



Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.11, Issue 34 (2024), 15201- 15225

USRIJ Pvt. Ltd

أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على القطاع الصحي منطقة الرياض
(دراسة تطبيقية)

سليمان عبدالعزيز الجربوع (١)

(١) طالب دراسات عليا، كلية إدارة الأعمال جامعة ميدأوشن

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب الإلكتروني، تنفيذ التدريب الإلكتروني، تقييم التدريب الإلكتروني) في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية ، تم استخدام عينة عشوائية بسيطة (٣٥٨) موظفًا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية. أوصت الدراسة بضرورة زيادة التدريب الإلكتروني في المستشفيات بالمملكة العربية السعودية والتي تؤثر على الأداء الوظيفي لدى العاملين ، إضافة إلى ذلك جعل التدريب الإلكتروني ضمن الخطة الاستراتيجية للمستشفيات بالمملكة العربية السعودية ، وإعطائه الأهمية والأولوية بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية المتسارعة، علاوة على ذلك زيادة المخصصات المالية لتطوير عملية التدريب الإلكتروني وذلك وفق خطة استراتيجية مالية يتم من خلالها تطوير عملية التدريب الإلكترونية والرقمي بها لضمان أداء وظيفي فعال في المستشفيات ، وتبني رؤية بعيدة المدى تضمن استمرارية برنامج التدريب الإلكتروني وتطويره ليشمل جميع اللقاءات وورش العمل والدورات التدريبية الإلكترونية للعاملين أثناء الخدمة داخل المستشفيات الحكومية.

الكلمات المفتاحية : التدريب الإلكتروني، الأداء الوظيفي، القطاع الصحي

Abstract

This study aimed to investigate the impact of e-training, across its various dimensions (planning, design, implementation, and evaluation), on job performance within the health sector in Saudi Arabia. A simple random sample of 358 employees was utilized. The study adopted a descriptive-analytical approach, employing a questionnaire for data collection and the statistical software SPSS for data analysis. The findings of the study indicated that there is a statistically significant impact of e-training on job performance the health sector in Saudi Arabia. The study recommended an increase in the use of e-training in hospitals across Saudi Arabia, highlighting its influence on employee performance. Moreover, it suggested integrating e-training into the strategic plans of Saudi hospitals and prioritizing it in line with rapid technological advancements. Additionally, the study advocated for increased financial allocations to develop e-training programs guided by a strategic financial plan aimed at advancing e-training and ensuring effective job performance in hospitals. The study also emphasized adopting a long-term vision to ensure the continuity and development of e-training program, including all meetings, workshops, and e-training courses for employees in government hospitals.

Keywords: *e-training, job performance, health sector*

المقدمة

يشهد العصر الحالي تطوراً تكنولوجياً متسارعاً، مما أدى إلى زيادة التنافسية بين المؤسسات على مستوى عالمي ومحلي. لتحقيق التميز في هذا المناخ التنافسي، تسعى المنظمات إلى تطوير أداء موظفيها من خلال تبني أحدث التقنيات. يعتبر التدريب الإلكتروني أحد هذه التقنيات الواعدة التي تتيح للمؤسسات تطوير مهارات موظفيها بشكل مرن وفعال.

التدريب الإلكتروني يوفر العديد من المزايا، بما في ذلك الوصول إلى التدريب من أي مكان، التعلم حسب الوتيرة الخاصة، التكلفة الفعالة، والتخصيص. يمكن للموظفين الوصول إلى المواد التدريبية والتفاعل مع المدربين من أي جهاز متصل بالإنترنت، مما يزيد من مرونة التدريب. كما يمكن للموظفين تحديد سرعة التعلم الخاصة بهم، مما يساعد على تحسين الفهم والاستيعاب (الزيادين و القطاونة، ٢٠١٢). بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون التدريب الإلكتروني أكثر تكلفة فعالية من التدريب التقليدي، حيث يتم تقليل تكاليف السفر والإقامة. وأخيراً، يمكن تخصيص المواد التدريبية لتلبية احتياجات الموظفين الفردية، مما يزيد من فعالية التدريب.

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي، حيث سيتم التركيز على أبعاد التدريب الإلكتروني المختلفة، بما في ذلك التخطيط، التصميم، التنفيذ، والتقييم، وذلك لتحديد مدى تأثير كل بعد على الأداء الوظيفي.

مشكلة الدراسة

تؤثر العديد من العوامل على الأداء الوظيفي، مثل التوقعات حول الإنجازات والأهداف والنظام التحفيزي، والتحسينات التنظيمية والإجرائية ومستويات التدريب التي يتلقاها العاملون، وغيرها العديد من العوامل. ويُعتبر التدريب الإلكتروني أداة قيمة في تطوير مهارات العاملين في القطاع الصحي، والذي يمكن استخدامه لتوفير تدريب مستمر للموظفين، وتعزيز المعرفة والمهارات في مجالات مختلفة، مثل الرعاية السريرية، إدارة الموارد البشرية، والسلامة والصحة المهنية. إلا أنه وعلى الرغم من مزاياه العديدة؛ يواجه التدريب الإلكتروني بعض التحديات في القطاع الصحي، من بين هذه التحديات أن الوصول إلى الإنترنت محدوداً في بعض المناطق، مما يحد من إمكانية استخدام التدريب الإلكتروني. وقد تكون جودة بعض المواد التدريبية الإلكترونية غير مناسبة أو غير فعالة، بالإضافة إلى أن الموظفين قد يحتاجون إلى دعم تقني إضافي لاستخدام التدريب الإلكتروني بفعالية.

وانطلاقاً مما سبق؛ تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما دور التدريب الإلكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) في الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية هي:

١. هل هناك أثر لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي؟
٢. هل هناك أثر لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي؟
٣. هل هناك أثر لتنفيذ التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي؟
٤. هل هناك أثر لتقييم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للقطاع الصحي؟

تتمثل أهمية هذه الدراسة في الإسهام في المعرفة العلمية، وتقديم توصيات عملية، ودعم عملية صنع القرار، وتحسين جودة الرعاية الصحية من خلال توفير معلومات جديدة حول تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي في القطاع الصحي. ويمكن لهذه الدراسة أن تساهم في تطوير الممارسات التدريبية في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد الدراسة في تطوير استراتيجيات تدريب أكثر فاعلية للموظفين في القطاع الصحي.

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

فرضيات الدراسة

تتمثل الفرضية الرئيسية الأولى الخاصة بالدراسة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) في الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي".

