

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الأعمال



دور إدارة التدريب في إدارة التغيير في التحول الصحي

إعداد الطالب/

حسين علي المطيري

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

٤	مقدمة:
٥	مشكلة الدراسة:
٦	أهمية الدراسة:
٧	أهداف الدراسة:
٧	تساؤلات الدراسة:
٨	فروض الدراسة:
٩	الدراسات السابقة:
١٤	المنطلقات النظرية للدراسة:
١٦	المنهجية وطرق البحث:
١٧	أدوات الدراسة:

مقدمة:

إدارة التدريب تلعب دورًا أساسيًا في دعم جهود إدارة التغيير خلال التحول الصحي، حيث يعتبر التحول الصحي أحد أهم المراحل التي تمر بها القطاعات الصحية، تشمل هذه العملية تحسين البنية التحتية وتطوير الأنظمة الطبية وتوفير الخدمات الصحية بجودة عالية، ومع التحديات التي تواجهها المؤسسات الصحية خلال هذه المرحلة، تصبح الحاجة إلى تهيئة الكوادر البشرية وتدريبها ضرورة ملحة لضمان النجاح في تحقيق الأهداف المرجوة.

تأتي إدارة التدريب هنا كأحد الأدوات الرئيسية في إعداد الكوادر وتطويرها، حيث تهدف إلى تمكين الأفراد من التكيف مع المتغيرات الجديدة وتعزيز كفاءاتهم وقدراتهم، يمكن النظر إلى إدارة التدريب كعامل محفز يساعد الموظفين على تقبل التغيير وفهم متطلباته، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وتجنب مقاومة التغيير. إضافةً إلى ذلك، تسهم برامج التدريب الموجهة في تزويد العاملين بالمهارات والمعرفة المطلوبة، سواء كانت تقنية أو إدارية، لتمكينهم من تقديم خدمات طبية أفضل تتماشى مع المعايير العالمية.

إدارة التدريب تتضمن استراتيجيات مختلفة، مثل: التدريب المستمر، وتنظيم ورش العمل، وإعداد الكفاءات، تلعب هذه الاستراتيجيات دورًا رئيسيًا في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للتغيير وتعزز الابتكار، وهو ما يساعد في نجاح التحول الصحي.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة البحث في الحاجة إلى فهم دور إدارة التدريب في تعزيز إدارة التغيير خلال التحول الصحي. ففي ظل التحولات السريعة التي يشهدها القطاع الصحي، يصبح من الضروري تحليل الكيفية التي تساهم بها إدارة التدريب في تسهيل عملية التغيير وتحسين الأداء الوظيفي للكادر الطبي والإدارة، فعلى الرغم من الجهود المبذولة لتحقيق التحول الصحي، تواجه المؤسسات تحديات عدة، من بينها مقاومة الموظفين للتغيير، وضعف التكيف مع الأنظمة الجديدة، وغياب المهارات والمعرفة اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

تؤثر التحولات في القطاع الصحي بشكل مباشر على الموظفين، حيث يتطلب التحول التكيف مع أساليب عمل جديدة وأنظمة مبتكرة، هنا يظهر دور التدريب كعامل مساعد في تجاوز هذه التحديات، لكن السؤال هو: هل يتم توظيف إدارة التدريب بشكل استراتيجي لتوجيه التغيير بطريقة فعالة؟ وهل برامج التدريب الحالية كافية لتمكين الكادر من مواكبة التحولات؟

رغم أهمية إدارة التدريب في تسهيل إدارة التغيير، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تتناول دور إدارة التدريب بشكل محدد وعملي في دعم التحول الصحي في المنطقة العربية، ورغم أن العديد من الدراسات ركزت على أهمية التدريب أو إدارة التغيير بشكل منفصل، إلا أن الدراسات التي تربط بينهما وتتناول دور التدريب كأداة استراتيجية لدعم التحول الصحي تبقى محدودة. لذلك، فإن هذه الفجوة البحثية تستدعي استكشاف هذا الدور بشكل أعمق، وتحديد الكيفية التي يمكن من خلالها الاستفادة من إدارة التدريب لدعم وتحقيق أهداف التحول الصحي.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذا البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة التدريب ودورها في إدارة التغيير، خصوصًا في سياق التحول الصحي، يسهم البحث في سد الفجوة المعرفية حول العلاقة بين التدريب والتغيير في المؤسسات الصحية، ويقدم إطارًا نظريًا لدراسة كيفية توظيف التدريب كأداة استراتيجية لدعم التحول، كما يضيف البحث فهمًا أعمق للآليات والاستراتيجيات الفعالة التي يمكن اتباعها لتهيئة الكوادر الصحية وتحسين قابليتها للتكيف مع التغييرات الجديدة، مما يمكن الباحثين والأكاديميين من بناء قاعدة معرفية تعتمد على دراسات واقعية محدثة.

