

The Factors affecting the implementation of electronic training in health care organization in Saudi Arabia: The case of King Abdulaziz university hospital

Sabah Abdullah Alsomali

Amira AbdulAziz Alghamdi

Faculty of Economics and Administration || KAU University || Jeddah || KSA

Abstract: The current study focused on the definition of electronic training and the importance of electronic training in the health organizations. The study main objective was to study the most significant factors that are affecting the electronic training application in the health organizations. The researcher used both a descriptive and analytical methods in her study. A questionnaire was used as a tool for data collection; the questionnaire was divided into two sections. The first section contained questions about general information that included: sex – age- qualification – experience in years – computer skills. The second section dealt with questions related to the study hypothesis. This section consists of four parts as follows: The first part included 11 statements about the reality of the electronic training in the health organizations in the present, which is considered the dependent variable in this study. The second part consists of 15 statements; the third part consists of 13 statements. The fourth part consists of 8 statements. These parts addressed the most significant factors that affected the implementation of the electronic training in the health organizations. These were the independent variables of the study. The questionnaire was distributed to a study sample of (368) employee in the hospital. A (200) questionnaire were collected on a rate of 54%. The Results of the study showed that the infrastructure for the Information technology and the government's tends towards the digital society were the most important factors that primarily affect the possibility of applying the electronic training in the health organizations. The main recommendations of the study were: the need for a support from the high and senior management in the king Abdul Aziz University hospital to adopt the electronic application of the electronic training and manage the resistance of change that many organization faces. The necessity of the electronic training for all the staff on computers skills. Finally, the importance of having a unit for the technical support king Abdul Aziz University hospital.

Keywords: Electronic training-Health organizations-Self management-Technology- Personal Attributes

العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية - دراسة تطبيقية على موظفي مستشفى جامعة الملك عبد العزيز الإداريين بالمملكة العربية السعودية

أميرة عبدالعزيز الغامدي

صباح عبد الله الصومالي

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبد العزيز || جدة || المملكة العربية السعودية

الملخص: ركزت الدراسة الحالية على تعريف التدريب الإلكتروني وأهمية التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية. والهدف الرئيسي من الدراسة هو دراسة أهم العوامل التي تؤثر على تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في دراستها؛ ونك استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات؛ تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين. يحتوي القسم الأول على أسئلة حول المعلومات العامة التي تشمل: الجنس- العمر- المؤهلات – الخبرة بعدد السنين – مهارات الكمبيوتر.

يتناول القسم الثاني الاسئلة المتعلقة بفرضية الدراسة ويتكون هذا القسم من 4 أجزاء على النحو التالي: يتضمن الجزء الاول 11 بيان عن واقع التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية في الوقت الحاضر؛ والذي يعتبر المتغير التابع في هذه الدراسة. الجزء الثاني يتكون من 15 بيان، الجزء الثالث يتكون من 13 بيان. الجزء الرابع يتكون من 8 بيانات. تناولت هذه الاجزاء أهم العوامل التي أثرت على تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية. كانت هذه المتغيرات المستقلة للدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة من 368 موظف في المستشفى. تم جمه 200 استبانة بمعدل 54%. أظهرت نتائج الدراسة أن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وخطط الحكومة تجاه المجتمع الرقمي كانت أهم العوامل التي أثرت بشكل أساسي على امكانية تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية. الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني- المنظمات الصحية- الإدارة الذاتية- السمات الشخصية- التكنولوجيا.

المقدمة

الاهتمام بالموظفين في أي مجتمع يعتبر من الامور بالغة الأهمية؛ فهم القوة المحركة للتنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وهم رأس المال الفكري في مختلف المنظمات، لذلك لا بد أن يكونوا بدرجة من الكفاءة التي تمكنهم من القيام بعملهم بجودة عالية. كما يعد الإعداد المهني للموظفين في منظماتهم، لاسيما في المنظمات الصحية أمر مهم وهو يتطلب تزويدهم بالمعارف والمهارات والقيم التي تسهم بدور كبير في بناء الشخصية المهنية لديهم (صالح، 2011). وبما أن التدريب يعد من أهم مقومات النجاح والتميز، أصبح من الضروري الاهتمام به وتطويره للحاق بعجلة النمو، ولا يتم ذلك الا عن طريق تطوير وسائل التدريب والتعليم المستخدمة لمواكبة التطور السريع في مجالات الحياة المختلفة، التدريب المستمر في المنظمات الصحية يعتبر متطلب اساسي لتطوير الموظفين ولخلق جيل قوي بكفاءات عالية (محمد، 2003).

يتميز العصر الذي نعيش فيه بالتطور السريع في جميع جوانب الحياة؛ ففي عصرنا الحالي تشهد المنظومة التدريبية تطورات هائلة وذلك بسبب توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وقد أثر ذلك في جميع عناصرها وفي طرق التدريب وساعد في كفاءة العملية التدريبية وازالة الحواجز المكانية والزمانية؛ فأتاح فرصة التدريب في جميع المجالات أمام الجميع في أي وقت ومكان.

فكون عملية التطوير للموظفين عمليه مستمرة، أصبح هناك ضرورة لمساندتها عن طريق وسائل التعليم المختلفة فظهور التعليم الإلكتروني ساعد على انبثاق التدريب الإلكتروني؛ لأنه بذلك أسهم بشكل كبير في التغلب الصعوبات الي واجهت التدريب التقليدي؛ كما ساعد التعلم الإلكتروني في التغلب على الصعوبات التي واجهت التعليم التقليدي.

يمثل التدريب الإلكتروني أحد أساليب التدريب التي تعتمد على المستحدثات التكنولوجية في تطوير الموظفين (خطوة، 2013). فمنذ منتصف التسعينات من القرن الماضي بدأ الاعتماد على شبكة الانترنت؛ كوسيلة مكملية في عمليات التدريب في مختلف المجالات (صالح، 2011).

