

مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز فرع تبسة

The Contribution of E-Training to Human Resource Development Case Study of Sonelgaz Foundation, Tebessa Branch

نجوى نصرّة¹ ، صورية بوطرفة²

¹ جامعة العربي التبسي، تبسة، مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة (الجزائر)،

Nadjoua.nousra@univ-tebessa.dz

² جامعة العربي التبسي، تبسة، مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة (الجزائر)،

Soraya.boutarfa@univ-tbessa.dz

النشر: 2023/07/31

القبول: 2023/05/18

الاستلام: 2022/10/31

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية الى توضيح أهمية التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات اليد العاملة داخل المنظمة، وتنمية اتجاهات ومعارف هذه الموارد باعتبارها محور نشاط المنظمة، من خلال تحديد فاعليته في بيئة المنظمة بالنسبة للمورد البشري. تشمل الدراسة عينة من مؤسسة سونلغاز مديرية تبسة. من خلال توزيع استمارة بحثية في جمع البيانات، تم معالجتها ببرنامج spss v22 ومن أبرز النتائج المتوصل إليها أن التدريب الإلكتروني في مؤسسة سونلغاز فرع تبسة يؤثر على تنمية الموارد البشرية فيها خاصة بعدي تنمية المعارف والمعلومات وتنمية الاتجاهات.

الكلمات المفتاحية: التدريب، التدريب الإلكتروني، الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية.

Abstract:

This research paper aims to clarify the importance of e-training in developing the skills of the workforce within the organization, and developing the attitudes and knowledge of these resources as the focus of the organization's activity. By determining its effectiveness in the organization's environment for the human resource. The study includes a sample from the Sonelgaz Foundation, Tebessa District. Through the distribution of a research form in data collection, it was processed with the program 22spss v. One of the most prominent results reached is that e-training affects the development of human resources, especially in the dimensions of knowledge, information development, and the development of attitudes.

Keywords: Training, e-training, human resources, human resource development

1. مقدمة:

- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند

مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية الإتجاهات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة؟

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة

وتنبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية المعارف والمعلومات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة.

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية المهارات والقدرات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة.

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية الإتجاهات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة

أهمية البحث: تأتي أهمية الدراسة من أهمية العنصر البشري كمحرك أساسي لأي نشاط اقتصادي، لما يتميز به من قدرة على التكيف مع المحيط الخارجي، ما أدى بالعمل على توفير بيئة ملائمة لتنميته، ومواكبة للتطورات التكنولوجية الحديثة تم اعتماد أسلوب التدريب الإلكتروني لتنمية مهارات ومعارف المورد البشري واتجاهاته.

منهج الدراسة: تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بغرض التعرف على المفاهيم

يعتبر المورد البشري أساس نجاح وتميز أي منظمة و في ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتعقد هياكلها، تم اللجوء للإدارة الإلكترونية كوسيلة لتسهيل المعاملات الإدارية بصفة عامة والتعامل مع المورد البشري بصفة خاصة كونه محرك كل المعاملات داخل أو خارج منظمات الأعمال، إذ إعتمدت هذه الأخيرة على تطوير المورد البشري وتنمية معارفه وقدراته داخل المنظمة من خلال برامج التدريب الحضوري وكذا اعتماده عن بعد (إلكترونيا)، إذ أصبح التدريب الإلكتروني يعد مطلبا أساسيا في تنمية المورد البشري داخل المنظمات الاقتصادية ومن بينها مؤسسة سونلغاز فرع تبسة، ومن خلال ما سبق تبرز معالم الإشكالية الرئيسية فيما يلي:

ما هو دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز فرع تبسة؟

ومن خلال الإشكالية الرئيسية نستنتج التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية المعارف والمعلومات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة؟

- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية المعارف والمعلومات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة؟

- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية المهارات والقدرات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة؟

الدراسة إلى تسليط الضوء على التدريب الإلكتروني كآلية حديثة وبديلة للتدريب التقليدي كأداة لرفع الكفاءة المهنية للفرد العامل، في إطار العملية الشاملة لتنمية الموارد البشرية قصد مواكبة التطورات التكنولوجية والتكيف مع التغيرات الحاصلة في مختلف المجالات

- دراسة قداش سمية، صالحى سميرة، شطبية زينب بعنوان دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS، مقال 2020، هدفت هذه الدراسة لتوضيح دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الاداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود باعتماد الإستبانة في الجانب التطبيقي ومن أبرز النتائج المتحصل عليها: وجود فعالية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل الشركة قيد الدراسة، توجد علاقة ارتباط قوية بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في الشركة،

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه التوافق بين الدراسة الحالية و

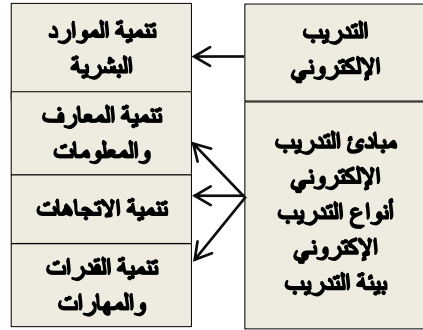
الدراسات السابقة

- ركزت كل من الدراسات السابقة والدراسة الحالية على موضوعي التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية،
- ركزت كل من الدراسات السابقة والدراسة الحالية على أهمية التدريب الإلكتروني في رفع الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي،
- تم تسليط الضوء من خلال الدراسات السابقة والدراسة الحالية على إبراز مساهمة التدريب

المتعلقة بمتغيرات الدراسة، كما تم الإعتماد على أسلوب الدراسة الميدانية من خلال استمارة الاستبيان التي تم توزيعها لإستقصاء آراء الموظفين عن متغيرات الدراسة داخل المؤسسة المرجوة.

