

دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق
على وزارة الصحة في وزارة الصحة السعودية

إعداد الطالب/

حسين على المطيري

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

Midocean University

College of Management

Management department/specialization



The role of training management in supporting the
change process in health transformation: Application
to King Faisal Specialist Hospital in Saudi Arabia

Student preparation/

Hussein Ali Al-Mutairi

supervision/

Dr. Al-Faisal Abdel Hamid

Dr. Fayez Jarad

Academic year:

٢٠٢٥

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والتقدير :

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على النبي والرسول الأكرم سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين، ونحمد الله تعالى الذي وفقنا لإتمام هذه الدراسة العلمية، ونحمده أن وفقنا لجعل هذا العمل علماً نافعاً.

ثم نعرب عن خالص امتناننا للأستاذ الدكتور/ الفیصل عبد الحمید لتوجيه بحثنا ولكل ما قدمه لنا من إرشادات ومعلومات قيمة، والتي ساعدت في إثراء جوانب مختلفة من موضوع بحثنا. إلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام

وأخيراً، نشكر إخوتنا على مساهمتهم في تأثير هذه الدراسة.

الاهداء:

فهرس المحتويات:

الشكر والتقدير :	٤
الاهداء:	٥
الفصل الأول.....	١١
مقدمة:	١٢
مشكلة الدراسة:	١٣
أهمية الدراسة:	١٤
أهداف الدراسة:	١٥
تساؤلات الدراسة.....	١٥
فروض الدراسة:	١٦
نموذج الدراسة.....	١٧
المنطلقات النظرية للدراسة:	١٧
المنهجية وطرق البحث:	١٩
أدوات الدراسة:	٢٠
الفصل الثاني.....	٢١
الدراسات السابقة ، الاطار النظرى.....	٢١
الدراسات السابقة:	٢٢
ما يميز البحث الحالي عن الدراسات.....	٢٧
المبحث الأول :	٢٨
تعريف التدريب:	٢٨
أهمية التدريب:	٢٩
المبادئ العامة للتدريب:	٣٠

٣٢	مراحل عملية التدريبية:
٣٣	تقييم عملية التدريب
٣٤	المبحث الثاني:
٣٤	وصف برنامج تحول القطاع الصحي
٣٥	الأهداف الاستراتيجية لبرنامج تحول القطاع الصحي:
٣٦	التزامات التحول الصحي وطموحاته:
٤٠	الفصل الثالث
٤٠	منهجية الدراسة
٤١	المنهجية وطرق البحث:
٤١	التصميم:
٤١	مجتمع البحث
٤١	المشاركين:
٤١	عينة الدراسة:
٤١	الاجراءات:
٤٢	حدود البحث:
٤٣	أدوات الدراسة:
٥١	تحليل البيانات
٧١	الفصل الرابع
٧١	النتائج والتوصيات
٧٢	تحليل البيانات
٧٣	النتائج
٧٤	التوصيات:
٧٦	المراجع

٧٧.....	المراجع العربية.
٧٨.....	المراجع الأجنبية.
٨٠.....	الاستبانة.

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى قياس دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق على وزارة الصحة في وزارة الصحة السعودية وتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية من داخل العاملين في وزارة الصحة السعودية وبلغت حجم العينة شخص

ولهذا الغرض قمنا بتصميم استبيان الكرتوني وتوجيهه لأفراد العينة، وتمت معالجة () استبانة لأفراد العينة وتفسير وتحليل النتائج الاحصائية، واختبار فرضيات البحث، وتم استعمال برنامج تحليل الحزم الاحصائية (SPSS)، كما أشملت الدراسة أيضا على عينة عشوائية من افراد المجتمع لأجراء مقابلات فردية كوسيه أخرى لجمع البيانات وأثرها دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق على وزارة الصحة في وزارة الصحة السعودية

وتلخصت نتائج الدراسة: أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي يوجد علاقة دور عملية التغيير في التحول الصحي ووجود علاقة طردية بين التدريب و عملية التغير في التحول الصحي (للمتغيرين المستقل والتابع) ووضحت الدراسة الى أهمية التحول الصحي في وزارة الصحة السعودية .

وأوصت الدراسة الى دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق على وزارة الصحة في وزارة الصحة السعودية تتوافق هذه التوصيات مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تحسين جودة الخدمات الصحية، وتطوير الكوادر البشرية، وتعزيز التحول الرقمي. استخدام أدوات تحليل البيانات لتحليل بيانات التدريب، وتحديد الاتجاهات، وقياس الأداء، واتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات.

الكلمات المفتاحية :

الخطة الاستراتيجية ، إدارة التدريب ، التحول الصحي ، التحول الرقمي ، قطاع التدريب في وزارة
الحصة السعودية

Abstract

The study aims to measure the role of training management in supporting the change process in health transformation: an application on the Ministry of Health in the Saudi Ministry of Health. To achieve the study objectives, a random sample was selected from within the employees of the Saudi Ministry of Health. The sample size was 100 people. For this purpose, we designed a cartoon questionnaire and directed it to the sample members. A questionnaire was processed for the sample members, and the statistical results were interpreted and analyzed. The research hypotheses were tested. The Statistical Package Analysis Program (SPSS) was used. The study also included a random sample of community members to conduct individual interviews as another tool to collect data and its impact. The role of training management in supporting the change process in health transformation: an application on the Ministry of Health in the Saudi Ministry of Health. The results of the study were summarized as follows: There is a statistically significant relationship between the role of training management in supporting the change process in health transformation. There is a relationship between the role of the change process in health transformation and the existence of a direct relationship between training and the change process in health transformation (for the independent and dependent variables). The study showed the importance of health transformation in the Saudi Ministry of Health.

The study recommended the role of training management in supporting the change process in health transformation: An application to the Ministry of Health in the Saudi Ministry of Health These recommendations are in line with the Kingdom's Vision 2030, which aims to improve the quality of health services, develop human resources, and enhance digital transformation. Using data analysis tools to analyze training data, identify trends, measure performance, and make data-based decisions.

Keywords:

Strategic plan, training management, health transformation, digital transformation, training sector in the Saudi Ministry of Health

الفصل الأول

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 وتعزيز 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:

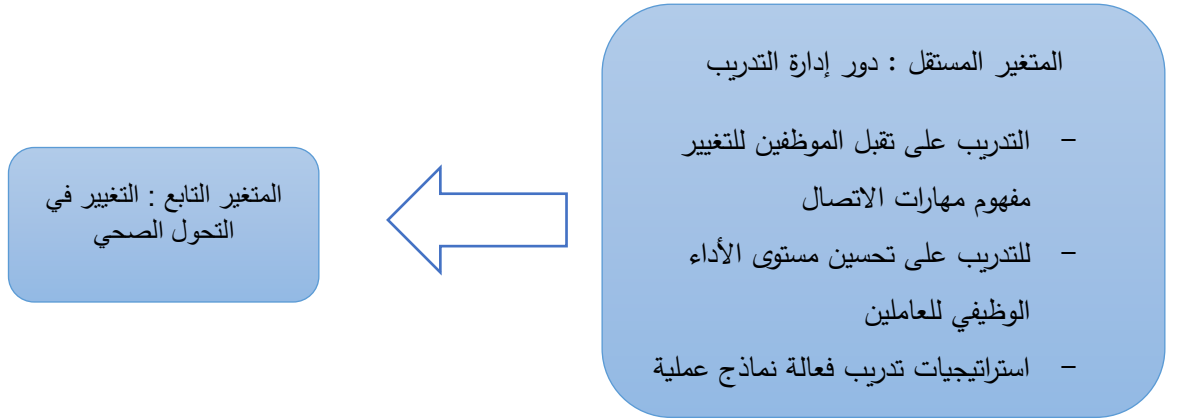
الفرضية الرئيسية:

- 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.

نموذج الدراسة



المنطلقات النظرية للدراسة:

١. نظرية التغيير التنظيمي

تركز نظرية التغيير التنظيمي على كيفية تكيّف 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 لسبيس (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 تُحفز 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 تساعد 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: وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية

الحدود الزمانية: ٢٠٢٥

الفصل الثاني

الدراسات السابقة ، الاطار النظرى

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 يساهم 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 تساهم 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 يسهم 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. ظفاح، 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 يسهم 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 يسهم 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 يساهم 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.

أوجه الشبه والاختلاف

تتفق الدراسات السابقة في عدة نقاط رئيسية، أبرزها التركيز على أهمية التدريب في تحسين أداء العاملين في مختلف القطاعات، جميع الدراسات أظهرت أن البرامج التدريبية تسهم في تعزيز كفاءة الموظفين ورفع مستوى الأداء، سواء في القطاع الصحي أو القطاعات الأخرى مثل التعليم والبنوك. كما أن جميع الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت على جمع البيانات من خلال الاستبيانات التي وزعت على عينات من العاملين في المؤسسات المعنية. إضافةً إلى ذلك، أشارت الدراسات إلى تأثير التدريب على تحسين جودة الخدمات المقدمة، مثل تحسين جودة الرعاية الصحية في المستشفيات أو تحسين أداء الموظفين في المؤسسات العسكرية، كما أكدت الدراسات على ضرورة تطوير البرامج التدريبية بشكل مستمر لضمان فاعليتها ومواءمتها مع احتياجات المؤسسات.

من جهة أخرى، تختلف الدراسات في بعض الجوانب، فقد ركزت بعض الدراسات على القطاع الصحي، مثل دراسة مركز طرابلس الطبي ومستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي، بينما تناولت دراسات أخرى قطاعات غير صحية مثل البنوك التجارية (دراسة الوقفي) أو التعليم العالي (دراسة مضوي) كما أن الدراسات اختلفت في نوعية التغيير المؤثر، حيث تناولت بعض الدراسات تحسين الأداء الناتج عن تطبيق معايير الاعتماد في المستشفيات (دراسة طلفاح)، بينما ركزت أخرى على تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالإضافة إلى ذلك، تختلف الدراسات في المواقع الجغرافية التي تناولتها، حيث شملت دولاً متعددة مثل السعودية، الكويت، الأردن، السودان، ومصر.

ما يميز البحث الحالي عن الدراسات

ما يميز البحث الحالي هو تركيزه على التحول الصحي في السعودية، وهو سياق محلي يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تحسين جودة الرعاية الصحية، كما يركز البحث على دور إدارة التدريب في إدارة التغيير أثناء التحول الصحي، وهو بعد خاص لم يتم تناوله بعمق في الدراسات السابقة. بالإضافة إلى ذلك، يركز البحث على دراسة حالة معينة في السعودية، مما يضيف قيمة مضافة بتطبيق النتائج على مؤسسة صحية معينة داخل المملكة. وأخيراً، يتناول البحث الحالي أثر التحول الصحي بشكل مباشر على فاعلية التدريب، وهو ما لم يتم تناوله بشكل مركّز في الدراسات السابقة.

الإطار النظري

يشهد القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية تحولاً جذرياً يهدف إلى تحقيق رؤية ٢٠٣٠، التي تركز على تحسين جودة الخدمات الصحية، وتوفير رعاية صحية شاملة ومستدامة لجميع المواطنين والمقيمين.

في هذا السياق، تلعب إدارة التدريب دوراً حيوياً في دعم عملية التغيير، من خلال تطوير الكوادر البشرية وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لمواكبة التغيرات المتسارعة في القطاع الصحي.

المبحث الأول :

دور إدارة التدريب

تعريف التدريب:

يختلف علماء الإدارة حول تعريف التدريب، لكنهم متفقون على أن التدريب، كمفهوم، هو عملية إدارية منظمة ومستمرة وهادفة. ولتوضيح مفهوم التدريب نورد بعض أهم التعريفات التي تضمنتها الأبحاث الأكاديمية من قبل علماء الإدارة (فادي عبد الله، ٢٠٢٣)

التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى تطوير الكفاءات والمهارات الفنية والسلوكية للعاملين لتمكينهم من العمل بفعالية وإنتاجية، وبالتالي تحقيق الأهداف الفردية وأهداف المنظمة بأقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية. (سهام شيهاني ، ٢٠٢٤)

التعريف الثاني هو: التدريب هو "وسيلة فعالة لتمكين الأفراد من تنمية إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة. وهو نشاط مخطط ومستمر يهدف إلى إحداث تغييرات في المعلومات والخبرات والأساليب والآراء والسلوكيات والميول لدى الأفراد والجماعات حتى يتمكنوا من أداء عملهم بكفاءة وبشكل منتظم ومنتج، وهو عامل رئيسي في تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون فيها."