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية منها:

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

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

الإطار النظري والدراسات السابقة

لقد كان دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية محورا للعديد من الدراسات الحديثة، خاصة فيما يتعلق بتطبيقه في البيئات التعليمية والمؤسسية. فقد فحص الحربي وعمر (٢٠٢٢) تأثير التدريب الإلكتروني على التنمية المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية في منطقة الخرج. كشفت نتائج دراستهم أن فعالية التدريب الإلكتروني كانت محدودة، حيث كانت هناك تحديات متوسطة تعيق تطبيقه. واقترحت الدراسة أنه مع تحسين التخطيط الاستراتيجي، يمكن أن يكون التدريب الإلكتروني أداة قوية للنمو المهني، خاصة في البيئات التي تواجه تحديات تتعلق بالتكنولوجيا والبنية التحتية.

قام بشير وأبو سن (٢٠٢٢) بدراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين في شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين في السودان. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين، مؤكدة على أهمية التخطيط الفعال للموارد البشرية في تعزيز الإنتاجية. كما أظهرت النتائج أن دمج التدريب الإلكتروني في استراتيجيات الموارد البشرية الشاملة يمكن أن يحسن أداء الموظفين بشكل كبير من خلال تلبية احتياجاتهم التدريبية بشكل أكثر كفاءة.

ركز أسعد وعطية (٢٠٢١) على تأثير استراتيجيات التدريب على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في عدة مجالات، بما في ذلك البحث والتدريس وخدمة المجتمع والعلاقات الشخصية. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التدريب وتحسين الأداء، مما يشير إلى أن برامج التدريب الإلكتروني المصممة والمطبقة بشكل استراتيجي يمكن أن تعزز النتائج الأكاديمية والمهنية بشكل كبير في المؤسسات التعليمية.

في دراسة أخرى، قام اللصاصمة (٢٠٢١) بتقييم تأثير التدريب على أداء الموظفين في بلدية عبد الله بن رواحة في الأردن. وجدت الدراسة أن البرامج التدريبية المصممة بناءً على احتياجات الموظفين الخاصة ساهمت في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. وأكدت هذه الدراسة على أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يكون فعالاً إذا تم تصميمه لتلبية الاحتياجات الدقيقة للموظفين، مما يزيد من كفاءتهم.

استكشفت عبد الله والزعبي (٢٠٢٠) تأثير التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في المستشفيات الحكومية الأردنية. اعتمدت دراستهم الوصفية التحليلية على الاستبيانات لجمع البيانات، وكشفت أن التدريب الإلكتروني كان له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الأداء، خاصة فيما يتعلق باستخدام برنامج "حكيم" في المستشفيات. وأوصت الدراسة بتوسيع نطاق التدريب الإلكتروني لتحسين أداء الموظفين وتحسين جودة الخدمات الصحية.

استهدفت دراسة بن عمار وبن عياد (٢٠٢٠) التحقيق في تأثير التدريب على أداء الموظفين في شركة معينة، باستخدام نهج وصفي واستبيانات لجمع البيانات. أشارت النتائج إلى أن إدارة الموارد البشرية في الشركة كانت تولي أهمية كبيرة للتدريب، مما ساهم في تحسين الأداء. وأوصت الدراسة بتوفير أدوات تدريب متقدمة ومراقبة عملية التدريب لضمان تحسين الأداء بشكل مستمر.

استكشف نور (٢٠٢٠) تأثير التدريب على أداء الموظفين في بنك فيصل الإسلامي، مستخدماً عدة منهجيات بحثية بما في ذلك المنهج الاستقرائي والاستنتاجي والتاريخي. حددت الدراسة وجود علاقة إحصائية كبيرة بين برامج التدريب وأداء الموظفين، وأوصت بتطبيق برامج تدريب حديثة مصممة وفقاً لاحتياجات الموظفين لتطوير الأداء بشكل مستمر.

تناول بوارا وشبوات (٢٠١٩) تأثير التدريب غير الرسمي على أداء الموظفين في الشركة الوطنية للمركبات الصناعية في ورقلة، الجزائر. اعتمدت دراستهم الوصفية التحليلية على الاستبيانات لجمع البيانات، وكشفت أن التدريب غير الرسمي كان له تأثير إيجابي على تحسين أداء الموظفين من خلال تعزيز الروح المعنوية وتقوية العلاقات التنظيمية. وأوصت الدراسة بتعزيز هذا النوع من التدريب نظراً لدوره المهم في تطوير الموظفين وزيادة كفاءتهم.

ركز عقل والشرفا (٢٠١٨) على تقييم العائد على الاستثمار في التدريب وتأثيره على أداء الموظفين في الجامعة الإسلامية في غزة. استخدموا نهجًا وصفيًا تحليليًا واستبيانات لتحليل البيانات، ووجدوا أن البرامج التدريبية المتخصصة ساهمت في تطوير الموظفين وتحسين الأداء. كما حددت الدراسة وجود علاقة متوسطة بين تقييم العائد على الاستثمار في التدريب والأداء، وأوصت ببرامج تدريب إضافية لمعالجة الثغرات وتحسين النتائج.

استهدفت دراسة العجيلي (٢٠١٨) فهم مستوى التدريب وتأثيره على أداء الموظفين في البنوك التجارية الأردنية. فحصت الدراسة أبعاد التدريب المختلفة – تقييم الاحتياجات وتصميم البرامج وتنفيذها وتقييمها – كمتغيرات مستقلة، مع اعتبار أداء الموظفين كمتغير تابع. أظهرت النتائج تأثيرًا إحصائيًا كبيرًا لهذه الأبعاد على أداء الموظفين، مع اعتبار تقييم الاحتياجات وتصميم البرامج من الأدوار الحاسمة. وأوصت الدراسة بأن تقوم البنوك بتقييم احتياجات الموظفين التدريبية من خلال تحليل معمق لضمان تقديم المهارات ذات الصلة.

بحث بن حماد وأبو صالح (٢٠١٧) تأثير استراتيجية التدريب على الولاء الوظيفي، بوساطة الرضا الوظيفي والأداء. اعتمدت الدراسة على النهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبيانات لجمع البيانات، وكشفت أن استراتيجية التدريب كان لها تأثير مباشر على كل من الولاء الوظيفي والرضا، مع وجود الرضا الوظيفي كوسيط بين التدريب والولاء. أوصت الدراسة بتنفيذ برامج تدريب تعزز النمو المهني، وتبني الثقة، وتشجع على اللامركزية لتحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية.

ركز بيلو (٢٠١٩) على دور الموارد التقنية المتاحة في قبول التدريب الإلكتروني في الخدمة المدنية في نيجيريا. طبقت الدراسة نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) وخلصت إلى أن توفر الموارد التقنية كان له تأثير كبير على قبول التدريب الإلكتروني، مما حسن الأداء والتوقعات بشكل عام. وأوصت دراسة بيلو بوضع سياسات تدعم التدريب الإلكتروني وتزيد من الوعي بفوائده، مع التركيز على الحاجة إلى بنية تحتية تكنولوجية كافية.

