



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و الفلسفة



التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الموارد البشرية

(دراسة ميدانية لعمال بلدية الجلفة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم ..

إشراف الأستاذ:

بلول أحمد

من إعداد الطلبة:

- سويبي فاطنة سهام

- تملكت حياة.

لجنة المناقشة:

1. أ رئيسا

2. أ مقرا

3. أ مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

بسم خالقي وميسر أموري وعصمت أمري لك كل الحمد والامتنان
أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً ثم إلى كل من سعى معي في لإتمام هذه المسيرة دمتم لي
سندا لا عمر له من كلكه الله بالهيبه والوقار إلى من أحمل إسمه بكل فخر إلى أبي الذي
سعى طوال حياته لكي أكون أفضل منه أبي الغالي

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان والتعافي إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى
كل من كان دعائها سر نجاحي التي كانت لي الأم وصديقة داعمي الأول ووجهتي التي
استمد منها القوة أمي الحبيبة

إلى مصدر قوتي الداعمين الساندين الذين مهما ارتخيت واقفين خلفية والذين بذلو كل
الجهد في مساعدتي وكانوا عوناً وسندا أخواتي وإخوتي

الطالبة : تماكت حياة

الإهداء

اهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من وهبوني الحياة والأمل والنشأة على شغف الاطلاع
والمعرفة ومن علموني أن ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر ووفاء لهما والذي العزيز
ووالدتي العزيزة ،

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي ،

إلى العقد المتين من كانوا عوناً لي في رحلة بحثي. إخواني وأخواتي ، إلا من كانتني
ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا

إلى رفيقة دربي خنيش مريم وأخيراً إلى كل من ساعدني ، وكان له دور من قريب أو
بعيد في إتمام هذي الدراسة سائلة المولى أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا
والآخرة.

ثم إلى كل طالب علم سعى بعلمه ليفيد الإسلام والمسلمين بكل ما أعطاه الله من علم
ومعرفة

الطالبة: سويسي فاطنة سهام

كلمة شكر

الحمد والشكر لله الذي وفقنا بعونه وقدرته على إنجاز هذا العمل ، ومن تمام الشكر لله أن نشكر من كان لهم الفضل في إتمام هذا العمل

الأستاذ الفاضل المشرف بلول أحمد

الذي يرجع له الفضل في متابعة هذه رسالة علمية وكان خير موجه وناصح، وأتقدم له بخالص الشكر والعرفان والامتنان لما قدمه لنا من عون على إعداد هذا العمل ،

كما أخص بالشكر والعرفان والامتنان لأساتذة قسم علم النفس وإلى كامل الطاقم الفني والإداري لقسم علم النفس والفلسفة وكامل الأساتذة الذين كان لهم الفضل لي في تدريسي طيلة خمس سنوات في مشواري الدراسي من بداية الطور الأول الليسانس إلى نهاية الطور الثاني الماستر

كما نتقدم بالشكر والعرفان إلى كل عمال بلدية الجلفة الذين ساعدونا في إخراج وإتمام هذا العمل بإجابتهم على مقاييس الدراسة ، دون أن ننسى كل من مد لنا يد العون من قريب أو من بعيد في إتمام هذه الرسالة.

الطالبان :

سويسي فاطنة سهام

تملاكت حياة

ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية لدى العمال ببلدية الجلفة ، و ذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من العمال بلغ عددها 30 عاملا و عاملة

إعتمدنا في دراسة على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة ، كما اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لأنه هو الذي يتماشى مع طبيعة الموضوع. و بعد الاعتماد على الوسائل الإحصائية المناسبة و برنامج spss توصلت دراستنا لمجموعة من النتائج نوضحها كالآتي :

1. وجود علاقة موجبة طردية بين التدريب الإلكتروني و تنمية الموارد البشرية
2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءات التدريبية و تنمية الموارد البشرية
3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى البرنامج التدريبي و تنمية الموارد البشرية

4. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التدريبية و تنمية الموارد البشرية
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريب الإلكتروني لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير : الجنس والمؤهل العلمي

الكلمات المفتاحية : التدريب الإلكتروني، تنمية الموارد البشرية

Abstract:

The current study aims to identify the role of electronic training in developing human resources among workers in the municipality of Djelfa, by conducting a field study on a sample of workers numbering 30 male and female workers. In the study, we relied on the questionnaire as a means of collecting data for the study, and we also relied on the descriptive and analytical method because it is the one that is consistent with the nature of the topic.

After relying on appropriate statistical methods and the SPSS program, our study reached a set of results that we explain as follows:

1. There is a positive, direct relationship between electronic training and human resources development
2. There is a statistically significant relationship between training competencies and human resources development
3. There is a statistically significant relationship between the content of the training program and human resources development
4. There are no statistically significant differences in the level of electronic training among the study sample due to the variable: gender and academic qualification.

Keywords : training, e-training, human resources development

فهرس محتويات

رقم الصفحة

المحتوى

الشكر

ملخص باللغة العربية

ملخص باللغة الإنجليزية

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الملاحق

مقدمة عامة

الفصل الأول : الإطار التمهيدي للدراسة

1. الإشكالية.....01
2. فرضيات الدراسة.....02
3. أهداف الدراسة.....03
4. أهمية الدراسة.....04
5. أسباب اختيار موضوع الدراسة.....04
6. مفاهيم الدراسة.....04
7. الدراسات السابقة.....05
8. التعقيب على الدراسات السابقة.....09

الفصل الثاني: تنمية الموارد البشرية

- 13..... تمهيد
- 13.....1. مفهوم الموارد البشرية.
- 14.....2. مفهوم تنمية الموارد البشرية
- 15.....3. أهمية تنمية الموارد البشرية
- 16.....4. أساليب تنمية الموارد البشرية.
- 18.....5. أهداف تنمية الموارد البشرية.
- 19.....6. خصائص تنمية الموارد البشرية
- 20.....7. طبيعة وأبعاد تنمية الموارد البشرية.
- 21.....8. متطلبات تنمية الموارد البشرية.
- 22.....9. عوامل نجاح تسمية الموارد البشرية
- 24..... خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التدريب الإلكتروني

- 27..... تمهيد
- 27.....1. مفهوم التدريب
- 28.....2. مفهوم التدريب الإلكتروني
- 30.....3. الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي.
- 31.....4. أهمية التدريب الإلكتروني
- 32.....5. أهداف التدريب الإلكتروني.
- 33.....6. خصائص التدريب الإلكتروني ومميزاته
- 34.....7. أنواع التدريب الإلكتروني.

8. أبعاد التدريب الإلكتروني.....35
9. وسائل التدريب الإلكتروني.....36
10. دوافع استعمال التدريب الإلكتروني37
11. مبادئ التدريب الإلكتروني.....38
12. معوقات التدريب الإلكتروني.....38
- 40..... خلاصة الفصل

الفصل الرابع : الجانب الميداني

- تمهيد.....42
1. الدراسة الميدانية (التعريف بمؤسسة الدراسة).....43
2. منهجية الدراسة44
3. مجتمع الدراسة.....44
4. عينة الدراسة.....44
5. أداة الدراسة وإجراءاتها.....45
6. أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات.....47
7. تحليل وعرض نتائج خصائص العينة.....48
8. تحليل وعرض نتائج الدراسة ومناقشتها.....49
- 53..... خلاصة الفصل

الفصل الخامس : عرض نتائج ومناقشتها وتحليلها

1. اختبار الفرضية الرئيسية.....55
2. اختبار الفرضية الجزئية الأولى.....56

3. اختبار الفرضية الجزئية الثانية.....56
4. اختبار الفرضية الجزئية الثالثة.....57

فهرس الجداول والأشكال		
فهرس الجداول		
رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
30	الجدول رقم (01) يوضح الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني	01
44	الجدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الاستبيان	02
45	الجدول رقم (03) يوضح مقياس ليكرت الثلاثي	03
47	جدول رقم (04) يمثل معادلات الثبات لكل محور من محاور الدراسة	04
48	جدول رقم (05) يوضح معامل الارتباط دالة إحصائية عند مستوي 0,05.	05
49	جدول رقم (06) يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	06
50	جدول رقم (07) يوضح توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي	07
51	الجدول رقم (08) يوضح توزيع العينة حسب متغير الحالة المدنية	08
55	الجدول رقم (09) اختبار بيرسون	09
55	الجدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية	10
56	الجدول رقم (11) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية	11
56	الجدول رقم (12) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين محتوى البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية	12
57	الجدول رقم (13) يوضح الفرق T-test بين الجنس والتدريب	13

	الإلكتروني	
57	الجدول رقم (14) يوضح نتائج T-test بين مستويات المؤهل العلمي والتدريب الإلكتروني	14

فهرس الجداول والأشكال		
فهرس الأشكال		
رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
50	الشكل رقم (01) يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	01
51	الشكل رقم (02) يوضح توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي	02
51	الشكل رقم (03) يوضح توزيع العينة حسب متغير الحالة المدنية	03

مقدمة

مقدمة :

يعد رأس المال البشري المورد الأهم في المؤسسة، فهو يشير إلى المعرفة ، المهارات والقدرات التي يكتسبها الفرد عادة أما عن طريق الخبرة في العمل أو التعلم المستمر أو التدريب ... للحد من المخاطر

وللحفاظ على هذه الموارد وتنميتها وضمان بقاء واستمرار المؤسسات هناك عدة طرق منها تحسين الأداء التحفيزات ، التطوير ، التعليم والتدريب ...

عندما نذكر تنمية الموارد البشرية فانه يتبادر إلى أذهاننا كلمات مثل تعليم ، تطوير، تدريب ومع تسارع التقدم التكنولوجي وظهور ضرورة دمجها في شتى المجالات وخاصة الإداري منها فانه كان لزاما على المؤسسات وضع استراتيجيات تتماشى مع هذا التطور الهائل في عالم التكنولوجيا والمعلومات فان المؤسسات بمختلف تخصصاتها تسعى للاستثمار في التدريب باعتباره وسيلة للارتقاء بالموظفين ورفع قدراتهم . لذا أصبح نشاط التدريب يتميز بالاستمرارية والأهمية بسبب المتغيرات المتسارعة وانتشار التنافس العالمي، وبالتالي حاجة هذه المنظمات إلى التكيف . مع تلك المتغيرات فمتطلبات سوق العمل والمستجدات الحاصلة بسبب تلك المتغيرات تفرض على نظم التدريب رفع سقف التحدي وتبني شعار التدريب المتميز تحقيقاً لجودة مخرجاتها، فأصبح من المهم على القائمين على التدريب التحقق من مدى فاعليته، وهذا يعني أن تعمل كل أنشطة العملية التدريبية بأسلوب مميز وذي كفاءة عالية لتصبح مرتبطة بتقييم تنمية الموارد البشرية الذي يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها ومعرفة القائمين على التدريب بالتكاليف الفعلية للتدريب وتحديد الفوائد المتوقعة مقابل التكاليف التي يتم صرفها على العملية التدريبية. ويمثل قياس العائد من التدريب أو تقييم أثر التدريب أحد المواضيع التي برزت في حقل تنمية الموارد البشرية خلال السنوات الماضية حتى تضمن جودة المخرجات ولتحقيق ذلك لابد من استخدام إمكانيات تقنيات المعلومات والاتصالات و مستحدثات التقنية و توظيفها و إدماجها في كافة أبعاد مصالح واقسام المؤسسة ... مما أدى الى ظهور الإدارة الالكترونية ، الحكومة الالكترونية، التسويق الالكتروني، التجارة الالكترونية.... التدريب الالكتروني وهو موضوع بحثنا في هذه الدراسة وهو ما يسميه البعض البديل الامتع في

المستقبل ... وحرصا من المؤسسات على الحفاظ على مواردها البشرية وتنمية قدراتهم ومهاراتهم فنها تسعى إلى تبني نوع التدريب

وقد أنجزت هذه الدراسة جانبين (النظري+الميداني)

الجانب النظري يشمل :

الفصل الأول : الإشكالية-فرضيات الدراسة-أهداف الدراسة-أهمية الدراسة-أسباب اختيار موضوع الدراسة-مفاهيم الدراسة -الدراسات السابقة-التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني : مفهوم الموارد البشرية-مفهوم تنمية الموارد البشرية -أهمية تنمية الموارد البشرية -أساليب تنمية الموارد البشرية-أهداف تنمية الموارد البشرية-خصائص تنمية الموارد البشرية-طبيعة وأبعاد تنمية الموارد البشرية-متطلبات تنمية الموارد البشرية-عوامل نجاح تسمية الموارد البشرية .

الفصل الثالث : مفهوم التدريب-مفهوم التدريب الإلكتروني-الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي-أهمية التدريب الإلكتروني-أهداف التدريب الإلكتروني-خصائص التدريب الإلكتروني ومميزاته-أنواع التدريب الإلكتروني-أبعاد التدريب الإلكتروني-وسائل التدريب الإلكتروني-دوافع استعمال التدريب الإلكتروني -مبادئ التدريب الإلكتروني-معوقات التدريب الإلكتروني

الجانب الميداني يشمل :

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية (التعريف بمؤسسة الدراسة)-عينة الدراسة-طريقة اختيار العينة-عينة الدراسة-حدود الدراسة-منهج الدراسة-مجتمع الدراسة-أداة الدراسة وإجراءاتها-أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات

الفصل الخامس : عرض نتائج ومناقشتها وتحليلها

اختبار الفرضية الرئيسية-اختبار الفرضية الجزئية الأولى-اختبار الفرضية الجزئية

الثانية-اختبار الفرضية الجزئية الثالثة-اختبار الفرضية الجزئية الرابعة

الفصل الأول :

الإطار التمهيدي للدراسة

الفصل الأول الإطار التمهيدي للدراسة

- الإشكالية
- فرضيات الدراسة
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة
- أسباب اختيار موضوع الدراسة
- مفاهيم الدراسة .
- الدراسات السابقة
- التعقيب على الدراسات السابقة

الإشكالية :

شهد عالمنا المعاصر تطورا غير مسبوق في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات واستخدامها في ميادين التعليم والتدريب والتثقيف وغيرها ، وانعكست مظاهر هذا التطور في استخدام الشبكة العالمية العنكبوتية للمعلومات التي ساعدت على تسهيل أساليب التعلم والتدريب الإلكتروني، وذلك بدون تقيد بحدود المكان والزمان، كما أدى هذا التطور إلى ظهور آليات وطرق جديدة في اكتساب المعارف والمهارات وفي وسائل نقلها و توليدها ، ولعل من أبرز التطورات التي حصلت في مجال تقنية المعلومات والاتصال هو :

الاستخدام الفعال لهذه التقنيات في مجال التدريب (حفيظ 2016, ص 15)

حيث أن التدريب الإلكتروني يسخر التكنولوجيا في التدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب وشبكة الانترنت التي تعد وسيلة نشطة وتفاعلية وعالمية لتبادل المعلومات بشكل متزايد بعد أن حولت العالم إلى قرية إلكترونية يسهل الاتصال بين أفرادها رغم التباعد المكاني والزمني، وبالتالي فإن تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات تعتبر فرصة متميزة للارتقاء بأداء المؤسسة.

حيث يعد وسيلة لرفع كفاءات الموارد البشرية وتطوير وتحسين وتنمية أدائها ومهاراتها وتحقيق الأعباء الإدارية عنها ، ويعمل التدريب الإلكتروني أيضا على تحسين جودة أداء العمل عن طريق استخدام وسائل إلكترونية التي تتميز بالكفاءة والفعالية والسرعة، بالإضافة إلى قدرتها على حل مشكلات الإدارات التقليدية والقضاء عليها (عياشي وعياد 2017 ، ص 15)

وبما أن المورد البشري يعتبر أهم مورد في المؤسسة ، فهو يشير إلى المعرفة المهارات والقدرات التي يكتسبها الفرد عادة منه إما عن طريق الخبرة في العمل أو التعلم المستمر أو التدريب للحد من المخاطر .. وللحفاظ على هذه الموارد وتنميتها و ضمان بقاء واستمرار المؤسسات هناك عدة طرق منها تحسين الأداء ، التحفيز، التطوير التعليم والتدريب.....

عند ما نذكر كلمة تنمية الموارد البشرية فإنه يتبادر إلى أذهاننا كلمات مثل : تعليم تطوير تدريبا ... ومع تسارع التقدم التكنولوجي وظهور ضرورة دمجها في شتى المجالات وخاصة الإداري منها ، فإنه كان لازما على المؤسسات وقع استراتيجيات تتماشى مع هذا

التطور الهائل في عالم التكنولوجيا والمعلومات فإن المؤسسات بمختلف تخصصاتها تسعى للاستثمارات التدريب الإلكتروني باعتباره وسيلة الارتقاء بالموظفين ورفع قدراتهم ،
(مهيري 2019 ، ص 14)

كما ذكرنا سابقا يلعب التدريب الإلكتروني دورا مهما في تنمية الموارد البشرية وتوجد العديد من الدراسات العربية التي تطرقت للعلاقة بين هذين المتغيرين ومن بين هذه الدراسات تذكر دراسة خيراني محمد امين (2022)

التي أكدت نتائجها على وجوه علاقة ارتباطيه بين التدريب الإلكتروني تنمية الموارد البشرية للعمال في المؤسسة الوطنية للمعروفات الناحية الجهوية حاسي مسعود ، بالإضافة إلى دراسة حفيظ أمينة (2016) عباد و عياشي (2013)

التي توصلت نتائج هذين الدراستين إلى أن للتدريب الإلكتروني تأثير كبير في تنمية الموارد البشرية الموجودة بالمؤسسات محل الدراسة .

