

تأثير برامج التدريب والابتعاث على أداء الموظفين في الجهات الصحية:
دراسة حالة إدارة التدريب والابتعاث بالمديرية العامة للشئون الصحية في
المدينة المنورة

إعداد الطالب

طلال مبروك المشدق

إشراف

د/ أسماء أبو عنزة

العام الدراسي

٢٠٢٤

مقدمة

في عصر يتسم بالتغيرات السريعة والتحديات المتزايدة، أصبحت الجودة والكفاءة في تقديم الخدمات الصحية من الأولويات الأساسية لأي نظام صحي يسعى للتميز والاستدامة. يعتبر أداء الموظفين في الجهات الصحية عاملاً جوهرياً لتحقيق هذه الأهداف، حيث تعتمد جودة الرعاية الصحية بشكل كبير على كفاءة ومهارات العاملين في هذا القطاع الحيوي. وفي هذا السياق، تأتي برامج التدريب والابتعاث كأدوات استراتيجية لتعزيز قدرات الموظفين وتحسين مستوى أدائهم.

تُعد برامج التدريب بمثابة عملية منظمة تهدف إلى تطوير مهارات ومعارف الموظفين من خلال الأنشطة التعليمية والتدريبية المستمرة. تُسهم هذه البرامج في تزويد العاملين بالمعارف الجديدة والتقنيات الحديثة، مما يرفع من كفاءتهم ويساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى، من ناحية أخرى، يمثل الابتعاث فرصة فريدة للموظفين لاكتساب خبرات دولية ومعارف متقدمة من خلال الالتحاق بمؤسسات تعليمية وتدريبية متخصصة خارج البلاد، هذه التجارب تفتح آفاقاً جديدة أمام الموظفين وتساعدهم على تبني أفضل الممارسات العالمية في مجالات تخصصهم.

في إطار السعي لفهم مدى تأثير هذه البرامج على الأداء الوظيفي، تركز هذه الدراسة على تحليل تأثير برامج التدريب والابتعاث على أداء الموظفين في الجهات الصحية، مع التركيز على دراسة حالة بإدارة التدريب والابتعاث بالمديرية العامة للشئون الصحية في المدينة المنورة، تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل دقيق وشامل لكيفية تأثير هذه البرامج على تحسين الكفاءة والجودة والرضا الوظيفي بين الموظفين.

ستتم دراسة وتحليل البيانات المتعلقة بالبرامج التدريبية والابتعاثية التي تم تنفيذها، بالإضافة إلى تقييم الأداء الوظيفي للموظفين الذين شاركوا في هذه البرامج، سيتم استخدام أدوات البحث العلمي مثل الاستبيانات والمقابلات لتحصيل البيانات، والتي سيتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، سيُسهم ذلك في تقديم صورة واضحة عن الفوائد المحتملة لهذه البرامج والتحديات التي قد تواجهها.

تهدف هذه الدراسة أيضاً إلى تقديم توصيات عملية وقابلة للتطبيق لتحسين فعالية برامج التدريب والابتعاث استناداً إلى نتائج التحليل، يمكن أن تشمل هذه التوصيات تطوير مناهج تدريبية متخصصة، وتحسين آليات اختيار المرشحين للابتعاث، وتقديم دعم مستمر للموظفين بعد عودتهم من الابتعاث لضمان تطبيق المعارف المكتسبة في بيئة العمل.

إن فهم العلاقة بين برامج التدريب والابتعاث وأداء الموظفين في القطاع الصحي ليس فقط مهماً لتحسين جودة الرعاية الصحية، ولكنه أيضاً حيوي لضمان استدامة هذه التحسينات على المدى الطويل، ستسهم نتائج هذه الدراسة في توفير قاعدة معرفية تدعم صناع القرار في الجهات الصحية لتبني سياسات واستراتيجيات فعالة في تطوير

الموارد البشرية، مما يعزز من قدرة المؤسسات الصحية على مواجهة التحديات المتزايدة والارتقاء بمستوى الخدمات الصحية المقدمة.

الكلمات المفتاحية:

برامج التدريب، الابتعاث، أداء الموظفين، الجهات الصحية، إدارة التدريب والابتعاث، المدينة المنورة، الكفاءة، الجودة، الرضا الوظيفي، تطوير الكوادر الصحية.

مشكلة الدراسة:

تواجه الجهات الصحية تحديات متزايدة في تحسين جودة الخدمات المقدمة وتحقيق الكفاءة العالية في الأداء الوظيفي، وفي ظل التطورات السريعة في المجال الصحي، يصبح من الضروري أن يكون لدى الموظفين المهارات والمعارف اللازمة لمواكبة هذه التغيرات وتلبية الاحتياجات الصحية المتنوعة، وتعتبر برامج التدريب والابتعاث من الأدوات الرئيسية التي تستخدمها المؤسسات الصحية لتطوير قدرات موظفيها وتعزيز أدائهم، ومع ذلك، هناك تساؤلات حول فعالية هذه البرامج ومدى تأثيرها الفعلي على تحسين أداء الموظفين.

في هذا السياق، تظهر مشكلة الدراسة من الحاجة الملحة لتقييم تأثير برامج التدريب والابتعاث على أداء الموظفين في الجهات الصحية. يتجلى هذا في عدة جوانب:

مدى فعالية برامج التدريب: أي مدى تحقيق برامج التدريب الحالية للأهداف المرجوة منها في تطوير المهارات والمعارف لدى الموظفين، ومدى مساهمتها في تحسين جودة الأداء الوظيفي بشكل ملموس.

تأثير الابتعاث على الأداء: أي مدى ما يوفره الابتعاث من الفرص الكافية للموظفين لاكتساب معارف وخبرات جديدة يمكن تطبيقها بشكل فعال عند العودة إلى بيئة العمل، ومدى تأثير هذه المعارف على تحسين الأداء اليومي للموظفين.

