



فعالية التدريب الالكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات
-دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين -

The effectiveness of e-training under the use of information
technology- Field study in two banking institutions –

بلحاج حبيبة¹ د.بوغازي فريدة²

¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر habibahsmhsm@yahoo.com

² جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر faridaboughazi@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2018/04/ 24

تاريخ الاستلام: 2018/03/03

الملخص :

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية النشاط التدريبي في ظل الانتشار والتطبيق الواسع لتكنولوجيا المعلومات بمؤسستين مصرفيتين بسكيكدة، وتحليل طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، عن طريق تطوير استمارة معلومات. وقد اعتمدنا على أسلوب الحصر الشامل في توزيعها، بلغ عدد الاستمارات الإجمالية المستردة 35 استمارة من أصل 40 استمارة. خلصت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها وجود تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على النشاط التدريبي الالكتروني.

وقد اقترحت الدراسة الاستثمار الأوفر والتطبيق الأوسع لتكنولوجيا المعلومات حتى تصبح وسيلة أكثر فعالية في تحقيق وتنمية التدريب الالكتروني، من خلال تخفيض التكاليف وإمكانية الوصول للبرامج التدريبية في الوقت والمكان المناسب بما يتلاءم مع احتياجات المتدربين.

الكلمات المفتاحية: فعالية، تدريب، تدريب إلكتروني، تكنولوجيا، تكنولوجيا المعلومات.

تصنيف JEL: O15

Abstract :

The study aims to identify the effectiveness of the training activity in light of the wide spread and application of information technology in two banking institutions in Skikda. And to analyze the nature of the relationship between the variables of the study by developing an information form. Based on the comprehensive inventory method. The total number of retrieved forms was 35 out of 40. The study concluded several results, The most important of which is the significant impact of information technology on the electronic training activity. The study suggested the greater investment and wider application of information technology to become a more effective means of achieving and developing e-training, by reducing costs and access to training programs at the right time and place to suit the needs of trainees.

Keywords: effectiveness, training, e-training, technology, information technology.

JEL classification codes: o15

يعيش العالم في مرحلة أصبحت فيها المعلومات هي العصب المحرك لأي نشاط اقتصادي أو مالي أو تسويقي، حيث أصبحنا نعيش في عصر يطلق عليه بعصر المعلومات، وذلك نتيجة التطورات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، والتي أفرزت العديد من التحديات أمام المؤسسات، حيث أصبح الاعتماد على هذه التكنولوجيا ضرورة لضمان استمراريتها، وقد شملت هذه التغيرات مختلف أنشطة المؤسسات بما فيها النشاط التدريبي، باعتباره الوسيلة التي تضمن تحقيق الاستجابة الفعالة لمختلف التغيرات التي تطرأ على ممارسة أنشطة المؤسسة، نتيجة تطبيقها لتكنولوجيا المعلومات.

مشكلة الدراسة: يعتبر التدريب من المقومات الفعالة التي يساهم بها في تحسين الأداء في مختلف أنشطة المؤسسة، وذلك من خلال تطبيق برامج جد متطورة ذات العلاقة بتطبيقات تكنولوجيا المعلومات. ومن خلال ما تقدم، تأتي إشكالية دراستنا في ما يلي:
ما مدى مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات في تفعيل النشاط التدريبي بالمؤسستين

محل الدراسة؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع تكنولوجيا المعلومات والنشاط التدريبي في المؤسستين محل الدراسة؟
- ما مدى تأثير استخدام المؤسستين محل الدراسة لتكنولوجيا المعلومات على فعالية النشاط التدريبي؟

فرضية الدراسة: من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية لها، تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

• يتوفر لدى المؤسستين محل الدراسة بنية تحتية تعكس مدى اهتمامهما بتطبيق تكنولوجيا المعلومات.

• هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية النشاط التدريبي بالمؤسستين محل الدراسة.

أهمية الدراسة: تبرز الأهمية العلمية والعملية للدراسة في توضيح كيف يمكن للمؤسسة الاستفادة من استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحقيق فعالية نشاطها التدريبي، والتوعية بأهمية الاستفادة من التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات في زيادة فاعلية النشاط التدريبي لدى المؤسسات، وجعله أكثر قدرة على تحقيق الأهداف المنشودة منه بما يتماشى مع إستراتيجيات المؤسسة.

أهداف الدراسة: نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- التعرف على واقع تطبيق المؤسسات لتكنولوجيا المعلومات؛
 - تحديد أهمية وأهداف النشاط التدريبي؛
 - التعرف على الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تحقيق فاعلية النشاط التدريبي؛
 - الخروج بنتائج للدراسة وتقديم اقتراحات تساهم في مساعدة متخذي القرار بالمؤسستين محل الدراسة في الاستثمار في قطاع تكنولوجيا المعلومات للاستفادة من تطبيقاتها.
- منهج الدراسة:** تم الاعتماد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي، مستعينين بالمشح المكتبي من خلال الإطلاع على بعض المراجع ذات الصلة بالموضوع. كما تم الاعتماد على المنهج الإحصائي والمنهج التحليلي في الدراسة الميدانية من خلال تطوير استمارة وزعت على كل الموظفين في المؤسستين محل الدراسة، وذلك باعتماد أسلوب الحصر الشامل.

خطة الدراسة: من أجل الإلمام بجوانب الموضوع، تم هيكلت الدراسة في ثلاثة أقسام رئيسية وذلك في الجانب النظري، إذ تناولنا فيه الإطار المفاهيمي والنظري لتكنولوجيا المعلومات والتدريب وتحديد فعالية التدريب في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات، أما الجانب التطبيقي للدراسة والذي تضمن الدراسة الميدانية، تم التطرق فيه لنموذج الدراسة بالإضافة إلى عرض النتائج وتحليلها واختبار الفرضيات، وفي الأخير قمنا باستخلاص أهم النتائج وتقديم مجموعة من المقترحات.