الأهمية العملية:

من الناحية العملية، يساعد هذا البحث صانعي القرار ومديري الموارد البشرية في القطاع الصحي على تطوير استراتيجيات تدريب تتماشى مع أهداف التحول الصحي، حيث يمكن للمؤسسات الصحية الاستفادة من النتائج في تصميم برامج تدريب تركز على تنمية مهارات الكادر الطبي والإداري للتعامل مع التغييرات التنظيمية والتكنولوجية، كما يتيح هذا البحث إمكانية تحسين عمليات التغيير وتقليل المقاومة من قبل الموظفين، مما يرفع من كفاءة الأداء العام للمؤسسات الصحية ويعزز جودة الخدمات المقدمة، مما يسهم في تحقيق أهداف التحول الصحي بشكل أكثر فعالية وكفاءة.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

- دراسة تأثير إدارة التدريب على نجاح عملية التحول الصحي وتكيف الكوادر الصحية مع التغييرات التنظيمية.

الأهداف الفرعية:

١. تحديد دور البرامج التدريبية في تحسين كفاءة الكادر الصحي للتكيف مع التحول.
٢. استكشاف تأثير التدريب على تقبل الموظفين للتغيير وتقليل مقاومته.
٣. قياس الأثر الإحصائي للتدريب على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.
٤. تقييم فاعلية استراتيجيات إدارة التدريب الحالية في المؤسسات الصحية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

- ما هو تأثير إدارة التدريب على نجاح عملية التحول الصحي وتكيف الكوادر الصحية مع التغييرات؟

التساؤلات الفرعية:

١. ما هي البرامج التدريبية التي تسهم في تعزيز كفاءة الكوادر الصحية للتكيف مع التغيير؟
٢. كيف يؤثر التدريب على تقبل الموظفين للتغيير وتقليل مقاومتهم له؟
٣. ما مدى تأثير التدريب على تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي؟
٤. كيف تساهم استراتيجيات إدارة التدريب الحالية في دعم التحول الصحي؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التدريب ونجاح التحول الصحي وتكيف الكوادر الصحية مع التغيير.

الفرضيات الفرعية:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية البرامج التدريبية وكفاءة الكوادر الصحية في التكيف مع التغيير.
٢. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب على تقبل الموظفين للتغيير في المؤسسات الصحية.
٣. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب على تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

٤ . يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين المؤسسات الصحية التي تطبق استراتيجيات تدريب فعالة وتلك التي لا تطبقها في تحقيق أهداف التحول الصحي.

الدراسات السابقة:

١ . الغول، مسعود بلقاسم إبراهيم. (٢٠٢٣). "أثر فاعلية البرامج التدريبية على أداء العاملين في

المؤسسات الصحية: دراسة تطبيقية على مركز طرابلس الطبي"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى تأثير البرامج التدريبية على أداء العاملين في مركز طرابلس الطبي، حيث ركزت على دور التدريب كعنصر أساسي في تحسين أداء الكوادر الطبية والإدارية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من الموظفين في المركز. وأظهرت النتائج أن البرامج التدريبية ذات الفاعلية العالية تسهم بشكل ملحوظ في تعزيز مهارات الموظفين وقدراتهم على أداء مهامهم بكفاءة، مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. كما أشارت النتائج إلى أهمية مواصلة محتوى التدريب مع احتياجات العاملين العملية، الأمر الذي يسهم في تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم نحو الأداء الأمثل. أوصت الدراسة بضرورة تطوير البرامج التدريبية بشكل مستمر وتحسين جودتها لضمان تحقيق النتائج المرجوة، بالإضافة إلى توفير الموارد اللازمة لتنفيذ هذه البرامج بشكل فعال.