ولذلك فدراستنا الحالية تسعى للتعرف على دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية وذلك انطلاقا من التساؤل الرئيسي للدراسة التالي :

- هل للتدريب الإلكتروني دور في تنمية الموارد البشرية لدى عينة الدراسة ؟
وتنتج تحت هذا السؤال جملة من الأسئلة الفرعية الجماعة كما يلي :

- هل توجد علاقة بين بعد الكفاءات التدريسية للمتدربين على تنمية الموارد البشرية ؟

- هل توجد علاقة بين بعد محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية ؟

- هل توجد علاقة بين بعد البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريب الإلكتروني لدى عينة

الدراسة تعزى للمتغيرات

الديمغرافية . الجنس، والمؤهل ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية

الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة بين بعد الكفاءات التدريبية المدربين على تنمية الموارد البشرية في مؤسسة الدراسة
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية في مؤسسة الدراسة .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية في مؤسسة الدراسة
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريب الإلكتروني لدى عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديمغرافية : الجنس، والمؤهل العلمي

أهداف الدراسة :

- تتطوي دراستنا الحالية التي تبحث في الدور الذي يلعبه التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية لمجموعة . من الأهداف تلخصها في النقاط التالية
- الهدف الأول والأساليب للدراسة هو معرفة دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية بمؤسسة الدراسة .
- التعرف على مستوى التدريب الإلكتروني لدى العاملين في مؤسسة الدراسة .
- التعرف على مدى فعالية التدريب الإلكتروني في تطوير المعارف النظرية والسلوكية لدى العمال لمؤسسة الدراسة.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين أبعاد التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية.
- التعرف على الفروقات الموجودة في التدريب الإلكتروني لدى عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنين والمؤهل العلمي أسباب اختيار موضوع الدراسة:
- إن اختيارنا لهذا الموضوع يرجع بالدرجة الأولى إلى الظواهر المشاهدة في المؤسسات ، وكثرة الشكاوي وقلة الإنتاج، لذلك رأينا أنه ربما يرجع السبب في ذلك إلى نوع التدريب الذي تقدمه تلك المؤسسات الموارد البشرية
- * ويمكن تقسيم أسباب اختيار موضوع دراستنا إلى

1_ الأسباب الذاتية

إن اختيارنا لهذا الموضوع يرجع إلى :

الفصول العلمي وحب الاستطلاع كون التدريب الإلكتروني يعتبر متغير حديد نسبيا و قليل التناول .

ونظرا للتطور التكنولوجي أصبح متغير يجب الاهتمام به ودراسته من جميع الجوانب :

2_ الأسباب الموضوعية

أهمية التدريب الإلكتروني في تحقيق أهداف المنظمة وتطوير أداء موارد ما البشرية أهمية الموارد البشرية داخل المنظمات باعتبارها المحرك الأساس لأي منظمة أو مؤسسة أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة في كون التدريب الإلكتروني أصبح ضروريا وحتميا أي مؤسسة تسعى إلى التطور والنجاح وتحقيق أهدافها وكونه أداة مهمة في تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية الموجودة في المؤسسات والمنظمات

وتبرز أهمية الدراسة أيضا في أنها تسعى إلى التعرف على الواقع الميداني للمؤسسات الجزائرية ومعرفة. إذا ما كانت فعلا تعتمد على التدريب الإلكتروني كذلك تمكننا هذه الدراسة من معرفة نقاط الاشتراك الموجودة بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة وكذلك إبراز أهمية الموارد البشرية داخل هذه المؤسسة .

نسعى من خلال هذه الدراسة أن نصل إلى نتائج وعلى إثر تلك النتائج يمكن أن تقدم بعض الاقتراحات والتوصيات للمؤسسة محل الدراسة من أجل زيادة فعالية أداء مواردها البشرية .

مفاهيم الدراسة :

التدريب : التدريب هو وسيلة حديثة تستخدمها المؤسسات لزيادة فعالية موارد ما البشرية ويتضمن عموما تحديد الاحتياجات التدريبية بوضع برنامج وتنفيذ الأنشطة التدريبية وتقييم النتائج.

إصطلاحا : هو نشاط منظم ومخطط ومراقب يتم تصميمه من أجل زيادة وتحسين الأداء الوظيفي

التعريف الإجرائي : التدريب هو العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم.

التدريب الإلكتروني : هو عملية تدريبية تهدف إلى تعليم المتدربين وفقا للأجهزة التكنولوجية الحديثة من أجهزة حاسوب و انترنت وغيرها . وهو يعتبر احد أنواع التدريب عن بعد.

إصطلاحا : التدريب الإلكتروني هو امتلاك القدرة على التعلم دون أي موانع سواء كانت مكان أو زمان

التعريف الإجرائي : التدريب الإلكتروني هو أداة حديثة ومتطورة تسعى إلى استغلال التكنولوجيا الحديثة لتطوير رأس المال البشري في إطار علمي يحقق رغبات العاملين وتطلعات الإدارات العليا.

تنمية الموارد البشرية : هو تنمية قدرات الموظفين أو العمال في مؤسسة معينة واكتشاف مختلف مهاراتهم وقدراتهم وذلك بهدف زيادة إنتاجية المنافسة والمحافظة على تطورها وتقديمها .

إصطلاحا : عمل مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية وإكسابهم معارف وسلوكيات ومهارات جديدة في المستقبل

التعريف الإجرائي : من خلال ذلك يمكن القول أن تنمية الموارد البشرية هي القدرة على التعلم في السلوك المورد البشري داخل المؤسسة بما يخدم أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة والمنظمة

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة خطوة هامة وأساسية في أي بحث علمي لأنها تساعد الباحث على فهم دراسته التي هو بصدد القيام بها فهما دقيقا ودراستنا الحالية التي تهدف إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية توجد بها العديد من الدراسات التي ستطرق إليها كالتالي :

الدراسات التي تناولت التدريب الإلكتروني :

الدراسة الأولى دراسة عبد المعطي و زراع (2012) ، بعنوان ، التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية المعلم الدراسات الاجتماعية .

هدفت إلى وضع تصور مقترح لتنفيذ دور التدريب الإلكتروني. في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتم تطبيق

إستبيان للتعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية .

وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج ان أكدت أن للتدريب الالكتروني دورا فعالاً في تحقق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات ومجال النمو المهني و التربوي والمجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي أوصت الدراسة بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية.

الدراسة الثانية دراسة سبع نجيب (2017) بعنوان : أثر التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية .

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمجمع سونلغاز، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استقبال كأداة لجمع المعلومات وتم توزيعه على عينة قصدية من مجتمع الدراسة الذي يتكون من العاملين في مختلف فروع مجمع سونلغاز والذين اجتازوا أحد البرامج التدريبية الالكترونية من طرف مؤسسة سونلغاز. وتم توزيع 50 استبان على عينة الدراسة كما تم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، وبعد التحليل الإحصائي تم التوصل للنتائج التالية .

- إن مستوى التدريب الإلكتروني بالمؤسسة محل الدراسة جاء مرتفع
- إن مستوى أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة جاء مرتفع حيث بلغ المتوسط الأداء العاملين (3.94) واحتل بعد المعارف المرتبة الأولى المتوسط حسابي قدره (4.01)
- وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وأداء العاملين في الشركة الوطنية للكهرباء حيث بلغ معامل الارتباط (470) كما أن قيمة معامل التحديد (0.221)
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة (2005)
- الدراسة الثالثة دراسة هنادي بدر الفزار (2009)، التدريب الالكتروني وتطبيقاته في دولة الكويت تهدف الدراسة إلى تناول التدريب الإلكتروني بما له من إمكانيات تساعد

المتدربين على التدريب بشكل فعال حيث يضم مجموعة من الأدوات التفاعلية التي تزيد من فرصة المتدربين على التدريب وفق خطواتهم الذاتية في أي وقت وأي مكان اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه هو الذي يتماشى مع . طبعة الدراسة كما اعتمدت على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات وتوطت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها دور المدرب في ظل التدريب الإلكتروني يتمحور حول :

تخطيط العملية التدريبية وتصميمها وإعدادها .

إتاحة الفرصة للمتدرب للمشاركة في التدريب والاعتماد على الذات وإتاحة الفرصة للتعرف على الوسائل الإلكترونية .

ثانيا الدراسات التي تناولت التدريب بالالكتروني والموارد البشرية

الدراسة الأولى : دراسة حفيظ أمينة (2016) ، بعنوان : دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين .

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير الكفاءات لدى كل من العاملين على مستوى مؤسسي سونغاز (بطولقة) ودائرة فوغالة بولاية بسكرة ، وكذا أهمية كل من المعارف النظرية العملية والسلوكية، مع توضيح العلاقة بين المتغيرين ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة استبيان لجمع البيانات وقد تم توزيع هذا الاستبيان على عנית بلغ حجمها (50) فرد ، وكان عدد الاستبيانات المترجعة الصالحة للتحليل (30) إستبيان ، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

التدريب الإلكتروني له دور كبير في التأثير على كل من المعارف النظرية المعارف العملية والمعارف السلوكية التي تعتبر أبعاد للكفاءات.

كما توصلت الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات و المقترحات

الدراسة الثانية : إيمان عياشي و آمال عياد (2017) بعنوان : التدريب الإلكتروني للموارد البشرية في الإدارة العمومية الجزائرية .

هدفت الدراسة للتعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني للموارد البشرية في بلدية جيجل من وجهة نظر الموظفين فيها، وكذلك التعرف على أهم المعوقات التي تحول دون استخدام التدريب الإلكتروني للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة .

وشملت الدراسة عينة يبلغ عدد (70) فردا تم اختيارهم عشوائيا ، وقد استخدم الباحث الاستمارة كأداة لجمع المعلومات ، وتم تحليل البيانات باستخدام مختلف الأساليب الإحصائية التي تتماشى مع الفرضيات وتوصلت الدراسة للنتائج التالية .

- بينت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد العينة على متطلبات التدريب الإلكتروني التقنية والفنية .

- كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني المالية والإدارية .

الدراسة الثالثة : دراسة أكن لطفي و قرون نورهان (2018) بعنوان : التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الكفاءات البشرية

تهدف الدراسة لإظهار دور التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات البشرية بالتحليل النظري لآليات الدراسة ومحاولة الربط المنطقي بين المتغيرات ثم عرض مثال واقعي . والمتمثل في منحة إدراك للتعليم الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية.

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كوسيلة جمع البيانات على المنهج الوصفي لتحليلها. وفي الأخير توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها :

- التدريب الإلكتروني أداة مهمة وفعالة في تنمية الكفاءات البشرية .

- للتدريب الإلكتروني إيجابيات كما أنه لا يخلو من السلبيات

- التدريب الإلكتروني أداة موفرة للوقت والجهد للحدود المكانية .

- تدريب الإطارات والمسؤولية على مهارات ومتطلبات التكنولوجيا الحديثة لتكون مؤسسة لقيادة التعليم والتدريب

الدراسة الرابعة : دراسة مهيري حبيبة (2019) مساهمة التدريب في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية.

تهدف الدراسة إلى قياس مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية بشركة نפטال ، وذلك من خلال الإجابة عن الإشكالية المتمثلة في ما مدى مساهمة التدريب

الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية ؟

حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي في الجانب النظري ، وأسلوب المقابلة ودراسة الحالة في الجانب التطبيقي فتم توزيع الاستبيان على عينة تتكون من (70) فردا من جميع

الفئات ومن مختلف الأقسام ومصارح مؤسسة نفطال لجمع المعطيات، التي تم تبويبها بواسطة استعمال التحليل الإحصائي بالاستعانة ببرنامج .

حيث توصلت الدراسة للنتائج التالية :

لا يوجد تطبيق لبرنامج التدريب الإلكتروني على مستوى مؤسسة نفطال مما يعني أنه لا توجد مساهمة لهذا التدريب على تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة. توجد دلالات إحصائية تدل على أن هناك نوع من التنمية البشرية لدى العمال بالمؤسسة.

الدراسة الخامسة: دراسة عمارة سلمي وبارك نعيمة (2019) التدريب الإلكتروني كد عامة لتسمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي بالإشارة إلى مركز التدريب الإلكتروني بالمملكة العربية السعودية تهدف هذه الدراسة إلى التطرق إلى ماهية التدريب الإلكتروني وإشكاله المختلفة ودوره في تحقيق تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي نظر لأنه يتماشى مع طبيعة الدراسة، كما اعتمدت كذلك على الملاحظة كوسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بهذه الدراسة وفي الأخير توصلت الدراسة المجموعة من النتائج

أهمها: إن تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن صارت ضرورة حتمية لأي مؤسسة لكونها تحرص على ضمان بقائها

إن تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن عملية إستراتيجية تحتاج إلى تدريب متفوق يوائم الاقتصاد الرقمي ان الاهتمام بالتدريب الإلكتروني يؤدي إلى رفع وتحسين مستوى الأداء العمال

تنمية الموارد البشرية نشاط هادف ومنهج متكامل يركز على تغيير المعارف والسلوكيات إلى الأفضل

الدراسة السادسة : دراسة بن عروس محمد و طبيبي عمار (2021) بعنوان دور التدريب في تنمية الموارد البشرية ...

تهدف الدراسة إلى التعرف عليه والتحقق من دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات بكل أنواعها، ويتحقق هذا الهدف من الدراسة المقدمة من خلال

مجموعة أهداف تفصيلية تتمثل في : توضيح مفهوم التدريب الإلكتروني الذي أصبح مصطلحه يعرف تداولاً كبيراً من حيث تطوره.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى تقنية الاستمارة كوسيلة تجمع البيانات

وفي الأخير توصلت الدراسة النظرية ومن خلال الدراسات السابقة إلى بعض النتائج هي :

للتدريب الإلكتروني دور فعال في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة التي ينتمي إليها أو تطوير المورد البشري لنفسه وذاتياً من خلال البرامج التدريبية على المواقع المتخصصة .

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال عرضنا لمختلف الدراسات السابقة التي كانت عبارة عن مذكرات ماجستير و ماستر و مجلات علمية ، أجريت هذه الدراسات حول متغيرات دراستنا الحالية والمتمثلة في دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية ، وبعد تحليلنا لكل هذه الدراسات توصلنا لبعض الملاحظات يمكن تلخيصها في النقاط التالية :

بالنسبة لأوجه التشابه تمثلت فيما يلي : بالنسبة لدراسة عبد المعطي وزراع (2012) ودراسته سبع نجيب (2017) ودراسة الخزار (2014) فقد تناولت كل هذه الدراسات متغير التدريب الإلكتروني. لدى عينة من العمال في مؤسسات مختلفة

أما بالنسبة للدراسات : حفيظ أمينة (2016) و إيمان عياش (2017) و دراسة أكن لطفي وقرن نورهان (2018) و مهبري حبيبة (2019) عمارة سلمي وبارك نعيمة (2019) وأخيراً دراسة بن عروس طيبي (2021) وقد تناولت كل هذه الدراسات العلاقة الموجودة بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية وهو نفس موضوع دراستنا الحالية .

أما بالنسبة لأوجه الاختلاف فتمثلت في أن هذه الدراسات اختلفت في فرضياتها وأهدافها و العينية المطبقة عليها وكذلك إختلاف في مؤسسة أو مكان إجراء الدراسة الميدانية والاختلاف في الأساليب الإحصائية المناسبة حيث كل دراسة اعتمدت على أساليب إحصائية تتماشى مع طبعة فرضياتها .

اتفقت اغلب هذه الدراسات على أهمية التدريب الإلكتروني في تنمية وتقرير وتطوير أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات ، واعتمدت كل هذه الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي وسنعمد في دراستنا الحالية على نفس المنهج كما اتفقت أغلب الدراسات على استعمال أداة الاستمارة لجمع المعلومات حول الدراسة أو البحث ودراستنا الحالية ستعتمد أيضا على تقنية الاستمارة لأنها مناسبة لدراستنا .

