

دور التدريب في علاج معاناة العمل في ميدان التمريض : دراسة سوسيوتنظيمية

**The role of training in treating labor suffering in the field of nursing:
a socio-organizational study**

مصطفى داسة^{1*} ، بلقاسم شبيلي²،

¹ جامعة الجزائر 02 (الجزائر)،

² جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي (الجزائر)،

تاريخ النشر: 2020/12/31	تاريخ القبول: 2020/12/15	تاريخ الإرسال: 2020/12/10
-------------------------	--------------------------	---------------------------

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور التدريب في علاج ظاهرة المعاناة في العمل لدى فئة موظفي مهنة التمريض بالمنظمات الإستشفائية الجزائرية، كما تسعى هذه الدراسة إلى تقديم بعض الحلول من خلال اقتراح بعض الاستراتيجيات التي تمكن المؤسسة الاستشفائية من وضع خطط تنموية متفاوتة الأهداف والفترات تهتم بالدرجة الأولى بإعداد العنصر البشري من خلال عملية تنمية شاملة بإكسابه مهارات ومعارف جديدة عن طريق عملية التدريب مما يمكنهم من الانتقال من مستواهم الحالي إلى آخر أفضل وفعال بالإضافة إلى محاولة تقليص الفجوة بين المعارف والمهارات.

الكلمات المفتاحية: التدريب؛ معاناة العمل؛ التمريض؛ المنظمة الاستشفائية.

Abstract:

This study aims to highlight the role of training in treating the phenomenon of suffering at work among the employees of the nursing profession in Algerian hospital organizations. This study also seeks to provide some solutions by proposing some strategies that enable the hospital institution to set development plans of varying goals and periods concerned primarily with preparing The human element through a comprehensive development process by acquiring new skills and knowledge through the training process, enabling them to move from their current level to another better and effective, in addition to trying to reduce the gap between knowledge and skills.

* mostefa dassa, e-mail: m.dassa@yahoo.fr

مقدمة:

يعد تطوير وتدريب العاملين في ميدان التمريض من الأساسيات والمؤشرات المهمة في أي عملية تنمية اجتماعية أو اقتصادية للمنظومة الصحية في الدول، حيث تعتبر للمنظمة الإستشفائية أحد أهم وأكبر مكونات النظام الصحي التي تقدم الخدمة الصحية في المجتمعات المنظمة..

وتعد مهنة التمريض جزء من التنظيم الإداري الرسمي للمنظمة الإستشفائية فهي موجهة وفقا لمعايير ومواثيق أخلاقية وقوانين تحكمها، وهي تخص المعالجة التربوية، التعليم والبحث العلمي في التمريض، لذا كان لابد من الوقوف على مجموعة من المفاهيم الأساسية لتطوير مهنة التمريض والارتقاء بمستوى العناية التمريضية بكافة أبعادها النفسية والاجتماعية وحل المشاكل التي تخص القضايا المهنية والصحية والتعليمية للتخفيف من المعاناة في العمل، فكلما كانت المعالجة التربوية لمشكلات التمريض بسيطة وتقليدية كلما اتسم دور الممرض بمحدودية اتخاذ القرار ولجأ إلى استشارة الطبيب في كل صغيرة وكبيرة، الأمر الذي يؤدي إلى قيادة غير ذاتية للمهنة، والعكس صحيح، أي كلما تطورت المعالجة التربوية لمهنة التمريض كلما اتسع نطاق اتخاذ القرار في العمل مع إمكانية استشارة الطبيب عند الشعور بالحاجة لذلك.

فالممرض هو الممثل الرئيسي للمنظمة الإستشفائية لارتباطه المباشر وتفاعله المستمر بجميع مراحل العلاج من خلال تنسيق كافة النشاطات الضرورية لعلاج المريض ورعايته ومساعدته على الشفاء، الأمر الذي يزيد من معاناة هذه الفئة المهنية في أداء أعمالهم التمريضية المتعددة، مما يتطلب من المنظمات الإستشفائية تنظيم الدورات التدريبية و التكوينية كوسيلة لعلاج ظاهرة المعاناة في العمل و التقليل منها إلى أقصى حد.