نموذج الدراسة:

بناء على الإطار النظري كان نموذج الدراسة كما يلي:



الدراسات السابقة:

- دراسة بن عروس محمد، طيبي عمار بعنوان دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية، مقال 2021، هدف صاحب الدراسة إلى التحقق من دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات بكل أنواعها، حيث اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ومن أبرز النتائج المتوصل إليها تأكيد الدور الفعال لتدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة، إضافة إلى تطوير المورد البشري من خلال البرامج التدريبية على المواقع المتخصصة.

- دراسة خالد بوشارب بولوداني، عزوز مرابط عياش بعنوان التدريب الإلكتروني كأداة لرفع الكفاءة المهنية للعامل، مقال 2020، تهدف هذه

التدريب والتعليم في كون هذا الأخير أوسع نطاقاً لاهتمامه بتطوير المعرفة والقيم الأخلاقية لاكتساب الإدراك اللازم لمختلف الجوانب، من ناحية أخرى فإن عائد التدريب يحقق في الأجل القصير في حين يتحقق الهدف من التعليم في الأجل الطويل، وعادة ما يتزامن التدريب والتعليم حيث البدء بتعريف الفرد جوانب الوظيفة وأصول الممارسة الصحيحة، ليتم بعد ذلك تنمية مهاراته وقدراته من خلال التدريب (bernard & daniel , 2005, p. 215)

- تعريف التدريب الإلكتروني: هو ذلك النوع من التدريب الذي يتم فيه تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائله المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية، وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بالحدود المكانية والزمانية (خيري و إيمان، 2020، الصفحات 63-70)، كما أنه طريقة لنقل المعارف والمهارات لعدد من المتدربين في أماكن مختلف وفي نفس الوقت، باعتماد وسائط تكنولوجية تقوم على أحدث نظم الاتصال، كما يستند على نظرية التف اعلى بالإضافة إلى استقلالية المتدربين (صفاء و خالد، 2021، الصفحات 15-40)، حيث يتميز التدريب الإلكتروني بأنه يلغي الحدود المكانية والزمانية، ويراعي الفروق الفردية بين العمال ويطور القدرات الذاتية لهم (ali sharaf & ahmed, 2004, pp. 363-367)، وتتجلى أهمية التدريب الإلكتروني في أنه يساعد على خلق علاقات تفاعلية بين المدربين والمتدربين، كما يساهم في تطوير قدرة المتدربين على استخدام الحاسوب

الإلكتروني في تطوير المورد البشري، والعمل على مواكبته للتطور التكنولوجي والتكيف معه، كما تم إبراز وجود فعالية في تطبيق مبادئ التدريب الإلكتروني للعاملين داخل المؤسسات قيد الدراسة.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

- ركزت الدراسات السابقة التدريب الإلكتروني كألية حديثة لرفع الكفاءة المهنية ومواكبة التطورات، بينها موضوع الدراسة الحالية ركز على مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز تبسة، ركزت الدراسات السابقة على البرامج التدريبية لتفعيل الأداء الوظيفي، بينها ركزت الدراسة الحالية على الحث على تطبيق مبادئ التدريب الإلكتروني لأداء أكثر الكفاءة، ركزت الدراسات السابقة على أهمية ومساهمات التدريب الإلكتروني بصفة عامة، بينما دقت الدراسة الحالية في مساهمة التدريب في تنمية الموارد البشرية.

2. ماهية التدريب الإلكتروني

1.1. مفهوم التدريب الإلكتروني:

قبل التطرق لمفهوم التدريب الإلكتروني من الجدير بالذكر التعريف بالتدريب التقليدي - تعريف التدريب: يعرف التدريب على أنه تلك الأنشطة الهادفة إلى تعليم وتحصيل معلومات اقتصادية، اجتماعية وثقافية (bernard & daniel, Gestion Des Ressources Humain, 2016, p. 81)، كما يعرف بأنه العملية التي تنطوي على تحسين وتغيير قدرات الأفراد ومهاراتهم وقدراتهم لأداء وظائف معينة بكفاءة أكثر (Pallavi p, 2013, p. 138)، ويفصل بين

- مبدأ الاستمرارية: حيث توفير التعليم مدى الحياة لكافة أفراد المجتمع دون قيود أو شروط، فالتدريب الإلكتروني متاح في أي زمان وأي مكان؛
- مبدأ المرونة: ويتمثل في إعداد برامج والدورات التدريبية، لتخصصات متعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة الحياة الحديثة، كما تتميز بكفاءة مدربيها وجودة تجهيزاتها وخدماتها،
- مبدأ المتابعة وضبط الجودة: ويقصد به مراقبة الجودة النوعية، ويتم ذلك عن طريق الإشراف المباشر للمهنيين الأكاديمية على برامج التدريب الإلكتروني.

3.2. أنواع التدريب الإلكتروني وبيئته

يأخذ التدريب الإلكتروني عدة أنواع من بينها مايلي:

- التدريب الإلكتروني المتزامن: يشير هذا النوع من التدريب الإلكتروني إلى التفاعل الذي يحدث في الوقت الفعلي، بين المتدربين والمدرّب، بحيث يتواصل المتدربون مع بعضهم البعض ومع المدرّبين الآخرين من خلال الوسائط النصّية أو الصوتية أو القائمة على الفيديو (Martin, Lynn, & Kiran, 2017, pp. 03-19)؛

- التدريب الإلكتروني غير المتزامن: يعتمد هذا النوع بدرجة أكبر على اليوتيوب منه على شبكات التواصل الاجتماعي، حيث يعرض المدرّب حصته التدريبية على المواقع الإلكترونية ويترك المجال الزمني للمتدربين للإطلاع عليها، ويتيح هذا النوع من التدريب الفرصة لأولئك الذين ليس لديهم الوقت المناسب أثناء العرض المباشر أو المتزامن للحصة التدريبية، وبالتالي الإطلاع عليها في وقت آخر (عماري و خذري ، 2018، الصفحات 350-359)