قام جوزيف وجيمس (٢٠١٩) بدراسة تأثير التدريب المهني والإلكتروني على أداء الموارد البشرية في شركة تليكوم كينيا. أشارت النتائج إلى أن التدريب الإلكتروني قدم توجيهًا واضحًا لعمليات توظيف الموظفين واكتساب المهارات، لكنه افتقر إلى التكامل مع منصات التدريب الداخلية الأخرى. وأوصت الدراسة باستخدام التوظيف الإلكتروني لتتبع وتوظيف المرشحين المناسبين لتحقيق أهداف المنظمة.

درست يومي وآخرون (٢٠١٩) تأثير التدريب الإضافي على استخدام السجلات الصحية الإلكترونية (EHR) على رضا مقدمي الرعاية وتقليل الوقت الشخصي المستخدم في التعامل مع السجلات. أظهرت نتائجهم أن التدريب المخصص حسن المعرفة والرضا وقلل من عبء العمل، رغم أنه لم يكن فعالاً في تقليل الوقت المطلوب لاستخدام السجلات الإلكترونية في العيادات الخارجية.

استخدمت زينب (٢٠١٩) إطاراً مشابهاً لدراسة بيلو (٢٠١٩) لدراسة دور الموارد المتاحة في قبول التدريب الإلكتروني في القطاع العام في نيجيريا. أكدت الدراسة نتائج مماثلة، مشيرة إلى أن توفر الموارد يساعد في قبول التدريب الإلكتروني، وأوصت بتطوير سياسات تدعم التدريب الإلكتروني وتزيد الوعي بفوائده.

كما قام فريدر ووانغ (٢٠١٨) بدمج نظرية السلوك المهني الهادف مع نظام الشخصية المعرفي-العاطفي (CAPS) لدراسة سمات الشخصية المرتبطة بالأداء الوظيفي. أظهرت النتائج أن سمات مثل الضمير والانفتاح على التجارب كان لها تأثير إيجابي على الأداء، بينما لم يكن للانبساط تأثير واضح. كما كشفت الدراسة أن القيادة التحويلية يمكن أن تعزز هذه السمات عند مستويات معينة.

الأدب النظري

- التدريب

شهد العالم المعاصر تطوراً هائلاً في شبكة الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما أدى إلى توسع استخداماتها في مختلف المجالات، بما في ذلك التعليم الإلكتروني وأساليب التدريب. هذه التقنيات الجديدة قدّمت وسائل مبتكرة لاكتساب المهارات والمعرفة، مما سمح بتجاوز القيود المكانية والزمنية. من أبرز هذه التطورات هو التدريب الإلكتروني، الذي أصبح بديلاً مهماً للتدريب التقليدي بفضل المرونة والفعالية التي يوفرها. يتيح التدريب الإلكتروني للمتدربين الحصول على المعلومات والمهارات في الوقت والمكان المناسبين بتكاليف أقل، مما يجعله خياراً جذاباً للكثير من المؤسسات.

في سياق الإدارة الحديثة، يحتل التدريب مكانة بارزة كأداة رئيسية لتطوير الكوادر البشرية وتحسين أدائها. يساهم التدريب في تعزيز كفاءة العاملين وخلق مهاراتهم وتطوير معرفتهم بأفضل الممارسات في مجالاتهم. كما يساهم في ضمان استمرارية تحسين العمل والإنتاجية. تشير الأدبيات الإدارية إلى أن الانتقال من صناعة

الآلات إلى صناعة المعرفة قد منح التدريب دوراً كبيراً في إعادة هيكلة المؤسسات الحديثة، خاصة تلك التي تركز على تطوير الموارد البشرية، مما يعكس أهمية التدريب في نجاح المؤسسات.

يتم تصنيف التدريب وفقاً للأهداف والمكان والتوقيت. من حيث الأهداف، يتضمن التدريب توفير المعلومات الأساسية، وتطوير المهارات، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل، وإعداد الأفراد للترقيات والمهام الجديدة. أما من حيث المكان، فيصنف التدريب إلى تدريب داخلي يتم داخل المنظمة ويخضع لإشرافها، مما يقلل من التكاليف، وتدريب خارجي يجري في مراكز تدريب متخصصة سواء داخل الدولة أو خارجها.

يتميز التدريب الإلكتروني بقدرته على التغلب على قيود التدريب التقليدي مثل القيود الزمانية والمكانية. يوفر هذا النوع من التدريب حلاً مبتكرة للتعلم الذاتي، مما يسمح للموظفين بتحسين مهاراتهم دون الحاجة للتواجد في مواقع محددة أو الالتزام بجداول صارمة. كما يتيح التدريب الإلكتروني للمؤسسات توسيع نطاق تدريبها لتغطية عدد أكبر من المتدربين بتكلفة أقل وفي وقت أقصر، وهو أمر بالغ الأهمية في ظل التغيرات السريعة في بيئة الأعمال اليوم.

أصبح التدريب الإلكتروني أحد أهم الأدوات التي تستخدمها المؤسسات الحكومية لتطوير قدرات موظفيها، بغض النظر عن طبيعة العمل أو التخصص. يهدف التدريب الإلكتروني إلى تحسين المهارات العلمية والعملية والسلوكية للموظفين، مما يدعم ازدهار المؤسسة ونجاحها. يكتسب التدريب الإلكتروني اهتماماً متزايداً نظراً لدوره الحيوي في تعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات.

ويعرف التدريب الإلكتروني بأنه عملية منهجية تجرى في بيئة تفاعلية تعتمد على التكنولوجيا الرقمية مثل الإنترنت وأجهزة الكمبيوتر والأجهزة المحمولة. يتيح هذا النوع من التدريب للمتدربين الوصول إلى المحتوى التدريبي وتحقيق الأهداف بأقل جهد ممكن وفي وقت أقل، مما يعزز فعاليته مقارنة بالأساليب التقليدية.

تشمل مبررات التدريب الإلكتروني تنمية المعرفة ومواكبة التقدم التقني، وضرورة التعامل مع بيانات العولمة من خلال التعلم المستمر. كما يساهم في تلبية الطلب المتزايد على التدريب ويساعد المؤسسات على مواجهة التحديات المتعلقة بالعدد الكبير للمتدربين.

تتمثل أهمية التدريب الإلكتروني في المرونة والقدرة على الوصول السهل والسريع إلى المحتوى في أي وقت وأي مكان، مع إمكانية مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين وتوفير طرق تدريبية متنوعة. كما يساعد في تقليل تكاليف السفر والمواصلات، ويتيح للمتدربين تنظيم أوقاتهم بما يتناسب مع ظروفهم الشخصية.