هذه الدراسات كان مجالها الزمني ممتد من عام (2012) إلى غابة (2021) أما دراستنا الحالية فهي في عام (2024)

استفدنا كذلك من هذه الدراسات في التعرف على طريقة بناء الإشكالية وأسئلتها وفرضياتها وكذلك طريقة اختيار العينية والأداة المناسبة لتطبيقها على هذه العينة ، كما لا ساعدتنا أيضا هذه الدراسات على أخذ نظرة واضحة حول الأساليب الإحصائية التي تعتمد عليها للتأكد من صدق الفرضيات التي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة الحالية . وأخيرا تساعدنا هذه الدراسات على مناقشة نتائج دراستنا على ضوء نتائج هذه الدراسات

الفصل الثاني :

تنمية الموارد البشرية

الفصل الثاني تنمية الموارد البشرية

تمهيد

- مفهوم الموارد البشرية
- مفهوم تنمية الموارد البشرية .
- أهمية تنمية الموارد البشرية .
- أساليب تنمية الموارد البشرية
- أهداف تنمية الموارد البشرية
- خصائص تنمية الموارد البشرية .
- طبيعة وأبعاد تنمية الموارد البشرية
- متطلبات تنمية الموارد البشرية
- عوامل نجاح تنمية الموارد البشرية .
- خلاصة الفصل

تمهيد :

تعتمد كفاءة المنظمات على حسن إستثمار مواردها، وبالأخص الموارد البشرية التي تتحكم في باقي الموارد وفي طريقة استخدامها فحتى تلك المنظمات التي لديها موارد متقدمة من التكنولوجيا ورأس المال ، لا يمكن أن تديرها بدون موارد بشرية و على سبيل المثال : الاختيار السيئ للعاملين يمكن أن يهدم العمل كله ، أما الإختيار السليم وتنمية الموارد البشرية وتحفيزها وتدريبها جيدا يمكنه أن يطلق الإمكانيات المنظمة العنان ، مما يؤدي إلى أفضل النتائج للمنظمة

وفي هذا الفصل سنحاول التطرق لتنمية الموارد البشرية وأهميتها في المنظمات مفهوم الموارد البشرية .

أي منظمة من أي نوع لها مورد حقيقي واحد وهو الإنسان.

لا يمكنك أن تدير أي منظمة بدون موارد بشرية هذه حقيقة لا يمكن أن تغيب عن أي صاحب عمل أو مدير فما دام هناك عمل ، وأهداف مطلوب انجازها فلا بد أن يتم ذلك من خلال آخرين ، حتى إذا تم العمل من خلال أجهزة وآلات فإن الناس هم الذين يتشغلونها . (أحمد ماهر ، 2004، ص21)

الموارد البشرية في المنظمة تساعد المنظمات على زيادة قدرتها التنافسية ، وسرعة النمو من خلال إدارة الموارد البشرية (ديسلر ، 2008، ص24)

الموارد البشرية هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة، رؤساء ومرؤوسين ، والذين تم توصيفهم فيها ، لأداء كافة وظائفها و أعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضع وتضبط وتوحد أنماطهم الملوكية، ومجموعة من الخطط و الأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة ، وبدون الموارد البشرية الجيدة والفعالة في المنظمة لا يمكن أن تعمل المنظمة بكفاءة ، ولن تتمكن أية منظمة من تحقيق أهدافها ورسالتها (عقيلي، 2004 ، ص11)

تحتل الموارد البشرية المرتبة الأساسية في الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية، وتجتمع الدول المتقدمة والنامية على السواء في تركيزها على إعداد برامج شاملة وطموحة للتنمية البشرية القائمة على إلى علمية مدروسة.

وقد انتقل هذا الاهتمام المتزايد بالموارد الشري من الحكومات إلى منظمات الاعمال المختلفة كبيرها وصغيرها ، حيث تبنت الإدارة النابعة والساعية إلى تحقيق التفوق والتميز في الأسواق والارباح، وأن العنصر الحاسم في هذه الأمور هو الافراد المدربون ذو الكفاءة والمقدرة والرغبة (السلمي بدون سنة ، ص09)

إدارة الموارد البشرية هي : سلسلة من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والموظفين وهي العملية الخاصة باستقطاب الافراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في افرار تحقيق اهداف المنظمة و أهدافهم (الدوغان، بدون سنة ، ص03)

إدارة الموارد البشرية هي نمو جم تميز لإدارة البشر والذي يسعى لتحقيق الميزة التنافسية من خلال وضع إستراتيجية للحصول على موارد بشرية تتميز بالكفاءة ، هذا النموذج المتميز يتمتع بمبادئ أساسية، تتعلق باستراتيجية التكامل تكامل ادارة الموارد البشرية مع الخطط الإستراتيجية للمنظمة. (الظاهر 2001 ، ص 00)

مفهوم تنمية الموارد البشرية :

توجد العديد من التعاريف التي جاءت لتوضيح تنمية الموارد البشرية ما يلي :
تعرف تنمية الموارد البشرية على أنها عمل مخطط يتكون من المجموعة من البرامج المصممة من أجل تعليم الموارد البشرية، واكتسابها معارف وسلوكيات ومهارات جديدة في المستقبل للتأقلم والتعايش مع مستجدات او تغيرات تحدث في البيئة وتؤثر في نشاط المنظمة، فالتنمية البشرية تركز أساسا على عقول وسواعد الموارد البشرية من خلال سعيها المستمر لأبراز طاقات و ابداعات الأفراد الإنتاجية وحقل المواهب .

(يوسفوير 2018 ص120)

عرفها أحمد منصور بأنها تمثل أحد المقومات الأساسية في تحريك وحقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية. ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بالمعارف أو المعلومات أو النظريات أو المبادئ أو القيم او الفلسفيات التي تزيد على العمل والإنتاج هي أيضا وسيلة تدريبية تعطي الطرف العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتبانية في الأداء الأمتل في العمل والانتاج

كذلك وهي ، وسيلة تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد حقل مهاراته العقلية واليدوية . (خيراني, 2022, ص 16)

تعرف كذلك تنمية الموارد البشرية على أنها إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع ، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرات الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلاً عن زيادة طاقاته و جهوده .

يقصد بها زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة . (بارك ، بدون سنة ، ص 285)

وفي تعريف آخر تعرف التنمية الموارد البشرية بأنها مرحلة تأتي بعد الحصول على الأفراد الملائمين لأداء العمل، ويقصد بها رفع مستوى مهاراتهم و خبراتهم وذلك عن طريق التدريب بطبيعة العمل المطلوب إنجازه (عيش 1971 ص 28)

أما الكاتبان (دون) و (ستيفي) يعرفان تنمية الموارد البشرية كما يلي تنمية الموارد البشرية يمكن أن توصف بأنها تراكم رأس المال البشري وأنها استثمار فعال للتنمية الاقتصادية ، ومن وجهات النظر الاجتماعية والثقافية تساعد الإنسان على أن يقدم علي حياة غنية بدون التقيد بالتقاليد. (بارك، بدون السنة ، ص 276)

أهمية تنمية الموارد البشرية :

يمكن توضيح أهمية التنمية الموارد البشرية من خلال النقاط التالية :

إن تسمية الموارد البشرية أحد الوسائل المهمة التي تلجأ إليها الإدارات من أجل رفع كفاءة وفاعلية أداء العناصر البشرية ، والتي يتوقف عليها وبدرجة كبيرة مدي نجاح أو فشل الإدارات في تحقيق أهدافها والمتمثلة في البقاء والاستقرار والتوسع والإنتاجية والربحية والميزة التنافسية .

تهيئة الأفراد لمواجهة التحديات التي تفرضها البيئات الخارجية على المؤسسات

إن أهمية تنمية الموارد البشرية يعني الاستثمار في الرأس المال البشري ليتمكن من خلق الإبداع والابتكار، وتوليد الأفكار الجديدة ليس أهم في ، ترقية الخدمة العمومية أين تكمن أهمية تنمية الموارد البشرية في الحاجة الفعلية لتدريب الموظفين وأخذهم إلى أماكن عمل

متعددة ومختلفة للحصول على نتائج إيجابية يحققها التدريب المبني على سياسات وقواعد واضحة . (جرونيونزلي,2024,ص141)

وتساعد على إعداد نوعية من الموارد البشرية قادرة على البحث عن الفرص الاستثمارية الملائمة ودراسة جداولها وتقييمها ومتابعتها في إطار ضوابط و قواعد معينة (خنوسة و و فوضيل 2023ص92)

تعمل تنمية الموارد البشرية على زيادة معارف ومهارات ، وقدرات وكفاءة الموارد البشرية التي يتمتع بها المجتمع قصد جعلها فاعلة عند دخول السوق العمل ضمن مؤسسات صناعية أو خدماتية أو تعليمية، وتكون تنميتها وفق نشاطات وأساليب مختلفة . (فاطمي 2023ص526)

أساليب تنمية الموارد البشرية :

من بين أهم الأساليب التي يعتمد عليها لتنمية الموارد البشرية ما يلي .

أولاً: التدريب والتطوير إن التدريب والتطوير و البحوث في أركان نمو أي نظام ، ولذلك توجد عدة إجراءات يجب إتباعها من ، بل تطوير هذه الموارد البشرية أهمها :

- تكثيف دورات التدريب والتأهيل التي توأم ما بين جانبي المعرفة المطلوبين للموظفين في المؤسسات.

- إنشاء مراكز متخصصة للتدريب ، يتم فيها تدريب مختلف الأنشطة والعمليات العامة بالمنظمة. من أجل سد احتياجاتها من العمالة المؤهلة
- القيام بالتعاون مع الجامعات ومراكز البحث والتدريب من أجل تنمية وتطوير الموارد اللازمة للعمل في منظمات معينة .

تعد القنوات والمؤتمرات من الأنشطة التي تساهم في نشر المعرفة حول مختلف المنظمات بما تتضمنه من أبحاث ودراسات حديثة تعد من قبل المختصين في العمل الله داخل المنظمة . (خنوسة و فوضيل 2023ص94)

ثانياً: النشاطات العلمية

تعتبر المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية من أهم الأنشطة العلمية والأكاديمية للمؤسسات الجامعية والبحثية لما لها من أهمية لا تحصى عن الجميع في تنمية المعارف والمهارات وزيادة الخبرات والتعرف على الشخصيات العلمية ، لذلك يحرص كثير من

الطلبة العلم و الباحثين على حضور المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية ومتابعة أخبارها وإفتاء أوراقها ، كما تعتبر ركيزة مهمة في تطوير البحث العلمي لما تقم من عرض علمي لما يستجد من أبحاث متخصصة جاءت نتيجة عمارة أفكار باحثين أقاموا دراستهم على أسس علمية ومنهجية وأخضعوها إلى تقييم علماء متميزين لتخرج بالصورة الأخيرة لتفيد الباحثين الآخرين و المتخصصين وتنقل الخبرات من مكان لمكان آخر و تساهم في تطور المجتمع العلمي والأكاديمي (فاطمي 2023ص527)

ثالثا: قيادات التغيير

إفساح المجال أمام القيادات الشابة و المؤهلة القادرة على ترسيخ بعض المفاهيم التي تتعلق بالابتكار والإبداع والمواكبة التكنولوجية الحديثة، وتطوير المنتجات الخاصة بالمنظمة

تطوير اختصاصات القيادات الإدارية والإشرافية بحيث تشمل التعرف على قدرات العاملين وتوجيهها التوجيه الأمثل ، والعمل بروح الفريق الواحد لتحقيق التناغم والانسجام المطلوب في أداء كافة العاملين : بهدف تقديم الخدمة داخل المنظمة بالشكل اللائق. منح العامل السلطة لاتخاذ القرار مبنيا على تورت بأنه سليم وله سلطة وتحكم يقوم به وبأخذ روح المخاطرة ويتعلم من أخطائه . وليساهم في عملية التغيير وذلك من خلال التركيز على المقترحات الصغيرة في مجال عملهم، وتقدير من يقدم مقترحات وتشجيع المقترحات من خلال تحديد مشرفين المساعدة في تغيير ثقافة العمل . (خنوسه وفوضيل 2023ص94)

رابعا : الحوافز

لقد شغل موضوع الحوافز حيزا هاما من أبحاث الكثير من المهتمين بإدارة الأفراد . فإذا كان نجاح أي منظمة يتوقف على ما تمتلكه من أفراد ، فإنه يتوجب عليها أن توفر لهم الأسباب التي تساعدهم على التكيف والنجاح في عملهم والجامعة كإحدى المنظمات التعليمية تشهد اليوم عدة محاولات جادة لتطوير كافة أنظمتها وتحديثها سعيا منها لتطوير مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دورا جديدا لتكون قادرة علي تلبية احتياجات مجتمع عصر المعلومات والمعرفة ، فلا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن

تعطي لأعضاء هيئة التدريس بما يملكون من كفايات ومؤهلات وبما يقدمونه من خدمات تعليمية وإنتاج علمي ، وأنشطة اجتماعية أولوية خاصة . (526)
خامسا: التكوين

حيث تعتبر التكوين أداة ديناميكية لتحقيق المستوى المطلوب من المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم اللازمة الموارد البشرية الإنجاز مهامهم بكفاءة عالية، ومن ثم تصبح جهات العمل أكثر قدرة على مواكبة التطوير وتحديث كافة المستويات الأكاديمية و الإدارية والفنية بها وتحقيق التنمية البشرية المستدامة .(دادي عدون 2008ص248)

أهداف تنمية الموارد البشرية :

تتمثل في ..

- تعمل الموارد البشرية من خلال إدارتها بشكل جيد على تحقق اكبر قدر ممكن من الكفاءة في أداء موظفي و عمال المنظمة
- تقوم من خلال الإجراءات التي تؤديها على رفعا لإنتاجية والالتزام لدى الموظفين وزيادة التنافس بينهم للوصول إلى أفضل نتيجة ممكنة
- تعمل الموارد البشرية على جذب الكفاءات وتعيين أفضلهم .
- إعداد الجلات كاملة ومنظمة للعاملين.
- الوصول إلى الملائمة بين متطلبات المنصب للعمل و مؤهلات الافراد اي وضع الفرد المناسب في المكان المناسب
- تحفيز الموظفين على أدائهم وانجازاتهم من خلال المكافآت، مما يساهم في رفع الإنتاجية وتحسين الأداء. (جدي وغلاب ، 2001, ص 15)
- زيادة الفعالية لمستوى أحسن من الاتقان ومستوي أعلى من الاحتفاظ بالتعلم .
- زيادة الفعالية بتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين
- رفع الكفاءة بإنقاص الوقت اللازم للتدريب
- تعظيم الكفاءة بتقليل الكلفة الإنمائية بواسطة زيادة عدد مرات إعادة البرنامج
- تعظيم الكفاءة بتدريب عدد أكبر من المتدربين في كل مرة يعاد فيها البرنامج
- تعظيم الكفاءة بتقليل النفقات للموارد البشرية عند كل مرة تقوم فيها بإعادة البرنامج التدريبي .(بارك،بدون سنة،ص281)

و توجه أيضا أهداف أخرى نحصرها في النقاط التالية :

زيادة الفعالية والإتقان : إن تحديد وتحديث البناء المعرفي للمورد البشري وتحسين المعلومات يواكبها لي إنتقال المورد البشري إلى مستوى أعلى من المهارة الأدائية يعكس في ذلك عمق التفاعل بين ذاته و ثم يصبح الأداء أكثر إتقاناً.

تقليل الحظ المهني المهني وحوادث العمل : إن التدريب المهني يعني أخذ معرفة معمقة حول موضوع العمل و طرائق الأداء، وأدوات العمل وصيانتها وآلخ وبالتالي تصبح كل تلك القضايا واضحة وسلسلة عند المورد البشري لما يجعل الأداء أكثر تهامة وأمن على العامل بمعنى قله أخطاء و حوادث العمل التي تحدث من عدم معرفة العمل أو مضموناته . (عرور 2011ص165)

خصائص تنمية الموارد البشرية:

يمكن تلخيصها في النقاط التالية تنمية الموارد البشرية عملية الإستراتيجية ينظر في الوقت الراهن إلى تنمية الموارد البشرية على أنها عملية إستراتيجية تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة، وتعمل ضمن نظام وإستراتيجية اكبر هي إستراتيجية المؤسسة ، ضمن إطار و دور تبنى من الموارد البشرية فيها، وتتكون إستراتيجية تنمية الموارد البشري من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية المستمرة التي تهدف إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه بشكل مستمر

تنمية الموارد البشرية عملية تعلم مستمرة :

إن تنمية الموارد البشرية كإستراتيجية وعملية منظمة تعتمدان على التعلم، وتهدف إلى بناء معارف ومهارات واتجاهات وسلوكات لدى الموارد البشرية ، من أجل تطوير وتحسين أدائها الحالي و المستقبلي ، والتكيف مع التغيرات البيئية وهو ما يعبر ويدل على المحاولات الجادة لأحداث المطابقة والموائمة بين خصائص الموارد البشرية متجهة ومعاني أعمالها العالية والمستقبلية من جهة ثانية . وعلى أدائها في تحت مستمر .

