

أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة

ميدانية على القطاع الصحي

مشروع تخرج

إعداد

عبدالله عبدالعزيز التميمي (قائد) 222000503

atamimi1406h@gmail.com

محمد أحمد ابراهيم العقيلي 222001489

m.alageeli@yahoo.com

سليمان عبدالعزيز الجربوع 222000557

suliman.aziz.aljarboa@gmail.com

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

وُجد الإنسان على وجه البسيطة، ولم يعيش بمعزل عن باقي البشر

وفي جميع مراحل الحياة، يُوجد أناس يستحقون منا الشكر

وأولى الناس بالشكر هما الأبوان؛ لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء؛

فوجودهما سبب للنجاة والفلاح في الدنيا والآخرة.

إلى أصدقائي الذين أشهد لهم بأنهم نعم الرُفقاء في جميع الأمور..

أهديكم بحثي المتواضع

شكر ونفقات

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى مشرفي مشروع التخرج

على كل ما قدموه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في
جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي

والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من

المولي عز وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب الإلكتروني، تنفيذ التدريب الإلكتروني، تقييم التدريب الإلكتروني) في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية ، تم استخدام عينة عشوائية بسيطة (358) موظفا . واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

و أوصت الدراسة بضرورة زيادة التدريب الإلكتروني في المستشفيات بالمملكة العربية السعودية والتي تؤثر على الأداء الوظيفي لدى العاملين ، إضافة إلى ذلك جعل التدريب الإلكتروني ضمن الخطة الاستراتيجية للمستشفيات بالمملكة العربية السعودية ، وإعطائه الأهمية والأولوية بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية المتسارعة، علاوة على ذلك زيادة المخصصات المالية لتطوير عملية التدريب الإلكتروني وذلك وفق خطة استراتيجية مالية يتم من خلالها تطوير عملية التدريب الإلكترونية والرقى بها لضمان أداء وظيفي فعال في المستشفيات ، وتبني رؤية بعيدة المدى تضمن استمرارية برنامج التدريب الإلكتروني وتطويره ليشمل جميع اللقاءات وورش العمل والدورات التدريبية الإلكترونية للعاملين أثناء الخدمة داخل المستشفيات الحكومية.

الكلمات المفتاحية : التدريب الإلكتروني – الأداء الوظيفي – القطاع الصحي .

قائمة المحتويات

إهداء	ج
شكرو تقدير	د
المستخلص	هـ
قائمة المحتويات	و
قائمة الجداول	ي
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
1.1 المقدمة:	1
2.1 مشكلة الدراسة	3
3.1 أهمية الدراسة:	4
⊖ الأهمية العلمية	5
⊖ الأهمية العملية	5
4.1 أهداف الدراسة	5
5.1 أسئلة الدراسة	6
6.1 فرضيات الدراسة	6
7.1 نموذج الدراسة	7
8.1 أسباب اختيار الموضوع	8
9.1 المنهجية :	8

10.1	حدود الدراسة	9
11.1	الدراسات السابقة	10
	الفصل الثاني: الإطار النظري	23
	المبحث الأول: التدريب الإلكتروني	23
1.1.2	التدريب:	24
2.1.2	التدريب الإلكتروني:	26
3.1.2	مبررات التدريب الإلكتروني:	27
4.1.2	أهمية التدريب الإلكتروني:	28
5.1.2	أهداف التدريب الإلكتروني:	28
6.1.2	مراحل التدريب الإلكتروني:	29
	المبحث الثاني: أداء العاملين	32
	مقدمة	32
1.2.2	مفهوم الأداء الوظيفي	32
2.2.2	أنواع الأداء الوظيفي:	34
3.2.2	أهمية الأداء الوظيفي	34
4.2.2	العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي	36
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة (الطرق والإجراءات)	38
1.3	المقدمة :	38
2.3	نوع وطبيعة الدراسة :	38
3.3	الاستراتيجية المتبعة بالدراسة :	38

39.....	4.3 منهجية الدراسة :
39.....	5.3 مجتمع وعينة الدراسة :
39.....	6.3 طرق جمع البيانات:
40.....	المصادر الثانوية :
40.....	المصادر الأولية :
40.....	7.3 أداة الدراسة الاستبانة:
41.....	8.3 صدق وثبات أداة الدراسة:
41.....	1.8.3 صدق الاسئلة الخاصة بمتغيرات الدراسة:
41.....	2.8.3 اختبار ثبات أداة الدراسة:
42.....	3.8.3 ملائمة نموذج الدراسة للأساليب الاحصائية المستخدمة:
44.....	4.8.3 المعالجة الاحصائية :
47.....	الفصل الرابع: تحليل البيانات
47.....	1.4 المقدمة:
47.....	2.4 وصف خصائص عينة الدراسة:
51.....	3.4 تحليل أسئلة الدراسة:
60.....	4.4 اختبار فرضيات الدراسة:
67.....	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
67.....	1.5 نتائج الدراسة:
68.....	2.5 مناقشة النتائج:
71.....	Abstract

72..... المراجع

72..... أولاً: المراجع العربية

75..... ثانياً: المراجع الأجنبية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
39	الجدول رقم (1) عدد المجتمع / العينة	(1)
41	الجدول رقم (2) مقياس لكرت الخماسي	(2)
41	الجدول رقم (3) قيم معامل الاتساق الداخلي لفقرات التدريب الإلكتروني	(3)
42	الجدول رقم (4) مصفوفة الارتباط للمتغيرات المستقلة	(4)
43	الجدول رقم (5) نتائج اختبار الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة	(5)
44	الجدول رقم (6) يوضح اختبار Kolmogrove – Smirov	(6)
45	الجدول رقم (7) الأهمية النسبية للمتغيرات	(7)
45	الجدول رقم (8) مدي قوة الارتباط	(8)
47	الجدول رقم (9) وصف متغير النوع الاجتماعي	(9)
48	الجدول رقم (10) وصف أفراد العينة حسب بعد العمر	(10)
49	الجدول رقم (11) وصف أفراد العينة حسب بعد المؤهل العلمي	(11)
49	الجدول رقم (12) وصف أفراد العينة حسب بعد عدد سنوات الخبرة	(12)
50	الجدول رقم (13) وصف أفراد العينة حسب بعد المستوى الوظيفي	(13)
51	الجدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد متغير التدريب الإلكتروني	(14)
52	الجدول رقم (15) المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لفقرات بعد تخطيط التدريب الإلكتروني	(15)
53	الجدول رقم (16) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة الدراسة لبعده تصميم التدريب الإلكتروني	(16)

54	الجدول رقم (17) المتوسط الحسابي والانحرافات المعياري لتقديرات أفراد عينة الدراسة لبعء تنفيذ التدريب الإلكتروني	(17)
56	الجدول رقم (18) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة الدراسة لبعء تقييم التدريب الإلكتروني	(18)
58	الجدول رقم (19) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات المتغير التابع الأداء الوظيفي	(19)
60	الجدول رقم (20) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	(20)
62	الجدول رقم (21) نتائج اختبار الفرضية H01.1	(21)
63	الجدول رقم (22) نتائج اختبار الفرضية H01.2	(22)
64	الجدول رقم (23) نتائج اختبار الفرضية H01.3	(23)
65	الجدول رقم (24) نتائج اختبار الفرضية H01.4	(24)

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 التدريسية 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.(الحري 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 بالتحويلات العالمية التي أثرت في جميع عمليات التعليم والتدريب، خاصة ما يتعلق بطرائق وأساليب التدريس والتدريب، وأن التحويلات 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 فاعليه استخدام العناصر الأخرى، إذ يعد العنصر البشري المحرك الأساسي لجميع أنشطة المنظمة، ومصدر لنشاطاتها المختلفة، وخاصة عندما يتميز بنوعية مهارية ومعرفيه و قدرات وقابلية تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسها في المنظمة. (البشير وأبوسن، 2022)

ويعتبر التدريب أحد الوسائل التي تستخدمها من اجل 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 ولايزال 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 وتنفيذها، حيث يحاول الفرد تحقيق ذاته من خلال تعظيم استخدام قدراته ومهاراته الحالية والمحتملة لتحقيق اكبر قدر ممكن من الإنجازات، كما إن إدارة رأس المال البشري القوى العاملة (المنظمات) بدأت في رؤية الموظفين كموجودات ثمينة، من اجل رفع الكفاءة إزاء أعمالها أو منتجاتها أو خدماتها التي تقدمها للعملاء بهدف الإتقان 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 عياد، 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 تسهم 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، وان إيجاد الحل المناسب للمشكلة لم يأتي من الصدفة بل يتطلب البيئة المناسبة لعملية التدريب من خلال خلق الإبداع وفتح الأفاق للمدرّبين لعملية التدريب الإلكتروني وطرق تصميم البرامج الإلكترونية المناسبة لها وسببا لبقاء المنظمة ومواجهة التغيرات البيئة المتلاحقة. (عبد الله والزغبي، 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 عنهم من حيث الزمان والمكان، فالبعض يرون بأنه وجود حاجة للتدريب الإلكتروني العلاج نقاط الضعف لديهم، وباستطاعتهم القيام بجميع الأعمال الموكلة إليهم، وتتمثل 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 تهم 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:

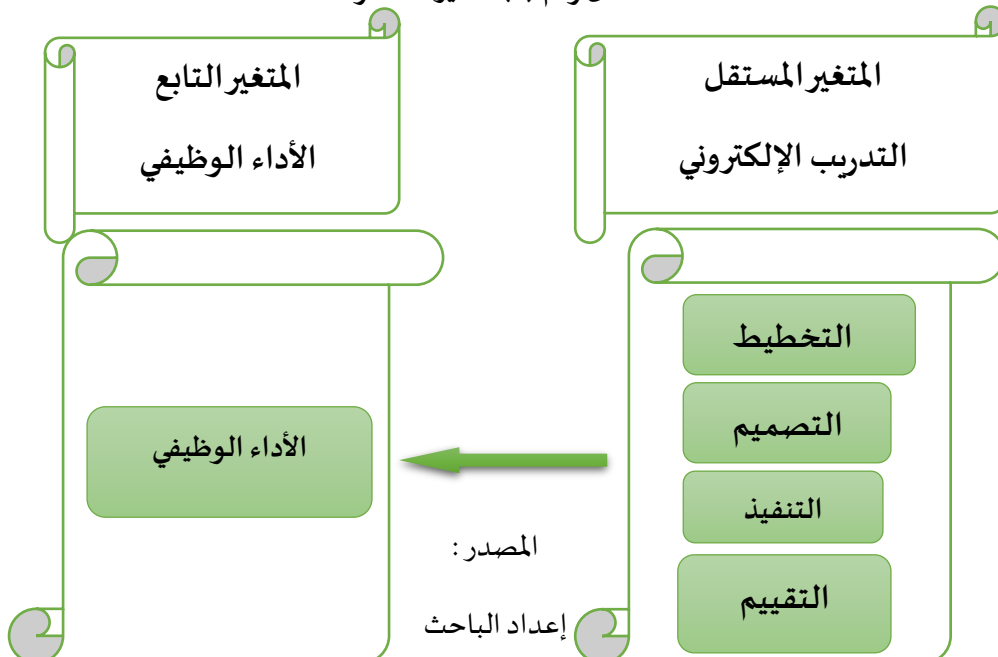
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) 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:

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

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



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 الإلكترونية 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.

✍ مصادري 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 ، والمتمثلة بـ: 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 (الحربي 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 و ابوسن (2022)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وتطوير أداء العاملين بشركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين بالسودان.

إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، الاختيار والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، الحوافز)	المتغير المستقل
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 الإنسانية).	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

منهجية البحث	تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع بيانات الدراسة، ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج Excel و SPSS_24.
أهم النتائج والتوصيات	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 جهة أخرى، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد 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 أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي لباقي المتغيرات الشخصية.
الدراسة	اللمصاصة (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 والتنمية 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).

