

دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة

آيات محمد عبد الجبار بدوي

باحثة ماجستير إدارة المستشفيات – معهد إدارة المستشفيات واقتصاديات الصحة – جامعة حلوان

تحت إشراف

أ.د. إيمان سالم طايح

أستاذ إدارة التمريض - كلية التمريض - جامعة حلوان

د. نهال محمد علام

مدرس بقسم إدارة أعمال - كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة حلوان

الملخص:

يُعد التدريب عن بُعد أحد المتطلبات الضرورية للحالية لبيئة العمل الطبي في ظل التطور التكنولوجي في كافة جوانب العمل الصحي ، ويعد التدريب عن بُعد من المهام الرئيسية لقسم إدارة الموارد البشرية ومن ثم يجب أن تسعى إلى إعداد منهجي يتم من خلاله تدريب الفرق والكوادر الطبية على المعرفة الفنية المتعلقة بوظائفهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم لزيادة كفاءتهم في العمل.

وفي ظل هذا الإطار قامت الباحثة بدراسة وتحليل دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية. ومن خلال إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، وتحليل بيانات قوائم الاستبيان باستخدام برنامج SPSS النسخة ٢٠ على ٣٩٥ موظف من العاملين في المستشفيات محل الدراسة.

وتوصلت الباحثة إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من ٥% للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير أداء الفريق الطبي بأبعاده المختلفة (تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج) في مستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

وتوصي الباحثة الفرق والكوادر الطبية والقائمين على أمر مستشفيات منطقة جدة بالملكة العربية السعودية بضرورة الاهتمام بالتدريب عن بعد من خلال تعظيم العائد من مردود التدريب ودوره في تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير مستوى الانضباط والسلوك، وتطوير مستوى النتائج.

الكلمات المفتاحية : التدريب عن بُعد ، الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب ، تطوير أداء الفريق الطبي ، تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج.

Abstract:

Distance training is one of the current necessary requirements for the medical work environment in light of the technological development in all aspects of health work. Remote training is one of the main tasks of the Human Resources Management Department, and therefore it must seek to prepare a method through which medical teams and staff are trained in technical knowledge. related to their jobs and hone their skills and abilities to increase their efficiency at work.

In light of this framework, the researcher studied and analyzed the role of distance training in developing the performance of the medical team in hospitals in the Jeddah region in the Kingdom of Saudi Arabia. By following the descriptive analytical approach, and analyzing the data from the questionnaire lists using SPSS version 20 on 395 employees working in the hospitals under study.

The researcher found that there was a significant effect at a significance level of less than 5% for distance training in its various dimensions (training competencies for trainers, identifying training needs, training environment, training design, training implementation, training evaluation) in developing the performance of the medical team in its various dimensions (development The level of ability and desire, developing the level of discipline and behavior, developing the level of results) in hospitals in the Jeddah region in the Kingdom of Saudi Arabia.

The researcher recommends that the teams, medical staff, and those in charge of hospitals in the Jeddah region in the Kingdom of Saudi Arabia need to pay attention to distance training by maximizing the return on training and its role in developing the level of ability and desire, developing the level of discipline and behavior, and developing the level of results.

Keywords: distance training, training competencies for trainers, identifying training needs, training environment, training design, training implementation, training evaluation, developing the performance of the medical team, developing the level of ability and desire, developing the level of discipline and behavior, developing the level of results.

المقدمة:

إن الموارد البشرية هي الأصول الرئيسية في المنظمات الحديثة، مما يجعل المهارات التي يتقنها الموظفون عاملاً هاماً في تحديد الوضع الحالي وكذلك مستقبل المنظمة، ومن العوامل المهمة المرتبطة بالتدريب استخدام الأساليب الحديثة ونظريات

التعلم الجديدة؛ يعتمد نجاح التدريب على استخدام أساليب التدريب الناجحة والقدرة على جذب انتباه الموظفين وتعزيز عملية التعلم (Elnaga,2024,P77). وتكتمل عملية اكتساب العاملين للمهارات من خلال التدريب فالتدريب عملية مستمرة، حيث أننا في بيئة دائمة التغير، فالتدريب يضيف للعاملين معارف متنوعة ومهارات وقدرات تؤثر على اتجاهات المتدرب، وتعديل أفكاره لاكتساب مهارات العمل (طلبة، ٢٠٢٤، ص١٦).

يُعد التدريب والتطوير من المهام الرئيسية لقسم إدارة الموارد البشرية؛ ويشير التدريب إلى إعداد منهجي حيث يتم تدريب الموظفين على المعرفة الفنية المتعلقة بوظائفهم؛ للتركيز على تعليم وصقل مهاراتهم وقدراتهم؛ وكيفية القيام بمهام محددة لزيادة كفاءتهم في العمل ، ولنجاح التدريب في تحقيق أهدافه، فإن الأمر يتطلب عناية فائقة في تخطيط البرامج التدريبية، وكذلك التنفيذ والمتابعة والتقييم ضماناً لتحقيق الغايات المنتظرة، وحتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل (Duderstadt,2023P47).

وتتعد العملية التدريبية من أهم مقاييس التطور والنجاح الذي يصنف المنظمات، نظراً لتأثيرها الواضح على أداء العاملين، فالتدريب يهدف إلى تنمية قدرات العاملين، وللتدريب تأثيرات متعددة على أداء العاملين من أهمها أنه يعمل على رفع مستوى الأداء وتحسينه سواء من الناحية الكمية أو النوعية، كما يؤدي إلى تقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين (Kernis, 2024,P63).

والمستشفى الذي يستهدف تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى، ويجب عليه أن يخلق ظروف عمل مناسبة لموظفيه، فإذا لم يكن الموظفون مقتنعون بأهمية امتلاك الخبرات والمعارف عن طريق التدريب لن يستطيعوا تحقيق رسالة المستشفى المتمثلة في أداء على مستوى جيد يرضي المستفيدين من المرضى (Duderstadt,223,P49).

التدريب هو سمة من سمات المستشفيات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالين التكنولوجي والإداري. وبدون قوة بشرية متطورة ومدرّبة قادرة

على استيعاب التغيير، لن يكون المستشفى قادراً على تحقيق أهدافه الاستراتيجية (Al-Mzary,2024).

في ديسمبر ٢٠١٩ في مدينة ووهان بوسط الصين، تم الإعلان عن فيروس COVID-١٩. في ١١ مارس ٢٠٢٠، صنفته منظمة الصحة العالمية على أنه جائحة. وقد بدا واضحاً أن هذا الوضع يمكن أن يسبب فجوة غير متوقعة في أنشطة التدريب في المنظمات الصحية (Brandler, 2023,P47). وفي ضوء ذلك تسعى الباحثة من خلال دراستها الحالية الى التعرف على دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

١ - الدراسات والبحوث السابقة:

بهدف تعزيز نموذج البحث وفروضه وأهدافه، تم التعرض لعدد من الدراسات التي تخص موضوع البحث (في حدود اطلاع الباحثة) من أجل الوقوف على مضمونها ومدلولاتها المنهجية، حيث أن المجهودات البحثية التي تناولت موضوع دور التدريب عن بُعد في تطوير مستوى أداء الفريق الطبي جاءت بشكل منفصل من حيث معالجة الإشكاليات والظواهر في بيانات وميادين مختلفة. وعلى هذا النحو تسعى الباحثة من خلال هذا البحث إلى بلورة الدراسات السابقة لكي تخدم البحث الحالي، ومن ثم فقد قامت الباحثة بتقسيم وتصنيف هذه الدراسات السابقة إلى:

١-١ الدراسات السابقة التي تناولت التدريب عن بُعد:

في ما يلي الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت التدريب عن بُعد وتقوم الباحثة بترتيبها تنازلياً من الأحدث زماناً إلى الأقدم؛ على النحو التالي:

جدول رقم (١) : الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت التدريب عن بُعد

اسم الباحث/ السنة	عنوان الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
السبيعي ٢٠٢٤	دور التدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية.	هدفت الدراسة الى التعرف على دور التدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية على قطاع الصحة المصري. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٢٦٩ موظف.	توصلت نتائج الدراسة الى وجود تأثير للتدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع الصحة المصري. وتمثلت أبعاد التدريب عن بعد في الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب.
سامح ٢٠٢٣	توظيف تكنولوجيا التدريب عن بعد لتحقيق استمرارية العملية الإدارية في القطاع الصحي.	هدفت الدراسة الى التعرف على دور تكنولوجيا التدريب عن بعد في تحقيق استمرارية العملية الإدارية في القطاع الصحي. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٣١٣ موظف.	توصلت نتائج الدراسة الى وجود تأثير لتكنولوجيا التدريب عن بعد في تحقيق استمرارية العملية الإدارية في القطاع الصحي. وتمثلت أبعاد التدريب عن بعد في الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب.
طوقاج ٢٠٢٢	تحديات تحول التعليم الطبي والتدريب السريري إلى التعليم الإلكتروني.	تسليط الضوء على التحديات التي يواجهها التعليم عبر الإنترنت في التعليم الطبي. الحلول والمقترحات. للتغلب على هذه التحديات. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٢١٢ موظف.	توصلت الدراسة الى وجود تشابه كبير بين التحديات في البلدان ذات الدخل المنخفض ومن أهم تلك التحديات عدم قبول فكرة التعلم الإلكتروني خاصة في بداية الأزمات، ومحدودية الوصول إلى أجهزة الكمبيوتر، ومحدودية البنية التحتية، والتكاليف المرتفعة وعدم إلمام بعض المعلمين والطلاب بالتعلم الإلكتروني.
Erin 2021	التعليم الجراحي وقت جائحة كوفيد-١٩: الاستجابة المبكرة لبرامج التدريب.	وصف تأثير جائحة كوفيد ١٩ على البرامج التدريبية في الجراحة العامة، ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ١١٢ طبيب.	لوحظ من خلال نتائج الدراسة وجود تغيرات واضحة في بيئة التدريب الجراحي وجها لوجه للمتدربين على الجراحة خلال جائحة كوفيد ١٩ وهذه التغيرات تمثلت في التقليل من أنشطة التدريب في جميع أنواع البرامج التدريبية وأحجامها ومنطقها الجغرافية.

دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة

آيات محمد محمد الجبار بدوي

Jacqueline 2021	متطلبات دعم التعلم الذاتي من خلال الدورات التدريبية على الإنترنت.	التعرف على تأثير دعم التعلم عبر الإنترنت وركزت الدراسة على سلوكيات التعلم الذاتي مثل تخطيط ما يجب دراسته ومراجعة المواد الدراسية. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٣٨٥ موظف.	أن نجاح الدورات التدريبية على الإنترنت يرتبط بدرجة كبيرة بمدى وجود دعم للمدربين للمشاركة في الدورات التدريبية مثل التخطيط لما يجب تضمينه في المحتوى التدريبي. وأن فعالية متطلبات التعليم عبر الإنترنت تتأثر بدرجة تعقيد ونوعية الدورات التدريبية التي تم تنظيمها عبر الإنترنت.
Hans 2020	تأثير جانحة كوفيد ١٩ على التعليم الطبي والتدريب الجراحي.	التعرف على التأثير المتوقع على التعليم الطبي والتدريب الجراحي نظراً للانقطاعات المستمرة في التعليم والتدريب الجراحي أثناء تفشي الوباء. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة من ٣١٣ موظف.	وأظهرت النتائج أهمية التدريب الطبي لضمان جودة عالية من الرعاية وأن صعوبة تطبيق البرامج التدريبية بالطرق التقليدية مثل تحدياً كبيراً لجودة الرعاية الطبية.
Mariantonia 2020	إعادة النظر في التدريب على طب العيون بعد جانحة كوفيد ١٩.	اقترح تغييرات طويلة المدى للتدريب على طب العيون بناءً على التغييرات التي يمر بها المتدربون في طب العيون وتصورهم لفرص التدريب الجديدة. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٢٦٩ موظف.	وأظهرت النتائج ضرورة تعزيز الاتجاه إلى أساليب التدريب الجديدة القائمة على التكنولوجيا مثل التدريس المستند إلى الويب، وأجهزة المحاكاة الجراحية الافتراضية، وذلك لضمان استمرارية التدريب وفعاليته والتي ستظل متاحة حتى في مواجهة أزمات أخرى غير متوقعة داخل النظام الصحي.

المصدر : من اعداد الباحثة من واقع الدراسات السابقة .

٢-١ الدراسات السابقة التي تناولت تحسين تطوير أداء الفريق الطبي:

في ما يلي الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت تطوير أداء الفريق الطبي وتقوم الباحثة بترتيبها تنازلياً من الأحدث زماناً إلى الأقدم؛ على النحو التالي:

جدول رقم (٢) : الدراسات السابقة التي تناولت تطوير أداء الفريق الطبي

اسم الباحث/ السنة	عنوان الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
Stevsn 2024	دور الرضا الوظيفي في تطوير أداء العاملين في القطاع الصحي الاسباني.	هدفت الدراسة الى التعرف على دور الرضا الوظيفي في تطوير أداء العاملين في القطاع الصحي الاسباني. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٣٦٩ موظف.	توصلت نتائج الدراسة الى وجود تأثير للرضا الوظيفي في تطوير أداء العاملين في القطاع الصحي الاسباني. وتمثلت أبعاد تطوير أداء العاملين في تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج.
السيد ٢٠٢٣	تطوير أداء الكوادر الطبية في مصر- دراسة تطبيقية.	هدفت الدراسة الى التعرف على أساليب تطوير أداء الكوادر الطبية في مصر. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٣١٦ موظف.	توصلت نتائج الدراسة الى أهمية تطوير أداء الكوادر الطبية في مصر. وتمثلت أبعاد تطوير أداء الكوادر الطبية في تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج.
صائم الدهر ٢٠٢٣	دور استراتيجية كايزن في تحسين أداء الكوادر الطبية ، دراسة تطبيقية.	التعرف على دور استراتيجية كايزن في تحسين أداء الكوادر الطبية. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٣٦٩ موظف.	وتوصلت الدراسة الى أن وجود تأثير لاستراتيجية كايزن في تحسين أداء الكوادر الطبية ، وتمثلت أبعاد تحسين أداء الكوادر الطبية في العراق في تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج.
باشا ٢٠٢١	دور نظم المعلومات في نجاح الكوادر الطبية في العراق.	التعرف على دور نظم المعلومات في نجاح الكوادر الطبية في العراق. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٢٦٩ موظف.	توصلت نتائج الدراسة الى وجود تأثير لنظم المعلومات في نجاح الكوادر الطبية في العراق. وتمثلت أبعاد نجاح الكوادر الطبية في العراق في القدرة والرغبة ، والانتاج. والنتائج.
Asemlna 2021	دور تفويض السلطات ومشاركة العاملين في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة.	التعرف على دور تفويض السلطات ومشاركة العاملين في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة. ومن خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٢٣٦ موظف.	وتوصلت الدراسة الى أن وجود تأثير لتفويض السلطات ومشاركة العاملين في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة ، وتمثلت أبعاد تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة في القدرة والرغبة ، والانضباط والسلوك ، والنتائج.

المصدر : من اعداد الباحثة من واقع الدراسات السابقة .

٣-١ الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين التدريب عن بُعد وتطوير أداء الفريق الطبي:

في ما يلي الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي ويقوم بترتيبها وتقوم الباحثة بترتيبها تنازلياً من الأحدث زماناً إلى الأقدم ؛ على النحو التالي:

جدول رقم (٣) : الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي

الباحث/ السنة	عنوان الدراسة	الأهداف	النتائج
العامري ٢٠٢٤	دور التدريب عن بُعد في تحسين أداء الكوادر الطبية دراسة تطبيقية.	هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور التدريب عن بُعد في تحسين أداء الكوادر الطبية دراسة تطبيقية من خلال عينة مكونة من ١٨٣ موظف.	توصلت هذه الدراسة الى وجود علاقة بين التدريب عن بُعد وبين تحسين أداء الكوادر الطبية دراسة تطبيقية. وذلك من خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٢٨٥ موظف.
Samara ٢٠٢٣	إدارة التدريب ودورها في تحسين كفاءة الأصول البشرية في القطاع الصحي في ماليزيا.	هدفت هذه الدراسة الى التعرف على إدارة التدريب ودورها في تحسين كفاءة الأصول البشرية في القطاع الصحي في ماليزيا.	حيث توصلت الدراسة الى وجود دور لإدارة التدريب في تحسين كفاءة الأصول البشرية في القطاع الصحي في ماليزيا. وذلك من خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٣١٣ مفردة.
السديري ٢٠٢٣	دور التدريب عن بُعد في توازن الأداء: دراسة ميدانية على العاملين في قطاع الصحة السعودي.	هدفت الدراسة الى توضيح دور التدريب عن بُعد في توازن الأداء: دراسة ميدانية على العاملين في قطاع الصحة السعودي.	أظهرت النتائج وجود تأثير للتدريب عن بُعد في توازن أداء العاملين في قطاع الصحة السعودي. وذلك من خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٢٣٠ مفردة.
Anna 2021	إعادة توزيع المتدربين الجراحين في العناية المركزة أثناء جائحة كوفيد ١٩ لتقييم تأثير التدريب عليهم.	تقديم إعادة توزيع المتدربين في العناية المركزة بوحدة العناية المركزة أثناء جائحة كوفيد ١٩ في جميع المستشفيات.	أظهرت النتائج وجود تأثير للتدريب في زيادة الثقة في عدد من المهارات الفنية وغير الفنية. وذلك من خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٣٨٦ موظف.
Mohammed , 2020	أثر التدريب على مستوى الوعي والمعرفة لدى العاملين في مجال الرعاية الصحية.	التعرف على مستوى الوعي والمعرفة للعاملين في مجال الرعاية الصحية تجاه المخاطر المهنية المحيطة بهم. التعرف على تأثير التدريب على مستوى الوعي والمعرفة.	أن مستوى الوعي والمعرفة كان في مستويات غير مرضية قبل البرنامج التدريبي، وأن هذا المستوى من الوعي والمعرفة ازداد بعد حصولهم على البرنامج التدريبي. Hk، الحاجة إلى تكثيف البرامج التدريبية للعاملين الصحيين. وذلك من خلال استخدام الاستبيان وأسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من ٢٦٦ موظف.