(خيراني 2022 ص 17)

. وتتميز أيضا تنمية الموارد البشرية بخصائص أخرى نوردتها كالتالي :

عملية مخططة، مقصودة وضرورية للتغيير والتطوير البشري نحو الأفضل ، وبما يخدم أهداف المؤسسة نشاط مستمر باستمرار المؤسسات وكائنات ديناميكية متفاعلة ، تهدف

إلى تقليل الفجوة بين واقع المؤسسة بإمكانياتها الحالية وما يجب أن تكون عليه في حدود وضمن قيود البيئة المحيطة وما تفرزه من تغيرات وبالتالي ضرورة تطوير نقاط القوة لديها ومعالجة نقاط الضعف من دقة واستغلال كل ما يتاح لها من فرص و تقليل الآثار التي تترتب على ما يواجهها من مخاطر و تمديدات من جهة ثانية .

نظام فرعي ضمن مجموعة الأنظمة الفرعية لنظام تغيير الموارد البشرية ، الذي يركز على الارتقاء بمستوى الأداء البشري، بما يتكامل مع الأنظمة الفرعية الأخرى داخل المؤسسة .

نشاط شامل يمتد ليشمل جميع الموظفين بالمؤسسة بداية من التحاقهم بها ، يعمل على ضمان زيادة مقدرتهم على الأداء المتميز ، وكذلك مساعدتهم على التخطيط السليم لمستقبلهم الوظيفي . (مانع 2015ص49)

طبيعة وأبعاد تنمية الموارد البشرية.

يرى الباحث أن تنمية الموارد البشرية هي : تلك الجهود المخططة والمنظمة المستمرة الحادثة إلى تحسين قدرات الأفراد ، أي معارفهم ومهاراتهم وإنما هاتهم في سبيل تحسين سلوكهم وأدائهم الوظيفي، في وظائفه العالية وإعدادهم لو ما تفهم المستقبلية أو تمكينهم من مواكبة نحو المؤسسة وتطورها ، وذلك من خلال ثلاثة وخارف رئيسية - هي التدريب والتعليم والتطوير، على أن يكون . ذلك في إطار الجهود الكلية للتطوير التنظيمي، التي تهيئ المناخ والظروف والعوامل المواتية لتحقيق نتائج تنمية الموارد البشرية بصفة خاصة وفعالية المؤسسة في تحقيقها بصفة عامة

تجدر الإشارة إلى أن هناك ملاحظات أساسية مرتبطة بالوظائف الرئيسية لتنمية الموارد البشرية (التدريب والتعليم. التطوير، وهي :

هناك اختلاف بين مفهوم التعليم والتدريب من حيث الأهداف والأسلوب والمنهاج المستخدم وكذلك طرق التقييم ، وهو الاختلاف بين التعليم والتدريب من حيث الأهداف والأسلوب والمنهاج المستخدم وكذلك طرف التقييم ، وهو الاختلاف الذي أكده العديدين اليا حثيث وأثبتته الممارسة الفعلية والتطبيقية . برقي 1807 ص)

يختلف التدريب عن التطوير . في كون الأول يشمل الجزء الكبير العالم منه العاملين أو الموظفين الذين يعملون في مستويات الرقابة في حين أن التطوير والسمية تطل الموظفين والمدراء الذين يعملون في المستويات المتوسطة أو العليا أهداف تقريرية . تنفيذية مستقبلية . (236 لود بلوط)
متطلبات تنمية الموارد البشرية .

التحقيق التنمية الإستراتيجية للموارد البشرية يتطلب مايلي :

تنظيم وتطبيق تتلعبية الموارد البشرية بشكل يسمح لتحقيق التلازمي بالخصائص الفردية واحتياجات النظام .

إدارتها مرا هفالت وانجاز الأعمال والمهام الخاصة بإدارة الموارد البشرية لكفاءة عالية وهذا يتطلب جرد مخصص لدرجة عالية من الخبرة العلمية والعملية .

أو الربط بين تنمية الفرد والمنشأة وذلك من خلال تحديد احتياجات كل من المستويات (الإستراتيجي، الإداري العمليات .. ورسم الخطط الإستراتيجية المقابلة تل كالاحتياجات أو رؤية مستقبلية وثقافية لتنمية الفرد يعني من يكون هناك قيم إيجابية عن أهمية الموارد البشرية للمناة ، رؤية واقعة للمساهمة المترة للتدريب وتنمية قدرات العمل ودورها في إنجاز أهداف المنظمة. حيث أن ثقافة المنظمة نظرة متقبلية والقيم كات اثيرات مباشرة موقعة بين خصائص المدير ينفي كل قطاع العام والخاص والتي تنقلب على الفلسفة والرؤية المستقبلية لة هدف. (2022 0326 قرباط)

تفسير خطط التعديل الهيكلي لوزت أهمية تنمية الموارد البشرية كعامل فعال في تفيد فقط التعديل الهيكلي وفي زيادة الإنتاجية العصا ولأهمية تنمية الموارد البشرية هناك عدة عوامل تحت الاهتمام بها، وأهم هذه العوامل تلف في ندرة الموارد البشرية والنوعية والتنمية في مختلف العمارات من ضرورة الاستقلال الأمثل للموارد البشرية والطفرة التكنولوجية الحديثة .

حيثان تدريب الموارد البشرية يحقق المنظمة التالي :

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي.
- يساهم التدريب في خلف الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والمنظمة

- يؤدي التدريب إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد منهم من أهداف المنظمة
 - لا يؤدي إلى توليد القرارات الإدارية وتطوير الأساليب ومهارات القيادة الإدارية .
- (أحمد المير دون سنة 450)

عوامل نجاح تنمية الموارد البشرية :

يجب على المنظمات على تطبق عدة أمور أثناء استقطابها الموارد البشرية ومن امالكام ورنوكومايلي . الالتزام بعملية البحث الصحيحة و تأمين حقوق المتقدمين المرشحين لشغل الوظائف . صدت الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المنظمة وفق ما أفرزته العملية التخطيطية فيها، وأن يصل الإعلان إلى كافة الشرائع الموجهة لها في المجتمع . أن تتميز الإجراءات والأساليب المعتمدة في عملية . الاستقطاب بالشفافية والنزاهة والعدالة وأن تقبل المنظمة الاعتراض عليها من قبل المعنى بالا مر في حالة حصول خروقات في هذه الإجراءات والأساليب عدم سحب العاملين والموظفين من المناقلين الله قريت بطرق غير مشروعة وأساليب غير قانونية وأخلاقية حيث أن مثل هذه الإجراءات يحرق قواعد المنافسة في سوق العمل

نزاهة التعامل مع المكاتب التي توفر اليد العاملة للمنظمات الأعمال، وأن يكون هذا التعامل مبنا على الوقوع والثقة، بحيث يفسس على هذه المكاتب كما قد اجتماعية وإنسانية لحل مشكلة البطالة في المنجميع . (مربوة، 2022، ص46)

أهمية التخطيط الإستراتيجي في تنمية الموارد البشرية

يُعتبر التخطيط الإستراتيجي هامة من أدوات تنمية الموارد البشرية، وتتمثل أهمية التخطيطات النقاط التالية :

- القدرة على التصنيف التفكير في الأهداف.
- القدرة على تحديد الاتجاه والحشد خلف الاتجاه والتحفيز لتفجير الطاقات الكامنة .
- والصره القدرة على تحديد الرؤية المستقبلية القدرة على توضيح الأهداف وتحديد بدقة .
- القدرة على البحث عن الفرص المتاحة والاستفادة منها.
- القدرة على تحديد الأولويات .

القدرة على وضع إستراتيجية فعالة تتميز بالمرونة والشمول والتكامل وتكون جسرا يصل الماضي بالمستقبل (مش طولت ، 2220 (570)

* طرق تحقيق تمت الموارد البشرية.

يمكن تحقيق تنمية المواد البشرية في المؤسسات من خلال:

- حصر كافة المهارات والكفاءات الموجودة بالمؤسسة وتحديد أوجه الاستفادة منهم. لوضع خطة لتدريب كافة العاملين بالمؤسسة التعرف بعد انتهاء فترة التدريب على الإيجابيات الخاصة بفترة التقريب وكيفية مساحتهم في النهوض بمستقبل المؤسسة (98رسمي 181، ص)
- إعداد البرامج الخاصة بالجودة وبرامج التدريب بشكل عام وبرامج التحسين ونظم الاتصالات ونظم الاقتراحات ونظم تقييم الأداء واستقصاء الرأي تلاءم النظم الموجودة . التأكد من أن البرامج الجديدة معلمة بالشكل الذي يجب ان تتشارك خبراء الموارد البشرية بعالية في تعميم البرامج الخاصة بتحسين الإنتاجية على مواد المنظمة ويتم ذلك من حمل تدريب وتسعة فريق يتضمن ممثلين من إدارة لتحديد المتلا تو عر فالمقترحات . ويعتبر هذا الإجراء ضروري للتأكد من أن البرامج النهائية لسوف تكون مقبولة ومطبقة من جانب على أعضاء المنظمة. (بارك بدون سنة ، ص 204).
- لقد أظهرت البحوث التي أجريت في مجال الكبة اقتصاديات التعليم أن الاستثمار في التعليم يرتبط إيجابيا بالنمو الاقتصادي من حيث إعداده للقدرات و العمارات البشرية وتسقينها التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية أي انه يعتبر شرك تعمل للنمو الاقتصادي ومسا عدم توفير الظروف التي تؤدي إلى التماسك الاجتماعي والتوزيع العادل للدخول، وأنه بالاستثمار في التعليم ترنتي قطاعات أخرى مثل الصحة والأسرة و الوعي الاجتماعي (2058930303.) مندور وآخرون

خلاصة الفصل

وفي الأخير تنتج أن تنمية الموارد أمراً حيويًا للنجاح أي منظمة في العصر الحديث ، والعمال أو الموظفون هم أهم أصول أي شركة، وبالتالي فإن استثمار الوقت والتمر في تطويرهم وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكثر فاعلية وكفاءة . حيث تتمثل تنمية الموارد البشرية في تعزيز قدرات ومهارات الموظفين وتوجيههم ، للوصول إلى أقصى إمكاناتهم . يشمل ذلك توفير التدريب والتطوير المستمر وإعداد خطط النمو الوظيفي وتقييم الأداء و تعزيز القيادة ما تعمل الجماعي بفضل كل هذه العمليات يمكن الموظفين أن يكتسبوا المهارات الجديدة والمعرفة المزمعة للتأقلم مع التطورات والتحديات في مجال عملهم .

الفصل الثالث :

التدريب الإلكتروني

الفصل الثالث التدريب الإلكتروني

تمهيد

- مفهوم التدريب
- مفهوم التدريب الإلكتروني .
- الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي
- أهمية التدريب الإلكتروني
- أهداف التدريب الإلكتروني
- خصائص التدريب الإلكتروني ومميزاته
- أنواع التدريب الإلكتروني
- أبعاد التدريب الإلكتروني
- وسائل التدريب الإلكتروني
- دوافع استعمال التدريب الإلكتروني .
- مبادئ التدريب الإلكتروني
- معوقات التدريب الإلكتروني
- خلاصة الفصل

تمهيد :

نظرا لأهمية التدريب وفعاليتها في مختلف المجالات وما يقدمه التدريب الإلكتروني للمتدرب والمدرّب والمجتمع علي حد سواء ، أردنا أن نتناول هذا الموضوع حيث سنوضح مفهوم التدريب الإلكتروني ونحاول أن نوضح الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي ، وكذلك نتطرق لأهمية هذا التدريب وأهدافه وخصائصه وأنواعه وأبعاده وأهم الوسائل التي يعتمد عليها خلال هذا التدريب ، بالإضافة إلى أهم دوافع إستعمال التدريب الإلكتروني وأهم مبادئه وأخيرا نتطرق لأهم المعوقات التي تقف في طريق تطبيق التدريب الإلكتروني .

مفهوم التدريب :

تعددت واختلقت تعاريف التدريب وسنتطرق لبعضها في النقاط التالية :
يعرف التدريب على انه عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف (قرير زيز ويحياوي 2001 ص107)

التدريب وظيفة أساسيه من وظائف إدارة الموارد البشرية وهو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف من اجل زيادة كفاءته في أداء عمله الحالي والمستقبلي . (قالشي وبودرجة ، 2016، ص 42)

كما عرف التدريب أيضا بأنه عملية تعديل إيجابي ليتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية من أجل إكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والإتجاهات الصالحة للعمل والإدارة . (ابو لبيحة ، 2016، ص16)

يعرف جمال الدين محمد المرسي بقوله التدريب وإجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة المتعلقة بأداء مهمة وأمهام محددة (قرشي ، 2005، ص33)
التدريب هو عملية تسعى إلى زيادة مهارات الأفراد لأداء عمل محدد (احمد ماهر 2504، ص319).

التدريب قد يكون يهدف إلى رفع مستوي الأداء أو إعداد شامل وظيفة معينة لوظيفة اخري ذات مهام جديدة ومختلفة عن الوظيفة (الخليل، 2018 ص-ص26-36)

التدريب هو عملية مخططة لتصحيح الأداء والمعرفة والمهارات من خلال تجربة تعليمية بهدف الوصول إلى أداء أكثر فاعلية . (أبو النصر 2009، ص16)

التدريب هو العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم . (عرب 2008 ص83)
وفي تعريف أخير نتطرق إليه حول التدريب هو تلك العملية المنمذجة والمدرسة التي تسعى المنظمة من خلالها إلي تحقيق أعلى مستوى من الكفاءة الإنتاجية الممكنة (عشوس وآخرون 2018ص91)

مفهوم التدريب الإلكتروني :

من بين أهم التعريفات التي جاءت للتدريب الإلكتروني مايلي.
يعرفه احمد فهيم بدر " بأنه ذلك النوع من التدريب الذي يعمل علي استخدام الوسائل التكنولوجية والتقنيات المتعددة لضمان تحقيق اتصال مباشر بين المدرب والمتدربين داخل تنظيم مؤسس يتيح فرصة اللقاء المباشر بينهم وكأنهم في موقع تدريبي واحد (سبع ، 2017، ص14)

هو العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة علي تقنية الحاسب الآلي وشبكاتة ووسائطها المتعددة ،والتي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف المالية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها ،وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول ، وبأعلي مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان .(احمد حبيب وزاره 2013 ص 293)
كما يعرف أيضا بأنه التدريب الذي يتم من خلال الإنترنت ، وهذا يقتضي بطبيعة الحال إستخدام الانترنت كوسيط للتدريب يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين ، ولهذا يتم التدريب من خلال البرنامج التدريبية المحوسبة ،ومن مصادر متعددة ، ويتم التواصل بين المدرب والمتدربين إلكترونيا عبر الانترنت ،إضافة إلي طرق الاتصال التقليدية إذا أراد وذلك (الخوار ، 2019، ص78)

عرفه دويكات (2007) بأنه عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات الي فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتفاعل بين المدرب والمتدربين.

عرفه (المطرفي (2005) بأنه أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب مهما كان موقع عمله لا إلتحاق بدوره أو برنامج تدريبي بشكل متزامن أو غير متزامن من دون الحاجة

للحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقييد بعدد المتدربين أو الوقت وذلك عن طريق الوسائل التكنولوجية المختلفة (العيسي والعمران 2001, ص357)

هو عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات الرقمية المبنية علي استخدام شبكة الإنترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات و الحقائق والدورات التدريبية الإلكترونية لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامية وغير التزامية، بإتباع أنظمة التدرّب الذاتي، والتفاعلي لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات، بناء علي سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية، وظروف عملهم وحياتهم وكذلك مواقفهم الجغرافية. (حفيظ 2016, ص20).

ويعرفه (عبد الرزاق (2012) بأنه نظام تدريب نشط Active training غير تقليدي يعتمد علي استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكل جوانبها دون الانتقال إلي موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الخبز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوي التدريبي الرقمي، المدرب والمتدربين، وإدارة العملية التدريبية) بأسرع وقت ممكن وبأقل تكلفة. (حسين الصالح 2018, ص 350).