تكامل البرامج مع الاحتياجات الفعلية: أي مدى توافق برامج التدريب والابتعاث مع الاحتياجات الفعلية للجهات الصحية ومتطلبات العمل اليومية، وكيفية تحسين تكامل هذه البرامج مع خطط التنمية المهنية والمؤسسية.

قياس الأداء الوظيفي: حقيقة وجود معايير تستخدم لقياس أداء الموظفين بعد المشاركة في برامج التدريب والابتعاث، ومدى انعكاس هذه المعايير على التحسن الفعلي في الأداء والجودة.

التحديات والعوائق: حقيقة وجود تحديات وعوائق تواجه تنفيذ برامج التدريب والابتعاث بشكل فعال، وكيفية التغلب عليها لضمان تحقيق أفضل النتائج الممكنة.

من خلال دراسة حالة إدارة التدريب والابتعاث بالمديرية العامة للشئون الصحية في المدينة المنورة، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لمدى تأثير برامج التدريب والابتعاث على أداء الموظفين، سيتم تحليل البيانات المتعلقة بالبرامج التدريبية والابتعاثية المنفذة، وتقييم الأداء الوظيفي للموظفين المشاركين، بالإضافة إلى استقصاء التحديات والعوائق التي قد تعوق تحقيق الأهداف المرجوة.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم توصيات مبنية على أسس علمية لتحسين فعالية برامج التدريب والابتعاث، وتعزيز دورها في تطوير قدرات الموظفين وتحسين الأداء الوظيفي، من خلال ذلك، تسعى الدراسة إلى المساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهات الصحية ورفع مستوى الجودة والكفاءة في تقديم الخدمات الصحية.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أهميتها التطبيقية وأهميتها العلمية كما يلي:

أهمية الدراسة التطبيقية:

تعتبر هذه الدراسة مهمة لكل من يصنع القرار داخل الجهاز الإداري بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة في المملكة العربية السعودية، حيث ستساهم في تحديد دور برامج التدريب والابتعاث وتأثيرها على أداء العاملين.

كما تظهر أهمية هذه الدراسة أيضًا في كونها تساهم في مساعدة القطاع الصحي بشكل عام للاستفادة من نتائجها، ومعرفة ما هو مطبق في المؤسسات الصحية وما يستوجب تطبيقه، حيث أن تبني خطة مدروسة للتدريب يعتبر خطوة رئيسية في تحديد الرؤية المستقبلية لإدارة الموارد البشرية ويسهم بالتالي في تحسين مستويات أداء العاملين في القطاع الصحي، وبالتالي الوصول إلى الاحترافية والإبداع والأداء.

وتتمثل أيضًا أهمية الدراسة في تناولها لأهم مورد من الموارد الموجودة في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة في المملكة العربية السعودية، ألا وهو المورد البشري، فالموارد البشرية وتأهيلها هي العنصر الأكثر في تميز القطاعات الصحية خاصة، وجميع القطاعات عامة وإبداعها وزيادة مساهمتها في رفع الإنتاجية والتطوير كما أن الدراسة سوف تساعد مؤسسات القطاع الصحي في اتخاذ القرارات الإدارية فيما يتعلق بموضوع التدريب وتنمية الموارد البشرية من خلال تحديدها للجوانب الأكثر تأثيرًا في أداء العاملين مما سيكون له الأثر الكبير في الاستفادة من الموارد المادية المخصصة للتدريب بالشكل الأمثل، والتدريب الفعال والابتعاث ينعكس بشكل إيجابي على أداء الموظفين، وبذلك تقديم قيمة مضافة للموظفين لزيادة كفاءة وجودة أدائهم وقدرتهم على المنافسة في جودة الخدمات الصحية، والاستعداد للمنافسة مع القطاعات الصحية خارج المملكة.

الأهمية العلمية:

تأتي أهمية الدراسة من حيث الموضوع الذي يتناول أثر برامج التدريب والابتعاث وأهميته على أداء العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة، حيث تعمل المديرية على تدريب كوادرها لتحسين أداء العاملين والمحافظة على تميزها الذي يؤثر على قدرة المديرية على إدارة مواردها وإمكاناتها وقدراتها وتحقيق أهدافها، حيث أن التدريب هو استثمار طويل الأجل لأهم موارد المديرية من خلال تنمية وتطوير المهارات والمعارف لدى العاملين ويؤدي بالتالي إلى تحسين أدائهم وزيادة كفاءة الخدمات وتحقيق الأهداف بتميز.

ستتناول هذه الدراسة أثر التدريب في أداء موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة وهذا يتوافق مع العديد من الدراسات السابقة ولكن الباحث قام باختيار أبعاد مختلفة للتدريب متعلقة بطبيعة القطاع الصحي حيث يحتاج الموظف لدورات تدريبية على المعلومات العلمية، ولدورات تدريبية على المهارات الفنية، ويتم اعتماد

التدريب أثناء العمل لترسيخ المهارات المطلوبة، ومن ثم تأتي الأهمية النظرية لتلك الدراسة حيث تتفرد بدراسة القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

وتكمن الأهمية العلمية للدراسة في أصالتها فهي من الدراسات القليلة التي تتناول موضوع البرامج التدريبية والابتعاث للموارد البشرية ودورها في أداء العاملين في القطاع الصحي.

تساؤلات الدراسة:

لتلك الدراسة التي تحمل عنوان أثر برامج التدريب والابتعاث على أداء العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة - تساؤلات، هي:

١. هل تؤثر برامج التدريب والابتعاث في كفاءة أداء العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.
٢. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية المهنية في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة على أداء موظفي المديرية.
٣. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية على المهارات الإدارية وبرامج الابتعاث في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة على أداء موظفي المديرية.
٤. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب أثناء العمل في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة على أداء موظفي المديرية.
٥. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير العمر لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.
٦. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير المستوى التعليمي لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.
٧. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير عدد سنوات الخبرة لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.
٨. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير المرتبة الوظيفية لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.
٩. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير الحالة الاجتماعية لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.

