

العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين

ومستوى الرضا الوظيفي

«دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية»

د. خالد السعيد قمر^(١)

^١ - د. خالد السعيد أحمد قمر: دكتوراه إدارة الأعمال كلية التجارة- جامعة المنوفية (تخصص تسويق ٢٠١٣)، أستاذ مساعد بكلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع- جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل منذ عام ٢٠١٣ حتى الآن، تتمثل اهتماماته البحثية في: التسويق الإلكتروني- سلوك المستهلك- إدارة الموارد البشرية- إدارة الأعمال الدولية.
drkhaledqamar@yahoo.com kaqamar@iau.edu.sa

ملخص البحث:

يحظى موضوع "الرضا الوظيفي Job Satisfaction" باهتمام كبير من جانب الباحثين الأكاديميين ومديري المنظمات على حدٍ سواء، لذلك يهتم هذا البحث بصفة رئيسية بتوصيف وتحليل العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية وبين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، وذلك بغرض التعرف على العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة وبين مستوى الرضا الوظيفي لديهم. ولتحقيق ذلك تم استقصاء آراء أعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة من خلال سحب عينة طبقية متعددة المراحل قوامها ٣٤٤ مفردة ممثلة لمجتمع أعضاء الهيئة الطبية بهذه المستشفيات، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من خلال تصميم قائمة استقصاء مباشرة تم اختبارها تحتوى على أسئلة مغلقة إجاباتها محددة، ولقد قام الباحث بتوزيع هذه القائمة على مفردات عينة الدراسة المستهدفة عن طريق المقابلات الشخصية وكانت نسبة الاستجابة حوالى ٨٩%، ولقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أنه يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بتحقيق الاحتياجات التدريبية فى هذه المستشفيات، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر، المؤهل التعليمي، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)، وعدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بتحقيق الاحتياجات التدريبية فى هذه المستشفيات وفقاً لاختلاف النوع، كما أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أنه يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر، المؤهل التعليمي، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)، وعدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي فى هذه المستشفيات وفقاً لاختلاف النوع، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقق الاحتياجات التدريبية، وبين مستوى الرضا الوظيفي بالمستشفيات محل الدراسة، الأمر الذى يؤكد ضرورة اهتمام إدارة مستشفيات جامعة المنوفية بتحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بهذه المستشفيات.

Abstract:

The topic "Job Satisfaction" is receiving great attention from academic researchers and managers of organizations alike, so this research is mainly concerned with describing and analyzing the relationship between the fulfillment of training needs and the level of job satisfaction for members of the medical staff of Menoufia University Hospitals, in order to identify the relationship between The training needs of the medical staff of the hospitals under study are verified and their level of job satisfaction is met. To achieve this, the opinions of the medical staff members of the hospitals under study were surveyed by drawing a multi-stage stratified sample of 344 individuals representing the medical staff members of these hospitals, and the initial data necessary for the study was collected by designing a direct survey list that was tested containing closed questions with specific answers, The researcher has distributed this list to the vocabulary of the target study sample through

personal interviews, and the response rate was about 89%, and the results of the field study showed that there is a statistically significant difference between the opinions of members of the medical staff of the University of Alm Hospitals Novia, with regard to the fulfillment of training needs in these hospitals, according to their different demographic characteristics (age, educational qualification, duration of service, job level), and the absence of a statistically significant difference between the opinions of medical staff at Menoufia University Hospitals, with regard to verification of training needs in these Hospitals according to the type difference, the results of the field study also showed that there is a statistically significant difference between the opinions of members of the medical staff at Menoufia University Hospitals, with regard to the level of job satisfaction for medical staff members, according to their different demographic characteristics (age, the Educational qualification, length of service, job level), and the absence of a statistically significant difference between the opinions of members of the medical staff at Menoufia University Hospitals, regarding the level of job satisfaction in these hospitals according to the type difference, and the results also revealed a statistically significant relationship between the verification of training needs And between the level of job satisfaction in the hospitals under study, which confirms the need for the administration of Monofiya University Hospitals to achieve the training needs of the medical staff of these hospitals.

العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين ومستوى الرضا الوظيفي

١- مقدمة:

يعتمد النشاط التدريبي على عملية تحديد وتحقيق الاحتياجات التدريبية لتنمية المعارف والمهارات والاتجاهات السلوكية المختلفة لدى العاملين. فعملية التخطيط للتدريب في المؤسسات الجامعية تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة وبأسلوب علمي، وعلى ضوء هذه الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها يتم اشتقاق الأهداف التدريبية للبرامج التي تصمم لتحقيق هذه الاحتياجات على مستوى الفرد والوظيفة والجماعة في مكان العمل ولسد الاحتياجات التدريبية على مستوى أداء المنظمة، حيث يؤكد (عليوة، ٢٠٠١) أن فاعلية التدريب تتوقف على "تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال معرفة مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المطلوب وتحديد السياسات التدريبية ورسم البرامج التدريبية لتحقيق هذه السياسات، كما يشير (توفيق، ٢٠٠٦) إلى أن تحديد وتحقيق الاحتياجات التدريبية يرتكز على العلاقة بين الأداء الفعلي والمخرجات المستهدفة، ويبين (Al-Khayyat, 1998) أن تحديد وتحقيق الاحتياجات التدريبية يتم على أربعة مستويات هي: مستوى الفرد ومستوى أداء الوظيفة ومستوى أداء جماعة العمل ومستوى أداء المنظمة.

ولعقود من الزمان كان تقييم الاحتياجات التدريبية يعتبر أساسياً لإجراء برنامج تدريب وتطوير فعال، ومع ذلك فقد أصبح اليوم مصدر قلق لكل مدير استباقي يستخدمه في تطوير وتنفيذ حلول عملية متنوعة للأفراد ومجموعات العمل والمؤسسات (Gupta et al., 2007)، ولقد شهدت المنظمات تحولاً نموذجياً من التدريب كنتيجة لتقرير الاحتياجات التدريبية للتدريب كإستراتيجية أعمال (Stone, 2009)، حيث تقوم بإعداد الموارد البشرية للمنظمة وجعلها متوافقة مع تغير التكنولوجيا والأنظمة والهيكل وطبيعة العمل نفسه (Anderson, 1994).

ولقد نال مفهوم الرضا عن العمل اهتمام الفكر الإداري والاجتماعي على السواء، حيث يرى (MC neely, 1988) أن الرضا الوظيفي يوفر للفرد تدريبات منتظمة على المستوى الجسدي وحوافز إدراكية على المستوى العقلي ومكانة مرموقة على المستوى الاجتماعي، وتتعدد متغيرات الرضا الوظيفي ومفاهيمه وتأثيراته على الإنتاجية والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي وضغوط العمل مما دفع الباحثين إلى تناوله بالبحث والدراسة من أوجه مختلفة، وقد تباينت وجهات نظر الباحثين حول تحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي نظراً لاختلاف البيئات ومحاور الاهتمام بينهم. فقد حدد (Luthan, 1992) ستة جوانب رئيسية للرضا الوظيفي مصدرها الراتب والعمل نفسه والترقيات والإشراف والزملاء وظروف العمل.

٢- مفاهيم الدراسة: وتشتمل على: الاحتياجات التدريبية، الرضا الوظيفي.

١/٢- المفاهيم المتعلقة بالاحتياجات التدريبية:

عرف (Triner et al., 1996, p. 52) "تقييم الاحتياجات بأنه تحليل الاحتياجات الذي يساعد على تحديد ما إذا كان التدريب هو الحل أو جزءاً من الحل لتلبية الحاجة. وبمجرد إنشاء "لماذا" التدريب، يتم إجراء تحليل لمتطلبات التدريب لتحديد ماذا وموعد ومكان وكيفية تدريبهم على أفضل وجه"، أما (Dingle, 1995) فلقد عرف تقييم الاحتياجات التدريبية على أنها عبارة عن تقييم التدريب من خلال تحليل احتياجات التدريب، وفي اتجاه آخر عرفت (Watkins and Kaufman, 1996) الاحتياجات التدريبية من خلال تضمين مفهوم تحليل الأداء الذي يستلزم استخدام كل من التقييم والتحليل، كما يرى (عطوي، ٢٠٠٤) أن الاحتياجات التدريبية عبارة عن تحديد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك والأداء المستهدف بعد التدريب، وفي نفس الاتجاه يرى (Brewster, 2005) أن الاحتياجات التدريبية هي عبارة عن التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون، كما يعرف (الشاعر، ٢٠٠٥) الاحتياجات التدريبية بأنها " الفجوة بين ما يجب أن يكون وبين ما هو كائن" ويشير إلى ثلاثة أنواع من الاحتياجات على مستوى الفرد والوظيفة والمنظمة ويرى أن تحليل الاحتياجات يتضمن تحليل الأنظمة، ويرى (العزاوي، ٢٠٠٦) أن مفهوم الاحتياجات التدريبية يعني " ما يحتاجه الأفراد من تدريب لتنمية شخصياتهم من حيث المعارف والمهارات الإدارية والفكرية والمعارف والمهارات السلوكية والمعارف والمهارات الفنية، بينما عرف (Rossett, 2009, P. 31) تحديد الاحتياجات التدريبية بأنه "دراسة منهجية لمشكلة أو ابتكار يتضمن بيانات

وأراء من مصادر متنوعة ، من أجل اتخاذ قرارات أو توصيات فعالة حول ما يجب أن يحدث بعد ذلك"، كما عرف (Altschuld and Lepicki, 2010) تحديد الاحتياجات بأنها عبارة عن وضعها في ترتيب الأولويات على أساس التكلفة اللازمة لتلبية الحاجة مقابل ما يتكلف تجاهله، في حين عرف (الكبيسي، ٢٠١٠) تحديد الاحتياجات التدريبية أنها تعني " معلومات ومهارات يراد تنميتها أو تعديلها أو تغييرها بسبب مستجدات علمية وانسانية وتكنولوجية وتنظيمية".