أداء الموظفين.	المتغير التابع
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.	منهجية البحث
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 لاحتمالية 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.	أهم النتائج والتوصيات
عبد الله والزعي (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)	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي	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 نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية الأردنية.	أهم النتائج والتوصيات

	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.
الدراسة	بن عمار وبن عياد (2020)
أهداف الدراسة	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.
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 وان 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 و الشرفا (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
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفقا لطبيعة الدراسة والأهداف، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	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 وتعزيز 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.	
العجيلي (2018)	الدراسة
هدف الدراسة إلى التعرف على مستوى التدريب وأثره على أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية.	أهداف الدراسة
التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ العملية التدريبية، وتقييم العملية التدريبية)	المتغير المستقل
أداء العاملين	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، و تم جمع البيانات من خلال استمارة الاستبيان واستخدام برنامج (spss) للتحليل الإحصائي.	منهجية البحث
توصلت الدراسة الى 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،	أهم النتائج والتوصيات

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.	
بنى حمد وأبو صالح (2017)	الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إستراتيجية التدريب على الولاء الوظيفي من خلال دور الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كعاملين وسيطين،	أهداف الدراسة
إستراتيجية التدريب	المتغير المستقل
الولاء الوظيفي	المتغير التابع
الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي	المتغير الوسيط
استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ،و تم تصميم إستبانة خاصة لجمع البيانات الأولية.	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير مباشر لإستراتيجية التدريب على كل من الولاء الوظيفي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ما بين إستراتيجية التدريب و الولاء الوظيفي من خلال دور الرضا الوظيفي كوسيط بينهما , وبالعكس ذلك عدم وجود علاقة ما بين إستراتيجية التدريب و الولاء 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	أهم النتائج والتوصيات

وتعزز مبدأ الثقة بالنفس واعطائهم اللامركزية لأعمالهم وتحفيزهم لتحقيق الأهداف الشخصية والتي في الوقت نفسه تحقق هدف المؤسسة.	
الدراسات الأجنبية	
Bello, Z. (2019)	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	أهداف الدراسة
الموارد الفنية	المتغير المستقل
التدريب الإلكتروني	المتغير التابع
استخدم الباحث المنهج المسحي حيث قام بطرح الأسئلة على مدراء المشروع.	منهجية البحث
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 .	أهم النتائج والتوصيات
(2019) Joseph & James	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى تحديد آثار التدريب المهني والتدريب الإلكتروني على أداء الموارد	أهداف الدراسة

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 و المهارات اللازمة وأن التدريب الإلكتروني لا يوفر بالضرورة تدريباً إضافياً للموظفين في منصات أخرى للتدريب في المنظمة. و كانت 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	(2019) Yumi, Et.al
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
منهجية البحث	تم استخدام إحصائية وصفية استكشافية واستخدمت اختبارات T لمقارنة الإجابة والاختلافات على أسئلة الدراسة.

أهم النتائج والتوصيات	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.
الدراسة	Zainab (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	Frieder, Wang (2018).

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على دمج المبادئ الأساسية لنظرية سلوك العمل الهادف مع نظرية نظام المعرفي العاطفي (CAPS) نظرية (، تم دراسة السمات الشخصية المرتبطة بالوظائف بأدائها
المتغير المستقل	السمات الشخصية (الضمير ، الانبساط ، الانفتاح على الخبرة)
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	استخدام الباحث المنهج الوصفي ..
أهم النتائج والتوصيات	وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن بيانات من 496 من مندوبي المبيعات في الهواء الطلق و 218 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.
الدراسة	Uzma Hafeez (2015)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الي التعرف على قيمة التدريب وأثره على أداء العاملين في مؤسسات صناعة الأدوية بكراتشي -الباكستان
المتغير المستقل	التدريب
المتغير التابع	أداء العاملين
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والمقارن وتم توزيع استبيان على عينة عشوائية.
أهم النتائج والتوصيات	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.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول : التدريب الإلكتروني

شهد العالم المعاصر التطور الهائل لشبكة الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها في مختلف المجالات، كما انعكست مظاهر هذا التطور في استخدام شبكة المعلومات العالمية التي ساعدت في تسهيل التعليم الإلكتروني وأساليب التدريب، دون أن يكون محدودة بالحدود المكانية أو المؤقتة من الآليات والأساليب الجديدة في اكتساب المعرفة والمهارات وفي وسائل نقلها وإنتاجها، ومن أبرز هذه التطورات التي حدثت في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاستخدام الفعال لها هذه التقنيات في التدريب.

يحتل التدريب مكانة مهمة بين الأنشطة الإدارية التي تهدف إلى تزويد الأشخاص بالمعلومات الوظيفية والمعرفة المتخصصة في عملهم وأفضل ممارسات الأداء، وصقل المهارات التي يتمتعون بها حتى يتمكنوا من استثمار الطاقات التي يراكمونها ولا يجدون طريقهم إليها. استعمال الحقيقي من الأفراد من أجل تمكين المزيد من الإغراق والتحسين وتطوير العمل المنتج ولضمان الوصول إلى أهداف الإنتاج المتزايدة (الظفيري، 2016).

على الرغم من أهمية ضرورة التدريب المنتظم، إلا أنه لم يستطع مواكبة احتياجات الوقت ورغبات المتدربين الراغبين في التدريب في وقت أقصر، بالإضافة إلى عدم قدرة برامجها على تغطية عدد كبير من المهنيين والعمال بسرعة (الموسوي، 2010).

لكل ذلك، أصبح من واجب الشركات ومؤسسات التدريب البحث عن طريقة أفضل لتقديم مواد تدريبية في الوقت المناسب وبأسعار معقولة تتوافق مع التقنيات الحديثة وتتغلب على مشاكل التدريب التقليدية من خلال توفير التدريب على المواد عبر الإنترنت، وهو شكل من أشكال التدريب عن بعد.

1.1.2 التدريب:

يمثل التدريب المحور الرئيسي في عمليات التنمية البشرية لجميع المنظمات الكبيرة والصغيرة الناجحة والفاشلة مع استمرار التقدم الصناعي والتكنولوجي، يستعد العالم اليوم بوتيرة متسارعة للتعامل مع الألفية الجديدة لعدة بوابات من بينها: ثورة المعلومات، والعولمة، والتجمعات الاقتصادية الضخمة وغيرها، (الخطيب (2010) ويرى الباحث بأن الوظيفة التدريبية تعتبر من أهم مكونات النجاح في المؤسسات الحديثة، وضرورة بناء قوى بشرية فاعلة وفعالة، وقد يكون إهمال العملية التدريبية التي تضمنت إستراتيجية المنظمة أهم سبب لفشل الأهداف المرجوة.

يُعرف التدريب بأنه أي عمل يؤدي إلى تزويد الموظفين بالمعلومات اللازمة للتأكد من أنهم يعرفون أصغر التفاصيل المتعلقة بالعمل وظروفه، أو خلق المهارات الإدارية أو الفنية التي تحتاجها المؤسسة، أو تغيير المعتقدات. في أيدي الناس تغيير له تأثير إيجابي على نتائج عملهم. إنه نشاط يهدف إلى تطوير قدرات الناس أو تحسين تلك القدرات (سولية، 2020).

التدريب هو جهد منظم ومخطط لتزويد المتدربين بالمهارات والمعرفة والخبرات المتجددة، والغرض منه إحداث تغييرات إيجابية دائمة في تجاربهم ومواقفهم وسلوكهم من أجل أدائهم. (الطعاني، 2007)

يُعرف التدريب أيضا بأنه: عملية مخططة تستخدم الأساليب والأدوات لإنشاء وتحسين وصقل مهارات وقدرات الفرد وتوسيع معرفته بالأداء الفعال من خلال التعلم الزيادة مستوى كفاءته وبالتالي كفاءة المنشأة التي يعمل فيها. يعمل. (العتيبي، 2014)

والتدريب هو نقل مهارات معينة الى المتدربين وتوجيههم لإتقان المهارات الى مستوى أداء مقبول (عبد المطلب (2018). أهمية التدريب:

لا شك أن التدريب له أهمية كبيرة في بناء الإنسان وتطوره، خاصة في هذا العصر الذي يتميز بالتطور العلمي السريع والتقدم في جميع مجالات الحياة، ويحمل التدريب أهمية كبيرة في رفع كفاءة وإنتاجية الأفراد وتقديم معهم. مع أفضل الممارسات والممارسات والأساليب في مجالهم. وتشير أدبيات علوم

الإدارة إلى أن انتقال العالم من صناعة الآلات إلى صناعة المعرفة قد أعطى الفرصة للتدريب لتغيير الهيكل الإداري للمنظمات والمؤسسات الحديثة، وخاصة المهتمين بالموارد البشرية.

ويعتبر التدريب ذو أهمية من النواحي التالية : (عبدالله الزغبى ،2020)

(1) مصدر مهم لإعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاءاتهم وتحسين أداء العمل وزيادة الإنتاج والإنتاجية.

(2) تعتبر ضرورة ملحة للتطور السريع في جميع المجالات والمهن المواكبة التطور السريع الذي يضع الفرد أمام مسؤوليات جديدة ومهام كثيرة وأعباء مختلفة.

يقسم التدريب تبعاً لتنوع الأهداف والمكان والتوقيت، فيقسم التدريب من حيث الأهداف إلى:
(الحربى وعمرو، 2022)

(1) توفير المعلومات وتزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف المختلفة.

(2) التدريب على المهارات من خلال رفع مستوى أداء الأفراد وإكسابهم المهارات.

(3) تكوين اتجاهات من خلال تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو تقدير قيمة العمل.

(4) التدريب للترقية من خلال إعداد الأفراد بشكل جيد لممارسة مهام العمل الجديدة.

ويضيف محمود (2004) أنواعاً للتدريب من حيث اختلاف الأهداف وهي:

1. التدريب العام و يقصد به تدريب الموظف الجديد و تأهيله للحصول على وظيفة في مجال تخصصه.

2. التدريب المتخصص: ويقصد به التدريب على مهارات معينة لتحسين أداء الموظف فيها، ويتصف هذا النوع من التدريب بالخصوصية لأنها تقتصر على فئة محددة من الموظفين.

3. التدريب التحويلي: يكون هذا التدريب عندما يحدث تحرك هيكلي في المنظمة والنقل من موقع لآخر.

أما من حيث المكان فيصنف إلى:

(أ) التدريب الداخلي الذي يتم داخل المنظمة ويخضع لإشرافها وتنفيذها ومتابعتها ويقلل من مقدار

النفقات المالية على المنظمة.

(ب) التدريب الخاص الذي يتم في مراكز التدريب المتخصصة داخل الدولة أو خارجها.

2.1.2 التدريب الإلكتروني:

بعد التدريب الإلكتروني من أهم الوسائل والأنشطة التي تستخدمها الحكومة في كل مؤسسة، بغض النظر عن طبيعة ونوع العمل والتخصص، بهدف تنمية وتطوير القدرات العلمية والعملية والسلوكية للموظفين بشكل يمهد الطريق للمؤسسة والازدهار. لذلك، يكتسب التدريب الإلكتروني اهتماماً متزايداً في المؤسسة المعاصرة. وينطبق هذا التدريب الإلكتروني:

يعد التدريب الإلكتروني من أهم الوسائل والأنشطة التي تستخدمها الحكومة في كل مؤسسة، بغض النظر عن طبيعة ونوع العمل والتخصص، بهدف تنمية وتطوير القدرات العلمية والعملية والسلوكية للموظفين بشكل يمهد الطريق للمؤسسة والازدهار. لذلك، يكتسب التدريب الإلكتروني اهتماماً متزايداً في المؤسسة المعاصرة. وينطبق هذا الاهتمام على التدريب الإلكتروني تقديراً للدور المهم الذي تلعبه الموارد البشرية في خلق وإعداد القدرات التنافسية للمؤسسات.

يُعرف التدريب الإلكتروني بأنه عملية منهجية تحدث في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية القائمة على استخدام الإنترنت وأجهزة الكمبيوتر متعددة الوسائط والأجهزة المحمولة. التدريب وإتقان المهارات على أساس سرعة التعلم للمتدربين والمستويات الفكرية وظروف العمل والمعيشة والمواقع الجغرافية. (الموسوي، 2010)

كما يعرف بأنه: "عملية خلق بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات القائمة على تكنولوجيا الكمبيوتر والشبكات والوسائط المتعددة، والتي تتيح للمتدرب تحقيق أهداف العملية التدريبية من خلال التفاعل مع

مصادرها، في أقصر وقت ممكن، وبأقل حد ممكن. جهد، وعلى أعلى المستويات. "جودة غير محدودة في الوقت والمكان (حسن، 2009)

وكما يعرفه (يماني، 2006) بأنه عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرّب".