الدراسات السابقة

بلحاج حبيبة د. بوغازي فريدة فعالية التدريب الإلكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات-دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين-

دراسة لمين علوطي، بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، أطروحة دكتوراه، 2008/2007، هدفت الدراسة إلى معرفة ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية، ودراسة تأثير بعض التطبيقات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات تؤثر بصفة أساسية وإيجابية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وعلى وظيفة التدريب بصفة خاصة، حيث يلعب التدريب الإلكتروني دورا أساسيا في نجاح وظيفة التدريب بالمؤسسة، وبالتالي تحسين أداء مواردها البشرية.

دراسة العربي عطية، بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، 2012، هدف صاحب المقال إلى دراسة اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي من خلال حجم الأداء ونوعيته، كفاءة الأداء وتبسيط العمل.

دراسة محمد الهزام، بعنوان تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة مع الإشارة للمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، 2016/2015، هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات على تسيير الموارد البشرية في ظل اقتصاد معرفي وكيفية أداء وظائفها المختلفة بالمؤسسة الجزائرية، ومدى درجة الارتباط بينها، حيث توصل الباحث إلى أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في أتممة وظائف إدارة الموارد البشرية.

دراسة نعيمة يحيوي و فتيحة بن أم السعد، بعنوان تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية، هدفت الدراسة إلى تبيان مدى انعكاس تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية، وقد خلصت الدراسة إلى أن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات تؤثر تأثيرا جوهريا على تنمية الموارد البشرية.

من خلال كل ما سبق، يمكن القول أن هذه المجموعة المهمة من الدراسات السابقة ساعدت على فهم طبيعة التأثيرات التي تفرزها نتائج التدريب في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث استعمل الباحثين أنماط مختلفة لدراسة مواضيعهم، وفي أماكن وسياقات متباينة. إلا أن معظم هذه الدراسات أكدت على وجود علاقة إيجابية بين التدريب وإدارة الموارد البشرية. وتتميز دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة -المذكورة أعلاه- بأنها:

* تدرس فعالية التدريب في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات؛

* دراسة في مؤسستين مصرفيتين واحدة في بنك إسلامي والأخرى بنك روي.

1. الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة: تتناول الدراسة إطار نظري يتم عرض بعض المفاهيم المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والتدريب وفاعليته في ظل تطبيق تكنولوجيا المعلومات، وإطار تطبيقي من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

1.1. ماهية تكنولوجيا المعلومات: يشير مفهوم تكنولوجيا المعلومات إلى التطبيق العلمي والتقني، حيث تعددت التعاريف المقدمة لهذا المفهوم.

أ. تعريف تكنولوجيا المعلومات

تعرف **التكنولوجيا** بأنها: "كل أنواع المعرفة الفنية والعلمية والتطبيقية التي يمكن أن تسهم في توفير الوسائل والمعدات والأجهزة الميكانيكية والإلكترونية ذات الكفاءة العالية والأداء الأفضل، والتي تسهل للإنسان الجهد وتوفير الوقت وتحقق للمؤسسة أهدافها النوعية والكمية بكفاءة وفاعلية" (العرود وحمدون، 2009). بينما تعرف **تكنولوجيا المعلومات** بأنها: "جميع أنواع الأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات المستخدمة في استقبال البيانات ومعالجتها وتخزينها وتعديلها واسترجاعها وطباعتها ونقلها إلكترونياً، على شكل نصوص وأشكال وأصوات وصور بين المستخدمين والأطراف ذات العلاقة" (المهيرات، 2012).

من خلال التعريف السابق، فإن تكنولوجيا المعلومات هي عبارة عن مزيج من المكونات المادية والبرمجيات وقواعد البيانات وشبكات الاتصال والتي تعمل على تحويل البيانات

بلحاج حبيبة د. بوغازي فريدة
المعلومات-دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين-

إلى معلومات ونقلها وتوصيلها للأطراف الذين يستفيدون منها مع إمكانية تخزينها وحفظها للرجوع إليها عند الحاجة لها.

ب. أهمية تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات المصرفية

إن التدفق المتزايد للمعلومات والحاجة الماسة إلى معالجتها داخل المؤسسة وحجم مبادلة هذه المعلومات مع بقية المصالح دفع بالمؤسسات إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث كانت من الوسائل الفعالة لحل مشكلات التسيير، فمع تغيرات المحيط وتطور تكنولوجيا المعلومات احتل الحاسوب مكانة هامة في الإدارة وتوسعت استعمالاته مثل المحاسبة وتسيير أجور العمال، كما ساعدت تكنولوجيا المعلومات على تخطي حدود الاتصال والربط بين مختلف مكاتب الإدارة لتسهيل عمليات التسيير والتنسيق بين مختلف الوظائف وذلك باستعمال الشبكات الداخلية والخارجية (ياسع، 2011)، كما تساهم تكنولوجيا المعلومات في زيادة فعالية النشاط المصرفي من خلال خفض تكاليف التشغيل وإمكانية التوصل إلى قاعدة أوسع من العملاء وتقديم الخدمات المصرفية الجديدة (شايب، 2007).