٢/٢ - المفاهيم المتعلقة بالرضا الوظيفي:

الاتجاه الأول: المفاهيم المتعلقة بالرضا الوظيفي

قد يكون من الصعب إيجاد تعريف شامل للرضا الوظيفي نظرا لكونه ظاهرة سيكولوجية يكتنفه الكثير من الغموض نظرا لتعدد المتغيرات والعوامل المؤثرة فيه والنتائج المتوقعة من تلك العوامل (المسلم، ١٩٩٣). ولقد عرفه (عبدالخالق، ١٩٨٢)، على أنه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، فيصبح إنساناً ستعرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية، بينما تعرف (بدر، ١٩٨٣)، الرضا الوظيفي على أنه "عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قياسه بأداء وظيفة معينة، في حين عرف (العديلي، ١٩٨٤)، الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى الوظيفة وبيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات الأخرى، بينما عرفه (Luthans, 1992) بأنه حالة عاطفية إيجابية أو سارة تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبرته، كما عرف (الحنيطي، ٢٠٠٠)، الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، والأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير، ولقد عرف (ماهر، ٢٠٠١) الرضا الوظيفي على أنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل، كما عرفه (الفالح، ٢٠٠١) على أنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد وما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج.

٣- الدراسات السابقة:

قام الباحث بإجراء دراسة مكتوبة اعتمدت على المسح الشامل للبحوث والدوريات العلمية العربية والأجنبية، وذلك بهدف التعرف على الدراسات التي تتعلق بالاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، ويستهدف الباحث من عرض هذه الدراسات توضيح الفجوة العلمية التي سوف يغطيها البحث، وحتى يتمكن الباحث من صياغة مشكلة البحث وكذلك الفروض العلمية واختبارها.

ويمكن تقسيم الدراسات السابقة إلى ثلاثة أقسام كما يلي:

١/٣ - دراسات تناولت الاحتياجات التدريبية:

استهدفت دراسة (الديان، ٢٠٠٩) تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري المدارس الثانوية في إدارة التربية والتعليم للبين بمنطقة الرياض من وجهة نظر أولئك المديرين، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة في جميع مجالات الدراسة تعزى للمؤهل التعليمي أو سنوات الخبرة، في حين استهدفت دراسة (Tracey L., 2010) التعرف على كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية والتعرف على الطرق التي يمكن اتباعها لتحقيق ذلك وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تحديد نوع ونطاق الموارد اللازمة لدعم برنامج التدريب، ويعد تحديد الاحتياجات يتم من خلال إنشاء برنامج تدريبي فعال، وهو بمثابة الأساس لتحديد أهداف التدريب، وتحقيق الاحتياجات التدريبية وتقييمها بشكل سليم، بينما استهدفت دراسة (Iqbal& khan, 2011) مراجعة الأدبيات ذات الصلة بشأن تحديد احتياجات التدريب في باكستان بهدف تحديد المستفيدين من تحديد الاحتياجات التدريبية مع فهم مفهومها المتنامي، واستخداماتها المتعددة وتقييم هذه الاستخدامات، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية التي ينبغي استخدامها في إعداد خطط التدريب بحيث توفر خطط التدريب هذه معلومات حول المناطق التي سيتم التدريب فيها من أجل تحقيق الاحتياجات التدريبية في المستقبل، وفي اتجاه آخر استهدفت دراسة (Shah, 2016) إجراء تقييم شامل لاحتياجات أخصائيي الرعاية الطبية الأولية من أجل تطوير برنامج تدريبي يهدف إلى تعزيز الكفاءات في تقييم وإدارة مخاطر الانتحار، كما تم تحديد ندرة المتخصصين المؤهلين في الرعاية الطبية والفجوات الموجودة في

الكفاءات الأساسية لتقييم وإدارة مخاطر الانتحار وتوصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة ملحة إلى تطوير التدريب الكفاءات في تقييم وإدارة مخاطر الانتحار وبشكل فعال لتحقيق الكفاءة لمقدمي الرعاية الأولية في الهند، في حين استهدفت دراسة (Williams, 2017) التأكد من الاحتياجات التدريبية للعاملين في مراكز رعاية الطفل في مترو دالاس فورت وورث، وتوصلت الدراسة إلى أن ٥١٪ ممن فهموا المعالجة الصحيحة لحساسية الطعام كان نتيجة عن اتباع منهج التدريب والذي أدى إلى تحسن كبير في المعرفة في جميع الفئات، بينما استهدفت دراسة (McKeever & et al., 2019) وصف الاحتياجات التدريبية لموظفي الصحة العامة في الولايات المتحدة الأمريكية، عبر ١٠ مناطق للصحة والخدمات البشرية، وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات جوهرية في احتياجات التدريب بهذه المناطق.

٢/٣- دراسات تناولت الرضا الوظيفي:

تناولت دراسة (بدر، ٢٠٠٧) تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين في المستشفيات الحكومية بالصفة الغربية، وتقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، وتوصلت الدراسة إلى أن المدراء في الإدارة العليا لديهم رضا أكثر من المدراء في الإدارة الوسطى والدنيا، كما تبين أن المدراء ذوي الخبرة لديهم مستوى رضا أعلى من المدراء الأقل خبرة، كما تناولت دراسة (القضاة، ٢٠١٠) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين جاءت بدرجة متوسطة وأن مستوى الالتزام التنظيمي جاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبين الالتزام التنظيمي، بينما تناولت دراسة (جرجيس، يونس، ٢٠١٠) الحوافز وأثرها في الرضا الوظيفي على عينة من الأطباء في مستشفيات مدينة الموصل وتوصلت الدراسة إلى أن الأجور الغير كافية التي تقدمها المستشفيات للأطباء وكذلك عدم وجود مكافآت للعمل الإضافي أدى إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي لهؤلاء الأطباء، وتناولت دراسة (فطر، ٢٠١٤) الصراع التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي للعاملين في مستشفى الخرطوم التعليمي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الصراع التنظيمي بين العاملين في المستشفى مرتفعة، وأن العوامل المؤثرة على نشوء الصراع (العدالة، تفويض الصلاحيات، غموض الدور) هي عوامل مرتفعة تؤدي إلى نشوء صراع بين العاملين، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك عدم رضا وظيفي للعاملين بدرجة منخفضة عن أبعاد الرضا وجاء بعد الرواتب والحوافز والمكافآت اقل الأبعاد رضا، وبعد علاقات العمل أكثر رضا للعاملين، في حين تناولت دراسة (العلاونة، العنزي، ٢٠١٥) التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى ممارسي العلاقات العامة في المستشفيات السعودية، من خلال دراسة العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا عن الأجر من أهم عوامل الرضا الوظيفي لدى ممارسي العلاقات العامة في المستشفيات السعودية، كما توصلت الدراسة إلى أن أكثر من ثلث العاملين في قطاع العلاقات العامة في المستشفيات السعودية هم من القطاع التسويقي والإعلاني والترجمة، وليس لديهم أي علاقة بتخصص العلاقات العامة، في حين تناولت دراسة (الخطيب والرجوب، ٢٠١٨) الرضا الوظيفي و الضغوط المهنية و السلامة المهنية للممرضين و الممرضات في مستشفيات محافظة نابلس، فلسطين، وتوصلت الدراسة إلى أن الممرضين و الممرضات يرون أن الرضا الوظيفي سيء أو سيء جدا، وأن هناك اتجاهات سلبية لرضا الممرضين و الممرضات، وانعكس ذلك على الضغوط المهنية التي يواجهونها، إذ بلغت نسبة الذين يعانون من ضغوط مرتفعة أو مرتفعة جدا ٨٢,٢٨%، بينما تناولت دراسة (عوض، ٢٠١٨) أثر ابعاد تمكين العاملين في الرضا الوظيفي في مستشفيات دائرة صحة كركوك وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة وكذلك وجود علاقة تأثير معنوية للتمكين في الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة.

٣/٣- أوجه إختلاف الدراسة الحالية عن البحوث والدراسات السابقة:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها من أوائل الدراسات في مصر في حدود علم الباحث، التي اهتمت بدراسة دور تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، حيث أن معظم الدراسات قد تناولت قطاعات مختلفة عن قطاع المستشفيات الجامعية في مصر.

٤- الدراسة الاستطلاعية:

إعتمدت الدراسة الاستطلاعية على أسلوب المقابلات الفردية، وكذلك أسلوب المقابلات الجماعية مع عينة من أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، كما تم إجراء مقابلات فردية مع مديري المستشفيات ورؤساء الأقسام بالمستشفيات الخاضعة للدراسة.

وقد تم إجراء المقابلات لتغطية الجوانب التالية:

- الحصول على بيانات استكشافية عن مستوى الرضا الوظيفي بمستشفيات جامعة المنوفية.
 - التعرف على معايير تحديد مستوى الرضا الوظيفي التي تستخدمها المستشفيات محل الدراسة.
 - التعرف على مفهوم تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمستشفيات محل الدراسة.
 - مساعدة الباحث في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث.
 - مساعدة الباحث في صياغة دقيقة لفروض البحث.
 - التعرف على الخصائص العامة لمجتمع البحث.
 - مساعدة الباحث في تحديد متغيرات البحث.
- وفي ضوء المقابلات المختلفة التي تمت في الدراسة الاستطلاعية، توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات على النحو التالي:

أ- تحديد المفاهيم المتعلقة بكل من:

- الرضا الوظيفي في المستشفيات محل الدراسة.
 - طرق ووسائل تحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية في المستشفيات محل الدراسة.
- ب- عدم وضوح اتجاه كافة المستشفيات نحو تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بها، مع عدم وضوح ارتباط تحقق الرضا الوظيفي بتحقيق الاحتياجات التدريبية للعاملين بها، وبشكل يفقد إلى التخطيط العلمي المسبق القائم على دراسة مستفيضة لتحقيق الرضا الوظيفي ولقد تمثل ذلك في:
- اهتمام المستشفيات بتقديم الخدمات الطبية للمرضى بشكل لحظي.
 - عدم اهتمام بعض المستشفيات بدراسة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بها.
 - محدودية اهتمام المستشفيات محل الدراسة بتحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بها.
 - لا يوجد تحديد واضح لمتطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية في بعض المستشفيات.
 - لم يتوصل الباحث إلى دراسات علمية بالمستشفيات محل الدراسة تربط بين الرضا الوظيفي وتحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بها.