والإستفادة من شبكة الانترنت، وإعداد فرد قادر على التكيف مع التطورات التكنولوجية، بالإضافة إلى تخفيض التكاليف المادية وتوفير الوقت والجهد للحصول على التدريب المناسب لأكبر عدد من المتدربين حسب مستوى كل منهم (Amara & Atia , 2016, pp. 01-12)

2.2. مبادئ التدريب الإلكتروني

يرتكز التدريب الإلكتروني على عدة مبادئ أساسية تتمثل في: (محسن، زوليخة، وحنان، 2022، الصفحات 877-899)

- مبدأ الفعالية: حيث تنتقل المعارف والمهارات وكل ما هو مكتسب من التدريب إلى مواقف فعلية دون هدر، ويزيد من تحقيق فعالية التدريب الإلكتروني أنه يتم مباشرة في مكان العمل وبالتالي يتيح انتقال المهارات والمعارف مباشرة من موقف التدريب إلى موقف العمل؛

- مبدأ الشمولية: أي أن يتصف التدريب الإلكتروني بتنوع وشمولية وترابط خبرات التعلم من أجل تطوير أفراد المجتمع وتوسيع مداركهم ووعيمهم لكل ما هو حديث وجديد في عالم سريع التطور؛

- مبدأ الإتاحة: هو إتاحة فرص الالتحاق بالبرامج التعليمية والتدريبية متوافرة لجميع الفئات الاجتماعية والمهنية من غير أن تقف المعوقات الاقتصادية أو الزمنية أو المكانية حائلا دون ذلك؛

- مبدأ الاعتمادية: يسعى التدريب الإلكتروني إلى منح المتدربين حرية الاختيار البرامج التعليمية والتدريبية التي تتناسب مع أهدافهم، إذ يركز على التعليم الفردي لتحقيق النمو الذاتي المتكامل عن طريق تقديم برامج وتخصصات مناسبة لرغبات وحاجات كل متدرب؛

4.2. سهولة استخدام النظام التدريبي الإلكتروني

تعني الدرجة التي يعتقدونها المتدرب أن استخدام نظام التدريب الإلكتروني سيكون خالي من الجهد البدني والعقلي، وتعتبر سهولة الاستخدام مؤشرا كبيرا على نية الاستمرار في التدريب، حيث أن التأثير على المتدربين مرتكزة على درجة سهولة استخدام هذا النظام أو الوصول إلى الموقع، وسهولة التنقل من خلال نظام واضح على الانترنت، وكذا يقدم مساعدة المتدربين متمثلة في تعليمات خاصة بكيفية الحصول على المعلومات التي يحتاجون إليها بسهولة وسرعة، وهذا ما يعزز رضاهم في استخدام التدريب الإلكتروني (thurasamy , noor , & tan say, 2011, p. 04)

3. الإطار النظري لتنمية الموارد البشرية

1.1. مفهوم تنمية الموارد البشرية:

قبل التطرق لتعريف تنمية الموارد البشرية أولا يجب تعريف المورد البشري كمصطلح اقتصادي

- المورد البشري: الموارد البشرية هم الأفراد الذين يعملون في المنظمة رؤساء كانوا أو مرؤوسين، والذي تم توظيفهم فيها لأداء وظائفها المختلفة داخل محيط ثقافتها التنظيمية التي تضبط النمط السلوكي لكل فرد، ومجموعة النظم والسياسات التي تنظم أداء مهامهم قصد تحقيق أهداف المنظمة إستراتيجياتها المستقبلية (سهام ، 2020 ، الصفحات 46-66).

- تنمية الموارد البشرية: تعرف تنمية الموارد البشرية بالعملية التي تهدف إلى التحسين المستمر لكفاءة المورد البشري والرفع من قدراته المعرفية من أجل تحسين أداءه (محمد خ.،

- التدريب المتمازج أو المدمج: وهو نوع من التدريب الحديث يمزج فيه المدرب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، ويعتبر مزجا في أدوار المدرب التقليدي في القاعات التدريبية التقليدية والمدرب الإلكتروني في القاعات الافتراضية، أي أنه تدريب يجمع بين التقليدي والإلكتروني (خالد و عزوز ، 2020 ، الصفحات 351-360).

تتكون البيئة التدريبية للتدريب الإلكتروني من: (محمد و عمار ، 2021 ، الصفحات 20-33)

* الكادر البشري: ويتضمن

- المدرب: ويتطلب توفر الخصائص التالية: القدرة على التدريب واستخدام تقنيات التعليم الحديثة، معرفة استخدام الحاسب الآلي بما في ذلك الانترنت والبريد الإلكتروني؛

- المتدرب: ويتطلب أيضا توفر مهارات التعلم الذاتي ومعرفة استخدام الحاسب الآلي بما في ذلك الانترنت والبريد الإلكتروني؛

- طاقم الدعم التقني: ويتطلب توفر التخصص في مجال الحاسوب ومكوناته، معرفة بعض البرامج ذات العلاقة بالمنظومة بالإضافة إلى المعرفة الجيدة بتكنولوجيا التدريب؛

- الطاقم الفني المركزي والطاقم الإداري المركزي.

* التجهيزات: تتمثل في

- الخادم؛

- موقع المدرب وتجهيزاته؛

- موقع المتدرب وتجهيزاته؛

- خدمة الوصول للإنترنت بسرعة مناسبة وفي أي وقت ودون قيود على أعداد المتدربين ووجود كلمة سر للدخول إلى موقع التدريب الإلكتروني أو إلى القاعات التدريبية الافتراضية.

