

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص الإدارة الصحية



عنوان البحث

أثر برامج التدريب المرحلي والدوري على كفاءة ورضى الأخصائيين والفنيين في المختبرات الطبية

دراسة حالة في مختبرات دلتا الطبية بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة/

إسراء أحمد القيشاوي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

أهمية التدريب

تعد برامج التدريب أحد أهم الأدوات التي تستخدمها المؤسسات على مستوى العالم لضمان رفع كفاءة مواردها البشرية، وتلبية متطلبات الجودة، وتعزيز التنافسية في بيئة متغيرة، وتحقيق رضا العملاء.

ومع تعاظم التحديات في القطاع الصحي، أصبح يُنظر إلى المؤسسات الصحية كمنظمات عالية الاعتمادية (High Reliability Organizations)، شأنها في ذلك شأن قطاع الطيران والمنشآت النووية، لما تتطلبه من دقة متناهية، وتفادي للخطأ، وبيئة تعتمد على الكفاءات المدربة لتحقيق الأمان والجودة.

وقد أثبتت العديد من الدراسات أن برامج التدريب المهني، سواء تلك التي تسبق تعيين الموظف رسميًا أو البرامج الدورية المبنية على خطط واقعية وموثوقة، تساهم بشكل كبير في تقليل الأخطاء وتحسين جودة الخدمات؛ كذلك تعزز من ثقة الموظف في قدراته ورضاه عن البيئة التي يعمل بها، مما يساهم في زيادة إنتاجيته ورفع كفاءته.

السعودية والصحة

في المملكة العربية السعودية، تُعتبر الكوادر الصحية محط اهتمام الحكومة ضمن رؤية المملكة 2030، والتي تهدف إلى تحسين جودة الحياة في المجتمع من خلال بيئة صحية متكاملة وخدمات طبية مرموقة وكفاءات بشرية مؤهلة، كأحد ركائز التحول الوطني.

وقد صدر مؤخراً قرار رسمي من الهيئة السعودية للمؤهلات (قوى) باعتماد التدريب ضمن متطلبات تقييم وتصنيف جميع القطاعات، الصحية منها وغير الصحية، بحيث تُحسب الساعات التدريبية كجزء من مؤشرات الأداء المؤسسي والفردية، مما يعكس التوجه الوطني نحو ترسيخ ثقافة التعلم المستمر في مختلف القطاعات الحيوية في المملكة.

رؤية 2030 هي امتداد لجهود كبيرة استمرت لعقود طويلة جعلت المملكة قبلة للتميز الصحي ليس في المنطقة العربية فحسب، بل على مستوى العالم.

كانت إحدى ثمرات هذا التميز توجه وزارة الصحة والجهات ذات العلاقة آنذاك، إلى إنشاء الهيئة السعودية للتخصصات الصحية والتي عيّنت بتقييم الكوادر الصحية من كل الفئات وإدراج التدريب المستمر كعنصر أساسي في قياس الأداء ومنح التراخيص

مختبرات دلتا الطبية ودور الباحثة

نظرًا للدور المحوري الذي تؤديه المختبرات الطبية في التشخيص ومتابعة العلاج وضمان جودة الرعاية، فقد برزت الحاجة إلى تطوير منظومات مخبرية مستقلة تتمتع بدرجة عالية من الاعتمادية والاحتراف، لا سيما في ظل تصاعد المعايير العالمية في مجال الجودة والسلامة. وقد أدى هذا التحول إلى نشوء مؤسسات متخصصة تُعنى بإدارة وتشغيل المختبرات الطبية بمعايير متقدمة، بعيدًا عن النموذج التقليدي للمختبرات التابعة للمستشفيات.

من بين هذه المؤسسات الرائدة، تبرز مختبرات دلتا الطبية بوصفها واحدة من أكبر الشبكات المتخصصة في الخدمات المخبرية على مستوى المملكة، والتي تمثل نموذجًا احترافيًا يستحق الدراسة والتحليل؛ حيث تأسست المجموعة عام 1997م، وتوسعت لتضم أكثر من 55 مختبرًا ومركزًا لجمع العينات حتى الآن.

وتعتبر المؤسسة مثالًا يُحتذى به في الالتزام بمعايير الجودة وتطبيق أنظمة متقدمة في إدارة الموارد البشرية. ومن أبرز إنجازاتها إنشاء أكاديمية تدريب خاصة بها، تُعنى بتأهيل الموظفين الجدد وتطوير الكوادر الداخلية.

وتعمل الباحثة ضمن قسم التدريب والتطوير في مختبرات دلتا الطبية، حيث شاركت في تأسيس "دلتا أكاديمي"، وشهدت انطلاقها وتطورها في تقديم برامج تدريبية متنوعة، سواء بالحضور المباشر أو عن بُعد، إلى جانب التوسع مؤخرًا في تقديم برامج نوعية تستهدف الكوادر الصحية خارج نطاق المؤسسة

وانطلاقاً من هذا الدور المهم، وحرصاً على تعزيز القيمة المضافة لمختبرات دلتا الطبية والمجتمع الصحي العربي والعالمي، رأت الباحثة أن توظف تجربتها العملية في إعداد هذه الأطروحة ضمن برنامج الماجستير في الإدارة الصحية بجامعة ميدأوشن ، بما يساهم في تقديم توصيات علمية قابلة للتطبيق تدعم واقع التدريب الصحي وترتقي بكفاءة الكوادر.

مشكلة الدراسة:

رغم التقدم اللافت الذي شهده قطاع المختبرات الطبية في المملكة العربية السعودية، ورغم التوسع الملحوظ في تبني برامج تدريبية ممنهجة داخل مؤسسات القطاع الصحي، لا تزال فعالية هذه البرامج وخاصة تلك الموجهة للفنيين والأخصائيين محل نقاش وتساؤل في الأوساط المهنية. فقد أصبحت المختبرات اليوم من أكثر البيئات الصحية حساسية، إذ يتطلب العمل فيها التزامًا صارمًا بالمعايير، وامتلاك مهارات متعددة تجمع بين الدقة الفنية والتواصل الفعال وسرعة الإنجاز. ومن هنا تنبع الحاجة إلى تدريب متخصص ومُركّز يُبنى على أسس علمية واحتياجات واقعية.

لقد أكدت الدراسات الحديثة أن مجرد تقديم برامج تدريبية لا يكفي، بل يجب أن تكون هذه البرامج مهيكلية ومدروسة، تبدأ من لحظة انضمام الموظف الجديد وتستمر معه خلال رحلته الوظيفية. وبناءً عليه، ظهرت مفاهيم التدريب المرحلي، والتي تتضمن مرحلتين التهيئة والتجربة، إلى جانب برامج التدريب المستمر التي تُنفَّذ بعد تثبيت الموظف. وتشير أدبيات التدريب والتنمية البشرية إلى أن التتابع المنطقي لهذه المراحل يضمن بناء كفاءات متراكمة، ويقلل من الهدر التدريبي الناتج عن عدم المواءمة بين التدريب الفعلي ومتطلبات العمل الواقعي.

