

**Journal of University Studies for Inclusive Research**

**Vol.7, Issue 42 (2025), 156898-156898**

**USRIJ Pvt. Ltd**

**اثر التدريب الالكتروني في الاداء الوظيفي بوزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية**  
**The impact of e-training on job performance in the Ministry of Health in**  
**the Kingdom of Saudi Arabia**

**عبد العزيز عقيل العنزي**

**Abdul aziz Aqeel Alanazi**

**اشراف الدكتور: عبدالعال عبد الودود محمد حمزة**

**أستاذ إدارة الاعمال المشارك**

**ماجستير إدارة أعمال، - إدارة الموارد البشرية - جامعة المجمعة**

**Master of Business Administration, - Human Resource Management - Al-**  
**Majmaah University**

**المخلص**

هدفت الدراسة الى توضيح اثر التدريب الالكتروني في تحسين كفاءات المورد البشري وذلك بالتطبيق على العاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة من قبل الباحث تحتوي على محاور تقيس التدريب الالكتروني واثرها على الأداء وقد تم توزيع الاستبانة الكترونيا على العاملين في وزارة الصحة في مدينة الرياض وتم توزيع إجابات الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي ثم تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS وقد تكونت عينة الدراسة من 100 من العاملين في وزارة الصحة في مدينة الرياض وقد تنوعت المعلومات الأولية الخاصة بعينة الدراسة وقد أوضحت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  للتدريب الالكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض وقد ازدادت أهمية التدريب الالكتروني في المؤسسات العامة والحكومية في المملكة نظرا لمواكبة خطة التحول الرقمي في المملكة وتطبيقا لمبادئ رؤية 2030 بالإضافة الى مواكبة التطورات الحديثة والهائلة في عصر التطور التكنولوجي الذي اضحي من الضروري مواكبة هذه التطورات لضمان استمرارية العمل.

**الكلمات المفتاحية: التدريب الالكتروني - الأداء الوظيفي -وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية -**

**التكنولوجيا**

## **The impact of e-training on job performance in the Ministry of Health in the Kingdom of Saudi Arabia**

**Abdul aziz Aqeel Alanazi**

### **Abstract**

The study aimed to clarify the impact of electronic training on improving the competencies of human resources, with application to employees of the Ministry of Health in the Riyadh region. The study followed the descriptive-analytical approach, where a questionnaire was designed by the researcher containing axes measuring electronic training and its impact on performance. The questionnaire was distributed electronically to employees of the Ministry of Health in Riyadh City, and responses were measured using a five-point Likert scale. The data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study sample consisted of 100 employees from the Ministry of Health in Riyadh City, with diverse demographic characteristics. The results indicated a statistically significant impact at the significance level  $\alpha=0.05$  for electronic training, with its dimensions (planning, design, implementation, and evaluation), on the efficiency of human performance among employees of the Ministry of Health in the Riyadh region. The importance of electronic training has increased in public and governmental institutions in the Kingdom in line with the digital transformation plan and the principles of Vision 2030. It also reflects the need to keep pace with the rapid and massive technological developments of the modern era, which have made it essential to adopt such advancements to ensure the continuity of operations.

**Keywords:** E-training – Job Performance – Ministry of Health in the Kingdom of Saudi Arabia – Technology

## الفصل الاول: الإطار العام

### المقدمة:

يحتل التدريب مكانة مهمة بين أنشطة الموارد البشرية في أي منظمة لما له من دور كبير في تنمية مهارات العاملين ورفع قدراتهم الشخصية، وبالتالي المساهمة في تحسين الأداء ورفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية في العمل، وقد زاد الاهتمام من قبل المنظمات بالتدريب بشكل عام والأساليب التدريبية بشكل خاص في تعدد وتنوع أساليب التدريب وأصبح العديد من هذه الأساليب يرتبط وبشكل كبير بالتقنية الحديثة سواء في مجال الحاسب الآلي أو الاتصالات الأمر الذي ساهم وبشكل كبير في رفع كفاءة البرامج التدريبية وزيادة فاعليتها، ويأتي التدريب عن بعد بديلاً مطوراً عن التدريب التقليدي ويمتاز التدريب عن بعد بكونه تدريب جماهيري يقوم على فلسفة تؤكد حق الأفراد في الوصول إلى الفرص التدريبية المتاحة بمعنى أنه تدريب مفتوح لجميع الفئات، لا يتقيد بوقت أو فئة من المتدربين ولا يقتصر على مستوى أو نوع معين من التدريب فهو يتواءم مع حاجات الأفراد في مجتمعاتهم ويرقى بطموحاتهم (العيسي، 2021م).

ويعد التدريب الإلكتروني أحد المسارات الفعالة لتكنولوجيا التعليم والذي يتيح التدريب دون التقيد بالزمان والمكان كما تعتمد على تقنيات وتفاعلات تساعد المدربين والمتدربين على إتقان المهارات المرجو تنميتها بالإضافة لمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تعد من أهم مهارات القرن الحادي والعشرين التي حددتها منظمة اليونسكو والمراد اكسابها لجميع افراد المجتمع للتحويل نحو العصر الرقمي بالإضافة لمسايرة الأساليب الحديثة في التدريب على مستوي العالم (الخرز، 2019، ص77).

ان التدريب الإلكتروني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مجالاً خصباً للتنمية المهنية المستدامة وذلك لما يحققه من مرونة في مكان وزمان التدريب وتنوع كبير في مصادر التدريب المتاحة

وتوفير قدر كبير من التفاعلية والنشاط اثناء التدريب وتتفق معه في ذلك دراسة الحبابي (2013) التي اوصت بالتوسع في تطبيق نظم التدريب الالكتروني عبر الانترنت في المرحلة الجامعية والاستفادة من طريقة التدريب الالكتروني في تقديم الدورات التطويرية الأخرى لأعضاء هيئة التدريس حيث ستوفر هذه الطريقة الجهد والتكاليف العالية.

وعلى ذلك فان الدراسة تعمل على توضيح الأثر الذي يمثله التدريب الالكتروني في عملية تحسين الأداء للموارد البشرية في المؤسسات وذلك بالتطبيق على العاملين في وزارة الصحة من خلال توضيح الابعاد الخاصة بالتدريب الالكتروني والتي تشمل (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) وذلك بالكشف عن الأثر على أداء الموارد البشرية والعاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض.

#### 1. مشكلة الدراسة:

يعد التدريب أحد الوسائل الرئيسية التي تستخدم لإحداث التوازن بين قدرات الموظفين وكفاءتهم من جهة وبين الدور المنوط بهم في العملية الإدارية من جهة أخرى (النمر وآخرون، 2017: 273). وقد أكدت دراسة عثمان، وهووكاتو (Osman,HO,Katou, 2011) أن التدريب له عدة فوائد تنظيمية منها زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الأداء. وتزويد المتدربين بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفعاليتها، وتطويرها لتلبية التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجال العمل، وبما يؤدي إلى الارتفاع بمستويات الأداء لتحقيق مجموعة من الأهداف المتكاملة (صادق، 2010: 10) (عبد الرحمن، 2019: 539). ويدعم هذا الرأي ماكبي (McCabe, 2007) حيث أشار إلى أن التدريب المقدم للعاملين في المؤسسات مهم نظرا للدور الذي تؤديه العملية التدريبية في زيادة الدافعية والوعي لدى العاملين، واكتساب المعرفة والمهارات التي يحتاجونها لتأدية واجباتهم، والذي بدوره يدعم تحقيق أهداف المؤسسة.

وفي ظل الثورة العلمية والتكنولوجية والاختذ في برنامج التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية اصبح من أهم السبل التي تسلكها المؤسسات هو التكيف مع تلك التدايعات والتركيز على التدريب للتأثير في أداء المورد البشري نحو الاحسن وذلك بهدف الارتقاء بالمستوى الوظيفي والأداء البشري لهم وعليه يعتبر الأداء الوظيفي من أهم ما يتميز به العاملين في مختلف الأنشطة في المؤسسات المختلفة ومجال تقديم الخدمات للعملاء والمراجعين وذلك من خلال تطبيق برامج متطورة ذات العلاقة بتطبيقات تكنولوجيا المعلومات ومن هنا اضحي من الضروري الاهتمام بعملية التدريب الالكتروني للموظفين والعاملين داخل وزارة الصحة في منطقة الرياض امراً بالغاً من الحاجة الواقعية التي يواجهها الموظفون في حياتهم العملية لتساعدهم على التعامل مع العملاء، وبناء على ذلك فان الدراسة تعمل على الإجابة على التساؤل الرئيس للدراسة وهو ما اثر التدريب الالكتروني في الاداء الوظيفي للعاملين في وزاره الصحة في منطقة الرياض ؟

### أهمية الدراسة

**الأهمية العلمية:** ستعتبر هذه الدراسة إضافة علمية ونوعية جديدة بالنسبة لما هو عليه من الدراسات السابقة وذلك على حسب حدود علم الباحث لأنها ستتناول الركائز الأساسية لعملية التدريب الالكتروني الذي يعتبر من أهم مقومات نجاح العاملين كما يعد اكثر أهمية ومردودا من التدريب العادي بالنسبة للعاملين الناجحين في المنظمة.