التدريب هو "توفير مهارات محددة للأفراد لمساعدتهم على تصحيح أوجه القصور في الأداء"

ومن التعريف السابق للتدريب نفهم بوضوح ما يلي: (سهام شيهانى ، ٢٠٢٤)

١. التدريب هو نشاط مخطط ومنظم ومستمر يهدف إلى تحسين قدرة الفرد وإمكاناته
٢. يمكن للتدريب أن يغير معلومات الفرد وخبراته، ويغير سلوكه واتجاهاته، وبالتالي تحسين أدائه وجودة عمله.
٣. إن التدريب من ناحية يمكن الأفراد من اكتساب الخبرات والمهارات الجديدة الضرورية لتحسين عملهم ومن ناحية أخرى يحسن أداء المنظمة لأن التدريب يزود المنظمة بأفراد أكفاء يستطيعون التكيف مع طبيعة وبيئة العمل الذي يزاولونه، وهذا ما تبحث عنه المنظمات الحديثة، أي تحسين عملها بما يساعد على دمجها في سجلات الجودة. (مشاري منصور ٢٠٢٤،

ولذلك يمكن القول أن التدريب هو نشاط قائم على العلم ومنظم ومستمر يهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد على جميع مستويات المنظمة وتوسيع معارفهم ومهاراتهم وتوجيه سلوكهم لتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية بشكل مشترك.

أهمية التدريب:

يعتبر التدريب اللغة الحديثة للتعليم والتطوير والأداء، وقد أصبح خياراً استراتيجياً في النظام الاستثمار في الموارد البشرية. (سهام شيهانى ، ٢٠٢٤)

يعد التدريب وسيلة فعالة لتحسين جودة عمل المنظمة وإنتاجها وخدماتها، ويعتبر امتلاك التكنولوجيا الحديثة مقياساً للنجاح التنظيمي. وفي مجال الخدمات الصحية، لا يمكن قياس تطورها فقط بتوسع المرافق العلاجية والصحية وتزويدها بالمعدات والمستلزمات الحديثة، بل يكملها مستوى القوى العاملة من الأطباء والفنيين والفرق الطبية المساعدة، وهي المخرجات الأساسية للتدريب وإنجازات التعليم الطبي المستمر خلال فترة الخطة الفعالة (عبد الرحيم، ٢٠١٩)

تتزايد أهمية التدريب على العمل الصحي يوماً بعد يوم لأسباب عديدة أهمها: تحدث تغيرات جديدة كل يوم في أساليب العمل في الخدمات الصحية والمهن الطبية، وظروف العمل تتغير باستمرار، وتظهر المشاكل بأعداد كبيرة، كما أن العمل الصحي يجسد حيويته وحساسيته العالية بشكل كامل. قد يرتفع معدل العمال الذين يعانون من مشاكل. وفي هذا المجال، وبغض النظر عن فئة العمل ونوعه، فإن

الطريق لتجنب هذه المشاكل يكمن في التدريب والتعليم الطبي المستمر، والذي من خلاله يمكن تدريب الأطباء على كل ما هو جديد في عالم الطب. (محمد أحمد، ٢٠١٤)

من المرجح أن توفر وزارة الصحة و المستشفيات الجامعية والمتخصصة التدريب والتعليم أكثر من المستشفيات الأخرى بسبب الموارد المالية والقوى العاملة المتوفرة في هذه المستشفيات بالإضافة إلى المعدات اللازمة لعملية التدريب. (محمد احمد، ٢٠١٤)

تختلف برامج التدريب في المستشفيات الجامعية حسب الفئة المستهدفة، فهناك برامج تدريبية لطلبة السنوات الأخيرة من كلية الطب، وطلبة الدراسات العليا، وطواقم التمريض، والطاقم الإداري.

المبادئ العامة لإدارة التدريب لقد وضع علماء إدارة التدريب مجموعة من المبادئ الأساسية التي يمكن من خلالها تحقيق أهداف العملية التدريبية، ونفصل هذه المبادئ فيما يلي: (سهام شيهاني، ٢٠٢٤)

المبادئ العامة للتدريب:

١. حتمية واستمرارية التدريب باعتباره وظيفة مستمرة تلبي متطلبات التطوير والتغيير. إنها الحاجة الأساسية لأي منظمة لتدريب الكوادر. يبدأ بالتعيين ويستمر حتى التقاعد.
٢. التدريب نظام متكامل لا يكون نشاطاً عشوائياً بل يتكامل مع مدخلاته وأنظمته ومخرجاته. يمكن أن يظهر التدريب المقترن بأنشطة إدارة الموارد البشرية الأخرى كنظام متكامل (عبد الرحيم، ٢٠١٩)



٣. التدريب نشاط دائم التغير ومتجدد: فلا بد من الاستعداد المستمر لتحديث وتطوير التدريب وأساليبه، مع مراعاة التغيرات والاتجاهات والسلوكيات الفردية، والتطورات التكنولوجية.
٤. التدريب هو نشاط إداري يتطلب توفر شروط العمل الإداري مثل وضوح السياسات والأهداف والخطط والبرامج، ومن ناحية أخرى فإن التدريب هو نشاط يتطلب معرفة متخصصة في مجال التدريب ويكون علمياً وعملياً.
٥. ويكون التدريب إدارياً وتنظيماً في عملية التدريب، حيث يربط التدريب بالحوافز المادية والحوافز الروحية، مع مراعاة فروق الطلاب، مع التركيز على التطبيقات العملية، واختيار الطلاب بعناية، والمتابعة بعد التدريب، وتشجيع الطلاب على المشاركة، وأخيراً ربط عملية التدريب باحتياجات العمل الفعلية.

مراحل عملية التدريبية:

يجب مراعاة التسلسل في عملية التخطيط حيث تمر عملية التدريب بالمرحلة الآتية:

١. تحديد الاحتياجات التدريبية (محمد أحمد ، ٢٠١٤)

تعكس الاحتياجات التدريبية الفرق بين مستوى الأداء المطلوب من العامل ومستوى الأداء الفعلي، أي أن الاحتياجات التدريبية تنشأ نتيجة للتغيرات الشخصية مثل التنقلات والترقيات وتقييم الأداء وإصابات العمل والتعيينات الجديدة من ناحية، وتلك التي تنشأ بسبب التغيرات التنظيمية في السياسات والأهداف أو اكتساب التكنولوجيا الحديثة أو إنشاء خدمات ومنتجات جديدة من ناحية أخرى. ويجب أن يتم ذلك بناءً على الاحتياجات التي تناسب الهدف. تعتبر الإستراتيجية العامة للمنظمة المعنية حجر الزاوية في عملية التخطيط للتدريب، حيث أنها تساعد في تحديد أهداف ومحتوى البرنامج التدريبي. أساليب التدريب، بالإضافة إلى تحديد الزمان والمكان المناسبين، تحدد أيضاً كيفية تقييم البرنامج التدريبي. تحديد يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على تحليل شامل للمؤسسات والأفراد والشركات، لذلك، عند تحديد الاحتياجات التدريبية لمجموعات المتدربين في المستشفيات، يجب مراعاة تطوير المهن الطبية والتحسين المستمر للتخصص الطبي وتحديث المعدات وتطويرها.

٢. تصميم خطة التدريب: (محمود أبو جمعة، ٢٠٢٢)

عملية تصميم خطة التدريب هي عملية إنتاج المواد التعليمية والتدريبية التي تشكل محتوى الخطة التدريبية بناءً على أهداف تدريبية تعكس الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها مسبقاً. عند تصميم البرنامج التدريبي يجب استخدام المنهج العلمي المبني على الخطوات التالية:

- تحديد أهداف البرنامج التدريبي. تحديد موضوعات البرنامج التدريبي
- تحديد وإعداد المواد التدريبية.
- تحديد طريقة التدريب
- تحديد طرق ومواد التدريب وتحديد الزمان والمكان
- اختيار المدرب
- اختيار المتدرب
- تقدير ميزانية التدريب

٣. تنفيذ برنامج تدريبي

يمثل التطبيق العملي لأعمال تم تنفيذها سابقاً - تحديد عملية التنفيذ بناءً على بيانات ومحتوى البرنامج نفسه وأهدافه، بما في ذلك المواقف التدريبية التربوية والإجراءات المخصصة لتطوير المعرفة تتأثر المهارات والقيم السلوكية ومدى تطبيقها لدى المتدربين بعدة عوامل منها (فادي عبد الله، ٢٠٢٣)

- التوقيت: تواريخ البدء والانهاء المخطط لها وتخصيص الوقت للمواد التدريبية.
- مكان التدريب وغيرها من الإمدادات
- الإشراف عليها من قبل خبراء علميين وجهات إدارية قادرة على تنظيم التدريب وتوفير المستلزمات اللازمة لموظفيها.
- يلعب المدربون دوراً رئيسياً في نجاح عملية التنفيذ

ويمكن ملاحظة أن هذه الخطوة هي التطبيق العملي للمحتوى المعد، ويعتمد نجاح الخطوة التدريبية على التنفيذ الصحيح والعلمي لخطوات العمل التدريبي، وذلك من خلال نقل معلومات المواد التدريبية إلى المتدربين، حتى يحقق هدف البرنامج التدريبي المتمثل في سد الفجوات المعلوماتية لدى المتدرب

تقييم عملية التدريب

يتم تعريف عملية التقييم بأنها "إجراء لقياس فعالية البرنامج التدريب" ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المعلنة. كما أنه يقيس فعالية المتدرب ونجاح التدريب يتم أيضاً قياس تغييراتهم بالإضافة إلى فعالية التدريب (سهام شيهاني ، ٢٠٢٤)

وبالتالي فإن الغرض من عملية التقييم هو:

- فهم وتطوير نقاط القوة والضعف ودمجها في البرامج التدريبية
- تحديد مدى استفادة المتعلمين من البرنامج التقدمي
- قياس مدى فاعلية عناصر العملية التدريبية من المدربين والمتدربين وطرق وأساليب التدريب
- تحديد احتمالية استمرار الخطط أو تغييرها
- تحسين وتطوير البرامج التدريبي

المبحث الثاني: عملية التغير في التحول الصحي

وصف برنامج تحول القطاع الصحي

وتهدف الخطة إلى تحول القطاع الصحي في المملكة للمساهمة في تعزيز مكانته وتفعيل مكوناته ليصبح نظاماً صحياً فعالاً ومتكاملاً يعتمد على صحة المستفيدين، استناداً إلى مبدأ استخلاص القيمة من المخرجات وتطبيق قيم الشفافية والاستدامة المالية من خلال تعزيز الصحة العامة والوقاية من الأمراض، بالإضافة إلى تطبيق نماذج الرعاية الصحية الحديثة. وتهدف الخطة أيضاً إلى تحسين حصول المواطنين على الخدمات الصحية والتأمين الصحي. (وزارة الصحة السعودية، رؤية ٢٠٣٠)

ضمان التغطية الخدمية العادلة والشاملة، وتمكين نظام الرعاية الصحية من الوصول إلى جميع مناطق المملكة، والتوسع في تقديم خدمات الصحة الإلكترونية والحلول الرقمية، وتحسين جودة خدمات الرعاية الصحية من خلال زيادة رضا المستفيدين من خلال تطبيق والامتثال لأفضل المعايير الدولية وزيادة وعي المجتمع بالسلامة المرورية. (فادي عبد الله، ٢٠٢٣)

وسيتم تنسيق ومواءمة خطة تحول القطاع الصحي مع كافة جهات القطاع الصحي وخطط تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، والجهات الحكومية ذات الصلة للربط مع الأهداف الاستراتيجية الوطنية في عملية التحول.

