

دور التدريب في مواجهة الأزمات: دراسة تطبيقية في قسم الصحة العامة بمستشفى الملك خالد بمنطقة نجران

إعداد الباحثين

مانع عبدالله مهدي ال هتيله

صالح عبدالله مهدي ال هتيله

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في مواجهة الأزمات. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع منسوبي قسم الصحة العامة بمستشفى الملك خالد بمنطقة نجران والبالغ عددهم (157) موظف وموظفة. وبلغت حجم عينة الدراسة (112) مفحوص وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية عن طريق وضع الأسماء على جهاز الحاسب الآلي والاختيار من بينها، وقام الباحث بتصميم إستبانة إلكترونية لتحقيق أهداف الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة ومنها: إن دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية جاء بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.55 من 5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى درجة (مرتفعة). وهناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.32 إلى 4.12 من 5) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتين الثالثة والرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة (متوسطة، مرتفعة) على التوالي.

الكلمات المفتاحية:

دور التدريب / الأزمات/ قسم الصحة العامة /مستشفى الملك خالد /منطقة نجران

Abstract

The study aimed to identify the role of training in facing crises. The study used the descriptive analytical approach and the questionnaire tool. The study population consisted of all employees of the Public Health Department at King Khalid Hospital

in Najran, who numbered (157) male and female employees. The sample size of the study was (112) examinees, and the sample was chosen randomly by putting the names on the computer and choosing from them. The researcher designed an electronic questionnaire to achieve the objectives of the study. The study reached important results, including: The role of the quality of the training site and environment in facing crises efficiently and effectively came with a (high) degree, as the total arithmetic mean was (3.55 out of 5), which falls within the fourth category of the five-point Likert scale (3.40 to 4.19). It is the category that indicates a (high) degree. There is a variation in the study sample's responses to the expressions of the relationship of scientific material to facing crises efficiently and effectively, as the averages ranged between (3.32 to 4.12 out of 5). respectively.

key words: Training role/crises/public health department/King Khalid Hospital/Najran Region

خطة الدراسة

1- المقدمة

يمثل التدريب ذلك النشاط المدروس الذي يضم عددا من الخطوات المنتظمة، والتي تهدف بشكل رئيسي إلى تحقيق الغايات والأهداف من خلال حشد الجهود ذات القيمة وتنمية وتطوير الجوانب المعرفية، والعلمية، والمعلوماتية، وطرق التفكير لدى المتدرب أو مجموعة المتدربين، وتسعى إلى إحداث تغيير سلوكي إيجابي في جانب المهارات والقدرات المختلفة وتطوير الأداء وبالتالي إحداث تغييرا إيجابيا في آلية العمل من خلال تغيير اتجاهاته العامة وكافة أنماطه السلوكية. ويقدم التدريب الكفاءات البشرية التي تحتاجها أي منظمة لتحقيق أهدافها، ويعمل على تأهيلهم أفضل تأهيل بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديث، كما يحقق الاستقرار المطلوب في الانتاج، حيث إن وجود مجموعة مدربة تدريباً أمثل في المنظمة يضمن استمرار العملية التشغيلية بالصورة المطلوبة (جميل، 2016، ص 43: 44).

وتكمن أهمية القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية بصفته يمس حياة الإنسان بصورة مباشرة ومؤثرة، والرعاية الصحية للمواطنين هي أحد حقوق الإنسان الأساسية التي يكفلها الدستور والمواثيق العالمية، وبالرغم من هذا الحق الذي هو من ضروريات الحياة وحقوق

الإنسان الأساسية إلا أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى نجاح الخطة الاقتصادية وتحسن وتحافظ على استقرار الاقتصاد السعودي، فلا يمكن بحال فصل المنظومة الطبية والتطور المنشود من ناحية الكفاية أو الكفاءة بمعزل عن التقدم الاقتصادي للبلاد.

2- مشكلة الدراسة

نظراً إلى أن التدريب يعد أحد المفاهيم الإدارية الحديثة في العملية الإدارية، وأداة فعالة لتحقيق أهداف طويلة الأمد لكون التنمية تمكن المنظمات من تحديد قدراتها الحالية والمستقبلية بما يضمن لها النجاح في عالم يتسم بالتغير والتعقيد المستمرين، إذ يتطلب الأمر استخداماً فعالاً لتنمية الموارد البشرية في مؤسسات الأعمال بالمملكة العربية السعودية. ولذا تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما دور التدريب في مواجهة الأزمات؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس السابق، التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية؟
2. ما علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية؟
3. ما علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية؟

3- نموذج ومتغيرات البحث



شكل (1) يوضح متغيرات الدراسة

4- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

1. معرفة دور بيئة التدريب وفعاليتها في رفع المستوى المعرفي لدى المتدربين و تهيئتهم لمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية في المجال الصحي.
2. معرفة دور جودة المادة العلمية المعطاة للمتدربين في رفع إمكانياتهم مهارية في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية في المجال الصحي.
3. معرفة الأسلوب المثل للتدريب المتمثلة في قدرات المدربين على التدريب و العطاء ونتيجة ذلك في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية في المجال الصحي.

5-أهمية الدراسة

أ- الأهمية العلمية:

زيادة القدرة على مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية مما يقلل من التكاليف ويحسن القسم التنافسي وهذه نتائج مترتبة على تحقيق الهدف.

ب- الأهمية العملية:

تعتبر مدخلا يوجه الممارسين الصحيين للحصول على التدريبات و المبادرة في ذلك لمواجهة الأزمات.

6-حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

■ الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على دور التدريب في مواجهة الأزمات: دراسة تطبيقية في قسم الصحة العامة بمستشفى الملك خالد بمنطقة نجران .

■ الحدود البشرية:

منسوبي قسم الصحة العامة بمستشفى الملك خالد بمنطقة نجران.

■ الحدود المكانية:

مدينة نجران.

