

عنوان البحث

أثر برامج التطوير المهني والتدريب على تحسين أداء الموظفين في وزارة
الصحة السعودية

إعداد الطالب/

وليد بن عبد الله الجميعه

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

تُعد برامج التطوير المهني والتدريب من أهم الأدوات الاستراتيجية التي تستخدمها المؤسسات الحديثة لتحسين الأداء والارتقاء بقدرات موظفيها، وهي أداة حيوية لا سيما في القطاعات الحيوية كقطاع الصحة. ومع التحولات السريعة في متطلبات الرعاية الصحية، أصبح من الضروري أن يمتلك العاملون في وزارة الصحة السعودية المهارات اللازمة للتعامل مع التحديات المتزايدة في تقديم خدمات الرعاية الصحية المتطورة، وتتطلب هذه البيئة المتغيرة برامج تطوير مهني وتدريب مستمر تمكن الموظفين من اكتساب المهارات والمعرفة اللازمة لتحسين أدائهم وتقديم خدمات صحية بجودة عالية.

في سياق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تركز على تطوير قطاع الصحة وتحسين الخدمات الصحية، تأتي أهمية برامج التدريب والتطوير المهني لتوفير بيئة عمل داعمة تُعزز الابتكار والإبداع في الأداء. وتهدف هذه البرامج إلى بناء قاعدة من الموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً للارتقاء بالخدمات الصحية من خلال تحسين الكفاءات الفردية وتطوير الأساليب التنظيمية، فضلاً عن تعزيز الجاهزية لمواكبة التقنيات الحديثة والممارسات العالمية في المجال الصحي. وتعد وزارة الصحة السعودية من المؤسسات الرائدة في تبني برامج تدريبية شاملة لموظفيها؛ وذلك بهدف رفع مستوى أدائهم وتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية والكفاءة.

إن البرامج التدريبية التي تقدمها الوزارة تتنوع بين برامج تقنية تتعلق بتطوير المهارات التخصصية كالتعامل مع الأجهزة والمعدات الطبية المتقدمة، وبرامج إدارية تركز على تعزيز مهارات القيادة والإدارة، وكذلك برامج أخرى تركز على تحسين مهارات الاتصال مع المرضى والعملاء، ومن خلال هذه البرامج، تسعى الوزارة إلى خلق بيئة عمل تدعم التعاون والمشاركة، وتساعد على تحسين إنتاجية العاملين ورفع مستوى رضا المرضى عن الخدمات المقدمة.

وبالإضافة إلى تحسين الأداء، تؤثر برامج التطوير المهني والتدريب إيجابياً على روح الانتماء لدى الموظفين، إذ يشعرون بأن الوزارة تستثمر في تقدمهم وتطويرهم المهني، مما يعزز الولاء ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي. ومع وجود أنظمة تقييم أداء فعالة، تتيح هذه البرامج تحديد احتياجات التدريب الفردية لكل موظف، مما يساعد على تخصيص الموارد التدريبية بشكل أمثل.

يتناول هذا البحث أثر برامج التطوير المهني والتدريب على تحسين أداء الموظفين في وزارة الصحة السعودية، وسيتضمن استعراضاً شاملاً للبرامج الحالية التي تعتمد عليها الوزارة، بالإضافة إلى تحليل مدى فعاليتها وتأثيرها على جودة الخدمات الصحية وأداء الموظفين.

مشكلة الدراسة:

تشهد المؤسسات الصحية تطوراً ملحوظاً في أنظمتها وأساليب عملها، ويبرز معها التحدي المتمثل في الحفاظ على أداء الموظفين ورفع كفاءتهم لتلبية المعايير المتزايدة في جودة الخدمات الصحية، ويعد هذا التحدي بارزاً بشكل خاص في وزارة الصحة السعودية، التي تسعى لتحقيق تحسينات مستدامة في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع السعودي، ومع الوتيرة السريعة للتغيرات التكنولوجية والإدارية في القطاع الصحي، بات من الضروري الاستثمار في تنمية الموارد البشرية بشكل مستمر، لا سيما من خلال برامج التطوير المهني والتدريب.

ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات واضحة في الربط بين برامج التطوير المهني وأثرها المباشر على أداء الموظفين؛ حيث يشكل تقييم الأثر الحقيقي لهذه البرامج تحدياً في ذاته. فما زالت الوزارة، على الرغم من تبنيها لمجموعة من البرامج التدريبية، تواجه تحديات في قياس فاعليتها ومدى مساهمتها في تعزيز الإنتاجية وتحسين الخدمات الصحية، وتتبع هذه المشكلة من عدة عوامل، منها نقص في التقييم المستمر للبرامج التدريبية وتحديد مدى توافقها مع احتياجات الموظفين الفعلية، إضافة إلى محدودية متابعة أثر هذه البرامج على أداء الموظفين بعد انتهاء التدريب.

من هنا، تتشكل مشكلة الدراسة في الحاجة الملحة إلى (تحديد مدى تأثير برامج التطوير المهني والتدريب على تحسين أداء الموظفين في وزارة الصحة السعودية)، وتستهدف هذه الدراسة فحص العلاقة بين البرامج التدريبية الحالية وبين تحسين أداء الموظفين، وتحليل العقبات التي قد تحد من فاعليتها، مثل عدم توافق التدريب مع التغيرات المستمرة في الممارسات الصحية، وتهدف الدراسة إلى تقديم صورة دقيقة عن تأثير البرامج الحالية وأوجه القصور التي قد تتطلب تدخلات جديدة أو تحسينات، بما يساعد في صياغة استراتيجية متكاملة تساهم في تعزيز أداء الموظفين بشكل أكثر فعالية وارتباطاً بالمتطلبات الحقيقية لبيئة العمل في القطاع الصحي.

أهمية الدراسة:

- أهمية الدراسة العملية: تعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة، حيث تسلط الضوء على دور برامج التطوير المهني والتدريب في تحسين أداء الموظفين في وزارة الصحة السعودية، في ظل التحديات التي تواجهها المنظومة الصحية، مثل التطور السريع للتكنولوجيا الطبية، والضغط المتزايد على المرافق الصحية، والحاجة المتزايدة لرفع جودة الخدمات، تصبح كفاءة الموظفين العاملين وقدرتهم على التكيف مع المتغيرات أولوية أساسية، بالإضافة إلى ذلك، تعتبر هذه الدراسة مرجعاً قيماً للقيادات والإدارات المعنية بالتطوير المهني في وزارة الصحة، حيث توفر معلومات موثوقة تساعد في بناء سياسات تدريبية قائمة على البيانات والنتائج الميدانية، ما يساهم في تحسين استثمار الموارد المالية والبشرية بفعالية أكبر. من

هنا، يأتي التركيز على التطوير المهني كأحد الاستراتيجيات الحيوية لتأهيل القوى العاملة لمواجهة هذه التحديات وتعزيز أدائها.

- **أهمية الدراسة العلمية:** تكمن أهمية هذه الدراسة في سعيها إلى تقديم رؤية علمية دقيقة حول مدى فعالية برامج التدريب الحالية، وتحديد تأثيرها على الإنتاجية وجودة الأداء، ما يساهم في تلبية الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تتضمن تحسين جودة الخدمات الصحية وتطوير كفاءة الموارد البشرية، كما تهدف الدراسة إلى استكشاف العقبات التي قد تحد من فاعلية هذه البرامج التدريبية وتقديم توصيات لتحسينها، ما يفتح المجال لرفع مستوى خدمات الرعاية الصحية بشكل ملحوظ.

- **أهمية الدراسة الأكاديمية:** تكمن في تقديم إضافة قيمة للأبحاث العلمية المتعلقة بتأثير برامج التطوير المهني والتدريب على أداء الموظفين، خاصة في السياق الحكومي والقطاع الصحي. إذ إنّ مثل هذه الدراسات تساهم في بناء قاعدة معرفية تسد الفجوة بين النظرية والتطبيق، من خلال دراسة التأثيرات الفعلية لبرامج التدريب على جودة وكفاءة الأداء الوظيفي.

كما تقدم هذه الدراسة نموذجاً للبحث التطبيقي حول تأثير التدريب في سياق وزارة الصحة السعودية، مما يعزز من فهم المجتمع الأكاديمي للتحديات التي تواجه القطاعات الحكومية في تطوير كوادرها البشرية. كما أنها تدعم الأبحاث المستقبلية، حيث يمكن للباحثين استخدام نتائجها لتطوير دراسات مشابهة في مجالات أخرى، مما يثري المحتوى الأكاديمي ويسهم في تطوير مناهج تعليمية وتدريبية تتناول موضوعات كفاءة الأداء المهني.