**الأهمية العملية:** تتبع أهمية الدراسة من أهمية التدريب الإلكتروني في كيفية إدارة الموارد البشرية للتطبيق الأساسي والمهم في الأداء الوظيفي عند العاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض وكوادة من أهم العمليات التدريب المتعددة والمنفذة في وزارة الصحة بالتالي تؤثر على نجاحها وهي من أهم الأمور في وزارة الصحة والتي تلعب دورا مهما في عملية الأداء الوظيفي لدي العاملين للمساهمة في نموها في جميع المجالات وتأتي أهمية الدراسة على زيادة البرامج التدريبية الإلكترونية لتحسين أداء العاملين واستبدال أساليب التدريب التقليدية بأسلوب جديد يسمى التدريب الإلكتروني وإتاحة الفرصة للمتدرب لكي يتدرب في الوقت الذي يناسبه خارج اوقت الدوام الرسمي وتقليل تكاليف التدريب.

## 2. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى توضيح اثر التدريب الإلكتروني في تحسين كفاءات المورد البشري وذلك بالتطبيق على العاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض، وعليه فان الدراسة تهدف الى تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية:

- التعرف على مفهوم التدريب الإلكتروني.
- بيان أهمية التدريب الإلكتروني في المؤسسات.
- التعرف على مراحل التدريب الإلكتروني.
- بيان عوامل تجهيز عملية التدريب الإلكتروني.
- توضيح المقصود بالأداء الوظيفي في المؤسسات.

## 3. فرضيات الدراسة

(1) لا توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  للتدريب الإلكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض.

(2) توجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  لتخطيط التدريب الإلكتروني في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض.

(3) توجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  لتصميم التدريب الإلكتروني في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض.

(4) توجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  لتنفيذ التدريب الإلكتروني في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض.

(5) توجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  لتقييم التدريب الإلكتروني في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض.

#### 4. مصطلحات الدراسة

##### التدريب الإلكتروني:

هو التدريب باستخدام اليات الاتصال الحديثة المختلفة من أجهزة الحاسوب والانترنت ووسائل الاتصالات المتعددة من صوت وصورة ورسومات واليات بحث ومكتبات الكترونية مستخدمة على الشبكات أي انه يجب استخدام تقنيات الاتصالات الحديثة بجميع أنواعها في إيصال المعلومات للمتدرب بأقصر وقت وقل جهد وأقل كلفة وأكبر فائدة للمتدرب (جعبري، 2016).

يعرف الباحث التدريب الإلكتروني اجرائياً: بأنه أسلوب حديث يستخدم لنقل المحتويات التدريبية وإيصالها الى المتدرب بمختلف التقنيات الحديثة المستخدمة وتعتمد على طبيعة المادة المراد إيصالها للمتدرب

بحيث تكن بأقل تكلفة وأقل جهد وأقل وقت وأكثر فائدة للمتدرب من الأساليب التقليدية للتدريب للعاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض.

### تخطيط التدريب الالكتروني:

التنبؤ بالاحتياجات الحالية والمستقبلية في مجال تطوير أداء العاملين واستخدام الإمكانيات التي يمكن توفيرها من أجل اتباع الخطوات المناسبة لتلبية الاحتياجات وتحقيق أهداف المنشأة ويمثل تخطيط التدريب الالكتروني مرحلة التفكير التي تسبق تنفيذ أي عمل تدريبي واتخاذ القرارات اللازمة لتحديد أهدافه والموارد المختلفة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف (سندي، 2009).

### تصميم التدريب الالكتروني:

ان عملية التصميم لنظام التدريب هي مسؤولية كل جهة مستفيدة منه في المقام الأول ويسير تلك العملية المتخصصين في التدريب ويدخل ضمن التخطيط لمنظومة التدريب أيضا لتقدير الحاجة الى التدريب الالكتروني وتحديد الأهداف العامة والخاصة (عباس، 2016)

### تنفيذ التدريب الالكتروني:

ويقصد به الكيفية التي من خلالها ترجمة السياسات والاستراتيجيات والإجراءات التي تم وصفها في مرحلة التصميم لتحقيق الأهداف الموضوعية لعملية التدريب الالكترونية ويتم تنفيذ التدريب الالكتروني في بيئة افتراضية تتيح نوعاً من المرونة والحرية في اختيار المكان والزمان للعملية التدريبية الالكترونية (عباس، 2016).

### تقييم التدريب الالكتروني:



تستند عملية تقييم التدريب الالكترونية على عدد من الأسس والمعايير والمؤشرات التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب الالكتروني ورسم استراتيجياتها المستقبلية (عباس، 2016).

## الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

### المبحث الأول: التدريب الإلكتروني

#### مفهوم التدريب الإلكتروني:

ويعرف التدريب الإلكتروني بأنه عملية تدريبية تعلمية باستخدام الوسائط الإلكترونية المتنوعة التي تشمل أجهزة الحاسوب وشبكات الإنترنت وأنظمة إدارة التعلم بأسلوب متزامن في قاعات التدريب أو خارجها وباعتماد مبدأ التدريب الذاتي والتدريب بمساعدة مدرب معاً. (أبو شعبان، 2013: 18)

أن عمل التدريب عن بعد باستخدام الإنترنت لتوفير المعرفة الضرورية للأفراد حول مختلف الموضوعات المختارة أو المتخصصة، لرفع المستوى العلمي أو لتحقيق إعادة التأهيل باستخدام الحاسوب، الصوت، الفيديو، الوسائط المتعددة، الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني، الدردشة ومجموعات النقاش (قداش، 2020)

ويعرفه الغامدي أنه طريقة التدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكات ووسائطه المتعددة من صور ورسومات ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت سواء كان عن بعد أو في غرفة تدريبية، أي استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتدرب بأقصر وقت وأقل جهد وأكثر فائدة. (الغامدي، 2017: 11)

تعرفه (حسن، 2017: 13) بأنه "منظومة تدريبية غير تقليدية مقترحة تعتمد على استخدام مواقع شبكة الانترنت بأنماطها المتزامنة وغير المتزامنة والتي تنظم في صورة مجموعة من الوحدات التعليمية المصغرة مشتملة على (الأهداف، المحتوى، أساليب التدريس، الأنشطة والوسائل التعليمية، أساليب تقييم المتدربين).

#### نشأة التدريب الإلكتروني وتطوره:

لم يكن ظهور التدريب الإلكتروني وليدة اللحظة ولم يظهر مصطلح التدريب الإلكتروني وفلسفته الحالية فجأة، بل ظهر وتطور من خلال ثلاثة أجيال بدأت منذ بداية الثمانينات حتى وصلت إلى الشكل الحالي، وفيما يلي عرض للأجيال التي ظهر بها التدريب الإلكتروني وهي: (المطيري، 2012: 21)

الجيل الأول: بدأ في أوائل الثمانينات حيث كان المحتوى الإلكتروني على أقراص مدمجة وكان التفاعل من خلالها فردي بين المتدرب والمدرّب مع التركيز على دور المتدرب.

الجيل الثاني: بدأ مع استخدام الإنترنت حيث تطورت طريقة إيصال المحتوى إلى طريقة شبكية وتطور معها المحتوى لحد معين وتطورت عملية التفاعل والتواصل من كونها فردية إلى كونها جماعية ليشارك فيها عدد من المتدربين مع معلم محدد.

الجيل الثالث: بدأ مع ظهور مفهوم التجارة الإلكترونية والأمن الإلكتروني في أواخر التسعينات من القرن الماضي وتزامن ذلك مع تطور سريع في تقنيات الوسائط المتعددة وتكنولوجيا الواقع الافتراضي وتكنولوجيا الاتصالات عبر الأقمار الصناعية مما أتاح تطور الجيل الثالث في استخدام الوسائط الإلكترونية في إيصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتفاعل بين المدرّب والمتدرب، والمتدرب والبيئة التدريبية.