المصدر : من اعداد الباحثة من واقع الدراسات السابقة .

١-٤ التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة ظهر بشكل واضح أهمية دور التدريب عن بُعد في تطوير مستوى أداء الفريق الطبي ، كما أن الدراسات السابقة تبين حداثة الاهتمام بمجالات الدراسة، وقد استندت الباحثة على المساهمات التالية:

١- الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد الأداة البحثية المناسبة لجمع البيانات وصياغة فقراتها وهي أداة الاستبانة ، وكذلك الاستفادة من الدراسات السابقة في تعريف ووصف مصطلحات ومفاهيم الدراسة، وفي إعداد الإطار النظري للدراسة.

٢- تمثلت أبعاد التدريب عن بعد في الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب ، كما تمثلت أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي في تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج.

٣- عدم خضوع مستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية كمال للتطبيق في الدراسات السابقة .

٤- تسعى الباحثة الى الربط بين التدريب عن بعد وبين تطوير أداء الفريق الطبي في دراسة واحدة من خلال دراسة تطبيقية على مستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

١-٥ أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

جدول رقم (٤): أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

أوجه التشابه / والاختلاف	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الأهداف	ركزت الدراسات السابقة على دور التدريب عن بُعد في تطوير مستوى الأداء.	ركزت الدراسات السابقة على دور التدريب عن بُعد في تطوير مستوى أداء الفريق الطبي.
التطبيق	ركزت الدراسات السابقة على دور التدريب عن بُعد في تطوير مستوى الأداء في ميادين ومجالات مختلفة.	ركزت الدراسة الحالية على دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة

آيات محمد محمد الجبار بدوي

الأبعاد	تمثلت أبعاد التدريب عن بعد في الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب ، كما تمثلت أبعاد تطوير مستوى أداء الفريق الطبي في تطوير مستوى القدرة والرغبة ، مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج.	كما تتمثل أبعاد التدريب عن بعد في الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب ، كما تمثلت أبعاد تطوير مستوى أداء الفريق الطبي في تطوير مستوى القدرة والرغبة ، مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج.
---------	---	---

المصدر : من اعداد الباحث.

٢- **الدراسة الاستطلاعية:** تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية؛ ولتوضيح مشكلة الدراسة الحالية؛ قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية للتعرف على دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية وعليه فقد تم اختيار عينة استطلاعية بالطريقة العشوائية من العاملين بمستشفى جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة ، حيث بلغ عددهم (٤٤) موظف، حيث تم استجوابهم على عبارات الاستبانة؛ كما يلي:

جدول رقم (٥) : الدراسة الإستطلاعية

الفئة	حجم العينة	التاريخ	الهدف من الدراسة	
الإدارة العليا	٩	شهر يناير ٢٠٢٤	هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى دراية العاملين بالقطاع الصحي السعودي بأهمية دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية ، بالإضافة إلى تجميع بعض البيانات المبدئية المرتبطة بموضوع الدراسة والبحث.	
الإدارة الوسطى	١٠			
الإدارة الاشرافية	١٣			
العاملين	١٢			
الإجمالي	٤٤			
محاور الدراسة		العدد	الوسط الحسابي	الدرجة
تقييم دور إدارة الرعاية الصحية.		٤٤	٢.٤٧	غير موافق
تحسين جودة الخدمة.			٢.٥٥	غير موافق

نتائج الدراسة

- قامت الباحثة بهذه الدراسة الاستطلاعية وما أظهرته هذه الدراسة من خلال المقابلات :
- أن الواقع الحالي لأنشطة التدريب في المستشفيات قد تأثر سلباً بجائحة كوفيد ١٩ ولم يعد بالإمكان تطبيق أية أنشطة تدريبية تقليدية كالتدريب على اللقاء المباشر بين المدربين والمتدربين.
 - أن استخدام التدريب عن بُعد في غالبية المستشفيات لم يتحقق بدرجة كافية نظراً لعدم استعداد المستشفيات لتطبيق هذا النوع من التدريب وما يحتاجه من توفير برامج تدريبية تلبي حاجة الموظفين الصحيين والتي تعتمد في معظمها على التدريب العملي.
 - أن البنية التحتية التقنية في غالبية المستشفيات هي بنية تحتية جيدة ويمكن الاعتماد عليها في تطبيق برامج التدريب عن بُعد، لكن الصعوبة والتحدي كان في تصميم البرامج التدريبية عن بُعد وهو ما لم تتمكن غالبية المستشفيات من تحقيقه.
 - أن غالبية الموظفين الصحيين لم يكن لديهم المعرفة بكيفية التعامل مع برامج تدريبية عن بُعد سواء لقلة معرفتهم باستخدام الوسائل التكنولوجية المستخدمة في التدريب عن بُعد، أو في التشكيك في مدى تحقيق هذه النوعية من البرامج للهدف منها وهو تنمية معارف ومهارات الموظفين الصحيين.
 - ضعف القناعة بالوسائل التعليمية التي يتم استخدامها في التدريب عن بُعد والتي ربما لا تساعد المتدرب على فهم واستيعاب الأهداف التعليمية ومن ثم يكون تأثيرها محدود على تطوير مستوى أداء الفريق الطبي.
- ومن خلال المقابلات الشخصية والاستبيان توصل الباحث الى عدم وعي العاملين بأهمية دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية .

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة من واقع بيانات الدراسة الاستطلاعية .

٣- مشكلة البحث: يمكن أن نتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيس: "ما مدى تأثير التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير أداء الفريق الطبي بأبعاده المختلفة (في تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج) لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية ؟" وينبثق منه التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما مدى تأثير التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى القدرة والرغبة كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية ؟

٢. ما مدى تأثير التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى الانضباط والسلوك كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية ؟

٣. ما مدى تأثير التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى النتائج كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية ؟

٤- أهداف البحث: في ضوء مشكلة البحث تتمثل أهداف البحث في الهدف الرئيس:
"التعرف على تأثير التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير أداء الفريق الطبي بأبعاده المختلفة (في تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج) لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية". وينبثق منه الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على تأثير التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى القدرة والرغبة كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

٢. التعرف على تأثير التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير الانضباط والسلوك كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

٣. التعرف على تأثير التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ،

تقييم التدريب) في تطوير مستوى النتائج كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي بمستشفيات لمستشفيات منطقة بالمملكة العربية السعودية.

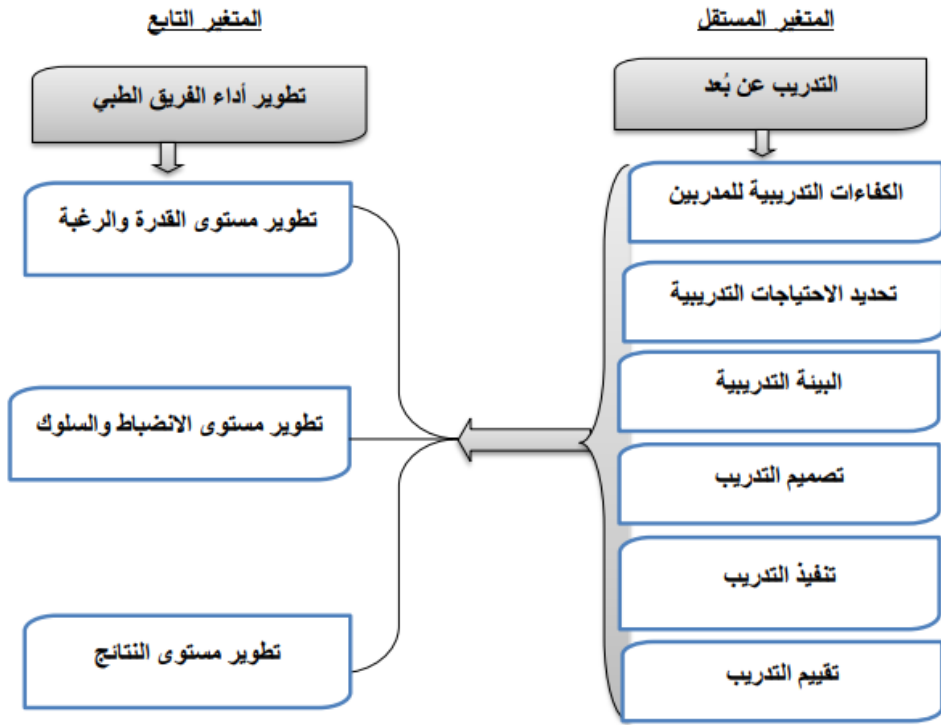
٥-متغيرات ونموذج البحث: يمكن تقسيم المتغيرات المرتبطة بالبحث كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٦) : متغيرات البحث

المتغير	الأبعاد	أداة جمع البيانات	المصادر
<u>المتغير المستقل</u> التدريب عن بُعد	- الكفاءات التدريبية للمدربين. - تحديد الاحتياجات التدريبية. - البيئة التدريبية. - تصميم التدريب. - تنفيذ التدريب. - تقييم التدريب.	الاستبيان	Dean,2024 الدهشان ، ٢٠٢٤ Stevsn, M. 2024
<u>المتغير التابع</u> تطوير أداء الفريق الطبي	- تطوير مستوى القدرة والرغبة . - تطوير مستوى الانضباط والسلوك. - تطوير مستوى النتائج.	الاستبيان	Berhe,2022 الحمادي ، ٢٠٢٤ Al-Mzary,2024

المصدر : الجدول من اعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ويمكن توضيح نموذج البحث في الشكل التالي في ضوء نتائج الدراسات السابقة:



شكل (١) : نموذج البحث

المصدر : من إعداد الباحثة .