وهو أيضا تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن ولاعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو بمساعدة مدرب (عبد العال عبد الله 2014، ص11)

وهو أيضا طريقة تدرّب تعتمد علي التكنولوجيات الجديدة، وإستخدام وسائط تفاعلية للتدريب غير الانترنت أو غيرها من الوسائط الإلكترونية لتطوير المهارات وجعل عملية التدريب تتم بغض النظر عن الزمان والمكان. (سبع 2017 ص 15)

ومن خلال مختلف التعريفات التي تطرقنا إليه حول التدريب الإلكتروني يتم عن طريق شبكة الإنترنت والوسائل التكنولوجية الأخرى من أجل تسهيل العملية التدريبية بين المدرب والمتدرب

الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

يمكن تلخيصه في الجدول التالي :

الجدول رقم (01) يوضح الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

التدريب الإلكتروني	التدريب التقليدي
تدفق معلوماتي تفاعلي ذو اتجاهين	تدفق معلوماتي ذو اتجاه واحد
تدريب تعاوني	تدريب الفردي
تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي	تدريب إجباري من المحاضرات
البحث والتحري من خلال الإنترنت	تدريب إجباري من المحاضرات
الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية	سير العملية التدريبية وفق خطة محددة بدون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين
المدرّب مشارك وأحياناً متعلم ومرشد	المدرّب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة
المدرّب محور العملية التدريبية	المدرّب محور العملية التدريبية
المتدرب إيجابي مشارك وأحياناً خبير	المتدرب سلبي ومستمتع متعلم
المحتوي متغير	المحتوي ثابت
المعرفة عبارة عن استفسار وابتكار	المعرفة عبارة عن حفظ وتذكر وتراكم للحقائق
الاهتمام بالكيف	الاهتمام بالكم
التقديري يرتبط بالمقاييس أخرى مقننة الوصول فوري	التقديري معياري ويعتمد على الأداء
الوصول فوري	الوصول محدود
الكلفة والتكلفة نسبية نوعاً ما	الكلفة والتكلفة عالية جداً

(عبد العال عبد الله 2014، ص 13)

- يقدم تسهيلات وأساليب تدريبية متنوعة تضع الملل.
- يسهل متابعة العمال ولو كانوا بأعداد كبيرة كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية المال : بحيث يخصص تكلفة السفر ، التنقل والمعيشة إضافة إلي تقليص تكلفة ضياع الوقت بالنسبة للعاملين وإنخفاض تكاليف الدورات التدريبية
- إمكانية التدريب بأي مكان يتوفر فيه حاسوب وانترنت
- ينمي المسؤولية لدي المتدرب وينمي فيه حسب التعلم الذاتي والمباشر
- يتيح طرق متعددة في تقييم وقياس مستوي تقدم المتدرب (بوخلالة وبويدية ،2022، ص04)

كما تلخص أهميته التدريب الإلكتروني في أنه :

- المتدرب هو المتحكم في العملية التدريبية ، أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب.
- يمكن للمتدرب أن يصل للحقيقة التدريبية في الوقت والزمان المناسب له .

أهمية التدريب الإلكتروني :

ترتكز العديد من المؤسسات علي تحسين أداء موظفيها في أعمالهم ، وذلك بتوجيههم إلي دور التدريب الإلكتروني في دعم مهاراتهم ، حيث تتضح أهمية التدريب الإلكتروني في النقاط التالية :

- إعداد متدربين أكثر مواكبة لثورة المعلومات الهائلة والمتلاحقة
- يساعد التدريب الإلكتروني علي تطوير الموظفين في أدائهم الوظيفي بشكل مستمر
- له دور إيجابي من خلال جعل المتدربين هم المتحكمين في العملية التدريبية
- إتاحة بيئة تدريبية أكثر إثارة للإهتمام ، وأكثر تحضيرا وتشويقا .
- رفع كفاءة الموظفين علب رأس العمل دون الحاجة إلي التفرغ للتدريب . (بن محمد قيس 2022 ص187)

كما تطرق بعض الباحثين وأوضحوا أن أهمية التدريب الإلكتروني تكمن في النقاط التالية المرونة والملائمة : سهول وسرعة الوصول المحتويات والأنشطة وبأي وقت وأي مكان. مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب أنه يتدرب بسرعة أو ببطء

يخلق التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدرّبين وإستخدام كما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة.

يشجع المتدربين علي تصفح الانترنت من خلال إستخدام الروابط للوصول للمعلومات الإضافية حول موضوع الدرس
زيادة ثقة المتدرب في نفسه

يشجع المتدرب علي الاعتماد علي نفسه والوصول إلي مرحلة بناء المعرفة ذاتيا
يسمح للمدرّبين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان .
الوقت والمنهج والتمارين تعتمد علي مستوي ومهارات المتدرب وليس علي معدل
المجموعة (مهيرب 2019 ص 15)

أهداف التدريب الإلكتروني :

يهدف التدريب الإلكتروني إلى تحديث معلومات المتعلمين ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة في المعرفة الإنسانية .

تفريد التعليم بحيث تقدم للمتعلمين تعليميا يتناسب مع قدراتهم واستعدادهم وميولهم و أنماط التعلم لديهم. تزويد المتدربين والمدرّبين وغيرهم بالابحاث والدراسات والبيانات ويهدف كذلك التدريب الإلكتروني إلي : إيجاد بيئة تدريبية تفاعلية من خلال تقنيات إلكترونية جديدة والتنوع في مصادر المعلومات والخبرة
توسيع دائرة إتصالات كل من المشرف والمتدرب من خلال شبكات الاتصالات العالمية والمحلية .(احمد حسين

وزاره ،ص294)

وكذلك يسعى التدريب الإلكتروني لتحقيق الأهداف التالية :

- مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية موارد البشرية
- توفير أساليب ووسائط تدريبية حديثة ومغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية
- إثراء خبرات المتدربين المعرفية والمهارة والوجدانية
- تحقيق العدالة في فرص التدريب ، وجعل التدريب حقا مشاغل للجميع .
- المساعدة في نشر ثقافة التقنية في المجتمع و إعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني

- تدريب عدد كبير من الأفراد في وقت قصير ومحدد.
- تحديث معلومات المتدربين ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة للمعرفة الإنسانية .
- تقديم تدريب فعال بجودة مستمرة للمتدربين .
- زيادة دافعية المتدربين للاستفادة من تلك البرامج في تحديث وتجويد مهاراتهم وبالتالي تحسن مستوي أدائهم. (الخوار ،2019، ص72).

وقد أخاف بعض المفكرين أهدافا أخرى للتدريب الإلكتروني كالاتي :

- بناء المعرفة ذاتيا
- التدريب في أي مكان وزمان.
- مساعدة المتدربين علي إستخدام تقنية المعلومات والاتصال والشبكات والمتاحة للتعلم

الإلكتروني

- تصميم برامج التدريب بطريقة رقمية
- التغلب والقضاء على مشكلات التدريب التقليدية
- معرفة الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير منظومة التدريب

- معرفة معنى أو مفهوم التدريب الإلكتروني
- إعداد المتدربين للحياة في عصر الثقافة المعلوماتية
- تطوير قدرات المتدرب علي استخدام الحاسوب والرفع من مهاراته في ذلك مستقبلا وكذلك تشجيع المتدرب علي الاعتماد علي التعلم الذاتي والتخلص من سلبيات التدريب التقليدي (مهيري 2019 ص17)

خصائص التدريب الإلكتروني ومميزاته:

من بين أهم خصائص التدريب الإلكتروني مايلي:

- تقليل تصروفات بسعر وانتقال المتدربين ؛ حيث أدي التدريب عن طريق سطح المكتب إلي تقليل أوقات سفر المتدربين ، لأن البرامج متاحة في الوقت المناسب للمتدربين .
- سهولة الدخول إلي الشبكة ؛ من خلال الأدوات الحديثة يستطيع المتدرب الدخول بسهولة إلي شبكات الكمبيوتر والانترنت بقليل من المهارة والخبرة

سرعة الوصول إلي المعلومات الحديثة الحديثة المعدلة ؛ وهنا تتضح مسؤولية فريق التطوير الذي يتحرك بسرعة لإدخال أية تعديلات جديدة في البرامج تخفيض تكلفة المواد المطبوعة والأقراص المضغوطة اللازمة للبرامج التقليدية ، حيث أن المتدربين يمكنهم الوصول إلي المواد المطبوعة عن طريق شبكات الكمبيوتر .
(أحمد حسني وزاره ،ص 297).

وكذلك من الخصائص التي يمتاز بها التدريب الإلكتروني مايلي :
تعتبر طريقة جديدة في التدريب ، حيث يعتمد علي أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في نظم التدريب التقليدية.

تعدد الوسائل المستخدمة في نقل المعلومات للمتدربين وذلك بدلا من الاعتماد علي مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي المرونة في القبول والتدريب حيث أصبح بإمكان المتدرب إستقبال المعلومات والمعارف في أي وقت وفي أي مكان
الاقتصاد في النفقات حيث يعتبر هذا النوع من التدريب أقل تكلفة من غيره من نظم التدريب التقليدية التقييم الفوري والسريع والتعرف علي النتائج و تصحيح الأخطاء.
(كتفي وعوني 2020،ص 20)

عدم الالتزام بالزمان والمكان ، حيث بإمكانه التحكم في سير العملية التدريبية والتي تتيح له تخطي المحتوى المكرر ، أو الغير ضروري. (بن محمد قيسي 2022 ص 187)
أنواع التدريب الإلكتروني:

حدد بعض العلماء والباحثين أنواع التدريب الإلكتروني كالتالي:
أولا ؛ التدريب الإلكتروني المساند:

بحيث يستخدم لمساندة ودعم عملية التدريب التقليدية بإستخدام تقنيات وأدوات الانترنت في عملية توفير بعض المحتويات ، وإمكانية الاتصال وهذا النوع قد يخصص عدد الجلسات بما لا يزيد 24.

ثانيا؛ التدريب الإلكتروني المدمج

يتم دمج التدريب الإلكتروني المباشر مع التدريب التقليدي ، بحيث يمكن الوصول لجزء أساليب من المحتويات والأنشطة التدريبية عبر الويب وهذا النوع يمكن أن يخفض عدد الجلسات ما بين 25 إلي 85 جلسة. ثالثا؛ التدريب الإلكتروني المتزامن هو النشاط الذي يتم

في الوقت الحقيقي تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو بجميع المتدربين والأخصائيين الاجتماعية في نفس الوقت ، ويتواصلون مباشرة ، ولكن ليس توأجا فيزيائيا بنفس المكان ، وهذا الأسلوب يضمن مرونة المكان ليس الزمان . رابعا التدريب الإلكتروني المتزامن في هذا النوع ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربين والأخصائيين والاجتماعية بنفس الوقت ولا أن يتواجد وبنفس المكان ، ومن الأمثلة علي استخدام هذا الأسلوب هو استخدام البرمجيات إدارة المحتويات والبريد الإلكتروني .
(عبد العال عبد الله 2014،ص16).

خامسا؛ التدريب الإلكتروني عن بعد أو الافتراض يتم دون أي إتصال فيزيائية بين المدرب والمتدرب ، ويتلقى المتلقي دورته بالكامل عبر الشبكة أي يكون المتدرب مفعولا أو بعيدا عن المدرب بمسافة جغرافية يتم عادة سدها بات خدام وسائل الإتصال الحديثة . (سبع 2017 ص 23).

سادسا؛ التدريب الإلكتروني التمازج أي الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب غير الشبكي ، حيث يدمج المدرب بيناالتدريب التقليدي والتدريبية والإلكتروني ويقصد به أيضا التدريب الخليط ، أي المزج بين أدوار المدرب التقليدي في القاعة التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية، والمدرب الإلكتروني أي أنه تدريب يجمع بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ولا تكمن أهمية في مجرد مزج أنماط مختلطة ، بل التميز علي مخرجات التدريب. (كتفي وعوني 2022،ص25)

أبعاد التدريب الإلكتروني :

للتدريب الإلكتروني عدة أبعاد أهمها

التخطيط:

تتطلب هذه المرحلة تقديم الاحتياجات المستقبلية للمتدربين للعمل علي إشباعها وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب ووضوحها ووقع السياسات والاستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء المتدربين والمسؤول الأول عن هذه المرحلة هي الجهة

المستفيدة من التدريب مع الاستعانة والمختصين في تدريب وأساتذة الجامعات وخبراء التقنية .

التصميم :

وهي الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة السياسات والإجراءات التي تم وخصها في مرحلة التخطيط لتحقيق أهداف التدريب بالإضافة إلى تصميم أنشطة الدورات التدريبية. التنفيذ:

وهي مرحلة الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني لتشغيل عدة برامج وكتابة عنوان الموقع عندها تظهر الصفحات التالية:

- صفحة تسجيل الدخول
- الصفحة الرئيسية
- صفحة محتوى التدريسي
- صفحة المدرب
- صفحة التقويم الذاتي
- صفحة المتدربين

التقييم :

يتم تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة (بودلالة وبويدية 2022ص05).

وسائل التدريب الإلكتروني :

إن شبكة الإنترنت توفر العديد من الأدوات فالبرمجيات التي تمكن المشتركين من الاستفادة من خدماتها ومن أهم هذه الخدمات التي أسهمت بالنمو والانتشار السريع مايلي :

البريد الإلكتروني Email

جوفر Gopher

برتوكول نقل الملفات FTP

غرف المحادثة Chat Rooms

مجموعة الأخبار Usent

الشبكة العنكبوتية World wide web

القائم البريدية Mailing lists

المؤتمرات المرئية والمسموعة Audio and video conferencing

(حفيظ 2016ص26)

دوافع إستعمال التدريب الإلكتروني :

مواكبة التطور الهائل في مجال التقنيات والاتصالات والمعلومات ، مما يؤدي إلي سرعة الحصول علي كل جديد مختلف المجالات سواء المهنية أو العملية الأكاديمية تصميم عملية التدريب وإيصالها لكل الموظفين في مختلف فروع المؤسسة ، حيث بإمكان كل الموظفين ،التدرب وفق نفس البرنامج التدريبي في أي وقت ومن أي مكان إستفادة أكبر من المدربين ذوي الخبرة العالية ، من خلال وضع برامجهم التدريبية علي الموقع تنفيذ قدر ممكن من البرامج التدريبية علي مدارسها وعدم جعل التدريب موسميا تقليل الاستنزافات والتغييرات والإجراءات بغرض التدريب سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

علاج مشكلة قلة الموظفين المؤهلين من الإدارة نحسها

العدالة في تدريب كل موظفي الإدارة

توفير مبالغ مالية باهضة يتم صرفها علي برامج التدريب التقليدي

تقديم برامج التدريب الإلكتروني بشكل يعزز من ثقة الموظفين بمؤسستهم ويحفظ طاقات العمل لديهم خاصة إذا كانت المؤسسة رائدة في هذا المجال (مهيري 2019 ،ص20) وكذلك توجد دوافع ومبررات أخرى تتمثل في :

الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب وهذا يجعل المؤسسات التدريسية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد الحاجة إلي السرعة في الحصول علي المعلومات ومعالجتها والحاجة إلي المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التطور في التقنيات وسرعة نقل المعلومات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب المساهمة في التنمية المجتمعية ورفع مستوى الأفراد الثقافي من خلال برامج التدريب والتثقيف .

الاستجابة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية من الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة. (العيسي وال عمران 2021ص358).

