

أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على
القطاع الصحي

مشروع تخرج

إعداد:

عبدالله عبدالعزيز التميمي

سليمان عبدالعزيز الجربوع

محمد أحمد العقيلي

إشراف:

الدكتور/ وليد سليمان

الدكتور/ الفيصل حسن

2023/1445

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1,1 المقدمة:

يعتبر عصرنا الحاضر هو عصر الثورة التكنولوجية الحديثة، حيث أصبح العالم قرية واحدة، يختزل فيها الزمان والمكان، وفاق فيها سرعة التقدم الإلكتروني جميع التقديرات إلى درجة لا تتيح للإنسان مواكبتها، وإنما ملاحقتها والتعرف إلى وجهتها وكيفية التعامل معها، وعدم فقدان الإرادة، والاكتفاء بتعلم المهارات التقنية الحديثة التي تفيد الإنسان سواء في حياته أو عمله. ونظراً لهذه الثورة التكنولوجية زادت شدة المنافسة بين المؤسسات عالمياً ومحلياً. وبما أن نجاح أي مؤسسة يعتمد على أداء الموارد البشرية بشكل كبير فيجب مواكبة التكنولوجيا الحديثة وتنمية قدرات أداء الموظفين للتعامل مع الأجهزة التكنولوجية الحديثة والبرمجيات المتقدمة.

تسعى معظم المنظمات إلى التميز في أدائها لتحقيق أهدافها بأعلى كفاءة وفاعلية ممكنة ولا تختلف في ذلك المنظمات سواء أكانت خاصة أو حكومية، إذ يعد العنصر البشري أحد أهم موارد المؤسسة حيث أنه يمثل الركيزة في تحقيق نجاحها وتنفيذ أهدافها، ومن هذا تعمل الإدارة على حسن توجيه الأفراد وبناء قدراتهم من خلال ربط أهدافهم بأهداف المؤسسة والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي يدعم المشاركة والاحترام المتبادل والشعور بالمسؤولية والانتماء وبث روح التعاون والولاء في العمل. (عبد الله والزغبى، 2020)

تعيش منظمات اليوم عصر الإبداع التكنولوجي والتغيرات السريعة في مختلف الوسائل والآلات والأدوات وأساليب العمل والتفكير الإنتاجي، نتج عنه تغير كبير في نوع وطبيعة الوظائف اللازمة والمهارات والتخصصات المطلوبة لمواكبة هذا التغير، وبات لزاماً على المؤسسة أن تحدث تغيرات على مواردها البشرية على مستوى المستقبل القريب أو البعيد فلا بد من توفير كوادر بشرية قادرة على التعامل مع هذا التطور في بيئة العمل عن طريق التدريب.

ظهر تفاعل إيجابي للاستفادة من الثورة التكنولوجية الحديثة وتوظيفها في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية باستحداث أنظمتها ومواكبة التقنيات الجديدة واستخدامها في التدريب الإلكتروني للموظفين، فيتمكن كل مدرب من أن يتلقى التدريب من أي مكان يشاء، كما ويمكن الحصول على محتوى التدريب والتواصل مع المدربين في أي وقت يناسبه، حيث يقوم بتوظيف تقنيات الاتصال الحديثة والثورة المعلوماتية والشبكات الإلكترونية واستثمار الوسائط المتعددة الناتجة في مجال تقنيات الاتصال والمعلومات للاستفادة من التدريب في تطوير كفاءة

أدائه. (السولية، 2020)

يتيح التدريب الإلكتروني إمكانية استغلال المصادر وتطبيقها بطرق مختلفة تناسب الموظف، فيمكن تلقي التدريب بطريقة مرتبة أو بطريقة مسموعة أو بطريقة مقرومة، والحصول على المعلومة في أي وقت وإمكانية اشتراك أي موظف في العملية التدريبية في أي وقت وأي مكان، كما أن التدريب الإلكتروني يوفر تكاليف على المؤسسة والموظف معاد فلا يتطلب من المؤسسة توفير متطلبات العملية التدريبية التقليدية، ولا يكلف الموظف عناء الذهاب إلى الدورات. (الحربي وعمر، 2022)

تتضمن استراتيجية التدريب الإلكتروني تطوير وتحسين الخدمات المقدمة للمتعاملين وللمجتمع، وضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية، وترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية. وقد أحدثت التطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلومات والاتصالات تحولات ملحوظة، عرفت بالتحولات العالمية التي أثرت في جميع عمليات التعليم والتدريب، خاصة ما يتعلق بطرائق وأساليب التدريس والتدريب، وأن التحولات أدت إلى ظهور آليات حديثة في طرق اكتساب المعارف والمهارات وفي وسائل نقلها واستراتيجيات توليدها، ليصبح من السهولة بإمكان توظيف تقنية الاتصالات والمعلومات وتطويرها، للحد من هوة الفوارق الاجتماعية والثقافية بين المتدربين وتخطي قيود المكان والزمان وندرة الموارد البشرية، تلك الآليات والطرق والوسائل الحديثة المستخدمة في اكتساب المعارف والمهارات سمية بالتدريب الإلكتروني. ويعتبر الأداء الوظيفي بأنه الركيزة الرئيسة لنجاح القطاع الصحي والتي تحكمه جهود العاملين الفردية والجماعية والتنظيمية والهادفة لتحقيق أهداف المستشفيات الحكومية وخططها التشغيلية، كما تعد إدارة الأداء بأنها الأداء الرئيسة التي تستخدمها المستشفيات الحكومية للوصول إلى الفاعلية التنظيمية، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية والكفاءة في استخدام العاملين فيها. (قداش وآخرون، 2020)