■ الحدود الزمنية:

تجري الدراسة خلال العام الدراسي 1444هـ/2022م.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري :

المحور الاول : دور التدريب

2-1 مفهوم التدريب

لقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التدريب، ومن أهم تلك التعريفات ما يلي:

- عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء الموظف من خلال إكسابه المهارات اللازمة وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع (قحوان، 2019، ص51).
 - عملية تطوير المهارات والكفايات المطلوبة للعاملين في حقل العمل لتحقيق نتائج عالية (شنتاحة، 2019، ص18).
 - نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد أو مجموعة الأفراد في منظمة أو مؤسسة معينة تتناول معلوماتهم وأداءهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية (قحوان، 2019، ص52).
- ويتفق الباحث مع التعريف الأخير لأنه الأقرب للدراسة، حيث يؤكد هذا التعريف على أن التدريب يعد عملية تغيير في الموظف تتناول معلوماته ومعارفه وأدائه وأساليب العمل التي يمارسها وسلوكه واتجاهاته، وأنها تمثل الوجه الآخر للإعداد قبل دخول المهنة، فما يقدم للموظف في مؤسسات الإعداد بداية طريق النمو المهني للموظفين، فيما تمثل الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو لرفع كفاية الموظف.

2-2 مبررات تلبية الاحتياجات التدريبية

تتمثل مبررات تلبية الاحتياجات التدريبية للموظفين في المستجدات في مجال استراتيجيات العمل مما يتطلب من الموظف مواكبة ذلك، التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة في المؤسسات، مواكبة كل ما هو جديد ومتطور وتطبيقه وفق المعايير الدولية، وتعدد الأنظمة العمل وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب علي الموظف مواكبة ذلك . كما أصبحت الاحتياجات التدريبية للموظفين ضرورة في العصر الحالي نظرا

للثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها، الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات أدت إلى أن يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة (عطية، 2018، ص ص51:52).

2-3 أهداف التدريب

تتحدد أهداف التدريب، فيما يلي: تزويد الموظف بما يجد في المجال التقني والعلمي والنظريات العلمية ومواكبة ما يستجد في مجال العمل من طرائق ووسائل ومحتوى، تأهيل الموظفين ، تنمية رغبة الموظف في توظيف ما يمكن من قدرات في المواقف العملية المختلفة، وزيادة ثقة الموظف في أدائه وقدراته من خلال رفع كفاياته الأدائية بما يحقق رضاه الوظيفي . كما تتمثل أهداف التدريب في تنمية قدرات الموظف في المجال العلمي والمهني، تمكين الموظف من اتخاذ القرار الصحيح فيما يواجهه من خلال تدريبه على مراحل اتخاذ القرار (عطية، 2018، ص ص26).

المحور الثاني: مواجهة الأزمات

2-1 أسباب الأزمة

تتحدد أسباب الأزمات ، فيما يلي:

- **الإشاعات:** تعد من أهم مصادر الأزمات، فقد تكون الأزمة نتيجة إلى إشاعة أطلقت بشكل معين وتم توظيفها بشكل معين لتوجد أزمة في محيط المؤسسة، ويتم أحاطتها بهالة من البيانات المضللة والمعلومات غير الصحيحة مستغلة بذلك أحياناً معينة لتحدث أزمة.
- **الأخطاء البشرية:** تعد من أحد وأهم أسباب وجود أزمة، وهي تنتج بسبب سيادة مناخ بشري غير مناسب أدى إلى إشاعة حالة التراخي وعدم تحمل المسؤولية، وضعف العلاقات بين العاملين مما يؤدي إلى عدم تفهم وجهات نظر الآخرين بشأن حل الأزمات، وعدم وجود تخطيط مشترك والاهتمام بالشكليات مما يوجد قدراً ضئيلاً من الولاء للمؤسسة (المساعد، 2017، ص ص 42-43).
- **غياب نظم الرقابة والاتصال:** أي عدم إجراء مراجعة دورية للمواقف المختلفة مما يترتب على ذلك عدم التعلم من الأخطاء وعدم الترحيب بالآراء الجديدة والحلول المبتكرة خلال عقد الاجتماعات لتبيين عيوب نظم الرقابة والاتصال.

- **ضعف نظام المعلومات:** مما ينتج عنه عدم وجود المعلومات السليمة التي تساعد على اتخاذ القرار المناسب وعدم دراسة الحلول البديلة اللازمة، ومشاركة أفراد غير مؤهلين في صنع القرار (أبو النصر، 2019، ص ص 28-29).
 - **أسباب خارجية:** هي أسباب خارجة عن إرادة المؤسسة، ومن أمثلتها: اندلاع حريق مفاجئ، أو حالة وفاة مفاجئة لأحد الأفراد داخل المؤسسة، أو اعتداءات مفاجئة من خارج المؤسسة (الأحمد، 2021، ص 41).
 - **ضعف القيادة:** القيادة الإدارية غير الملائمة مثل عدم قدرة المديرين على تحمل المسؤولية وعدم ثقة المديرين من مرؤوسيهم وعدم تمتع المديرين بالقدرة على التنبؤ بالأحداث المستقبلية ووضع الأحداث السابقة فقط في بؤرة اهتمامهم، وسوء استخدام القوى العاملة (أبو النصر، 2019، ص ص 25-27).
 - **عدم اعتراف العاملين بأخطائهم وتغليب المصلحة الشخصية على مصالح الجماعة:** مما يؤدي إلى انعدام الثقة بين الزملاء العاملين (الأحمد، 2021، ص ص 36-37).
- ويضيف الباحث أنه غالباً ما تسبق الأزمة إشارات تنذر وتنبئ عن قرب احتمال وقوع أزمة ، ونظام الانذار المبكر هو نظام للمعلومات يطلق إشارات تحذيرية مسبقه باحتمال قرب وقوع أزمة ونظم الانذار المبكر قد تكون آليه.

2-3 خصائص الأزمة

حدد أبو النصر (2019، ص 60) خصائص الأزمة فيما يلي: سيادة حالة من الخوف قد تصل إلى حد الرعب من الأزمة، وأهم خصائص الأزمة وفقاً لذلك تتمثل فيما يلي: اشتداد جهة المواجهة واتساعها ليشمل الصراع عناصر ذات مصالح أخرى، الدخول في دائرة من المجهول التي يصعب التنبؤ بما يمكن أن تسفر عنه، انهيار الكيان الإداري الذي حدثت به الأزمة وانهيار مصالحه ومكاسبه وحقوقه معها، وانهيار سمعة متخذ القرار داخل الكيان الإداري الذي حدثت به الأزمة.