وعلى الرغم من اعتماد مختبرات دلتا الطبية لهذا النموذج التدريبي المتكامل، بدءًا من فترة التهيئة التي تمتد لأسبوعين، ثم فترة التجربة الممتدة لثلاثة أشهر، وانتهاءً بالتدريب المستمر المرتبط بالخطة السنوية، إلا أن تقييم الأثر الفعلي لهذه البرامج على كفاءة الفنيين والأخصائيين ما زال محدودًا من حيث التوثيق والتحليل العلمي. إذ لم تُجرَ حتى الآن دراسات كمية دقيقة تربط بين مراحل التدريب الثلاث ومستوى الكفاءة والرضا المهني داخل هذه المؤسسة، مع العلم أن دلتا أكاديمي تُعد من أبرز المبادرات في المجال، وتستحق تسليط الضوء عليها بالتحليل والقياس.

كما أن غياب دراسات تطبيقية تربط بين نوع البرنامج التدريبي ونتائج الأداء الفعلي يترك فجوة معرفية لا بد من سدها، خاصة في ظل توجه المؤسسة إلى التوسع في التوظيف والتدريب وتطبيق المعايير الدولية. وتزداد أهمية هذه الفجوة بالنظر إلى التباين الملحوظ في مخرجات الأداء بين الموظفين الجدد، رغم خضوعهم لبرامج تدريب موحدة، مما يطرح تساؤلات حول جودة التطبيق، وفعالية المحتوى، ومناسبته للاحتياجات الفعلية لكل فئة.

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضية المركزية القائلة بأن هناك علاقة دالة إحصائية بين جودة التدريب المرحلي والمستمر من جهة، ومستوى كفاءة ورضا الأخصائيين والفنيين في مختبرات دلتا الطبية من جهة أخرى، وذلك باستخدام أدوات تحليل كمية متعددة تسمح بفهم دقيق للعلاقة السببية بين المتغيرات. وتركز الدراسة بشكل خاص على تحليل مخرجات تقييم الأداء الوظيفي السنوي، ونماذج التهيئة والتجربة، واستبانات الرضا عن التدريب بهدف الخروج بنتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

وعليه، تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

"ما مدى تأثير برامج التدريب المرحلي (التهيئة والتجربة) والتدريب المستمر على كفاءة ورضا الفنيين والأخصائيين في مختبرات دلتا الطبية؟"

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على محور مهم نسبياً في الأدبيات المتعلقة بإدارة الكفاءات في القطاع الصحي، ألا وهو التأثير الفعلي للتدريب المرحلي والمستمر على الأداء والكفاءة. وتكتسب الدراسة قيمة مضافة من خلال تبنيها لنهج تطبيقي يقوم على تحليل بيانات فعلية من مؤسسة مخبرية رائدة، مما يجعل نتائجها أكثر قابلية للتطبيق والقياس.

وتتوزع أهمية الدراسة على ثلاثة مستويات رئيسية:

أكاديمياً: تُسهم الدراسة في سد فجوة معرفية حول فعالية نماذج التهيئة والتجربة والتدريب المستمر في بيئة عمل طبية حساسة، من خلال الاعتماد على أساليب تحليل كمية موثوقة.

عملياً: تساعد نتائج الدراسة في إعادة تصميم المحتوى التدريبي داخل مختبرات دلتا الطبية بناءً على مخرجات حقيقية، مما يرفع من كفاءة الاستثمار في رأس المال البشري.

محلياً وعالمياً: تتماشى الدراسة مع توجهات رؤية السعودية 2030 التي تولي أهمية قصوى لتطوير الكوادر الوطنية، وتحسين جودة الأداء في القطاعات الصحية، وتعزيز مفاهيم التعلم المستمر؛ ومن ثم فإن نجاح تجربة في بلد ما أو مؤسسة ما سرعان ما ينعكس في تطبيقه على مؤسسات وبلاد أخرى.

أهداف الدراسة:

تكمن الأهداف الأساسية لهذه الدراسة في تحليل العلاقة بين البرامج التدريبية المقدمة داخل مختبرات دلتا الطبية، وبين الكفاءة الفعلية والرضا المهني لدى الفئتين الأكثر تأثراً في سير العمل المخبري، وهما الفنيون والأخصائيون. وتسعى الدراسة إلى التعمق في فهم كيف تؤثر كل مرحلة من مراحل التدريب (التهيئة، التجربة، والتدريب المستمر) في تشكيل المهارات والسلوكيات التي تنعكس على الأداء العام.

وتتمثل الأهداف التفصيلية فيما يلي:

قياس أثر فترة التهيئة (Onboarding) على مستوى اندماج الموظفين الجدد وفهمهم لثقافة المؤسسة وسياساتها. تقييم مدى فعالية فترة التجربة (Probation) في تحسين الكفاءة المهنية والسلوك التنظيمي للفنيين والأخصائيين. تحليل العلاقة بين البرامج التدريبية السنوية المستمرة وتطور الأداء الفني والسلوكي على المدى الطويل. دراسة التباينات بين الأفراد بناءً على نوع التدريب والموقع الجغرافي والاختصاص. تقديم توصيات علمية قابلة للتطبيق لتطوير الاستراتيجيات التدريبية في مختبرات دلتا والمؤسسات الصحية المشابهة.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على مجموعة من الأسئلة البحثية التي تُشتق منطقياً من المشكلة البحثية، وتسهم في اختبار الفرضيات المقترحة، كما تفتح الباب لفهم أعمق لطبيعة العلاقة بين التدريب وكفاءة الأداء والرضا المهني. وتتمثل الأسئلة الأساسية فيما يلي:

ما مدى تأثير فترة التهيئة على سرعة اندماج الفنيين والأخصائيين الجدد في بيئة العمل داخل مختبرات دلتا الطبية؟

هل تسهم فترة التجربة في رفع كفاءة الأداء وتحقيق التكيف الوظيفي قبل التثبيت الرسمي؟

إلى أي مدى ترتبط البرامج التدريبية المستمرة بتحسين الأداء الفني والسلوكي على المدى الطويل؟

هل هناك فروقات دالة إحصائية في نتائج الكفاءة أو الرضا بين الموظفين بحسب نوع أو مرحلة التدريب؟

ما أبرز التحديات العملية والتنظيمية التي تواجه تطبيق برامج تدريب فعالة داخل مختبرات دلتا الطبية؟

فروض الدراسة:

استناداً إلى مشكلة الدراسة، وأهميتها وأهدافها وتساولاتها، ووفقاً لطبيعة البيانات المتوفرة حول الأخصائيين والفنيين في مختبرات دلتا الطبية، فقد تم تصميم الفرضيات لتقييم الأثر المباشر لبرامج التدريب المرحلي (التهيئة والتجربة) والتدريب المستمر على مؤشرات الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي.