برنامج تحول القطاع الصحي أحد برامج تحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠، ويهدف إلى إعادة هيكلة القطاع الصحي في المملكة ليكون نظاماً صحياً شاملاً وفعالاً ومستداماً، يركز على صحة الفرد والمجتمع، ويقدم خدمات صحية عالية الجودة ومتكاملة، تلبي احتياجات المستفيدين وتوقعاتهم. (سهام شيهاني، ٢٠٢٤)

الأهداف الاستراتيجية لبرنامج تحول القطاع الصحي:



الأهداف الاستراتيجية لتحول القطاع الصحي يسعى البرنامج ككل الى تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية المباشرة المنقولة من برنامج التحول الوطني الى برنامج التحول الصحي (محمد أحمد، ٢٠١٤)

١. تيسير الوصول إلى الرعاية الصحية

تيسير وصول المستفيد إلى خدمات الرعاية الصحية في الوقت والمكان المناسبين من خلال أربعة عناصر، وهي: توسيع السعة الإجمالية لأسرة المستشفيات والطاقت الطبية، والتوزيع الجغرافي المناسب (المسافة بين المستفيد وأحد مقدمي الرعاية الصحية)، والوصول في الوقت المناسب إلى الخدمات ذات الصلة، وقدرة الفرد على تحمل تكلفة الرعاية الصحية. (محمود أبو جمعة، ٢٠٢٢)

٢. تحسين جودة وكفاءة الخدمات الصحية:

يركز هذا الهدف على: (سهام شيهاني ، ٢٠٢٤)

تحسين جودة وكفاءة الخدمات الصحية والتأمين المجاني للمواطنين من خلال دعم الأنظمة الصحية لتلبية الاحتياجات والتوقعات الصحية للمجتمعات. تعزيز التأمين الصحي الآمن والفعال مع ضمان الاستدامة المالية.

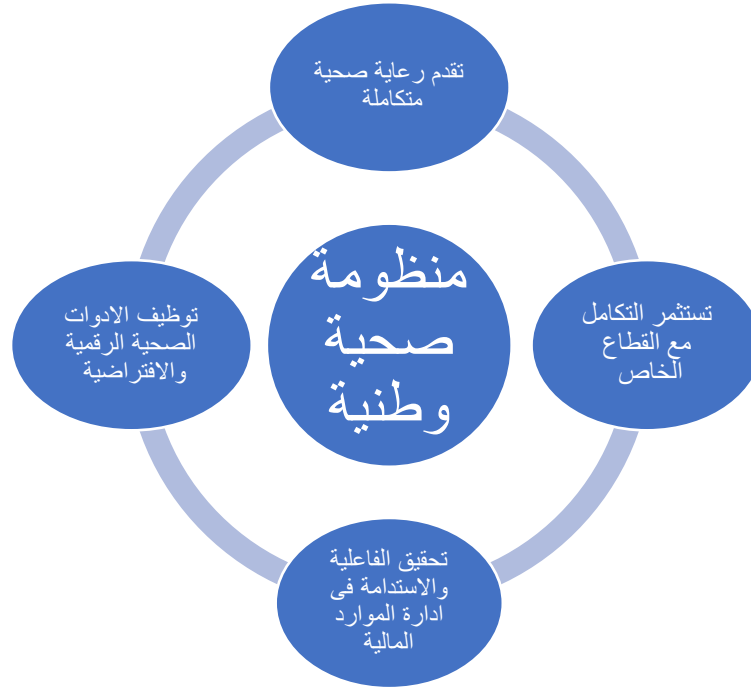
٣. تعزيز الوقاية من المخاطر الصحية (مشاري منصور ، ٢٠٢٤)

ويشمل هذا الهدف عنصرَي الصحة الوقائية العامة (مثل التوعية المجتمعية والتطعيم) للحد من التعرض للأمراض والاستجابة للأزمات الصحية الناجمة عن الأمراض المعدية وغير المعدية، بما في ذلك الأوبئة والكوارث الطبيعية.

التزامات التحول الصحي وطموحاته:

ومن خلال أهدافها الاستراتيجية في القطاع الصحي، ستساهم الخطة في تحقيق طموحات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وسيكون لها أثر إيجابي ملموس على تطوير كافة جوانب النظام الصحي الوطني (عبد الرحيم عباس، ٢٠١٩)

- يوفر رعاية صحية شاملة تتمحور حول الشخص بناءً على تعزيز الوقاية والجودة تحسين الكفاءة ورضا المستفيدين من خلال قياس المخرجات.
- تحقيق الفعالية والاستدامة في إدارة الموارد المالية بما يخدم جودة المخرجات ويقلل الهدر والازدواجية.
- توظيف الأدوات الصحية الرقمية والافتراضية والذكاء الاصطناعي والاستخدام الأمثل للبيانات لتحقيق نتائج الفعالية والجودة والرعاية الصحية.
- تعمل شركة التكامل على بناء شراكات استراتيجية فاعلة مع استثمارات القطاع الخاص لتحقيق الأهداف الصحة الوطنية



السماح للمستفيدين بالاستمتاع بحياة أكثر صحة - مدعومة بنموذج الرعاية الصحية الحديث الذي يساعد على تحسين صحة المستفيدين والوقاية من الأمراض المزمنة. وبعد زيادة متوسط العمر المتوقع من ٧٤ إلى ٧٥ عاماً، بناءً على الإنجازات السابقة، ستساعد هذه التغييرات على زيادة متوسط العمر المتوقع في المملكة من ٧٥ إلى ٨٠ عاماً، وذلك تماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومتوسط العمر المتوقع لدول مجموعة الثماني. (وزارة الصحة السعودية ، رؤية ٢٠٣٠)

. تحسين الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية من خلال تطوير معايير وطنية للجودة والحوكمة في مراقبة تقديم الخدمات (القطاع العام أو الخاص) من قبل منظم ومشرف القطاع الصحي (وزارة الصحة). (سهام شيهاني ، ٢٠٢٤)

ومن خلال تحسين كفاءة مقدمي الرعاية الصحية، الأمر الذي سيؤدي إلى استدامة تكاليف الرعاية الصحية الوطنية وخفض معدل نمو الإنفاق العام على الرعاية الصحية، سيلعب القطاع الخاص أيضاً دوراً مهماً في تقديم الرعاية الصحية للمستفيدين.

. يجب أن يكون نظام الرعاية الصحية في المملكة قوياً ومرناً، وقادراً على حماية المستفيدين في مواجهة التحديات الصحية المختلفة، بما في ذلك تفشي الأمراض المعدية والأوبئة والكوارث الطبيعية وحالات الطوارئ الأخرى، لتحقيق الاكتفاء الذاتي في نسبة ٢٧٪ من الإمدادات المحددة في قائمة أولويات الأمن الصحي، مثل معدات الحماية الشخصية والمعقمات وأدوات اختبار نقاط الرعاية. أهداف التحول الصحي: (عبد الرحيم عباس، ٢٠١٩)

تحسين صحة السكان: من خلال تعزيز الوقاية من الأمراض، ورفع مستوى الوعي الصحي، وتوفير بيئة صحية داعمة.

تحسين جودة الخدمات الصحية: من خلال تطبيق أفضل الممارسات والمعايير العالمية، وتوفير الكوادر الطبية المؤهلة، وتجهيز المرافق الصحية بأحدث التقنيات.

تحسين كفاءة النظام الصحي: من خلال ترشيد الإنفاق، وتطوير آليات التمويل، وتحسين إدارة الموارد البشرية والمادية.

تحسين تجربة المستفيدين: من خلال تسهيل الوصول إلى الخدمات الصحية، وتوفير خدمات رقمية متطورة، وتحسين التواصل بين مقدمي الخدمات والمستفيدين.

محاور التحول الصحي

الرعاية الصحية الأولية: تطوير مراكز الرعاية الصحية الأولية، وتوسيع نطاق خدماتها، وتعزيز دورها في الوقاية من الأمراض.

الرعاية الصحية الثانوية والثالثية: تطوير المستشفيات والمراكز المتخصصة، وتوفير خدمات طبية متقدمة، وتطبيق أفضل الممارسات في العلاج.

التحول الرقمي: تطبيق التقنيات الرقمية في جميع جوانب النظام الصحي، وتوفير خدمات صحية إلكترونية متكاملة.

الشراكة مع القطاع الخاص: تعزيز دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات الصحية، وتوفير فرص استثمارية في القطاع الصحي.

تطوير الكوادر البشرية: تأهيل الكوادر الطبية والإدارية، وتوفير فرص التدريب المستمر، واستقطاب الكفاءات العالمية.

أهمية التحول الصحي (سهام شيهاني ، ٢٠٢٤)

يساهم البرنامج في تحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى بناء مجتمع حيوي يتمتع أفرادُه بصحة جيدة.

يعزز البرنامج من مكانة المملكة كمركز إقليمي رائد في تقديم الخدمات الصحية.

يحسن من جودة الحياة للمواطنين والمقيمين في المملكة.

يجعل القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية من بين أفضل القطاعات الصحية في العالم.

بعض المبادرات التي تمت في برنامج التحول الصحي

تطبيق نموذج الرعاية الصحية الحديث.

إنشاء التجمعات الصحية.

تطبيق نظام الملف الصحي الإلكتروني الموحد.

توسيع نطاق خدمات الصحة الإلكترونية. (وزارة الصحة السعودية ، رؤية ٢٠٣٠)

يعد برنامج تحول القطاع الصحي من أهم البرامج التي تساهم في تحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠،

ويهدف إلى بناء نظام صحي متكامل ومستدام، يلبي احتياجات المستفيدين وتوقعاتهم.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المنهجية وطرق البحث:

التصميم:

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

الحدود المكانية: وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية

الحدود الزمانية: في شهر فبراير ٢٠٢٥

الحدود الموضوعية: دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق على وزارة

الصحة في وزارة الصحة السعودية

مجتمع البحث

المشاركين:

الدكاترة والإداريين وموظفي وزارة الصحة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية

عينة الدراسة:

عينة الاستبيان: الدكاترة والإداريين وموظفي وزارة الصحة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية

ويبلغ حجم العينة (٦٦) وتم توزيع الاستبيان عبر البريد الإلكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي

وقائمة من الدكاترة والإداريين وموظفي وزارة الصحة والباحثين عبر الواتس اب

الاجراءات:

مصدر جمع البيانات:

• المصادر الثانوية:

تضم الكتب والمجلات العلمية والمطبوعات والمقالات والمواقع الإلكترونية التي تتناول موضوع البحث

بشكل مباشر أو غير مباشر وتعتمد إلى حد كبير على الإطار النظري الذي يثري موضوع البحث.

• المصادر الأولية:

يمكن اعتبار منهجية البحث بمثابة الخريطة التي يتم الاعتماد عليها في استكمال الدراسة، حيث تشتمل المنهجية على أسئلة الدراسة وأهميتها وأهدافها، والأدوات المستخدمة لتحليل البيانات، والأساليب الكمية المستخدمة في تحليل البيانات من خلال الاستبيانات.