٥- مشكلة وأسئلة الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية فإن مشكلة البحث تتمثل في كيفية التحقق من العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية وبين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، ويمكن ترجمة مشكلة الدراسة إلى مجموعة من التساؤلات على النحو التالي:

- ١/٥- هل هناك اختلاف جوهري بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية فيما يتعلق بتحقيق الاحتياجات التدريبية في هذه المستشفيات وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- الوظيفة الحالية)؟
- ٢/٥- هل هناك اختلاف جوهري بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- الوظيفة الحالية)؟
- ٣/٥- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية وبين مستوى الرضا الوظيفي لديهم؟

٦- أهداف الدراسة:

استهدف هذا البحث دراسة العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية وبين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، ويتفرع من هذا الهدف عدد من الأهداف الفرعية وهي:

١/٦- الكشف عن مدى التشابه أو الاختلاف بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية فيما يتعلق بتحقيق الاحتياجات التدريبية في هذه المستشفيات وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- المستوى الوظيفي).

٢/٦- الكشف عن مدى التشابه أو الاختلاف بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بالرضا الوظيفي، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- المستوى الوظيفي).

٣/٦- تحديد وتوصيف نوع وقوة العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية وبين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية.

٧- فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة وأسئلة الدراسة قام الباحث بصياغة الفروض التالية:

١/٧- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية فيما يتعلق بتحقيق الاحتياجات التدريبية في هذه المستشفيات، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- المستوى الوظيفي).

٢/٧- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بالرضا الوظيفي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- المستوى الوظيفي).

٣/٧- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية وبين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

٨- أهمية الدراسة:

نظراً لأن معظم الدراسات قد ركزت على مستوى الرضا الوظيفي من جوانب مختلفة ولم يتم التنويه عن علاقته بتحقيق الاحتياجات التدريبية للعاملين، لذا فإنه يمكن توضيح أهمية هذا البحث من جانبين:

١/٨- الجانب الأول: الأهمية العلمية:

تتبع أهمية الدراسة من الجانب العلمي على النحو التالي:

١/١/٨- ندرة الدراسات السابقة التي تناولت علاقة تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين بمستوى الرضا الوظيفي في المستشفيات محل الدراسة.

٢/١/٨- أنها تركز على متغيرات هامة وهي متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين، لما يترتب على هذه المتغيرات من مؤشرات تؤدي إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي في المستشفيات محل الدراسة.

٣/١/٨- تتبنى هذه الدراسة تحسين مستوى الرضا الوظيفي والذي يتفق مع المبادئ والأسس التي يقوم عليها مفهوم الإدارة الناجحة.

٤/١/٨- تستمد هذه الدراسة أهميتها من مفهوم الرضا الوظيفي باعتباره من المفاهيم التي حظيت باهتمام كبير من جانب العديد من المؤلفات والكتب والدراسات والأبحاث وباعتبارها أحد أهم المفاهيم العلمية لمواجهة العديد من المشكلات الإدارية.

٥/١/٨- أنها تسعى إلى التأسيس النظري لمفهوم الرضا الوظيفي وطرق قياسها.

٢/٨- الجانب الثاني: الأهمية التطبيقية:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الناحية التطبيقية، في أنها تمس قطاعاً هاماً في الدولة وهو قطاع المستشفيات الجامعية لما لهذا القطاع من دور حيوي في مصر، بالإضافة إلى ذلك فإن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة تأتي من الجوانب التالية:

١/٢/٨- توجيه مزيد من الاهتمام نحو تحسين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات الجامعية، والتي تُعد بالغة الأهمية في هذا التوقيت بهدف تحقيق الكفاءة للقطاع الصحي في مصر.

٢/٢/٨- من الأبحاث القليلة التي ستطرق إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية في المستشفيات الجامعية، في ظل تحقق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات الجامعية في مصر ومسببات نجاحها دون إغفال للمشكلات أو التحديات التي تواجهها.

٣/٢/٨- الحاجة الماسة للربط بين تحسين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية في ظل تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمستشفيات محل الدراسة.
٤/٢/٨- مساعدة المستشفيات محل الدراسة على تحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بها بما يخدم تحسين مستوى الرضا الوظيفي بهذه المستشفيات.
٥/٢/٨- من المتوقع أن تساهم نتائج الدراسة التي يتم التوصل إليها إلى توجيه مزيد من الاهتمام نحو تحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية وكذلك تحسين مستوى الرضا الوظيفي في مجالات مختلفة بمصر.
٦/٢/٨- أنها تسعى إلى بناء رؤية متكاملة لتحسين مستوى الرضا الوظيفي تحت تأثير تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين في مصر وهو مجال تندر فيه الأبحاث التطبيقية.

٩- منهجية البحث:

١/٩- مجتمع الدراسة:

نظراً لأن هذه الدراسة تهتم بالبحث في العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، وبين مستوى الرضا الوظيفي لديهم، لذا فإن الدراسة الميدانية لهذا البحث تركز على جميع العاملين الدائمين للهيئة الطبية من فئات الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنوفية والتي تتمثل في المستشفى الجامعي، مستشفى معهد الكبد، مستشفى الطلبة، ويبلغ العدد الإجمالي للفئات السابق تحديدها ١٧٠٤ مفردة، ويبين الجدول رقم (١) توزيع مفردات مجتمع البحث:

جدول رقم (١)

بيان بأعداد الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية ٢٠١٧-٢٠١٨

البيانات	أطباء		هيئة التمريض		الإجمالي	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
المستشفى الجامعي	٧١	٣٣.٢	١١٨٨	٧٩.٧	١٢٥٩	٧٣.٩
مستشفى معهد الكبد	٥٦	٢٦.٢	٢٤٦	١٦.٥	٣٠٢	١٧.٧
مستشفى الطلبة	٨٧	٤٠.٦	٥٦	٣.٨	١٤٣	٨.٤
الإجمالي	٢١٤	١٠٠	١٤٩٠	١٠٠	١٧٠٤	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء بيانات الإدارة العامة لمركز المعلومات بجامعة المنوفية، إدارة الإحصاء والمعلومات، النشرة الإحصائية، ٢٠١٧-٢٠١٨

٢/٩- حجم العينة:

اعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، ويمكن تحديد حجم عينة البحث من فئات الهيئة الطبية من خلال القانون التالي (إدريس، ٢٠٠٧) :

$$n = \frac{N(z)^2(\sigma)^2}{N(e)^2 + (\sigma \times Z)^2}$$

حيث إن:

n = حجم العينة.

N = حجم مجتمع البحث.

Z = الدرجة المعيارية عند درجة ثقة ٩٥%.

σ = الانحراف المعياري للمجتمع.

e = حجم الخطأ المعياري المقبول في تمثيل مجتمع البحث.

- تم اختيار درجة الثقة ٩٥% في النتائج باعتبارها الأكثر شيوعاً في البحوث الإنسانية، ونظراً لأن جميع فروض الدراسة غير محددة الاتجاه، فقد تم قسمة قيمة الخطأ المعياري المقبول في هذا البحث (٥%) في العينة على (٢) ومن ثم أصبحت القيمة المعيارية (z) تساوي (١.٩٦).

- ونظراً لعدم معرفة الانحراف المعياري لمجتمع البحث، فإنه تقرر الاعتماد على الانحراف المعياري في العينة (٠.٥٣) من خلال الدراسة الاستطلاعية بغرض اختبار قائمة الاستقصاء والتي اشتملت على مجموعة من المفردات مشابهة تماماً لمفردات عينة البحث المستهدفة.

وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم عينة أعضاء الهيئة الطبية فى مستشفيات جامعة المنوفية هي:

$$n = \frac{1704 (0,53)^2}{1704 (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,53)^2} = 344 \text{ مفردة}$$

٣/٩- نوع وإجراءات العينة:

ل سحب عينة من العاملين فى مجتمع الدراسة فإنه تم استخدام العينة العشوائية الطبقيّة المتعددة المراحل وذلك بهدف تمثيل فئة الأطباء وفئة هيئة التمريض وتم توزيع العدد الإجمالي لعينة فئات مجتمع الدراسة على أساس النسبة والتناسب بين عدد الفئة المطلوب أخذ العينة منها فى المستشفيات محل الدراسة منسوبا إلى العدد الإجمالي لمجموع الفئتين بهذه المستشفيات (إدريس، ٢٠٠٣)، وذلك كما هو موضح فى الجدول رقم (٢)، حيث تم اختيار مفردات كل طبقة من الطبقات الوظيفية فى كل مستشفى بطريقة عشوائية باستخدام القوائم المتاحة فى إدارة شؤون الأفراد.