نظراً لأن المجتمع البحثي يشمل فئتين وظيفيتين رئيسيتين (الفنيين Technicians/Reception ، والأخصائيين Technologists)، سيتم تحليل نتائجهم إما بشكل مستقل باستخدام اختبار T-Test للمقارنة بين الفئتين، أو ضمن مجموعات تحليلية متعددة باستخدام تحليل التباين ANOVA ، والانحدار المتعدد، والارتباط وبذلك تكون الفرضيات قابلة للتحقيق إحصائياً من خلال أدوات التحليل الكمي المناسبة، كما يلي:

الفرضيات الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب المرحلي (التهيئة والتجربة) والكفاءة المهنية لدى العاملين (الفنيين والأخصائيين) في مختبرات دلتا الطبية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب المرحلي (التهيئة والتجربة) والرضا الوظيفي لدى العاملين (الفنيين والأخصائيين) في مختبرات دلتا الطبية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية برامج التدريب المستمر والكفاءة المهنية لدى العاملين (الفنيين والأخصائيين) في مختبرات دلتا الطبية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية برامج التدريب المستمر والرضا الوظيفي لدى العاملين (الفنيين والأخصائيين) في مختبرات دلتا الطبية.

الفرضيات الفرعية:

أولاً: التدريب المرحلي

- 1.1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر فترة التهيئة على الكفاءة الفنية بين الفنيين والأخصائيين.
- 1.2. توجد علاقة إيجابية بين جودة برنامج التهيئة ومستوى الكفاءة الفردية داخل كل فئة وظيفية.
- 1.3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير فترة التجربة على الالتزام السلوكي بين الفنيين والأخصائيين.
- 1.4. تسهم جودة فترة التجربة في تفسير تباين الأداء الإجمالي ضمن كل فئة وظيفية.

ثانياً: التدريب المستمر

- 2.1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر التدريب المستمر على الكفاءة الفنية بين الفنيين والأخصائيين.
- 2.2. توجد علاقة بين عدد البرامج التدريبية المنجزة ومستوى الكفاءة الفنية داخل كل فئة وظيفية.
- 2.3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر تنوع المحتوى التدريبي السنوي على مؤشرات الأداء بين الفنيين والأخصائيين.

- 2.4. يسهم انتظام التدريب السنوي في رفع الكفاءة الفنية والرضا لدى جميع العاملين.

ثالثاً: الرضا الوظيفي المرتبط بالتدريب

- 3.1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر برامج التدريب (المرحلي والمستمر) على الرضا الوظيفي بين الفنيين والأخصائيين.
- 3.2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافق البرامج التدريبية مع المهام اليومية ومستوى الرضا داخل كل فئة.
- 3.3. يسهم وضوح خطة التدريب في رفع مستوى الرضا العام لدى الموظفين المستمريين.

الدراسات السابقة:

تعد برامج التدريب الداخلي أحد أهم التوجهات الإستراتيجية التي اهتمت بها المؤسسات وخصوصاً في المجال الصحي. إلا أن تناول الأدبيات العلمية لدراسة آثار تلك البرامج على أداء العاملين في القطاع ليس بمستوى جوهري هذا التوجه كمّاً وكيفاً، وخاصة في قسم المختبرات الطبية. لذا من المهم أن نثري هذه الأدبيات من خلال بحثنا علنا نسلط الضوء على إحدى جوانب هذا القطاع بالغ الأهمية وهو جانب دراسة أثر برامج التدريب على رفع كفاءة الأخصائيين والفنيين ورضاهم الوظيفي في المختبرات الطبية ، لنكون دافعا لتطوير هذا الجانب أو دراسة جوانب أخرى.

عالجت الدراسات السابقة التي وجدناها الموضوع من زوايا متعددة أو في مجالات صحية مختلفة، شملت أثر التدريب المالي والفني في المستشفيات والأقسام الطبية، ودراسات محدودة في قسم المختبرات وما شابهه ؛ كذلك شمل أثر التدريب في تطوير الكفاءات السلوكية من خلال المهارات الناعمة والتي تعد مهارات معززة للفنيين والأخصائيين في مهامهم اليومية؛ فضلاً عن منهجيات التحليل وأدوات جمع العينات المرتبطة بالأداء. وفيما يلي عرض تحليلي لأبرز هذه الدراسات ضمن فئاتها الموضوعية:

أولاً: أثر التدريب الفني والسلامة المهنية في المختبرات

نستهل الأدبيات بدراسة (Chavan et al., 2019) والتي تناولت تأثير التدريب على تقليل أخطاء العينات في المرحلة الأولية للتحليل في مركز رعاية متخصص. أظهرت النتائج تحسناً كبيراً، حيث انخفضت نسبة العينات المرفوضة من 0.36% في عام 2012 إلى 0.05% في 2017، مع تحسن ملحوظ في العينات المدمجة والمخالفة. أظهرت الدراسة أيضاً أن التدريب الموجه أسهم بشكل كبير في تقليل الأخطاء وتحسين جودة النتائج.

وفي دراسة أخرى (بتول وآخرون، 2018) تبين تأثير التدريب الموجه على فنيي سحب الدم في تحسين مهاراتهم ومعرفتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمختبر وضمان الجودة. أُجريت الدراسة شبه التجريبية في مستشفيات باكستانية شملت 80 فنياً تم تدريبهم على سحب العينات باستخدام برنامج تدريبي مُهيأ. أظهرت النتائج تحسناً كبيراً في تقليل الأخطاء المبدئية بنسبة تتراوح بين 15-20% بعد التدريب. وأوصت الدراسة بأهمية التدريب المستمر لفنيي سحب الدم لضمان تحسن دائم في المهارات وكفاءة العمل.

على صعيد السلامة المهنية، تبرز دراسة (Mahmoud & Sabry, 2019) والتي تناولت تأثير برنامج التدريب على سلامة العاملين في المختبرات الطبية، بهدف تقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملون. أُجريت الدراسة في أربع مستشفيات حكومية في مدينة بنها، حيث شملت عينة من 100 عامل مختبر. أظهرت النتائج تحسناً ملحوظاً في معرفة العاملين وممارساتهم المتعلقة بالسلامة بعد التدريب، مع دلالة إحصائية قوية ($P < 0.001$) كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز البرامج التدريبية المنتظمة لضمان سلامة العمل داخل المختبرات.

ثانياً: أثر التدريب المهني على كفاءة العاملين في القطاع الصحي بشكل عام

أظهرت دراسة (الربيع وآخرون، 2025) المتعلقة بمستشفيات صنعاء الخاصة أن التدريب كان له تأثير إيجابي على تحسين جودة الخدمات الصحية. حيث شملت 307 من الكوادر الصحية واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود دلالة إحصائية لتأثير التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية، بينما لم يكن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية تُعزى للمتغيرات المنظمية (عمر وحجم المستشفى). قدمت الدراسة توصيات بضرورة اهتمام القيادات العليا بالمستشفيات الخاصة بالعملية التدريبية كونها السبيل الفعال في تحسين جودة الأداء والخدمات، والاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.