الدراسات السابقة

المحور الاول : الدراسات السابقة المتعلقة بالتدريب

دراسة **غالي (2015)** توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن درجة ممارسة المسؤولين للتطوير المهني كانت متوسطة حيث بلغت النسبة 65.7% وأن هناك تفاوت في درجة التدريب بين الجامعات، كما كشفت النتائج أيضا إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين ممارسة التدريب وبين الالتزام التنظيمي.

دراسة **مازوش Mazouch (2017)** توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن التدريب يسهم في زيادة قدرة المعلم على استخدام المواد الجديدة، وكذلك تعويض النقص وعدم الكفاءة المهنية، مما يكون قد حدث أثناء فترة الإعداد، أو ما استجد بعد الالتحاق بالخدمة، وزيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات المعلمين.

دراسة **العمير (2018)** توصلت الدراسة إلى أن درجة البرامج التدريبية لتحقيق الثقة التنظيمية لقادة المدارس الثانوية عالية.

المحور الثاني : الدراسات السابقة المتعلقة بمواجهة الأزمات

دراسة **العتار (2016)** وقد توصلت إلى نتائج هامة ومنها : أن الصلاحيات الممنوحة لجهات محددة تعتبر صلاحيات غير كافية؛ لكي يكون لديها القدرة للتعامل مع الأزمات. ولا يوجد تحديد واضح للسلطة في المنظمة.

دراسة **رونجين Rongjin (2018)** وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة ومنها : أن إستراتيجية الرحلات المعرفية عبر الويب تسهل إدارة الأزمات الصحية من خلال توجيهات مسبقة.

دراسة **ضيف (2019)** وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة ومنها : أهمية الأخذ بالعوامل البيئية الداخلية والخارجية في التعامل مع إدارة الأزمات. وضرورة التعامل مع الأزمات لاتخاذ القرارات حتى لا تحدث حالات من الإرباك والفوضى، وبالتالي الهدر في الإمكانيات في الإدارة. وسوف يستفيد الباحث من الدراسات السابقة فيما يلي: التأسيس النظري للدراسة الحالية، في تحديد مصطلحات الدراسة، في الاطلاع على دراسات سابقة في موضوع الدراسة الحالية، في الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد منهج الدراسة، في بناء أداة الدراسة، تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، في تحليل وتفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

منهجية الدراسة والإجراءات

3-1: منهج البحث

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة دور التدريب في مواجهة الأزمات.

3-2: مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع الدراسة جميع منسوبي قسم الصحة العامة بمستشفى الملك خالد بمنطقة نجران والبالغ عددهم (157) موظف وموظفة . وبلغت حجم عينة الدراسة (112) مفحوص وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية عن طريق وضع الأسماء على جهاز الحاسب الآلي والاختيار من بينها، وقام الباحث بتصميم إستبانة إلكترونية لتحقيق أهداف الدراسة.

خصائص عينة الدراسة

1- حسب العمر

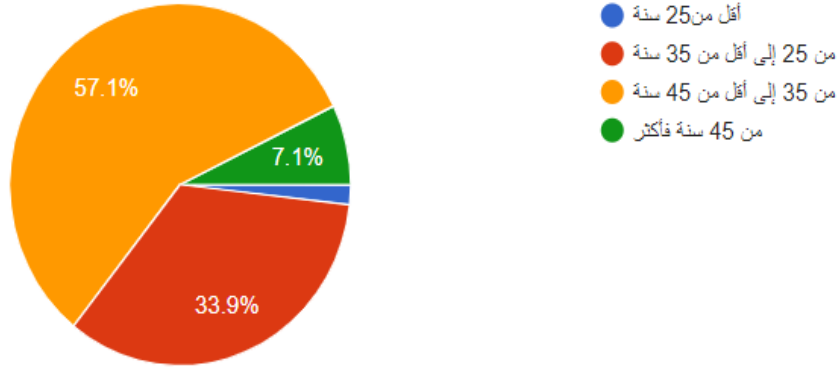
جدول (3-1) توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 25 سنة	2	1.8%
من 25- أقل من 35	38	33.9%
من 35- أقل من 45	64	57.1%
من 45 سنة فأكثر	8	7.1%
المجموع	112	100%

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في توزيع عينة الدراسة حسب العمر هي (35- أقل من 45) بنسبة 57.1% ثم (من 25- أقل من 35) بنسبة 33.9% ثم (من 45 سنة فأكثر) بنسبة 7.1% ، ثم (أقل من 25 سنة) بنسبة 1.8%. كما يتضح من الشكل التالي:

الشكل (3-1) توزيع عينة الدراسة حسب العمر

-2



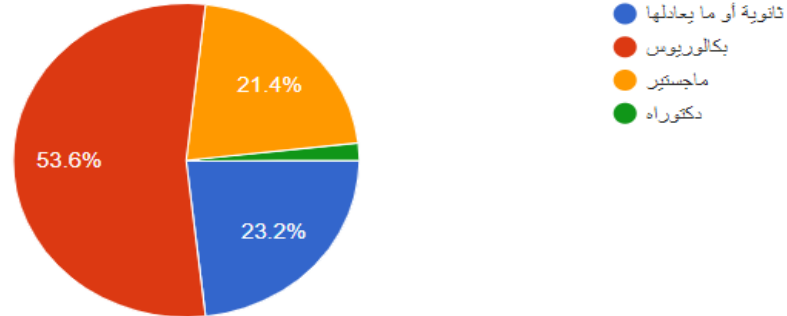
حسب المؤهل العلمي

جدول (3-2) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
23.2%	26	ثانوية أو ما يعادلها
53.6%	60	بكالوريوس
21.4%	24	ماجستير
1.8%	2	دكتوراه
100%	112	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي هي الحاصلين على بكالوريوس بنسبة 53.6% ، يليها ثانوية أو ما يعادلها بنسبة 23.2%، ثم ماجستير بنسبة 21.4%، ثم دكتوراه بنسبة 1.8%. كما يتضح من الشكل التالي:

الشكل (3-2) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



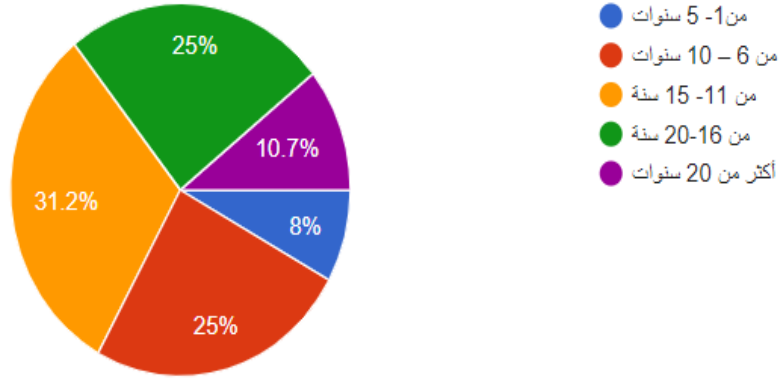
3- حسب سنوات الخبرة

جدول (3-3) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
5-1	9	8%
10-6	28	25%
15-11	35	31.2%
20-16	28	25%
أكثر من 20 سنة	12	10.7%
المجموع	112	100%

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة هي (15-11) بنسبة 31.2% ، ثم (10-6) بنسبة 25% ، ثم (20-16) بنسبة 25% ، ثم (أكثر من 20) بنسبة 10.7% ، ثم (5-1) بنسبة 8% . كما يتضح من الشكل التالي:

الشكل (3-3) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة



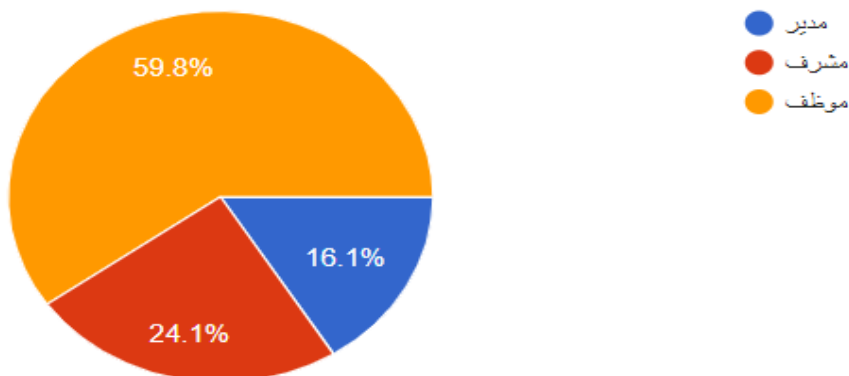
4- حسب نوع الوظيفة

جدول (3-4) توزيع عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة

النسبة	التكرار	نوع الوظيفة
16.1%	18	مدير
24.1%	24	مشرف
59.8%	67	موظف
100%	112	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في توزيع عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة هي موظف بنسبة 59.8% ، ثم مشرف بنسبة 24.1%، ثم مدير بنسبة 16.1%. كما يتضح من الشكل التالي:

الشكل (3-4) توزيع عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة



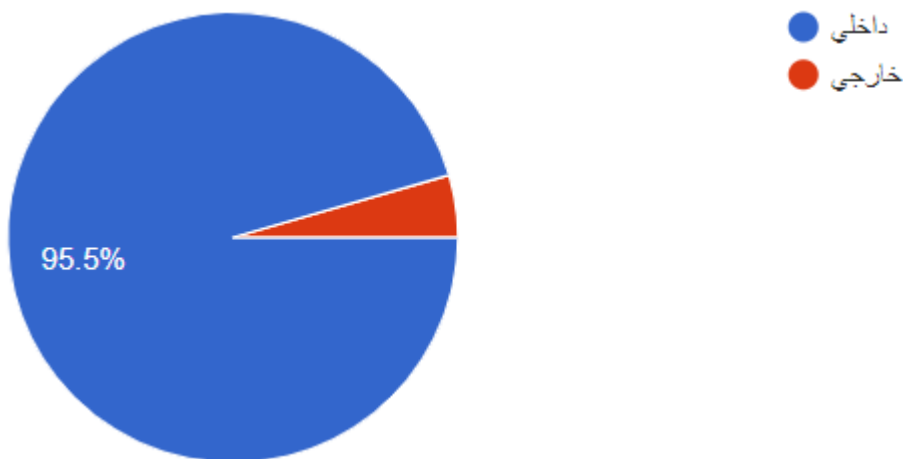
5- حسب طبيعة التدريب

جدول (3-5) توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة التدريب

النسبة	التكرار	طبيعة التدريب
95.5%	107	داخلي
4.5%	5	خارجي
100%	112	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة التدريب هي داخلي بنسبة 95.5% ، ثم خارجي بنسبة 4.5%. كما يتضح من الشكل التالي:

الشكل (3-5) توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة التدريب



3-3: أداة البحث

قام الباحث بتصميم إستبانة من خلال النظر إلى الأدبيات والدراسات السابقة، ثم قام بتطويرها لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

وإستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي للتعرف على إستجابات عينة الدراسة لفقرات الإستبانة، والجدول التالي يوضح بدائل الإستجابات:

3-4: صدق أداة البحث

حيث تم عرض أداة الدراسة على عدد من عدد من الخبراء والمتخصصين بلغ عددهم (ثلاثة) محكمين طلب منهم دراسة الأداة وإبداء آرائهم فيها حيث قدموا ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت الأداة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة. وبذلك تكون الادوات قد حققت ما يسمى بالصدق الظاهري أو المنطقي.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

محاور الدراسة:

السؤال الأول : ما دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية؟

قام الباحث بتخصيص (9) عبارات لتحديد دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ، وكانت النتائج كالتالي:

**جدول (2-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات دور جودة موقع
وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية في منطقة عسير مرتبة تنازليا حسب
المتوسطات الحسابية.**