جدول رقم (٢)

حجم العينة فى كل طبقة من طبقات مجتمع الدراسة حسب أهميتها النسبية

عدد ونسبة مفردات العينة بالمستشفيات محل الدراسة			البيان
عدد	%	إجمالي العاملين	
٢٥٤	٧٣.٩	١٢٥٩	المستشفى الجامعى
٦١	١٧.٧	٣٠٢	مستشفى معهد الكبد
٢٩	٨.٤	١٤٣	مستشفى الطلبة
٣٤٤	١٠٠	١٧٠٤	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث فى ضوء بيانات الجدول رقم (١)

جدول رقم (٣)

توزيع مفردات العينة حسب المستشفيات والتخصصات الوظيفية داخل كل طبقة

البيان	حجم العينة داخل كل طبقة		الإجمالي
	أطباء	هيئة التمريض	
المستشفى الجامعى	١٤	٢٤٠	٢٥٤
مستشفى معهد الكبد	١١	٥٠	٦١
مستشفى الطلبة	١٨	١١	٢٩
الإجمالي	٤٣	٣٠١	٣٤٤

المصدر: من إعداد الباحث فى ضوء بيانات الجدول رقم (١)

٤/٩- وحدة المعاينة:

وهى مفردات الدراسة التى يتم توجيه قائمة الاستقصاء لها وتتمثل فى الآتى:

* (أطباء- هيئة التمريض).

١٠- متغيرات الدراسة وأساليب القياس:

تشتمل الدراسة الحالية على دراسة العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية، هذا بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية، كمتغير مستقل، وبين مستوى الرضا الوظيفى لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة كمتغير تابع، حيث تشير العلاقة بين هذين المتغيرين إلى أن المتغيرات المستقلة هى تلك المتغيرات التى يمكن أن تحدث التأثير فى المتغير التابع، أو أنها التى يمكن أن تفسر

سلوك المتغير التابع والتنبؤ به (إدريس، ٢٠٠٣)، والمتغيرات المستقلة والمتغير التابع في هذا البحث كما يلي:

١/١٠ - المتغيرات المستقلة (تحقق الاحتياجات التدريبية):

وقد أمكن تحديد هذه المجموعة من المتغيرات من خلال المراجعة الشاملة للدراسات السابقة ذات العلاقة والتي تتمثل في كل من: (مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب، مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم)، (أنظر: عطوى، ٢٠٠٤، عقيلي، ٢٠٠٠، عباس، ٢٠١٢).

ولقياس هذه المتغيرات اعتمد الباحث على المقياس المستخدم بواسطة (عباس، ٢٠١٢) ويشتمل على (١٢) عبارة تغطي متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، هذا ولقد اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scal) للموافقة أو عدم الموافقة، والمكون من خمس درجات، حيث يشير الرقم (٥) إلى الموافقة بشدة و يشير الرقم (١) إلى غير موافق مطلقاً مع وجود درجة حيادية في المنتصف.

جدول رقم (٣) متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين

المتغيرات	العبارات
مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب	(من ١-٦ بقائمة الاستقصاء)
مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم	(من ٧-١٢ بقائمة الاستقصاء)

المصدر: من إعداد الباحث

٢/١٠ - المتغير المستقل: (المتغيرات الديموغرافية لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة):

فقد تناول الباحث هذا العامل كمتغير مستقل مؤثراً على اتجاهات أعضاء الهيئة الطبية نحو تحقق الاحتياجات التدريبية وكذلك مستوى الرضا الوظيفي، وهي متعلقة بكل من: (العمر - النوع - المؤهل التعليمي - مدة الخدمة - المستوى الوظيفي).

٣/١٠ - المتغير التابع: (الرضا الوظيفي)

وقد أمكن تحديد هذه المجموعة من المتغيرات من خلال المراجعة الشاملة للدراسات السابقة ذات العلاقة والتي تتمثل في كل من: (الراتب، الإمكانات والأدوات المتوفرة بالمستشفى، العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، المزايا التي تقدمها المستشفى، طبيعة العمل في المستشفى)، (أنظر: أحمد، ٢٠٠٨)، (خليفة، ٢٠٠٩)، (محمد، ٢٠٠٩).

ولقياس مستوى الرضا الوظيفي المقدمة اعتمد الباحث على المقياس المستخدم بواسطة (أحمد، ٢٠٠٨) ويشتمل على (٢٠) عبارة تغطي متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، هذا ولقد اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scal) للموافقة أو عدم الموافقة، والمكون من خمس درجات، حيث يشير الرقم (٥) إلى الموافقة بشدة و يشير الرقم (١) إلى غير موافق مطلقاً مع وجود درجة حيادية في المنتصف.

متغيرات الرضا الوظيفي

المتغيرات	العبارات
الرضا عن الراتب.	(من ١-٤ بقائمة الاستقصاء)
الرضا عن الإمكانات والأدوات.	(من ٥-٧ بقائمة الاستقصاء)
الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين	(من ٨-١٣ بقائمة الاستقصاء)
الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى	(من ١٤-١٧ بقائمة الاستقصاء)
الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى.	(من ١٨-٢٠ بقائمة الاستقصاء)

المصدر: من إعداد الباحث

١١- أسلوب الدراسة:

يعتمد الباحث على الأسلوبين التاليين لجمع البيانات:

١١/١- أسلوب البحث المكتبي:

وذلك من خلال الاطلاع على الكتب والمراجع العلمية والدوريات باللغة العربية واللغة الانجليزية، وكذلك الأبحاث والدراسات والتقارير والرسائل العلمية التي تتعلق بموضوع البحث، وكذلك المسح المستندى للسجلات للمستشفيات الجامعية بجامعة المنوفية، وذلك عن الفترة الزمنية التي تغطيها الدراسة لاستيفاء البيانات الخاصة بنماذج جمع البيانات الكمية اللازمة لاختبار صحة الفروض.

١١/٢- أسلوب البحث الميداني:

يعتمد الباحث على الأساليب التالية:

١- توجيه قوائم استقصاء لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة.

٢- استخدام أسلوب المقابلات الشخصية مع أعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة، وذلك لجمع البيانات الأولية اللازمة لاختبار فروض الدراسة.

١٢- أداة البحث وطريقة جمع البيانات:

اعتمدت هذه الدراسة بصفة رئيسية على قائمة الاستقصاء في جمع البيانات الأولية اللازمة وقد روعي في تصميمها البساطة والوضوح، واشتملت القائمة الموجهة لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة على (ثلاث) صفحات خلاف صفحة الغلاف، حيث تم تصميم الصفحة الأولى لتقديم الدراسة والهدف منها، أما الصفحات الأخرى فقد اشتملت على (ثلاث) أسئلة رئيسية، السؤال الأول منها (١٢ عبارة) يتعلق بقياس تحقق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية في المستشفيات محل الدراسة، في حين تعلق السؤال الثاني (٢٠ عبارة) يتعلق بقياس الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية في المستشفيات محل الدراسة، وأخيراً فإن السؤال الثالث (٥ عبارات) تتعلق بتحديد بعض المتغيرات الشخصية والمهنية لأعضاء الهيئة الطبية في المستشفيات محل الدراسة.

١٣- ثبات وصدق أداة البحث :

بغرض تقليل أخطاء القياس المحتملة في المقاييس متعددة المحتوى التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء (١٢ متغير لقياس تحقق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة، ٢٠ متغير لقياس مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة) فقد تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ. كما تم حساب الصدق الذاتي بإيجاد الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار. ويوضح الجدول رقم (٥) معاملات الثبات والصدق لأبعاد تحقق الاحتياجات التدريبية وأبعاد مستوى الرضا الوظيفي.

ويتبين من الجدول التالي أن كل معاملات الثبات والصدق كانت دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١. مما يؤكد على تمتع استقصاء تحقق الاحتياجات التدريبية واستقصاء أبعاد مستوى الرضا الوظيفي الواردة بالبحث بخصائص الاختبار الجيد، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

جدول رقم (٥)

معامل الثبات والصدق لمقياس متغيرات الدراسة

أبعاد تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين	عدد	معامل الثبات	معامل الصدق
مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب	6	0.547	0.740
مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم	6	0.697	0.835
أبعاد مستوى الرضا الوظيفي			
الرضا عن الراتب	4	0.632	0.795
الرضا عن الإمكانيات والأدوات	3	0.729	0.854
الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرووسين	6	0.713	0.844
الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى	4	0.778	0.882
الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى.	3	0.605	0.778

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

١٤ - مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية التي اعتمدت بصفة أساسية على الاستقصاء الموجه لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة.

١/١٤ - إختبار صحة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول في هذا البحث على أنه: لا يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بتحقق الاحتياجات التدريبية في هذه المستشفيات، وفقا لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر - النوع - المؤهل التعليمي - مدة الخدمة - المستوى الوظيفي).
بينما ينص الفرض البديل في هذا البحث على أنه: يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية فيما يتعلق بتحقق الاحتياجات التدريبية في هذه المستشفيات، وفقا لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر - النوع - المؤهل التعليمي - مدة الخدمة - المستوى الوظيفي).

ولتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف (النوع، السن، المؤهل التعليمي، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالية:

١/١/١٤ - آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف النوع:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف النوع، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦)

التحليل الوصفي و نتائج تحليل التباين لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين الوظيفية باختلاف النوع

مستوى الدلالة	اختبار ت	انثى		ذكر		المتغيرات
		الانحراف المتوسط	الانحراف	الانحراف المتوسط	الانحراف	
0.221	1.226	0.635	4.070	0.783	3.967	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
0.879	0.152	0.825	3.952	0.707	3.965	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم

** دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ وفقاً لاختبار ت (t- Test). ٢- العدد = (ن) درجات الحرية = ٧٦

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٦) على عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية وذلك باختلاف النوع، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥.