2.1 مشكلة الدراسة

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد في المنظمات المختلفة، حيث تعتمد إدارة الموارد البشرية على كفاءة العناصر البشرية في إدارتها، فهو مفتاح النجاح لتحقيق فاعلية استخدام العناصر الأخرى، إذ يعد العنصر البشري

المحرك الأساسي لجميع أنشطة المنظمة، ومصدر لنشاطاتها المختلفة، وخاصة عندما يتميز بنوعية مهارة ومعرفته وقدرات وقابلية تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسها في المنظمة. (البشير وأبوسن، 2022)

ويعتبر التدريب أحد الوسائل التي تستخدمها من أجل تحقيق الارتقاء والازدهار ونمو المؤسسة وتنمية القدرات العلمية للعاملين ومواجهة التغيرات الجديدة على صعيد البيئة الداخلية والخارجية.

ويعد التدريب أساسياً في استمرارية المؤسسات والأفراد، واستثمار المورد البشري عالي القيمة يساهم في تحسين الأداء وتغيير الاتجاهات والأنماط السلوكية لتحقيق الأهداف المرجوة في العمل والحفاظ على المهارات الأساسية للموظف وتحديث قدرات العمل طوال حياة العمل حيث يحتل أولوية عظمى في معظم منظمات الأعمال ولا يزال مركز اهتمام استخدام في إدارة المورد البشري والسلوك التنظيمي والاتصالات التنظيمية وتنمية الموارد البشرية، كما إن تحقيق الذات بالعمل يكمن في رفع ثقة تحسين إنتاجية المؤسسة من خلال المشاركة في وضع الأهداف و تنفيذها، حيث يحاول الفرد تحقيق ذاته من خلال تعظيم استخدام قدراته ومهاراته الحالية والمحتملة لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجازات، كما إن إدارة رأس المال البشري القوى العاملة (المنظمات) بدأت في رؤية الموظفين كموجودات ثمينة، من أجل رفع الكفاءة إزاء أعمالها أو منتجاتها أو خدماتها التي تقدمها للعملاء بهدف الإتيان وتكييف العامل مع الظروف البيئية، ويتم ذلك عن طريق التعلم والتعليم وتنمية القدرات الإبداعية واكتساب عادات جديدة وتعزيز السلوك الحالي والمستقبلي وتحسين أساليب التواصل بين العملاء والمشرفين والزلاء. (بن عمار و بن عباد، 2020).

أصبح لا يسهم نجاح المستشفيات الحكومية عن طريق توفير الخبرة النظرية والمعرفية فقط بل أصبحت المستشفيات الحكومية تمارس التدريب الإلكتروني لمراقبة الأثر في أداء العاملين في المستشفيات الحكومية من خلال التطبيق، ومدى الزيادة بالكفاءة والفاعلية داخل المستشفيات.

وأصبحت البيئة الداخلية والخارجية للمستشفيات ذات طابع ديناميكي باستخدام التكنولوجيا التي تساهم على تحفيز عملية التدريب الإلكتروني عند العاملين داخل وخارج المستشفيات الأمر الذي نتج عنه تحديد المشكلات التي يقع فيها المتدربين والمدرّبين أثناء عملية التدريب والمقدرة على إيجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلات، وإن إيجاد الحل المناسب للمشكلة لم يأتي من الصدفة بل يتطلب البيئة المناسبة لعملية التدريب من خلال خلق الإبداع وفتح الأفق للمدرّبين لعملية التدريب الإلكتروني وطرق تصميم البرامج الإلكترونية المناسبة لها وسبباً لبقاء المنظمة ومواجهة التغيرات البيئة المتلاحقة. (عبد الله والزغبى، 2020)

لذلك تكمن مشكلة الدراسة في تطوير كفاءة أداء الموظفين والقدرة على مواجهة جميع تحديات مؤسسة التدريب المهني وأنه يصعب على الموظفين أخذ دورات تدريبية لتطوير أدائهم، وأنها تشكل عائقاً عليهم من حيث الزمان والمكان، فالبعض يرون بأنه وجود حاجة للتدريب الإلكتروني العلاج نقاط الضعف لديهم، وباستطاعتهم القيام بجميع الأعمال الموكلة إليهم وتمثل المشكلة في السؤال الرئيسي التالي:

ما هو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي؟

3.1 أهمية الدراسة:

تعد دراسة أثر التدريب الإلكتروني على أداء الموظف من الدراسات الحديثة التي تهتم الكثير من المؤسسات والهيئات الحكومية، حيث يتم التركيز على أهمية تدريب الموظفين لتحسين الأداء الفردي والجماعي. وتأتي هذه الدراسة في سياق تطوير أداء القطاع الصحي والعمل على تعزيز كفاءة الموظفين وتحسين مهاراتهم، خاصة في ظل المتطلبات المتزايدة للعمل والتحديات الجديدة التي تواجهها المؤسسات في العصر الحديث.