ج. أثر تكنولوجيا المعلومات على المؤسسات

إن التطور في التكنولوجيات بوتيرة متسارعة يتطلب القيام بالتحديث المستمر للمعرفة والدراية الفنية، فلا يمكن التكيف مع هذه التطورات إلا إذا كان لدى الفرد معرفة بهذا المجال، فقد أدى التغير التكنولوجي إلى تغييرات في ممارسة العمل وتنظيمه وتغيير المهارات اللازمة لأدائه (John، 2004)، وقد كان لهذه الممارسات تأثيراتها على المؤسسة، ومنها (علوطي، 2008):

- تضاؤل تأثير المسافات في حركة الأعمال، حيث أدت وسائل الاتصال الحديثة إلى انعدام تأثير البعد في المسافات على أنشطة المؤسسات وأدائها؛

- يساعد المؤسسة على أداء أنشطتها بكفاءة عالية من خلال استخدام تقنيات المعلومات؛

- سرعة وكفاءة التواصل بين المؤسسات والعاملين والموردين؛
- التحول إلى أنماط الإدارة المرنة ، وظهور المؤسسات التي تربطها تقنيات الاتصالات.

2.1. التدريب

تعد الموارد البشرية بمثابة المورد الإستراتيجي لنجاح المؤسسة، لذلك فإن الاهتمام به والعمل على توسيع معارفه وتمييزها أصبح من ضروريات المؤسسات على اختلافها، لذلك أصبح النشاط التدريبي يحظى بأهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة.

أ. تعريف التدريب

يعرف التدريب على أنه إجراء منظم من خلاله يكتسب الأفراد المعرفة والمهارات المتعلقة بغرض معين(إبراهيم،2009) ، أو هو عملية إكساب فرد ما المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بكيفية أداء عمل ما أو كيفية التصرف في موقف محدد بأعلى قدر من الفعالية والكفاءة(السيد، 2007).

التدريب هو العملية التي توفر للموظفين المعرفة والمهارات المطلوبة للعمل ضمن النظم والمعايير التي تضعها الإدارة، أي أنه تسلسل عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج بهدف زيادة مهارات الموظف للقيام بعمل معين(Nischithaa,Rao،2014) ، حيث يشير إلى الجهود المخططة والمصممة من طرف المؤسسة لتسهيل اكتساب المهارات والمعرفة والمواقف ذات الصلة بأداء العمل(Giovannini،2013).

من خلال التعريفين يتضح أن التدريب هو عملية تنمية مهارات الأفراد ومعارفهم لأداء عمل ما بكل كفاءة وفعالية، تتوقف كفاءة عملية التدريب في المؤسسة على الفهم الصحيح للمبادئ الأساسية لعملية التدريب وهي(زايد،2003):

- **التدريب نظام فرعي:** يعتبر التدريب وسيلة تستخدم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، ومنه فإن التدريب يعتبر نظام فرعي للنظام الكلي للمؤسسة، وتتوقف فعالية هذا النظام الفرعي في تحقيق أهدافه على مدى التكامل والترابط بين عناصره؛

- التدريب عملية مستمرة: من أجل مواكبة التغيرات التي تحدث في بيئة العمل الداخلية والخارجية، وتعود أسباب الاستمرارية في النشاط التدريبي إلى:
- تقادي أثر التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية للمؤسسة والتي تؤثر بشكل مباشر على أداء أو كفاءة العمل؛
 - الاستجابة لحاجة المؤسسة إلى تعديل نظم العمل الداخلية لمواجهة التغيرات التي تحدث في بيئة العمل الخارجية؛
 - التطور الذي يحدث في هيكل العمالة والذي يؤدي إلى نقص المهارات والمعارف للعاملين داخل المؤسسة، أو ظهور الحاجة إلى تنمية النواحي السلوكية للعاملين؛
- التدريب عملية شاملة: أي أن التدريب يكون موجه إلى كافة العاملين بالمؤسسة، حيث يجب أن يشمل كل الوظائف التنظيمية على اختلاف مستوياتها الإدارية.

ب. أهمية التدريب

إن تدريب العاملين على المهارات المناسبة غالبا ما يشكل تحديا بالنسبة للمؤسسات، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، حيث يتم تحديد الحاجة إلى التدريب من أجل إعطاء التدريب الفعال لهم، فهناك أهمية كبيرة للتدريب خاصة عند توظيف عاملين جدد أو عند تغيير المهام أو حتى في التكنولوجيا المستعملة (Mulang،2015)، وتحقق البرامج التدريبية الفعالة الفوائد التالية(علاوي،2013):

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال تعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية؛
- يساهم في ربط أهداف العاملين بأهداف المؤسسة؛
- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها؛
- تحسين قدرات الأفراد وحل مشاكلهم في العمل؛

- تطوير وتنمية العوامل الدافعة للأداء، ويوفر للفرد فرصة الترقية والتميز في العمل؛
- يساعد الأفراد في تطوير مهارات الاتصالات والتفاعلات مما يحقق فعالية الأداء ويقلل الخطأ الناتج عن عدم المعرفة بالعمل أو قلة المهارات؛
- تخفيض عدد حوادث العمل و التي يكون أغلبها سببها عدم كفاءة الأفراد أو قصور في المهارة؛
- مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة والتنظيمية، مما يوجب على المؤسسات تدريب موظفيها لئتمكنا من مواكبة واستيعاب التغيرات الحاصلة (الكلاذ،2011).

3.1. النشاط التدريبي في ظل تكنولوجيا المعلومات

لا يتوقف تطبيق تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة وتحقيق الاستفادة منها على إدخال تكنولوجيا المعلومات فحسب، بل على مدى توفر اليد العاملة المؤهلة والمدربة على هذه التقنية.

أ. التدريب الإلكتروني: التعريف والأهداف

يعرف التدريب الإلكتروني بأنه: العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون التقيد بحدود المكان والزمان" (بوحسان،2012).