فروض الدراسة:

لتحقيق هذه التساؤلات في دراسة أثر السلوك التنظيمي على أداء الموظفين في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة، يمكن اقتراح الفرضيات التالية:

١. الفرضية الأولى:

تؤثر برامج التدريب والابتعاث إيجابيًا في كفاءة أداء العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.

٢. الفرضية الثانية:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية المهنية في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة على أداء موظفي المديرية.

٣. الفرضية الثالثة:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية على المهارات الإدارية وبرامج الابتعاث في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة على أداء موظفي المديرية.

٤. الفرضية الرابعة:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب أثناء العمل في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة على أداء موظفي المديرية.

٥. الفرضية الخامسة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير العمر لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.

٦. الفرضية السادسة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير المستوى التعليمي لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.

٧. الفرضية السابعة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير عدد سنوات الخبرة لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.

٨. الفرضية الثامنة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير المرتبة الوظيفية لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.

٩. الفرضية التاسعة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والابتعاث بعناصره ومتغير الحالة الاجتماعية لموظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.

الدراسات السابقة:

١. دراسة القرشي (٢٠٢٠):

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور برامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين، والتعرف على علاقة برامج التدريب على رأس العمل لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، بالإضافة إلى التعرف على طرق تحديد الاحتياجات التدريبية، وكذلك مدى استفادة العاملين في وزارة العمل من الدورات التدريبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في الاستبانة تم تطبيقها على عينة بلغت (٣٠٠) وبلغ عدد المستجيبين (١٨٢) موظفًا وموظفة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة، هي مساهمة البرنامج التدريبي القائم على الأساليب الحديثة والمتطورة في رفع كفاءة أداء العاملين؛ إذ يزيد التدريب من مهارة العاملين في القدرة على اتخاذ القرارات، كما أنه يعزز من القدرات والمهارات القيادية للعاملين، ويتم اختيار المدربين الأكفاء من ذوي المؤهلات الأكاديمية المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية، أما أهم التوصيات فتتمثل في ضرورة تنوع أساليب التدريب لمساعدة العاملين في التقدم إلى وظائف أعلى في زمن أقل، وضرورة ملائمة المدة الزمنية للبرنامج التدريبي للتخصص كما يجب أن يتم دراسة وتقييم فاعلية الدورات التدريبية بصورة دورية.

٢. دراسة شريف (٢٠١٨):

وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم عملية التدريب وأثرها على زيادة كفاءة العاملين بفنادق القطاع العام وطرح المقترحات التي تضمن الارتقاء بمستوى الموارد البشرية في ظل الأساليب الحديثة للتدريب. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في الاستبانة تم تطبيقها على عينة بلغت (٣٢٦) تم توزيعها على موظفي الفندق، ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أن بناء قدرات العاملين في القطاع السياحي أصبح مطلبًا هامًا لجميع المؤسسات السياحية من جهة ومن الدولة من جهة أخرى، إلا أن هناك الكثير من المهارات والمعارف التي يجب أن يكتسبها العاملون في المجال السياحي لمواكبة التطورات والأحداث العالمية.

٣. دراسة ربيع (٢٠١٥)

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة بيان فعالية برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارة التمكين الإداري بالإضافة إلى تحديد التأثيرات التي تحدثها عملية وضوح مفهوم استراتيجيات التدريب على رأس العمل وتحديد الاحتياجات التدريبية للبرنامج التدريبي، وكذلك اختيار المدربين والمتدربين في تنمية مهارات التمكين الإداري واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في الاستبانة تم تطبيقها على عينة بلغت (٢١٤) موظفًا، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن برامج التدريب على رأس العمل آلية مناسبة تكفل توارث الخبرات والمهارات المتميزة في العمل بين الأجيال المتعاقبة بالإضافة إلى أن لممارسة برامج التدريب على رأس العمل أثر إيجابي في تنمية الأجهزة الإدارية فهي عملية مستمرة تحقق للمتدرب المعرفة والممارسة معًا.

٤. دراسة المدني (٢٠١٣):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب في مستوى جودة الإنتاج من الناحية الكمية والنوعية ومدى توعية العاملين بأهمية التدريب، وقد قامت هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات تمثلت في عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المدربين والمتدربين حول تقييم الأسباب التي تساعد في فاعلية البرامج التدريبية ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أنه لا توجد اختلافات بين آراء المدربين والمتدربين حول تقييم الأسباب التي تساعد في فاعلية البرامج التدريبية، والعوامل المؤثرة فيها ووجود الفاعلية الأكاديمية في البرامج التدريبية، أما أهم توصيات الدراسة إلى فتمثلت في وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المدربين والمتدربين حول عدم فاعلية الخدمات الداعمة للبرامج التدريبية، ووجود اتفاق بين آراء المدربين والمتدربين حول ضعف الكفاءات والمهارات الخاصة بتخطيط البرامج التدريبية، كما توصلت إلى فعالية قياس أثر التدريب على أداء العاملين بشركة الزاوية لتكرير النفط.

٥. دراسة السامرائي (٢٠١٠):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات التدريب (المتدربون ورجبتهم في التدريب، المدربون مناهج برامج التدريب، الخدمات الإدارية والإشراف وأثرها في نجاح البرنامج التدريبي) على تطوير الموارد البشرية (تحقيق أهداف الدورة وترجمتها للاحتياجات التدريبية، الدافعية، الرغبة في التغيير) في وزارة الكهرباء في العراق.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن العوامل المفعلة لنجاح عملية التدريب من وجهة نظر المدربين هي المواظبة على تدريب ورفع كفاءة المتدربين من خلال عقد الدورات التدريبية والندوات التثقيفية، كما تبين أن أهم المشكلات التي تواجه المدربين أثناء عملية التدريب هي عدم وجود التطبيق العملي للمهارات التي يحصل عليها المتدرب كما بينت الدراسة أن الذكور يرون أن استراتيجيات التدريب تؤثر بشكل أكبر في تطوير الموارد البشرية، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الذكور بشكل أكبر في الحصول على مهارات ومعارف جديدة في عملهم.

