

أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيشة خلال جائحة كورونا

The effect of electronic training on improving the performance of hospital workers in Bisha health during the Corona pandemic

إعداد الباحثة/ سارة حامد مفرح الحارثي

ماجستير إدارة الخدمات الصحية، كلية الأعمال، جامعة بيشة، المملكة العربية السعودية

Email: sofi.s.s1982@hotmail.com

إشراف الدكتور/ شهاب الدين محمد أحمد

أستاذ مشارك، كلية الأعمال جامعة بيشة، المملكة العربية السعودية

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيشة خلال جائحة كورونا، وافترضت الدراسة فرضية رئيسية تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتدريب الإلكتروني (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيشة خلال جائحة كورونا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام استبانة تم إعدادها بما يتوافق مع أهداف الدراسة وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المستشفيات بصحة بيشة خلال جائحة كورونا. حيث قامت الباحثة بتوزيع أداة الدراسة الكترونياً على أفراد عينة الدراسة حيث بلغ عدد الاستبانات القابلة للتحليل 122 استبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج وهي وجود درجة متقدمة من البرامج التدريبية الإلكترونية في المستشفيات بصحة بيشة خلال جائحة كورونا. وإلى وجود درجة متقدمة من أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيشة خلال جائحة كورونا، فقد أشارت النتائج إلى أن عمليات التدريب الإلكتروني أثرت على جودة الأداء الوظيفي، وساعدت برامج التدريب الإلكتروني الموظفين على بذل الجهد الكافي لإنجاز الأداء الوظيفي في الوقت المحدد خلال جائحة كورونا، كما توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية الإلكترونية على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيشة خلال جائحة كورونا. على ضوء النتائج والاستنتاجات أوصت الدراسة بعدة توصيات وهي الخروج من قيود عملية التدريب التقليدي من خلال التدريب الإلكتروني، وذلك بإتاحة الفرصة للمرونة الوقتية للتدريب بجعل المتدرب يتحكم في الوقت المناسب للحصول على التدريب.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، أداء العاملين، البرامج التدريبية، جائحة كورونا.

The effect of electronic training on improving the performance of hospital workers in Bisha health during the Corona pandemic

Sarah Hamed Mofareh Alharthi

Master of Health Services Management, College of Business, University of Bisha, Saudi Arabia

Supervised by Dr. Shihab El-Din Muhammad Ahmad

Associate Professor, College of Business, University of Bisha, Saudi Arabia

Abstract:

The study aimed to identify the impact of electronic training on the performance of hospital workers in Bisha's health during the Corona pandemic. The study assumed a main hypothesis stating that there is a statistically significant effect at the significance level of (0.05) for electronic training (electronic training programs, efficiency of trainers in electronic training, availability of infrastructure for electronic training) on the performance of hospital workers in Bisha's health during the Corona pandemic. The study population may consist of hospital workers in Bishah health during the Corona pandemic. Where the researcher distributed the study tool electronically to the members of the study sample, the number of analyzable questionnaires reached 122, and the study reached resulted that the existence of an advanced degree of electronic training programs in hospitals The health of Bisha during the Corona pandemic. And to the existence of an advanced degree of performance of hospital workers in Bisha's health during the Corona pandemic, the results indicated that electronic training processes affected the quality of job performance, and e-training programs helped employees make sufficient effort to complete job performance on time during the Corona pandemic. The study also reached the presence of a statistically significant impact of statistical indication of the electronic training programs on the performance of hospital workers in Bisha health during the Corona pandemic. In light of the results and conclusions, the study recommended several recommendations such as get out of the limitations of the traditional training process through electronic training, by providing the opportunity for temporary flexibility for training by making the trainee control the right time to obtain training.

Keywords: e-training, employee performance, training programs, Corona pandemic.

1. المقدمة:

تسعى جميع المؤسسات بمختلف مجالاتها وأشكالها إلى المحافظة على مكانتها وتعزيزها في عصر يمتاز بشدة المنافسة على المستوى المحلي أو العالمي ضمن محيط سريع التطور والتغير. ومن أجل تحقيق ذلك تبحث تلك المؤسسات بشكل مستمر عن أساليب تحسين أداء العاملين فيها، حيث يتطلب ذلك الاهتمام الكبير بهم باعتبارهم من أهم موارد التي تحقق التميز للمؤسسات، وعلى أساس أهمية المورد البشري في المؤسسات تسعى المؤسسات الاستفادة منهم بتسخير وإتاحة الأساليب والاستراتيجيات الحديثة من أجل تحسين أدائهم، ومن أبرز تلك الأساليب ما يدعى بالتدريب الإلكتروني.

إن تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات يعتبر فرصة كبيرة للارتقاء بأداء العاملين فيها، حيث يعتبر وسيلة لرفع كفاءات العاملين وتحسين وتطوير أدائهم ومهاراتهم وتخفيف الأعباء الإدارية عنها، كما يعمل التدريب الإلكتروني على تحسين جودة أداء العمل من خلال استغلال وسائل الكترونية، بحيث تتسم بالكفاءة والفعالية والسرعة، بالإضافة إلى قدرتها على حل المشاكل الإدارية التقليدية والحد منها.

ومن جهة أخرى تعتبر المؤسسات الصحية والمستشفيات من أهم المؤسسات في الدولة، لذا تبرز الحاجة لتقييم مدى استفادة منظمات الرعاية الصحية بشكل عام والمستشفيات بشكل خاص من التدريب الإلكتروني بالشكل الذي ينعكس على أدائها المؤسسي، ويحقق لها التميز والإبداع، حيث ينعكس ذلك بشكل مباشر على الأهداف الاستراتيجية لتلك المنظمات، كما أن هذه التطبيقات ذات كلف عالية يجب الانتباه لها، بحيث يؤدي توظيفها في أداء الأعمال زيادة مساهمة هذا القطاع الحيوي في الناتج القومي الإجمالي وتحقيق القيمة المضافة لاقتصاديات بلدانها، ومن هنا تسعى الدراسة الحالية التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين في المستشفيات.

1.1. مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة أنه التطور التكنولوجي الكبير الذي يشهده العالم أدى التوجه بشكل كبير للتعامل الإلكتروني إلا أن ذلك التوجه ازداد وفرض واقعه في ضوء انتشار جائحة كورونا، حيث أن تلك الجائحة عملت على تغيير الأنماط الإدارية في معظم القطاعات ومعظم دول العالم من حيث التباعد الاجتماعي وفرض على المنظمات أداء أعمالها عن بعد باستخدام التكنولوجيا الحديثة، وبالتالي اتجهت المنظمات آليات جديدة في العمل وإدارة الموارد المختلفة للمنظمات ومن ضمن تلك العمليات كانت عمليات التدريب التي باتت تتطلب التدريب عن بعد وهو طريقة تدريب تختلف عن الطرق المعهودة بالتالي فإن آثارها وفعاليتها هي مثار الشكوك حيث تتحدد مشكلة الدراسة في توضيح وبيان أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين في المستشفيات.

2.1. أسئلة الدراسة:

- 1) ما مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا؟
- 2) ما مستوى أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا؟
- 3) ما أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا؟

3.1. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة فيما يلي:

- إن التدريب الإلكتروني أصبح من الأمور المفروضة على المنظمات بشكل عام نتيجة لجائحة كورونا.

- إن الدراسة الحالية تفيد المستشفيات بصحة بيئة في بيان أهمية التدريب الإلكتروني ومدى فاعليته على أداء العاملين خلال جائحة كورونا مما يوجهها دعم ذلك النوع من التدريب وتعزيزه ورفع فاعليته لتحسين أداء العاملين فيها.
- ومن الناحية الأكاديمية فإن أهمية الدراسة تنبع من حداقتها فهي من الدراسات القليلة التي تتناول موضوع التدريب الإلكتروني الذي لجأت إليه المنظمات الصحية وغيرها نتيجة لجائحة كورونا.
- تفيد الدراسة الحالية البحث العربي بشكل عام والسعودي بشكل خاص في مادة علمية هامة وحديثة في ضوء انتشار الأوبئة وتقيد الباحثين في إجراء دراسات حول موضوع الدراسة.

