

أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

إعداد الطالب:

إشراف:

العام الدراسي:

2026

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في دعمي وتشجيعي، وإلى من كانوا سندًا لي في مسيرتي العلمية والعملية...
إلى والديّ الكريمين، تقديرًا لعطاءهما المتواصل، ودعواتهما الصادقة، وتشجيعهما الذي كان دافعًا لي لمواصلة
مسيرتي وتحقيق أهدائي.

إلى أسرتي الكريمة، لما قدموه لي من دعم ومساندة وصبر طوال فترة إعداد هذه الدراسة.
إلى أساتذتي الأفاضل، الذين كان لعلمهم وتوجيهاتهم أثرٌ كبير في إثراء مسيرتي العلمية.
وإلى كل من ساهم بكلمة طيبة، أو نصيحة، أو دعم، أو تشجيع في إنجاز هذه الدراسة...
أهدي هذا العمل المتواضع، راجيةً من الله أن يجعله علمًا نافعًا وعملاً مباركًا.

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.
أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الله سبحانه وتعالى، الذي وفقني وأعانني على إتمام هذه الدراسة، ويسّر لي سبل إنجازها.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى جامعتي وأساتذتي الكرام، لما قدموه من علم وتوجيه وإرشاد كان له بالغ الأثر في إنجاز هذه الدراسة وإخراجها بالصورة المرجوة.

وأتوجه بخالص التقدير إلى المشرف الأكاديمي على هذه الدراسة، لما قدمه من توجيهات علمية وملاحظات قيّمة ومتابعة مستمرة أسهمت في تطوير محتوى الدراسة وتحسين منهجيتها.

كما أتقدم بالشكر إلى جميع العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض الذين شاركوا في الدراسة، وتعاونوا في الإجابة عن الاستبانة، وكان لمشاركتهم دور أساسي في جمع البيانات والوصول إلى نتائج الدراسة.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى أسرتي الكريمة، لما أحاطوني به من دعم وتشجيع وصبر خلال مراحل إعداد هذه الدراسة.

وأخيرًا، أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من قدم لي المساعدة أو المشورة أو الدعم، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وأسهم في إتمام هذا العمل.

فجزى الله الجميع خير الجزاء، وبارك في جهودهم وعطائهم.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، وذلك من خلال دراسة أثر التدريب الإلكتروني على ثلاثة أبعاد رئيسية لكفاءة الأداء الوظيفي، تمثلت في جودة الأداء الوظيفي، وسرعة إنجاز المهام الوظيفية، والالتزام بالمهام والمسؤوليات الوظيفية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وُزعت على عينة عشوائية مكونة من (360) مفردة من العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

وأظهرت النتائج أن مستوى التدريب الإلكتروني لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة موافقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.16)، كما أظهرت النتائج أن مستوى جودة الأداء الوظيفي جاء بدرجة موافقة بشدة بمتوسط حسابي بلغ (4.23)، في حين بلغ متوسط سرعة إنجاز المهام الوظيفية (4.21)، وبلغ متوسط الالتزام بالمهام والمسؤوليات الوظيفية (4.31). كما كشفت نتائج اختبار الفرضيات عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2=0.491$)، وعلى سرعة إنجاز المهام الوظيفية، حيث بلغ ($R^2=0.454$)، وعلى الالتزام بالمهام الوظيفية، حيث بلغ ($R^2=0.394$). كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي بصورة عامة، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.735$)، ومعامل التحديد ($R^2=0.540$)، عند مستوى دلالة (0.001).

وبناءً على النتائج، أوصت الدراسة بالتوسع في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني وتطوير محتواها بما يتناسب مع الاحتياجات الوظيفية للعاملين، وتحديث البرامج التدريبية بصورة مستمرة، وتنويع أساليب التدريب الإلكتروني، وتعزيز التغذية الراجعة، وربط نتائج التدريب بتقييم الأداء الوظيفي، إلى جانب تطوير البنية التحتية التقنية الداعمة للتدريب الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، كفاءة الأداء الوظيفي، جودة الأداء الوظيفي، سرعة إنجاز المهام، الالتزام الوظيفي، مستشفى وزارة الدفاع، الرياض.

Abstract

This study aimed to investigate the **impact of e-training on job performance efficiency among employees at the Ministry of Defense Hospital in Riyadh**. The study examined the impact of e-training on three main dimensions of job performance efficiency: job performance quality, task completion speed, and commitment to job tasks and responsibilities. A descriptive-analytical research approach was adopted in accordance with the nature and objectives of the study. Data were collected through a questionnaire administered to a random sample of 360 employees at the Ministry of Defense Hospital in Riyadh.

The findings revealed that the level of e-training among the study participants received an overall agreement, with a mean score of 4.16. The results also showed that the level of job performance quality received strong agreement, with a mean score of 4.23, while the mean score for task completion speed was 4.21, and the mean score for commitment to job tasks and responsibilities was 4.31. The hypothesis testing results demonstrated a statistically significant impact of e-training on job performance quality, with an R^2 value of 0.491, and on task completion speed, with an R^2 value of 0.454. Furthermore, e-training had a statistically significant impact on commitment to job tasks, with an R^2 value of 0.394. The overall results indicated a statistically significant impact of e-training on job performance efficiency, with a correlation coefficient of $R = 0.735$ and a coefficient of determination of $R^2 = 0.540$ at a significance level of 0.001.

Based on these findings, the study recommended expanding the implementation of e-training programs and continuously developing their content to meet employees' actual job needs. It also recommended diversifying e-training methods, strengthening feedback mechanisms, linking training outcomes with job performance evaluation, and improving the technological infrastructure supporting e-training within the hospital.

Keywords: E-Training, Job Performance Efficiency, Job Performance Quality, Task Completion Speed, Job Commitment, Ministry of Defense Hospital, Riyadh.

فهرس المحتويات

أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ج	الملخص
د	Abstract
1	الفصل الأول: المقدمة والإطار التمهيدي
1	المقدمة
4	مشكلة الدراسة
6	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة
9	تساؤلات الدراسة
10	فروض الدراسة
10	الدراسات السابقة
20	المنطلقات النظرية للدراسة
20	أولاً: نظرية رأس المال البشري
20	ثانياً: نظرية الموارد والقدرات
21	تطبيق النظريات في الدراسة الحالية
21	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات
21	أولاً: الإطار النظري
21	أولاً: التدريب الإلكتروني
28	ثانياً: الأداء الوظيفي
36	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وطرق البحث
36	أولاً: منهج الدراسة
37	ثانياً: مجتمع الدراسة
37	ثالثاً: عينة الدراسة

38	رابعاً: أداة الدراسة
38	الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية
38	الجزء الثاني: التدريب الإلكتروني
39	الجزء الثالث: كفاءة الأداء الوظيفي
39	خامساً: صدق أداة الدراسة
40	سادساً: ثبات أداة الدراسة
40	سابعاً: إجراءات تنفيذ الدراسة
41	ثامناً: أساليب التحليل الإحصائي
41	حدود الدراسة
43	الفصل الرابع: تحليل البيانات
43	أولاً: توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية والوظيفية
48	ثانياً: تحليل عبارات الاستبيان
48	أولاً: تحليل عبارات محور التدريب الإلكتروني
49	ثانياً: تحليل عبارات محور جودة الأداء الوظيفي
50	ثالثاً: تحليل عبارات محور سرعة إنجاز المهام الوظيفية
51	رابعاً: تحليل عبارات محور الالتزام والمسؤولية الوظيفية
52	خامساً: المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة
53	ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة
60	الخاتمة
60	نتائج الدراسة
61	توصيات الدراسة
62	المراجع
73	الملاحق

قائمة الجداول

43	الجدول 1 توزيع أفراد العينة وفق الجنس
44	الجدول 2 توزيع أفراد العينة وفق العمر
45	الجدول 3 توزيع أفراد العينة وفق المؤهل العلمي
46	الجدول 4 توزيع أفراد العينة وفق سنوات الخبرة
46	الجدول 5 توزيع أفراد العينة وفق المسعى الوظيفي
48	الجدول 6 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات التدريب الإلكتروني
49	الجدول 7 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات جودة الأداء الوظيفي
50	الجدول 8 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات سرعة إنجاز المهام الوظيفية
51	الجدول 9 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الالتزام والمسؤولية الوظيفية
52	الجدول 10 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة
53	الجدول 11 ملخص نموذج الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي
54	الجدول 12 تحليل التباين ANOVA لأثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي
54	الجدول 13 معاملات الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي
55	الجدول 14 ملخص نموذج الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية
55	الجدول 15 تحليل التباين ANOVA لأثر التدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية
55	الجدول 16 معاملات الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية
56	الجدول 17 ملخص نموذج الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية
56	الجدول 18 تحليل التباين ANOVA لأثر التدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية
58	الجدول 19 ملخص نموذج الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي
58	الجدول 20 تحليل التباين ANOVA لأثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي
58	الجدول 21 معاملات الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي
59	الجدول 22 ملخص نتائج اختبار الفرضيات

قائمة الأشكال

43	الشكل 1 توزيع أفراد العينة وفق الجنس
44	الشكل 2 توزيع أفراد العينة وفق العمر
45	الشكل 3 توزيع أفراد العينة وفق المؤهل العلمي
46	الشكل 4 توزيع أفراد العينة وفق سنوات الخبرة
47	الشكل 5 توزيع أفراد العينة وفق المسعى الوظيفي

الفصل الأول: المقدمة والإطار التمهيدي

المقدمة

يشهد قطاع الرعاية الصحية في السنوات الأخيرة تطورات متسارعة نتيجة التحول الرقمي والتقدم التكنولوجي، الأمر الذي انعكس على أساليب إدارة الموارد البشرية وتنمية قدرات العاملين داخل المؤسسات الصحية. وأصبح الاستثمار في العنصر البشري من خلال التدريب والتطوير المستمر أحد المتطلبات الأساسية لتحسين كفاءة المؤسسات ورفع قدرتها على مواكبة المتغيرات المتلاحقة في بيئة العمل. وفي هذا السياق، برز التدريب الإلكتروني بوصفه أحد الأساليب الحديثة التي تتيح للمؤسسات تقديم البرامج التدريبية بصورة أكثر مرونة، من خلال توظيف المنصات والتقنيات الرقمية في نقل المعارف والمهارات إلى العاملين، بما يساهم في تطوير قدراتهم وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي. وقد أكدت الدراسات أن التدريب الإلكتروني يمثل مدخلاً مهماً للتنمية المهنية، لما يوفره من فرص للتعليم المستمر وإتاحة المحتوى التدريبي بصورة تتناسب مع احتياجات العاملين وظروفهم المهنية (شحاته، 2022، Farouk, 2022).

وتزداد أهمية التدريب الإلكتروني في ظل التحول المتنامي نحو بيئات العمل الرقمية، حيث لم يعد التدريب التقليدي قادراً بمفرده على تلبية الاحتياجات المتغيرة للعاملين، خاصة في المؤسسات التي تتطلب طبيعة أعمالها تحديثاً مستمراً للمعارف والمهارات. ويساعد التدريب الإلكتروني على تجاوز بعض القيود المرتبطة بالزمان والمكان، كما يتيح للعاملين الوصول إلى المحتوى التدريبي بصورة أكثر مرونة، ويساهم في دعم التعلم الذاتي والتطوير المهني المستمر. ومن ثم، أصبح الاعتماد على التدريب الإلكتروني اتجاهاً متزايداً لدى المؤسسات التي تسعى إلى رفع كفاءة مواردها البشرية وتحسين مستويات الأداء، بما يجعله أحد المداخل الحديثة لتعزيز الكفاءة الوظيفية وتحقيق أهداف المؤسسات (Islam, 2023).

وعلى المستوى العالمي، يمثل تحسين الأداء الوظيفي للعاملين أحد المحاور الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات واستدامة الأداء. ويكتسب هذا الأمر أهمية أكبر في قطاع الرعاية الصحية، نظراً لارتباط كفاءة العاملين بصورة مباشرة بجودة الخدمات الصحية المقدمة للمستفيدين، وما يتطلبه ذلك من امتلاك العاملين للمعارف والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة. ويُعد التدريب

المستمر من أهم الوسائل التي يمكن من خلالها تطوير هذه القدرات، حيث أظهرت الدراسات وجود اهتمام بدراسة العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي، وأشارت إلى أن توظيف التقنيات الإلكترونية في التدريب يمكن أن يساهم في دعم أداء العاملين وتطوير قدراتهم المهنية (قداش، 2020، Adnan, 2021)

وفي السياق العربي، حظي التدريب الإلكتروني باهتمام متزايد باعتباره أحد الأساليب الحديثة لتنمية الموارد البشرية وتحسين الأداء داخل المؤسسات المختلفة. فقد تناولت دراسات عربية متعددة دوره في تحسين أداء العاملين والمدربين، وأظهرت أهمية توظيف التدريب الإلكتروني في تطوير المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل، بما يدعم قدرة العاملين على تنفيذ المهام الوظيفية بصورة أكثر كفاءة. كما تشير الأدبيات إلى أن فعالية التدريب لا ترتبط بمجرد توفير البرامج التدريبية، وإنما بمدى قدرتها على إكساب العاملين المهارات والمعارف التي يمكن توظيفها فعلياً في بيئة العمل وتحويلها إلى ممارسات وأداء ملموس (زرقي، 2023، Bangur, 2024)

وتبرز أهمية التدريب الإلكتروني بصورة خاصة في المؤسسات الصحية والعسكرية، التي تتسم طبيعة العمل فيها بالحاجة إلى الالتزام بالإجراءات المهنية، والدقة في تنفيذ المهام، وسرعة الاستجابة للمتطلبات الوظيفية. ويُعد العاملون في المستشفيات التابعة لوزارة الدفاع من الفئات التي تحتاج إلى التطوير المستمر لمعارفها ومهاراتها بما يتلاءم مع التطورات المهنية والتقنية المتلاحقة في مجال الرعاية الصحية. ومن هذا المنطلق، يمكن أن يمثل التدريب الإلكتروني وسيلة فعالة لدعم التطوير المهني للعاملين، خاصة عندما يتم تصميم البرامج التدريبية بما يتوافق مع طبيعة الوظائف واحتياجات العاملين ومتطلبات بيئة العمل. كما أن جودة التدريب والتأهيل تعد من العوامل المهمة المرتبطة بمستوى الأداء الوظيفي، وهو ما أكدته الدراسات التي تناولت أثر جودة ممارسات التدريب والتأهيل في الأداء الوظيفي (Altawijri, 2022, Dewi, 2023 , SENADHEERA, 2025).

وفي المملكة العربية السعودية، يتزامن الاهتمام بتطوير الموارد البشرية مع التوسع في تطبيق التحول الرقمي وتوظيف التقنيات الحديثة في مختلف القطاعات، ومن بينها قطاع الرعاية الصحية. وقد أدى هذا التوجه إلى زيادة الحاجة إلى أساليب تدريبية أكثر مرونة وقدرة على الاستجابة للتغيرات المهنية والتقنية، بما يدعم تطوير العاملين ورفع كفاءتهم. وفي المؤسسات الصحية، لا تقتصر أهمية التدريب على تطوير المعرفة النظرية، بل تمتد

إلى تحسين قدرة العاملين على تطبيق المهارات والإجراءات المرتبطة بوظائفهم، الأمر الذي يجعل دراسة دور التدريب الإلكتروني في دعم الأداء الوظيفي ذات أهمية تطبيقية في البيئة الصحية السعودية.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت التدريب الإلكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي في قطاعات ومؤسسات مختلفة، فإن هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية التي تبحث هذه العلاقة في بيئات عمل صحية محددة، ولا سيما المستشفيات التابعة لوزارة الدفاع في المملكة العربية السعودية. فقد ركزت بعض الدراسات السابقة على مؤسسات الاتصالات، والخدمات البترولية، وقطاعات التكوين والتعليم المهني، بينما تناولت دراسات أخرى التدريب الإلكتروني من منظور التنمية المهنية أو الأداء المؤسسي، وهو ما يبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء الوظيفي في بيئة المستشفيات العسكرية، مع مراعاة طبيعة العمل ومتطلباته الخاصة (نافع، 2023).

ومن ناحية أخرى، فإن التطورات المرتبطة بالإدارة الإلكترونية والتحول الرقمي تؤكد أن توظيف التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يسهم في تحسين الممارسات الإدارية والوظيفية، ومن بينها التدريب والتطوير وتقييم الأداء. وقد أشارت الأدبيات إلى أهمية الإدارة الإلكترونية في دعم تحسين الأداء الوظيفي، بما يعزز الاتجاه نحو دراسة الأدوات الرقمية باعتبارها وسائل يمكن أن تدعم كفاءة العاملين وتحسين مخرجات العمل (بن عربي، 2024). ومن هنا تتمثل الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها في محدودية الدراسات التي تناولت أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات التابعة لوزارة الدفاع بمدينة الرياض، بما يوفر أساساً لدراسة هذه العلاقة في سياق مؤسسي وصحي محدد.

وبناءً على ما سبق، تأتي الدراسة الحالية بعنوان "أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض"، بهدف التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين، وتحديد مدى إسهام أساليب التدريب القائمة على التقنيات الإلكترونية في تطوير قدراتهم وتحسين مستوى أدائهم في بيئة العمل الصحية. ومن المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم تصور أكثر وضوحاً حول أهمية التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية داخل المستشفى، فضلاً عن توفير نتائج يمكن أن يستفيد

منها المسؤولون وصناع القرار في تطوير برامج التدريب الإلكتروني بما يتناسب مع احتياجات العاملين ومتطلبات الأداء الوظيفي. كما يتضمن البحث عرضاً للإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، ثم توضيح منهجية الدراسة وإجراءاتها وأدواتها، يلي ذلك عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها، وصولاً إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير التدريب الإلكتروني وتحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين.

مشكلة الدراسة

يشهد قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية تحولاً متسارعاً نحو توظيف التقنيات الرقمية في مختلف العمليات الإدارية والمهنية، الأمر الذي أدى إلى زيادة الحاجة إلى تطوير مهارات العاملين وقدرتهم على التعامل مع الأدوات والأنظمة الرقمية الحديثة. وأصبح التدريب الإلكتروني أحد الأساليب التي يمكن أن تستجيب لهذه المتطلبات من خلال إتاحة فرص التدريب بصورة أكثر مرونة واستمرارية، بما يساعد العاملين على اكتساب المعارف والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة. ومع ذلك، فإن تحقيق الفائدة المتوقعة من التدريب الإلكتروني لا يرتبط بمجرد توفير البرامج والمنصات التدريبية، وإنما يرتبط بمدى فاعليتها في تطوير قدرات العاملين وانعكاس ذلك فعلياً على مستوى أدائهم الوظيفي.

وتتضح أهمية هذه المشكلة بصورة أكبر في المؤسسات الصحية، حيث تتطلب طبيعة العمل مستوى مرتفعاً من الدقة والكفاءة والقدرة على التعامل مع التقنيات والأنظمة الحديثة. وقد أظهرت دراسة أجريت على العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية وجود علاقة إيجابية بين ممارسات الموارد البشرية والأداء الوظيفي، كما أشارت نتائجها إلى أن تدريب العاملين كان من أقوى المتغيرات التنبؤية بالأداء الوظيفي مقارنة ببعض ممارسات الموارد البشرية الأخرى، مما يعزز أهمية التدريب باعتباره أحد العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصحية السعودية. (Mehmood, 2024)

كما تشير الأدلة الميدانية إلى أن التدريب المرتبط بالتقنيات الرقمية يمكن أن يرتبط بتحسين أداء العاملين في بيئة الرعاية الصحية. ففي دراسة وطنية شملت 2,684 من مقدمي الرعاية الصحية في عدد من المدن

السعودية، من بينها الرياض، تبين أن العاملين الذين شاركوا في أنشطة تدريبية على السجلات الطبية الإلكترونية حققوا درجات أداء أعلى بصورة ذات دلالة إحصائية مقارنة بغير المشاركين في هذه الأنشطة، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.001. وتكشف هذه النتائج عن وجود أهمية عملية لتدريب العاملين على التقنيات والأنظمة الرقمية المستخدمة في بيئة العمل الصحية، بما يدعم الحاجة إلى تطوير أساليب التدريب والاستفادة من الوسائل الإلكترونية في تنمية كفاءة العاملين.