وتشمل أهداف التدريب الإلكتروني مساعدة المنظمات في تحسين أساليب التدريب التقليدية، وزيادة الإنتاجية باستخدام التقنيات الحديثة، ومواكبة تحديث المناهج وأساليب التدريب، فضلاً عن تمكين المتدربين من الحصول على التدريب بتكلفة ووقت أقل، وتوسيع قاعدة المشاركين. وتتضمن مراحل التدريب الإلكتروني التخطيط: بتحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية، ورسم خطة لتلبية هذه الاحتياجات وتحقيق أهداف المؤسسة، والتصميم بوضع الأهداف وتطوير المحتوى التدريبي، واختيار الأساليب والأنشطة المناسبة، والتنفيذ بعد تحديد الجدول التنفيذي، والمتابعة اليومية للتأكد من سير البرنامج بسلاسة، وتقييم فاعلية التدريب والتحقق من تحقيق الأهداف، وإجراء التعديلات اللازمة لتحسين النظام التدريبي مستقبلاً. ويسهم التدريب الإلكتروني في تطوير الأداء وتحقيق الأهداف التعليمية بشكل فعال من خلال تقنيات متقدمة وأدوات تفاعلية.

- أداء العاملين

تمثل الموارد البشرية الركيزة الأساسية للمنظمة، حيث تسهم في تحقيق أهدافها وتعزيز أدائها. تُعد مهارة العاملين من المؤشرات الرئيسية لكفاءة الأداء، وتشمل المهارات والمعارف وتوظيف المكتسبات المعرفية، مما ينعكس إيجابياً على المنظمة. نجاح المنظمة يتوقف على تطوير أداء العاملين باعتبارهم رأس المال الحقيقي، من خلال توفير الظروف المادية والمعنوية المناسبة لهم.

يعرف الأداء، لغوياً، بأنه تنفيذ عمل أو تأدية مهمة. واصطلاحياً، بأنه ما يقوم به العامل من أعمال ومسؤوليات تتعلق بمنصبه الوظيفي. كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه انعكاس لكيفية استخدام المنظمة للموارد المالية والبشرية بفعالية وكفاءة. ويتضمن مجموعة السلوكيات الإدارية التي تعبر عن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية، إضافة إلى التزام العاملين باللوائح الإدارية. كما يعرف بأنه سلوك وظيفي هادف ناتج عن تفاعل القوى الداخلية للفرد مع القوى الخارجية المحيطة به. يتضمن الأداء الوظيفي جودة المخرجات، الكمية المطلوبة، والفترة الزمنية المحددة.

يرتبط تصنيف الأداء الوظيفي بالأهداف ويعتمد على معايير الشمولية والطبيعة. يشمل الأداء الكلي الذي يتكامل فيه وظائف وعناصر المنظمة لتحقيق الأهداف، والأداء الجزئي الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية.

يأخذ الأداء الوظيفي مكانة خاصة كونه الناتج النهائي لجميع أنشطة المنظمة. يرتبط الأداء الوظيفي بمستوى استقرار المنظمة وبقائها، حيث يعكس الأداء الجيد للموظفين فعالية المنظمة. بالنسبة للأفراد، يساهم الأداء الجيد في تحسين الأجور والامتيازات ويعزز الاستقرار الوظيفي. بالنسبة للمنظمات، الأداء الوظيفي هو عنصر أساسي في نجاح الأهداف والتقدم من مرحلة إلى أخرى، ويؤثر أيضاً على خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المنهجية

تعد هذه الدراسة تطبيقية من حيث الطبيعة، توضيحية من حيث الغرض، حيث تركز على اكتشاف السبب والأثر بين المتغيرات. الدراسة غير مخططة وتجرى في البيئة الطبيعية للمستشفيات الحكومية الأردنية. أما الأفق الزمني فهو مقطعي، حيث يتم إجراء الدراسة على عينة واحدة وفي وقت واحد ولمرة واحدة.

اعتمدت الدراسة على استراتيجية المعاينة للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها، باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي. الهدف هو الوصول إلى العلاقات المختلفة واستنتاج نماذج لتأكيد العلاقة بين السبب والأثر.

استخدم المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة البيانات وجمع المعلومات الدقيقة حول أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تحليل البيانات وتفسيرها للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار الفرضيات.

شمل مجتمع الدراسة العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية. تكونت العينة من الموظفين في المستشفيات، واستخدمت العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع ٣٥٨ استبانة على العاملين في هذه المستشفيات. استُعيدت ٣٢٥ استبانة، وتم استبعاد ١٥ استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح العدد الصالح ٣١٠ استبانة، بنسبة ٨٧.٠٪.

اعتمدت الدراسة على تحليل الانحدار الخطي للفرضيات الرئيسية والبسيط للفرضيات الفرعية لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها.

تضمنت البيانات الثانوية الكتب والدوريات والرسائل الجامعية والأبحاث العلمية والدراسات السابقة، بالإضافة إلى المعلومات المتوفرة على الإنترنت والمواقع الإلكترونية ذات الصلة. استخدمت هذه المصادر لإعداد الإطار النظري وفهم العلاقات بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية، ولتوثيق البيانات والمراجع.

جمعت الدراسة البيانات الأولية باستخدام استبانة مصممة وموزعة على عينة الدراسة من جميع العاملين في التخصصات ذات الصلة في مستشفيات المملكة العربية السعودية.

تشكل الاستبانة أداة الدراسة الرئيسية لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي). تحتوي الاستبانة على أسئلة توضح المتغيرات كالتالي:

- **المتغير المستقل:** أبعاد التدريب الإلكتروني، ويشمل أربعة أبعاد رئيسية (تخطيط، تصميم، تنفيذ، وتقييم التدريب الإلكتروني) موزعة على ٢٩ فقرة.
- **المتغير التابع:** الأداء الوظيفي، ويشمل ١٥ فقرة.

واعتمد البحث على مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت الإجابات بين ٥-١.

للتأكد من صحة مقياس الدراسة ودقة جمع البيانات، تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا). أظهرت النتائج أن قيم كرونباخ ألفا لجميع المتغيرات تراوحت بين ٠,٧٠٨ و ٠,٨٨٧. على سبيل المثال، قيمة كرونباخ ألفا للتدريب الإلكتروني كانت ٠,٨٨٧، وللأداء الوظيفي كانت ٠,٨٠٢، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي جيد لفقرات الاستبانة، حيث يعتبر الحد الأدنى المقبول للموثوقية هو ٠,٧٠.