في حين تناولت دراسة أخرى في اليمن لـ (المخلافي وآخرون، 2023) أثر التدريب على أداء العاملين في المستشفى الجمهوري التعليمي العام في تعز، وقد أُجريت الدراسة على عينة من 200 موظف من الكادر الوظيفي باستخدام المنهج الكمي والتحليلي الاستنتاجي. كشفت النتائج عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لكل من بُعدي اختيار المدربين ومحتوى التدريب على أداء العاملين، بينما لم يظهر تأثير ذي دلالة لأبعاد طرق التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية، وأوصت بضرورة الاهتمام بالأبعاد الخاصة بالدراسة وكذلك ربط برامج التدريب بترقيات الموظفين لتحفيزهم وتحسين أداءهم الوظيفي.

من ناحية البرامج التدريبية المتخصصة، استعرضت دراسة (العزام ومهدي، 2018) أثر التدريب المبني على الكفايات في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الجامعية الأردنية. شملت الدراسة 200 موظف من المستويات الإدارية العليا والوسطى في مشرفين جامعيين معروفين في الأردن. أظهرت النتائج أن التدريب المبني على الكفايات، بما في ذلك المهارات، تشخيص المواقف، والاتجاهات، له تأثير إيجابي على أداء العاملين. وأكدت أن تطبيق التدريب القائم على الكفايات يساعد في تحسين فعالية الموظفين في التعامل مع مهامهم اليومية بشكل أكثر كفاءة واحترافية.

ثالثاً: تأثير التدريب على المهارات السلوكية (الناعمة)

درست أدبية (الخالدي، 2023) أثر تدريب المهارات الناعمة على أداء العاملين في المنظمات، مع التركيز على القطاع الصحي. أظهرت الدراسة أهمية المهارات الناعمة مثل التواصل، إدارة الوقت، وحل المشكلات في رفع أداء العاملين ونجاح المنظمات. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، خلصت الدراسة إلى أن التدريب على المهارات الناعمة يزيد من إنتاجية الموظفين، ويحسن الأداء الوظيفي، ويعزز ثقته بنفسه. كما أوصت بتعزيز البرامج التدريبية لتنمية المهارات الناعمة في بيئات العمل المختلفة.

في حين أن دراسة (Hussein, & Elsaia. (2021)) اختبرت تأثير تدريب المهارات الناعمة على أداء رؤساء التمريض. أظهرت الدراسة تحسناً ملحوظاً في أدائهم والذي بلغ عدد العينة 50 رئيس تمريض. تم استخدام أدوات تحليلية مثل اختبار t للتحقق من الفروق قبل وبعد التدريب، وقد أظهرت زيادة كبيرة في معرفتهم وأدائهم بعد التدريب على المهارات الناعمة. ($P < 0.01$) أوصت الدراسة بإدخال التدريب المستمر على المهارات الناعمة للتمريض والإداريين لضمان فعالية الرعاية الصحية.

خاتمة الأدبيات

من خلال استعراض الأدبيات السابقة، يتضح أن التدريب يشكل أحد العوامل الرئيسية في تحسين الكفاءة المهنية والسلوكية للعاملين في القطاع الصحي. كما أظهرت الدراسات أن التدريب على الجوانب الفنية والسلوكية له تأثير إيجابي في تقليل الأخطاء وتحسين الأداء الوظيفي.

تتفق كل الدراسات على ضرورة توجيه الاهتمام إلى التدريب المستمر. هذه الدراسات تمثل أساساً لفهم العلاقة بين التدريب والكفاءة في بيئة العمل، وستسهم في تعزيز البحث الحالي حول التدريب في مختبرات دلتا الطبية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

يُعد التدريب المهني جزءاً أساسياً من تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الصحية، حيث يساهم في رفع كفاءة العاملين وتطوير مهاراتهم بما يتناسب مع المتغيرات السريعة في القطاع الصحي. يعتمد تصميم البرامج التدريبية الناجحة على فهم عميق لاحتياجات التدريب التي تركز على تطوير المهارات الفنية والسلوكية للموظفين. يتناول هذا الإطار النظري تحليلاً لمفهوم التدريب المهني في القطاع الصحي، بدءاً من مراحل التهيئة الأولية وصولاً إلى التدريب المستمر، مع التركيز على تأثير هذه البرامج على الكفاءة والرضا الوظيفي.

أولاً: مفهوم التدريب المهني في القطاع الصحي

يمثل التدريب حجر الزاوية في تطوير الكفاءات البشرية، وهو عملية مستمرة تهدف إلى تحسين المعارف والمهارات والسلوكيات لدى العاملين، بما يحقق رفع مستوى الأداء والإنتاجية. وفي المؤسسات الصحية، يتخذ التدريب طابعاً تخصصياً، يتطلب دقة فائقة وارتباطاً مباشراً بأهداف الجودة وسلامة المرضى.

تُبرز الأدبيات أهمية توافق البرامج التدريبية مع احتياجات الموظف من جهة، واستراتيجية المؤسسة من جهة أخرى، وهو ما أكدته نظريات التعلم التنظيمي ونظرية تعلم الكبار (Adult Learning Theory)، حيث يفترض أن المتدرب البالغ يحتاج إلى محتوى تدريبي مرتبط مباشرة بمشكلاته ومهامه اليومية.

وفقاً للملفات الرسمية الصادرة عن قسم التدريب في مختبرات دلتا الطبية، ينقسم التدريب إلى مرحلتين مترابطتين، وهي: التدريب المرحلي – ويشمل فترتي التهيئة (Onboarding)، وفترة التجربة (Probation)، والتدريب المستمر (Continuous learning & Development)، وتُطبق جميعها وفق خطة سنوية وهيكل زمني واضح، يتم تقييمها من خلال أدوات كمية وتقارير موحدة.

وتكمن أهمية هذا النوع من التدريب في حساسية الدور الذي يقوم به الموظف داخل المختبر، سواء كان أخصائيًا أو فنيًا، حيث يتطلب العمل التزامًا صارمًا بالبروتوكولات الطبية، مهارات تواصل عالية، وسرعة ودقة في إنجاز المهام، مما يجعل التدريب ضرورة مهنية لا غنى عنها.

ثانيًا: العاملون في المختبرات – الأدوار والتصنيفات

تركز الدراسة البحثية على الفئتين الرئيسيتين في جوهر العمليات Core Operations داخل مختبرات دلتا الطبية. وتشمل الفئتان:

الفنيون: (Technicians / Reception)

يمثلون نقطة الاستقبال الأولى للمراجعين والعينات، ويقومون بمهام تشمل سحب العينات، التعامل مع النماذج والتوصيفات، الالتزام بمعايير السلامة، والتعامل المباشر مع الجمهور. كما يشاركون في تطبيق قواعد الجودة والسلامة والتعقيم، وتوثيق البيانات في النماذج الخاصة بكل إجراء.