### أهداف التدريب الإلكتروني:

يسعى التدريب الإلكتروني لتحقيق الأهداف التالية: (الغامدي، 2017: 23)

خلق بيئة تدريبية تفاعلية من خلال تقنيات إلكترونية جديدة والتنوع في مصادر المعلومات والخبرة. تعزيز العلاقة بين المجتمع المحلي والمراكز والمعاهد التدريبية وبين المراكز والمعاهد التدريبية والبيئة الخارجية.

دعم عملية التفاعل بين المتدربين والمدربين والإداريين عبر تبادل الخبرات التربوية والمناقشات والحوارات الهادفة بالاستعانة بقنوات الاتصال المختلفة.

إكساب المدربين المهارات التقنية اللازمة لاستخدام التقنيات التعليمية الحديثة.

إكساب المتدربين المهارات أو الكفايات اللازمة لاستخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات.

تطوير دور المدرب في العملية التعليمية بحيث يواكب التطورات العلمية والتكنولوجية المستمرة والمتلاحقة.

تقديم التدريب الذي يناسب فئات عمرية مختلفة مع مراعاة الفروق الفردية.

ويرى الباحث أن هناك العديد من الأهداف التي يسعى التدريب الإلكتروني لتحقيقها وهي خلق بيئة تدريبية تفاعلية وتعزيز العلاقة بين المدرب والمتدرب، وإكساب المتدربين المهارات المباشرة، وتطوير دور المدرب، وتقديم التدريب بشكل يناسب كافة الفئات.

### أهمية التدريب الإلكتروني:

يشير (أحمد؛ 2016، 139) إلى أن أهمية التدريب الإلكتروني تكمن في:

يسهم في جعل التدريب أكثر متعة وتشويقاً فالوسائط المتعددة تعمل على جذب انتباه المتدرب نحو المعلومات من خلال أساليب وطرق عرضها المتعددة والمتنوعة.

يتيح وسائل فعالة من خلال تدريب قائم على التجربة النشطة يشارك فيه المتدرب من خلال التفاعل المعلوماتي في مواقف التدريب بعيداً عن التدريب التقليدي الذي يعتمد على الإلقاء فيه من طرف المدرب.

يشجع المتدرب على إدارة عملية التدريب الخاصة به وبالطريقة التي تناسبه إذ يعتمد على سرعة المتدرب الذاتية في عملية التدريب وتفاعله مع عناصر الموقف التدريبي.

يتيح فرصة الاستفادة من الوقت والمكان علاوة على ارتفاع كفاءة التدريب واستخدام المستحدثات التقنية الملائمة.

## أنواع التدريب الإلكتروني

نظرا لأن الأساس في تطبيق التدريب الإلكتروني هو الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، فإن ذلك فرض على مستخدمي هذه التقنية ضرورة اعتماد أنواع معينة وأنماط محددة للتطبيق وتمكين برامج التدريب الإلكتروني (حسونة، 2016)، من هنا يمكن حصر هذه الأنواع أو الأنماط في التالي:

### 1. التدريب الإلكتروني المتزامن:

هذا النوع من التدريب يتم مباشرة بين المدرب والمتدرب، ويشترط في ذلك التواجد من الطرفين لإتمام العملية التدريبية من خلال استخدام وسيلة الاتصالات المتاحة أو المعتمدة في البرنامج التدريبي، هذا النوع من التدريب لديه مزايا تتمثل في:

1. هذا النوع من التدريب يعتمد على شبكة الإنترنت والتي تضم بعض الأدوات التقنية التفاعلية الخاصة بتحسين المهارات التكنولوجية للمتدربين.

2. هذا النوع يوفر وينمي لدى عناصر التدريب الإحساس بالمشاركة الحية من خلال التفاعل المباشر بين المدرب والمتدربين والذي يضمن المحافظة على يقظة المتدربين وتدريبهم على الإلتزام بالمواعيد والمشاركة والتفاعل المستمر مع أدوات الاتصال المستخدمة.

3. يوفر هذا النمط مصادر رقمية تفاعلية دون الحاجة إلى نسخها تبعا لأعداد المتدربين، بالإضافة إلى إمكانية توضيح جوانب المحتوى التدريبي نظرا لمشاركة المدرب للمتدربين أثناء التدريب عن تصفح المحتوى أو أثناء تشغيلهم للوسائط المتعددة.

4. يساعد هذا النوع من التدريب في دعم العلاقات الإنسانية الإيجابية بين المتدربين فيما بينهم وبينهم وبين المدربين.

يُصاحب هذا النوع من التدريب بعض الصعوبات تتمثل في ارتفاع التكاليف مقارنة بالتدريب الغير متزامن لأنه يتطلب أدوات التي قد لا تكون متوفرة عند بعض المتدربين، أيضا قد تواجهه عدم إمكانية توافر شبكة الأنترنت عند بعض المتدربين فضلا عن عدم الرغبة في الانضمام لهذا النوع من التدريب. (الانصاري، 2020، ص86)

## 2. التدريب الإلكتروني غير المتزامن

هذا النوع من التدريب يتم بطريقة التباعد أي بمعنى المدرب والمتدربين متباعدين ولا يشترط التواجد واللقاء المباشر بينهما، حيث تتم العملية التدريبية من خلال بث المحتوى التدريبي عبر الوسيلة التكنولوجية المعتمدة في هذا البرنامج والذي يساعد المتدرب في إمكانية الدخول إليه في أي وقت وفي أي زمان، هذا النمط من التدريب له ميزات تختلف عن النوع الأول والتي تجعل البعض يفضله على التدريب المتزامن، هذه الميزات هي:

1. هناك إمكانية لتنظيم وقت المتدرب والمدرّب في التعامل مع البيئة الإلكترونية، والتحرر من قيود المكان والزمان. الموجودة في النوع الأول، كذلك هناك مرونة في هذا النوع في إختيار الوقت والمكان الملائم للتواجد والوصول إلى محتوى التدريب وذلك باستخدام وسائط تعليمية متعددة.
2. توفير الكثير من الوقت حيث يستطيع المتدرب التحكم في تدفق المحتوى التدريبي، كذلك هذا النوع يتم بمعزل عن باقي المتدربين مما يعطي فرصة للمتدربين للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون الشعور بالحرج أمام البقية.
3. أكثر سهولة في الوصول إلى المتدرب دون التقيد بأوقات التدريب الرسمية.

بالإضافة إلى ما سبق فإن هناك الكثير من الصعوبات التي تواجه هذا النوع من التدريب مثل صعوبة التعبير المباشر عن الأفكار عند عرض المحتوى التدريبي عن بعد لدى بعض المتدربين، بالإضافة إلى صعوبة التخاطب المباشر مع المدربين وخاصة عند توزيع المهام والتكليفات على المتدربين والذي لا يمكن المدرب من متابعة العملية التدريبية والتعرف على سيرها من عدمه.

### مقومات التدريب الإلكتروني

يرى العطار أن مقومات التدريب الإلكتروني تصنف إلى: (العطار، 2015: 39)

البنية التحتية التكنولوجية: وهي توفير كافة المستلزمات التكنولوجية من حيث الأجهزة والحاسب الآلي، وتجهيز الشبكة اللازمة، وكذلك تجهيز الموقع الإلكتروني وربط عدة خبراء تدريب من خلال الموقع الإلكتروني الخاص بالمنظمة.

القائم بالتدريب (المدرّب): يجب أن يكون المدرّب على درجة كبيرة من الكفاءة والخبرة في كافة التخصصات التي ترغب الشركة في اعداد دورات للموظفين فيها.

المتدرب: يجب أن يتم اختيار المتدربين على نفس الدرجة العلمية والمستوى الوظيفي داخل المنظمة وذلك ليكون التوافق البشري ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين في الدورة الواحدة.

المادة التدريبية: تحديد المادة التدريبية وتجهيزه كحقيبة كاملة العناصر يعتبر من أهم مقومات التدريب، وذلك لتكون شاملة كافة المحاور اللازمة للدورة التدريبية.

إدارة وتنظيم عملية التدريب الإلكتروني للمتدرب: وذلك من خلال وضع جدول زمني يشمل على كافة البرنامج التدريبي في المنظمة وأن يكون التدريب ضم خطة منظمة متكاملة العناصر.

عناصر التمويل للعملية التدريبية: أن يكون هناك وضع موازنة للتدريب الإلكتروني وتكون شاملة عناصر التمويل وتغطية لكافة التكاليف اللازمة لتبني الشركة للتدريب الإلكتروني.

خاصة فحسب ولكنها توجه وفعل اجتماعي يؤدي إلى جعل المتدربين مسئولين تجاه الآخرين وتطبق معرفة المتدربين مستقبلاً لخدمة الآخرين في مواقع العمل المختلفة أو في نواحي الحياة المجتمعية ككل، وتشتمل جودة العملية التدريبية الاعداد الأكاديمي للمتدربين على عدة اعتبارات منها الاعتماد على الكفاءة المهنية في تطوير الذات وتنمية المجتمع.