ويعرفه (الزنبقي، 2011) بأنه: ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الإنترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ولبواد أو برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه تمكن من الحصول على التغذية الراجعة.

أما الهياجنة (2010) فيعرفه بأنه التدريب الذي يتم من خلال شبكة الإنترنت بحيث يتم من خلاله التفاعل بين المدرّب والمتدربين عن طريق شبكة الإنترنت.

ويعرفه قداش وآخرون (2020) بأنه التدريب الذي يتم من خلال الإنترنت، وهذا . يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائطه المتعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الإنترنت كوسط (بيئة) للتدريب، يتم من خلاله التفاعل بين المدرّب والمتدربين.

3.1.2 مبررات التدريب الإلكتروني:

يتفق كل من على أهم مبررات التدريب الإلكتروني التي تتمثل في: (السولية، 2020)

- تنمية المعرفة والتقدم التقني وضرورة مرافقتها بإعداد وتهيئة الأفراد للتعامل مع بيانات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة.
- تقدم الاتصال وسرعة نقل المعلومات وتطور التقنيات الرقمية وضرورة دمجها في عمليات التدريب.
- الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب مما يجعل المؤسسات التدريبية غير قادرة على توفير التدريب لهذه الأعداد.

4.1.2 أهمية التدريب الإلكتروني:

يساهم التدريب الإلكتروني بشكل مباشر في صقل المهارات وتحسين خبرات المتدربين بشكل أكثر فاعلية من حيث التكلفة المكانية والزمانية، ويسهم سهولة التصفح والتصفح عبر الإنترنت في تطوير العملية التدريبية، لذلك فإن تكمن أهمية التدريب الإلكتروني في ما يلي (الحربى وعمرو، 2022) :

- المرونة والملاءمة الوصول السهل والسريع إلى المحتوى والأنشطة في أي وقت وفي أي مكان.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين بما في ذلك قدرة المتدرب على التدريب بسرعة أو ببطء.
- يوفر تسهيلات وطرق تدريبية متنوعة لمنع الملل.
- من السهل متابعة المتدربين حتى لو كانوا بأعداد كبيرة مما يسهل وصول الآلاف إلى نفس المصدر وفي نفس الوقت على عكس المصادر الورقية.
- يوفر للمتدرب ويسمح له بتنظيم الوقت بحيث يقوم بجدولة تلقي الدورة التدريبية بما يتناسب مع ظروف العمل والأسرة، كما يسمح له بالتوقف عن المواد والأنشطة التي يعرفها.
- يقلل من تكاليف السفر والمواصلات والمعيشة، بالإضافة إلى تقليل تكلفة إضاعة وقت العمال وخفض تكاليف الدورات التدريبية باستخدام الشبكات.

5.1.2 أهداف التدريب الإلكتروني:

للتدريب الإلكتروني أهداف عديدة تسعى إلى تحقيقها من خلاله، وتتمثل في الآتي (عبد الله والزغبى، 2020) :

1. مساعدة المنظمات على تعديل الأساليب التقليدية لتنمية مواردها البشرية.
2. إعداد المتدربين لزيادة الإنتاجية في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات الحديثة
3. مواكبة التحديث السريع لمناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وطرقها.
4. تمكين المتدرب من التدريب بأقل تكلفة ووقت جهد.
5. زيادة وتوسيع قاعدة المشاركة في البرامج التدريبية نتيجة المرونة أسلوب التدريب الإلكتروني.

6. تبادل الخبرات بين الفئات المعنية من الإداريين والأكاديميين.

7. تطوير الموظفين على أحدث الأساليب والمهارات، وإكسابهم الكفاءات المناسبة.

6.1.2 مراحل التدريب الإلكتروني:

✍️ مرحلة تخطيط التدريب الإلكتروني.

يتلخص مفهوم التخطيط للتدريب الإلكتروني في التنبؤ بالاحتياجات الحالية والمستقبلية في مجال تطوير أداء العاملين، واستخدام الإمكانيات التي يمكن توفيرها من أجل إتباع الخطوات المناسبة لتلبية الاحتياجات وتحقيق أهداف المنشأة، ويمثل تخطيط التدريب الإلكتروني مرحلة التفكير التي تسبق تنفيذ أي عمل تدريبي، واتخاذ القرارات اللازمة، لتحديد أهدافه والموارد المختلفة اللازمة. لتحقيق هذه الأهداف، وإن نجاح العملية التدريبية الإلكترونية يقاس بمدى قدرته على تحقيق رسالته ولا يمكن تحقيق الرسالة بدون التخطيط السليم المنظم والفاعل، فالتخطيط للبرامج التدريبية الإلكترونية هو التنبؤ بالاحتياجات الحالية والمستقبلية في مجال تطوير أداء العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة، ثم رسم خطة لتلبية تلك الاحتياجات، فهو مرحلة التفكير التي تسبق التنفيذ لأي عمل تدريبي، واتخاذ القرارات اللازمة، لتحديد أهدافه والموارد المختلفة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

و التخطيط هو أسلوب علمي للوصول إلى الأهداف المحددة بغرض تحقيق تنمية شاملة ولا يمكن تحقيق الاحتياجات بصورة كاملة دون تخطيط مستمر ذلك الذي يساعد على رسم الحلول للمشكلات والصعوبات والمعوقات المحتملة الوقوع فيها في كل خطوات تنفيذ البرنامج التدريبي ومن ثم يؤدي التخطيط الفاعل إلى استمرار التنفيذ في أوقات محددة وبأقل التكاليف. (خليل، 2016)

✍️ مرحلة تصميم التدريب الإلكتروني

تنطلق هذه المرحلة من تقدير الاحتياجات الخاصة بالمتدربين، ووضعها على شكل أهداف يتم إقرارها من قبل الإدارة العليا، وذلك انطلاقاً من ضرورة العمل على سد العجز وصقل المهارات للعاملين، وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب ووضع السياسات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء المتدربين في

ضوء الأهداف العامة للمؤسسة والتخطيط والإعداد للبرامج التدريبية والتي يقصد بها الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة السياسات والاستراتيجيات والإجراءات التي تم إقرارها في مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، ثم التنسيق مع الخبراء من أجل وضع الخطة العامة للبرنامج التدريبي، وجمع محتوى المادة التدريبية، واختيار أفضل الأساليب الملائمة للتدريب، واختيار الأنشطة وأساليب التقييم، ثم يتم الانتقال إلى التنسيق مع خبراء التدريب للبدء بتصميم البرامج التدريبية الإلكترونية التي تم الاتفاق على محتواها سابقاً. (الظفيري، 2016)

وتعد مرحلة التصميم هي من أصعب المراحل والتي من خلالها يتم تصميم الدورة التدريبية للأفراد وفيها تتم عملية وضع الخطط الصحيحة لمرحلة التدريب الإلكتروني بحيث يكن شاملاً لجميع العوامل التي تؤثر في العملية التعليمية الإلكترونية، كما يشتمل على وضع خطط لتطبيقها على مراحل متعددة ومتدرجة.

✍ مرحلة تنفيذ التدريب الإلكتروني.

أن الهدف من مرحلة التنفيذ يمكنك من تنظيم العملية التدريبية التي لابد أن تقوم بها لسير العملية التدريبية للعاملين بسلاسة، وأن هذه المرحلة من نموذج التخطيط تدعوا إلى ضرورة الإعداد المنظم للعملية التدريبية، وأن بعض أشكال الخطط التدريبية تنطوي وتتجاهل هذه المرحلة ، بغض النظر فأن الخطة التدريبية الواجب تنفيذها تكن واضحة المعالم ينبغي أن تتضمن قائمة بالممارسات التدريبية التي توضح ما ينبغي فعله لتجعل عملية التطبيق عملية سلسة. (فهى وآخرون ، 2022)

وتتضمن هذه المرحلة عدداً من الأنشطة الهامة، تبدأ بتحديد الجدول التنفيذي للبرنامج، ويتضمن ذلك تحديد مكان التدريب وترتيبه، وإعداد تجهيزاته، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة، إضافة إلى أساليب التقييم الخاصة بالمتردين لقياس مدى استفادتهم من جلسات التدريب للبرنامج الإلكتروني، مما يعطي القائمين على التدريب إشارات واضحة لمدى تحقيق الأهداف العامة للبرامج التدريبية، ومحاولة إدخال أي تعديلات أو إضافات يتطلبها الموقف التدريبي تعود بالفائدة على المشاركين في البرنامج التدريبية الإلكترونية. (عودة ، 2014)

☞ مرحلة تقييم التدريب الإلكتروني.

عندما تتم عملية التصميم تماماً ينبغي أن تكون الأهداف قد تحققت، وينبغي على المدرب أن يكون قادراً على إظهار الإتقان المحتوى المادة التجريبية من خلال معايير الأداء المعلنة في هذه الأهداف، وينبغي أن ترتبط عملية التقييم مباشرة بأهداف العملية التدريبية، وعلى الرغم من بعض أنواع التقييم الذي يسمى بالتقييم التكويني يستمر على مدار العملية التدريبية، فأن التقييم الختامي يحدث في نهاية التدريب، حيث ينبغي الأخذ بكلا النوعين وإظهارهما وتضمينهما في التصميم كما أن استراتيجية التقييم يجب أن تصمم خصيصاً من أجل تحديد ما إذا تم تحقيق الأهداف أم لا، وأن عملية إتقان المادة التدريبية هي الأكثر دلالة على مدى فاعلية تصميمك للمادة التدريبية الإلكترونية (الزيادين والقطاونة، 2021).

تهتم عملية تقييم التدريب الإلكتروني بتحديد الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم خطته المستقبلية، وصولاً إلى تحديد الإجراءات الواجب إتباعها والتي من المحتمل أن تؤدي إلى التغيير الفعال أكثر من غيرها، ويشمل الأسئلة التي يجب أن تطرح عند تنظيم البرنامج التدريبي، قبل المدخلات، وأثناء العمليات، وبعد المخرجات التدريبية.

وكذلك تقييم فاعلية البرنامج التدريبي وأثره، والذي يختص بالأسئلة التي يجب أن تطرح ويجب عليها بعد انتهاء البرنامج التدريبي وتحديداً حول (المخرجات)، سعياً إلى تدارك الأخطاء السابقة، وتطوير التدريب القادم ليكون أكثر فاعلية ونجاحاً. (فهى وآخرون، 2022)

المبحث الثاني: أداء العاملين

مقدمة

تمثل الموارد البشرية الركيزة الأساسية للمنظمة، حيث تعمل على تحقيق أهدافها ورفع مستوى أدائها، حيث أن مهارة العاملين من المؤشرات التي تقاس على أساسها كفاءة العامل، والمتمثلة في مهارات ومعارف العاملين وتوظيف المكتسبات المعرفية واستغلالها لينعكس إيجابياً عليها، ونجاح أي منظمة يكون في تطوير أداء العاملين لكونهم رأس المال الحقيقي فيها، وذلك بتوفير كل الظروف المادية والمعنوية المناسبة لهم (Paul, 2022)

1.2.2 مفهوم الأداء الوظيفي

فالأداء لغوياً هو تنفيذ عمل أو تأدية مهمة ما ، أما اصطلاحاً فهو ما يقوم العامل بتنفيذه من الأعمال والمسؤوليات التي وكلته بها المؤسسة التي يعمل بها والمتعلقة بمنصبه الوظيفي فيها (الملكاوي، 2020).

وعرف (الأميري ، 2019). الأداء الوظيفي بأنه انعكاس لكيفية استخدام المنظمة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحليل أهدافها .

وعرف ثابت (2020) الأداء الوظيفي على انه مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة فضلاً عن الاتصالات والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله والسعي نحو الاستجابة بكل حرص .