تم جمع البيانات من خلال المنهج المسحي، باستخدام استبانة مغلقة كأداة عينة، تهدف إلى قياس دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق على وزارة الصحة في وزارة الصحة السعودية

حدود البحث:

وقد صمم الاستبيان لتغطية كافة المحاور المتعلقة بموضوع البحث وتم تطوير أداة الدراسة المتضمنة (عشرين سؤال) من الدراسات السابقة والتي تكونت من ثلاثة محاور

المحور الاول: المعلومات الديمغرافية

المحور الثاني: دور إدارة التدريب

المحور الثالث: عملية التغيير في التحول الصحي

وقد تم استخدام مقياس ليكرات الخماسي:

لا يوافق بشدة	لا يوافق	محايد	وافق	أوافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

أدوات الدراسة:

أولاً: ثبات الاستبيان:

لقياس ثبات أداة البحث (الاستبيان) استخدمنا معامل ألفا كرو-نباخ على عينة مسح مكونة

من ٦٦ شخصاً، كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول رقم (١) معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات استبيان الدراسة

معامل ألفا كرو نباخ Table 1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

ارقام الثبات في الاستبيان:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	24

المحور	ثبات المحور	عدد الفقرات
A	المعلومات الديمغرافية	٠.٦٨٤
B	المحور الاول : دور إدارة التدريب	٠.٨٣٥
C	المحور الثاني	٠.٨١٥
	الثبات العام للاستبيان	٠.٨٧٥
		24

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي برنامج spss

التعليق:

يتضح من الجدول السابق ان معامل الثبات العام لمحور الدراسة (معامل الفا كرو نباخ) مرتفع حيث بلغ ٠.٨٧٥ لأجمالي فقرات الاستبيان 24، فيما يتراوح ثبات المعلومات الديمغرافية ٠.٦٨٥ كحد أدنى و عند المحور الأول دور إدارة التدريب ٠.٨٣٥ كحد أعلى و عند المحور الثاني عملية التغير في التحول الصحي ٠.٨١٥

وبشكل عام نجد ان كامل الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات (أكبر من الحد الأدنى للثبات ٠.٧) حيث بلغ الثبات العام للاستبيان 0.875 ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

ثانياً: صدق الانساق الداخلي:

التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجات المحاور الاثنتين (المستقلة والتابعة والدرجة الكلية للمحاور الفقرات التي تنتمي الى المحاور)

جدول (٢)

Table 2 معامل الارتباط بين درجات كل فقرة في المحور الأول دور إدارة التدريب

Correlations											
		التدريب عملية مستمرة لمختلف العاملين في وزارة الصحة السعودية	يتكامل التدريب في وزارة الصحة مع أنشطة الموارد البشرية	التجديد مستمر في أنشطة التدريب في أنشطة التدريب في وزارة الصحة .	التدريب نشاط إداري وفني	للتدريب مقومات تنظيمية وإدارية في تدرج عمليات التحول الصحي	الأساليب التدريبية في وزارة الصحة حديثاً وتساعد على التحول الصحي	تحديد أهداف التدريب في وزارة الصحة السعودية في ضوء الاحتياجات الفعالية للمتدربين	تدريسي وزارة الصحة القواعد العملية لتنفيذ البرنامج التدريسي للتحول الصحي	اختبار المدرسين على أساس المعرفة العملية والعملية في مجال التحول الصحي	يتم تقييم العملية التدريبية في مراحل التدريب التحول الصحي
التدريب عملية مستمرة لمختلف العاملين في وزارة الصحة السعودية	Pearson Correlation	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
يتكامل التدريب في وزارة الصحة مع أنشطة الموارد البشرية	Pearson Correlation	.a	1	.283*	.442**	.390**	.446**	.446**	-0.038	.283*	.264*
	Sig. (2- tailed)			0.021	0.000	0.001	0.000	0.000	0.761	0.021	0.032
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

التدريب مستمر في أنشطة التدريب في أنشطة التدريب في وزارة الصحة .	Pearson Correlation	. ^a	.283*	1	.633**	.959**	-0.038	-0.038	.552**	1.000**	.802**
	Sig. (2- tailed)		0.021		0.000	0.000	0.763	0.763	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
التدريب نشاط إداري وفني	Pearson Correlation	. ^a	.442**	.633**	1	.633**	.442**	.378**	.292*	.633**	.504**
	Sig. (2- tailed)		0.000	0.000		0.000	0.000	0.002	0.017	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
للتدريب مقومات تنظيمية وإدارية في تدرج عمليات التحول الصحي	Pearson Correlation	. ^a	.390**	.959**	.633**	1	-0.038	-0.038	.406**	.959**	.802**
	Sig. (2- tailed)		0.001	0.000	0.000		0.763	0.763	0.001	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
الاساليب التدريبية في وزارة الصحة حديثه وتساعد على التحول الصحي	Pearson Correlation	. ^a	.446**	-0.038	.442**	-0.038	1	.723**	-0.038	-0.038	-0.047
	Sig. (2- tailed)		0.000	0.763	0.000	0.763		0.000	0.761	0.763	0.707
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
تحدد اهداف التدريب في وزارة الصحة السعودية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين	Pearson Correlation	. ^a	.446**	-0.038	.378**	-0.038	.723**	1	-0.038	-0.038	-0.047
	Sig. (2- tailed)		0.000	0.763	0.002	0.763	0.000		0.761	0.763	0.707
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

تدريسي للتحول الصحي	Pearson Correlation	.a	-0.038	.552**	.292*	.406**	-0.038	-0.038	1	.552**	.810**
	Sig. (2- tailed)		0.761	0.000	0.017	0.001	0.761	0.761		0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
اختبار المدرسين على اساس المعرفة العملية والعملية في مجال التحول الصحي	Pearson Correlation	.a	.283*	1.000**	.633**	.959**	-0.038	-0.038	.552**	1	.802**
	Sig. (2- tailed)		0.021	0.000	0.000	0.000	0.763	0.763	0.000		0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
يتم تقويم العملية التدريبية في مراحل التدريب التحول الصحي	Pearson Correlation	.a	.264*	.802**	.504**	.802**	-0.047	-0.047	.810**	.802**	1
	Sig. (2- tailed)		0.032	0.000	0.000	0.000	0.707	0.707	0.000	0.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

يتضح من جدول رقم ٢ ان جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الأول دور إدارة التدريب

والدرجة الكلية للمحور الاول دلالة احصائية عند مستوى معنوية ١ الحد الادنى لمعامل الارتباط

0.287 والحد الاعلى لمعامل الارتباط ٠.٨٠٢ لذلك فان فقرات هذا المحور يتم الاعتماد عليها

وهذا المحور متسقة داخليا معا مما يثبت صدق الاتساق لفقرات المحور الاول

جدول ٣ معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني عملية التغير في التحول الصحي

Table 3 معامل ارتباط المحور الثاني

Correlations											
تقدم التدريب في وزارة الصحة السعودية اقتراحات وأفكار لتحسين جودة العمل وتسهيل التحول الصحي	تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة الي عمليات ضبط وتحسين مستمرين ضمن أطار التحول الصحي	العمليات تم تصميمها اداراتها وفقا وضوابط التحول الصحي	تقوم القيادات في وزارة الصحة السعودية بتطبيق مهارات التحول الصحي	يتم اجراء مسح دوري للعلماء لتحديد درجة رضائهم عن التحول الصحي	تعكس ادارة وزارة الصحة السعودية اهتمام الادارة بتعزيز التحول الصحي	جميع العاملين في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية لديهم معرفة تامة عن ثقافة التحول الصحي	تقوم وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية بتطوير وتحصين قنوات التحول الصحي ضمن أطار التطور التكنولوجي	تؤكد ادارة التدريب في وزارة الصحة بتطبيق التحول الصحي بالاعتماد علي الوسائل التكنولوجيا			
	Pearson Correlation	1	.326**	.702**	.484**	.326**	.584**	.552**	.386**	.466**	-0.044
	Sig. (2-tailed)		0.008	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000	0.001	0.000	0.723
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
تقدم قطاع التدريب بما يتوافق مع احتياجات التحول الصحي ضمن أطار التطور التكنولوجي	Pearson Correlation	.326**	1	-0.032	.326**	0.202	.463**	.375**	.249*	- 0.055	-0.064
	Sig. (2-tailed)	0.008		0.802	0.008	0.105	0.000	0.002	0.043	0.662	0.611
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

تقوم وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية بتطوير وتحسين قنوات التحول الصحي ولمساعدة ملثقي الخدمة	Pearson Correlation	.702**	-0.032	1	- 0.022	.488**	.410**	-0.022	- 0.027	.680**	-0.031
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.802		0.861	0.000	0.001	0.863	0.829	0.000	0.804
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
جميع العاملين في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية لديهم معرفة تامة عن ثقافة التحول الصحي	Pearson Correlation	.484**	.326**	-0.022	1	- 0.045	.270*	.990**	.386**	.340**	.270*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.008	0.861		0.720	0.029	0.000	0.001	0.005	0.029
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
تعكس ادارة وزارة الصحة السعودية اهتمام الادارة بتعزيز التحول الصحي	Pearson Correlation	.326**	0.202	.488**	- 0.045	1	.463**	-0.044	.249*	.307*	.538**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.105	0.000	0.720		0.000	0.723	0.043	0.012	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
يتم اجراء مسح دوري للعملاء لتحديد درجة رضائهم عن التحول الصحي	Pearson Correlation	.584**	.463**	.410**	.270*	.463**	1	.311*	.548**	.560**	0.192
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.029	0.000		0.011	0.000	0.000	0.122
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

تقوم القيادات في وزارة الصحة السعودية بتطبيق مهارات التحول الصحي	Pearson Correlation	.552**	.375**	-0.022	.990**	-0.044	.311*	1	.442**	.283*	0.222
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.863	0.000	0.723	0.011		0.000	0.021	0.073
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
العمليات تم تصميمها اداراتها وفقا وضوابط التحول الصحي	Pearson Correlation	.386**	.249*	-0.027	.386**	.249*	.548**	.442**	1	.264*	.548**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.043	0.829	0.001	0.043	0.000	0.000		0.032	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة الي عمليات ضبط وتحسين مستمرين ضمن اطار التحول الصحي	Pearson Correlation	.466**	-0.055	.680**	.340**	.307*	.560**	.283*	.264*	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.662	0.000	0.005	0.012	0.000	0.021	0.032		0.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
تقدم ادارة التدريب في وزارة الصحة السعودية اقتراحات وأفكار لتحسين جودة العمل وتسهيل التحول الصحي	Pearson Correlation	-0.044	-0.064	-0.031	.270*	.538**	0.192	0.222	.548**	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	0.723	0.611	0.804	0.029	0.000	0.122	0.073	0.000	0.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

تحليل البيانات

توزيع العينة:

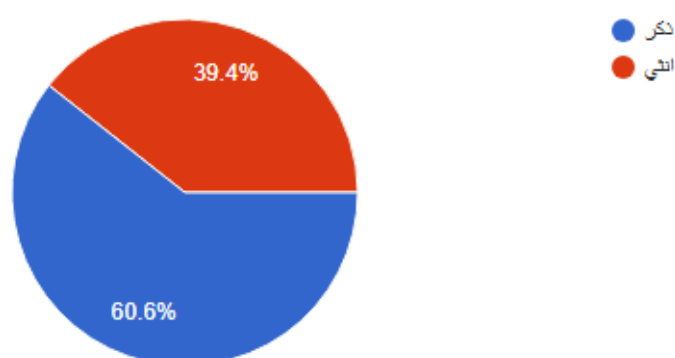
وفقا للخصائص الديموغرافية:

كما تم استخدام التحليل الإحصائي الوصفي لتوصيف خصائص العينة وتحليل التوزيعات حسب الجنس، العمر، والمستوى التعليمي. وقد ساعد هذا التحليل في فهم توزيع العينة وتحليل البيانات بشكل شامل.