1- إشكالية دراسة ظاهرة المعاناة في العمل لدى العاملين في ميدان التمريض:**1-1- الإشكالية :**

تعد قضايا المعاناة في العمل لدى العاملين في ميدان التمريض من أهم القضايا التي تهتم بها المجتمعات الساعية إلى التقدم والنمو، كما أنها تستأثر اهتمام الباحثين في مختلف الحقول المعرفية، نظرا للمكانة التي يحتلها الممرضين ضمن العمليات الطبية الاستشفائية، والأدوار المتعددة التي يقومون بها داخل النسق الطبي، فهذه الفئة تشكل النسبة الكبيرة من القوة العمالية في المؤسسات الصحية والاستشفائية، فهم يقومون بالرعاية والمتابعة المستمرة للمرضى وتنفيذ التعليمات الطبية الخاصة بالعلاج، كما يقومون بالدور الوسيط بين الأطباء والإدارة المستخدمة، لذلك نجد بعض الدراسات تعتبر الممرضين حجر الزاوية في كفاءة المستشفى، وكفاية الخدمة الصحية التي تقدمها للمرضى. فإذا كان المستشفى يعاني من نقص في عدد الممرضين والممرضات، فلا أهمية بعد ذلك لما قد يتوافر له من أحدث التجهيزات الطبية. (مكاوي، 1990، ص173).

والعمل في مجال التمريض له خصوصياته و مشاكله المتعددة، فالممرضين والممرضات تجدهم يرتبطون إرتباطا قويا بالأطباء في عملهم وهم من يديرون العمل اليومي المتعلق بالخدمة التمريضية ورعاية المرضى. كما أنه هناك بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها العاملون في مهنة التمريض، نذكر منها النظرة الاستعلائية،

وعدم الثقة بجهودهم ومعرفتهم الفنية، وعدم اعتراف عدد من الاطباء بالمستوى العلمي والثقافي للممرضين، وتصورهم أن طبيعة عمل الممرضين تقتصر على تضميد الجروح وحقن الإبر وتقديم الطعام والدواء للمريض (الحسن، شابو، 1984، ص 41-43)، كما أنهم يعانون من مشكلات تنظيمية كنقص أو انعدام الحراك الوظيفي، عدم عدالة وعدم وجود فرص متكافئة للترقية، عدم كفاية الرواتب والحوافز المالية... إلخ.

ونظرا للمكانة التي يحتلها الممرضين في المستشفيات والمراكز الصحية، في ظل تنوع أدوارهم و مهامهم المهنية والاجتماعية التي يغلب عليها التساند الوظيفي مع الأدوار الأخرى والاعتماد المتبادل بينها، فقد أضحت العناية بالممرضين في تصورات الناشطين في الحقل السوسيوطبي ضرورة حتمية للرفع من قدراتها الإنتاجية كي تصبح قوى مهنية كفؤة وفعالة، قادرة على تأدية العمل واكتساب قيم وسلوكيات بناءة، لمواجهة التحديات ومواكبة التغيير، ومنه تحقيق أهداف المؤسسات الصحية والاستشفائية، والتفاعل مع المرضى لتقديم خدمات متميزة لهم بما يسهم في دفع عجلة التنمية و تحقيق السياسة العامة للدولة في المجال الصحي .

رغم ذلك فإنه لا يخفى على المتخصصين بأن مهنة التمريض تعد من المهن الصعبة والشاقة، لما تنسم به من خصوصية وواجبات وما يرتبط بها من أوضاع تفرض على العاملين فيها تحديات وضغوطا متزايدة، فقد بينت عدد من الدراسات في هذه المجال أن العاملين في مهنة التمريض من أكثر المهنيين المعرضين للضغوط النفسية، وذلك لما تتضمنه من مواقف مفاجئة، وشعور بالمسؤولية نحو المرضى، وأعباء عمل زائدة، تعرض العاملين فيها إلى العديد من المشكلات النفسية والصحية الناجمة عن شعورهم بالتوتر والتأزم النفسي في ميدان العمل

إلا أن الجدل حول وجود مقارنة علاجية للتخفيف من المعاناة في أماكن العمل لدى فئة الممرضين لا يزال قائما بالرغم من توافر قاعدة عريضة من التجارب والدراسات والبحوث، المتعلقة بعلاج ظاهرة المعاناة في العمل لدى العاملين في مجال التمريض.