كما أشار عبد المالك (2021) الأداء الوظيفي إلى محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة، إن الأداء الوظيفي هو ذلك النشاط الذي يقوم به العاملون من خلال أداء واجبات ومهام ومسؤوليات، التي يجب عليهم القيام بها كل في موقعه الوظيفي، والأداء الأمثل هو القيام بالواجبات والمهام والمسؤوليات على أكمل وجه.

كما عرفه عبدالله والقرني (2022) يعرف الأداء الوظيفي على أنه العمل الذي يقوم به العامل أو الموظف بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معين، ويؤدي بطريقة معينة.

كما يعرف الأداء الوظيفي على أنه سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد فقط، ولكنه نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به (Mandy, 2021).

كما وقد عرف كل من (Surucu, Maslakci, and Sesen, 2022) الأداء الوظيفي بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال، وهو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة إلى الجهة المرتبط بها والنتائج التي يحققها .

ويعرف أداء العاملين على أنه أحد العناصر الإنتاجية الذي يختص في الجانب الإنساني، وأن تحديد أداء العامل يعود إلى أبعاد متداخلة وهي العمل الذي يؤديه، مدى معرفته لدوره ومدى إتباعه للتعليمات الموجه إليه مدى توافقه مع معايير الجودة مرتبطة جميعها بسلوك العامل ورغبته بالعمل (Evans, 2021).

هذا وقد عرف كل من (Siddiqui, Mehak (2021) أداء العاملين بأنه كمية وجود نتائج العمل المحققة من خلال قيام العامل بالواجبات والمسؤوليات الخاصة به إضافة إلى وجود ثلاثة مكونات أساسه للأداء وهي:

- (1) الجودة ويعني بها جودة المخرجات.
- (2) الكمية: ويقصد بها الكمية المطلوب الانتهاء منها.
- (3) الفترة الزمنية: ويقصد بها الالتزام بالوقت المحدد مسبقاً.

ومما سبق يمكن للباحث أن يعرف الأداء الوظيفي بأنه المجهود والقدرات التي يبذلها الموظف أثناء عمله في المنظمة، واستغلاله لطاقاته البدنية والذهنية، واستثمار الإبداع والابتكار لدى الموظف، مع

إمكانية تنمية وتدريب الموظفين في المنظمة ليكونوا على مستوى عالي من التميز والإتقان في العمل لما لها من آثار إيجابية على المنظمة وكفاءة الإنتاج وزيادة فرصة المنافسة بين المنظمات الأخرى.

2.2.2 أنواع الأداء الوظيفي:

إن تصنيف الأداء الوظيفي يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق والعملي والذي من خلاله يمكن تحديد أنواعه، وبما أن الأداء الوظيفي مرتبط بالأهداف، فإنه يمكن الاعتماد على المعايير المتبعة في تصنيف الأهداف لإسقاطها في تصنيف الأداء كمعيار الشمولية والطبيعة، فحسب معيار الشمولية يمكن تقسيم أنواع الأداء الوظيفي كما وردت لدى كل من أبو عساف والمرعي ، (2019) إلى مايلي:

لـ **الأداء الكلي:** وهو الذي يتمثل بتكامل الوظائف والعناصر والأنظمة الفرعية داخل المنظمة في تحقيق الأهداف، ولذلك فلا يمكن نسب إنجازها إلى أي الحديث عن الشمولية، والاستمرارية والنمو.

لـ **الأداء الجزئي:** وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، والذي يمكن تقسيمها إلى عدة أنواع باختلاف المعايير المتعددة لتقييم المنظمة.

3.2.2 أهمية الأداء الوظيفي

يأخذ الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل المنظمة على اعتباره الناتج النهائي المحصلة لجميع ما تقوم به المنظمة من أنشطة، وتكون هذه المكانة بمثابة الأهمية التي ينالها الأداء الوظيفي على مستوى كل من المنظمة والفرد، حيث أنه كلما كان أداء العاملين متميزاً كلما انعكس ذلك على أن تكون المنظمة أكثر استقراراً وأطول في البقاء، ومن ثم يمكن القول أن إهتمام إدارة المنظمة بمستوى الأداء عادة ما يفوق إهتمام العاملين بها، وبناء على ما سبق يمكن القول أن الأداء الوظيفي لا يعد انعكاساً القدرات ودوافع المرؤوسين فقط، بل هو بمثابة انعكاسات لقدرات ودوافع الرؤساء (Widyastuti, et, al, 2020).

وتتجلى أهمية الأداء الوظيفي أيضاً انطلاقاً من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها وبمراحلها المختلفة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تجاوز مرحلة من مراحل النمو والانتقال إلى مرحلة أكثر تقدماً يتوقف على مستويات الأداء الوظيفي بها.

وفيما يلي سنستعرض أهمية الأداء الوظيفي لكل من المنظمة والفرد كما وردت لدى (محمد،

(2018)

← أولاً: أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للأفراد (الموظفين)

إن أداء الفرد هو الذي يعكس أداء المنظمة التي ينتمي إليها، فكلما كان مستوى الأداء الوظيفي للعاملين مرتفعاً وجيداً، كلما دل على مدى فاعلية المنظمة.

يمثل أداء الفرد الموظف نموذجاً حصرياً لمدى قدرته على إنجاز ما يتم تكليفه به من عمل حالي، ومدى قابليته للقيام بما سيتم تكليفه به من أعمال أخرى مستقبلاً.

يسعى كل فرد موظف من خلال تحقيق متطلبات العمل إلى رفع من مستوى أدائه، وذلك لما يترتب عليه من تحسين ورفع في مستوى الأجور التي يتقاضاها، والامتيازات التي يحصل عليها مقابل هذا الأداء، كالترقية إلى منصب آخر أعلى، أو الشكر والتقدير وهو ما يحفز بدوره على بذل ما بوسعه.

يعتبر الموظف إن استقراره في منصب ما في عمله حاجة أساسية يسعى إلى تحقيقها والمحافظة عليها، وهو ما يرتبط مباشرة بأدائه الوظيفي.

← ثانياً: أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة.

انطلاقاً من فكرة أن الأداء الوظيفي يعتبر أحد الركائز الأساسية التي تسعى المنظمة منذ البداية إلى الاهتمام بها، لكونه يمثل أبرز العوامل المستخدمة أثناء تقييم نشاط المنظمة، ولهذا نجد أن أغلب المسؤولين داخل المنظمات يعيرون موضوع أداء العاملين أهمية كبيرة، هذا وقد وضع أبشر (Abshir, 2018) ثلاثة محاور تبين مدى أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة لدى المنظمة وهي كما يلي:

- المحور الأول في محاولة المنظمة للنجاح والتقدم لتحقيق الأهداف الموضوعة سابقاً، فهي تهتم برفع مستوى أداء الموظفين، فكلما كان مرتفعاً كلما ارتفع وتقدم مؤشر نجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها.
- المحور الثاني يظهر أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة من خلال ارتباطه في دورة حياته في مراحلها المختلفة، إذ أن قدرة المنظمة على تجاوز مرحلة ما من مراحل نموها والانتقال إلى أخرى أكثر تقدماً يعتمد على مستوى الأداء الوظيفي فيها.
- المحور الثالث تتجاوز أهمية الأداء الوظيفي مستوى المنظمة على الصعيد المحلي ولا تتوقف عندها، وإنما تمثل أهمية الأداء الوظيفي عنصراً أساسياً في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد بصورة عامة.

4.2.2 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

هنالك العديد من العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي أبرزها التوقعات ويقصد بها مدى معرفة العاملين لما هو متوقع منهم إنجازه، تطبيقاً للأهداف المرجوة، ومعرفة ما إذا كان نظام الحوافز المعنوية والمادية يشبع احتياجات الموظفين، ويمكن التوصل إلى هذه النتائج من خلال التغذية الراجعة، فإذا تم إبلاغ العاملين بنتائج أدائهم، فذلك يؤدي إلى تصحيح النقاط السلبية في أدائهم، وكذلك ضرورة إبلاغ الإدارة بنتائج الأداء حتى تتمكن من وضع الخطط التدريبية الصحيحة بحيث تحسن من أداء العاملين (الفلاسي، 2018).

ويرى المحمدي (2019) أن هنالك عدداً من العوامل الأخرى المؤثرة على الأداء الوظيفي، وفيما يلي

إشارة إلى عدد منها :

- التحسينات التنظيمية والإجرائية ذات الأثر المباشر في أداء العاملين.
- توافر أو عدم توافر الأعمال المتأخرة التي تؤثر في معدل الإنتاج.
- الاختلاف الملحوظ في حجم العمل وتأثيره على الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

- الأداء في العمليات المتماثلة قد يختلف باختلاف الموقع الجغرافي للأقسام جراء الظروف المحلية أو المكانية.
- نوعية وحدة العمل المنجز قد تفضي إلى معدلات مختلفة للإنتاج، حسب معدلات الأداء سواء أكانت كمية أو نوعية

الفصل الثالث: منهجية الدراسة (الطرق والإجراءات)

1.3 المقدمة :

بناء على ما تم عرضه من قبل الباحث في الإطار النظري للدراسة ، من نظريات علمية وبحوث سابقة ودراسات أدبية ، في مجال اهتمام موضوع الدراسة ، فقد جاء هذا الفصل ليوضح المنهجية العلمية والإجراءات التي أتبعته في هذه الدراسة ، للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوبة من خلال توضيح " أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية في القطاع الصحي " ، كما سيتم استعراض نوع وطبيعة الدراسة ، ومنهجية الدراسة وتحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ، ووحدة المعاينة للدراسة ، وعرض أدوات الدراسة مع توضيح صدقها ، كما يتضمن هذا الفصل عرضاً للخطوات الإجرائية التي تم تنفيذها أثناء تطبيق الدراسة ، وتحديد المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة ، وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك :

2.3 نوع وطبيعة الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة تطبيقية من حيث الطبيعة، توضيحية من حيث الغرض، حيث تعمل على اكتشاف السبب والأثر بين المتغيرات ، وأن هذه الدراسة غير مخططة ، لأنها تجري في البيئة الطبيعية في المستشفيات الحكومية الأردنية ، أما الأفق الزمني فهي دراسة مقطعية حيث تجري على عينة واحدة وفي وقت واحد ولمرة واحدة .

3.3 الاستراتيجية المتبعة بالدراسة :

لقد اعتمدت الدراسة على استراتيجية المعاينة للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها المختلفة، وذلك باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي للوصول إلى العلاقات المختلفة واستنتاج نماذج في هذه العلاقات وصولاً إلى إمكانية إثبات السبب والأثر .

4.3 منهجية الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج (الوصفي التحليلي) في معالجة البيانات للحصول على المعلومات الكافية والدقيقة ، لبيان أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي د ، دراسة تطبيقية في القطاع الصحي من خلال تحليلها وتفسيرها للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار الفرضيات .

5.3 مجتمع وعينة الدراسة :

اشتمل مجتمع الدراسة على العاملين على القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية ، وتكونت عينة الدراسة من الموظفين العاملين في المستشفيات ، وأستخدم للدراسة العينة العشوائية البسيطة ، حيث أستخدم الاستبانة كأداة للدراسة ، وتم توزيع (358) استبانة على العاملين بهذه المستشفيات . وتم استرداد (325) استبانة ، وبعد تدقيق الاستبانات تم استبعاد (15) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الاحصائي ، إذ بلغ عدد الاستبانات الصالحة لغايات التحليل الاحصائي (310) استبانة ، بنسبة بلغت (87 %) .

الجدول رقم (1) عدد المجتمع / العينة

المجتمع/العينة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستردة	الاستبانات الغير صالحة	الاستبانات الصالحة
المجموع	358	325	15	310

6.3 طرق جمع البيانات:

لقد اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل الانحدار الخطي المعتمد للفرضيات الرئيسية، والبسيط للفرضيات الفرعية حيث تم جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها وكما يلي:

المصادر الثانوية :

تتمثل البيانات الثانوية بالكتب، والدوريات، والرسائل، الجامعية، والأبحاث العلمية والدراسات السابقة ، والمعلومات المتوفرة على الأنترنت والمواقع الإلكترونية ذات العلاقة بالموضوع والمقالات المختلفة المنشورة والتي تم الاطلاع عليها قبل الشروع في هذه الدراسة ، وتم الاستعانة بهذه المصادر لأعداد الإطار النظري للتعرف على العلاقات بين كل من التدريب الإلكتروني وأثره في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية كما اعتمدت هذه الدراسة على توثيق البيانات والمعلومات والمراجع المختلفة .