أولاً: النوع الاجتماعي (الجنس):

النوع الاجتماعي (الجنس)

66 ردًا



نجد ان نسبة الذكور 60.6% ونسبة الاناث 39.4%

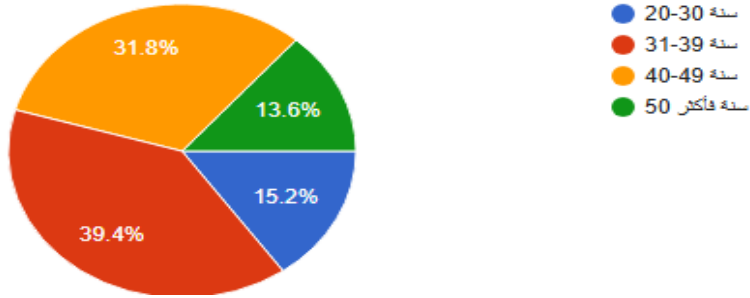
الجدول رقم ٤ : توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس Table 4

النوع الاجتماعي (الجنس)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	40	60.6	60.6	60.6
	أنثى	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

ثانيا : توزيع حسب العمر

العمر
ردًا 66



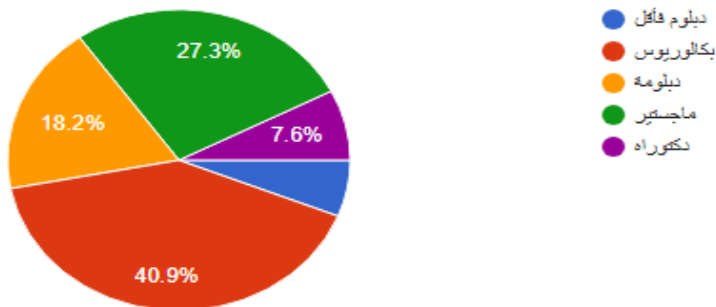
الجدول رقم ٥: توزيع عينة الدراسة حسب العمر

توزيع عينة الدراسة للعمر Table 5

العمر		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 20-30	10	15.2	15.2	15.2
	سنة 31-39	26	39.4	39.4	54.5
	سنة 40-49	21	31.8	31.8	86.4
	أكثر من ٥٠ سنة	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

ثالثا : المستوى التعليمي

المستوي التعليمي
ردًا 66



الجدول رقم ٥: توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

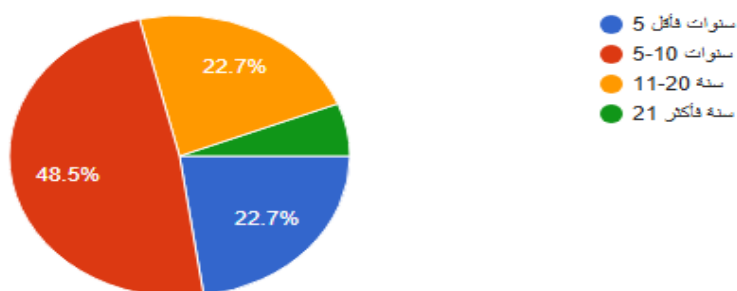
Table 6 توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

المستوي التعليمي		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دبلوم فأقل	3	4.5	4.5	4.5
	بكالوريوس	28	42.4	42.4	47.0
	دبلومة	12	18.2	18.2	65.2
	ماجستير	18	27.3	27.3	92.4
	دكتوراه	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

رابعاً : سنوات الخبرة

سنوات الخبرة

66 رداً



الجدول رقم ٧: توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

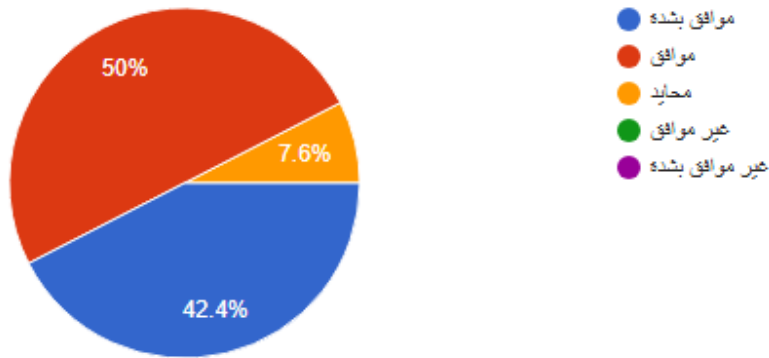
Table 7 توزيع العينة طبقاً لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من ٥ سنوات	15	22.7	22.7	22.7
	من ٥-١٠ سنوات	32	48.5	48.5	71.2
	من ١١-٢٠ سنة	15	22.7	22.7	93.9
	أكبر من ٢١ سنة	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

المحور الأول : دور إدارة التدريب

التدريب عملية مستمرة لمختلف العاملين في وزارة الصحة السعودية

66 رداً



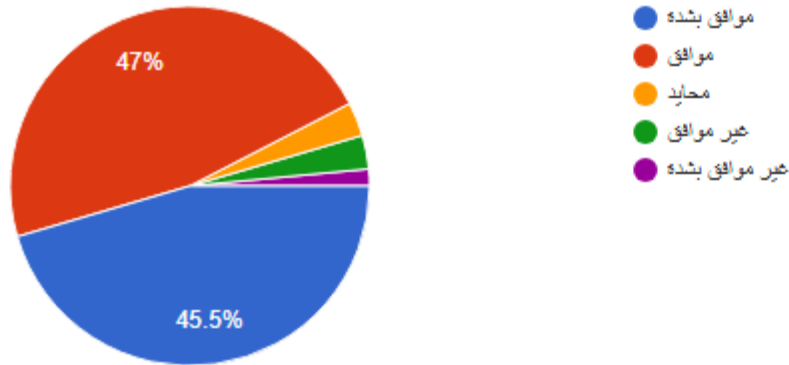
الجدول رقم ٨:

التدريب عملية مستمرة لمختلف العاملين في وزارة الصحة السعودية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	٥	9.0	٧,٦	9.0
	موافق	33	49.3	٥٠	58.2
	موافق بشدة	28	41.8	٤٢,٤	100.0
	Total	٦٦	100.0	100.0	

يتكامل التدريب في وزارة الصحة مع أنشطة الموارد البشرية

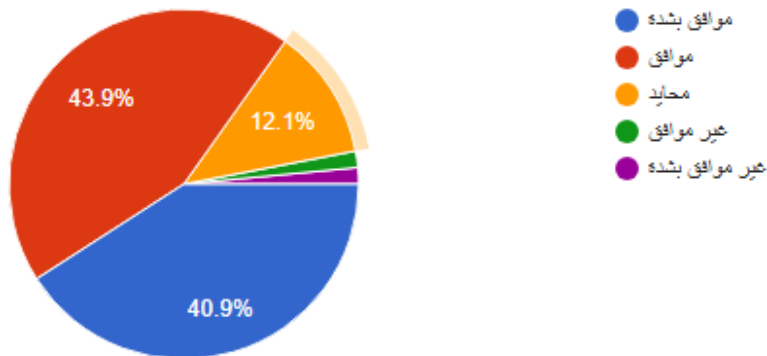
66 ردًا



يتكامل التدريب في وزارة الصحة مع أنشطة الموارد البشرية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	1.5	1.5	1.5
	غير موافق	2	3.0	3.0	4.5
	محايد	٢	٣	٣	9.0
	موافق	31	٤٧	٤٧	55.2
	موافق بشدة	30	٤٥,٥	4٥,٥	100.0
	Total	٦٦	100.0	100.0	

التجديد مستمر في أنشطة التدريب في أنشطة التدريب في وزارة الصحة .

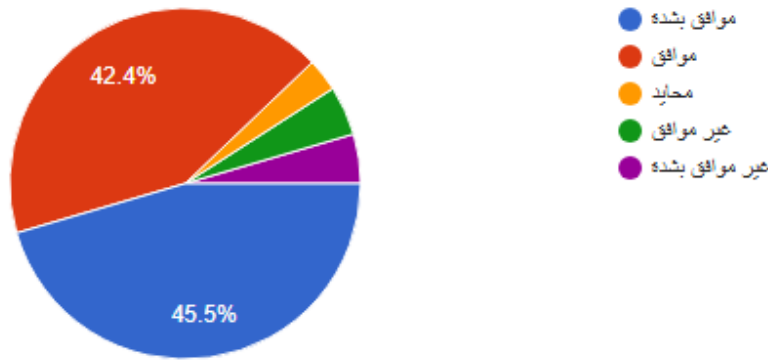
66 ردًا



. التجديد مستمر في أنشطة التدريب في أنشطة التدريب في وزارة الصحة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	1.5	1.5	1.5
	غير موافق	1	1.5	1.5	3.0
	محايد	8	12.1	12.1	15.2
	موافق	29	43.9	43.9	59.1
	موافق بشدة	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100	100.0	

التدريب نشاط إداري وفني

66 ردًا

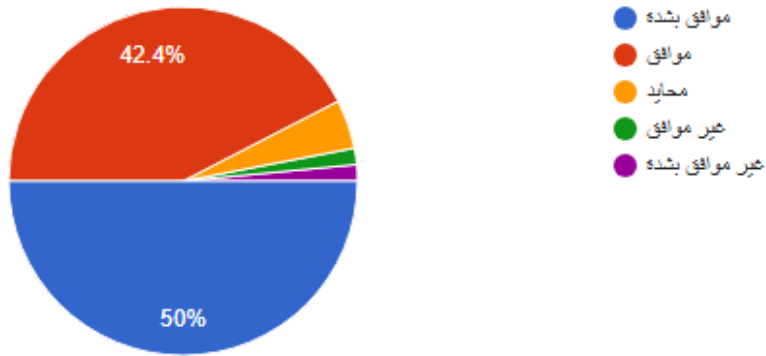


التدريب نشاط إداري وفني

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	3	4.5	4.5	4.5
	غير موافق	3	4.5	4.5	9.1
	محايد	2	3.0	3.0	12.1
	موافق	28	42.4	42.4	54.5
	موافق بشدة	30	45.5	45.5	100.0
	Total	66	100	100.0	

للتدريب مقومات تنظيمية وإدارية في تدرج عمليات التحول الصحي

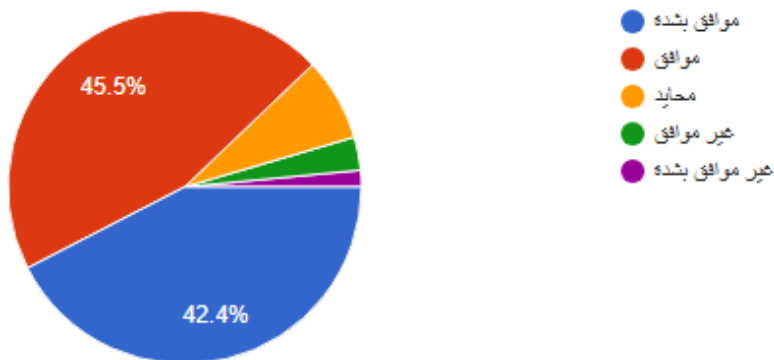
66 ردًا



للتدريب مقومات تنظيمية وإدارية في تدرج عمليات التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	3.0	3.0	3.0
	غير موافق	1	1.5	1.5	4.5
	محايد	6	9.0	9.1	13.6
	موافق	23	42.4	42.4	48.5
	موافق بشدة	34	50	50	100.0
	Total	66	100	100.0	

تحدد أهداف التدريب في وزارة الصحة السعودية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين

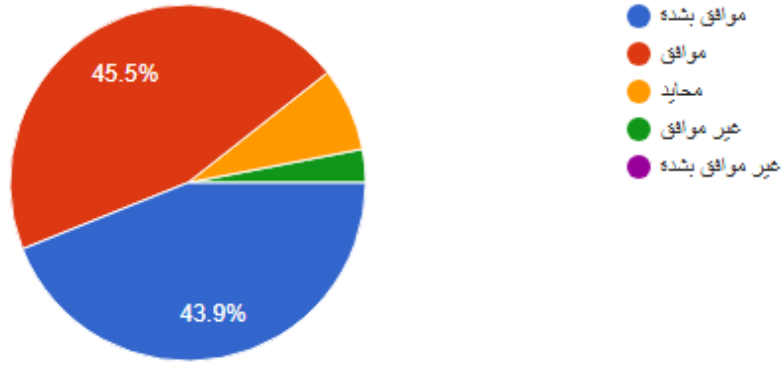
66 ردًا



تحدد اهداف التدريب في وزارة الصحة السعودية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	1.5	1.5	1.5
	غير موافق	2	3.0	3.0	4.5
	محايد	٥	٧,٦	٧,٦	13.6
	موافق	٣٠	٤٥,٥	٤٥,٥	53.0
	موافق بشدة	٢٨	٤٢,٤	4٢,٤	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

تراعي وزارة الصحة القواعد العملية لتنفيذ البرنامج التدريبي للتحويل الصحي

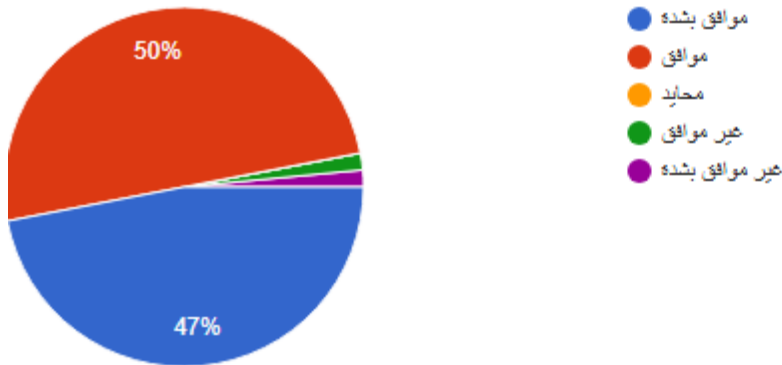
66 ردًا



تراعي وزارة الصحة القواعد العملية لتنفيذ البرنامج التدريبي للتحويل الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	1.5	1.5	1.5
	غير موافق	2	3.0	3.0	4.5
	محايد	5	7.6	7.6	12.1
	موافق	30	45.5	45.5	57.6
	موافق بشدة	٢٩	4٣,٩	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