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
3	يؤدي تصميم موقع التدريب لمنع التكدس في الحالات الحرجة في القسم .	3.79	70%	0.976	مرتفعة	1
7	يسهم تصميم موقع التدريب في منع حدوث حرائق في مرافق القسم .	3.69	67%	1.047	مرتفعة	2
4	تسهم بيئة التدريب في تقديم برامج تدريبية تعمل على تنمية المهارات التي تتطلبها مواجهة الازمات	3.64	66%	0.932	مرتفعة	3
8	تساهم بيئة التدريب في تعزيز قدرة الموظفين على التواصل فيما بينهم لتحقيق المصلحة المشتركة للقسم في مواجهة الأزمات.	3.62	65%	1.058	مرتفعة	4
1	يساعد موقع التدريب على تدريب الموظفين على الأخطار الطارئ في القسم .	3.57	64%	1.039	مرتفعة	5
6	تؤدي بيئة التدريب لخلق نوع من المودة بين الموظفين والعمل، والشعور بالملكية مما يقود للإبداع في كيفية مواجهة الازمات.	3.50	63%	1.042	مرتفعة	6
9	تسهم بيئة التدريب في تحديد الأزمات التي يواجهها القسم على المستويين القريب والبعيد.	3.48	62%	1.042	مرتفعة	7
2	يسهم موقع التدريب في تحديد نوع أنظمة الإنذار ومراقبة الكوارث.	3.48	62%	1.087	مرتفعة	8
5	تؤدي بيئة التدريب الإيجابية والمريحة لإخراج أفضل مهارات الموظفين ومواهبهم في مواجهة الازمات	3.43	61%	0.991	مرتفعة	9
	دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ككل	3.55	64%	0.893	مرتفعة	

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتضح ان دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية جاء بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.55 من 5)

وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى درجة (مرتفعة).

كما يوضح الجدول السابق ، ما يلي:

- جاءت العبارة (يؤدي تصميم موقع التدريب لمنع التكديس في الحالات الحرجة في القسم (بالمرتبة الأولى بدرجة (مرتفعة) بمتوسط حسابي (3.79) وبنسبة مئوية بلغت (70%).
- جاءت العبارة (تؤدي بيئة التدريب الإيجابية والمريحة لإخراج أفضل مهارات الموظفين ومواهبهم في مواجهة الازمات) بالمرتبة التاسعة بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (3.43) وبنسبة مئوية بلغت (61%).

ويفسر الباحث حصول العبارة (يؤدي تصميم موقع التدريب لمنع التكديس في الحالات الحرجة في القسم) على الترتيب الأول بدرجة (مرتفعة) إلى مدى إدراك عينة الدراسة لدور موقع التدريب في نجاح العملية التدريبية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة مازوش Mazouch (2017) التي أوضحت نتائجها أن التدريب يسهم في زيادة قدرة المعلم على استخدام المواد الجديدة، وكذلك تعويض النقص وعدم الكفاءة المهنية، مما يكون قد حدث أثناء فترة الإعداد، أو ما استجد بعد الالتحاق بالخدمة، وزيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات المعلمين.

السؤال الثاني: ما علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية؟

قام الباحث بتخصيص (10) عبارات لتحديد علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (3-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
8	تؤدي المادة العلمية إلى التنسيق بين موضوعات الدورات التدريبية في مواجهة الازمات لعدم التكرار.	4.12	٪78	0.861	مرتفعة	1
9	تساعد المادة العلمية على التدريب على تطبيق استراتيجيات حديثة في إدارة الأزمات .	3.95	٪74	0.909	مرتفعة	2
4	تقدم المادة العلمية تغذية راجعة عن تطبيق أساليب حديثة في تدريب الموظفين لمواجهة الازمات.	3.86	٪71	0.843	مرتفعة	3
5	تحدد المادة العلمية الخطط المستقبلية للعمل على إدارة الأزمات بالقسم .	3.71	٪68	1.066	مرتفعة	4
6	تساعد المادة العلمية على تحديد الأهداف التنظيمية المراد تحقيقها مستقبلا لمواجهة الازمات من وجهة نظر المتدربين.	3.69	٪67	0.975	مرتفعة	5
3	تساعد المادة العلمية الموظفين على التركيز على المهام التدريبية في مواجهة الازمات.	3.64	٪66	0.983	مرتفعة	6
1	تسهم المادة العلمية المقدمة في تطوير برامج مواجهة الازمات.	3.62	٪65	0.854	مرتفعة	7
7	تسهم المادة العلمية في سد الاحتياجات التدريبية للعاملين لمواجهة التدريب.	3.60	٪65	1.127	مرتفعة	8
2	تسهم المادة العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لقدرات كل موظف من المتدربين وذلك في مواجهة الازمات.	3.36	٪59	0.906	متوسطة	9
10	تساعد المادة العلمية على ربط التدريب بخبرات عملية ميدانية وليست نظرية.	3.32	٪57	0.901	متوسطة	10

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
	علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ككل	3.73	68%	0.771	مرتفعة	

يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.32 إلى 4.12 من 5) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتين الثالثة والرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة (متوسطة، مرتفعة) على التوالي.

كما يوضح الجدول السابق ما يلي:

- جاءت العبارة (تؤدي المادة العلمية إلى التنسيق بين موضوعات الدورات التدريبية في مواجهة الازمات لعدم التكرار) بالمرتبة الأولى بدرجة (مرتفعة) بمتوسط حسابي (4.12) وبنسبة مئوية بلغت (78%).
- جاءت العبارة (تساعد المادة العلمية على ربط التدريب بخبرات عملية ميدانية وليست نظرية) بالمرتبة العاشرة بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي (3.32) وبنسبة مئوية بلغت (57%).
- ويفسر الباحث حصول العبارة (تؤدي المادة العلمية إلى التنسيق بين موضوعات الدورات التدريبية في مواجهة الازمات لعدم التكرار) على الترتيب الأول بدرجة (مرتفعة) إلى إدراك عينة الدراسة لأهمية المادة العلمية المقدمة ودورها في التنسيق بين موضوعات الدورات التدريبية في مواجهة الازمات .

وتتفق هذه النتائج مع دراسة العطار (2016) التي أوضحت نتائجها أن الصلاحيات الممنوحة لجهات محددة تعتبر صلاحيات غير كافية؛ لكي يكون لديها القدرة للتعامل مع الأزمات. و لا يوجد تحديد واضح للسلطة في المنظمة. وضعف السياسات المتبعة في عمليات التدريب في مجال إدارة الأزمات.