من خلال التعريف أعلاه فإن التدريب الإلكتروني هو التدريب الذي يقوم على استخدام مختلف تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في العملية التدريبية والذي يحقق التفاعل الدائم للمتدرب مع العملية التدريبية بغض النظر على الزمان والمكان المتواجد فيه. ويساعد التدريب الإلكتروني على خلق علاقات تفاعلية بين المدربين والمتدربين، كما يساهم في تطوير قدرة المتدربين على استخدام الحاسوب والاستفادة من شبكة الانترنت، و إعداد فرد قادر على التكيف مع التطورات التكنولوجية، بالإضافة إلى تخفيض التكاليف

المادية وتوفير الوقت والجهد للحصول على التدريب المناسب لأكبر عدد من المتدربين كل حسب مستواه (Naoual,Atai,2016)، ويهدف التدريب الالكتروني إلى (الزبنقي،2011):

- المساعدة في نشر ثقافة التقنية في المجتمع وإعطاء مفهوم أوسع للتدريب الالكتروني؛
- توفير أساليب ووسائل تدريبية حديثة تختلف عن الأساليب التقليدية للتدريب؛
- جعل التدريب أكثر مرونة ومتاح للجميع؛
- تغيير المفهوم التقليدي للتدريب لمواكبة التطور العلمي والثورة المعرفية؛
- تدعيم مهارات التدريب الذاتي والتشجيع على التدريب المستمر؛
- الاستفادة من مصادر المعارف المتاحة على شبكة الانترنت.

ب. تأثير تكنولوجيا المعلومات على العملية التدريبية

لا شك أن التطورات التكنولوجية واستخدام الحاسبات الآلية يشكل قيدا على إدارة الموارد البشرية، حيث أدت التغييرات في التكنولوجيا إلى تغييرات جذرية في أنواع الأعمال والمهارات التي تحتاج إليها المؤسسات، حيث ازدادت أهمية بعض الأنشطة بما فيها النشاط التدريبي (عبد الباقي،2002)، ولقد كان لتكنولوجيا المعلومات أثرها البارز على العملية التدريبية بمختلف مراحلها، ويمكن توضيح ذلك من خلال:

➤ التأثير على مرحلة التخطيط وإدارة التدريب: وذلك من خلال (السلمي):

- قياس الاحتياجات التدريبية: أتاحت شبكة المعلومات الداخلية إمكانية التعرف على كافة عناصر التحليل الإستراتيجي للمؤسسة بصورة يمكن من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديد نقاط القوة والضعف، كما أتاحت شبكة المعلومات الخارجية إمكانية تحديد التغييرات الخارجية المؤثرة على المؤسسة، و التعرف على مختلف الفرص والتهديدات؛
- تخطيط الاحتياجات التدريبية: تسمح شبكة المعلومات الداخلية في تعريف مديري التدريب ببرامج وخطط العمل والإنتاج لكافة الإدارات الأخرى ومعرفة التوقيت المناسب

لتنفيذ هذه البرامج والخطط، كما تتيح برامج الحاسوب الخاصة بالتخطيط إمكانية التخطيط ووضع البرامج التدريبية بصورة أكثر تناسبا؛

- تحديد أسلوب ومتطلبات التنفيذ: تتيح شبكة الانترنت إمكانية التعرف على البرامج التدريبية العالمية وخطط وأساليب تنفيذها وتكلفتها، حيث يتمكن مدير التدريب من تحديد الأسلوب الأمثل ومتطلبات التنفيذ؛

- إعداد البرنامج التدريبي: وذلك بالاستفادة من النماذج المتاحة على شبكة الانترنت؛
- توفير الوسائل التدريبية: أتاحت تكنولوجيا الوسائط المتعددة لكل مؤسسة إمكانية تطوير وسائط خاصة بها؛

➤ التأثير على مرحلة تنفيذ العملية التدريبية: من خلال (علوطي، 2008):

- التدريب عن البعد: تمثل المؤسسات الافتراضية أحد أوجه النجاح الأساسية في مجال تنفيذ التدريب، حيث يمكن إتاحة البرامج التدريبية للمشاركين من خلال شبكة الانترنت أو الشبكة الداخلية؛

- التدريب المنزلي: من خلال استخدام الوسائط المتعددة يمكن للمتدرب التدريب في المنزل، ونظرا لما تنتجه الوسائط المتعددة من إمكانية التفاعل بين المتدرب وإعادة تدريبه، فإنها تمثل وسيلة فعالة في مجال التدريب؛

- التدريب المستمر: حيث يكون التدريب متاح للجميع وفي جميع الأوقات، وذلك من خلال إتاحة البرامج التدريبية على شبكات الانترنت في كل وقت؛

- التدريب أثناء العمل: تتيح تكنولوجيا المعلومات إمكانية تنفيذ برامج التدريب الإداري بالتوازي مع العمل ودون شعور المتدرب بالفارق بين ما يقوم بتنفيذه فعلا للوظيفة وما يقوم بتنفيذه للتدريب، حيث يتم التفاعل بين المستخدم وقاعدة بيانات حقيقية في حالة العمل، وبين المستخدم وقاعدة بيانات هيكلية عند التدريب؛

- برامج التدريب المصممة طبقا لمستوى المستخدم: يتيح استخدام تكنولوجيا المعلومات إمكانية تقديم برامج تدريبية محددة بأكثر من مستوى، طبقا لطبيعة وقدرات المتدرب، حيث

بلحاج حبيبة د. بوغازي فريدة
المعلومات-دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين-

يقوم البرنامج بتحديد مستوى المتدرب ونقاط القوة والضعف، وتقديم المادة التدريبية بطريقة تتناسب مع مستواه الحقيقي.

- نظام التدريب المعتمد على الكمبيوتر: يمكن من خلاله إعادة استخدام البرامج التدريبية المتنوعة وتقليل الوقت الذي يأخذه برنامج جديد، كما يتيح معلومات تختلف حسب حاجات المتدربين في أي مكان ومن بعد(جاد الرب،2009).