الأخصائيون: (Technologists)

هم حملة المؤهلات الأكاديمية التخصصية، ويشرفون على تنفيذ التحاليل الطبية في الأقسام التخصصية مثل الكيمياء الحيوية، أمراض الدم، الأحياء الدقيقة، وغيرها. كما يتحملون مسؤوليات قيادية ضمن فرق العمل، ويقومون بمراجعة النتائج وتوقيع التقارير النهائية.

ويُظهر التوصيف الوظيفي وتحليل المهام الوارد في خطط التدريب أن الفنيين بحاجة إلى دعم تدريبي مكثف في المهارات السلوكية والتواصلية إلى جانب التطبيقات الفنية، بينما يُركز تدريب الأخصائيين على دقة العمل المتخصص والقيادة التشغيلية.

ثالثاً: برامج التهيئة (Onboarding)

تشير التهيئة إلى الفترة التي تسبق مباشرة بدء الموظف لعمله، وتشمل أنشطة إدارية وفنية تهدف إلى إدماجه في ثقافة المؤسسة وتيسير انتقاله إلى أدواره الجديدة. وتستند إلى نظرية "التطبيع التنظيمي (Organizational Socialization)" التي ترى أن تكوين الانطباعات الأولى يؤثر على التزام الموظف وسلوكه طويل الأمد.

وقد أوصت نماذج التهيئة الحديثة بأن يتم بناء البرامج بناءً على أربعة محاور: التوجيه المؤسسي، التدريب الفني، الجانب الاجتماعي، والمتابعة التقييمية. وكلما زادت وضوح هذه المحاور، ارتفعت فرص النجاح والاستقرار الوظيفي للموظف الجديد.

في مختبرات دلتا الطبية، تُعتبر مرحلة التهيئة أول اتصال رسمي بين المؤسسة والموظف الجديد، وتمتد لمدة أسبوعين غير مدفوعة الأجر، يُمنح فيها الموظف تدريباً تمهيدياً يشمل:

تعريفه بثقافة المؤسسة، السياسات الإدارية، وأخلاقيات العمل.

تعريفه بالأقسام المختلفة وتسلسل المسؤوليات.

تدريبه على إجراءات السلامة والتعقيم واستلام العينات.

مراقبة سلوكياته الأولية وانضباطه والتزامه بالمواعيد.

تدريبه على إدخال البيانات في الأنظمة الإلكترونية المختلفة داخل المؤسسة.

توعيته بالمهارات العامة لتسويق الخدمات، وخدمة العملاء.

تُعد هذه المرحلة بمثابة مرآة أولية لمدى قابلية الموظف للتأقلم، ولا يُسجّل خلالها ضمن الكادر الوظيفي الرسمي. وتُستخدم نماذج قوائم مراجعة خاصة (Checklists) لرصد أدائه في كل مجال تدريبي، وتختتم تلك الفترة بتقييم مباشر من قبل المشرف على تدريبه لقبوله في الوظيفة من عدمه.

رابعاً: فترة التجربة (Probation)

تُعد فترة التجربة امتداداً عملياً لمرحلة التهيئة، وتُستخدم كأداة لقياس مدى مواءمة الموظف للموقع الوظيفي الجديد، من خلال تقييم أدائه وسلوكياته وانخراطه المهني. وتعتمد المؤسسات الناجحة في هذه الفترة على أدوات كمية وكيفية، مثل قائمة المراجعة (Checklists) والمعايير السلوكية، فضلاً عن تغذية راجعة منضمة.

وفقاً لأطر إدارة الموارد البشرية، فإن وجود نظام واضح لفترة التجربة يسهم في تخفيض معدل التسرب الوظيفي، ويُسرّع من انخراط الموظف في بيئة العمل، ما يُحسن مؤشر الأداء الإجمالي للمنظمة.

بعد قبول الموظف مبدئياً، ينتقل إلى مرحلة التجربة التي تمتد لثلاثة أشهر مدفوعة الأجر، وهي بمثابة فترة اختبار حقيقية تُقيّم خلالها قدرات الموظف من خلال أدوات تقييم معيارية تشمل:

أداءه الفني في القسم الذي يعمل فيه.

مدى تحسنه مقارنة بمخرجات الخطة.

التزامه بالإجراءات التشغيلية والجودة والسلامة.

علاقاته مع الزملاء، سلوكه المهني، ومدى انخراطه في الفريق.

خلال هذه الفترة، لا يُمنح الموظف عقدًا وظيفيًا رسميًا، بل يبقى في إطار تدريبي مشروط، ويتم تقييمه باستخدام نماذج دورية وتحليل سلوكي وفني من قبل المشرفين المباشرين. ويُصدر تقرير توصية بعد نهاية هذه الفترة إما بالثبوت أو بعدم التجديد.

خامسًا: التدريب المستمر

يُعد التدريب المستمر أحد الركائز الأساسية في إدارة الموارد البشرية الحديثة، ويهدف إلى تطوير المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية للموظفين على مدى فترات متعاقبة، بما يضمن مواكبتهم المستمرة مع التغيرات التنظيمية والتقنية. وقد أكدت نظرية التعلم المستمر (Continuous Learning Theory) أن البيئة الديناميكية للمنظمات الصحية تتطلب أن يُنظر إلى التدريب ليس كحدث منعزل، بل كمسار دائم للتطوير المهني ينعكس بشكل مباشر على جودة الخدمات واستدامة الأداء.

بعد اجتياز فترة التجربة وتوقيع الموظف لعقده الرسمي، يبدأ في الاستفادة من برامج التدريب المستمر المندرجة تحت الخطة التدريبية السنوية التي يضعها قسم التدريب بالتنسيق مع الأقسام التخصصية. وتهدف هذه المرحلة إلى: رفع كفاءة العاملين في مهارات متقدمة مثل القيادة، الجودة، التواصل.

سد الفجوات التدريبية الفردية بناءً على تقييم الأداء السنوي.

تمكين الأخصائيين من مواكبة تطورات التحاليل والممارسات المخبرية الحديثة.

تمكين الفنيين من تعزيز مهاراتهم في التعامل مع الجمهور والضغط.

ويُلاحظ في الملفات أن التدريب المستمر يتم توثيقه عبر تقارير حضور، اختبارات قصيرة، ومؤشرات أداء نوعية، بالإضافة إلى التقييم السنوي الذي يُبنى على مؤشرات الكفاءات الفردية لكل موظف حسب التخصص.

سادسًا: الكفاءة المهنية

الكفاءة هي القدرة على إنجاز المهام المطلوبة بأعلى درجات الجودة والفعالية، ضمن وقت وتكلفة محددين. ويمكن تقسيمها إلى ثلاث أبعاد:

الكفاءة الفنية:

تشمل دقة تنفيذ التحاليل، استخدام الأجهزة، الالتزام بالتعليمات الفنية، والسرعة في إتمام المهام.

الكفاءة السلوكية:

تشمل المهارات الشخصية مثل التواصل مع الفريق والعملاء، احترام التسلسل الإداري، إدارة الوقت، وحل المشكلات.