السؤال الثالث : ما علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية؟

قام الباحث بتخصيص (8) عبارات لتحديد علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (4-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
4	يساعد أسلوب التدريب على توفير المعلومات المهنية المستفادة من البرنامج التدريبي في مواجهة الازمات.	3.86	٪71	0.872	مرتفعة	1
1	يشجع أسلوب التدريب على التقييم المستمر للعمل في مواجهة الازمات بالقسم .	3.79	٪70	1.001	مرتفعة	2
2	يساعد أسلوب التدريب على إطلاع الموظفين على نقاط القوة والضعف لديهم للتغلب عليها اثناء مواجهة الازمات.	3.79	٪70	0.871	مرتفعة	3
6	يساعد أسلوب التدريب على المشاركة الديمقراطية بين الإدارة والعاملين في تطبيق البرامج التدريبية الخاصة بمواجهة الازمات.	3.74	٪68	0.912	مرتفعة	4
7	يقدم أسلوب التدريب شرح واضح لبرامج تدريبية حديثة تساعد على تحسين أداء العاملين في مواجهة الازمات.	3.71	٪68	0.918	مرتفعة	5
5	يساعد أسلوب التدريب على تقديم المساعدة للمتدربين في اختيار البرنامج التدريبي المتوافق مع احتياجاتهم الفعلية في مواجهة الازمات.	3.69	٪67	0.869	مرتفعة	6
3	تنوع أساليب التدريب المستخدمة لها تأثير فعلي على الموظفين كتطبيق أي موقف أو مثال عملي في مواجهة الازمات.	3.67	٪67	0.928	مرتفعة	7

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
8	يوجه أسلوب التدريب المتدربين نحو تنفيذ برامج تدريبية تهتم بالحلول الإبداعية لمواجهة الازمات.	3.62	65%	1.035	مرتفعة	8
	علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الازمات بكفاءة وفعالية ككل	3.71	68%	0.819	مرتفعة	

من خلال الجدول السابق الموضح أعلاه يتضح ان علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الازمات بكفاءة وفعالية ، جاء بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.71 من 5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى درجة (مرتفعة).

كما يوضح الجدول السابق ما يلي:

- جاءت العبارة (يساعد أسلوب التدريب على توفير المعلومات المهنية المستفادة من البرنامج التدريبي في مواجهة الازمات) بالمرتبة الأولى بدرجة (مرتفعة) بمتوسط حسابي (3.86) وبنسبة مئوية بلغت (71%).
- جاءت العبارة (يوجه أسلوب التدريب المتدربين نحو تنفيذ برامج تدريبية تهتم بالحلول الإبداعية لمواجهة الازمات) بالمرتبة الثامنة بدرجة (مرتفعة) بمتوسط حسابي (3.62) وبنسبة مئوية بلغت (65%).
- ويفسر الباحث حصول العبارة (يساعد أسلوب التدريب على توفير المعلومات المهنية المستفادة من البرنامج التدريبي في مواجهة الازمات) على الترتيب الأول بدرجة (مرتفعة) إلى واقع خبرة عينة الدراسة وإدراكهم لدور أسلوب التدريب في توفير المعلومات المهنية المستفادة من البرنامج التدريبي في مواجهة الازمات.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة إبداع (2019) التي أوضحت نتائجها أن درجة ممارسة القادة للتطوير المهني جاءت بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

في درجة ممارسة القادة للتطوير المهني تعزي لمتغيرات الدراسة (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية).

اختبار الانحدار الخطي **Linear Regression** لدراسة دور التدريب في مواجهة الأزمات.

يبين الجدول التالي نتائج هذا التحليل لدى عينة الدراسة الكلية

جدول (4-5) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لدراسة دور التدريب في مواجهة الأزمات لدى عينة الدراسة

المتنبأ به	المتنبئات	الخطوة	R	R ²	□R	قيمة ف	دلالة ف
دور التدريب في مواجهة الأزمات	جودة الموقع	1	0.8000	.39000	.39000	92.00	(P < 0.001)
	المادة العلمية	2	0.81259	.032698	.032698	5.21	(P = 0.001)
	أسلوب التدريب	3	0.63569	.028693	.028693	3.82	(P = 0.001)

يتضح من الجدول السابق أن المتغيرات المتنبئة (جودة الموقع والمادة العلمية وأسلوب التدريب) فسرت 43.156% من تباين درجات دور التدريب في مواجهة الأزمات لدى أفراد العينة وفسر الاتجاه نحو جودة الموقع (٣٩ %) من التباين، وفسر المادة العلمية (3.26 %)، وفسر أسلوب التدريب (2.86%) كما يتضح من الجدول السابق أن قيم التغير في مربع معامل الارتباط كانت دالة إحصائياً لكل متغير من المتغيرات المتنبئة. ويعزى تفسير الاتجاه نحو دور التدريب في مواجهة الأزمات (43.156 %) إلى أن الاتجاه نحو جودة الموقع كان أقوى ارتباطاً بدور التدريب في مواجهة الأزمات (r = 0.8000) من ارتباط المادة العلمية بدور التدريب في مواجهة الأزمات (r = 0.7500) . كما أن الاتجاه نحو جودة الموقع كان أقوى ارتباطاً بدور التدريب في مواجهة الأزمات (r = 0.8000) من ارتباط أسلوب التدريب بدور التدريب في مواجهة الأزمات (r = 0.6300) . مما سمح لمتغير جودة الموقع بالدخول في المعادلة الانحدارية أولاً. وكذلك لكون الارتباط بين المتغيرات جودة الموقع ، المادة العلمية ، أسلوب التدريب كان عالياً الذي جعل متغير جودة الموقع يأخذ النصيب الأكبر من التباين المفسر

لكونه دخل المعادلة الانحدارية أولاً، ولكون الارتباط بينه وبين متغيرات المادة العلمية وأسلوب التدريب عالياً.

وقام الباحث ببناء المعادلات الانحدارية حسب قيم معاملات الانحدار وقيم "ت" ومستوى دلالاتها كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (4-6) قيم معاملات الانحدار وقيم "ت" ومستويات دلالاتها وثوابت الانحدار لدى عينة الدراسة

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة ت	دلالة (ت)	ثابت الانحدار
جودة الموقع	0.44269	0.05639	7.658	P=0.0000	48.759
المادة العلمية	- 0.26.369	0.08621	- 2.247	P=0.0009	
أسلوب التدريب	- 0.29.258	0.09589	- 3.578	P=0.0003	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الانحدار للمتنبئات كانت دالة إحصائياً لدى عينة الدراسة مما سمح لها بدخول المعادلات الانحدارية للتنبؤ بدور التدريب في مواجهة الأزمات وفي ضوء نتائج هذه الدراسة يرى الباحث أن تستخدم بعض المتنبئات التي تتعلق بجودة الموقع كمدخل للتنبؤ بدور التدريب في مواجهة الأزمات.

نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً: نتائج الدراسة

1. إن دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية جاء بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.55 من 5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى درجة (مرتفعة).
2. إن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.43

- إلى 3.79 من 5) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتين الثالثة والرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة (متوسطة، مرتفعة) على التوالي.
3. إن علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ، جاء بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.73 من 5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى درجة (مرتفعة).
4. إن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.32 إلى 4.12 من 5) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتين الثالثة والرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة (متوسطة، مرتفعة) على التوالي.
5. إن علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ، جاء بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.71 من 5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى درجة (مرتفعة).
6. إن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية ، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.52 إلى 3.86 من 5) وهي متوسطات تقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة (مرتفعة).

ثانياً: توصيات الدراسة

يوصي الباحث بضرورة الاهتمام بالتوصيات التالية:

- نظراً لأن بعض البيئات لا تتوافق مع البيئة المحلية، وبالتالي لا بد من الأخذ بعين الاعتبار إجراء تعديلات وتدخلات بما يجعلها مناسبة لبيئة العمل المحلية.
- لا بد من توفير التنظيم والتنسيق بين الأساليب والنظم والبرامج المعدة في مجال العمل للمتدربين أنفسهم فلا يبتعدون عن المضمون نفسه.
- أهمية توفير الإمكانيات اللوجستية، والأدوات، والمباني، والمراكز ذات الإمكانيات المتطورة والحديثة، وذلك لاستخدامها لاحقاً كمقر مميز للتدريب .

ثالثاً: مقترحات الدراسة

يقترح الباحث الدراسات المستقبلية التالية:

- دور التدريب في تحقيق الرشاقة التنظيمية للمؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية.
- أثر التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية لمواجهة الأزمات.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- ابداح، باسم محمد. (2019). درجة ممارسة القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك للتطوير المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير). قسم الإدارة التربوية، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان.
- الأحمد، أحمد إبراهيم. (2021). إدارة الأزمات من منظور عالمي. القاهرة: مكتبة الانجلو.
- بركات، هشام. (2019). التنمية المهنية عبر الانترنت أداة لتطوير الأداء. بيروت: مكتبة بيروت الحرة.
- التميمي، خلف كريم. (2018). استراتيجيات العلاقات العامة في إدارة الأزمات. ط2. بيروت: مكتبة بيروت الحرة.
- جميل، عبد الكريم أحمد. (2016). تدريب وتنمية الموارد البشرية. الكويت: مكتبة الكويت الوطنية للنشر والتوزيع.
- البزاز، حسين علي. (2015). إدارة الأزمات. ط3. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- حمدان، أحمد حسن. (2018). إدارة الأزمات في عالم متغير. عمان: مكتبة زيادة.
- الحسني، إبراهيم علي. (2019). التدريب التعاوني ورفع كفاءة العمل. الرياض: مكتبة المتنبّي.
- الزعيبي، إبراهيم محمد . (2021) . دراسة تقييمية للبرامج التدريبية بقسم التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين .مؤتمر التأثيرات الاجتماعية على تطبيقات نظم الحكومة الإلكترونية . الكويت . (ج2)، 132-146.
- سمارة، فوزي. (2017). أساسيات في الإدارة الحديثة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- شنتاحة، عائشة محمد. (2019). التدريب في منظمات الأعمال مفاهيم ومبادئ. القاهرة: مكتبة دار المعرفة.
- ضيف ، محمد . (2019) . واقع استخدام أساليب إدارة الأزمات في المنظمات الحكومية بمدينة بغداد. مجلة كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية . ع 15. جامعة بغداد : بغداد .
- أبو العلا، ليلي محمد. (2016). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة بين الأصالة والحداثة. ط2. بيروت: مكتبة بيروت الحرة.
- عبد العظيم، عبد العظيم صبري. (2017). الإدارة المعاصرة. الرياض: مكتبة العبيكان.
- عبوي، زيد. (2017). الاستراتيجية الحديثة في إدارة التخطيط والتطوير. ط2. الرياض: مكتبة المتنبّي.

- العتار، محمد خالد (2015). معوقات إدارة الأزمة في المؤسسات الصحية بمحافظة غزة ، وسبل التغلب عليها. رسالة ماجستير منشورة. كلية التمريض التمريض . القاهرة : جامعة القاهرة.
- العيسى، أحمد. (2017). إصلاح التعليم في السعودية: بين غياب الرؤية السياسية وتوجس الثقافة الدينية وعجز الإدارة التربوية. الرياض: دار الساقى للطباعة والنشر.
- عبيد، جمانة محمد. (2017). إدارة الأعمال المتوسطة والصغيرة. القاهرة: مكتبة دون.
- قحوان، محمد قاسم. (2019). التنمية المهنية في ضوء معايير الجودة الشاملة. القاهرة: مكتبة الانجلو.
- مدبولي، محمد عبد الخالق. (2017). التنمية المهنية: الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجية. ط2. الرياض: مكتبة دار القلم.
- مرعي، مثنى فائق. (2021). أزمة جائحة كورونا والنظام العالمي. القاهرة: مكتبة العاصمة الجديدة.
- المصري، ناصر سعيد. (2017). القيادة الإدارية والمداخل الحديثة في التطوير الإداري. القاهرة: مكتبة مصر العامة.
- مجمع اللغة العربية. (2020). معجم المعاني. القاهرة: مطابع المجمع.
- المساعد، مفضي عابد. (2017). فاعلية الأداء المؤسسي الفعال. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2019). قادة المستقبل: القيادة المتميزة الجديدة. ط1. الكويت: مكتبة الكويت للطباعة والنشر.
- هاشم، محمد حسن. (2018). العمالة والتعليم والتنمية في بعض دول الخليج العربي. المنامة: أكاديمية الخليج العربي للدراسات .
- الورداني، محمد عبد العزيز. (2017). إدارة الأزمات الأسس والمراحل والآليات. القاهرة: مكتبة العاصمة الجديدة.
- المراجع الأجنبية:**
- Georges, G (2019). **Johannesburg schools find their way into the knowledge society through training programs**. Eric Digest. (293). <https://eric.ed.gov> Ed:584280.
- Lipps, H (2021). **The role of training in developing the capabilities of government employees in Tbilisi, Georgia**. Eric Digest. (237). Ed:996357.
- Mazouch, P (2017). **The role of training in improving teachers' perceptions of the Nigerian education system**. Eric Digest. (196). <https://eric.ed.gov> Ed:812987.