➤ **التأثير على مرحلة تقييم كفاءة العملية التدريبية:** من خلال(السلمي):

- إمكانية التقييم المستمر لكفاءة العملية التدريبية من خلال التفاعل بين المستخدم والبرنامج التدريبي بصورة كاملة يمكن من خلالها تحديد نقاط القوة والضعف؛
- يتيح البرنامج التدريبي الذكي إمكانية تتبع المتدرب في جميع مراحل التدريب، ويقوم بتجميع البيانات أثناء تنفيذ العملية التدريبية وليس فقط في مرحلة التقييم؛
- إن الشبكة الداخلية واستخدام أساليب تدفق العمل عليها يتيح إمكانية قياس تدفق العمل قبل العملية التدريبية و بعدها لمعرفة القيمة الفعلية للعملية التدريبية.

ج. تطويع تكنولوجيا المعلومات لتفعيل نشاط التدريب

يقصد بتطويع تكنولوجيا المعلومات في النشاط التدريبي هو الاستخدام الواسع للحاسوب في التدريب والتعمق في التدريب القائم على الحاسوب، أي أنها تشمل كل أنماط التعلم والاستخدام للحاسوب في الدورات التدريبية، ومن بين هذه الأنماط نجد (درة،2003):

- التدريب بمساعدة الحاسوب: ويقصد به الاستخدام المباشر للحاسوب في عملية التعلم من قبل المتدرب أو التدريب من قبل المدرب؛
- استخدام الحاسوب كمساعد في إدارة العملية التدريبية: ويقصد به الدور الذي يلعبه الحاسوب في إدارة الوظيفة التدريبية، حيث يعمل على تخزين المعلومات الخاصة بالمتدربين والمواد والوسائل المستخدمة في التدريب؛

- استخدام الحاسوب في إيجاد مصادر تعليمية: وذلك من خلال قاعدة المعلومات التي يوفرها الحاسوب لمستخدميه؛

- إمكانية استخدام الحاسوب في عرض التقنيات السمعية البصرية المستخدمة في التدريب، مما يتيح إمكانية الإبداع في التصميم وإنتاج مختلف الأشكال التي توفر السرعة والدقة والوضوح؛

إن استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب لا يقتصر فقط على الحاسوب، وإنما يمتد إلى الاستفادة من إمكانيات الانترنت الهائلة في التدريب باعتبارها نتاج ثورة المعلومات، حيث تسمح الانترنت بتوفير المعلومات في أي مكان وزمان مما يفتح مجالاً واسعاً أمام طرفي العملية التدريبية، حيث تحقق الانترنت العديد من المزايا منها:

- الالتحاق بالبرامج التدريبية التي تقدمها المعاهد والمؤسسات التدريبية على الانترنت؛
- التواصل والتفاعل مع المؤسسات والمعاهد وغيرهم ذوي الصلة بالبرامج التدريبية؛
- الاطلاع على الكتب والمجلات والمنشورات الحديثة في التدريب؛
- إجراء دراسات واستطلاعات تدريبية، بالتعاون مع المعاهد والمؤسسات والأفراد؛
- نشر أبحاث ومقالات وأفكار على مواقع الانترنت.

منهجية الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في مؤسستين مصرفيتين الأولى ممثلة ببنك بدر والثانية ببنك البركة، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في تطبيق أداة الدراسة، إذ تكونت عينة الدراسة من كل الموظفين بالبنكين، والتي شملت 32 موظف.

أداة الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، والهدف من ذلك تحديد واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة محل الدراسة وانعكاساتها على النشاط التدريبي، وقد تم تقسيمها إلى ثلاث محاور رئيسية:

بلحاج حبيبة د. بوغازي فريدة
المعلومات-دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين-

المحور الأول: تضمن مجموعة من الأسئلة لجمع البيانات الشخصية حول الأفراد المستقصى منهم والمتعلقة بالجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي والخبرة المهنية.

المحور الثاني: وتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمدى الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات على مستوى البنكين، كما يحتوي هذا المحور على أسئلة تتعلق بتوضيح مدى أهمية النشاط التدريبي من وجهة نظر الموظفين على مستوى البنكين محل الدراسة.

المحور الثالث: تضمن مجموعة من الأسئلة تهدف إلى تحديد دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في تفعيل النشاط التدريبي، وتحديد درجة الأهمية لهذه التقنيات من وجهة نظر الأفراد المستقصى منهم بالبنكين.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي للتعرف على وجهة نظر مفردات العينة حول واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في البنكين ودورها في تفعيل النشاط التدريبي، ويتكون هذا المقياس من 5 درجات ما بين 1 إلى 5 كل رقم تعطيه درجة أهمية معينة كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (01): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثين.

اختبار ثبات الاستمارة: يقصد بثبات الاستمارة أن يعطي هذا الاستبيان نفس النتيجة وعدم تغييرها بشكل كبير حتى لو تم توزيعها أكثر من مرة على نفس أفراد العينة، وللتحقق من درجة ثبات ومصادقية الاستبيان تم استخدام معامل الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث كانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (02): نتائج ألفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
المحور الأول	12	0.794
المحور الثاني	09	0.741
جميع محاور الاستبيان	21	0.766

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS) نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ جيدة لكل محور من محاور الاستبيان على حدا، كما أن درجة الثبات للاستمارة ككل عالية وتوضح قيمة ألفا كرونباخ ذلك والتي بلغت (0.766)، وهذا يعني أن أداة الدراسة صالحة للتحليل ونتائجها ملائمة في تحقيق غرض البحث العلمي وتحقيق أهداف الدراسة.