ويمكن تقسيم أهمية الدراسة الى أهمية علمية وأهمية عملية كالتالي:

❖ الأهمية العلمية

- تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي في قطاع الرعاية الصحية. من خلال تحليل البيانات واستنتاج النتائج.
- تساهم في تقديم رؤى جديدة ومفيدة للباحثين والمختصين في مجال التعليم وإدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي.

❖ الأهمية العملية

- تنبع أهمية الدراسة من أهمية التدريب الإلكتروني في كيفية إدارة الموارد البشرية للتطبيق الأساسي والمهم في الأداء الوظيفي عند العاملين في المستشفيات الحكومية وكوادر من أهم عمليات التدريب المتعددة والمنفذة بالمستشفيات الحكومية بالتالي نجاحها من أهم الأمور في المستشفيات الحكومية والتي تلعب دورا مهما في عملية الأداء الوظيفي لدى العاملين للمساهمة في نموها في جميع المجالات.

- تسليط الضوء على زيادة البرامج التدريبية الإلكترونية لتحسن أداء العاملين، واستبدال أساليب التدريب التقليدية بأسلوب جديد يسمى التدريب الإلكتروني وإتاحة الفرصة للمتدرب لكي يتدرب في الوقت الذي يناسبه خارج أوقات الدوام الرسمي وتقليل تكاليف التدريب.

4,1 أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التدريب الإلكتروني في مجالات التخطيط، التصميم، التنفيذ، والتقييم، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي، وتنبثق عن هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية:

- تحليل مدى تأثير التدريب الإلكتروني في مجال التخطيط على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الصحي.
- تقدير تأثير التدريب الإلكتروني في مجال التصميم على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الصحي.
- تحليل مدى تأثير التدريب الإلكتروني في مجال التنفيذ على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الصحي.
- تقدير تأثير التدريب الإلكتروني في مجال التقييم على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الصحي.
- تقديم توصيات عملية تستند إلى النتائج والاستنتاجات النهائية لتعزيز استخدام التدريب الإلكتروني كوسيلة لتحسين الأداء الوظيفي في القطاع الصحي >

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما دور للتدريب الإلكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) في الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية هي:

- هل هناك أثر لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي؟
- هل هناك أثر لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي؟
- هل هناك أثر لتنفيذ التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي؟
- هل هناك أثر لتقييم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي؟

6.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ،

التقييم) في الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي" ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسة عدة فرضيات فرعية منها:

➤ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي.

➤ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي.

➤ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتنفيذ التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي.

➤ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي.

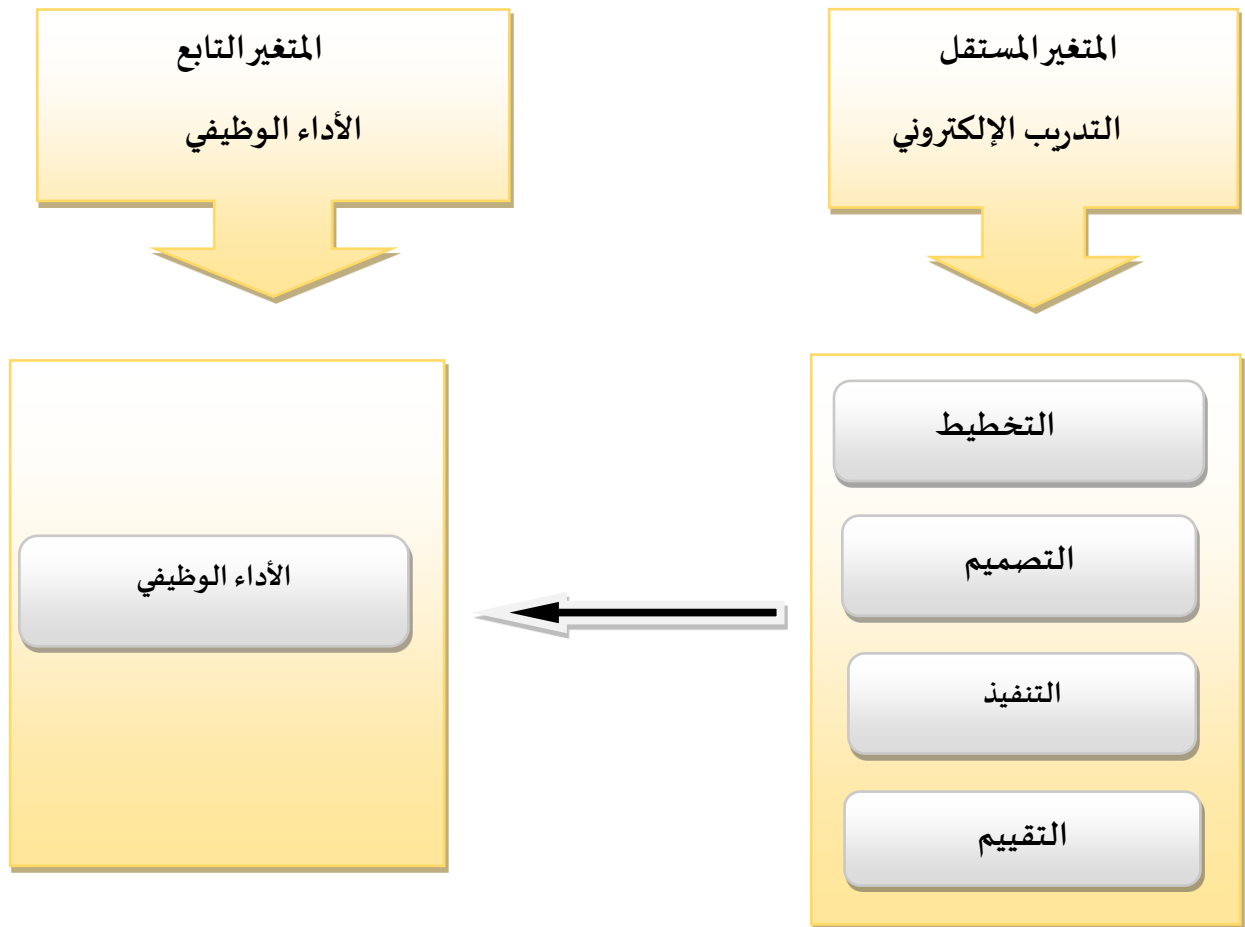
7.1 نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة التدريب الإلكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) في الأداء