١/١/٢ - آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف السن:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف السن، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One- Way Anova حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)

التحليل الوصفي و نتائج تحليل التباين لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين باختلاف السن

مستوى الدلالة	اختبار ف	٤٠ فأكثر		٣٠-٤٠		٣٠ فأقل		المتغيرات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.000**	15.49 0	0.951	3.709	0.256	4.302	0.625	4.079	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
0.000**	10.20 1	0.728	3.697	0.654	4.187	0.766	4.036	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم

*دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (F- Test) . **دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

تؤكد نتائج الجدول رقم (٧) على وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف السن حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥، وفيما يتعلق بالوصف الإحصائي الوارد بالجدول رقم (٧)، فإنه يشير إلى أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات لصالح الفئة العمرية من ٣٠-٤٠ سنة نحو كل متغير من متغيراته وذلك باختلاف السن.

٣/١/١٤ - آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف المؤهل التعليمي:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية وذلك باختلاف المؤهل التعليمي، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One- Way Anova حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨)

التحليل الوصفي و نتائج تحليل التباين لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين باختلاف المؤهل التعليمي

مستوى الدلالة	اختبار ف	دراسات عليا		بكالوريوس		ما قبل الجامعي		المتغيرات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
**0.000	11.540	0.085	4.575	0.785	3.865	0.475	4.289	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
*0.013	3.637	0.128	3.863	0.710	3.779	0.616	4.103	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم

*دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (F- Test) . **دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

تؤكد نتائج الجدول رقم (٨) على وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف المؤهل التعليمي حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥.

وفيما يتعلق بالوصف الإحصائي الوارد بالجدول رقم (٨)، فإنه يشير إلى أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح الدراسات العليا مأخوذاً نحو كل متغير من متغيراته.

٤/١/١٤ - آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One- Way Anova حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٩).

جدول رقم (٩)

التحليل الوصفي و نتائج تحليل التباين لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى

مستوى الدلالة	اختبار ف	٢٠ سنة فأكثر		١٠ - أقل من ٢٠		أقل من ١٠ سنوات		المتغيرات
		المتوسط	الاتحراف	المتوسط	الاتحراف	المتوسط	الاتحراف	
0.000**	14.333	0.593	4.112	0.606	4.328	0.883	3.714	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
0.001**	6.834	0.722	4.069	0.146	4.046	0.876	3.735	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (F- Test). ** دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج الجدول رقم (٩) على وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف مدة الخدمة بالبنك حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥.

وفيما يتعلق بالوصف الإحصائي الوارد بالجدول رقم (٩)، فإنه يشير إلى أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح مدة الخدمة من ١٠ - ٢٠ سنة مأخوذاً نحو كل متغير من متغيراته.

٤/١/١٥ - آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف المستوى الوظيفي:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف المستوى الوظيفي، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One- Way Anova حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠)
التحليل الوصفي و نتائج تحليل التباين لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين باختلاف المستوى الوظيفي

مستوى الدلالة	اختبار ف	هيئة التمريض		الأطباء		المتغيرات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.000**	8.78	0.828	3.875	0.470	4.223	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
0.000**	7.143	0.822	3.839	0.588	4.162	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (F- Test). ** دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج الجدول رقم (١٠) على وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة، نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف الوظيفة حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥.

وفيما يتعلق بالوصف الإحصائي الوارد بالجدول رقم (١٠)، فإنه يشير إلى أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح الأطباء مأخوذاً نحو كل متغير من متغيراته.

٤/١/٦- نتائج اختبار صحة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول في هذا البحث على أنه: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية فيما يتعلق بتحقيق الاحتياجات التدريبية في هذه المستشفيات، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- المستوى الوظيفي).

بينما ينص الفرض البديل في هذا البحث على أنه: يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية فيما يتعلق بتحقيق الاحتياجات التدريبية في هذه المستشفيات، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- المستوى الوظيفي).

وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي السابق ونتائج اختباري "ت" و "ف"، فإنه يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل القائل، **(يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية فيما يتعلق بتحقيق الاحتياجات التدريبية في هذه المستشفيات، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- المستوى الوظيفي).** ويتنتى من ذلك:

* عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية وذلك باختلاف النوع (ذكر، أنثى).

٤/١/٢- اختبار صحة الفرض الثاني:

٤/١/٢- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف للنوع:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف النوع، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١١).

جدول رقم (١١)
التحليل الوصفي و نتائج تحليل التباين لمتغيرات مستوى الرضا الوظيفي للعاملين باختلاف النوع

مستوى الدلالة	اختبار ت	انثى		ذكر		المتغيرات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.359	0.920	0.464	4.154	0.540	4.223	الرضا عن الراتب .
0.808	0.244	0.618	4.353	0.551	4.373	الرضا عن الإمكانيات والأدوات .
0.719	-0.360	0.512	3.989	0.608	3.959	الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين
0.254	-1.143	0.323	4.228	0.725	4.123	الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى
0.796	0.259	0.719	4.000	0.594	4.024	الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى.

** دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ وفقاً لاختبار ت (t- Test). ٢- العدد = (ن) درجات الحرية = ٧٦٠ المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وتؤكد نتائج الجدول رقم (١١) على عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي وذلك باختلاف النوع، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥ .
٤/٢/١٤ - آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف السن:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف السن، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One- Way Anova حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٢).

جدول رقم (١٢)
التحليل الوصفي و نتائج تحليل التباين لمتغيرات مستوى الرضا الوظيفي للعاملين باختلاف السن

مستوى الدلالة	اختبار ف	٤٠ فأكثر		٣٠-٤٠		٣٠ فأقل		المتغيرات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.583	0.540	0.563	4.216	0.492	4.180	0.571	4.275	الرضا عن الراتب .
0.012*	4.508	0.166	4.597	0.561	4.341	0.780	4.235	الرضا عن الإمكانيات والأدوات .
0.002**	6.415	0.652	3.673	0.516	4.026	0.651	4.045	الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين
0.007**	5.125	0.585	4.427	0.587	4.073	0.763	4.192	الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى
0.094	2.385	0.526	4.180	0.666	3.952	0.575	4.096	الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى.

** دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ وفقاً لاختبار ت (t- Test). ٢- العدد = (ن) درجات الحرية = ٧٦٠ المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

تؤكد نتائج الجدول رقم (١٢) على وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف السن حيث أن قيمة

(ف) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥، كما تؤكد النتائج على عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات (الرضا عن الراتب، الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى) وذلك باختلاف السن، حيث بلغت قيمة اختبار "ف" المحسوبة (ف المحسوبة = 0.540، 2.385) ومستوى دلالة (0.583، 0.094) على التوالي وعند مستوى معنوية أكبر من ٠,٠٥. وفيما يتعلق بالوصف الإحصائي الوارد بالجدول رقم (١٢)، فإنه يشير إلى أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات لصالح الفئة العمرية من ٤٠ سنة فأكثر نحو كل متغير من متغيراته وذلك باختلاف السن. ٣/٢/١٤ - آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا، وذلك باختلاف المؤهل التعليمي:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي وذلك باختلاف المؤهل التعليمي، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One- Way Anova حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٣).

جدول رقم (١٣)

التحليل الوصفي و نتائج تحليل التباين لمتغيرات مستوى الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل التعليمي

المتغيرات	ما قبل الجامعي		بكالوريوس		دراسات عليا		اختبار ف	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
الرضا عن الراتب .	3.894	0.488	4.371	0.626	4.073	0.653	8.172	0.000**
الرضا عن الإمكانيات والأدوات .	4.276	0.742	4.666	0.149	4.34	0.45	6.494	0.002**
الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمروسين	4.040	0.461	3.686	0.764	3.984	0.6	4.641	*0.011
الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى	4.242	0.478	4.380	0.162	3.998	0.798	6.526	0.002**
الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى.	4.091	0.616	4.218	0.618	3.874	0.63	4.828	**0.009

*دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (F- Test) . ** دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

(Test).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج الجدول رقم (١٣) على وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف المؤهل التعليمي حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥.

وفيما يتعلق بالوصف الإحصائي الوارد بالجدول رقم (١٣)، فإنه يشير إلى أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح البكالوريوس مأخوذاً نحو كل متغير من متغيراته.

٣/٢/١٤ - آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One- Way Anova حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٤).

جدول رقم (١٤)
التحليل الوصفي و نتائج تحليل التباين لمتغيرات مستوى الرضا الوظيفي للعاملين باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى

مستوى الدلالة	اختبار ف	٢٠ سنة فأكثر		من ١٠ - أقل من ٢٠ سنة		أقل من ١٠ سنوات		المتغيرات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.000**	12.810	0.230	4.228	0.378	4.044	0.491	3.853	الرضا عن الراتب .
0.012*	4.508	0.166	4.597	0.561	4.341	0.780	4.235	الرضا عن الإمكانيات والأدوات .
0.000**	12.113	0.387	4.093	0.525	4.091	0.646	3.701	الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين
0.002**	6.526	0.162	4.380	0.798	3.998	0.478	4.242	الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى
0.008**	4.960	0.144	4.299	0.620	3.918	0.733	4.014	الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى.

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (F- Test) . ** دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج الجدول رقم (١٤) على وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥ .

وفيما يتعلق بالوصف الإحصائي الوارد بالجدول رقم (١٤)، فإنه يشير إلى أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح مدة الخدمة من ٢٠ سنة فأكثر مأخوذاً وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى.

٥/٢/١٤ - آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف المستوى الوظيفي:

لتحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف المستوى الوظيفي، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي، بالإضافة إلى اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One- Way Anova حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٥).