اختبار المدربين على اساس المعرفة العملية والعملية في مجال التحول الصحي

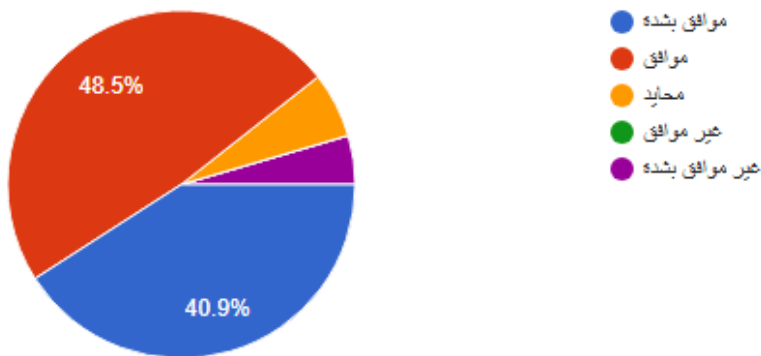
66 ردًا



اختبار المدربين على اساس المعرفة العملية والعملية في مجال التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	١	١,٥	1.5	3.0
	غير موافق بشدة	١	١,٥	1.5	10.6
	موافق	3٣	٥٠	50	56.1
	موافق بشدة	٣١	4٧	47	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

يتم تقويم العملية التدريبية في مراحل التدريب التحول الصحي

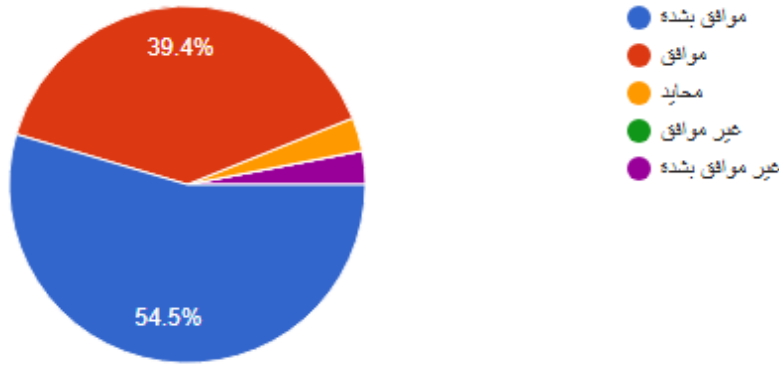
66 ردًا



يتم تقويم العملية التدريبية في مراحل التدريب التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	٣	٤,٥	1.5	1.5
	محايد	٤	٦,١	1.5	3.0
	موافق	3٢	٤٨,٥	50.0	53.0
	موافق بشدة	٢٧	4٠,٩	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

تؤكد ادارة التدريب في وزارة الصحة بطريق التحول الصحي بالاعتماد علي الوسائل التكنولوجيا

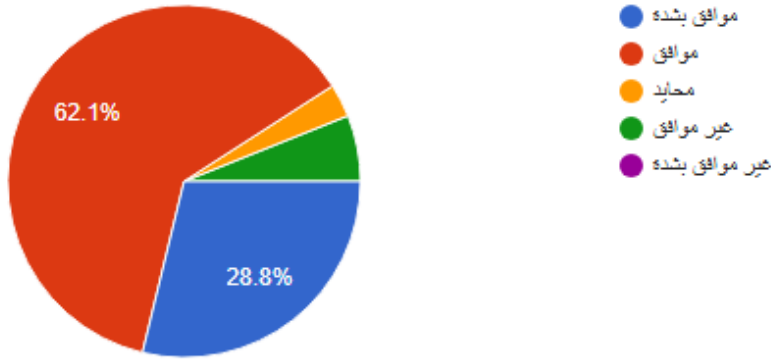
66 ردًا



تؤكد ادارة التدريب في وزارة الصحة بطريق التحول الصحي بالاعتماد علي الوسائل التكنولوجيا					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	٢	٣	3	1.5
	محايد	٢	٣	3	12.1
	موافق	٢٦	٣٩,٤	39.4	57.6
	موافق بشدة	٣٦	٥٤,٥	54.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

تقدم قطاع التدريب خدمات بما يتوافق مع احتياجات التحول الصحي ضمن إطار التطور التكنولوجي

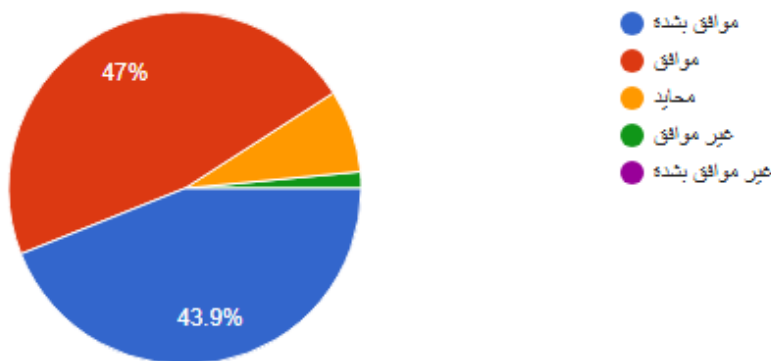
66 ردًا



تقدم قطاع التدريب خدمات بما يتوافق مع احتياجات التحول الصحي ضمن إطار التطور التكنولوجي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	٤	٦,١	6.1	3.0
	محايد	٢	٣	3	10.6
	موافق	٤١	٦٢,١	62.1	56.1
	موافق بشدة	١٩	٢٨,٨	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

تقوم وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية بتطوير وتحسين قنوات التحول الصحي ولمساعدة ملتقي الخدمة

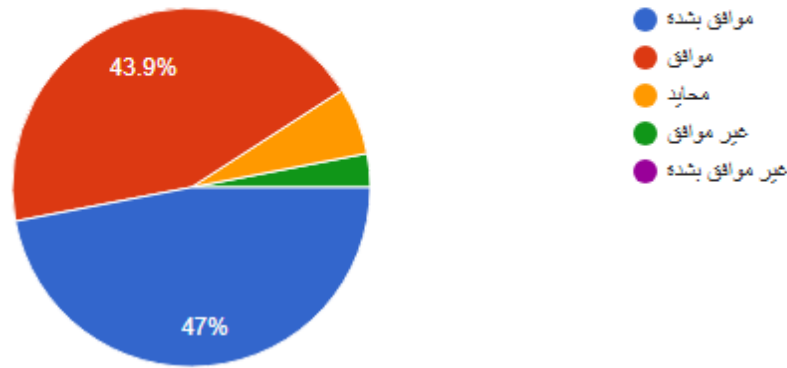
66 ردًا



تقوم وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية بتطوير وتحسين قنوات التحول الصحي ولمساعدة ملثقي الخدمة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	1.5	1.5	1.5
	محايد	٥	٧,٦	7.6	3.0
	موافق	3١	٤٧	47	53.0
	موافق بشدة	٢٩	4٣,٩	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

جميع العاملين في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية لديهم معرفة تامة عن ثقافة التحول الصحي

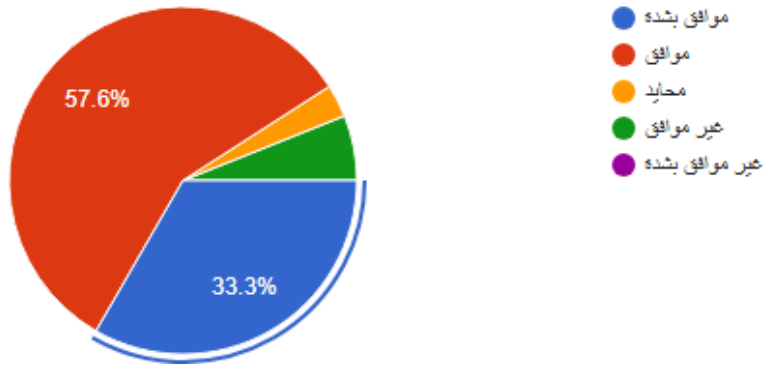
66 ردًا



جميع العاملين في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية لديهم معرفة تامة عن ثقافة التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	غير موافق	٢	٣	4.5	4.5
6.1	محايد	4	6.1	6.1	10.6
4٣,٩	موافق	٢٩	4٣,٩	48.5	59.1
4٧	موافق بشدة	٣١	4٧	40.9	100.0
100.0	Total	66	100.0	100.0	

تُعكس ادارة وزارة الصحة السعودية اهتمام الادارة بتعزيز التحول الصحي

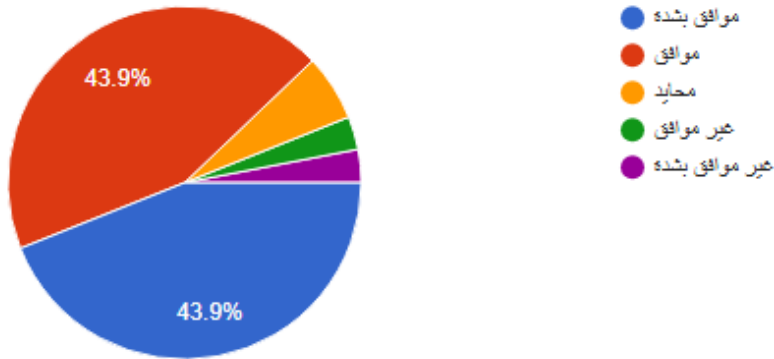
66 ردًا



تُعكس ادارة وزارة الصحة السعودية اهتمام الادارة بتعزيز التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	٤	٦,١	3.0	3.0
	محايد	2	٢	3.0	6.1
	موافق	٣٨	٥٧,٦	39.4	45.5
	موافق بشدة	٢٢	٣٣,٣	54.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

يتم إجراء مسح دوري للعملاء لتحديد درجة رضائهم عن التحول الصحي

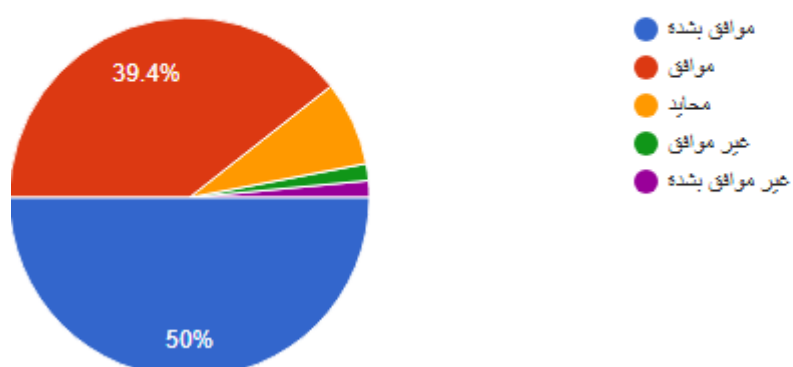
66 ردًا



يتم إجراء مسح دوري للعملاء لتحديد درجة رضائهم عن التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	4	6.1	6.1	6.1
	محايد	4	6.1	6.1	9.1
	موافق	29	43.9	43.9	71.2
	موافق بشدة	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

تقوم القيادات في وزارة الصحة السعودية بتطبيق مهارات التحول الصحي

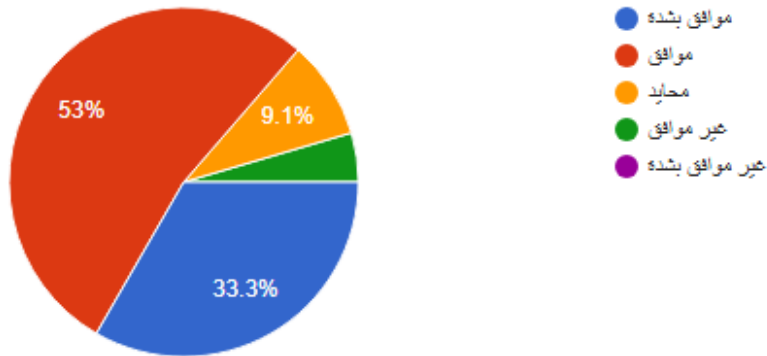
66 ردًا



تقوم القيادات في وزارة الصحة السعودية بتطبيق مهارات التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	٢	٣	٣	1.5
	محايد	٥	٧,٦	٧,٦	9.1
	موافق	٢٦	٣٩,٤	٣٩,٤	56.1
	موافق بشدة	٣٣	٥٠	٥٠	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