لتحديد مدى ملاءمة بيانات الدراسة لتحليل الانحدار الخطي، تم اختبار الارتباط الخطي المتعدد والارتباط الذاتي. أظهرت مصفوفة الارتباط أن معاملات الارتباط تراوحت بين ٠,٣١٢ و ٠,٦٩٩، وهي أقل من ٠,٨٠، مما يعني عدم وجود مشكلة في الارتباط الخطي العالي المتعدد. كما تم قياس معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات، وتراوحت قيمه بين ١,٨٧٥ و ٢,٤٥٢، وقيم التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين ٠,٤٠٧ و ٠,٥٣٣، مما يدل على عدم وجود مشكلة في الارتباط الخطي المتعدد.

للتأكد من توزيع البيانات بشكل طبيعي، تم استخدام اختبار كولموغروف-سميرنوف والتي تراوحت قيمه بين ٠,٢٦٢ و ٠,٥٤٢، وهي أكبر من ٠,٠٥، مما يدل على أن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي.

تم إدخال البيانات من الاستبانة إلى برنامج SPSS، حيث استخدم الإحصاء الوصفي كالنسب المئوية لقياس توزيع خصائص أفراد العينة وإجابات الاستبانة، والوسط الحسابي لقياس متوسط الإجابات، والانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات، والأهمية النسبية للمتغيرات حيث يعتبر التطبيق منخفض عند أقل من ٢,٣٣، والتطبيق المتوسط من ٢,٣٣ إلى ٣,٦٦، والتطبيق المرتفع من ٣,٦٦ إلى ٥

كما تم استخدام الإحصاء الاستدلالي كاختبار كرونباخ ألفا لقياس اتساق فقرات الاستبانة، والتحليل الإحصائي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الارتباط)، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار تأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع للفرضيات الرئيسية، وتحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار تأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع للفرضية الفرعية، حيث تمثل القيمة ٠,٠ "عدم وجود ارتباط"، من 0.30 إلى أقل من ٠,٦٠ "ارتباط متوسط"، من 0.60 إلى أقل من ٠,٨٠ "ارتباط عالي"، من 0.80 إلى أقل من ١,٠ "ارتباط عالي جداً"، 1.0 "ارتباط تام".

النتائج

تشير نتائج التوزيع الديموغرافي حسب النوع الاجتماعي إلى أن ٦١,٩% من عينة الدراسة هم من الذكور، بينما تشكل الإناث ٣٨,١%، مما يعكس توزيع الاستبيانات بين أفراد العينة بعيداً عن تفضيل جنس معين. يوضح ذلك أيضاً أن التعيين في الجهاز الحكومي يتم عبر ديوان الخدمة المدنية، مع التأكيد على أهمية التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية لكلا الجنسين، لضمان قدرتهم على أداء المهام المطلوبة بشكل جيد.

تشير البيانات إلى أن ٢٦,١% من العينة تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة، و ٤١,٣% تتراوح أعمارهم بين ٤٠ و ٥٠ سنة، بينما ١٠,٣% تزيد أعمارهم عن ٥٠ سنة. وهذا يدل على أن النسبة الأكبر من العينة تتضمن فئة الشباب، وهو ما يتناسب مع طبيعة العمل والتعيينات عبر ديوان الخدمة المدنية، حيث يتم التعيين في الغالب بعد تجاوز سن الثلاثين، مما يستدعي من إدارة المستشفى تطوير قدرات العاملين وتدريبهم على استخدام برنامج حكيم

بشكل دوري، نظراً لتأخر التعيين في القطاع الصحي بالمملكة. يرى الباحث أن تدني النسبة الأكبر يعود إلى خروج العاملين بعد سن ٥٠ سنة بحثاً عن فرص أفضل في القطاع الخاص نظراً لتدني الرواتب في القطاع الحكومي، مما يتطلب زيادة ورش التدريب الإلكتروني لرفع الأداء الوظيفي.

كما يتضح أن ٢٨% من العينة يحملون دبلوم متوسط، و ٦٦% يحملون درجة البكالوريوس، وهي النسبة الأكبر بين أفراد العينة، بينما يشمل الباقي حاملي الدراسات العليا مثل الماجستير والدكتوراه. يعكس ذلك مستوى أكاديمي ومعرفي جيد لدى أفراد العينة، ويشير إلى أهمية استمرار التدريب الإلكتروني لرفع الأداء الوظيفي لديهم، خاصة في ظل متطلبات التوظيف في القطاع الصحي بالمملكة.

تظهر النتائج أن فئة "٥ إلى أقل من ١٠ سنوات" تمثل النسبة الأكبر بين أفراد العينة بنسبة ٦٠%، تليها فئة "١٠ إلى أقل من ١٥ سنة" بنسبة ١٦,٧%، بينما تشكل فئة "١٥ سنة فأكثر" النسبة الصغرى بنسبة ٧,٨%. تناسب هذه الخبرة العملية مع متوسط أعمار أفراد العينة، مما يدل على وجود أداء وظيفي عالٍ في القطاع الصحي نتيجة لاكتساب الخبرات من العمل في المستشفيات الخاصة قبل الانتقال إلى العمل في المستشفيات الحكومية.

تشير النتائج إلى أن ١٧,٧% من العينة يعملون في مهن أخرى مثل فني الأشعة والمختبرات وتخدير، ويمثلون معاً ٣٧,١% من العينة، تليها مهنة الممرض بنسبة ٢٨,٧%. تعتبر هذه المهن الأكثر تجاوباً مع الدراسة بسبب استخدامها للبرامج وإدخال معلومات المراجعين على السجلات الإلكترونية. بينما بلغت نسبة الصيادلة ٣,١١%.

المتوسط الحسابي لأبعاد التدريب الإلكتروني كان ٣,٨٩، مما يعكس درجة موافقة مرتفعة. جاء "تخطيط التدريب الإلكتروني" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٤,٠٤، بينما كان "تنفيذ التدريب الإلكتروني" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٧٧. ويعكس ذلك اهتمام أفراد العينة بتطبيق أبعاد التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي.

المتوسط العام للمقياس، والذي بلغ ٤,٠٤، يعكس مستوى عالٍ من الموافقة على "تشجيع إدارة المستشفى على عملية التدريب الإلكتروني ضمن الخطط الموضوعية"، بمتوسط حسابي بلغ ٤,٢٤. تليها "تسعى إدارة

المستشفى لتخطيط العمليات إلكترونياً" بمتوسط حسابي ٤,١٤. أما "اشراك المتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٨٨، مما يشير إلى وجود مستوى عالٍ من الموافقة على أبعاد التدريب الإلكتروني.