4.1. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس: تحليل أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئة خلال جائحة كورونا.

الأهداف الفرعية:

- (1) بيان مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في المستشفيات بصحة بيئة خلال جائحة كورونا.
- (2) التعرف على مستوى أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئة خلال جائحة كورونا.
- (3) تحليل أثر التدريب الإلكتروني (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئة خلال جائحة كورونا؟

5.1. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتدريب الإلكتروني (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئة خلال جائحة كورونا.

الفرضيات الفرعية:

- **الفرضية الصفريّة الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للبرامج التدريبية الإلكترونية على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئة خلال جائحة كورونا.
- **الفرضية الصفريّة الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لكفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئة خلال جائحة كورونا.
- **الفرضية الصفريّة الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لتوافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئة خلال جائحة كورونا.

6.1. حدود الدراسة:

- (1) الحدود الموضوعية: أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين.
- (2) الحدود المكانية: المستشفيات بصحة بيئة.
- (3) الحدود البشرية: عينة من العاملين في المستشفيات بصحة بيئة.
- (4) الحدود الزمانية: خلال العام 1442هـ / 2021م.

2. الأدبيات والدراسات السابقة:

1.1. الدراسات السابقة:

(1) دراسة قداش وآخرون (2020) بعنوان "دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية Nps"

هدفت الدراسة لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين، وللإجابة على إشكالية هذه الدراسة واختبار فرضياتها، تم اختيار المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS بحاسي مسعود ولاية ورقلة الجزائرية ميدانا للدراسة، كما تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة قصدية قوامها 100 مفردة من العمال الذين خضعوا للتدريب الإلكتروني للمؤسسة، وبعد تبويب البيانات والتأكد من صدق وثبات فقرات الاستبانة، والقيام بالعديد من الاختبارات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار 23، توصلت الدراسة للنتائج التالية: توجد علاقة ارتباط قوية بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية حيث بلغ معامل الارتباط 71.4% وهو معدل مرتفع، كما بلغ معامل التحديد 51% وهذا يعني أن الزيادة في التدريب الإلكتروني سيرفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

(2) دراسة الزهراني والعمار (2021) بعنوان "مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني"

هدفت الدراسة التعرف على مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بمدينة أبها، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. تمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين في شركة أرامكو في منطقة أبها، والبالغ عددهم (270) موظف، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (130) موظف. توصلت الدراسة عدة نتائج أهمها أنه تتوفر المقومات الداخلية والخارجية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها بدرجة كبيرة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها تعزى لمتغير (العمر، سنوات الخدمة)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي). أوصت الدراسة بضرورة العمل على استدامة تحقيق مقومات التدريب الإلكتروني لدى العاملين في شركة أرامكو السعودية بأبها.

(3) دراسة الأنصاري (2021) بعنوان "التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية الفرص والتحديات"

هدفت الدراسة التعرف على أبرز فرص وتحديات التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وزعت على عينة من مجتمع الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من منسوبي كلية التربية بجامعة طيبة، السعودية، في حين تكونت عينة الدراسة من (150) تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. توصلت الدراسة عدة نتائج أهمها أن أبرز الفرص المتاحة تمثلت في إتاحة الفرصة لمشاركة أكبر عدد من المتدربين بمواقع مختلفة جغرافياً، أما فيما يخص التحديات فقد برزت في المشاكل الفنية المتعلقة ببطء الشبكة وضعفها أو انقطاعها أحياناً مما يؤثر على عملية التدريب. وتوصلت الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في توجهات عينة الدراسة نحو الفرص والتحديات التي تتعلق بالتدريب الإلكتروني عبر منصات الإلكترونية تعزى لمتغير (النوع البشري، أو المؤهل العلمي). أوصت الدراسة بالتأكيد على فاعلية التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية كمدخل مهم لتمكين القوى البشرية بما ينسجم مع أغراض التنمية.

(4) دراسة قاضي وفرج (2021) بعنوان "تصميم برنامج تدريبي إلكتروني قائم على التعلم الذاتي"

هدفت الدراسة تصميم برنامج تدريبي إلكتروني قائم على التعلم الذاتي لرفع وعي المستهلكين بالموضة المستدامة وذلك على ضوء آراء واتجاهات الخبراء والمتخصصين نحو البرنامج التدريبي المقترح. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من (10) من الاساتذة الخبراء والمتخصصين في مجال الملابس والنسيج وكذلك تكنولوجيا التعليم في جامعة الملك عبد العزيز وجامعة جدة في السعودية، وتم تحليل البيانات للتوصل للنتائج. توصلت الدراسة عدة نتائج أهمها أن آراء واتجاهات الخبراء والمتخصصين ايجابية نحو البرنامج التدريبي الإلكتروني المقترح بنسبة تقدر ب (90%) من حيث التصميم التعليمي، والتعلم الذاتي، وكذلك التصميم والإخراج وهي نسبة مرتفعة مما يدل على جودة تصميم البرنامج وصلاحيته للتطبيق. وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بتصميم برامج التعلم الإلكتروني الذاتي لما لها من أثر هام وفعال في التعلم عن بعد وخاصة في ظل ظروف أزمة كورونا.

(5) دراسة الطاهر والزهراني (2020) بعنوان "أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة"

هدفت الدراسة تعرف أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل. تم تحليل الدراسات والأدبيات العلمية المرتبطة بمتغيرات الدراسة البحثية، وذلك لإعداد الإطار النظري، كما تم إعداد قائمة بمهارات القيادة والمطلوب تنميتها لدى الشباب، وكذلك معايير تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي، ومن ثم إعداد برنامج تدريبي مقترح في شكل إلكتروني تفاعلي، بحيث يمكن إكساب شباب جامعة حائل مهارات القيادة والمعارف المرتبطة به. كما تم إعداد اختبار تحصيلي خاص للمعارف المكتسبة بمهارات القيادة المستهدفة، ومقياس لمهارات القيادة عند الشباب، كما تم تحكيم جميع الأدوات البحثية والتجريبية من: (صدق- ثبات- تطبيق تجريبي) والبرنامج ثم تطبيق الأدوات قلياً على عينة البحث على المجموعة الضابطة (بنين وبنات) ومجموعات العينة التجريبية (بنين وبنات)، وتم التطبيق التجريبي للدراسة خلال العام الدراسي 2018/2017م. تكونت عينة الدراسة من (12) معلمة (مدربة) و (50) طالبة (متدربة) في جامعة حائل، حيث تم إجراء المقابلة معهم للتوصل للنتائج. توصلت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة احصائية نتيجة تأثير برنامج تدريبي قائم على تدريب إلكتروني تفاعلي على مقياس المهارات القيادية لدى المجموعتين التجريبيتين في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي بحجم تأثير كبير. كما توصلت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية نتيجة تأثير برنامج تدريبي قائم على تدريب إلكتروني تفاعلي على مقياس المهارات القيادية لدى المجموعتين الضابطتين في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي. وأوصت الدراسة بالتأكيد على استخدام وتطبيق الأساليب الحديثة والنظريات العملية في مجال الجودة النوعية لتحسين الأداء ورفع مستوى جودة خدمات التدريب الإلكتروني التفاعلي للشباب.

(6) دراسة شايب (2019) بعنوان "دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بمؤسسة

كوندور"

هدفت الدراسة التعرف على مفهوم التدريب الإلكتروني والتطرق الأداء الوظيفي وإبراز دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال دراسة ميدانية لإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية، وهي مؤسسة كوندور ببرج بوعريريج، الجزائر. ولهذا الغرض اعتمدت الدراسة على أداة من أدوات البحث العلمي ممثلة في الاستبيان الذي وزعت منه 60 نسخة على العينة، بغرض التأكد من الفرضيات المطروحة. توصلت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتحسين الأداء الوظيفي بمؤسسة كوندور، وأن المؤسسة المعنية بالدراسة تعتمد

على التدريب الإلكتروني كوسيلة لتطوير منتوجاتها وليس كأسلوب لتنمية ورفع كفاءة موردها البشري وتحسين أداء العاملين فيها، وهذا ما ينجر عنه إهمال للمورد البشري.