وفي السياق نفسه، كشفت دراسة حديثة نُشرت عام 2026 حول العاملين في القطاع الصحي السعودي عن وجود حاجة مستمرة إلى تنمية الكفاءة الرقمية للعاملين الصحيين في ظل التحول الرقمي المتسارع في الرعاية الصحية، حيث تناولت الدراسة العلاقة بين الكفاءة الرقمية والأداء في أداء المهام لدى الممرضين في السعودية، وأكدت أن محدودية الأدلة المتعلقة بكيفية تعزيز الكفاءة الرقمية لأداء المهام تمثل مجالاً يحتاج إلى مزيد من البحث.

وتتوافق هذه المؤشرات مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي تناولت التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي؛ فقد أوضحت دراسة بوحلالة أن التدريب الإلكتروني يمثل وسيلة يمكن من خلالها رفع كفاءة أداء الموظفين، كما تناولت دراسة قداش وزملائها دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي، بينما أكدت دراسة زروقي وزعوان أهمية التدريب الإلكتروني في دعم الأداء الوظيفي للمدربين. كذلك أوضحت الدراسات التي تناولت التدريب والتأهيل أن جودة الممارسات التدريبية ترتبط بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين (بوحلالة، 2022؛ قداش، 2020؛ زروقي، 2023؛ الديات، 2021).

وعلى الرغم من هذه المؤشرات، فإن الواقع المأمول يتمثل في أن تكون برامج التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الصحية وسيلة فعالة ومتكاملة لتطوير مهارات العاملين، وتحسين قدرتهم على أداء المهام، ورفع مستوى الكفاءة الوظيفية، بما يتناسب مع متطلبات التحول الرقمي في القطاع الصحي. إلا أن الفجوة تتمثل في أن توافر التدريب الإلكتروني أو استخدام المنصات الإلكترونية لا يعني بالضرورة تحقق أثر فعلي على كفاءة الأداء الوظيفي، إذ قد تختلف درجة الاستفادة من التدريب باختلاف جودة محتواه، ومدى ارتباطه باحتياجات

العاملين، وطريقة تقديمه، ومدى تطبيق ما يتم تعلمه في بيئة العمل. ومن ثم، تبرز الحاجة إلى التحقق بصورة علمية من مدى انعكاس التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في البيئة الصحية.

وتزداد أهمية هذه الإشكالية عند النظر إلى بيئة المستشفيات التابعة لوزارة الدفاع، التي تتطلب طبيعة العمل فيها المحافظة على مستويات مرتفعة من الكفاءة والانضباط والجاهزية المهنية، فضلاً عن التعامل المستمر مع التطورات التقنية والإدارية في مجال الرعاية الصحية. وعلى الرغم من وجود دراسات تناولت التدريب الإلكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي في مؤسسات وقطاعات مختلفة، فإن الدراسات التي تتناول هذه العلاقة تحديداً لدى العاملين في مستشفى تابع لوزارة الدفاع بمدينة الرياض تبدو محدودة، وهو ما يمثل فجوة تطبيقية تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في وجود حاجة إلى معرفة مدى فاعلية التدريب الإلكتروني في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، والكشف عما إذا كان الاستثمار في التدريب الإلكتروني ينعكس بصورة فعلية على مستوى أداء العاملين، أم أن هناك عوامل مرتبطة بتصميم التدريب وتنفيذه ومدى ملاءمته لاحتياجات العاملين قد تحد من أثره المتوقع. ولذلك تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي: ما أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض؟

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية

تنبع الأهمية العلمية للدراسة الحالية من تناولها موضوع أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، وهو موضوع يجمع بين متغيرين مهمين في مجال إدارة الموارد البشرية وتطوير الأداء داخل المؤسسات الصحية، بما يساهم في إثراء المعرفة النظرية المرتبطة بالتدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي.

كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء الوظيفي، من خلال تقديم دليل تطبيقي من البيئة الصحية السعودية، خاصة أن جانبًا من الدراسات السابقة تناول هذه العلاقة في قطاعات ومؤسسات مختلفة، بينما تظل الدراسات التي تبحثها في بيئة المستشفيات التابعة لوزارة الدفاع بمدينة الرياض محدودة.

وتتمثل الأهمية العلمية كذلك في المساهمة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بتفسير مدى انتقال أثر التدريب الإلكتروني من مجرد اكتساب المعارف والمهارات إلى تحسين الأداء الفعلي للعاملين في بيئة العمل الصحية، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين المتغيرين بصورة مباشرة وفي سياق مؤسسي محدد.

وتقدم الدراسة إطارًا نظريًا متكاملًا يمكن أن يساعد الباحثين والمهتمين في فهم طبيعة التدريب الإلكتروني، وأبعاده، وأهميته في تطوير الموارد البشرية، إلى جانب توضيح مفهوم كفاءة الأداء الوظيفي ومؤشراته والعلاقة المتوقعة بين التدريب الإلكتروني والأداء. كما يمكن أن يشكل هذا الإطار أساسًا لدراسات مستقبلية تتناول التدريب الإلكتروني والأداء في قطاعات صحية أو مؤسسات أخرى.

كذلك يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في فتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بالتدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي، مثل جودة المحتوى التدريبي، سهولة استخدام منصات التدريب، الرضا عن التدريب، نقل أثر التدريب إلى بيئة العمل، أو الدور الوسيط لبعض المتغيرات التنظيمية، بما يوسع نطاق المعرفة العلمية في هذا المجال.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض في تقييم مدى فاعلية التدريب الإلكتروني المستخدم لدى العاملين، وتحديد مدى انعكاسه على كفاءة أدائهم الوظيفي، بما يساعد الإدارة على اتخاذ قرارات أكثر دقة بشأن تطوير البرامج التدريبية.

كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم توصيات عملية لإدارات الموارد البشرية والتدريب حول تصميم وتطوير برامج التدريب الإلكتروني، من خلال التركيز على احتياجات العاملين الفعلية، وربط المحتوى التدريبي بالمهام الوظيفية، وتطوير أساليب متابعة أثر التدريب بعد الانتهاء منه، بما يعزز الاستفادة الفعلية من الاستثمارات الموجهة للتدريب.

وتساعد الدراسة صانعي القرار والمسؤولين عن سياسات التدريب والتطوير في المؤسسات الصحية على اتخاذ قرارات مبنية على أدلة حول مدى جدوى التوسع في التدريب الإلكتروني، وتحديد المجالات التدريبية التي تحتاج إلى تطوير، بما يتوافق مع متطلبات التحول الرقمي واحتياجات بيئة العمل الصحية.

وتسهم الدراسة أيضاً في تطوير أدوات قياس وتقييم يمكن الاستفادة منها في قياس مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني ومستوى كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين، بما يساعد المؤسسات على إجراء تقييم دوري لفاعلية برامجها التدريبية، ومقارنة نتائج التدريب بمستويات الأداء قبل التدريب وبعده أو عبر فترات زمنية مختلفة.

ومن الناحية التطبيقية، قد تساعد نتائج الدراسة في تحسين كفاءة العاملين ورفع جودة الأداء داخل البيئة الصحية من خلال تحديد جوانب التدريب الإلكتروني التي ترتبط بصورة أكبر بتحسين أداء العاملين، الأمر الذي يمكن أن ينعكس بصورة إيجابية على كفاءة العمليات الداخلية وجودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

وأخيراً، يمكن أن تمثل الدراسة نموذجاً تطبيقياً يمكن الاستفادة منه في مستشفيات ومؤسسات صحية أخرى في المملكة العربية السعودية عند تطوير سياسات التدريب الإلكتروني، خاصة في ظل التوسع في التحول الرقمي والحاجة إلى بناء قدرات بشرية قادرة على التعامل بكفاءة مع المتغيرات التقنية والمهنية المتسارعة.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

- التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:

- التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض .
- التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض .
- التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض .

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

- ما أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما أثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض؟
- ما أثر التدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض؟

- ما أثر التدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

- H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

- H1.1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.
- H1.2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.
- H1.3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

دراسة مؤيد قديح محمد وآخرين (2025) هدفت دراسة مؤيد قديح محمد وآخرين (2025) إلى توظيف نهج التفكير التصميمي في بناء منصة إلكترونية مخصصة لتقييم أداء العاملين في المكتبات الجامعية، وذلك

باستخدام إطار عمل Laravel 10 ، في إطار الاتجاه المتزايد نحو توظيف الحلول الرقمية في إدارة الموارد البشرية وتطوير عمليات تقييم الأداء داخل المؤسسات. وانطلقت الدراسة من أهمية الاستفادة من التقنيات الحديثة في الانتقال من الأساليب التقليدية في تقييم العاملين إلى أساليب إلكترونية أكثر تنظيماً ومرونة، بما يسمح بتوفير آليات رقمية تساعد المؤسسات على متابعة أداء العاملين وتقييمه بصورة أكثر فاعلية. وركزت الدراسة على الجانب التقني والتطبيقي من خلال تصميم منصة إلكترونية لتقييم أداء العاملين، بما يعكس إمكانية توظيف التكنولوجيا في دعم عمليات إدارة الأداء وتوفير أدوات إلكترونية يمكن الاعتماد عليها في جمع وتنظيم بيانات الأداء. وأبرزت الدراسة أهمية الحلول الإلكترونية في تطوير آليات تقييم العاملين وتحسين عمليات المتابعة والتقييم داخل المؤسسات، وهو ما يرتبط بالدراسة الحالية من حيث الاهتمام بتوظيف التكنولوجيا في مجال الموارد البشرية والأداء الوظيفي. ومع ذلك، تختلف الدراسة الحالية عنها في طبيعة العلاقة التي تبحثها؛ إذ ركزت دراسة مؤيد قديح محمد وآخرين على بناء منصة إلكترونية لتقييم الأداء، بينما تركز الدراسة الحالية على أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي، أي أنها تنتقل من استخدام التكنولوجيا في تقييم الأداء إلى دراسة دورها كوسيلة لتطوير قدرات العاملين وتحسين أدائهم. كما تختلف البيئتان التطبيقيتان؛ فالدراسة السابقة أجريت في مجال المكتبات الجامعية، في حين تستهدف الدراسة الحالية العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، الأمر الذي يمنح الدراسة الحالية أهمية خاصة في ضوء طبيعة العمل الصحي ومتطلباته المهنية.

دراسة بن عربي (2024) تناولت دراسة بن عربي (2024) موضوع الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي من خلال دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين المقارين بولاية توفرت، وانطلقت من أهمية التحول نحو استخدام التقنيات الإلكترونية في تطوير أساليب الإدارة والعمل داخل المؤسسات. واهتمت الدراسة ببحث مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، انطلاقاً من أن التحول الرقمي لا يقتصر على استخدام التكنولوجيا في تنفيذ الإجراءات الإدارية، وإنما يمتد إلى تطوير طرق العمل وتحسين كفاءة الموارد البشرية. واعتمدت الدراسة على الجانب الميداني للتعرف على واقع الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وأكدت نتائجها أهمية توظيف الأساليب الإلكترونية في دعم الأداء وتحسين الممارسات الإدارية داخل المؤسسة. وتوفر هذه الدراسة أساساً مهماً للدراسة الحالية من الناحية النظرية؛ لأنها تؤكد أن استخدام

التقنيات الإلكترونية يمكن أن يرتبط بتحسين أداء العاملين، إلا أن الاختلاف الأساسي يتمثل في أن الإدارة الإلكترونية تمثل مفهومًا أوسع من التدريب الإلكتروني، بينما تركز الدراسة الحالية على التدريب الإلكتروني بوصفه ممارسة محددة من ممارسات تطوير الموارد البشرية. كما أن الدراسة السابقة تناولت الأداء الوظيفي في مؤسسة للتكوين المهني، في حين تطبق الدراسة الحالية العلاقة نفسها داخل مؤسسة صحية تابعة لوزارة الدفاع بمدينة الرياض، بما يسمح بدراسة أثر التدريب الإلكتروني في بيئة تختلف من حيث طبيعة المهام ومستوى المسؤولية ومتطلبات الكفاءة المهنية.

دراسة زروقي وزعوان (2023) هدفت دراسة زروقي وزعوان (2023) إلى دراسة أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للمدربين من خلال دراسة ميدانية لأكاديميات سيسكو للشبكات بقطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر، وهو ما يجعلها من أكثر الدراسات السابقة ارتباطاً بموضوع الدراسة الحالية من حيث المتغيرين الرئيسيين. وانطلقت الدراسة من أهمية التدريب الإلكتروني باعتباره أحد الأساليب الحديثة التي يمكن للمؤسسات من خلالها تطوير مهارات العاملين وتوفير فرص مستمرة للتعليم والتدريب، خاصة في القطاعات التي تتطلب تحديثاً متواصلاً للمعارف والمهارات. وركزت الدراسة على العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي لدى المدربين، وأظهرت نتائجها أهمية التدريب الإلكتروني في دعم الأداء الوظيفي وتطوير قدرات العاملين، الأمر الذي يعزز الافتراض النظري بوجود علاقة بين الاستثمار في التدريب الإلكتروني وتحسين مستوى الأداء. وتتشابه الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في اعتماد التدريب الإلكتروني متغيراً مستقلاً والأداء الوظيفي متغيراً تابعاً، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عنها في عدة جوانب؛ أهمها اختلاف المجال التطبيقي، حيث أجريت الدراسة السابقة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين، بينما تجرى الدراسة الحالية في بيئة المستشفيات التابعة لوزارة الدفاع بمدينة الرياض. كما أن الدراسة الحالية لا تكتفي بالنظر إلى الأداء الوظيفي باعتباره مفهومًا عامًا، وإنما تتناوله من خلال ثلاثة أبعاد هي جودة الأداء الوظيفي، وسرعة إنجاز المهام الوظيفية، والالتزام بالمهام الوظيفية، الأمر الذي يساعد على تقديم فهم أكثر تفصيلاً للأثر المحتمل للتدريب الإلكتروني.

دراسة نافع والعتيبي (2023) سعت دراسة نافع والعتيبي (2023) إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي من خلال دراسة تطبيقية، وقد ركزت على أهمية التدريب الإلكتروني في تطوير قدرات العاملين ودعم قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها وتحسين مستويات الأداء. وتأتي هذه الدراسة في إطار التحول المتزايد نحو استخدام الوسائل الإلكترونية في التدريب باعتبارها أدوات يمكن أن توفر فرصًا أكثر مرونة للتعليم والتطوير، وتساعد المؤسسات على التعامل مع الاحتياجات التدريبية المتغيرة. وأوضحت نتائج الدراسة أهمية التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي، بما يشير إلى أن الاستثمار في تطوير مهارات العاملين من خلال الوسائل الإلكترونية يمكن أن ينعكس على مخرجات المؤسسة بصورة عامة. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه النتيجة في دعم العلاقة النظرية بين التدريب الإلكتروني والأداء، إلا أن هناك اختلافًا جوهريًا في مستوى التحليل؛ فقد ركزت دراسة نافع والعتيبي على الأداء المؤسسي باعتباره نتيجة كلية لممارسات المؤسسة، في حين تركز الدراسة الحالية على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين باعتبارها نتيجة مباشرة يمكن قياسها على المستوى الفردي. كما تختلف الدراسة الحالية من حيث المجال التطبيقي، إذ تركز على العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، وهو ما يسمح بفحص أثر التدريب الإلكتروني على الأداء في بيئة صحية تتطلب الدقة والسرعة والالتزام بالإجراءات المهنية.

دراسة بوحلالة وبويدية (2022) هدفت دراسة بوحلالة وبويدية (2022) إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في رفع كفاءة أداء موظفي اتصالات الجزائر بوحدة ورقلة، وركزت على التدريب الإلكتروني باعتباره أحد الأساليب الحديثة المستخدمة في تنمية الموارد البشرية وتحسين قدرة العاملين على أداء مهامهم الوظيفية. وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة بالنسبة للدراسة الحالية لأنها لا تتناول الأداء الوظيفي بصورة عامة فقط، وإنما تركز على كفاءة الأداء وعلاقتها بالتدريب الإلكتروني، وهو ما يتقاطع بصورة مباشرة مع المتغير التابع في الدراسة الحالية. واعتمدت الدراسة على تطبيق ميداني في مؤسسة اتصالات الجزائر، وأبرزت أهمية التدريب الإلكتروني في رفع كفاءة أداء الموظفين وتطوير قدراتهم بما يتناسب مع متطلبات بيئة العمل الحديثة. وتدعم هذه النتائج الاتجاه الذي تقوم عليه الدراسة الحالية، والمتمثل في أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يمثل أداة فعالة في تطوير أداء العاملين إذا تم تصميمه وتنفيذه بصورة مناسبة. وعلى الرغم من قوة الصلة بين الدراستين، فإن

الاختلاف في القطاع يمثل جانباً مهماً من الفجوة التي تستهدفها الدراسة الحالية؛ فقد أجريت دراسة بوحلالة وبويدية في قطاع الاتصالات، بينما تركز الدراسة الحالية على القطاع الصحي العسكري، حيث تتسم المهام الوظيفية بدرجة مرتفعة من الحساسية والدقة والحاجة إلى التدريب المستمر. كما تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم تحليل أكثر تفصيلاً لكفاءة الأداء من خلال ثلاثة أبعاد هي جودة الأداء، وسرعة إنجاز المهام، والالتزام بالمهام الوظيفية.

دراسة شحاته (2022) تناولت دراسة شحاته (2022) التدريب الإلكتروني باعتباره مدخلاً للتنمية المهنية، وركزت على أهمية هذا النمط التدريبي في تطوير قدرات العاملين ومساعدتهم على مواكبة التطورات التكنولوجية والمهنية المتسارعة. وتنطلق أهمية الدراسة من أن التدريب لم يعد يقتصر على البرامج التقليدية التي تقدم في أماكن وأوقات محددة، بل أصبح من الممكن الاستفادة من البيئات الإلكترونية والمنصات الرقمية لتوفير فرص تعلم مستمرة وأكثر مرونة، بما يتناسب مع احتياجات العاملين ومتطلبات المؤسسات. وأبرزت الدراسة أهمية التدريب الإلكتروني في دعم التنمية المهنية وتطوير المعارف والمهارات، وهو ما يمثل أساساً نظرياً مهماً للدراسة الحالية في تفسير الدور المحتمل للتدريب الإلكتروني في تطوير كفاءة العاملين. ومع ذلك، فإن تركيز الدراسة السابقة كان بصورة أكبر على التدريب الإلكتروني باعتباره وسيلة للتنمية المهنية، ولم يكن هدفها الأساسي اختبار الأثر المباشر للتدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين داخل مؤسسة صحية. ومن ثم تستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بناء الإطار النظري لمفهوم التدريب الإلكتروني، بينما تضيف إليها من خلال الانتقال إلى المستوى التطبيقي وقياس أثر التدريب الإلكتروني على أبعاد محددة للأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

دراسة الديات (2021) هدفت دراسة الديات (2021) إلى التعرف على أثر جودة ممارسة عملية التدريب والتأهيل على الأداء الوظيفي لمعلمي التعليم المهني في المدارس الحكومية المهنية التابعة لمحافظة البلقاء، في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. وتميزت الدراسة بالتركيز على جودة الممارسة التدريبية بدلاً من النظر إلى التدريب باعتباره عملية مجردة، بما يعكس أهمية جودة البرامج التدريبية وملاءمتها لاحتياجات العاملين في تحقيق النتائج

المرجوة منها. وقد تناولت الدراسة العلاقة بين التدريب والتأهيل والأداء الوظيفي، وأظهرت أهمية الممارسات التدريبية في دعم أداء العاملين وتحسين قدرتهم على تنفيذ مهامهم الوظيفية. وتستفيد الدراسة الحالية من هذا التوجه في التأكيد على أن فعالية التدريب لا تعتمد فقط على وجود برامج تدريبية، وإنما تتأثر بجودة التدريب ومدى ارتباطه باحتياجات العاملين ومتطلبات وظائفهم. ومع ذلك، تختلف الدراسة الحالية عنها في طبيعة التدريب محل الدراسة؛ إذ ركزت دراسة الديات على التدريب والتأهيل بصورة عامة، بينما تركز الدراسة الحالية تحديدًا على التدريب الإلكتروني، كما تختلف البيئة التطبيقية من المؤسسات التعليمية المهنية إلى المؤسسات الصحية العسكرية. وتوفر هذه الاختلافات مبررًا لدراسة أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، مع التركيز على مؤشرات الأداء المرتبطة بطبيعة العمل الصحي.

دراسة قداش وصالحي وشطبية (2020) هدفت دراسة قداش وصالحي وشطبية (2020) إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي من خلال دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS، وتعد من الدراسات الأكثر ارتباطًا بموضوع الدراسة الحالية بسبب تناولها المباشر للعلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي. وانطلقت الدراسة من أهمية التدريب الإلكتروني باعتباره أسلوبًا حديثًا يمكن أن يساعد المؤسسات في تطوير مهارات العاملين وتحسين قدرتهم على تنفيذ المهام، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة العمل والحاجة إلى أساليب تدريب أكثر مرونة. وأكدت نتائج الدراسة أهمية التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي، وهو ما يدعم الافتراض الذي تقوم عليه الدراسة الحالية بشأن إمكانية انعكاس التدريب الإلكتروني بصورة إيجابية على كفاءة أداء العاملين. ورغم التشابه الكبير بين الدراستين في المتغير المستقل والمتغير التابع، فإن الدراسة السابقة أجريت في قطاع الخدمات البترولية، بينما تستهدف الدراسة الحالية القطاع الصحي العسكري في المملكة العربية السعودية. كما تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم معالجة أكثر تحديدًا لمفهوم كفاءة الأداء الوظيفي من خلال قياس جودة الأداء، وسرعة إنجاز المهام، والالتزام بالمهام الوظيفية، وهو ما يمكن أن يوضح طبيعة الأثر بصورة أكثر تفصيلًا بدلًا من الاكتفاء بقياس الأداء الوظيفي كمفهوم كلي.

التعقيب على الدراسات السابقة

أولاً: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

تشابه الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في اهتمامها بدور التدريب في تطوير أداء العاملين وتحسين كفاءتهم الوظيفية، حيث اتفقت الدراسات على أهمية التدريب باعتباره إحدى الأدوات الأساسية لتنمية الموارد البشرية وتحسين قدرات العاملين بما ينعكس على مستوى أدائهم داخل المؤسسات. ويتضح هذا التشابه بصورة خاصة مع دراسة قداش (2020) التي تناولت دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي، ودراسة بوحلالة (2022) التي بحثت دور التدريب الإلكتروني في رفع كفاءة أداء الموظفين، ودراسة زروقي (2023) التي تناولت أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للمدربين. كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة الديات (2021) في اهتمامها بالعلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، ومع دراسة شحاته (2022) في النظر إلى التدريب الإلكتروني باعتباره مدخلاً مهماً للتنمية المهنية وتطوير قدرات العاملين. كذلك تتفق الدراسة الحالية مع دراسة نافع (2023) في الاهتمام بتوظيف التدريب الإلكتروني كأداة لتحسين الأداء، ومع دراسة بن عربي (2024) ومؤيد قديح محمد وآخرين (2025) في تناول دور التقنيات الإلكترونية في تطوير الممارسات الإدارية المرتبطة بالموارد البشرية والأداء. ومن الناحية المنهجية، تشترك الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات التطبيقية السابقة في الاتجاه نحو دراسة الظاهرة ميدانياً، والاستفادة من آراء العاملين في المؤسسات محل الدراسة، بما يسمح بتحليل العلاقة بين المتغيرات بصورة كمية وموضوعية

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

على الرغم من وجود أوجه تشابه واضحة، فإن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في عدد من الجوانب المهمة. فمن حيث مجال التطبيق، أجريت الدراسات السابقة في قطاعات وبيئات مؤسسية متنوعة، مثل قطاع الاتصالات في دراسة بوحلالة (2022)، وقطاع الخدمات البترولية في دراسة قداش (2020)، وقطاع التكوين والتعليم المهنيين في دراسة زروقي (2023)، والمؤسسات التعليمية في دراسة الديات (2021)، والمكتبات الجامعية في دراسة مؤيد قديح محمد وآخرين (2025)، في حين تركز الدراسة الحالية على العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، وهو سياق صحي وعسكري يتميز بطبيعة عمل خاصة تتطلب مستويات مرتفعة من

الدقة والسرعة والالتزام بالمعايير والإجراءات المهنية. ومن حيث المتغير المستقل، ركزت بعض الدراسات على التدريب الإلكتروني بصورة مباشرة، بينما تناولت دراسات أخرى مفاهيم أوسع مثل الإدارة الإلكترونية أو جودة التدريب والتأهيل أو التنمية المهنية، في حين تثبت الدراسة الحالية التدريب الإلكتروني بوصفه المتغير المستقل الرئيس الذي يتم اختبار أثره بصورة مباشرة. أما من حيث المتغير التابع، فقد تناولت الدراسات السابقة الأداء الوظيفي أو كفاءة الأداء أو الأداء المؤسسي بصورة عامة، بينما تركز الدراسة الحالية على كفاءة الأداء الوظيفي باعتبارها المتغير التابع، وتقيسها من خلال ثلاثة أبعاد محددة هي جودة الأداء الوظيفي، وسرعة إنجاز المهام الوظيفية، والالتزام بالمهام الوظيفية. كما تختلف الدراسة الحالية عن دراسة مؤيد قديح محمد وآخرين (2025) التي ركزت على بناء منصة إلكترونية لتقييم أداء العاملين، وعن دراسة بن عربي (2024) التي تناولت الإدارة الإلكترونية بصورة عامة، حيث تركز الدراسة الحالية على قياس أثر ممارسة تدريبية إلكترونية محددة في مخرجات الأداء الوظيفي للعاملين.

ثالثاً: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تتميز الدراسة الحالية بعدة جوانب تجعلها إضافة إلى الأدبيات السابقة؛ أولها البيئة التطبيقية، حيث تتناول العلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء الوظيفي داخل مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، في حين ركزت الدراسات السابقة على قطاعات ومؤسسات مختلفة، مما يوفر دليلاً تطبيقياً في بيئة صحية وعسكرية سعودية لم تحظَ بالقدر نفسه من الاهتمام في الدراسات التي تم استعراضها. وثانيها أن الدراسة الحالية لا تكتفي بدراسة الأداء الوظيفي بصورة عامة، وإنما تتناول كفاءة الأداء الوظيفي من خلال ثلاثة أبعاد محددة هي جودة الأداء الوظيفي، وسرعة إنجاز المهام الوظيفية، والالتزام بالمهام الوظيفية، الأمر الذي يساعد على تحديد الجوانب التي يمكن أن يظهر فيها أثر التدريب الإلكتروني بصورة أكبر. وثالثها أن الدراسة الحالية تركز على الأثر المباشر للتدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي، بما يسمح بتقديم نتائج أكثر تحديداً حول جدوى التدريب الإلكتروني كأداة لتطوير العاملين، بدلاً من تناوله ضمن مفهوم أوسع مثل الإدارة الإلكترونية أو التنمية المهنية. كما تتميز الدراسة الحالية بارتباطها بقطاع صحي يتطلب تطويراً مستمراً لمهارات العاملين نتيجة التطورات التقنية

والمهنية، وهو ما يمنح نتائجها أهمية تطبيقية بالنسبة لإدارات الموارد البشرية والتدريب في المستشفى. وبذلك تستفيد الدراسة الحالية من الأساس النظري والنتائج التي قدمتها الدراسات السابقة، لكنها تختلف عنها في السياق المؤسسي، وطبيعة المتغير التابع، وأبعاده، والتركيز المباشر على أثر التدريب الإلكتروني في كفاءة الأداء الوظيفي، بما يساهم في معالجة جانب من الفجوة البحثية وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الصحية.

رابعاً: الفجوة البحثية

من خلال تحليل الدراسات السابقة التي تناولت التدريب الإلكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي، يتضح وجود اهتمام متزايد بدراسة دور التدريب الإلكتروني في تطوير العاملين وتحسين مستويات الأداء داخل المؤسسات المختلفة. فقد تناولت دراسات مثل قداش (2020)، وبوحلالة (2022)، وزروقي (2023) العلاقة بصورة مباشرة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي أو كفاءة الأداء، بينما تناولت دراسات أخرى الموضوع من زوايا أكثر اتساعاً، مثل الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي في دراسة بن عربي (2024)، والتدريب الإلكتروني باعتباره مدخلاً للتنمية المهنية في دراسة شحاته (2022)، واستخدام المنصات الإلكترونية في تقييم أداء العاملين في دراسة مؤيد قديح محمد وآخرين (2025). ويشير ذلك إلى وجود أساس معرفي يؤكد أهمية التكنولوجيا والتدريب الإلكتروني في تطوير أداء العاملين، إلا أن المقارنة بين هذه الدراسات تكشف عن عدد من الجوانب التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من البحث.

أولاً: الفجوة في السياق التطبيقي والجغرافي: تركزت غالبية الدراسات السابقة على بيئات ومؤسسات مختلفة، مثل مؤسسات الاتصالات، والخدمات البترولية، والتكوين والتعليم المهني، والمؤسسات التعليمية، والمكتبات الجامعية، ولم يظهر ضمن الدراسات التي تم تحليلها تطبيق مباشر للعلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التابعة لوزارة الدفاع في المملكة العربية السعودية. وعلى الرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، فإن اختلاف طبيعة العمل من قطاع إلى آخر قد يؤدي إلى اختلاف متطلبات التدريب وطرق الاستفادة منه وانعكاسه على الأداء. ولذلك فإن نقل النتائج التي

توصلت إليها الدراسات في قطاعات أخرى إلى البيئة الصحية العسكرية لا يمكن أن يتم بصورة تلقائية، مما يبرر الحاجة إلى اختبار العلاقة في سياق مؤسسي وجغرافي مختلف، وبصفة خاصة في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

ثانيًا: الفجوة المتعلقة بطبيعة المتغير التابع: تناولت معظم الدراسات السابقة الأداء باعتباره مفهومًا عامًا، أو ركزت على الأداء المؤسسي، أو درست كفاءة الأداء بصورة كلية، دون أن تتجه جميعها إلى تحليل مكونات كفاءة الأداء الوظيفي بصورة تفصيلية. ومن هنا تتميز الدراسة الحالية بمحاولة معالجة هذه الفجوة من خلال دراسة كفاءة الأداء الوظيفي عبر ثلاثة أبعاد محددة، هي جودة الأداء الوظيفي، وسرعة إنجاز المهام الوظيفية، والالتزام بالمهام الوظيفية. ويسمح هذا التوجه بتحديد الجوانب المختلفة للأداء التي يمكن أن تتأثر بالتدريب الإلكتروني، بدلاً من الاكتفاء بقياس الأداء الوظيفي كمؤشر كلي.

ثالثًا: الفجوة في طبيعة العلاقة المدروسة: أظهرت الدراسات السابقة اهتمامًا واضحًا بالعلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء، إلا أن بعض الدراسات تناولت التدريب الإلكتروني في إطار مفاهيم أوسع مثل التنمية المهنية أو الأداء المؤسسي أو التحول والإدارة الإلكترونية، بينما ركزت دراسات أخرى على التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي بصورة مباشرة. وتأتي الدراسة الحالية لتحديد العلاقة بصورة أكثر دقة من خلال تثبيت التدريب الإلكتروني كمغير مستقل وكفاءة الأداء الوظيفي كمغير تابع، ثم اختبار أثر التدريب الإلكتروني على الأبعاد الثلاثة للأداء الوظيفي. ويساعد هذا التحديد على تقديم صورة أكثر وضوحًا حول طبيعة الأثر الذي يمكن أن يحدثه التدريب الإلكتروني في أداء العاملين.

رابعًا: الفجوة المرتبطة بالبيئة الصحية والعسكرية: تتميز بيئة المستشفيات عن العديد من البيئات التنظيمية الأخرى بارتباط الأداء الوظيفي بجودة الخدمات الصحية وسرعة إنجاز المهام والالتزام بالإجراءات المهنية والتنظيمية. كما أن المستشفيات التابعة لوزارة الدفاع تعمل في إطار مؤسسي وعسكري له متطلبات خاصة فيما يتعلق بالانضباط والكفاءة والجاهزية. وعلى الرغم من أهمية هذه الخصائص، فإن الدراسات السابقة التي تم استعراضها لم تركز بصورة مباشرة على أثر التدريب الإلكتروني في كفاءة الأداء الوظيفي داخل هذه البيئة. ومن

ثم، تمثل طبيعة المؤسسة الصحية العسكرية مجالاً تطبيقياً يحتاج إلى مزيد من الدراسة للتحقق من مدى صلاحية النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في سياق مختلف.

خامساً: الفجوة المرتبطة بالتطور المستمر في التدريب الإلكتروني: يشهد التدريب الإلكتروني تطوراً مستمراً نتيجة التوسع في المنصات الرقمية وتنوع أساليب تقديم المحتوى التدريبي وتزايد الاعتماد على التقنيات الحديثة في المؤسسات. وقد تناولت بعض الدراسات السابقة التدريب الإلكتروني من منظور تقليدي نسبياً، بينما يفرض التطور المستمر في بيئات العمل الرقمية ضرورة إعادة تقييم مدى إسهام التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الفعلي للعاملين، خاصة في المؤسسات التي تتسم بحساسية طبيعة العمل مثل المؤسسات الصحية. ولذلك فإن دراسة العلاقة في الوقت الراهن داخل بيئة صحية سعودية يمكن أن تقدم دليلاً أكثر ارتباطاً بالواقع الحالي للتحول الرقمي.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسة الحالية إلى نظرية رأس المال البشري ونظرية الموارد والقدرات، لكونهما الأكثر ملاءمة لتفسير العلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء الوظيفي.

أولاً: نظرية رأس المال البشري

تنظر نظرية رأس المال البشري إلى معارف العاملين ومهاراتهم وخبراتهم باعتبارها موارد يمكن الاستثمار فيها من خلال التدريب والتطوير، بما يؤدي إلى تحسين إنتاجيتهم وكفاءة أدائهم. وفي الدراسة الحالية، يُنظر إلى التدريب الإلكتروني باعتباره استثماراً في رأس المال البشري، يمكن أن يسهم في تطوير مهارات العاملين وتحسين جودة أدائهم وسرعة إنجاز مهامهم والتزامهم بواجباتهم الوظيفية.

ثانياً: نظرية الموارد والقدرات

ترى نظرية الموارد والقدرات أن الموارد البشرية تمثل أحد الموارد الاستراتيجية المهمة للمؤسسة، وأن تطوير قدراتها يساعد المؤسسة على تحسين أدائها وتحقيق أهدافها. وتطبق الدراسة هذه النظرية من خلال اعتبار العاملين في مستشفى وزارة الدفاع موردًا بشريًا استراتيجيًا، بينما يمثل التدريب الإلكتروني وسيلة لتطوير هذا المورد ورفع كفاءته.

تطبيق النظريات في الدراسة الحالية

تتكامل النظريتان في تفسير أن الاستثمار في التدريب الإلكتروني يؤدي إلى تطوير معارف ومهارات العاملين، ومن ثم تحسين كفاءة أدائهم الوظيفي. وبناءً عليه، يمثل التدريب الإلكتروني المتغير المستقل، بينما تمثل كفاءة الأداء الوظيفي المتغير التابع بأبعاده الثلاثة: جودة الأداء، وسرعة إنجاز المهام، والالتزام بالمهام الوظيفية.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات

أولاً: الإطار النظري

أولاً: التدريب الإلكتروني

مفهوم التدريب الإلكتروني

يُعد التدريب الإلكتروني من المفاهيم الحديثة التي ارتبطت بالتطور المتسارع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد تعددت تعريفاته وفقاً لاختلاف أهدافه ووسائله ومجالات تطبيقه. ويمكن تعريفه بأنه عملية تدريبية تعتمد على استخدام أجهزة الحاسوب والتقنيات الرقمية وشبكات الإنترنت في نقل المعارف والمعلومات وتنمية المهارات، بهدف تطوير قدرات العاملين ورفع كفاءتهم المهنية وتحسين أدائهم الوظيفي (حمزة، 2023).

ولا يقتصر التدريب الإلكتروني على استخدام الحاسوب في تقديم البرامج التدريبية، بل يشمل توظيف شبكات الإنترنت والوسائط الرقمية لإتاحة المحتوى التدريبي للمتدربين في أماكن وأوقات مختلفة، ويتميز هذا

النمط بالمرونة وإمكانية الوصول إلى البرامج التدريبية دون الحاجة إلى الحضور التقليدي، مما يساعد العاملين على الاستفادة من التدريب بما يتناسب مع طبيعة أعمالهم وظروفهم المهنية (شحاتة، 2022).

كما يسهم التدريب الإلكتروني في مواكبة التطورات المستمرة في التقنيات الحديثة والعلوم الإدارية، من خلال تزويد العاملين بالمعارف والمهارات الجديدة المرتبطة بتخصصاتهم، وتمكينهم من استخدام التقنيات الحديثة بصورة أكثر كفاءة. وتزداد أهميته في بيئات العمل التي تتسم بالتغير المستمر والحاجة إلى التطوير المهني المتواصل (حنان، 2020).

ويُعد التدريب الإلكتروني أحد تطبيقات التعليم الإلكتروني، إلا أنه يركز بصورة أساسية على تطوير القدرات والمهارات المرتبطة بالعمل وتحسين الأداء المهني. كما يرتبط بالتدريب عن بُعد من حيث اعتماده على تقنيات الاتصال الحديثة في تجاوز القيود المتعلقة بالمكان والزمان، مع توفير إمكانية التفاعل بين المدرب والمتدرب والحصول على التغذية الراجعة (نافع، 2023، الجوهرى، 2022).

وبناءً على ذلك، يمكن تعريف التدريب الإلكتروني إجرائيًا بأنه عملية تدريبية تعتمد على التقنيات الرقمية وشبكات الإنترنت لتقديم البرامج والمحتويات التدريبية للعاملين، بهدف تنمية معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم المهنية، بما يسهم في رفع كفاءتهم وتحسين أدائهم الوظيفي في بيئة العمل

أنواع التدريب الإلكتروني

تتعدد أنواع التدريب الإلكتروني وفقًا لطبيعة التفاعل بين المدرب والمتدرب وطريقة تقديم المحتوى التدريبي، ويمكن تصنيف أبرز أنواعه إلى التدريب الإلكتروني المتزامن، والتدريب الإلكتروني غير المتزامن، والتدريب الإلكتروني المدمج (سمير، 2022).

التدريب الإلكتروني المتزامن:

يقصد بالتدريب الإلكتروني المتزامن ذلك النوع الذي يتطلب وجود المدرب والمتدربين في الوقت نفسه، بما يتيح تحقيق تفاعل مباشر بينهم من خلال المحادثات النصية أو الصوتية أو المرئية، أو من خلال القاعات

التدريبية الافتراضية. ويسمح هذا النوع بإجراء النقاشات وطرح الأسئلة والاستفسارات بصورة فورية، مما يعزز التواصل المباشر ويساعد المتدرب على الاستفادة من خبرات المدرب أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي (بن عروس، 2021).

ومن أبرز مزايا التدريب المتزامن توفير التغذية الراجعة الفورية، وسرعة الإجابة عن استفسارات المتدربين، إلى جانب إتاحة التفاعل والمناقشة المباشرة، بما يساهم في تعزيز فهم المحتوى التدريبي وتحقيق أهداف البرنامج بصورة أكثر فاعلية (سلمان، 2025).

التدريب الإلكتروني غير المتزامن:

يقصد بالتدريب الإلكتروني غير المتزامن ذلك النوع الذي لا يشترط وجود المدرب والمتدرب في الوقت نفسه، حيث يستطيع المتدرب الوصول إلى المحتوى التدريبي والاستفادة منه في الوقت والمكان المناسبين له. ويتم التواصل بين المدرب والمتدرب بصورة غير مباشرة من خلال البريد الإلكتروني والمنشآت وأشرطة الفيديو والمنصات التدريبية الإلكترونية وغيرها من الوسائل الرقمية (محمد، 2024).

ويتيح هذا النوع للمدرب إعداد المحتوى التدريبي ومصادر التعلم والتعليمات وأساليب التقويم على المنصة الإلكترونية، بينما يستطيع المتدرب الدخول إليها وفقاً لظروفه واتباع التعليمات وإنجاز الأنشطة التدريبية بصورة مستقلة. ومن أهم مزاياه المرونة في اختيار وقت ومكان التدريب، وإمكانية إعادة دراسة المحتوى والرجوع إليه أكثر من مرة عند الحاجة، بما يساعد على مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين (سامر، 2026).

التدريب الإلكتروني المدمج

يقصد بالتدريب الإلكتروني المدمج الجمع بين التدريب التقليدي المباشر والتدريب الإلكتروني، بحيث يتم توظيف مزايا كل منهما في إطار تدريبي متكامل. ويجمع هذا النوع بين الحضور في القاعات التدريبية التقليدية واستخدام القاعات والمنصات التدريبية الافتراضية، بما يسمح بتنوع أساليب تقديم المحتوى ووسائل التفاعل والتدريب (سريه، 2026).

ولا تقتصر أهمية التدريب المدمج على مجرد الجمع بين الأساليب التقليدية والإلكترونية، وإنما تتمثل في تحقيق تكامل بينهما بما يخدم أهداف التدريب ومخرجاته. كما يوفر قدرًا من المرونة في تقديم المحتوى، مع المحافظة على التفاعل المباشر الذي يتيح التدريب التقليدي والاستفادة من الإمكانيات التقنية التي يوفرها التدريب الإلكتروني، مما يجعله مناسبًا للبيئات المهنية التي تتطلب تنمية مستمرة لمهارات العاملين (خليل، 2026).

أهمية التدريب الإلكتروني

تنبع أهمية التدريب الإلكتروني من التطورات المتسارعة التي تشهدها المجتمعات في مختلف المجالات، ولا سيما في مجال تكنولوجيا المعلومات وأساليب التعليم والتدريب، الأمر الذي فرض على المؤسسات تطوير برامج تنمية الموارد البشرية بما يتلاءم مع هذه المتغيرات. وأصبح الاعتماد على التقنيات الحديثة في التدريب أحد الأساليب الفاعلة لمواجهة التحديات التي تواجه المؤسسات، من خلال إتاحة فرص مستمرة للعاملين لتطوير معارفهم ومهاراتهم دون الحاجة إلى الانقطاع المتكرر عن أعمالهم أو الالتزام بالحضور التقليدي للبرامج التدريبية (ابراهيم، 2026).

كما يوفر التدريب الإلكتروني قدرًا كبيرًا من المرونة في تنظيم العملية التدريبية، إذ يمكن للعاملين الاستفادة من البرامج التدريبية في أوقات وأماكن مختلفة وفقًا لطبيعة أعمالهم، مع إمكانية استثمار الأوقات المتاحة خارج ساعات العمل. ويساعد ذلك المؤسسات على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والتطوير المهني المستمر، بما يرفع من كفاءة الاستفادة من الوقت والموارد المتاحة (وديان، 2023).

وتتضح أهمية التدريب الإلكتروني كذلك في ارتباطه بتنمية العنصر البشري، الذي يمثل أحد أهم الموارد التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها. فمن خلال التدريب الإلكتروني يمكن تطوير مهارات العاملين ومعارفهم بصورة مستمرة، ومساعدتهم على مواكبة المستجدات المهنية والتكنولوجية المرتبطة بمجالات عملهم (غبريال، 2026).

ويتميز التدريب الإلكتروني بمجموعة من المزايا مقارنة بأساليب التدريب التقليدية، من أبرزها المرونة وسهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي وإمكانية تحديثه بصورة مستمرة، فضلًا عن إمكانية تكرار التدريب والرجوع

إلى مواده عند الحاجة. كما يتناسب هذا النوع من التدريب مع التغير في احتياجات العاملين وتوقعاتهم، في ظل تنامي الحاجة إلى برامج تدريبية أكثر تنوعًا ومرونة تتلاءم مع متطلبات بيئة العمل الحديثة (نهارى، 2026).

وتزداد أهمية التدريب الإلكتروني مع ارتفاع الاحتياجات التدريبية للعاملين وتنوعها، حيث لم تعد الأساليب التدريبية التقليدية كافية وحدها لمواكبة المتطلبات المهنية والتقنية المتجددة. ومن ثم يمثل التدريب الإلكتروني وسيلة فعالة لدعم التعلم المستمر وتنمية القدرات المهنية، بما يمكن العاملين من تحسين أدائهم والتكيف مع التطورات المتلاحقة في بيئة العمل (الحجيلان، 2023).

أهداف التدريب الإلكتروني

يهدف التدريب الإلكتروني إلى توظيف التقنيات الرقمية في تطوير العملية التدريبية، من خلال توفير بيئة مرنة تساعد الأفراد على اكتساب المعارف والمهارات التي تتطلبها وظائفهم، مع مراعاة اختلاف ظروفهم واحتياجاتهم. كما يسعى إلى جعل التدريب أكثر سهولة واستمرارية، بما يتناسب مع طبيعة بيئات العمل الحديثة والتغيرات المتسارعة في متطلباتها (مشترك، 2026).

ومن أبرز أهداف التدريب الإلكتروني إتاحة فرص التدريب لمن تعذر عليهم الالتحاق بالبرامج التقليدية بسبب البعد الجغرافي أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية أو طبيعة العمل. فمن خلال المنصات الإلكترونية يستطيع المتدرب الوصول إلى المحتوى التدريبي دون الحاجة إلى الانتقال إلى مكان التدريب، مما يوسع نطاق المستفيدين من البرامج التدريبية ويقلل من العوائق التي قد تحد من المشاركة فيها (حمد، 2024).

كما يستهدف توفير ظروف تدريبية تتلاءم مع احتياجات المتدربين، من خلال إتاحة قدر أكبر من المرونة في اختيار أوقات التدريب وأماكنه. ويكتسب ذلك أهمية خاصة للعاملين الذين ترتبط وظائفهم بمواعيد ومهام يصعب معها الالتزام بالبرامج التدريبية التقليدية، حيث يمكنهم الاستفادة من المحتوى التدريبي وفقًا لظروفهم المهنية (سعيد، 2023).

ويهدف التدريب الإلكتروني أيضًا إلى تنمية الكفاءات المهنية ودعم التعلم المستمر، من خلال توفير محتوى يساعد العاملين على تحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم بما يتلاءم مع المستجدات في مجالات تخصصهم.

كما يتيح التعلم الذاتي، بحيث يستطيع المتدرب التقدم في دراسة المحتوى وفقًا لسرعته وقدرته على الاستيعاب، والرجوع إلى المواد التدريبية عند الحاجة (عبدالكريم، 2023).

ومن أهدافه كذلك رفع كفاءة إدارة البرامج التدريبية، من خلال تسهيل عمليات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم، وإتاحة إمكانية تسجيل بيانات المتدربين ومتابعة مشاركتهم وقياس مستوى تقدمهم وإعداد التقارير المتعلقة بأدائهم. ويساعد ذلك المؤسسات على التعرف إلى مدى فاعلية برامجها التدريبية وتطويرها بصورة مستمرة (آية، 2022).

كما يسهم التدريب الإلكتروني في تحسين استثمار الوقت والموارد من خلال تقليل الحاجة إلى السفر والانتقال وتجهيز القاعات التدريبية، وإمكانية تقديم المحتوى نفسه لأعداد كبيرة من المتدربين. وبذلك يساعد المؤسسات على توجيه مواردها بصورة أكثر كفاءة نحو تطوير برامجها وتنمية رأس مالها البشري (التميمي، 2026).

وفي المؤسسات الصحية، يهدف التدريب الإلكتروني إلى دعم التطوير المهني للعاملين ومواكبة المستجدات الطبية والإدارية والتقنية، مع مراعاة طبيعة العمل الصحي وما يرتبط به من مناولات ومسؤوليات مهنية. ومن ثم يمكن أن يمثل التدريب الإلكتروني وسيلة مناسبة لتوفير فرص التطوير المهني دون التأثير بصورة كبيرة في استمرارية العمل (جواهر، 2025، عاطف، 2023).

وبناءً على ذلك، تتركز أهداف التدريب الإلكتروني في توسيع فرص الوصول إلى التدريب، وتوفير المرونة في الاستفادة منه، وتنمية الكفاءات المهنية، ودعم التعلم المستمر، وتحسين إدارة البرامج التدريبية، ورفع كفاءة استخدام الموارد، ومواكبة التطورات المرتبطة ببيئة العمل

مزايا التدريب الإلكتروني

يتميز التدريب الإلكتروني بمجموعة من المزايا التي تجعله من الأساليب الحديثة الفاعلة في تنمية مهارات العاملين وتطوير قدراتهم المهنية. وتتمثل أبرز هذه المزايا في المرونة، حيث يتيح للمتدرب اختيار الوقت والمكان المناسبين للتدريب، والتقدم في دراسة المحتوى وفقًا لسرعته وقدرته على الاستيعاب، مع إمكانية إعادة الاطلاع على المواد التدريبية عند الحاجة (العنزي، 2022).

كما يسهم التدريب الإلكتروني في خفض التكاليف المرتبطة بالعملية التدريبية، من خلال الحد من نفقات الانتقال والمواصلات، وتكاليف استئجار قاعات التدريب والإقامة بالنسبة للمتدربين القادمين من مناطق بعيدة، إضافة إلى تقليل الاعتماد على المواد التدريبية المطبوعة. ويساعد ذلك المؤسسات على الاستفادة من مواردها بصورة أكثر كفاءة، خاصة عند تنفيذ البرامج التدريبية لأعداد كبيرة من العاملين (فاتح، 2023).

ويتميز التدريب الإلكتروني كذلك باتساع نطاق الوصول إلى المتدربين، إذ يمكن تقديم البرنامج التدريبي لأعداد كبيرة في الوقت نفسه، والوصول إلى العاملين في المناطق البعيدة دون أن تمثل المسافة عائقًا أمام مشاركتهم. كما تتيح المنصات الإلكترونية تحديث المحتوى التدريبي بصورة مستمرة وإضافة المعلومات والمواد الجديدة بما يضمن مواكبته للتطورات المهنية والتقنية المتلاحقة (بنت عبدالله، 2026).

ومن مزايا التدريب الإلكتروني أيضًا ارتفاع مستوى التفاعل بين أطراف العملية التدريبية، من خلال استخدام المنتديات وغرف المحادثة والملفات المشتركة وغيرها من أدوات التواصل الرقمية، مما يتيح تبادل الأفكار وطرح الاستفسارات والحصول على التغذية الراجعة. كما يسهم توظيف الوسائط المتعددة في تنوع طرق عرض المحتوى، بما يساعد على زيادة الفهم والاستيعاب وجعل العملية التدريبية أكثر فاعلية (ابراهيم، 2025).

ويوفر التدريب الإلكتروني إمكانيات متقدمة لمتابعة أداء المتدربين وتقييم مدى تقدمهم، حيث يمكن توثيق المشاركة والحضور، ومتابعة إنجاز الأنشطة والاختبارات، وإعداد تقارير تفصيلية حول مستوى الأداء. ويساعد ذلك إدارة التدريب على تحديد نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتحسين نتائج البرامج التدريبية (مدكور، 2026).

كما يتوافق التدريب الإلكتروني مع متطلبات العصر والتحول الرقمي، إذ لا يقتصر أثره على اكتساب المهارات المرتبطة بالعمل، وإنما يساعد العاملين على تطوير قدرتهم على استخدام التقنيات الحديثة والتكيف مع بيئات العمل الرقمية. وبذلك يمثل التدريب الإلكتروني وسيلة لدعم التعلم المستمر والاستعداد لمتطلبات العمل المستقبلية (رزيق، 2024).

ومع ذلك، فإن الاستفادة الفعلية من مزايا التدريب الإلكتروني تتطلب توافر مجموعة من المتطلبات الأساسية، من أهمها وجود بنية تحتية تقنية مناسبة، وأجهزة واتصال جيد بالإنترنت، وامتلاك المتدربين الحد الأدنى من المهارات التقنية. كما يتطلب نجاحه إعداد محتوى تدريبي منظم وجذاب، وتوفير الدعم الفني لمعالجة المشكلات التقنية، إلى جانب استخدام أساليب مناسبة لتحفيز المتدربين وتقييم تقدمهم بصورة مستمرة (عبدالمالك، 2024).

معوقات التدريب الإلكتروني

على الرغم من المزايا التي يوفرها التدريب الإلكتروني، فإن تطبيقه قد يواجه عددًا من المعوقات التي تؤثر في فاعليته، ومن أبرزها مقاومة التغيير وضعف تقبل التقنيات الحديثة لدى بعض القيادات والعاملين، خاصة لدى من اعتادوا أساليب التدريب التقليدية، مما قد يحد من التوسع في استخدامه (المهدوي، 2024).

كما تمثل ارتفاع تكاليف التطبيق الأولية تحديًا للمؤسسات، نتيجة الحاجة إلى توفير الأجهزة والمنصات والشبكات وإعداد المحتوى الرقمي وتقديم الدعم الفني. وقد تواجه المؤسسات أيضًا صعوبة في نقل بعض الأفكار والخبرات التدريبية بصورة فعالة عند غياب التفاعل المباشر بين المدرب والمتدربين (الشيتي، 2023).

وتبرز كذلك صعوبة التدريب على بعض المهارات العملية التي تتطلب ممارسة مباشرة وإشرافًا ميدانيًا، وهو أمر مهم بصورة خاصة في المجال الصحي. إضافة إلى ذلك، قد تثير البيئة الإلكترونية تحديات تتعلق بحماية خصوصية المعلومات وسرية المحتوى، مما يستلزم توفير أنظمة مناسبة لأمن المعلومات (مصباح، 2023).

ومن المعوقات المهمة أيضًا الحاجة إلى تأهيل المدربين والمتدربين لاستخدام المنصات والأدوات الإلكترونية بكفاءة، إلى جانب ضرورة توافر بنية تحتية تقنية مستقرة واتصال جيد بالإنترنت ودعم فني مستمر. ولذلك فإن نجاح التدريب الإلكتروني يتطلب دعمًا إداريًا واضحًا، وبنية تقنية مناسبة، وتأهيلًا للمستخدمين، ومحتوى تدريبيًا جيدًا، مع توفير التدريب العملي للمهارات التي لا يمكن اكتسابها إلكترونيًا بصورة كافية (كلثوم، 2020).

ثانيًا: الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي

يُعد الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية في الإدارة، نظرًا لارتباطه المباشر بمدى قدرة العاملين على تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم وتحقيق أهداف المؤسسة. ويعكس مستوى الأداء مقدار ما يبذله العامل من جهد، ومدى جودة إنجازه للمهام، وقدرته على توظيف مهاراته ومعارفه في أداء العمل بالصورة المطلوبة (جميل، 2024).

ويُنظر إلى الأداء الوظيفي باعتباره مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم بها الموظف في إطار عمله، ويمكن تقييمه من خلال عدة جوانب، من أهمها الجهد المبذول، وجودة العمل، وطريقة أداء المهام. ولا يقتصر تقييم الأداء على مقدار الجهد الذي يبذله الموظف، وإنما يشمل أيضًا مدى كفاءة استخدام هذا الجهد والنتائج التي يحققها في ضوء متطلبات الوظيفة وأهداف المؤسسة (محمد، 2025).

كما يمكن النظر إلى الأداء الوظيفي باعتباره مستوى إنجاز الفرد للمهام والأعمال المطلوبة منه، والذي قد يتراوح بين الأداء المرتفع والمتوسط والمنخفض وفقًا لمدى تحقيقه للمعايير المحددة للعمل. ويتأثر هذا المستوى بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية؛ حيث تشمل العوامل الداخلية قدرات الموظف ومهاراته وخبراته واتجاهاته نحو العمل ودرجة رضاه الوظيفي، بينما ترتبط العوامل الخارجية ببيئة العمل والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، وتوافر التجهيزات والموارد، وملاءمة ظروف العمل، ومستوى الضغوط المهنية (بن خالد، 2023).

ومن ثم، فإن الأداء الوظيفي لا يمثل مجرد تنفيذ للمهام، وإنما هو محصلة للتفاعل بين قدرات الموظف ومتطلبات الوظيفة والظروف المحيطة بأدائها. ويظهر الأداء الفعال عندما يتمكن الموظف من إنجاز مهامه في الوقت المحدد وبالمستوى المطلوب من الجودة، مع الالتزام بالتعليمات والإجراءات المنظمة للعمل، وتوظيف المعارف والمهارات المتاحة بصورة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة (عبدالله، 2021، طلال، 2020).

وفي إطار الدراسة الحالية، يُقصد بالأداء الوظيفي مستوى كفاءة العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض في تنفيذ المهام والمسؤوليات الوظيفية الموكلة إليهم، من حيث جودة العمل، والالتزام بإنجاز المهام

في الوقت المحدد، والقدرة على تطبيق التعليمات والإجراءات، وتوظيف المعارف والمهارات بما يسهم في تحقيق أهداف المستشفى ورفع مستوى كفاءة الخدمات المقدمة

أهمية الأداء الوظيفي

يُعد الأداء الوظيفي من الركائز الأساسية لنجاح المؤسسات واستمرارها، إذ يمثل المحصلة النهائية للجهود والأنشطة التي يبذلها العاملون في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم. ويعكس مستوى الأداء مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة، فكلما ارتفع مستوى أداء العاملين، دل ذلك على ارتفاع مستوى الفاعلية والاستقرار التنظيمي وقدرة المؤسسة على الاستمرار والتطور. كما يسهم الأداء المرتفع في تحقيق الأهداف المؤسسية، وتحسين النتائج الاقتصادية، وتعزيز قدرة المؤسسات على الإسهام في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية(مؤمن، 2026).

وتتضح أهمية الأداء الوظيفي كذلك في كونه مؤشراً أساسياً على كفاءة العاملين ومدى قدرتهم على تنفيذ متطلبات وظائفهم وفق المستويات المحددة. فالأداء الجيد يسهم في رفع الإنتاجية وتحسين جودة العمل، كما يعزز بيئة العمل الإيجابية ويدعم مستوى رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة. وفي المؤسسات الخدمية، تزداد أهمية الأداء الوظيفي نظراً لارتباط جودة الخدمات بصورة مباشرة بمستوى كفاءة العاملين وقدرتهم على التعامل مع احتياجات المستفيدين والاستجابة لها(سنا، 2025).

كما يمثل تحسين الأداء الوظيفي وسيلة مهمة لتطوير قدرات العاملين وتنمية مهاراتهم المهنية، مما يزيد من قدرتهم على التعامل مع المشكلات والمواقف المختلفة، ويشجع على الابتكار والمبادرة وتحسين أساليب العمل. ويساعد ارتفاع مستوى الأداء كذلك على تعزيز فرص التطور والنمو المهني للعاملين، من خلال الكشف عن قدراتهم وتحديد احتياجاتهم التدريبية والجوانب التي تتطلب مزيداً من التطوير(حامد، 2025).

ومن جانب آخر، يسهم الأداء الوظيفي المرتفع في تحسين استخدام الموارد وتقليل الهدر والتكاليف التشغيلية، من خلال إنجاز المهام بكفاءة والاستفادة المثلى من الوقت والإمكانات المتاحة. كما يعزز قدرة المؤسسة

على التكيف مع المتغيرات والتحديات التي تفرضها بيئة العمل، ويدعم قدرتها التنافسية واستقرارها على المدى الطويل (مهدي، 2026).

وبناءً على ذلك، فإن أهمية الأداء الوظيفي لا تقتصر على قياس مستوى إنجاز الموظف لمهامه، وإنما تمتد إلى تأثيره في جودة العمل، والإنتاجية، ورضا المستفيدين، وتنمية الموارد البشرية، وكفاءة استخدام الموارد، والاستقرار التنظيمي، وقدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها ومواجهة التغيرات والتحديات المستقبلية. وفي سياق المؤسسات الصحية، يمثل الأداء الوظيفي عنصراً محورياً في ضمان كفاءة الخدمات المقدمة وتحقيق أهداف المؤسسة والمحافظة على مستوى مناسب من الجودة والفاعلية (زروق، 2022).

عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر المترابطة التي تساعد في تحديد مستوى أداء العاملين وقياس مدى كفاءتهم في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم. ولا يتحدد الأداء بعامل واحد، وإنما يتأثر بقدرات الموظف ومتطلبات الوظيفة والظروف التنظيمية المحيطة بها، ويمكن توضيح أهم هذه العناصر فيما يلي:

الموظف وكفاءاته: يمثل الموظف العنصر الأساسي في عملية الأداء، حيث يرتبط مستوى أدائه بما يمتلكه من معارف ومهارات وخبرات وقيم واتجاهات ودوافع تساعد على تنفيذ مهامه بكفاءة. كما تشمل كفاءته قدرته على تحمل المسؤولية، والجدية والتفاني في العمل، والالتزام بإنجاز المهام في المواعيد المحددة، والقدرة على العمل باستقلالية وتقليل الحاجة إلى الإشراف والتوجيه المستمر. وتنعكس هذه الخصائص في قدرة الموظف على تحقيق أداء فعال يتناسب مع متطلبات وظيفته (سوسن، 2025).

العمل ومتطلباته: يرتبط الأداء الوظيفي كذلك بطبيعة العمل وما يتضمنه من مهام ومسؤوليات وأدوار ومتطلبات معرفية ومهارية. وتشمل هذه المتطلبات القدرة على تنفيذ العمل بدقة وإتقان، وتنظيم المهام، والتمكن من الجوانب الفنية للوظيفة، وسرعة الإنجاز، والالتزام بالإجراءات، وتقليل الأخطاء. وكلما كانت متطلبات الوظيفة واضحة ومتناسبة مع قدرات الموظف، زادت قدرته على تنفيذ أعماله وتحقيق المستوى المطلوب من الأداء (عمر، 2026).

البيئة التنظيمية ومكوناتها: تتأثر كفاءة الأداء بالبيئة التي يعمل فيها الموظف، والتي تتضمن مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية. وتشمل العوامل الداخلية هيكل المنظمة وأهدافها ومواردها واستراتيجياتها وإجراءات العمل ونظمها الإدارية، بينما تشمل العوامل الخارجية الظروف الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية والقانونية التي قد تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة في أداء المنظمة والعاملين فيها. ومن ثم فإن توفير بيئة تنظيمية مناسبة وداعمة يساعد العاملين على توظيف قدراتهم وتحقيق مستويات أفضل من الأداء (الشمري، 2026، الحربي، 2026).

وبناءً على ذلك، فإن الأداء الوظيفي يمثل نتيجة للتفاعل بين كفاءة الموظف ومتطلبات العمل والبيئة التنظيمية المحيطة به، ولا يمكن تقييمه بصورة دقيقة من خلال قدرات الموظف وحدها، وإنما من خلال مدى توافق هذه القدرات مع متطلبات الوظيفة والظروف التي يتم فيها تنفيذ العمل

إجراءات تقييم كفاءة الأداء

تُعد عملية تقييم كفاءة الأداء من الإجراءات الإدارية المهمة التي تهدف إلى تحديد مستوى أداء العاملين ومدى قدرتهم على تنفيذ المهام والمسؤوليات المطلوبة منهم وفقاً للمعايير المحددة. وتساعد عملية التقييم الإدارة على التعرف إلى جوانب القوة والقصور في أداء العاملين، واتخاذ القرارات المناسبة المتعلقة بالتطوير والتدريب والتحسين. ويمكن تناول أبرز إجراءات تقييم كفاءة الأداء من خلال ثلاثة أساليب رئيسية:

التقييم على أساس الخصائص الشخصية: يعتمد هذا الأسلوب على تقييم مجموعة من الخصائص والسمات التي ترتبط بأداء الموظف، مثل الالتزام والجدية وتحمل المسؤولية والقدرة على التعاون والمبادرة. ويُعد

من الأساليب التي قد تواجه صعوبة في التطبيق؛ نظرًا لصعوبة تحديد السمات الأكثر تأثيرًا في الأداء وقياسها بصورة موضوعية، فضلًا عن اختلاف تقديرها من شخص إلى آخر. ولذلك يتطلب استخدام هذا الأسلوب تحديد معايير واضحة ومحددة لكل سمة وربطها بطبيعة الوظيفة حتى تكون نتائج التقييم أكثر دقة وموضوعية (علي، 2025).

التقويم على أساس المقارنة: يقوم هذا الأسلوب على مقارنة أداء مجموعة من العاملين وفق معايير وشروط محددة مسبقًا، ثم ترتيبهم أو تصنيفهم وفقًا لمستويات أدائهم. ويساعد هذا الأسلوب في تحديد الفروق النسبية بين العاملين، إلا أن فعاليته تعتمد على وضوح معايير المقارنة وتوحيدها بين جميع الموظفين، حتى لا تتأثر النتائج بالعوامل الشخصية أو الاختلاف في ظروف العمل (ماجد، 2026).

التقويم على أساس النتائج: يعتمد هذا الأسلوب على قياس أداء الموظف في ضوء النتائج والأهداف المحددة مسبقًا، وذلك من خلال مقارنة ما تم إنجازه بالمستويات المستهدفة. ويتميز بالتركيز على المخرجات الفعلية للعمل، مما يقلل من الاعتماد على تقدير السمات الشخصية التي قد يصعب قياسها بصورة دقيقة. كما يساعد على جعل عملية التقييم أكثر وضوحًا، ويتيح للموظف معرفة مستوى الإنجاز المطلوب منه، بما يدعم الحوار بين الإدارة والعاملين ويسهم في تحديد جوانب التحسين والتطوير (محمد، 2026).

وبذلك تتكامل هذه الأساليب في تقويم كفاءة الأداء، ويُفضل اختيار الأسلوب أو الجمع بين أكثر من أسلوب وفقًا لطبيعة الوظيفة وطبيعة العمل والمعايير التي تعتمدها المؤسسة، بما يضمن الوصول إلى تقييم أكثر موضوعية وشمولًا لمستوى أداء العاملين (الشورى، 2026).

عناصر ومحددات الأداء الوظيفي

يتحدد الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من العناصر والمحددات الأساسية، ويمكن عرضها في النقاط الآتية:

- الجهد المبذول في العمل: يعكس مستوى حماس الموظف ودفاعيته واستعداداته لبذل الوقت والطاقة اللازمة لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف المطلوبة (عبد السلام، 2025).

- القدرات والخصائص الفردية: تشمل المعارف والمهارات والخبرات والتجارب السابقة التي يمتلكها الموظف، ومدى توافقها مع متطلبات الوظيفة وقدرته على توظيفها في أداء مهامه بكفاءة(وقيع الله، 2025).

- إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يتمثل في مدى وضوح مسؤوليات الموظف ومهامه وفهمه لما هو متوقع منه، مما يساعد على توجيه جهوده وتقليل الغموض والتداخل في المسؤوليات(عبدالعال، 2026).

- دقة الإنجاز: تعبر عن مدى مطابقة العمل المنجز للمعايير والمواصفات المحددة، ومدى خلوه من الأخطاء. وتتطلب الدقة وضوح التعليمات والإجراءات وتوفير التدريب المناسب للعاملين(عادل، 2025، محمد، 2023).

- سرعة الإنجاز: تشير إلى قدرة الموظف على إتمام المهام في الوقت المحدد مع المحافظة على مستوى مناسب من الجودة، وتعكس قدرته على تنظيم العمل وترتيب الأولويات وإدارة وقته بكفاءة(حلمي، 2025).

- كمية الإنجاز: تعبر عن حجم المهام والأعمال التي يستطيع الموظف إنجازها خلال فترة زمنية محددة، وترتبط بقدراته ودافعيته وخبراته، إلى جانب طبيعة العمل والموارد المتاحة(عبدالمطلب، 2025).

وبناءً على ذلك، فإن مستوى الأداء الوظيفي يتحدد من خلال تكامل الجهد والقدرات الفردية ووضوح الدور الوظيفي، إلى جانب دقة الإنجاز وسرعته وكميته، بما يعكس مدى كفاءة الموظف في تنفيذ مسؤولياته وتحقيق أهداف المؤسسة

ثالثاً: أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين

يُعد التدريب الإلكتروني من الأساليب الحديثة التي تسهم في تطوير أداء العاملين من خلال توفير فرص مستمرة لاكتساب المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل. ويساعد الاعتماد على التقنيات الرقمية في تقديم البرامج التدريبية على إتاحة المحتوى بصورة أكثر مرونة، بما يسمح للعاملين بالاستفادة من التدريب وفقًا لاحتياجاتهم وظروفهم المهنية، الأمر الذي يدعم عملية التطوير المستمر للكفاءات الوظيفية (النهري، 2025).

يسهم التدريب الإلكتروني في رفع مستوى المعرفة والمهارات المهنية لدى العاملين، من خلال إتاحة محتوى تدريبي متنوع يمكن تحديثه بصورة مستمرة بما يتناسب مع التطورات في مجالات العمل. كما تتيح البيئة الإلكترونية للمتدرب إمكانية إعادة دراسة المحتوى والرجوع إليه عند الحاجة، مما يساعد على ترسيخ المعلومات وتحويلها إلى مهارات يمكن توظيفها في أداء المهام الوظيفية (مشيكل، 2022).

وينعكس التدريب الإلكتروني كذلك على دقة الأداء وجودة إنجاز العمل، إذ يساعد العاملين على فهم الإجراءات والتعليمات والمعايير المرتبطة بمهامهم بصورة أكثر وضوحًا. وكلما ارتفع مستوى المعرفة والإلمام بأساليب العمل الصحيحة، زادت قدرة الموظف على تنفيذ مهامه بدقة وتقليل الأخطاء، وتحقيق النتائج المطلوبة وفق معايير الجودة المعتمد (سامر، 2026).

كما يمكن أن يؤدي التدريب الإلكتروني إلى زيادة سرعة إنجاز المهام وتحسين إدارة الوقت، من خلال تطوير مهارات العاملين وتعريفهم بالأساليب والتقنيات التي تساعد على أداء أعمالهم بصورة أكثر كفاءة. ويتيح التدريب المستمر للعامل التعرف على طرق أكثر فاعلية لتنظيم المهام وترتيب الأولويات والاستفادة من الأدوات الرقمية، مما يساعد على إنجاز الأعمال في المواعيد المحددة (ريان، 2025).

ويسهم التدريب الإلكتروني أيضًا في رفع إنتاجية العاملين وزيادة كمية الإنجاز، حيث يؤدي تطوير المهارات وتحسين طرق العمل إلى تمكين الموظف من إنجاز حجم أكبر من المهام مع المحافظة على مستوى مناسب من الجودة. كما يساعد التدريب على اكتشاف جوانب القصور في الأداء ومعالجتها، وتزويد العاملين بالمهارات التي يحتاجون إليها للتعامل مع متطلبات وظائفهم بكفاءة أكبر (سعيد، 2023).

ومن الآثار المهمة للتدريب الإلكتروني تعزيز قدرة العاملين على التكيف مع التغيرات، خاصة في بيئات العمل التي تشهد تطورات تقنية وتنظيمية متواصلة. فالتدريب المستمر يساعد الموظفين على اكتساب مهارات جديدة والتعامل مع الأنظمة والتقنيات الحديثة، ويقلل من الفجوة بين المهارات الحالية ومتطلبات الوظيفة المتغيرة، مما يدعم استمرارية الأداء في ظل التحولات التي تشهدها بيئة العمل (عبدالمالك، 2024).

كما يسهم التدريب الإلكتروني في تعزيز التعلم الذاتي وتحمل المسؤولية المهنية، إذ يمنح العامل دورًا أكثر فاعلية في تحديد احتياجاته التدريبية ومتابعة تقدمه والاستفادة من المصادر المتاحة. ويؤدي ذلك إلى زيادة دافعية العامل نحو تطوير ذاته وتحسين مستوى أدائه، خاصة عندما تكون البرامج التدريبية مرتبطة بصورة مباشرة بمتطلبات الوظيفة واحتياجات العاملين الفعلية (جغوبي، 2025).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وطرق البحث

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الكمي، باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، والتي تتمثل في قياس أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض. كما تتخذ الدراسة طابعاً وصفيًا تفسيريًا تطبيقيًا؛ إذ تهدف في الجانب الوصفي إلى تحديد مستوى التدريب الإلكتروني ومستوى كفاءة الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، بينما يركز الجانب التفسيري على اختبار أثر التدريب الإلكتروني في كفاءة الأداء الوظيفي وأبعادها، في حين يرتبط الجانب التطبيقي بتوظيف النتائج في تطوير ممارسات التدريب الإلكتروني وتحسين أداء العاملين في البيئة الصحية.

ويتم تنفيذ الدراسة وفق مجموعة من الخطوات المنهجية المتتابعة، تبدأ بتحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها وفرضياتها، ثم مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بالتدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي، وبناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد متغيراتها وأبعادها. بعد ذلك يتم تصميم الاستبيان بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومتغيراتها، وعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين للتحقق من صلاحيته، ثم إجراء اختبار أولي للأداة والتأكد من صدقها وثباتها. وفي المرحلة التالية يتم توزيع الاستبيان على أفراد العينة المستهدفة، وجمع البيانات وتنظيمها وترميزها، ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، واختبار فرضيات الدراسة، وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير التدريب الإلكتروني وتحسين كفاءة الأداء الوظيفي.

ثانيًا: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، ويشمل ذلك العاملين الذين ترتبط طبيعة وظائفهم بالاستفادة من برامج التدريب والتطوير المهني داخل المستشفى. ويُعد هذا المجتمع مناسبًا لتحقيق أهداف الدراسة؛ نظرًا لأهمية التدريب المستمر في المؤسسات الصحية، والحاجة إلى تطوير معارف ومهارات العاملين بما يتلاءم مع التطورات المهنية والتقنية ومتطلبات جودة الأداء في بيئة العمل الصحية.

ثالثًا: عينة الدراسة

تم تحديد حجم عينة الدراسة عند 360 مفردة من العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض. وتم اختيار أفراد العينة باستخدام العينة العشوائية من العاملين المستهدفين، بما يتيح تمثيل مختلف الفئات الوظيفية المستهدفة في الدراسة وتقليل احتمالات التحيز في اختيار المشاركين.

يُعد حجم العينة البالغ 360 مفردة مناسبًا لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لاختبار العلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء الوظيفي، كما يوفر عددًا كافيًا من الاستجابات لإجراء الاختبارات الإحصائية واستخلاص نتائج أكثر موثوقية بشأن مجتمع الدراسة.

رابعاً: أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبيان بوصفه الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك لملاءمته لطبيعة المنهج الكمي وقدرته على جمع بيانات موحدة من عدد كبير من أفراد العينة خلال فترة زمنية مناسبة.

وقد تم إعداد الاستبيان بالاستناد إلى الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بالتدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي، مع صياغة الفقرات بما يتناسب مع طبيعة العاملين في البيئة الصحية وموضوع الدراسة ويتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسة:

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

يتضمن هذا الجزء مجموعة من البيانات العامة عن أفراد العينة، مثل:

- الجنس.
- العمر.
- المؤهل العلمي.
- سنوات الخبرة.
- المسعى الوظيفي.
- عدد سنوات العمل في المستشفى.
- مدى المشاركة في برامج التدريب الإلكتروني.

وتهدف هذه البيانات إلى وصف خصائص أفراد العينة والتعرف على طبيعة المجتمع الذي تم جمع البيانات منه.

الجزء الثاني: التدريب الإلكتروني

يتضمن هذا الجزء مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى التدريب الإلكتروني لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض. ويركز المقياس على مدى توافر التدريب الإلكتروني وملاءمته لاحتياجات العاملين، وسهولة الاستفادة منه، وتنوع محتواه، وإمكانية الوصول إليه، ومدى مساهمته في تطوير معارف ومهارات العاملين.

الجزء الثالث: كفاءة الأداء الوظيفي

يتضمن هذا الجزء مجموعة من العبارات التي تقيس كفاءة الأداء الوظيفي من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية:

- جودة الأداء الوظيفي: ويقيس مدى قدرة العامل على أداء مهامه بدقة، وتحقيق مستوى مناسب من الجودة، وتقليل الأخطاء، والالتزام بالمعايير المطلوبة في أداء العمل.
 - سرعة إنجاز المهام الوظيفية: ويقيس قدرة العامل على إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد، والاستفادة من الوقت بكفاءة، وسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.
 - الالتزام بالمهام الوظيفية: ويقيس مدى التزام العامل بواجباته ومسؤولياته الوظيفية، والالتزام بالتعليمات والإجراءات المعمول بها، والحرص على تنفيذ المهام الموكلة إليه.
- ويتم قياس جميع أبعاد كفاءة الأداء الوظيفي باستخدام مقياس ليكرت الخماسي نفسه.

خامسًا: صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة وقدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة، يتم الاعتماد على صدق المحكمين، حيث تُعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المتخصصين في الإدارة وإدارة الموارد البشرية ومناهج البحث، وذلك للتحقق من مدى وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها للمتغيرات والأبعاد التي تقيسها، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه.

وبناءً على ملاحظات المحكمين، يتم إجراء التعديلات اللازمة على فقرات الاستبيان، سواء بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، للوصول إلى الصورة النهائية للأداة قبل تطبيقها على أفراد العينة.

سادساً: ثبات أداة الدراسة

يتم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وذلك لقياس مدى الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان والتأكد من أن الفقرات تقيس المفاهيم نفسها بصورة متسقة.

ويتم حساب معامل كرونباخ ألفا للمتغير المستقل التدريب الإلكتروني، وللمتغير التابع كفاءة الأداء الوظيفي، وكذلك لكل بعد من أبعاد المتغير التابع. وتُعد قيم معامل الثبات المقبولة مؤشراً على إمكانية الاعتماد على الأداة في جمع البيانات وتحليلها.

سابعاً: إجراءات تنفيذ الدراسة

تتم عملية تنفيذ الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. تحديد مشكلة الدراسة وصياغة أهدافها وتساؤلاتها وفرضياتها.
2. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالتدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي.
3. بناء الإطار النظري وتحديد المنطلقات النظرية للدراسة.
4. تحديد متغيرات الدراسة وأبعادها وصياغة النموذج البحثي.
5. إعداد الاستبيان في صورته الأولية بالاستفادة من الأدبيات السابقة.
6. عرض الاستبيان على المحكمين للتحقق من صدقه.
7. إجراء التعديلات اللازمة على الاستبيان في ضوء ملاحظات المحكمين.
8. توزيع الاستبيان على عينة الدراسة البالغ حجمها 360 عاملاً.
9. جمع الاستبيانات ومراجعتها واستبعاد الاستجابات غير الصالحة للتحليل.

10. ترميز البيانات وإدخالها إلى البرنامج الإحصائي.
11. إجراء اختبارات الصدق والثبات والتحليلات الإحصائية المناسبة.
12. اختبار فرضيات الدراسة وتحديد مدى وجود أثر للتدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي وأبعادها.
13. تفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة والإطار النظري.
14. تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها.

ثامناً: أساليب التحليل الإحصائي

تتم معالجة البيانات التي يتم جمعها من أفراد العينة باستخدام برنامج SPSS، وذلك من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، وتشمل:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة تجاه فقرات ومحاو الدراسة.
- معامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون للتعرف على اتجاه وقوة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء الوظيفي وأبعادها.
- تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي.
- تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر التدريب الإلكتروني على كل بُعد من أبعاد كفاءة الأداء الوظيفي بصورة مستقلة.
- استخدام مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للحكم على دلالة النتائج واختبار فرضيات الدراسة.

حدود الدراسة

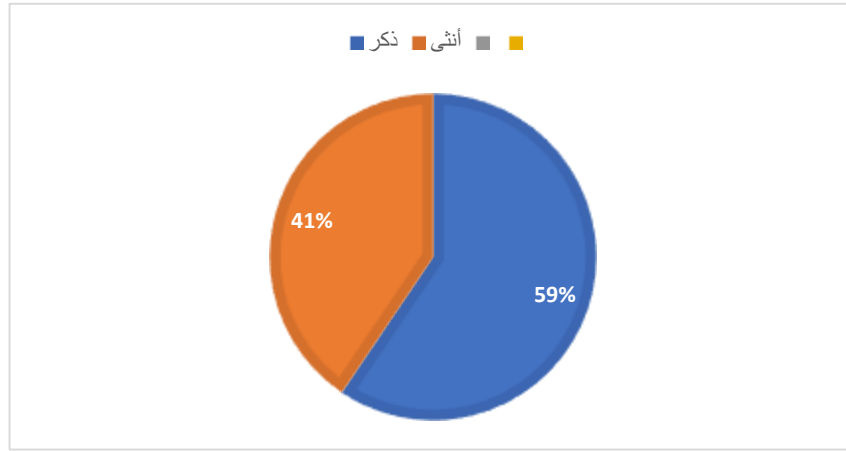
- الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية للدراسة في العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، وتبلغ عينة الدراسة 360 مفردة من العاملين المستهدفين.
- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة مكانيًا على مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة موضوعيًا على بحث أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي، من خلال دراسة أثر التدريب الإلكتروني على ثلاثة أبعاد للأداء الوظيفي هي: جودة الأداء الوظيفي، وسرعة إنجاز المهام الوظيفية، والالتزام بالمهام الوظيفية.
- الحدود الزمنية: تُطبق الدراسة خلال الفترة الزمنية المحددة لتنفيذ الدراسة الميدانية، والتي تشمل إعداد أداة الدراسة وتوزيعها على أفراد العينة وجمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج والتوصيات

الفصل الرابع: تحليل البيانات

أولاً: توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية والوظيفية

الجدول 1 توزيع أفراد العينة وفق الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	214	59.4%
أنثى	146	40.6%
المجموع	360	100%

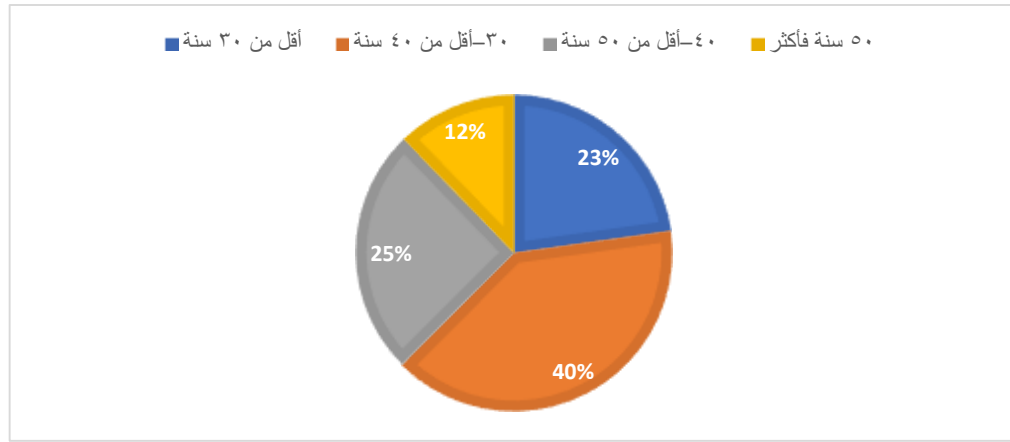


الشكل 1 توزيع أفراد العينة وفق الجنس

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور، حيث بلغ عددهم (214) مفردة بنسبة (59.4%)، في حين بلغ عدد الإناث (146) مفردة بنسبة (40.6%). ويشير ذلك إلى أن عينة الدراسة تضم تمثيلاً مناسباً لكلا الجنسين، مع ارتفاع نسبي في مشاركة الذكور، وهو ما قد يرتبط بطبيعة التوزيع الوظيفي للعاملين في المستشفى.

الجدول 2 توزيع أفراد العينة وفق العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	82	22.8%
30-أقل من 40 سنة	143	39.7%
40-أقل من 50 سنة	91	25.3%
50 سنة فأكثر	44	12.2%
المجموع	360	100%

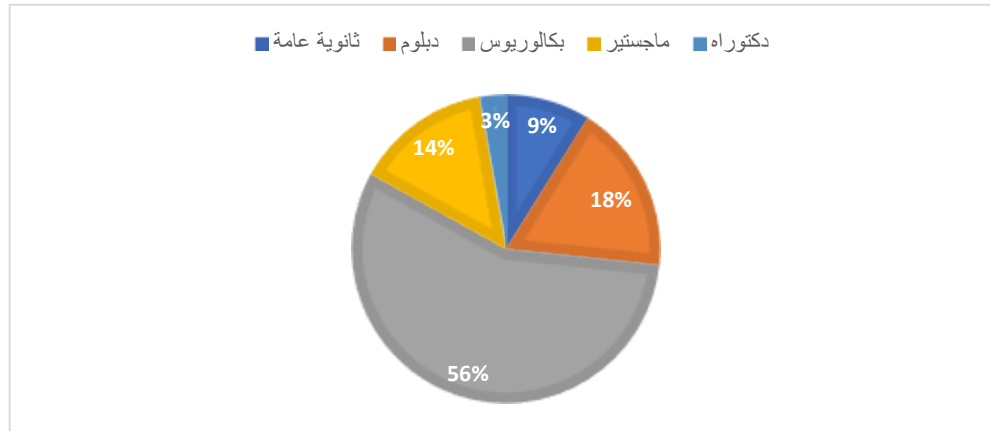


الشكل 2 توزيع أفراد العينة وفق العمر

يتضح أن الفئة العمرية من (30-أقل من 40 سنة) جاءت في المرتبة الأولى، بواقع (143) مفردة وبنسبة (39.7%)، تليها الفئة العمرية من (40-أقل من 50 سنة) بعدد (91) مفردة وبنسبة (25.3%)، ثم فئة أقل من 30 سنة بنسبة (22.8%)، بينما جاءت فئة 50 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة بنسبة (12.2%). ويعكس ذلك تنوعاً عمرياً لدى أفراد العينة، مع تركّز نسبي في الفئات العمرية المتوسطة.

الجدول 3 توزيع أفراد العينة وفق المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوية عامة	32	8.9%
دبلوم	64	17.8%
بكالوريوس	203	56.4%
ماجستير	51	14.2%
دكتوراه	10	2.8%
المجموع	360	100%

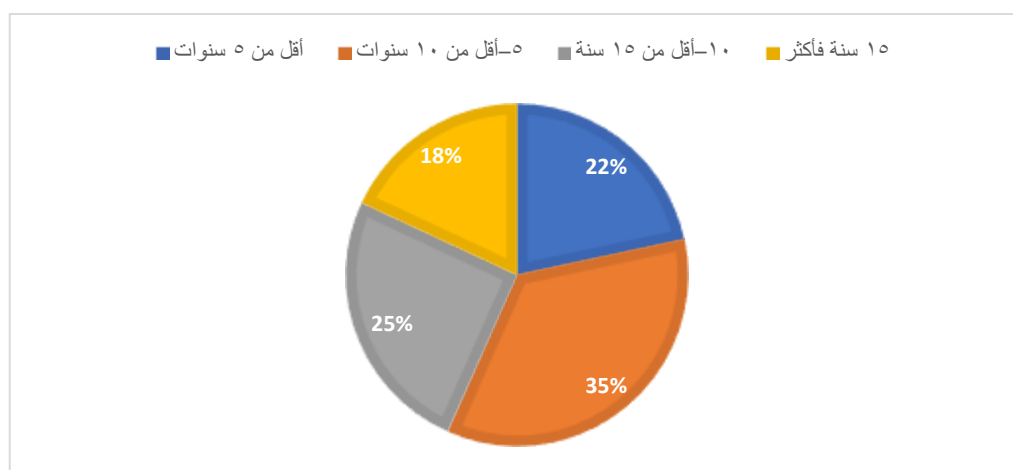


الشكل 3 توزيع أفراد العينة وفق المؤهل العلمي

يبين الجدول أن حملة مؤهل البكالوريوس يمثلون النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغ عددهم (203) مفردة بنسبة (56.4%)، يليهم حملة الدبلوم بنسبة (17.8%)، ثم حملة الماجستير بنسبة (14.2%). في حين بلغت نسبة الحاصلين على الثانوية العامة (8.9%)، بينما جاءت فئة الدكتوراه في المرتبة الأخيرة بنسبة (2.8%). ويشير ذلك إلى ارتفاع المستوى التعليمي لأغلب أفراد العينة، بما يتناسب مع طبيعة الوظائف والتخصصات الموجودة في البيئة الصحية.

الجدول 4 توزيع أفراد العينة وفق سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	78	21.7%
5-أقل من 10 سنوات	126	35.0%
10-أقل من 15 سنة	91	25.3%
15 سنة فأكثر	65	18.1%
المجموع	360	100%



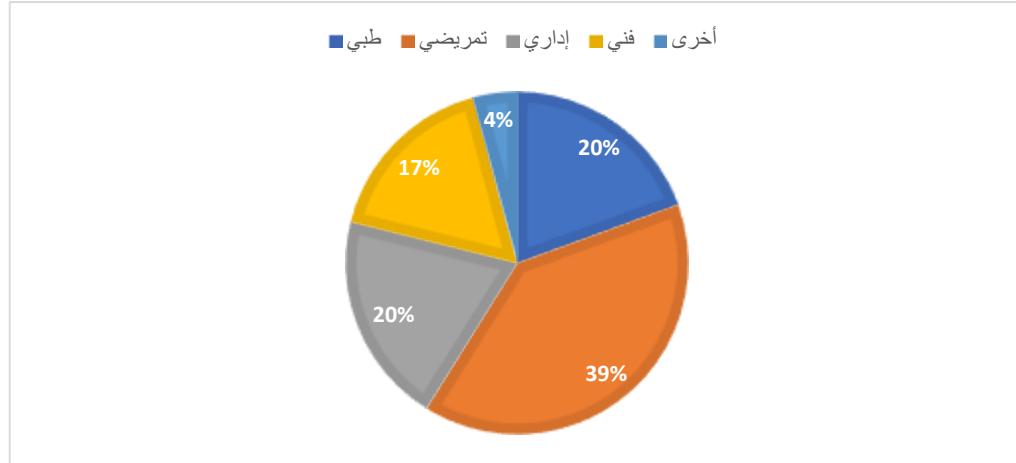
الشكل 4 توزيع أفراد العينة وفق سنوات الخبرة

يتضح أن العاملين الذين تتراوح خبرتهم من (5-أقل من 10 سنوات) يمثلون النسبة الأكبر من أفراد العينة، بواقع (126) مفردة وبنسبة (35.0%)، يليهم العاملون ذوو الخبرة من (10-أقل من 15 سنة) بنسبة (25.3%)، ثم من تقل خبرتهم عن خمس سنوات بنسبة (21.7%)، وأخيراً من لديهم خبرة 15 سنة فأكثر بنسبة (18.1%). ويعكس ذلك تنوعاً واضحاً في مستويات الخبرة المهنية لدى أفراد العينة.

الجدول 5 توزيع أفراد العينة وفق المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
طبي	70	19.4%
تمريضي	142	39.4%

20.0%	72	إداري
16.9%	61	فني
4.2%	15	أخرى
100%	360	المجموع



الشكل 5 توزيع أفراد العينة وفق المسمى الوظيفي

يوضح الجدول أن الفئة التمريضية جاءت في المرتبة الأولى من حيث التمثيل في العينة، حيث بلغ عدد أفرادها (142) مفردة بنسبة (39.4%)، تليها الفئة الإدارية بنسبة (20.0%)، ثم الفئة الطبية بنسبة (19.4%)، والفئة الفنية بنسبة (16.9%)، في حين جاءت الوظائف الأخرى بنسبة (4.2%). ويشير ذلك إلى شمول الدراسة لمختلف الفئات الوظيفية المستهدفة، بما يدعم إمكانية التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي من وجهات نظر وظيفية متنوعة.

ثانياً: تحليل عبارات الاستبيان

أولاً: تحليل عبارات محور التدريب الإلكتروني

جدول: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات التدريب الإلكتروني

الجدول 6 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات التدريب الإلكتروني

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يوفر المستشفى برامج تدريب إلكتروني تتناسب مع طبيعة عملي.	4.18	0.78	6	أوافق
2	تساعد برامج التدريب الإلكتروني على تطوير المعارف المرتبطة بمهامي الوظيفية.	4.24	0.71	3	أوافق بشدة
3	تسهم برامج التدريب الإلكتروني في تنمية المهارات اللازمة لأداء عملي.	4.27	0.69	1	أوافق بشدة
4	يتاح لي الوصول إلى برامج التدريب الإلكتروني بسهولة.	4.11	0.84	9	أوافق
5	يتميز محتوى التدريب الإلكتروني بالوضوح وسهولة الفهم.	4.16	0.79	7	أوافق
6	يتناسب محتوى التدريب الإلكتروني مع احتياجاتي الوظيفية.	4.20	0.76	5	أوافق
7	يوفر التدريب الإلكتروني مرونة مناسبة في التعلم والتدريب.	4.23	0.73	4	أوافق بشدة
8	يتيح التدريب الإلكتروني إمكانية الاستفادة من المواد التدريبية عند الحاجة.	4.08	0.86	10	أوافق
9	تتنوع أساليب ومحتويات التدريب الإلكتروني المقدمة للعاملين.	4.02	0.88	12	أوافق
10	يوفر التدريب الإلكتروني فرصاً مستمرة لتطوير مهارات العاملين.	4.14	0.81	8	أوافق
11	يساعد التدريب الإلكتروني على مواكبة التطورات المهنية والتقنية في مجال العمل.	4.25	0.72	2	أوافق بشدة

12	يقدم التدريب الإلكتروني تغذية راجعة تساعدني على تطوير أدائي.	4.05	0.85	11	أوافق
المتوسط الكلي	التدريب الإلكتروني	4.16	0.68	—	أو افق

يتضح من الجدول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات محور التدريب الإلكتروني، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.16) بانحراف معياري قدره (0.68). وقد جاءت العبارة «تسهم برامج التدريب الإلكتروني في تنمية المهارات اللازمة لأداء عملي» في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.27) وبدرجة موافقة «أوافق بشدة»، تلتها العبارة «يساعد التدريب الإلكتروني على مواكبة التطورات المهنية والتقنية في مجال العمل» بمتوسط (4.25)، ثم العبارة «تساعد برامج التدريب الإلكتروني على تطوير المعارف المرتبطة بمهامي الوظيفية» بمتوسط (4.24)، وجميعها بدرجة «أوافق بشدة». في المقابل، جاءت عبارة «تتنوع أساليب ومحتويات التدريب الإلكتروني المقدمة للعاملين» في المرتبة الأخيرة بمتوسط (4.02)، إلا أنها حصلت كذلك على درجة موافقة «أوافق». وتشير هذه النتائج إلى إدراك العاملين لأهمية التدريب الإلكتروني في تطوير المعارف والمهارات المهنية ودعم قدرتهم على أداء مهامهم الوظيفية.

ثانيًا: تحليل عبارات محور جودة الأداء الوظيفي

الجدول 7 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات جودة الأداء الوظيفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
13	أؤدي مهام الوظيفية بدرجة عالية من الدقة.	4.29	0.67	1	أوافق بشدة
14	أحرص على تقليل الأخطاء أثناء أداء مهام الوظيفية.	4.24	0.71	3	أوافق بشدة
15	ألتزم بالمعايير المطلوبة عند تنفيذ مهام الوظيفية.	4.27	0.68	2	أوافق بشدة
16	أحرص على تقديم مستوى مرتفع من الجودة في عملي.	4.22	0.73	4	أوافق بشدة
17	أستطيع تطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبتها في عملي بصورة فعالة.	4.18	0.76	5	أوافق

18	أتعامل مع متطلبات عملي بطريقة تساعد على تحقيق نتائج ذات جودة.	4.16	0.78	6	أوافق
المتوسط الكلي	جودة الأداء الوظيفي	4.23	0.64	—	أو افاق بشدة

تشير نتائج الجدول إلى أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على عبارات محور جودة الأداء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.23) بانحراف معياري قدره (0.64). وقد جاءت عبارة «أؤدي مهام الوظيفية بدرجة عالية من الدقة» في المرتبة الأولى بمتوسط (4.29)، تلتها عبارة «ألتزم بالمعايير المطلوبة عند تنفيذ مهام الوظيفية» بمتوسط (4.27)، ثم عبارة «أحرص على تقليل الأخطاء أثناء أداء مهام الوظيفية» بمتوسط (4.24). وجاءت العبارتان المتعلقتان بتطبيق المعارف والمهارات والتعامل مع متطلبات العمل في المرتبتين الأخيرتين، بمتوسطين بلغا (4.18) و(4.16) على التوالي، وبدرجة موافقة «أوافق». وتوضح هذه النتائج ارتفاع مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة، ولا سيما فيما يتعلق بالدقة والالتزام بالمعايير وتقليل الأخطاء.

ثالثاً: تحليل عبارات محور سرعة إنجاز المهام الوظيفية

الجدول 8 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات سرعة إنجاز المهام الوظيفية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
19	أنجز المهام الموكلة إليّ في الوقت المحدد.	4.25	0.72	2	أوافق بشدة
20	أستطيع إنجاز مهام الوظيفية بسرعة مناسبة.	4.16	0.77	5	أوافق
21	أستفيد من وقت العمل بكفاءة عند تنفيذ مهام.	4.19	0.74	4	أوافق
22	أستطيع التعامل بسرعة مع متطلبات العمل الطارئة.	4.12	0.82	6	أوافق
23	أحرص على عدم تأخير إنجاز المهام الموكلة إليّ.	4.23	0.73	3	أوافق بشدة
24	تساعدني مهاراتي المهنية على إنجاز المهام بكفاءة وفي الوقت المناسب.	4.28	0.68	1	أوافق بشدة

المتوسط الكلي	سرعة إنجاز المهام الوظيفية	4.21	0.66	—	أو وافق بشدة
---------------	----------------------------	------	------	---	--------------

يتضح من الجدول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على عبارات محور سرعة إنجاز المهام الوظيفية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.21) بانحراف معياري قدره (0.66). وقد جاءت عبارة «تساعدني مهاراتي المهنية على إنجاز المهام بكفاءة وفي الوقت المناسب» في المرتبة الأولى بمتوسط (4.28)، تلتها عبارة «أنجز المهام الموكلة إليّ في الوقت المحدد» بمتوسط (4.25)، ثم عبارة «أحرص على عدم تأخير إنجاز المهام الموكلة إليّ» بمتوسط (4.23)، وجميعها بدرجة «أوافق بشدة». بينما جاءت عبارة «أستطيع التعامل بسرعة مع متطلبات العمل الطارئة» في المرتبة الأخيرة بمتوسط (4.12)، وبدرجة موافقة «أوافق». وتشير النتائج إلى ارتفاع مستوى قدرة العاملين على إنجاز المهام في الوقت المحدد والاستفادة من مهاراتهم المهنية لتحقيق سرعة وكفاءة مناسبة في العمل.

رابعاً: تحليل عبارات محور الالتزام والمسؤولية الوظيفية

الجدول 9 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الالتزام والمسؤولية الوظيفية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
25	ألتزم بالمهام والمسؤوليات المحددة لي في عملي.	4.32	0.65	3	أوافق بشدة
26	ألتزم بالتعليمات والإجراءات المعمول بها في المستشفى.	4.35	0.62	1	أوافق بشدة
27	أحرص على تنفيذ المهام الموكلة إليّ دون تقصير.	4.28	0.69	5	أوافق بشدة
28	أتحمل مسؤولية النتائج المترتبة على المهام التي أقوم بها.	4.26	0.71	6	أوافق بشدة
29	ألتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز الأعمال المطلوبة مني.	4.30	0.67	4	أوافق بشدة
30	أحرص على الالتزام بالأنظمة والسياسات المهنية أثناء أداء عملي.	4.34	0.64	2	أوافق بشدة
المتوسط الكلي	الالتزام والمسؤولية الوظيفية	4.31	0.61	—	أو وافق بشدة

يوضح الجدول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على عبارات محور الالتزام والمسؤولية الوظيفية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.31) بانحراف معياري قدره (0.61). وقد جاءت عبارة «ألتزم بالتعليمات والإجراءات المعمول بها في المستشفى» في المرتبة الأولى بمتوسط (4.35)، تلتها عبارة «أحرص على الالتزام بالأنظمة والسياسات المهنية أثناء أداء عملي» بمتوسط (4.34)، ثم عبارة «ألتزم بالمهام والمسؤوليات المحددة لي في عملي» بمتوسط (4.32). وجاءت عبارة «أتحمل مسؤولية النتائج المترتبة على المهام التي أقوم بها» في المرتبة الأخيرة بمتوسط (26.4)، إلا أنها ظلت ضمن درجة «أوافق بشدة». وتشير هذه النتائج إلى ارتفاع مستوى الالتزام والمسؤولية المهنية لدى العاملين، وخاصة فيما يتعلق بالالتزام بالتعليمات والإجراءات والأنظمة والسياسات المهنية المعمول بها في المستشفى.

خامساً: المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

الجدول 10 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة

المتغير	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
التدريب الإلكتروني	التدريب الإلكتروني	4.16	0.68	أوافق
كفاءة الأداء الوظيفي	جودة الأداء الوظيفي	4.23	0.64	أوافق بشدة
كفاءة الأداء الوظيفي	سرعة إنجاز المهام الوظيفية	4.21	0.66	أوافق بشدة
كفاءة الأداء الوظيفي	الالتزام والمسؤولية الوظيفية	4.31	0.61	أوافق بشدة

يتضح من الجدول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على مستوى التدريب الإلكتروني بمتوسط حسابي بلغ (4.16)، بينما يوافقون بشدة على جميع أبعاد كفاءة الأداء الوظيفي. وقد جاء بعد الالتزام والمسؤولية الوظيفية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.31)، يليه بعد جودة الأداء الوظيفي بمتوسط (4.23)، ثم بعد سرعة إنجاز المهام الوظيفية بمتوسط (4.21). وتشير هذه النتائج إلى أن أفراد العينة لديهم اتجاه إيجابي نحو التدريب الإلكتروني، كما يرون أن مستوى كفاءة أدائهم الوظيفي مرتفع، وهو ما يمهد لاختبار العلاقة والأثر بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء الوظيفي باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الفرعية الأولى H1.1

H1.1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

الجدول 11 ملخص نموذج الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل Adjusted R ²	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.701	0.491	0.489	0.462

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة بين التدريب الإلكتروني وجودة الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.701$)، كما بلغ معامل التحديد ($R^2=0.491$)، مما يشير إلى أن التدريب الإلكتروني يفسر نحو 49.1% من التباين في جودة الأداء الوظيفي، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة.

الجدول 12 تحليل التباين ANOVA لأثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig.
الانحدار	62.184	1	62.184	291.36	0.001
الخطأ	76.414	358	0.214	—	—
الكل	138.598	359	—	—	—

تشير نتائج تحليل التباين إلى أن نموذج الانحدار دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة ($F=291.36$) عند مستوى دلالة (0.001)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05). ويؤكد ذلك أن نموذج الانحدار المستخدم مناسب لتفسير أثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي.

الجدول 13 معاملات الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	مستوى الدلالة Sig.
الثابت	1.084	0.198	—	5.47	0.001
التدريب الإلكتروني	0.756	0.044	0.701	17.07	0.001

يتضح وجود أثر موجب ودال إحصائياً للتدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار ($B=0.756$)، كما بلغت قيمة ($Beta=0.701$)، وبلغت قيمة ($t=17.07$) عند مستوى دلالة (0.001)، وهو أقل من (0.05). وبناءً عليه تُقبل الفرضية H1.1 التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية H1.2

H1.2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

الجدول 14 ملخص نموذج الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل Adjusted R ²	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.674	0.454	0.452	0.487

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة بين التدريب الإلكتروني وسرعة إنجاز المهام الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.674$)، في حين بلغ معامل التحديد ($R^2=0.454$)، مما يعني أن التدريب الإلكتروني يفسر نحو 45.4% من التباين في سرعة إنجاز المهام الوظيفية، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

الجدول 15 تحليل التباين ANOVA لأثر التدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig.
الانحدار	71.526	1	71.526	301.72	0.001
الخطأ	84.847	358	0.237	—	—
الكلية	156.373	359	—	—	—

توضح نتائج تحليل التباين أن نموذج الانحدار دال إحصائياً، إذ بلغت قيمة ($F=301.72$) عند مستوى دلالة (0.001)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وبالتالي فإن التدريب الإلكتروني يسهم بصورة دالة إحصائياً في تفسير التغير في سرعة إنجاز المهام الوظيفية.

الجدول 16 معاملات الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	مستوى الدلالة Sig.
الثابت	1.162	0.209	—	5.56	0.001

0.001	17.37	0.674	0.042	0.733	التدريب الإلكتروني
-------	-------	-------	-------	-------	--------------------

تشير النتائج إلى وجود أثر موجب ودال إحصائياً للتدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية، حيث بلغ معامل الانحدار ($B=0.733$) ، وبلغ معامل الانحدار المعياري ($Beta=0.674$) ، كما بلغت قيمة ($t=17.37$) عند مستوى دلالة (0.001)، وهي أقل من (0.05). وبناءً عليه تُقبل الفرضية H1.2 التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة H1.3

H1.3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

الجدول 17 ملخص نموذج الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل Adjusted R^2	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.628	0.394	0.392	0.498

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة بين التدريب الإلكتروني والالتزام بالمهام الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.628$) ، بينما بلغ معامل التحديد ($R^2=0.394$) ، مما يشير إلى أن التدريب الإلكتروني يفسر نحو 39.4% من التباين في الالتزام بالمهام الوظيفية، في حين تعود النسبة المتبقية إلى متغيرات وعوامل أخرى.

الجدول 18 تحليل التباين ANOVA لأثر التدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig.
الانحدار	67.318	1	67.318	271.41	0.001

الخطأ	88.814	358	0.248	—	—
الكلية	156.132	359	—	—	—

تشير نتائج تحليل التباين إلى أن نموذج الانحدار دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة ($F=271.41$) عند مستوى دلالة (0.001)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05). ويشير ذلك إلى صلاحية نموذج الانحدار في تفسير أثر التدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية.

جدول: معاملات الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	مستوى الدلالة Sig.
الثابت	1.318	0.215	—	6.13	0.001
التدريب الإلكتروني	0.719	0.044	0.628	16.34	0.001

توضح النتائج وجود أثر موجب ودال إحصائياً للتدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية، حيث بلغ معامل الانحدار ($B=0.719$)، وبلغ معامل الانحدار المعياري ($Beta=0.628$)، كما بلغت قيمة ($t=16.34$) عند مستوى دلالة (0.001)، وهي أقل من (0.05). وبناءً عليه تُقبل الفرضية H1.3 التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

اختبار الفرضية الرئيسية H1

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

الجدول 19 ملخص نموذج الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل Adjusted R ²	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.735	0.540	0.539	0.421

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (R=0.735)، كما بلغ معامل التحديد (R²=0.540)، مما يشير إلى أن التدريب الإلكتروني يفسر نحو 54.0% من التباين في كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتضمنها نموذج الدراسة.

الجدول 20 تحليل التباين ANOVA لأثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig.
الانحدار	82.417	1	82.417	465.11	0.001
الخطأ	63.442	358	0.177	—	—
الكلية	145.859	359	—	—	—

يبين الجدول أن نموذج الانحدار دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة (F=465.11) عند مستوى دلالة (0.001)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05). وتؤكد هذه النتيجة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في تفسير التغير في كفاءة الأداء الوظيفي.

الجدول 21 معاملات الانحدار لأثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	مستوى الدلالة Sig.
الثابت	0.986	0.181	—	5.45	0.001
التدريب الإلكتروني	0.794	0.037	0.735	21.57	0.001

تشير نتائج تحليل الانحدار إلى وجود أثر موجب ودال إحصائيًا للتدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الانحدار ($B=0.794$)، بينما بلغ معامل الانحدار المعياري ($Beta=0.735$)، كما بلغت قيمة $t=21.57$ عند مستوى دلالة (0.001)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وبناءً على ذلك تُقبل الفرضية الرئيسية H1 التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض.

الجدول 22 ملخص نتائج اختبار الفرضيات

النتيجة	الفرضية
قبول الفرضية	H1.1: أثر التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي
قبول الفرضية	H1.2: أثر التدريب الإلكتروني على سرعة إنجاز المهام الوظيفية
قبول الفرضية	H1.3: أثر التدريب الإلكتروني على الالتزام بالمهام الوظيفية
قبول الفرضية الرئيسية	H1: أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي

توضح نتائج اختبار فرضيات الدراسة وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي وأبعادها لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض. وقد ظهر الأثر بصورة دالة إحصائية على جودة الأداء الوظيفي، وسرعة إنجاز المهام الوظيفية، والالتزام بالمهام الوظيفية، كما أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني يفسر نسبة مهمة من التباين في كفاءة الأداء الوظيفي. وبذلك تدعم النتائج الفرضية الرئيسية للدراسة والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها.

الخاتمة

نتائج الدراسة

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، التي هدفت إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، يمكن عرضها على النحو الآتي:

1. أظهرت النتائج أن مستوى التدريب الإلكتروني لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض جاء بدرجة موافقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور التدريب الإلكتروني (4.16)، مما يعكس وجود اتجاه إيجابي لدى العاملين نحو برامج التدريب الإلكتروني ومدى الاستفادة منها في بيئة العمل.
2. بينت النتائج أن أفراد العينة يوافقون بشدة على أن برامج التدريب الإلكتروني تساهم في تنمية المهارات اللازمة لأداء العمل، حيث جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.27)، مما يشير إلى إدراك العاملين للدور الذي يؤديه التدريب الإلكتروني في تطوير مهاراتهم المهنية.
3. أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني يساهم في مساعدة العاملين على مواكبة التطورات المهنية والتقنية في مجال العمل، حيث حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي بلغ (4.25) وبدرجة موافقة «أوافق بشدة».

4. كشفت النتائج أن مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين جاء بدرجة أوافق بشدة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.23)، وهو ما يعكس ارتفاع مستوى الدقة والالتزام بالمعايير والحرص على تقليل الأخطاء أثناء أداء المهام الوظيفية.
5. أظهرت النتائج أن العاملين يوافقون بشدة على قدرتهم على أداء المهام الوظيفية بدرجة عالية من الدقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.29)، وهي أعلى عبارات محور جودة الأداء الوظيفي.
6. بينت النتائج أن مستوى سرعة إنجاز المهام الوظيفية جاء بدرجة «أوافق بشدة»، بمتوسط حسابي بلغ (4.21)، مما يشير إلى قدرة العاملين على إنجاز المهام في الأوقات المحددة والاستفادة من مهاراتهم المهنية في تحقيق سرعة مناسبة في العمل.
7. أوضحت النتائج أن مستوى الالتزام بالمهام والمسؤوليات الوظيفية جاء بدرجة «أوافق بشدة»، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (4.31)، وهو أعلى متوسط بين أبعاد كفاءة الأداء الوظيفي.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. التوسع في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني داخل مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض، والاستمرار في تطويرها باعتبارها إحدى الوسائل الفعالة في دعم كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين.
2. تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية وفقاً للاحتياجات الفعلية للعاملين، بحيث ترتبط موضوعات التدريب بطبيعة المهام والمسؤوليات الوظيفية والتخصصات المختلفة داخل المستشفى.
3. تحديث محتوى البرامج التدريبية الإلكترونية بصورة مستمرة بما يتوافق مع التطورات الطبية والتقنية والإدارية والمهنية، بما يساعد العاملين على مواكبة المستجدات في بيئة العمل الصحية.
4. تنويع أساليب التدريب الإلكتروني من خلال استخدام المحاضرات التفاعلية، والفيديوهات التدريبية، والمحاكاة، ودراسات الحالة، والاختبارات الإلكترونية، بما يزيد من فاعلية العملية التدريبية ويعزز مشاركة العاملين.
5. توفير سهولة الوصول إلى منصات التدريب الإلكتروني من خلال تطوير الأنظمة والمنصات المستخدمة، وضمان إمكانية الوصول إلى المحتوى التدريبي في الأوقات والأماكن المناسبة للعاملين.

6. تعزيز التغذية الراجعة في برامج التدريب الإلكتروني من خلال توفير نتائج الاختبارات والتقييمات وملاحظات المدربين بصورة مستمرة، بما يساعد العاملين على تحديد جوانب القوة ومجالات التحسين في أدائهم.
7. ربط نتائج التدريب الإلكتروني بتقييم الأداء الوظيفي، بحيث يتم قياس مدى انعكاس المهارات والمعارف المكتسبة من البرامج التدريبية على جودة الأداء وسرعة إنجاز المهام والالتزام بالمسؤوليات الوظيفية.

المراجع

قائمة المراجع العربية

1. بوحلالة، صليحة، بويديّة، نرجس. (2022). دور التدريب الإلكتروني في رفع كفاءة أداء موظفي اتصالات الجزائر وحدة ورقلة (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
2. قداش، سمية، صالح، سميرة، شطبية، زينب. (2020). دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية. NPS مجلة الباحث، 20(1)، 823-811.
3. مؤيد قديح محمد، طاهر حمودة الطاهر، سعاد عبدالسلام التومي، خالد علي عثمان. (2025). تطبيق نهج التفكير التصميمي لبناء منصة الكترونية لتقييم أداء العاملين في المكتبات الجامعية باستخدام إطار عمل LARAVEL10. مجلة النهضة العلمية بالجامعة المفتوحة سبها، 2(1)، 22-1.

4. جمانة محمد مصطفى الديات. (2021). أثر جوده ممارسه عملية التدريب والتأهيل على الأداء الوظيفي لمعلمي التعليم المهني في المدارس الحكومية المهنية التابعة لمحافظة البلقاء في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*، 2(12)، 533-551.
5. زروقي، أحمد، زعـوان، بشير. (2023). *أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للمدرسين دراسة ميدانية لأكاديميات سيسكو للشبكات بقطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح –ورقلة)*.
6. شحاته، حسن سيد حسن. (2022). التدريب الإلكتروني مدخلاً للتنمية المهنية. *المجلة العلمية المحكمة للجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي*، 10(2)، 1-24.
7. نافع، وجيه عبد الستار محمد، العتيبي، فالح شجاع فالح نهيتان. (2023). دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي (دراسة تطبيقية). *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 15(3)، 1-28.
8. بن عربي، نجاة. (2024). *الإدارة الإلكترونية و دورها في تحسين الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين المقارين بولاية توقرت (Doctoral dissertation, univ-ouargla)*.
9. ابراهيم كامل صويص. (2026). التدريب الإلكتروني وتأثيره على أداء الموارد البشرية العاملة في شركات التأمين في المحافظات الشمالية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 17(2)، 566-590.
10. ابراهيم، طارق ابراهيم عفيفي. (2025). تأثير التدريب الإلكتروني في تحقيق جودة الخدمة المصرفية دراسة تطبيقية على البنوك الحكومية. *مجلة العلوم الإدارية والسياسية*، 3(1)، 150-193.
11. أحمد شاهين، أ. د/سعاد، عبد المجيد عبد المولى، أ/داليا. (2024). التدريب الإلكتروني القائم على تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتنمية الكفاءة الرقمية للمعلمين. *مجلة المناهج المعاصرة وتكنولوجيا التعليم*، 5(3)، 454-494.

12. الاستاذ المشارك زروق بلال، السيدة أروي المسهلي. (2022). أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: (بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ومحافظة ظفار بسلطنة عمان). مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، 19(3)، 481-517.
13. التميمي، مشاري عبدالله، أبا الخيل، نواف بن سليمان. (2026). دور برامج التدريب الإلكتروني القائمة على الذكاء الاصطناعي في تنمية الكفاءة الرقمية لمعلمي المرحلة الثانوية. المجلة العربية للتربية النوعية، 10(49)، 433-472.
14. الحجيلان، محمد بن إبراهيم عبد الرحمن، عبد الحميد، فاطمة محمد عبد العليم. (2023). تطبيق معايير تصميم التدريب الإلكتروني بين الواقع ومعايير الجودة. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 42(198)، 321-353.
15. الحربي، جعيث. (2026). أثر الاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، 1-14.
16. الشمري، أ. عبد الله بندر عبد الله، عبد المجيد، أ. دنسمة أحمد حشمت، عبد المنعم، د. مصطفى سيد خلف الله. (2026). أثر أبعاد ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين بوزارة الداخلية الكويتية: دراسة ميدانية. المجلة العلمية لكلية التجارة (أسيوط)، 46(87)، 117-160.
17. الشورى، طارق ناجح حسب النبی محمد. (2026). أثر الجوده الشامله على فاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الأمنية. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، 25(4)، 165-196.
18. الشيتي، إيناس محمد ابراهيم. (2023). أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الكادر الوظيفي: دراسة حالة الشركة القابضة لكهرباء مصر. المجلة العلمية المحكمة للجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي، 11(1)، 475-518.
19. العنزي، وضیحة ثاني مسفر. (2022). متطلبات التدريب الإلكتروني التکيفي لمديري مدارس التعليم الثانوي بدولة الكويت. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 120(4)، 1457-1484.

20. المهدي، الجبروني، طارق، فرهود، منى عبدالمنعم، المكاوي، سمر سمير. (2024). تقييم منظومة التدريب الإلكتروني كمتطلب لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء التوجه نحو جامعات الجيل الرابع. مجلة كلية التربية النوعية-جامعة بورسعيد، 25(25).
21. آية، صايفي. (2022). دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي (Doctoral dissertation, university center of abdalhafid boussouf-MILA).
22. بن خالد، حمزه. (2023). معوقات الاتصال الإداري المؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي في الإدارة الرياضية-دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية بجاية أنموذجا. Revue des Sciences Sociales Humaines، 9(1)، 945-968.
23. بن عروس، طيبي. (2021). دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية. مجلة التميز، 3(1)، 20-33.
24. بنت عبدالله البشر، بنت صالح العنزي، ايمان، بنت عبدالله السبيت، رشا، بنت إبراهيم العزاني، صفيه. (2026). التدريب الإلكتروني الداخلي للموظفين الإداريين في شركة معارف التعليمية في المملكة العربية السعودية لتحقيق التنمية المستدامة: تصور مقترح. مجلة كلية التربية. بنها، 37(2)، 797-854.
25. جميل احمد علي زيد، امل سعيد قائد، صادق أمين هزاع علي، أمجد سعيد دبوان خالد. (2024). أثر ممارسة استراتيجيات التوظيف على رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين. مجلة منار الشرق للتربية و تكنولوجيا التعليم، 3(2)، 14-25.
26. جواهر بنت فهد السليمان، د. عبد العزيز بن سالم النوح. (2025). واقع تطبيق حوكمة إدارة التدريب الإلكتروني لمديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences، 119(1)، 465-494.
27. حامد جهاد دليمي الكبيسي. (2025). تأثير رأس المال الفكري على كفاءة الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على عينة من المراكز الصحية في قطاع الرعاية الصحية الأولية بمدينة الفلوجة. Journal of Economic Additions، 9(2)، 574-594.

28. حلبي محمد عمر، مصطفى. (2025). المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، 31(1)، 90-123.
29. خليل ابراهيم خليل أبو علبة، عبد الكريم الزيتوني، سميرة شمعراوي. (2026). معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة: جامعة فلسطين التقنية-خضوري. مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإنسانية، (52)، 768-738.
30. د. عبد السلام منصور المبروك الاحول، د. إسماعيل عبدالله سويسي. (2025). دور تنمية الكفاءات البشرية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة لقطاع التعليم الاساسي مراقبة التعليم سبها. المجلة الليبية للدراسات الأكاديمية المعاصرة، 612-586.
31. د. محمد صالح محمد الزهراني، د. صلاح ربعي زايد العتيبي. (2026). أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الأداء الوظيفي في ظلّ الدور الوسيط للكفاءة الرقمية: (دراسة تطبيقية). Journal of Educational and Human Sciences، (52)، 38-18.
32. رزيق، صليب روماني امين. (2024). اثر التدريب الالكتروني على انتاجية العاملين-دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين الاداريين بشركات الادوية المصرية. مجلة البحوث الإدارية، 42(4).
33. سامر عاشور المختار الهمهام. (2026). التدريب الإلكتروني واثره علي تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات. Alqalam Almoner، 2(1)، 39-28.
34. سريه، سوسو رضا عبد الرازق، فرحات، طاهر عبد الله. (2026). اتجاهات معلمي التعليم الثانوي العام نحو التدريب الإلكتروني. مجلة كلية التربية بدمياط، 41(97.03).
35. سعيد مسفر الأحمر، صالحة. (2023). دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن. مجلة كلية التربية. جامعة طنطا، 89(2)، 1252-1198.
36. سلمان سالم المالكي، أ. د. بدر بن سلمان السليمان. (2025). استكشاف دور روبوتات الدردشة الالية المدعومة بالذكاء الاصطناعي لتنمية مهارات التدريب الإلكتروني عن بعد من وجهة نظر المدربين. Journal of Educational and Human Sciences، (42)، 119-86.

37. سمير محمد موسي، شرين. (2022). فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية والاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي. مجلة كلية التربية. بنها، 33(132)، 259-326.
38. سناء الشوا، محمد السليمان. (2025). أثر التحول الرقمي في كفاءة الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على البنوك الخاصة العاملة في محافظة حماه). Journal of Al-Wataniya Private University، 3(2)، 107-137.
39. سوسن عبد الرزاق البيطار. (2025). التقويم الوظيفي وأثره على كفاءة الأداء. مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية، 5(3).
40. طلال يونس، مفتاح علي، أحمد سعد، مفتاح عبدالرازق. (2020). إدارة الجودة الشاملة ومساهمتها في تحقيق كفاءة الأداء الوظيفي دراسة على الموظفين بمصلحة الجوازات والجنسية وشؤون العرب والأجانب. مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، 3(2)، 93-108.
41. عادل بشير صالح أمبية. (2025). دور الثقافة التنظيمية في الرفع من فاعلية الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم الجامعي دراسة تطبيقية على كلية الصحة العامة الجميل. المجلة الليبية للدراسات الأكاديمية المعاصرة، 409-431.
42. عاطف، هبة. (2023). التدريب الإلكتروني كمدخل لدعم منظومة التحول الرقمي للمنشآت الخدمية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 37(3)، 1033-1097.
43. عبد العال، منى بكري عبد المجيد. (2026). العوامل المؤثرة على تمكين العاملين بالوحدات المحلية لزيادة كفاءة الأداء. بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، 9(2)، 91-132.
44. عبد الكريم شمسان. (2023). تصور معلمي التعليم العام في محافظة تعز باليمن نحو التدريب الإلكتروني. مجلة جامعة السعيد للعلوم الانسانية، 6(2)، 91-117.

45. عبدالله محمود ال، عونيه طالب أبو سن. (2021). درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم. Dirasat: Educational Sciences، 48(2)، 435.
46. عبدالمالك، ابراهيم، شمع، رانيه عبد المنعم، السيد، هبه. (2024). أثر استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء. مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية، 4(1)، 197-168.
47. عبدالمطلب محمد علي هدوار. (2025). الصحة النفسية وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي لمزاوي مهنة العلاج الطبيعي. مجلة العلوم الشاملة، 10(ملحق 38)، 1999-1988.
48. على، اسماء سيد أحمد، شمع، رانيه عبد المنعم، على، نورة عبدالرحمن. (2025). دور المهارات الناعمة في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة في جامعة السويس. مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية، 5(4)، 321-273.
49. عمر عبد الجليل، زينب عمر عبد الجليل، عبدالعظيم، عبد الحميد، عبدالله علي، علي، ... أيمن. (2026). التحقق من كفاءة الخصائص السيكمومترية لمقياس الأفكار السلبية عن الأداء الوظيفي الأسرى لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم التربوية والنوعية، 2(1)، 130-103.
50. غريال، مارييل ميلاد سعيد فتحي. (2026). تطوير بيئة رقمية قائمة على التعلم السلس لتنمية مهارات إنتاج برامج التدريب الإلكتروني (الإفترضى والمصغر). دراسات تربوية ونفسية. مجلة كلية التربية بالزقازيق، 41(152)، 320-259.
51. فاتح سعيدان، صالح محرز. (2023). أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الكفاءات البشرية: إشارة إلى مؤسسة إدراك. Journal of Engineering and Technological Sciences-JOEATS، 2(2)، 142-132.
52. كلثوم، بوزيد. (2020). دور التدريب الإلكتروني في تحسين جودة الخدمات-دراسة حالة اتصالات الجزائر لولاية غرداية (Doctoral dissertation)، جامعة غرداية/كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير).

53. م. د مهدي سيد عطية م. د مهدي سيد عطية. (2026). إدارة الذات وعلاقتها بكفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان. مجلة واسط للعلوم الرياضية، 27(1)، 375-389.
54. ماجد عبدالله الكبودي. (2026). أثر الاستقرار الوظيفي على كفاءة الأداء-دراسة ميدانية في جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن. المجلة العلمية لجامعة سينون، 7(1).
55. محمد حافظ محمد، الاء. (2024). التدريب الإلكتروني في الجمعيات الأهلية. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية-أسوان، 5(4)، 232-242.
56. محمد رمضان العربي احفيظة. (2025). برامج التدريب المهني كأداة استراتيجية لرفع كفاءة الأداء الوظيفي. مجلة الاصاله، 5(11).
57. مذكور، ايمن فوزي خطاب، الصيعري، علي بن سرور بن يسلم. (2026). دور التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التحول الرقمي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بمدارس الرياض. مجلة تكنولوجيا العلوم الإنسانية والإدارية، 3(7)، 1-63.
58. مشترك، د/نسرين بنت ناصر السيارى وأ/هنادي بنت إبراهيم الشاهين. (2026). متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني في الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية: رؤية مقترحة. العلوم التربوية، 34(1)، 75-110.
59. مصباح، محمد محمود. (2023). أثر التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات استرجاع المعلومات لدى طلاب قسم علم المعلومات. بحوث ودراسات، 1(2)، 1-47.
60. مؤمن أحمد السنوسي. (2026). الدور الاستراتيجي للحوافز وآليات اتخاذ القرار في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على جامعتي كردفان والدنجل. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 7(6)، 279-302.
61. نهاري، فاطمة علي أحمد، موكلي، خالد بن حسين بن خلوي. (2026). دور التعلم الرقمي في زيادة فاعلية التدريب الإلكتروني لدى معلمي إدارة تعليم صبيا في ضوء. بحوث، 6(2)، 389-428.

62. وديان محمد عواد الحربي، د. رانيا سليم. (2023). معايير برامج التدريب الإلكتروني النقال لطالبات الدراسات العليا بجامعة جدة. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*، (97)، 139-125.
63. وقيع الله، عثمان خليفة محمد، أزهرى البشير عمر. (2025). أثر استخدام تطبيقات وبرمجيات الذكاء الاصطناعي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (دراسة ميدانية بمحافظة عنيزة). *مجلة تكنولوجيا العلوم الإنسانية والإدارية*، 2(5)، 301-271.
64. محمد عبدالسلام السيد. (2023). الحوكمة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في المحليات دراسة ميدانية. *مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية*، 29(1)، 624-578.
65. النهري، نيفين كرام، عويضة، السيد عبدالعزيز، البرادعي، أشرف محمد. (2025). أثر بيئة تدريب الكترونية تشاركية في تنمية المهارات المهنية الرقمية لدى العاملين بالإدارات التعليمية بمحافظة كفر الشيخ *The Impact of a Collaborative E-Training Environment on Developing the Digital Professional Skills of Educational Administration Staff in Kafr El-Sheikh Governorate* مجلة كلية التربية-جامعة كفرالشيخ، 119(5)، 321-289.
66. مشيكل، إلياس عبد الفتاح. (2022). التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء في ظل أزمة كورونا (دراسة حالة مؤسسة أوبتيكوم أليكوم ألجيريا-جيزي) *E-training and its impact on performance in light of the Corona crisis (a case study of Optimum Telecom Algeria—DJEZZY-)* Revue Les Cahiers .of the Corona crisis (a case study of Optimum Telecom Algeria—DJEZZY-) du POIDEX، 11(2)، 20-01.
67. سامر عاشور المختار الهمهام. (2026). التدريب الإلكتروني وأثره على تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات. *Alqalam Almoner*، 2(1)، 39-28.
68. ريان، عادل. (2025). أثر التدريب الإلكتروني على تنمية المهارات المهنية لمعلمي مدرسة حلمي الشافعي في عكا بمنطقة الشمال. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج*، 27(27)، 387-359.

69. سعيد مسفر الأحمري، صالحة. (2023). دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن. مجلة كلية التربية. جامعة طنطا، 89(2)، 1198-1252.
70. عبدالمالك، ابراهيم، شمعه، رانيه عبد المنعم، السيد، هبه. (2024). أثر استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء. مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية، 4(1)، 168-197.
71. جغوبي، الأخضر، مزوز، عبد الحليم. (2025). توظيف التعليم الإلكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الأستاذ الجامعي. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 12(4)، 284-299.
72. عصام المبروك محمد الأحمر. (2025). أثر تطبيق متطلبات الإدارة الإلكترونية في أداء العاملين: دراسة ميدانية على مكتب الثقافة والإعلام العززية. مجلة شمال إفريقيا للنشر العلمي (NAJSP)، 84-100.
73. حمزة محمود البوق، نجاح. (2023). فاعلية توظيف التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، 3(11)، 2545-2595.
74. شحاته، حسن سيد حسن. (2022). التدريب الإلكتروني مدخلاً للتنمية المهنية. المجلة العلمية المحكمة للجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي، 10(2)، 1-24.
75. د. حنان محمد طلعت الطاهر، د. أمل بنت عائض الزهراني. (2020). أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل. Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences، 60(6)، 203-230.
76. نافع، ا. د/وجيه عبد الستار محمد، العتيبي، فالح شجاع فالح نهيتمان. (2023). دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي (دراسة تطبيقية). المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 15(3)، 1-28.
77. الجوهري، محمد السيد أحمد أحمد، الخميسي، السيد سلامة، تهامي، جمعة سعيد، ... نجلاء عبد التواب. (2022). متطلبات تطوير منظومة التدريب الإلكتروني للمعلمين. مجلة كلية التربية، 19(114)، 189-211.

قائمة المراجع الأجنبية

- Farouk, D. A. (2022). The impact of e-training system on employees' job performance. In *Proceedings of the 30th International RAIS Conference on Social Sciences and Humanities* (pp. 30-41). Scientia Moralitas Research Institute.
- Islam, Q. (2023). Impact of e-training and development on job performance with reference to Arab countries. *Empirical Economics Letters*, 21(11), 146-158.
- Adnan, N. A., & Khalid, S. A. (2021). The relationship between e-training, motivation and job performance during movement control order. *Voice of Academia*, 17(2), 186-198.
- Bangur, R. M., & Faiz, M. A. (2024). ASSESSING THE IMPACT OF E-TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEES'IN-ROLE PERFORMANCE: A STUDY OF SERVICE SECTOR ORGANISATIONS IN THE UAE. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 13(3), 22.
- Altwijri, A. M., & Aldosemani, T. I. (2022). Employee perceptions of the effectiveness of E-training to meet performance evaluation requirements. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(2), 49-71.
- Dewi, R. C., Qamari, I. N., Wahyuningsih, S. H., & Shaikh, M. (2023). Enhancing employee performance with E-Training and work environment through work motivation. *Relevance: Journal of Management and Business*, 6(2), 188-203.
- SENADHEERA, S., CHANDRALAL, K. L., & YATIGAMMANA, M. (2025). Impact of e-training quality on the sustainability of the corporate e-training programmes: A conceptual review. *The Maldives National Journal of Research*, 13(2), 166-188.

الملاحق

استبيان الدراسة

عنوان الدراسة:

أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض

عزيمي/عزيمي المشارك/ة:

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى وزارة الدفاع بمدينة الرياض. نرجو التكرم بقراءة كل عبارة بعناية، واختيار درجة موافقتك التي تعكس رأيك بدقة. علمًا بأن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة.

القسم الأول: البيانات العامة والوظيفية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة:

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة

☐ 30- أقل من 40 سنة

☐ 40- أقل من 50 سنة

☐ 50 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

☐ ثانوية عامة

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

4. سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

5- ☐ أقل من 10 سنوات

10- ☐ أقل من 15 سنة

15 ☐ سنة فأكثر

5. المسعى الوظيفي:

☐ طبي

☐ تمريضي

☐ إداري

☐ فني

☐ أخرى _____ :

عبارات الاستبيان

م	المتغير/البعد	العبارة	أوافق بشدة(5)	أوافق (4)	محايد (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة(1)
1	التدريب الإلكتروني	يوفر المستشفى برامج تدريب إلكتروني تتناسب مع طبيعة عملي.	☐	☐	☐	☐	☐
2		تساعد برامج التدريب الإلكتروني على تطوير المعارف المرتبطة بمهامي الوظيفية.	☐	☐	☐	☐	☐
3		تسهل برامج التدريب الإلكتروني في تنمية المهارات اللازمة لأداء عملي.	☐	☐	☐	☐	☐
4		يتاح لي الوصول إلى برامج التدريب الإلكتروني بسهولة.	☐	☐	☐	☐	☐
5		يتميز محتوى التدريب الإلكتروني بالوضوح وسهولة الفهم.	☐	☐	☐	☐	☐
6		يتناسب محتوى التدريب الإلكتروني مع احتياجاتي الوظيفية.	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	يوفر التدريب الإلكتروني مرونة مناسبة في التعلم والتدريب.		7
☐	☐	☐	☐	☐	يتيح التدريب الإلكتروني إمكانية الاستفادة من المواد التدريبية عند الحاجة.		8
☐	☐	☐	☐	☐	تتنوع أساليب ومحتويات التدريب الإلكتروني المقدمة للعاملين.		9
☐	☐	☐	☐	☐	يوفر التدريب الإلكتروني فرصًا مستمرة لتطوير مهارات العاملين.		10
☐	☐	☐	☐	☐	يساعد التدريب الإلكتروني على مواكبة التطورات المهنية والتقنية في مجال العمل.		11
☐	☐	☐	☐	☐	يقدم التدريب الإلكتروني تغذية راجعة تساعدني على تطوير أدائي.		12
☐	☐	☐	☐	☐	أؤدي مهامي الوظيفية بدرجة عالية من الدقة.	جودة الأداء الوظيفي	13
☐	☐	☐	☐	☐	أحرص على تقليل الأخطاء أثناء أداء مهامي الوظيفية.		14
☐	☐	☐	☐	☐	ألتزم بالمعايير المطلوبة عند تنفيذ مهامي الوظيفية.		15
☐	☐	☐	☐	☐	أحرص على تقديم مستوى مرتفع من الجودة في عملي.		16
☐	☐	☐	☐	☐	أستطيع تطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبتها في عملي بصورة فعالة.		17
☐	☐	☐	☐	☐	أتعامل مع متطلبات عملي بطريقة تساعد على تحقيق نتائج ذات جودة.		18
☐	☐	☐	☐	☐	أنجز المهام الموكلة إليّ في الوقت المحدد.		19

20	سرعة إنجاز المهام الوظيفية	أستطيع إنجاز مهامي الوظيفية بسرعة مناسبة.	☐	☐	☐	☐	☐
21		أستفيد من وقت العمل بكفاءة عند تنفيذ مهامي.	☐	☐	☐	☐	☐
22		أستطيع التعامل بسرعة مع متطلبات العمل الطارئة.	☐	☐	☐	☐	☐
23		أحرص على عدم تأخير إنجاز المهام الموكلة إليّ.	☐	☐	☐	☐	☐
24		تساعدني مهاراتي المهنية على إنجاز المهام بكفاءة وفي الوقت المناسب.	☐	☐	☐	☐	☐
25		ألتزم بالمهام والمسؤوليات المحددة لي في عملي.	☐	☐	☐	☐	☐
26		ألتزم بالتعليمات والإجراءات المعمول بها في المستشفى.	☐	☐	☐	☐	☐
27		أحرص على تنفيذ المهام الموكلة إليّ دون تقصير.	☐	☐	☐	☐	☐
28		أتحمل مسؤولية النتائج المترتبة على المهام التي أقوم بها.	☐	☐	☐	☐	☐
29		ألتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز الأعمال المطلوبة مني.	☐	☐	☐	☐	☐
30	أحرص على الالتزام بالأنظمة والسياسات المهنية أثناء أداء عملي.	☐	☐	☐	☐	☐	

The Impact of E-Training on Job Performance Efficiency among Employees at the Ministry of Defense Hospital in Riyadh.

Prepared by:

Supervised by:

Academic Year:

2026