المتوسط العام للمقياس ٣,٨٩ يعكس مستوى مرتفعاً من الموافقة، حيث تأتي فقرة "تحرص إدارة المستشفى على توفر دائرة لإدارة شؤون التدريب الإلكتروني من ذوي الخبرة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٤,٠٤، تليها فقرة "البحث المستمر عن وسائل الاتصال لتسهيل التدريب الإلكتروني" بمتوسط حسابي ٣,٤٦، مما يعكس مستوى عالياً من الموافقة على البعد المذكور.

أما المتوسط العام لمقياس الأداء الوظيفي، الذي بلغ ٣,٧٩، فيعكس مستوى مرتفعاً من الموافقة، حيث تنصدر فقرة "معرفتي بالتدريب الإلكتروني تسهم في زيادة أدائي" بمتوسط حسابي ٤,١٧، تليها فقرة "يعمل العاملون بكل إمكانياتهم لإنجاز العمل بشكل مطلوب" بمتوسط حسابي ٤,١٦. بينما جاءت فقرة "تحرص إدارة المستشفى على منح حوافز تشجيعية مناسبة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,١٧، مما يشير إلى مستوى متوسط من الموافقة على هذا البعد.

طبقاً للجدول ١، تشير قيمة F المحسوبة والبالغة (٣٦,٦٦٣) إلى دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، حيث بلغت قوة العلاقة عند معامل الارتباط (٤,٦٧)، وهي علاقة ارتباط عالية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، بناءً على جدول قوة الارتباط (Zikmund). كما تفسر المتغيرات المستقلة ما نسبته (٤٥,٥%) من التباين في المتغير التابع، بينما يعود (٥٤,٤%) من التباين إلى عوامل أخرى.

وفيما يتعلق ببُعد تخطيط التدريب الإلكتروني، بلغت قيمة $\beta = 0.401$ بخطأ معياري قدره ٠,٠٧٠، وبلغت قيمة T المحسوبة ٦,٥٣١، وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ٠,٠٠. أما بالنسبة لبُعد تصميم التدريب الإلكتروني، فقد بلغت قيمة $\beta = 0.149$ بخطأ معياري قدره ٠,٠٧٢، وبلغت قيمة T المحسوبة ١,٨٤٨، وهي دالة إحصائية تؤكد عدم معنوية الانحدار عند مستوى ٠,٠٦٦.

وفيما يتعلق ببُعد تنفيذ التدريب الإلكتروني، بلغت قيمة $\beta = 0.245$ بخطأ معياري قدره ٠,٠٨٧، وبلغت قيمة T المحسوبة ٢,٩٤٠، وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ٠,٠٤. أما بُعد تقييم التدريب

الإلكتروني، فقد بلغت قيمة $0.037 = \beta$ بخطأ معياري قدره 0.054 ، وبلغت قيمة T المحسوبة 0.499 ، وهي دالة تؤكد عدم معنوية الانحدار عند مستوى 0.05 .

بناءً على نتائج الاختبارات، يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ للتدريب الإلكتروني بأبعاده (تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب الإلكتروني، تنفيذ التدريب الإلكتروني، تقييم التدريب الإلكتروني) في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية. كما تبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

تشير قيمة F المحسوبة والبالغة $(36,663)$ إلى دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ، حيث بلغت قوة العلاقة عند معامل الارتباط $(0.67, 4)$ ، وهي علاقة ارتباط عالية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ، بناءً على جدول قوة الارتباط (Zikmund). كما تفسر المتغيرات المستقلة ما نسبته (0.324) من التباين في المتغير التابع، بينما يعود (0.676) من التباين إلى عوامل أخرى.

ويتضح من تحليل الانحدار أن المتغير التابع "الأداء الوظيفي" بلغت قيمته $0.569 = \beta$ بخطأ معياري قدره 0.070 ، وبلغت قيمة T المحسوبة 9.258 ، وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى 0.05 . بناءً على نتيجة الاختبار، يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

تشير قيمة F المحسوبة والبالغة $(57,379)$ إلى دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ، حيث بلغت قوة العلاقة (0.493) ، وهي علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ، بناءً على جدول قوة الارتباط (Zikmund). كما تفسر المتغيرات المستقلة ما نسبته (0.243) من التباين في المتغير التابع، بينما يعود (0.757%) من التباين إلى عوامل أخرى. كما يتضح من تحليل المتغير التابع "الأداء الوظيفي" أن قيمة $\beta = 0.493$ بخطأ معياري قدره 0.059 ، وبلغت قيمة T المحسوبة 7.575 ، وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى 0.05 . بناءً على نتيجة الاختبار، يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

يشير الجدول رقم (٢٣) إلى أن قيمة F المحسوبة والبالغة (٧٤,٩٢٩) ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، حيث بلغت قوة العلاقة (٠,٥٤٣)، وهي علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، بناءً على جدول قوة الارتباط (Zikmund). كما تفسر المتغيرات المستقلة ما نسبته (٠,٢٩٥) من التباين في المتغير التابع، بينما يعود (٠,٧٠٥) من التباين إلى عوامل أخرى. ويتضح من تحليل المتغير التابع "الأداء الوظيفي" أن قيمة $\beta = 0.543$ بخطأ معياري قدره ٠,٠٦٣، وبلغت قيمة T المحسوبة ٨,٦٥٦، وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ٠,٠٠. بناءً على نتيجة الاختبار، يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ لتنفيذ التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

تشير قيمة F المحسوبة والبالغة (٣٥,٧٧٥) إلى دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، حيث بلغت قوة العلاقة (٠,٤٠٨)، وهي علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، بناءً على جدول قوة الارتباط (Zikmund). كما تفسر المتغيرات المستقلة ما نسبته (٠,١٦٧) من التباين في المتغير التابع، بينما يعود (٠,٨٣٣) من التباين إلى عوامل أخرى. كما تشير قيمة الانحدار إلى أن تحليل المتغير التابع "الأداء الوظيفي" بلغت قيمته $\beta = 0.408$ بخطأ معياري قدره ٠,٠٥٠، وبلغت قيمة T المحسوبة ٥,٩٨١، وهي دالة إحصائية تؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ٠,٠٠. بناءً على نتيجة الاختبار، يتبين عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ لتقييم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

جدول ١ نتائج اختبار الفرضيات

جدول المعاملات					تحليل التباين		ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig					Sig	F	R ²	R	
T	T	SE	B	β	البيان	F	المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط
٢٤٥	١,١٦٦	٢٨٨	٣٣٦	---	الثابت				
٠	٦,٥٣١	٧٠	٤٥٥	٤٠١	تخطيط التدريب الإلكتروني	٠	٣٦,٦٦٣	٤٥٥	٦٧٤