الأدوات الإحصائية المستعملة: لتحليل البيانات إحصائيا اعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "spss"، وتم استخدام الإحصاء الوصفي والرياضي بتطبيق المقاييس الإحصائية التالية:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات ومتغيرات الدراسة.
 - التكرارات والنسب المئوية للقسم الأول الخاص بالبيانات الشخصية؛
 - الوسط الحسابي لمعرفة درجة موافقة أفراد العينة في الإجابات على عبارات الاستبيان؛
 - الانحراف المعياري لبيان مدى تركيز أو تشتت إجابات أفراد العينة عن الوسط الحسابي؛
 - أنموذج الدراسة: حدد نموذج الدراسة بدراسة العلاقة بين متغيرين أحدهما ويتمثل في تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى المتغيرات الديمغرافية والثاني تابع يتمثل في التدريب.
4. عرض نتائج الدراسة وتحليلها: سيتم الإجابة عن تساؤلات لدراسة وإثبات صحة أو نفي الفرضيات.

وصف عينة الدراسة: قبل عرض وتحليل نتائج الإجابات المتعلقة بمحاور الدراسة، لابد من التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة.

الجدول رقم(03): وصف العينة

النسبة	التكرار	المتغيرات	
68.7	22	ذكر	الجنس
31.3	10	أنثى	
43.7	14	من 25-35	السن
50.0	16	من 36-46	
00	00	من 47-57	
6.3	02	52 سنة وما فوق	
00	00	ابتدائي	المستوى التعليمي
3.1	01	متوسط	
31.3	10	ثانوي	
65.6	21	جامعي	
9.4	03	بالإدارة العليا	المستوى الوظيفي
43.8	14	إطار إداري	
31.3	10	إطار تقني	
15.6	05	عون شبك	
9.4	03	أقل من 5 سنوات	الخبرة المهنية
6.3	02	5 سنوات	
84.4	27	أكثر من 5 سنوات	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة الذكور هي الأكبر من مجموع أفراد العينة والتي بلغت 68.7%، بينما كانت فئة الإناث هي الأقل والتي تمثل 31.3% من أفراد العينة، كما أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 36 إلى 46 سنة، حيث مثلت النسبة

الأكثر تليها الفئة العمرية ما بين 25 إلى 35 بنسبة 43.7%، أما نسبة الأفراد الذين تفوق أعمارهم 52 سنة فكانت 6.3% في حين انعدمت الفئة العمرية للأفراد الذي تتراوح أعمارهم ما بين 47 إلى 57 سنة من أفراد العينة.

- إن أكبر نسبة من أفراد العينة هم ذوي المستوى الجامعي و هذا راجع إلى طبيعة العمل بالبنك، بينما مثلت نسبة أفراد العينة ذات المستوى الثانوي ب31.3% أما الفئة ذات المستوى المتوسط فهي نسبة ضئيلة في حين انعدمت من أفراد العينة الفئة ذات المستوى الابتدائي، كما أن النسبة الأكبر من أفراد العينة هم إدارية وهذا راجع إلى طبيعة العمل بالبنك فيما يخص المعاملات الإدارية، حيث بلغت نسبتهم 43.8%، بينما مثلت باقي الفئات الوظيفية الأخرى في نسب متباينة.

- إن غالبية أفراد العينة لديهم خبرة مهنية أكثر من 5 سنوات، حيث بلغت نسبتهم 84.4% وهذا يدل على سياسة البنك في الحفاظ على الأيدي العاملة لديه، كما قد يدل ذلك على أن موظفيه مستقرين في وظائفهم.

الإجابة عن تساؤلات الدراسة: بهدف التعرف على توجهات إجابات عينة الدراسة، سنقوم بتحليل إجابات العينة حول مختلف عبارات الاستبيان والتي تضم محاور الدراسة، وهذا من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمختلف عبارات محاور الاستبيان.

- **الإجابة عن السؤال الأول:** ما هو واقع تطبيق تكنولوجيا المعلومات والنشاط التدريبي بالمؤسستين محل الدراسة؟

الجدول رقم (04): مدى اهتمام البنك بتكنولوجيا المعلومات

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
01	تهتم المؤسسة بإدخال أهم التطبيقات التكنولوجية الحديثة في أداء أنشطتها	4.50	0.508	1	موافق بشدة
02	تعتمد المؤسسة بشكل واسع على تكنولوجيا المعلومات	4.44	0.564	2	موافق

بلحاج حبيبة د. بوغازي فريدة فعالية التدريب الالكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات-دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين-

بشدة				في أداء أنشطتها	
موافق	4	0.762	4.00	تهتم المؤسسة بتحديث وتطوير تجهيزات وبرمجيات تكنولوجيا المعلومات بما يواكب التطورات التكنولوجية الحاصلة	03
موافق	5	0.740	3.97	يتوفر لدى المؤسسة بنية تحتية جيدة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تسيير مواردها البشرية	04
موافق بشدة	3	0.615	4.41	تمتلك المؤسسة شبكة داخلية لإدارة مواردها البشرية	05
موافق	6	0.906	3.78	تعتمد المؤسسة على الوسائل الحديثة التي توفرها تكنولوجيا المعلومات في عملية التدريب	06
موافق		0.384	4.18	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS)

نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي بلغ (4.18) بدرجة أهمية موافق، أي أن أفراد العينة آرائهم تتفق على أن البنك يتوفر على بنية تحتية جيدة يستغلها في عمليات تسيير موارده البشرية، مما يدل على اهتمام البنك باستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل واسع وتطويرها استجابة للتطورات الحاصلة في مجالها

الجدول رقم (05): مدى اهتمام البنك بنشاط التدريب

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
07	يعد التدريب أداة لتحقيق التكيف مع التطورات التكنولوجية الحاصلة	4.06	0.914	1	موافق
08	توفر المؤسسة دورات تدريبية لموظفيها على كيفية استخدام والتعامل مع تكنولوجيا المعلومات	3.69	0.965	3	موافق
09	تعمل المؤسسة على تأمين البرامج التدريبية لكل مستوياتها الوظيفية	3.56	0.840	4	موافق
10	تعتمد المؤسسة على معايير لإعداد البرامج التدريبية	3.56	0.801	4	موافق