٦- **فرضيات البحث:** في ضوء مراجعة الدراسات السابقة وتحديد مشكلة البحث وأهدافه، أمكن التوصل إلى الفرضيات الرئيسية التالية :

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدرّبين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير أداء الفريق الطبي بأبعاده المختلفة (تطوير مستوى القدرة والرغبة ، تطوير

مستوى الانضباط والسلوك، تطوير مستوى النتائج) لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية". وينبثق منه الفروض الفرعية التالية:

١. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى القدرة والرغبة كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

٢. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى الانضباط والسلوك كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

٣. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى النتائج كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

٧-أهمية البحث: تنبثق أهمية البحث ؛ مما تسهم به في الجانبين النظري والتطبيقي، وذلك كالتالي:

أولاً : الأهمية العملية:

- تدريب الفريق الطبي يسهم في علاج مشكلة نقص العاملين من خلال زيادة القدرة على القيام بعدة أعمال مختلفة من خلال التدريب.

- أن الاهتمام بالتدريب يساهم في تحسين الأداء وهو سمة من سمات المنظمات التي تسعى للبقاء والاستمرار.

– من خلال ما يتوقع أن تصل إليه الدراسة من نتائج يمكن للباحثة من تقديم مقترحات يمكن أن يستفيد منها المسؤولين وصناع القرار في قطاع المستشفيات بما ينعكس على تطوير مستوى أداء الفريق الطبي.

الأهمية العلمية:

- أن التدريب يسهم في إطلاق الطاقات الكامنة لدى الأفراد ويزيد من التحفيز والانتماء للمستشفى التي يعملون بها.
- يضيف التدريب المزيد من الخبرات للعاملين في مختلف تخصصاتهم.
- تزويد المكتبة العربية بدراسة تتعلق بدور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي نظراً لقلّة الواضحة في الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع – على حد علم الباحثة.

٨- مصطلحات البحث:

يوضح الجدول التالي المصطلحات المستخدمة في هذا البحث:

جدول رقم (٧) : مصطلحات البحث

م	المصطلح	تفسيره
١	التدريب عن بُعد	هو عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتفاعل بين المدرب والمتدرب (Erin,2024,P46).
٢	الكفاءات التدريبية للمدربين	ويقصد بها خبرة وكفاءة المدرب في تخطيط البرامج التدريبية عن بُعد. كما أن المدرب هو العنصر الأساسي في عملية التدريب لإحداث التغييرات المطلوبة في الأفراد والجماعات وما من شك في أن دوره يتزايد باستمرار وأصبحت وظيفته أكثر تعقيداً وأهمية بسبب صعوبة تقبل الأفراد والجماعات لتغيير مفاهيمها وأنماط سلوكها (Al-Mzary,2024,P76).
٣	تحديد الاحتياجات التدريبية	هي مجموعة من المهارات والقدرات والإمكانيات التي تتطلب تحديثها وتطويرها؛ لتحسين أداء المتدربين أو لتلافي نقاط الضعف الموجودة في الوقت الحالي لتتناسب مع التطورات التي يشهدها مجال العمل بشكل كامل. وهي عملية فحص مهارات وقدرات الموظفين والتعرف على احتياجاتهم للتطوير، حيث تركز هذه العملية على التعرف على الفجوة الموجودة بين المهارات والمعرفة التي يتمتع بها الموظفون حالياً والمهارات والمعرفة التي يجب أن يكتسبها الموظفون في المستقبل، وكيف يمكن لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة توفير الدعم اللازم لتقليل هذه الفجوة إلى أدنى حد. ويسعى قسم الموارد البشرية دائماً على استمرار عملية تحديث مهارات الموظفين وتعزيز أدائهم؛ للقيام بأعمالهم بشكل أفضل يخدم المؤسسة Annai, (2021,P46).

دور التدريب عن بُعد في تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة

آيات محمد محمد الجبار بدوي

٤	البيئة التدريبية	يقصد بها الجو والمناخ الذي تتم فيه عملية التدريب، وخلق مناخ تدريبي إلكتروني، حيث تُعد البيانات التدريبية الافتراضية على شبكة الإنترنت حالياً الأسلوب الأمثل للتدريب، حيث توفر بيئة لامركزية تفاعلية متكاملة من الوسائط تُراعي الفروق الفردية بين المتدربين، كما تُراعي الظروف الزمانية والمكانية لهم ولديها القدرة على نشر ثقافة التدريب الذاتي وجذب المتدربين وزيادة فاعليتهم (Fine, 2023,P46).
٥	تصميم المحتوى التدريبي عن بعد	ويقصد به جميع المعلومات المقدمة للمتدربين بهدف تدريس المعرفة أو المهارات، وهذا يعني أن محتوى التدريب يمكن أن يتخذ أشكالاً متنوعة، بما في ذلك النصوص، والعناصر المرئية الثابتة والمتحركة، والصور، والعناصر التفاعلية (Lee, 2024,P96).
٦	تنفيذ المحتوى التدريبي عن بعد	هو توفير بيئة تعليمية مناسبة من خلال اختيار المكان المناسب للتدريب اختيار المدربين المناسبين وتحديد من هم الأشخاص الذين سيقومون بالتدريب. وتقديم محتوى البرنامج بشكل فعال وهذا يتم من خلال اختيار الطرق والوسائل التي من خلالها يتم تقديم محتوى البرنامج بشكل واضح ومثير للاهتمام (Erin,2024,P46).
٧	تقييم التدريب عن بعد	ويقصد به مراجعة نتائج برنامج تدريبي. يتضمن تحديد الأهداف وتصميم التقييمات وإجرائها وتحليل البيانات لتحديد ما إذا كان التدريب قد حقق الأهداف. يمكن إجراء التقييم على مستويات مختلفة، بما في ذلك المستويات الفردية والبرنامجية والتنظيمية Fine, (2023,P46).
٨	تطوير أداء الفريق الطبي	يقصد به إجراء تحسينات وتطوير في الأداء الوظيفي للأفراد العاملين في القطاع الطبي من خلال التفاعل بين السلوك والإنجاز لإنتاج مخرجات ذات قيمة تساعد على بقاء واستمرارية العمل على مستوى الفريق أو المنظمات الصحية ضمن ما هو مخطط ومطلوب من الطرفين (Stevsn, 2024,P66).
٩	تطوير مستوى القدرة والرغبة	يقصد بها القدرات الفردية للموظف وتتمثل في القدرة على حل المشكلات، والقدرة على العمل مع الفريق، والقدرات القيادية، القدرة على التواصل بمهارة، إدارة الوقت، القدرة على التحليل، ومنها أيضاً الذكاء العاطفي والصحة العامة والتي تؤثر في كثير من الأحيان على القرارات ومستوى أداء العمل (Corbett, 2024,P63).
١٠	تطوير مستوى الانضباط والسلوك	ويقصد بها السلوك المنظم الذي يصدر من الموظفين في أي مؤسسة، إذ يُتوقع منهم الامتثال لقوانين المؤسسة ومبادئها، وضبط أنفسهم على أساسها، وذلك لأن الموظفين يرغبون بالتعاون أيضاً للوصول إلى الأهداف المرجوة في المؤسسة، كما يُعرّف الانضباط الوظيفي بالقوة التي تحث الأفراد والجماعات على مراعاة القواعد (الحمادي، ٢٠٢٤، ص ١٦).
١١	تطوير مستوى النتائج	وتمثل المحصلة النهائية لتفاعل مجموعة الجهود المبذولة من قبل العاملين مقدرة بوحدة زمنية محددة وفي وقت معين، وهي تتحدد بعدد من العوامل الموضوعية والشخصية لتؤدي إلى أفضل استخدام للموارد في تحقيق الأهداف المحددة (الزغبى، ٢٠٢٣، ص ٩٢).

المصدر : من اعداد الباحثة.