Rongjin, G (2018). **Knowledge trips via the web, and its role in crisis management in health institutions in the countries of the European Union.** Eric Digest. (325) . Ed:958244.

Wang, T. (2022). **Royal inspectors approve a budget to support crisis programs in health institutions.** Eric Digest , No.(85) , Ed:885636.

الإستبانة

سعادة الأستاذة/ة : تحية طيبة، وبعد،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يجري الباحث دراسة علمية بعنوان (دور التدريب في مواجهة الأزمات: دراسة تطبيقية في قسم الصحة العامة بمستشفى الملك خالد بمنطقة نجران). وتتحدد أهداف الدراسة، فيما يلي:

4. ما دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية؟

5. ما علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية؟

6. ما علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية؟

ولتحقيق هدف الدراسة؛ تم تصميم هذا الاستبيان . آمليين منكم الإجابة على فقرات الاستبانة التالية، وفق ما ينطبق على آرائكم. علما أن هذه المعلومات ستعامل بسرية تامة ولن يتم استخدامها إلا لغايات البحث العلمي.

شاكر، ومقدر لحسن تعاونكم سلفا، والله يحفظكم ويرعاكم.

الباحث

الجزء الأول: (البيانات الأولية):

1-العمر

أقل من 25 سنة

من 25 إلى أقل من 35 سنة

من 35 إلى أقل من 45 سنة

من 45 سنة فأكثر

2-المؤهل العلمي

ثانوية أو ما يعادلها

بكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

3-الخبرة:

من 1- 5 سنوات

من 6 – 10 سنوات

من 11- 15 سنة, من 16-20 سنة

أكثر من 20 سنوات

4- نوع الوظيفة

مدير مشرف موظف

5/ طبيعة التدريب

داخلي خارجي

الجزء الثاني: محاور الاستبانة:

المحور الأول : دور جودة موقع وبيئة التدريب في مواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية

درجة الموافقة					العبارة	م
موافق بشدة	موافق	لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة		
					يساعد موقع التدريب على تدريب الموظفين على الأخطاء الطارئ في القسم .	1
					يسهم موقع التدريب في تحديد نوع أنظمة الإنذار ومراقبة الكوارث.	2
					يؤدي تصميم موقع التدريب لمنع التكدس في الحالات الحرجة في القسم .	3
					تسهم بيئة التدريب في تقديم برامج تدريبية تعمل على تنمية المهارات التي تتطلبها مواجهة الازمات	4
					تؤدي بيئة التدريب الإيجابية والمريحة لإخراج أفضل مهارات الموظفين ومواهبهم في مواجهة الازمات	5
					تؤدي بيئة التدريب لخلق نوع من المودة بين الموظفين والعمل، والشعور بالملكية مما يقود للإبداع في كيفية مواجهة الازمات.	6
					يسهم تصميم موقع التدريب في منع حدوث حرائق في مرافق القسم .	7
					تساهم بيئة التدريب في تعزيز قدرة الموظفين على التواصل فيما بينهم لتحقيق المصلحة المشتركة للقسم في مواجهة الأزمات.	8
					تسهم بيئة التدريب في تحديد الأزمات التي يواجهها القسم على المستويين القريب والبعيد.	9

المحور الثاني : علاقة المادة العلمية بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية

م	العبرة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	لا أعرف	غير موافق بشدة
1	تسهم المادة العلمية المقدمة في تطوير برامج مواجهة الازمات.				
2	تسهم المادة العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لقدرات كل موظف من المتدربين وذلك في مواجهة الازمات.				
3	تساعد المادة العلمية الموظفين على التركيز على المهام التدريبية في مواجهة الازمات.				
4	تقدم المادة العلمية تغذية راجعة عن تطبيق أساليب حديثة في تدريب الموظفين لمواجهة الازمات.				
5	تحدد المادة العلمية الخطط المستقبلية للعمل على إدارة الأزمات بالقسم .				
6	تساعد المادة العلمية على تحديد الأهداف التنظيمية المراد تحقيقها مستقبلاً لمواجهة الازمات من وجهة نظر المتدربين.				
7	تسهم المادة العلمية في سد الاحتياجات التدريبية للعاملين لمواجهة التدريب.				
8	تؤدي المادة العلمية إلى التنسيق بين موضوعات الدورات التدريبية في مواجهة الازمات لعدم التكرار.				
9	تساعد المادة العلمية على التدريب على تطبيق استراتيجيات حديثة في إدارة الأزمات .				

					تساعد المادة العلمية على ربط التدريب بخبرات عملية ميدانية وليست نظرية.	10
--	--	--	--	--	--	----

المحور الثالث : علاقة أسلوب التدريب بمواجهة الأزمات بكفاءة وفعالية

درجة الموافقة					العبارة	م
موافق بشدة	موافق	لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة		
					يشجع أسلوب التدريب على التقييم المستمر للعمل في مواجهة الازمات بالقسم .	1
					يساعد أسلوب التدريب على إطلاع الموظفين على نقاط القوة والضعف لديهم للتغلب عليها اثناء مواجهة الازمات.	2
					تنوع أساليب التدريب المستخدمة لها تأثير فعلي على الموظفين كتطبيق أي موقف أو مثال عملي في مواجهة الازمات.	3
					يساعد أسلوب التدريب على توفير المعلومات المهنية المستفادة من البرنامج التدريبي في مواجهة الازمات.	4
					يساعد أسلوب التدريب على تقديم المساعدة للمتدربين في اختيار البرنامج التدريبي المتوافق مع احتياجاتهم الفعلية في مواجهة الازمات.	5
					يساعد أسلوب التدريب على المشاركة الديمقراطية بين الإدارة والعاملين في تطبيق البرامج التدريبية الخاصة بمواجهة الازمات.	6
					يقدم أسلوب التدريب شرح واضح لبرامج تدريبية حديثة تساعد على تحسين أداء	7

					العاملين في مواجهة الازمات.	
					يوجه أسلوب التدريب المتدربين نحو تنفيذ برامج تدريبية تهتم بالحلول الإبداعية لمواجهة الازمات .	8