### معوقات التدريب الإلكتروني:

هناك عدة معوقات تحول دون توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية ومنها ما يلي:  
(الهاجنة، 2010: 10)

عدم وضوح أسلوب وأهداف هذا النوع من التعليم للمسؤولين.

الأمية التقنية مما يتطلب جهداً كبيراً لتدريب وتأهيل المدرب والمتدرب استعداداً لهذه التجربة.

التكلفة المادية من شراء المعدات اللازمة والأجهزة الأخرى المساعدة والصيانة.

إضعاف دور المدرب كمشرف تربوي وارتباطه المباشر مع المتدربين، وبالتالي قدرته على التأثير المباشر.

إبراز دور مراكز ومعاهد التدريب التعليمية هامة في المجتمع لها دورها الهام في تنشئة الأجيال المتعاقبة.

ظهور الكثير من الشركات التجارية والتي هدفها الربح فقط والتي تقوم بالإشراف على تأهيل المدربين وإعدادهم وهي في الحقيقة غير مؤهلة علمياً لذلك.

كثرة الأجهزة العلمية المستخدمة في العملية التعليمية قد يصيب المتعلم بالفتور في استعمالها.

### المبحث الثاني: الأداء الوظيفي

#### مفهوم الأداء الوظيفي:

أشار (هلال، 2005) بأنه أصبح من الصعب استخدام المفهوم التقليدي عند تعاملنا مع كلمة أداء وهو "تقييم الأداء" لأنه من الصعب تقييم أداء العاملين دون أن تهيئ لهم الفرصة والظروف كي يتعرفوا ويعرفوا على المسؤوليات والمهام الوظيفية الموكلة إليهم ويتدربوا عليها ثم نقوم بعملية التقييم المستمر لتصحيح الأداء حتى تكون عملية التقييم هي المحطة الأخيرة للتعامل مع الأداء. ويرى السكارنة ، (2014) بأنه لا يشمل تعريف الأداء الوظيفي على نتائج سلوك الموظف ولكن السلوكيات نفسها المرتبطة بالأداء التي تعكس أداء الموظفين ونتائج عملهم. كما أن تقييم الأداء هي عملية تقوم بها إدارة الموارد البشرية أو المديرين في المؤسسة لتقييم وتقدير وتسجيل أداء وسلوك العاملين الحقيقي في الوظيفة، حيث تأخذ هذه العملية طابعاً رسمياً يقيم به سلوك العاملين المرتبط بالوظيفة لمحاولة الوقوف على أسباب أدائهم الحالي، ولمعالجة نواحي النقص والضعف فيه وتحسينه مستقبلاً (درة والصباغ، 2008).

#### عناصر الأداء الوظيفي:

لقد اجمع الباحثين في مجال الإدارة على أن الأداء الوظيفي يتكون من عدة عناصر رئيسية تتعلق بكون الأداء الوظيفي هو نتاج عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات وبشكل أكثر تحديداً أشار (النميان، 2003) بأنه توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء وهي: الإلمام بضروريات الوظيفة: "وتتضمن البراعة العملية والدراية الفنية والخلفية الكلية عن الوظيفة والحقول المتصلة بها، نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء، كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الانجاز ومقدار سرعة هذا الإنجاز، المثابرة والثوق: ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه. وذكر (الحراشنة، 2011) أن الوظيفة جزء من

سلسلة هرمية تعمل على تنفيذ الخطط الاستراتيجية المتوخاة لتحقيق الأهداف الموسوعة من القيادة الإدارية العليا، حيث يعبر الموقف عن ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة والهيكل التنظيمي. كما يعتبر من الضروريات الجوهرية التي تؤثر بشكل كبير على جودة العمل والعملية الانتاجية والفعالية للموظفين في أي قطاع أو مؤسسة.

### مكونات الأداء الوظيفي

تناول الباحثين مكونات للأداء الوظيفي، والتي أكد مجموع الباحثين على أنها تشكل أعمدة أساسية فيما يتعلق بالأداء الوظيفي ومنها (المطلق، 2021):

الكفاءة: ويقصد بها الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتوفرة وبأقل كلفة ممكنة دون إهدار للموارد. الفاعلية: تعني مقدرة المنظمة على تحقيق الأهداف التي تم وضعها بشكل صحيح من أجل تحقيق النتائج الإيجابية.

الجهد: وتتمثل في الجهود التي يبذلها الموظفون والتي يتم الحصول عليها من خلال الحوافز وأساليب الدعم المتنوعة، والتي تساعد الموظفين على أداء المهام المنوطة بهم.

العناصر الشخصية: وهي العناصر التي تتعلق بالسمات الشخصية للموظفين، والتي لا يمكن ملاحظتها وقياسها بسهولة مثل الاستعداد، المهارات، القيم، القدرات، الاهتمامات الخاصة بكل موظف وقابليته ودافعيته تجاه الأعمال الموكلة إليه.

العناصر الادائية: وهي العناصر التي تتعلق بالسلوكيات والممارسات التي يقوم بها الموظف في عمله، وتعتبر هذه العناصر سهلة القياس والملاحظة، مثل احترام مواعيد العمل، والعلاقات الشخصية، والتخطيط، والقدرة على حل المشكلات، والقيادة والتفويض.

ويرى آخرون أن العناصر أو المكونات المتعلقة بالأداء الوظيفي وهيكلته تمثلت فيما يلي (المطيري، 2016):

الموظف: وتتمثل فيما يمتلكه الموظف من معارف ومهارات واهتمامات.

الوظيفة: وتتمثل في المهام والمسئوليات التي تتطلبها الوظيفة، وما تقوم بتقديمه من تحديات وفرص نجاح.

الموقف: وتتمثل فيما يتضمنه مناخ العمل، وما يمتلكه من موارد وأنظمة إدارية..

### عوامل ضعف الأداء الوظيفي

تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات، وفيما سبق تناول الباحث بعض العوامل المؤثرة على أدائهم، والتي تتعلق في بالموظف، والعوامل الإدارية والبيئية في المؤسسة، وتمثلت هذه العوامل فيما يلي (الهزايمة، 2018):

غياب الأهداف: حيث أن المؤسسات التي تسير فيها مجريات العمل بدون أدنى تخطيط أو خطط واضحة أو معدلات إنتاجية محددة، لا يمكن لها الاستمرارية وتحقيق الإنجازات، وهذا ما ينعكس بشكل سلبي على أداء الموظفين لديها.

عدم المشاركة في الإدارة: حيث أن عدم مشاركة الموظفين في المؤسسة في عملية التخطيط وصنع واتخاذ القرار، يزيد من الفجوات والانفصال بين الإدارة والموظفين، وهذا ما ينتج عنه شعور بغياب المسؤولية وتدني تحمل المسئوليات، مما ينعكس بالسلب على أداء الموظفين في المؤسسة.

مشكلات البيئة المادية: وتتمثل في عدم مقدرة المؤسسة على توفير بيئة العمل المناسبة، بالإضافة على عدم قدرتها على تحسين ظروف العمل للموظفين، وهذا ما يترك آثاراً سيئة في نفوسهم، مما يسبب ضعف الإنتاجية لديهم.

مشكلات الرضا الوظيفي: يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية، كما أن الرضا الوظيفي يعتبر من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى تدني المستويات المتعلقة بالأداء الوظيفي.

### أبعاد الأداء الوظيفي

وهناك اتفاق واسع بين الباحثين على الأبعاد المتعددة لمفهوم الأداء، وأهم أبعاد الأداء التي ركز عليها الباحثون على الأداء المتكرر للمهمة هي أداء المهمة والأداء السياقي (القرالة، 2018):

### أداء المهام:

يقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة مثل الإنتاج المباشر للبضائع والخدمات، والبيع، وجرد المخزون، إدارة التابعين، وكل أداء يسهم بشكل مباشر، أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة، فمثلاً في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل هذا الأداء، أو السلوك إلى الحاجة إلى إحداث تحويل الأفراد من حالة النزاع بواسطة الصراع إلى جو تنافسي.

ويشير مفهوم أداء المهام إلى أنشطة أداء العمل التي تساهم في الطبيعة التقنية للمنظمة مباشرة من خلال استخدامها في العملية التكنولوجية للمنظمة، أو بشكل غير مباشر من خلال الحفاظ على المتطلبات التقنية للمنظمة. يمكن تعريف أداء المهام بأنه سلوك الدور الرسمي على أنه أداء الواجبات والمسؤوليات المطلوبة (البطائنه، 2016)

### الأداء السياقي:

هو كل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة، والمناخ التنظيمي، والأداء هنا ليس دوراً إضافياً في طبيعته وإنما يكون خارج نطاق مهام الوظيفية الأساسية. بينما يرى Jamal (2016) أن الأداء السياقي

يقاس من خلال خمسة أبعاد: التطوع للعمل، والعمل بحماس، مساعدة الآخرين، بعد القواعد والإجراءات التنظيمية، ودعم الأهداف التنظيمية.