٢. الديحاني، محمد شباب رفاعي، و العواودة، وليد مجلي. (٢٠١١). "أثر فاعلية تطبيق البرامج

التدريبية في أداء العاملين: دراسة ميدانية على الحرس الوطني الكويتي"

تناولت هذه الدراسة أثر البرامج التدريبية على أداء العاملين في الحرس الوطني الكويتي، مع التركيز على فاعلية البرامج التدريبية في رفع مستوى الكفاءة والجاهزية. هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التدريب في تحسين مهارات العاملين وتطوير قدراتهم على أداء مهامهم بكفاءة، من خلال استقصاء آرائهم حول جودة البرامج التدريبية وتأثيرها الفعلي على أدائهم. اعتمد الباحثان على منهج وصفي تحليلي وقاما بجمع البيانات عبر استبيانات وزعت على عينة من العاملين في الحرس الوطني. أظهرت النتائج أن البرامج التدريبية التي تُطبق بشكل فعال تسهم في رفع جاهزية العاملين وأدائهم العام، كما أشارت إلى أن جودة التدريب وتوافق محتواه مع متطلبات العمل من العوامل الحاسمة في تحقيق الأثر الإيجابي للتدريب. خلصت الدراسة إلى ضرورة تطوير استراتيجية شاملة للتدريب تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للحرس الوطني، وتوصي بتعزيز الموارد وتحديث البرامج بما يتلاءم مع التطورات والاحتياجات الفعلية للمؤسسة

٣. الداود، وفاء حسين أحمد، و عبدالمطلب، محمد محضار. (٢٠٢٠). "أثر التدريب للموارد

البشرية في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة حالة مستشفى الملك المؤسس عبدالله

الجامعي في المملكة الأردنية الهاشمية"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير التدريب للموارد البشرية على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي بالأردن. ركزت الدراسة على كيفية إسهام البرامج التدريبية في تطوير كفاءات العاملين داخل المستشفى وتأثير ذلك على تقديم خدمات طبية ذات جودة أعلى. استخدمت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا لجمع البيانات، حيث وزعت استبيانات على عينة من

الموظفين في المستشفى، إضافةً إلى المقابلات التي أجريت مع بعض الأفراد للتعلم في فهم تأثير التدريب. أظهرت النتائج أن التدريب المنتظم والشامل للعاملين يؤثر إيجابياً على جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى، كما يساهم في تحسين رضاهم ورفع مستويات الثقة في الأداء الصحي. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب المستمر والتركيز على تحديث المهارات العملية والطبية للكوادر العاملة، مما يساعد في توفير خدمات صحية متميزة تلبي احتياجات المرضى.

٤. طلفاح، عبدالله خلف عبدالله، و الشورة، محمد سليم خليف. (٢٠١٩). "تطبيق معايير اعتماد

المستشفيات وأثرها في جودة الخدمات الصحية الأردنية: الدور الوسيط لسلوك القائد"

تناولت هذه الدراسة أثر تطبيق معايير اعتماد المستشفيات على جودة الخدمات الصحية في الأردن، مع التركيز على دور سلوك القائد كعامل وسيط يعزز من تأثير هذه المعايير على جودة الخدمة. سعت الدراسة إلى فهم مدى تأثير القادة في توجيه وتنفيذ المعايير الاعتمادية وتطوير الأداء الصحي. اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيانات موزعة على العاملين في المستشفيات الأردنية، إضافةً إلى مقابلات مع قيادات صحية. أظهرت النتائج أن تطبيق معايير الاعتماد بشكل فعال يساهم في تحسين جودة الخدمات الصحية، وأن سلوك القائد يلعب دوراً محورياً في تحقيق هذه النتائج من خلال تشجيع الكوادر وتوجيهها نحو الالتزام بالمعايير. وأوصت الدراسة بضرورة تأهيل القادة في القطاع الصحي لتعزيز سلوكياتهم القيادية بما يساهم في تحسين التزام العاملين وتطبيق معايير الاعتماد بكفاءة لضمان جودة عالية في الخدمات الصحية.

