واختبارها النهائي بناءً على أقسام مختلفة، ومن أجل تنمية المهارات، تم استخدام أجهزة المحاكاة السريرية في مركز تنمية المهارات (RSDC) وتم إجراء تدريب على الرعاية المركزة للأطفال حديثي الولادة (NICU)، وتم تطبيق T-Test و ANOVAs للتوصل إلى النتائج، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات المتوسطة 6.16 ± 26.82 و 10.45 ± 31.9 من الاختبار المتوسط والاختبار النهائي على التوالي ($0.005 = p$).

وأظهرت الدراسة وجود تأثير إيجابي للتدريب على جميع المشاركين، كما أظهرت صحة أهمية التعليم التمريضي المستمر، وساهمت في جعل الممرضين ذو قيمة خلال قيامهم بالرعاية عالية الجودة لحديثي الولادة، وساعدت على تعزيز أداء الممرضين في العناية المركزة للأطفال حديثي الولادة.

دراسة (Alnidawy, 2015) هدفت إلى الكشف عن استخدام التدريب كأداة لتطوير وتحسين أداء الموظفين في القطاع الصحي الأردني، واعتمدت الدراسة على الاستبانة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (100) موظف، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن تحديد الاحتياجات التدريبية كان كبير التأثير على كفاءة البرامج التدريبية ويمكن أن يحسن الأداء الفردي والتنظيمي في القطاع الصحي الأردني، ولخصت الدراسة عدة توصيات أهمها الاستفادة من نتائج تخطيط الموارد البشرية التي تؤدي إلى تحديد حاجة المنظمة إلى كمية ونوعية الموارد البشرية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

القيادة هي علم وفن للقيادة ولها أهمية كبرى في إدارة الشركات والمؤسسات والدوائر العامة منها والخاصة، وهي المحرك الرئيسي والعامل الأهم في إدارة أي مشروع مهما صغر أو كبر، فلها يرجع الفضل الأكبر في نجاح أي مشروع واستمراريته أو فشله من خلال وظائفها المعروفة سواء التخطيط أو الرقابة أو التنظيم والتوجيه، وتتمثل القيادة في التفاعل بين الرئيس والمرؤوسين بالشكل الذي يجعلهم أكثر فاعلية في تحقيق أهداف المنظمة بأقل قدر من المعارضة من جانبهم، فالقيادة هي العمل الذي يؤثر في نشاط المنظمة لتوجيه الجهود في الاتجاه الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة" (العناني، 2007).

وتواجه القيادات الإدارية في القطاع الصحي موجة من التغيرات المستمرة والسريعة في معطيات البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسات الطبية والنظام الصحي ككل مما فرض أمام هذه القيادات واقعاً جديداً يتصف بالثورة التكنولوجية المتسارعة وتغيير في النظم الاجتماعية والسياسية والإقتصادية الذي أدى إلى تغيير في الدور الذي تقوم به القيادات الإدارية فأصبحت مطالبة بإحداث تغييرات إيجابية في إدارتها، ولكي تقوم هذه القيادات بما هو متوقع منها اتجاه إحداث التطور المنشود لآبد من لها من اتباع أنماط قيادية متوائمة مع الإستراتيجيات الحديثة في التغيير.

ولعل من أهم السمات لتحقيق الأداء الجيد وجود قادة ذو فلسفة إدارية فعالة، يؤثرون في العاملين ودوافعهم وأهدافهم لتكون منسجمة مع أهداف المنظمة، وأن تتحلى هذه القيادة بخصائص الإبداع والتغيير والتكيف مع المحيط الداخلي والخارجي من خلال التركيز على الدور المحوري والمركزي للجميع، والعمل على رفع مستوى العاملين لتحقيق الإنجاز والتنمية الذاتية والترويج لعملية تنمية وتطوير العاملين والمنظمات، وبحسب (O' Tool & Allerton, 2008) فإن القيادة تعرف على أنها مقدرة تنظيمية وليست فردية فقط، وإن المنظمة التي تعتمد على فرد واحد في نجاحها هي في موقف خطر ومغامر، وعلينا أن نبدأ بالتفكير بالمنظمة ليس من ناحية من هو المدير، بل من ناحية القدرة الشاملة للمنظمة وعندما تفعل ذلك سوف يكون في متناول أيدينا نموذج مختلف من القيادة، نموذج أكثر فعالية ومرونة وإنتاجاً".