ونظرا الى أن المقاربات العلاجية تعد من أهم المواضيع السوسيولوجية الأقل تناولا، ارتأينا دراسة موضوع التدريب كمقاربة لعلاج هذه الظاهرة في هذه الدراسة، قصد الوقوف على الواقع الحقيقي لها، انطلاقا من التساؤل التالي:

كيف يمكن استعمال التدريب كمقاربة علاجية للتخفيف من المعاناة في ميدان العمل لدى الممرضين؟

والذي تنفرع عنه التساؤلات التالية:

1-2- تساؤلات الدراسة:

س1: هل يمكن استعمال التدريب كوسيلة للإعداد والتوجيه لمهنة التمريض.

س2: هل يمكن استعمال التدريب كوسيلة للتنمية الأخلاقية لموظفي سلك التمريض.

س3: هل يمكن استعمال التدريب كوسيلة لتطوير المهني لفئة الممرضين.

1-3- أهمية الدراسة وأهدافها:

تكمّن أهمية هذه الدراسة في تطرقها إلى موضوع من المواضيع التنظيمية الحديثة المتمثلة في استعمال التدريب كوسيلة علاجية للتخفيف من المعاناة في العمل لدى العاملين في ميدان التمريض.

كما تهدف هذه الدراسة إلى:

*- التعرف على دور التدريب كوسيلة لتخفيف من ظاهرة المعاناة في أماكن العمل لدى العاملين في ميدان التمريض.

*- التعرف على كفاءات استعمال التدريب كوسيلة للإعداد والتوجيه لمهنة التمريض.

*- التعرف على كفاءات استعمال التدريب كوسيلة للتنمية الأخلاقية لموظفي سلك التمريض.

*- التعرف على كفاءات استعمال التدريب كوسيلة لتطوير المهني لفئة الممرضين.

1-4- التعريف بمصطلحات ومفاهيم الدراسة:

*- **المعاناة في العمل:** هي الانعكاس السلبي و الضار على صحة الانسان النفسية و العضوية نتيجة للمتطلبات المتزايدة في بيئة العمل و التي تفوق قدرة الشخص على العطاء في الكثير من الاحيان. (لبقع، شتاتحة، 2013، ص 162)

*- **الممرض:** الشخص الذي يقوم بتقديم الخدمات التمريضية تهدف الى إقامة الصحة و العناية بالمريض. (خزاعلة، 1997، ص 223)

نعرفهم بأنهم الموظفين العاملين في مجال الشبه الطبي خريجي إحدى المعاهد والمدارس الوطنية للشبه طبي في تخصصات مختلفة تؤهلهم للعمل في المؤسسات الصحية والاستشفائية.

*- **التمريض:** خدمة وطريقة لتقديم المساعدة للبشر وليس سلعة مادية ، وتشتق مهنة التمريض من الاعمال التي يتم اختيارها عمدا من قبل الممرضات و القيام بها من أجل مساعدة الافراد أو المجموعات و تعطى اهتماما خاصا لحاجات الافراد و العناية الذاتية وتتكفل بذلك بشكل مستمر من أجل المحافظة على الحياة والصحة والشفاء من الامراض والاصابات ومن أجل التعامل مع المؤثرات. (شاهين، 1990، ص 32)

*- **التدريب:** يعرف التدريب بأنه "نشاط منظم و مستمر يركز على الموظف لتحقيق تغيير في معارفه، ومهاراته، وقدراته الفنية، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به"(حسين، 1997، ص130). فهو جهد تنظيمي يهدف لتسهيل إكتساب العاملين المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل، أو تغيير اتجاهات أو سلوكيات بما يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف الإدارة العمومية (النجار، 1998، ص348).

إن التدريب هو عبارة عن تزويد الممرضين بقدر من المعلومات والمهارات والسلوكيات والتي من شأنها أن تجعل من الممرض قادرا على القيام بأعباء وظيفية معينة وكفاءة أفضل. فهو يختلف عن التعليم حيث عند أن التحكم يهدى إلى اعطاء مجموعة من المعارف وهو يبدأ بالفرد ذاته في حين أن التدريب يبدأ بالعمل.

* - **المؤسسات الصحية الإستشفائية:** يقصد بالمؤسسات الصحية كل هيئة أو وحدة أو تنظيم يستهدف تقديم رعاية صحية، سواء كانت علاجية، أو وقائية أو إنشائية و يوجد بها عدد من المختصين في شؤون الطب كالأطباء والممرضين و الاخصائيين في شؤون العلاج أو الكشف أو التحليل. (عطيات، 1969، ص 114)

وهي مؤسسات اجتماعية تابعة لوزارة الصحة والسكان إداريا وماليا وفنيا وتقدم الخدمات الصحية والعلاجية مجانا لجميع أفراد المجتمع دون تمييز أو تفرقة.