٦٦	١,٨٤٨	٧٢	١٣٤	١٤٩	تصميم التدريب الإلكتروني					
٤	٢,٩٤	٨٧	٢٥٥	٢٥٤	تنفيذ التدريب الإلكتروني					
٦١٨	٤٩٩	٥٤	٢٧	٣٧	تقييم التدريب الإلكتروني					
٠	٩,٢٥٨	٧٠	٦٤٦	٥٦٩	تخطيط التدريب الإلكتروني	٠	٨٥,٧١٤	٣٢٤	٥٦٩	الأداء الوظيفي
٠	٩,٢٥٨	٧٠	٦٤٦	٥٦٩	تخطيط التدريب الإلكتروني	٠	٨٥,٧١٤	٣٢٤	٥٦٩	الأداء الوظيفي
٠	٧,٥٧٥	٥٩	٤٤٤	٤٩٣	تخطيط التدريب الإلكتروني	٠	٥٧,٣٧٩	٢٤٣	٤٩٣	الأداء الوظيفي
٠	٨,٦٥٦	٦٣	٥٤٥	٤٥٣	تخطيط التدريب الإلكتروني	٠	٧٤,٩٢٩	٢٩٥	٥٤٣	الأداء الوظيفي
٠	٥,٩٨١	٥٠	٢٩٧	٤٠٨	تخطيط التدريب الإلكتروني	٠	٣٥,٧٧٥	١٦٧	٤٠٨	الأداء الوظيفي

مناقشة النتائج

في ضوء نتائج الفرضية الرئيسية الأولى يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي ($\alpha \leq 0,05$) للتدريب الإلكتروني بأبعاده تخطيط التدريب الإلكتروني، تصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في المستشفيات

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

في ضوء نتائج الفرضية الفرعية الأولى يتبين لنا وجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية"، وتعتبر هذه النتيجة منطقة كون التخطيط للتدريب الإلكتروني بشكل مرتفع سوف ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي كونها سوف تساهم في التخطيط المناسب لعملية التدريب الإلكتروني.

في ضوء نتائج الفرضية الفرعية الثانية يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتصميم التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". وتؤكد هذه النتيجة على أهمية التصميم للتدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي.

في ضوء نتائج الفرضية الثالثة لنا وجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتنفيذ التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". وقد يعزي ذلك إلى أن التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". بشكل مرتفع والتي أثبتت تأثيرها في الأداء الوظيفي سوف تساهم في تنفيذ التدريب الإلكتروني لدي العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". عينة الدراسة.

في ضوء نتائج الفرضية الفرعية الرابعة يتبين لنا وجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تقييم التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية". يشكل نسبة مرتفعة والتي أثبتت تأثيرها في الأداء الوظيفي وسوف تساهم في تقييم التدريب الإلكتروني لدي العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية"، وتتفق نتائج هذه الفرضية مع بعض الدراسات التي تم استعراضها سابقاً.

الخلاصة والتوصيات

أظهرت النتائج أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الإلكتروني بأبعاده الأربعة (تخطيط، تصميم، تنفيذ، تقييم) على الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية. كما تم

التوصل إلى نتائج اختبار الفرضيات الفرعية، حيث تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لتخطيط التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي، وأيضاً لتصميم التدريب الإلكتروني وتنفيذه وتقييمه.

كشفت نتائج الدراسة عن توافق بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمتدرب، والتي تتضمن إتقان تشغيل الحاسوب واستخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات. كما أظهرت النتائج توافقاً قوياً على أهمية توافر الحاسوب بمواصفات فنية مناسبة، ووجود قاعات مجهزة بالكامل، واتصال سريع بشبكة الإنترنت، ودعم فني، وبرمجيات ضرورية في البيئة التدريبية.

من جهة أخرى، أكدت الدراسة وجود توافق على معوقات التدريب الإلكتروني المادية، مثل ضعف أجهزة الحاسوب، قلة الحوافز المادية للمدربين، وارتفاع تكاليف شراء الأجهزة والبرمجيات. وعلى الجانب الإيجابي، أظهرت النتائج توافقاً بين أفراد عينة الدراسة على مزايا التدريب الإلكتروني الفنية، والتي تشمل وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة، متخصصين في تصميم البرمجيات التدريبية، ودعم فني فعال للبرمجيات والأجهزة وشبكات الاتصال المستخدمة.

في ضوء نتائج الفرضية الرئيسية الأولى، تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الإلكتروني بأبعاده (تخطيط، تصميم، تنفيذ، تقييم) على الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية الأردنية، مما يشير إلى أن التدريب الإلكتروني الفعال يسهم في تحسين أداء العاملين في القطاع الصحي. أما نتائج الفرضية الفرعية الأولى، فقد أظهرت أثراً ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لتخطيط التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، مما يبرز أهمية التخطيط الجيد في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال توفير عملية تدريب مناسبة. فيما أظهرت نتائج الفرضية الفرعية الثانية، وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لتصميم التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، مما يؤكد أهمية التصميم الجيد في تحسين الأداء الوظيفي. كما أظهرت نتائج الفرضية الثالثة، وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لتنفيذ التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، مما يدل على أن تنفيذ التدريب الإلكتروني بفعالية يسهم في تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الصحي. نتائج الفرضية الفرعية الرابعة أظهرت أيضاً أثراً ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لتقييم التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، مما يعكس أهمية تقييم التدريب في تعزيز الأداء الوظيفي.

بناء على النتائج، نوصى بالآتي:

- زيادة الاهتمام بتخطيط التدريب الإلكتروني لتحسين أداء العاملين بشكل فعال.
- دمج التدريب الإلكتروني ضمن الخطط الاستراتيجية للقطاع الصحي وإعطائه الأولوية بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية.
- توفير قاعات تدريب إلكتروني بشكل دائم وتحديث الأجهزة والبرمجيات لضمان بيئة تدريبية مناسبة.
- زيادة المخصصات المالية لتطوير التدريب الإلكتروني وضمان استمراريته وتوسعه ليشمل جميع الدورات التدريبية.
- إجراء المزيد من الدراسات لتحليل عيوب التدريب الإلكتروني ومعالجتها بشكل مستمر.

المراجع

- أسعيد، حدة، عطية، العربي، و رجم، خالد. (٢٠٢١). أثر استراتيجية التدريب على أداء الأستاذ الجامعي: دراسة حالة عينة من أساتذة القطب الجامعي، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، مج ٨، ٢٤، ١٣١.
- أبو عساف، مؤيد موسى، والمرعي، هيثم عبد الله (٢٠١٩) التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة، عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- الأميري، وليد محمد (٢٠١٩) تقييم وتطوير نظام تقييم أداء العاملين، عمان: مجموعة الياروزي العلمية للنشر والتوزيع.
- بن عمار، بلقاسم و بن عياد بلال، (٢٠٢٠) . أثر التدريب على أداء الموارد البشرية دراسة حالة: المؤسسة العمومية اتصال الجزائر، رساله ماجستير غير منشورة ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم ، الجزائر .
- البشير، محمد معاوية عبد الباقي، و أبو سن، أحمد إبراهيم. (٢٠٢٢). أثر إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بالتطبيق على شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٢٤، ١، 25.