ان استخدام موظفي المنظمات الصحية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريب؛ يعمل على تنمية مهاراتهم في استخدام هذه التكنولوجيا وتوظيفها في حياتهم وتوفر لهم فرصاً أكبر للتطوير في وظائفهم فهي تمثل مجالاً خصبا للتنمية المهنية المستمرة. ونظراً لتزايد إعداد موظفي المنظمات الصحية وانتشارهم في اماكن عديدة كالمستشفيات والمستوصفات والمراكز الصحية؛ كان لزاما من التأكيد على تطوير وسائل التدريب المقدمة لهم والتأكد من جدواها؛ فالتدريب الإلكتروني ساهم بشكل واضح في تقديم المعارف والقيم والمهارات المهنية للموظف في أي وقت أو مكان في العمل، المنزل أو المقهى وقبل وبعد واثناء فترات العمل اليومية (صالح، 2011). التدريب الإلكتروني يتميز بالمرونة ونشر المعرفة بين موظفين المنظمات الصحية؛ وذلك بدوره يعد واحد من أهم الدوافع للقدرة التنافسية الاقتصادية في ظل تزايد الاقتصاد العالمي الذي تقوده المعرفة (خطوة، 2013). كما يساعد على تنمية وتطوير

قدرات الموظفين في المبادرة والاعتماد على الذات؛ فهذا العصر لا مكان فيه لمن لا يحرص على بذل الجهد والمبادرة واكتساب معارف ومهارات جديدة؛ لأن ذلك يخلق لدى الموظفين الحافز على التدريب فلا يحتاج الموظف لمن يدفعه بل يصبح الأمر متاح له متى ما اراد بعد أن يبادر بتحديد حاجته التدريبية (توفيق، 2006).

مشكلة الدراسة

أصبح التطور التكنولوجي يمثل تحدياً بين المنظمات الصحية؛ في إتاحة نظم معلومات ذات نوعية ممتازة ومناسبة للتدريب لذلك كان هناك ضرورة لتنمية مهارات الموظفين باستخدام أساليب التدريب الإلكتروني والتي تناسب ظروفهم؛ حيث أن أساليب التدريب التقليدية قد لا تتماشى مع الثورة المعرفية والتكنولوجية. بالإضافة إلى ذلك فإن تزايد عدد الموظفين واختلاف ظروفهم بين أن التدريب التقليدي لوحده لا يحقق الهدف منه، الأمر الذي شدد على ضرورة معرفة العوامل التي تؤثر في تطبيق وتبني التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية لأننا بذلك نتجه للأسلوب الذي يتناسب مع الظروف الراهنة؛ ولكي يتم الاستفادة من وسائل التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة فإن معرفة العوامل التي تساعد على تطبيق التدريب الإلكتروني.

تمكنت المنظمات الصحية من وضع الخطط الاستراتيجية لمعرفة الايجابيات والسلبيات من تطبيقه. ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما العوامل المؤثرة في تطبيق وتبني التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية في المملكة العربية السعودية؟

فرضيات الدراسة:

في ضوء موضوع البحث وأهدافه وما أسفرت عنه الدراسات السابقة، قامت الباحثة بصياغة الفروض

التالية :

1. ف1: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية وتطبيق التدريب الإلكتروني.
2. ف2: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الذاتية للموظف وتطبيق التدريب الإلكتروني.
3. ف3: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة العليا في المنظمات الصحية وتطبيق التدريب الإلكتروني.
4. ف4: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قابلية المنظمة للتغيير وتطبيق التدريب الإلكتروني.
5. ف5: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية للدولة وتطبيق التدريب الإلكتروني.
6. ف6: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي وتطبيق التدريب الإلكتروني.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تعريف التدريب الإلكتروني وأهميته والوقوف على مستوى تطبيقه في مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز.
- التعرف على أثر العوامل الشخصية في تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز
- التعرف على أثر العوامل التنظيمية في تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز
- التعرف على أثر العوامل الخارجية في تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز

- إعداد نموذج مقترح Conceptual Model لدراسة التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية وإعداد أداة الدراسة والتأكد من مصداقيتها.
- إيجاد توصيات ومقترحات تساعد في تطبيق وتبني التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية.

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة في:

- أولاً: توضيح العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية.
- ثانياً: دعم المنظمات الصحية للاتجاهات الحديثة؛ في تدريب موظفي المنظمات الصحية.
- ثالثاً: إثراء المكتبة العربية وتوجيه الباحثين للقيام بأبحاث مرتبطة بالتدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية؛ حيث أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت موضوع تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات بصفة عامة سواء على المستوى الأكاديمي أو التطبيقي.
- رابعاً: لا توجد دراسات عربية - على حد علم الباحثة- تناولت موضوع التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية للتعرف على العوامل التي قد تشجع أو تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية.
- خامساً: تتميز الدراسة الحالية بالتركيز على دراسة أنواع للتدريب الإلكتروني (التدريب الإلكتروني المتزامن، التدريب الإلكتروني الغير متزامن) للتعرف على النواحي المميزة لكل نوع وايضا التعرف على العوامل المؤثرة على كل نوع من هذه الانواع.

حدود الدراسة:

- أ- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية.
- ب- الحدود البشرية: تستهدف الدراسة الموظفين الإداريين.
- ج- الحدود المكانية: سوف تقتصر هذه الدراسة على مستشفى جامعة الملك عبد العزيز جدة.
- د- الحدود الزمانية: سوف تقوم الباحثة بتطبيق هذه الدراسة خلال الفصلين الأول والثاني من العام الدراسي 1435-1436هـ.

مصطلحات الدراسة:

1. التدريب الإلكتروني عرف (حسين، 2009) التدريب الإلكتروني بأنه "العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة؛ التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية". وكما عرف (الطبيلي، 2014) "التدريب الإلكتروني بأنه "طريقة للتدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكات معلومات ووسائط متعددة من صوت وصوره، رسومات، آليات بحث، مكثبات إلكترونية، بوابات الانترنت، أجهزة العرض المرئي والسمعي، قنوات الأقمار الصناعية وغيرها؛ بغرض استخدام التقنية بأنواعها المختلفة في إيصال المعلومة للمتعلم في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول وبأعلى مستويات الجودة".
2. السمات الشخصية هي الخصائص التي تسمح لنا مقارنة أي شخص بآخر؛ وهي خصائص مميزة للشخص وقد تكون وراثية أو مكتسبة ويتم وفقا لها تحديد خصائص سلوكه وفكره ازاء المواقف المختلفة(صوالحة، 2011).

3. الإدارة الذاتية الطرق والوسائل المثلى التي يلجأ إليها الشخص لتعيينه على الاستفادة من وقته وتحقيق أهدافه وإيجاد التوازن في حياته؛ فتمكنه من الاستفادة من قدراته، امكانياته، مهاراته والوقت المتاح له لإنجاز الأعمال الموكلة إليه (الهذلي، 2010).

2- الدراسات السابقة

تناول هذا المبحث عرض للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية وعددها 6 دراسات مرتبة من الأحدث إلى الأقدم؛ وقد ساعدت هذه الدراسات رغم قلتها في هذا المجال في الاستزادة بالأفكار والمراجع والمصادر الهامة وكما ساهمت في اختيار المنهجية المناسبة والادوات الملائمة للقياس.