2- التدريب كوسيلة للإعداد والتوجيه لوظيفة مهنة التمريض:

يعتبر إعداد وتوجيه الموظفين في المؤسسات الإستشفائية من الموضوعات ذات الأهمية في نطاق المنظمة لما له من أثر في رفع كفاءة الأداء وعلاج مشكلات الاجتماعية والمهنية لموظفي قطاع الصحة، ويقصد بالإعداد للوظيفة التأهيل المسبق لتولى هذه الوظيفة، بحيث يلتحق الموظف الناجح في اختبار القبول بدورة تكوينية تنظمها الإدارة المختصة أو جهاز متخصص كمعاهد الصحة (المجذوب، 2005، ص 343)، حيث يتم تزويد الممرضين الجدد بالأسس العامة التي تساعدهم على دخول الحياة المهنية و ممارسة العمل التمريضي، كما تتضمن فترة الإعداد تريضات قصيرة في المؤسسات الإستشفائية يتعلمون من خلالها أهم المبادئ العملية داخل المؤسسة ويتم تبصير الموظفين الجدد بالمهام والوظائف المختلفة قصد الكشف عن ميولهم المهنية واستعداداتهم لإلتقان وظيفة ما في مصلحة ما أو في جناح متخصص.

ويهدف الإعداد لوظيفة التمريض إلى الوصول بالموظف إلى درجة من المعرفة والخبرة والمهارة تتماشى مع تستلزمه الوظيفة التمريضية، و نجد أن هذا النوع من التدريب يأخذ الشكلين التاليين:

* - **التدريب المتخصص:** ويقصد به إعداد الموظفين العاملين بهيئة التمريض علميا وعمليا ومسلكيا إعدادا سليما بحيث يؤهلهم لمزاولة مهنة التمريض، الذي ستوكل إليهم عند التحاقهم بالوظيفة، فهو النوع من التكوين ينمي المهارات والخبرات كما يوفر الإمكانيات لمواجهة مشاكل العمل. (عبد الباقي، 2001، ص 275)

فالتكوين المتخصص يشمل برامج التدريب التوجيهية والتدريب على العمل، فهو يهدف إلى تأهيل الفرد لشغل وظيفة التمريض.

* - **التدريب التحضيري:** يقصد به تدريب وتأهيل الممرضين الجدد أثناء فترة تريضهم بشكل متواصل أو تناوبي، عن طريق تلقينهم معارف ومهارات في شكل دروس نظرية وتطبيقية ترمي إلى تهيئتهم لشغل وظائفهم الجديدة (داسة، 2015، ص 241)، فالتكوين التحضيري هو في حد ذاته يعد مرحلة مؤقتة تمكن الإدارة من التحقق من قدرات الموظفين المتربصين العلمية والعملية وكيفية مواجهتهم للمشاكل الإدارية التي تعرضهم.

إذن يمكن إستعمال التدريب كوسيلة للإعداد والتوجيه لوظيفة التمريض بالمنظمات الإستشفائية، وذلك عن طريق التعليم التخصصي المنظم والإعداد التدريبي للمهنة، الذي يهدف أساسا للتوفيق بين مميزات الممرضين وخصائصهم الوظيفية وخبراتهم الميدانية المكتسبة، فالتدريب هنا يعتبر وسيلة فعالة لإعداد الموارد البشرية المتخصصة في مهنة التمريض، مما يسهل حسن استغلالها للحصول على أعلى مستوى ممكن من الإنتاجية الوظيفية مع ضمان الراحة النفسية والتكيف الاجتماعي للممرضين مع النسق الطبي العلاجي.

3- التدريب كوسيلة للتنمية الأخلاقية لموظفي التمريض:

تعرف التنمية الأخلاقية بأنها "تلك العملية التي تهتم بالموظف - الممرض- وتجعله محورا لها و ذلك عن طريق إحداث تغييرات في المبادئ والقواعد والمحددات المنظمة لسلوكه الإداري والمهني وتكون مستمدة من القوانين و اللوائح التي تنظم علاقة الموظف مع إدارته ومع زملائه و المستفيدين من الخدمات التمريضية قصد ضبط سلوكه الوظيفي و توجيهه نحو الصلاح و منعه من الانحراف" (داسة، 2014، ص 95-96)، فتستقيم من خلال هاته التنمية حياته المهنية وتتنز شخصيته المهنية وسوسولوجية مما يحسن تعامله مع مجتمعه الوظيفي على نحو يحقق الغاية من وجوده في هاته المؤسسة على أكمل وجه .