توضيحها في مايلي: (محمد س.، 2009، صفحة 80)

- الإدارة العليا: تتمثل مسؤوليات الإدارة العليا في وجود رؤية مستقبلية واضحة عن مفهوم التنمية البشرية، وضع الهيكل والسياسات والخطط طويلة الأجل، توفير الموارد المالية اللازمة، تحديد مواصفات وتكلفة الجودة المطلوبة؛

- الإدارة الوسطى: التنظيم والتوجيه، المشاركة، التدريب؛

- الإدارة الإشرافية والقوى العاملة: المشاركة في وضع خطط وسياسات التنمية الموارد البشرية، المشاركة في اختيار العنصر البشري، الكشف عن الاحتياجات التدريبية، متابعة الأداء الفعلي، تحديد التكاليف المباشرة وغير مباشرة.

3.3. أبعاد تنمية الموارد البشرية:

تختلف أبعاد تنمية المورد البشري باختلاف وجهات نظر الباحثين ومن بين الأبعاد التي تتعلق بتدريب المورد البشري مايلي: (لعراب، 2017، الصفحات 108-138)

تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتدرب ومن بينها:

- معرفة تنظيم المنظمة وسياساتها وأهدافها؛
- معلومات عن منتجات المنظمة وأسواقها؛
- معلومات عن إجراءات ونظم العمل بالمنظمة؛
- معلومات عن خطط المنظمة ومشاكل تنفيذها؛
- المعرفة الفنية بأساليب وأدوات الإنتاج؛
- المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة والإشراف؛

- معلومات عن المناخ النفسي والإنتاجي للعمل
تنمية الاتجاهات للمتدرب من خلال:

2020، الصفحات 63-83)، كما تعرف أيضا على أنها إعداد للعنصر البشري إعداد صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة المعرفة وقدرة الفرد بتطور استغلاله للموارد الطبيعية، وايضا زيادة طاقاته وجهوده (موسى، 2000، صفحة 87)، حيث يحصر بعض الباحثين عملية التنمية للموارد البشرية في نشاط واحد هو التدريب أو التكوين وشرحوا عملية التنمية على أنها عملية تنمية القدرات والكفاءات البشرية في مختلف جوانبها (الفنية، السلوكية، والفكرية) (نعيمه، 2009، الصفحات 273-288)

لعملية تنمية الموارد البشرية عدة دوافع نذكر منها: (رمزي وحنان، 2019، الصفحات 25-38)

- تعقد الوظائف من حيث مكوناتها ومهاراتها، وكذا ظهور وظائف جديد ذات نوعية خاصة ومعقدة، والوظائف المفتوحة؛

- تحسين مهارات ومعارف وقدرات الموارد البشرية محافظة على مستوى الأداء المخطط له، وتوجيه الموارد البشرية الجديدة؛

- توفير الدافع الذاتي لزيادة الكفاءة وتحسين الإنتاجية كما ونوعا؛

- تهيئة الفرص لإرتقاء المورد البشري إلى وظائف ذات مسؤوليات أكبر؛

- تهيئة العامل البشري لمواجهة التغيرات المحيطة بمكان العمل في مجالات متعددة وجعله خط الدفاع الأول في حماية واستقرار المنظمة.

2.3 مسؤوليات تنمية الموارد البشرية:

تعتمد مسؤوليات تنمية الموارد البشرية في أغلب المنظمات على 03 مستويات رئيسية يمكن

كما أن نشر واعتماد التكنولوجيا في المؤسسة مرهون بوجود مورد بشري مؤهل للتعامل مع تقنيات المعلومات، و تطوير نظم التدريب تتصف بالسرعة والديناميكية، حيث أن توفير فرص التعليم والتزود بالمهارات باستمرارية من أهم القضايا التي تثير الاهتمام في مجال تنمية الموارد البشرية اللازمة لنشر استخدام تقنيات المعلومات والتكنولوجيا في مختلف الميادين (عماري و خذري ، 2018، الصفحات 350-359).

يهدف التدريب الإلكتروني إلى إكساب المتدربين كفاءة وفعالية في مجال عملهم، كما أنه أساس عملية تطوير العاملين في شتى المجالات والوصول للأهداف المسطرة من خلال التركيز على: (محمد و عمار ، 2021، الصفحات 20-33)

- الأساليب: توفير الأساليب العلمية المناسبة التي تمكن المتدرب من استخدام كل المعارف والمهارات التي يتعرض لها في تطوير أدائه لعمله الحالي والمستقبلي، أيضا تحسن من إدراكه لظروف ومعطيات العمل ومحددات الفعالية الإنتاجية؛

- الخبرة: من خلال تزويد المتدربين بالخبرات المكثفة ذات العلاقة بتنمية أدائه حاليا ومستقبلا، وذلك من خلال نقل تجارب وخبرات المشاركين وأعضاء هيئة التدريب والمسؤولين في العمل بهدف تكثيف العملية التعليمية والإسراع فيها؛

- الاتجاهات: من خلال تعديل الاتجاهات، الافتراضات، الميول السلوكية والإنسانية لدى الفرد المتدرب، إضافة إلى تدعيم الاتجاهات المطلوبة بهدف زيادة رغبة المتدرب ودرجة نضجه السيكلوجي؛

- المهارات القيادية؛
- المهارات اللازمة لأداء العمليات الفنية؛
- القدرة على اتخاذ القرارات؛
- المهارات في التعبير والنقاش وإدارة الندوات والاجتماعات؛
- القدرة على تنظيم العمل والإستفادة من الوقت؛
- المهارات الإدارية في التخطيط، التنظيم، التنسيق، الرقابة.

تنمية الاتجاهات للمتدرب من خلال:
- تنمية الشعور بتبادل المنافع بين المنظمة والعامل؛
- تنمية الشعور بأهمية التميز في العمل؛
- تنمية الشعور بالمسؤولية؛
- تنمية الروح الجماعية للعمل؛
- تنمية الاتجاه إلى التعاون مع الرؤساء؛
- تنمية الرغبة في الدافع إلى العمل؛
- الاتجاه لتأييد سياسيات وأهداف المنظمة؛
- الاتجاه لتفصيل العمل بالمنظمة.