٥. الوقفي، علي عوض، و جواد، شوقي ناجي. (٢٠٠٤). "تطوير ثقافة المنظمة لتحسين الأداء

المؤسسي في البنوك التجارية الأردنية"

هدفت هذه الدراسة إلى بحث كيفية تطوير ثقافة المنظمة كوسيلة لتعزيز وتحسين الأداء المؤسسي في البنوك التجارية في الأردن، حيث ركزت على دور الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة في تحقيق الكفاءة المؤسسية والارتقاء بالأداء. اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي، حيث قامت بجمع البيانات من العاملين في البنوك الأردنية باستخدام الاستبيانات. وخلصت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً لتطوير الثقافة التنظيمية على الأداء المؤسسي في البنوك، حيث ترتبط ثقافة المنظمة بعوامل التحفيز والتمكين التي تعزز من فعالية العمل المؤسسي. أوصت الدراسة بضرورة التركيز على تحسين جوانب الثقافة المؤسسية لدعم الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف البنوك.

٦. مضوي، علي خالد، و عبيد، غادة عبيد حامد. (٢٠١٥). "إدارة الجودة الشاملة ودورها في

تطوير مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم: دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا"

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة على تطوير مؤسسات التعليم العالي، وتحديدًا في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بولاية الخرطوم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات الموجهة للعاملين في الجامعة. أظهرت النتائج أن تطبيق إدارة الجودة الشاملة يساهم في تحسين كفاءة الأداء الأكاديمي والإداري داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تحقيق رضا أعلى للطلاب وأعضاء هيئة التدريس. وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في تطبيق إدارة الجودة الشاملة كاستراتيجية مستدامة لتطوير جودة التعليم وتحسين بيئة العمل الأكاديمية والإدارية.

٧. نبوي، عبدالرؤوف محمد عبدالرؤوف، فتحي، سامية أحمد، و عبية، حنان محمد محمود أحمد.

(٢٠٢٢). "العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات بالتطبيق على قطاع شركات

تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى"

استهدفت هذه الدراسة تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقدرة الشركات على الاحتفاظ بالكفاءات

ضمن قطاع شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي

التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على العاملين في شركات الدهانات بهدف قياس أبعاد جودة الحياة

الوظيفية وعلاقتها برغبة الموظفين في الاستمرار بالعمل. أظهرت النتائج أن تحسين جودة الحياة

الوظيفية يسهم بشكل كبير في زيادة ولاء الموظفين وقدرتهم على الاحتفاظ بالكفاءات، وهو ما يعزز

استقرار القوى العاملة داخل الشركات. وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على تطوير بيئة العمل

لتحسين جودة الحياة الوظيفية، مما يعزز من استدامة الأداء المؤسسي في شركات الدهانات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

١. نظرية التغيير التنظيمي

تركز نظرية التغيير التنظيمي على كيفية تكيف المؤسسات مع التغييرات البيئية من خلال استراتيجيات تتعلق بإدارة التغيير، تعتبر هذه النظرية أساساً لفهم كيفية تأثير التغييرات على هيكل المؤسسة وثقافتها وفقاً لنموذج كوتر (Kotter)، تمر عمليات التغيير عبر ثماني خطوات، تبدأ من خلق الحاجة للتغيير وصولاً إلى ترسيخ التغييرات في ثقافة المؤسسة، هذا النموذج يُساعد على توضيح كيفية إدماج التدريب في سياق إدارة التغيير من خلال التدريب، يمكن للموظفين فهم أهداف التغيير وتطوير المهارات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

٢. نظرية التعلم التنظيمي

تُعتبر نظرية التعلم التنظيمي حجر الزاوية في تطوير الكفاءات البشرية داخل المؤسسات، تنص هذه النظرية على أن التعلم ليس فقط عملية فردية، بل هو عملية جماعية تُعزز من الابتكار والتكيف في بيئات العمل المتغيرة. وفقاً لسينجس (Senge)، تعتبر المؤسسات المتعلمة قادرة على التكيف مع التغييرات والتحديات بشكل أفضل من غيرها، تساهم البرامج التدريبية في تعزيز التعلم الجماعي، حيث يُشجع الموظفون على تبادل المعرفة وتطوير مهارات جديدة.

٣. نظرية التحفيز

تُعتبر نظرية التحفيز من العناصر الأساسية التي تؤثر على الأداء في بيئة العمل. تركز هذه النظرية على العوامل التي تحفز الأفراد على تحسين أدائهم، مثل العوامل المالية، والمكافآت، والتقدير. وفقًا لنموذج ماسلو (Maslow)، يُعتبر تحقيق الاحتياجات الأساسية شرطًا لتحفيز الأفراد لتحقيق أداء عالٍ. في سياق إدارة التغيير، يلعب التدريب دورًا مهمًا في تحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم وزيادة انخراطهم في التغييرات المطبقة.