الوظيفي ويتضمن المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: التدريب الإلكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم)
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

8.1 أسباب اختيار الموضوع

يوجد العديد من الأسباب التي تدفع لاختيار هذا الموضوع، ومنها:

- أهمية الموظفين في تحقيق أهداف المؤسسات، حيث إنهم يمثلون العنصر الأساسي في نجاح أي مؤسسة، ولذلك فإن تحسين أدائهم يعد من الأمور المهمة جدًا لتحقيق الأهداف المنشودة.
- يواجه العديد من الموظفين صعوبات في القيام بمهامهم بكفاءة، ويمكن للتدريب الإلكتروني أن يساعد في تحسين مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في العمل.
- يعتبر القطاع الصحي أحد القطاعات التي تحتاج بشكل خاص إلى الاهتمام بتدريب الموظفين، وخاصة في المجالات الطبية، حيث إن هذه المجالات تتطلب مهارات خاصة وتقنيات حديثة لتحقيق الأهداف المنشودة.
- يوفر الموضوع إمكانية لتحليل أثر البرامج التدريبية الالكترونية التي ينفذها القطاع الصحي على أداء الموظفين، ومن ثم تقديم توصيات واقتراحات لتحسينها وزيادة فاعليتها في تحسين أداء الموظفين وتطوير مهاراتهم.
- بشكل عام، فإن اختيار هذا الموضوع يأتي استجابة للحاجة الملحة للعمل على تحسين أداء الموظفين في القطاع الصحي، وذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وتقديم خدمات ذات جودة عالية للمواطنين والمستفيدين من الخدمات المقدمة.

9.1 المنهجية:

تم اتباع منهجين رئيسيين هما، المنهج التحليلي والمنهج الوصفي لكي نستطيع الإحاطة بكل جوانب الموضوع، اللذان يعتمدان على جمع المعلومات والبيانات التي تساعد على وصف المشكلة المدروسة وتحليلها قصد الوصول إلى نتائج محددة وفق الفرضيات المطروحة، كما قام الباحثون باستخدام الأساليب الإحصائية لتحويل البيانات من النوعية إلى كمية من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، وكذا اعتمدنا على منهج دراسة الحالة من خلال عمل الاستبيانات وتحليلها، من أجل استخلاص بعض التوصيات.

مصادر البيانات:

تعتمد الدراسة على مصدرين أساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

- **المصادر الثانوية:** وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة، والدوريات، والمجلات العلمية، والمقالات.
- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة

المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العملاء في المؤسسات العامة الحكومية، والمتثلة ب: النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

10.1 حدود الدراسة

- **حدود موضوعية:** اقتصرت الدراسة على معرفة دراسة التدريب الإلكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) في الأداء الوظيفي
- **حدود مكانية:** أجرى الباحث دراسته الميدانية في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود زمنية:** اقتصرت الدراسة خلال الترم الأول من العام الدراسي 2023م.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية

الدراسة	دراسة (الحري وعمر، 2022)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية بمحافظة الخرج. والتعرف على المعوقات التي تحد من تطبيق وعلى المقترحات التي تساعد التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية
المتغير المستقل	التدريب الإلكتروني
المتغير التابع	التنمية المهنية
منهجية البحث	استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: حصل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية من وجهة نظرهن بدرجة ضعيف. وحصلت المعوقات التي تحد من دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى المعلمات بدرجة متوسطة. وحصلت المقترحات التي تساعد التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى المعلمات بدرجة متوسطة. واستنادا للنتائج أوصت الباحثتان بضرورة تعزيز الخطط اللازمة لتوظيف التدريب الإلكتروني في عملية تدريب معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة إضافة إلى مقترحات بدراسات مكملية في الموضوع.
الدراسة	البشير وابوسن (2022)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وتطوير أداء العاملين بشركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين بالسودان.
المتغير المستقل	إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، الاختيار والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، الحوافز)