ان مفهوم السلوكيات خارج الدور هو مفهوم شامل واسع يشمل جميع السلوكيات الإيجابية التي يمكن أن تنتج على مستوى الفرد، الجماعة، المنظمة. إن صياغة مفهوم سلوكيات الأدوار المتعددة الأوجه والأبعاد لها أصول دينية وفلسفية وتاريخية وأخلاقية، وفي الشراكة بين القطاعات (الحربي، 2017، ص25)

#### الدراسات السابقة

دراسة (بن الحبيب، 2022) بعنوان: فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز " ورقلة وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية مكونة من 30 عامل في المؤسسة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (spss). توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، وبينت الدراسة ان هناك اثر إيجابي للتدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة المبحوثة وبالإضافة الى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي سونلغاز نحو اثر التدريب الإلكتروني على أدائهم الوظيفي تعزي للخصائص الشخصية والوظيفية وقد اوصت الدراسة زيادة الاهتمام بعملية التدريب الإلكتروني التي بدورها تساهم في رفع وتحسين مستوى أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها وعلى المؤسسة توفير الحجم الكافي من الأدوات والتقنيات المساعدة على إتمام عملية التدريب الإلكتروني والعمل على تعزيز وتفعيل سبل واليات الاتصال في كل اتجاهاته المختلفة.

دراسة (الحربي، وعمر 2022) بعنوان: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى

### معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الخرج

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية بمحافظة الخرج. والتعرف على المعوقات التي تحد من تطبيق وعلى المقترحات التي تساعد التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية. واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث تم توزيعها على عينة بلغ عددهن (95) معلمة لغة إنجليزية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الخرج. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: حصل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية من وجهة نظرهن على متوسط (2.48) بدرجة ضعيف. وحصلت المعوقات التي تحد من دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى المعلمات على متوسط (3.17) بدرجة متوسطة. وحصلت المقترحات التي تساعد التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى المعلمات على متوسط (3.27) بدرجة متوسطة. واستنادا للنتائج أوصت الباحثتان بضرورة تعزيز الخطط اللازمة لتوظيف التدريب الإلكتروني في عملية تدريب معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة إضافة إلى مقترحات بدراسات مكملة في الموضوع.

دراسة (العيسى، 2021) بعنوان: التدريب الإلكتروني "التدريب عن بعد": مبرراته، متطلباته، معوقاته

### من وجهة نظر المدربات والمتدربات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات ومبررات ومعوقات التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات في عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود، معتمدة في ذلك على المنهج الوصفي المسحي، على عينة بلغ عددها (20) مدربة و(384) متدربة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن من أبرز المتطلبات اللازمة

للتدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربين والمتدربين وهي إجابة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة، وأن أبرز مبررات التدريب الإلكتروني هي ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك حاجة المتدربين في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهن من مشكلات بشكل عاجل، إضافة إلى التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب، أما فيما يخص المعوقات التي قد تواجه التدريب الإلكتروني فقد احتلت المرتبة الأولى من وجهة نظر المدربين المعوقات الإدارية، والمعوقات المالية من وجهة نظر المتدربين، فإن الدراسة توصي بزيادة تعزيز الاهتمام بهذا الجانب من أجل رفع كفاءة استخدام التدريب الإلكتروني، وكذلك إنشاء وحدة تعنى بالتدريب الإلكتروني ضمن عمادة تطوير المهارات، وتخصيص ميزانية خاصة بالتدريب الإلكتروني.

**دراسة (النجار، 2021) بعنوان: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية**

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية. عرض البحث إطاراً مفاهيمياً تضمن المعوقات، والتدريب الإلكتروني، والتدريب أثناء الخدمة، والترويج، والمؤسسات الرياضية. تكونت عينة البحث من (72) فرداً من بعض المؤسسات الرياضية. تم استخدام المنهج الوصفي. جاءت أهم النتائج مؤكدة على أن حصل المحور الأول (المعوقات الإدارية) على المرتبة السابعة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.25) ووزن نسبي (65%)، وحصل المحور الثالث (المعوقات البشرية) على المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.42) ووزن نسبي (68%). أوصى البحث بجعل التدريب الإلكتروني ضمن الخطة الاستراتيجية في مجال الترويج داخل المؤسسات الرياضية وإعطائه الأهمية والأولوية لنتناسب مع متطلبات التطور التكنولوجي.

## التعليق على الدراسات السابقة

تتفق مع معظم الدراسات السابقة في تناولها التدريب الإلكتروني مثل دراسة (الدهشان، 2019) ودراسة (صالح، 2018) ودراسة (عبد الله، 2020) ودراسة (قداش، 2020)، ودراسة (أحمد، 2021)، ودراسة (الزهراني، 2021)، كما واتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، واتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة للتحليل.

وكذلك ساهم الاطلاع على الدراسات السابقة في التزود ببعض المراجع والتأكد من كون الدراسة الحالية لا تمثل تكرار لدراسة سابقة وهذا ما يميز هذه الدراسة حيث تعتبر في حدود علم الباحث اول دراسة تتطرق الى موضوع أثر التدريب الالكتروني في الاداء الوظيفي للعاملين في وزاره الصحة في منطقته الرياض

وساهم أيضاً الاطلاع على الدراسات السابقة في توفير الاستبانة وكذلك إثراء مشكلة البحث من خلال التعرف على النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة.

## الفصل الثالث: إجراءات الدراسة ومنهجها

### تمهيد

يتناول الفصل منهجية وإجراءات الدراسة من خلال التعرف على المنهجية المستخدمة ومجتمع وعينة الدراسة والاداة المستخدمة في الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة وحساب الصدق والثبات لأداة الدراسة

### منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يهتم بالتعرف على متغيرات الدراسة وتحليل البيانات التي يتم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة عن طريق استخدام الأساليب والطرق الإحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة.

### مجتمع وعينة الدراسة

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه: جميع أفراد المجتمع الذي يسعى الباحث إلى إجراء الدراسة عليه، بمعنى أن كل فرد أو وحدة أو عنصر يقع ضمن ذلك المجتمع يعد ضمناً من مكونات ذلك المجتمع". ويتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين في وزارة الصحة بمدينة الرياض، حيث عمد الباحث على تطبيق أسلوب العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة حيث بلغت عينة الدراسة (100) من العاملين في وزارة الصحة بمدينة الرياض.

## أداة الدراسة

قامت الدراسة بالاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وتكونت استمارة الاستبيان من قسمين:

**القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة وتم تقسيمها إلى: النوع، العمر، المؤهل التعليمي، عدد سنوات الخبرة

**القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة والتي تضمنت متغير التدريب الالكتروني بأبعادها (تخطيط التدريب الالكتروني - تصميم التدريب الالكتروني - تنفيذ التدريب الالكتروني - تقييم التدريب الالكتروني) ويشتمل على 24 عبارة والمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي ويشتمل على 10 عبارات

واستخدمت الدراسة مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من موافق جدا (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق جدا (1) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

جدول (1) يوضح طريقة تصحيح مقياس ليكرت الخماسي

التدرج	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
--------	--------------	-------	-----------------	-----------	-------------------

1	2	3	4	5	الوزن
1.80 - 1	- 1.81 2.60	- 2.61 3.40	- 3.41 4.20	- 4.21 5.00	قيمة المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً	مستوى درجة الاتجاه

### الأداة المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المتعلقة بالدراسة تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية من خلال برنامج التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences SPSS - كما يلي:

1. معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.

2. التكرارات والنسب المئوية والرسوم والاشكال البيانية لوصف خصائص افراد عينة الدراسة

3. المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لوصف مستوى استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات

أداة الدراسة

4. معادلة الانحدار الخطي البسيط للتعرف على تأثير المتغير المستقل بأبعاده على المتغير التابع

ثبات أداة الدراسة

تم حساب ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach وكانت النتائج كما يلي:

جدول (2) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
التدريب الالكتروني	0.973	24
الأداء الوظيفي	0.954	10

34	0.980	إجمالي استمارة الاستبيان
----	-------	--------------------------

يتبين أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ أكبر من 0.7 (Tavakol et al.,2011) لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يوضح ارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة ويبين صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد إمكانية استخدام الأداة لتحقيق أهداف الدراسة.