٩- منهجية البحث: حيث تتمثل منهجية البحث في :

١-منهج البحث : اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على أساس تحليل ما هو كائن وتفسيره وتحديد العلاقات بين الوقائع من خلال تطوير مجموعة من الفروض التي تتعلق بطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك بالاستناد

إلى خلفية نظرية في هذا المجال ومن ثم العمل على اختبار مدى صحة هذه الفروض، ويتم تجميع البيانات عن طريق الاستبانة والمقابلات الشخصية. ويشتمل منهج الدراسة على ما يلي:

٢- **مجتمع وعينة البحث** : يعرف مجتمع الدراسة بأنه مجموعة الأفراد أو المؤسسات أو العناصر الرئيسية التي تشملها المشكلة البحثية، بحيث يعمل الباحث على استخدامهم لجمع البيانات اللازمة، وتوضيح درجة تأثير خصائص هذه المجموعة على نتائج المشكلة البحثية، كما توصف العينة على أنها مجموعة جزئية من مجتمع البحث الأصلي.

وفي الدراسة الحالية يتكون مجتمع الدراسة الحالية من كافة الكوادر والفرق الطبية العاملة في ثلاث مستشفيات في منطقة جدة في المملكة العربية السعودية وهي مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز ، مستشفى الملك فيصل التخصصي، مستشفى شرق جدة ، والذين يبلغ عددهم نحو ٣٥٩٠ موظف. ولقد عملت الباحثة على اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية، وذلك استناداً إلى جدول العينات الإحصائية المحدد من قبل (Krejcie & Morgan) ، كما استخدمت الباحثة أيضاً معادلة ستيفن ثامبسون في تحديد حجم عينة الدراسة، وذلك كما يلي (Aranda, 2024,P44) :

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[N - 1 \times \left(\frac{d^2}{Z^2}\right) + p(1 - p)]}$$

حيث أن:

n=حجم العينة. N=حجم المجتمع.

Z= الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية ٠.٠٥، ومستوى الثقة ٠.٩٥ وتساوي ١.٩٦.

d=نسبة الخطأ وتساوي ٠.٠٥. p=نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي ٠.٥٠.

وفيما يلي تطبيق لهذه المعادلة:

$$n = \frac{3590 \times 0.5(1 - 0.5)}{[(3590 - 1) \times \left(\frac{0.05^2}{1.96^2}\right) + 0.5(1 - 0.5)]}$$

$$n = 350 \text{ تقريباً}$$

في ضوء ما سبق؛ وبناءً على جدول العينات الإحصائية ونتائج معادلة ستيفن ثامبسون، فقد تبين أن حجم عينة الدراسة يبلغ (٣٥٠) مفردة. ويوضح الجدول التالي توزيع فئات عينة الدراسة مقسمة على المستشفيات الثلاث بالتساوي:

جدول رقم (٨): توزيع فئات عينة الدراسة

العدد	المسمى الوظيفي
١٣٠	الأطباء
٧٠	التمريض
٦٠	الصيدلة
٩٠	الفئات الطبية المساعدة
٣٥٠	المجموع

المصدر : الجدول من اعداد الباحثة.

٣- أنواع البيانات وأساليب جمعها: اعتمد الباحث على مصدرين رئيسيين للبيانات والمعلومات، هما:

١- المصادر الأولية، والتي تمثلت في دراسته الميدانية التي سيجريها الباحث على عينة من العاملين في مستشفيات منطقة جدة محل التطبيق من أجل جمع البيانات الأولية الخاصة بأبعاد الدراسة.

٢- المصادر الثانوية، والتي تمثلت في المستندات الدالة على البيانات والمعلومات التي تم سيتم جمعها بالاعتماد على المسح المكتبي، والأدبيات الإدارية، والدراسات السابقة.

٤- أساليب تحليل البيانات : يقوم الباحث باستخدام برنامج تحليل البيانات الاحصائية المستخدمة في العلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام الأساليب التالية:

- معامل ألفا كرونباخ: للتعرف على مدى التناسق الداخلي للعبارات وصدق ثبات الاستبانة.

- الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين: لبيان مدى تركيز وتشتت إجابات مفردات العينة عن العبارات المتعلقة بمدى ارتباط متغيرات الدراسة بموضوع الدراسة.

- حساب معامل ارتباط سبيرمان ومعامل الانحدار المتدرج: لمعرفة العلاقة بين المتغيرات ومدى تأثير أبعاد المتغيرات الداخلة في الدراسة.

١٠ - حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في الحدود التالية :

- **حدود موضوعية:** دور التدريب عن بُعد في تطوير مستوى أداء الفريق الطبي.
- **حدود مكانية:** مستشفيات محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** تطبق الدراسة في العام ٢٠٢٣ م - ٢٠٢٤ م.
- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على الفرق والكوادر الطبية العاملة في ثلاث مستشفيات في منطقة جدة في المملكة العربية السعودية وهي مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز ، مستشفى الملك فيصل التخصصي، مستشفى شرق جدة .
- ١١ - **اختبارات الفروض:** تتناول الباحثة في هذا الجزء تحليل دور التدريب عن بعد في الفريق الطبي ، وذلك بهدف اختبار مدى صحة فروض البحث على النحو التالي :

تحليل تأثير التدريب عن بعد في الفريق الطبي:

حيث يتمثل الفرض الرئيس في : " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير أداء الفريق الطبي بأبعاده المختلفة (القدرة والرغبة ، والانضباط والسلوك، والنتائج) لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية".

الفرض الفرعي الأول : " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى القدرة والرغبة كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية" .

ولاختبار مدى صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال حزمة برامج SPSS النسخة ٢٠ ، ويوضح الجدول (٩) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد .

جدول رقم (٩) : نتائج تحليل الإنحدار المتعدد -الفرض الفرعي الأول

إختبارات		معاملات بيتا	معاملات الإنحدار B	المتغيرات المستقلة
المعنوية Sig.	القيمة المحسوبة t			
٠,٠٠٠	١٠,٤٥٤	٠,٤٧٤	٠,٤٤٢	الكفاءات التدريبية للمدربين
٠,٠٠١	١,٤٠٩	٠,٠٧١	٠,٠٤٨	تحديد الاحتياجات التدريبية
٠,٠٠٢	٣,٠٤٠	٠,١٢٠	٠,٠٩٩	البيئة التدريبية
٠,٠٠٠	٣,٨٥٨	٠,١٥٧	٠,١٤١	تصميم التدريب
٠,٠٣	١,٤٠٩	٠,٠٦١	٠,٠٤٨	تنفيذ التدريب
٠,١٦٠	٣,٠٤٠	٠,٠٢٠	٠,٠٩٣	تقييم التدريب
٩٥,٥١٣ ٠,٠٠٠				المعنوية الكلية للنموذج قيمة (ف) المحسوبة (F) المعنوية (sig.)
٠,٤٣٦ ٠,٦٦٠				القوة التفسيرية معامل التحديد (R Square) معامل الارتباط (R)

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

ويتضح من الجدول السابق من خلال تحليل الإنحدار المتعدد أن :

-القوة التفسيرية للنموذج : حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٤٣٦ أي أن المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج وهي أبعاد التدريب عن بعد ممثلا في (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم

التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) تفسر ٠,٤٣٦ من التباين في المتغير التابع (تطوير القدرة والرغبة في العمل للفريق الطبي) في مستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية.

كما أن نتيجة معامل الارتباط المتعدد ٠,٦٦٠ ، مما يعني وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج - مجتمعة- وهي ابعاد التدريب عن بعد ممثلاً في (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) وبين المتغير التابع (تطوير القدرة والرغبة في العمل للفريق الطبي).

- **معنوية نموذج الانحدار:** وتشير نتيجة إختبار F-Test الى أن نموذج الانحدار المتعدد يعتبر معنوياً" وذا دلالة احصائية ، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ . ومن ثم يوجد على الأقل واحد من المتغيرات المستقلة له تأثير معنوي على المتغير التابع .

- **معنوية المتغيرات المستقلة :** بفحص نتائج إختبار T-Test (لإختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة) تبين ما يلي:

- **توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (الكفاءات التدريبية للمدربين) والمتغير التابع (تطوير القدرة والرغبة في العمل للفريق الطبي) ،** حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,٤٤٢ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- **توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبية) والمتغير التابع (تطوير القدرة والرغبة في العمل للفريق الطبي) ،** وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,٠٤٨ ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ .

- **توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (البيئة التدريبية) والمتغير التابع (تطوير القدرة والرغبة في العمل للفريق الطبي) ،** حيث أن قيمة مستوى المعنوية

لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٠٩٩ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تصميم التدريب) والمتغير التابع (تطوير القدرة والرغبة في العمل للفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,١٤١ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تنفيذ التدريب) والمتغير التابع (تطوير القدرة والرغبة في العمل للفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٠٤٨ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- لا توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تقييم التدريب) والمتغير التابع (تطوير القدرة والرغبة في العمل للفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أكبر من ٠,٠٥ . ومن خلال قيم معاملات بيتا ، يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية من حيث الأهمية النسبية في التأثير على المتغير التابع - تطوير القدرة والرغبة في العمل للفريق الطبي - كما يلي :

- الكفاءات التدريبية للمدربين، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٤٧٤ .

- تصميم التدريب ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,١٥٧ .

- البيئة التدريبية، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,١٢٠ .

- تحديد الاحتياجات التدريبية ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٠٧١ .

-تنفيذ التدريب ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٠٦١ .

أما المتغيرات المستقلة غير المعنوية والمستبعدة من النموذج فتتمثل في :

تقييم التدريب.