(7) دراسة حاجية (2018) بعنوان "التدريب الإلكتروني ودوره في تطوير الأداء من وجهة نظر العاملين في وزارة الداخلية بمملكة البحرين"

هدفت الدراسة التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تطوير الأداء من وجهة نظر العاملين في وزارة الداخلية بمملكة البحرين. حددت عينة الدراسة بـ 386 مفردة وفق معادلة مورجان والتي تحدد الحد الأدنى للمجموعات غير المحدودة بـ (384) مفردة وقد وزعت الدراسة عدد أكبر من الاستبانات واستخدمت المسح الاجتماعي، وقامت بتوزيع استبانات على المجتمع الكلي، وقد قامت الدراسة بتوزيع عدد (400) استبانة على أفراد المجتمع من العاملين في وزارة الداخلية بمملكة البحرين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع التدريب الإلكتروني في وزارة الداخلية بمملكة البحرين وأن العاملين يتمتعون بخبرة عالية في تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وتوافرها في المكاتب، وكذلك المشرفون يتمتعون بخبرة وكفاءة في استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني وتمتاز التقنيات الإلكترونية بالمواصفات الحديثة والبرمجيات المحوسبة ذات العلاقة بأداء العمل، وأن غالبية العاملين يستخدمون البريد الإلكتروني في تعاملاتهم.

(8) دراسة صالح (2018) بعنوان "اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر بالجامعة العراقية"

هدفت الدراسة التعرف على اتجاهات المتدربين في مركز التعليم المستمر في الجامعة العراقية نحو التدريب الإلكتروني. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة لجمع البيانات وزعت على عينة قوامها (75) شخص، وفي التحليل الإحصائي للبيانات تم استخدام عدة طرق منها الوسيلة والانحراف المعياري. توصلت الدراسة عدة نتائج حيث أعرب جميع المبحوثين عن رغبتهم في تطوير التدريب من خلال الجمع بينه وبين التدريب الإلكتروني. كما كشفت النتائج عن فهم وإدراك واضح لدى المبحوثين حول أهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة والارتقاء بمهارات وقدرات المتدربين.

(9) دراسة الخولاني (2017) بعنوان "التدريب الإلكتروني ودوره في تعزيز نظم الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للخدمات الطبية للقوات المسلحة"

هدفت الدراسة التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تعزيز نظم الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للخدمات الطبية للقوات المسلحة في المملكة العربية السعودية. تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالإدارة العامة للخدمات الطبية للقوات المسلحة والذين يبلغ عددهم (3000) من ضباط وأفراد ومدنيين العاملين والمتعاملين مع نظم الإدارة الإلكترونية بالخدمات الطبية للقوات المسلحة وكانت عينة الدراسة (341) من مجتمع الدراسة حسب حساب معادلة رابطة الجمعية الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع نظم الإدارة الإلكترونية في الخدمات الطبية وكان أبرز الملامح (وجود أقسام متخصصة لإدارة وتطوير نظم وتطبيقات وبرامج الإدارة الإلكترونية بالخدمات الطبية). كما توصلت أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع التدريب الإلكتروني في الخدمات الطبية بـ وكان أبرز الملامح أن (التدريب الإلكتروني يتيح التدريب من أي مكان). وتوصلت أن أفراد عينة الدراسة موافقون على مدى إسهام التدريب الإلكتروني في تعزيز نظم الإدارة الإلكترونية في الخدمات الطبية وكان أبرز الملامح مساهمة التدريب الإلكتروني في (رفع قدرة العاملين المهنية وكفاءتهم المعلوماتية).

(10) دراسة فتح الله (2017) بعنوان "فاعلية التدريب الإلكتروني الفردي والتعاوني على برنامج كورس لاب Course Lab في مهارات تصميم الدروس وإنتاجها إلكترونياً"

تهدف هذه الدراسة التحقق من فاعلية التدريب الإلكتروني - الفردي والتعاوني - برنامج معمل الدورة في تطوير مهارات معلم الفيزياء لتصميم الدروس والإنتاج الإلكتروني، والموقف تجاه استخدامها. تم إعداد المواد التعليمية لمجموعتي الدراسة لتناسب التدريب الإلكتروني للمجموعة الأولى، والتدريب الإلكتروني التعاوني للمجموعة الثانية. تم تطبيق الدراسة على عينة من معلمي الفيزياء المقيدين بدبلومات (عامة - وخاصة - وإرشاد تربوي) جامعة عنيزة قاسم، وتكونت العينة من مجموعتين، حيث ضمت كل مجموعة (24) معلماً للفيزياء. توصلت الدراسة عدة نتائج أهمها توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة التدريب الإلكتروني الفردي والتدريب الجماعي ومهارات الملاحظة التعاونية للبطاقة الإلكترونية لتصميم حصص فيزيائية وتصميمها إلكترونياً لصالح مجموعة التدريب الإلكتروني التعاوني. كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات التدريب الجماعي وتدريب مجموعة البريد الإلكتروني الفردي في اتجاه المقياس التعاوني نحو استخدام الدروس المصممة والمنتجة إلكترونياً لصالح مجموعة التدريب الإلكتروني التعاوني. أوصت الدراسة بوضع خطط استراتيجية ودراسة كافة احتياجات التدريب الإلكتروني التفاعلي وجميع الآليات التي تساهم في إحداث نقلة نوعية لهذا النوع من التدريب.

2.2. المفاهيم الإدارية ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

إن التزايد المستمر في دور المنظمات المتنوعة والمختلفة في العصر الحالي، وسعيها الدؤوب لمواكبة التطور والنمو، زاد من مسؤولياتها، واهتماماتها، وأضاف إليها أهدافاً لم تكن سابقاً ضمن أولوياتها، كما أن التحولات التي طرأت على العالم مثل العولمة، وما بعد الحداثة، والنظام العالمي الجديد، والتطورات التكنولوجية، وثورة المعلومات والاتصالات والإنترنت، ولدت تحديات كبيرة أمام هذه المنظمات؛ مما ترتب عليها من سرعة في الأداء والإنجاز واتخاذ القرارات، للاستجابة مع هذه التغيرات المستمرة والسريعة في العالم (Stros, et al., 2014).

وتهدف كل منظمة التطور والرقى ولهذا تسعى المنظمات وتركز اهتمامها على أهم مقوم لديها ألا وهو العنصر البشري والعمل على تمكينه من خلال التدريب والسماح له بالمشاركة في اتخاذ القرار (عفانة، 2013).

وبشكل عام، فإن العصر الحالي قد شهد ثورة كبيرة في مجال التكنولوجيا وتطبيقها في الحياة العملية، إذ أحدثت نقلة نوعية أثرت في كافة العمليات التعليمية والتدريبية خاصة فيما يتعلق بأساليب التدريب والتعليم، وهو ما دفع العديد من المتخصصين في مجال التدريب على توظيف تلك التقنيات في تطوير برامج تدريبية ظهر نتيجتها ذلك التدريب الإلكتروني (حسن، 2017).

التدريب الإلكتروني على أنه "عملية تدريبية تهدف تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرّب. فهي ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الإنترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص لها والمواد أو برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه تمكن من الحصول على التغذية الراجعة" (المطيري، 2012).

عوامل نجاح التدريب الإلكتروني:

هنالك العديد من العوامل التي تساعد على نجاح التدريب الإلكتروني منها: أولاً، التغلب على المقاومة: ويكون ذلك من خلال الحوار المستمر لكسب العناصر المقاومة، وتكوين شبكة من المتحمسين. ثانياً، التآلف مع التكنولوجيا: فيجب تهيئة المتدرب عن

بعد حتى يشعر بالراحة النفسية والألفة مع الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجيا الحديثة. ثالثاً، توفير المكان المناسب: فإن أمكن توفير مكان مريح لممارسة هذا النشاط مع وجود من يقوم بالإرشاد والمساعدة، فسوف يخفف ذلك من الإحساس بالعزلة ومن التوتر الذي يصيب المتدرب في تعامله مع أجهزة كان يظنها غير مفهومة للمتخصصين. رابعاً، التواصل مع الآخرين: يزيد من فاعلية التدريب وفي التدريب الإلكتروني يستطيع المتدربون أن يتواصلوا مع المدرب ومع بعضهم البعض. خامساً، الاعتماد على الذات: يحتاج التدريب الإلكتروني قدر كبير من التحفيز لغياب الاتصال المباشر بين المدرب والمتدرب (نجيب، 2017).