الكفاءة المعرفية:

تتعلق بفهم النظريات المخبرية، القدرة على التعلم المستمر، تطبيق البروتوكولات الطبية، وربط المعرفة بالتطبيق.

وتُعد الكفاءة مؤشراً مركباً في الأداء المؤسسي، وغالباً ما يتم ربطها بمؤشرات الجودة، رضا العملاء، وتقييم الأداء السنوي.

وتُعد الكفاءة محصلة تراكمية للمراحل التدريبية الثلاث، وتدخل كمؤشر محوري في التقييم السنوي والمكافآت والتطوير الوظيفي.

سابعاً: الرضا الوظيفي عن التدريب

يُعتبر الرضا أحد المتغيرات النفسية المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأداء والكفاءة، ويعكس الانطباع العام للموظف عن بيئة العمل، العدالة التنظيمية، فرص التطوير، والعلاقات داخل الفريق.

وتؤكد النماذج السلوكية أن العلاقة بين التدريب والرضا علاقة طردية، حيث يؤدي شعور الموظف بالتمكين والتقدير إلى التزام أكبر وإبداع أعلى. كما أن قياس رضا الموظفين عن برامج التدريب وإشراكهم في اختيار البرنامج المناسب يمثل أداة تشخيصية مهمة لتحسين البرامج التدريبية باستمرار.

تُظهر ملفات الرضا الوظيفي في مختبرات دلتا أن الموظفين الذين خضعوا لتدريب مرحلي فعال (تهيئة + تجربة) ثم برامج تدريب مستمرة أظهروا مستويات أعلى من:

الالتزام والانضباط.

القناعة بمحتوى العمل.

التفاعل الإيجابي مع الزملاء والإدارة.

الرغبة في الاستمرار والترقي.

وقد تم قياس الرضا من خلال استبانات داخلية وربطه بمؤشرات الأداء، مما يعزز فرضية البحث التي تربط بين جودة التدريب والرضا المهني.

خاتمة الإطار النظري

يكشف الإطار النظري أن العلاقة بين التدريب المرحلي والمستمر ، من جهة، وبين الكفاءة والرضا الوظيفي، من جهة أخرى، هي علاقة تكاملية تقوم على التفاعل بين السياسات المؤسسية والخصائص الفردية للموظفين. ويُعد فهم هذه العلاقة شرطاً أساسياً لتصميم برامج تدريب فعالة، خصوصاً في البيئات الحساسة كالمختبرات الطبية.

في ضوء ما تقدم، يسعى هذا البحث إلى تقديم نموذج تحليلي لتقييم الأثر الفعلي لبرامج التهيئة، التجربة، والتدريب المستمر، على الكفاءة والرضا المهني، وذلك من خلال دراسة حالة مختبرات دلتا الطبية في المملكة العربية السعودية، باستخدام أدوات تحليل إحصائي تدعم بناء توصيات قابلة للتطبيق في بيئات مماثلة.

المنهجية وطرق البحث:

منهج البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الكمي التحليلي الوصفي، نظرًا لملاءمته لطبيعة الظاهرة المدروسة والمتمثلة في قياس أثر برامج التدريب المرحلي (التهيئة والتجربة) وبرامج التدريب المستمر المبني على الخطة السنوية على كفاءة الأخصائيين والفنيين في مختبرات دلتا الطبية.

يتيح هذا المنهج دراسة العلاقة بين المتغيرات من خلال أدوات كمية قابلة للقياس الإحصائي، مما يعزز من إمكانية تعميم النتائج على حالات مشابهة في القطاع الصحي، ويُسهّم في تقديم توصيات عملية مبنية على نتائج واقعية. وقد تم اختيار هذا المنهج استنادًا إلى ما أثبتته الأدبيات السابقة من فعالية هذا النوع من المناهج في قياس العلاقة بين التدريب والأداء المهني، خصوصًا في القطاع الصحي.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون المجتمع الفعلي للدراسة من الفنيين (Technicians/Reception) والأخصائيين (Technologists) العاملين في مختبرات دلتا الطبية، الذين أكملوا مراحل التدريب المرحلي (التهيئة والتجربة)، واستمروا على رأس العمل خلال فترة الدراسة، مع توفر بيانات تقييم أداء كاملة لهم.

وبسبب تباين حالات الموظفين (مثل من هم في فترة التجربة أو من غادروا مؤخرًا)، تم اعتماد عينة قصدية طبقية ضمن هذا المجتمع، اختيرت بحيث:

تشمل الفنيين والأخصائيين بنسب تمثيلية.

تضم فقط من أكملوا التدريب ويملكون سجلات أداء وتحسن موثقة.

تراعي التنوع الجنسي والمكاني داخل فروع مختبرات دلتا.

بلغ حجم العينة المستهدفة XX موظفًا، وهي كافية لتحقيق أهداف البحث، مع مراعاة التوزيع الطبيعي للعينة

وتحقق شروط التحليل الإحصائي لاحقًا.

أخلاقيات البحث

حرص الباحث على مراعاة الأخلاقيات البحثية التالية:

- الحصول على موافقة إدارية رسمية من جهة العمل.
- إشعار المشاركين بالطبيعة الطوعية للمشاركة.
- ضمان سرية الهوية والبيانات وعدم استخدامها لأغراض غير بحثية.
- استخدام الأدوات البحثية فقط في إطار الدراسة وعدم نشر النتائج إلا بعد تحليلها بصورة علمية.

أدوات الدراسة:

أدوات تقييم الدراسة

اعتمدت الدراسة على أدوات تقييم كمية وشبه كمية صادرة عن قسم التدريب والتطوير في مختبرات دلتا الطبية، والتي تُستخدم فعليًا لتوثيق أداء الإخصائيين والفنيين ومتابعة تقدمهم في البرامج التدريبية المختلفة. وقد تم تصنيف هذه الأدوات ضمن ثلاث مجموعات رئيسية:

ملفات تقارير التدريب الدورية

تشمل مجموعة من الجداول والتقارير التي توثق البرامج التدريبية للفنيين والأخصائيين، بدءًا من خطط التدريب والتوزيع الزمني، مرورًا بتسجيل نسب الإنجاز والتقدم، وانتهاءً بأسئلة تقييمية بسيطة أو اختبارات قصيرة تقيس مدى استيعاب البرنامج. كما تم الرجوع إلى بيانات رضا الموظفين عن برامج التدريب لدعم المؤشرات النفسية والمعنوية المرتبطة بالبرامج. أيضا تتضمن هذه الملفات مؤشرات أداء الكفايات (الجدارات) والتي توضح مدى التطور الفردي، وتساعد في تتبع الأثر التدريبي على كل موظف.

قوائم المراجعة (Checklists)

وهي قوائم مراجعة معتمدة من قبل إدارة التشغيل، تُستخدم لتوثيق تدريب الموظفين لفترتي التهيئة والتجربة في مختلف المجالات الأخصائية مثل الكيمياء الحيوية، الأحياء الدقيقة، أمراض الدم وأمراض المناعة وأقسام مختصة أخرى؛ والفنية مثل: سحب العينات، السلامة، والاستقبال، وغيرها. وتحتوي على مؤشرات محددة لقياس إتقان المهارات الفنية، وسلوكيات العمل، وتوثيق اجتياز الموظف للمهام المنوطة به.