وفي ضوء نتائج التحليل السابقة ، يرى الباحث أنه لا يوجد إستقلال بين المتغيرات المستقلة ممثلة في ابعاد التدريب عن بعد (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم

التدريب) على تطوير مستوى القدرة والرغبة كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم تقبل الباحثة الفرض البديل حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى القدرة والرغبة كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، وترفض الفرض العدم الذي يفترض حالة الإستقلال بين المتغيرين المستقل والتابع.

٢- تحليل أثر التدريب عن بُعد على تطوير أداء الفريق الطبي من خلال تطوير بعد الانضباط والسلوك في العمل للفريق الطبي في مستشفيات منطقة جدة محل الدراسة:

الفرض الفرعي الثاني: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى الانضباط والسلوك كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية".

ولاختبار مدى صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال حزمة برامج SPSS النسخة ٢٠ ، ويوضح الجدول (١٠) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد .

جدول رقم (١٠) : نتائج تحليل الإنحدار المتعدد -الفرض الفرعي الثاني

إختبار ت		معاملات بيتا	معاملات الإنحدار B	المتغيرات المستقلة
المعنوية Sig.	القيمة المحسوبة t			
٠,٠٠٠	٣,٨٥٨	٠,٣٧٤	٠,١٤١	الكفاءات التدريبية للمدربين
٠,٠٣	١,٤٠٩	٠,٣٧١	٠,٠٤٩	تحديد الاحتياجات التدريبية
٠,١٣١	٣,٠٤٠	٠,٣٢٠	٠,٠٩٣	البيئة التدريبية
٠,٠٠٠	١٠,٤٥٤	٠,٥٧٤	٠,٤٤٢	تصميم التدريب
٠,٠٠١	١,٤٠٩	٠,٤٩١	٠,٠٥٨	تنفيذ التدريب
٠,٠٠٢	٣,٠٤٠	٠,٣٣٠	٠,٠٩٩	تقييم التدريب
٧٥,٥٢١ ٠,٠٠٠				المعنوية الكلية للنموذج قيمة (ف) المحسوبة (F) المعنوية (sig.)
٠,٥٧٧ ٠,٧٦٠				القوة التفسيرية معامل التحديد (R Square) معامل الارتباط (R)

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

ويتضح من الجدول السابق من خلال تحليل الإنحدار المتعدد أن :

- **القوة التفسيرية للنموذج :** حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٥٧٧ أي أن المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج وهي أبعاد التدريب عن بعد ممثلاً في (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) تفسر ٥٧,٧٪ من التباين في المتغير التابع (تطوير الانضباط والسلوك للفريق الطبي) في مستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة.

كما أن نتيجة معامل الارتباط المتعدد ٠,٧٦٠، مما يعني وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج – مجتمعة- وهي ابعاد التدريب عن بعد ممثلاً في (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) وبين المتغير التابع (تطوير الانضباط والسلوك للفريق الطبي).

- معنوية نموذج الانحدار: وتشير نتيجة اختبار F-Test الى أن نموذج الانحدار المتعدد يعتبر معنويا" وذا دلالة احصائية ، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ . ومن ثم يوجد على الأقل واحد من المتغيرات المستقلة له تأثير معنوي على المتغير التابع .

- معنوية المتغيرات المستقلة : بفحص نتائج اختبار T-Test (لإختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة) تبين ما يلي:

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (الكفاءات التدريبية للمدربين) والمتغير التابع (تطوير الانضباط والسلوك للفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,١٤١ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبية) والمتغير التابع (تطوير الانضباط والسلوك للفريق الطبي) ، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,٠٤٩ ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ .

- لا توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (البيئة التدريبية) والمتغير التابع (الانضباط الوظيفي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أكبر من ٠,٠٥ .

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تصميم التدريب) والمتغير التابع (تطوير الانضباط والسلوك للفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,١٤١ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تنفيذ التدريب) والمتغير التابع (تطوير الانضباط والسلوك للفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,٠٥٨ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تقييم التدريب) والمتغير التابع (تطوير الانضباط والسلوك للفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أكبر من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٠٩٩ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

ومن خلال قيم معاملات بيتا ، يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية من حيث الأهمية النسبية في التأثير على المتغير التابع – تطوير الانضباط والسلوك للفريق الطبي - كما يلي:

- تصميم التدريب ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٥٧٤ .
 - تنفيذ التدريب، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٤٩١ .
 - الكفاءات التدريبية للمدربين، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٣٧٤ .
 - تحديد الاحتياجات التدريبية ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٣٧١ .
 - تقييم التدريب، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٣٣٠ .
- أما المتغيرات المستقلة غير المعنوية والمستبعدة من النموذج فتتمثل في :
- البيئة التدريبية.

وفي ضوء نتائج التحليل السابقة ، يرى الباحث أنه لا يوجد إستقلال بين المتغيرات المستقلة ممثلة في ابعاد التدريب عن بعد (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) على تطوير مستوى الانضباط والسلوك كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم تقبل الباحثة الفرض البديل حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى الانضباط والسلوك كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، وترفض الفرض العدم الذي يفترض حالة الإستقلال بين المتغيرين المستقل والتابع.

٣- تحليل أثر التدريب عن بعد على تطوير أداء الفريق الطبي من خلال تطوير بعد نتائج عمل الفريق الطبي في مستشفيات منطقة جدة محل الدراسة:

الفرض الفرعي الثالث : " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى النتائج كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية".

ولاختبار مدى صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من خلال حزمة برامج SPSS النسخة ٢٠ ، ويوضح الجدول (١١) نتائج تحليل الانحدار المتعدد .

جدول رقم (١١) : نتائج تحليل الانحدار المتعدد – الفرض الثالث

إختبار ت		معاملات بيتا	معاملات الانحدار B	المتغيرات المستقلة
المعنوية Sig.	القيمة المحسوبة t			
٠,٢٨٨	١,٠٦٤	٠,٠٤٩	٠,٠٤٣	الكفاءات التدريبية للمدربين
٠,٠٠٠	١,٣٧٨	٠,٠٦١	٠,٠٤٥	تحديد الاحتياجات التدريبية
٠,١٢٣	١١,٢٣٣	٠,٤٥١	٠,٣٥٥	البيئة التدريبية
٠,٠٠٠	٥,٧٧٤	٠,٢٣٨	٠,٢٠٣	تصميم التدريب
٠,٠٠٥	١,٣٧٨	٠,٠٨١	٠,٠٤٥	تنفيذ التدريب
٠,٠٠٠	١١,٢٣٣	٠,٦٥١	٠,٣٥٥	تقييم التدريب
٨٧,٧٦٩ ٠,٠٠٠			المعنوية الكلية للنموذج قيمة (ف) المحسوبة (F) المعنوية (sig.)	
٠,٤١٥ ٠,٦٤٤			القوة التفسيرية معامل التحديد (R Square) معامل الارتباط (R)	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالإعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

- ويتضح من الجدول السابق من خلال تحليل الإنحدار المتعدد أن :
- **القوة التفسيرية للنموذج :** حيث بلغت قيمة معامل التحديد $0,415$ أي أن المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج وهي أبعاد التدريب عن بعد (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) تفسر $0,415$ من التباين في المتغير التابع (نتائج عمل الفريق الطبي) في مستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة.
 - كما أن نتيجة معامل الارتباط المتعدد $0,644$ ، مما يعني وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج – مجتمعة- وهي أبعاد التدريب عن بعد (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) وبين المتغير التابع (نتائج عمل الفريق الطبي).
 - **معنوية نموذج الإنحدار** وتشير نتيجة إختبار F-Test الى أن نموذج الإنحدار المتعدد يعتبر معنوياً" وذا دلالة احصائية ، حيث أن مستوى المعنوية أقل من $0,05$. ومن ثم يوجد على الأقل واحد من المتغيرات المستقلة له تأثير معنوي على المتغير التابع.
 - **معنوية المتغيرات المستقلة :** بفحص نتائج إختبار T-Test (لإختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة) تبين ما يلي:
 - لا توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (الكفاءات التدريبية للمدربين) والمتغير التابع (نتائج عمل الفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من $0,05$.
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبية) والمتغير التابع (نتائج عمل الفريق الطبي)، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أكبر من $0,05$ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار $0,045$ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- لا توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (البيئة التدريبية) والمتغير التابع (نتائج عمل الفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ .

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تصميم التدريب) والمتغير التابع (نتائج عمل الفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,٢٠٣ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تنفيذ التدريب) والمتغير التابع (نتائج عمل الفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,٠٤٥ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية.

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تقييم التدريب) والمتغير التابع (نتائج عمل الفريق الطبي) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,٣٥٥ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية. ومن خلال قيم معاملات بيتا ، يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية من حيث الأهمية النسبية في التأثير على المتغير التابع – نتائج عمل الفريق الطبي - كما يلي:

- تقييم التدريب ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٦٥١ .
 - تصميم التدريب ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٢٣٨ .
 - تنفيذ التدريب ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٠٨١ .
 - تحديد الاحتياجات التدريبية ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٠٦١ .
- أما المتغيرات المستقلة غير المعنوية والمستبعدة من النموذج فتتمثل في :

- الكفاءات التدريبية للمدربين.