أداء العاملين بأبعادها (أداء العاملين، إنتاجية الموظفين)	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين إدارة الموارد البشرية وتطوير أداء العاملين، وأن تخطيط الموارد البشرية يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين، وأن تخطيط الموارد البشرية يؤثر على إنتاجية الموظف. وأوصت الدراسة: على إدارة الموارد البشرية بشركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين الاهتمام بالاختيار والتعيين وتحديد الاحتياجات الفعلية للوظيفة الفعلية من أجل زيادة الإنتاجية وتحسين أداء العمل.	أهم النتائج والتوصيات
اسعد وعطية (2021)	الدراسة
هدفت الدراسة إلى إبراز أثر استراتيجية التدريب ممثلة في أبعادها: (دعم والتزام الإدارة العليا؛ مراحل العملية التدريبية؛ تنوع البرامج التدريبية) في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بأبعاده الأربعة: (البحثي؛ التدريسي؛ خدمة المجتمع؛ العلاقات الانسانية).	أهداف الدراسة
استراتيجية التدريب ممثلة في أبعادها: (دعم والتزام الإدارة العليا؛ مراحل العملية التدريبية؛ تنوع البرامج التدريبية)	المتغير المستقل
تحسين الأداء بأبعاده الأربعة: (البحثي؛ التدريسي؛ خدمة المجتمع؛ العلاقات الإنسانية).	المتغير التابع
تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع بيانات الدراسة، ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج Excel و SPSS_24.	منهجية البحث
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لاستراتيجية التدريب لجامعة ورقلة، قابله من جهة أخرى مستوى مرتفع لأداء الأستاذ الجامعي، بينما تبين وجود علاقة ارتباط بين كل من استراتيجية التدريب من جهة وأداء الأستاذ الجامعي من	أهم النتائج والتوصيات

جهة أخرى، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد العينة حول الأداء تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس؛ العمر؛ الكلية؛ عدد الكتب؛ عدد المقالات؛ عدد الملتقيات؛ عدد المنح؛ عدد المنح للملتقيات)، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد العينة حول اداء الأستاذ الجامعي لباقي المتغيرات الشخصية.

الدراسة	للصاممة (2021)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في "بلدية عبدالله بن رواحه" في الأردن، وذلك للتعرف على أثر البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء الموظفين، وبيان العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين التي تناسب مهامهم الوظيفية واختصاصاتهم والأساليب التدريبية والتنموية التي تزيد من الأداء الفعلي الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه، وتقييم التدريب لمعرفة أثر التدريب ومدى كفاءته وتصميمه في تحقيق أهداف التدريب المتمثلة في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية لدى الموظفين.
المتغير المستقل	التدريب والتنمية (خطة التدريب، تحديد احتياجات التدريب، أساليب التدريب، تقييم التدريب).
المتغير التابع	أداء الموظفين.
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع كما أنه يتلاءم مع طبيعة المشكلة المدروسة ومتابعتها ميدانياً، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة بأن هناك أثر لإدارة المشاريع وتطبيقها للمعايير الدولية لتحسين جودة المشاريع الصناعية في إقليم الشمال في الأردن. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات مستندة على معايير المشاريع للاحتمالية وتبعات عدم الوصول إلى أهداف المشروع كما تم تحديدها والتخطيط لها مسبقاً،

حيث إن المخاطر تكمن في حالة عدم التأكد، وفي حال نقص المعرفة عن الأحداث المستقبلية.

عبد الله والزعبي (2020)	الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب الإلكتروني، تنفيذ التدريب الإلكتروني، تقييم التدريب الإلكتروني) في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم في المستشفيات الحكومية الأردنية.	أهداف الدراسة
التدريب الإلكتروني بأبعاده (تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب الإلكتروني، تنفيذ التدريب الإلكتروني، تقييم التدريب الإلكتروني) الأداء الوظيفي	المتغير المستقل
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.	المتغير التابع
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية الأردنية. أوصت الدراسة إدارة المستشفيات الحكومية الأردنية عينة الدراسة بضرورة زيادة التدريب الإلكتروني في المستشفيات الحكومية الأردنية والتي تؤثر على الأداء الوظيفي لدى العاملين على برنامج حكيم الإلكتروني.	منهجية البحث
بن عمار وبن عياد (2020) هدف الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين، حيث قامت الدراسة بمعالجة إشكالية الموضوع المتمثلة في "ما مدى مساهمة التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية كون محل الدراسة.	أهم النتائج والتوصيات
بن عمار وبن عياد (2020) هدف الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين، حيث قامت الدراسة بمعالجة إشكالية الموضوع المتمثلة في "ما مدى مساهمة التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية كون محل الدراسة.	الدراسة
بن عمار وبن عياد (2020) هدف الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين، حيث قامت الدراسة بمعالجة إشكالية الموضوع المتمثلة في "ما مدى مساهمة التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية كون محل الدراسة.	أهداف الدراسة

المتغير المستقل	التدريب
المتغير التابع	أداء العاملين
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد تمثلت الأدوات التي استعملناها: "وثائق مقدمة من طرف المؤسسة بالإضافة إلى الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد العينة".
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أنه يوجد اهتمام من طرف إدارة الموارد البشرية بتدريب موظفيها دراية منها على أهميته وضرورته لتحسين الخدمة الصحيحة، ووجود قناعة كبيرة أن التدريب ليس أمر روتيني في المؤسسة وإن له عائد يعود على العمال بالنفع. وأوصت الدراسة بضرورة توفير أدوات التدريب والقيام بمراقبة العملية التدريبية من: تحديد الاحتياجات وتقييم العملية.
الدراسة	نور (2020)
أهداف الدراسة	هدف الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي
المتغير المستقل	التدريب
المتغير التابع	أداء العاملين
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج الاستقرائي والاستنباطي والتاريخي والتحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنواع التدريب وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي، إن تطبيق برامج تدريبية فعالة خاصة إذا ما كانت حديثة ومتطورة تساهم في تطوير الأداء، العمل على برامج تدريبية تناسب العاملين يتطور من الأداء كثيراً، التركيز على مختلف أنواع التدريب في العملية التدريبية يطور من أداء العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تطبيق برامج تدريبية فعالة وحديثة لتساهم في تطوير الأداء، ضرورة وضع برامج تدريبية تناسب العاملين لتطوير الأداء.