ومن العوامل الأخرى لنجاح التدريب الإلكتروني الدعم الكافي من قبل الإدارة العليا وتمويل الاحتياجات اللازمة لتطوير وتنفيذ التدريب الإلكتروني. كما أن مدراء وخبراء الموارد البشرية بحاجة إعادة تدريب لقبول فكرة أن التدريب لا مركزي وفردى. بالإضافة ضرورة تأمين التمويل الطويل الأجل للتدريب الإلكتروني لأن الصيانة والتحسينات المستمرة ضرورية. والتحقق من أن موظفي تكنولوجيا المعلومات أو موظفي المساعدة التقنية داخل المنظمة على دراية بدورة التدريب الإلكتروني قبل إطلاقه للموظفين (بركنوا، 2017).

خطوات التدريب الإلكتروني:

تتمثل خطوات التدريب الإلكتروني فيما يلي (حسنوة، 2016):

المرحلة الأولى: تخطيط التدريب الإلكتروني؛ وتتم في هذه المرحلة تحديد الأهداف العامة للتدريب إضافة تقدير الاحتياجات ووضع استراتيجيات وإجراءات الضرورية من أجل تطوير أداء المتدرب عن طريق العودة متخصصين في التدريب وخبراء (حسنوة، 2016).

المرحلة الثانية: التصميم للتدريب الإلكتروني التفاعلي؛ وهي الطريقة التي يتم عن طريقها ترجمة السياسات والأساليب والاجراءات التي وضعت في المرحلة الأولى من أجل إنجاز أهداف التدريب، إضافة تصميم أنشطة الدورات التدريبية. وتركز المرحلة الثانية على تصميم المنهج التدريبي الذي يراد تقديمه على شبكة الانترنت (عبد المعطي، 2012).

المرحلة الثالثة: تنظيم التدريب؛ والتي تتمثل في 3 خطوات وهي (حسين، 2013):

- تحديد فترة للتدريب بحيث يشمل كل أسبوع المواد والأنشطة التدريبية الخاصة به، والمحتوى التدريبي، وموضوعات المحادثة الإلكترونية، بالإضافة الاختبارات التدريبية.
- الإشراف التدريبي؛ حيث يشمل الموقع نظام فعال للإشراف على التدريب بحيث يوفر للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة والبيانات وكتابة التقارير.
- الدعم والمساندة؛ بحيث يشمل الموقع خدمة الدعم والمساندة لتحقيق استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات، حيث يستفاد من التغذية الراجعة من أجل تطوير المحتوى التعليمي من جهة علمية وتدريبية، وتطوير الأهداف والأنشطة. وتتمثل طرق الدعم المتاحة بالموقع في (الدعم بالهاتف، والدعم بالبريد الإلكتروني، والمحادثة الإلكترونية)

المرحلة الرابعة: تنفيذ التدريب الإلكتروني؛ حيث يتم في هذه المرحلة إتاحة الوصول ارتباطات التدريب الإلكتروني تشمل (محتوى التدريب والتقويم والمحادثة وملفات التحميل والبريد وصفحة محتوى التدريب، بالإضافة فهرس لمحتوى التدريب وصفحة المدرب التي تحتوي على معلومات عنه، وصفحة التقويم الذاتي، وصفحة المتدربين التي تحوي قائمة بأسماء المتدربين المقيدين لدراسة محتوى التدريب وبريدهم الإلكتروني من أجل المراسلة فيما بينهم) (عبد المعطي، 2012).

المرحلة الخامسة: تطبيق التدريب الإلكتروني التفاعلي؛ وهي تعتبر المرحلة الأخيرة، حيث يتم فيها الدخول نظام التدريب الإلكتروني من أجل تشغيل متصفح (Internet Explorer) وكتابة عنوان الموقع (عبد المعطي، 2012).

3.2. الفجوات في الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

تبحث الدراسة الحالية في أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا، وهي بذلك تشكل تميزاً عن الدراسات السابقة في أنها تتناول القطاع الصحي في ظل جائحة كورونا وهو القطاع الذي لم يتم دراسة أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين فيه حيث تناولت دراسة قداش وآخرون (2020) "دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية Nps"، وبحثت دراسة شايب (2019) "دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور"، أما دراسة حاجية (2018) فتناولت "التدريب الإلكتروني ودوره في تطوير الأداء من وجهة نظر العاملين في وزارة الداخلية بمملكة البحرين" وبحثت دراسة صالح (2018) في "اتجاهات المتدربين نحو "التدريب الإلكتروني" دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر/الجامعة العراقية" وأخيراً تناولت دراسة الخولاني (2017) "التدريب الإلكتروني ودوره في تعزيز نظم الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للخدمات الطبية للقوات المسلحة"، ويلاحظ أن الفجوات البحثية تتركز في أن الدراسة الصحية يتم تطبيقها في القطاع الصحي وهي تتشابه مع الدراسات السابقة في تناولها للتدريب الإلكتروني الذي ازداد استخدامه في ضوء انتشار جائحة كورونا.

4.2. مقترحات علمية لسد الفجوات في الدراسات السابقة والحافز من إجراء الدراسة

عمل دراسات ضمن المواضيع التالية:

- كفاءة التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي في ظل جائحة كورونا.
- العوامل المؤثرة على فاعلية التدريب الإلكتروني وعوائق تطبيقه في المستشفيات.
- أثر التدريب الإلكتروني على تحقيق معايير الجودة في الخدمة الصحية.

3. منهجية الدراسة:

1.3. منهج الدراسة:

تتبع الدراسة أسلوب الدراسات الكمية وسوف تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، كما سيتم الاعتماد على استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستبانة وتحليلها احصائياً؛ وذلك بهدف التعمق في الظاهرة المدروسة، والنظر الجزئيات من خلال الكل وذلك للوصول فهم أعمق للظاهرة المدروسة، والوصول استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

2.3. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

3.3. عينة الدراسة:

قامت الباحثة بسحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة تشمل 150 من العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

تم توزيع أداة الدراسة الكترونياً على أفراد عينة الدراسة وتم استرجاع 128 استبانة وبعد التدقيق تم استبعاد 6 من الردود بسبب عدم اكتمال الإجابات فيها بالتالي بلغ عدد الاستبانات القابلة للتحليل 122 استبانة.

ويشير جدول 1 يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

جدول (1) توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

العمر			
النسبة المئوية	التكرار		
23.770	29.000	30 سنة فأقل	الفئات
55.738	68.000	31 — 40 سنة	
18.852	23.000	41 — 50 سنة	
1.639	2.000	51 سنة فأكثر	
100.000	122.000	المجموع	
المؤهل التعليمي			
النسبة المئوية	التكرار		
22.951	28.000	دبلوم فأقل	الفئات
52.459	64.000	بكالوريوس	
21.311	26.000	ماجستير	
0.820	1.000	دكتوراه	
2.459	3.000	دكتوراه/ زمالة/بوردر	
100.000	122.000	المجموع	
الخبرة في مجال العمل			
النسبة المئوية	التكرار		
18.852	23.000	5سنوات فأقل	الفئات
19.672	24.000	6 — 10 سنوات	
27.049	33.000	11 — 15 سنة	
34.426	42.000	16سنة فأكثر	
100.000	122.000	المجموع	
التخصص الوظيفي			
النسبة المئوية	التكرار		
1.639	2.000	تخصص صحي	الفئات
11.475	14.000	كادر إداري	