مبادئ التدريب الإلكتروني :

أولاً ؛ التفاعل. يقوم التدريب الإلكتروني علي مبدأ هام وهو التفاعل ، أول أنواع التفاعل وهو تفاعل المتدرب النشطة مع المحتوي ، حيث يقوم المتدرب بممارسة عدد من أنشطة التدريب في أثناء تفاعله مع المحتوي منشرة التغذية المرتدة من المدرب أو المتدرب أو من البرامج الإلكترونية المخططة لذلك ، والنوع الثاني من التفاعل هو التفاعل الشخصي والاجتماعي مع المدرب و الأقران حيث يتم هذا التفاعل ، طرح الأسئلة وإجراء المناظرات والمناقشات المتواصلة بين المتدربين والمدرب ويمكن أن يكون التفاعل متزامن أو غير متزامن .(خيراني 2022ص10)

ثانياً ؛ الشمولية. إتصاف التدريب بالتنوع وشمولية وترابط الخبرات لتطوير الأفراد وتوسيع مداركهم ووعيتهم لكل حديث وفي عالم ينشد الجودة والتميز ثالثاً ؛ مبدأ المتاحة فرص الالتحاق بالبرنامج التدريبية متوافرة لجميع الفئات الاجتماعية والمهنية من غير أن تقف المعوقات البيئية أو الموضوعية حائلاً دون ذلك. رابعاً؛ مبدأ الاستمرارية توفير التعليم مدي الحياة لكافة الأفراد دون قيود أو شروط . (العبيدي والعدوانية 2012ص 21)

خامساً ؛ مبدأ التعليم الجماعي. حيث يعمل المتدربون سوياً في حالات دراسية ومشروعات وتمارين عن بعد ويساعد هذا المبدأ في تشكيل وتكوين ما يسمى بمجتمع التعليم ، الذي يحقق الرؤية الفلسفية للتدريب الإلكتروني وبإمكان المدرب المسير أن ينتمي بمشاركة المتدربين عدة إستراتيجيات تدريسية تساعد علي تحقيق مبدأ التدريب الجماعي مثل العصف الذهني عبر المناقشات المتواصلة وحل المشكلات الافتراضية الموازية . (خيراني 2022ص12)

معوقات التدريب الإلكتروني :

يواجه تطبيق التدريب الإلكتروني عدة معوقات أهمها :
عدم كفاية مستلزمات التصميم والتنفيذ ؛ تجنب التدريب عن طريق الشبكة بالنسبة لمهارات الاتجاهات أو المهارات النفسية الحركية ، مالم يمكن لديك المواد الكافية ، فلن تتمكن من تحقيق النجاح إلا بتوفير كافة المستلزمات والمواد اللازمة لها

عدم كفاية كفاية المواد التدريبية : تجنب إستخدام المواد التدريبية المصممة للتدريب التقليدي وفي برامج التدريب وبإستخدام الشبكات بدون وإعادة تصميمها ، فالبرغم من أن البرامج الحالية متوفر تمثل نقطة جيدة ومردا سهلا للمواد المطلوبة للتدريب باستخدام الشبكات ، إلا أننا يجب أن نعيد النظر فيها ، ونعيد تصميم التعليمات والرسوم التي تتضمنها ، وتعيد تشكيلها حتي تتوافق مع ما هو مستخدم علي الشبكة . (أحمد حسين وزاره 2013ص397)

وتوجد بعض المعوقات الأخرى تتمثل في النقاط التالية:

- نقص الخبرات وعدم توفر الكوادر المؤهلة .
 - قلة الدعم المادي لبرامج التعليم عند بعد ضعف البنية التحتية للإتصالات وشبكات المعلومات
 - ضعف دافعية المتدربين نحو إستخدام التدريب الإلكتروني .
 - التوجه السلبي نحو إستخدام وسائل التكنولوجيا
 - قلة الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني
 - عدم توفر الخصوصية والسرية فقد يحدث اختراق للجلسات التدريبية الإلكترونية
- مقاومة الموظفين لهذا النمط التدريبي. (العيسي والعمران. 2021 ص 360)

خلاصة الفصل :

وفي الأخير ومن خلال كل ما تم تناوله من عناصر مختلفة في هذا الفصل الذي كان يدور حول التدريب الإلكتروني نستنتج أن التدريب الإلكتروني أصبح ركيزة أساسية في أي مؤسسة أو منظمة مهما كان نوعها خصوصا في عصرنا الحالي المعروف بالتطور التكنولوجي ، وتطور كذلك وسائل الخاصة بالاتصال وتعددتها لذلك يجب علي المؤسسات أن تعمل علي توفير كل التقنيات والأدوات المناسبة لتوجيه المتدربين وتقييم تقديمهم بشكل دقيق ، وكذلك تعزيز تعليم الذاتي والمسؤولية الذاتية لدي المتدربين وتشجيعهم علي استخدام المهارات التكنولوجية في عملي التعلم وتطويرها حيث أن التدريب الإلكتروني يوفر حولا مرنة مواتية لتلبية احتياجات التعلم المتنوعة للأفراد والمؤسسات في جميع أنحاء العالم .

الفصل الرابع :
الجانب الميداني

الفصل الرابع الجانب الميداني

تمهيد

- الدراسة الميدانية (التعريف بمؤسسة الدراسة)
- عينة الدراسة
- طريقة اختيار العينة
- عينة الدراسة
- حدود الدراسة
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- أداة الدراسة وإجراءاتها
- أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات

تمهيد :

بعدها تطرقنا للفصول السابقة لمختلف الأدبيات النظرية حول المتغيرات الدراسة والتي كانت تتمثل في التدريب الإلكتروني كمتغير مستقل وتنمية الموارد البشرية كمتغير تابع . سننتقل بهذا الفصل للتطرق لمؤسسة الدراسة ومختلف الإجراءات المنهجية المتبعة للقيام بهذه الدراسة . وكذلك سنتطرق لمختلف النتائج ونقوم بتحليلها ومناقشة الفرضيات التي تناولناها في الفصل الأول

1- الدراسة الميدانية (التعريف بمؤسسة الدراسة) :

حيث تبلغ مساحة بلدية الجلفة 3225635 كم² ويحدها من الشمال بلدية عين معبد و من الغرب مدينة زعفران و جنوبا مدينتي عين الابل و زكار و من الشرق المجبارة، يبلغ عدد سكان بلدية الجلفة 399 الف نسمة حسب الإحصائيات الرسمية الأخيرة لسنة ، 2017 تقع على الطريق الوطني رقم 01 العابر للصحراء. قد بدأ بها التوسع العمراني و السكاني مع مطلع ثمانينات القرن الماضي و بدأت وتيرة التزايد السكاني في فترة العشرية الماضية - التسعينات - .. لعوامل عديدة منها .. الأزمة الجزائرية .. و طبيعة المنطقة وسكانها الأصليين الذين يتميزون بالألفة و التآلف و الانفتاح و الترحيب بالضيوف الجدد الوافدين على المنطقة حتى يصبحون في كثير من الأحيان أكثر حظوة و نفوذا من السكان الأصليين للمنطقة. عرف المشرع البلدية بموجب المادة الأولى من القانون رقم (90-08) المؤرخ في : 07: افريل 1990 المتعلق بقانون البلدية : ((البلدية هي الجماعة الإقليمية الأساسية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي)). و عرفها قانون البلدية لسنة 1967 بأنها : (البلدية) هي الجماعة الإقليمية السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأساسية (محمد) (2014) .

بلدية الجلفة هي مؤسسة عمومية خدماتية ذات طابع إداري يقع مقرها في وسط مدينة الجلفة ، الجزائر

1-2 الهيكل التنظيمي لبلدية الجلفة:

للبلدية عدة مصالح لكل منها مجال تخصصها كل هذه المصالح تعمل للتسيير الحسن للبلدية وهي:

- المجلس الشعبي البلدي. إدارة البلدية
- الأمانة العامة :
- مصلحة تسيير الموارد البشرية. مصلحة الأجور والمرتبات.
- مصلحة المنازعات

- مصلحة أملاك البلدية
- مصلحة الحالة المدنية
- المصالح التقنية للبلدية.
- المصالح التقنية للدولة
- المصالح المكلفة بالأمن.
- المصلحة البيومترية.

1-3 مهام ووظائف بلدية الجلفة : حسب ما تحصلنا عليه من معلومات من مصلحة تسيير

الموارد البشرية تكمن مهام البلدي

- استخراج وثائق الأحوال الشخصية استخراج جواز السفر ، بطاقة التعريف البيومترية
- تخطيط البلدة والشوارع رخص البناء المجاري الأسواق العامة الحرف والصناعات
- وسائط النقل البري ووسائله المحلات العامة المنتزهات. المطافئ ومنع الحرائق الاحتياط
- للفيضانات إغاثة المنكوبين المؤسسات الثقافية والرياضية. مراقبة الأغذية. معاينة الذبائح
- وإنشاء المسالخ التنظيفات الرقابة الصحية - الصحة العامة - المقابر. - الوقاية من
- الاحطار. الباعة والمتجولون والباسطات والمظلات - الإعلانات - هدم الأبنية المتداعية
- القبان - فضلات الطرق. - الميزانية وقطع الحساب والملاك - التصرف بأموال
- البلدية

2- عينة الدراسة :

لقد تم اختيار عينة البحث في بلدية الجلفة حيث شملت 30 عامل وعاملة وقد اعتمدنا في اختيار العينة بحثنا على العينة العشوائية على أساس أنها تحقق لنا أغراض الدراسة التي نقوم بها.

3-طريقة اختيار العينة :

هناك طرق عديدة لاختيار العينة الدراسة، وذلك حسب معطيات المتوفرة وحسب الأهداف التي يسعى الباحث لتحقيقها، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة عشوائية حيث اقتصرت عينة بحثنا فقط على عمال بلدية الجلفة .

3-1 خصائص العينة : تتمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية في الجنس ، المؤهل العلمي، الحالة المدنية

4- حدود الدراسة : تحددت هذه الدراسة كالتالي :

- الحدود الزمنية : طبقت هذه الدراسة زمانيا في الفترة مابين 17 أفريل 2024 إلى غاية 23 أفريل 2024 .
- الحدود المكانية : بلدية الجلفة
- الحدود البشرية : (30) عامل وعاملة في بلدية الجلفة

5- منهج الدراسة :

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة التي تنص للتعرف على العلاقة الموجودة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية فإن هذا يجعلنا نعتمد على المنهج الوصفي التحليلي. حيث يعرف بأنه مجموعة من الخطوات المتتابعة التي تقوم على وصف الظاهرة موقع الدراسة. ولا يقتصر البحث الوصفي على الوصف فقط بل يتعدى ذلك إلى تحليل البيانات وتفسير النتائج بهدف التوصل إلى حلول للمشكلات الاجتماعية والنفسية والتربوية. وللمنهج الوصفي خطوات أساسية هي :

أ-الخطوة التخطيطية : يتم فيها تحديد الهدف الأساسي من الدراسة.

- ب- الخطوة الميدانية : فيها ننزل إلى الميدان ونتواصل مع عينة الدراسة.
- ج- الخطوة التحليلية : نقوم في هذه المرحلة بتحليل مختلف البيانات التي حصلنا عليها بعد استرجاعنا للاستبيان المستخدم في الدراسة.
- 6- مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع دراستنا الحالية في أنه يتكون من العمال لبلدية الجلفة حيث طبقنا استبيان الدراسة على عينة بلغ عددها 30 عامل وعاملة لهذه المؤسسة محل الدراسة. اعتمدنا في دراستنا على اختيار مفردات العينة والمتمثلة في عمال بلدية الجلفة حيث قمنا بتوزيع 30 استبانة الكترونية على هؤلاء العمال وقمنا باسترجاع كل الإستبانات حيث كانت كلها صالحة للتحليل

نوع الاستبانة	التوزيع	المسترجعة	المستعدة	النهائي
استبانة الكترونية	30	30	00	30
النسبة	%100	%100	%00	%100

جدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الاستبيان

- من إعداد الطالبتين وفق نتائج توزيع الاستبيانات

7- أداة الدراسة وإجراءاتها :

7-1- بناء أداة الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا الحالية على الاستبيان كوسيلة أساسية لجمع المعلومات لدراستنا، ولقد استعنا استبيان وفق مقياس ليكرت الثلاثي

الإجابة	موافق	محايد	معارض
الدرجة	03	02	01

جدول رقم (03) يوضح مقياس ليكرت الثلاثي

قمنا بتقسيم الاستبيان إلى ثلاث محاور :

المحور الأول : محور البيانات الشخصية وتناولنا فيه :

- الجنس

- المؤهل العلمي

- الحالة المدنية

المحور الثاني : تناولنا المتغير المستقل لدراستنا و المتمثل في الإدارة الالكترونية وفيه عدة أبعاد هي :

- بعد الكفاءات التدريبية للمتدربين

- بعد محتوى البرنامج التدريبي

- بعد البيئة التدريبية

المحور الثالث : تناولنا فيه المتغير التابع في هذه الدراسة والمتمثل في : تنمية الموارد البشرية.

7-3- صدق وثبات الاستبيان :

للتأكد من مدى صدق وصلاحيه استمارة الاستبيان وكأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية ، التي تم اختبارها ثم عرضها على عدد من المحكمين . قد تمت الإستجابة لآراء المحكمين وتعديل ما يجب تعديله في ضوء مقترحاتهم .

7-4- ثبات أداة الدراسة :

يقصد به أنه عند إعادة توزيع الاستبيان مرة ثانية على نفس الأفراد العينة في فترتين مختلفتين وفي الظروف نفسها تحصل على نفس النتيجة السابقة ، وفي الظروف نفسها ، وقد تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach للتأكد من الثبات الكلي الاستبيان و درجة الاتساق الداخلي بين فقراته .

أ_ اختبار الاتساق الداخلي لأداة الدراسة : باستخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات محاور الاستبيان ، والاتساق الداخلي لفقراته ممثلة في الجدول التالي :

• جدول رقم (04) يمثل معادلات الثبات لكل محور من محاور الدراسة

عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
التدريب الإلكتروني	30	0,977
تنمية الموارد البشرية	11	0,912
عدد الفقرات	41	0,942

• من إعداد الطالبتين بالإعتماد علي نتائج spss .

- من خلال الجدول الموقع أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات العام للاستبيان عالي حيث بلغ (0,944) وكذلك تراوحت معاملات الثبات للمحاور بين (0,913 الى 0.977) حيث كانت من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات (60%). وهذا يدل على أن الإستبيان بجمع محاورة يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة .
- ب قياس الصدق البنائي : للمجالات توضحها في الجدول التالي :

عنوان المحور	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
جمع الفقرات	0,695	0,00
جمع الفقرات	0,936	0,00
تنمية الموارد البشرية		

- جدول رقم (05) يوضح معامل الارتباط دالة إحصائية عند مستوي 0,05.
- من خلال الجدول الموضح نلاحظ أن معاملات الارتباط المبينة للدلالة عند مستوي 0,05 تبين أن معاملات الارتباط كانت مرتفعة لكل محور، إذ أن معامل الارتباط بين المحور الأول ، " التدريب الإلكتروني" والمعدل الكلي لفقرات الإستبيان كانت بدرجة (0,695) وهي درجة مرتفعة .
- أما معامل الارتباط بين المحور الثاني " تنمية الموارد البشرية " والمعدل الكلي لفقرات الإستبيان كان بدرجة (0.936) وهي أيضا نتيجة مرتفعة هذا ما يدل على تجانس الإستبيان .

8-أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات :

- من أجل تحليل بيانات الاستبيان تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :
- التكرارات والنسب المئوية من أجل وصف أفراد عينة الدراسة.
- معامل الارتباط برسون للتعرف على العلاقة الموجودة بين :

- التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية.
 - العلاقة بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية.
 - العلاقة بين محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية.
 - العلاقة بين البيئة التدريبية ومحتوى البرنامج التدريبي.
 - T test من أجل معرفة الفروق لدى عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في :
 - الجنس
 - المستوى التعليمي
 - الحالة الاجتماعية
- 9- تحليل خصائص العينة :
- 9-1 : متغير الجنس

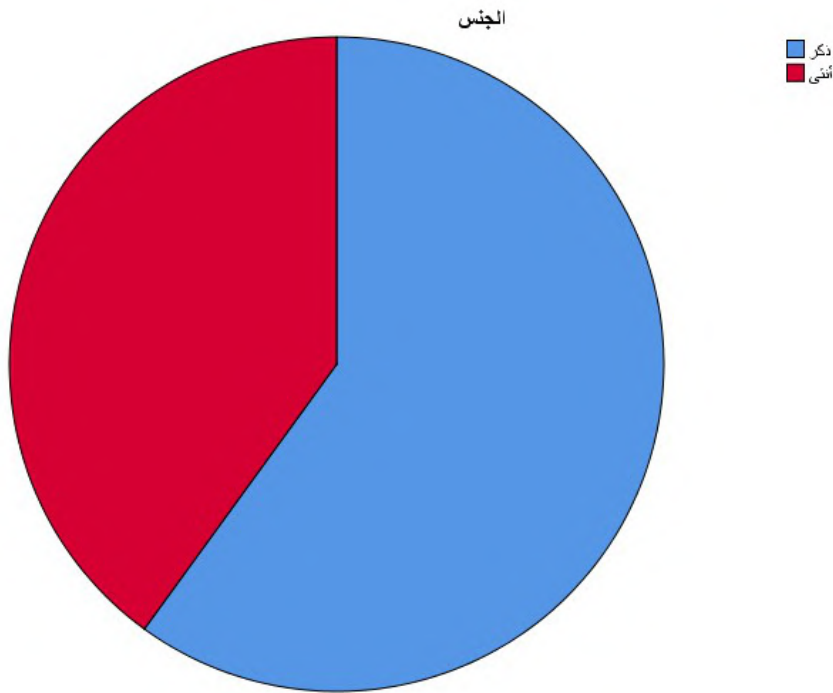
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدراسة كما يوضحه الجدول التالي :

النسب المئوية	التكرار	الفئة
60%	18	ذكر
40%	12	أنثى
100%	30	المجموع

جدول رقم (06) يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس

من إعداد الطالبتين اعتمدنا على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة ذكور في عينة الدراسة قد بلغت 60% على نسبة متقاربة وهذا راجع إلى البلدية فيها نسبة تقريبا متقاربة من الذكور والإناث.