وفيما يلي عرض لما تم حصره من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بالدراسة الحالية :
دراسة Alexander (2012) بعنوان متابعة تدريب الأطباء في كتابة شهادات ملاحظة المرضى

Audit of hospital doctor training in sick note Certification

حيث هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى التدريب الذي يحصل عليه الأطباء في المستشفيات؛ ومعرفة نوع التدريب الذي يفضل استخدامه ومعرفة الاحتياجات التدريبية للأطباء. وقامت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التجريبي وطبقت على الأطباء في مستشفيات مدينة بليموث؛ وتوصلت الدراسة إلى أن الأطباء الذين أتموا وحدة التعليم الإلكتروني كانوا أفضل في كتابة شهادات ملاحظة المرضى مما زاد ثقتهم. ودل ذلك على أن وحدة التعلم الإلكتروني وسيلة بسيطة لكنها فعالة لمواجهة العجز الحالي في التدريب؛ ونلاحظ أن هذه الدراسة طبقت على الأطباء بينما الدراسة الحالية تطبق على الموظفين.

دراسة Julia Petty (2012) بعنوان التفاعل، التكنولوجيا، تعزيز النفس وتنظيم التعلم في تعليم الرعاية الصحية .

Interactive, technology-enhanced self-regulated learning tools in healthcare education

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الأدبيات التي تكشف عن فاعلية المشاركة في وسائل التكنولوجيا؛ واكتشاف قيمتها وإيجاد مدى رضى المتعلم للرعاية الصحية وتقييم مقدرة المتعلم على الدمج بين التعليم عبر الانترنت والتعليم بالأساليب القديمة؛ وتوصلت الدراسة إلى أهمية التعليم الذاتي بوجود مرشد وذلك بعد الانتهاء من التعلم الاساسي للممرضات لما له من منفعة وقيمة عالية. وتبحث هذه الدراسة في توضيح فوائد التدريب الإلكتروني وهذا ما تقوم الدراسة الحالية بتوضيحه أيضاً.

دراسة Aggarwal et al (2011) بعنوان مقارنة بين التدريب عبر الانترنت والتدريب الموقعي في منهجية

البحوث الصحية

In A Comparison of Online versus On-site Training Health Research Methodolog

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما اذا كانت الدورات على الانترنت في الاحصاء الحيوي وأخلاقيات الأبحاث الصحية يمكن أن تحقق نفس التحسينات في المعرفة مثل التدريب والدورات التقليدية التي تقوم على أساس الفصول الدراسية؛ طبقت هذه الدراسة على متطوعين من الهند تم اختيارهم عشوائياً لحضور الدورات عبر الانترنت في الفصول الافتراضية وتم التوصل إلى النتائج التالية: أن التدريب عبر الانترنت أدى إلى تحسينات واضحة في المعرفة بالاحصاء الحيوي وأخلاقيات البحوث الصحية اضافة إلى اللوجستية ومزايا التكلفة وواضح ذلك فائدة في توسيع القدرات على إعداد البحوث الصحية في الاماكن محدودة الموارد.

دراسة (Irvine et al 2011) بعنوان التدريب عبر الانترنت لتقليل اعتداءات المرضى طويلي الأمد

An Internet Training to Reduce Assaults in Long-Term Care

هدفت الدراسة إلى تدريب الممرضين والمرضات في مستشفى سينسيناتي في ولاية أوهايو الأمريكية على السلوك النموذجي في التعامل مع مرضي الرعاية طويلة الأمد؛ عن طريق استخدام الفيديو لعرض هذه الدروس من خلال ممثلين لتوضيح الطريقة الصحيحة والخاطئة في التعامل مع هؤلاء المرضى؛ وتم تصميم أداة للقياس من قبل Irvine et al وهذه الأداة مصداقية ويمكن الاعتماد عليها وطبقت هذه الدراسة على الممرضين والمرضات بشكل عشوائي وعددهم 335 ممرض وممرضه؛ وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام التدريب التجريبي بالإنترنت له تأثير إيجابي على الممرضين والمرضات وتبرهن هذه الدراسة فاعلية التدريب بالإنترنت وتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تبحث حول فاعلية التدريب عبر الانترنت في المنظمات الصحية.

دراسة (Lindsay et al 2008) بعنوان هل التعليم الإلكتروني ومساعدة النظراء يساعد على سد الفجوة

الرقمية

Can Informal e-learning and Peer Support Help Bridge the Digital Divide?

هدفت الدراسة لقياس إلى أي مدى يمكن أن يساعد التعليم الإلكتروني في تعليم الأشخاص للتكنولوجيا الحديثة وذلك لزيادة ثقافتهم الصحية؛ وقامت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التجريبي واجريت الدراسة على عينة عشوائية من مرضى القلب كبار السن عددهم 108 من الرجال والنساء وتوصلت الدراسة إلى أنه بالرغم من جدوى استعمال التكنولوجيا الحديثة في التعليم والتثقيف الإلكتروني إلا أنها لا تزال غير كافية لسد الفجوة المعلوماتية لدى كبار السن؛ وذلك لرغبتهم في الحصول على المساعدة من الزملاء والعائلة عند استخدام وسائل التقنية الحديثة. هذه الدراسة تقيس مدى فاعلية التدريب الإلكتروني على مرضى القلب كبار السن بينما الدراسة الحالية تطبق على الموظفين. واوصت الدراسة إلى أن تعليم المرضى عن طريق الانترنت لا يعد كافياً لسد الفجوة المعلوماتية الرقمية فلا بد من الاهتمام بالتثقيف المستمر؛ لأن ذلك يساعد في الوصول إلى مجتمع رقمي.

دراسة (Irvine at al. 2007) بعنوان التدريب عبر الانترنت للممرضات المساعدات لمنع عدوانية المرضى

المقيمين في المستشفى

Internet Training for Nurse Aides to Prevent Resident Aggression

هدفت الدراسة إلى تقييم التدريب عبر الانترنت لمساعدة الممرضات في التعامل مع المرضى العدوانيين المقيمين في المستشفى؛ وتم ذلك بمساعدة علماء النفس لملاحظة التصرفات العدوانية للمرضى وكان ذلك بالتدريب عن طريق الانترنت وقد طبقت هذه الدراسة على 72 مشارك من العاملين مع المرضى المقيمين في المستشفى لفترات طويلة وتم اختيار العينة بعناية بالغة؛ وتوصلت الدراسة إلى أن هذا النوع من التدريب عبر الانترنت كان فعالاً من خلال تشكيل ردود أفعال مناسبة رداً على عدوانية المقيم في المستشفى، هذه الدراسة لها علاقة وثيقة بالدراسة الحالية حيث أن الدراستين تهدف إلى إيجاد العوامل المؤثرة في التدريب الإلكتروني مع أن هذه الدراسة طبقت على المرضى.