تقييم فترات التهيئة والتجربة

وتُستخدم لتقييم الموظفين بعد إتمام فترتي التهيئة (Onboarding) والتجربة (Probation)، وتشمل أسئلة كمية ونوعية تقيّم الأداء العام، القابلية للاستمرار في الوظيفة، والسلوك المهني من وجهة نظر المدير المباشر.

تم عمل استبانة جديدة (Questionnaire) وهي الأداة الرئيسة التي أُعدت خصيصًا لأغراض هذا البحث، وتضمنت

4 محاور رئيسية:

- جودة التدريب خلال فترة التهيئة في الأسبوعين الأولين للموظفين الجدد.
 - فعالية التدريب خلال فترة التجربة (الثلاثة أشهر) لنفس الموظفين.
 - استمرارية التدريب والتطوير ضمن الخطة التدريبية السنوية.
 - مؤشرات الأداء المرتبطة بالتدريب (الدقة، السرعة، رضا العملاء، تقارير الجودة الداخلية)
- وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس إجابات المشاركين، كما تم عرض الاستبانة على لجنة خبراء في التدريب والموارد البشرية والجودة لضمان الصدق الظاهري والوضوح اللغوي.

إجراءات جمع البيانات

- الحصول على موافقة الإدارة العليا بمختبرات دلنا الطبية بخصوص استخدام ملفات التدريب ونشر الاستبانة الأساسية.
- توزيع الاستبانة إلكترونياً من خلال البريد الداخلي المؤسسي.
- تحديد فترة أسبوعين لتعبئة الاستبيان.
- جمع البيانات وتحويلها إلى ملف Excel لمعالجتها ومن ثم إدخالها في برنامج PSPP لتحليلها.
- ضمان سرية البيانات وعدم ربط النتائج بأسماء المشاركين.

التحليلات الإحصائية المستخدمة

بُنيت أدوات التحليل الإحصائي على نوعية البيانات المتوفرة ضمن الملفات المعتمدة، مع التركيز على أدوات مرنة وملائمة للبيانات الكمية وشبه الكمية، باستخدام برنامج PSPP مفتوح المصدر. وتشمل التحليلات المستخدمة ما يلي:

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

يُستخدمان لقياس الاتجاهات العامة في تقييم الأداء ومستوى الرضا، واكتشاف التباين بين الأفراد أو التخصصات، وتحديد النزعة المركزية والانحرافات المحتملة.

اختبار T-Test المستقل (Independent Sample T-Test)

يُستخدم عند المقارنة بين مجموعتين أساسيتين من الفنيين أو الأخصائيين (مثل من تلقوا برامج التدريب المرحلي مقابل من لم يتلقوها كاملاً)، بشرط أن تكون العينة مناسبة وذات توزيع طبيعي.

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)

يُستخدم لمقارنة كفاءة العاملين بحسب نوع البرنامج التدريبي، أو المقارنة بينهم ضمن إطار الفروع والمراكز داخل المجموعة، ويساعد في تحديد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات فأكثر.

تحليل الانحدار البسيط والمتعدد (Regression Analysis)

يُستخدم لقياس مدى تأثير البرامج التدريبية (التهيئة، التجربة، التدريب المستمر) على مؤشرات الكفاءة والرضا، بما يسمح بفهم العلاقة السببية بين المتغيرات.

يُعد هذا التحليل مهمًا لتقدير مدى مساهمة كل نوع تدريب في تفسير التباين في نتائج الأداء.

معامل الارتباط لبيرسون (Pearson Correlation Coefficient)

يُستخدم لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستمرة، مثل العلاقة بين عدد البرامج التدريبية ومستوى الرضا أو بين التقييمات الفنية ومؤشرات الأداء.

تحليل الثبات (Reliability Analysis) باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

يُستخدم لقياس اتساق محاور الاستبانة الداخلية، والتأكد من أن المحاور الفرعية تعكس متغيرًا كليًا موثوقًا به يمكن الاعتماد عليه في التحليلات الإحصائية اللاحقة.

ملاحظة: تم استبعاد اختبار "كولموغوروف-سميرنوف" لقياس التوزيع الطبيعي بشكل مباشر من الخطة البحثية لعدم الحاجة إلى ذكره صراحة، واعتُبر التوزيع الطبيعي شرطًا ضمنيًا لسلامة تطبيق التحليلات الأخرى مثل T-Test وANOVA.

أسباب اختيار التحليلات الإحصائية

تم اختيار التحليلات الإحصائية المستخدمة في هذا البحث بناءً على مجموعة من الاعتبارات العلمية والمنهجية المدروسة، وهي كما يلي:

توافق التحليلات مع طبيعة البيانات والأدوات

نظرًا لاعتماد البحث على استبانات كمية منظمة وملفات تقييم رقمية مهيكلية من قسم التدريب، فإن التحليل الكمي المباشر مثل التحليل الوصفي واختبارات المتوسطات (T-Test) يوفر أدوات دقيقة لفهم الأنماط وتحديد التباينات بين المتغيرات المختلفة.

الحاجة لاختبار الفروق بين الفروع والتخصصات

يسمح استخدام اختبار T-Test واختبار التباين (ANOVA) بالكشف عن التباينات المحتملة بين المجموعات مثل الفروع الجغرافية المختلفة أو الأقسام الفنية المتعددة..

قياس العلاقة بين المتغيرات الأساسية

يوفر معامل الارتباط (Pearson Correlation) أداة دقيقة لفحص العلاقات بين متغيرات مثل عدد البرامج التدريبية ومستوى الرضا أو الأداء الفني.

فحص تأثير البرامج على الأداء بشكل مباشر

يمثل تحليل الانحدار (Regression) أداة محورية لقياس مدى تأثير البرامج الثلاثة (التهيئة، التجربة، التدريب المستمر) على كفاءة الموظفين، من حيث الأداء أو الالتزام أو التقييمات المرحلية.

التحقق من صدق وثبات أدوات البحث

يتم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لاختبار اتساق محاور الاستبانة وضمان موثوقيتها الداخلية، وهو إجراء ضروري قبل الشروع في التحليلات المتقدمة.

إتاحة الأدوات المناسبة من خلال منصات مجانية مرنة

إن اعتماد البرنامج الإحصائي PSPP البديل المجاني لـ SPSS يعزز قدرة الباحث على إجراء تحليلات شاملة دون الحاجة إلى أدوات مكلفة، وهو ما يتماشى مع متطلبات البحث الأكاديمي التطبيقي.