الشكل رقم (01) يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس

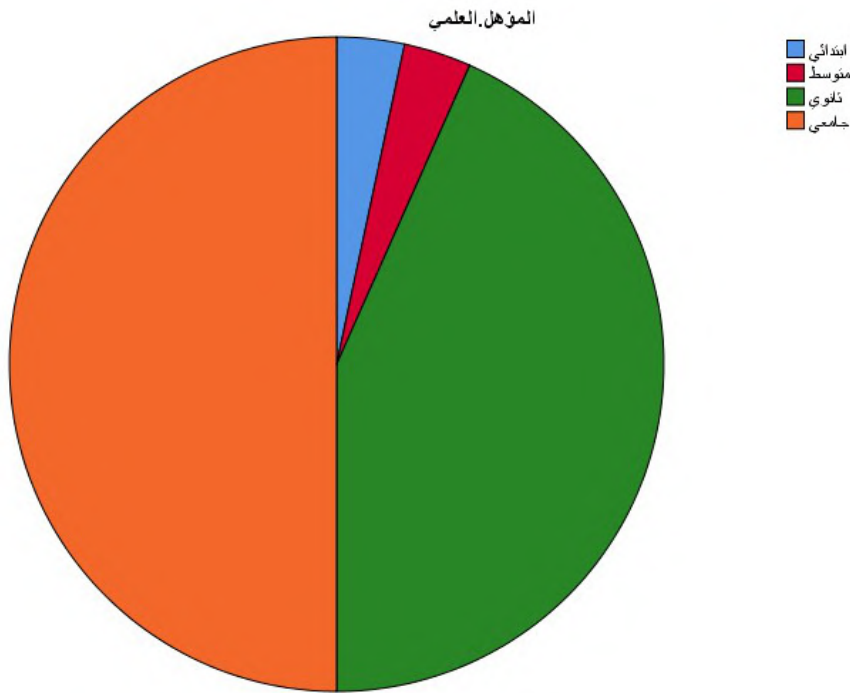
2-9 متغير المؤهل العلمي :

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
3.3 %	01	إبتدائي
3.3 %	01	متوسط
43.3 %	13	ثانوي
50 %	15	جامعي
100 %	30	المجموع

جدول رقم (07) يوضح توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

من إعداد الطالبتين اعتمدنا على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 50 % من عينة الدراسة مستواها جامعي و43% مستواها ثانوي على عكس مستوى الابتدائي بالمتوسط اللذان فيهما عاملات فقط وهذا يدل على أن البلدية مناصبها تتطلب مستوى لأبأس به



الشكل رقم (02) يوضح توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

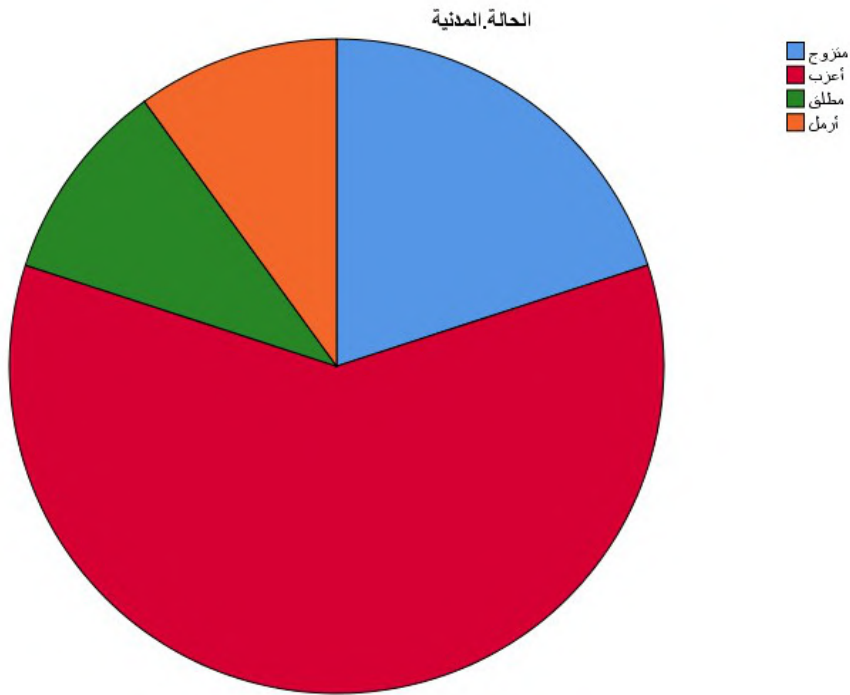
3-9 الحالة المدنية :

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
20 %	06	متزوج
60 %	18	أعزب
10 %	03	مطلق
10 %	03	أرمل
100 %	30	المجموع

جدول رقم (08) يوضح توزيع العينة حسب متغير الحالة المدنية

من إعداد الطالبتين اعتمدنا على نتائج SPSS

من خلال الجدول الموضح ومن خلال النسب نلاحظ أن أغلب عينة الدراسة كانت أعزب وبنسبة 60 % في حين النسبة المتزوجة بلغت 20 % و النسبة المطلقة بلغت 10 % وهي نفس النسبة بالنسبة لفئة الأرمل أي 10 %



الشكل رقم (03) يوضح توزيع العينة حسب متغير الحالة المدنية

الفصل الخامس :

عرض نتائج ومناقشتها

وتحليلها

الفصل الخامس عرض نتائج ومناقشتها وتحليلها

- اختبار الفرضية الرئيسية
- اختبار الفرضية الجزئية الأولى
- اختبار الفرضية الجزئية الثانية
- اختبار الفرضية الجزئية الثالثة
- اختبار الفرضية الجزئية الرابعة
- خلاصة الفصل

-تحليل وعرض نتائج الدراسة :

اختبار الفرضيات :

1-اختبار الفرضية الرئيسية :

والتي تقول : توجد علاقة بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية

	تنمية الموارد البشرية		التدريب الإلكتروني
تنمية الموارد البشرية	Person Correlation	01	509
	Sig (2-tailed)	00	004
	N	30	30
التدريب الإلكتروني	Person Correlation	509	01
	Sig (2-tailed)	004	00
	N	30	30

جدول رقم (09) اختبار بيرسون

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال الموضح أعلاه ومن خلال المعطيات الإحصائية نستطيع أن نقول التدريب الإلكتروني يرتبط بتنمية الموارد البشرية لعلاقة طردية موجبة تبلغ 0.509 أي 50.9% وهذا يؤكد على صحة الفرضية العامة لدراستنا الحالية التي تؤكد على وجود علاقة بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية لدى العمال بمؤسسة الدراسة.

التفسير :

تنص الفرضية الرئيسية على أن توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية

أوضحت نتائج الفرضية الرئيسية على أن توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية وهذا راجع على أن الفرضية توافقت مع دراسة بن عروس محمد و طبيبي عمار (2021) بعنوان دور التدريب في تنمية الموارد البشرية ...

2- اختبار الفرضية الجزئية الأولى :

والتي تقول : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية.

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الكفاءات التدريبية	0.488	0.006
تنمية الموارد البشرية		

جدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (08) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة $R = 0.488$ عند مستوى الدلالة $Sig = 0.006$ فهذا يؤكد على صحة الفرضية الجزئية الأولى التي تقول بأنه توجد علاقة بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية

التفسير :

تنص الفرضية الجزئية الأولى توجد علاقة بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية في مؤسسة الدراسة

أوضحت نتائج الفرضية الجزئية الأولى توجد علاقة بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية وهذا راجع أن نتائج الدراسة توافقت مع دراسة حفيظ أمينة (2016) ، بعنوان : دور التدريب الالكتروني في تطوير كفاءات العاملين .

3-اختبار الفرضية الجزئية الثانية :

والتي مفادها : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية.

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
محتوى البرنامج التدريبي	0.480	0.007
تنمية الموارد البشرية		

جدول رقم (11) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال نتائج الجدول الموضح أعلاه نلاحظ وجود علاقة موجبة طردية بين محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.480 عند مستوى الدلالة 0.007 وهذا يؤكد على صحة الفرضية الجزئية الثانية

التفسير :

تنص الفرضية الجزئية الثانية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية في مؤسسة الدراسة

أوضحت نتائج الفرضية الجزئية الثانية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية في مؤسسة الدراسة وهذا راجع أن نتائج الدراسة توافقت مع : إيمان عياشي و آمال عياد (2017) بعنوان : التدريب الإلكتروني للموارد البشرية في الإدارة العمومية الجزائرية .

4- اختبار الفرضية الجزئية الثالثة :

والتي تنص على : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البيئة التدريبية	0.435	0.016
تنمية الموارد البشرية		

جدول رقم (12) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين محتوى البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS

بالاعتماد على معطيات نتائج SPSS الموضحة في الجدول نلاحظ قيمة بيرسون بلغت 0.435 وهذا يدل على وجود علاقة موجبة طردية بين بعد البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية ، وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية الجزئية الثالثة لدراستنا الحالية التي افترضت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية

التفسير :

تنص الفرضية الجزئية الثالثة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية في مؤسسة الدراسة وهذا راجع أن نتائج الدراسة توافقت مع دراسة عبد المعطي و زراع (2012) ، بعنوان ، التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية المعلم الدراسات الاجتماعية
5- اختبار الفرضية الجزئية الرابعة :

والتي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريبي الإلكتروني لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس و المؤهل العلمي

جدول الفروق لمتغير الجنس ومستوى التدريب الإلكتروني

المتغيرات	المتوسط	قيمة T- test	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	56.16	2.056	28	0.049
أنثى	64.58			

جدول رقم (13) يوضح الفروق T-test بين الجنس والتدريب الإلكتروني

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) الموضح أعلاه أن المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس كانت تقريبا متقاربة.

ولكن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريب الإلكتروني تبعا لمتغير

الجنس لدى عينة الدراسة لأن مستوى الدلالة 0.049 أصغر من Sig = 0.05

وبالتالي نرفض الفرضية التي تقول بأنه يوجد فروق لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس.

التفسير :

تنص الفرضية الجزئية الرابعة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريب الإلكتروني لدى عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديمغرافية : الجنس، والمؤهل العلمي وهذا راجع أن نتائج الدراسة توافقت مع دراسة سبع نجيب (2017) بعنوان : أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية

- جدول الفروق لمتغير المؤهل العلمي :

المتغيرات	المتوسط	قيمة T- test	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ثانوي	55.06	2.257	28	0.032
جامعي	64			

جدول رقم (14) يوضح نتائج T-test بين مستويات المؤهل العلمي والتدريب

الإلكتروني

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال معطيات الجدول رقم (12) وبعد استقراء البيانات نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك لأن مستوى الدلالة تبلغ 0.032 وهي أصغر من قيمة $\text{Sig} = 0.05$ وبهذه النتيجة نرفض الفرضية التي تقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريب الإلكتروني لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

خلاصة الفصل :

بعد الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS وبعد تحليل وتفريغ النتائج في الجداول تم التوصل لمجموعة من النتائج كانت كالتالي :

- وجود علاقة موجبة طردية بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية نسبة 50.09% أي أنه كلما زاد التدريب الإلكتروني في مؤسسة الدراسة كلما أدى هذا إلى زيادة تنمية الموارد البشرية والعكس صحيح.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير الجنس و المؤهل العلمي.

خاتمة

خاتمة:

ما زال التدريب الإلكتروني في المهد.. يتطلع إلى أدوار أكبر ليلعبها في إدارة عملية التعلم.. وهو كذلك سواء بالنسبة للدول المتقدمة أو الدول النامية.. فالتدريب الإلكتروني لم يصل بعد إلى حد ، النضج أو الاستقرار حتى إن التغيرات الاكتفاء العديدة المتلاحقة للتطور التكنولوجي في مجال التدريب باتت تمثل عبئاً على المتابعين لها، فأثر بعض منهم بالقدر الذي أصابه من هذه المعرفة.. قد يستغرق الأمر بعض الوقت حتى تتمكن التقنية من أن تصبح أداة رئيسة للتدريب عن بعد أو عن قرب.. وعلى الرغم . من ذلك فإن الإسهامات التي حققها التدريب الإلكتروني تتضح أكثر ما يكون في التعليم والتدريب النمطي.. أو المعرفي "الذي تمثل فيه جزءاً رئيساً" كما يلعب دوراً رئيساً في التدريب المهاري "الإجرائي" كبرامج اللغات أو تبسيط الإجراءات أو المباريات الإدارية وغيرها. أما عن مستقبل التدريب الإلكتروني.. فأعتقد أنه محفوف بالمحاذير نظراً لأسباب منطقية عديدة:

- التلاحق والتسارع في التغيرات التكنولوجية.
- سرعة التقادم التكنولوجي لأدوات العرض والتقديم.
- صعوبة تحويل المادة التدريبية إلى مادة إلكترونية.
- إن التفاعل الجماعي ما زال أحد أهم أسباب التأثير والإقناع للمتدرب ولعل من نافلة القول بأن التدريب الإلكتروني مهما تقدم وتطور، لا أعتقد أنه سيصبح البديل الأمثل للتعلم السريع، هي ولكنه قد يصبح البديل "الأمع" والأكثر تنوعاً وإبداعاً ليس إلا.. فضلاً عن أن التكاليف الباهظة التي تستلزم تصميم المادة التدريبية واقتناء التقنية وملاحقة التغيير ومستلزمات السرية، والحفاظ على حقوق الملكية الفكرية، قد تدفع "المتعلم" إلى اللجوء إلى وسائل أبسط للتعلم، فليس من الحكمة أن يذهب المرء إلى العمل بالطائرة نقادياً لازدحام المرور . وإن اختار هذا البديل ترى كم يكلفه الأمر، فالذكاء في اختيار الحل لا بد أن يتجاوز المعاناة في تحمل المشكلة.. تلك المسألة الفصلية التي يمر بها التدريب الإلكتروني الآن أما فاعلية التدريب الإلكتروني، فإنها تتفاوت بطبيعة الحال حسب الهدف العملية التدريبية، فإن كان الهدف تعليمياً ومعارف أو إكساباً لمهارات من يدوية حركية فردية "كالطباعة على الآلة الطابعة، أو الترجمة، فإن فاعليته تزداد.. أما إذا

كان الهدف التدريب إحداث تغيير أو بناء فريق عمل فعّال أو إكساب مهارات التفاوض.. أو تعديل السلوك التنظيمي أو تهيئة المعينين حديثاً. فإن الأثر يكون محدوداً والفاعلية أيضاً محدودة.. ولهذا لا يمكننا الجزم بأن إحدى الوسيلتين أكثر فاعلية من الأخرى، ويتبقى الاختيار مطروحاً لطبيعة المزيج التدريبي الذي يفضل اللجوء إليه بهدف تحقيق نتائج عملية أكثر. وهنا يكمن التحدي الحقيقي لمتخذي القرارات التدريبية الإستراتيجية، والتي يتلخص معظمها فيما يلي:

- الخيار الإستراتيجي الذي ستتبعه الجهة كأسلوب تدريبي ماهو؟
- هل هناك تحليل لطبيعة الاحتياجات التدريبية الراهنة لمعرفة مدى إمكانية الوفاء بها باستخدام التدريب التقليدي أو التكنولوجي؟
- هل لدى الجهة الكفاءات البشرية اللازمة لتفعيل التدريب الإلكتروني في حالة اتخاذ قرار باستخدامه؟
- أما عن ميزانيات التدريب فمن المتوقع أن يزداد ترشيد استخدامها في حالة ما إذا تمكنا من وضع إطار علمي سليم لاستخدام تقنية التدريب، وفي حالة ما إذا تجنبنا التجربة والخطأ، فقد يسهم التدريب الإلكتروني في:
- الإسراع بالتعليم والتدريب.
- تدريب أعداد كبيرة في المرة الواحدة.
- زيادة حرية المعلم والمتعلم.
- وذلك بالنسبة لمجالات محددة، كتعليم اللغات، والحاسب الآلي، ومهارات السرعة والتدريبات الرياضية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أولا : الكتب

1. أبو النصر مدحت (2009) مراحل العملية التدريبية (تخطيط، وتنفيذ، وتقييم البرامج التدريبية)، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط2 القاهرة، مصر .
2. أحمد ماهر (2004) إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر
3. بلوط حسين إبراهيم (2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية، للنشر والتوزيع، بيروت لبنان
4. الخليل، عبد الحميد (2018) إدارة الموارد البشرية منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
5. دادي عدون ناصر (2008) إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر.
6. الدوران محمد (بدون سنة) إدارة الموارد البشرية، إدارة أعمال .
7. ديسار جاري (2008) إدارة الموارد البشرية دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية .
8. السلمي، علي (بدون سنة) إدارة الموارد البشرية، عربي للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
9. الطاهر، نعيم، إبراهيم (2009)، تنمية الموارد البشرية، ط01، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، الولايات المتحدة الأمريكية
10. عرب هاني (2009) ، ملتقى البحث العلمي، السعودية.
11. عشوش وآخرون (2018)، أساليب إدارة الموارد البشرية، جامعة القاهرة، مصر
12. عقيلي، عمر وصفي (2008) إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ط1.
13. عليش ماهر، (1971) إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

ثانيا المذكرات :