جدول رقم (١٥)
التحليل الوصفي ونتائج تحليل التباين لمتغيرات مستوى الرضا الوظيفي للعاملين باختلاف الوظيفة

مستوى الدلالة	اختبار ف	هيئة التمريض		الأطباء		المتغيرات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.000**	16.379	0.226	4.285	0.914	3.723	الرضا عن الراتب .
0.040*	3.257	0.755	4.139	0.689	3.844	الرضا عن الإمكانيات والأدوات .
0.009**	4.772	0.294	3.989	0.676	3.713	الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمروسين
0.038*	3.312	0.187	4.092	0.510	3.930	الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى
0.001**	7.318	0.306	4.141	0.719	3.970	الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى.

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (F- Test). ** دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج الجدول رقم (١٥) على وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة، نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف الوظيفة حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥، وفيما يتعلق بالوصف الإحصائي الوارد بالجدول رقم (١٥)، فإنه يشير إلى أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح هيئة التمريض وذلك باختلاف المستوى الوظيفي.

٤/٢/٦- نتائج اختبار صحة الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني في هذا البحث على أنه: **لا يوجد** اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بالرضا الوظيفي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- الوظيفة الحالية).
بينما ينص الفرض البديل في هذا البحث على أنه: **يوجد** اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بالرضا الوظيفي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- النوع- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- المستوى الوظيفي).
وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي السابق ونتائج اختباري "ت" و "ف"، فإنه يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل القائل، (**يوجد** اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية، فيما يتعلق بالرضا الوظيفي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (العمر- المؤهل التعليمي- مدة الخدمة- المستوى الوظيفي)).
ويتنتى من ذلك:

* عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات الرضا الوظيفي وذلك باختلاف النوع (ذكر، أنثى).
* عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة نحو المتغيرات الخاصة بـ (الرضا عن الراتب، الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى) وذلك باختلاف السن.

٤/٣- تحليل الارتباط والانحدار المتعدد:

ولقد تمثلت نتائج هذا التحليل فيما يلي:

الفرض العدم: (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقق الاحتياجات التدريبية وبين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية.
الفرض البديل: (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقق الاحتياجات التدريبية وبين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الطبية بمستشفيات جامعة المنوفية.
٤/٣/١- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن الراتب بالمستشفيات محل الدراسة:

أنوع وقوة العلاقة:

يمكن تلخيص تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة كمتغيرات مستقلة، ومتغير الرضا عن الراتب، كمتغير تابع وذلك من خلال الجدول رقم (١٦).

جدول رقم (١٦)

نوع وقوة العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية ومتغير الرضا عن الراتب

المعنوية	قيمة ت t	معامل الانحدار المعياري Beta	معامل الانحدار B	الرضا عن الإمكانيات والأدوات.
.000	8.525		1.032	(Constant)الثابت
.000	5.870	.546	.483	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
.001	3.448	.306	.254	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم
			0.606	Rمعامل الارتباط
			0.367	R Squareمعامل التحديد
			44.915	F قيمة ف
			.000	Sig.مستوى الدلالة

**تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠.٠١ *تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠.٠٥
المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن الراتب بالمستشفيات محل الدراسة، وهذه العلاقة ذات قوة عالية (٠.٦٠٦) وفقاً لمعامل الارتباط R في النموذج).

- متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، يمكن أن تفسر حوالي ٣٦٧.٠ (وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج) من التغيرات في متغير الرضا عن الراتب بالمستشفيات محل الدراسة.

ب- الأهمية النسبية لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية:

أظهرت نتائج أسلوب الانحدار المتعدد أن كافة متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، تتمتع بعلاقة خطية ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين متغير الرضا عن الراتب في المستشفيات الخاضعة للدراسة.

٤/٣/٢- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن الإمكانيات والأدوات بالمستشفيات محل الدراسة:

أنوع وقوة العلاقة :

يمكن تلخيص تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة كمتغيرات مستقلة، ومتغير الرضا عن الإمكانيات والأدوات كمتغير تابع، وذلك من خلال الجدول رقم (١٧).

جدول رقم (١٧)

نوع وقوة العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية ومتغير الرضا عن الإمكانيات والأدوات

المعنوية	قيمة ت t	معامل الانحدار المعياري Beta	معامل الانحدار B	الرضا عن الراتب
.000	11.060		1.719	(Constant)الثابت
.000	10.844	.567	.502	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
.000	5.495	.421	.372	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم
			0.838	Rمعامل الارتباط
			0.702	R Squareمعامل التحديد
			63.516	F قيمة ف
			.000	Sig.مستوى الدلالة

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن الإمكانيات والأدوات بالمستشفيات محل الدراسة، وهذه العلاقة ذات قوة عالية (٠.٨٣٨). وفقاً لمعامل الارتباط R في النموذج).
- متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، يمكن أن تفسر حوالي ٠.٧٠٢ (وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج) من التغيرات في متغير الرضا عن الإمكانيات والأدوات بالمستشفيات محل الدراسة.

ب- الأهمية النسبية لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية:

أظهرت نتائج أسلوب الانحدار المتعدد أن كافة متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، تتمتع بعلاقة خطية ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين متغير الرضا عن الإمكانيات والأدوات في المستشفيات الخاضعة للدراسة.

٤/٣/٣- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين بالمستشفيات محل الدراسة:
أنواع وقوة العلاقة:

يمكن تلخيص تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة كمتغيرات مستقلة، ومتغير الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين كمتغير تابع، وذلك من خلال الجدول رقم (١٨).

جدول رقم (١٨)

نوع وقوة العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية ومتغير الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين

المعنوية	قيمة t	معامل الانحدار المعيارى Beta	معامل الانحدار B	الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين
.000	8.844		1.568	(Constant) الثابت
.000	3.710	.406	.359	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
.001	3.517	.310	.256	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم
			0.757	Rمعامل الارتباط
			0.573	R Square معامل التحديد
			35.703	F قيمة ف
			.000	Sig. مستوى الدلالة

**تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠.٠١ *تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠.٠٥ المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، وهذه العلاقة ذات قوة عالية (٠.٧٥٧). وفقاً لمعامل الارتباط R في النموذج).

- متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، يمكن أن تفسر حوالي ٠.٥٧٣ (وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج) من التغيرات في متغير الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين بالمستشفيات محل الدراسة.

ب- الأهمية النسبية لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية:

أظهرت نتائج أسلوب الانحدار المتعدد أن كافة متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، تتمتع بعلاقة خطية ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين متغير الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين في المستشفيات الخاضعة للدراسة.

٤/٣/٤- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفيات محل الدراسة:
أنواع وقوة العلاقة:

يمكن تلخيص تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة كمتغيرات مستقلة، ومتغير الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى كمتغير تابع، وذلك من خلال الجدول رقم (١٩).

جدول رقم (١٩)
نوع وقوة العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية ومتغير الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى

المعنوية	قيمة t	معامل الانحدار المعيارى Beta	معامل الانحدار B	الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى
.000	7.928		2.000	(Constant) الثابت
.006	2.761	.297	.276	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
.019	2.359	.216	.209	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم
			0.698	R معامل الارتباط
			0.487	R Square معامل التحديد
			27.611	F قيمة ف
			.000	Sig. مستوى الدلالة

**تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠.٠١ *تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠.٠٥
المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى، وهذه العلاقة ذات قوة عالية (٠.٦٩٨) وفقاً لمعامل الارتباط R في النموذج).
- متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، يمكن أن تفسر حوالي ٤٨٧.٠ (وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج) من التغيرات في متغير الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفيات محل الدراسة.

ب- الأهمية النسبية لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية:

أظهرت نتائج أسلوب الانحدار المتعدد أن كافة متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، تتمتع بعلاقة خطية ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين متغير الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفيات الخاضعة للدراسة.

١٤/٣/٥- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى بالمستشفيات محل الدراسة:
أنواع وقوة العلاقة :

يمكن تلخيص تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة كمتغيرات مستقلة، ومتغير الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى كمتغير تابع، وذلك من خلال الجدول رقم (٢٠).

جدول رقم (٢٠)

نوع وقوة العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية ومتغير الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى.

المعنوية	قيمة t	معامل الانحدار المعيارى Beta	معامل الانحدار B	الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى.
.000	8.883		1.714	(Constant) الثابت
.003	2.975	.261	.233	مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب
.005	2.866	.252	.249	مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم
			0.657	R معامل الارتباط
			0.432	R Square معامل التحديد
			41.143	F قيمة ف
			.000	Sig. مستوى الدلالة

**تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠.٠١ *تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠.٠٥
المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى، وهذه العلاقة ذات قوة عالية (٠.٦٥٧). وفقاً لمعامل الارتباط R في النموذج).
- متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، يمكن أن تفسر حوالى ٤٣٢.٠ (وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج) من التغيرات في متغير الرضا عن طبيعة العمل بالمستشفيات محل الدراسة.
ب- الأهمية النسبية لمتغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية:

أظهرت نتائج أسلوب الانحدار المتعدد أن كافة متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، تتمتع بعلاقة خطية ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين متغير الرضا عن طبيعة العمل بالمستشفيات الخاضعة للدراسة.

٤/٣/٦- تطبيق عام على نتائج اختبار صحة الفرض الثالث:

فى ضوء نتائج اختبار الفرض الثالث من فروض هذه الدراسة، يعتقد الباحث أنه من خلال تحقق الاحتياجات التدريبية فى المستشفيات محل الدراسة، فإن ذلك سيؤدى إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفى لأعضاء الهيئة الطبية بالمستشفيات محل الدراسة.