فالتنمية الأخلاقية للموظف تقوم على التنشئة الاجتماعية والمهنية الصحيحة التي يتلقاها العاملون بمهنة التمريض من لدن مؤسسات المجتمع التي تثمن الخضوع للقوانين والامثال للقيم والعادات المهنية والاجتماعية السائدة، وحب العمل الجماعي والسعي لتحقيق الأهداف المشتركة والتعامل مع الغير والتفاعل معهم والتأثير فيهم، كما تقوم على تعميق الوعي الاجتماعي والقيمي عند الموظفين بالظواهر والتحديات الاجتماعية والقيمية التي تواجههم و التي تجعلهم متضامنين و موحدين في مجابهة التحديات والصعاب المحيطة بهم داخل المؤسسة، لأنه إذا غاب الوعي القيمي لدى الموظفين إزاء التمييز بين القيم الايجابية والقيم السلبية فإنه سيكون له تأثير في هبوط وزيادة معدلات المشكلات الاجتماعية .

إذن يمكن إستعمال التدريب كوسيلة للتنمية الأخلاقية للممرضين في المنظمات الاستشفائية، و التي تتضمن بعدا أساسيا يهدف إلى إكساب الممرضين القدرة الشخصية على الاختيار بحكمة وتحمل المسؤولية في هذا الاختيار من اجل النهوض بالعمل التمريضي في المؤسسة الصحية، وفي هذا الإطار يتم توجيه الممرضين من طرف إدارتهم المستخدمة إلى هذا النوع من التدريب الذي لا يتطلب المشاركة الكاملة، بل تكون جزئية خلال فترات قصيرة و مكثفة، وهو يتم من خلال:

* **تحسين المستوى:** وهو يعني تحسين المعارف الكفاءات الأساسية للموظفين و إثرائها و تعميقها وضبطها، لزيادة قدرتهم على أداء مهامهم التمريضية ورفع كفاءتهم المهنية وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي.

* **تجديد المعلومات :** و يعني إعادة تكييف موظفي هيئة التمريض مع وظيفتهم الجديدة بسبب تقادم معارفهم ومهاراتهم نظرا لتطور وسائل وتقنيات العمل الطبي وكذا التطور التكنولوجي المتسارع، فيعطي هذا النوع من التكوين للممرض معلومات جديدة عن عمله وأساليبه قصد التحكم في تسيير وظيفته و القيام بها على أحسن وجه، كما تجعله على إحاطة تامة بالمتغيرات الجديدة التي تجد في مجالات اختصاصه و عمله.

4 - التدريب كوسيلة لتطوير المهني للمرضين :

يساهم التدريب والتطوير الذي توفره المنظمات الاستشفائية للمرضين في الرضا الوظيفي و تحسين الأداء المهني، حيث يشير بعض الاقتصاديين أن التدريب المحدد الذي توفره المنظمة يمكن أن يخفض من الحركية وذلك من خلال بناء معرفة ومهارات خاصة بالمنظمة ولا يمكن نقلها إلى خارجها وربما يرغب بعض في ترك وظائفهم الحالية رغم رضاهم عنها لأنهم يحسون بعدم القدرة على مواجهة أدوارهم المستقبلية خاصة في ظل ما يعانونه من صعوبات على مستوى الأداء او المعاملات.

فتدريب التطوير والتنمية، نجده يهدف إلى تحسين وتطوير أداء المرضين لمهنتهم ووظائفهم لمسايرة التطورات العلمية في مجال الصحة و المرض، وذلك بتعريفهم بالمعارف العلمية الجديدة والمواد المستحدثة في العلوم الطبية والتمريضية، وكافة العلوم المرتبطة بتطوير المجال الطبي كالاختراعات الحديثة في مختلف المجالات الطبية وما ادخل من تطوير في الآلات والمعدات أو اكتشاف من أمراض و أدوية جديدة أو ابتكارات استحدثت في طرق الأداء.