التعليق على الدراسات السابقة:

ومما سبق يمكن القول إن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في كونها تهتم بتطبيق التدريب الإلكتروني أو التدريب عبر الانترنت وهو النهج الجديد في التدريب الذي يواكب ثورة تكنولوجيا المعلومات مع اختلاف العينة التي طبقت عليها الدراسات؛ فقد تنوعت العينة بين الأطباء والممرضين والمرضى؛ ونلاحظ أن التدريب

الإلكتروني سهل للأطباء كتابة شهادات ملاحظة المرضى؛ واعتبر الأطباء هذا النوع من التدريب من الوسائل الحديثة التي تسهل أداء العمل؛ كما ساهم التدريب الإلكتروني في مساعدة الممرضين عند التعامل مع بعض الحالات الخاصة من المرضى. وساعد المرضى الذين يستطيعون استخدام وسائل التقنية في التعايش مع مرضهم من خلال تسهيل وصولهم لأي معلومة طبية في أي وقت؛ وساهم أيضا بشكل واضح في تحسين القدرات للعاملين في إعداد البحوث الصحية عند محدودية الموارد وخفض من التكلفة. في حين وضحت هذه الدراسة فاعلية تطبيق التدريب الإلكتروني على الموظفين وإيجاد العوامل المؤثرة عليهم في المنظمات الصحية في المملكة العربية السعودية.

أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

تم تطبيق هذه الدراسة على الموظفين الإداريين بمستشفى جامعة الملك عبدالعزيز بجدة وهي الدراسة الأولى على حد علم الباحثة لمعرفة العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني على موظفي جامعة الملك عبدالعزيز الإداريين.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تعتمد الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ بهدف التعرف على العوامل المؤثرة في التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية. وهو المنهج الذي يقوم على دراسة الواقع أو الظاهرة والتعبير عنها ووصفها وصفاً دقيقاً سواء باستخدام الأسلوب الكيفي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو الكمي الذي يصف الظاهرة من خلال الأرقام والجداول ويوضح حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

مصادر المعلومات والمعالجة الإحصائية

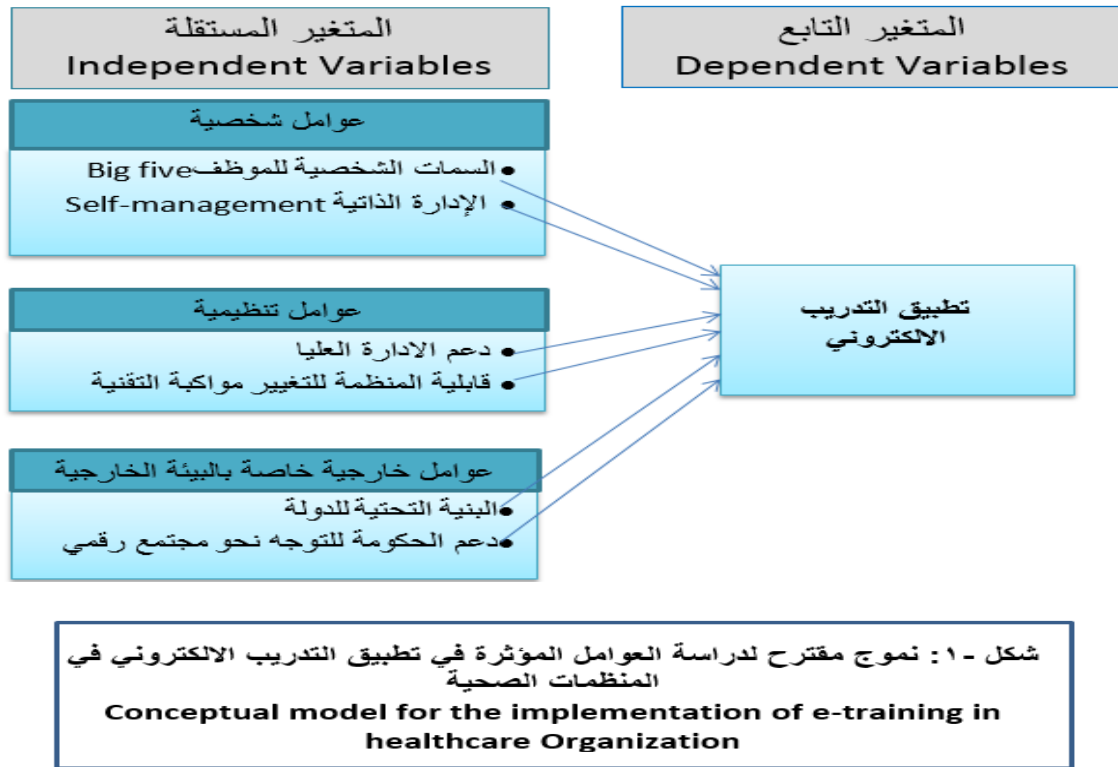
يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين الإداريين في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز بجدة والبالغ عددهم (447).

إذا كان عدد أفراد المجتمع (447) فان عدد أفراد العينة سيكون (368) وذلك استناداً للجدول الخاص بتحديد العينة في دراسة (Krejcie & Morgan, 1970).

وسيتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية في هذه الدراسة، وتمثل هذه الأساليب في معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاختبار، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مربع كاي، معامل الارتباط سيرمان وسيتم استخدام الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل البيانات في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة واختبار الفرضيات.

جدول (1) مجتمع البحث والعينة

العينة	المجتمع	الوظيفة
28	31	مدير
28	30	نائب مدير
36	38	رئيس قسم
36	40	مشرف
56	65	مساعد إداري
92	120	منسق
92	123	سكرتير
368	447	المجموع



أداة الدراسة

يتم إعداد الاستبيان ويكون مقسم إلى قسمين :

القسم الأول : وهو يشتمل على المعلومات الشخصية للموظفين (العمر، الجنس، المسعى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

القسم الثاني: ويتم فيه صياغة العبارات المناسبة للتعرف على العوامل المؤثرة في التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية.

الأساليب الإحصائية:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة أساليب إحصائية متعددة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

1. معامل الثبات والمصدقية مقياس ألفا كرونباخ.
2. صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة وصدق أداة القياس.
3. اختبار مربع كاي (كا) للاستقلالية.