74.590	91.000	كادر صحي	
12.295	15.000	أخرى	
100.000	122.000	المجموع	
هل حضرت دورات أو مؤتمرات وكانت عن التدريب الإلكتروني داخل أو خارج المملكة			
النسبة المئوية	التكرار		
32.787	40.000	لا يوجد	الفئات
23.770	29.000	دورة تدريبية واحدة	
27.869	34.000	من دورتين خمس دورات	
15.574	19.000	أكثر من خمس دورات	
100.000	122.000	المجموع	

يظهر من جدول 1 ما يلي:

- بالنسبة لمتغير العمر، يظهر أن الذين عمرهم (31 – 40 سنة) هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (68) بنسبة مئوية (55.738%)، بينما الذين عمرهم (51 سنة فأكثر) هم الأقل تكراراً والذي بلغ (2) وبنسبة مئوية (1.639%).
- بالنسبة لمتغير المؤهل التعليمي، يظهر أن الذين مؤهلهم (بكالوريوس) هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (64) بنسبة مئوية (52.459%)، بينما الذين مؤهلهم (دكتوراه) هم الأقل تكراراً والذي بلغ (1) وبنسبة مئوية (0.820%).
- بالنسبة لمتغير الخبرة في مجال العمل، يظهر أن الذين خبرتهم (16 سنة فأكثر) هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (42) بنسبة مئوية (34.426%)، بينما الذين خبرتهم (5 سنوات فأقل) هم الأقل تكراراً والذي بلغ (23) وبنسبة مئوية (18.852%).
- بالنسبة لمتغير التخصص الوظيفي، يظهر أن الذين تخصصهم الوظيفي (كادر صحي) هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (91) بنسبة مئوية (74.590%)، بينما الذين تخصصهم الوظيفي (تخصص صحي) هم الأقل تكراراً والذي بلغ (2) وبنسبة مئوية (1.639%).
- بالنسبة لمتغير هل حضرت دورات أو مؤتمرات وكانت عن التدريب الإلكتروني داخل أو خارج المملكة، يظهر أن الذين لم يحضروا هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (40) بنسبة مئوية (32.787%)، بينما الذين حضروا (أكثر من خمس دورات) هم الأقل تكراراً والذي بلغ (19) وبنسبة مئوية (15.574%).

4.3. نموذج ومتغيرات الدراسة:

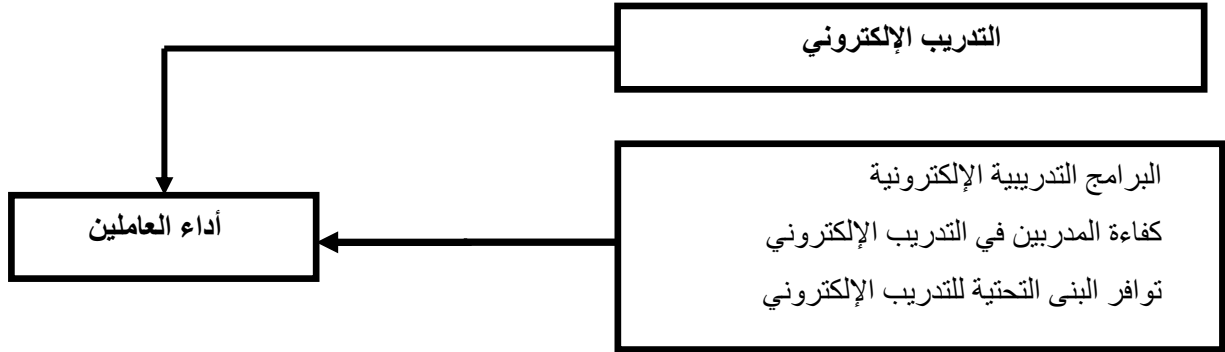
1.4.3. متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: التدريب الإلكتروني ويشمل الأبعاد التالية:

- البرامج التدريبية الإلكترونية
- كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني
- توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني

المتغير التابع: أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا

2.4.3. نموذج الدراسة:



نموذج الدراسة من إعداد الباحثة

5.3. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتدريب الإلكتروني (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

الفرضيات الفرعية:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للبرامج التدريبية الإلكترونية على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لكفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لتوافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

6.3. مصطلحات الدراسة:

التدريب الإلكتروني:

هو "عملية تدريبية تهدف لتقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرّب، فهي ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الإنترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص لها والمواد أو برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه تمكن من الحصول على التغذية الراجعة" (المطيري، 2012، ص28).

أداء العاملين:

هو المحصلة أو نتائج جهود الموظف للأنشطة التي يبذلها في المؤسسات والتي تمكنه من إنجاز أعماله المكلفة إليهم، وتحقيق الأهداف المخطط لها بإتقان وفاعلية (نصر الله، 2020).

7.3. مصادر جمع البيانات:

سيتم الاعتماد على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات هما:

- 1- **المصادر الثانوية:** وهي المصادر التي تتمثل في الكتب والدوريات ذات العلاقة بموضوع البحث، إضافة المعلومات المتوفرة حول الموضوع والموجودة على المواقع المعتمدة على الإنترنت.
- 2- **مصادر أولية:** ولأغراض الحصول على البيانات اللازمة للوصول للنتائج المطلوبة من الدراسة فإن الباحثة ستقوم بتطوير استبانة ذات علاقة بموضوع الدراسة، وذلك بالاعتماد على الإطار النظري لهذه الدراسة، والدراسات السابقة التي سيتم الاطلاع عليها.

8.3. أداة الدراسة:

سيتم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) وفقاً لأهداف واسئلة الدراسة بالاعتماد على دراسات سابقة، لصياغة الفقرات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تشمل أداة الدراسة الأجزاء الآتية:

الجزء الأول: العوامل الديموغرافية وتشمل (الجنس، العمر، الخبرة، الموقع الوظيفي).

الجزء الثاني: يحتوي هذا الجزء على عدد من الفقرات تمثل التدريب الإلكتروني (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني).

الجزء الثالث: ويحتوي هذا الجزء على عدد من الفقرات تمثل متغيرات أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

وسيتم استخدام سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$1.33 = \frac{\text{الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس}}{\text{عدد المستويات المطلوبة (3)}}$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: المستوى المنخفض 2.33 - 1 =، والمستوى المتوسط 3.67 - 2.34 =، والمستوى المرتفع 5 - 3.67 = المعيار بحسب ما يلي:

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من - 1.00 أقل من 2.334	بدرجة متدنية
من - 2.334 أقل من 3.667	بدرجة متوسطة
من 3.667 - 5.00	بدرجة مرتفعة

9.3. صدق الأداة وثباتها:

أولاً: ستقوم الباحثة بالتحقق من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على الأستاذ مشرف الدراسة، وسيتم العمل على إجراء أي تعديلات أو توجيهات ترد بما يخدم الدراسة.

ثانياً: تم اختبار الثبات (Reliability Test): والمتمثل في حساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach- Alpha) بهدف التحقق من الاتساق الداخلي للمجالات التي تتضمنها الاستبانة كأداة للقياس. يظهر جدول 2 نتائج ثبات مجالات أداة الدراسة.

جدول (2) معاملات الثبات بطريقة (كرونباخ ألفا) لجميع مجالات الدراسة

المجال	معامل كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
البرامج التدريبية الإلكترونية	0.954	11
كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني	0.946	9
توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني	0.957	8
أداء العاملين	0.940	11

يظهر من جدول (2) أن معاملات كرونباخ ألفا مقبولة لأغراض الدراسة؛ حيث يعتبر معامل الثبات (كرونباخ ألفا) مقبول إذا زاد عن (0,60).

10.3. أساليب التحليل الإحصائي:

وللإجابة على أسئلة الدراسة، والتحقق من صحة الفرضيات ستستخدم الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تشتمل عليها الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والتي تتمثل في:

- 1- التكرارات، والنسب المئوية وذلك من أجل وصف خصائص الأفراد المبحوثين.
- 2- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للتعرف على درجة موافقة الأفراد المبحوثين على متغيرات الدراسة، وأبعادها المختلفة.
- 3- معامل الارتباط، والانحدار لمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
- 4- اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test) لفحص التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- 5- اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor (VIF)، واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين أبعاد المتغير المستقل.