حدود الدراسة :

تخضع هذه الدراسة للحدود التالية:

الحدود الموضوعية: تنحصر الدراسة في تقييم أثر التدريب المرحلي (التهيئة والتجربة) وبرامج التطوير السنوية على الكفاءة المهنية للعاملين في المختبرات، دون التطرق إلى العوامل الأخرى كالحوافز أو بيئة العمل.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على الفنيين (Technicians/Reception) والأخصائيين (Technologists) في مختبرات دلتا الطبية، نظرًا لأنهم يمثلون جوهر العمليات التشغيلية الأساسية (Core Operations)، ويشملهم التدريب المرحلي مباشرة، دون إجراء الدراسة على بقية الكوادر الإدارية أو المساندة.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على مختبرات دلتا الطبية المنتشرة داخل المملكة العربية السعودية، باعتبارها بيئة تطبيقية نموذجية لبرامج التدريب المرحلي والمستمر، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على منشآت أخرى تختلف في البنية أو النظام التدريبي.

الحدود الزمانية: يغطي البحث الفترة من يناير 2024 حتى أكتوبر 2025، وهي فترة كافية لرصد أثر برامج التدريب المرحلي وتقييم التحسن في الأداء وفقًا للتقارير الداخلية.

الحدود المنهجية: تم اعتماد المنهج الكمي التحليلي الوصفي، دون اللجوء إلى الأدوات النوعية (مثل المقابلات المفتوحة أو الملاحظات الميدانية)، بهدف الوصول إلى نتائج كمية قابلة للتحليل الإحصائي المباشر.

[المراجع:](#)

إدارة التدريب، منصة قوى

<https://www.qiwa.sa/ar/service-overview/business-owners/manage-current-employees/training-management>

ساعات التدريب المستمر، منصة ممارس بلس – هيئة التخصصات الصحية (SCFHS)

<https://scfhs.org.sa/ar/Mumares>

موقع مختبرات دلتا الطبية

<https://www.delta-medlab.com/about>

Jayalakshmy et al. (2022):

Jayalakshmy, P. L., S., & D. S. (2022). *The Impact of Open Vs. Closed Blood Collection on Specimen Quality, Health Care Worker Safety, & Work Efficiencies, at a Tertiary Care Centre in South India.*

Journal of Evolution of Medicine and Dentistry, 7(5), 1-10.

<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-of-Open-Vs.-Closed-Blood-Collection-on-%26-S.-P.L./b6ab5a05271580c14700f7cc8ed2c91df22ad01f>

[S.-P.L./b6ab5a05271580c14700f7cc8ed2c91df22ad01f](https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-of-Open-Vs.-Closed-Blood-Collection-on-%26-S.-P.L./b6ab5a05271580c14700f7cc8ed2c91df22ad01f)

Singh, S., Dhillon, B. S., Bhattacharya, S., et al. (2020). Effectiveness of a training program about bio-medical waste management on the knowledge and practices of health-care professionals at a tertiary care teaching institute of North India. *Journal of Education and Health Promotion*, 28 May 2020.

DOI: <https://www.semanticscholar.org/paper/Effectiveness-of-a-training-program-about-waste-on-.Singh-Dhillon/407e5aed46ba39f67fed51fd76d1bda9b30fe116>

Chavan, P., Bhat, V., Poladia, P., Tiwari, M., & Naresh, C. (2019). *Reduction in sample rejections at the preanalytical phase – Impact of training in a tertiary care oncology center. Journal of Laboratory Physicians.*

<https://elicit.com/review/95746dbc-ab8b-4031-9716-7275c5da558f/source/df88ed2df7e0470c98e097a63ffb5a32>

Batool, H., Mumtaz, A., Qadeer, S., & Bakht, Z. A. (2018). *Impact of Supervised Phlebotomy Training Programme on Performance Skills of Phlebotomy Staff. Annals of King Edward Medical University*, 24(2), 54-58.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Supervised-Phlebotomy-Training-Programme-Staff-Batool/28630b2c4193ebe8425f92ac2e4a2d3cd146010b>

Mahmoud, A., & Sabry, S. (2019). Safety Training Program for Clinical Laboratory Workers Regarding Prevention of Occupational Hazards. *American Journal of Nursing Research*.

<https://elicit.com/review/95746dbc-ab8b-4031-9716-7275c5da558f/source/95790e7441dd4b84b06cdd37b201b474>

الربيع، ي. م. أ، والمرهضي، س. غ. ر. (2025). أثر التدريب على جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة بأمانة العاصمة صنعاء. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*.

<https://elicit.com/review/ac49eb62-b0bf-472c-b656-c970a1cbb4c8/source/9129de3fa0c045bd83e885756bf071a1>

المخلافي، ر.، العامري، ع.، والجعفري، ف. (2023). أثر التدريب على أداء العاملين في المستشفى الجمهوري التعليمي العام في مدينة تعز. *مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية والتطبيقية*.

<https://elicit.com/review/ac49eb62-b0bf-472c-b656-c970a1cbb4c8/source/11e8d14846e642498279ef7723e4247c>

Obaid, H., & Mohammed, S. (2020). *Effectiveness of Educational Program on Nurses' Knowledge Toward Nursing Management for Patients Undergoing Percutaneous Coronary Intervention in Cardiac Center at Al-Dewaniyah City. Journal of Cardiac Nursing.*

[Enhancing Nursing Knowledge in Cardiac Care | Elicit](#)

Soliman, M., El-Sabaa, H. A., & El-Kashif, M. L. (2020). The Effect of On-job Training Sessions on Improving Nurses' Information, Practical Achievement and Their Satisfaction Regarding Patients Suffering from Early Postpartum Hemorrhage. *Journal of Nursing Education and Practice*, 10(5), 45-51.

<https://elicit.com/review/95746dbc-ab8b-4031-9716-7275c5da558f/source/0d941bd8c7a84c40b0cdccded521ceb4>

العزام، أ. أ. ، و مهدي، ل. ف. (2018). أثر التدريب المبني على الكفايات في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الجامعية الأردنية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 34(4)، 232-245.

[أثر التدريب المبني على الكفايات في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الجامعية الأردنية | Semantic Scholar](#)

Balbua, A. M., Othman, S., Rizg, A., Fadin, R., & Drak, Z. (2018). The awareness and attitude regarding hand hygiene among healthcare professionals and students in several Ministry of Health hospitals in Jeddah, Saudi Arabia: A multicentric study. *Journal of Evolution of Medical and Dental Sciences*, 7(5), 221-229.

<https://www.semanticscholar.org/paper/THE-AWARENESS-AND-ATTITUDE-REGARDING-HAND-HYGIENE-A-Balbua-Othman/87f62c70ce928c4ffc1e7c5d118b9f65d8ae7d6c>

الخالدي، أ. ح. س. (2023). *تضمين المهارات الناعمة في البرامج التدريبية. العلوم التربوية.*

<https://elicit.com/notebook/297de56e-5498-45e0-a963-cf648dea2814#1853bf86aef9a430dd908616eb4590c7>

Hussein, N. H., & Elsaïad, H. S. A. (2021). Impact of Soft Skills Training Program on Head Nurses' Performance. *Egyptian Journal of Health Care*.

article_196858_6eef23538398a2be6071a0039b1814f5.pdf