العمليات تم تصميمها اداراتها وفقا وضوابط التحول الصحي

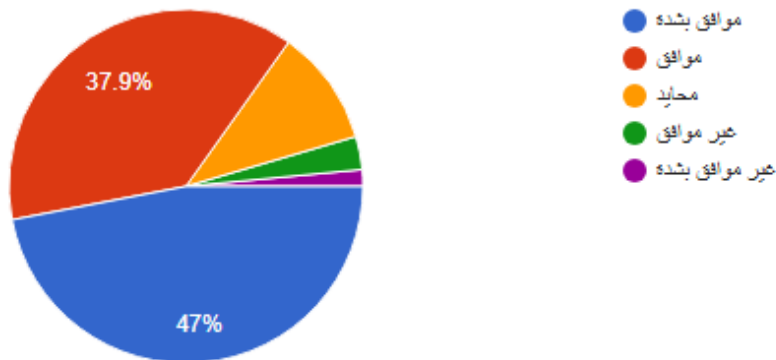
66 ردًا



العمليات تم تصميمها اداراتها وفقا وضوابط التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	٣	٤,٥	٤,٥	3.0
	محايد	٦	٩,١	٩,١	9.1
	موافق	٣٥	٥٣	٥٣	53.0
	موافق بشدة	٢٢	٣٣,٣	٣٣,٣	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة الى عمليات ضبط وتحسين مستمرين ضمن اطار التحول الصحي

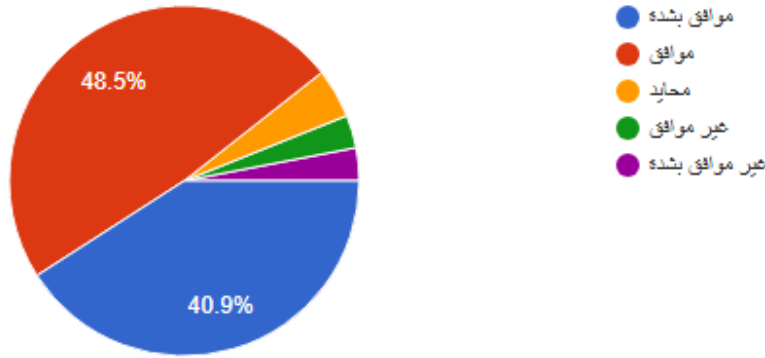
66 ردًا



تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة الي عمليات ضبط وتحسين مستمرين ضمن اطار التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	٣	٤,٥	4.5	6.1
	محايد	٧	١٠,٦	10.6	9.1
	موافق	٢٥	٣٧,٩	37.9	66.7
	موافق بشدة	٣١	٤٧	47	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

تقدم ادارة التدريب في وزارة الصحة السعودية اقتراحات وأفكار لتحسين جودة العمل وتسهيل التحول الصحي

66 ردًا



تقدم ادارة التدريب في وزارة الصحة السعودية اقتراحات وأفكار لتحسين جودة العمل وتسهيل التحول الصحي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	3.0	3.0	3.0
	غير موافق	2	3.0	3.0	6.1
	محايد	٣	٤,٥	٤,٥	12.1
	موافق	٣٢	٤٨,٥	٤٨,٥	56.1
	موافق بشدة	٢٧	4٠,٩	4٠,٩	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة

المحور الأول : إدارة التدريب

Table ٨ المتوسط والانحراف للمحور الاول

المحور الأول	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	المجموع
التدريب عملية مستمرة لمختلف العاملين في وزارة الصحة السعودية	4.٣٤	٠,٦١٩	٢٨٧
يتكامل التدريب في وزارة الصحة مع أنشطة الموارد البشرية	4.٣٢	٠,٨٠٦	2٨٥
التجديد مستمر في أنشطة التدريب في وزارة الصحة	4.٢١	٠,٨٣٢	2٧٨
التدريب نشاط إداري وفني	4.1٩	١,٠٢٦	2٧٧
للتدريب مقومات تنظيمية وإدارية في تدرج عمليات التحول الصحي	٤,٣٠	٠,٩٢٨	2٨٤
الأساليب التدريبية في وزارة الصحة حديثة وتساعد على التحول الصحي	٤,٣٨	٠,٧٧٩	2٨٩
تحدد اهداف التدريب في وزارة الصحة في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين	٤,٢٧	٠,٨٦٩	٢٨٢
تتبع وزارة الصحة القواعد العلمية لتنفيذ البرنامج التدريبي للتحول الصحي	٤,٢٤	٠,٨٤٢	٢٨٠
اختيار المدربين على أساس المعرفة العلمية والعملية في مجال التحول الصحي	٤,٣٠	٠,٧٤٣	٢٨٤
يتم تقويم العملية التدريبية في مراحل التدريب التحول الصحي	٤,٣٩	٠,٧٢١	٢٩٠

سجلت المتوسطات المرجحة درجة كبيرة لمحور الاول إدارة التدريب. ونلاحظ هنا كل الآراء حققت نسبة عالية من الانحرافات المعيارية حيث سجلت إن التدريب نشاط إداري وفني ١.٠٢٦ للتدريب مقومات تنظيمية وإدارية في تدرج عمليات التحول الصحي بنسبة ٠.٩٢٨ اختيار المدربين على أساس المعرفة العلمية والعملية في مجال التحول الصحي بنسبة ٠.٧٤٣ تحدد اهداف التدريب في المستشفى في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين ٠.٨٦٩ إن يتكامل التدريب في المستشفى مع أنشطة الموارد البشرية ٠.٨٠٧ .

المحور الثاني: " عملية التغير في التحول الصحي

Table ٩ المتوسط والانحراف للمحور الثاني

المحور الثاني	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	المجموع
تؤكد إدارة التدريب في وزارة الصحة السعودية بتطبيق التحول الصحي بالاعتماد علي الوسائل التكنولوجيا	4.٣٤	٠,٦١٩	٢٨٠
تقدم قطاع التدريب خدمات بما يتوافق مع احتياجات التحول الصحي ضمن اطار التطور التكنولوجي	4.٣٢	٠,٨٠٦	2٨٤
تقوم وزارة الصحة السعودية بتطوير وتحسين قنوات التحول الصحي ولمساعدة ملتقى الخدمة	4.٢١	٠,٨٣٢	2٩٠
جميع العاملين في وزارة الصحة السعودية لديهم معرفة تامة عن ثقافة التحول الصحي	4.1٩	١,٠٢٦	2٧٨
تعكس إدارة وزارة الصحة السعودية اهتمام الإدارة بتعزيز التحول الصحي	٤,٣٠	٠,٩٢٨	2٩٢
يتم اجراء مسح دوري للعملاء لتحديد درجة رضائهم عن التحول الصحي	٤,٣٨	٠,٧٧٩	2٧٣
تقوم القيادات في وزارة الصحة بتطبيق مهارات التحول الصحي	٤,٢٧	٠,٨٦٩	٢٨٦
العمليات تم تصميمها وادارتها وفقا لإجراءات وضوابط التحول الصحي	٤,٢٤	٠,٨٤٢	٢٨٧
تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة الي عمليات ضبط وتحسين مستمرين ضمن إطار التحول الصحي	٤,٣٠	٠,٧٤٣	٢٧٦
تقدم إدارة التدريب وزارة الصحة السعودية اقتراحات وأفكار لتحسين جودة العمل وتسهيل التحول الصحي	٤,٣٩	٠,٧٢١	٢٧٩

سجلت المتوسطات المرجحة درجة كبيرة لمحور الثاني مدى إسهام توظيف المهارات الاتصالية في تحسين الأداء بالإدارة. ونلاحظ هنا كل الآراء حققت نسبة عالية من الانحرافات المعيارية حيث سجلت جميع العاملين في وزارة الصحة السعودية لديهم معرفة تامة عن ثقافة التحول الصحي ١.٣٧٨ تؤكد إدارة التدريب في وزارة الصحة السعودية بطبيق التحول الصحي بالاعتماد علي الوسائل التكنولوجيا ٠.٦١٩، تعكس إدارة وزارة الصحة السعودية اهتمام الإدارة بتعزيز التحول الصحي ٠.٩٢٨

اختبار T. Test:

قمنا بأجراء اختبار T-Test لدراسة الفروقات بين المتوسطات المراجعة الافتراضية للمجتمع الإحصائي واستخدمنا معيار لكيرات الخماسي وبين المتوسطات والاختبار T-Test المتغير المستقل والمتغير التابع داخل الدراسة

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
إدارة التدريب	66	4.2121	.83233	.10245
عملية التغير في التحول الصحي	66	4.3030	.74358	.09153

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
إدارة التدريب	41.113	65	.000	4.21212	4.0075	4.4167
عملية التغير في التحول الصحي	47.013	65	.000	4.30303	4.1202	4.4858

يتبين من خلال هذا الاختبار انه يوجد فارق ذو دلالة إحصائية في استجابات إدارة التدريب ، المتغير المستقل ٤.٢١٢ نجده اقل من المتغير التابع ٤.٣٠٣ ونجد ان عملية التغير في التحول الصحي ونلاحظ انها هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات بين إدارة التدريب و عمليات التغير في التحول الصحي

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

تحليل البيانات

دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية البرامج التدريبية وكفاءة الكوادر الصحية في التكيف مع

التغيير وجود ارتباط طردي قوى بين البرامج التدريبية وكوادر الصحية في التكيف

Correlations			
		البرامج التدريبية	الكوادر الصحية
البرامج التدريبية	Pearson Correlation	1	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
الكوادر الصحية	Pearson Correlation	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين المؤسسات الصحية التي تطبق استراتيجيات تدريب فعالة وتلك

التي لا تطبقها في تحقيق أهداف التحول الصحي

Correlations			
		المؤسسات الصحية وتطبيق التدريب الفعال	اهداف التحول الصحي
المؤسسات الصحية وتطبيق التدريب الفعال	Pearson Correlation	1	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
أهداف التحول الصحي	Pearson Correlation	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

النتائج

١. أهمية التدريب في دعم التحول الصحي

أظهرت الدراسة أن التدريب يلعب دورًا حاسمًا في دعم عملية التحول الصحي في وزارة الصحة السعودية.

يساهم التدريب في تزويد العاملين بالمهارات والمعرفة اللازمة للتكيف مع التغيرات الجديدة.

يساعد التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى.

٢. تأثير التدريب على العاملين

أظهرت الدراسة أن التدريب يؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين في وزارة الصحة السعودية.

يزيد التدريب من دافعية العاملين والتزامهم بالعمل.

يساعد التدريب في تقليل الأخطاء وتحسين الكفاءة.

٣. أنواع التدريب الأكثر فعالية

أظهرت الدراسة أن التدريب العملي والتفاعلي هو الأكثر فعالية في دعم عملية التحول الصحي.

التدريب على استخدام التقنيات الحديثة والأجهزة الطبية المتطورة.

التدريب على مهارات التواصل والتعامل مع المرضى.

٤. التحديات التي تواجه إدارة التدريب

أظهرت الدراسة أن هناك بعض التحديات التي تواجه إدارة التدريب في وزارة الصحة السعودية، مثل:

نقص الموارد المالية والبشرية.

صعوبة تقييم فعالية التدريب.

مقاومة التغيير من قبل بعض العاملين.

٥. توصيات لتحسين إدارة التدريب

بناءً على نتائج الدراسة، تم تقديم بعض التوصيات لتحسين إدارة التدريب في وزارة الصحة السعودية، زيادة الاستثمار في التدريب وتوفير الموارد اللازمة. تطوير برامج تدريبية متخصصة تلبي احتياجات العاملين. استخدام أساليب تقييم فعالة لقياس تأثير التدريب. تشجيع ثقافة التعلم المستمر في الوزارة.