لموظفيها				
11	يساهم التدريب في إكساب مهارات جديدة لدى الموارد البشرية المتاحة للمؤسسة	3.75	1.078	2 موافق
12	يتم التخطيط وإعداد البرامج التدريبية حسب احتياجات الموظفين بالمؤسسة	3.75	0.950	2 موافق
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.72	0.667	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS)

من خلال الجدول المبين أعلاه نجد أن أفراد العينة تدرك مدى أهمية النشاط التدريبي وهذا ما يعكس اهتمام البنك بنشاط التدريب حيث كان المتوسط الحسابي (3.72) بدرجة أهمية موافق، حيث كانت إجابات أفراد عينة الدراسة كلها بدرجة موافق حيث احتلت العبارة الأولى المرتبة الأولى في إجابات أفراد العينة أي أنه يوجد اتفاق لدى أفراد العينة بأهمية النشاط التدريبي في تحقيق التكيف والاستجابة للتطورات التكنولوجية الحاصلة، بينما كانت باقي عبارات هذا المحور بنسب متقاربة جدا.

-الإجابة عن السؤال الثاني: ما هو أثر استخدام المؤسسات محل الدراسة لتكنولوجيا المعلومات على فعالية نشاطهم التدريبي؟

الجدول رقم (06): دور تكنولوجيا المعلومات في تفعيل التدريب

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
13	توفر تكنولوجيا المعلومات العديد من الوسائل التدريبية الحديثة والفعالة	4.34	0.653	2	موافق بشدة
14	يساهم الانترنت في الحصول على المعلومات التي يحتاجها العاملون بالمؤسسة	4,38	0.660	1	موافق بشدة
15	يعمل التدريب الإلكتروني على تنمية قدرات المتدربين على استخدام تكنولوجيا المعلومات	4.38	0.793	1	موافق بشدة
16	تساهم تكنولوجيا المعلومات من الاستفادة	4.06	0.619	6	موافق

بلحاج حبيبة د. بوغازي فريدة فعالية التدريب الإلكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات-دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين-

				من البرامج العالمية وتحقيق المرونة في استخدام الأنماط التدريبية حسب الحاجة
موافق	7	0.751	3.88	يساهم التدريب الإلكتروني في التخليص من تكاليف الوسائل التقليدية في التدريب
موافق	4	0.871	4.13	يحقق التدريب الإلكتروني إمكانية الوصول للبرامج التدريبية في الوقت والمكان المناسبين
موافق	3	0.871	4.19	يحقق التدريب الإلكتروني المرونة والتحكم في مراجعة وتحديث المعلومات
موافق	5	0.995	4.09	يوفر التدريب الإلكتروني إمكانية الاحتفاظ وتخزين السجلات الخاصة بالمتدربين والرجوع إليها عند الحاجة
موافق	8	0.840	3.56	يسمح التدريب الإلكتروني بقياس مدى جدوى البرامج التدريبية من خلال التغذية الراجعة
موافق		0.446	4.11	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS) من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور، أي أن آراء أفراد العينة تتفق على أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارسة النشاط التدريبي يسمح بتحقيق المرونة و إمكانية الاستفادة من البرامج التدريبية العالمية في الوقت والمكان المناسب مما يساهم في تخفيض التكاليف المتعلقة باستخدام الوسائل التقليدية في التدريب ، كما أن تكنولوجيا المعلومات توفر العديد من الوسائل التدريبية والحديثة بما فيها شبكة الانترنت التي تسمح بالحصول على المعلومات مما يسمح بتنمية قدراتهم على استخدام تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى إمكانية الاحتفاظ بالسجلات الخاصة بالمتدربين وتحديث المعلومات الخاصة بهم.

اختبار الفرضيات: بناء على نتائج تحليل الاستبيان، سنحاول اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: يتوفر لدى المؤسستين محل الدراسة بنية تحتية تعكس مدى اهتمامهما بتطبيق تكنولوجيا المعلومات، من خلال التحليل الإحصائي لعبارات هذا المحور وباستخدام اختبار T One-Simpel Teste تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم(07): نتائج تحليل اختبار T One-Simpel Teste لمدى اهتمام

المؤسستين بتكنولوجيا المعلومات

القيمة الاحتمالية SIG	درجة الحرية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	المحور الأول
0.000	31	17.408	0.38	4.18	06	اهتمام المؤسسة بتكنولوجيا المعلومات

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS) نلاحظ أن قيمة T المحسوبة هي أكبر من قيمة T الجدولية (1.69)، بمستوى معنوية ($0.00 < 0.05$)، وبالتالي نقبل الفرضية الأولى، أي أن المؤسستين محل الدراسة تهتمان باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

الفرضية الثانية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية النشاط التدريبي بالمؤسستين محل الدراسة، من خلال التحليل الإحصائي لعبارات هذا المحور وباستخدام اختبار T One-Simpel Teste تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم(08): نتائج تحليل اختبار T One-Simpel Teste لدور تكنولوجيا المعلومات

في تفعيل التدريب

القيمة الاحتمالية SIG	درجة الحرية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	المحور الأول
0.000	31	14.085	0.44	4.11	09	دور تكنولوجيا المعلومات في تفعيل التدريب

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS)

بلحاج حبيبة د. بوغازي فريدة
المعلومات-دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين-

تبين النتائج الواردة في الجدول رقم (08) أن قيمة T المحسوبة اكبر من قيمة الجدولية (1.69) وبمستوى معنوية ($0.00 < 0.05$) وبالتالي نقبل الفرضية، أي أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في تفعيل نشاط التدريب.

