

أثر برامج تنمية القدرات البشرية ضمن رؤية 2030 على جودة الأداء الإداري:

دراسة ميدانية على القطاع الصحي

إعداد الطالبة/

عائشة عبدالله با قادر

251000093

أ.د / الفيصل عبد الحميد

أ.د / فايز جراد

العام الدراسي:

2025

المقدمة:

في ظل التحولات العميقة التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن إطار رؤية 2030، أصبحت قضايا تنمية القدرات البشرية في مقدمة أولويات السياسات الحكومية الرامية إلى تعزيز الأداء الإداري وضمان تحسين جودة الخدمات المقدمة في مختلف القطاعات، لا سيما في القطاع الصحي الحكومي. فقد أدرك صانع القرار السعودي أن بناء رأس مال بشري مؤهل ومتمكن يمثل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، ودعامة رئيسية لضمان استمرارية تقديم خدمات صحية ذات كفاءة وفاعلية في مواجهة التحديات المتجددة التي يشهدها القطاع الصحي محلياً وعالمياً.

وتأتي برامج تنمية القدرات البشرية في القطاع الصحي كمكون استراتيجي يهدف إلى إحداث تحول نوعي في البنية الإدارية والتنظيمية للمستشفيات والمؤسسات الصحية الحكومية، من خلال الاستثمار في تطوير مهارات العاملين الإداريين، وتمكين الكفاءات الوطنية من شغل المناصب القيادية، وتحقيق بيئة عمل محفزة تعتمد على الابتكار والجودة في الإدارة. فالمملكة تسعى، عبر منظومة رؤية 2030، إلى تعزيز كفاءة الكوادر البشرية ليس فقط في الجوانب الفنية الطبية، بل في منظومة الإدارة والتخطيط والتشغيل، انطلاقاً من القناعة بأن جودة الأداء الإداري تمثل عنصراً محورياً في تحسين جودة الرعاية الصحية بشكل عام (سليمان، 2021).

ويكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة في ظل التحديات التي يواجهها القطاع الصحي الحكومي، والمتمثلة في التوسع العمراني والسكاني المستمر، وتنامي الطلب على الخدمات الصحية المتطورة، بالإضافة إلى ضغوط الأزمات والكوارث الصحية المستجدة مثل جائحة كوفيد-19، والتي كشفت الحاجة الماسة إلى كوادر إدارية قادرة على التكيف مع المتغيرات وإدارة الموارد بكفاءة عالية. من هذا المنطلق، أصبح من

الضروري دراسة وتحليل دور برامج تنمية القدرات البشرية في تحسين مخرجات الأداء الإداري للمؤسسات الصحية الحكومية (Ohoiwutun, 2023).

لقد أصبحت تنمية القدرات البشرية محوراً رئيسياً في بناء أنظمة صحية قوية ومستدامة، حيث تمثل ركيزة لتعزيز كفاءة الأداء الإداري داخل المستشفيات الحكومية. وتقوم هذه البرامج على تزويد العاملين الإداريين بمجموعة متكاملة من المهارات العملية والمعرفية التي تضمن تحسين مستوى التخطيط والتنظيم والتنسيق داخل الوحدات الصحية المختلفة. كما تساهم هذه البرامج في إعداد كوادر قادرة على التعامل مع التغيرات التنظيمية والتقنية المستمرة في بيئة العمل الصحي، بما ينعكس بشكل مباشر على تحسين كفاءة الخدمات الصحية وتقليل معدلات الهدر في الموارد البشرية والإدارية (أحمد وخوجلي، 2018).

علاوة على ذلك، يُعد تطوير القدرات البشرية أحد أبرز الأدوات الإدارية لتحقيق التحول المؤسسي المطلوب لمواكبة التغيرات المستقبلية. فمن خلال الاستثمار المستمر في العنصر البشري يتم بناء إدارات قادرة على استيعاب برامج التحول الرقمي، ورفع مستوى الجاهزية المؤسسية للتعامل مع الأزمات الصحية، وتطوير نظم العمل الداخلية لتكون أكثر مرونة وكفاءة. وبذلك يُنظر إلى برامج تنمية القدرات البشرية كأداة استراتيجية لتحفيز الابتكار الإداري وضمان تحقيق الأهداف التشغيلية للمستشفيات الحكومية بما يتوافق مع متطلبات رؤية المملكة 2030 في تحسين الأداء المؤسسي للقطاع الصحي (جحيش وإبراهيم، 2019).

ويتناول هذا البحث أثر برامج تنمية القدرات البشرية ضمن رؤية المملكة 2030 على جودة الأداء الإداري، مع التركيز على كيفية مساهمة أبعاد هذه البرامج - التي تشمل التدريب المستمر، تطوير المهارات القيادية، تحسين نظم التقييم والترقية، وتعزيز بيئة العمل التمكينية - في تحقيق إدارة صحية أكثر كفاءة ومرونة. وتهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الأثر المباشر وغير المباشر لهذه البرامج على الجوانب المتعلقة

بسرعة الإنجاز الإداري، جودة القرارات، كفاءة تنظيم العمليات الإدارية، ورفع مستوى التفاعل الإيجابي بين العاملين والإدارة في المستشفيات الحكومية.

وانطلاقاً من طبيعة هذا التحول الإداري، يسعى البحث إلى تقديم تحليل علمي معمق يُظهر كيف يمكن أن تسهم سياسات تنمية القدرات البشرية في معالجة بعض المشكلات الإدارية الهيكلية، وتحقيق جاهزية إدارية أفضل لمواجهة التحديات المستقبلية، مما يساهم في تجسيد مستهدفات رؤية المملكة في بناء قطاع صحي حكومي أكثر كفاءة واستدامة.

المشكلة البحثية:

تدور المشكلة البحثية في هذه الدراسة حول التحديات الجوهرية التي تواجه القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بمستوى كفاءة الأداء الإداري، وذلك في ظل التحولات الاستراتيجية التي تشهدها البلاد ضمن إطار تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. فرغم ما تبذله الدولة من جهود كبيرة في تطوير الهياكل الصحية وتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين، إلا أن العديد من التقارير الرسمية والمؤشرات الميدانية لا تزال تعكس وجود تفاوت واضح في مستويات الأداء الإداري داخل المؤسسات الصحية، الأمر الذي يؤثر على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمستفيدين، خاصة في المستشفيات الحكومية.

ويُعزى هذا القصور الإداري في كثير من الأحيان إلى ضعف استثمار المستشفيات في رأس المال البشري، وعدم الاهتمام الكافي بتطوير القدرات الإدارية للعاملين في القطاع الصحي. حيث إن برامج تنمية القدرات البشرية لا تزال في بعض المؤسسات محصورة ضمن نطاق ضيق، وتركز في معظمها على الجوانب الإجرائية التقليدية دون الاهتمام بتنمية المهارات القيادية، أو تعزيز القدرات الاستراتيجية في إدارة الأزمات، أو تطوير الكفاءات المرتبطة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة الصحية.

تتجلى الفجوة البحثية بشكل واضح في قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت أثر برامج تنمية القدرات البشرية على جودة الأداء الإداري في القطاع الصحي بشكل منهجي. فمعظم الدراسات السابقة تناولت إما الأداء الإداري بصورة عامة دون التركيز على الأثر المباشر لبرامج تنمية القدرات، أو ركزت على بيانات إدارية غير صحية، كالمؤسسات التعليمية أو الهيئات الخدمية الأخرى. كما أن بعض الدراسات اقتربت من الموضوع من زاوية رضا العاملين فقط، دون الربط بين تنمية القدرات البشرية وبين تحسين العمليات الإدارية وجودة الأداء داخل المستشفيات الحكومية.

وعليه، فإن هذه الدراسة تسعى لسد فجوة معرفية قائمة في الأدبيات العلمية، من خلال فحص العلاقة بين برامج تنمية القدرات البشرية ومدى انعكاسها الفعلي على كفاءة الأداء الإداري في المستشفيات الحكومية السعودية، مع التركيز على تحليل الأبعاد المتعددة لبرامج تنمية القدرات (كالتدريب المستمر، والتطوير المهني، والتحفيز الوظيفي، وتمكين الموظفين). وتهدف الدراسة إلى تقديم دليل علمي يدعم صناع القرار في القطاع الصحي من أجل تبني برامج تنمية بشرية فعالة تسهم في تطوير الأداء المؤسسي وفق معايير الكفاءة والجودة المستهدفة في رؤية 2030.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

إلى أي مدى تساهم برامج تنمية القدرات البشرية ضمن رؤية المملكة 2030 في تحسين جودة الأداء الإداري داخل القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية؟

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية العلمية

- تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تركيزها على موضوع حيوي يرتبط بفعالية الأداء الإداري في القطاع الصحي الحكومي، حيث تبحث في أثر برامج تنمية القدرات البشرية كأحد المحاور الاستراتيجية في رؤية المملكة 2030. تمثل الدراسة إضافة نوعية للأدبيات العلمية نظراً لندرة الدراسات التي تناولت بشكل مباشر انعكاسات برامج التطوير البشري على جودة الأداء الإداري في بيئة الرعاية الصحية السعودية.
- تسهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية من خلال تحليل العلاقة بين الاستثمار في تطوير الكفاءات البشرية وتحقيق التحول المؤسسي داخل المستشفيات الحكومية، مع التركيز على محاور مثل التدريب المستمر، التطوير المهني، وتحسين المهارات القيادية والإدارية للعاملين.
- تسعى الدراسة إلى سد فجوة بحثية قائمة تتعلق بغياب رصد علمي ممنهج لتأثير برامج تنمية القدرات البشرية على الكفاءة الإدارية في بيئات خدمية حساسة كالمستشفيات، مما يوفر مرجعية علمية موثوقة لدراسة كيفية توظيف التنمية البشرية كأداة فاعلة لتحسين الأداء الإداري.
- تساهم الدراسة في تطوير الإطار النظري لبرامج تطوير القدرات البشرية، عبر الربط بين برامج التدريب الحكومية الحديثة ومتطلبات التغيير المؤسسي في القطاع الصحي، بما يعزز الفهم العلمي لآليات تفعيل رأس المال البشري في دعم الجودة الإدارية.
- تفتح الدراسة آفاقاً بحثية جديدة أمام المهتمين بموضوعات التنمية البشرية والإدارة الصحية، وتدعم التوجه الأكاديمي نحو تعزيز فعالية المؤسسات الصحية من خلال الاستثمار في العنصر البشري كركيزة أساسية للتطوير المؤسسي المستدام.