4. نتائج الدراسة وتحليلها:

هدفت هذه الدراسة التعرف على آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا (دراسة ميدانية)، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير أداة لاستطلاع آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم توزيع 122 استبانة الكترونياً على أفراد عينة الدراسة، ومن ثم تمت إجراءات تصحيح الأداة وإدخال البيانات الحاسوب، وبعد ذلك تم إجراء التحليل الإحصائي الوصفي والمتمثل في التكرار والنسب، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الاستبيان، اختبار الانحدار لفرضيات الدراسة، وذلك على مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$).

يتضمن هذا الفصل نتائج الدراسة التي هدفت التعرف "أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا"، وسيتم عرض النتائج بالاعتماد على فرضيات الدراسة.

المجال الأول: البرامج التدريبية الإلكترونية

جدول (3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "البرامج التدريبية الإلكترونية" والمجال ككل

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	a8	يتم تقديم معلومات مفيدة ومهمة للمتدربين في البرامج التدريبية الإلكترونية.	4.107	0.994	مرتفعة
2	a9	البرامج التدريبية الإلكترونية شاملة لموضوع التدريب وأهدافه.	4.098	0.922	مرتفعة
3	a7	يستفيد الموظف من البرامج التدريبية الإلكترونية المعقودة.	4.049	0.899	مرتفعة
4	a10	تتنوع مجالات البرامج التدريبية الإلكترونية بحيث تغطي مختلف دوائر وأقسام المستشفيات والمهام المطلوبة لأداء العمل.	3.893	1.035	مرتفعة
5	a5	تتلاءم مدة البرامج التدريبية الإلكترونية ومواضيعها مع طبيعة أعمال العاملين.	3.885	1.038	مرتفعة
6	a1	يُدرَّب قسم التدريب والتعليم المستمر في المستشفى الكوادر من خلال التدريب الإلكتروني ابتداءً من الإدارة وانتهاءً بالعاملين خلال جائحة كورونا.	3.811	1.108	مرتفعة
7	a4	يتم تحديد البرامج التدريبية الإلكترونية من خلال الكشف عن نواحي الضعف لدى العاملين.	3.803	1.096	مرتفعة
8	a6	يتم تحديد العاملين للتدريب الإلكتروني من خلال حاجاتهم الفعلية لذلك خلال جائحة كورونا.	3.787	1.130	مرتفعة
8	a2	يُتَّصَلُ المستشفى بالمدرِّبين لتحديد الأهداف والبرامج التدريبية الإلكترونية.	3.787	1.194	مرتفعة
10	a3	يعتمد المستشفى في عملية التدريب الإلكتروني على التطبيقات الحديثة خلال جائحة كورونا.	3.762	1.186	مرتفعة
11	a11	يقيم المستشفى ادائي بعد انتهائي من البرامج التدريبية الإلكترونية.	3.746	1.210	مرتفعة
		" البرامج التدريبية الإلكترونية " ككل	3.885	0.893	مرتفعة

يظهر من جدول أن الوسط الحسابي للمجال "البرامج التدريبية الإلكترونية" ككل (3.885) وهي درجة مرتفعة.

وتشير النتائج إلى وجود درجة متقدمة من البرامج التدريبية الإلكترونية في الأداء الوظيفي، فقد أشارت النتائج إلى تقديم معلومات مفيدة ومهمة للمتدربين في البرامج التدريبية الإلكترونية، حيث شملت البرامج التدريبية الإلكترونية لموضوع التدريب

وأهدافه، وتنوعت مجالات البرامج التدريبية الإلكترونية بحيث غطت مختلف دوائر وأقسام المستشفيات والمهام المطلوبة لأداء العمل حيث استفادوا الموظفين من البرامج التدريبية الإلكترونية المعقودة ولاعتمادها على التطبيقات الحديثة خلال جائحة كورونا واستهدفها نواحي الضعف لدى العاملين وملائمة مدة البرامج التدريبية الإلكترونية ومواضيعها مع طبيعة أعمال العاملين مما انعكس إيجاباً على استفادة الموظفين من البرامج التدريبية الإلكترونية. وهي نتائج تتفق مع دراسة قداش وآخرون (2020) والتي أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع التدريب الإلكتروني في وزارة الداخلية بمملكة البحرين وأن العاملين يتمتعون بخبرة عالية في تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وتوافرها في المكاتب، وكذلك المشرفون يتمتعون بخبرة وكفاءة في استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني وتمتاز التقنيات الإلكترونية بالموصفات الحديثة والبرمجيات المحوسبة ذات العلاقة بأداء العمل.

المجال الثاني: كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني

جدول (4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني" والمجال ككل

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	b8	إن الكفاءة العالية للمدربين في التدريب الإلكتروني يساهم في تحقيق الأهداف التدريبية للعاملين في المستشفيات.	4.238	0.900	مرتفعة
2	b1	يتمتع المدربون في التدريب الإلكتروني بأسلوب مميز يستطيعون من خلاله إيصال المعلومة بالشكل المطلوب المتدرب	4.025	0.922	مرتفعة
3	b4	يتم عقد دورات التدريب الإلكتروني للعاملين من قبل مدربين متخصصين بحسب القسم.	3.918	1.009	مرتفعة
4	b3	يتم اختيار المدربين حسب خبراتهم في التدريب الإلكتروني.	3.910	1.076	مرتفعة
5	b5	لدى المدربين الخبرة العالية في التدريب الإلكتروني.	3.893	1.019	مرتفعة
5	b9	يعتمد المستشفى على التدريب الإلكتروني في الدورات التي تتطلب خبراء من الخارج.	3.893	1.119	مرتفعة
7	b7	لدى المدربين الخبرة الكاملة في طرق التدريب الإلكتروني وبرامجها الخاصة.	3.869	0.987	مرتفعة
8	b2	يعقد المستشفى دورات تدريبية خاصة بطرق التدريب الإلكتروني.	3.754	1.235	مرتفعة
9	b6	يخضع المدربين لاختبارات كفاءة قبل توكيلهم بعملية التدريب الإلكتروني في المستشفيات.	3.705	1.119	مرتفعة
		"كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني" ككل	3.912	0.876	مرتفعة

يظهر من جدول أن الوسط الحسابي للمجال "كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني" ككل (3.912) وهي درجة مرتفعة.

وقد أشارت النتائج الى وجود درجة متقدمة في كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي، فقد أشارت النتائج الى أنه إن الكفاءة العالية للمدربين في التدريب الإلكتروني ساهم في تحقيق الأهداف التدريبية للعاملين في المستشفيات، حيث أن المدربين يتمتعون بأسلوب مميز يستطيعون من خلاله إيصال المعلومة بالشكل المطلوب الى المتدرب، كما أن كل مدرب متخصص بقسم ضمن اختصاصه من ذوي الخبرات العالية في التدريب الإلكتروني من خبراء من الخارج ويتم اختيارهم بدقة عالية وخضوعهم لاختبارات كفاءة قبل توكيلهم بعملية التدريب الإلكتروني في المستشفيات.

المجال الثالث: توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني

جدول (5) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني" والمجال ككل

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	c3	يستخدم المدرب الأدوات الإلكترونية في إيصال المادة التدريبية.	3.926	0.946	مرتفعة
2	c6	المستشفى يوفر البرامج والتطبيقات التدريبية الحديثة	3.713	1.209	مرتفعة
3	c8	يطور المستشفى أدوات التدريب الإلكتروني بشكل مستمر خلال جائحة كورونا.	3.664	1.154	متوسطة
4	c5	يوفر المستشفى خطوط انترنت مناسبة داخل المستشفى لغايات التدريب الإلكتروني للعاملين خلال جائحة كورونا.	3.656	1.245	متوسطة
5	c1	لدى قسم التدريب والتعليم المستمر التجهيزات الإلكترونية المناسبة والمتطورة للتدريب الإلكتروني.	3.623	1.242	متوسطة
6	c7	المستشفى يوفر أدوات التدريب الإلكتروني بحسب تخصص المتدرب.	3.598	1.197	متوسطة
7	c2	يوفر قسم التدريب والتعليم في المستشفى البرامج والتطبيقات التعليمية الحديثة في التدريب الإلكتروني.	3.582	1.163	متوسطة
8	c4	يخصص المستشفى ميزانية مالية مناسبة لتطوير التدريب الإلكتروني وأدواته.	3.385	1.289	متوسطة
		"توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني" ككل	3.643	1.039	متوسطة

يظهر من جدول أن الوسط الحسابي للمجال "توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني" ككل (3.643) وهي درجة متوسطة. وقد أشارت النتائج الى وجود درجة متقدمة من توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي، فقد أشارت النتائج الى أن المدرب يستخدم الأدوات الإلكترونية في إيصال المادة التدريبية، كما يعمل المستشفى على توفير برامج وتطبيقات تدريبية حديثة وتطوير أدوات التدريب الإلكتروني بشكل مستمر، كما يوفر المستشفى خطوط انترنت مناسبة داخل

المستشفى لغايات التدريب الإلكتروني للعاملين وأدوات التدريب الإلكتروني بحسب تخصص المتدرب، كما تبين أن المستشفى يخصص ميزانية مالية مناسبة لتطوير التدريب الإلكتروني وأدواته.