الاحتياجات التدريبية:

عرّف رمضان وعبد المجيد (2011) الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة المؤشرات التي تكتشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي الفعلي والأداء المرغوب فيه للأفراد بسبب نقص في المعارف ومهارات أولئك الافراد وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور.

كما تعرف على أنها: "تلك النتائج المحددة التي يراد الوصول إليها لمواجهة تغيرات متوقعة تكنولوجية أو تنظيمية أو إنسانية" (بركات، 2010: 13).

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعمل المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، مما يتطلب أن تكون العملية التدريبية واحدة من العمليات الأساسية والهامة داخل المؤسسة، باعتبارها الطريقة الرئيسة التي تساعد على إدارتها، ويعتمد أساس

التدريب الناجح على نجاح عملية تحديد الإحتياجات التدريبية التي تشكل العمود الفقري للعملية التدريبية، وتؤدي إلى نجاح البرامج التدريبية التي تنعكس بشكل إيجابي على عمل المنظمة وموظفي المؤسسة (Alnidawy, 2015).

وتعتبر عملية تحديد الإحتياجات التدريبية واحدة من الخطوات الهامة في العملية التدريبية ونجاح الإدارة نتيجة لعدة أسباب منها الآتي (هيجان، 2011):

أولاً: علاقة التدريب بخطط وأساليب المؤسسة والعاملين فيها.

ثانياً: علاقة التدريب بالأداء في المؤسسة.

ثالثاً: مساهمة التدريب للتطورات الإدارية والتكنولوجية بما يضمن تقليل التأخير والتخلف الإداري.

رابعاً: العلاقة بين التدريب وتحفيز العاملين في المؤسسة.

خامساً: تغطية التدريب لكافة أبعاد المؤسسة ومستوياتها المتمثلة في الأفراد والجماعة والوظيفة والمؤسسة نفسها.

سادساً: قيام التدريب على معالجة مشكلات المعارف والمهارات الإدارية والفنية والإنسانية.

ولتحديد الإحتياجات التدريبية أهمية واضحة في نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها، حيث تتضمن بعض أهمياتها في أنها تعتبر العامل الرئيس في رفع كفاءة العاملين لتأدية الأعمال الموكلة إليهم، وهي تعتبر الأساس الذي يقوم عليه النشاط التدريبي، كما أنها تعتبر العامل الذي يقوم على توجيه التدريب إلى الإتجاهات الصحيحة والمناسبة، إضافة إلى ذلك، فهي العامل الرئيس الذي يقوم بتوجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الإتجاه الصحيح (الصادق، 2015).

المنهجية وطرق البحث:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبما أن هذه الدراسة تسعى لقياس مدى قدرة قيادات المراكز الصحية الأولية بتطبيق معايير ذات جودة وموضوعية لتحديد الإحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض، لذا فإن هذه الدراسة تندرج ضمن البحوث الوصفية، التي تهتم بشرح وتوضيح الأحداث والمواقف المختلفة المعبرة عن ظاهرة أو مجموعة ظواهر مهمة، ويستهدف هذا المنهج تصوير وتوثيق الوقائع والحقائق حول متغيرات الدراسة في المؤسسات الحكومية، كما يهتم أيضاً بدراسة توجهات وآراء أفراد عينة الدراسة وتصنيفها.

أدوات الدراسة :

قام الباحث بتصميم أداة الدراسة (الاستبيان) معتمداً على البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال وتتمثل الأداة بمجالين وهما:

- المجال الأول ويتمثل في العوامل الديموغرافية.
- المجال الثاني ويتمثل في فقرات تتمحور حول متغيرات الدراسة المتمثلة في تحديد الإحتياجات التدريبية وآلياتها وجودة معاييرها وموضوعيتها.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المستشفيات والمراكز الصحية بمدينة الرياض .

الحدود الزمانية: تقتصر الدراسة على العام الدراسي 2024م-2025م.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين في المؤسسات المبحوثة.