نتائج الدراسة الميدانية

- من خلال نتائج التحليل الإحصائي المتحصل عليها من تحليل العبارات الخاصة بمدى اهتمام المؤسسة بتكنولوجيا المعلومات واختبار الفرضية الأولى والمرتبطة بالمحور الأول من الاستبيان، نجد أن كلا المؤسستين محل الدراسة يهتمان فعلا باستخدام تكنولوجيا المعلومات، وذلك استجابة للتطورات التكنولوجية الحاصلة وما يتطلبه طبيعة نشاطها الذي يعتمد بدرجة كبيرة على هذه التكنولوجيات.

- يمكن القول ومن خلال نتائج تحليل الإحصائي المتحصل عليها من تحليل العبارات الخاصة بالمحور الثاني أن هناك مساهمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تفعيل نشاط التدريب، حيث تم قبول الفرضية الثانية بناء على نتائج التحليل الإحصائي لمختلف العبارات المكونة لهذا المحور.

- أظهرت نتائج الدراسة إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارسة النشاط التدريبي يساهم في زيادة فاعليته من خلال جملة من المزايا التي تحققها هذه التقنيات الحديثة، وهذا ما يتفق مع دراسة كل من لمين علوطي ودراسة نعيمة يحيوي وفتيحة بن أم السعد.

الخاتمة.

أصبح لتكنولوجيا المعلومات دور بارزا وتأثيرا واضحا على مستوى أنشطة المؤسسات على اختلاف مجال عملها، وذلك في ظل ما تشهده هذه الأخيرة من الانتشار الواسع لاستخداماتها والتطورات المستمرة في مجالاتها، ويعد نشاط التدريب من بين أنشطة إدارة الموارد البشرية والتي استفادت من هذه التطورات التكنولوجية حيث حققت العديد من المزايا والتي سمحت بتحقيق فعالية أكبر على مستوى أداء الموارد البشرية بالمؤسسة.

- و على ضوء ما سبق فقد توصلنا من خلال دراستنا هذه إلى جملة من النتائج التالية:
- تكنولوجيا المعلومات هي ذلك التطبيق العلمي والتقني للمعرفة؛
 - لتكنولوجيا المعلومات أهمية كبيرة في مجال تسيير أنشطة المؤسسات من خلال الشبكات الداخلية والخارجية؛
 - التدريب هو عملية تنمية مهارات الموارد البشرية لدى المؤسسة وتطويرها؛
 - التدريب الإلكتروني هو عبارة عن تطويع تكنولوجيا المعلومات في العمليات التدريبية؛
 - إن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في النشاط التدريبي قلص العديد من تكاليف التدريب التقليدية مما زاد من فعاليته في تحقيق أهداف المؤسسة.
- ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج يمكن طرح مجموعة من الاقتراحات التي من الشأن الاستفادة منها وهي:
- في ظل التطورات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، لا بد على المؤسسات أن تعزز جهودها لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بصفة أوسع؛
 - إن المورد البشري هو العصب المحرك للمؤسسة و عامل نجاحها، لذلك لا بد من الاهتمام به والعمل على تنمية وتطوير مهاراته بصفة مستمرة؛
 - العمل على تعزيز ثقافة استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة بما فيها النشاط التدريبي؛
 - تكثيف الدورات التدريبية المتعلقة باستخدامات تكنولوجيا المعلومات والعمل على تكريسها على أرض الواقع.

6. قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

الكتب

1. بسام محمود المهيرات (2012)، إدارة المعرفة في تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، ص103.

بلحاج حبيبة د. بوغازي فريدة فعالية التدريب الالكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات-دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين-

2. إبراهيم محمد محمد (2009)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، ص 617
3. رضا السيد (2007)، الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب إعداد الخطة التدريبية، الطبعة الأولى، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ص 17.
4. عادل محمد زايد (2003)، إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية، ص ص 290-293.
5. طاهر محمود الكلالده (2011)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ص 101.
6. حنان سليمان الزنبقي (2011)، التدريب الالكتروني، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ص ص 22، 21.
7. صلاح الدين عبد الباقي (2002)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص 413.
8. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ص ص 441-445
9. سيد محمد جاد الرب (2009)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مطبعة العشري، ص 46.
10. عبد البارئ إبراهيم درة (2003)، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ص ص 121-122.

المقالات

1. شاهر فلاح العرود، طلال حمدون شكر (2009)، جودة تكنولوجيا المعلومات وأثرها في كفاءة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية والخدمية المساهمة العامة

الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، المجلد 05، العدد الرابع،
ص477

المذكرات والأطروحات

1. ياسع ياسمينه، دراسة اقتصادية قياسية لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء الاقتصادي للمنظمة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2011، ص25.
2. شايب محمد، أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال على فعالية أنشطة البنوك التجارية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2006/2007، ص134..
3. علوطي لمين، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007/2008، ص53-280-281.
4. علاوي عبد الفتاح، أثر التغيير التنظيمي على أداء الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012/2013، ص106-107.
5. بوحسان سارة كنزة، الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011/2012، ص106.

المراجع باللغة الأجنبية

1. John Daniel, **Technologies De L'information Et De La Communication En éducation**, organisation des nations Unies pour l'éducation la science et la culture, UNESCO, 2004, p9, p10.
2. P.Nischithaa, Narasimha Rao, **THE IMPORTANCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAMMES IN**

-
- HOTEL INDUSTRY**, International Journal of Business and Administration Research Review, Vol11, Issue5,2014,p50.
3. Enrico Giovannini,**Human Resources :Management and Training**,United Nations Economic Commission For Europe,New York and Geneva,2013,p65.
 4. Astuty Mulang, **The Importance of Training for Human Resource Development in Organization**, Journal of Public Administration and Governance,vol5,no1,2015,p191.
 5. Naoual Ben Amara,Larbi Atia,**E-TRAINING AND ITS ROLE IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT**, Global Journal of Human Resource Management, vol 4, No1,2016,p p 4-5.