معامل ارتباط سبيرمان

- ثبات أداة البحث باستخدام (معامل ألفا كرونباخ)

جدول (2) نتائج اختبار ثبات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة وعلى الدراسة مجتمعة.

معامل الثبات	عدد الفقرات	المحور
0.8498	11	المحور الأول (التدريب الإلكتروني في المستشفى)
0.9160	10	المحور الثاني (السمات الشخصية)
0.7626	5	المحور الثالث (الإدارة الذاتية)
0.7941	5	المحور الرابع (دعم الإدارة العليا)
0.8132	8	المحور الخامس (قابلية المنظمة للتغيير)
0.7812	4	المحور السادس (البنية التحتية للدولة)
0.7898	4	المحور السابع (دعم الحكومة والتوجه نحو مجتمع رقمي)
0.8801	47	معامل الثبات للدراسة ككل

وبالنظر إلى نتائج الاختبار نجد أن:

- قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحاور كبيرة جداً وقريبة من الواحد الصحيح.
- قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للدراسة ككل كبيرة جداً وقريبة من الواحد الصحيح.
- وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بثبات ومصداقية عالية جداً يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

الصدق الذاتي للاستبانة

كما أُحتسب الصدق الذاتي للاستبانة باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{0.8801} = 0.94$$

وهو معامل صدق مرتفع جداً ودال إحصائياً يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج التي قد تسفر عنها الاستبانة.

الاتساق الداخلي وصدق أداة القياس

أولاً: صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة

تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان على عينة الدراسة البالغ حجمها (200) مفردة، وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمحور.

أولاً: صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول (التدريب الإلكتروني في المستشفى)

جدول (3) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (واقع التدريب الإلكتروني في المستشفى) بالدرجة الكلية للمحور.

معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم
المحور الثاني: السمات الشخصية		المحور الأول: واقع التدريب الإلكتروني في المستشفى	
**0.327	1	**0.696	1

معاملات الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم
** 0.312	2	** 0.689	2
** 0.420	3	** 0.540	3
** 0.419	4	** 0.567	4
** 0.342	5	** 0.656	5
** 0.330	6	** 0.515	6
** 0.369	7	** 0.527	7
** 0.370	8	** 0.637	8
** 0.418	9	** 0.628	9
** 0.497	10	** 0.602	10
		** 0.582	11

** دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين عبارات المحور (التدريب الإلكتروني في المستشفى) وبين الدرجة الكلية للمحور وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.515 – 0.696) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور؛ وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

كما يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة بين عبارات المحور (السمات الشخصية) وبين الدرجة الكلية للمحور وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.312 – 0.497) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور؛ وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات المحاور (الثالث والرابع والخامس والسادس والسابع) وعلاقتها بالدرجة الكلية لكل محور.

معاملات الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم
المحور الرابع (دعم الإدارة العليا)		المحور الثالث (الإدارة الذاتية)	
** 0.730	1	** 0.748	1
** 0.821	2	** 0.798	2
** 0.805	3	** 0.768	3
** 0.745	4	** 0.557	4
** 0.568	5	** 0.481	5
المحور السادس (البنية التحتية للدولة)		المحور الخامس (قابلية المنظمة للتغيير)	
** 0.693	1	** 0.669	1
** 0.771	2	** 0.635	2
** 0.790	3	** 0.708	3
** 0.696	4	** 0.607	4

معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم
		0.754**	5
0.637**	1	0.594**	6
0.780**	2	0.565**	7
0.842**	3	0.640**	8
0.719**	4		

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين عبارات المحاور الخمسة وبين الدرجة الكلية لكل محور؛ ففي الثالث (الإدارة الذاتية) تراوحت معاملات الارتباط بين (0.481 – 0.798) وتراوحت في المحور الرابع (دعم الإدارة العليا) بين (0.568 – 0.821) وفي المحور الخامس (قابلية المنظمة للتغيير) تراوحت معاملات الارتباط بين (0.565 – 0.754) وتراوحت في المحور السادس (البنية التحتية للدولة) بين (0.693 – 0.790) وأخيراً؛ المحور السابع (الإدارة الذاتية) وقد تراوحت بين (0.637 – 0.842) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحاور؛ وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

وتم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الدراسة وبين الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول (5) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور الدراسة وبين الدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	محتوى المحور	المحور
0.401**	واقع التدريب الإلكتروني في المستشفى	الأول
0.398**	السمات الشخصية	الثاني
0.355**	الإدارة الذاتية	الثالث
0.527**	دعم الإدارة العليا	الرابع
0.669**	قابلية المنظمة للتغيير	الخامس
0.566**	البنية التحتية للدولة	السادس
0.612**	دعم الحكومة والتوجه نحو مجتمع رقمي	السابع

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين درجة كل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية لفقرات الاستبانة وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.355 – 0.669) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يدل على صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة.

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار مربع كاي للاستقلالية، وكذلك

اختبار معامل ارتباط سبيرمان عند مستوى المعنوية: $\alpha = 0.05$

جدول (6) نتائج اختبار مربع كاي (كا2):

درجات الحرية	قيمة إحصائي الاختبار (كا ²)	قيمة (sig.) P.value
4	10.839	0.028

من نتائج الاختبار نجد الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.028 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وأيضاً قيمة (كا²) المحسوبة = 10.839 نجدها أكبر من (كا²) الجدولية والتي = 9.488 عند درجة الحرية = 4، وهذا يعني أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسمات الشخصية للموظفين على تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز

جدول (7) نتائج اختبار معامل ارتباط سبيرمان:

معايير محل الاختبار	معامل ارتباط سبيرمان	قيمة (sig.)
العلاقة بين السمات الشخصية وتطبيق التدريب الإلكتروني	0.215	0.002

ومن النتائج يتضح الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.002 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وبناءً على ذلك فإنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.
- ونجد أن معامل سبيرمان = + 0.215 وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة القوة بين السمات الشخصية للموظفين وتطبيق التدريب الإلكتروني. أي أنه كلما زادت إيجابية السمات الشخصية للموظفين زاد تطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز ولكن بدرجة ضعيفة، والعكس صحيح .

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الذاتية للموظف وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى الملك عبد العزيز.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار مربع كاي للاستقلالية، وكذلك

اختبار معامل ارتباط سبيرمان عند مستوى المعنوية: $\alpha = 0.05$

جدول (8) نتائج اختبار مربع كاي (كا2):

درجات الحرية	قيمة إحصائي الاختبار (كا ²)	قيمة (sig.) P.value
12	37.775	0.000

من نتائج الاختبار نجد الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.000 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وأيضاً قيمة (ك²) المحسوبة = 37.775 نجدتها أكبر من (ك²) الجدولية والتي = 21.026 عند درجة الحرية = 12، وهذا يعني أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإدارة الذاتية للموظف على تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

جدول (9) نتائج اختبار معامل ارتباط سبيرمان:

معايير محل الاختبار	معامل ارتباط سبيرمان	قيمة (sig.) P.value
العلاقة بين الإدارة الذاتية للموظف وتطبيق التدريب الإلكتروني	0.121	0.041

ومن النتائج يتضح الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.041 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وبناءً على ذلك فإنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الذاتية للموظف وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.
- ونجد أن معامل سبيرمان = + 0.121 وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة القوة بين الإدارة الذاتية للموظف وتطبيق التدريب الإلكتروني. أي أنه كلما زادت الإدارة الذاتية للموظف زاد تطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز ولكن بدرجة ضعيفة، والعكس صحيح .

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة العليا في المنظمات الصحية وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى الملك عبد العزيز.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار مربع كاي للاستقلالية، وكذلك

اختبار معامل ارتباط سبيرمان عند مستوى المعنوية: $\alpha = 0.05$

جدول (10) نتائج اختبار مربع كاي (2ك):

درجات الحرية	قيمة إحصائي الاختبار (ك ²)	قيمة (sig.) P.value
16	85.293	0.000

من نتائج الاختبار نجد الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.000 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وأيضاً قيمة (ك²) المحسوبة = 85.293 نجدتها أكبر من (ك²) الجدولية والتي = 26.296 عند درجة الحرية = 16، وهذا يعني أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لدعم الإدارة العليا في المنظمات الصحية على تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

جدول (11) نتائج اختبار معامل ارتباط سبيرمان:

معايير محل الاختبار	معامل الارتباط	قيمة (sig.)
العلاقة بين دعم الإدارة العليا وتطبيق التدريب الإلكتروني	0.149	0.035

ومن النتائج يتضح الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.035 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وبناءً على ذلك فإنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة العليا وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

- ونجد أن معامل سبيرمان $+ = 0.149$ وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطيه إيجابية ضعيفة القوة بين دعم الإدارة العليا وتطبيق التدريب الإلكتروني. أي أنه كلما زاد دعم الإدارة العليا زاد تطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز ولكن بدرجة ضعيفة، والعكس صحيح .

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قابلية المنظمة للتغيير وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار مربع كاي للاستقلالية، وكذلك اختبار معامل ارتباط سبيرمان. عند مستوى المعنوية: $\alpha = 0.05$

جدول (12) نتائج اختبار مربع كاي (كا²):

درجات الحرية	قيمة إحصائي الاختبار (كا ²)	قيمة (sig.) P.value
16	97.541	0.000

من نتائج الاختبار نجد الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) $= 0.000$ أقل من قيمة $(\alpha = 0.05)$ ، وأيضاً قيمة (كا²) المحسوبة $= 97.541$ نجدها أكبر من (كا²) الجدولية والتي $= 26.296$ عند درجة الحرية $= 16$ ، وهذا يعني أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لقابلية المنظمة للتغيير على تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

جدول (13) نتائج اختبار معامل ارتباط سبيرمان:

معامل الارتباط	قيمة (sig.) P.value	محاور محل الاختبار
0.179	0.011	العلاقة بين قابلية المنظمة للتغيير وتطبيق التدريب الإلكتروني

ومن النتائج يتضح الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) $= 0.011$ أقل من قيمة $(\alpha = 0.05)$ ، وبناءً على ذلك فإنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قابلية المنظمة للتغيير وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

- ونجد أن معامل سبيرمان $+ = 0.179$ وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطيه إيجابية ضعيفة القوة بين قابلية المنظمة للتغيير وتطبيق التدريب الإلكتروني. أي أنه كلما زادت قابلية المنظمة للتغيير نحو الأفضل زاد تطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز ولكن بدرجة ضعيفة، والعكس صحيح .

الفرضية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية للدولة وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار مربع كاي للاستقلالية، وكذلك اختبار معامل ارتباط سبيرمان عند مستوى المعنوية: $\alpha = 0.05$

جدول (14) نتائج اختبار مربع كاي (كا²):

درجات الحرية	قيمة إحصائي الاختبار (كا ²)	قيمة (sig.) P.value
16	240.691	0.000

من نتائج الاختبار نجد الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.000 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وأيضاً قيمة (K^2) المحسوبة = 240.691 نجدها أكبر من (K^2) الجدولية والتي = 26.296 عند درجة الحرية = 16، وهذا يعني أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية للدولة على تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

جدول (15) نتائج اختبار معامل ارتباط سبيرمان:

محاور محل الاختبار	معامل الارتباط	قيمة (sig.) P.value
العلاقة بين البنية التحتية للدولة وتطبيق التدريب الإلكتروني	0.295	0.000

ومن النتائج يتضح الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.000 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وبناءً على ذلك فإنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية للدولة وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.
- ونجد أن معامل سبيرمان = + 0.295 وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة القوة بين البنية التحتية للدولة وتطبيق التدريب الإلكتروني. أي أنه كلما زادت البنية التحتية للدولة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات زاد تطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز ولكن بدرجة ضعيفة، والعكس صحيح .

الفرضية السادسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى الملك عبد العزيز.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار مربع كاي للاستقلالية، وكذلك

اختبار معامل ارتباط سبيرمان عند مستوى المعنوية: $\alpha = 0.05$

جدول (16) نتائج اختبار مربع كاي (K^2):

درجات الحرية	قيمة إحصائي الاختبار (K^2)	قيمة (sig.) P.value
16	131.778	0.000

من نتائج الاختبار نجد الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.000 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وأيضاً قيمة (K^2) المحسوبة = 131.778 نجدها أكبر من (K^2) الجدولية والتي = 26.296 عند درجة الحرية = 16، وهذا يعني أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لدعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي على تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

جدول (17) نتائج اختبار معامل ارتباط سبيرمان:

محاور محل الاختبار	معامل الارتباط	قيمة (sig.) P.value
العلاقة بين دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي وتطبيق التدريب الإلكتروني	0.231	0.001

ومن النتائج يتضح الآتي:

- أن قيمة المعنوية (P.value) = 0.001 أقل من قيمة ($\alpha = 0.05$) ، وبناءً على ذلك فإنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.
- ونجد أن معامل سبيرمان = + 0.231 وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة القوة بين دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي وتطبيق التدريب الإلكتروني. أي أنه كلما زاد دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي زاد تطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز ولكن بدرجة ضعيفة، والعكس صحيح .

ملخص النتائج:

1. توصلت الباحثة إلى أن الدراسة تتمتع بثبات ومصداقية عالية حيث:
 - بلغت قيمة ألفا كرونباخ للمحور الأول 0.8498 .
 - وبلغت قيمة ألفا كرونباخ للمحور الثاني 0.9160 .
 - وبلغت قيمة ألفا كرونباخ للمحور الثالث 0.7626 .
 - وبلغت قيمة ألفا كرونباخ للمحور الرابع 0.7941 .
 - وبلغت قيمة ألفا كرونباخ للمحور الخامس 0.8132 .
 - وبلغت قيمة ألفا كرونباخ للمحور السادس 0.7812 .
 - وبلغت قيمة ألفا كرونباخ للمحور السابع 0.7898 .
 - وبلغت قيمة ألفا كرونباخ للدراسة ككل 0.8801 .
- وتوصلت الباحثة إلى أن معامل الصدق الذاتي للاستبانة = 0.94 وهو معامل صدق مرتفع جداً ودال إحصائياً يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج التي قد تسفر عنها الاستبانة.
2. بخصوص الاتساق الداخلي وصدق أداة القياس فقد توصلت الباحثة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين عبارات كل محور من محاور البحث والدرجة الكلية للمحور التابعة له؛ وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه؛ وكذلك إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين معدل كل محور من محاور الدراسة والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة، وهذا يدل على صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة.
3. بخصوص النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة فقد توصلت الباحثة إلى:
 - أن (111) من أفراد عينة الدراسة يمثلوا ما نسبته 55.50% من إجمالي أفراد عينة الدراسة إناث وهم الفئة الأكبر من أفراد عينة الدراسة.
 - أن (105) من أفراد عينة الدراسة يمثلوا ما نسبته 52.50% من إجمالي أفراد عينة الدراسة عمرهم من 25 إلى 35 سنة وهم الفئة الأكبر من أفراد عينة الدراسة.
 - أن (132) من أفراد عينة الدراسة يمثلوا ما نسبته 66.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس وهم الفئة الأكبر من أفراد عينة الدراسة.
 - أن (73) من أفراد عينة الدراسة يمثلوا ما نسبته 36.50% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات وهم الفئة الأكبر من أفراد عينة الدراسة.
 - أن (128) من أفراد عينة الدراسة يمثلوا ما نسبته 64.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مستوى استخدامهم للحاسب الآلي متوسط وهم الفئة الأكبر من أفراد عينة الدراسة.

4. بخصوص فرضيات الدراسة الخمسة فقد توصلت الباحثة باستخدام اختبار مربع كاي (χ^2) للاستقلالية وكذلك اختبار معامل ارتباط سبيرمان:
- فمن اختبار مربع كاي (χ^2) للاستقلالية توصلت الباحثة إلى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجميع محاور عوامل وخصائص الموظفين الستة على تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.
 - ومن اختبار معامل ارتباط سبيرمان توصلت إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع محاور عوامل وخصائص الموظفين الستة وتطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز. وهي علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة القوة بينهم وبين تطبيق التدريب الإلكتروني ، ولكننا نجد بمقارنة ارتباطات وعلاقة المحاور الست بتطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني أن البنية التحتية للدولة لها أكبر تأثير إيجابي على تطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني حيث بلغ معامل سبيرمان له $+ = 0.295$ ، يليه دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي حيث بلغ معامل سبيرمان له $+ = 0.231$ ، يليه السمات الشخصية حيث بلغ معامل سبيرمان له $+ = 0.215$ ، يليه قابلية المنظمة للتغيير حيث بلغ معامل سبيرمان له $+ = 0.179$ ، يليه دعم الإدارة العليا حيث بلغ معامل سبيرمان له $+ = 0.149$ ، وفي النهاية يأتي الإدارة الذاتية للموظف حيث بلغ معامل سبيرمان له $+ = 0.121$

صعوبات البحث:

- جمع البيانات: واجهت الباحثة مشكله في تعاون الموظفين في الإجابة على الاستبانة المخصصة للبحث
تحليل البيانات: واجهت الباحثة صعوبة في كيفية تحليل وتفسير البيانات
المراجع: واجهت الباحثة صعوبة في الحصول على المراجع العبية التي تناقش نفس الموضوع

استنتاجات الدراسة:

1. أظهرت هذه الدراسة التي اجريت لمعرفة العوامل التي تؤثر في تطبيق التدريب الإلكتروني على الإداريين في المنظمات الصحية؛ أن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في الدولة هي أكثر العوامل أهمية وإيجابية على تطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني، يلها دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي ثم السمات الشخصية للإداريين، يليه قابلية المنظمة للتغيير، يليه دعم الإدارة العليا وفي النهاية يأتي الإدارة الذاتية للإداريين.
2. اتضح من نتائج الدراسة أهمية وجود البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لأنها تشكل عامل قوي واساسي لنفاذ تكنولوجيا المعلومات إلى جميع الإداريين بمستشفى جامعة الملك عبدالعزيز وأنها تأتي في المقام الأول فوجودها يجعل من تطبيق التدريب الإلكتروني على الإداريين في المستشفى أمرا متاح وهذا يتفق مع دراسة (Julia Petty, 2012).
3. أوضحت الدراسة أيضا أن دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي يعد من أقوى العوامل التي تساعد على تطبيق التدريب الإلكتروني وهذا يتفق مع دراسة (Lindsay et al, 2008) فنشر الثقافة التقنية وتعزيز مهارة استخدام التقنية؛ يعد من أهم العوامل التي تساعد على تطبيق التدريب الإلكتروني على الإداريين في مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز. اذن ما توفره الدولة من دعم مادي وثقافي يعد من أهم العوامل المؤثرة على تطبيق التدريب الإلكتروني على الإداريين في مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز ويأتي في المقام الأول.
4. توصلت الدراسة أيضاً إلى أن الموظف هو الشخص الأول المسؤول عن تطوير نفسه؛ فكلما كانت سماته الشخصية أكثر إيجابية كانت قابلية الموظف للتطوير والتدريب أكثر والعكس صحيح.