الدراسة	بوارى وشبوعات (2019)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب غير الرسمي على أداء العاملين، بحيث كان إسقاط الجانب التطبيقي على المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة
المتغير المستقل	المعايير الدولية لإدارة المشاريع (تكامل المشروع، ونطاق المشروع، ووقت المشروع، وكلفة المشروع، وجودة المشروع، وموارد المشروع، والاتصالات في المشروع، وإدارة المخاطر، والمشتريات في المشروع)
المتغير التابع	جودة المشاريع
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي لجمع المعطيات والبيانات المتعلقة بالعينة ومن أجل القيام بالمعالجة تم توزيع الاستبيان كأداة رئيسية، ولتحليل بيانات الاستبيان تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss ،
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن التدريب غير الرسمي في المؤسسة محل الدراسة جيد ومن الأحسن تعزيزه، كذلك وجود مستوى مرتفع لأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة. وأوصت الدراسة إلى ضرورة التحسيس بهذا النوع من التدريب لما له من أهمية ودور فعال في رفع معنويات العمال وكذا تقوية العلاقة بين المؤسسة وعمالها.
الدراسة	عقل والشرفا (2018)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي من خلال دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة،
المتغير المستقل	المعايير الدولية لإدارة المشاريع (تكامل المشروع، ونطاق المشروع، ووقت المشروع، وكلفة المشروع، وجودة المشروع، وموارد المشروع، والاتصالات في المشروع، وإدارة المخاطر، والمشتريات في المشروع)
المتغير التابع	جودة المشاريع

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفقا لطبيعة الدراسة والأهداف، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss لتحليل البيانات.	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة وجود استغلال لموارد الجامعة في تدريب وتأهيل الموظفين من خلال عقد البرامج والدورات المتخصصة التي تنفذها جهات الاختصاص بالجامعة، مع وجود علاقة طردية متوسطة بين تقييم العائد على الاستثمار في التدريب والأداء الوظيفي، ولا يوجد فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول العائد على الاستثمار في التدريب تعزى لمتغير الجنس، وأن محتوى المواد التدريبية تلائم طبيعة عمل الموظفين وتساعد على تنميتهم وتطويرهم في مجال عملهم، مع عدم تناسب أوقات التدريب لدى بعض الموظفين، وقد تبين وجود فجوة بين البرامج التدريبية في تعزيز مهارات حل مشاكل العمل بالطريقة المناسبة، وأن التدريب يمكن الموظفين من اكتساب المهارات المطلوبة وتعزز لديهم الثقة بالنفس وتعمق العلاقة بين الموظفين أنفسهم وتنمي أدائهم الوظيفي وإعداد خطط تدريبية جيدة ومنظمة في تطوير العمل لدى موظفي الجامعة الإسلامية. وأوصت الدراسة بضرورة المساهمة في معالجة نقاط الضعف وإثراء نقاط القوة، حيث أوصت الدراسة بضرورة العمل على عقد المزيد من البرامج التدريبية التي تلائم أوقات الموظفين لتسهيل الالتحاق بها.	أهم النتائج والتوصيات
العجيلي (2018) هدف الدراسة إلى التعرف على مستوى التدريب وأثره على أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية.	الدراسة أهداف الدراسة
التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ العملية التدريبية، وتقييم العملية التدريبية)	المتغير المستقل
أداء العاملين	المتغير التابع

اعتمدت الدراسة علي اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استمارة الاستبيان واستخدام برنامج (spss) للتحليل الإحصائي.	منهجية البحث
توصلت الدراسة الي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير التدريب بأبعاده مجتمعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ العملية التدريبية، وتقييم العملية التدريبية) في متغير أداء العاملين ككل، كما أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية على أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم البرامج التدريبية على أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية، حيث أن التدريب يؤدي بالموظف إلى السعي المستمر لتحسين عمله والبحث عما هو جديد خاصة الطرق التي تفيده في تحسين إنجاز المهام الوظيفية وحل المشكلات التي تواجهها. أوصت الدراسة على عمل إدارة البنك على تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بعد إجراء اختبارات وتحليل معمق بعد طرح برامج التدريب التي تكون مناسبة وتمكن الموظف من الحصول على المهارات التي يحتاجها فعلياً.	أهم النتائج والتوصيات
بنى حمد وأبو صالح (2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إستراتيجية التدريب على الولاء الوظيفي من خلال دور الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كعاملين وسيطين،	الدراسة أهداف الدراسة
إستراتيجية التدريب الولاء الوظيفي	المتغير المستقل المتغير التابع
الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم إستبانة خاصة لجمع البيانات الأولية.	المتغير الوسيط منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير مباشر لإستراتيجية التدريب على كل من الولاء الوظيفي	أهم النتائج والتوصيات

والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ما بين إستراتيجية

التدريب والولاء الوظيفي من خلال دور الرضا الوظيفي كوسيط بينهما , ويعكس ذلك عدم وجود علاقة ما بين إستراتيجية التدريب والولاء الوظيفي من خلال دور الأداء الوظيفي كوسيط بينهما.

وأوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية تحقق للموظفين النمو الحقيقي لوظائفهم وبرامج تدريبية شخصية والتي تتناسب مع شخصياتهم وتعزز مبدأ الثقة بالنفس واعطائهم اللامركزية لأعمالهم وتحفيزهم لتحقيق الأهداف الشخصية والتي في الوقت نفسه تحقق هدف المؤسسة.

الدراسات الأجنبية

الدراسة	Bello, Z. (2019)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى البحث في دور الموارد المتاحة في قبول التدريب الإلكتروني في الخدمة المدنية النيجيرية. تم استخدام سهولة الاستخدام (PEOU) والفائدة المتصورة (PU) لنموذج قبول التكنولوجيا (TAM) كقاعدة للنظر
المتغير المستقل	الموارد الفنية
المتغير التابع	التدريب الإلكتروني
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج المسحي حيث قام بطرح الأسئلة على مدراء المشروع.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن توفر الموارد يمكن أن يساعد في قبول التدريب الإلكتروني في الخدمة المدنية النيجيرية. وهذا سوف يساعد على تحسين التوقعات والأداء العام في الخدمة المدنية، وستكون مفيدة لصانعي السياسات والهيئات الحكومية في تطوير السياسات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني، وخلق الوعي بفوائد قبول التدريب الإلكتروني في القطاع العام مما يؤدي إلى تحسين الأداء والكفاءة وعلاقات البنية

التحتية التكنولوجية ومرافق الأنترنت الضرورية في فحص قبول التدريب الإلكتروني في الخدمة المدنية النيجيرية.

الدراسة	Joseph & James (2019)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى تحديد آثار التدريب المهني والتدريب الإلكتروني على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة لشركة Telkom Kenya في جمهورية كينيا. وتعزيز التوظيف الإلكتروني على أداء الموارد البشرية، والتدريب الإلكتروني على الموارد البشرية.
المتغير المستقل	التدريب الإلكتروني
المتغير التابع	أداء الموارد البشرية
منهجية البحث	اعتمدت على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها.
أهم النتائج والتوصيات	تبين نتائج الدراسة أن التدريب الإلكتروني يوفر التوجيه الموثوق لتوظيف العاملين والمهارات اللازمة وأن التدريب الإلكتروني لا يوفر بالضرورة تدريباً إضافياً للموظفين في منصات أخرى للتدريب في المنظمة. وكانت توصيات الدراسة أن المنظمات التي تخطط لتوظيف الموظفين يجب أن تستخدم موقع الشركة وذلك للحصول على الموظفين المطلوبين للعمل المطلوب. يجب على المنظمات استخدام التوظيف الإلكتروني في العملية لتتبع وتوظيف الأفراد المناسبين للعمل الذي تحدده المنظمة.
الدراسة	Yumi, Et.al (2019)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة لفهم ما إذا كان مقدمو الخدمات الذين تلقوا تدريبات إضافية على السجل الصحي الإلكتروني (EHR) قد حسّنوا رضاهم، وقللوا من وقت استخدام EHR الشخصي، وقلل من وقت العمل في المهام.
المتغير المستقل	التدريب
المتغير التابع	السجل الصحي الإلكتروني

تم استخدام إحصائية وصفية استكشافية واستخدمت اختبارات T لمقارنة الإجابة والاختلافات على أسئلة الدراسة.	منهجية البحث
أكدت الدراسة أن التدريب الفردي على برنامج HER يمكن أن يحسن معرفة استخدام البرنامج والرضا عن استخدام البرنامج لتقليل عبء العمل وقد تم إعطاء بعض المشاركين دورة أو دورتين لتحسين رضا مقدمي الخدمة والتحكم بعبء عملهم في السجل الصحي الإلكتروني ولكنه لم يكن فعالاً في تقليل وقت استخدام السجل الصحي الإلكتروني الخارجي في العيادات.	أهم النتائج والتوصيات
Zainab (2019) هدفت هذه الدراسة إلى البحث في دور الموارد المتاحة في قبول التدريب الإلكتروني في الخدمة المدنية النيجيرية. تم استخدام سهولة الاستخدام (PEOU) والفائدة المتصورة (PU) لنموذج قبول التكنولوجيا (TAM) كقاعدة للنظر	الدراسة أهداف الدراسة
الموارد الفنية	المتغير المستقل
التدريب الإلكتروني	المتغير التابع
استخدم الباحث المنهج المسحي حيث قام بطرح الأسئلة على مدراء المشروع. توصلت الدراسة إلى أن توفر الموارد يمكن أن يساعد في قبول التدريب الإلكتروني في الخدمة المدنية النيجيرية. وهذا سوف يساعد على تحسين التوقعات والأداء العام في الخدمة المدنية، وستكون مفيدة لصانعي السياسات والهيئات الحكومية في تطوير السياسات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني، وخلق الوعي بفوائد قبول التدريب الإلكتروني في القطاع العام مما يؤدي إلى تحسين الأداء والكفاءة وعلاقات البنية التحتية التكنولوجية ومرافق الأنترنت الضرورية في فحص قبول التدريب الإلكتروني في الخدمة المدنية النيجيرية.	منهجية البحث أهم النتائج والتوصيات
Frieder, Wang (2018). هدفت الدراسة إلى التعرف على دمج المبادئ الأساسية لنظرية سلوك العمل الهادف	الدراسة أهداف الدراسة