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على متغيراتها بمدى قدرة قيادات المراكز الصحية الأولية بتطبيق معايير ذات جودة وموضوعية لتحديد الاحتياجات التدريبية لممارسي مهنة التمريض بمدينة الرياض.

المراجع:

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- بركات، زياد، (2010)، الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين، ورقة بحث علمية مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث لجامعة جرش الأهلية بعنوان "تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة" المنعقد بتاريخ 2010/4/9-6.
- الخضري، محمد سالم (2016). دور إدارة الموارد البشرية في استدامة الخدمات الصحية الحكومية في محافظات غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى-فلسطين.
- خليل، خالد إبراهيم (2016). فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في قطاع الصحي الحكومي: دراسة حالة أقسام الأشعة في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
- دائرة تخطيط الجودة في وزارة الصحة الفلسطينية (2015). تقييم مراكز الرعاية الصحية الأولية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المراجعين والكادر الطبي. الأمانة العامة لمجلس الوزراء-فلسطين.
- رمضان، عصام جابر وعبد المجيد. اشرف عبد النواب (2011)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأزهر لتطبيق الإدارة الالكترونية، مجلة جامعة الخليل للبحوث، 6(2)، ص231 إلى ص262.
- شاتي، علي غالب (2017). دور القيادة الاستراتيجية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الصحية: دراسة حالة في بعض المؤسسات الصحية/محافظة ذي قار. رسالة ماجستير، جامعة القادسية.
- الصادق، حوحو محمد (2019). دور التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بسكرة. رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير-بسكرة.
- الصادق، بخوش (2015). تحديد الاحتياجات التدريبية وانعكاسه على تنمية الموارد البشرية. المؤتمر الدولي الأول للإدارة والتدريب والتنمية البشرية، كوالا لامبور ماليزيا المنعقد خلال الفترة 10-9 مايو. 2015.
- الصلابي، سالم محمد (2017). أثر التدريب على أداء العاملين في المؤسسات الصحية: دراسة تطبيقية على المراكز الصحية في مدينة مصراتة. رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا-مصراتة.
- العناني، عصام الدين، (2007)، "القيادة الإدارية الفعالة وفلسفة الإدارة بالمشاركة"، الإدارة العامة، جامعة الملك سعود، السعودية، مجلد (34) العدد (2)، ص(41-18).
- موسي، عبد الرحيم (2019). أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على مستشفى الملك عبد الله بمحافظة بيشة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 3(5): 40-20.
- هيجان، عبد الرحمن أحمد (2011). الاحتياجات التدريبية. الدورة التدريبية: تنمية مهارات المدربين، المنعقد خلال الفترة 2011/2/2-29/1 في الرياض.

- Alnidawy, A. (2015). The Effect of Identifying Training Needs on the Effectiveness of the Training Process and Improving the Individual and Organizational Performance: Applied Study in the Jordanian Health Sector. **International Journal of Business Administration**, 6(4), 48-56.
- Alnidawy, A. (2015). The Effect of Identifying Training Needs on the Effectiveness of the Training Process and Improving the Individual and Organizational Performance: Applied Study in the Jordanian Health Sector. **International Journal of Business Administration**, 6(4), 48-56.
- Ludwikowska, K. (2018). **The effectiveness of training needs analysis and its relation to employee efficiency**. Scientific Notebooks of the Poznan University of Technology, Organization and management.
- Ma'arop, A.&Embi, M. (2016). Implementation of blended learning in higher learning institutions: A review of the literature. **International Education Studies**, 9(3), 41-52.
- O' Tool, B. N & Allerton, R, "Charismatic and Transformational leadership in Organization": An insider perspective on these development strains of research, **leadership quarterly**, vol. (10). No (Zo), 2008, pp 145-146.
- Rahimi, L., Javed, Z., Abbas, S., Khan, A., Kauser, N. & Soomro, R. (2018). Impact of Training on Nurses Performance and Productivity at Neonatal Intensive Care Unit (NICU). **JOJ Nurse Health Care** 9(2): 1-5.
- Zaitseva, N., Goncharova, I. &Androsenko, M. (2016). Necessity of changes in the system of hospitality industry and tourism training in terms of import substitution. **International Journal of Economics and Financial Issues**, 6(1), 288-293.