4.3. تأثير التدريب الإلكتروني على تنمية الموارد البشرية:

يعتمد التدريب الإلكتروني أساسا على الانترنت في توصيل المعلومات والمعرفة إلى الأفراد المتعلمين أو المتدربين، وتوفر اليوم العديد من الجامعات العالمية ومراكز التدريب المتخصصة برامج تدريبية على الانترنت تتيح للمؤسسات والأفراد إمكانية التدريب وفق اختياراتهم الشخصية، وحسب الجدول الزمني المناسب لهم، ووجدت الكثير من المؤسسات في الحلول التدريبية فرصا كبيرة لضمان التدريب المستمر لمواردها البشرية، خاصة مع التكاليف المعقولة للتدريب الإلكتروني مقارنة بالتقليدي،

ويمكن توضيح الدرجات الخمس للموافقة في الجدول رقم (01) الآتي:

الجدول 1: طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي

الفئة الأولى	من 1	غيرموافق	ضعيفة
الفئة الثانية	من	غيرموافق	ضعيفة
الفئة الثالثة	من	محايد	متوسطة
الفئة الرابعة	من	موافق	عالية
الفئة الخامسة	من	موافق	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss v22

2.4 تحليل النتائج

قياس صدق أداة الدراسة

يهدف التحقق من صدق الأداة وفعاليتها للتحليل الإحصائي، تم الاعتماد على حساب معامل ((Alpha Cronbach وتراوح قيمة هذا المعامل ما بين القيمتين 1-0 لتكون أصغر قيمة مقبولة للمعامل هي 0.6 أما معامل الصدق المتعلقة بموضوع الدراسة مع الدرجة الكلية للمحور ككل، والذي يحسب من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات المتمثل في معامل ألفا كرونباخ لكل محور، وكانت النتائج مبيّنة في الجدول رقم (02) الموالي

الجدول 3: نتائج اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد	معامل	معامل
التدريب	15	0.514	0.716
تنمية الموارد	14	0.463	0.680
الإجمالي	29	0.678	0.823

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss v22

- المهارات: اكتساب المتدرب مهارات عمل جديدة، سواء كانت مهارات أداءية، فنية، عملية أو فكرية، وتنشيط المهارات القديمة التي تداعت بمرور الوقت، بهدف زيادة قدرته ورفع كفاءته في أداء الوظيفة؛

- المعرفة: مساعدة المتدرب على اكتساب المعارف، والأسس العلمية والنظرية والفلسفية، بما يمكنه من معرفة الجديد في أدائه وبعده للقيام بأداء مناسب لوظيفته بأسلوب علمي.

4. الجانب التطبيقي للدراسة

1.4 مجتمع وأداة الدراسة

تم حصر مجتمع الدراسة في موظفين مؤسسة سونلغاز فرع تبسة، في حين أن عينة الدراسة تتكون من 40 موظف تم إختيارهم بطريقة عشوائية وزعت عليهم 40 استبانة تم استرجاع 31 منها صالحة للتحليل.

تم الاعتماد على استبانة تضمنت قائمة من الأسئلة استنادا إلى التأطير النظري الذي تم اعتماده في الدراسة وذلك من أجل اختبار الفرضيات وتحقيق الهدف من الموضوع، وعليه فقد تضمنت الاستمارة 29 سؤالاً مقسمة إلى: - جزء خاص بالأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية وذلك للتعريف بالعينة.

- جزء اشتمل على محورين أساسيين

هما

المحور الأول: يشمل العبارات الخاصة بالتدريب الإلكتروني، وتضمّن 15 عبارة.

المحور الثاني: يشمل العبارات الخاصة بتنمية الموارد البشرية، وتضمّن 14 عبارة.

ولتحويل إجابات عينة الدراسة إلى بيانات كمية تم استخدام مقياس "ليكرت الخماسي"،

3.2%	1	من 10 إلى أقل من 15 سنة
3.2%	1	15 سنة فما فوق

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss v22

حسب البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد العينة تم الحصول على المعلومات الموضحة في الجدول أعلاه، والملاحظ منه أن نسبة توزيع الإناث تقدر بـ 32.30% تقريبا من العينة في حين شكلت الذكور نسبة 67.70%، وأن أغلب أفرادها من الفئة العمرية التي تتراوح بين 30 و40 سنة وذلك بنسبة 83.9%، وهو ما يدعم أن نسبة 64.5% من أفراد العينة يتمتعون بخبرة تقل عن 05 سنوات، كما توزعت العينة حسب مختلف المؤهلات العلمية، وكانت الأغلبية من الجامعيين بنسبة 64.5% بين الليسانس والماجستير، وهذا ما يؤكد التركيز على المؤهل العلمي الجامعي في الحصول على الوظائف المستهدفة في عينة الدراسة.

تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغير التدريب الإلكتروني

من خلال ما ورد في الملحق رقم 01 يتضح أن إجابات أفراد العينة نحو التدريب الإلكتروني تتجه في الغالب نحو الموافقة بنسب عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال 3.50، كما تم تسجيل مستوى عالٍ فيما يتعلق بالمحور الفرعي الأول والثالث، وقد سجلت أكبر المتوسطات في محور التدريب الإلكتروني المتزامن بقيمة 3.66، وهو مستوى عالٍ، هذا المتوسط ينتهي للمجال الرابع في قيم

وتعتبر نتائج هذا الاختبار مقبولة، مما يشير إلى علاقة ثبات وترابط بين عبارات الاستبيان والوثوق في النتائج التي تم التوصل لها، كما تشير إلى إمكانية الحصول على نتائج نفسها فيما لو تم تكرار القياس في ظل ظروف مشابهة وباستخدام نفس الأداة.

تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة

الجدول 3: الخصائص الشخصية لعينة

الدراسة

النسبة المئوية%	التكرار	الخصائص	
67.7%	21	ذكر	الجنس
32.3%	10	أنثى	
16.1%	5	أقل من 30 سنة	العمر
83.9%	26	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
0%	0	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
0%	0	من 50 سنة فما فوق	
32.3%	10	ثانوي	المؤهل العلمي
3.2%	1	تقني سامي	
35.5%	11	ليسانس	
0%	0	ماستر	
0%	0	مهندس	
29.0%	9	ماجستير	
0%	0	أخرى	
64.5%	20	أقل من 05 سنوات	الخبرة المهنية
29.0%	9	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	

والمعلومات للمورد البشري في المؤسسة قيد الدراسة.

يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط حسب الملحق رقم 03 وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الإلكتروني على تنمية المعارف والمعلومات للموارد البشرية في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.727) في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.611)، وذلك يدل على وجود ارتباط بين التدريب الإلكتروني وتنمية المعارف والمعلومات للموارد البشرية. أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.373) مما يعني أن نسبة 37.3 % من التغيرات في بعد تنمية المعارف والمعلومات لدى الموارد البشرية تعود للتدريب الإلكتروني ويؤكد معنوية نموذج الانحدار قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (17.271) وهي دالة إحصائياً حيث بلغ مستوى دلالتها (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، كما أنها أكبر من قيمة (F) الجدولية التي بلغت (4.18)، وبناء على هذه النتائج تقبل الفرضية الفرعية الأولى.

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية المهارات والقدرات للمورد البشري في المؤسسة قيد الدراسة.

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط في الملحق رقم 03 الذي استخدم عدم وجود علاقة تأثير موجب ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المتوسطات المطبقة على سلم "ليكارث الخماسي" 3.41-4.20، كما أن هناك فروق ضعيفة في إجابات أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لكافة فقرات المجال 0.627، مما يدل على وجود تشتت ضعيف للقيم عن وسطها الحسابي، وهذا يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن التدريب الإلكتروني موجود في مؤسسة سونلغاز فرع تبسة.

تحليل إجابات أفراد العينة أفراد العينة نحو تنمية الموارد البشرية

يظهر حسب الملحق رقم 02 أن هناك مستوى مرتفع نسبياً فيما يتعلق تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور 3.54، هذا المتوسط ينتمي للمجال الرابع في قيم المتوسطات المطبقة على سلم "ليكارث الخماسي" 3.41-4.20، وهو مستوى عالٍ، كما تم تسجيل مستوى عالٍ فيما يتعلق بجميع المحاور الفرعية، وتبين النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أن هناك فروق ضعيفة في إجابات أفراد العينة بمعنى أن إجاباتهم تتفق في مجملها، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لجميع فقرات المحور 0.552، مما يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن تنمية الموارد البشرية موجودة في المؤسسة محل الدراسة.

3.4 إختبار الفرضيات

تحليل تباين خط الانحدار للفرضيات الفرعية - الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية المعارف

بلغت (4.259) وهي دالة إحصائيا حيث بلغ مستوى دلالتها (0.048) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، كما أنها أكبر من قيمة (F) الجدولية التي بلغت (4.18)، وبناء على هذه النتائج تقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

تحليل تباين خط الانحدار للفرضية الرئيسية

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط في الملحق رقم 04 الذي استخدم لمعرفة فيما إذ كان هناك تأثير بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة، وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغيرين في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.511) في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.576)، وذلك يدل على وجود ارتباط بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية. أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.332) مما يعني أن نسبة 33.2% من التغيرات في بعد تنمية الموارد البشرية تعود للتدريب الإلكتروني ويؤكد معنوية نموذج الانحدار قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (14.404) وهي دالة إحصائيا حيث بلغ مستوى دلالتها (0.001) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، كما أنها أكبر من قيمة (F) الجدولية التي بلغت (4.18)، وبالتالي وبناء على النتائج السابقة تقبل الفرضية الرئيسية للدراسة "توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة"

5. خاتمة:

للتدريب الإلكتروني على تنمية المهارات والقدرات في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.403) في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.312) وذلك يدل على وجود ارتباط ضعيف بين التدريب الإلكتروني وتنمية المهارات والقدرات. أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.98). ويؤكد عدم معنوية نموذج الانحدار قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (3.135) وهي غير دالة إحصائيا حيث بلغ مستوى دلالتها (0.087) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، كما أنها أقل من قيمة (F) الجدولية التي بلغت (4.18). وبناء على هذه النتائج ترفض الفرضية الفرعية الثانية.

- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية الاتجاهات في المؤسسة قيد الدراسة.

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط حسب الملحق رقم 03 الذي استخدم وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الإلكتروني على تنمية الاتجاهات في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.375) في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.358)، وذلك يدل على وجود ارتباط ضعيف بين المتغير والبعء، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.128) مما يعني أن نسبة 12.8% من التغيرات في بعد تنمية الاتجاهات تعود للتدريب الإلكتروني. ويؤكد معنوية نموذج الانحدار قيمة (F) المحسوبة التي

- اكتساب المتدرب مهارات عمل جديدة من خلال التدريب الإلكتروني بهدف زيادة قدرته ورفع كفاءته في أداء الوظيفة؛
- مساعدة المتدرب على اكتساب المعارف، والأسس العلمية والنظرية والفلسفية، للقيام بأداء مناسب لوظيفته بأسلوب علمي.