- بواربي، مبروكة، شبعوات، حفصية، ومقدم، ليلي. (٢٠١٩). أثر التدريب غير الرسمي على أداء العاملين: دراسة ميدانية لعينة من العاملين في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI وحدة ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- ثابت، وائل محمد (٢٠٢٠)، أثر استراتيجية التطوير التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي بمنظمات العمل الأهلي الفلسطيني العاملة في قطاع غزة، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، ٢٢ (٢)، ٦٣-١٢٢
- الحربي، ابتسام ربيع، و عمر، إيمان حلمي علي. (٢٠٢٢). دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الخرج. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٦، ع ٣٥٤، ١ - ٢٣.
- محمد، حسن شوقي (٢٠٠٩) التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني، ٤، ١٠-١١.
- الزيادين، صخر جبرائيل صالح، و القطاونة، أيمن سليمان زامل. (٢٠٢١). أثر التدريب الإلكتروني على تنمية مهارات العاملين في المصارف الأردنية في محافظة الكرك (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- الزنبقي، حنان سليمان (٢٠١١) التدريب الإلكتروني، ط ١، عمان، الأردن، دار المسيرة.
- السولية، سامح محمد السيد. (٢٠٢٠). دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات الإبداعية: دراسة ميدانية على قطاع البترول. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١، ع ٣٤، ١٢٢٧ - ١٢٤٩.
- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧). التدريب مفهومه وفعالياته، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الظفيري، حامد عبدالله (٢٠١٦)، مدى استخدام معلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت لأساليب التقويم البديل من وجهة نظرهم، كلية التربية، جامعة الكويت.
- العجيلي، عمر وصفي مخلف، العون، سالم سفاح، والقرعان، علي زكريا. (2018). أثر التدريب على أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.

- عقل، عبد الله محمد علي، و الشرفا، ياسر عبد طه. (2018). أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة)، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- عبد الله، محمد محمود عودة، و الزعبي، فراس علي خليفة. (2020). أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- عبد المالك فريتيح ، (٢٠٢١) ، أثر التدوير الوظيفي على فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة العمومية دراسة حالة إدارة بلدية المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر.
- عبدالله، معتز والقرني، علي (٢٠٢٢) ، نموذج مقترح لأثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لهم: دراسة تطبيقية على موظفي مؤسسة البريد السعودي في الرياض، قطاع الخدمات المساندة، المجلة العربية للإدارة ، ٢ (٤٢)، ٢٧١-٢٩٢.
- العتيبي، ضرار عبد الحميد (٢٠١٤)، أثر استراتيجيات التدريب على أداء الموظفين بمصرف الراجحي، أبها، بحث في جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- فهمي، رحاب فواز، الريدي، أشرف رجب، و راغب، أمل رجاء سيف. (٢٠٢٢). أثر التدريب الإلكتروني التشاركي في إكساب مهارات التعامل مع الحائط الرقمي لدى معلمي المرحلة الإعدادية. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، ع٤٢ ، ٨٣١ - ٨٦١.
- قداش، سمية، صالح، سميرة، و شطيبة، زينب. (٢٠٢٠). دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS. مجلة الباحث، ع٢٠ ، ٨١١ - ٨٢٣.
- الفلاسي، هدى محمد (٢٠١٨) نظام إدارة الأداء الذاتي، أطلس للنشر والإنتاج الإعلامي.
- اللصاصمة، إبراهيم قفطان إبراهيم. (٢٠٢١). أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في بلدية عبد الله بن رواحة. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع٧٤ ، ٦٢ - ٨١.
- الموسوي، علي شرف (٢٠١٠). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعلم في دول الخليج العربي، ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، قسم تقنيات التعليم .



- محمد، مصطفى (٢٠١٨)، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، عمان: دار أبن النفيس.
- المحمدي، سعد علي (٢٠١٩)، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية ومنهجية متكاملة، عمان: دار اليازوري العلمية.
- الملكوي، أديب خلف (٢٠٢٠)، إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات وأثرها على أداء العاملين، عمان: دار الخليج.
- الهياجنة، جمال عبد الرحمن (٢٠١٠). متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني، ورقة عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر.
- Abshir, K, (2018), The Impact of Islamic Work Ethics on job Performance. A Study of University Utara Malaysia Administrative Staffs, Bayern - Germany: GRIN Verlag. Bayern - Germany: GRIN Verlag.
- Bello, Z. (2019). Technical Resources in E-training Acceptance. Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, 5(1), 201-212.
- Evans, E. (2021), Job Rotation as training and development, University of Lagos.file:///C:/Users/User/Downloads/JOB_ROTATION_AS_TRAINING AND DEVELOPMENT
- Frieder, R. E., Wang, G., & Oh, I.-S. (2018), Linking job-relevant personality traits,transformational leadership, and job performance via perceivedmeaningfulness at work: Amoderated mediation model. Journal of AppliedPsychology, 103(3), 324-333.
- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). Impact of training on employees performance (Evidence from pharmaceutical companies in Karachi, Pakistan). Business Management and Strategy, 6(1), 49-64.
- Mwangi, J. & Mwikya, J. (2019). EFFECTS OF E-RECRUITMENTAND E-TRAINING ON HUMAN RESOURCE PERFORMANCE: A CASESTUDY



OF TELKOM KENYA, International Journal of Research Publication,35, .
pp. 1-16.

- Mandy, W, (2021), The Process of an Employee Performance Appraisal: Its aims, Functions and methods, Bayern - Germany: GRIN Verlag.management, (07)8, pp: 1332-1370.
- Siddiqui, D. & Nimra, M. (2021), Ethics Institutionalization and Employees Performance in Pakistan: The Role of Work-Life Quality, London: UNICORN Publishing Group. gement review, 23(201), 43-32.
- Surucu, L., Maslakci, A. and Sesen, H, (2022), Transformational, Job performance, Self-efficacy, and leader support: Testing a moderated mediation model, United Kingdom: Emerald Publishing Limited.
- Yumi, T., DiAngi, L. A., Stevens, B., MPageler, N., Tzielan C Lee (2019), Electronic health record (EHR) training programidentifies a new tool to quantify the EHR time burden and improves providers,perceived control over their workload in the EHR, JAMIA Open, 2, 2, P222-230.