كما اشارت النتائج الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية الدلالة (0.05) للتدريب الإلكتروني بأبعاده (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا. وهي نتائج تتفق مع دراسة قداش وآخرون (2020) والتي اظهرت وجود علاقة ارتباط قوية بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العالمية. واختلفت مع دراسة شايب (2019) والتي اظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتحسين الأداء الوظيفي بمؤسسة كوندور.

جدول (6) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "أداء العاملين" والمجال ككل

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	d7	تؤثر عمليات التدريب الإلكتروني على جودة الأداء الوظيفي.	4.221	0.838	مرتفعة
2	d1	تساعد برامج التدريب الإلكتروني الموظفين على بذل الجهد الكافي لإنجاز الأداء الوظيفي في الوقت المحدد خلال جائحة كورونا.	4.090	0.872	مرتفعة
3	d3	تساهم سياسات التدريب الإلكتروني على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.	4.090	0.953	مرتفعة
4	d2	يستفيد الموظفون من برامج التدريب الإلكتروني لإنجاز المهام الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة خلال جائحة كورونا.	4.082	0.932	مرتفعة
5	d10	يؤدي التدريب الإلكتروني التنسيق المستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في إنجاز الأعمال خلال جائحة كورونا.	4.066	0.916	مرتفعة
6	d4	يقوم الموظف باستغلال كافة الموارد المتاحة لديه أثناء أدائه الوظيفي.	4.049	0.926	مرتفعة
7	d6	يقوم الموظفون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة بعد حضور التدريب الإلكتروني خلال جائحة كورونا.	3.967	0.918	مرتفعة
8	d9	هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل الرؤساء لمؤسسيهم لإنجاز أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين العمل خلال جائحة كورونا.	3.943	1.086	مرتفعة
9	d11	تتوفر لدى الموظفين الجاهزية والاستعداد والرغبة لحضور برامج التدريب الإلكتروني خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل رفع جودة الأداء	3.885	1.069	مرتفعة

مرتفعة	1.066	3.828	يوجد اهتمام ومتابعة من قبل الرؤساء للاقتراحات التي يتقدم بها المرؤوسين والخاصة بجودة الأداء الوظيفي المطلوب خلال جائحة كورونا.	d8	10
مرتفعة	0.772	3.993	"أداء العاملين" ككل		

المتغير التابع: أداء العاملين

يظهر من جدول أن الوسط الحسابي للمجال "أداء العاملين" ككل (3.993) وهي درجة مرتفعة.

وتشير النتائج الى وجود درجة متقدمة من أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا، فقد أشارت النتائج إلى أن عمليات التدريب الإلكتروني أثرت على جودة الأداء الوظيفي، وساعدت برامج التدريب الإلكتروني الموظفين على بذل الجهد الكافي لإنجاز الأداء الوظيفي في الوقت المحدد خلال جائحة كورونا بفعل جاهزية واستعدادية ورغبة الموظفين لحضور برامج التدريب الإلكتروني خارج أوقات الدوام الرسمي واهتمام ومتابعة من قبل الرؤساء للاقتراحات التي يتقدم بها المرؤوسين والخاصة بجودة الأداء الوظيفي.

أشارت النتائج الى وجود درجة متقدمة من التدريب الإلكتروني في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا، فقد أشارت النتائج إلى أنه يتمتع العاملون في المستشفيات بمستوى أداء بما يتناسب مع المهام المطلوبة منهم، كما أن الموظفين استفادوا من البرامج التدريبية الإلكترونية المعقودة، وكانت مجالاتها متنوعة بحيث تغطي مختلف دوائر وأقسام المستشفيات والمهام المطلوبة لأداء العمل، وكانت مدة البرامج التدريبية الإلكترونية ومواضيعها تتلاءم مع طبيعة أعمال العاملين؛ حيث يتم تحديد للعاملين التدريب الإلكتروني من خلال حاجاتهم الفعلية لذلك خلال جائحة كورونا و يقيم المستشفى أداء العاملين بعد انتهاء البرامج التدريبية الإلكترونية.

- اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

الفرضية الرئيسية الأولى H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتدريب الإلكتروني (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام طريقة تحليل الانحدار الخطي المتعدد بطريقة الإدخال العادية (Enter Multiple Regression) في عملية تحليل البيانات حيث تم إدخال جميع المتغيرات المستقلة بطريقة الإدخال الاعتيادية وذلك للكشف عن أثر (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين، وتم التأكد من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة وذلك من خلال استخدام الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة (Multi-Collinearity) لاختبار فرض عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة، باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factory) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة 10، وقيمة اختبار التباين المسموح

(Tolerance) أكبر من (0.05)، وهذا ما يؤكد عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المتنبئ بها، وفيما يلي عرض نتائج التحليل، وجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول (7) نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف أثر التدريب الإلكتروني (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين

المتغير المستقل	قيمة ت	دلالة "ت" الإحصائية	العامل B غير المعياري	التيابن المسموح Tolerances	VIF	ر	ر ²	قيمة ف	دلالة "ف" الإحصائية
البرامج التدريبية الإلكترونية	1.832	0.070	0.290	0.148	6.756	0.750	0.562	50.436	0.000
كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني	2.285	0.024	0.341	0.167	6.006				
توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني	1.080	0.282	0.147	0.201	4.977				

المتغير التابع: أداء العاملين

يظهر من جدول أن قيمة (ف) (50.436) وبدلالة إحصائية (0.000). أقل من (0.05)، وهو ما يبين وجود أثر للتدريب الإلكتروني (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين. وبلغت قيمة الارتباط المتعدد (ر) (0.750)، وقيمة (ر²) (0.562) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير جميع المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

وبذلك ترفض الفرضية الصفريية للدراسة وتقبل الفرضية البديلة لتصبح على النحو التالي:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتدريب الإلكتروني (البرامج التدريبية الإلكترونية، كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني، توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا"

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الصفريية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للبرامج التدريبية الإلكترونية على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، وذلك للكشف عن أثر (البرامج التدريبية الإلكترونية) على أداء العاملين، وفيما يلي عرض نتائج التحليل، والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) للكشف أثر (البرامج التدريبية الإلكترونية) على أداء العاملين

المتغير المستقل	قيمة ت	دلالة "ت" الإحصائية	العامل B غير المعيارية	ر	ر ²	قيمة ف	دلالة "ف" الإحصائية
البرامج التدريبية الإلكترونية	11.583	0.000	0.727	0.727	0.528	134.171	0.000

المتغير التابع: أداء العاملين

يظهر من جدول أن قيمة (ف) (134.171) وبدلالة إحصائية (0.000). أقل من (0.05)، وهو ما يبين وجود أثر (للبرامج التدريبية الإلكترونية) على أداء العاملين. وبلغت قيمة معامل الارتباط (ر) (0.727)، وقيمة (ر²) (0.528) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير المتغير المستقل على المتغير التابع.