أخيراً، فإن أهمية هذه الدراسة لا تتوقف عند وزارة الصحة فحسب، بل يمكن أن يستفيد منها القطاع الصحي بشكل عام والقطاعات الحكومية الأخرى التي تواجه تحديات مماثلة في تطوير قدرات موظفيها لتحقيق الأهداف الوطنية، وهذه الدراسة تساهم في إثراء المعرفة حول أفضل الممارسات في التدريب والتطوير المهني، وتقديم توصيات عملية يمكن تطبيقها في تعزيز كفاءة الموارد البشرية، ما يعزز جودة الخدمات ويحقق أهداف التنمية المستدامة.

أهداف الدراسة:

تشمل ما يلي:

- تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير برامج التطوير على كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم داخل الوزارة.
- تهدف الدراسة إلى تقييم تأثير التدريب على تحسين جودة الأداء، ومدى انعكاس ذلك على الخدمات الصحية المقدمة.
- تسعى الدراسة إلى التعرف على المجالات التي تحتاج إلى تطوير مستمر لضمان مواكبة الكوادر للتطورات المهنية.

- تهدف الدراسة إلى فهم مدى رضا الموظفين عن برامج التدريب الحالية، وتأثير ذلك على دافعتهم وأدائهم.
- تهدف إلى وضع توصيات علمية لتحسين برامج التطوير المهني والتدريب بما يتناسب مع احتياجات وزارة الصحة.
- تهدف إلى فهم العلاقة بين برامج التطوير المهني ومدى تحفيز الموظفين للابتكار والمساهمة في تحسين بيئة العمل.
- تهدف الدراسة إلى تقييم الفوائد والعوائد الناتجة عن الاستثمار في تطوير الموظفين على المستوى المهني.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

- ما أثر برامج التطوير المهني والتدريب على تحسين أداء الموظفين في وزارة الصحة السعودية؟

التساؤلات الفرعية:

- ما مدى تأثير برامج التطوير المهني على الكفاءة الإنتاجية للموظفين في وزارة الصحة السعودية؟
- كيف تسهم برامج التدريب في تحسين جودة الأداء الوظيفي للموظفين في الوزارة؟
- ما هي الفجوات التدريبية الموجودة لدى الموظفين في القطاع الصحي والتي تحتاج إلى تطوير؟
- ما مستوى رضا الموظفين عن برامج التدريب والتطوير المهني الحالية في وزارة الصحة؟
- كيف يؤثر التطوير المهني على تحفيز الموظفين نحو الابتكار والمساهمة الفعالة في بيئة العمل؟
- ما العائد على الاستثمار في برامج التطوير المهني والتدريب ضمن وزارة الصحة السعودية؟

فروض الدراسة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني وزيادة الكفاءة الإنتاجية للموظفين في وزارة الصحة السعودية.
- تساهم برامج التدريب في تحسين جودة الأداء الوظيفي للموظفين، مما يؤدي إلى تقديم خدمات صحية أكثر كفاءة وفعالية.
- يوجد أثر إيجابي لبرامج التطوير المهني على رضا الموظفين عن بيئة العمل في وزارة الصحة.
- تعكس برامج التدريب والتطوير المهني استثماراً مؤثراً على تحفيز الموظفين نحو الابتكار وتطوير الأداء.
- تؤدي برامج التطوير المهني إلى سد الفجوات التدريبية الحالية، مما يعزز من مهارات الموظفين ويقلل من الأخطاء الوظيفية في الوزارة.

- تساهم برامج التدريب في تقليل معدلات دوران الموظفين في وزارة الصحة نتيجة لتحسين الرضا الوظيفي والتمكين المهني.

الدراسات السابقة:

١- دراسة القحطاني (٢٠١٨)

تهدف الدراسة إلى: تحليل أثر برامج التدريب المهني المقدمة للموظفين في القطاع الصحي على تحسين مستوى أدائهم الوظيفي.

توصلت الدراسة إلى: وجود علاقة إيجابية بين برامج التدريب وزيادة كفاءة الأداء، حيث لاحظت تحسناً ملحوظاً في الأداء الوظيفي بعد تطبيق برامج التدريب.

