

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



العنوان

دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية – الرياض

إعداد الطالب/

مهند احمد محمد الغامدي

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

الاهداء

إهداء من أعماق القلب ،،، إلى شريكة دربي وملهمتي، زوجتي الغالية، أنتِ من صبرتِ وساندتِ وشجعتِ، كنتِ نعم العون في رحلة العلم والنجاح ، إلى فلذات كبدي وقرة عيني، أبنائي الأحباء، أنتم نور حياتي وسر ابتسامتي، وهذا النجاح هو هدية لمستقبلكم المشرق. إلى والديَّ الكريمين، حفظهما الله، شكراً لغرس حب العلم في قلبي منذ الصغر ، دعواتكما كانت سر توفيقِي ، إلى إخواني وأخواتي الأعزاء، شكراً لدعمكم المتواصل ووقوفكم بجانبي. بكم تكتمل الفرحة وتحلو اللحظات. إلى صرح العلم الشامخ، جامعة ميد أوشن، كنتِ منارة المعرفة ومنبع العلم. في أروقتك تعلمت وفي رحابك تطورت. إلى أستاذي القدير الدكتور فيصل عبد الحميد، علمك وحكمتك أناروا دربي. شكراً لتوجيهاتك التي لا تقدر بثمن ، وإلى الدكتور فائز جراد المحترم، خبرتك وتفانيك كانا مصدر إلهام ؛ شكراً لإرشاداتك القيمة. هذا الإنجاز ثمرة دعمكم جميعاً، وخطوة جديدة في مسيرة العلم والتطور. أسأل الله أن يجعله علماً نافعاً وإضافة مفيدة للمعرفة .

اخوكم / مهند الغامدي

فهرس المحتويات

6.....	المستخلص :
7.....	الفصل الأول.....
8.....	المقدمة.....
9.....	مشكلة الدراسة.....
10.....	-أهمية الدراسة.....
10.....	الأهمية العلمية :-.....
10.....	الأهمية العملية :-.....
11.....	-أهداف الدراسة.....
11.....	-تساؤلات الدراسة.....
11.....	التساؤلات المتعلقة بواقع التطوير المهني المستمر.....
12.....	التساؤلات المتعلقة بأثر التطوير المهني على الأداء.....
12.....	التساؤلات المتعلقة بالتحديات والمقترحات.....
13.....	- فروض الدراسة.....
14.....	-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث.....
15.....	الفصل الثاني.....
15.....	الدراسات السابقة.....
16.....	-مقدمة.....
17.....	-الدراسات السابقة.....
17.....	أولاً الدراسات العربية.....
19.....	ثانياً الدراسات الأجنبية.....
20.....	تحليل الدراسات السابقة.....
22.....	-الإطار النظري.....
22.....	المبحث الأول التطوير المهني المستمر.....
22.....	أهمية التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي.....
23.....	أهداف التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي.....
24.....	مجالات التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي.....
25.....	أساليب التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي.....
26.....	العوامل المؤثرة في فاعلية التطوير المهني المستمر.....
27.....	المبحث الثاني الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية.....
29.....	المبحث الثالث العلاقة بين التطوير المهني المستمر وتحسين الأداء الوظيفي.....
33.....	تحديات التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي السعودي.....
35.....	الفصل الثالث.....
35.....	منهجية الدراسة.....
36.....	-مقدمة.....

37.....	منهجية وطرق البحث
38.....	مجتمع الدراسة وعينتها
38.....	عينة الدراسة
38.....	حدود الدراسة
40.....	الفصل الرابع
40.....	النتائج والتوصيات
41.....	-مقدمة
42.....	-تحليل البيانات
42.....	أولاً:- تحليل البيانات الديموغرافية
42.....	1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس
42.....	2- توزيع أفراد العينة حسب العمر
43.....	3- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
43.....	4- توزيع أفراد العينة حسب التخصص
44.....	5- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
44.....	ثانياً:- تحليل محاور الدراسة
44.....	المحور الأول: واقع التطوير المهني المستمر
46.....	المحور الثاني :- أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي
49.....	المحور الثالث: تحديات التطوير المهني المستمر
51.....	المحور الرابع :- مقترحات تطوير برامج التطوير المهني المستمر
52.....	ثالثاً :- اختبار فروض الدراسة
52.....	اختبار الفرض الرئيس
53.....	اختبار الفروض الفرعية
57.....	-النتائج
57.....	نتائج تتعلق بواقع التطوير المهني المستمر:-
57.....	نتائج تتعلق بأثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي :-
58.....	نتائج تتعلق بتحديات التطوير المهني المستمر:-
58.....	نتائج اختبار فروض الدراسة:
59.....	التوصيات
59.....	توصيات متعلقة بتحسين واقع التطوير المهني المستمر:-
59.....	توصيات متعلقة بتعزيز أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي :-
59.....	توصيات متعلقة بمواجهة تحديات التطوير المهني المستمر:
60.....	توصيات لدراسات مستقبلية :-
61.....	المراجع
62.....	قائمة المراجع

62.....	أولاً :- المراجع العربية
62.....	الكتب:
62.....	الرسائل والأطروحات العلمية :-
63.....	المجلات والدوريات
63.....	التقارير والوثائق الرسمية:
64.....	ثانياً: المراجع الأجنبية
64.....	الكتب :-
64.....	الدوريات والمجلات العلمية
65.....	التقارير والوثائق:
65.....	ثالثاً: المواقع الإلكترونية
66.....	الملاحق
67.....	-الاستبانة
67.....	استبانة بحث
67.....	دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية - الرياض
67.....	كلية الموارد البشرية
67.....	قسم الإدارة العامة
68.....	القسم الأول: البيانات الديموغرافية
69.....	القسم الثاني: واقع التطوير المهني المستمر
70.....	القسم الثالث: أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي
72.....	القسم الرابع: تحديات التطوير المهني المستمر
74.....	القسم الخامس: مقترحات تطوير برامج التطوير المهني المستمر
75.....	القسم السادس: أسئلة مفتوحة
76.....	شكر وتقدير
77.....	Abstract

المستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض ولتحقيق هذا الهدف، سعت الدراسة إلى تحديد واقع برامج التطوير المهني المستمر المقدمة لموظفي الرعاية الصحية، وتقييم أثر هذه البرامج على تحسين أدائهم الوظيفي، وتحديد التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التطوير المهني المستمر، وتقديم مقترحات لتطوير هذه البرامج بما يتوافق مع الاحتياجات الفعلية والتوجهات الاستراتيجية لوزارة الصحة اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من (143) من موظفي الرعاية الصحية في مرافق وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وذلك خلال الفترة من 11 يونيو 2025 إلى 5 يوليو 2025 وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها أن واقع التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3.24)، حيث تبين توفر برامج متنوعة للتطوير المهني، وتقديمها بأساليب متنوعة، وحادثة محتواها، مع وجود بعض جوانب القصور مثل ضعف الربط بين المشاركة في البرامج ونظام الحوافز والترقيات كما أظهرت النتائج أن التطوير المهني المستمر له أثر إيجابي على الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية، بمتوسط حسابي بلغ (3.80)، وكان الأثر الأكبر على المهارات الفنية يليه الأثر على جودة الخدمات الصحية ثم مهارات التواصل وأخيراً المهارات الإدارية والقيادية كما كشفت النتائج عن وجود العديد من التحديات التي تواجه التطوير المهني المستمر، بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، أبرزها ضغوط العمل وعبء المهام الوظيفية، وعدم توفر الوقت الكافي للمشاركة في البرامج، وضعف الربط بين البرامج ونظم الترقية والحوافز وأثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين أداء موظفي الرعاية الصحية، بمعامل ارتباط بلغ (0.625)

وبناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات، أهمها ضرورة تبني استراتيجية شاملة للتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية، وإنشاء وحدة متخصصة للتطوير المهني المستمر في كل مرفق صحي، وربط برامج التطوير المهني بنظام الحوافز والترقيات، وتصميم البرامج بناءً على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية، وزيادة الجوانب التطبيقية والعملية في البرامج، وتطوير منصة إلكترونية متكاملة للتطوير المهني المستمر، وبناء شراكات مع المؤسسات الأكاديمية والمهنية في مجال التطوير المهني

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني المستمر، الأداء الوظيفي، موظفو الرعاية الصحية، وزارة الصحة السعودية، مدينة الرياض.

الفصل الأول

المقدمة:

تشهد منظومة الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية تطوراً متسارعاً في ظل رؤية 2030، حيث يُنظر إلى القطاع الصحي كمحرك أساسي للتنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة للمواطنين والمقيمين وقد أدركت وزارة الصحة السعودية أن الكوادر البشرية تمثل العمود الفقري لهذه المنظومة، وأن تطويرها مهنيّاً يعد ضرورة حتمية للارتقاء بمستوى الخدمات الصحية المقدمة (المنصور، 2023)، يُعتبر التطوير المهني المستمر مفهوماً شاملاً يتضمن كافة الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المعارف والمهارات والقدرات لدى الممارسين الصحيين وقد تم تصميم هذه الأنشطة لضمان مواكبة التطورات العلمية والتقنية في المجال الصحي، حيث تتطور الممارسات الطبية وأساليب العلاج بشكل مستمر، مما يفرض على العاملين في القطاع الصحي تحديث معارفهم ومهاراتهم بصفة دورية (الشمري، 2022) لقد أولت وزارة الصحة السعودية اهتماماً خاصاً بالتطوير المهني المستمر، وتجلّى ذلك من خلال إنشاء الهيئة السعودية للتخصصات الصحية التي تشرف على برامج التدريب والتطوير المهني للكوادر الصحية وتعكس هذه الجهود إدراك صناع القرار لأهمية الاستثمار في الموارد البشرية كركيزة أساسية لتحقيق التميز في تقديم الخدمات الصحية (العيسى، 2021) وتُعزى أهمية التطوير المهني المستمر إلى عدة عوامل، من أبرزها التقدم المتسارع في المعرفة الطبية والتقنيات الصحية، والتغيرات في أنماط الأمراض والاحتياجات الصحية للسكان، وتزايد توقعات المرضى ومستوى وعيهم وتشير الدراسات إلى أن الاستثمار في تطوير مهارات وقدرات الكوادر الصحية ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة ورضا المرضى، ويسهم في تحسين المؤشرات الصحية بشكل عام (الزهراني، 2022) ويواجه موظفو الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية العديد من التحديات التي تستدعي التطوير المهني المستمر، ومن أبرز هذه التحديات التحول الرقمي في الخدمات الصحية، وتطبيق معايير الجودة والاعتماد، ومواجهة الأزمات الصحية الطارئة مثل جائحة كوفيد-19 وقد فرضت هذه التحديات على الكوادر الصحية ضرورة اكتساب مهارات جديدة وتطوير قدراتهم المهنية للتعامل مع المستجدات (القحطاني، 2023) تتنوع برامج التطوير المهني المستمر المقدمة لموظفي الرعاية الصحية، وتشمل الدورات التدريبية، وورش العمل، والمؤتمرات العلمية، والتعليم الإلكتروني، والتدريب على رأس العمل وتهدف هذه البرامج إلى تطوير المهارات الفنية والإدارية والتواصلية لدى العاملين في القطاع الصحي، بما يسهم في تحسين أدائهم الوظيفي وتطوير الخدمات المقدمة (الحري، 2021).

وتبرز أهمية دراسة دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية، لاسيما في مدينة الرياض التي تضم أكبر المنشآت الصحية والتعليمية في المملكة وتسعى هذه الدراسة إلى تقييم واقع برامج التطوير المهني المقدمة للكوادر الصحية، وتحديد مدى فاعليتها في تحسين الأداء الوظيفي، والكشف عن التحديات التي تواجه تنفيذ هذه البرامج، وتقديم توصيات لتطويرها بما يتوافق مع الاحتياجات الفعلية والتوجهات الاستراتيجية لوزارة الصحة (السبيعي، 2023) ويتزايد الاهتمام بالتطوير المهني المستمر في ظل برنامج التحول الوطني ورؤية المملكة 2030، التي تستهدف تحسين كفاءة وفاعلية منظومة الرعاية الصحية، وتعزيز الوقاية ضد المخاطر الصحية، والارتقاء بجودة وكفاءة الخدمات الصحية وتمثل تنمية القدرات البشرية أحد الركائز الأساسية لتحقيق هذه الأهداف، مما يستلزم تبني استراتيجيات فعالة للتطوير المهني المستمر (العويس، 2021).

لقد أُجريت العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التطوير المهني في القطاع الصحي، ولكن معظمها ركز على فئات محددة من العاملين، مثل الأطباء أو الممرضين، دون النظر إلى منظومة التطوير المهني بشكل شامل كما أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت تقييم أثر برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي للكوادر الصحية في السياق السعودي، مما يبرز الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية في هذا المجال (النمري، 2022) وفي ضوء ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، من خلال استكشاف آليات التطوير المهني المتبعة، وتقييم فاعليتها، وتحديد العوامل المؤثرة على نجاحها، وصولاً إلى تقديم توصيات تسهم في تطوير هذه البرامج وزيادة فاعليتها في تحسين الأداء الوظيفي وجودة الخدمات الصحية المقدمة.

مشكلة الدراسة

تُواجه منظومة الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية تحديات متنوعة في ظل التطورات المتسارعة في المجال الصحي عالمياً والتحول الاستراتيجي الذي تشهده المملكة وفق رؤية 2030 وقد أدركت وزارة الصحة السعودية، أن تطوير أداء موظفي الرعاية الصحية يمثل عنصراً محورياً من تحسين جودة الخدمات المقدمة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في القطاع الصحي (المطيري، 2022)، وعلى الرغم من الجهود المبذولة في مجال التطوير المهني للكوادر الصحية إلا أن هناك مؤشرات تشير إلى وجود فجوة بين برامج التطوير المقدمة والاحتياجات الفعلية للعاملين في القطاع الصحي فقد أشارت دراسة الحربي (2021) إلى أن 65% من موظفي الرعاية الصحية في المستشفيات الحكومية بالرياض يرون أن برامج التطوير المهني المقدمة لهم لا تلبي احتياجاتهم المهنية بشكل كافٍ، وأن 58% منهم يعتقدون أن هذه البرامج لا ترتبط ارتباطاً مباشراً بمتطلبات تحسين الأداء الوظيفي كما لوحظ تفاوت في فرص التطوير المهني المتاحة للكوادر الصحية، حيث أشار السبيعي (2023)، إلى أن هناك تركيزاً على بعض الفئات دون غيرها، وأن هناك تبايناً في توزيع فرص التطوير المهني بين المناطق المختلفة في المملكة.

وقد أكدت دراسة العتيبي (2022) على وجود تحديات تواجه تنفيذ برامج التطوير المهني المستمر، منها محدودية الموارد المالية المخصصة، وضعف البنية التحتية في بعض المرافق الصحية، وعدم وجود آليات فعالة لتقييم أثر هذه البرامج على الأداء الوظيفي وفي سياق متصل، أشارت النمري (2022) إلى أن التحولات التي شهدها القطاع الصحي خلال جائحة كوفيد19 كشفت عن فجوات في مهارات وقدرات بعض الكوادر الصحية، مما يستدعي إعادة النظر في استراتيجيات التطوير المهني المتبعة لمواكبة المستجدات والتحديات المستقبلية.

وقد أُجريت دراسة استطلاعية أولية على عينة من موظفي الرعاية الصحية في مستشفيات الرياض، وأظهرت النتائج أن 70% منهم يرون ضرورة تطوير برامج التطوير المهني بما يتناسب مع احتياجاتهم الفعلية ومتطلبات العمل المتغيرة وعلى الصعيد الإداري، لوحظ وجود قصور في الربط بين برامج التطوير المهني ونظم تقييم الأداء والتحفيز، مما يؤثر سلباً على دافعية الموظفين للمشاركة في هذه البرامج والاستفادة منها (الشمري، 2022).

كما أن غياب سياسات واضحة ومحددة للتطوير المهني المستمر في بعض المرافق الصحية يؤدي إلى عشوائية في اختيار البرامج وعدم استمراريتها (القحطاني، 2023) وفي ضوء ما سبق، تتبلور مشكلة الدراسة في الحاجة إلى تقييم دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، والكشف عن التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التطوير المهني، وتحديد سبل تطويرها بما يتوافق مع الاحتياجات الفعلية للكوادر الصحية ويسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي ما دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض ؟

-أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو التطوير المهني المستمر للكوادر الصحية، باعتباره ركيزة أساسية في تحسين جودة الخدمات الصحية وتطوير المنظومة الصحية بشكل عام ويمكن توضيح أهمية الدراسة من الناحيتين العلمية والعملية على النحو التالي :-

الأهمية العلمية :-

تُسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بدراسة متخصصة تتناول موضوع التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي في ضوء التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية والتنمية المهنية وقد لُوحظ ندرة في الدراسات العربية التي تناولت دور التطوير المهني في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في البيئة السعودية بشكل خاص (الجهني، 2022) كما تكتسب الدراسة أهميتها من خلال تقديم إطار نظري متكامل يجمع بين مفاهيم التطوير المهني المستمر وتحسين الأداء الوظيفي في سياق العمل الصحي، مما يشكل إضافة معرفية في هذا المجال وتسعى الدراسة إلى سد الفجوة البحثية في موضوع تقييم فاعلية برامج التطوير المهني وأثرها على أداء موظفي الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية (الدوسري، 2021).

الأهمية العملية :-

تُعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لصناع القرار في وزارة الصحة السعودية والمسؤولين عن تخطيط وتنفيذ برامج التطوير المهني، حيث تقدم تشخيصاً واقعياً لوضع التطوير المهني المستمر في المرافق الصحية، والتحديات التي تواجهه، مما يساعد في تطوير السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية في القطاع الصحي (المنصور، 2023)، وتُسهم نتائج الدراسة في تقديم مؤشرات واضحة عن مدى فاعلية برامج التطوير المهني المقدمة لموظفي الرعاية الصحية، مما يساعد على توجيه الموارد والجهود نحو البرامج الأكثر تأثيراً من تحسين الأداء كما تقدم الدراسة توصيات عملية لتطوير منظومة التطوير المهني بما يتوافق مع احتياجات الكوادر الصحية ومتطلبات العمل المتغيرة (العيسى، 2021)، وفي ظل التحولات التي يشهدها القطاع الصحي في المملكة وفق رؤية 2030، تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة كونها تتناول أحد العناصر الرئيسة في تحقيق أهداف التحول الصحي وهو تطوير الكوادر البشرية ويُنتظر أن تسهم نتائج وتوصيات الدراسة في تعزيز قدرة وزارة الصحة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية المتعلقة بتحسين جودة الخدمات الصحية وكفاءة الأداء المؤسسي من خلال الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري (الزهراني، 2022).

-أهداف الدراسة.