٤. نظرية إدارة الجودة الشاملة

تركز نظرية إدارة الجودة الشاملة على تحقيق الجودة العالية في جميع جوانب العمل. تتضمن هذه النظرية تحسين العمليات، وزيادة رضا العملاء، وتطوير كفاءات الموظفين. تُعتبر البرامج التدريبية جزءًا لا يتجزأ من استراتيجية إدارة الجودة، حيث تُساعد في تحسين مهارات الموظفين وتعزيز قدرتهم على تحقيق أهداف الجودة. وفقًا لدراسة قام بها جوران (Juran)، فإن التدريب المستمر يُعتبر أحد العناصر الأساسية لضمان تحقيق الجودة.

٥. نظرية القيادة التحويلية

تُشير نظرية القيادة التحويلية إلى قدرة القادة على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف عالية. تعتبر هذه النظرية أساسية لفهم كيف يمكن للقادة أن يساهموا في إدارة التغيير من خلال تحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة في عمليات التغيير. وفقًا لباس (Bass)، يتطلب النجاح في إدارة التغيير وجود قادة يتمتعون بمهارات تحفيزية وتواصل فعال. هذا يتطلب أيضًا توفير برامج تدريبية تُساعد القادة على تطوير مهاراتهم القيادية.

المنهجية وطرق البحث:

تعتبر المنهجية وطرق البحث جزءًا أساسيًا من أي دراسة أكاديمية، حيث تساهم في تحديد الإطار الذي سيتم من خلاله إجراء البحث وجمع البيانات في هذه الدراسة، سيتم اعتماد المنهجية التالية:

١. **المنهج الوصفي التحليلي:** سيتم استخدام المنهج الوصفي لفهم دور إدارة التدريب في إدارة التغيير في التحول الصحي، هذا المنهج سيمكن الباحث من جمع المعلومات حول الخصائص والعوامل المرتبطة بالموضوع.
٢. **تصميم الاستبانة:** سيتم تصميم استبانة تتضمن مجموعة من الأسئلة المصممة بعناية، تشمل أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة لقياس تأثير التدريب على الأداء في السياق الصحي، ستتناول الأسئلة جوانب مثل فعالية البرامج التدريبية واحتياجات العاملين في القطاع الصحي.
٣. **عينة البحث:** سيتم اختيار عينة مكونة من ١٠٠ مشارك من العاملين في المؤسسات الصحية. سيتم اختيار المشاركين بشكل عشوائي لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية، مما يعزز من موثوقية النتائج.
٤. **جمع البيانات:** سيتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة على المشاركين، سواء بشكل مباشر أو إلكتروني، لتسهيل عملية الإجابة وضمان مشاركة أكبر عدد ممكن من الأفراد.
٥. **تحليل البيانات:** سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبانة. سيتضمن التحليل حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبارات الفرضيات، مما يساعد في استنتاج النتائج بدقة.

٦. التفسير والنقاش: بعد تحليل البيانات، سيتم تفسير النتائج ومناقشتها في سياق الأدبيات

السابقة. سيتمكن هذا من تحديد مدى دعم الفرضيات المطروحة في الدراسة.

أدوات الدراسة:

ستكون الأداة الأساسية المستخدمة في هذه الدراسة هي الاستبانة، والتي ستتضمن:

الاستبانة: تمثل الأداة الرئيسية لجمع البيانات، حيث ستحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس تأثير إدارة التدريب على أداء العاملين في القطاع الصحي، ستتضمن الأسئلة مقاييس لقياس فعالية التدريب واحتياجات العاملين.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: دور إدارة التدريب في إدارة التغيير في التحول الصحي.

الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية

الحدود الزمانية: ٢٠٢٤

الخاتمة:

تلعب إدارة التدريب دوراً حيوياً في إنجاح عمليات إدارة التغيير، خاصةً في بيئة التحول الصحي، ومع تزايد التحديات والمستجدات في القطاع الصحي، يصبح تدريب الموظفين وتأهيلهم ضرورة لتحقيق النجاح في التحولات الصحية المطلوبة، يساهم التدريب في تطوير مهارات العاملين، ويعزز من قدرتهم على التعامل مع التغيرات بشكلٍ إيجابي، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات الصحية وتقديمها بكفاءة عالية.