5. وتوصلت الدراسة إلى أن قابلية المنظمة للتغيير تعد عاملاً أساسياً لتطبيق التدريب الإلكتروني على الإداريين في حال كانت البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تدعم هذا النوع من التدريب؛ وكان هناك توجه من الحكومة نحو تثقيف الإداريين وسقل مهارتهم وتوعيتهم بأهمية التدريب الإلكتروني في هذا الحال يصبح تحول المنظمة من الواقع الحالي لها إلى الواقع المنشود من الأمور التي تساعد تحقيق هدف هذه الدراسة.
6. أوضحت هذه الدراسة أن عملية التغيير في المنظمات والتي تعتبر من أصعب العمليات التي قد تتم داخل المنظمات بسبب قوة المقاومة تحتاج إلى مديرين وقياديين لهم رؤية مستقبلية خصبة ولهم تأثير قوي على المنظمة؛ أي أن قوة ودعم الإدارة العليا تسهل من عملية تقبل التغيير للإداريين.
7. توصلت الدراسة الحالية إلى أن تطوير الإداريين لمهاراتهم وإدارة وضبط سلوكهم؛ يعتبر عامل مهم للإدارة الذاتية متى تواجدت لدى الإداريين ساعدتهم على تنظيم أوقاتهم والاستفادة منها الاستفادة القصوى لذلك كان تطوير الإداريين من هذه الناحية من الأمور المهمة والتي تحتاج لمزيد من التدريب وفق ما توصلت له الدراسة الحالية وهذا يتفق مع دراسة (Irvine et al., 2011).
8. ناقشت هذه الدراسة احد المواضيع المهمة والحديثة التي تساهم بدور فعال في تطوير الموظفين عن طريق توضيح اهم العوامل التي تساعد على تطبيق التدريب الإلكتروني في مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من استنتاجات تقترح الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات وهي على النحو التالي:
- أن يتم تعيين منسقين للتدريب في إدارات المستشفى من الإدارة العليا يتولون أمر حصر إعداد الإداريين، عمل قاعدة بيانات توضح عدد الدورات التي حصل عليها كل إداري خلال خدمته وكما يقوم بعمل تحليل للاحتياج من التدريب ومتابعة التعاميم في الإدارة الإلكترونية ومتابعة موقع التطوير الإداري ومعهد الإدارة العامة ومركز تطوير التعليم الجامعي وخدمة المجتمع؛ لأنها هي الجهات المخولة لتدريب الإداريين بمستشفى جامعة الملك عبد العزي، حيث بدأت أغلب هذه الجهات حديثاً بتطبيق التدريب الإلكتروني على الإداريين.
 - ان يتم التنسيق مع هذه الجهات قدر الامكان ورفع الاحتياج التدريبي لهم؛ حتى يتسنى لهم الإعداد لمثل هذا النوع من التدريب ولكن وفق للاحتياج الفعلي.
 - تخصيص مبالغ مالية من الإدارة العليا؛ لإعداد البرامج التدريبية الإلكترونية الغير متزامنة وفقاً لاحتياجات المنظمة.
 - دعم الإدارة العليا للإداريين وتشجيعهم على التدريب الإلكتروني بنوعيه المتزامن وغير المتزامن.
 - ان تخصص الإدارة العليا جزءاً من وقتها؛ لمناقشة قضايا التدريب وخاصة التدريب الإلكتروني للإداريين نظراً لمزاياه المهمة.
 - تدريب الإداريين على استخدام الحاسب الآلي في محاولة للقضاء على امية الحاسب الآلي؛ وذلك حتى يتمكن الإداريين من دخول الدورات الإلكترونية.
 - تقديم الحوافز للإداريين؛ الأمر الذي يشجعهم على السعي وراء التطوير المستمر بشتى الوسائل فيدفعهم لحضور الدورات التدريبية بجميع أنواعها سواء كانت التقليدية أو الإلكترونية أو المدمجة.

- ان يكون هناك فريق للدعم الفني والتفني يتابع باستمرار جودة أجهزة الحاسب المستخدمة لدى الإداريين وان تكون هذه الأجهزة حديثة ومدعمة بأهم البرامج التي تدعم عملية التدريب الإلكتروني.
- نشر ثقافة الإدارة الذاتية وصلاحها لدى الإداريين؛ يسهم بدرجة عالية في تحقيق معايير أداء عالية لأن الإداريين الذين يمتلكون هذا النوع من الإدارة يصبح لديهم العديد من الصفات الايجابية الامر الذي يحفزهم على التطوير المستمر فيمتملكون القدرة على إدارة أنفسهم.
- اجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في مجال التدريب الإلكتروني؛ وذلك للمساهمة الفعالة في نشر هذه الثقافة ولكون وسائل الاتصال الإلكتروني لم تعد مقصورة على التدريب فقط بل تخطت ذلك إلى العديد من مجالات الحياة المختلفة.

قائمة المراجع

- الطيبي، أ، ط.(2014)، مارس. أساليب توظيف التدريب الإلكتروني في المناطق النامية. مجلة التعليم الإلكتروني
- الهذلي، ر.س.(إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري) جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية
- توفيق، د.ع.(2006). تكنولوجيا التدريب عن بعد. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- حسين، أ، ش.(2009) أغسطس. التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية. مجلة التعليم الإلكتروني.
- خطوة، د.ا.(2013). فاعلية التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس. الجامعة الخليجية البحرين.
- صوالحة، ع.ع.(دراسة وصفية لمستوى بعض السمات الشخصية لطلبة جاوغة عمان الأهلية وعلاقتها ببعض المتغيرات)، مجلة العلوم النفسية، العدد19، عمان، الأردن.
- محمد، ع.(2003) دراسة حول سياسة التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية. منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي.
- Aggarwal, R., Gupte, N., Kass, N., Taylor, H., Ali, J., Bhan, A., ... Bollinger, R. C. (2011). A comparison of online versus on-site training in health research methodology: a randomized study. BMC Medical Education, 11(1), 37. doi:10.1186/1472-6920-11-37.
- Alexander, V. R. C. (2012). Audit of hospital doctor training in sick note certification. Occupational Medicine (Oxford, England), 62(8), 595–9. doi:10.1093/occmed/kqs159.
- Irvine, Blair et al. "An Internet Training to Reduce Assaults in Long-Term Care." Geriatric nursing (New York, N.Y.) 33(1): 28–40.
- Irvine, a Blair, Michelle, B. Molly, B. and John ,R. S. (2007). "Internet Training for Nurse Aides to Prevent Resident Aggression." Journal of the American Medical Directors Association 8(8): 519–26.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.
- Lindsay, S., Smith, S., & Bellaby, P. (2008). Can Informal e-learning and Peer Support Help Bridge the Digital Divide? Social Policy and Society, 7(03), 319–330. doi:10.1017/S1474746408004296