التوصيات:

- زيادة الاستثمار في التدريب:
تخصيص ميزانية كافية لبرامج التدريب، مع التركيز على البرامج التي تدعم التحول الصحي.
توفير الموارد البشرية والمادية اللازمة لتنفيذ برامج التدريب بفعالية.
- تطوير برامج تدريبية متخصصة:
تصميم برامج تدريبية تلبي الاحتياجات الفعلية للعاملين في مختلف التخصصات.
تضمين برامج التدريب أحدث التقنيات والممارسات في مجال الرعاية الصحية.
التركيز على التدريب العملي والتفاعلي الذي يساهم في اكتساب المهارات بشكل فعال.
- استخدام أساليب تقييم فعالة:
تطوير آليات لتقييم تأثير برامج التدريب على أداء العاملين وجودة الخدمات الصحية.
استخدام نتائج التقييم لتحسين وتطوير برامج التدريب بشكل مستمر.

- تشجيع ثقافة التعلم المستمر:

- توفير فرص التدريب والتطوير المهني المستمر لجميع العاملين.
- تشجيع العاملين على المشاركة في برامج التدريب والتطوير.
- إنشاء منصات للتعلم الإلكتروني لتسهيل الوصول إلى برامج التدريب.
- معالجة تحديات مقاومة التغيير من خلال التواصل الفعال والتوعية بأهمية التحول الصحي.
- توفير الدعم اللازم للمتدربين لمساعدتهم على التغلب على الصعوبات.

- التركيز على التدريب على التقنيات الحديثة:

- توفير التدريب على استخدام التقنيات الحديثة والأجهزة الطبية المتطورة.
- التركيز على التدريب على مهارات التواصل والتعامل مع المرضى.
- الاستفادة من الخبرات العالمية في مجال التدريب الصحي.

- استخدام التقنية في التدريب:

- تفعيل استخدام التقنية في برامج التدريب.
- الاستفادة من تطبيقات الهواتف الذكية في التدريب.
- تفعيل التدريب عن بعد.

المراجع

المراجع العربية

- بلوشية نوال والحراسي نبهان والعوفي على (٢٠٢٠) واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية بحث منشور في مجلة كيو سي اتس، ١(١): ٣٣-١٦
- بيطام، سميرة (٢٠٢١)، أثر التحول الرقمي على السيادة والمواطنة، ورقة بحثية ضمن مؤتمر التحول الرقمي وأثره على التنمية المستدامة نظم من قبل شركة مدار ٢٠٢١، ص ص ١-١٥.
- جودة، محفوظ (٢٠٢٠) إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات ٥. عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- حماد، محمد محمود (٢٠٢٠). دور التحول الرقمي في تطوير اداء العاملين: دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ٧(٢) ٢٣-٢٢
- حمود خضير كاظم (٢٠٢٠) إدارة الجودة وخدمة العملاء، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- خلوفي سفيان (٢٠١٩) استراتيجية منظمة الاعمال من خلال التحليل الرباعي دراسة كحالة شركة المراعي، مجلة جديد الاقتصاد، ١٤(١): ٤٣-١٢
- خميس آسر (٢٠٢١)، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، ٢(٢) ٣٠-١٦
- شعبان غادة (٢٠٢١) ، أثر التحول الرقمي على تحقيق التنمية المستدامة في ظل جائحة كورونا بالتطبيق على بعض الدول العربية)، المجلة العربية لعلوم الادارة - ١٢(٤): ٥٥-٤٤

Al-Malih, N (2021), The Impact of Digital Transformation on Audit Quality: Exploratory Findings from a Delphi Study, Scientific Journal of Business Research Article9 (42), 9–36.

Alshouraha, S (2021). "Assessing the Influence of Total Quality Management. Practices on Innovation in Jordanian Manufacturing Organizations". Uncertain Supply Chain Management. 1(1);1–25

Carla Victoria Guzmán–Ortiza, Nohelia Gabriela Navarro–Acostaa, Wilmer Florez–Garciaa and Wagner Vicente–Ramosa (2020), Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru, International Journal of Data and Network Science 4(2020),346–337.

Fischer, Caroline, Heuberger, Moritz & Heine, Moreen (2021). Impact of Digitalization in Public Administration. Dataset and Code. Available at: <https://osf.io/kpz78>.

Hashjin, A. A., Kringos, D., Ravaghi, H., Manoochehri, J., Gorji, H. A., & Klazinga, N. S. (2015). Application of quality assurance strategies in diagnostics and clinical support services in Iranian. Journal of Global Health, 8(6).P.1–30.

الملاحق

الاستبانة

أنا طالب ماجستير (إدارة) في جامعة ميدأوشن حاليًا، أقوم بدراسة تهدف هذه الدراسة إلى إجراء دراسة بعنوان "تأثير دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق على مستشفى الملك فيصل التخصصي في السعودية

أود أن أطلب تعاونك للإجابة على هذا الاستبيان. ستظل أي معلومات يتم الحصول عليها سرية ولن تُستخدم إلا للأغراض الأكاديمية. نقدر تعاونك للغاية.

نشكرك مقدمًا على موافقتك على المشاركة في هذه الدراسة. إذا كانت لديك أي أسئلة، فلا تتردد في الاتصال بمشرفي المحترم، الأستاذ المشارك الدكتور د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد أو بنفسه

حسين على المطيري (طالب ماجستير).

المشرف

أستاذ مشارك

كلية

gmail.com@

الهاتف :

مرشح ماجستير

كلية

اسم الجامعة

@.....gmail.co

الهاتف.....

القسم الأول المعلومات الديموغرافية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الاختيار المناسب

٣. النوع الاجتماعي (الجنس) :

• ذكر

• أنثى

٤. العمر :

• ٢٠ - ٣٠ سنة

• ٣١ - ٣٩ سنة

• ٤٠ - ٤٩ سنة

• ٥٠ سنة فأكثر

٥. المستوى التعليمي :

• دبلوم فأقل

• بكالوريوس

• دبلومة

• ماجستير

• دكتوراه

٣- سنوات الخبرة:

• ٥ سنوات فأقل

• ٥ - ١٠ سنوات

• ١١ - ٢٠ سنة

• ٢١ سنة فأكثر

القسم الثاني :

يرجى الإشارة إلى درجة موافقتك أو عدم موافقتك على

العبارات التالية، لذا يرجى وضع علامة (✓) على الخيار الذي يعكس رأيك من خلال

اختيار أحد البدائل الخمسة.

أولاً: دور إدارة التدريب

رقم البند	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	التدريب عملية مستمرة لمختلف العاملين في وزارة الصحة السعودية					
٢	يتكامل التدريب في وزارة الصحة مع أنشطة الموارد البشرية					
٣	التجديد مستمر في أنشطة التدريب في وزارة الصحة					
٤	التدريب نشاط إداري وفني					
٥	للتدريب مقومات تنظيمية وإدارية في تدرج عمليات التحول الصحي					
٦	الأساليب التدريبية في وزارة الصحة حديثة وتساعد على التحول الصحي					
٧	تحدد أهداف التدريب في وزارة الصحة في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين					
٨	تراعي وزارة الصحة القواعد العلمية لتنفيذ البرنامج التدريبي للتحول الصحي					

					اختيار المدربين على أساس المعرفة العلمية والعملية في مجال التحول الصحي	٩
					يتم تقويم العملية التدريبية في مراحل التدريب التحول الصحي	١٠

ثانيا : عملية التغير في التحول الصحي

رقم البند	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تؤكد إدارة التدريب في وزارة الصحة السعودية بطريق التحول الصحي بالاعتماد علي الوسائل التكنولوجيا					
٢	تقدم قطاع التدريب خدمات بما يتوافق مع احتياجات التحول الصحي ضمن اطار التطور التكنولوجي					
٣	تقوم وزارة الصحة السعودية بتطوير وتحسين قنوات التحول الصحي ولمساعدة ملتقى الخدمة					
٤	جميع العاملين في وزارة الصحة السعودية لديهم معرفة تامة عن ثقافة التحول الصحي					
٥	تعكس إدارة وزارة الصحة السعودية اهتمام الإدارة بتعزيز التحول الصحي					
٦	يتم اجراء مسح دوري للعملاء لتحديد درجة رضائهم عن التحول الصحي					
٧	تقوم القيادات في وزارة الصحة بتطبيق مهارات التحول الصحي					
٨	العمليات تم تصميمها وادارتها وفقا لإجراءات وضوابط التحول الصحي					

					٩	تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة الي عمليات ضبط وتحسين مستمرين ضمن إطار التحول الصحي
					١٠	تقدم إدارة التدريب وزارة الصحة السعودية اقتراحات وأفكار لتحسين جودة العمل وتسهيل التحول الصحي

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى قياس دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق على وزارة الصحة في وزارة الصحة السعودية وتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية من داخل العاملين في وزارة الصحة السعودية وبلغت حجم العينة شخص

ولهذا الغرض قمنا بتصميم استبيان الكرتوني وتوجيهه لأفراد العينة، وتمت معالجة () استبانة لأفراد العينة وتفسير وتحليل النتائج الاحصائية، واختبار فرضيات البحث، وتم استعمال برنامج تحليل الحزم الاحصائية (SPSS)، كما أشملت الدراسة أيضا على عينة عشوائية من افراد المجتمع لأجراء مقابلات فردية كوسيه أخرى لجمع البيانات وأثرها دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق على وزارة الصحة في وزارة الصحة السعودية

وتلخصت نتائج الدراسة: أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي يوجد علاقة دور عملية التغيير في التحول الصحي ووجود علاقة طردية بين التدريب و عملية التغير في التحول الصحي (للمتغيرين المستقل والتابع) ووضحت الدراسة الى أهمية التحول الصحي في وزارة الصحة السعودية .

وأوصت الدراسة الى دور إدارة التدريب في دعم عملية التغيير في التحول الصحي: تطبيق على وزارة الصحة في وزارة الصحة السعودية تتوافق هذه التوصيات مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تحسين جودة الخدمات الصحية، وتطوير الكوادر البشرية، وتعزيز التحول الرقمي. استخدام أدوات تحليل البيانات لتحليل بيانات التدريب، وتحديد الاتجاهات، وقياس الأداء، واتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات.

الكلمات المفتاحية :

الخطة الاستراتيجية ، إدارة التدريب ، التحول الصحي ، التحول الرقمي ، قطاع التدريب في وزارة
الحصة السعودية

Abstract

The study aims to measure the role of training management in supporting the change process in health transformation: an application on the Ministry of Health in the Saudi Ministry of Health. To achieve the study objectives, a random sample was selected from within the employees of the Saudi Ministry of Health. The sample size was 100 people. For this purpose, we designed a cartoon questionnaire and directed it to the sample members. A questionnaire was processed for the sample members, and the statistical results were interpreted and analyzed. The research hypotheses were tested. The Statistical Package Analysis Program (SPSS) was used. The study also included a random sample of community members to conduct individual interviews as another tool to collect data and its impact. The role of training management in supporting the change process in health transformation: an application on the Ministry of Health in the Saudi Ministry of Health. The results of the study were summarized as follows: There is a statistically significant relationship between the role of training management in supporting the change process in health transformation. There is a relationship between the role of the change process in health transformation and the existence of a direct relationship between training and the change process in health transformation (for the independent and dependent variables). The study showed the importance of health transformation in the Saudi Ministry of Health.

The study recommended the role of training management in supporting the change process in health transformation: An application to the Ministry of Health in the Saudi Ministry of Health These recommendations are in line with the Kingdom's Vision 2030, which aims to improve the quality of health services, develop human resources, and enhance digital transformation. Using data analysis tools to analyze training data, identify trends, measure performance, and make data-based decisions.

Keywords:

Strategic plan, training management, health transformation, digital transformation, training sector in the Saudi Ministry of Health

Midocean University

College of Management

Management department/specialization



The role of training management in supporting the
change process in health transformation: Application
to King Faisal Specialist Hospital in Saudi Arabia

Student preparation/

Hussein Ali Al-Mutairi

supervision/

Dr. Al-Faisal Abdel Hamid

Dr. Fayez Jarad

Academic year:

٢٠٢٥