## الفصل الرابع: تحليل ونتائج الدراسة

### تمهيد

تناول في هذا الفصل تحليل ونتائج الدراسة من خلال عرض خصائص أفراد عينة الدراسة وتحليل محاور أداة الدراسة واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات للدراسة.

### عرض خصائص أفراد عينة الدراسة

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد عينة الدراسة، وتشمل: (العمر-الجنس- الوظيفة-المستوى التعليمي-عدد سنوات الخبرة)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لأفراد عينة الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

جدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق البيانات الاولية

النسبة	التكرار		
65	65	ذكر	الجنس
35	35	أنثى	
5	5	أقل من 30 سنة	العمر
52	52	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
31	31	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
12	12	أكثر من 50 سنة	
5	5	ثانوية عامة فأقل	المستوى التعليمي

48	48	بكالوريوس	عدد سنوات الخبرة
47	47	دراسات عليا	
2	2	أقل من سنتين	
4	4	من 2 إلى أقل من 5 سنوات	
17	17	من 5 إلى أقل من 10 سنة	
29	29	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
48	48	أكثر من 15 سنة	

حيث تبين من خلال نتائج الدراسة أن (49.1%) من إجمالي عينة الدراسة كانت اعمارهم من (36-50 سنة)، بينما (67%) من إجمالي عينة الدراسة كانوا من فئة الذكور، وكما اتضح أن (33%) كان الفئة الأكبر من بين المسمى الوظيفي هي أخصائي، كما تبين أن الفئة الأكبر من عينة الدراسة كان مستواهم التعليمي مؤهل عالي، وأخيراً تبين أن الفئة الأكبر من عينة الدراسة كان عدد سنوات خبراتهم من 4-10 سنوات وما نسبتهم (58.9%).

#### الإحصاء الوصفي للبيانات:

#### الإحصاء الوصفي للمحور الأول: تخطيط التدريب الإلكتروني:

يقيس المحور الأول تخطيط التدريب الإلكتروني تراوحت درجة الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي بين (موافق) وأفادت النتائج أن (يحظى مستخدمي برامج التدريب الإلكتروني من قبل مدربين مختصين) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.02)، فيما جاءت العبارة (تسعى إدارة التدريب بالوزارة على التخطيط لعملياتها الكترونياً ولفئاتها المختلفة) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.99) وأخيراً جاءت العبارة (تقوم إدارة التدريب بالوزارة بإشراك المتدربين في برامج التدريب الإلكتروني في تحديد الاحتياجات التدريبية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.64). في حين أنت درجة الموافقة الكاملة للمحور عند 3.88 مما يدل على اتفاق العينة بشدة على أن تخطيط التدريب الإلكتروني أثر على الأداء

الوظيفي. في حين أتت درجة الموافقة الكاملة للمحور عند 3.88 مما يدل على اتفاق العينة بشدة على أن تخطيط التدريب الالكتروني أثر على الأداء الوظيفي.

قياس معامل الفايكرونباخ للمحور الأول:

جدول رقم (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاو الاستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
المحور الأول: تخطيط التدريب الالكتروني	6	0.914

الإحصاء الوصفي:

جدول رقم (5) يبين الإحصاءات الوصفية للمحور الاول

الإحصاءات الوصفية					
الانحراف المعياري	المتوسط	الحد الأدنى	الحد الأعلى	العدد	
.899	4.02	5	2	100	يحظى مستخدمى برامج التدريب الالكتروني من قبل مدربين مختصين
.828	3.96	5	2	100	تشجع ادارة التدريب بالوزارة على عملية التدريب الالكتروني ضمن الخطط الموضوعه لعملية التدريب
.882	3.99	5	1	100	تسعى ادارة التدريب بالوزارة على التخطيط لعملياتها الكترونيا ولقناتها المختلفة
.893	3.90	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على ربط الاحتياجات التدريبية كمتطلبات التدريب الالكتروني مع الاهداف التدريبية
.980	3.64	5	1	100	تقوم ادارة التدريب بالوزارة باشارك المتدربين في برامج التدريب الالكتروني في تحديد الاحتياجات التدريبية

1.018	3.79	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على التركيز على التدريب الالكتروني نظريا وعمليا لاستخدام البرامج الالكترونية لديها
-------	------	---	---	-----	--

### المحور الثاني: تصميم التدريب الالكتروني:

يقيس المحور الأول تصميم التدريب الالكتروني تراوحت درجة الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي بين (موافق) وأفادت النتائج أن (تحرص ادارة التدريب بالوزارة على استخدام التكنولوجيا ذات العلاقة كبنية تحتية للتدريب الالكتروني) بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، فيما جاءت العبارة (تقوم ادارة التدريب بالوزارة بشكل مستمر بالبحث عن أحدث وسائل الاتصالات لتسهيل عملية التدريب الالكتروني) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.92) واخيراً جاءت العبارة (تحرص ادارة التدريب بالوزارة على طرح خطة لعملية التدريب الالكتروني للتنفيذ والتأكد من جودة المادة التعليمية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.74).

في حين أتت درجة الموافقة الكاملة للمحور عند 3.83 مما يدل على اتفاق العينة بشدة على أن تخطيط التدريب الالكتروني أثر على الأداء الوظيفي.

### قياس معامل الفايرونيباخ للمحور الثاني:

جدول رقم (6) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاو الاستبانة
0.930	6	المحور الأول: تصميم التدريب الالكتروني

### الإحصاء الوصفي:

جدول رقم (7) يبين الإحصاءات الوصفية للمحور الثاني

الإحصاءات الوصفية					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحد الأدنى	الحد الأعلى	العدد	
.872	3.92	5	1	100	تقوم ادارة التدريب بالوزارة بشكل مستمر بالبحث عن أحدث وسائل الاتصالات لتسهيل عملية التدريب الالكتروني
.875	3.89	5	1	100	تركز ادارة التدريب بالوزارة على تصميم الخطة بشكل يتوافق مع الامكانيات المتوفرة لعملية التدريب الالكتروني
.930	3.94	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على استخدام التكنولوجيا ذات العلاقة كبنية تحتية للتدريب الالكتروني
1.040	3.78	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على توفر مقيمين ومشرفي تدريب لإدارة شؤون التدريب والتعليم الالكتروني من ذوي الخبرة
.922	3.76	5	1	100	تقوم ادارة التدريب بالوزارة بتوفير مجموعة من العاملين على البرامج الالكترونية في تدريب زملائهم
.928	3.74	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على طرح خطة لعملية التدريب الالكتروني للتنفيذ والتأكد من جودة المادة التعليمية

المحور الثالث: تنفيذ التدريب الالكتروني:

يقيس المحور الأول تنفيذ التدريب الالكتروني تراوحت درجة الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي بين (موافق) وأفادت النتائج أن (تحرص ادارة التدريب بالوزارة على تنفيذ عملية التدريب الالكتروني وفق الخطط الموضوعية) بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، فيما جاءت العبارة (تحرص ادارة التدريب بالوزارة على تفعيل الرقابة على برامج التدريب الالكتروني لضمان الاستدامة والتطوير) في

المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.79) واخيراً جاءت العبارة (تحرص ادارة التدريب بالوزارة على توفير مختبرات مجهزة لعملية التدريب الالكتروني) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.53).  
في حين أتت درجة الموافقة الكاملة للمحور عند 3.69 مما يدل على اتفاق العينة بشدة على أن تنفيذ التدريب الالكتروني أثر على الأداء الوظيفي.

#### قياس معامل الفاكرونباخ للمحور الثالث:

جدول رقم (8) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الاستبانة
0.932	6	المحور الأول: تنفيذ التدريب الالكتروني

#### الإحصاء الوصفي:

جدول رقم (9) يبين الإحصاءات الوصفية للمحور الثالث

الإحصاءات الوصفية					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحد الأعلى	الحد الأدنى	العدد	
.79	3.85	5	2	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على تنفيذ عملية التدريب الالكتروني وفق الخطط الموضوعة

.89	3.79	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على تفعيل الرقابة على برامج التدريب الالكتروني لضمان الاستدامة والتطوير
1.06	3.53	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على توفير مختبرات مجهزة لعملية التدريب الالكتروني
1.04	3.57	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على توفر الاجهزة والشبكات اللازمة للتدريب الالكتروني
.92	3.69	5	1	100	تقوم ادارة التدريب بالوزارة بتجهيز القاعات بالوزارة لإمكانية التدريب الالكتروني
.92	3.71	5	1	100	تقوم ادارة التدريب بالوزارة بعملية الاختبار للتدريب الالكتروني وفق معايير الجودة بشكل مستمر

#### المحور الرابع: تقييم التدريب الالكتروني:

يقيس المحور الأول تقييم التدريب الالكتروني تراوحت درجة الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي بين (موافق) وأفادت النتائج أن (تقوم ادارة التدريب بالوزارة بمنح العاملين المتدربين بالنهاية على شهادة دورة متعلقة بالتدريب الالكتروني) بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (4.04)، فيما جاءت العبارة (تقوم ادارة التدريب بالوزارة باستقصاء اراء العاملين حول عملية التدريب الالكتروني) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.75) واخيراً جاءت العبارة (تحرص ادارة التدريب بالوزارة على تقييم العاملين بشكل دوري في الوزارة على البرامج الالكترونية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.58).