أما أهم توصيات الدراسة فركزت على ضرورة تطوير نظام الحوافز المعمول به في وزارة الكهرباء في العراق، وضرورة مواكبة أساليب العمل الحديثة وتطوير طرق العمل لتمكين العاملين من أداء العمل بشكل أفضل، كما أنه من الضروري ربط الدورات التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة من عملية التدريب، مع ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بالتدريب وتطوير الموارد البشرية.

٦. دراسة الموسي (٢٠٠٩):

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي الوصفي حيث تهدف هذه الدراسة للتعريف ببرنامج الابتعاث الخارجي كنموذج للاستثمار في الكفاءات البشرية والوصول إلى بيانات إحصائية ونسب أعداد المبتعثين حسب الجنس والمرحلة الدراسية ودولة الابتعاث، حيث قدم الباحث ملخصاً عن احتياجات سوق العمل السعودي من القوى العاملة، وعلاقة ذلك ببرنامج الابتعاث، تناول فيه الباحث المسار التاريخي لبرنامج الابتعاث ودوره في تأهيل

الكفاءات السعودية والارتقاء بها في المجالات العلمية والعملية، وآليات اشتغال هذا البرنامج في ضوء التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتتها المملكة العربية السعودية، خاصة وأنه تطرق إلى إدماج المرأة السعودية في برنامج الابتعاث وفقاً للتشريعات والقوانين التي تضمن حقها في تحقيق طموحها والارتقاء بمستواها العلمي وتركيزها كقوى فاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٧. دراسة مدني (٢٠٠٨):

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر التدريب على أداء العاملين بمؤسسة الخطوط الجوية العربية السعودية بالمملكة وتقييم عمليات التدريب بالمؤسسة وتحديد مواطن الضعف والقوة فيها وذلك في إطار نموذج لتطوير الأداء التدريبي في المؤسسة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود اختلاف في المناهج والمحتويات التدريبية في علاقة بمواكبة التقدم المستمر وبأساليب التدريب العصرية في المؤسسة، كما أظهرت الدراسة عدم وجود دورات تدريبية حسب الحاجة المطلوبة في المجال الفني والتقني والصيانة، إضافة إلى قصر الدورات التدريبية من الناحية الزمنية ووجود تعارض بين مواعيد إقامة الدورات التدريبية مع عمل المتدرب، بالإضافة إلى عدم متابعة المتدربين بعد الانتهاء من الدورة التدريبية.

أما أهم توصيات الدراسة فتتمثل في وجوب إضافة الحوافز وذلك لزيادة اهتمام المتدربين بجدية التحصيل العلمي، كما أوصت الدراسة بأهمية مراجعة المناهج التدريبية الحالية بصفة مستمرة ويكون المعيار الأهم في إعداد وتصميم البرامج التدريبية هو مواكبتها للأساليب العصرية الحديثة، والاهتمام بمتابعة تقارير الأداء للمتدربين بعد تلقيهم الدورات التدريبية، وزيادة الدعم المالي لإدارات التدريب في المؤسسة ككل بهدف توفير التجهيزات المناسبة التي تتطلبها الدورات التدريبية.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت جميع الدراسات السابقة التي تم استقراؤها مع الدراسة الحالية كما في دراسة (القرشي، ٢٠٢٠)، و(شريف ٢٠١٨) في أهمية التدريب لجميع المؤسسات مع اختلاف أنشطة كل مؤسسة، واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تركز على الأثر الفعلي لبرامج التدريب والابتعاث على أداء العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

التدريب سلوك إنساني بدأ منذ القدم وتطور عبر الزمن، وقد اعتمدته المجتمعات المتقدمة والنامية وسيلة لتطوير وتحسين أداء العاملين (السراج، ٢٠١٠)، كما يعتبر التدريب في عالم المجتمعات والمنظمات المعاصرة أداة للتنمية ووسيلة لها، كما أنه الأداة التي إذا أُجيد استثمارها وتوظيفها؛ تمكنت من تحقيق الفاعلية والكفاءة في الأداء (السكرانة، ٢٠٠٩)، فالتدريب هو العملية التي من خلالها يتم صناعة العاملين المهرة، من خلال التدريب العملي على الممارسات التي من المتوقع استخدامها في أداء الأعمال الموكلة إليهم حاليًا، أو التي ستوكل إليهم في المستقبل (W.van, 2008)، حيث تعتبر العملية التدريبية أساس تنمية الموارد البشرية في المنظمات، فالموارد البشرية في أي منظمة تعتبر العنصر الحيوي في العملية الإنتاجية، وفي ضوءها تتحدد باقي عناصر الإنتاج. (أبو شيخة، ٢٠١٠).

مفهوم وأهمية التدريب:

لقد تناول الكثير من الباحثين والدارسين في مجال الإدارة تعريف التدريب من زوايا مختلفة، ولقد اتفق الجميع على دور التدريب في تحسين أداء العاملين والمنظمات ككل. فقد عرفه كل من (أبو شيخة، ٢٠١٠)، و(مصطفى، ٢٠٠٤)، و(شكر، ٢٠١١)، على أنه الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدرات، ومعارف، ومهارات العاملين بالمنظمة على اختلاف مستوياتهم، وتخصصاتهم، وترشيد سلوكياتهم، بما يرفع من فاعلية أدائهم وتحقيق أهدافهم الشخصية، وإسهامهم في تحقيق أهداف منظماتهم.

ويمثل التدريب أحد المقومات والركائز الأساسية لدعم الكفاءات البشرية في منظمات الأعمال من الناحية العلمية والعملية والسلوكية، فالتدريب يعد استثمارًا طويل الأجل يحقق الكثير من المزايا لكل من الفرد والجماعة فهو يكسب الفرد القدرة على العمل مما يزيد من ثقته بنفسه، وتحقيق المرونة في شغل مناصب أخرى. (مصطفى، ١٩٩٨)

والتدريب عبارة عن عملية تطوير وتنمية للفرد العامل وتعمل على إكسابه العمل، وبعبارة أخرى يمكن القول أن التدريب عبارة عن نشاط إحداث تغيرات إيجابية للفرد المتدرب من ناحية أدائه، ومهاراته، ومعلوماته، وهو ما يجعل مستوى أدائه وإنتاجيته في العمل أفضل مما كانت عليه قبل التدريب. (العميان، ٢٠٠٤)

كما عرفه كل من (الصيرفي، ٢٠٠٩)، (توفيق، ٢٠٠٧)، (برنوطي، ٢٠٠٧)، على أنه وسيلة لتزويد الفرد بالأساليب، والخبرات، والاتجاهات العملية والعلمية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها، أو الجديدة التي يكتسبها في تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية، ويعدده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي، وطبقًا لاحتياجاته التدريبية، أما (القريوتي، ٢٠١٠)، (السكرانة، ٢٠٠٩)، (عقيلي، ٢٠٠٩)، (العزاوي، ٢٠٠٩)، (خطاب، ٢٠١١)، فقد اعتبروه عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات، واتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء، وإكسابهم الخبرة المنظمة، وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال

توسيع معرفتهم، وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتحقيق طموحهم الشخصي، وتحقيق أهداف المنظمة، وذلك ضمن برنامج تخطيطه الإدارة، مراعية فيه حاجاتهم وحاجات المنظمة، وحاجات الدولة في المستقبل من الأعمال.

تعريف التدريب إجرائيًا:

يقصد به البرامج التدريبية التي تقدمها إدارة المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة للعاملين والتي من شأنها تحسين أداء العاملين بها.

عناصر التدريب:

أولاً: المدرب:

هو الشخص المسؤول عن إعداد واختيار المادة العلمية المناسبة لتلبية أهداف التدريب، وذلك أنه من المهم أن يتم اختيار المدرب المناسب القادر على استخدام وسائل التدريب وأساليبه المتنوعة بما يتفق مع طبيعة المتدرب وأهدافه، ومستوى التدريب.

ثانيًا: المتدرب:

إن وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجة إليها يعتبر من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب حيث يعتبر المتدرب أساس العملية التدريبية ومحورها.

ثالثًا: أعضاء جهاز التدريب بالمنظمة: وهو المختصون بتخطيط وتنفيذ وتقييم برامج التدريب.

رابعًا: برامج التدريب:

وهي البرامج التي تصمم بمحتوى وعمق معينين ومدى زمني محدد لتغطي الاحتياجات التدريبية، فإذا كانت مصممة بالاتساع والعمق المناسبين؛ فهي تساهم في تكامل وفعالية المدخلات ومن ثم جودة عملية التدريب ومنها المادة العلمية والتي تكون إعادة مختصرة وتحتوي على تطبيقات وحالات دراسية، وتكون ضمن حقيبة التدريب فبعضها يؤديه المتدرب وحده، والبعض الآخر يؤديه بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعات وتتمثل أهمية التدريب للمنظمة بإزالة أو معالجة نقاط ضعف الأداء، سواء للأداء الحالي أم للأداء المستقبلي المتوقع. (عباس، ٢٠٠٣)

مفهوم الابتعاث:

ذكرها الخضير (١٩٩٨، ص ٤٩) بأنها "كل بعثة يكلف أعضاؤها بالحصول على شهادة دراسية، أو درجة علمية بأن تتبع دراسة في المعاهد العلمية في خارج المملكة العربية السعودية"، وعرفه الزهراني (٢٠١٢، ص ٤٦)

بأنه "إرسال الدول طلابها للدراسة والتحصيل العلمي إلى الجامعات والكليات العالمية في دول العالم المختلفة لمواصلة الدراسة والتأهيل في مراحل التعليم العالي المختلفة".

مفهوم الابتعاث إجرائيا:

برامج تدريبية خارج حدود المملكة العربية السعودية تضعها إدارة المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة لرفع كفاءة موظفيها.

أهمية الابتعاث:

إن الابتعاث وسيلة مهمة من وسائل التنمية الاقتصادية والعلمية، ويؤدي إلى اكتساب العلوم والمعارف من مواقع ومجتمعات مختلفة من العالم، وإتقان بعض اللغات، والتعرف على المجتمعات والحضارات الأخرى، وأخذ محاسنها، وترك قبائحها، كما ينقل صورة مشرفة عن المجتمع السعودي المسلم، وتصحيح المفاهيم المغلوطة عن المسلمين، والتعرف على أصحاب الفكر والاستفادة من خبراتهم وتجاربهم في الحياة، إضافة إلى "مساهمة المبتعثين في الدعوة إلى الله - تعالى - بالحكمة والتطبيق العملي والكلمة الطيبة" (العماري، ٢٠١٠، ص ٢٥)

الأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء المحور الرئيسي الذي تتمحور حوله جهود الإدارة كونه يشكل أهم أهداف أي مؤسسة، حيث تتوقف كفاءة أدائها في مختلف المجالات على مستوى أداء مواردها البشرية، والتي يفترض أن تؤدي وظائفها التي تسند إليها بكل فعالية، ويحتل الأداء مكانة خاصة في أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وقد تعددت مفاهيمه وتعريفاته، فالأداء هو نتاج جهد معين قام ببذله فرد لإنجاز عمل معين، والأداء الوظيفي يقصد به القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات، وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من الموظف الكفاء المدرب. (الوذاني، ١٩٩٠).

كما عرف كل من (توفيق وياغي، ١٩٩٩) الأداء بأنه مجموعة من الشروط المفترض وجودها لإنجاز عمل ما للوصول إلى تحقيق غايات مطلوبة حسب مواصفات معينة بأقل تكلفة وجهد جسماني وعقلي، وبسرعة وإتقان وفي زمن أقل.

يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة العامل، ويعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، ويقاس الأداء على أساس النتائج التي يحققها العامل (زهرة، ٢٠١٣، ص ٢٦٩)، كما يعبر الأداء الوظيفي عن مدى نجاح العامل في أداء وظيفته، ويشير إلى كيفية قيام هذا العامل بواجباته في منصبه الوظيفي، ويتضمن تقييم حضور العامل، ومواقفه، وجهده، ومعرفته، وسلوكياته، وقدراته، (Alif, 2023, p15)،

تعريف الأداء الوظيفي إجرائيًا:

هو مدى قيام العاملين في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة بمهامهم وواجباتهم الوظيفية بشكل جيد وفي الوقت المحدد،

عناصر الأداء الوظيفي الفعال:

١. نوعية العمل: وتتمثل في درجة ما يدركه العامل عن المهام والأعمال التي يقوم بها، وذلك حسب المستوى التنظيمي الذي ينتمي إليه، وما يتميز به من براعة وقدرة على التنظيم، وعلى تنفيذ عمله بدقة وبدون أخطاء،
٢. المعرفة بمتطلبات العمل: وتشمل المعارف العامة التي تتوافر لدى العامل، وما يتمتع به من مهارات وقدرات فنية ومهنية، وما يمتلكه من خلفية عامة وثقافية عن الوظيفة، وما يرتبط بها من مجالات،
٣. كمية العمل المنجز: ويعبر عن مقدار الأعمال التي يستطيع العامل إنجازها في الظروف العادية للعمل ومقدار السرعة التي يتطلبها هذا الإنجاز،
٤. المثابرة والوثوق: وتتضمن التفاني والجدية في القيام بالأعمال، والقدرة التي يمتلكها العامل لتحمل مسؤوليات العمل المختلفة، والقدرة على إنجاز المهام والأعمال في أوقاتها المحددة، (زهرة، ٢٠١٢، ص ٢٧٠)

المنهجية وطرق البحث:

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، ويقصد به: "صفة البحث التي تستهدف الوصف الكمي أو الكيفي لظاهرة اجتماعية، أو إنسانية أو إدارية أو مجموعة من الظواهر المترابطة معًا من خلال استخدام أدوات جمع البيانات المختلفة مما يجعل الظاهرة أو الظواهر محل الدراسة واضحة بدرجة يسهل معها تحديد المشكلة تحديدًا واقعيًا تمهيدًا لاختبار الفروض حولها، (الأشعري، ١٤٢٨هـ: ١١٨)،

ويتيح هذا المنهج الوصفي التحليلي للباحث وصف الظواهر العلمية والمشكلات بطريقة علمية، وبالتالي الوصول إلى تفسيرات منطقية، فضلاً على أن هذا المنهج يساعد على الإجابة على كل أسئلة الدراسة، وبصفة خاصة السؤال الأهم لتلك الدراسة، وهو: ما أثر برامج التدريب والابتعاث على أداء العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة؟

مصادر جمع البيانات:

تم جمع بيانات الدراسة من خلال مصدرين:

أولاً: المصادر الثانوية: المعلومات المتعلقة بالجانب النظري من البحوث، والدراسات، والمقالات، والرسائل العلمية، والكتب العلمية العربية والأجنبية المتخصصة بموضوع الدراسة.

ثانياً: المصادر الأولية (الاستبانة): لغرض توفير البيانات المتعلقة بالدراسة فقد صممت الاستبانة بعد الأخذ بآراء مجموعة من الباحثين والكتاب في موضوع الدراسة، والتي استهدفت الحصول على البيانات الأولية لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة من معالجتها لأسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

١. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد الدراسة وأيضًا محاور الدراسة.
٢. معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للتعرف على ثبات أدوات الدراسة.
٣. المتوسطات الحسابية والانحرافات لوصف برامج التدريب والابتعاث وأثرها على أداء العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.
٤. تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير برامج التدريب والابتعاث على أداء العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة.

٥. اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين التدريب وعناصره، والأداء ومؤشرات والمتغيرات الديموغرافية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة، حيث يعمل بالمديرية (٣٠٠) موظفًا كلهم من المواطنين السعوديين، وتكون عينة الدراسة من (٧٧) موظفًا من موظفي المديرية وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

أدوات الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها المتمثلة في التعرف على أثر برامج التدريب والابتعاث على الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة، فقد تم الاعتماد على أداة الاستبانة، حيث تكونت الاستبانة من (٣٦) سؤالاً، وذلك على الشكل الآتي:

المحور الأول: التدريب والابتعاث ويشمل: (الدورات التدريبية على المعلومات المهارية والمهنية - الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية وبرامج الابتعاث - التدريب أثناء العمل)، عدد أسئلة هذا المحور (٢٤) سؤالاً.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي وعدد أسئلته (١٢) سؤالاً.

ثانياً: عدد (٢٧) سؤالاً توزعت على محوري الاستبانة،

ثبات أداة الدراسة:

اختبار الثبات: تم استعمال معامل كرونباخ ألفا لقياس الثبات:

جدول (١)

معامل كرونباخ ألفا لأبعاد محاور الدراسة

عدد العناصر	معامل كرونباخ ألفا	المحور
9	0.82	الدورات التدريبية على المعلومات الفنية
9	0.914	الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية وبرامج الابتعاث
6	0.827	التدريب أثناء العمل
24	0.92	إجمالي محور التدريب
12	0.886	المحور الثاني: الأداء الوظيفي
36	0.939	جميع المحاور

يتبين من نتائج اختبار الثبات كرونباخ ألفا، أن جميع المحاور حققت نتيجة ممتازة، وبشكل عام فقد كانت قيمة اختبار الثبات مساوية 0.939 لجميع الأسئلة التي تضمنتها محاور الاستبانة المختلفة، وهي ما تعتبر نسبة مرتفعة تدل على ثبات أداة الدراسة.