المصادر الأولية :

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة التي تم تصميمها وتوزيعها على وحدة المعاينة في عينة الدراسة المكونة من جميع العاملين في التخصصات السابقة في المستشفيات بالمملكة العربية السعودية عينة الدراسة.

7.3 أداة الدراسة الاستبانة:

تشكل الاستبانة أدت الدراسة والخطوة الأساسية الأولى لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتتكون من مجموعة من الاسئلة التي توضح متغيرات الدراسة (التدريب الإلكتروني، الأداء الوظيفي).

○ المتغير المستقل : أبعاد التدريب الإلكتروني ، وتم قياسه من خلال أربعة أبعاد رئيسية ، وهي (

تخطيط التدريب الإلكتروني ، تصميم التدريب الإلكتروني ، تنفيذ التدريب الإلكتروني ، تقييم

التدريب الإلكتروني) وبواقع (29) فقرة مقسمة كما يلي :

○ المتغير التابع : الأداء الوظيفي وتم قياسه بواقع (15) فقرات مقسمة كما يلي :

وللإجابة على اسئلة الدراسة والتعرف إلى مدى الموافقة على الفقرات المختلفة للنموذج ، فقد أعتمد الباحث على مقياس لكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة ، (253& Sekaran , 2014 Bougy) حيث تراوح مدى الاجابة من (1- 5) ، وفق هذا القياس وكما يلي :

الجدول رقم (2) مقياس لكرت الخماسي

جدول الموافقة	مو افق بشدة	مو افق	محايد	غير مو افق	غير مو افق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

8.3 صدق وثبات أداة الدراسة:

1.8.3 صدق الاسئلة الخاصة بمتغيرات الدراسة:

يهدف التحقق من صحة مقياس الدراسة وتوخي الدقة في جمع البيانات، فقد تم إخضاع المقياس إلى مجموعة من الاختبارات القبلية من خلال اختبار الصدق والثبات.

2.8.3 اختبار ثبات أداة الدراسة:

يشير معامل الثبات إلى مدى جودة فقرات الاستبانة وأتساقها الداخلي، ومدى ثباتها في قياس الأبعاد ، ولقد تم التوصل إليه من خلال معامل الاتساق الداخلي (كرو نباخ ألفا) حيث كانت النتائج :

الجدول رقم (3) قيم معامل الاتساق الداخلي لفقرات التدريب الإلكتروني

الرقم	البعد	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
1	التدريب الالكتروني	29	887.
2	تخطيط التدريب الالكتروني	6	751.

708.	6	تصميم التدريب الإلكتروني	3
769.	10	تنفيذ التدريب الإلكتروني	4
792.	7	تقييم التدريب الإلكتروني	5
802.	15	الأداء الوظيفي	6

يبين الجدول رقم (3) أن قيم كرو نباخ ألفا لجميع المتغيرات الفرعية للدراسة قد تراوحت بين (0.887 – 0.708) كما تبين أن كرو نباخ ألفا للتدريب الإلكتروني (0.887) ، والأداء الوظيفي (0.802) وهذا يدل على وجود اتساق داخلي لفقرات الاستبانة وذلك استنادا إلى (Sekaran 2014,184 , Bougie &) حيث انه يعتبر الحد الأدنى المقبول للموثوقية (0.70) .

3.8.3 ملائمة نموذج الدراسة للأساليب الاحصائية المستخدمة:

لاختبار مدى ملائمة بيانات الدراسة لتحليل الانحدار الخطي والاختبارات المعملية، فقد تم اختيار الارتباط الخطي المتعدد والارتباط الذاتي، وذلك على النحو التالي:

أستخدم هذا الاختبار للتأكد من عدم وجود ارتباط خطي شبه تام بين متغيرين أو أكثر ، ويتم هذا الاختبار من خلال احتساب معامل ارتباط بيرسون ، وقيمة معامل تضخم التباين (VIF) عند كل متغير حسب الفرضية التي يتم اختبارها ، وقد كانت النتائج كما يلي :

الجدول رقم (4) مصفوفة الارتباط للمتغيرات المستقلة

المتغير	تخطيط التدريب	تصميم التدريب	تنفيذ التدريب	تقييم التدريب
	الإلكتروني	الإلكتروني	الإلكتروني	الإلكتروني
تخطيط التدريب الإلكتروني	1.000			

		1.000	363.**	تصميم التدريب الالكتروني
	1.000	699.**	404.**	تنفيذ التدريب الالكتروني
1.000	634.**	571.**	312.**	تقييم التدريب الالكتروني

(*) عند مستوى دلالة 0.01

يشير الجدول أعلاه إلى أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.312-0.699) حيث تعتبر قيمة

معامل الارتباط التي تتجاوز (0.80) مؤشراً على وجود مشكلة الارتباط الخطي العالي المتعدد. (Guajarati , 2004,359)

وللتأكد من خلو العينة من مشكلة الارتباط المتعدد، تم احتساب معامل تضخم التباين (VIF)

وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (5) نتائج اختبار الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة

البعد	معامل تضخم التباين VIF	Tolerance
تخطيط التدريب الالكتروني	1.875	533.
تصميم التدريب الالكتروني	2.347	426.
تنفيذ التدريب الالكتروني	2.452	407.
تقييم التدريب الالكتروني	2.171	460.

يشير الجدول أعلاه إلى أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) كانت جميعها أكبر من العدد (1)

وأقل من العدد (10) ، وتراوحت ما بين (1.875 - 2.452) كما كانت قيمة التباين المسموح Tolerance

محصورة بين (0.1 و 1) ، وتراوحت ما بين (407 و 0.533) وهذا يدل على عدم وجود مشكلة الارتباط

الخطي المتعدد بين جميع متغيرات الدراسة المستقلة. (Guajarati , 2004,259) . التوزيع الطبيعي : يعد

من أحد شروط تطبيق الاختبارات البارامترية أن تخضع البيانات للتوزيع الطبيعي ، واختبار التوزيع

الطبيعي قام الباحث باستخدام اختبار كولموجروف - سميروف Kolmogrove - Smirov الجدول رقم (6)
يوضح ذلك .

الجدول رقم (6) يوضح اختبار Kolmogrove – Smirov

البعد	Kolmogrove – Smirov sig
تخطيط التدريب الالكتروني	421.
تصميم التدريب الالكتروني	542.
تنفيذ التدريب الالكتروني	434.
تقييم التدريب الالكتروني	262.
الأداء الوظيفي	371.

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (6) أن قيمة الاختبار بلغت (262. - 542.) وهي قيمة أكبر من (0.05) مما يدل على أن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي

4.8.3 المعالجة الاحصائية :

تم إدخال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) إلى الحاسوب وقد تم استخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن خلال هذا البرنامج تم استخدام نوعين من الإحصاء بسبب طبيعة الدراسة وكما يلي :

لـ أولاً : الإحصاء الوصفي :

وذلك لغايات وصف خصائص عينة أفراد الدراسة الديمغرافية و الوظيفية، من خلال استخدام ما يلي :

(1) النسب المئوية : لقياس التوزيعات التكرارية النسبية لخصائص أفراد العينة والإجابات على فقرات الاستبانة .

(2) الوسط الحسابي : لقياس متوسط إجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة .

(3) الانحراف المعياري : لقياس مدى تشتت الإجابات عن قيم وسطها الحسابي .

(4) الأهمية النسبية : تم تحديدها عند التعليق على المتوسطات طبقاً للصيغة التالية ، ووفقاً لقياس لكرت الخماسي لبدائل الإجابة لكل فقرة :

$$\text{الأهمية النسبية} = \frac{\text{الحد الأعلى للبديل} - \text{الحد الأدنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = 1.33\%$$

الجدول رقم (7) الأهمية النسبية للمتغيرات

التطبيق المنخفض	التطبيق المتوسط	التطبيق المرتفع
أقل من 2.33	2.33 - أقل من 3.66	3.66 - 5

5. تم اعتماد اختبار (Zikmund) لتحديد مدى قوة الارتباط بين المتغيرات .وكما هو مبين بالجدول المرفق رقم (8)

الجدول رقم (8) مدى قوة الارتباط

قوة الارتباط	قيمة معامل الارتباط R
لا يوجد ارتباط	0.00
منخفض	من 0.00 الي اقل من 0.30
متوسط	من 0.30 الي اقل من 0.60
عالي	من 0.60 الي اقل من 0.80
عالي جدا	من 0.80 الي اقل من 1.0
تام	1.0

لـ ثانيا: الإحصاء الاستدلالي: ويتضمن الأساليب التالية :

(1) اختبار كرو نباخ ألفا : حيث أستخدم الاختبار مدى الاتساق الداخلي لجميع فقرات أداة

الاستبانة المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة .

(2) استخدام الوسائل الاحصائية اللازمة كأنظمة البيانات ومنها الوسط الحسابي والانحراف

المعياري ومعامل الارتباط والنسب المئوية .3. تحليل الانحدار الخطي المتعدد : لاختبار تأثير أبعاد

المتغير المستقل على المتغير التابع للفرضيات الرئيسية .

(3) تحليل الانحدار الخطي البسيط : لاختبار تأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع للفرضية

الفرعية .

الفصل الرابع: تحليل البيانات

1.4 المقدمة:

شمل هذا الفصل نتائج تحليل البيانات الدراسة، حيث تم تحليل خصائص عينة الدراسة واستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية، وتم اختيار فرضيات الدراسة في هذا الفصل أيضاً.

2.4 وصف خصائص عينة الدراسة:

تم وصف البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي) وفيما يلي جدول نتائج الإحصاء الوصفي لخصائص عينة الدراسة.

1) النوع الاجتماعي

الجدول رقم (9) وصف متغير النوع الاجتماعي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي (الجنس)	ذكر	192	%61.9
	أنثى	118	%38.1
	المجموع	310	%100

يشير الجدول رقم (9) إلى نتائج التوزيع الديموغرافي حسب النوع الاجتماعي وهو متغير الجنس بأن %61.9 من عينة الدراسة من الذكور، بينما %38.1 من عينة الدراسة من الإناث وبما يعكس طبيعة توزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة، بعيداً عن أن كان الاهتمام بتعين الذكور أو الإناث وذلك لأن التعيين في الجهاز الحكومي يكن عن طريق ديوان الخدمة المدنية، مع الإشارة إلى ضرورة التدريب

الإلكتروني في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية لكلاهما من أجل أن يكونوا قادرين على أداء العمل المطلوب منهم بشكل جيد.

(2) العمر:

الجدول رقم (10) وصف أفراد العينة حسب بعد العمر

البعد	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	81	26.1%
	30 إلى أقل من 40 سنة	128	41.3%
	40 إلى أقل من 50 سنة	69	22.3%
	50 سنة فأكثر	32	10.3%
	المجموع	310	100%

يشير الجدول رقم (10) إلى أن 26.1% من العينة تقل أعمارهم عن (30) سنة، و 41.3% من العينة تتراوح أعمارهم ما بين (40 إلى أقل من 50 سنة)، وأن 10.3% من العينة تزيد أعمارهم عن (50 سنة فأكثر)، مما يدل على أن النسبة الأكبر من العينة من فئة الشباب، وبما يتناسب وطبيعة العمل والتعينات ديوان الخدمة الحكومي والتي تكن في أغلب الأحيان بعد تجاوز عمر 30 عاماً لتأخر التعينات في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية عن طريق ديوان الخدمة المدنية وهذا يشير إلى ضرورة العمل من قبل إدارة المستشفى على تطوير قدراتهم وتدريبهم على استخدام برنامج حكيم ما بين فترة وأخرى وذلك لطبيعة تأخر تعين كلا الجنسين ويرى الباحث أن تدني النسبة الأكبر بسبب خروج العاملين بعد سن 50 سنة لاكتسابهم الخبرات وعزفهم عن العمل في المستشفيات الحكومية والتحاقهم للعمل في المستشفيات الخاصة نتيجة تدني الدخل مع الخبرات المكتسبة التي تكن لديهم.