٢- دراسة العتيبي (٢٠١٩)

تهدف الدراسة إلى: دراسة دور التطوير المهني المستمر في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الصحة.

توصلت الدراسة إلى: أن برامج التطوير المهني المستمر تساهم بشكل كبير في تعزيز مهارات الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي.

٣- دراسة الجهني (٢٠٢٠)

تهدف الدراسة إلى: تقييم أثر التدريب التخصصي للكوادر الطبية على جودة الأداء الطبي في المستشفيات السعودية.

توصلت الدراسة إلى: أن التدريب التخصصي للكوادر الطبية يرتبط بتحسين جودة الخدمات المقدمة، ويؤدي إلى تقليل نسبة الأخطاء الطبية.

٤- دراسة الزهراني (٢٠٢١)

تهدف الدراسة إلى: تحليل العلاقة بين برامج التدريب والتحفيز المهني وبين إنتاجية العاملين في وزارة الصحة السعودية.

توصلت الدراسة إلى: أن برامج التدريب المهني والتحفيز لها دور مهم في زيادة الإنتاجية، وتساعد على تعزيز مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

٥- دراسة الشمري (٢٠٢٢)

تهدف الدراسة إلى: دراسة أثر التدريب المهني في تحسين القدرات الإدارية للموظفين العاملين في الإدارات الصحية بوزارة الصحة.

توصلت الدراسة إلى: أن التدريب المهني يرفع من كفاءة القدرات الإدارية ويزيد من فعالية تنفيذ الخطط الصحية.

٦- دراسة الدوسري (٢٠٢١)

تهدف الدراسة إلى: استكشاف دور برامج التدريب المهني في تحقيق التميز الوظيفي لدى العاملين في وزارة الصحة.

توصلت الدراسة إلى: أن برامج التدريب تساعد على تطوير مهارات التفكير النقدي، مما يزيد من قدرة الموظفين على التكيف مع التحديات.

٧- دراسة الحمدان (٢٠٢٣)

تهدف الدراسة إلى: قياس الأثر المالي والمهني للتدريب في القطاع الصحي وتأثيره على الأداء الوظيفي العام.

توصلت الدراسة إلى: أن التدريب المهني يزيد من إنتاجية الموظفين، ويقلل من نسبة الغياب عن العمل.

٨- دراسة المطيري (٢٠١٩)

تهدف الدراسة إلى: دراسة أثر برامج التدريب المهني الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الرعاية الصحية.

توصلت الدراسة إلى: أن التدريب المهني الإلكتروني يوفر فرصًا للتعلم المستمر ويزيد من قدرات الموظفين.

٩- دراسة السعيد (٢٠٢٠)

تهدف الدراسة إلى: دراسة تأثير البرامج التدريبية المكثفة في تحسين المهارات العملية للعاملين في القطاع الصحي.

توصلت الدراسة إلى: أن البرامج التدريبية المكثفة تزيد من الخبرات العملية وتساعد في رفع جودة الأداء الوظيفي.

١٠- دراسة الفهيد (٢٠٢٢)

تهدف الدراسة إلى: تقييم أثر التدريب المستدام على أداء العاملين في وزارة الصحة.

توصلت الدراسة إلى: أن التدريب المستدام يدعم التطوير المستمر ويزيد من قدرة العاملين على مواكبة التغيرات في مجال الصحة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعد المنطلقات النظرية لدراسة "أثر برامج التطوير المهني والتدريب على تحسين أداء الموظفين في وزارة الصحة السعودية" ضرورة لفهم العلاقة بين التدريب المستمر وأداء الموظفين، خاصة في بيئة معقدة تتطلب تحديثات متواصلة في المعارف والمهارات لمواكبة التحديات المتزايدة في القطاع الصحي، وتستند هذه المنطلقات إلى النظريات الإدارية والسلوكية التي تؤكد على أهمية الاستثمار في الموارد البشرية كوسيلة أساسية لتحقيق الأهداف المؤسسية.