١٥- نتائج الدراسة:

توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج التى تستحق الدراسة والاهتمام من جانب الإدارة فى مستشفيات جامعة المنوفية، وتتلخص هذه النتائج فيما يلى:

١/١٥- تحليل التباين أحادى الاتجاه:

١/١٥-١- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية (مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب- مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم) وذلك باختلاف النوع:

توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية وذلك باختلاف النوع.

١/١٥-٢- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية (مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب- مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم) وذلك باختلاف السن:

توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف السن، وقد تبين إلى أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات لصالح الفئة العمرية من ٣٠-٤٠ سنة نحو كل متغير من متغيراته وذلك باختلاف السن.

١/١٥-٣- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية (مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب- مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم) وذلك باختلاف المؤهل التعليمي:

توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف المؤهل التعليمي، وقد تبين أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح الدراسات العليا مأخوذاً نحو كل متغير من متغيراته.

١/١٥-٤- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية (مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب- مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم) وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى:

توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف مدة الخدمة بالبنك، وقد تبين أن هذه

الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح مدة الخدمة من ١٠-٢٠ سنة مأخوذاً نحو كل متغير من متغيراته.

٥/١/١٥- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية (مدى شعور العاملين بالحاجة للتدريب- مدى تحقيق التدريب للاحتياجات الفعلية لقدرات المتدربين وقناعتهم بكفاءة مدربيهم) وذلك باختلاف المستوى الوظيفي:

توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة، نحو متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية، وذلك باختلاف الوظيفة، وقد تبين أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح الأطباء مأخوذاً نحو كل متغير من متغيراته.

٦/١/١٥- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي (الراتب، الإمكانيات والأدوات المتوفرة بالمستشفى، العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، المزايا التي تقدمها المستشفى، طبيعة العمل في المستشفى) وذلك باختلاف النوع:

توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي وذلك باختلاف النوع.

٧/١/١٥- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي (الراتب، الإمكانيات والأدوات المتوفرة بالمستشفى، العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، المزايا التي تقدمها المستشفى، طبيعة العمل في المستشفى) وذلك باختلاف السن:

توصلت الدراسة إلى:

* وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف السن، وقد تبين أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات لصالح الفئة العمرية من ٤٠ سنة فأكثر نحو كل متغير من متغيراته وذلك باختلاف السن.

* عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات (الرضا عن الراتب، الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى) وذلك باختلاف السن.

٨/١/١٥- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي (الراتب، الإمكانيات والأدوات المتوفرة بالمستشفى، العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، المزايا التي تقدمها المستشفى، طبيعة العمل في المستشفى) وذلك باختلاف المؤهل التعليمي:

توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف المؤهل التعليمي، وقد تبين أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح البكالوريوس مأخوذاً نحو كل متغير من متغيراته.

٩/١/١٥- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي (الراتب، الإمكانيات والأدوات المتوفرة بالمستشفى، العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، المزايا التي تقدمها المستشفى، طبيعة العمل في المستشفى) وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى:

توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى، وقد تبين أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح مدة الخدمة من ٢٠ سنة فأكثر مأخوذاً وذلك باختلاف مدة الخدمة بالمستشفى.

١٠/١/١٥- آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي (الراتب، الإمكانيات والأدوات المتوفرة بالمستشفى، العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، المزايا التي تقدمها المستشفى، طبيعة العمل في المستشفى) وذلك باختلاف المستوى الوظيفي:

توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات محل الدراسة، نحو متغيرات مستوى الرضا الوظيفي، وذلك باختلاف الوظيفة، وقد تبين أن هذه الاختلافات لأغلب المتغيرات زادت لصالح هيئة التمريض وذلك باختلاف المستوى الوظيفي.

٢/١٥- نتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد:

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج التي تتعلق بالعلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة (متغيرات مستقلة)، ومتغيرات الرضا الوظيفي (متغيرات تابعة) وذلك بالمستشفيات محل الدراسة، حيث تتلخص أهم هذه النتائج فيما يلي:

١/٢/١٥- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن الراتب بالمستشفيات محل الدراسة:

* وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن الراتب بالمستشفيات محل الدراسة، وهذه العلاقة ذات قوة عالية.

٢/٢/١٥- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن الإمكانيات والأدوات بالمستشفيات محل الدراسة:

* وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن الإمكانيات والأدوات بالمستشفيات محل الدراسة، وهذه العلاقة ذات قوة عالية.

٣/٢/١٥- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين بالمستشفيات محل الدراسة:

* وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، وهذه العلاقة ذات قوة عالية.

٤/٢/١٥- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفيات محل الدراسة:

* وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن المزايا التي تقدمها المستشفى، وهذه العلاقة ذات قوة عالية.

٥/٢/١٥- العلاقة بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة ومتغير الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى بالمستشفيات محل الدراسة:

* وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات تحقق الاحتياجات التدريبية الخاضعة للدراسة، ومتغير الرضا عن طبيعة العمل في المستشفى، وهذه العلاقة ذات قوة عالية.

١٦- توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج السابقة تمكن الباحث من عرض مجموعة من التوصيات والتي يمكن للإدارة في مستشفيات جامعة المنوفية الاسترشاد بها، في تحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية بهدف الوصول إلى تحقيق مستوى مرتفع من الأداء والذي سيكون له الأثر الكبير على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وفيما يلي عرض لتلك التوصيات:

١/١٦- أن هناك دور بالغ الأهمية للمستويات الإدارية العليا فيما يتعلق بتحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية والتي تساهم في رفع مستوى أدائهم ومن ثم الوصول إلى مستوى الرضا المطلوب.

٢/١٦- ضرورة قيام الإدارة العليا بتحقيق الاحتياجات الإدارية لأعضاء الهيئة الطبية من خلال التعرف على قدراتهم ومهاراتهم المختلفة والعمل على توجيههم نحو محاولة استغلال هذه القدرات من خلال التدريب المناسب لهم.

٣/١٦- العمل على إتاحة الفرصة أمام أعضاء الهيئة الطبية لتنمية مهاراتهم من خلال الدورات التدريبية المختلفة وكذلك العمل على حفزهم نحو زيادة المستوى التعليمي والتي سوف تساهم في مجملها في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

٤/١٦- ضرورة العمل على تحقيق الاحتياجات التدريبية من خلال تحقيق الكثير من المرونة في اللوائح المنظمة والتي سوف تساهم بقدر كبير من تفادي الآثار السلبية في عملية التدريب.

٥/١٦- ضرورة إنشاء مراكز التدريب المتخصصة في المستشفيات محل الدراسة بحيث يتم إتاحتها بشكل فعال لكافة أعضاء الهيئة الطبية بما يساهم في الوصول إلى أفضل مستوى ممكن من أدائهم والذي سيكون لهم أثر كبير على مستوى رضائهم.

٦/١٦- المتابعة الدورية المستمرة من جانب الإدارة العليا لأعضاء الهيئة الطبية من خلال مؤشرات الأداء والتي سوف تساهم بقدر كبير في التعرف على احتياجاتهم التدريبية بشكل سليم والعمل على تحقيقها.

٧/١٦- البعد قدر الإمكان عن المركزية في عملية تحقيق الاحتياجات التدريبية من خلال تمكين كل قسم من تحقيق الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الطبية به وفقا للمتغيرات والظروف المحيطة بهم.

١٧- البحوث المستقبلية المقترحة:

في ضوء نتائج هذه الدراسة يمكن أن يقدم الباحث بعض المقترحات لمجالات أخرى بحثية ومن بين هذه المجالات البحثية ما يلي:

١/١٧- دراسة أثر تحقق الاحتياجات التدريبية على جودة الخدمة التعليمية في الجامعات المصرية.
٢/١٧- دراسة تأثير متغيرات الرضا الوظيفي على مؤشرات الأداء للعاملين مثل: (أداء المهمة- السلوك المصاحب لأداء المهمة).

٣/١٧- دراسة تأثير متغيرات الرضا الوظيفي على مؤشرات القدرة التنافسية مثل: (الربحية- تكلفة الصنع- الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج).

٤/١٧- إمكانية إجراء نفس الدراسة على قطاعات أخرى غير خدمية في محاولة للتوصل إلى نتائج جديدة تفيد قطاعات أخرى مختلفة.

٥/١٧- إمكانية إجراء مقارنة بين المستشفيات المختلفة في القطاع الصحي الحكومي مع المستشفيات المختلفة في القطاع الصحي الخاص، من حيث متغيرات تحقيق الاحتياجات التدريبية من جانب ودورها على مستوى الرضا الوظيفي من جانب آخر مع استخدام مدخل القياس المقارن.

٦/١٧- توصيف وتحليل معوقات تحقيق الاحتياجات التدريبية بالمستشفيات المصرية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- عليوة، السيد، (٢٠٠١)، "تحديد الاحتياجات التدريبية، سلسلة تنمية المهارات"، القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٢- الحنيطي، إيمان محمد علي، (٢٠٠٠)، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية كلية الدراسات العليا.
- ٣- ماهر، أحمد، (٢٠٠١)، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية لنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- ٤- أحمد، يوسف أحمد، (٢٠٠٨)، "الصراعات التنظيمية وانعكاساتها على الرضا الوظيفي- دراسة مقارنة لوجهات نظر العاملين في جامعتي الأزهر والإسلامية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- ٥- القضاة، أمجد، (٢٠١٠)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم الإدارة العامة.
- ٦- ساعاتي، أمين، (٢٠٠٨)، "إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- ٧- عباس، أنس عبد الباسط، (٢٠١١)، "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- ٨- عباس، أنس عبد الباسط، (٢٠١٢)، أثر تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية على تنمية وتطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم بمحافظة وادي الدواسر، مجلة أفاق جديدة للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، العدد (١٣).
- ٩- المسلم، بسامة خالد، (١٩٩٣)، "الرضا الوظيفي لدى القوى الوطنية العاملة في الكويت"، مطبوعات جامعة الكويت، كلية التربية.
- ١٠- إدريس، ثابت عبد الرحمن، (٢٠٠٧)، "بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض"، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ١١- عباس، جرجيس، بونس، مثنى، (٢٠١٠)، الحوافز وأثرها في الرضا الوظيفي على عينة من الأطباء في مستشفيات مدينة الموصل، مجلة تنمية الرافدين، العدد ٩٧ مجلد ٣٢، ص ٢٢٥-٢٣٤.
- ١٢- فطر، جميلة صالح أبكر، (٢٠١٤)، الصراخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي للعاملين في مستشفى الخرطوم التعليمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا.
- ١٣- عطوى، جودت عزت، (٢٠٠٤)، "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي: أصولها وتطبيقاتها"، دار الثقافة، عمان، الأردن.
- ١٤- العلاونة، حاتم، العززي، عبد الله، (٢٠١٥)، الرضا الوظيفي لدى ممارسي العلاقات العامة في المستشفيات السعودية، مجلة الفنون والعلوم الاجتماعية، المجلد ٢، العدد ٧، ص ٤٨-٦٥.
- ١٥- بدر، حامد أحمد، (١٩٩٥)، "السلوك التنظيمي"، دار القلم للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٦- الزبيدي، سلمان عاشور، (٢٠٠١)، "الإدارة الصفية الفعالة في ضوء الإدارة المدرسية الحديثة"، مطابع الثورة العربية الليبية، طرابلس، ليبيا.
- ١٧- بدر، سوسن، (٢٠٠٧)، الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين في المستشفيات الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، كلية الصحة العامة.
- ١٨- الكبيسي، عامر، (٢٠١٠)، التدريب الأمني العربي: واقع وأفاق تطويره، دراسة تحليلية للتجارب والاتجاهات، الرياض: مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ١٩- الشاعر، عبد الرحمن إبراهيم، (٢٠٠٥)، "إعداد البرامج التدريبية: التدريب الفعال"، الطبعة الأولى، مكتبة الرشد، الرياض.
- ٢٠- توفيق، عبد الرحمن، (٢٠٠٦)، "تحديد الاحتياجات التدريبية بين الإهدار والاستثمار"، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، الجزء الثامن، - القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة- بميك.
- ٢١- عوض، عبد الستار، (٢٠١٨)، العلاقة والأثر بين تمكين العاملين والرضا الوظيفي - دراسة إستطلاعية لأراء عينة من العاملين في عدد من مستشفيات كركوك، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الحادية والأربعون، العدد مئة وسبعة عشر.
- ٢٢- الديان، عبد العزيز بن محمد، (٢٠٠٩)، الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في الرياض بالمملكة العربية السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (١١١).

- ٢٣- خليفات، عبد الفتاح صالح، الملاحمة، منى خلف، (٢٠٠٩)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٥، العدد ٣-٤.
- ٢٤- الخطيب، عصام، الرجوب، رشيد، (٢٠١٨)، الرضا الوظيفي والضغط المهنية والسلامة المهنية للمرضين والممرضات في مستشفيات محافظة نابلس، فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية - العدد السادس والأربعون.
- ٢٥- السلمي، على، (٢٠٠٤)، "التدريب في إطار المنظومة الشاملة لتنمية الموارد البشرية"، المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج، الدوحة، قطر.
- ٢٦- عقيلي، عمر وصفي، (٢٠٠٠)، "المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة"، دار وائل، عمان، الأردن.
- ٢٧- العجاج، فهد سليمان محمد، (٢٠٠١)، الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة القريات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- ٢٨- العديلي، ناصر محمد، (١٩٨٤)، الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، معهد الإدارة العامة.
- ٢٩- عبد الخالق، ناصف، (١٩٨٢)، الرضا الوظيفي بين قوة العمل الوافدة في القطاع الحكومي وأثره على إنتاجية العمل، بحث مقدم للمؤتمر السنوي لبحوث كلية التجارة والاقتصاد، جامعة الكويت.
- ٣٠- الفالح، نايف بن سليمان، (٢٠٠١)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض.
- ٣١- العزاوي، نجم عبد الله، (٢٠٠٦)، "التدريب الإداري"، الطبعة العربية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- ٣٢- محمد، وفاء أحمد، (٢٠٠٩)، أثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد التاسع عشر.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 1- Al-Khayyat, R., 1998, "Training And Development Needs Assessment: A Practical Model For Partner Institutes", Journal Of European Industrial Training, Vol. 22 No.1, Pp. 18-27.
- 2- Altschuld, J.W. And Lepicki, T.L., 2010, "Needs Assessment", In Watkins, R. And Leigh, D. (Eds), *Handbook Of Improving Performance In The Workplace: Selecting And Implementing Performance Interventions*, Pfeiffer Publishing, San Francisco, Ca, Pp. 771-91.
- 3- Anderson, G., 1994, "A Proactive Model For Training Needs Analysis", Journal Of European Industrial Training, Vol. 18 No. 3, Pp. 23-8.
- 4- Bozarth, J, 2008, "From Analysis To Evaluation: Tools, Tips, And Techniques For Trainers", Pfeiffer Publishing, San Francisco, Ca.
- 5- Brewster, G.M, 2005, "Training Tool Production In Business Organizations", University Press, Sydney, Australia.
- 6- Burner, K.J., 2010, "From Performance Analysis To Training Needs Assessment", In Silber, K.H.And Foshay, W.R. (Eds), *Handbook Of Improving Performance In The Workplace: Instructional Design And Training Delivery*, Pfeiffer Publishing, San Francisco, Ca, Pp. 144-83.
- 7- Cekada, Tracey L., 2010, *Training Needs Assessment*, Professional Safety, Des Plaines, Vol. 55, Iss. 3, Mar, Pp. 28-33
- 8- Cheng, P.H. And Dawson, S.D., 1998, "A Study Of Statistical Process Control: Practice, Problems And Training Needs", Total Quality Management, Vol. 9 No. 1, Pp. 3-20.

- 9- Coberly, B.M., 2004, "Faculty Satisfaction And Organization Commitmen With Industry", University Research Center, **Ph.D. Dissertation-** North Carolina State University (On Line) Www.Lip.Ncsv- Edu/Theses-Com.
- 10- Dingle, J., 1995, "Analyzing The Competence Requirements Of Managers", **Management Development Review**, Vol. 8 No. 2, Pp. 30-6
- 11- Francois, Mitterrand, 2006, "Training Needs In Educational Organizations", Unesco Publishing, Paris, France.
- 12- Gupta, K., Sleezer, C.M. And Russ-Eft, D.F., 2007, A Practical Guide To Needs Assessment, 2nd Ed., Pfeiffer Publishing, San Francisco, Ca.
- 13- Iqbal, Muhammad Zahid, Rashid Ahmad Khan, 2011, The Growing Concept And Uses Of Training Needs Assessment: A Review With Proposed Model, **Journal Of European Industrial Training**, Vol. 35 Issue: 5, Pp.439-46,.
- 14- Kaufman, R., 1994, "A Needs Assessment Audit", **Performance & Instruction**, Vol. 33 No. 2, Pp. 14-16.
- 15- Luthan, F., 1992, "Organizational Behavior", 6th Edition, Mc Grow-Hill. Wc.
- 16- Mc Neely, R.L., 1988, "Age And Satisfaction In Human Service Employment", **Gerontology**, Vol. 28, No 2.
- 17- Mckeever, Jennifer Msw & Et., 2019, Regional Training Needs Assessment: A First Look At High-Priority Training Needs Across The United States By Region, **Journal Of Public Health Management And Practice**, Issue: Volume 25 Supplement 2, Public Health Workforce Interests And Needs Survey 2017, March/April, P S166–S176.
- 18- Muhammad Zahid Iqbal, Rashid Ahmad Khan, 2011, "The Growing Concept And Uses Of Training Needs Assessment: A Review With Proposed Model", **Journal Of European Industrial Training**, Vol. 35 Issue: 5, Pp.439-466.
- 19- Paul V. Williams, 2017, Food Allergy Needs Assessment, Training Curriculum, And Knowledge Assessment For Child Care, **Pediatrics**, Volume 140 / Issue Supplement 3, December.
- 20- Ravi Shah, Et Al., 2016, Indo-Canadian Collaboration For Suicide Prevention: Training Needs Assessment For Healthcare Professionals In India, **Community Mental Health Journal**, Volume 52, Issue 5, Jul, Pp 511–518.
- 21- Rossett, A., 2009, "First Things Fast: A Handbook For Performance Analysis", 2nd Ed., Pfeiffer Publishing, San Francisco, Ca.
- 22- Singh, N., 2002, "Human Relations And Organizational Behavior". New Delhi, Deep And Deep Publications Pvt.Itd.
- 23- Stone, R.D., 2009, "Aligning Training For Results: A Process And Tools That Link Training To Business", Pfeiffer Publishing, San Francisco, Ca.
- 24- Triner, D., Greenberry, A. And Watkins, R., 1996, "Training Needs Assessment: A Contradiction In Terms", **Educational Technology**, Vol. 36 No. 6, Pp. 51-5.
- 25- Watkins, R. And Kaufman, R., 1996, "An Update On Relating Needs Assessment And Needs Analysis", **Performance Improvement**, Vol. 35 No. 10, Pp. 10-13