التحليل الوصفي لعينة الدراسة:

تمثل الجداول من (٢ إلى ٦) توصيف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية:

جدول (٢)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٢٥	٠	٠
من ٢٥ إلى أقل من ٣٥	٧	٩.١
من ٣٥ إلى أقل من ٤٥	٣٤	٤٤.٢
٤٥ فأكثر	٣٦	٤٦.٨
الإجمالي	٧٧	١٠٠

أفادت بيانات الدراسة كما ظهرت في الجدول السابق أن عينة الدراسة توزعت وفقاً لمتغير العمر إلى (٧) لفئة من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ بنسبة (٩.١) وهي أقل نسبة للمستجيبين، ثم جاء في الترتيب الثاني (٣٤) لفئة من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ بنسبة (٤٤.٢)، وأخيراً (٣٦) لفئة ٤٥ فأكثر بنسبة (٤٦.٨)، وهي تمثل أعلى نسبة للمستجيبين.

جدول (٣)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
دون الثانوي	٧	٩
ثانوي	٣٠	٣٩
دبلوم متوسط	١٧	٢٢.١
بكالوريوس	١٨	٢٣.٤
دراسات عليا	٥	٦.٥
الإجمالي	٧٧	١٠٠

أفادت بيانات الدراسة كما ظهرت في الجدول السابق أن عينة الدراسة توزعت وفقاً لمتغير المستوى التعليمي إلى (٥) لفئة دراسات عليا بنسبة (٦.٥) وهي أقل نسبة للمستجيبين، ثم جاء في الترتيب الثاني (٧) لفئة دون الثانوي بنسبة (٩)، ثم جاء في الترتيب الثالث (١٧) لفئة دبلوم متوسط بنسبة (٢٢.١)، ثم جاء في الترتيب الرابع (١٨) لفئة بكالوريوس بنسبة (٢٣.٤)، وأخيراً (٣٠) لفئة ثانوي بنسبة (٣٩)، وهي تمثل أعلى نسبة للمستجيبين.

جدول (٤)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٠	٠
من ٥ إلى ١٠ سنوات	٣	٣.٩
أكثر من ١٠ سنوات	٧٤	٩٦.١
المجموع	٧٧	١٠٠٪

أفادت بيانات الدراسة كما ظهرت في الجدول السابق أن عينة الدراسة توزعت وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة إلى (٣) لفئة من ٥ إلى ١٠ سنوات بنسبة (٣.٩) وهي أقل نسبة للمستجيبين، ثم جاء في الترتيب الثاني (٧٤) لفئة أكثر من ١٠ سنوات بنسبة (٩٦.١)، وهي تمثل أعلى نسبة للمستجيبين.

جدول (٥)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المرتبة الوظيفية

المرتبة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية
أقل من الخامسة	١	١.٣
من الخامسة إلى التاسعة	٥٤	٧٠.١
أعلى من التاسعة	٢٢	٢٨.٦
المجموع	٧٧	١٠٠٪

أفادت بيانات الدراسة كما ظهرت في الجدول السابق أن عينة الدراسة توزعت وفقاً لمتغير المرتبة الوظيفية إلى (١) لفئة أقل من الخامسة بنسبة (١.٣) وهي أقل نسبة للمستجيبين، ثم جاء في الترتيب الثاني (٢٢) لفئة أعلى من التاسعة بنسبة (٢٨.٦)، وأخيراً (٥٤) لفئة من الخامسة إلى التاسعة بنسبة (٧٠.١)، وهي تمثل أعلى نسبة للمستجيبين.

جدول (٦)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	٢	٢.٦
متزوج	٧٤	٩٦.١
أخرى	١	١.٣

المجموع	٧٧	١٠٠٪
---------	----	------

أفادت بيانات الدراسة كما ظهرت في الجدول السابق أن عينة الدراسة توزعت وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية إلى (١) لفئة أخرى بنسبة (١.٣) وهي أقل نسبة للمستجيبين، ثم جاء في الترتيب الثاني (٢) لفئة أعزب بنسبة (٢.٦)، وأخيراً (٧٤) لفئة متزوج بنسبة (٩٦.١)، وهي تمثل أعلى نسبة للمستجيبين.

استبانة الدراسة:

أولاً: المحور الأول - التدريب المهني التخصصي

م	السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	إن طبيعة عملك تحتاج إلى التدريب بصفة مستمرة					
٢	المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية المهنية جيد وشامل					
٣	يتم اختيار المدربين الأكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالمعلومات الفنية					
٤	يساعد التدريب في حل المشاكل التي تواجه العاملين في العمل					
٥	يساعد التدريب في تجديد المعلومات وتحديثها ويكسب العاملين مهارات جديدة					
٦	المدربون على المعلومات المهنية قادرون على استخدام التقنيات التدريبية بكفاءة عالية					
٧	يؤثر التدريب بشكل فعال في تحسين أداء الموظفين					
٨	يتم تقييم الدورات التدريبية المهنية بعد انتهائها					
٩	يتم تقييم أداء المتدرب أثناء أدائه للعمل للتأكد من إتقانه واكتسابه المعلومات المهنية					

تابع المحور الأول: التدريب على المهارات الإدارية والابتعاث

م	السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية على المهارات الإدارية جيد وشامل					
٢	يؤدي التنوع في أساليب الدورات التدريبية إلى زيادة إقبال الموظفين عليها					
٣	يتم اختيار المدربين الأكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالمهارات الإدارية					
٤	المدربون على المهارات الإدارية قادرون على استخدام التقنيات التدريبية بكفاءة عالية					

٥	تنشر المديرية ثقافة الابتعاث بين الموظفين وتوضح برامجه				
٦	تحفز المديرية الموظفين على التقدم لبرامج الابتعاث				
٧	المتدربون العائدون من الابتعاث قادرون على العمل بشكل أفضل				
٨	التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل				
٩	يتم تقييم أداء المتدرب أو المبتعث أثناء أدائه للعمل للتأكد من إتقانه واكتسابه للمهارات الإدارية				