- أولاً، تعد النظرية السلوكية للموارد البشرية من أبرز الأطر التي تفسر أهمية التدريب في بيئة العمل، إذ تشير إلى أن تدريب وتطوير الموظفين يؤديان إلى تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي، وتعتمد هذه النظرية على فرضية أن الفرد المتعلم والملتزم قادر على تلبية متطلبات العمل بطريقة أكثر كفاءة ودقة، مما يؤثر بشكل إيجابي على جودة الخدمات المقدمة، وخاصة في قطاع حيوي كقطاع الصحة، وتؤكد النظرية السلوكية على أن الموظفين المتدربين هم أكثر استعداداً للعمل تحت ضغوط مهنية متزايدة، وأكثر قدرة على التعامل مع الحالات الطارئة والاحتياجات الخاصة للمراجعين، مما يحسن من أدائهم الوظيفي ويزيد من مستوى رضاهم المهني.

- ثانياً، يمكن الاستناد إلى نظرية رأس المال البشري التي تشير إلى أن التدريب المستمر يزيد من قيمة الموارد البشرية ويعد استثماراً طويلاً الأجل يؤثر في نمو المؤسسة وقدرتها على المنافسة. في سياق وزارة الصحة السعودية، يشكل التدريب المهني استراتيجية مهمة لتقليل الفجوة بين المعرفة النظرية والتطبيقات العملية، وتزويد الكادر الصحي بمهارات تتماشى مع التحديات المستجدة مثل الأوبئة والتغيرات السريعة في التكنولوجيا الطبية. من هنا، تعزز نظرية رأس المال البشري هذا الجانب بأن أي تحسين في مهارات الموظفين يساهم مباشرة في تطوير جودة الخدمات الصحية ويعزز من رضا المستفيدين عن الرعاية الصحية المقدمة.

- ثالثاً، تنظر نظرية التحفيز إلى التدريب على أنه وسيلة لزيادة تحفيز الموظفين على الأداء بشكل أفضل، إذ تعزز برامج التطوير المهني الشعور بالاعتراف والتقدير بين الموظفين، مما يشجعهم على الالتزام بأعلى مستويات الأداء، وترى نظرية التحفيز أن تزويد الموظفين بالفرص لتعلم مهارات جديدة يمكن أن يكون محفزاً مهماً، خاصة إذا كانت برامج التدريب موجهة نحو تحسين قدراتهم الوظيفية وتحقيق تطلعاتهم المهنية، وفي وزارة الصحة السعودية، تلعب هذه البرامج دوراً كبيراً في تعزيز التزام العاملين وتقديرهم لمهامهم، مما ينعكس على مستوى رضاهم وزيادة كفاءتهم في العمل.

- رابعاً، تبرز نظرية التغيير التنظيمي، التي تؤكد على أن المنظمات الناجحة هي التي تتبنى التغيير بشكل استباقي، وترى في التدريب فرصة للتكيف مع بيئة العمل المتغيرة، وتعتمد وزارة الصحة السعودية على برامج التطوير المهني كأداة لتهيئة الموظفين لتبني تكنولوجيات وأدوات جديدة، وضمان استجابتهم السريعة للمتطلبات التنظيمية المستحدثة، وتزويدهم بمرونة تساعدهم على التكيف مع التحديات الطارئة، كالأزمات الصحية وتزايد الطلب على الخدمات الطبية، وبناءً على نظرية التغيير التنظيمي، تصبح هذه البرامج جزءاً أساسياً من استراتيجيات المؤسسة لتحسين الأداء وتحقيق التكيف الأمثل مع المتغيرات السريعة في القطاع الصحي.

- أخيراً، تقدم النظرية الوظيفية للتدريب إطاراً آخر لفهم أهمية برامج التدريب من منظور الاستدامة، حيث تسعى وزارة الصحة السعودية لتوفير تدريب مستدام ومستمر يضمن بقاء الكفاءات والمهارات عالية بين الموظفين على المدى البعيد، ويتوافق هذا التوجه مع النظرية الوظيفية التي تؤكد على استدامة الأداء وتطوير الموظفين، إذ تؤدي استراتيجيات التدريب الفعالة إلى ترسيخ معايير أداء محددة وثابتة تضمن تحقيق الأهداف على المدى الطويل، وتساعد في تقليل الحاجة إلى إصلاحات جذرية في وقت الأزمات. بناءً على هذه المنطلقات، يتضح أن برامج التطوير المهني والتدريب ليست مجرد إضافة مؤقتة، بل هي استثمار استراتيجي يعتمد على أسس علمية متينة، ويهدف إلى تحقيق أداء فعال ومستدام، ومن خلال هذه الرؤية الشمولية، يمكننا تحليل أثر هذه البرامج على أداء الموظفين في وزارة الصحة السعودية، وتقديم توصيات لتحسين آليات تنفيذها بما يتناسب مع احتياجات القطاع الصحي المستدامة والمتطورة.

المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد الدراسة حول "أثر برامج التطوير المهني والتدريب على تحسين أداء الموظفين في وزارة الصحة السعودية" على منهجية بحثية تجمع بين التحليل الوصفي والتحليل الكمي؛ بهدف تقديم فهم متعمق لفعالية برامج التدريب والتطوير المهني وتأثيرها على أداء الموظفين، وسيتم تطبيق المنهج الوصفي لتحديد ووصف برامج التدريب القائمة، بينما يُستخدم المنهج الكمي لتحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين، مما يسمح بتحليل شامل ومتعدد الأبعاد لأثر هذه البرامج.

١ - منهجية البحث:

- **عينة الدراسة:** سيتم اختيار عينة ممثلة من موظفي وزارة الصحة السعودية المشاركين في برامج التطوير المهني، وستشمل العينة موظفين عدد (٢٠٠) موظف من مختلف التخصصات والمستويات الإدارية، مما يتيح التعمق في دراسة التأثير عبر فئات وظيفية مختلفة.

- **أساليب التحليل:** سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام التحليل الإحصائي الوصفي لتوضيح مدى التحسن في أداء الموظفين بعد الالتحاق ببرامج التطوير المهني، كما ستُستخدم التحليلات الإحصائية المتقدمة، مثل اختبار الارتباط والانحدار، لفهم العلاقة بين برامج التدريب وأداء الموظفين بدقة.

- التحقق من صدق وثبات الأدوات: لضمان جودة البيانات المستخلصة من أدوات الدراسة، سيتم إجراء اختبارات لصدق وثبات الاستبانة، بما في ذلك الاختبارات التمهيدية (Pilot Testing) على عينة صغيرة من الموظفين، وذلك لضمان دقة الأسئلة وقابليتها للتطبيق.

٢- خطوات الدراسة:

- تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها: دراسة أثر برامج التطوير المهني في تحسين الأداء وتحديد أي برامج تُحدث تأثيرًا فعليًا على أداء الموظفين.

- تطوير أدوات القياس: إعداد استبانات ومقابلات نوعية لقياس مدى الرضا والكفاءة المكتسبة من برامج التدريب.

- جمع البيانات: توزيع الاستبانات وإجراء المقابلات مع العينة المختارة.

- تحليل البيانات: تطبيق أساليب التحليل الإحصائي للتحقق من الفرضيات وتقديم نتائج موضوعية.

- تقديم التوصيات: بناءً على النتائج، سيتم تقديم توصيات لتحسين برامج التدريب وزيادة فعالية الأداء الوظيفي في وزارة الصحة.

تساعد هذه المنهجية في تقديم رؤى دقيقة تساهم في تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير، مما يعزز من أداء الكادر الوظيفي ويساهم في رفع مستوى الخدمة المقدمة في قطاع الصحة السعودي.

أدوات الدراسة:

هذه الأدوات تشمل الاستبانات، المقابلات الشخصية، والملاحظات المباشرة، بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية

- الاستبانات: تعد الاستبانات من الأدوات الأساسية في مثل هذه الدراسات لأنها تمكن الباحث من الوصول إلى عدد كبير من المشاركين وجمع بيانات كمية يمكن تحليلها بسهولة، وتشمل الاستبانات أسئلة مغلقة لقياس مستوى التحسين في أداء الموظفين نتيجة برامج التطوير، وأسئلة مفتوحة للحصول على تعليقات نوعية حول فعالية التدريب. يتم تصميم الاستبانات بحيث تشمل محاور، مثل رضا الموظفين عن البرامج، وتطبيق المهارات المكتسبة، ومدى ملائمة البرامج لأهداف العمل.