في حين أتت درجة الموافقة الكاملة للمحور عند 3.74 مما يدل على اتفاق العينة بشدة على أن تقييم التدريب الالكتروني أثر على الأداء الوظيفي.

#### قياس معامل الفاكرونباخ للمحور الرابع:

جدول رقم (10) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الاستبانة
0.921	6	المحور الأول: تخطيط التدريب الالكتروني

### الإحصاء الوصفي:

جدول رقم (11) يبين الإحصاءات الوصفية للمحور الرابع

الإحصاءات الوصفية					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحد الأعلى	الحد الأدنى	العدد	
.84	3.72	5	2	100	تعتمد ادارة التدريب بالوزارة عملية التقييم المستمر لعملية التدريب الالكتروني لديها
.95	3.69	5	1	100	تقوم ادارة التدريب بالوزارة بتقييم العاملين وفق اسس التقييم المعتمدة لدي وزارة الصحة
.87	3.70	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على وضع علامات للقاءات الالكترونية كجزء من العلامات الكلية التي تحتوي على علامات الاختبارات النظرية
1.04	3.58	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على تقييم العاملين بشكل دوري في الوزارة على البرامج الالكترونية
.92	3.75	5	1	100	تقوم ادارة التدريب بالوزارة باستقصاء اراء العاملين حول عملية التدريب الالكتروني
.94	4.04	5	1	100	تقوم ادارة التدريب بالوزارة بمنح العاملين المتدربين بالنهاية على شهادة دورة متعلقة بالتدريب الالكتروني

### الإحصاء الوصفي للمحور الخامس: الأداء الوظيفي

يقيس المحور الأول الأداء الوظيفي تراوحت درجة الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي بين (موافق) وأفادت النتائج أن (تحرص ادارة التدريب بالوزارة على ان يكون التدريب الالكتروني سبب لتطوير مهاراتي اثناء العمل) بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (4.04)، فيما جاءت العبارة (تساعدني المهارات المكتسبة من التدريب الالكتروني على ابتكار اساليب حديثة لأداء وظيفتي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.02) واخيراً جاءت العبارة (تحرص ادارة التدريب بالوزارة على ان يخضع العاملون لمقاييس تقويم اداء دقيقة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.71).

في حين أتت درجة الموافقة الكاملة للمحور عند 3.86 مما يدل على اتفاق العينة بشدة على أن على الأداء الوظيفي.

معامل الفاكرونباخ:

جدول رقم (12) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الاستبانة
0.954	10	المحور الخامس: الأداء الوظيفي

الإحصاء الوصفي:

جدول رقم (13) يبين الإحصاءات الوصفية للمحور الخامس

الإحصاءات الوصفية					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحد الأعلى	الحد الأدنى	العدد	
.875	4.04	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على ان يكون التدريب الالكتروني سبب لتطوير مهاراتي اثناء العمل

.921	4.02	5	1	100	تساعدني المهارات المكتسبة من التدريب الالكتروني على ابتكار اساليب حديثة لأداء وظيفتي
.823	3.99	5	2	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على ان احصل على التدريب الالكتروني المناسب للتصرف بكفاءة
.964	3.80	5	1	100	يحظى العاملون بتقدير رؤسائهم عندما يحققون مستوى عالي من الاداء المطلوب في العمل
1.038	3.71	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على ان يخضع العاملون لمقاييس تقويم اداء دقيقة
.964	3.86	5	1	100	تقوم الوزارة في تنمية قدراتي لأداء العمل بشكل جيد
.873	3.84	5	2	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على ان يقوم العاملين بتأدية المهام والواجبات الالكترونية بكفاءة وفاعلية
.932	3.80	5	1	100	تركز ادارة التدريب بالوزارة في التدريب الالكتروني على زيادة دقة الاعمال المنجزة على مستوى الخدمات المقدمة
.953	3.80	5	1	100	تحرص ادارة التدريب بالوزارة على جعل العمل أكثر سهولة وان تقلل من الاخطاء المرتكبة باستخدام التدريب الالكتروني
1.006	3.76	5	1	100	تركز ادارة التدريب بالوزارة على التدريب الالكتروني لتحقيق المقاصد الوظيفية للأداء الوظيفي

فرضيات الدراسة: لا توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  للتدريب الالكتروني

بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة في

منطقة الرياض:

يسعى هذا الجزء للتعرف على أثر متغير الدراسة المستقل (أبعاد التدريب الالكتروني) على المتغير التابع (كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة) لدى العاملين في الوزارة، وذلك للإجابة على التساؤل أعلاه.

**جدول (14) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance for Regression)**

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى دلالة (ف)
الانحدار	47.513	4	11.878	80.246	<.001 <sup>b</sup>
الخطأ	14.062	95	.148		
المجموع	61.576	99			
قيمة معامل R = 0.878					
قيمة معامل التحديد R2 = 0.0.772					

\*\* ذات دلالة إحصائية على مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ )

يتضح من الجدول رقم (14) أن مربع معامل الارتباط المتعدد R square أو معامل التحديد يساوي (0.772) للمتغيرات المستقلة وهو: (أبعاد التدريب الالكتروني) وهذا يعني أن هذا المتغير يفسر (77.2%) من التباين الكلي في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة.

كما يوضح الجدول صلاحية النموذج للتنبؤ بكفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة من خلال الدرجة الكلية لأبعاد التدريب الالكتروني، نظراً لمعنوية قيمة (ف) عند مستوى شك منخفض وهو (0.000) للمتغير المستقل على المتغير التابع.

جدول رقم (15): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بكفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة من خلال الدرجة الكلية

لأبعاد التدريب الالكتروني

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الثابت	.326	.209		1.558	.122

.013	2.531	.229	.093	.235	تخطيط التدريب الالكتروني
.806	.247	.024	.097	.024	تصميم التدريب الالكتروني
.197	1.300	.149	.111	.144	تنفيذ التدريب الالكتروني
<.001	5.347	.534	.100	.534	تقييم التدريب الالكتروني

\*\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.01$ )

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (15) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (ت) أن الثابت غير دال إحصائياً، وأن تأثير تخطيط التدريب الالكتروني - تقييم التدريب الالكتروني على كفاءة العاملين - تأثير دال إحصائياً ومن الجدول السابق يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بكفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة من خلال الدرجة الكلية لأبعاد بالتدريب الالكتروني:

معادلة الانحدار المتعدد:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$y = 0.326 + 0.235 x_1 + 0.534 x_2$$

y كفاءة العاملين. (المتغير التابع)

X1: تخطيط التدريب الالكتروني (المتغير المستقل الاول).

X2: تقييم التدريب الالكتروني (المتغير المستقل الثاني).

a: قيمة الثابت او المقطع وهي قيمة لا عندما تكون x تساوي صفر (ثابت الإنحدار).

b: معامل المتغير المستقل "ميل خط الانحدار" (معامل الإنحدار).



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)  
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

## الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

### مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة وكذلك يتناول الفصل مجموعة من التوصيات التي توصي بها الدراسة ومجموعة من المقترحات الخاصة بالدراسات والأبحاث التي يمكن إجراؤها مستقبليا

### أولاً: مناقشة نتائج الدراسة

- تبين أن موافقة عينة الدراسة على تخطيط التدريب الالكتروني بدرجة تشير إلى موافق على عبارات المحور بمتوسط (3.88) مما يدل على اتفاق العينة على أن تخطيط التدريب الالكتروني أثر على الأداء الوظيفي.
- تبين أن موافقة عينة الدراسة على تصميم التدريب الالكتروني بدرجة تشير إلى موافق على عبارات المحور بمتوسط (3.83) مما يدل على اتفاق العينة على أن تصميم التدريب الالكتروني أثر على الأداء الوظيفي.
- تبين أن موافقة عينة الدراسة على تنفيذ التدريب الالكتروني بدرجة تشير إلى موافق على عبارات المحور بمتوسط (3.63) مما يدل على اتفاق العينة على أن تنفيذ التدريب الالكتروني أثر على الأداء الوظيفي.
- تبين أن موافقة عينة الدراسة على تقييم التدريب الالكتروني بدرجة تشير إلى موافق على عبارات المحور بمتوسط (3.74) مما يدل على اتفاق العينة على أن تقييم التدريب الالكتروني أثر على الأداء الوظيفي.