ثانياً: الأهمية العملية

• تمثل الدراسة أداة مهمة لصنّاع القرار في وزارة الصحة السعودية لفهم الأثر الفعلي لبرامج تنمية القدرات البشرية على الأداء الإداري، وتقديم توصيات عملية تساعد في توجيه خطط التدريب والتأهيل بما يحقق تحسن ملموس في كفاءة إدارات المستشفيات الحكومية.

• تساعد الدراسة القيادات الإدارية داخل المستشفيات على رصد الفجوات المهارية والإدارية بين الكوادر البشرية، مع توفير آليات تطبيقية لتحسين الأداء عبر برامج تدريبية مستدامة تتوافق مع مستهدفات التحول الوطني الصحي.

• تقدم الدراسة إطارًا عمليًا لتطوير سياسات الموارد البشرية في القطاع الصحي الحكومي، من خلال ربط برامج التدريب والتطوير بمؤشرات قياس أداء واضحة تسهم في تحسين الكفاءة المؤسسية وجودة الخدمة المقدمة للمستفيدين.

• تعزز نتائج الدراسة توجه المؤسسات الصحية نحو تفعيل برامج تدريبية مرتبطة بالاحتياجات الفعلية للقطاع الصحي، بما يسهم في تحسين أداء الإدارات المختلفة من خلال رفع كفاءة الكوادر البشرية وتحقيق مرونة تنظيمية أكبر.

• تدعم الدراسة تحقيق أحد مستهدفات رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتطوير العنصر البشري في القطاع الحكومي، وبناء جهاز إداري صحي أكثر كفاءة، قادر على تحقيق الأهداف الوطنية في مجال جودة الخدمات الصحية.

• تساهم الدراسة في تعزيز ثقافة التدريب المستمر والتطوير المهني داخل المستشفيات الحكومية، من خلال التشجيع على تبني برامج تنمية القدرات البشرية كأداة رئيسية لتحفيز الأداء الإداري وضمان استدامة التحسين الإداري في القطاع الصحي.

أهداف البحث

الهدف الرئيسي:

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر برامج تنمية القدرات البشرية ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030 على تحسين جودة الأداء الإداري في القطاع الصحي الحكومي، مع التركيز على قياس مدى مساهمة هذه البرامج في رفع الكفاءة الإدارية والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة داخل المستشفيات الحكومية.

الأهداف الفرعية:

1) توضيح تأثير برامج التدريب والتأهيل المستمر على تنمية المهارات الإدارية للعاملين في المستشفيات الحكومية.

2) بيان أثر برامج التطوير القيادي على تحسين مستوى اتخاذ القرار الإداري ورفع كفاءة الأداء داخل إدارات القطاع الصحي الحكومي.

3) دراسة أثر مبادرات تحسين رأس المال البشري على تحقيق الكفاءة التشغيلية ورفع مستوى الإنتاجية في المستشفيات الحكومية.

تساؤلات البحث

السؤال الرئيسي:

إلى أي مدى تساهم برامج تنمية القدرات البشرية ضمن رؤية المملكة 2030 في تحسين جودة الأداء الإداري داخل القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

1) كيف يؤثر التدريب والتأهيل المستمر على تحسين الأداء الإداري للكوادر الصحية في المستشفيات الحكومية؟

(2) ما دور برامج التطوير القيادي في تعزيز كفاءة القرارات الإدارية وتحقيق فعالية تنظيمية أكبر في

القطاع الصحي الحكومي؟

(3) إلى أي حد تسهم برامج تنمية رأس المال البشري في تحسين الكفاءة التشغيلية ورفع مستوى الخدمات

المقدمة في المستشفيات الحكومية؟

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبرامج تنمية القدرات البشرية ضمن رؤية 2030 على تحسين جودة الأداء الإداري في القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

(1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبرامج التدريب والتأهيل المستمر على تنمية الكفاءة الإدارية في المستشفيات الحكومية.

(2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبرامج التطوير القيادي على تحسين كفاءة اتخاذ القرار الإداري في إدارات القطاع الصحي الحكومي.

(3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمبادرات تطوير رأس المال البشري على رفع كفاءة التشغيل وتحسين الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة سليمان (2021):

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التمكين الإداري على جودة الأداء الوظيفي في جامعة الرباط الوطني بالسودان. ركزت الباحثة على مجموعة من أبعاد التمكين الإداري، والتي تشمل تفويض السلطة، المشاركة في اتخاذ القرار، توافر فرص التدريب، وتحفيز العاملين، حيث حاولت التعرف على طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات ومستوى جودة الأداء داخل بيئة الجامعة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع تطبيق استبيان ميداني على عينة من موظفي الجامعة الإداريين. توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري بمختلف أبعاده وبين ارتفاع جودة الأداء، حيث أشارت النتائج إلى أن منح الصلاحيات، وزيادة المشاركة في صنع القرار، وتوفير فرص التأهيل والتدريب ساهمت بشكل ملحوظ في تحسين الكفاءة والأداء. أوصت الدراسة بأهمية تبني الإدارة العليا في الجامعات لسياسات تمكين واضحة وممنهجة لتعزيز أداء الموظفين، والاهتمام المستمر ببرامج تطوير المهارات المهنية لتحقيق مستويات أعلى من الجودة المؤسسية.

دراسة أحمد وخوجلي (2018):

تناولت هذه الدراسة أثر التمكين الإداري على أداء العاملين بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وركزت على اختبار العلاقة بين تمكين العاملين من خلال تفويض السلطات وتسهيل المشاركة في اتخاذ القرار وتوفير بيئة تدريب محفزة، وبين مدى تحسين أدائهم المهني والوظيفي. اعتمد الباحثان على المنهج الكمي باستخدام استبيان ميداني تم توزيعه على موظفي الجامعة الإداريين. توصلت النتائج إلى أن هناك تأثيراً معنوياً موجباً للتمكين الإداري على الأداء، حيث انعكس منح الصلاحيات وتوسيع دائرة المشاركة بشكل إيجابي على معدلات الإنجاز وجودة الخدمات المقدمة. كما بينت النتائج وجود علاقة قوية بين التمكين الإداري وتخفيض معدلات الأخطاء الإدارية وزيادة الرضا الوظيفي. أوصت الدراسة بضرورة تفعيل دور

القيادات الجامعية في تطوير استراتيجيات واضحة للتمكين الإداري بهدف رفع إنتاجية وكفاءة الموظفين وضمان تحقيق الأهداف المؤسسية ضمن بيئة تعليمية تنافسية.

دراسة جحيش وإبراهيم (2019):

ركزت هذه الدراسة على فحص أثر تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة على الأداء الإداري في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية خلال الفترة (2013-2018). اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمين أدوات الاستبيان والمقابلات لجمع البيانات من عينة من العاملين الإداريين بالجامعة. شملت أبعاد الجودة الشاملة قضايا التخطيط الاستراتيجي، التحسين المستمر، المشاركة الفعالة للعاملين، وقياس الأداء الإداري. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي واضح لتطبيق مفاهيم الجودة الشاملة على تحسين كفاءة الأداء الإداري، حيث أدت سياسات الجودة إلى تحسين بيئة العمل، تقليل نسبة الأخطاء، وزيادة مستويات رضا المستفيدين من الخدمات الجامعية. كما أوضحت الدراسة أن تطبيق الجودة الشاملة ساعد في تحقيق استغلال أفضل للموارد البشرية والمادية. أوصت الدراسة بضرورة تبني منهجيات الجودة المستمرة كأداة رئيسية لتعزيز الأداء الإداري وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعات، مع تكثيف برامج التدريب والتأهيل في هذا المجال.

دراسة أحمد (2021):

سعت هذه الدراسة إلى تقييم أثر تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة على تحسين كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الأكاديمية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، مستعينة باستبانة وزعت على عينة من الموظفين في إحدى المؤسسات الأكاديمية بالسودان. تضمنت معايير الجودة المدروسة الجوانب المتعلقة بقيادة الإدارة، مشاركة العاملين، التركيز على المستفيد، وإدارة العمليات بشكل منهجي. كشفت النتائج أن الالتزام بتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة أدى إلى تحسن ملحوظ في الأداء الإداري، خاصة في مجالات

التنظيم الإداري، سرعة إنجاز المهام، وزيادة دقة القرارات الإدارية. كما أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين الجودة الشاملة وتطوير بيئة العمل وتعزيز مستويات الرضا الوظيفي بين العاملين. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التزام المؤسسات التعليمية بتطبيق أنظمة الجودة الشاملة بشكل مستدام وربطها بخطط التطوير المؤسسي، بالإضافة إلى وضع برامج تدريبية دورية لتنمية المهارات الإدارية بما يحقق أهداف الكفاءة التنظيمية.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية

رأسة Ohoiwutun (2023):

ركزت الدراسة على تحليل تأثير تنمية رأس المال البشري على تطوير أداء الأجهزة المدنية الحكومية. اعتمدت الدراسة على تحليل السياسات والبرامج الحكومية في مجال بناء القدرات البشرية، وأوضحت أن وجود استراتيجيات تدريبية ممنهجة يسهم بشكل مباشر في تحسين مستوى الكفاءة المهنية للعاملين في القطاع الحكومي. بيّنت النتائج أن زيادة الاهتمام بتأهيل الموارد البشرية يُعزز من جودة الأداء الإداري ويزيد من جاهزية القطاع الحكومي لمواكبة التغيرات الحديثة في بيئة العمل. كما خلصت الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يمثل أحد الأعمدة الرئيسية لتعزيز فعالية الهياكل الإدارية، ويوفر فرصًا مستدامة لتطوير الأداء الوظيفي في الإدارات الحكومية المختلفة، مع التوصية بضرورة دمج خطط التدريب ضمن السياسات المؤسسية طويلة الأجل.

دراسة Eze وآخرون (2023):

هدفت الدراسة إلى تقييم دور تنمية القدرات البشرية في استثمار العائد الديموغرافي المتوقع في إندونيسيا حتى عام 2045، مع تعزيز جاهزية الدولة في القطاعات الاقتصادية والدفاعية. استخدمت الدراسة المنهج التحليلي لدراسة السياسات الحكومية المتعلقة بتنمية رأس المال البشري، وأكدت النتائج أن التخطيط الاستراتيجي السليم في مجالات التعليم والتدريب المهني يسهم في تعظيم الاستفادة من الطاقات البشرية. أوضحت الدراسة أن دمج خطط تنمية القدرات ضمن استراتيجيات الأمن الوطني يمكن أن ينعكس إيجاباً على تحقيق التنمية الشاملة، ويُعزز من قدرات الدولة في التعامل مع التحديات المستقبلية. وأوصت الدراسة بتوسيع الاستثمارات في بناء الكفاءات وتطوير المهارات الفنية والقيادية لدى الشباب لمواكبة التحولات التنموية المتوقعة.

دراسة Ochala (2024):

ناقشت هذه الدراسة أثر برامج تطوير القيادات الإدارية على تحسين أداء العاملين في المؤسسات الحكومية، مع تطبيق ميداني على كلية الكادر الإداري الفيدرالية في نيجيريا. اعتمدت الدراسة على استبيانات ميدانية وتحليل إحصائي لقياس الفروق في الأداء قبل وبعد تطبيق برامج التدريب. كشفت النتائج عن وجود تأثير واضح وموجب لبرامج التدريب الإداري على رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي، بالإضافة إلى زيادة الالتزام المهني وتطوير المهارات القيادية. كما أظهرت الدراسة أن تبني برامج تطوير الإدارات العليا يعزز من ديناميكية بيئة العمل، ويدعم تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أعلى. أوصت الدراسة بضرورة تخصيص موارد مالية كافية لدعم برامج التنمية الإدارية وربطها بمؤشرات الأداء المؤسسي.

دراسة Singh و Abbas (2023):

ركزت الدراسة على تقييم مدى فاعلية برامج تنمية القدرات في تعزيز أداء المؤسسات وتحقيق الأهداف التنموية. استخدم الباحثان منهجًا كميًا لتحليل البيانات المستخلصة من عينات ميدانية في قطاعات إدارية مختلفة، وخلصت النتائج إلى أن تنمية القدرات تلعب دورًا حاسمًا في تحسين الكفاءة التنظيمية ورفع مستوى الإنتاجية. كما أوضحت الدراسة أن برامج بناء القدرات يجب أن تكون مصممة بشكل يتوافق مع احتياجات المؤسسة لضمان فعاليتها، حيث أن ضعف التوافق يؤدي إلى ضعف الأثر. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مؤشرات واضحة لقياس أثر برامج التدريب وربطها بمؤشرات الأداء الاستراتيجية لضمان تحقيق نتائج ملموسة ومستدامة في بيئة العمل.

دراسة Nnamani (2023):

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر تنمية القدرات البشرية على أداء العاملين في قطاع هيئة السلامة المرورية بولاية Abia في نيجيريا خلال الفترة 2010-2020. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الموظفين. توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق برامج تنمية القدرات وتحسين مستوى أداء الأفراد في مهامهم اليومية. أشارت الدراسة إلى أن وجود برامج تدريب مستمرة ومتخصصة أدى إلى تحسين سرعة الاستجابة وتقليل معدلات الأخطاء الميدانية. كما خلصت الدراسة إلى أن نقص الاهتمام بالتدريب يساهم في تدني كفاءة الأداء ويضعف جاهزية الأفراد في مواجهة مواقف الطوارئ. وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات واضحة ومستمرة في مجال تنمية القدرات البشرية داخل القطاع الحكومي، وربط برامج التدريب بمؤشرات الأداء الفعلية لتحقيق نتائج أفضل في تقديم الخدمات العامة. (Nnamani, 2023).

دراسة Haque et al (2021):

تناولت الدراسة تحليل بناء القدرات الإدارية في الدول النامية باعتباره أحد المحددات الأساسية لنجاح مشروعات التنمية المستدامة. اعتمد الباحثون على المنهج التحليلي المقارن من خلال مراجعة الأدبيات الأكاديمية وتحليل تجارب إدارية في عدد من الدول النامية. أوضحت النتائج أن بناء القدرات الإدارية يسهم في تحسين كفاءة إدارة الموارد العامة ويؤثر إيجابياً على كفاءة الخدمات الحكومية، خاصة في القطاعات الحيوية مثل الصحة والتعليم. كما أشارت الدراسة إلى وجود عوائق هيكلية تعرقل تنمية القدرات الإدارية مثل البيروقراطية وضعف الاستراتيجيات المؤسسية طويلة الأجل. وخلصت الدراسة إلى ضرورة تفعيل سياسات تطوير الكفاءات البشرية عبر برامج تدريب متقدمة، وإصلاحات تنظيمية وهيكلية تضمن استدامة الأثر على التنمية. (Haque et al., 2021).

دراسة (Oyelude and Unegbu (2024):

هدفت الدراسة إلى قياس دور تنمية رأس المال البشري في تحسين مستوى جودة الخدمات العامة في القطاع الحكومي في نيجيريا، مع تسليط الضوء على دور كلية الموظفين الإداريين كأداة محورية في تأهيل الكفاءات. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي عبر تحليل بيانات تم جمعها من العاملين في القطاع الحكومي الذين خضعوا لبرامج تدريب مهني. بينت النتائج أن الاستثمار في رأس المال البشري يرتبط بشكل مباشر بتحسين المهارات الفنية والتنظيمية، ويعزز فعالية تقديم الخدمات الإدارية. كما أظهرت الدراسة أن تطوير المهارات القيادية والإدارية ينعكس على زيادة رضا المواطنين عن الأداء الحكومي. أوصت الدراسة بضرورة استمرار برامج التدريب وتوسيع نطاقها لتشمل كافة المستويات الإدارية، مع التركيز على تحديث المناهج التدريبية بما يتلاءم مع التحولات الإدارية الحديثة.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

أوجه التشابه:

- التركيز على تنمية القدرات البشرية كعامل رئيسي لتحسين الأداء: تتفق معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناول دور برامج تنمية القدرات في تعزيز الأداء المؤسسي، حيث ركزت الأبحاث على أهمية التدريب وتطوير المهارات في تحسين كفاءة العاملين، سواء في القطاعات الحكومية أو الخدمية.
- الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي: تتشابه الدراسات في استخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات من خلال استبيانات أو مقابلات مع العاملين، مما يعزز دقة النتائج واستنادها إلى تقييمات ميدانية واقعية.
- دراسة العلاقة بين التطوير المهني وتحقيق الأهداف المؤسسية: تتشابه الدراسات في ربطها بين برامج التنمية البشرية وتحقيق أهداف مؤسسية مثل رفع الكفاءة، تحسين جودة الخدمات المقدمة، وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.

أوجه الاختلاف:

- السياق الزمني والإطار الوطني للدراسة: تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتركيزها على سياق رؤية السعودية 2030 كمظلة إصلاحية شاملة، وهو بعد لم يكن محل تركيز في معظم الدراسات التي تناولت موضوع التنمية البشرية بصفة عامة أو في بيئات غير خاضعة لخطط تحول وطني واضحة.

- التركيز على القطاع الصحي: الدراسة الحالية تتميز بتركيزها الدقيق على القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية، في حين أن الدراسات السابقة تناولت قطاعات متنوعة مثل التعليم، الإدارات الخدمية، أو البنية التحتية دون تخصيص التركيز على القطاع الصحي.
- التركيز على برامج وطنية محددة: تختلف الدراسة الحالية بتركيزها على برامج تنمية القدرات المرتبطة مباشرة بمبادرات وطنية محددة ضمن رؤية 2030، بينما ركزت الدراسات السابقة على برامج تنمية القدرات من منظور عام دون ربطها بسياسات إصلاح وطني محددة.

المنطلقات النظرية للبحث:

1. تنمية القدرات البشرية:

هي عملية منهجية تهدف إلى تطوير مهارات ومعارف وقدرات الأفراد العاملين في المؤسسات من خلال استراتيجيات تعليمية وتدريبية مستمرة، بهدف رفع كفاءة الأداء وتحقيق التكيف مع المتغيرات المهنية الحديثة داخل بيئة العمل (Ohoiwutun, 2023).

أبعاد التعريف:

- التدريب والتأهيل المستمر.
- التطوير المهني الوظيفي.
- التحفيز والتمكين الإداري.
- تنمية المهارات القيادية.

2. الأداء الإداري:

يعرف الأداء الإداري بأنه مستوى الفاعلية والكفاءة الذي يظهره الأفراد في إنجاز المهام الإدارية، ويتضمن مدى تحقيق الأهداف التنظيمية عبر تنظيم وتخطيط وتوجيه ومراقبة الموارد داخل المؤسسة (Eze et al., 2023).

أبعاد التعريف:

- الكفاءة في تنفيذ المهام.
- الفاعلية في تحقيق الأهداف.
- سرعة الاستجابة الإدارية.
- جودة اتخاذ القرارات.

3. جودة الأداء في المستشفيات الحكومية:

تشير إلى مدى التزام المستشفيات الحكومية بمعايير الكفاءة والفاعلية في تقديم الخدمات الصحية، ويقاس هذا المفهوم بقدرة المستشفى على تحقيق الرضا الوظيفي، حسن استغلال الموارد، وجودة الخدمات الصحية المقدمة (Oyelude & Unegbu, 2024).

أبعاد التعريف:

- كفاءة الإدارة الداخلية.
- رضا العاملين عن بيئة العمل.
- فعالية استغلال الموارد.
- الاستعداد والاستجابة لحالات الطوارئ.

منهج البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف تحليل وقياس أثر برامج تنمية القدرات البشرية ضمن رؤية المملكة 2030 على جودة الأداء الإداري داخل القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية. يستند هذا المنهج إلى توصيف الواقع الفعلي لبرامج تنمية الموارد البشرية المنفذة في المستشفيات الحكومية، مع تحليل مدى انعكاس هذه البرامج على تحسين كفاءة الإدارات الصحية ورفع مستوى الأداء الإداري المؤسسي. ويرتكز المنهج على جمع البيانات المتعلقة بمدى فعالية البرامج التدريبية، ومبادرات التطوير المهني، وتأهيل الكوادر الصحية، وتأثيرها المباشر على مؤشرات الأداء الإداري.

يعتمد البحث على جمع البيانات الميدانية من خلال استبانة تم تصميمها خصيصاً لمواءمة بيئة العمل في المستشفيات الحكومية. تستهدف الاستبانة فئات متنوعة من العاملين الإداريين في القطاع الصحي، بما في ذلك مديري الإدارات، رؤساء الأقسام، مسؤولي التخطيط الاستراتيجي، مدربي الموارد البشرية، والإداريين المعنيين بتطبيق برامج التطوير البشري. وقد تم تصميم الاستبانة لتشمل ثلاثة أبعاد رئيسية لبرامج تنمية القدرات البشرية وهي: بُعد التدريب والتطوير المهني المستمر، بُعد برامج إعداد وتأهيل القيادات الإدارية، وبُعد تنمية المهارات الوظيفية المرتبطة بتحسين الأداء التشغيلي.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس آراء المشاركين حول فعالية برامج تنمية القدرات البشرية وتأثيرها على جودة الأداء الإداري، بحيث تتدرج الإجابات من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة". كما سيتم الاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS لمعالجة وتحليل البيانات باستخدام أدوات التحليل الوصفي والاستدلالي، بما يضمن دقة النتائج واستنتاجها بطريقة علمية.

إضافة إلى الاستبانة، تعتمد الدراسة على إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة من مسؤولي إدارات تنمية الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية، وبعض القيادات الإدارية في القطاعات الصحية، من أجل

استكشاف آراء متعمقة تتعلق بفعالية البرامج التطويرية وآثارها المباشرة على تحسين الكفاءة الإدارية، وتحديد أبرز التحديات التي تواجه تفعيل برامج تنمية القدرات في الواقع التطبيقي.

مصادر البيانات في الدراسة:

المصادر الثانوية:

تشمل الكتب والدراسات العلمية السابقة التي تناولت تنمية الموارد البشرية وتحسين الأداء الإداري، بالإضافة إلى السياسات واللوائح الحكومية ذات الصلة برؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي، والتقارير الرسمية الصادرة عن وزارة الصحة، والوثائق المرجعية المتعلقة بمبادرات تنمية الكفاءات في السعودية.

المصادر الأولية:

تتمثل في البيانات التي سيتم جمعها من الاستبانة والمقابلات الميدانية مع العاملين الإداريين في المستشفيات الحكومية، والتي تقدم معلومات واقعية حديثة حول أثر برامج تنمية القدرات البشرية على أداء العمل الإداري.

أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية:

الإحصاء الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية: لتحليل خصائص العينة وقياس مستوى المشاركة في برامج تنمية القدرات البشرية.

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لقياس توجهات العينة نحو أثر هذه البرامج على تطوير الأداء الإداري.

الإحصاء التحليلي:

- تحليل الانحدار المتعدد: لتحليل الأثر المجمع لأبعاد برامج تنمية القدرات البشرية على جودة الأداء الإداري.

- تحليل الانحدار البسيط: لقياس الأثر المستقل لكل بعد تدريبي على كفاءة الأداء الإداري.

- اختبار التوزيع الطبيعي (Skewness & Kurtosis): لفحص مدى توافق البيانات مع شروط التحليل الاستدلالي وضمان صحة النتائج الإحصائية.

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل:

برامج تنمية القدرات البشرية ضمن رؤية 2030، ويتضمن أربعة أبعاد رئيسية:

برامج التدريب والتأهيل المستمر.

تطوير المهارات القيادية والإدارية.

تحسين منظومة التقييم والترقية الوظيفية.

التمكين الإداري وتعزيز بيئة العمل.