وهذا النوع من التدريب يؤدي إلى تعميق المعلومات التخصصية في المجالات التمريضية والطبية ضمن إطار عمل المرض. وينظر إلى هذا النوع من التدريب في بعض الأحيان على انه تدريب لاحق في العمل يؤدي دوريا بغرض تحسين الأداء كما وكيفا في الإنتاج والخدمات والأعمال التمريضية، مما يستوجب اخذ هذه المتغيرات في الاعتبار في خطوة تهدف إلى تطوير المهنة أو التطوير الذاتي للمرضين مع تحليل وفهم ثقافة ومناخ المنظمة الإستشفائية بالنسبة للنجاح والتطوير الوظيفي والتغيرات الاجتماعية وانعكاساتها على عملية التطور الوظيفي .

ويتم التطوير المهني للمرضين عن طريق ما يسمى بالتدريب من أجل الترقية، حيث يتم تدريب وتأهيل المرضين المقبولين للترقية عن طريق الامتحان المهني أو على سبيل الاختيار بشكل متواصل أو تناوبي، عن طريق تلقينهم المهارات والمعارف المطلوبة لتقلد الوظائف المستقبلية التي سيرفون إليها.

أو عن طريق التدريب الإضافي الذي يرمى إلى إكساب المرضين المهارات والمعارف الإضافية التي تزيد من قدراتهم وتمكنهم من التحرك بين أعمال ومهن مختلفة تفيدهم في تحسين مستوى أدائهم بصفة عامه. ويحدث ذلك عند تدريب الموظف أو العامل على مهارات الإشراف ليكون موظفا أو عاملا وفي نفس الوقت مشرفا أو ملاحظا أي ليصبح رئيسا ومرؤوسا في وقت واحد (باشات، 1978، ص128-133)

ونجد أن المنظمات التي تنتهج فلسفة الحركة إلى أعلى، و ما يصاحبها من تدريبات متخصصة، هي من تستطيع أن تحافظ على الموظفين الذين اكتسبوا كثيرا من المعرفة التنظيمية وظهروا كفاءة عالية، كما تولد لديهم الاستمرارية في العمل وتزيد من فعاليتهم المهنية، ولا شك أن قيم وتوقعات ومدارك الأفراد لفرص تطور الداخلي هي التي ترشدهم إلى اتخاذ قرار البقاء أو ترك العمل.

5- المعوقات والصعوبات التي تواجه العملية التدريبية في مهنة التمريض:

إن من أهم المعوقات والصعوبات التي تواجه العملية التدريبية في مهنة التمريض، هي النظرة نحو العملية التدريبية في حد ذاتها، فالبعض ينظر إلى التدريب على أنه وسيلة لإراحة الفرد من عناء العمل، حتى أن بعض المنظمات درجت على ترشيح الذين يعانون من التوتر والقلق لحضور الدورات التدريبية، كما أن هناك من يرى أن التدريب وسيلة للتخلص من بعض العناصر المشاكسة ولو لبعض الوقت، وبالتالي أصبح التدريب أداة عقاب وهناك من ينظر إلى التدريب نظرة حيادية بمعنى أنه ليس وسيلة للترفيه أو العقاب.

كما أن هناك أصحاب النظرة الإيجابية التي تعتبر التدريب إستثمارا وليس مجرد نفقة، إلا أن العائد لا يتحقق إلا بشروط معينة، كإخضاع أفراد الإدارة العليا للتدريب أو إجراء التغييرات اللازمة في اللوائح والقوانين، وأخيرا فإن البعض ينظر إلى التدريب نظرة إيجابية تماما بمعنى أن تطوير المنظمة لن يأتي إلا من خلال تنمية وتطوير الأفراد العاملين بها، الأمر الذي لن يتحقق إلا عن طريق التدريب. (ديري، د س ن، ص 245).

إن عملية تحديد وتشخيص المشاكل والمعوقات التي تواجه العملية التدريبية ينبغي أن تأخذ أكثر من منحى، فعلى الجهة القائمة أو المشرفة على التدريب أن تبقى على صلة دائمة ولا تأخذ طابع الإشراف الرقابي فقط، بل تركز على توجيه الجهود نحو إزالة العقبات والمضي في تنفيذ برامج التدريب والتنمية، انطلاقا من الاعتبارات التالية:

- عدم اقتناع أصحاب المؤسسات في كفاءة المدرب، وبحثهم عن أرخص أسعار التدريب.
- عدم تواجد المقررات المناسبة لإجراء دورات تدريبية.
- تركيز أصحاب العمل على عقد دورات داخلية فقط.
- لا يوجد تقييم متابعة للمتدرب بعد عملية التدريب.
- العشوائية في اختيار المتدربين للدورات التدريبية
- عدم وجود ميزانية خاصة للتدريب.
- عدم مشاركة المدراء في وضع اختيار المناهج التدريبية.
- إجبار الموظفين على حضور الدورات التدريبية دون اختيار المكان والوقت المناسب.