(3) المؤهل العلمي:

الجدول رقم (11) وصف أفراد العينة حسب بعد المؤهل العلمي

البعد	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	87	28%
	بكالوريوس	203	66%
	ماجستير	13	4%
	دكتوراه	7	2%
	المجموع	310	100%

يشير الجدول رقم (11) إلى أن 28% من عينة الدراسة من حملة دبلوم متوسط، و66% من العينة من حملة البكالوريوس وهي النسبة الأكبر من عينة الدراسة، وباقي العينة من حملة الدراسات العليا (ماجستير، ودكتوراه) وهذا يعكس بدوره المستوي الأكاديمي والمعرفي جيداً لدى أفراد عينة الدراسة وطبيعة توظيف ديوان الخدمة المدنية ومتطلبات التعينات في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية على استمرارية التدريب الإلكتروني والذي يعكس بدوره رفع الأداء الوظيفي لدى جميع العاملين فيما تمكنهم من المقدرة على استخدام برنامج حكيم بشكل سليم.

(4) سنوات الخبرة:

الجدول رقم (12) وصف أفراد العينة حسب بعد عدد سنوات الخبرة

البعد	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	48	15.5%
	5 إلى أقل من 10 سنوات	186	60%
	10 إلى أقل من 15 سنة	52	16.7%
	15 سنة فأكثر	24	7.8%
	المجموع	310	100%

يشير الجدول (12) إلى أن فئة (5 إلى أقل من 10 سنوات) تمثل النسبة الأكبر بين أفراد العينة حيث بلغت نسبتها (60%) من عينة الدراسة، تليها فئة (10 إلى أقل من 15 سنة) ونسبتها (16.7%) وكانت نسبة فئة (15 سنة فأكثر) النسبة الصغرى حيث بلغت (7.8%) وتتناسب الخبرة العملية مع متوسط أعمار أفراد عينة الدراسة، وهذا يشير إلى وجود أداء وظيفي عالي عند العاملين المعنيين بالدراسة في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية عينة الدراسة، وهذا يشير إلى وجود أداء وظيفي عالي عند العاملين المعنيين بالدراسة في المستشفيات عينة الدراسة ناتج عن تعيينات ديوان الخدمة المدنية للوظائف الحكومية بعد اكتسابهم الخبرات من العمل في المستشفيات الخاصة، وعلى المستشفيات الحكومية العمل على زيادة ورش التدريب الإلكتروني لزيادة نسبة الأداء الوظيفي عند العاملين فيها.

(5) المستوي الوظيفي:

الجدول رقم (13) وصف أفراد العينة حسب بعد المستوي الوظيفي:

البعد	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المستوي الوظيفي	طبيب	64	17.7%
	صيدلي	44	11.3%
	ممرض	106	28.7%
	فني حاسوب	16	0.05%
	مهن أخرى	128	37.1%
	المجموع	310	100%

يشير الجدول (13) إلى أن ما نسبته (17.7%) من العينة يعملون بالمهن الأخرى والمتمثلة بمهنة (فني الأشعة، فني المختبرات، فني تخدير، مدخلي سجلات المراجعين، المهن الإدارية) بنسبة بلغ مجموعة (37.1%) من العينة وتليها مهنة ممرض وكانت نسبتها (28.7%) وتلك المهنتين هم الأكثر تجاوباً مع الدراسة لأهمية استخدامهم للبرامج وإدخال معلومات المراجعين على سجلاتهم الإلكترونية، حيث بلغت نسبة الصيادلة (3.11%)

3.4 تحليل أسئلة الدراسة:

فيما يلي عرض أبرز نتائج الإحصاء الوصفي لفقرات ومتغيرات الدراسة:

➤ أولاً: المتغير المستقل التدريب الإلكتروني:

لمقارنة أبعاد المتغير المستقل تم إعداد الجدول التالي:

الجدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد متغير

التدريب الإلكتروني

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
1	تخطيط التدريب الإلكتروني	4.04	.382	1	مرتفعة
2	تصميم التدريب الإلكتروني	3.89	.481	3	مرتفعة
3	تقييم التدريب الإلكتروني	3.90	.432	2	مرتفعة
4	تنفيذ التدريب الإلكتروني	3.77	.595	4	مرتفعة
	التدريب الإلكتروني	3.89	.381	---	مرتفعة

يشير الجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي لأبعاد التدريب الإلكتروني كان (3.89)، وبدرجة

موافقة مرتفعة، وقد جاء بعد (تخطيط التدريب الإلكتروني) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.04)

وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي حين حل البعد (تنفيذ التدريب الإلكتروني) في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي

(3.77)، وبدرجة موافقة مما يدل على اهتمام أفراد العينة بتطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني في القطاع

الصحي بالمملكة العربية السعودية عينة الدراسة.

وتمثل تحليل أبعاد المتغير المستقل كما يلي:

● تخطيط التدريب الإلكتروني:

الجدول رقم (15) المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لفقرات بعد تخطيط

التدريب الإلكتروني

#	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
1	يحظى مستخدمو التدريب الإلكتروني من قبل مدربين متخصصين	3.96	.725	5	مرتفعة
2	تشجيع إدارة المستشفى على عملية التدريب الإلكتروني ضمن الخطط الموضوعية لعملية التدريب	4.24	.502	1	مرتفعة
3	تسعى إدارة المستشفى على تخطيط لعملياتها إلكترونياً ولفئاتها المختلفة	4.14	.561	2	مرتفعة
4	تحرص إدارة المستشفى على ربط الاحتياجات التدريبية كمتطلبات مع أهدافها التدريبية	4.03	.759	3	مرتفعة
5	تقوم إدارة المستشفى بإشراك المتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية	3.88	.689	6	مرتفعة
6	تحرص إدارة المستشفى على التركيز في التدريب الإلكتروني نظرياً وعلمياً	3.98	.77	4	مرتفعة
	تخطيط التدريب الإلكتروني	4.04	---	---	مرتفعة

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام للمقياس والبالغ (4.04) يعكس مستوى موافقة مرتفعة

نحو البعد أعلاه، كما نلاحظ أن الفقرة (تشجع إدارة المستشفى على عملية التدريب الإلكتروني ضمن

الخطط الموضوعية لعملية التدريب) تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي يبلغ (4.24)، وتليها الفقرة (تسعي إدارة المستشفى على تخطيط لعملياتها إلكترونياً ولفئاتها المختلفة) المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.14)، أما الفقرة (تقوم إدارة المستشفى باشتراك المتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية) فقد احتلت المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (3.88)، ومن هنا يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى مرتفع من الموافقة على البعد أعلاه.

📌 تصميم التدريب الإلكتروني:

الجدول رقم (16) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة الدراسة لبعد تصميم

التدريب الإلكتروني

#	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
7	تقوم إدارة المستشفى بشكل مستمر بالبحث عن أحداث وسائل الاتصالات لتسهيل عملية التدريب الإلكتروني	3.46	1.057	6	مرتفعة
8	تركز إدارة المستشفى على تصميم الخطة بشكل يتوافق مع الإمكانيات المتوفرة لدى وزارة الصحة لعملية التدريب الإلكتروني	3.83	.795	5	مرتفعة
9	تحرص إدارة المستشفى على استخدام التكنولوجيا ذات العلاقة كبنية تحتية للتدريب الإلكتروني	3.98	.521	4	مرتفعة
10	تحرص إدارة المستشفى على توفر دائرة لإدارة شؤون التدريب والتعليم الإلكتروني من ذوي الخبرة	4.04	.751	1	مرتفعة

11	تقوم إدارة المستشفى بتوفير مجموعة من العاملين في المستشفيات بتدريب زملائهم أثناء العمل	4.01	.726	2	مرتفعة
12	تحرص إدارة المستشفى على طرح خطة لعملية التدريب الإلكترونية للتنفيذ والتأكد من جودة المادة التعليمية	4.00	.558	3	مرتفعة
	تصميم التدريب الإلكتروني	3.89	---	---	مرتفعة

يشير الجدول أعلاه إلى المتوسط العام للمقياس والبالغ (3.89) يعكس مستوى موافقة مرتفعة نحو البعد أعلاه كما نلاحظ أن فقرة (تحرص إدارة المستشفى على توفر دائرة لإدارة شؤون التدريب والتعليم الإلكتروني من ذوي الخبرة) تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (4.04) وتليها الفقرة (تقوم إدارة المستشفى بشكل مستمر بالبحث عن أحداث وسائل الاتصالات لتسهيل عملية التدريب الإلكتروني) فقد احتلت المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (3.46) ومن هنا يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى مرتفع من الموافقة على البعد أعلاه

⦿ تنفيذ التدريب الإلكتروني:

الجدول رقم (17) المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لبعد

تنفيذ التدريب الإلكتروني

#	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة النسبية	الأهمية النسبية
13	تحرص إدارة المستشفى على تنفيذ عملية التدريب الإلكتروني وفق الخطط الموضوعية	3.81	.666	8	مرتفعة

مرتفعة	4	.652	3.95	تحرص إدارة المستشفى على تفعيل الرقابة لضمان الاستدامة والتطوير	14
مرتفعة	10	.844	3.77	تحرص إدارة المستشفى على توفير مختبرات مجهزة لعملية الإلكتروني	15
مرتفعة	6	.722	3.89	تحرص غدارة المستشفى على توفر الأجهزة ولشبكات الأزمة للتدريب الإلكتروني	16
مرتفعة	2	.738	3.99	تقوم إدارة المستشفى بتجهيز القاعات والمختبرات بالمستشفيات لإمكانية التدريب الإلكتروني	17
مرتفعة	7	.844	3.84	تقوم غدارة المستشفى بتكليف الخبراء والمدرين بمهام تعليمية خارج القاعات التدريبية	18
مرتفعة	3	.667	3.99	تحرص ادراه المستشفى على استمر عملية التدريب الإلكتروني للعاملين في المستشفى أثناء عملية التنفيذ	19
مرتفعة	5	.884	3.91	تقوم غدارة المستشفى بعقد ورشة تدريبية باستمرار على ما يتم تحديثه	20
مرتفعة	1	.775	4.01	تحرص إدارة المستشفى على البحث المستمر عن الجديد والأفضل في مجال التدريب الإلكتروني	21
مرتفعة	9	.743	3.80	تقوم إدارة المستشفى بعملية الاختبار للتدريب الإلكتروني في المستشفيات وفق معايير الجودة بشكل مستمر	22
مرتفعة	---	---	3.90	تنفيذ التدريب الإلكتروني	

يشير الجدول ألاه إلى أن المتوسط العام للمقياس والبالغ (3.90) يعكس مستوى موافقة مرتفعة

نحو البعد أعلاه كما نلاحظ أن فقرة (تحرص إدارة المستشفى على البحث المستمر الجديد والأفضل في

مجال التدريب الإلكتروني) تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (4.01) وتليها الفقرة (تقوم إدارة المستشفى بتجهيز القاعات والمختبرات بالمستشفيات لإمكانية التدريب الإلكتروني) المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.99)، أما الفقرة (تحرص إدارة المستشفى على توفير مختبرات مجهزة لعملية التدريب الإلكتروني على برنامج حكيم) فقد احتلت المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (3.77) ومن هنا يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى مرتفع من الموافقة على البعد أعلاه.

📊 تقييم التدريب الإلكتروني:

الجدول رقم (18) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة الدراسة لبعد تقييم

التدريب الإلكتروني

#	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
23	تعتمد إدارة المستشفى عملية التقييم المستمر لعملية التدريب الإلكتروني	4.03	.567	1	مرتفعة
24	تقوم إدارة المستشفى بتقييم العاملين وفق أسس التقييم المعتمدة لدى وزارة الصحة الأردنية	3.81	.972	3	مرتفعة
25	تحرص إدارة المستشفى على عملية التقييم الإلكتروني من خلال أسئلة يجيب عنها المتدرب إلكترونياً	3.58	1.080	7	متوسطة
26	تحرص إدارة المستشفى على وضع علامات للقاءات الإلكترونية كجزء من العلامات الكلية التي تحتوي على علامات الاختبارات الإلكترونية	3.64	.948	5	متوسطة

27	تحرص إدارة المستشفى على تقييم العاملين بشكل دوري في المستشفيات	3.97	.809	2	مرتفعة
28	تقوم إدارة المستشفى باستقصاء آراء العاملين في المستشفيات الحكومية حول عملية التدريب الإلكتروني	3.63	.895	6	متوسطة
29	تقوم إدارة المستشفى بمنح العاملين المتدربين بالنهاية على شهادة دوره متعلقة بالتدريب الإلكتروني	3.75	.888	4	مرتفعة
	تقييم التدريب الإلكتروني	3.77	-----	-----	مرتفعة

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام للمقياس والبالغ (3.77) يعكس مستوى موافقة مرتفعة نحو البعد أعلاه كما نلاحظ أن فقرة (تعتمد إدارة المستشفى عملية التقييم المستمر لعملية التدريب الإلكتروني) تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (4.03) وتليها الفقرة (تحرص إدارة المستشفى على تقييم العاملين بشكل دوري في المستشفيات) المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.97) أما الفقرة (تحرص إدارة المستشفى على عملية التقييم الإلكتروني من خلال أسئلة يجيب عنها المتدرب إلكترونياً) فقد احتلت المرتبة الأخيرة بدرجة موافقه متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.58) ومن هنا يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى مرتفع من الموافقة على البعد أعلاه.

➤ ثانياً: المتغير التابع الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (19) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات

المتغير التابع الأداء الوظيفي

#	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
30	تحرص إدارة المستشفى على أن يكون التدريب الإلكتروني سبب لتطوير مهاراتي أثناء العمل	3.89	.640	8	مرتفعة
31	تساعدني المهارات المكتسبة من التدريب الإلكتروني على ابتكار أساليب حديثة لأداء وظيفتي	3.59	.983	12	متوسطة
32	تسهم معرفتي في التدريب الإلكتروني من زيادة أداء عملي	4.17	.648	1	مرتفعة
33	تحرص غدارة المستشفى على أن تحصل على التدريب الإلكتروني المناسب للتصرف بكفاءة في حالة الطوارئ	4.12	.677	3	مرتفعة
34	يعمل العاملون بكل إمكانياتهم لإنجاز العمل بالشكل المطلوب	4.16	.660	2	مرتفعة
35	يحظى العاملون بتقدير رؤسائهم عندما يحققون مستوى عالي من الأداء المطلوب في العمل	3.75	.769	9	مرتفعة
36	تحرص إدارة المستشفى على أن يخضع العاملون في المستشفى لمقاييس تقويم أداء دقيقة	3.56	1.055	13	متوسطة

متوسطة	14	1.118	3.31	تقوم إدارة المستشفى بتوزيع العمل بعدالة بين العاملين في المستشفى التي أعمل بها	37
متوسطة	15	1.173	3.17	تحرص إدارة المستشفى على منحي حوافز تشجيعية مناسبة للعمل الموكل لي	38
متوسطة	11	.851	3.62	تقوم إدارة المستشفى في تنمية قدراتي لأداء العمل بشكل جيد	39
مرتفعة	5	.620	3.93	تحرص إدارة المستشفى على أن يقوم العاملين في المستشفى بتأدية المهام والواجبات الإلكترونية بكفاءة وفاعلية	40
مرتفعة	4	.716	4.06	تركيز أدراه المستشفى في التدريب الإلكتروني لزيادة دقة الأعمال المنجز ومن مستوي جودة الخدمات المقدمة للعملاء	41
مرتفعة	7	.749	3.90	تحرص إدارة المستشفى على أن يوفر التدريب الإلكتروني بدائل وأساليب جديدة تساعد على تجنب المعوقات	42
مرتفعة	10	.993	3.68	تحرص إدارة المستشفى على جعل العمل أكثر سهولة وأن تقلل من الأخطاء المرتكبة باستخدام التدريب الإلكتروني	43
مرتفعة	6	.657	3.92	تركيز أدارة المستشفى على التدريب الإلكتروني لتحقيق المقاصد الوظيفية للأداء الوظيفي	44
مرتفعة	-----	-----	3.79	الأداء الوظيفي	

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام لمقياس الأداء الوظيفي والبالغ (3.79) يعكس مستوى

موافقة مرتفعة نحو البعد أعلاه كما نلاحظ أن فقرة (تسهم معرفتي في التدريب الإلكتروني من زيادة أداء

عملي) تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة موافقه مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (4.17) وتليها الفقرة (يعمل العاملون بكل امكانياتهم لإنجاز العمل بالشكل المطلوب) المرتبة الثانية بدرجة موافقه وبمتوسط حسابي بلغ (4.16) أما الفقرة (تحرص إدارة المستشفى على منحى حوافز تشجيعية مناسبة للعمل الموكل لي) فقد احتلت المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقه متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.17) ومن هنا يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى متوسط من الموافقة على البعد أعلاه.

4.4 اختبار فرضيات الدراسة:

فيما يلي عرض لأبرز نتائج اختبار الفرضيات

✍ الفرضية الرئيسية الأولى: Ho1

Ho1: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الإلكتروني بأبعاده (تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب الإلكتروني، تنفيذ التدريب الإلكتروني، تقييم التدريب الإلكتروني) في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية عينة الدراسة.

لقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية أعلاه، حيث تبين ما يلي:

الجدول رقم (20) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

ملخص النموذج						تحليل التباين					جدول المعاملات				
المتغير	R	R2	F	Sig	البيان	β	B	SE	T	Sig	المتغير	التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	
الأداء الوظيفي	.674	.455	36.663	.000	الثابت	---	.336	.288	1.166	.245					
					تخطيط التدريب الإلكتروني	.401	.455	.070	6.531	.000					

تصميم					
التدريب الإلكتروني	.149	.134	.072	1.848	.066
تنفيذ					
التدريب الإلكتروني	.254	.255	.087	2.940	.004
تقييم					
التدريب الإلكتروني	.037	.027	.054	.499	.618

* يكون التأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يشير الجدول رقم (20) إلى أن قيمة F المحسوبة البالغة (36.663) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 كما بلغت قوة العلاقة عند معامل الارتباط (67.4) وهي علاقة ارتباط عالية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بناء على جدول (20) مدي قوة الارتباط (Zikmund) كما أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (45.5) من المتغير الحاصل في المتغير التابع (54.4) من المتغير للعوامل الأخرى.

كما يشير جدول المعاملات الانحدار إلى الأبعاد كما يلي:

بما يتعلق ببعد تخطيط التدريب الإلكتروني بلغت قيمة $\beta = 0.401$ وبخطأ معياري = 0.070 وبلغت قيمة T المحسوبة 6.531 وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى 0.00 فيما يتعلق ببعد تصميم التدريب الإلكتروني بلغت قيمة $\beta = 149$ وبخطأ معياري = 0.072 وبلغت قيمة T المحسوبة 1.848% وهي دالة إحصائية تؤكد عدم معنوية الانحدار عند مستوى 0.066.

وفيما يتعلق ببعد تنفيذ التدريب الإلكتروني بلغت قيمة $\beta = 0.245$ وبخطأ معياري = 0.087 وبلغت قيمة T المحسوبة 2.940 وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى 0.04 وفيما

يتعلق ببعد تقيم التدريب الإلكتروني بلغت قيمة $\beta = 0.037$ وبخطأ معياري = 0.054 وبلغت قيمة T

المحسوبة 0.499 وهي دالة تؤكد عدم معنوية الانحدار عند مستوى 0.618

وبناء على نتيجة الاختبار، نرفض الفرضية العديمة الرئيسية الأولى ونقبل الفرضية البديلة

التي تنص على:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الإلكتروني بأبعاده

(تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب الإلكتروني، تنفيذ التدريب الإلكتروني، تقيم التدريب

الإلكتروني) في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية".

وتنبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضية الفرعية، ولقد تم استخدام تحليل الانحدارات البسيطة

التالية:

HO1.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتخطيط التدريب

الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

الجدول رقم (21) نتائج اختبار الفرضية HO1.1

ملخص النموذج			تحليل التباين				جدول المعاملات			
المتغير	R	R2	F	Sig	البيان	β	B	SE	T	Sig
التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة	F						T
الأداء الوظيفي	.569	.324	85.714	.000	تخطيط التدريب الإلكتروني	.569	.646	.070	9.258	.000

* يكون التأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يشير الجدول رقم (21) إلى أن قيمة F المحسوبة البالغة (36.663) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، كما بلغت قوة العلاقة عند معامل الارتباط (67.4) وهي علاقة ارتباط عالية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بناء على جدول رقم (21) مدي قوة الارتباط (Zikmund) كما أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (0.324) من المتغير الحاصل في المتغير التابع و(0.676) من المتغير يعود للعوامل الأخرى.

كما يشير جدول المعاملات الانحدار إلى أن تحليل المتغير التابع "الأداء الوظيفي" بلغت قيمته $\beta = 0.569$ وبخطأ معياري = 0.070، وبلغت قيمة T المحسوبة = 9.258 وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى 0.00

وبناء على نتيجة الاختبار، نرفض الفرضية العدمية الرئيسة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على HO1.1: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية".

HO1.2: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية".

الجدول رقم (22) نتائج اختبار الفرضية HO1.2

ملخص النموذج		تحليل التباين		جدول المعاملات				المتغير التابع	
R	R ²	F	Sig F	البيان	β	B	SE	T	Sig T
معامل الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة							
.493	.243	57.379	.000	تخطيط التدريب الإلكتروني	.493	.444	.059	7.575	.000

* يكون التأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يشير الجدول رقم (22) إلى أن قيمة F المحسوبة البالغة (57.379) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 كما بلغت قوة العلاقة (0.493) وهي علاقة ارتباط متوسط ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بناء على جدول رقم (10.4) مدي قوة الارتباط (Zikmund) كما أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (0.243) من المتغير الحاصل في المتغير التابع و(0.757%) من المتغير يعود للعوامل الأخرى.

كما يشير الجدول المعاملات إلى أن تحليل المتغير التابع "الأداء الوظيفي" بلغت قيمة $\beta = 0.493$ وبخطأ معياري $= 0.059$ وبلغت T المحسوبة $= 7.575$ وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى 0.00.

وبناء على نتيجة الاختبار نرفض الفرضية العدمية الرئيسية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:
HO1.2: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية".

HO1.3: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتنفيذ التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية".

الجدول رقم (23) نتائج اختبار الفرضية HO1.3

ملخص النموذج		تحليل التباين				جدول المعاملات				
المتغير التابع	R	R2	F	Sig F	البيان	β	B	SE	T	Sig T
	معامل الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة							
الأداء الوظيفي	.543	.295	74.929	.000	تخطيط التدريب الإلكتروني	.453	.545	.063	8.656	.000

* يكون التأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يشير الجدول رقم (23) إلى أن قيمة F المحسوبة البالغة (74.929) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 كما بلغت قوة العلاقة (0.543) وهي علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بناء على جدول رقم (10.4) مدي قوة الارتباط (Zikmund) كما أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (0.295) من المتغير الحاصل في المتغير التابع و(0.705) من المتغير يعود للعوامل الأخرى.

كما يشير جدول المعاملات إلى أن تحليل المتغير التابع "الأداء الوظيفي" بغت قيمت $\beta = 0.543$ وبخطأ معياري = 0.063 وبلغت قيمة T المحسوبة = 8.656 وهي دالة إحصائية تؤكد معنويه الانحدار عند مستوى 0.00

وبناء على نتيجة الاختبار نرفض الفرضية العدمية الرئيسية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

HO1.3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتنفيذ التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية".

HO1.4: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية".

الجدول رقم (24) نتائج اختبار الفرضية HO1.4

ملخص النموذج										المتغير التابع
تحليل التباين					جدول المعاملات					
R	R2	F	Sig F	البيان	β	B	SE	T	Sig T	
معامل الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة								
.408	.167	35.775	.000	تخطيط التدريب الإلكتروني	.408	.297	.050	5.981	.000	الأداء الوظيفي

* يكون التأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يشير الجدول رقم (24) إلى أن قيمة F المحسوبة البالغة (35.775) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 كما بلغت قوة العلاقة (0.408) وهي علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بناء على جدول رقم (10.4) مدي قوة الارتباط (Zikmund) كما أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (0.167) من المتغير الحاصل في المتغير التابع و (0.833) من المتغير يعود للعوامل الأخرى.

كما يشير جدول المعاملات الانحدار إلى أن تحليل المتغير التابع "الأداء الوظيفي" بلغت قيمة $\beta = 0.408$ وبخطأ معياري $= 0.05$ وبلغت قيمة T المحسوبة $= 5.981$ وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى 0.00

وبناء على نتيجة الاختبار نرفض الفرضية العديمة الرئيسية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على "HO1.4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية".

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

بناء على تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة وانسجاما مع فرضيات وأسئلة الدراسة توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، وبناء عليه قدم الباحث في الدراسة المجرية عدة توصيات. الأخرى.

1.5 نتائج الدراسة:

تعبّر هذه النتائج عن إجابات الدراسة وعن نتيجة فحص مدي صحة فرضياتها من خلال ما تم التوصل إليه من تحليل البيانات، فقد توصلت الدراسة ما يلي:

تبين من نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الإلكتروني بأبعاده (تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب الإلكتروني، تنفيذ التدريب الإلكتروني، تقييم التدريب الإلكتروني) في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية كما تم التوصل إلى نتائج اختبار الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد أثر ذو إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد أثر ذو إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتنفيذ التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد أثر ذو إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتقييم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

- كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمتدرب والمتمثلة في إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك إتقان استخدام الأنترنت في البحث عن المعلومات في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". عينة الدراسة.
- كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية والمتمثلة في توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة وكذلك توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة بشكل كامل لتطبيق التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى توافر اتصال سريع بشبكة الأنترنت وكذلك وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني وتوافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية عينة الدراسة.
- كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني المادية والمتمثلة في ضعف أجهزة الحاسوب للتدريب الإلكتروني وكذلك ضعف الحوافز المادية والتشجيعية للمدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني وكذلك ارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة والبرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". عينة الدراسة.
- كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على مزايا التدريب الإلكتروني الفنية والمتمثلة في وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني ووجود المختصين في إنتاج وتصميم البرمجيات التدريبية وكذلك وجود دعم فني للبرمجيات والأجهزة وشبكات الاتصال المستخدمة في التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". عينة الدراسة.

2.5 مناقشة النتائج:

بما يلي أبرز الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث:

- (1) في ضوء نتائج الفرضية الرئيسية الأولى يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الإلكتروني بأبعاده (تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب

الإلكتروني في الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية الأردنية، حيث تبين من خلال نتائج الدراسة أن التدريب الإلكتروني بشكل فعال سوف يساهم في أداء وظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". للوقوف على حجم المشكلة وأسبابها التي أدت إلى بروز المشكلة، ووصولاً إلى سبل معالجتها.

(2) في ضوء نتائج الفرضية الفرعية الأولى يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية"، وتعتبر هذه النتيجة منطقة كون التخطيط للتدريب الإلكتروني بشكل مرتفع سوف ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي كونها سوف تساهم في التخطيط المناسب لعملية التدريب الإلكتروني.

(3) في ضوء نتائج الفرضية الفرعية الثانية يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". وتؤكد هذه النتيجة على أهمية التصميم للتدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي.

وغيرها من الدراسات التي تم استعراضها سابقاً.

(4) في ضوء نتائج الفرضية الثالثة لنا وجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتنفيذ التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". وقد يعزى ذلك إلى أن التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". بشكل مرتفع والتي أثبتت تأثيرها في الأداء الوظيفي سوف تساهم في تنفيذ التدريب الإلكتروني لدى العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". عينة الدراسة.

(5) في ضوء نتائج الفرضية الفرعية الرابعة يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تقييم التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". يشكل نسبه مرتفعة والتي أثبتت تأثيرها في الأداء الوظيفي وسوف تساهم في

تقييم التدريب الإلكتروني لدى العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية"،
وتتفق نتائج هذه الفرضية مع بعض الدراسات التي تم استعراضها سابقاً.

3.5 توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- [1] زيادة الاهتمام بالتخطيط لعملية التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية بما يتضمن تحسين أداء العاملين بأقل وقت ممكن.
- [2] جعل التدريب الإلكتروني ضمن الخطة الاستراتيجية للقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية وإعطائه الأهمية والأولوية بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية المتسارعة.
- [3] توفير قاعات التدريب الإلكتروني بشكل دائم بدل من إلغاء القاعة بعد الانتهاء من عملية التدريب على البرنامج لمتابعة التطورات التي تحدث على البرنامج باستمرار، وبالاحتياجات اللازمة لتنفيذ عملية التدريب الإلكتروني بحيث شمل الأجهزة الحديثة والمطورة بتصميم احترافي مميز بحيث تنقل المدرب والمتدرب لعالم فضائي افتراضي في التدريب الإلكتروني مما يدفع المتدرب للحضور كونها بيئة مناسبة وجذابة لعملية التدريب داخل المستشفى.
- [4] زيادة المخصصات المالية لتطوير عملية التدريب الإلكتروني وذلك وفق استراتيجية مالية يتم من خلالها تطور عملية التدريب الإلكترونية والرقمي بها لضمان أداء وظيفي فعال في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية تبني رؤية بعيدة المدى تضمن استمرارية برنامج التدريب الإلكتروني وتطوره ليشمل جميع اللقاءات وورش العمل والدورات التدريبية الإلكترونية للعاملين أثناء الخدمة داخل المستشفيات .
- [5] إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني لمعرفة أية عيوب وللمقدرة على معالجتها بشكل مستمر من خلال التوصيات المقترحة من قبل الباحثين.

Abstract

This study aimed to examine the impact of e-training along its dimensions (e-training planning, e-training design, e-training implementation, and e-training evaluation) on job performance in the healthcare sector in the Kingdom of Saudi Arabia. A simple random sample of 358 employees was used for the study. The study adopted a descriptive-analytical approach and utilized a questionnaire for data collection, with data analysis conducted using the statistical program SPSS.

The study found a statistically significant impact of e-training on job performance in the healthcare sector in the Kingdom of Saudi Arabia. The results suggest the need to increase e-training in hospitals in Saudi Arabia, which affects the performance of employees. Additionally, the study recommended incorporating e-training into the strategic plan of hospitals in Saudi Arabia, giving it importance and priority in line with rapid technological advancements. Furthermore, increasing financial allocations to develop the e-training process was advised. This involves implementing a strategic financial plan to enhance and elevate the e-training process, ensuring effective job performance in hospitals.

The study also recommended adopting a long-term vision to guarantee the continuity and development of the e-training program. This vision should encompass all meetings, workshops, and online training courses for employees during their service within government hospitals.

Keywords: E-training, Job performance, Healthcare sector.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أسعيد، حدة، عطية، العربي، و رجم، 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.
- أبو عساف، مؤيد موسى ، والمرعي هيثم عبد الله (2019) التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة، عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- الأميري، وليد محمد (2019) تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين، عمان: مجموعة الياروزي العلمية للنشر والتوزيع.
- بن عمار، بلقاسم و بن عياد بلال، (2020) . أثر التدريب على أداء الموارد البشرية دراسة حالة: المؤسسة العمومية اتصال الجزائر ،رساله ماجستير غير منشورة ، جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم ، الجزائر .
- البشير، محمد معاوية عبد الباقي، و أبو 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 ، 25.1 -
- بواوي، مبروكة، شبعات، 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.
- ثابت، وائل محمد (2020) ، أثر استراتيجية التطوير التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي بمنظمات العمل الأهلي الفلسطيني العاملة في قطاع غزة، مجلة جامعة الازهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية ، 22 (2)، 63-122

- الحربي، ابتسام ربيع، و عمر، 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.
- حسن شوقي محمد (2009) التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني، 4، 10-11.
- الزبادين، صخر جبرائيل صالح، و القطاونة، أيمن سليمان زامل. (2021). أثر التدريب الإلكتروني على تنمية مهارات العاملين في المصارف الأردنية في محافظة الكرك (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- الزنبقي، حنان سليمان (2011) التدريب الإلكتروني، ط1، عمان، الأردن، دار المسيرة.
- 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.
- الطعاني، حسن أحمد (2007). التدريب مفهومه وفعالياته، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الظفيري، حامد عبدالله (2016)، مدى استخدام معلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت لأساليب التقويم البديل من وجهة نظرهم، كلية التربية، جامعة الكويت.
- 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 على، و الشرفا، 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، و الزعبي، 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.
- عبد المالك فريتيح ، (2021) ، أثر التدوير الوظيفي على فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة العمومية دراسة حالة إدارة بلدية المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر .
- عبدالله، معتر والقرني، علي (2022) ، نموذج مقترح لأثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لهم: دراسة تطبيقية على موظفي مؤسسة البريد السعودي في الرياض، قطاع الخدمات المساندة، المجلة العربية للإدارة ، 2 (42)، 271-292.
- العتيبي، ضرار عبد الحميد (2014)، أثر استراتيجيات التدريب على أداء الموظفين بمصرف الراجحي، أهما، بحث في جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- فهمي، رحاب فواز، الريدي، أشرف رجب، و راغب، أمل رجاء سيف. (2022). أثر التدريب الإلكتروني التشاركي في إكساب مهارات التعامل مع الحائط الرقمي لدى معلمي المرحلة الإعدادية. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، ع42 ، 831 - 861.
- 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.
- الفلاسي، هدى محمد (2018) نظام إدارة الأداء الذاتي، أطلس للنشر والإنتاج الإعلامي.
- 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.
- الموسوي، علي شرف (2010). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعلم في دول الخليج العربي، ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، قسم تقنيات التعليم .

- محمد، مصطفى، (2018)، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، عمان: دار أبين النفيس.
- المحمدي، سعد علي (2019)، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية ومنهجية متكاملة، عمان: دار اليازوري العلمية.
- الملكاوي، أديب خلف (2020)، إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات وأثرها على أداء العاملين، عمان: دار الخليج.
- الهياجنة، جمال عبد الرحمن (2010). متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني، ورقة عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Abshir, K, (2018), The Impact of Islamic Work Ethics on job Performance. A Study of University Utara Malaysia Administrative Staffs, Bayern - Germany: GRIN Verlag. Bayern - Germany: GRIN Verlag.
- Bello, Z. (2019). Technical Resources in E-training Acceptance. Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, 5(1), 201-212.
- Evans, Emmanuel, (2021), Job Rotation as training and development, University of Lagos.file:///C:/Users/User/Downloads/JOB_ROTATION_AS_TRAINING AND DEVELOPMENT
- 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 employees 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.
- Mandy, W, (2021), The Process of an Employee Performance Appraisal: Its aims, Functions and methods, Bayern - Germany: GRIN Verlag.management, (07)8, pp: 1332-1370.
- Siddiqui, Danish Ahmed & Mehak Nimra, (2021), Ethics Institutionalization and Employees Performance in Pakistan: The Role of Work-Life Quality, London: UNICORN Publishing Group. *gement review*, 23(201), 43-32.
- Surucu, L., Maslakci, A. and Sesen, H, (2022), Transformational, Job performance, Self-efficacy, and leader support: Testing a moderated mediation model, United Kingdom: Emerald Publishing Limited.
- Yumi T DiAngi, Lindsay A Stevens, Bonnie Halpern Felsher, 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.

Mid Ocean University

College of Management

Master of Public Administration



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

Graduation Project

Prepared by:

Abdullah Abdulaziz Al-Tamimi 222000503

atamimi1406h@gmail.com

Mohammad Ahmad Al-Ageeli 222001489

m.alageeli@yahoo.com

Suliman Abdulaziz Al-Jarboa 222000557

suliman.aziz.aljarboa@gmail.com

Supervised by:

Dr. Walid Abdeljawad Suleiman Sadeq

Dr. Al-Faisal Abdulhamid Mohammed Hassan

1445AH / 2023 AD