المتغير التابع:

جودة الأداء الإداري في القطاع الصحي الحكومي، ويشمل مؤشرات مثل: كفاءة العمل الإداري، سرعة

إنجاز المعاملات، جودة اتخاذ القرار الإداري، وفعالية تطبيق السياسات الصحية.

حدود الدراسة:

■ الحدود الزمانية:

تُجرى هذه الدراسة خلال عام 2025، حيث تستند إلى أحدث الخطط والتوجهات المعتمدة في إطار برامج تنمية القدرات البشرية ضمن رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

■ الحدود المكانية:

تركز الدراسة على القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية، مع تخصيص التطبيق الميداني في مجموعة من المستشفيات والمراكز الصحية الحكومية التي تُعد ضمن المستفيدين الرئيسيين من برامج تطوير وتنمية القدرات البشرية، خاصة في المدن ذات الأهمية الاستراتيجية كمدينة الرياض، جدة، والمنطقة الشرقية. وتم اختيار هذه المناطق نظراً لكونها مراكز رئيسية للقطاع الصحي وتشهد تطبيقات واسعة لمبادرات التنمية البشرية المرتبطة بتحسين الأداء الإداري.

■ الحدود الموضوعية:

تتخصص الدراسة في تحليل العلاقة بين تطبيق برامج تنمية القدرات البشرية وجودة الأداء الإداري داخل المستشفيات الحكومية. تركز الدراسة على قياس وتحليل تأثير الأبعاد الرئيسية لتنمية القدرات البشرية، مثل برامج التدريب والتأهيل المستمر، التطوير المهني، استراتيجيات التحفيز، وتعزيز المهارات الإدارية والفنية للعاملين في القطاع الصحي. تستبعد الدراسة الجوانب السريرية والطبية البحتة، وكذلك المؤشرات المالية المتعلقة بتكاليف التدريب، حيث يقتصر اهتمامها على التغيرات المرتبطة بالأداء الإداري والتحسين المؤسسي في بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية.

قائمة المراجع:

- سليمان، أمانى سليمان أحمد. (2021). التمكين الإداري وأثره على جودة الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة الرباط الوطني - السودان. مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، ع8 ، 119 - 140. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1189301>
- أحمد، عواطف علي حسين، و خوجلي، موسى أحمد آدم. (2018). أثر التمكين الإداري على أداء العاملين: دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (رسالة ماجستير). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1344576>

• جحيش، محمد علي حسن، و إبراهيم، حسن عبدالوهاب حسن. (2019). أثر الجودة الشاملة في

الأداء الإداري: بالتطبيق علي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية 2013 - 2018 م (رسالة

ماجستير). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/998689>

• أحمد، ندي السر صديق. (2021). أثر تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في كفاءة الأداء

الإداري. المجلة العربية للنشر العلمي، ع37 ، 402 - 419. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1436062>

- Ohoiwutun, Y. A. T. (2023). Human Capital and State Civil Apparatus Development. East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 2(6), 2273–2280. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i6.4662>
- Eze, H., Almubaraq, H. Z., Perwita, A. A. B., & Falefi, R. (2023). Human Capacity Development as a Tool to Maximize the 2045 Demographic Bonus and Strengthen National Defense in Indonesia. Jurnal Pertahanan: Media Informasi Tentang Kajian Dan Strategi Pertahanan Yang Mengedepankan Identity, Nasionalism & Integrity, 9(2), 397. <https://doi.org/10.33172/jp.v9i2.16829>
- Ochala, M. (2024). Effect of Management Development Programmes on Employee Performance in Federal Administrative Staff College of Nigeria

(FASCON). Deleted Journal, 16(1), 233–256.

<https://doi.org/10.62154/ajmbr.2024.016.010434>

- singh, K. K., & Abbas, J. (2023). Measuring the Impact of Capacity Development. Smart Innovation, Systems and Technologies, 305–330.
https://doi.org/10.1007/978-981-19-6962-1_16
- Nnamani, F. V. (2023). Human capacity development and Performance: A focus on the Abia sector command of Nigeria federal road safety corps, 2010–2020. IDOSR Journal of Arts and Management, 72–83.
<https://doi.org/10.59298/idosr/2023/12.1.58956>
- Haque, M. S., Ramesh, M., Puppim de Oliveira, J. A., & Gomide, A. de A. (2021). Building administrative capacity for development: limits and prospects. International Review of Administrative Sciences, 87(2), 211–219. <https://doi.org/10.1177/00208523211002605>
- Oyelude, O., & Unegbu, C. (2024). Human Capital Development and Service Delivery in Nigeria's Public Service: The Role of Administrative Staff College of Nigeria. African Journal of Politics & Administrative Studies, 17(1), 403–426. <https://doi.org/10.4314/ajpas.v17i1.20>

MidOcean University

College of Management

Department of project management



**The Impact of Modern Project Planning and Management Strategies on
The Impact of Human Capacity Development Programs within Vision
2030 on the Quality of Administrative Performance: A Field Study on the
Healthcare Sector**

Preparation:

AISHA ABDULLAH BAQADER

251000093

Supervision:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

1447– 2025