- البيئة التدريبية.

وفي ضوء نتائج التحليل السابقة ، ترى الباحثة أنه لا يوجد إستقلال بين المتغيرات المستقلة ممثلة في أبعاد التدريب ، عن بعد (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) على تطوير مستوى النتائج كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم تقبل الباحثة الفرض البديل حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى النتائج كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية. وترفض الفرض العدم الذي يفترض حالة الإستقلال بين المتغيرين المستقل والتابع.

وفي ضوء ما سبق من نتائج ، ترى الباحثة أنه لا يوجد إستقلال بين المتغيرات ، حيث يوجد تأثير لأبعاد التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) على تطوير أداء الفريق الطبي بأبعاده المختلفة لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية ، ومن ثم تقبل الباحثة الفرض الرئيسي حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير أداء الفريق الطبي بأبعاده المختلفة (القدرة والرغبة ، والانضباط والسلوك، والنتائج) لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية. وترفض الفرض العدم الذي يفترض حالة الإستقلال بين المتغيرين المستقل والتابع .

١٢- أهم النتائج: توصلت الباحثة بعد إجراء هذا البحث إلي العديد من النتائج ، التي يمكن تقسيمها إلى نوعين من النتائج هما :

- ١٢-١ أهم النتائج العلمية (النظرية): تمثلت أهم النتائج العلمية التي توصل إليها الباحث في العديد من النتائج هي :
- ١- إن الموارد البشرية هي الأصول الرئيسية في المنظمات الحديثة، مما يجعل المهارات التي يتيقنها الموظفون عاملاً هاماً في تحديد الوضع الحالي وكذلك مستقبل المنظمة، ومن العوامل المهمة المرتبطة بالتدريب استخدام الأساليب الحديثة ونظريات التعلم الجديدة؛ يعتمد نجاح التدريب على استخدام أساليب التدريب الناجحة والقدرة على جذب انتباه الموظفين وتعزيز عملية التعلم.
 - ٢- تكتمل عملية اكتساب العاملين للمهارات من خلال التدريب فالتدريب عملية مستمرة، حيث أننا في بيئة دائمة التغير، فالتدريب يضيف للعاملين معارف متنوعة ومهارات وقدرات تؤثر على اتجاهات المتدرب، وتعديل أفكاره لاكتساب مهارات العمل.
 - ٣- يُعد التدريب والتطوير من المهام الرئيسية لقسم إدارة الموارد البشرية؛ ويشير التدريب إلى إعداد منهجي حيث يتم تدريب الموظفين على المعرفة الفنية المتعلقة بوظائفهم؛ للتركيز على تعليم وصقل مهاراتهم وقدراتهم؛ وكيفية القيام بمهام محددة لزيادة كفاءتهم في العمل.
 - ٤- نجاح التدريب عند بعد في تحقيق أهدافه يتطلب عناية فائقة في تخطيط البرامج التدريبية، وكذلك التنفيذ والمتابعة والتقييم ضماناً لتحقيق الغايات المنتظرة، وحتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل.
 - ٥- تسعى عملية التدريب لتطوير الموظفين، وإكسابهم الخبرات والمعارف، وتنمية القدرات لديهم؛ كي يتمكنوا من تحقيق الأداء الجيد لوظائفهم وتحقيق أهدافهم التي يسعون إليها بكفاءة وفاعلية.
 - ٦- يرتبط نجاح المنظمات بكفاءة العاملين فيها، لذلك أهتم الباحثون بالأداء لأهميته لكل من العاملين والمنظمات، فالمنظمات التي تسعى للارتقاء بأداء العاملين فيها تخطو خطوات هامة اتجاه تدريبهم وتحفيزهم للوصول إلى غايتها.

٧- ويرتبط تحقيق النجاح في العمل بدرجة كبيرة على كفاءة الموظفين وبالتالي، فإن الأمر يستحق الجهد المبذول من أجل تناول هذه المسألة بشكل شامل ومنتظم لصياغة برامج تدريب الموظفين في المستقبل والتي سوف تسفر عن أفضل النتائج على المدى الطويل.

٨- التدريب عن بُعد هو نتاج التطور الحاصل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البيئة الإدارية، وظهور أساليب وتقنيات حديثة في إدارة الموارد البشرية لتواكب عصر الثورة المعلوماتية، ويجعل من ممارسات الموارد البشرية والتدريب عملية مستمرة لا تتقيد بالزمان والمكان وتتم في بيئة تفاعلية.

١٢-٢ أهم النتائج العملية (الميدانية) : وفي ضوء نتائج التحليل السابقة ، توصل الباحث الى العديد من النتائج العملية من خلال التطبيق على مستشفيات منطقة جدة محل الدراسة بالمملكة العربية السعودية:

١- يوجد في منطقة جدة العديد من المستشفيات الحكومية والخاصة ذات التخصصات الفريدة والمتنوعة ، وبلغ عدد العاملين في هذه المستشفيات تقريبا ٧٠٠٠ موظف ، وقامت الباحثة باختيار أهم ثلاثة مستشفيات من حيث عدد العاملين والتخصصات والخدمات المقدمة للمستفيدين واخضاعهم للدراسة التطبيقية وهي مستشفيات جامعة الملك عبدالعزيز ، مستشفى الملك فيصل التخصصي، مستشفى شرق جدة ويبلغ عدد العاملين بها نحو ٣٥٩٠ موظف أي بنسبة ٥١% تقريبا .

٢- تكون مجتمع البحث من مستشفيات منطقة جدة محل الدراسة وهي مستشفيات جامعة الملك عبدالعزيز ، مستشفى الملك فيصل التخصصي، مستشفى شرق جدة بالمملكة العربية السعودية.

٣- بلغت عينة البحث في ضوء حجم المجتمع وبناءً على جدول العينات الإحصائية ونتائج معادلة ستيفن ثامبسون نحو (٣٥٠) مفردة. وتم توزيع ٣٩٩ استبانة على العاملين بالمستشفيات الثلاث محل الدراسة والبحث التابعة لمنطقة جدة وهي مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز ، مستشفى الملك فيصل التخصصي، مستشفى شرق جدة ،

وبلغ مردود الاستبانات المقبولة ٣٩٥ استبانة وهي أعلى من الحد الأدنى المطلوب لحجم العينة ٣٥٠ استبانة.

٤- لا يوجد إستقلال بين المتغيرات المستقلة ممثلة في ابعاد التدريب عن بعد (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) على تطوير مستوى القدرة والرغبة كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم تقبل الباحثة الفرض البديل حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى القدرة والرغبة كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، وترفض الفرض العدم الذي يفترض حالة الإستقلال بين المتغيرين المستقل والتابع.

٥- لا يوجد إستقلال بين المتغيرات المستقلة ممثلة في ابعاد التدريب عن بعد (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) على تطوير مستوى الانضباط والسلوك كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم تقبل الباحثة الفرض البديل حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى الانضباط والسلوك كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، وترفض الفرض العدم الذي يفترض حالة الإستقلال بين المتغيرين المستقل والتابع .

٦- لا يوجد إستقلال بين المتغيرات المستقلة ممثلة في أبعاد التدريب عن بعد (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) على تطوير مستوى النتائج كأحد أبعاد تطوير أداء

الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم تقبل الباحثة الفرض البديل حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير مستوى النتائج كأحد أبعاد تطوير أداء الفريق الطبي لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية. وترفض الفرض العدم الذي يفترض حالة الإستقلال بين المتغيرين المستقل والتابع.

٧- لا يوجد إستقلال بين المتغيرات ، حيث يوجد تأثير لأبعاد التدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) على تطوير أداء الفريق الطبي بأبعاده المختلفة لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية ، ومن ثم تقبل الباحثة الفرض الرئيسي حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب عن بُعد بأبعاده المختلفة (الكفاءات التدريبية للمدربين ، تحديد الاحتياجات التدريبية، البيئة التدريبية ، تصميم التدريب ، تنفيذ التدريب ، تقييم التدريب) في تطوير أداء الفريق الطبي بأبعاده المختلفة (القدرة والرغبة ، والانضباط والسلوك، والنتائج) لمستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية. وترفض الفرض العدم الذي يفترض حالة الإستقلال بين المتغيرين المستقل والتابع.