1. أبو سبيحة، إبراهيم أبو القاسم، أحمد (2016) ،إدارة التدريب لتسمية الموارد البشرية في الشركة العامة للكهرباء ،مذكرة ماجستير ،جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ،أندونيسيا .
2. إيمان عياني و أمال عياد (2007) - التدريب الإلكتروني للموارد البشرية في الإدارة العمومية الجزائرية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل . الجوائز
3. بوحلالة صليحة وبوزيدة نرجس (2022) ،دور التدريب الإلكتروني في رفع كفاءة أداء موظفي اتصالات الجزائر ،ورقلة ،مذكرة ماستر ،جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة.
4. حفيظ . أمينة (2016) ، دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين . مذكرة ماستر جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر
5. حفيظ أمينة (2016) ،دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العالميين ،مذكرة ماستر ،جامعة محمد خيضر بسكرة.
6. خيراني ،محمد الأمين (2022)دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية ،مذكرة ماستر جامعة العقيد أحمد دراية ،أدرار.
7. سبع ، نجيب (2017) ، اثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية ، مذكرة ماستر جامعة محمد فيض بسكرة الجوائز.
8. كتفي ليليا وعوني وردة (2020) التدريب الإلكتروني وأثره علي أداء العاملين ،مذكرى ماستر ،جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة
9. محمد الصالح قريثيب (2005) ،تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية ،دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية ،مذكرة ماجستير جامعة منتوري ،قسنطينة
10. مهيري حسبية (2009) ،مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية ،مذكرة ماستر ،جامعة غرداية

ثالثا المجالات العلمية :

1. أحمد المغير ،إيهاب حميس (بدون سنة) متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية ،مذكرة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،السعودية
2. أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع (2012) التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ،المجلة الدولية للأبحاث التربوية ،العدد31 ،جامعة الإمارات .
3. أكن لطف و قرون نورهان(2008)، التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الكفاءات البشرية . الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر.
4. براك نعيمة (بدون سنة) ،تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية ،مجلة إقتصاديات الشمال إفريقيا العدد7،الجزائر.
5. برقي حسين (2007) ،إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية ،أطروحة دكتوراه ،جامعة الجزائر.
6. بن عروس محمد و طيبي عمار (2021) دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية ، مجلة التميزالمجلد (3) العدد (01) .
7. جدي سليم ،وغللال ظريفة (2012) ،أثر إدارة الكفاءات علي تنمية الموارد البشرية ،مذكرة ماستر ،جامعة العربي التبلي ،تبسة .
8. حسن صالح ،صلاح الدين (2018) اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني ،مجلة الدنانير العدد13 ،الجامعة العراقية .
9. خروني فائزة ونزلي غنية (2024) ،تنمية الموارد البشرية لتحقيق جودة الخدمات العمومية مجلة البحوث والدراسات ،المجلد 21 العدد01 ،جامعة الجزائر.
10. الخزار هنادي بدر (2019) ،التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في دولة الكويت ،المجلة الدولية للتعليم بالانترنت ،المجلد 02 العدد02
11. الخزار هنادي بدر (2019)، التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في دولة الكويت، المجلة الدولية للتعليم بالانترنت، المجلد الثاني ، العدد 03 .

12. خنوسة عديلة وفوضيل لحسن (2023) ،أساليب تنمية الموارد البشرية للبنوك الإسلامية في ظل اقتصاد رقمي ،مجلة قضايا فقهية واقتصادية معاصرة ،المجلد01 العدد02 ،جامعة الشلف .
13. خيراني ،محمد الأمين (2022) دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية ،مذكرة ماستر جامعة أحمد دراية أدرار
14. رسمي محمد حسن (2018) التوجه الاستراتيجي في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة التعليمية ،مجلة المعرفة التربوية ،العدد12 ، الجزء 02
15. طشطوش هائل عبد المولي (2022) ،العوامل المساهمة في إنجاح إدارة الموارد البشرية ودورها في دعم وإستدامة نجاح خطط المؤسسات ،مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة المجلد 01 ،العدد01 .
16. عبد العال عبد الله حمدي (2014) ،دوى التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي ،المؤتمر العلمي الدولي العدد 27 جامعة حلوان .
17. عبد المعطي أحمد حسين واحمد زراع (2012)2 ، التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ، المجلة الدولية للأبحاث التربوية ، جامعة الإمارات العربية ، العدد 31
18. عرعور مليكة (2011) أساليب تنمية موارد البشرية وأهدافها ،مجلة العلوم الانسانية، العدد23 ،جامعة محمد خيضر بسكرة .
19. عمارة سلمى وبارك نعيمة (2019) ، التدريب الإلكتروني كدعامة لتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي بالإشارة إلى مركز التدريب الإلكتروني بالمملكة العربية السعودية ، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية ، العدد 03
20. العيسي وال عمران (2019) التدريب الإلكتروني (مبرراته ،متطلباته،معوقاته،من وجهة نظر المتدربات والمتدربات ،مجلة التكامل في بحوث العلوم الاجتماعية والرياضية ،المجلد 05 العدد02

21. فاطمي مريم (2023) مستوي تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر إغفاء هيئة التدريس في جامعة باتنة 1 ،المجلة الجزائرية للأمن الإنساني ،المجلد 08 العدد02 ،جامعة باتنة .
22. قالو خالد وبودجة رمزي (2016) ،أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي ،مجلة الاقتصاد والتنمية العدد06 ،جامع. يحي فارس ،المدية.
23. قرزيز محمود ويحياوي مريم (2022) ،التدريب الفعال وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الإنتاجية الجزائرية ،مجلة أفكار وأفاق ،المجلد 09 العدد01
24. قرواط يونس (2022) ،ممارسات تنمية الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل التحول الرقمي وتحدياته ،محلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة ،المجلد07 ،العدد02 جامعة محمد بوضياف .
25. قيس ماجد بن محمد (2023) دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز ،المجلة العربية للنشر العلمي العدد56
26. مانع صابرين. (2015) ،أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية علي أداء الافراد في الجامعات ،رسالة دكتوراه ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، الجزائر
27. مزيونة ،بلقاسم (2022) ،تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الجزائرية ومدى الالتزام بعناصر أخلاقيات الوظيفية ،مجلة الدراسات والبحوث الإنسانية ،المجلد 07 ،العدد02 .
28. مهيري ،حسيبة (2009)، مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية ،مذكرة ماستر جامعة غرداية، الجزائر.
29. هند وأحمد فؤاد وآخريين (2018) تنمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة ،مجلة العلوم البيئة ،المجلد 37 ،الجزء02
30. يوسف برير ،عبد الباسط (2021) ،فاعلية برنامج تدريبي مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني ،المجلة المصرية للدراسات المتخصصة ،العدد19 ،السعودية .

قائمة الملاحق

جامعة الجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة

الموضوع : استبيان في إطار انجاز مذكرة لنيل شهادة الطور الثاني الماستر

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

أخي الكريم / أختي الكريمة تحية طيبة وبعد،

يسرني أن أضع بينكم هذا الاستبيان وذلك للمساهمة في إنجاح دراستي والتمثلة في

انجاز مذكرة ماستر أكاديمي حول :

التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الموارد البشرية

بحيث أتعهد بأنه سيتم الحفاظ على كل إجاباتكم بكل سرية تامة ولا تستغل لأي غرض

آخر وذلك بوضع علامة (*) في الخانة المناسبة لإجابتك ولابد من اختيار واحد فقط في

جواب وان تجيب على كل الأسئلة رجاءا حتى استفيد من الاستبيان ولكم كل الشكر

والتقدير.

تحت إشراف الأستاذ :

بلول أحمد

من إعداد الطالبتين :

- سويسي فاطنة سهام

- تماكت حياة

مصطلحات الموضوع :

التدريب الالكتروني : يقصد به تدريب العمال بالمؤسسة وتطوير مهامهم ومعارفهم عن بعد وذلك عن طريق برامج الحاسوب والانترنت اختصارا للمكان والزمان وكذا لمواكبة التطورات التقنية والمعلوماتية.

تتمية الموارد البشرية : يقصد بها كل ما ينمي قدرات العمال داخل المؤسسة لتنفيذ المهام وذلك من خلال التدريب والتعليم والتكوين... الخ

رجاء وضع علامة (*) في الإجابة المختارة

أولا : البيانات العامة :

الجنس ذكر أنثى

المؤهل العلمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

الحالة المدنية : متزوج أعزب أرمل مطلق

الملحق رقم 01 : استبيان التدريب الإلكتروني

الرقم	العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	التدريب الإلكتروني يختصر الزمان والمكان					
02	استفدت كثيرا من التدريب الإلكتروني					
03	لا اعرف شيئا عن هذا البرنامج					
04	المدرّب كان جاهزا ومتمكنا من البرنامج الحديث					
05	أنا راض عن البرنامج التدريبي الإلكتروني وهو أفضل من التدريب التقليدي					
06	البرامج الحاسوبية كانت سهلة الاستخدام					
07	يساعد التدريب الإلكتروني على خلق بيئة خاصة بكل موظف بمعزل عن الآخرين لتعزيز قدراته دون خجل في طرح الأسئلة					
08	أفضل التدريب الإلكتروني نظرا لالتزامات وكثرة الارتباطات بالعمل					
09	استخدامي لبرامج الحاسوب وشبكة الانترنت بمكان العمل يسهل التدريب لسهولة الرجوع إلى المادة عبر كلمة السر					

					تعمل المؤسسة على إيجاد برامج التدريب الالكترونية التي تتناسب مع محتوى مقررات التدريب	10
					تستخدم المؤسسة برامج العروض التقديمية مثل point power في تنفيذ البرنامج التدريبي	11
					تم توظيف الوسائط المتعددة في البرنامج التدريبي مثل الصور الالكترونية أو الفيديوهات الالكترونية	12
					تعمل المؤسسة على المقارنة بين نتائج التدريب قبل وبعد التدريب الالكتروني	13
					تتم متابعة المتدربين بعد البرنامج التدريبي الالكتروني	14
					يتضمن البرنامج وضع توجيهات وإرشادات على كيفية الاستعمال	15
					من خلال موقع المؤسسة الالكتروني يمكن التعرف على البرنامج	16
					يتم استخدام البريد الالكتروني في التواصل بين المدربين والمتدربين	17
					يتم استخدام المحادثة عبر الانترنت (غرف الدردشة الخاصة بالبرنامج..). بين المدربين والمتدربين	18
					تضع المؤسسة برنامج تدريبي الكتروني عند استحداث وظائف جديدة	19
					هناك تغذية عكسية بعد البرنامج التدريبي من خلال استقصاء المتدربين	20

					وطلب رأيهم حوله
--	--	--	--	--	-----------------

الملحق رقم 02 : استبيان تنمية الموارد البشرية

الرقم	العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تعمل المؤسسة على رفع مهارات ومعارف موظفيها من خلال دورات تدريبية متنوعة					
02	يتم تدريب الموظفين وفق أساليب وطرق تقنية حديثة مواكبة للتطور التكنولوجي					
03	يوجد عدالة في استفادة كل الموظفين من برامج التدريب					
04	تضع المؤسسة جدول مقارنة لدراسة كفاءة الموظف قبل وبعد التدريب لمعرفة مدى فعاليتها					
05	تقوم المؤسسة بتشجيع الموظفين لتنمية مهاراتهم ومعارفهم					
06	تعقد المؤسسة اجتماعات لحل مشكلات العمل					
07	تعمل المؤسسة على تشجيع الاتصالات المفتوحة وتقبل الشكاوي المقترحة بين الرؤساء والمرؤوسين					
08	تقوم بتطوير قدرات الموظفين					

					المؤهلين قصد إعدادهم لتولي مناصب أعلى في المستقبل	
					مواكبة العصر والتطور التكنولوجي ، تقوم المؤسسة بتطوير مهارات الموظفين في مجال تخصصهم	09
					تعمل المؤسسة على إيجاد مناخ ملائم الذي يساعد الموظفين على تنمية ذواتهم ليؤثر و إيجابا على وظائفهم	10
					الارتقاء في السلم الوظيفي يؤثر على الموظفين لاكتساب المزيد من المعارف الجديدة والرفع من قدراتهم	11

تسهيل المهمة للطالبة : سويبي فاطنة سهام



جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة



رقم: / ق ع

مرجع رقم: / ق ع ن / ... 20

إلى السيد: صالح محمد بن علي
المدرسة الثانوية

تسهيل مهمة

من أجل تتويج التكوين النظري للطالب في التعليم الجامعي وتوظيف مكتسبات الطالب في الواقع الميداني يشرفنا أن نطلب من سيادتكم الموافقة على تسهيل مهمة الطالب (ة) / الطلبة:

الاسم واللقب: سويبي فاطنة سهام
رقم التسجيل: المستوى الدراسي: ماجستير 1

بمؤسستكم من أجل إجراء:

تربص ميداني

إجراء بحث

الاستفادة من المصادر والمراجع

مواضيع أخرى:

وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الجلفة في: 17 جويلية 2014



رئاسة القسم
رئيس قسم علم النفس والفلسفة
بالنيابة
امضاء: د / حليبي ميلود

عن مرتيس المجلس الشعبي البلدي
و بتفويض من
ضابط الحالة المدنية
إمضاء: مهدي عميرة

تسهيل المهمة للطالبة : تماكت حياة



جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة



مرجع رقم: / ق ع ن / ... 20

إلى السيد:
.....

تسهيل مهمة

من أجل تنويع التكوين النظري للطالب في التعليم الجامعي وتوظيف مكتسبات الطالب في الواقع الميداني يشرفنا أن نطلب من سيادتكم الموافقة على تسهيل مهمة الطالب (ة) / الطلبة:

الاسم واللقب:
رقم التسجيل:
المستوى الدراسي:
.....

بمؤسستكم من أجل إجراء:

تربص ميداني

إجراء بحث

الاستفادة من المصادر والمراجع

مواضيع أخرى:

وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

رئيس القسم النفسي
.....
.....

الجلفة في: 07.07.2024



رئاسة القسم
رئيس قسم علم النفس والفلسفة
بالتفويض
امضاء: د. طيبي ميلود

مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية للدراسة

1- متغير الجنس :

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	18	60.0	60.0	60.0
	أنثى	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2- متغير المؤهل العلمي

		المؤهل العلمي			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ابتدائي	1	3.3	3.3	3.3
	متوسط	1	3.3	3.3	6.7
	ثانوي	13	43.3	43.3	50.0
	جامعي	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3- متغير الحالة المدنية :

		الحالة المدنية			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متزوج	6	20.0	20.0	20.0
	أعزب	18	60.0	60.0	80.0
	مطلق	3	10.0	10.0	90.0
	أرمل	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

4- توزيع عينة الاستبانة :

Statistics

		الجنس	المؤهل العلمي	الحالة المدنية
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

5- اختبار بيرسون :

Correlations

		تنمية الموارد البشرية	التدريب الإلكتروني
تنمية الموارد البشرية	Pearson Correlation	1	.509**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	30	30
التدريب الإلكتروني	Pearson Correlation	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	30	30

6- معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءات التدريبية وتنمية الموارد البشرية

Correlations

		تنمية الموارد البشرية	الكفاءات التدريبية
تنمية الموارد البشرية	Pearson Correlation	1	.488**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	30	30
الكفاءات التدريبية	Pearson Correlation	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	30	30

7- معامل الارتباط بيرسون بين محتوى البرنامج التدريبي وتنمية الموارد البشرية

Correlations

		تنمية الموارد البشرية	محتوى البرنامج التدريبي
تنمية الموارد البشرية	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	30	30
محتوى البرنامج التدريبي	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	30	30

8-معامل الارتباط بيرسون بين محتوى البيئة التدريبية وتنمية الموارد البشرية

Correlations

	تنمية الموارد البشرية	البيئة التدريبية
تنمية الموارد البشرية	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.435 ^{**}
	N	30
البيئة التدريبية	Pearson Correlation	.435 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	30

9- اختبار T test لمتغير التدريب الإلكتروني

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التدريب الإلكتروني				
ذكر	18	56.1667	10.51190	2.47768
أنثى	12	64.5833	11.68105	3.37203

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
التدريب الإلكتروني	Equal variances assumed	1.525	.227	-2.056	28
	Equal variances not assumed			-2.011	21.945

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
التدريب الإلكتروني	Equal variances assumed	.049	-8.41667	4.09426
	Equal variances not assumed	.057	-8.41667	4.18443

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
التدريب الإلكتروني	Equal variances assumed	-16.80338	-.02995
	Equal variances not assumed	-17.09591	.26258

10- اختبار Anova لمتغير التدريب الإلكتروني

ANOVA

التدريب الإلكتروني

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	810.544	3	270.181	2.282	.103
Within Groups	3078.923	26	118.420		
Total	3889.467	29			

Group Statistics

المؤهل العلمي	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التدريب الإلكتروني ثانوي	13	55.0667	9.44508	2.43871
جامعي	15	64.0000	12.07713	3.11830

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
التدريب الإلكتروني	Equal variances assumed	3.034	.092	-2.257	28
	Equal variances not assumed			-2.257	26.463

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
التدريب الإلكتروني	Equal variances assumed	.032	-8.93333	3.95868
	Equal variances not assumed	.033	-8.93333	3.95868

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

		Lower	Upper
التدريب الإلكتروني	Equal variances assumed	-17.04231	-.82435
	Equal variances not assumed	-17.06358	-.80309