تابع المحور الأول: التدريب أثناء العمل

م	السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	يتم نقل الخبرة المباشرة إلى المرؤوسين من خلال التدريب أثناء العمل					
٢	إن التدريب أثناء العمل يؤدي إلى تحسين معارف ومهارات العاملين					
٣	التدريب أثناء العمل يحفز المتدرب ويشجعه على التعلم					
٤	التدريب أثناء العمل يساعد على تحسين عمل الفريق					
٥	التدريب أثناء العمل يساعد المتدرب على فهم مشاكل الموظفين الآخرين					
٦	يساعد أسلوب التدريب أثناء العمل بترسيخ المعلومات المهنية					

ثانيًا: المحور الثاني: أداء العاملين في المديرية العامة للشؤون الصحية بالمدينة المنورة

م	السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	يملك الموظفون المعرفة العلمية الكافية لأداء العمل					
٢	يتمتع الموظفون بمهارات التواصل الجيدة					
٣	يحرص الموظفون على استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفعالية					
٤	للتدريب والابتعاث دور كبير في تنمية المهارات والقدرات وزيادة المعرفة					
٥	يتمتع الموظفون بعد تدريبهم بقدرات نقضي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل					
٦	يؤدي الموظفون المهام الوظيفية في الوقت المحدد					
٧	تتوافر لدى الموظفين الرغبة المستمرة في التغيير والتطوير والحماس لإنجاز العمل					
٨	يتوفر لدى العاملين القدرة على المبادرة والابتكار					
٩	علاقة الموظفين مع زملائهم جيدة					
١٠	يلتزم الموظفون بموعد الحضور والانصراف لمقر العمل في الوقت المحدد					
١١	يتكون لدى العاملين الذين تدربوا اتجاهًا إيجابيًا نحو العمل					
١٢	يزداد الشعور بروح العمل ضمن فريق بعد التدريب					

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو شيخة، نادر (٢٠١٠). *إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية*، دار صفاء: عمان، ط١.
- الأشعري، أحمد بن داود المزجاجي، (١٤٢٨هـ). *الوجيز في طرق البحث العلمي*. جدة: خوارزم العلمية، ط١.
- برنوطي، سعاد (٢٠٠٧). *إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد*، دار وائل، ط٣.
- توفيق، خالد (٢٠١٠). *أثر المتغيرات البيئية على تحديد الاحتياجات التدريبية في قطاع صناعة الدواء*، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية: جامعة عين شمس.
- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٧). *موسوعة التدريب والتنمية البشرية ج١: التدريب أصول ومبادئ*. مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، ط٢.
- الخصير، خضير بن سعود (١٩٩٨). *التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز*. الرياض: مكتبة العبيكان.
- خطاب، عائدة سيد، عمرو محمد عواد (٢٠١١). *إدارة الموارد البشرية*. د.ن.
- ربيع، هناء (٢٠١٥). *فعالية برامج التدريب على رأس العمل كاستراتيجية لتنمية مهارة التمكين الإداري*، مجلة الكدمة الاجتماعية، ع٥٤، ص١٥٥-٢٧٩.
- الزهراني، عبد العزيز صالح جابر (٢٠١٢). *أساليب حماية الطلاب المبتعثين من الانحراف الفكري (تصور مقترح)*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الدعوة وأصول الدين، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة.
- زهرة، خلوف، (٢٠١٣)، *الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي*، مجلة الاقتصاد الجديد ع٩٤.
- السامرائي، أحمد هشام (٢٠١٠). *أثر استراتيجيات التدريب على تطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي: قطاع الكهرباء في العراق*، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية في الدنمارك.
- السراج، رجب عبد الله (٢٠١٠). *واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة*. سالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر: غزة.
- السكرانة، بلال (٢٠٠٩). *التدريب الإداري*، دار وائل، ط١.
- شريف محمود، حمدي (٢٠١٨). *دور التدريب في رفع كفاءة العاملين: دراسة تطبيقية على بعض فنادق القطاع العام المصري*، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية.

- شكر، ليلي حسام الدين (٢٠١١). *إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي*، دار المؤلف: القاهرة.
- الصيرفي، محمد (٢٠٠٩). *تحديد الاحتياجات التدريبية - تصميم البرامج*. دار المناهج، ط١.
- العزاوي، نجم (٢٠٠٩). *جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥*، ط١، دار اليازوري: عمان.
- عقيلي، عمرو، وصفي (٢٠٠٩). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي*، دار وائل: عمان.
- العماري، فهد بن يحيى (٢٠١٠). *الابتعاث آمال وآلام وأحكام*. ط٢، جدة: دار الأوراق الثقافية.
- العميان، محمود سليمان (٢٠٠٤). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. دار وائل، ط١.
- القرشي، سوزان (٢٠٢٠). دور برنامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين في المنظمات الحكومية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة تطبيقية على وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية.
- القريوتي، محمد (٢٠١٠). *الوجيز في إدارة الموارد البشرية*. دار وائل: عمان، ط١.
- مدني، أحمد بشير (٢٠٠٩). *أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة*، رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، الخرطوم.
- المدنيني، هنية أبو بكر (٢٠١٣). *أثر تدريب العاملين على جودة الأداء ومستوى الإنتاج*، رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، كلية التجارة.
- مصطفى، أحمد سيد (٢٠٠٤). *إدارة الموارد البشرية العصرية لرأس المال الفكري*.
- مصطفى، أسامة عبد الحليم (١٩٩٨). *إدارة الموارد البشرية*. ط١.
- الموسي، عبد الله بن عبد العزيز (٢٠٠٩). *تجربة الابتعاث الخارجي في المملكة العربية السعودية*، المؤتمر الإقليمي العربي: نحو فضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، مصر.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

W.van, Eerdea & Simon, Graeme Talbot: **The Mediating Role of Training Utility in the Relationship Between Training Needs Assessment Organizational Effectiveness**, The International Journal Of Human Resource Management, Vol19, No.1, (2008).

Alif, S, S, (2023), **Impact of Organizational Performance**, Research on Humanities and Social Sciences, 13(3), 14-21.