وبذلك ترفض الفرضية الصفرية للدراسة وتقبل الفرضية البديلة لتصبح على النحو التالي:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للبرامج التدريبية الإلكترونية على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيضة خلال جائحة كورونا"

الفرضية الصفرية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لكفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيضة خلال جائحة كورونا.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، وذلك للكشف عن أثر (كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني) على أداء العاملين، وفيما يلي عرض نتائج التحليل، والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول (9) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple linear Regression) للكشف أثر (كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني) على أداء العاملين

المتغير المستقل	قيمة ت	دلالة "ت" الإحصائية	العامل B غير المعيارية	ر	ر ²	قيمة ف	دلالة "ف" الإحصائية
كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني	11.674	0.000	0.729	0.729	0.532	136.281	0.000

المتغير التابع: أداء العاملين

يظهر من جدول أن قيمة (ف) (136.281) وبدلالة إحصائية (0.000). أقل من (0.05)، وهو ما يبين وجود إثـر (لكفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني) على أداء العاملين. وبلغت معامل الارتباط (ر) (0.729)، وقيمة (ر²) (0.532) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير جميع المتغير المستقل على المتغير التابع.

وبذلك ترفض الفرضية الصفرية للدراسة وتقبل الفرضية البديلة لتصبح على النحو التالي:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لكفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا"

الفرضية الصفرية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لتوافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، وذلك للكشف عن أثر (توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين، وفيما يلي عرض نتائج التحليل، والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول (10) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple linear Regression) للكشف أثر (توافر البنى التحتية

للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين

المتغير المستقل	قيمة ت	دلالة ت" الإحصائية	العامل B غير المعيارية	ر	ر ²	قيمة ف	دلالة "ف" الإحصائية
توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني	10.623	0.000	0.696	0.696	0.485	112.843	0.000

المتغير التابع: أداء العاملين

يظهر من جدول أن قيمة (ف) (10.623) وبدلالة إحصائية (0.000). أقل من (0.05)، وهو ما يبين وجود أثر (لتوافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني) على أداء العاملين. وبلغت قيمة معامل الارتباط (ر) (0.696)، وقيمة (ر²) (0.485) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

وبذلك ترفض الفرضية الصفرية للدراسة وتقبل الفرضية البديلة لتصبح على النحو التالي:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لتوافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا"

5. الخاتمة، الاستنتاجات، والتوصيات:

1.5. الخاتمة:

تناولت الدراسة أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا (دراسة ميدانية)

وتمثلت مشكلتها في الإجابة عن تساؤلات تتمثل في:

- ما مدى استخدام وفعالية التدريب الإلكتروني في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا؟
- ما مدى كفاءة أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا؟

- ما أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا؟
اتبعت الدراسة أساليب المنهج الوصفي التحليلي وتشمل التكرار والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
وكذلك اختبار الانحدار (Regression) لاختبار فرضيات الدراسة.
وبالاعتماد على استبانة تم بناؤها اعتماداً على متغيرات الدراسة وتم تطبيقها على عينة بلغ 122 من العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا. توصلت عدة استنتاجات تم توضيحها في الفصل السادس.

2.5. الاستنتاجات:

من خلال الدراسة توصل البحث الاستنتاجات التالية:

1. أشارت النتائج وجود درجة متقدمة من البرامج التدريبية الإلكترونية في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.
2. أشارت النتائج وجود درجة متقدمة من كفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.
3. أشارت النتائج وجود درجة متقدمة من توافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.
4. وجود أثر ذو دلالة إحصائية ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية الإلكترونية على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.
5. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءة المدربين في التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.
6. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر البنى التحتية للتدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المستشفيات بصحة بيئية خلال جائحة كورونا.

3.5. التوصيات:

على ضوء النتائج والاستنتاجات توصي الدراسة بما يلي:

- 1- الخروج من قيود عملية التدريب التقليدي من خلال التدريب الإلكتروني، وذلك بإتاحة الفرصة للمرونة الوقتية للتدريب بجعل المتدرب يتحكم في الوقت المناسب للحصول على التدريب.
- 2- نشر ثقافة التدريب الإلكتروني في أوساط العاملين والإداريين من خلال إقامة مختلف الندوات والمؤتمرات المحلية منها والدولية والتي تبين أهمية هذا النمط من التدريب والمكاسب الممكن جنيها من تبينه في المستشفيات.
- 3- محاولة البحث المستمر والدائم عن الطرق والأساليب التكنولوجية الجديدة لتنمية وتطوير عملية التدريب الإلكتروني لما لها أثر على الأداء العاملين.
- 4- عمل الاختبارات العملية المستمرة للتأكد من تطبيق نتائج التدريب في الواقع العملي.
- 5- ضرورة ربط نشاط التدريب الإلكتروني بنظام فعال للحوافز والمكافآت حتى تزيد من الدافعية لدى العاملين في الإقبال على المشاركة الإيجابية في برامج التدريب الإلكتروني، والقضاء على ظاهرة امتناع بعض العاملين عن حضور هذه البرامج.

6- ضرورة مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية الإلكترونية وهو الأمر الذي يؤدي لمناسبة البرامج التدريبية لطبيعة العمل الذي يقوم به المتدربون، مما يؤدي لجودة البرامج التدريبية في ظل نظام التدريب الإلكتروني.

4.5. مقترحات لبحوث مستقبلية:

تقترح الدراسة إجراء دراسات وبحوث في المجالات التالية:

- (1) تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستشفيات من خلال الكشف عن نواحي الضعف لدى العاملين.
- (2) دراسة مدى اعتماد المستشفيات التدريب الإلكتروني وأثرها على تحسين أداء العاملين على جودة الخدمات المقدمة وسرعتها.

6. المراجع:

- بركنوا، نصيرة (2017). دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. أطروحة دكتوراة، جامعة مصطفى إسماعيل معسكر.
- حاجية، خالد محمود (2018). التدريب الإلكتروني ودوره في تطوير الأداء من وجهة نظر العاملين في وزارة الداخلية بمملكة البحرين. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- حسونة، اسماعيل عمر (2016). أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها وقابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى. المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح 5(10)، 165-202.
- حفيظ، أمينة (2016). دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- حمد بن محيا المطيري (2012)، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- خولاني، خالد عبد الله (2017). التدريب الإلكتروني ودوره في تعزيز نظم الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للخدمات الطبية للقوات المسلحة. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- دعاس، عادل (2018). مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسات: دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- الذنيبات، معاذ يوسف (2014). مدى تبني المستشفيات السعودية لتقنيات الأعمال الإلكترونية الفاعلة: دراسة تطبيقية على المستشفيات العاملة في منطقة مكة المكرمة. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال 10(4)، 533-568.
- سبع نجيب (2017). أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "مجمع سونلغاز". رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- شايب اكرام (2019). دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور. رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- صالح، صلاح الدين (2018). اتجاهات المتدربين نحو "التدريب الإلكتروني" دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر/الجامعة العراقية. مجلة دنانير 1(13)، 344-374.

- صالح، صلاح الدين حسين (2018). اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر. *مجلة الدنانير* (13)، 374-344.
- عبد المعطي، أحمد حسين، وزارع، أحمد زارع (2012). التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية: دراسة تقييمية. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية جامعة الإمارات العربية المتحدة* (31)، 323-285.
- عفانة، حسن (2013). التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل "في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة.
- قداش، سمية، وصالح، سميرة، وشطبية، زينب (2020). دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية Nps. *مجلة الباحث* (20)، 823-811.
- مطيري، حمد بن محيا (2012). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- نصر الله، سها صبحي (2020). الكفاءة الذاتية المدركة لدى مدرسي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لمعلميهم. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى.
- هبة الله نصر حسن (2017). فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي. *مجلة كلية التربية جامعة بور سعيد*، العدد 22، ص 573-552.
- Stros, D., Bukovinski, D., & Coner, M. (2014). Globalization and management, *GOD*, 27(2), 425-436

جميع الحقوق محفوظة © 2026، الباحثة/ سارة حامد مفرح الحارثي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: <http://doi.org/10.52132/Ajrsp/v7.81.7>