مع نظرية نظام المعرفي العاطفي (CAPS) نظرية (تم دراسة السمات الشخصية المرتبطة بالوظائف بأدائها

السمات الشخصية (الضمير، الانبساط، الانفتاح على الخبرة)	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي	المتغير التابع
استخدام الباحث المنهج الوصفي..	منهجية البحث
وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن بيانات من 496 من مندوبي المبيعات في الهواء الطلق و218 من المشرفين والمديرين الإقليميين الدعم للفرضيات المتعلقة بالضمير والانفتاح، ولكن ليس الانبساط. على وجه التحديد، فإن الآثار غير المباشرة الشرطية للضمير أو الانفتاح على الأداء من خلال المعنى المدروس أكثر إيجابية في ظل المستويات المنخفضة وليس العالية للقيادة التحويلية. وتناقش الآثار المترتبة على البحث والممارسة جنباً إلى جنب مع القيود المفروضة على الدراسة واتجاهات البحوث المستقبلية.	أهم النتائج والتوصيات
Uzma Hafeez (2015)	الدراسة
هدفت هذه الدراسة الى التعرف على قيمة التدريب وأثره على أداء العاملين في مؤسسات صناعة الأدوية بكراتشي-الباكستان	أهداف الدراسة
التدريب	المتغير المستقل
أداء العاملين	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والمقارن وتم توزيع استبيان على عينة عشوائية.	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى أن التدريب يساهم في تحسين أداء العمال، مع ضرورة إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التي تعزز الأداء، واستراتيجية التدريب تمارس لتعزيز أداء العاملين لتحقيق بقاء ونمو المؤسسة.	أهم النتائج والتوصيات

المراجع

- أسعيد، حدة، عطية، العربي، ورجم، خالد. (2021). أثر استراتيجية التدريب على أداء الأستاذ الجامعي: دراسة حالة عينة من أساتذة القطب الجامعي، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، مج8، ع2، 131.
- بن عمار، بلقاسم وبن عياد بلال، (2020). أثر التدريب على أداء الموارد البشرية دراسة حالة: المؤسسة العمومية اتصال الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.
- البشير، محمد معاوية عبد الباقي، وأبو سن، أحمد إبراهيم. (2022). أثر إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بالتطبيق على شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع12، 1-25.
- بوارى، مبروكة، شبعوات، حفصية، ومقدم، ليلي. (2019). أثر التدريب غير الرسمي على أداء العاملين: دراسة ميدانية لعينة من العاملين في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI وحدة ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- الحربي، ابتسام ربيع، وعمر، إيمان حلمي علي. (2022). دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الخرج. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج6، ع35، 1-23.
- السولية، سامح محمد السيد. (2020). دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات الإبداعية: دراسة ميدانية على قطاع البترول. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج11، ع3، 1227 - 1249.
- العجيلي، عمر وصفي مخلف، العون، سالم سفاح، والقرعان، علي زكريا. (2018). أثر التدريب على أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.
- عقل، عبد الله محمد علي، والشرفا، ياسر عبد طه. (2018). أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة)، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.

- عبد الله، محمد محمود عودة، والزعي، فراس علي خليفة. (2020). أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- قداش، سمية، صالح، سميرة، وشطبية، زينب. (2020). دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS. مجلة الباحث، ع20، 811 - 823.
- اللصاصمة، إبراهيم قفطان إبراهيم. (2021). أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في بلدية عبد الله بن رواحة. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع74، 62 - 81.
- Bello, Z. (2019). Technical Resources in E-training Acceptance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 5(1), 201-212.
- Frieder, R. E., Wang, G., & Oh, I.-S. (2018), Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 324-333.
- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). Impact of training on employee's performance (Evidence from pharmaceutical companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*, 6(1), 49-64.
- Joseph Mwangi, James Mwikya Reuben (2019), EFFECTS OF E-RECRUITMENT AND E-TRAINING ON HUMAN RESOURCE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF TELKOM KENYA, *International Journal of Research Publication*, 35, pp. 1-16.
- Yumi T DiAngi, Lindsay A Stevens, Bonnie Halpern Felsner, Natalie M Pageler, Tzielan C Lee (2019), Electronic health record (EHR) training program identifies a new tool to quantify the EHR time burden and improves providers, perceived control over their workload in the EHR, *JAMIA Open*, 2, 2, P222- 230.

Midocean University



College of Management

Department / Master of Management

**The Impact of E-Learning on Employee Job Performance: A Field
Study in the Healthcare Sector**

Prepared by:

Abdullah Abdulaziz Al-Tamimi

Suliman Abdulaziz Al-Jarboa

Mohammad Ahmad Al-Ageeli

Supervised by:

Dr. Walid Suliman

Dr. Alfaisal Hassan

Year: 2023