6. قائمة المراجع

1. سمير أحمد محمد . (2009). الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية. مصر: دار الميسرة للنشر.
2. أحمد رحومة مسعود خيرى ، و بنت مصطفى عبد الله قمصاني إيمان. (2020). أثر المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب في المنظمات العامة دراسة ميدانية على الخطوط السعودية. مجلة الدراسات الاقتصادية المعقدة، المجلد 05(العدد 03)، الصفحات 63-70.
3. اللوزي موسى . (2000). التنمية الإدارية المفاهيم الأسس (الإصدار الطبعة 01). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
4. بارك نعيمة. (2009). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد 05(العدد 07)، الصفحات 273-288.
5. بلقريمى سهام . (2020). دور الإدارة الالكترونية في تنمية الموارد البشرية في المنظمات الجزائرية. المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 08(العدد 02)، الصفحات 46-66.
6. بن الحبيب محسن، بوغفالة زولبيخة ، و علاي حنان . (2022). فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي

اعتمادا على ما سبق يمكن القول أن سعي المنظمات لمواكبة التطور التكنولوجي أدى إلى لجوؤها لزاما لرقمنة الإدارة والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ولضمان كفاءة وفعالية أفضل اتجهت المؤسسات بصفة عامة ومؤسسة سونغاز فرع تبسة في الوقت الحالي للتدريب الإلكتروني الذي من شأنه تنمية قدرات ومعارف وأيضا إتجاهات الموظفين، ومن أبرز النتائج المتوصل إليها مايلي:

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية المعارف والمعلومات الموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة؛
- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية المهارات والقدرات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة؛
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الإلكتروني وتنمية الإتجاهات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة؛
- يعمل التدريب الإلكتروني على توفير الأساليب العلمية المناسبة التي تمكن المتدرب من استخدام كل المعارف والمهارات؛
- يسعى التدريب الإلكتروني تزويد الموظفين بالخبرات المكثفة ذات العلاقة بتنمية أدائه حاليا ومستقبلا؛
- تعديل الإتجاهات، الافتراضات، الميول السلوكية والإنسانية لدى الفرد المتدرب، إضافة إلى تدعيم الإتجاهات المطلوبة بهدف زيادة رغبة المتدرب ودرجة نضجه السيكنولوجي؛

13. ناصر علي العبيدي صفاء ، و مطهر حسين العدواني خالد. (2021). خارطة استراتيجية مقترحة لتفعيل التدريب الإلكتروني في الجامعات اليمنية الحكومية. مجلة التكامل في بحوث العلوم الاجتماعية والرياضية. المجلد 05(العدد 02)، الصفحات 15-40.
14. Martin, F., Lynn, A., & Kiran, B. (2017). Systematic Review of Two Decades (1995 to 2014) of Research on Synchronous Online Learning. *American Journal of Distance Education*, 31(01), 03-19.
15. Ali sharaf, a. m., & ahmed, y. a. (2004). E-learning at Sultan Qaboos university: Status and future. *britsh journal of education technology*, 35(03), pp. 363-367.
16. Amara, N., & Atia, L. (2016). E-Training and ITS role in human resources development management. *Global journal of human resource management*, 04(01), 01-12.
17. Bernard, m., & daniel , c. (2005). *gestion des ressources humaines*. paris: édition dunod.
18. bernard, m., & daniel, c. (2016). *Gestion Des Ressources Humain* (éd. 9 eme édition). paris: dunod.
19. Pallavi p, K. (2013). Aliterature review on training & development and quality of life. *Journal of Arts, Science and commerce*, 04(02), 138.
- للعاملين دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة. مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 09(العدد 02)، الصفحات 877-899.
7. بن عروس محمد ، وطبيبي عمار. (2021). دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية. مجلة التميز، المجلد 03(العدد 01)، الصفحات 20-33.
8. بودرجة رمزي ، و رزيق حنان . (2019). مساهمة التدريب في تحقيق تنمية الموارد البشرية بالمنظمة بالإشارة إلى معوقات تنمية الموارد البشرية بالجزائر. مجلة الدراسات التجارية والإقتصادية المعاصرة، المجلد 02(العدد 01)، الصفحات 25-38.
9. بوشارب بولوداني خالد ، و مرابط عياش عزوز. (2020). التدريب الإلكتروني كأداة لرفع الكفاءة المهنية للعامل. مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة، المجلد 03(العدد 02)، الصفحات 351-360.
10. خنافيف محمد . (2020). التدريب إحدى تحديات تنمية الموارد البشرية في الإدارات العمومية "عرض إستراتيجية تنمية الموارد البشرية بوزارة الداخلية بالجزائر: 2014-2019 والتعاون الدولي". مجلة الأبحاث الاقتصادية، المجلد 15(العدد 02)، الصفحات 63-83.
11. عبد الحلیم لعراب . (2017). التدريب أداة إستراتيجية في تنمية الموارد البشرية. دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، المجلد 17(العدد 02)، الصفحات 108-138.
12. علي عماري ، و توفيق خذري . (2018). مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات. مجلة المعيار، المجلد 09(العدد 04)، الصفحات 350-359.

20. Thurasamy , r., noor , h., & tan say, h. (2011, 04 18). assessment of E-training effectiveness in multinational companies in malaysia. educational technology & society, 15(02), p. 04.