النتائج:

١. تعزيز التواصل الفعال: لوحظ أن التدريب على مهارات التواصل يساعد في تفعيل قنوات التواصل بين فرق العمل، مما يساهم في تنفيذ خطط التحول بشكل سلس.
٢. رفع مستوى الرضا الوظيفي: ترتبط برامج التدريب بزيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما يقلل من مقاومة التغيير ويعزز من الانخراط في المشاريع الجديدة.
٣. التطوير المستمر للمهارات: تساعد إدارة التدريب في تزويد الموظفين بالمهارات التقنية والإدارية الحديثة، وهو ما يعد عاملاً حاسماً للتأقلم مع التحول الرقمي في القطاع الصحي.

التوصيات:

١. تطوير برامج تدريبية شاملة: ينبغي على المؤسسات الصحية إنشاء برامج تدريبية شاملة تُركّز على جوانب مختلفة من التغيير، مثل التدريب على التكنولوجيا الجديدة وأساليب العمل الحديثة.
٢. تشجيع التدريب التفاعلي والمستمر: يجب أن يكون التدريب مستمراً ومتفاعلاً لضمان تطبيق المفاهيم المكتسبة في بيئة العمل العملية وتجنب اعتماد التدريب الموسمي فقط.
٣. قياس تأثير التدريب بانتظام: يُفضل وضع آليات واضحة لقياس فعالية البرامج التدريبية في تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة الاستجابة للتغيير.
٤. إشراك الموظفين في خطط التدريب: تشجيع الموظفين على المشاركة في تصميم برامج التدريب وتقديم آرائهم يساعد في تصميم برامج تلبي احتياجاتهم الحقيقية، مما يزيد من فعالية التدريب وتحقيق أهداف التحول الصحي.

المراجع:

١. الوقفي، علي عوض، و جواد، شوقي ناجي. (٢٠٠٤). تطوير ثقافة المنظمة لتحسين الأداء المؤسسي في البنوك التجارية الأردنية). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/650509>
٢. مضوي، علي خالد، و عبيد، غادة عبيد حامد. (٢٠١٥). إدارة الجودة الشاملة ودورها في تطوير مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم: دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. مجلة آفاق تربوية، ع ٤ ، ١٧٣ - ٢٠٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/996418>
٣. نبوي، عبدالرؤوف محمد عبدالرؤوف، فتحي، سامية أحمد، و عبية، حنان محمد محمود أحمد. (٢٠٢٢). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات بالتطبيق على قطاع شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س ٤٢ ، ع ١ ، ٥٠٣ - ٥٤١. مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1405410>
٤. الغول، مسعود بلقاسم إبراهيم. (٢٠٢٣). أثر فاعلية البرامج التدريبية على أداء العاملين في المؤسسات الصحية: دراسة تطبيقية على مركز طرابلس الطبي. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، س ١١ ، ع ٢٢ ، ٧ - ٣١. مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1426310>
٥. الديحاني، محمد شباب رفاعي، و العواودة، وليد مجلي. (٢٠١١). أثر فاعلية تطبيق البرامج التدريبية في أداء العاملين: دراسة ميدانية على الحرس الوطني الكويتي جامعة آل البيت،

المفروق. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/818236>

٦. الحياصات، وائل بشير عبدالكريم. (٢٠٢٠). أثر البرامج التدريبية في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية علي البنوك في محافظة البلقاء. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، مج ٩، ع ٢، ٢٢٦ - ٢٤٣. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1090218>

٧. الداود، وفاء حسين أحمد، و عبدالمطلب، محمد محضار. (٢٠٢٠). أثر التدريب للموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة حالة مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي في المملكة الأردنية الهاشمية. *مجلة البحوث والدراسات الشرعية*، مج ٩، ع ٩٦، ٢١٥ - ٢٤٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1069913>

٨. طلفاح، عبدالله خلف عبدالله، و الشورة، محمد سليم خليف. (٢٠١٩). *تطبيق معايير اعتماد المستشفيات وأثرها في جودة الخدمات الصحية الأردنية الدور الوسيط لسلوك القائد: دراسة تطبيقية في المستشفيات الأردنية*، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1014522>

٩. Ahmed, T. M. O. S., و Alam Alhuda, D. (٢٠١٦). *Intentions for Out Migration among Sudanese Graduated and Post-Graduated Medical Students* جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1105589>