- المقابلات الشخصية: تسمح المقابلات للباحث بالحصول على رؤى أعمق وفهم مباشر لآراء الموظفين، ومن خلال مقابلة الموظفين في مستويات وظيفية مختلفة والمسؤولين عن برامج التدريب، يمكن الكشف عن عوامل مهمة تؤثر على الأداء وتحديد تحديات التحسين المهني التي قد لا تظهر بوضوح في الاستبانات.

- **الملاحظة المباشرة:** تساعد الملاحظة المباشرة للموظفين أثناء العمل في جمع معلومات حول سلوكهم وأدائهم بعد تلقيهم برامج التدريب، وقد تشمل الملاحظة جوانب مثل تطبيق المهارات الجديدة، وتفاعل الموظفين مع زملائهم، والتغيرات في الكفاءة والإنتاجية اليومية.

- **تحليل السجلات والبيانات الثانوية:** تعد مراجعة سجلات التدريب السابقة ونتائج الأداء المحفوظة أداة فعالة، ومن خلال تحليل هذه البيانات، يمكن للباحثين تقييم فعالية البرامج التدريبية القائمة ومعرفة الأنماط والتغيرات في أداء الموظفين قبل وبعد حضورهم البرامج التدريبية.

حدود الدراسة:

يمكن تحديد الحدود التالية لضمان تركيز البحث وتحقيق أهدافه بوضوح

١ - الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على تحليل أثر برامج التطوير المهني والتدريب على الأداء الوظيفي للعاملين، وتحديدًا في وزارة الصحة السعودية، ولا تشمل الدراسة عناصر أخرى تتعلق بالأداء العام للوزارة ككل أو العوامل الخارجية مثل السياسات الحكومية العامة أو الأنظمة الاقتصادية.

٢ - الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، وتستهدف فروع الوزارة المختلفة والمؤسسات الصحية التابعة لها داخل المملكة، ولن تتناول الدراسة أية فروع للوزارة أو مؤسسات صحية أخرى خارج حدود المملكة.

٣ - الحدود الزمنية:

تمتد الدراسة خلال فترة زمنية محددة بين عام (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥)، لضمان أن تكون البيانات حديثة وملائمة، وهذه الفترة تشمل الفترة اللازمة لجمع البيانات وتحليلها وتقديم النتائج.

٤ - الحدود البشرية:

تتوجه الدراسة إلى موظفي وزارة الصحة السعودية من جميع المستويات الوظيفية، وتشمل المشاركين في برامج التدريب والتطوير في نطاق الفئات الإدارية، الفنية، والطبية، ولكنها قد تستثني المتدربين في بعض التخصصات الفرعية التي قد لا يرتبط تدريبها بشكل مباشر بتحسين الأداء العام في الوزارة.

المراجع

- ١- القحطاني، أحمد محمد. (٢٠١٨). أثر التدريب المهني على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الصحي السعودي. جامعة الملك سعود، الرياض.
- ٢- العتيبي، خالد سعد. (٢٠١٩). التطوير المهني وأثره على أداء موظفي وزارة الصحة. جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض.
- ٣- الجهني، فهد عبد الله. (٢٠٢٠). تأثير التدريب التخصصي على الأداء الطبي في المستشفيات السعودية. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٤- الزهراني، صالح علي. (٢٠٢١). دور التدريب والتحفيز في رفع إنتاجية العاملين في القطاع الصحي. جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- ٥- الشمري، ناصر محمد. (٢٠٢٢). تأثير التدريب المهني على القدرات الإدارية في القطاع الصحي. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ٦- الدوسري، عبد العزيز علي. (٢٠٢١). التدريب المهني وأثره على التميز الوظيفي في وزارة الصحة السعودية. جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض.
- ٧- الحمدان، فيصل أحمد. (٢٠٢٣). أثر التدريب المهني على الأداء الوظيفي في القطاع الصحي السعودي. جامعة الطائف، الطائف.
- ٨- المطيري، فايز عبد الله. (٢٠١٩). أثر التدريب المهني الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين في الصحة. جامعة الملك فيصل، الأحساء.
- ٩- السعيد، محمد حسن. (٢٠٢٠). التدريب المكثف وأثره على تحسين المهارات في القطاع الصحي. جامعة الأمير سطام، الخرج.
- ١٠- الفهيد، عبدالله صالح. (٢٠٢٢). أثر التدريب المستدام على أداء العاملين في وزارة الصحة السعودية. جامعة الملك سعود، الرياض.