الهدف الرئيس :- التعرف على دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض ؟

الأهداف الفرعية

- 1- تحديد واقع برامج التطوير المهني المستمر المقدمة لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض
- 2- تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على تحسين المهارات الفنية لموظفي الرعاية الصحية
- 3- قياس تأثير برامج التطوير المهني المستمر على تطوير المهارات الإدارية والقيادية للعاملين في القطاع الصحي
- 4- تقييم دور برامج التطوير المهني المستمر في تحسين مهارات التواصل لدى موظفي الرعاية الصحية
- 5- تحديد التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض
- 6- تقديم مقترحات لتطوير برامج التطوير المهني المستمر بما يتوافق مع الاحتياجات الفعلية والتوجهات الاستراتيجية لوزارة الصحة.

-تساؤلات الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي ما دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض ؟ ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تغطي جوانب الدراسة المختلفة، وذلك على النحو التالي :-

التساؤلات المتعلقة بواقع التطوير المهني المستمر

- 1- ما واقع برامج التطوير المهني المستمر المقدمة لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض ؟ يهدف هذا التساؤل إلى استكشاف الوضع الراهن لبرامج التطوير المهني من حيث أنواعها ومجالاتها وآليات تنفيذها وقد أشار العتيبي (2021) إلى أهمية تشخيص واقع برامج التطوير المهني كخطوة أولى لتقييم فاعليتها وتحديد جوانب القصور فيها
- 2- ما مدى ملائمة برامج التطوير المهني المستمر لاحتياجات موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض ؟ يسعى هذا التساؤل إلى تحديد مدى تلبية برامج التطوير المهني للاحتياجات الفعلية للكوادر الصحية، وهو جانب مهم للغاية كما أكدت دراسة السبيعي (2023)، التي أشارت إلى وجود فجوة بين البرامج المقدمة والاحتياجات الفعلية في بعض المرافق الصحية

التساؤلات المتعلقة بأثر التطوير المهني على الأداء

- 1- ما أثر برامج التطوير المهني المستمر على تحسين المهارات الفنية لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض؟ يركز هذا التساؤل على تقييم مدى مساهمة برامج التطوير المهني في تعزيز المهارات الفنية والتخصصية للكوادر الصحية، وهو ما أكدت عليه دراسة الشمري (2022) كأحد الجوانب الرئيسة لتقييم فاعلية هذه البرامج .
- 2- ما أثر برامج التطوير المهني المستمر على تحسين المهارات الإدارية والقيادية لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض؟ يتناول هذا التساؤل جانباً مهماً من جوانب التطوير المهني وهو تنمية المهارات الإدارية والقيادية التي تعد ضرورية لتحسين أداء المنظومة الصحية ككل، كما أشار إلى ذلك القحطاني (2023)
- 3- ما أثر برامج التطوير المهني المستمر على تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة في مرافق وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض؟ يهدف هذا التساؤل إلى قياس انعكاس برامج التطوير المهني على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، وهو المؤشر النهائي لفاعلية هذه البرامج كما أكدت دراسة المنصور (2023)

التساؤلات المتعلقة بالتحديات والمقترحات

- 1- ما التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التطوير المهني المستمر لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض؟ يسعى هذا التساؤل إلى تحديد المعوقات والصعوبات التي تحد من فاعلية برامج التطوير المهني، سواء كانت تحديات إدارية أو مالية أو تنظيمية أو تقنية، وذلك تمهيداً لاقتراح الحلول المناسبة لها (الحري، 2021) .
- 2- ما المقترحات والتوصيات لتطوير برامج التطوير المهني المستمر لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض؟ يهدف هذا التساؤل إلى استخلاص رؤى وأفكار لتطوير منظومة التطوير المهني بما يتوافق مع الاحتياجات الفعلية والتوجهات الاستراتيجية لوزارة الصحة (العيسى، 2021) وتشكل هذه التساؤلات إطاراً متكاملًا لتناول موضوع الدراسة في جوانبه المختلفة ، بما يساهم في تحقيق أهدافها وتقديم صورة شاملة عن دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض.

- فروض الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها ، وبناءً على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع التطوير المهني المستمر وأثره على أداء العاملين في القطاع الصحي تم صياغة الفروض التالية للدراسة :-

الفرض الرئيس

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين أداء موظفي الرعاية الصحية من وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض ويستند من هذا الفرض ما توصلت إليه دراسة الزهراني (2022) ، التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين التطوير المهني المستمر وتحسين أداء العاملين في المستشفيات الحكومية بالمنطقة الغربية من المملكة كما تتفق هذه الفرضية مع ما أشار إليه العتيبي (2021) من أن الاستثمار في التطوير المهني للكوادر الصحية ينعكس إيجاباً من مستوى أدائهم الوظيفي

الفروض الفرعية

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين المهارات الفنية لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض وقد أيدت دراسة الشمري (2022) هذه الفرضية، حيث أظهرت نتائجها أن المشاركة في برامج التطوير المهني المتخصصة تسهم في رفع مستوى المهارات الفنية للعاملين في المجال الصحي بنسبة تصل إلى 68 % .
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين المهارات الإدارية والقيادية لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض ويدعم هذا الفرض ما توصلت إليه دراسة السبيعي (2023) التي أكدت أن البرامج التدريبية في مجال الإدارة والقيادة تسهم في تطوير قدرات العاملين في المرافق الصحية على إدارة الأزمات واتخاذ القرارات
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين مهارات التواصل لدى موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض وقد أشارت دراسة القحطاني (2023) إلى أن تطوير مهارات التواصل لدى العاملين في القطاع الصحي يسهم في تحسين مستوى رضا المرضى عن الخدمات المقدمة بنسبة تصل إلى 75 %
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص) ، ويستند هذا الفرض إلى ما أشارت إليه دراسة المنصور (2023) من وجود اختلافات على تقييم أثر برامج التطوير المهني باختلاف الخصائص الديموغرافية للمستفيدين من هذه البرامج وستخضع هذه الفروض للاختبار الإحصائي من خلال تحليل البيانات التي سيتم جمعها من عينة الدراسة، للتحقق من مدى صحتها وتقديم الاستنتاجات والتوصيات المناسبة في ضوء نتائج التحليل.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تستند هذه الدراسة في إطارها النظري إلى نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) كإطار علمي رئيس، مع الاستفادة من نظرية التعلم المستمر (Continuous Learning Theory) ونموذج كيركباتريك لتقييم التدريب (Kirkpatrick's Evaluation Model) كأطر نظرية داعمة وفيما يلي توضيح لهذه النظريات وارتباطها بموضوع الدراسة نظرية رأس المال البشري تُعد نظرية رأس المال البشري التي طورها الاقتصادي ثيودور شولتز (Theodore Schultz) وطورها غاري بيكر (Gary Becker) في أهم النظريات التي تفسر العلاقة بين الاستثمار في تنمية الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي وتقوم هذه النظرية على فرضية أساسية مفادها أن الاستثمار في تطوير معارف ومهارات وقدرات الأفراد يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وتحسين أدائهم الوظيفي ، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المؤسسة ككل (الحربي، 2021) وقد أشار الدوسري (2021) إلى أن نظرية رأس المال البشري تُعد الأساس النظري لبرامج التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي، حيث يُنظر إلى هذه البرامج كاستثمار استراتيجي من الكوادر الصحية يهدف إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات الصحية وتتجلى أهمية هذه النظرية في الدراسة الحالية من خلال تأكيدها على أن التطوير المهني المستمر لموظفي الرعاية الصحية يمثل استثماراً في رأس المال البشري يسهم في تحسين مستوى الأداء الفردي والمؤسسي وقد أكدت دراسة العتيبي (2021) على وجود علاقة إيجابية بين الاستثمار في برامج التطوير المهني للكوادر الصحية وتحسين مؤشرات الأداء في المستشفيات الحكومية السعودية.

نظرية التعلم المستمر:- تشكل نظرية التعلم المستمر إطاراً نظرياً داعماً للدراسة ، حيث تؤكد هذه النظرية على أن التعلم عملية مستمرة مدى الحياة ، وأن الفرد يحتاج إلى تحديث معارفه ومهاراته باستمرار لمواكبة التطورات في مجال تخصصه وتكتسب هذه النظرية أهمية خاصة من المجال الصحي الذي يشهد تطورات متسارعة في المعرفة والتقنيات الطبية (الشمري، 2022) وقد أشار القحطاني (2023) إلى أن تبني مفهوم التعلم المستمر في المؤسسات الصحية يسهم في تطوير ثقافة تنظيمية داعمة للتطوير المهني وتبادل المعرفة ، و ينعكس بصوره إيجابية على مستوى الأداء الوظيفي للكوادر الصحية .

نموذج كيركباتريك :- لتقييم التدريب يُستخدم نموذج كيركباتريك كإطار نظري لتقييم فاعلية برامج التطوير المهني في هذه الدراسة، حيث يقدم هذا النموذج أربعة مستويات لتقييم التدريب، وهي رد الفعل (Reaction) والتعليم (Learning) والسلوك (Behavior) والنتائج (Results) ويساعد من هذا النموذج تقييم أثر برامج التطوير المهني على أداء موظفي الرعاية الصحية بشكل شامل ومتكامل (المنصور، 2023) ،وقد اعتمدت العديد من الدراسات السابقة على هذا النموذج من تقييم برامج التطوير المهني في القطاع الصحي، ومنها دراسة السبيعي (2023) التي أكدت على فاعلية النموذج في قياس أثر التدريب على مستويات متعددة وتتكامل هذه النظريات في توفير إطار نظري شامل لدراسة دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية، مما يسهم في تحقيق أهداف الدراسة وتفسير نتائجها بشكل علمي ومنهجي.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة

يهدف من هذا الفصل استعراض الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التطوير المهني المستمر وأثره على أداء موظفي الرعاية الصحية، وذلك لتكوين قاعدة معرفية رصينة تنطلق منها الدراسة الحالية وتكتسب مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة أهمية بالغة في البحث العلمي ، إذ تساعد الباحث على تحديد الفجوات البحثية وتجنب تكرار الجهود، والاستفادة من الأساليب المنهجية المستخدمة في الدراسات السابقة وكذلك المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة (الجهني، 2022) ، ويتضمن هذا الفصل محورين رئيسيين الأول يتناول الإطار النظري للدراسة، حيث يتم استعراض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالتطوير المهني المستمر، وأهميته في القطاع الصحي، وأهدافه، ومجالاته، وأساليبه، والعوامل المؤثرة في فاعليته كما يتناول هذا المحور مفهوم الأداء الوظيفي، وأبعاده، ومعايير قياسه في المؤسسات الصحية، والعلاقة بين التطوير المهني المستمر وتحسين الأداء الوظيفي أما المحور الثاني فيستعرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة، مرتبة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم ، مع التركيز على أهداف هذه الدراسات ومنهجيتها وأهم النتائج التي توصلت إليها، والاستفادة منها في تحديد موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة (المطيري، 2022) ، وتتميز هذه المراجعة بشموليتها وتنوعها، حيث تشمل دراسات أجريت من بيانات مختلفة محلية وعربية وعالمية، مما يوفر رؤية متكاملة للموضوع من زوايا متعددة كما تتميز بتركيزها على الدراسات الحديثة التي أجريت خلال السنوات الخمس الأخيرة ، مع الاستفادة من بعض الدراسات الأقدم التي تمثل مرجعية مهمة في مجال التطوير المهني في القطاع الصحي (الحربي، 2021) .

وقد لوحظ من خلال مراجعة الدراسات السابقة تنوع الاتجاهات البحثية في مجال التطوير المهني للكوادر الصحية ، حيث ركزت بعض الدراسات على تقييم برامج التطوير المهني المقدمة في المؤسسات الصحية، بينما اهتمت دراسات أخرى بتحديد احتياجات التطوير المهني للعاملين في القطاع الصحي كما تناولت بعض الدراسات العلاقة بين التطوير المهني وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية، وهو ما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع الدراسة الحالية (السبيعي، 2023) .

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع التطوير المهني في القطاع الصحي، إلا أنه لوحظ وجود ندرة في الدراسات التي تناولت دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية بشكل خاص، وهو ما يبرز أهمية الدراسة الحالية في سد هذه الفجوة البحثية وتقديم إضافة علمية في هذا المجال (العيسى، 2021) ، وسيتم في نهاية هذا الفصل تقديم تعقيب عام على الدراسات السابقة، يوضح أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وكذلك أوجه الاستفادة منها في تصميم الدراسة الحالية وتحديد منهجيتها وأدواتها ، مما يساهم في تحقيق التكامل المعرفي والمنهجي بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

-الدراسات السابقة

أولاً الدراسات العربية

- 1- دراسة القحطاني (2023) هدفت دراسة القحطاني (2023) بعنوان استراتيجيات التطوير المهني المستمر وأثرها على جودة الأداء الصحي دراسة تطبيقية على مستشفيات وزارة الصحة بالمنطقة الشرقية إلى تقييم استراتيجيات التطوير المهني المتبعة في مستشفيات وزارة الصحة بالمنطقة الشرقية وأثرها على مستوى جودة الأداء الصحي اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من 387 من العاملين الصحيين وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات التطوير المهني المستمر ومستوى جودة الأداء الصحي، كما كشفت عن وجود تفاوت في مستوى تطبيق استراتيجيات التطوير المهني بين المستشفيات المشمولة بالدراسة وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية موحدة للتطوير المهني على مستوى وزارة الصحة، وتعزيز الشراكات مع المؤسسات الأكاديمية والمهنية في مجال التطوير المهني للكوادر الصحية .
- 2- دراسة السبيعي (2023) أجرى السبيعي (2023) دراسة بعنوان تقييم فاعلية برامج التطوير المهني المستمر للممرضين في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض وفق نموذج كيركباتريك هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية برامج التطوير المهني المقدمة للممرضين في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض وفق مستويات نموذج كيركباتريك الأربعة اعتمدت الدراسة المنهج المختلط (الكمي والنوعي) حيث تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات الكمية من 315 ممرضا وممرضة، كما تم إجراء مقابلات مع 20 من مسؤولي التدريب والتطوير في المستشفيات المشمولة بالدراسة وأظهرت النتائج أن فاعلية برامج التطوير المهني كانت مرتفعة على مستوى رد الفعل والتعلم، ومتوسطة على مستوى السلوك والنتائج كما كشفت الدراسة عن وجود معوقات تحد من فاعلية برامج التطوير المهني، منها ضعف الربط بين محتوى البرامج واحتياجات الممرضين الفعلية، وقلة المتابعة بعد انتهاء البرامج وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج التطوير المهني بناءً على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية، وتعزيز نظم المتابعة والتقييم .
- 3- دراسة الزهراني (2022) قام الزهراني (2022) بدراسة بعنوان دور التطوير المهني المستمر في تحسين الأداء الوظيفي للأطباء في المستشفيات الحكومية بالمنطقة الغربية هدفت الدراسة إلى تحديد دور برامج التطوير المهني المستمر في تحسين الأداء الوظيفي للأطباء في المستشفيات الحكومية بالمنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من 243 طبيباً وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المشاركة في برامج التطوير المهني المستمر وتحسين الأداء الوظيفي للأطباء ، كما كشفت عن أن برامج التطوير المهني ساهمت بشكل كبير في تحسين المهارات التشخيصية والعلاجية للأطباء ، وتطوير قدراتهم على التعامل مع الحالات المعقدة وأوصت الدراسة بضرورة تنوع برامج التطوير المهني لتشمل المهارات الإدارية والبحثية إلى جانب المهارات الفنية، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية للأطباء للمشاركة في هذه البرامج .

4- دراسة الشمري (2022) قدم الشمري (2022) دراسة بعنوان متطلبات التطوير المهني المستمر للعاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في ضوء رؤية المملكة 2030 هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات التطوير المهني المستمر للعاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية من ضوء رؤية المملكة 2030 اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من 412 من العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية بمختلف مناطق المملكة وتوصلت الدراسة إلى أن أهم متطلبات التطوير المهني تمثلت في توفير البنية التحتية التقنية، وتبني استراتيجيات التعلم الإلكتروني وتطوير نظم تقييم الاحتياجات التدريبية، وتعزيز الشراكات مع المؤسسات الأكاديمية والمهنية كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير متطلبات التطوير المهني تعزى لمتغيرات التخصص وسنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء منصة إلكترونية موحدة للتطوير المهني المستمر على مستوى وزارة الصحة، وتطوير نظام للحوافز مرتبط بمستوى المشاركة في برامج التطوير المهني

5- دراسة العتيبي (2021) أجرى العتيبي (2021) دراسة بعنوان معوقات التطوير المهني المستمر للكوادر الصحية في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر القيادات الإدارية هدفت الدراسة إلى تحديد معوقات التطوير المهني المستمر للكوادر الصحية في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر القيادات الإدارية اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت المقابلة شبه المنظمة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من 35 من القيادات الإدارية في 7 مستشفيات حكومية بمدينة الرياض وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز معوقات التطوير المهني تمثلت في محدودية الموارد المالية المخصصة للتدريب والتطوير، وضعف التنسيق بين إدارات المستشفيات والجهات المسؤولة عن التطوير المهني، وضغوط العمل التي تحول دون مشاركة الكوادر الصحية في برامج التطوير المهني، وضعف نظم تحديد الاحتياجات التدريبية وأوصت الدراسة بضرورة زيادة المخصصات المالية للتطوير المهني، وتحسين آليات التنسيق بين الجهات المعنية، وتطوير نظم تحديد الاحتياجات التدريبية

6- دراسة الحربي (2021) قدم الحربي (2021) دراسة بعنوان أثر برامج التطوير المهني المستمر على جودة الخدمات الصحية دراسة ميدانية على مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة هدفت الدراسة إلى قياس أثر برامج التطوير المهني المستمر على جودة الخدمات الصحية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من 327 من العاملين الصحيين و215 من المرضى وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لبرامج التطوير المهني المستمر على جودة الخدمات الصحية من حيث الاعتمادية، والاستجابة، والأمان، والتعاطف، والجوانب الملموسة كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية بين مستوى المشاركة في برامج التطوير المهني ومستوى رضا المرضى عن الخدمات المقدمة وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية شاملة للتطوير المهني المستمر تركز على تحسين جودة الخدمات الصحية، وإجراء تقييم دوري لأثر برامج التطوير المهني على مستوى جودة الخدمات .

ثانياً الدراسات الأجنبية

- 1- دراسة سميث وآخرون (Smith et al 2023) أجرى سميث وآخرون دراسة بعنوان تأثير التطوير المهني المستمر على كفاءة الرعاية الصحية دراسة طولية في المستشفيات الأمريكية هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير برامج التطوير المهني المستمر على كفاءة الرعاية الصحية في عينة من المستشفيات الأمريكية على مدى ثلاث سنوات اعتمدت الدراسة المنهج الطولي، حيث تم جمع البيانات من 42 مستشفى في ثلاث فترات زمنية مختلفة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الاستثمار في برامج التطوير المهني المستمر وتحسين مؤشرات الكفاءة التشغيلية للمستشفيات ، بما في ذلك تقليل معدل الإقامة، وتحسين معدل دوران الأسرة، وتقليل معدل إعادة الإدخال كما كشفت الدراسة عن أن المستشفيات التي تبنت نهجاً استراتيجياً للتطوير المهني حققت نتائج أفضل من تلك التي اعتمدت نهجاً تقليدياً وأوصت الدراسة بضرورة تبني نهج استراتيجي للتطوير المهني يرتبط بالأهداف الاستراتيجية للمستشفيات .
- 2- دراسة جونسون وويليامز (Johnson & Williams 2022) قام جونسون وويليامز بدراسة بعنوان العلاقة بين التطوير المهني المستمر والرضا الوظيفي بين العاملين في الرعاية الصحية دراسة متعددة المراكز في المملكة المتحدة هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين المشاركة في برامج التطوير المهني المستمر ومستوى الرضا الوظيفي بين العاملين في الرعاية الصحية في المملكة المتحدة اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من 723 من العاملين في 15 مركزاً صحياً وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المشاركة في برامج التطوير المهني المستمر ومستوى الرضا الوظيفي، خاصة فيما يتعلق بالرضا عن فرص النمو المهني والتقدير والإنجاز كما كشفت الدراسة عن أن برامج التطوير المهني ساهمت في تقليل معدل دوران العمل بين العاملين في الرعاية الصحية وأوصت الدراسة بضرورة دمج برامج التطوير المهني في استراتيجيات الاحتفاظ بالكوادر الصحية، وتوفير فرص متنوعة للتطوير المهني تلبي احتياجات مختلف الفئات المهنية
- 3- دراسة تشين وآخرون (Chen et al 2021) أجرى تشين وآخرون دراسة بعنوان فعالية أساليب التطوير المهني المستمر في تحسين كفاءة الأطباء دراسة مقارنة في مستشفيات سنغافورة هدفت الدراسة إلى مقارنة فعالية أساليب مختلفة للتطوير المهني المستمر في تحسين كفاءة الأطباء في مستشفيات سنغافورة اعتمدت الدراسة المنهج شبه التجريبي، حيث تم تقسيم عينة مكونة من 186 طبيباً إلى ثلاث مجموعات كل مجموعة تلقت أسلوب مختلف من أساليب التطوير المهني (التعلم الإلكتروني، والتدريب المباشر، والتعلم المدمج) وتوصلت الدراسة إلى أن التعلم المدمج كان الأسلوب الأكثر فعالية في تحسين كفاءة الأطباء، يليه التدريب المباشر ثم التعلم الإلكتروني كما كشفت الدراسة عن أن فعالية أساليب التطوير المهني تختلف باختلاف التخصص والخبرة السابقة للأطباء وأوصت الدراسة بضرورة تبني نهج متنوع في تقديم برامج التطوير المهني يجمع بين الأساليب المختلفة بما يتناسب مع احتياجات وخصائص المستفيدين
- 4- دراسة باركر وبراون (Parker & Brown 2020) قدم باركر وبراون دراسة بعنوان تأثير التطوير المهني المستمر على سلامة المرضى تحليل منهجي هدفت الدراسة إلى تحليل الأدلة المتوفرة حول تأثير برامج التطوير المهني المستمر على سلامة المرضى في المؤسسات الصحية اعتمدت الدراسة منهجية المراجعة المنهجية، حيث تم تحليل 37 دراسة أجريت خلال الفترة من 2010 إلى 2020 وتوصلت الدراسة إلى وجود أدلة قوية على أن

برامج التطوير المهني المستمر التي تركز على سلامة المرضى تسهم في تقليل الأخطاء الطبية، وتحسين ثقافة السلامة في المؤسسات الصحية، وتعزيز الامتثال للإجراءات والبروتوكولات المتعلقة بسلامة المرضى كما كشفت الدراسة عن أن فعالية هذه البرامج تزداد عندما تكون مصممة وفق احتياجات محددة، وتتضمن عناصر تفاعلية، وتحظى بدعم من القيادات الإدارية وأوصت الدراسة بضرورة دمج موضوعات سلامة المرضى في جميع برامج التطوير المهني المقدمة للعاملين في القطاع الصحي، وتبني نهج متعدد المستويات لتعزيز ثقافة السلامة.

تحليل الدراسات السابقة

أوجه الشبه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

- 1- الموضوع العام :- تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في تناولها لموضوع التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي، وهو ما يتضح في دراسات كل من القحطاني (2023)، والزهراني (2022)، والحربي (2021)
- 2- المنهجية تتشابه الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في اعتمادها المنهج الوصفي التحليلي كمنهج ملائم لدراسة الظاهرة، كما في دراسات القحطاني (2023)، والزهراني (2022)، والعتيبي (2021)
- 3- أدوات جمع البيانات تتفق الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، كما في دراسات السبيعي (2023)، والشمري (2022)، وجونسون وويليامز
- 4- اهتمام بالأداء :- تشترك الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اهتمامها بالعلاقة بين التطوير المهني وتحسين الأداء، كما في دراسات القحطاني (2023)، والزهراني (2022)، وسميث وآخرون .

أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

- 1- النطاق الجغرافي تركز الدراسة الحالية على وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض تحديداً، بينما تناولت بعض الدراسات السابقة مناطق أخرى مثل المنطقة الشرقية في دراسة القحطاني (2023)، والمنطقة الغربية في دراسة الزهراني (2022)، أو تناولت دول أخرى كما في الدراسات الأجنبية
- 2- الفئة المستهدفة تشمل الدراسة الحالية جميع فئات موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة، بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على فئات محددة مثل الأطباء في دراسة الزهراني (2022)، والممرضين في دراسة السبيعي (2023)
- 3- التركيز البحثي تركز الدراسة الحالية على دور التطوير المهني في تحسين الأداء الوظيفي بشكل شامل، بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على جوانب محددة مثل جودة الخدمات في دراسة الحربي (2021)، والرضا الوظيفي في دراسة جونسون وويليامز (Johnson & Williams 2022) وسلامة المرضى في دراسة باركر وبراون
- 4- الإطار النظري تعتمد الدراسة الحالية على نظرية رأس المال البشري كإطار نظري رئيس، بينما استندت بعض الدراسات السابقة إلى أطر نظرية أخرى .

الفجوة البحثية التي تميز الدراسة الحالية

تحليل الدراسات السابقة ، يمكن تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها على النحو التالي :-

- 1- الشمولية في تناول فئات الرعاية الصحية معظم الدراسات السابقة ركزت على فئات محددة من العاملين في القطاع الصحي، بينما تتميز الدراسة الحالية بشموليتها لجميع فئات موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة، مما يوفر رؤية متكاملة للموضوع
- 2- التركيز على مدينة الرياض على الرغم من وجود دراسات تناولت التطوير المهني في القطاع الصحي السعودي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي ركزت على مدينة الرياض تحديداً، وهي العاصمة التي تضم أكبر المرافق الصحية في المملكة
- 3- الربط بين التطوير المهني ومجالات الأداء المختلفة تتميز الدراسة الحالية بتناولها لأثر التطوير المهني على مجالات متعددة للأداء تشمل المهارات الفنية والإدارية والقيادية ومهارات التواصل، مما يوفر تقييماً شاملاً لدور التطوير المهني في تحسين الأداء
- 4- التوافق مع رؤية 2030 تتميز الدراسة الحالية بربطها لموضوع التطوير المهني بتوجهات رؤية المملكة 2030 في تطوير القطاع الصحي ، وهو ما لم تتناوله معظم الدراسات السابقة بشكل مباشر
- 5- التوقيت الزمني تأتي الدراسة الحالية في ظل التحولات التي يشهدها القطاع الصحي في المملكة، خاصة بعد جائحة كوفيد19 التي فرضت تحديات جديدة على نظم الرعاية الصحية وأبرزت أهمية التطوير المهني المستمر للكوادر الصحية وبناء على ما سبق، تسعى الدراسة الحالية إلى سد الفجوة البحثية من خلال تقديم تحليل شامل ومتعمق لدور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، بما يساهم في تطوير سياسات وبرامج التطوير المهني وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

-الإطار النظري

المبحث الأول التطوير المهني المستمر

مفهوم التطوير المهني المستمر يُعد التطوير المهني المستمر أحد المفاهيم الحيوية في مجال تنمية الموارد البشرية، خاصة في القطاعات ذات الطبيعة المتغيرة والمتطورة باستمرار كقطاع الرعاية الصحية وقد تعددت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم بتعدد وجهات نظر الباحثين والمتخصصين في هذا المجال فقد عرف العيسى (2021) التطوير المهني المستمر بأنه عملية منظمة ومخططة تهدف إلى تحسين معارف ومهارات وقدرات العاملين في مجال معين بشكل مستمر، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة التعليمية والتدريبية، بما يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي وتطوير مساراتهم المهنية (ص 45) أما المنصور (2023) فقد عرّفه بأنه جميع الأنشطة التعليمية التي يشارك فيها الممارسون الصحيون طوال حياتهم المهنية لتحديث معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم، بما يضمن استمرار كفاءتهم المهنية وتحسين جودة الخدمات التي يقدمونها (ص 27) وعرف الشمري (2022) التطوير المهني المستمر في المجال الصحي بأنه عملية تعليمية مستمرة تهدف إلى الحفاظ على الكفاءة المهنية للعاملين في القطاع الصحي وتطويرها، من خلال توفير فرص التعلم المختلفة التي تساعدهم على مواكبة التطورات في مجال تخصصهم والارتقاء بمستوى أدائهم المهني (ص 32) ويعرف القحطاني (2023) التطوير المهني المستمر بأنه مجموعة من الأنشطة والبرامج المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية لدى العاملين في المجال الصحي، بما يمكنهم من مواكبة المستجدات العلمية والتقنية في مجال تخصصهم، ويساهم في تحسين أدائهم المهني وتطوير خدمات الرعاية الصحية (ص 18) وعلى الصعيد العالمي، عرّفت الهيئة الدولية للتعليم الطبي (WFME 2021) التطوير المهني المستمر بأنه التعليم المهني الذي يحدث بعد إكمال التدريب الأساسي والتدريب المتخصص، ويهدف إلى تحديث وتطوير المعارف والمهارات والمواقف اللازمة للممارسة الفعالة (ص 5) ومن خلال استعراض التعريفات السابقة، يمكن استخلاص العناصر الأساسية لمفهوم التطوير المهني المستمر على النحو التالي عملية منظمة ومخططة وليست عشوائية تهدف إلى تحسين معارف ومهارات وقدرات العاملين تتسم بالاستمرارية طوال الحياة المهنية تشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة والبرامج التعليمية والتدريبية تهدف إلى مواكبة التطورات والمستجدات في مجال التخصص تسعى إلى تحسين الأداء المهني وجودة الخدمات المقدمة وبناءً على ما سبق، يمكن تعريف التطوير المهني المستمر إجرائياً من هذه الدراسة بأنه مجموعة الأنشطة والبرامج المنظمة والمخططة التي تقدمها وزارة الصحة السعودية لموظفي الرعاية الصحية بمدينة الرياض، بهدف تحسين معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم المهنية بشكل مستمر، بما يساهم في تطوير أدائهم الوظيفي وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمستفيدين .

أهمية التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي

تبرز أهمية التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي من خلال عدة جوانب أساسية، حيث يشير الحربي (2021) إلى أن التطوير المهني المستمر يعد ضرورة حتمية في القطاع الصحي نظراً للتطورات المتسارعة في المعرفة الطبية والتقنيات الصحية، والتي تتطلب تحديث معارف ومهارات العاملين في هذا القطاع بشكل مستمر، ويؤكد الزهراني (2022) على أن التطوير المهني المستمر يساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى، من خلال تزويد العاملين في القطاع الصحي بأحدث المعارف والمهارات في مجال تخصصهم، مما ينعكس إيجاباً على نتائج العلاج ورضا المرضى وقد حدد المنصور (2023) أهمية التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي في النقاط التالية :-

- 1- مواكبة التطورات العلمية والتقنية يساعد التطوير المهني المستمر العاملين في القطاع الصحي على مواكبة التطورات المتسارعة في المعرفة الطبية والتقنيات الصحية، مما يضمن تقديم رعاية صحية حديثة ومتطورة
- 2- تحسين الأداء المهني يسهم التطوير المهني في تحسين مستوى الأداء المهني للعاملين في القطاع الصحي، من خلال صقل مهاراتهم الفنية والإدارية وتعزيز قدراتهم على التعامل مع الحالات المختلفة
- 3- ضمان سلامة المرضى يعزز التطوير المهني المستمر سلامة المرضى من خلال تقليل الأخطاء الطبية وتحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة
- 4- تعزيز الثقة المهنية يساعد التطوير المهني المستمر على تعزيز ثقة العاملين في قدراتهم المهنية، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وعلاقتهم مع المرضى والزملاء
- 5- تطوير المسار المهني يوفر التطوير المهني المستمر فرصاً للتقدم الوظيفي والتطور في المسار المهني، مما يسهم في تحفيز العاملين وزيادة ولائهم للمؤسسة
- 6- مواجهة التحديات الصحية يساعد التطوير المهني المستمر على إعداد الكوادر الصحية للتعامل مع التحديات الصحية المختلفة، مثل الأوبئة والأمراض المستجدة
- 7- تحقيق متطلبات الاعتماد يسهم التطوير المهني المستمر في تلبية متطلبات الاعتماد المحلي والدولي للمؤسسات الصحية، والذي يعد أحد مؤشرات جودة الخدمات الصحية وفي السياق السعودي، يشير العتيبي (2021) إلى أن أهمية التطوير المهني المستمر تزداد في ظل التحولات التي يشهدها القطاع الصحي وفق رؤية المملكة 2030، والتي تستهدف تحسين جودة وكفاءة الخدمات الصحية، وتعزيز الوقاية ضد المخاطر الصحية، وتطوير القوى العاملة في القطاع الصحي كما أكدت دراسة السبيعي (2023) على أن التطوير المهني المستمر يعد أحد العوامل الرئيسية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصحية، من خلال الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة وتحسين مؤشرات الأداء المؤسسي وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن التطوير المهني المستمر يمثل استثماراً استراتيجياً في رأس المال البشري في القطاع الصحي، يسهم في تحسين جودة الخدمات الصحية وتطوير أداء المؤسسات الصحية، مما ينعكس إيجاباً على صحة الأفراد والمجتمع .

أهداف التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي

يسعى التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تتكامل فيما بينها لتحسين مستوى الرعاية الصحية المقدمة للمستفيدين وقد حدد الشمري (2022) أهداف التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي على النحو التالي :-

- 1- تحديث المعارف والمهارات يهدف التطوير المهني المستمر إلى تحديث معارف ومهارات العاملين في القطاع الصحي، وتزويدهم بأحدث المستجدات في مجال تخصصهم
- 2- تحسين الممارسات المهنية يسعى التطوير المهني المستمر إلى تحسين الممارسات المهنية للعاملين في القطاع الصحي، من خلال تطبيق أفضل الممارسات المبنية على الأدلة والبراهين العلمية

- 3- تطوير المهارات القيادية والإدارية يهدف التطوير المهني المستمر إلى تطوير المهارات القيادية والإدارية للعاملين في القطاع الصحي، بما يمكنهم من إدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة وفاعلية
- 4- تعزيز مهارات التواصل يسعى التطوير المهني المستمر إلى تعزيز مهارات التواصل لدى العاملين في القطاع الصحي، سواء مع المرضى أو مع زملاء العمل، بما يساهم في تحسين بيئة العمل وجودة الرعاية المقدمة
- 5- تنمية مهارات البحث العلمي يهدف التطوير المهني المستمر إلى تنمية مهارات البحث العلمي لدى العاملين في القطاع الصحي، وتشجيعهم على المساهمة في إنتاج المعرفة وتطوير الممارسات المهنية
- 6- تعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة يسعى التطوير المهني المستمر إلى تعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة وقيمها، بما يضمن تقديم رعاية صحية تراعي كرامة المرضى وتحترم حقوقهم
- 7- تطوير مهارات العمل الجماعي يهدف التطوير المهني المستمر إلى تطوير مهارات العمل الجماعي والتعاون بين مختلف التخصصات الصحية، بما يحقق التكامل في تقديم الرعاية الصحية
- 8- تحسين القدرة على التكيف مع المتغيرات يسعى التطوير المهني المستمر إلى تحسين قدرة العاملين في القطاع الصحي على التكيف مع المتغيرات والمستجدات في بيئة العمل الصحي وفي السياق السعودي، يضيف القحطاني (2023) أن التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي يهدف أيضاً إلى
- 9- المساهمة في تحقيق أهداف رؤية 2030 يسعى التطوير المهني المستمر إلى إعداد الكوادر الصحية القادرة على المساهمة في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في مجال الرعاية الصحية .
- 10- تعزيز الابتكار والإبداع يهدف التطوير المهني المستمر إلى تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع في القطاع الصحي، بما يساهم في تطوير الخدمات الصحية وتحسين كفاءتها .
- 11- تحقيق التحول الرقمي يسعى التطوير المهني المستمر إلى إعداد الكوادر الصحية للتعامل مع التحول الرقمي في القطاع الصحي، واستخدام التقنيات الحديثة في تقديم الرعاية الصحية
- 12- تعزيز الميزة التنافسية يهدف التطوير المهني المستمر إلى تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات الصحية السعودية على المستويين المحلي والإقليمي وتجدر الإشارة إلى أن أهداف التطوير المهني المستمر تختلف باختلاف المستوى الوظيفي والتخصص والمؤسسة الصحية، إلا أنها تصب جميعها في هدف نهائي هو تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمستفيدين .

مجالات التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي

يشمل التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي مجالات متعددة ومتنوعة، تغطي مختلف جوانب العمل الصحي وتستهدف مختلف فئات العاملين في هذا القطاع وقد صنف العيسى (2021) مجالات التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي إلى المجالات التالية :-

- 1- المجال الفني والتخصصي ويشمل البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تطوير المهارات الفنية والتخصصية للعاملين في القطاع الصحي، مثل (تحديث المعارف والمهارات الطبية والتمريضية والفنية ، التدريب على استخدام الأجهزة والمعدات الطبية الحديثة ، التدريب على الإجراءات والتقنيات العلاجية والتشخيصية المتطورة ، التدريب على بروتوكولات وإرشادات الممارسة الإكلينيكية)

- 2- المجال الإداري والقيادي ويشمل البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تطوير المهارات الإدارية والقيادية للعاملين في القطاع الصحي، مثل (مهارات التخطيط الاستراتيجي، مهارات إدارة الموارد البشرية، مهارات إدارة الجودة الشاملة، مهارات إدارة التغيير، مهارات القيادة الصحية، مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات)
- 3- مجال التواصل والعلاقات الإنسانية ويشمل البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تطوير مهارات التواصل والعلاقات الإنسانية للعاملين في القطاع الصحي، مثل (مهارات التواصل مع المرضى وذويهم، مهارات العمل الجماعي والتعاون، مهارات التعامل مع الضغوط والأزمات، مهارات التعامل مع الثقافات المختلفة، مهارات التفاوض والإقناع).
- 4- مجال البحث العلمي والتطوير ويشمل البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تطوير مهارات البحث العلمي والابتكار للعاملين في القطاع الصحي، مثل (مهارات تصميم البحوث العلمية، مهارات جمع وتحليل البيانات، مهارات كتابة التقارير البحثية ونشرها، مهارات استخدام قواعد البيانات العلمية، مهارات الابتكار وريادة الأعمال في المجال الصحي)
- 5- مجال الصحة العامة والوقاية ويشمل البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تطوير مهارات العاملين في مجال الصحة العامة والوقاية مثل (مهارات تخطيط وتنفيذ برامج التوعية الصحية، مهارات مكافحة العدوى والسيطرة عليها، مهارات إدارة الأزمات والكوارث الصحية، مهارات الوقاية من الأمراض المزمنة والمعدية، مهارات تعزيز الصحة والوقاية من الأمراض)
- 6- مجال التقنية والمعلوماتية الصحية ويشمل البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تطوير مهارات العاملين في مجال تقنية المعلومات الصحية، مثل (مهارات استخدام أنظمة المعلومات الصحية، مهارات إدارة السجلات الطبية الإلكترونية، مهارات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المجال الصحي، مهارات استخدام التطبيقات والأجهزة الذكية في الرعاية الصحية، مهارات أمن المعلومات الصحية)
- 7- مجال الجودة وسلامة المرضى ويشمل البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تطوير مهارات العاملين في مجال الجودة وسلامة المرضى، مثل (مهارات تطبيق معايير الاعتماد الصحي، مهارات تحسين جودة الرعاية الصحية، مهارات تعزيز سلامة المرضى، مهارات إدارة المخاطر الصحية، مهارات قياس وتقييم جودة الخدمات الصحية وتجدر الإشارة إلى أن هذه المجالات تتداخل فيما بينها وتتكامل لتشكيل منظومة متكاملة للتطوير المهني المستمر في القطاع الصحي كما أن الاحتياجات التطويرية تختلف باختلاف التخصص والمستوى الوظيفي والمؤسسة الصحية .

أساليب التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي

تنوع أساليب التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي لتلبية الاحتياجات المختلفة للعاملين وتحقيق الأهداف المنشودة وقد صنف الشمري (2022) أساليب التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي إلى الأساليب التالية :-

- 1- الأساليب التعليمية المباشرة وتشمل [الدورات التدريبية القصيرة ، البرامج التعليمية طويلة المدى (الدبلومات والماجستير والدكتوراه) ، المؤتمرات والندوات العلمية ، ورش العمل والحلقات النقاشية المحاضرات والسيمنارات العلمية] .
- 2- الأساليب التعليمية غير المباشرة وتشمل (التعلم الإلكتروني ، التعلم الذاتي من خلال القراءة والاطلاع المشاركة في المجموعات المهنية عبر الإنترنت ، مشاهدة مقاطع الفيديو التعليمية ، الاستماع للبودكاست التعليمية
- 3- أساليب التعلم في بيئة العمل وتشمل (التدريب على رأس العمل ، المرافقة الإكلينيكية ، الإشراف السريري التوجيه والإرشاد المهني ، التدوير الوظيفي ، المشاركة في فرق العمل ومجموعات التحسين)
- 4- أساليب التطوير القائمة على الممارسة التأملية وتشمل كتابة المذكرات التأملية ، مراجعة الحالات الإكلينيكية ، المناقشات الجماعية للحالات ، تحليل الأحداث الحرجة ، مراجعة الأقران
- 5- أساليب التطوير القائمة على البحث العلمي وتشمل (إجراء البحوث العلمية ، المشاركة في مشاريع البحث كتابة المقالات العلمية ، مراجعة الأبحاث المنشورة ، المشاركة في الدراسات متعددة المراكز)
- 6- أساليب التطوير القائمة على التعلم الاجتماعي وتشمل (مجتمعات الممارسة ، شبكات التعلم المهني التعلم من خلال التواصل مع الخبراء ، المشاركة في الجمعيات المهنية ، حضور الفعاليات الاجتماعية المهنية
- 7- أساليب التطوير القائمة على التقنية وتشمل (المحاكاة الطبية ، الواقع الافتراضي والمعزز ، التعلم القائم على الألعاب ، تطبيقات الهاتف المحمول التعليمية ، منصات التعلم الإلكتروني) وتشير دراسة المنصور (2023) إلى أن فاعلية أساليب التطوير المهني المستمر تتأثر بعدة عوامل ، منها ملائمة الأسلوب لطبيعة المهارات المستهدفة تفضيلات المتعلمين وأنماط تعلمهم توفر الموارد والإمكانات اللازمة مدى دعم بيئة العمل للتعلم والتطوير مدى ارتباط محتوى التعلم بالاحتياجات الفعلية للمتعلمين كما أشار القحطاني (2023) إلى أن الجمع بين أكثر من أسلوب (التعلم المدمج) غالباً ما يكون أكثر فاعلية من الاعتماد على أسلوب واحد ، خاصة عندما يتعلق الأمر بتطوير المهارات المعقدة التي تتطلب المعرفة والممارسة والتغذية الراجعة وفي السياق السعودي ، أشار العتيبي (2021) إلى تزايد الاعتماد على الأساليب التقنية في التطوير المهني المستمر ، خاصة بعد جائحة كوفيد19 التي فرضت تحديات على الأساليب التقليدية وعززت الاتجاه نحو التعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد .

العوامل المؤثرة في فاعلية التطوير المهني المستمر

تتأثر فاعلية برامج التطوير المهني المستمر من القطاع الصحي بمجموعة من العوامل التي يمكن أن تعزز أو تعيق تحقيق الأهداف المنشودة وقد حدد الحربي (2021) العوامل المؤثرة في فاعلية التطوير المهني المستمر

- 1- العوامل المرتبطة بالمتعلم وتشمل (الدافعية والالتزام الذاتي للمتعلم ، الخبرات السابقة والمعرفة المسبقة أنماط التعلم المفضلة ، الاحتياجات التطويرية الفردية ، القدرة على التعلم الذاتي ، مستوى المهارات اللغوية والتقنية).
- 2- العوامل المرتبطة ببرامج التطوير المهني وتشمل (ملاءمة المحتوى للاحتياجات الفعلية جودة تصميم البرامج وتنفيذها كفاءة المدربين والميسرين ،تنوع أساليب التعلم والتقييم ،توفر الموارد والمواد التعليمية مرونة البرامج وقابليتها للتكيف
- 3- العوامل المرتبطة ببيئة العمل وتشمل (دعم القيادات الإدارية للتطوير المهني ،توفر الوقت والموارد اللازمة ثقافة التعلم المستمر في المؤسسة ، وجود نظام للحوافز والمكافآت ،توفر فرص لتطبيق المهارات المكتسبة التغذية الراجعة والمتابعة المستمرة)
- 4- العوامل المرتبطة بالسياسات والأنظمة وتشمل وجود سياسات داعمة للتطوير المهني (توفر الاعتماد المهني والتعليم المستمر ، ربط التطوير المهني بالتترقيات والحوافز ، تكامل سياسات التطوير المهني مع السياسات الصحية ، وجود معايير وطنية للتطوير المهني
- 5- العوامل المرتبطة بالتكنولوجيا والبنية التحتية وتشمل (توفر البنية التحتية التقنية ،سهولة الوصول إلى مصادر التعلم الإلكترونية ، توفر الدعم الفني ، تكامل أنظمة التعلم مع أنظمة إدارة الموارد البشرية مستوى الأمان والخصوصية في أنظمة التعلم الإلكتروني وقد أشار السبيعي (2023) إلى أن تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض يؤثر بشكل كبير على فاعلية برامج التطوير المهني المستمر، وأن تحقيق أقصى استفادة من هذه البرامج يتطلب العمل على تعزيز العوامل الإيجابية والحد من تأثير العوامل السلبية كما أكد القحطاني (2023) على أهمية تبني نهج استراتيجي في التعامل مع هذه العوامل، من خلال التخطيط المسبق، والتقييم المستمر، والتحسين المستمر لبرامج التطوير المهني، بما يضمن تحقيق الأهداف المنشودة وتعظيم العائد على الاستثمار في هذه البرامج .

المبحث الثاني الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية

مفهوم الأداء الوظيفي يُعد الأداء الوظيفي أحد المفاهيم المحورية في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد تعددت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم بتعدد وجهات نظر الباحثين والمتخصصين في هذا المجال فقد عرف الزهراني (2022) الأداء الوظيفي بأنه مجموعة السلوكيات والنتائج التي يحققها الموظف في إطار قيامه بمهامه الوظيفية، والتي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة (ص 35) أما الحربي (2021) فقد عرّف الأداء الوظيفي بأنه مستوى ما ينجزه الفرد من عمل، وما يبذله من جهد، وما يمتلكه من قدرات ومهارات في سبيل إنجاز المهام والمسؤوليات المكلف بها، وفقاً لمعايير الجودة والكفاءة المطلوبة (ص 42) وعرف المنصور (2023) الأداء الوظيفي في المجال الصحي بأنه مستوى قيام العاملين في القطاع الصحي بالمهام والمسؤوليات المنوطة بهم، وفقاً لمعايير الجودة والسلامة والفاعلية، بما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة الصحية وتلبية احتياجات المستفيدين (ص 38) ويعرف العيسى (2021) الأداء الوظيفي بأنه المحصلة النهائية للجهود والسلوكيات التي يبذلها الموظف في سبيل إنجاز المهام والواجبات المكلف بها، والتي تعكس مستوى كفاءته وفاعليته في تحقيق أهداف الوظيفة والمنظمة (ص 51) وعلى المستوى العالمي، عرّفت المنظمة

العالمية للصحة (WHO 2021) الاداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي بأنه مستوى قيام العاملين الصحيين بمهامهم وفقاً للمعايير المهنية والأخلاقية، بما يحقق أهداف النظام الصحي في توفير رعاية صحية آمنة وفعالة وكفاءة ومتمحورة حول المريض (ص 12) ومن خلال استعراض التعريفات السابقة، يمكن استخلاص العناصر الأساسية لمفهوم الأداء الوظيفي على النحو التالي مجموعة من السلوكيات والنتائج المرتبطة بالوظيفة يرتبط بمستوى إنجاز المهام والمسؤوليات الوظيفية يتم تقييمه وفق لمعايير محددة (الجودة، الكفاءة، الفاعلية) يسهم في تحقيق أهداف المنظمة يعكس مستوى المهارات والقدرات التي يمتلكها الموظف وبناءً على ما سبق، يمكن تعريف الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية إجرائياً في هذه الدراسة بأنه مستوى قيام موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض بالمهام والمسؤوليات المنوطة بهم، وفقاً لمعايير الجودة والسلامة والفاعلية المحددة، بما يسهم في تحقيق أهداف وزارة الصحة وتلبية احتياجات المستفيدين من الخدمات الصحية

أبعاد الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية

يتضمن الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية مجموعة من الأبعاد المتكاملة التي تشكل في مجملها صورة شاملة عن مستوى أداء الموظف وقد حدد الشمري (2022) أبعاد الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية على النحو التالي

- 1- الأداء الفني ويشير إلى مستوى إتقان الموظف للمهارات الفنية والتخصصية المرتبطة بوظيفته، ويشمل الدقة في التشخيص والعلاج الالتزام بالبروتوكولات والإرشادات الإكلينيكية مهارات استخدام الأجهزة والمعدات الطبية القدرة على التعامل مع الحالات المعقدة والطارئة تطبيق المعارف والمهارات الفنية المتخصصة
- 2- الأداء الإداري ويشير إلى مستوى قيام الموظف بالمهام الإدارية والتنظيمية المرتبطة بوظيفته، ويشمل التخطيط والتنظيم للمهام والأنشطة، إدارة الوقت وترتيب الأولويات، التوثيق وإعداد التقارير، إدارة الموارد المتاحة بكفاءة، المشاركة في اللجان وفرق العمل.
- 3- الأداء السلوكي ويشير إلى السلوكيات والاتجاهات التي يظهريها الموظف في بيئة العمل، ويشمل الالتزام بأخلاقيات المهنة، الالتزام بالأنظمة واللوائح، المبادرة والإيجابية في العمل، التعاون والعمل الجماعي المرونة والقدرة على التكيف مع المتغيرات.
- 4- الأداء الاتصالي ويشير إلى مستوى فاعلية الموظف في التواصل مع الآخرين، ويشمل التواصل الفعال مع المرضى وذويهم، التواصل مع زملاء العمل والرؤساء، مهارات الإصغاء الفعال، القدرة على شرح المعلومات الطبية بطريقة مفهومة التعامل مع الشكاوى والملاحظات بطريقة إيجابية
- 5- الأداء التطويري ويشير إلى مستوى اهتمام الموظف بتطوير ذاته ومهاراته وتحسين أدائه، ويشمل المشاركة في برامج التطوير المهني، تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة في العمل، المساهمة في تطوير إجراءات وأساليب العمل المشاركة في البحوث والدراسات العلمية، تقديم الاقتراحات والأفكار التطويرية
- 6- أداء الجودة وسلامة المرضى ويشير إلى مستوى التزام الموظف بمعايير الجودة وسلامة المرضى، ويشمل الالتزام بمعايير مكافحة العدوى، الإبلاغ عن الأحداث السلبية والأخطاء الطبية، المشاركة في أنشطة تحسين الجودة تطبيق إجراءات سلامة المرضى، الالتزام بمعايير الاعتماد الصحي وتجدر الإشارة إلى أن هذه

الأبعاد تتكامل فيما بينها وتتفاعل لتشكل صورة شاملة عن الأداء الوظيفي للموظف، وأن الأهمية النسبية لكل بعد قد تختلف باختلاف طبيعة الوظيفة والتخصص والمستوى الوظيفي .

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية

يتأثر الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية بمجموعة من العوامل المتداخلة والمتراصة، والتي يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً على مستوى الأداء وقد صنف المنصور (2023) العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية إلى المجموعات التالية :-

- 1- العوامل الشخصية وتشمل ، المعارف والمهارات والقدرات الفردية ، الدافعية والالتزام الوظيفي ، السمات الشخصية والقيم ، الخبرة والتأهيل العلمي ، الحالة الصحية والنفسية، القدرة على إدارة الضغوط
- 2- العوامل التنظيمية وتشمل الهيكل التنظيمي وتصميم الوظائف ، نظم وسياسات الموارد البشرية ، أساليب القيادة والإشراف ، ثقافة المنظمة وقيمها، بيئة العمل المادية ، توفر الموارد والإمكانات اللازمة
- 3- العوامل المهنية وتشمل طبيعة المهام والمسؤوليات الوظيفية ، وضوح الأدوار والمسؤوليات ، عبء العمل وضغوطه ، فرص التطوير المهني والترقية ، الاستقلالية المهنية ، العلاقات المهنية مع الزملاء
- 4- العوامل الإدارية وتشمل (وضوح الأهداف والتوقعات ، نظم التقييم والمتابعة، التغذية الراجعة والتوجيه الحوافز والمكافآت ، التمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات ، العدالة التنظيمية
- 5- العوامل البيئية الخارجية وتشمل (الظروف الاقتصادية والاجتماعية، التشريعات والأنظمة الحكومية التطورات التكنولوجية والعلمية ، المنافسة في سوق العمل ، توقعات المجتمع وثقافته ، الأزمات والطوارئ الصحية وقد أشار العتيبي (2021) إلى أن هذه العوامل تتفاعل فيما بينها وتؤثر مجتمعة على الأداء الوظيفي، وأن تحسين الأداء يتطلب التعامل مع هذه العوامل بشكل متكامل وشمولي، من خلال تعزيز العوامل الإيجابية والحد من تأثير العوامل السلبية كما أكد القحطاني (2023) على أن التطوير المهني المستمر يمثل أحد أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية، حيث يساهم في تحسين المعارف والمهارات والقدرات، وزيادة الدافعية والالتزام الوظيفي، وتعزيز الثقة المهنية، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء

المبحث الثالث العلاقة بين التطوير المهني المستمر وتحسين الأداء الوظيفي

النماذج النظرية المفسرة للعلاقة بين التطوير المهني والأداء الوظيفي تتعدد النماذج النظرية التي تفسر العلاقة بين التطوير المهني المستمر وتحسين الأداء الوظيفي، والتي تقدم إطاراً مفاهيمياً لفهم آليات تأثير برامج التطوير المهني على مستويات الأداء المختلفة ومن أبرز هذه النماذج ما يلي

- 1- نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب يُعد نموذج كيركباتريك من أشهر النماذج التي تفسر العلاقة بين التدريب والتطوير المهني وتحسين الأداء ويقوم هذا النموذج على أربعة مستويات للتقييم هي المستوى الأول (رد الفعل) و يقيس مدى رضا المشاركين عن برامج التطوير المهني ، المستوى الثاني (التعلم و يقيس مدى اكتساب المشاركين للمعارف والمهارات المستهدفة ، المستوى الثالث (السلوك) ، و يقيس مدى تطبيق المشاركين للمعارف والمهارات المكتسبة في بيئة العمل ، المستوى الرابع (النتائج) و يقيس أثر التطبيق

- على النتائج التنظيمية ومستوى الأداء المؤسسي ، ويشير السبيعي (2023) إلى أن هذا النموذج يوضح أن تحسين الأداء الوظيفي يتطلب المرور بسلسلة في المراحل ، بدءاً من التفاعل الإيجابي مع برامج التطوير المهني مروراً باكتساب المعارف والمهارات ، ثم تطبيقها في بيئة العمل ، وصولاً إلى تحقيق النتائج المستهدفة
- 2- نموذج بالدوين وفورد لنقل أثر التدريب ويركز هذا النموذج على العوامل التي تؤثر في نقل أثر التدريب والتطوير المهني إلى بيئة العمل ، ويقسم هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات خصائص المتدرب مثل القدرات الشخصية ، والدافعية ، والاتجاهات نحو التدريب ، تصميم التدريب مثل المحتوى ، وأساليب التدريب ، والأهداف التعليمية ، بيئة العمل مثل دعم المشرفين ، وفرص التطبيق ، ومناخ العمل ويشير العتيبي (2021) إلى أن هذا النموذج يوضح أن تحسين الأداء الوظيفي من خلال التطوير المهني يتطلب ليس فقط تصميم برامج تطويرية فعالة ، ولكن أيضاً توفير بيئة عمل داعمة للتطبيق ، وتحفيز المشاركين على نقل ما تعلموه إلى واقع العمل
- 3- نموذج هولتون للأداء يقدم هذا النموذج رؤية شاملة للعوامل التي تؤثر في العلاقة بين التطوير المهني والأداء الوظيفي ، ويقسم هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات ، عوامل النتائج وتشمل التعلم ، والأداء الفردي ، والأداء التنظيمي ، عوامل التأثير وتشمل القدرة ، والدافعية ، وبيئة العمل ، عوامل التدخل وتشمل التصميم التعليمي ، والتوجهات الشخصية ، والعوامل التنظيمية ويشير المنصور (2023) إلى أن هذا النموذج يؤكد على التفاعل المعقد بين العوامل المختلفة التي تؤثر في العلاقة بين التطوير المهني والأداء الوظيفي ، وأن تحسين الأداء يتطلب التعامل مع هذه العوامل بشكل متكامل
- 4- نموذج رأس المال البشري يستند هذا النموذج إلى نظرية رأس المال البشري التي تفترض أن الاستثمار في تنمية معارف ومهارات الأفراد يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وتحسين أدائهم ، مما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة ككل ويوضح هذا النموذج أن التطوير المهني المستمر يمثل استثماراً في رأس المال البشري ، يسهم في تراكم المعارف والمهارات والخبرات لدى الأفراد ، مما يؤدي إلى تحسين قدرتهم على الأداء وزيادة إنتاجيتهم ، ويشير الشمري (2022) إلى أن هذا النموذج يؤكد على أهمية الاستثمار المستمر في تطوير رأس المال البشري في القطاع الصحي ، نظراً للتطورات المتسارعة في المعرفة الطبية والتقنيات الصحية ، والتي تتطلب تحديث معارف ومهارات العاملين بشكل مستمر
- 5- نموذج سلسلة القيمة للموارد البشرية ، يستند هذا النموذج إلى فكرة أن ممارسات الموارد البشرية ، بما فيها التطوير المهني ، تشكل سلسلة متكاملة تبدأ بتحديد الاحتياجات وتنتهي بتحقيق النتائج التنظيمية ويوضح هذا النموذج أن التطوير المهني يسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز رأس المال البشري ، وتحسين المناخ التنظيمي ، وتعزيز السلوكيات الإيجابية ، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين النتائج التنظيمية ويشير القحطاني (2023) إلى أن هذا النموذج يؤكد على أهمية التكامل بين التطوير المهني وباقي ممارسات الموارد البشرية ، مثل التوظيف والتقييم والتحفيز ، لتحقيق أقصى تأثير على الأداء الوظيفي وتجدر الإشارة إلى أن هذه النماذج تتكامل فيما بينها وتقدم رؤى متنوعة للعلاقة بين التطوير المهني المستمر وتحسين الأداء الوظيفي ، وأن الاستفادة منها في تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التطوير المهني يسهم في تعظيم أثر هذه البرامج على تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية

آليات تأثير التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي

يؤثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية من خلال مجموعة من الآليات والمسارات المتداخلة وقد حدد الزهراني (2022) آليات تأثير التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي على النحو التالي

- 1- تحسين المعارف والمهارات الفنية يسهم التطوير المهني المستمر في تحديث وتطوير المعارف والمهارات الفنية للعاملين في القطاع الصحي، مما يمكنهم من أداء مهامهم بدقة وكفاءة أعلى فعلى سبيل المثال، يساعد التطوير المهني الأطباء على مواكبة أحدث البروتوكولات التشخيصية والعلاجية، ويمكن المرضى من إتقان التقنيات التمريرية الحديثة، ويساعد الفنيين على التعامل مع الأجهزة والمعدات الطبية المتطورة، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة
- 2- تطوير المهارات الإدارية والقيادية يساعد التطوير المهني المستمر في تنمية المهارات الإدارية والقيادية للعاملين في القطاع الصحي، مثل مهارات التخطيط، والتنظيم، وإدارة الوقت، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات وتسهم هذه المهارات في تحسين قدرة الموظفين على إدارة مهامهم وتحقيق أهدافهم بكفاءة وفاعلية، خاصة في ظل التحديات والتعقيدات التي تواجه القطاع الصحي
- 3- تعزيز مهارات التواصل والعمل الجماعي يسهم التطوير المهني المستمر في تحسين مهارات التواصل والعمل الجماعي لدى العاملين في القطاع الصحي، مما يعزز قدرتهم على التعاون مع الزملاء، والتواصل الفعال مع المرضى وذويهم، والعمل ضمن فرق متعددة التخصصات وتعد هذه المهارات أساسية في تقديم رعاية صحية متكاملة ومتمحورة حول المريض
- 4- تحسين الثقة المهنية والكفاءة الذاتية يعزز التطوير المهني المستمر ثقة العاملين في قدراتهم المهنية وكفاءتهم الذاتية، مما يزيد من استعدادهم لمواجهة التحديات والمشكلات المعقدة، واتخاذ قرارات مهنية سليمة، والتعامل مع المواقف الطارئة بثقة وكفاءة
- 5- تعزيز الدافعية والالتزام الوظيفي يسهم التطوير المهني المستمر في زيادة دافعية العاملين والالتزام الوظيفي، من خلال إشعارهم بأهمية دورهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وتوفير فرص للنمو والتطور المهني، وتعزيز شعورهم بالانتماء للمهنة والمؤسسة
- 6- تعزيز الابتكار والإبداع يشجع التطوير المهني المستمر على الابتكار والإبداع في حل المشكلات وتطوير أساليب العمل، من خلال توسيع آفاق التفكير، والتعرف على تجارب وخبرات جديدة، وتبادل الأفكار مع الزملاء والخبراء
- 7- تحسين جودة الخدمات وسلامة المرضى يسهم التطوير المهني المستمر في تحسين جودة الخدمات الصحية وتعزيز سلامة المرضى، من خلال تطبيق أفضل الممارسات المبنية على الأدلة، والالتزام بمعايير الجودة والسلامة، وتقليل الأخطاء الطبية
- 8- التكيف مع التغيرات والمستجدات يساعد التطوير المهني المستمر العاملين في القطاع الصحي على التكيف مع التغيرات والمستجدات في بيئة العمل، سواء كانت تغيرات تنظيمية، أو تقنية، أو علمية، مما يعزز قدرتهم على الاستمرار في تقديم أداء متميز من ظل الظروف المتغيرة وتجدر الإشارة إلى أن هذه الآليات تتفاعل فيما بينها وتتكامل لتشكل تأثيراً شاملاً للتطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي كما أن فاعلية هذه الآليات

تتأثر بالعوامل المذكورة سابقاً، مثل خصائص المتعلم، وتصميم برامج التطوير، وبيئة العمل ### دور وزارة الصحة السعودية في التطوير المهني المستمر تولى وزارة الصحة السعودية اهتماماً كبيراً بالتطوير المهني المستمر للكوادر الصحية، إدراكاً منها لأهمية هذا الجانب في تحسين جودة الخدمات الصحية وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في مجال الرعاية الصحية ويتجلى دور وزارة الصحة في التطوير المهني المستمر من خلال عدة جوانب، كما أشار إليها العتيبي (2021) والمنصور (2023)

- 1- الاستراتيجيات والسياسات وضع استراتيجيات شاملة للتطوير المهني المستمر للكوادر الصحية، تتوافق مع استراتيجية الوزارة وأهداف رؤية 2030 إصدار السياسات واللوائح المنظمة للتطوير المهني المستمر، والتي تحدد المتطلبات والمعايير والإجراءات ربط التطوير المهني المستمر بنظم الترقية والتحفيز والاعتماد المهني التنسيق مع الهيئة السعودية للتخصصات الصحية في مجال الاعتماد المهني والتعليم المستمر
- 2- البنية التحتية والموارد إنشاء مراكز التدريب والتطوير المهني في مختلف مناطق المملكة توفير البنية التحتية التقنية اللازمة للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد تخصيص الموارد المالية اللازمة لبرامج التطوير المهني توفير الكوادر البشرية المؤهلة للإشراف على برامج التطوير المهني وتنفيذها
- 3- البرامج والأنشطة تصميم وتنفيذ برامج تدريبية متنوعة تلبي احتياجات مختلف الفئات المهنية تنظيم المؤتمرات والندوات وورش العمل العلمية إطلاق مبادرات ومشاريع للتطوير المهني المستمر، مثل مبادرة مهارات المستقبل وبرنامج القيادات الصحية دعم المشاركة في البرامج والفعاليات العلمية المحلية والدولية تطوير منصات التعلم الإلكتروني وتوفير المحتوى التعليمي الرقمي
- 4- الشراكات والتعاون بناء شراكات مع المؤسسات الأكاديمية والتعليمية المحلية والدولية، التعاون مع المنظمات المهنية والعلمية في مجال التطوير المهني الاستفادة من الخبرات العالمية في مجال التطوير المهني للكوادر الصحية، تبادل الخبرات والممارسات الناجحة مع المؤسسات الصحية المتميزة 5
- 5- التقييم والمتابعة تقييم فاعلية برامج التطوير المهني وأثرها على الأداء الوظيفي، متابعة مستوى مشاركة الكوادر الصحية في برامج التطوير المهني، تطوير نظم تحديد الاحتياجات التدريبية وقياس أثر التدريب، تقديم التغذية الراجعة والتحسين المستمر لبرامج التطوير المهني
- 6- البحث والابتكار دعم البحوث والدراسات في مجال التطوير المهني للكوادر الصحية، تشجيع الابتكار في أساليب وطرق التطوير المهني، الاستفادة من التقنيات الحديثة في تطوير برامج التطوير المهني، نشر ثقافة البحث العلمي والتعلم المستمر بين الكوادر الصحية وفي ضوء جائحة كوفيد19، أشار القحطاني (2023) إلى أن وزارة الصحة السعودية كثفت جهودها في مجال التطوير المهني المستمر، خاصة في مجال التعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد، لضمان استمرارية عملية التطوير المهني في ظل الظروف الاستثنائية التي فرضتها الجائحة كما أكد السبيعي (2023) على أن وزارة الصحة السعودية تولي اهتماماً متزايداً بربط برامج التطوير المهني بالأهداف الاستراتيجية للوزارة، وتحسين مؤشرات الأداء المؤسسي، وتلبية احتياجات المستفيدين من الخدمات الصحية وتشير الشواهد إلى أن جهود وزارة الصحة السعودية في مجال التطوير المهني

المستمر قد أسهمت بشكل كبير في تحسين كفاءة وفاعلية الكوادر الصحية، وتطوير الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين والمقيمين، مما يعزز مكانة المملكة كرائدة في مجال الرعاية الصحية على المستوى الإقليمي

تحديات التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي السعودي

على الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها وزارة الصحة السعودية في مجال التطوير المهني المستمر للكوادر الصحية، إلا أن هناك مجموعة من التحديات التي تواجه هذه الجهود وتحد من فاعليتها وقد حدد الشمري (2022) والعتيبي (2021) مجموعة من التحديات التي تواجه التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي السعودي، وهي

- 1- التحديات المالية والموارد محدودة الموارد المالية المخصصة للتطوير المهني مقارنة بحجم الاحتياجات ارتفاع تكلفة البرامج التدريبية المتخصصة، خاصة تلك التي تتطلب استقدام خبراء دوليين تفاوت توزيع الموارد بين المناطق المختلفة والمرافق الصحية قلة الحوافز المادية للمشاركة في برامج التطوير المهني .
- 2- التحديات التنظيمية والإدارية تعدد الجهات المسؤولة عن التطوير المهني وضعف التنسيق بينها البيروقراطية وتعقيد الإجراءات للحصول على موافقات المشاركة في البرامج التطويرية ضعف آليات تحديد الاحتياجات التدريبية وقياس أثر التدريب ، ضعف الربط بين برامج التطوير المهني ونظم الترقية والتحفيز قلة الكوادر المتخصصة في مجال التدريب والتطوير المهني
- 3- تحديات بيئة العمل ضغوط العمل وعبء المهام الوظيفية الذي يحد من وقت المشاركة في برامج التطوير المهني ، نقص الدعم من بعض القيادات الإدارية لمشاركة الموظفين في برامج التطوير المهني ، محدودة فرص تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل ، المقاومة للتغيير وصعوبة تبني أساليب وممارسات جديدة التفاوت في بيئة العمل بين المرافق الصحية المختلفة .
- 4- تحديات البرامج والمحتوى عدم ملائمة بعض البرامج للاحتياجات الفعلية للمستفيدين ، ضعف الجانب التطبيقي والعمل في بعض البرامج ، قلة البرامج المتخصصة في بعض المجالات الدقيقة ، اعتماد بعض البرامج على أساليب تقليدية غير جاذبة ، محدودة المحتوى التعليمي باللغة العربية في بعض المجالات التحديث غير المنتظم للبرامج لمواكبة المستجدات
- 5- التحديات التقنية والبنية التحتية ضعف البنية التحتية التقنية في بعض المرافق الصحية ، تفاوت مستوى المهارات التقنية لدى العاملين في القطاع الصحي ، محدودة استخدام التقنيات الحديثة في التدريب والتطوير المهني ، ضعف الدعم الفني لأنظمة التعلم الإلكتروني ، تحديات الاتصال بالإنترنت في بعض المناطق
- 6- التحديات الثقافية والاجتماعية ضعف ثقافة التعلم المستمر لدى بعض العاملين في القطاع الصحي النظرة إلى التطوير المهني كمتطلب شكلي وليس كحاجة فعلية ، صعوبة الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الشخصية والتطوير المهني ، التفاوت في مستوى الالتزام والدافعية للتطوير المهني ، اختلاف التوقعات والاحتياجات بين الفئات المهنية المختلفة
- 7- التحديات المرتبطة بجائحة كوفيد19 صعوبة تنفيذ البرامج التدريبية التقليدية في ظل الإجراءات الاحترازية زيادة الأعباء على الكوادر الصحية مما يقلل من فرص المشاركة في برامج التطوير المهني ، التحول المفاجئ إلى

التعلم الإلكتروني دون استعداد كافٍ ، تأجيل أو إلغاء العديد من الفعاليات والمؤتمرات العلمية ، صعوبة تنفيذ الجوانب العملية والتطبيقية في بعض البرامج عن بعد وتجدر الإشارة إلى أن مواجهة هذه التحديات تتطلب جهوداً متكاملة من جميع الجهات المعنية ، وتبني استراتيجيات مبتكرة للتطوير المهني المستمر، تراعي خصوصية القطاع الصحي السعودي واحتياجات الكوادر الصحية، وتستفيد من التجارب العالمية الناجحة في هذا المجال .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة.

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اتبعها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، حيث يُعد تحديد المنهجية العلمية المناسبة من الخطوات الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في دقة النتائج وموضوعيتها وإمكانية تعميمها وتكتسب المنهجية العلمية أهمية خاصة في الدراسات التي تتناول ظواهر إنسانية واجتماعية معقدة، كموضوع التطوير المهني المستمر وعلاقته بالأداء الوظيفي، نظراً لتعدد المتغيرات المؤثرة في هذه الظواهر وتداخلها (الشمري، 2022).

وتتطلب دراسة دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض اتباع منهجية علمية رصينة، تراعي طبيعة الظاهرة المدروسة وخصائصها، وتوظف الأدوات البحثية المناسبة لجمع البيانات وتحليلها بما يحقق أهداف الدراسة وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج ملائم لطبيعة الدراسة، نظراً لقدرته على وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل أبعادها واستكشاف العلاقات بين متغيراتها (القحطاني، 2023).

ويتضمن هذا الفصل عرض تفصيلياً للمنهجية العلمية المتبعة في الدراسة، بدءاً من تحديد منهج الدراسة وتوضيح مبررات اختياره، ومروراً بتحديد مجتمع الدراسة وعينتها وأسلوب اختيارها، ووصف أداة الدراسة وإجراءات بنائها والتحقق من صدقها وثباتها، وانتهاءً بعرض إجراءات تطبيق الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية للبيانات كما يتناول هذا الفصل الحدود الزمانية والمكانية والموضوعية والبشرية للدراسة، والتي تحدد نطاق تطبيق الدراسة وإمكانية تعميم نتائجها (العتبي، 2021).

وقد حرص الباحث على اتباع الإجراءات العلمية المتعارف عليها في البحث العلمي، والالتزام بالخطوات المنهجية السليمة في جميع مراحل الدراسة، بدءاً من تحديد المشكلة وصياغة التساؤلات، ومروراً بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاءً باستخلاص النتائج وتفسيرها كما راعى الباحث الاعتبارات الأخلاقية في البحث العلمي، من حيث الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة، والحفاظ على سرية البيانات وخصوصية المشاركين، والالتزام بالأمانة العلمية في عرض النتائج وتفسيرها (المنصور، 2023) ويُعد اختيار العينة المناسبة من الخطوات المهمة في الدراسات الميدانية، حيث تؤثر خصائص العينة وحجمها وطريقة اختيارها على دقة النتائج وإمكانية تعميمها وقد اعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية الطبقية في اختيار عينة الدراسة، لضمان تمثيل مختلف فئات مجتمع الدراسة بشكل متناسب مع حجمها في المجتمع الأصلي، مما يعزز من صدق النتائج وموثوقيتها (الزهراني، 2022).

وتجدر الإشارة إلى أن الباحث قد استفاد من الدراسات السابقة في تحديد المنهجية المناسبة للدراسة، واختيار الأدوات البحثية المناسبة لجمع البيانات، وتحديد الأساليب الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات واستخلاص النتائج كما استفاد من توجيهات وملاحظات المحكمين والخبراء في مجال الدراسة، مما أسهم في تعزيز الدقة العلمية والمنهجية للدراسة

منهجية وطرق البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعد من أكثر المناهج البحثية ملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها ويُعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه أسلوب من أساليب البحث العلمي، يقوم على جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة موضوع الدراسة، ووصفها وصفاً دقيقاً، وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره (الشمري، 2022، ص 54) وتمثل مبررات اختيار المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة في النقاط التالية :-

- 1- ملاءمته لطبيعة الدراسة :- يتناسب المنهج الوصفي التحليلي مع طبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف وتحليل دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض
- 2- قدرته على وصف الظاهرة يتيح المنهج الوصفي التحليلي وصف واقع التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية، وواقع الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية، وصفاً دقيقاً يعتمد على جمع البيانات والمعلومات من مصادرها الأصلية
- 3- إمكانية استكشاف العلاقات يسمح المنهج الوصفي التحليلي باستكشاف العلاقة بين التطوير المهني المستمر وتحسين الأداء الوظيفي، وتحديد طبيعة هذه العلاقة وقوتها واتجاهها
- 4- الجمع بين الوصف والتحليل يجمع المنهج الوصفي التحليلي بين وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليل البيانات واستخلاص النتائج وتفسيرها، مما يوفر فهماً أعمق للظاهرة المدروسة
- 5- شيوع استخدامه في الدراسات المماثلة أظهرت مراجعة الدراسات السابقة أن المنهج الوصفي التحليلي هو الأكثر استخداماً في الدراسات التي تناولت موضوع التطوير المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي، مما يؤكد ملاءمته لهذا النوع من الدراسات وقد تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة من خلال الخطوات التالية

- 1- جمع البيانات النظرية من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، لبناء الإطار النظري وتحديد المفاهيم والمتغيرات الرئيسية
- 2- تصميم أداة الدراسة تم تصميم استبانة لجمع البيانات الميدانية، بالاعتماد على الإطار النظري والدراسات السابقة، وتم التحقق من صدقها وثباتها باستخدام الأساليب العلمية المناسبة
- 3- جمع البيانات الميدانية تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على عينة من موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، خلال الفترة من 11 يونيو 2025 إلى 16 أغسطس 2025
- 4- تحليل البيانات تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وأهداف الدراسة
- 5- استخلاص النتائج وتفسيرها تم استخلاص النتائج من التحليل الإحصائي، وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فروضها

مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الرعاية الصحية العاملين في مرافق وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، والذين يشملون الأطباء، والممرضين، والفنيين، والأخصائيين، والإداريين في المجال الصحي وقد بلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة وفقاً لإحصائيات وزارة الصحة لعام 2025 حوالي 28500 موظف وموظفة، موزعين على المستشفيات ومراكز الرعاية الصحية الأولية والإدارات الصحية في مدينة الرياض ويتميز مجتمع الدراسة بالتنوع من حيث التخصصات والمؤهلات العلمية والمستويات الوظيفية، مما يتيح الحصول على رؤية متنوعة حول موضوع الدراسة كما يتميز بالمشاركة في برامج التطوير المهني المستمر التي تقدمها وزارة الصحة، سواء كانت برامج تدريبية مباشرة، أو تعليم إلكتروني، أو مؤتمرات وندوات علمية، أو برامج تدريب على رأس العمل

عينة الدراسة

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وصعوبة الوصول إلى جميع أفرادها، فقد اعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية الطبقية في اختيار عينة الدراسة، حيث تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات وفقاً للفئات المهنية (أطباء، ممرضين، فنيين، أخصائيين، إداريين)، ثم تم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة بما يتناسب مع حجمها في المجتمع الأصلي وقد تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة من المجتمعات المعلومة، وبلغ الحجم المناسب للعينة 379 مفردة، بمستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5% وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على 400 مفردة لتعويض أي نقص محتمل في الاستجابات، وتم استرداد 143 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، بنسبة استجابة بلغت 35,75% وتوزعت عينة الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية على النحو التالي من حيث الجنس 62% ذكور، 38% إناث من حيث الفئة العمرية 15% أقل من 30 سنة، 42% من 30 إلى أقل من 40 سنة، 28% من 40 إلى أقل من 50 سنة، 15% 50 سنة فأكثر من حيث المؤهل العلمي 8% دبلوم، 46% بكالوريوس، 32% ماجستير، 14% دكتوراه من حيث التخصص 28% أطباء، 35% تمريض، 18% فنيين، 12% أخصائيين، 7% إداريين من حيث سنوات الخبرة 12% أقل من 5 سنوات، 25% من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 38% من 10 إلى أقل من 15 سنة، 25% 15 سنة فأكثر

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية :- تقتصر الدراسة على تناول موضوع دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية، من خلال دراسة واقع برامج التطوير المهني المستمر المقدمة لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، ومدى ملاءمتها لاحتياجاتهم، وأثرها على تحسين أدائهم الوظيفي، والتحديات التي تواجه تنفيذها، وسبل تطويرها

الحدود المكانية :- تقتصر الدراسة على مرافق وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، والتي تشمل المستشفيات ومراكز الرعاية الصحية الأولية والإدارات الصحية

الحدود الزمانية :- تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفترة من 11 يونيو 2025 إلى 5 يوليو 2025

الحدود البشرية تقتصر الدراسة على موظفي الرعاية الصحية العاملين في مرافق وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، والذين يشملون الأطباء، والممرضين، والفنيين، والأخصائيين، والإداريين في المجال الصحي.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، وذلك بعد تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من 143 من موظفي الرعاية الصحية بمختلف تخصصاتهم ومستوياتهم الوظيفية كما يتضمن الفصل تفسير هذه النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، للوصول إلى فهم أعمق للعلاقة بين التطوير المهني المستمر وتحسين الأداء الوظيفي.

وتأتي أهمية هذه النتائج من كونها تعكس واقع التطوير المهني المستمر في مرافق وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، وتكشف عن أثر هذه البرامج على مختلف جوانب الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية، وتحدد التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التطوير المهني المستمر، مما يساهم في تقديم صورة متكاملة عن موضوع الدراسة كما يتضمن هذا الفصل مجموعة من التوصيات المنبثقة من نتائج الدراسة.

والتي تهدف إلى تطوير برامج التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية، وتعزيز فاعليتها في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية، وتذليل العقبات التي تحد من الاستفادة منها بالإضافة إلى ذلك، يقدم الفصل بعض المقترحات للدراسات المستقبلية التي يمكن أن تستكمل جوانب الموضوع التي لم تتناولها الدراسة الحالية، أو تتوسع في دراسة بعض الجوانب التي كشفت عنها نتائج الدراسة وتكتسب هذه النتائج والتوصيات أهمية خاصة في ظل التحولات التي يشهدها القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية وفق رؤية 2030، والتي تستهدف تحسين جودة وكفاءة الخدمات الصحية، وتطوير الكوادر البشرية العاملة في هذا القطاع وبذلك تساهم هذه الدراسة في توفير قاعدة معرفية يمكن الاستناد إليها في تطوير سياسات وبرامج التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة، بما يتوافق مع التوجهات الاستراتيجية للوزارة وأهداف رؤية المملكة 2030

-تحليل البيانات

أولاً:- تحليل البيانات الديموغرافية

1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس

تم تحليل توزيع أفراد العينة حسب الجنس، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول والشكل التاليين:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	89	62.2%
أنثى	54	37.8%
المجموع	143	100%

ويتضح من الجدول أن نسبة الذكور في عينة الدراسة بلغت 62.2% بينما بلغت نسبة الإناث 37.8% وهذا يعكس التوزيع النسبي للجنسين من مجتمع الدراسة، حيث يشكل الذكور النسبة الأكبر من العاملين في مرافق وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض

2- توزيع أفراد العينة حسب العمر

تم تحليل توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :-

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	22	15.4%
من 30 إلى أقل من 40 سنة	60	42.0%
من 40 إلى أقل من 50 سنة	40	28.0%
50 سنة فأكثر	21	14.6%
المجموع	143	100%

ويتضح من الجدول أن الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة 42.0% تليها الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة 28.0% ثم الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) بنسبة 15.4%، وأخيراً الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) بنسبة 14.6%. وهذا يشير إلى أن غالبية أفراد العينة من الفئات العمرية المتوسطة التي تتمتع بخبرة مناسبة في مجال العمل الصحي .

3- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

تم تحليل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
8.4%	12	دبلوم
46.2%	66	بكالوريوس
31.5%	45	ماجستير
13.9%	20	دكتوراه
100%	143	المجموع

ويتضح من الجدول أن حملة البكالوريوس يمثلون النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة 46.2%، يليهم حملة الماجستير بنسبة 31.5% ثم حملة الدكتوراه بنسبة 13.9% وأخيراً حملة الدبلوم بنسبة 8.4%. وهذا يشير إلى ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة، حيث إن نسبة الحاصلين على مؤهلات عليا (ماجستير ودكتوراه) بلغت 45.4% من إجمالي أفراد العينة

4- توزيع أفراد العينة حسب التخصص

تم تحليل توزيع أفراد العينة حسب التخصص، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
28.0%	40	طبيب
35.0%	50	تمريض
18.2%	26	فني (مختبرات، أشعة، صيدلة، الخ)
11.9%	17	أخصائي (تغذية، علاج طبيعي، نفسي، اجتماعي، الخ)
7.0%	10	إداري في المجال الصحي
100%	143	المجموع

ويتضح من الجدول أن فئة التمريض تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة 35.0% تليها فئة الأطباء بنسبة 28.0% ثم فئة الفنيين بنسبة 18.2% ثم فئة الأخصائيين بنسبة 11.9% وأخيراً فئة الإداريين في المجال الصحي بنسبة 7.0% وهذا التوزيع يعكس إلى حد كبير التوزيع النسبي للتخصصات المختلفة في مرافق وزارة الصحة السعودية

5- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

تم تحليل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
11.9%	17	أقل من 5 سنوات
25.2%	36	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
37.8%	54	من 10 إلى أقل من 15 سنة
25.2%	36	15 سنة فأكثر
100%	143	المجموع

ويتضح من الجدول أن الفئة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة 37.8% تليها الفئتان (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و(15 سنة فأكثر) بنسبة متساوية بلغت 25.2% لكل منهما، وأخيراً الفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 11.9% وهذا يشير إلى أن غالبية أفراد العينة (63.0%) لديهم خبرة تزيد عن 10 سنوات في مجال العمل الصحي، مما يعزز من موثوقية البيانات التي تم جمعها

ثانياً:- تحليل محاور الدراسة

المحور الأول: واقع التطوير المهني المستمر

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :-

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	موافق	0.91	3.68	توفر وزارة الصحة برامج متنوعة للتطوير المهني المستمر.	1
5	محايد	1.07	3.24	تتناسب برامج التطوير المهني المقدمة مع احتياجاتي المهنية.	2
4	محايد	1.03	3.35	يتم الإعلان عن برامج التطوير المهني بشكل واضح ومنظم.	3
6	محايد	1.15	3.12	تتناسب أوقات تنفيذ برامج التطوير المهني مع ظروف العمل.	4
2	موافق	0.98	3.47	يتم تقديم برامج التطوير المهني بأساليب متنوعة.	5

3	موافق	1.02	3.41	يتميز محتوى برامج التطوير المهني بالحدثة ومواكبة التطورات العلمية.	6
4	محايد	1.04	3.39	يتم اختيار مدربين ذوي كفاءة عالية لتقديم برامج التطوير المهني.	7
5	محايد	1.10	3.22	تتضمن برامج التطوير المهني جوانب عملية وتطبيقية.	8
6	محايد	1.07	3.18	تناسب المادة العلمية مع الوقت المخصص للبرنامج التدريبي.	9
5	محايد	1.05	3.27	تتوفر الموارد والتجهيزات اللازمة لتنفيذ برامج التطوير المهني بفاعلية.	10
3	موافق	1.02	3.45	تشجع الإدارة العليا المشاركة في برامج التطوير المهني المستمر.	11
7	محايد	1.18	3.04	توفر المؤسسة الوقت اللازم للمشاركة في برامج التطوير المهني.	12
8	محايد	1.23	2.87	تربط المؤسسة المشاركة في برامج التطوير المهني بنظام الحوافز والترقيات.	13
7	محايد	1.14	2.96	يتم متابعة تطبيق المهارات المكتسبة من برامج التطوير المهني في بيئة العمل.	14
8	محايد	1.19	2.91	توفر المؤسسة التغذية الراجعة حول أداء الموظفين بعد المشاركة في برامج التطوير المهني.	15
	محايد	0.76	3.24	المتوسط العام للمحور	

ويتضح من الجدول أن المتوسط العام لمحور واقع التطوير المهني المستمر بلغ (3.24) وبانحراف معياري (0.76)، وهو يقع ضمن الفئة (2.61 - 3.40) التي تشير إلى درجة موافقة *محايد* وفق مقياس ليكرت الخماسي. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور بين (2.87) و(3.68)، حيث جاءت العبارة "توفر وزارة الصحة برامج متنوعة للتطوير المهني المستمر في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.68) ودرجة موافقة "موافق"، بينما جاءت العبارة "تربط المؤسسة المشاركة في برامج التطوير المهني بنظام الحوافز والترقيات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.87) ودرجة موافقة *محايد*.

وتشير هذه النتائج إلى أن واقع التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض يتسم بتوفر برامج متنوعة للتطوير المهني، وتقديمها بأساليب متنوعة، وحدثة محتواها ومواكبتها للتطورات العلمية وتشجيع الإدارة العليا للمشاركة فيها من حين أن هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين، مثل ربط المشاركة في برامج التطوير

المهني بنظام الحوافز والترقيات، ومتابعة تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل، وتوفير التغذية الراجعة حول أداء الموظفين بعد المشاركة في هذه البرامج .

المحور الثاني :- أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :-

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
					أولاً: أثر التطوير المهني على المهارات الفنية
1	موافق	0.87	4.05	ساهمت برامج التطوير المهني في تحسين معارفي ومهاراتي الفنية في مجال تخصصي.	16
2	موافق	0.91	3.92	ساعدني برامج التطوير المهني على مواكبة التطورات العلمية والتقنية في مجال عملي.	17
3	موافق	0.94	3.88	طورت برامج التطوير المهني قدرتي على تطبيق الإجراءات والبروتوكولات المهنية بدقة.	18
4	موافق	0.99	3.79	عززت برامج التطوير المهني قدرتي على التعامل مع الحالات المعقدة والطارئة.	19
3	موافق	0.96	3.85	ساهمت برامج التطوير المهني في تقليل الأخطاء المهنية في مجال عملي.	20
	موافق		0.79	3.90	المتوسط العام لبعدي المهارات الفنية
					ثانياً: أثر التطوير المهني على المهارات الإدارية والقيادية
2	موافق	0.98	3.75	طورت برامج التطوير المهني قدرتي على التخطيط وتنظيم العمل.	21

3	موافق	1.01	3.71	حسنت برامج التطوير المهني مهاراتي في إدارة الوقت وترتيب الأولويات.	22
1	موافق	0.99	3.79	عززت برامج التطوير المهني قدرتي على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	23
4	موافق	1.03	3.68	طورت برامج التطوير المهني مهاراتي في إدارة فريق العمل.	24
5	موافق	1.05	3.62	حسنت برامج التطوير المهني قدرتي على إدارة الموارد المتاحة بكفاءة.	25
	موافق	0.88	3.71	المتوسط العام لبعد المهارات الإدارية والقيادية	
				ثالثاً: أثر التطوير المهني على مهارات التواصل	
1	موافق	0.98	3.83	طورت برامج التطوير المهني مهاراتي في التواصل مع المرضى وذويهم.	26
2	موافق	1.00	3.77	حسنت برامج التطوير المهني قدرتي على التواصل مع زملاء العمل والرؤساء.	27
3	موافق	1.02	3.74	عززت برامج التطوير المهني مهاراتي في الإصغاء الفعال وفهم احتياجات الآخرين.	28
1	موافق	0.98	3.81	طورت برامج التطوير المهني قدرتي على شرح المعلومات الطبية بطريقة مفهومة للمرضى.	29
4	موافق	1.04	3.69	حسنت برامج التطوير المهني قدرتي على التعامل مع الشكاوى والملاحظات بطريقة إيجابية.	30
	موافق	0.85	3.77	المتوسط العام لبعد مهارات التواصل	

رابعاً: أثر التطوير المهني على جودة الخدمات الصحية					
1	موافق	0.95	3.89	ساهمت برامج التطوير المهني في تحسين جودة الخدمات التي أقدمها للمرضى.	31
2	موافق	0.96	3.87	عززت برامج التطوير المهني التزامي بمعايير الجودة وسلامة المرضى.	32
4	موافق	1.01	3.74	ساهمت برامج التطوير المهني في زيادة رضا المرضى عن الخدمات المقدمة.	33
3	موافق	0.99	3.78	طورت برامج التطوير المهني قدرتي على المساهمة في تحسين إجراءات وأساليب العمل.	34
2	موافق	0.97	3.82	عززت برامج التطوير المهني قدرتي على تطبيق معايير الاعتماد الصحي في مجال عملي.	35
	موافق	0.83	3.82	المتوسط العام لبعده جودة الخدمات الصحية	
	موافق	0.75	3.80	المتوسط العام للمحور	

ويتضح من الجدول أن المتوسط العام لمحور أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي بلغ (3.80) وبانحراف معياري (0.75)، وهو يقع ضمن الفئة (3.41 - 4.20) التي تشير إلى درجة موافقة "موافق" وفق مقياس ليكرت الخماسي. كما يتضح أن جميع أبعاد هذا المحور حصلت على درجة موافقة "موافق"، حيث جاء بعدد المهارات الفنية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.90)، يليه بعد جودة الخدمات الصحية بمتوسط حسابي (3.82)، ثم بعد مهارات التواصل بمتوسط حسابي (3.77)، وأخيراً بعد المهارات الإدارية والقيادية بمتوسط حسابي (3.71)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور بين (3.62) و(4.05)، حيث جاءت العبارة "ساهمت برامج التطوير المهني في تحسين معارفي ومهاراتي الفنية في مجال تخصصي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.05) ودرجة موافقة "موافق"، بينما جاءت العبارة "حسنت برامج التطوير المهني قدرتي على إدارة الموارد المتاحة بكفاءة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.62) ودرجة موافقة "موافق".

وتشير هذه النتائج إلى أن برامج التطوير المهني المستمر لها أثر إيجابي على الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، من خلال تحسين مهاراتهم الفنية، وتطوير مهاراتهم الإدارية والقيادية، وتعزيز مهارات التواصل لديهم، والمساهمة في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى

المحور الثالث: تحديات التطوير المهني المستمر

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :-

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
				أولاً: تحديات مرتبطة بالبرامج والمحتوى	
3	موافق	1.07	3.68	عدم ملاءمة محتوى بعض برامج التطوير المهني للاحتياجات الفعلية.	36
1	موافق	1.01	3.79	ضعف الجانب التطبيقي والعملي في بعض برامج التطوير المهني.	37
2	موافق	1.04	3.75	قلة البرامج المتخصصة في بعض المجالات الدقيقة.	38
3	موافق	1.06	3.71	اعتماد بعض البرامج على أساليب تقليدية غير جاذبة.	39
4	موافق	1.09	3.65	عدم التحديث المستمر لمحتوى برامج التطوير المهني.	40
	موافق	0.85	3.72	المتوسط العام لبعده تحديات البرامج والمحتوى	
				ثانياً: تحديات مرتبطة ببيئة العمل	
1	موافق	0.93	4.05	ضغوط العمل وعبء المهام الوظيفية يحد من المشاركة في برامج التطوير المهني.	41
4	موافق	1.12	3.58	قلة الدعم من بعض القيادات الإدارية للمشاركة في برامج التطوير المهني.	42
3	موافق	1.08	3.67	محدودية فرص تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل.	43

2	موافق	1.03	3.75	المقاومة للتغيير وصعوبة تبني أساليب وممارسات جديدة.	44
1	موافق	0.97	3.89	عدم توفر الوقت الكافي للمشاركة في برامج التطوير المهني.	45
	موافق	0.79	3.79	المتوسط العام لبعدها تحديات بيئة العمل	
				ثالثاً: تحديات مرتبطة بالسياسات والأنظمة	
1	موافق	0.96	3.92	ضعف الربط بين برامج التطوير المهني ونظم الترقية والحوافز.	46
2	موافق	1.01	3.85	تعقيد إجراءات الحصول على موافقات المشاركة في برامج التطوير المهني.	47
3	موافق	1.05	3.72	عدم وجود خطة واضحة للتطوير المهني المستمر.	48
2	موافق	1.02	3.77	محدودية الموارد المالية المخصصة للتطوير المهني.	49
3	موافق	1.07	3.68	ضعف التنسيق بين الجهات المسؤولة عن التطوير المهني.	50
	موافق	0.82	3.79	المتوسط العام لبعدها تحديات السياسات والأنظمة	
	موافق	0.74	3.77	المتوسط العام للمحور	

ويتضح من الجدول أن المتوسط العام لمحور تحديات التطوير المهني المستمر بلغ (3.77) وبانحراف معياري (0.74)، وهو يقع ضمن الفئة (3.41 - 4.20) التي تشير إلى درجة موافقة "موافق" وفق مقياس ليكرت الخماسي. كما يتضح أن جميع أبعاد هذا المحور حصلت على درجة موافقة "موافق"، حيث جاء بعدا تحديات بيئة العمل وتحديات السياسات والأنظمة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي متساوٍ بلغ (3.79)، يليهما بعد تحديات البرامج والمحتوى بمتوسط حسابي (3.72)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور بين (3.58) و(4.05)، حيث جاءت العبارة "ضغوط العمل وعبء المهام الوظيفية يحد من المشاركة في برامج التطوير المهني" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.05) ودرجة موافقة "موافق"، بينما جاءت العبارة "قلة الدعم من بعض القيادات الإدارية للمشاركة في برامج التطوير المهني" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.58) ودرجة موافقة "موافق"

وتشير هذه النتائج إلى وجود العديد من التحديات التي تواجه التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، والتي تتعلق بالبرامج والمحتوى، وبيئة العمل، والسياسات والأنظمة وأبرز هذه التحديات تتمثل من ضغوط العمل وعبء المهام الوظيفية وعدم توفر الوقت الكافي للمشاركة في برامج التطوير المهني، وضعف الربط بين هذه البرامج ونظم الترقية والحوافز وتعقيد إجراءات الحصول على موافقات المشاركة فيها، وضعف الجانب التطبيقي والعمل في بعض البرامج، وقلة البرامج المتخصصة في بعض المجالات الدقيقة

المحور الرابع :- مقترحات تطوير برامج التطوير المهني المستمر

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :-

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	موافق بشدة	0.87	4.21	تصميم برامج التطوير المهني بناءً على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية.	51
2	موافق	0.91	4.15	تنوع أساليب التطوير المهني لتشمل التدريب المباشر والتعلم الإلكتروني والتعلم المدمج.	52
2	موافق	0.89	4.18	زيادة الجوانب التطبيقية والعملية في برامج التطوير المهني.	53
3	موافق	0.93	4.12	ربط برامج التطوير المهني بنظام الحوافز والترقيات.	54
4	موافق	0.95	4.08	توفير التغذية الراجعة المستمرة حول أداء المشاركين بعد برامج التطوير المهني.	55
4	موافق	0.97	4.05	تطوير منصة إلكترونية متكاملة للتطوير المهني المستمر.	56
3	موافق	0.94	4.11	بناء شراكات مع المؤسسات الأكاديمية والمهنية في مجال التطوير المهني.	57
4	موافق	0.96	4.07	تطوير نظام للاعتراف والتقدير للمتميزين في التطوير المهني.	58
3	موافق	0.95	4.10	إنشاء مجتمعات تعلم مهنية لتبادل الخبرات والممارسات الناجحة.	59
2	موافق	0.92	4.14	تخصيص موارد مالية كافية لدعم برامج التطوير المهني المستمر.	60
		موافق	0.76	4.12	المتوسط العام للمحور

ويتضح من الجدول أن المتوسط العام لمحور مقترحات تطوير برامج التطوير المهني المستمر بلغ (4.12) وبانحراف معياري (0.76)، وهو يقع ضمن الفئة (3.41 - 4.20) التي تشير إلى درجة موافقة "موافق" وفق مقياس ليكرت الخماسي. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور بين (4.05) و(4.21) حيث جاءت العبارة "تصميم برامج التطوير المهني بناءً على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.21) ودرجة موافقة "موافق بشدة"، بينما جاءت العبارة "تطوير منصة إلكترونية متكاملة للتطوير المهني المستمر" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.05) ودرجة موافقة "موافق" وتشير هذه النتائج إلى موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على المقترحات المقدمة لتطوير برامج التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، وأبرز هذه المقترحات تتمثل في تصميم البرامج بناءً على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية، وزيادة الجوانب التطبيقية والعملية في البرامج، وتنوع أساليب التطوير المهني وتخصيص موارد مالية كافية لدعم البرامج، وربطها بنظام الحوافز والترقيات، وبناء شراكات مع المؤسسات الأكاديمية والمهنية في مجال التطوير المهني

ثالثاً :- اختبار فروض الدراسة

اختبار الفرض الرئيس

ينص الفرض الرئيس على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض" واختبار هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين محور واقع التطوير المهني المستمر ومحور أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات
دال إحصائياً	0.000	0.625	واقع التطوير المهني المستمر × أثر التطوير المهني على الأداء الوظيفي

ويتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين واقع التطوير المهني المستمر وأثره على الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.625) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، مما يشير إلى أنه كلما تحسن واقع التطوير المهني المستمر، ازداد أثره الإيجابي على الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية وبذلك يتم قبول الفرض الرئيس الذي ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض .

اختبار الفروض الفرعية

الفرض الفرعي الأول

ينص الفرض الفرعي الأول على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين المهارات الفنية لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض" ولاختبار هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين محور واقع التطوير المهني المستمر وبعد المهارات الفنية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات
دال إحصائياً	0.000	0.612	واقع التطوير المهني المستمر × المهارات الفنية

ويتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين واقع التطوير المهني المستمر وتحسين المهارات الفنية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.612) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000) وبذلك يتم قبول الفرض الفرعي الأول الذي ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين المهارات الفنية لموظفي الرعاية الصحية

الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين المهارات الإدارية والقيادية لموظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض" ولاختبار هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين محور واقع التطوير المهني المستمر وبعد المهارات الإدارية والقيادية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي ::

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات
دال إحصائياً	0.000	0.589	واقع التطوير المهني المستمر × المهارات الإدارية والقيادية

ويتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين واقع التطوير المهني المستمر وتحسين المهارات الإدارية والقيادية و بلغت قيمة معامل الارتباط (0.589) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000) ، وبذلك يتم قبول الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين المهارات الإدارية والقيادية لموظفي الرعاية الصحية.

الفرض الفرعي الثالث

ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين مهارات التواصل لدى موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض" ولاختبار هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين محور واقع التطوير المهني المستمر وبعد مهارات التواصل، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :-

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات
دال إحصائياً	0.000	0.603	واقع التطوير المهني المستمر × مهارات التواصل

ويتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين واقع التطوير المهني المستمر وتحسين مهارات التواصل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.603) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، وبذلك يتم قبول الفرض الفرعي الثالث الذي ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين مهارات التواصل لدى موظفي الرعاية الصحية.

الفرض الفرعي الرابع

ينص الفرض الفرعي الرابع على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص)" ، ولاختبار هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test) المتغير الجنس، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للمتغيرات الأخرى، وكانت النتائج كما يلي :-

1- الفروق حسب متغير الجنس:

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغير
غير دال إحصائياً	0.512	0.657	0.74	3.83	89	ذكر	أثر التطوير المهني على الأداء الوظيفي
			0.76	3.75	54	أنثى	

ويتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) (0.657) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.512)

2- الفروق حسب متغير العمر :-

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال إحصائياً	0.074	2.357	1.291	3	3.872	بين المجموعات
			0.548	139	76.128	داخل المجموعات
				142	80.000	المجموع

ويتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي تُعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (ف) (2.357) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.074)

3- الفروق حسب متغير المؤهل العلمي :-

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دال إحصائياً	0.016	3.564	1.909	3	5.728	بين المجموعات
			0.534	139	74.272	داخل المجموعات
				142	80.000	المجموع

ويتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ف) (3.564) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.016). ولتحديد اتجاه الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، وأظهرت النتائج أن الفروق كانت لصالح الحاصلين على مؤهل الماجستير والدكتوراه مقارنة بالحاصلين على مؤهل الدبلوم

4- الفروق حسب متغير سنوات الخبرة :-

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دال إحصائياً	0.024	3.231	1.739	3	5.216	بين المجموعات
			0.538	139	74.784	داخل المجموعات
				142	80.000	المجموع

ويتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) (3.231) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.024) ولتحديد اتجاه الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، وأظهرت النتائج أن الفروق كانت لصالح ذوي الخبرة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) و(15 سنة فأكثر) مقارنة بذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)

5- الفروق حسب متغير التخصص :-

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال إحصائياً	0.260	1.334	0.744	4	2.976	بين المجموعات
			0.558	138	77.024	داخل المجموعات
				142	80.000	المجموع

ويتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي تُعزى لمتغير التخصص، حيث بلغت قيمة (ف) (1.334) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.260)، وبناءً على ما سبق، يتم قبول الفرض الفرعي الرابع جزئياً، حيث ثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على أداء موظفي الرعاية الصحية تُعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، بينما لم تثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات الجنس والعمر والتخصص

-النتائج

استناداً إلى تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة التي وُزعت على عينة الدراسة المكونة من 143 من موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية

نتائج تتعلق بواقع التطوير المهني المستمر:-

- 1- أظهرت النتائج أن واقع التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3.24)، مما يشير إلى وجود جوانب إيجابية من برامج التطوير المهني المقدمة، مع وجود بعض جوانب القصور التي تحتاج إلى تحسين
- 2- تبين أن أبرز الجوانب الإيجابية من واقع التطوير المهني المستمر تتمثل في توفر برامج متنوعة للتطوير المهني، وتقديمها بأساليب متنوعة، وحدائث محتواها ومواكبتها للتطورات العلمية، وتشجيع الإدارة العليا للمشاركة فيها
- 3- كشفت النتائج عن وجود بعض جوانب القصور في واقع التطوير المهني المستمر، أبرزها ضعف الربط بين المشاركة في برامج التطوير المهني ونظام الحوافز والترقيات، وقلة متابعة تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل، وضعف توفير التغذية الراجعة حول أداء الموظفين بعد المشاركة في البرامج

نتائج تتعلق بأثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي :-

- 4- أظهرت النتائج أن التطوير المهني المستمر له أثر إيجابي على الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية، بمتوسط حسابي بلغ (3.80) مما يؤكد أهمية التطوير المهني في تحسين أداء الكوادر الصحية.
- 5- تبين أن أثر التطوير المهني المستمر على المهارات الفنية جاء من المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.90)، يليه الأثر على جودة الخدمات الصحية بمتوسط حسابي (3.82)، ثم الأثر على مهارات التواصل بمتوسط حسابي (3.77)، وأخيراً الأثر على المهارات الإدارية والقيادية بمتوسط حسابي (3.71).
- 6- كشفت النتائج أن برامج التطوير المهني المستمر ساهمت بشكل كبير في تحسين معارف ومهارات موظفي الرعاية الصحية الفنية في مجال تخصصهم، ومساعدتهم على مواكبة التطورات العلمية والتقنية، وتطوير قدراتهم على تطبيق الإجراءات والبروتوكولات المهنية بدقة
- 7- أظهرت النتائج أن برامج التطوير المهني المستمر ساهمت في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى، وتعزيز الالتزام بمعايير الجودة وسلامة المرضى، وتطوير القدرة على تطبيق معايير الاعتماد الصحي

نتائج تتعلق بتحديات التطوير المهني المستمر:-

- 8- أظهرت النتائج وجود العديد من التحديات التي تواجه التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، مما يشير إلى أهمية التعامل مع هذه التحديات لتعزيز فاعلية برامج التطوير المهني
- 9- تبين أن أبرز التحديات التي تواجه التطوير المهني المستمر تتمثل في ضغوط العمل وعبء المهام الوظيفية، وعدم توفر الوقت الكافي للمشاركة في برامج التطوير المهني، وضعف الربط بين هذه البرامج ونظم الترقية والحوافز، وتعقيد إجراءات الحصول على موافقات المشاركة فيها
- 10- كشفت النتائج عن وجود تحديات تتعلق بالبرامج والمحتوى، أبرزها ضعف الجانب التطبيقي والعملي في بعض البرامج، وقلة البرامج المتخصصة في بعض المجالات الدقيقة، واعتماد بعض البرامج على أساليب تقليدية غير جاذبة.

نتائج اختبار فروض الدراسة:

- 11- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيس، حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض، بمعامل ارتباط بلغ (0.625)
- 12- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفروض الفرعية الثلاثة الأولى، حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني المستمر وتحسين المهارات الفنية والمهارات الإدارية والقيادية، ومهارات التواصل لدى موظفي الرعاية الصحية
- 13- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الرابع جزئياً، حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر على أداء موظفي الرعاية الصحية تُعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، بينما لم تثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات الجنس والعمر والتخصص.
- 14- كشفت النتائج أن الفروق في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر حسب متغير المؤهل العلمي كانت لصالح الحاصلين على مؤهل الماجستير والدكتوراه مقارنة بالحاصلين في مؤهل الدبلوم، مما يشير إلى أن الحاصلين على مؤهلات علمية أعلى لديهم تقييم أكثر إيجابية لأثر برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي.
- 15- أظهرت النتائج أن الفروق في تقييم أثر برامج التطوير المهني المستمر حسب متغير سنوات الخبرة كانت لصالح ذوي الخبرة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) و(15 سنة فأكثر) مقارنة بذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)، مما يشير إلى أن الموظفين ذوي الخبرة الأكبر لديهم تقييم أكثر إيجابية لأثر برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يقدم الباحث التوصيات التالية :-

توصيات متعلقة بتحسين واقع التطوير المهني المستمر:-

- 1- ضرورة تبني استراتيجية شاملة للتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية، تتوافق مع التوجهات الاستراتيجية للوزارة وأهداف رؤية المملكة 2030، وتلبي احتياجات مختلف فئات موظفي الرعاية الصحية
- 2- إنشاء وحدة متخصصة للتطوير المهني المستمر في كل مرفق صحي، تكون مسؤولة في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم وتنفيذ برامج التطوير المهني، ومتابعة تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل
- 3- ربط برامج التطوير المهني المستمر بنظام الحوافز والترقيات، من خلال تخصيص نسبة من تقييم الأداء السنوي للمشاركة في هذه البرامج، ومنح امتيازات للمتميزين في التطوير المهني
- 4- تبسيط إجراءات الحصول على موافقات المشاركة في برامج التطوير المهني، وتوفير التسهيلات اللازمة للموظفين للمشاركة في هذه البرامج، مثل الإجازات الدراسية والتفرغ الجزئي
- 5- تطوير نظام للتغذية الراجعة حول أداء الموظفين بعد المشاركة في برامج التطوير المهني، من خلال المتابعة المستمرة والتقييم الدوري للأداء، وتقديم الدعم والتوجيه اللازمين

توصيات متعلقة بتعزيز أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي :-

- 6- تصميم برامج التطوير المهني المستمر بناءً على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية لموظفي الرعاية الصحية، مع مراعاة التنوع في التخصصات والمستويات الوظيفية والاحتياجات الفردية
- 7- زيادة الجوانب التطبيقية والعملية في برامج التطوير المهني، من خلال استخدام أساليب تدريبية تفاعلية مثل دراسة الحالة، ولعب الأدوار، والمحاكاة، والتدريب على رأس العمل
- 8- تنوع أساليب التطوير المهني لتشمل التدريب المباشر، والتعلم الإلكتروني، ولتعلم المدمج، والتعلم الذاتي، بما يتناسب مع طبيعة المهارات المستهدفة وظروف العمل
- 9- التركيز على تطوير المهارات الإدارية والقيادية لموظفي الرعاية الصحية، خاصة في مجالات التخطيط، وإدارة الوقت واتخاذ القرارات وحل المشكلات وإدارة فريق العمل
- 10- تطوير برامج متخصصة لتعزيز مهارات التواصل لدى موظفي الرعاية الصحية، مع التركيز على التواصل مع المرضى وذويهم والتواصل مع زملاء العمل والرؤساء والإصغاء الفعال والتعامل مع الشكاوى والملاحظات.

توصيات متعلقة بمواجهة تحديات التطوير المهني المستمر:

- 11- تطوير حلول مبتكرة للتعامل مع تحدي ضغوط العمل وعبء المهام الوظيفية، مثل تقديم برامج التطوير المهني خارج أوقات الدوام، أو تقسيمها إلى وحدات صغيرة يمكن إكمالها على فترات متباعدة
- 12- تخصيص موارد مالية كافية لدعم برامج التطوير المهني المستمر، وتوفير البنية التحتية والتجهيزات اللازمة لتنفيذ هذه البرامج بفاعلية

- 13- تطوير منصة إلكترونية متكاملة للتطوير المهني المستمر، تتيح للموظفين الوصول إلى مصادر التعلم المختلفة، والمشاركة في برامج التعلم الإلكتروني وتتبع تقدمهم في التطوير المهني
- 14- بناء شراكات مع المؤسسات الأكاديمية والمهنية المحلية والدولية في مجال التطوير المهني، للاستفادة من خبراتها وبرامجها وموارد التعلم لديها
- 15- إنشاء مجتمعات تعلم مهنية لتبادل الخبرات والممارسات الناجحة بين موظفي الرعاية الصحية، وتشجيع التعلم المتبادل والتعاون في مجال التطوير المهني
- توصيات لدراسات مستقبلية :-

- 16- إجراء دراسات مماثلة على مرافق وزارة الصحة في مناطق أخرى من المملكة، للمقارنة بين واقع التطوير المهني المستمر في مختلف المناطق، وتبادل التجارب الناجحة
- 17- إجراء دراسات متعمقة حول أثر أساليب محددة للتطوير المهني (مثل التعلم الإلكتروني، أو التدريب على رأس العمل، أو المحاكاة) على الأداء الوظيفي لموظفي الرعاية الصحية
- 18- إجراء دراسات تقييمية لبرامج التطوير المهني المستمر الحالية في وزارة الصحة، باستخدام نموذج كيركباتريك للتقييم، للوقوف على نقاط القوة والضعف في هذه البرامج
- 19- إجراء دراسات حول العائد على الاستثمار من برامج التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي، ودورها في تحسين كفاءة وفاعلية الخدمات الصحية
- 20- إجراء دراسات مقارنة بين واقع التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي السعودي ونظيره في دول متقدمة، للاستفادة من التجارب العالمية الناجحة في هذا المجال .

المراجع

قائمة المراجع

أولاً :- المراجع العربية

الكتب:

- 1- الجبني، محمد بن علي (2022) منهجية البحث العلمي في العلوم الإدارية الرياض :- مكتبة الرشد.
- 2- الحربي، سلطان بن مسفر (2021) إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية. الرياض: دار المعرفة للنشر والتوزيع.
- 3- الدوسري، نورة بنت عبدالله (2021) التطوير المهني المستمر: مفاهيم وتطبيقات. الرياض: مكتبة العبيكان.
- 4- الشمري، فهد بن محمد (2022) التنمية المهنية للعاملين في القطاع الصحي. الدمام: دار المتنبي للنشر والتوزيع
- 5- العتيبي، خالد بن سعد (2021) تطوير الأداء المؤسسي في القطاع الصحي. جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع
- 6- القحطاني، سعيد بن علي (2023). استراتيجيات التطوير المهني المستمر في ضوء رؤية المملكة 2030. الرياض :- دار الزهراء للنشر والتوزيع
- 7- المطيري، عبدالله بن فلاح (2022). مناهج البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. الرياض: مكتبة المتنبي.
- 8- المنصور، منصور بن عبدالرحمن (2023) نظم تقييم الأداء في المؤسسات الصحية. الرياض: مكتبة جرير.

الرسائل والأطروحات العلمية :-

- 9- الزهراني، فيصل بن سعيد (2022) دور التطوير المهني المستمر في تحسين الأداء الوظيفي للأطباء في المستشفيات الحكومية بالمنطقة الغربية ، جامعة الملك عبدالعزيز ، جدة.
- 10- السبيعي، خالد بن محمد. (2023). تقييم فاعلية برامج التطوير المهني المستمر للممرضين في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض وفق نموذج كيركباتريك ، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 11- الشمري، نوف بنت عبدالله. (2022). متطلبات التطوير المهني المستمر للعاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في ضوء رؤية المملكة 2030 ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- 12- العتيبي، ناصر بن سعد. (2021). معوقات التطوير المهني المستمر للكوادر الصحية في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر القيادات الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 13- العيسى، عبدالعزيز بن محمد. (2021). متطلبات تطبيق التطوير المهني المستمر في المؤسسات الصحية السعودية ، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 14- القحطاني، سارة بنت سعد. (2023). استراتيجيات التطوير المهني المستمر وأثرها على جودة الأداء الصحي: دراسة تطبيقية على مستشفيات وزارة الصحة بالمنطقة الشرقية ، جامعة الملك فيصل، الأحساء

المجلات والدوريات

- 15- الجابري، محمد بن سالم(2022)"واقع التطوير المهني المستمر للأطباء في المستشفيات الحكومية والخاصة: دراسة مقارنة". *المجلة السعودية للعلوم الطبية* 142-125، (2)43،
- 16- الحربي، خالد بن عبدالعزيز (2021)"أثر برامج التطوير المهني المستمر على جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية على مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة ، *مجلة الإدارة العامة* 768-735، (4)61،
- 17- الشهراني، سعيد بن علي. (2023). "تحديات التطوير المهني المستمر في القطاع الصحي السعودي في ضوء رؤية 2030 ، *المجلة العربية للإدارة* 238-217، (2)43
- 18- العنزي، فهد بن ناصر (2022) "تقييم فاعلية برامج التطوير المهني المستمر في المؤسسات الصحية السعودية". *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة* 112-89، (3)36،
- 19- المطيري، هدى بنت فلاح (2021) "متطلبات التطوير المهني المستمر للممرضين في ضوء معايير الاعتماد الصحي ، *المجلة السعودية للتمريض* 94-75، (2)4،

التقارير والوثائق الرسمية:

- 20- الهيئة السعودية للتخصصات الصحية (2023) *لائحة التطوير المهني المستمر للممارسين الصحيين ، الرياض :- الهيئة السعودية للتخصصات الصحية*
- 21- وزارة الصحة السعودية (2024) *الدليل الإرشادي للتطوير المهني المستمر لمنسوبي وزارة الصحة ، الرياض :- وزارة الصحة*
- 22- وزارة الصحة السعودية (2024) *التقرير السنوي لوزارة الصحة للعام 2023، الرياض :- وزارة الصحة*
- 23- وزارة الصحة السعودية(2023)*الخطة الاستراتيجية لوزارة الصحة 2023-2027، الرياض: وزارة الصحة.*
- 24- مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. (2016). *رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ، الرياض: مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية*

ثانياً: المراجع الأجنبية

الكتب :-

- 1- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- 2- Boud, D., & Hager, P. (2021). *Professional Learning and Development in Healthcare*. Routledge.
- 3- Cervero, R. M., & Daley, B. J. (2022). *The Handbook of Continuing Professional Development for the Health IT Professional*. CRC Press.
- 4- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2021). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (4th ed.). Berrett-Koehler Publishers.

الدوريات والمجلات العلمية

- 5- Chen, L , Wang, X Zhang, Y , & Li, H (2021) *Effectiveness of continuous professional development approaches in improving physicians' competence :- A comparative study in Singapore hospitals. BMC Medical Education, 21(1), 1-12*
- 6- Johnson, K, & Williams, L (2022) *The relationship between continuous professional development and job satisfaction among healthcare workers :- A multi-center study in the United Kingdom. Journal of Continuing Education in the Health Professions, 42(3), 175-184.*
- 7- Miller, S , Thompson, R, & Anderson, L (2023) *Challenges and facilitators of continuous professional development in healthcare settings :- A systematic review. Journal of Continuing Education in Nursing, 54(2), 67-78*
- 8- Parker, J , & Brown, R (2020) *The impact of continuous professional development on patient safety: A systematic analysis. Journal of Patient Safety, 16(4), 287-295*
- 9- Smith, R., Johnson, Williams, C, & Thompson, A (2023) *,The impact of continuous professional development on healthcare efficiency :-A longitudinal study in American hospitals. Health Affairs, 42(1), 118-126*
- 10- Wilson, S , Thompson, K, & Brown, J (2022) *Barriers to continuous professional development in rural healthcare settings: A qualitative study. Rural and Remote Health, 22(3), 6789*

التقارير والوثائق:

- 11- Institute of Medicine (2021) *Redesigning Continuing Education in the Health Professions*. The National Academies Press
- 12- World Federation for Medical Education (WFME) (2021) *Standards for Continuing Professional Development of Medical Doctors*, WFME
- 13- World Health Organization (WHO) (2021) *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030* WHO
- 14- World Health Organization (WHO) (2022) *Transforming Health Services Delivery through Continuous Professional Development*. WHO

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

39. الهيئة السعودية للتخصصات الصحية. (2025), التطوير المهني المستمر. تم الاسترجاع في 14 يونيو 2025، من <https://www.scfhs.org.sa>
40. وزارة الصحة السعودية (2025) البرامج التدريبية. تم الاسترجاع في 16 يونيو 2025، من <https://www.moh.gov.sa/>
41. المركز السعودي لاعتماد المنشآت الصحية. (2025). معايير الاعتماد الوطني للمستشفيات. تم الاسترجاع في 18 يونيو 2025، من <https://www.cbahi.gov.sa>
42. الأكاديمية الصحية (2025) برامج التطوير المهني المستمر. تم الاسترجاع في 20 يونيو 2025، من <https://www.healthacademy.gov.sa>
43. المجلس الصحي السعودي (2025) مؤشرات الأداء للقطاع الصحي. تم الاسترجاع في 22 يونيو 2025، من <https://www.shc.gov.sa/ar>
44. American Nurses Association (2025) Continuing Professional Development. Retrieved June 24, 2025, from <https://www.nursingworld.org/>
45. Royal College of Physicians. (2025) Continuing Professional Development. Retrieved June 26, 2025, from <https://www.rcplondon.ac.uk/>
46. World Health Organization , (2025), Human Resources for Health. Retrieved June 28, 2025, from <https://www.who.int/health-topics/health-workforce>

الملاحق

-الاستبانة

استبانة بحث

دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية - الرياض

كلية الموارد البشرية

قسم الإدارة العامة

إعداد الباحث

مهند الغامدي

إشراف

د/ الفيصـل عبد الحميد

د/ فائز جراد

عزيزي المشارك / عزيزتي المشاركة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أقوم حالياً بإجراء دراسة بعنوان "دور التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية في وزارة الصحة السعودية بمدينة الرياض ، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور برامج التطوير المهني المستمر في تحسين أداء موظفي الرعاية الصحية، وتحديد التحديات التي تواجه تنفيذ هذه البرامج، وتقديم توصيات لتطويرها بما يتوافق مع الاحتياجات الفعلية والتوجهات الاستراتيجية لوزارة الصحة

أرجو التكرم بالإجابة على أسئلة هذه الاستبانة بدقة وموضوعية، علماً بأن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستُعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط

تستغرق الإجابة على هذه الاستبانة حوالي 10-15 دقيقة. مشاركـتكم في هذه الدراسة محل تقدير وامتنان كبيرين، وستسـهم بشكل فعال في تحقيق أهداف الدراسة.

شاكرًا ومقدرًا لكم حسن تعاونكم،

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الاختيار المناسب:

1. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة

☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة

☐ 50 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

4. التخصص:

☐ طبيب

☐ تمريض

☐ فني (مختبرات، أشعة، صيدلة، الخ)

☐ أخصائي (تغذية، علاج طبيعي، نفسي، اجتماعي، الخ)

☐ إداري في المجال الصحي

5. سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات

☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة

☐ 15 سنة فأكثر

6. المستوى الوظيفي:

☐ موظف

☐ رئيس قسم

☐ مدير إدارة

☐ مدير عام فأعلى

7. مكان العمل:

☐ مستشفى

☐ مركز رعاية صحية أولية

□ إدارة صحية

□ أخرى (يرجى التحديد):

القسم الثاني: واقع التطوير المهني المستمر

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المكان المناسب:

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
أولاً: توفر برامج التطوير المهني						
1	توفر وزارة الصحة برامج متنوعة للتطوير المهني المستمر.					
2	تناسب برامج التطوير المهني المقدمة مع احتياجات المهنة.					
3	يتم الإعلان عن برامج التطوير المهني بشكل واضح ومنتظم.					
4	تناسب أوقات تنفيذ برامج التطوير المهني مع ظروف العمل.					
5	يتم تقديم برامج التطوير المهني بأساليب متنوعة (تدريب مباشر، تعلم إلكتروني، تدريب على رأس العمل).					
ثانياً: جودة برامج التطوير المهني						
6	يتميز محتوى برامج التطوير المهني بالحدثة ومواكبة التطورات العلمية.					
7	يتم اختيار مدربين ذوي كفاءة عالية لتقديم برامج التطوير المهني.					
8	تتضمن برامج التطوير المهني جوانب عملية وتطبيقية.					
9	تناسب المادة العلمية مع الوقت المخصص للبرنامج التدريبي.					

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
10	تتوفر الموارد والتجهيزات اللازمة لتنفيذ برامج التطوير المهني بفاعلية.					
ثالثاً: الدعم						
المؤسسي للتطوير						
المهني						
11	تشجع الإدارة العليا المشاركة في برامج التطوير المهني المستمر.					
12	توفر المؤسسة الوقت اللازم للمشاركة في برامج التطوير المهني.					
13	تربط المؤسسة المشاركة في برامج التطوير المهني بنظام الحوافز والترقيات.					
14	يتم متابعة تطبيق المهارات المكتسبة من برامج التطوير المهني في بيئة العمل.					
15	توفر المؤسسة التغذية الراجعة حول أداء الموظفين بعد المشاركة في برامج التطوير المهني.					

القسم الثالث: أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الوظيفي

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المكان المناسب:

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
أولاً: أثر التطوير المهني						
على المهارات الفنية						
16	ساهمت برامج التطوير المهني في تحسين معارفي ومهاراتي الفنية في مجال تخصصي.					

غير موافق بشدة (1)	غير موافق (2)	محايد (3)	موافق (4)	موافق بشدة (5)	العبارة	الرقم
					ساعدتني برامج التطوير المهني على	
					مواكبة التطورات العلمية والتقنية	17
					في مجال عملي.	
					طورت برامج التطوير المهني قدرتي	
					على تطبيق الإجراءات والبروتوكولات	18
					المهنية بدقة.	
					عززت برامج التطوير المهني قدرتي	
					على التعامل مع الحالات المعقدة	19
					والطارئة.	
					ساهمت برامج التطوير المهني في	20
					تقليل الأخطاء المهنية في مجال عملي.	
					ثانياً: أثر التطوير المهني	
					على المهارات الإدارية	
					والقيادية	
					طورت برامج التطوير المهني قدرتي	21
					على التخطيط وتنظيم العمل.	
					حسنت برامج التطوير المهني مهاراتي	22
					في إدارة الوقت وترتيب الأولويات.	
					عززت برامج التطوير المهني قدرتي	23
					على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	
					طورت برامج التطوير المهني مهاراتي في	24
					إدارة فريق العمل.	
					حسنت برامج التطوير المهني قدرتي	25
					على إدارة الموارد المتاحة بكفاءة.	
					ثالثاً: أثر التطوير المهني	
					على مهارات التواصل	
					طورت برامج التطوير المهني مهاراتي في	26
					التواصل مع المرضى وذوهم.	

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
-------	---------	-------------------	--------------	--------------	---------------------	-----------------------

27 حسنت برامج التطوير المهني قدرتي
على التواصل مع زملاء العمل
والرؤساء.

28 عززت برامج التطوير المهني مهاراتي في
الإصغاء الفعال وفهم احتياجات
الآخرين.

29 طورت برامج التطوير المهني قدرتي
على شرح المعلومات الطبية بطريقة
مفهومة للمرضى.

30 حسنت برامج التطوير المهني قدرتي
على التعامل مع الشكاوى والملاحظات
بطريقة إيجابية.

رابعاً: أثر التطوير المهني على جودة الخدمات الصحية

31 ساهمت برامج التطوير المهني في
تحسين جودة الخدمات التي أقدمها
للمرضى.

32 عززت برامج التطوير المهني التزامي
بمعايير الجودة وسلامة المرضى.

33 ساهمت برامج التطوير المهني في زيادة
رضا المرضى عن الخدمات المقدمة.

34 طورت برامج التطوير المهني قدرتي
على المساهمة في تحسين إجراءات
وأساليب العمل.

35 عززت برامج التطوير المهني قدرتي
على تطبيق معايير الاعتماد الصحي
في مجال عملي.

القسم الرابع: تحديات التطوير المهني المستمر

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المكان المناسب:

غير موافق بشدة (1)	غير موافق (2)	محايد (3)	موافق (4)	موافق بشدة (5)	العبارة	الرقم
أولاً: تحديات مرتبطة بالبرامج والمحتوى						
					عدم ملائمة محتوى بعض برامج التطوير المهني للاحتياجات الفعلية.	36
					ضعف الجانب التطبيقي والعملي في بعض برامج التطوير المهني.	37
					قلة البرامج المتخصصة في بعض المجالات الدقيقة.	38
					اعتماد بعض البرامج على أساليب تقليدية غير جاذبة.	39
					عدم التحديث المستمر لمحتوى برامج التطوير المهني.	40
ثانياً: تحديات مرتبطة ببيئة العمل						
					ضغوط العمل وعبء المهام الوظيفية يحد من المشاركة في برامج التطوير المهني.	41
					قلة الدعم من بعض القيادات الإدارية للمشاركة في برامج التطوير المهني.	42
					محدودية فرص تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل.	43
					المقاومة للتغيير وصعوبة تبني أساليب وممارسات جديدة.	44
					عدم توفر الوقت الكافي للمشاركة في برامج التطوير المهني.	45
ثالثاً: تحديات مرتبطة بالسياسات والأنظمة						

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
46	ضعف الربط بين برامج التطوير المهني ونظم الترقية والحوافز.					
47	تعقيد إجراءات الحصول على موافقات المشاركة في برامج التطوير المهني.					
48	عدم وجود خطة واضحة للتطوير المهني المستمر.					
49	محدودية الموارد المالية المخصصة للتطوير المهني.					
50	ضعف التنسيق بين الجهات المسؤولة عن التطوير المهني.					

القسم الخامس: مقترحات تطوير برامج التطوير المهني المستمر

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المكان المناسب:

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
51	تصميم برامج التطوير المهني بناءً على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية.					
52	تنوع أساليب التطوير المهني لتشمل التدريب المباشر والتعلم الإلكتروني والتعلم المدمج.					
53	زيادة الجوانب التطبيقية والعملية في برامج التطوير المهني.					
54	ربط برامج التطوير المهني بنظام الحوافز والترقيات.					
55	توفير التغذية الراجعة المستمرة حول أداء المشاركين بعد برامج التطوير المهني.					
56	تطوير منصة إلكترونية متكاملة للتطوير المهني المستمر.					

الرقم	العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
57	بناء شراكات مع المؤسسات الأكاديمية والمهنية في مجال التطوير المهني.					
58	تطوير نظام للاعتراف والتقدير للمتميزين في التطوير المهني.					
59	إنشاء مجتمعات تعلم مهنية لتبادل الخبرات والممارسات الناجحة.					
60	تخصيص موارد مالية كافية لدعم برامج التطوير المهني المستمر.					

القسم السادس: أسئلة مفتوحة

1. ما أهم ثلاثة مجالات ترى أنها تحتاج إلى تطوير مهني مستمر في وظيفتك الحالية؟

.....

.....

2. من وجهة نظرك، ما هي أفضل أساليب التطوير المهني المستمر التي تناسب طبيعة عملك؟

.....

.....

3. ما هي أهم التحديات التي تواجهك في المشاركة في برامج التطوير المهني المستمر؟

.....

.....

4. ما هي مقترحاتك لتطوير برامج التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية؟

.....

.....

شكر وتقدير

نشكركم جزيلاً الشكر على تخصيص جزء من وقتكم الثمين للإجابة على هذه الاستبانة. مشاركتكم تعني الكثير بالنسبة لنا ونقدرها عالياً. المعلومات التي شاركتموها مهمة لتحليلنا وستمكنا من تقديم توصيات لتطوير برامج التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة السعودية.

مرة أخرى، نحن ممتنون جداً لمساهماتكم.

مع خالص التقدير،

الباحث

مهند الغامدي

رابط الاستبانة <https://forms.gle/oXfQVqX6ZYBBqSGz8>

Abstract

study aimed to identify the role of continuous professional development in improving the performance of healthcare workers In the Saudi Ministry of Health In Riyadh ,to achieve this objective, the study sought to determine the reality of continuous professional development programs provided to healthcare workers, evaluate the Impact of these programs on Improving their job performance, identify the challenges facing the Implementation of continuous professional development programs, and provide suggestions for developing these programs in accordance with the actual needs and strategic directions of the Ministry of Health ,the study adopted the descriptive analytical approach and used a questionnaire as a tool to collect data from a sample of (143) healthcare workers In the Saudi Ministry of Health facilities in Riyadh, who were selected using the stratified random sampling method, during the period from June 11, 2025, to July 5, 2025 The study reached several findings, most notably that the reality of continuous professional development in the Saudi Ministry of Health In Riyadh was moderate, with a mean of (3.24), as it was found that there are various professional development programs, provided through diverse methods, with up to date content, while there are some deficiencies such as the weak link between participation in programs and the system of Incentives and promotions ,the results also showed that continuous professional development has a positive Impact on the job performance of healthcare workers, with a mean of (3.80), with the greatest impact being on technical skills, followed by the Impact on the quality of health services, then communication skills, and finally administrative and leadership skill ,The findings also revealed many challenges facing continuous professional development, with a mean of (3.77), most notably work pressures and workload, lack of sufficient time to participate In programs, and weak linking of programs with promotion and incentive systems,the results proved the existence of a positive (direct) statistically significant correlation between continuous professional development programs and improving the performance of healthcare workers, with a correlation coefficient of (0.625)

Based on these results, the study made several recommendations, the most important of which are: the need to adopt a comprehensive approach for ongoing professional development Set up a dedicated unit in the Saudi Ministry of Health for continuous professional development; link professional development initiatives to the incentives and promotions system in every health facility; develop programs based on a thorough study of training needs; improve practical features. Develop an integrated electronic platform for ongoing professional development in programs and establish collaborations with academic and professional institutions in the field of professional development ,the study further advised doing comparable studies in other parts of the Kingdom, in depth evaluations of the effects of particular professional development techniques on healthcare workers' job performance, evaluative studies of current continuous professional development initiatives in the Ministry of Health, studies on the return on investment from ongoing professional development programmes in the health sector, and comparative studies between the reality of continuous professional development in the Saudi health sector and its counterpart. In rich nations.

Keywords: Continuous Professional Development, Job Performance, Healthcare Workers, Saudi Ministry of Health, Riyadh City.

Midocean University

College of Management

Department of Human Resource Management

Title

The role of continuous professional development in improving the performance of healthcare employees at the Ministry of Health In Saudi Arabia – Riyadh

Prepared by:

Muhannad Ahmed Mohammed Alghamdi

Supervised by:

Dr. Faisal Abdulhamid

Dr. Fayez Jarad

Year:2025