الخاتمة:

يعتبر التمريض مهنة إنسانية تهتم بصحة الإنسان والمجتمع معا من جلال تقديم الرعاية التمريضية للمرضى، ومساعدتهم في تلبية حاجاتهم الضرورية والتخفيف من معاناتهم، فالتمريض هو علم لكونه يستند إلى قواعد وأسس علمية دقيقة تنبثق من علم الطب، كذلك مهمة إنسانية تتمثل في حسن المعاملة والصبر وصحوة الضمير المهني.

فالممرض هو ذلك الشخص المؤهل لتقديم الخدمات الصحية في مجال العناية التمريضية، ولا يتسنى له ذلك إلا بما يستوعبه من برامج تدريبية ومعارف ومؤهلات ومهارات جديدة يكتسبها من خلال مشاركته في العمليات التكوينية والتدريبية، التي تخفف من معاناته في ميدان التمريض.

وفي الأخير نقول أن العمليات التكوينية والتدريبية المقدمة للعاملين بميدان التمريض حتى تحقق فعاليتها، يجب أن تركز على ثلاثة جوانب أساسية هي: الجانب المعرفي، الجانب المهاري، الجانب الشعوري.

فالجانب المعرفي يجب أن يكون الهدف منه تزويد الممرضين بالمعارف والخبرات الجديدة في مجال التمريض والممارسات الطبية العلاجية أو تنمية الخبرات والمعارف الموجودة لديه.

بينما الجانب المهاري فيجب أن يكون الهدف منه إكساب الممرضين بعض المهارات الجديدة والتي تكون أكثر فعالية وإنتاجية في المجال التمريضي العلاجي.

أما الجانب الشعوري فيجب أن يكون الهدف منه تطوير سلوك التمريضي العلاجي لدى الممرضين وتكوين عادات جديدة في مجال الوقاية و العلاج، مع تحسين اتجاهاته الفكرية نحو الممارسات التمريضية.

المراجع:

- أحمد إبراهيم باشات، (1978)، أسس التدريب، القاهرة: دار النهضة العربية.
- إحسان محمد الحسن، منى شابو، (1984)، مشكلات الممرضة في العراق، بغداد: منشورات جامعة بغداد.
- زاهد محمد ديرى، (د س ن)، إدارة العنصر البشري في منظمات الأعمال، الأردن: دار كنوز المعرفة.
- زينب لبقع، أم الخير شتاتحة، (2013)، "دراسة وتحليل المعاناة في العمل من المقاربات الكلاسيكية إلى المقاربات الحديثة والمعاصرة"، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي، جامعة ورقلة، 15، 16 جانفي، ورقلة: منشورات جامعة ورقلة.
- صلاح الدين عبد الباقي، (2001)، إدارة الأفراد، مصر: مكتبة الإشعاع الفنية.
- طارق المجذوب، (2005)، الإدارة العامة: العملية الإدارية الوظيفة العامة والإصلاح الإداري، ط1، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- عبد الحميد عطيات، (1969)، الرعاية الاجتماعية للمعوقين، القاهرة: مكتبة الأنجلوا المصرية.
- عبد العزيز خزاولة، (1997)، الرضا الوظيفي للممرضين والممرضات العاملين في وزارة الصحة بالاردن، مصر: مركز دراسات المستقبل.
- عبد الفتاح دياب حسين، (1997)، دور التدريب في تطوير العمل الإداري، الرياض: لمجموعة الاستشارية العربية.
- علي مكاي، (1990)، علم الاجتماع الطبي: مدخل نظري، ط1، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- فارسين شاهين، (1990)، التمريض في الوطن المحتل، ط1، فلسطين: دار الأرقم للطباعة والنشر.
- محمد عدنان النجار، (1998)، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، سوريا: منشورات جامعة دمشق.
- مصطفى داسة، (2014)، "إصلاح الوظيفة العامة ودورها في إدارة الحياة المهنية"، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، العدد الرابع.