7. الملاحق

الملحق (1): إجابات أفراد العينة نحو متغير التدريب الإلكتروني

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
01	يساعد التدريب الإلكتروني المتزامن بمؤسستك على تصحيح الأخطاء والمشاكل التي تؤثر في أداء الموظفين	3.97	0.180	عالية
02	يسهل التدريب المتزامن عملية التفاوض بينك كمتدرب والجهة المسؤولة على التدريب	3.42	0.620	عالية
03	يساهم التدريب الإلكتروني على تأهيل قوى عاملة ذات مهارات وكفاءات عالية من شأنها تقديم الإضافة التي تحتاجها مؤسستك	3.48	0.851	عالية
04	يقلل التدريب الإلكتروني من التكلفة والجهد والوقت بمؤسستك في عمليات تطوير وتكوين الموظفين	3.52	0.677	عالية
05	يعمل التدريب الإلكتروني المتزامن بشكل كبير على دعم إدارة التطوير والتعيين بمؤسستك	3.94	0.250	
	التدريب الإلكتروني المتزامن	3.66	0.515	عالية
06	يساهم التدريب اللامتزامن في مؤسستك على زيادة رضا الموظف عن العملية التدريبية	3.61	0.715	عالية
07	توفر العملية التدريبية التسهيلات اللازمة للتعلم داخليا وخارجيا بمؤسستك	3.13	0.670	متوسطة
08	يسرع التدريب الإلكتروني غير المتزامن وتيرة العملية التدريبية في مؤسستك	3.19	0.910	متوسطة
09	يتيح هذا النوع من التدريب في مؤسستك المجال الزممي للمتدربين في الاستفادة من برامج العملية التدريبية	3.29	0.739	متوسطة
10	يساهم التدريب الإلكتروني في التقليل من التكلفة والجهد بمؤسستك في عمليات التطوير والتكوين	3.77	0.497	عالية
	التدريب الإلكتروني غير المتزامن	3.39	0.706	متوسطة
11	يسهل التدريب الإلكتروني عملية استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة	3.77	0.617	عالية
12	يسعى التدريب الإلكتروني إلى منحكم حرية الإختيار البرامج التعليمية والتدريبية التي تناسب مع أهدافكم	2.97	0.706	متوسطة

متوسطة	0.798	3.35	يعمل التدريب على تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعمال عن طريق توفير سبل التواصل بين المدربين والمتدربين في المؤسسة	13
متوسطة	0.739	3.29	يساعد التدريب الإلكتروني المتمازج بمؤسستك في الكشف عن الأخطاء والثغرات التي تؤثر في أداؤكم كمتدربين	14
عالية	0.454	3.84	يساهم التدريب الإلكتروني بمؤسستك أيضا في عمليات تقييم أداؤكم	15
عالية	0.662	3.44	التدريب المتمازج	
عالية	0.627	3.50	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss v22

الملحق 2: إجابات أفراد العينة نحو تنمية الموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
01	تساعد تنمية الموارد البشرية في التعرف على تنظيم مؤسستكم وأهدافها	3.97	0.180	عالية
02	تسهل عملية التنمية معرفة إجراءات العمل ونظامه في المؤسسة	3.10	0.597	متوسطة
03	توفر مؤسستكم المعلومات اللازمة حول الوظائف الإدارية الأساسية فيها	3.39	0.844	متوسطة
04	تنهي مؤسستكم معارفكم حول الأساليب القيادية والإشرافية فيها	3.29	0.643	متوسطة
05	تعمل المؤسسة على توفير وتداول المعلومات بين العاملين على اختلاف مستوياتهم داخل التنظيم، وإشراكهم في عمليات إتخاذ القرار فيما بينهم.	3.90	0.396	عالية
تنمية المعارف والمعلومات				
06	تساهم عملية التنمية في مؤسستكم في تنمية المهارات القيادية واتخاذ القرارات	3.87	0.428	عالية
07	تمكن تنمية الموارد البشرية في مؤسستكم الموظف على تحليل المشاكل والعمل على إيجاد حلول عملية لها	3.23	0.617	متوسطة
08	اكتساب الموظف مهارات عمل جديدة، فنية، عملية أو فكرية، وتنشيط المهارات القديمة، بهدف زيادة قدرته ورفع كفاءته في أداء الوظيفة	3.35	0.798	متوسطة
09	تنمية القدر على إدارة الاجتماعات والنقاش من أجل إيجاد سبل جديدة في التسيير	3.26	0.729	متوسطة
10	تساعد تنمية الموارد البشرية في معرفة قدرة وموهبة الموظف، ومعرفة الوظائف المناسبة له، ومنها يميز بين الوظائف القادر على تنفيذها عن غيرها	3.68	0.653	عالية
تنمية القدرات والمهارات				
11	تنمية الشعور بأهمية تفجير الطاقات الكامنة في مؤسستكم والتميز في العمل	3.97	0.180	عالية

متوسطة	0.541	3.32	تنمية روح العمل الجماعي وهذا ما من شأنه توسيع دائرة التعارف و الخبرات و تبادلها بمؤسستك	12
عالية	0.653	3.68	تنمية الاتجاه نحو تأييد سياسات وأهداف مؤسستك	13
عالية	0.551	3.65	تنمية الرغبة والدافع في العمل والاتجاه إلى التعاون بين الموظفين	14
عالية	0.481	3.65	تنمية الاتجاهات للمتدرب	
عالية	0.552	3.54	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد برنامج spss v22

الملحق 3: تحليل تباين خط الانحدار للفرضيات الفرعية

مستوى الدلالة	درجات الحرية (df)	قيمة F المحسوبة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار a	ثابت الانحدار b	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.000	1	17.271	4.156	0.373	0.611	0.727	0.982	تنمية المعارف والمعلومات	التدريب الإلكتروني
	29								
	30								
0.087	1	3.135	1.771	0.98	0.312	0.403	2.067	تنمية المهارات والقدرات	
	29								
	30								
0.048	1	4.259	2.064	0.128	0.358	0.375	2.339	تنمية الاتجاهات	
	29								
	30								

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد برنامج spss v22

الملحق 4: تحليل تباين خط الانحدار للفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة sig	درجات الحرية (df)	قيمة f المحسوبة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار a	ثابت الانحدار b	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.001	1	14.404	3.795	0.332	0.576	0.511	1.757	تنمية الموارد البشرية	التدريب الإلكتروني
	29								
	30								

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد برنامج spss v22