١٣- أهم التوصيات : في ضوء نتائج البحث ، تمكن الباحث من تقديم العديد من التوصيات كما يلي :

١٣-١ أهم التوصيات الموجهة لمستشفيات منطقة جدة في المملكة العربية السعودية

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، وعلى ضوء القنوات التي تشكلت لدى الباحث، فلقد تبلورت عن هذه الدراسة جملة من التوصيات والاقتراحات التي تأمل الباحثة أن تلقي العناية الكافية من ذوي الاهتمام في مستشفيات منطقة جدة بالمملكة العربية السعودية. وقد اجتهدت الباحثة في صياغة هذه التوصيات في صورة

خطط تنفيذية Action Plans توضح الأنشطة اللازمة للتنفيذ ومن المسئول عن تنفيذ التوصية -الاقتراح- ومدة التنفيذ ومن يراقب عملية التنفيذ، وذلك في ضوء نتائج الدراسة على النحو الوارد في الجدول رقم (١٢):

جدول رقم (١٢) : توصيات خاصة بمستشفيات منطقة جدة في المملكة العربية السعودية

م	التوصية	الأنشطة اللازمة لتحقيقها	مؤشرات النجاح	المسئولية	الزمن	تكلفة تقديرية
١	على السادة المسؤولين عن مستشفيات منطقة جدة الاهتمام بممارسات التدريب عن بُعد.	١- تولي المديرين الكفاءة. ٢- تحسين البيئة التدريبية. ٣- تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمؤهلات والوظائف. ٤- تقييم عوائد التدريب وقياس أثره على سلوك المتدربين.	- قلة الأخطاء. - انجاز المهام والاهداف. - قلة عدد الشكاوى. - رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة.	الإدارة العليا والإدارات الوسطى	٢-١ سنة	٢٠٠٠ ريال لكل متدرب كميرانية مبدئية
٢	على السادة المسؤولين عن مستشفيات منطقة جدة الاهتمام بتطوير أداء الفريق الطبي من خلال تعظيم العائد من التدريب عن بُعد.	١- تبني النظم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية. ٢- التدريب والتأهيل على أحدث النظم الالكترونية . ٣- التقييم المستمر لعوائد التدريب واثره المباشر على الأداء الكلي للمستشفى.	- التنوع في الخدمات المقدمة. - رضا المستفيدين . - تطور وتحسن مؤشرات الأداء الرئيسية .	الإدارة العليا والإدارات الوسطى والدنيا	١ سنة	٥٠٠٠ ريال لكل متدرب كميرانية مبدئية

المصدر : الجدول من إعداد الباحثة من واقع الدراسة الميدانية.

٢-١٣ أهم التوصيات الخاصة بالبحوث المستقبلية :

توصي الباحثة بالمزيد من البحوث المستقبلية حول:

- ١- دور التدريب عن بعد في خلق القيمة للمؤسسات الصحية.
- ٢- دور التدريب عن بعد في تحقيق التميز للمؤسسات الصحية.
- ٣- دور التدريب عن بعد في تحسين ممارسات الموارد البشرية في المؤسسات الصحية.
- ٤- دور التعليم عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية .

- ٥- دور التدريب عن بعد في رفع كفاءة رأس المال البشري في المؤسسات الصحية .
- ٦- دور التدريب عن بعد في بناء رأس المال التنظيمي في المؤسسات الصحية .
- ٧- دور التدريب عن بعد في تحسين كفاءة الأصول البشرية في المؤسسات الصحية .
- ٨- دور التدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصناعية .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- البيشي، محمد (٢٠١٩). مدخل وأساليب قياس أثر التدريب، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض.
- ٢- الحمادي، عبدالرحمن بن ثامر. (٢٠٢٤). تطوير أداء الكوادر الطبية – دراسة تطبيقية على قطاع خدمات الطوارئ بوزارة الصحة اليمنية ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- ٣- الدهشان، جمال علي. (٢٠٢٤). التدريب الالكتروني مدخل لتطوير منظومة التدريب في مصر، المجلة العربية لبحوث التدريب التطوير، مج(٢)، ع(٤).
- ٤- الزنبقي، حنان سليمان. (٢٠٢٣). التدريب الالكتروني، ط(١)، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ٥- الزعبي، فراس علي خليفة. (٢٠٢٣). أثر التدريب الالكتروني في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير، الأردن: جامعة العلوم الإسلامية العالمية- كلية الدراسات العليا.
- ٦- السبيعي، إبراهيم محسن ، (٢٠٢٤) ، دور التدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية ، بحث تكميلي ماجستير ، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة حلوان.
- ٧- السديري، ماجد بن عبد الرحمن. (٢٠٢٣). دور التدريب عن بعد في توازن الأداء: دراسة ميدانية على العاملين في قطاع الصحة السعودي ، مجلة كلية التربية، مج(٣٧)، ع(١)، مصر: جامعة أسيوط - كلية التربية.
- ٨- السيد؛ محمد، عبد الله (٢٠٢٣). تطوير أداء الكوادر الطبية في مصر- دراسة تطبيقية ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٩- الصائم، سالم حسن. (٢٠٢٣). دور استراتيجية كايزن في تحسين أداء الكوادر الطبية ، دراسة تطبيقية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة – جامعة بني سويف.

- ١٠- الطاهر؛ أمل عائض.(٢٠٢٤). أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع(٦)، ٢٠٣- ٢٣٠.
- ١١- الطائش، منير عبد الله.(٢٠٢٤). علاقة الإدارة الالكترونية والثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي، بحث ماجستير في الإدارة الإسلامية، أندوسيا: جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بالانج.
- ١٢- العامري؛ ناصر مسعود.(٢٠٢٤). دور التدريب عن بُعد في تحسين أداء الكوادر الطبية دراسة تطبيقية: رسالة ماجستير منشورة، ماليزيا: جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
- ١٣- العنزي، مها علي (2019). درجة امتلاك طلاب كلية الطب بجامعة الحدود الشمالية لمهارات التعليم الإلكتروني من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- ١٤- باشا؛ نجوى فضيلة.(٢٠٢١). دور نظم المعلومات في نجاح الكوادر الطبية في العراق ، رسالة ماجستير، العراق: جامعة البصرة.
- ١٥- حني؛ ابتسام، وعاتي.(٢٠٢٤). دور التدريب الإلكتروني في تحسين كفاءات المورد البشري، جامعة أم البواقي، رسالة ماجستير غير منشورة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Al-Enezi, N., & Kacimov, R. (2024). The role of electronic training in improving the job performance of employees. *International Journal of Marketing Studies*, 4(3).
- 2- Al-Balas HL, Jaber HM, and Obeidat K, (2020). Distance learning in clinical medical education amid COVID-19 pandemic in Jordan: current situation, challenges and perspectives, *BMC Med Educ*/109.1186.
- 3- Al-Mzary, Maaly Mefleh Mohammed, Al-rifai, Abedallah (٢٠٢٤). Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities from the Perspective of Employees: The Case of Yarmouk University, *Journal of Education and Practice* www.iiste.org, ISSN 2222-1735 (Paper).
- 4- Annai, D. (٢٠٢١)." Redeployment of surgical trainees into intensive care during the COVID-19, pandemic to evaluate the impact of training on them ،Vol. 25, No. 2.

- 5- Anna Payne, Rafid Rahman, Roberta Bullingham, Sarita Vamadeva, and Maryam Alfa-Wali, (2021). Redeployment of Surgical Trainees to Intensive Care During the COVID-19 Pandemic: Evaluation of the Impact on Training and Wellbeing, *Journal of Surgical Education*, Volume 78, Issue 3, May–June 2021, Pages 813-819.
- 6- Aranda, A.,(2024) , Research Methodology, *International Journal of Service Industry Management*, Vol,13,, No.,3, U.S.A..
- 7- Asemlna, J. (٢٠٢١). The role of delegation of authority and employee participation in developing the job performance of workers in the health sector. *Psychiatry research*, 112934.
- 8- Berhe.Q, (2022), Dimensions of developing the medical team's performance, *Human Resource Management* , Vol 30 ,Issue3.
- 9- Beata Detyna , Jerzy Detyna, Anna Dudek- Kajewska, (2016). Evaluation of training programs by medical employees in a chosen hospital in Poland, *Managerial Economics* 2016, Vol.17, No.2, pp 203-216.
- 10- Chang, C. S., Chen, S. Y., & Lan, Y. T. (2024) Trainees' attitudes towards electronic training: an exploratory study. *Journal of Service Management*, 24(2).
- 11- Corbett, L.M. & Claridge, G.S., (2024). The relationship of electronic management and organizational culture to job performance, *International Journal of Production Research* , VOL 40 , NO 1 .
- 12- Demah Alsalman, Arwa Alumran, Saja Alrayes, Arwa Althumairi, Sama'a Almubarak, Sumaiah Alrawiai, Zahraa Alakrawi, and Beyan Hariri TurkiAlanzi, (2021). Implementation status of health information systems in hospitals in the eastern province of Saudi Arabia, *Informatics in Medicine Unlocked*, Volume 22, 2021, 10049.
- 13- Dean,, J, (2024). The impact of distance training on improving the effectiveness of organizations' performance, *Strategic Management Journal*, VOL 21, NO 6.

- 14- Delaneg, J., T., & Huselid, M., A., (2024), Job discipline and its impact on public employment, *Academy of Management Journal*, Vol. (34), No. (4), U.S.A.
- 15- Duderstadt. J.(٢٠٢3). Diversity Management in American Universities & Diversity Management in German Higher Education, Berlin, Germany, CHE Consult GmbH.
- 16- Elnaga, Amir and Imran, Amen (٢٠٢٤), The Effect of Training on Employee Performance, *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.4,pp. 137-147.
- 17- Erin, D. (٢٠٢٤). Surgical education in the time of the COVID-19 pandemic: early response to training programs, *Unpublished master thesis*, Mahidol university.