- وفيما يتعلق بفرضيات الدراسة تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  للتدريب الالكتروني بأبعاده (التخطيط، التصميم، التنفيذ، التقييم) في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة في منطقة الرياض.
- أن مربع معامل الارتباط المتعدد R square أو معامل التحديد يساوي (0.772) للمتغيرات المستقلة وهو: (أبعاد التدريب الالكتروني) وهذا يعني أن هذا المتغير يفسر (77.2%) من التباين الكلي في كفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة.
- كما تبين صلاحية النموذج للتنبؤ بكفاءة الأداء البشري للعاملين في وزارة الصحة من خلال الدرجة الكلية لأبعاد التدريب الالكتروني، نظراً لمعنوية قيمة (ف) عند مستوى شك منخفض وهو (0.000) للمتغير المستقل على المتغير التابع

#### ثانياً: توصيات الدراسة

- ✓ العمل على زيادة الاهتمام بعملية التدريب الالكتروني التي بدورها تساهم في رفع الاداء الوظيفي للعاملين في الوزارة.
- ✓ ضرورة قيام وزارة الصحة بتوفير الحجم الكافي من الأدوات والتقنيات المساعدة على اتمام عملية التدريب في الوزارة.
- ✓ العمل على تعزيز وتفعيل سبل واليات الاتصال في كل اتجاهاته المختلفة
- ✓ زيادة تشجيع التشارك المعرفي بين العاملين والمسؤولين في الوزارة والتشارك بينهم لحل مشاكل الوزارة والتي تزيد فعالية الاداء الوظيفي
- ✓ ضرورة تنمية روح المبادرة والابداع لدي الموظفين لزيادة تفعيل ادائهم الوظيفي في الوزارة.



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)  
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- الغامدي، سامية. (2017). فاعلية التدريب الإلكتروني القائم على الويب في تنمية مهارات اعداد الاختبارات الإلكترونية لدى معلمات المرحلة الثانوية بجدة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، مصر. العدد السابع، الجزء الرابع.
- حسن، هبة. (2017). فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات ادارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي. رسالة ماجستير، جامعة بورسعيد، مصر، رسالة غير منشورة.
- عبد التواب، عبد التواب عبد الإله (2013). التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. الثقافة والتنمية: مصر، العدد (70)، ص 21-40.
- صالح، أحمد فاروق محمد (2011). اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية. مجلة دراسات في الدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية: مصر، المجلد الثاني عشر، العدد (31)، الصفحات 5695-5751.
- حسونة، إسماعيل (2016). أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها وقابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى. المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح. المجلد الخامس، العدد (10)، الصفحات 165-202.
- المطيري، حمد. (2012). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير في قسم تقنيات التعليم، بكلية التربية، جامعة الملك سعود.
- أحمد، ياسر سعد (2016). واقع التعلم والتدريب الإلكتروني في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة 6 أكتوبر: مصر، المجلد الثالث، العدد (1)، الصفحات 134-153.
- أبو شعبان، فاطمة. (2013). أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات المعلمات بالجامعة الإسلامية، كلية التجارة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

- الدهشان، جمال. (2019). تطوير برامج التدريب في المؤسسات العربية لمواكبة عصر الابتكار وريادة الأعمال. رسالة ماجستير، جامعة بنها، مصر، رسالة غير منشورة.
- صالح، أحمد فاروق محمد (2011). اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية. مجلة دراسات في الدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية: مصر، المجلد الثاني عشر، العدد (31)، الصفحات 5695-5751.
- الطار، ناهض. (2015) معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين، رسالة غير منشورة.
- عامر، طارق. (2015). التدريب الإلكتروني والتعليم الافتراضي (اتجاهات عالمية معاصرة)، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- كافي، مصطفى. (2017). التعليم الإلكتروني والاقتصاد المعرفي، ط2، دار ومؤسسة رسلان للطباعة النشر والتوزيع، دمشق، سوريا.
- الهياجنة، جمال عبد الرحمن. (2010). متطلبات وتحديد التدريب الإلكتروني، ورق عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر في 14 مايو 2010.
- العيسى، غزيل بنت سعد (2021). التدريب الإلكتروني " التدريب عن بعد " مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج41، ع2.
- قداش، سميرة (2020). دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية، NPS، جامعة قاصدي مرباح، ع20
- الخرز ، هنادي بدر (2019). التدريب الإلكتروني وتطبيقاتها في دولة الكويت، المجلة الدولية للتعليم بالانترنت، جمعية التنمية التكنولوجية والبشرية
- عبد الله، محمد محمود (2020). أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، الأردن

جعبري، مخلص (2016). واقع تطبيقات الويب 2.4 في التدريب الإلكتروني لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، جامعة القدس

سندي، شروق مصطفى (2009). تخطيط البرامج التدريبية في معهد الادارة العامة بالمملكة العربية السعودية، دراسة استطلاعية على معهد الادارة العامة في محافظتي الرياض وجدة، جامعة الملك عبد العزيز

عباس، هلاء (2016). التدريب الإلكتروني واثره على الاداء الوظيفي، دراسن حالة لمديرية الجمهورية موبيليس ورقلة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الزهراني، ضيف الله احمد (2021). مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني: دراسة تطبيقية على شركة أرامكو السعودية – أبها، المركز القومي للبحوث غزة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج5، ع1

ابو خطوة، السيد عبد المولي (2012). معايير ضمان الجودة في تصميم المقررات الإلكترونية ونتاجيها، المؤتمر الدولي الثاني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، 21-23 فبراير، جامعة الملك سعود، المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد

الحابي، محمد جار الله أحمد (2013). التدريب الإلكتروني لاعضاء هيئة التدريس على استخدام انظمة التعلم الإلكتروني وادواتها المختلفة، تجربة مقرر مهارات التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد، المؤتمر الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، الرياض

بن الحبيب، محسن (2022). فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة، مجلة العلوم الانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، مج9، ع2

المطلق، نايف بن سليمان (2021) ادارة الاداء الوظيفي في المنظمات العامة: رؤية تحليلية نقدية، المجلة العربية للإدارة، مج41، ع1

عبدالله، محمد (2020). أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، الاردن

أحمد، محمد أحمد (2021). أثر التدريب الإلكتروني عن بعد في ظل جائحة كورونا كوفيد 19 في تحسين أداء الجامعات السودانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة وصفية تحليلية، مجلة دراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، مج4، ع4

المهلاوي، سعد عثمان (2021). تطبيق متطلبات إدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي لرؤساء ومنسقي الأقسام بالجامعات الخاصة: دراسة تطبيقية على الكليات الخاصة والأهلية بمنطقة القصيم، مجلة رؤي اقتصادية، جامعة الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بن الحبيب، محسن (2022). فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة، مجلة العلوم الانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، مج9، ع2

النجار، محمد محمود (2021). معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية، مجلة بحوث التربية الشاملة، جامعة الزقازيق، كلية التربية الرياضية، ع1 بن خيرة، سامي (2021). أثر اداء العاملين في الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بنقريت، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة . الهزايمة، أحمد صالح (2018). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية على مؤظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، مج2، ع14. الحربي، عمر بن راضي صالح (2017).فاعلية برامج التدريب على راس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين بفرق التدخل في حوادث انهيارات المباني والزلازل: دراسة ميدانية على العاملين بقيادة قوات الطوارئ الخاصة للدفاع المدني وفروعها، رسالة ماجستير - جامعة نايف للعلوم الأمنية الحياصات، وائل بشير.(2020).أثر البرامج التدريبية في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية علي البنوك في محافظة البلقاء، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، مركز رفاذ للدراسات والأبحاث هلال، محمد عبدالغني حسن (2005). مهارات إدارة الأداء: معايير وتطبيقات الجودة في الأداء، مركز تطور الأداء والتنمية، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر. السكارنه، بلال (2014). أخلاقيات العمل، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

درة، عبد البار ي إبراهيم، والصباع، زهير نعيم (2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي في القرن الحادي والعشرين. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

النميان، عبدالله عبد الرحمن (2003). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية. دراسة مسحية علي شرطة منطقة حائل.. بحث ماجستير غير منشور، أكاديمية نائف الغربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية