

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير



عنوان المذكرة

التدريب الالكتروني وأثره على أداء العاملين -
دراسة ميدانية في المؤسسة المينائية-سكيكدة

مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في إدارة أعمال

تخصص إدارة أعمال

اعداد الطالبتين:

• القر شفيقة

• رابحي شيماء

تحت اشراف:

• أ. د طيار أحسن

أعضاء اللجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
العياشي زرار	أستاذ	20 أوت 1955-سكيكدة	رئيسا
أحسن طيار	أستاذ	20 أوت 1955-سكيكدة	مشرفا ومقررا
صبري مقيمح	أستاذ	20 أوت 1955-سكيكدة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022-2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

عنوان المذكرة

التدريب الإلكتروني وأثره على أداء العاملين -
دراسة ميدانية في المؤسسة المينائية-سكيكدة

نوقشت بتاريخ:

مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في إدارة أعمال

تخصص إدارة أعمال

اعداد الطالبتين:

• القر شفيقة

• رابحي شيماء

تحت اشراف:

• أ.د طيار أحسن

أعضاء اللجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
العياشي زرار	أستاذ	20 أوت 1955-سكيكدة	رئيسا
أحسن طيار	أستاذ	20 أوت 1955-سكيكدة	مشرفا ومقررا
صبري مقيمح	أستاذ	20 أوت 1955-سكيكدة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قُلْ أَعْمَلُوا فَسِرَّيْنِ لِلَّهِ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

صدق الله العظيم

إذا كان أول الطريق ألم فإن نهايته تحقيق الحلم، وإذا كانت أول انطلاقة دمة فإن نهايتها بسمة. وها هي السنوات قد مرت والحلم يتحقق، الحمد لله لأنك وفققتي لإتمام هذا العمل.

أهدي تخرجي

إلى من أحمل اسمه بكل فخر إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى (أبي الغالي محمود). بعد فضل الله، وما أنا فيه يعود إلى أبي، الرجل الذي لم ينل ولو جزء بسيط مما حصلنا عليه. والرجل الذي سعى طوال حياته لكي نكون أفضل منه.

إلى ملاكي في الحياة قرة عيني واعز ما أملك، غاليتي، التي كانت معي في كل حالاتي وظروفي وضغوطاتي. يكفي أن تعرفي أن لك ابنة تنتظر فرصة واحدة لتقدم لك الروح والقلب والعين هدية لما قدمته. لطالما عاهدتك بالنجاح ها أنا اليوم أتممت وعدي وأهديته إليك (أمي الغالية يمينه). إلى التي أمسكت ببدي حين توقفت الحياة عن مد يدها لي (أختي حيبتي أماني). إلى الجبل الذي أسند عليه نفسي عند الشدائد.

إلى عوني بعد الله أحبكم جدا إخوتي (زين الدين، حمزة، شرف الدين).

كما قيل كان حلما فاحتمالا ثم أصبح حقيقة لا خيالا والحمد لله على التمام.





إهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوقا بالتسهيلات لكنني فعلتها.

أهدي تخرجي

إلى من يشكل فارقا عظيما في قلبي وفي توازني وفي خطواتي وفي استقامتي واستقراري.

إلى من عرفنا باسمه أكثر من اسمنا وكانت تلك شهادات نصرنا الأولى.

إلى أبي الغالي (كمال) أطل الله فوق عمره عمرا.

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقها....

إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلها....

أمي رحمها الله وأسكنها فسيح جناته (وزيقة).

إلى من اصطفاني الله بها وجعلها أما ثانية لي.

إلى من ربنتي أطل الله في عمرك وجعلك شمسا لا تغيب عن سمائنا (فاطمة).

إلى إخوتي سندي في هذه الحياة (منى، محمد، دعاء).

إلى كل من علمني حرفا ليصبح ضوءا ينبير الطريق أمامي.

إلى كل صديقاتي وزملائي من الطفولة إلى الجامعة.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.





شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين نحمده حمد الشاكرين.
والصلاة والسلام على سيدنا وقودتنا خير المرسلين.
وعلى آله الطيبين الطاهرين أجمعين، وجميع الأنبياء والمرسلين.
ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.
فالحمد لله حمدا كثيرا على تمام هذا العمل المتواضع.
كما نتوجه بخالص شكرنا وعرفانا.
إلى الأستاذ الدكتور " طيار أحسن " الذي أشرف على هذه المذكرة.
وساعدنا بتوجيهاته القيمة ونصائحه النيرة طويلة فترة البحث، فله منا كل الشكر والتقدير.
بالإضافة إلى أستاذة التي أشرف علينا في البداية الأستاذة " قنطاس عبلة ".
كما نتوجه بالشكر الجزيل للأستاذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل المتواضع.
وكل من ساعدنا في إنجازه من قريب أو بعيد.

والحمد لله من قبل ومن بعد



ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين بالمؤسسة المينائية-سكيكدة، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية شملت عينة قصدية من 53 عامل في وظائف مختلفة مارسوا التدريب الإلكتروني، وقد اعتمدت الدراسة على الاستبيان بشكل أساسي لجمع البيانات، وعلى المنهج الوصفي التحليلي وأساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي لتحليل النتائج واختبار الفرضيات.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التدريب الإلكتروني مجتمعة على أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيكدة، وأنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول متغيري التدريب الإلكتروني وأداء العاملين تعزى للمتغيرات الديموغرافية. وقد أوصت الدراسة بضرورة تهيئة المناخ التدريبي الملائم للمتدربين داخل المؤسسة عن طريق توفير مختلف الوسائط الإلكترونية وشبكة الانترنت وتحفيز العمال في الاستفادة من فرص الترقية عند القيام بالدورات التدريبية الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: تدريب إلكتروني، حافز التدريب، سهولة الاستخدام، مناخ تنظيمي، أداء العاملين.

Abstract

This study aims to identify the impact of electronic training on the performance of workers in the Port Corporation - Skikda, by conducting a field study that included a purposive sample of 53 workers in different jobs who practiced electronic training. Descriptive and inferential statistical methods were used for analyzing results and testing hypotheses.

The study found several results, the most important of which are: there is a statistically significant effect of the dimensions of electronic training combined on the performance of workers in the Port Corporation - Skikda, and there are no statistically significant differences in the answers of the sample members about the variables of electronic training and the performance of employees due to demographic variables.

The study recommended the need to create an appropriate training climate for the trainees within the corporation by providing various electronic media and the internet and motivating workers to take advantage of promotion opportunities when conducting electronic training courses.

Keywords: E-training, Training Incentive, Ease of Use Organizational Climate, Employee Performance.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
/	الإهداء
/	الشكر
/	الملخص
/	الفهرس
/	قائمة الجداول
/	قائمة الملاحق
أ - ج	مقدمة
7	الفصل الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني وأداء العاملين
7	تمهيد
8	المبحث الأول: التدريب الإلكتروني
8	المطلب الأول: ماهية التدريب الإلكتروني
12	المطلب الثاني: أنواع ومراحل التدريب الإلكتروني
15	المطلب الثالث: أساليب و أبعاد التدريب الإلكتروني
19	المطلب الرابع: مزايا وعيوب التدريب الإلكتروني
20	المبحث الثاني: أداء العاملين وعلاقته بالتدريب الإلكتروني
21	المطلب الأول: مفهوم أداء العاملين وأهميته
22	المطلب الثاني: عناصر ومحددات أداء العاملين
23	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على أداء العاملين
25	المطلب الرابع: تقييم أداء العاملين
35	المطلب الخامس: أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين
27	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للتدريب الإلكتروني وأداء العاملين
27	المطلب الأول: الدراسات السابقة
32	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسات الحالية
33	خلاصة الفصل
35	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للتدريب الإلكتروني وأثره على تحسين أداء العاملين
35	تمهيد
36	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
48	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

71	خلاصة الفصل
73	خاتمة
76	المراجع
80	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-1)	الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني	9
(2-1)	الفرق بين التدريب الإلكتروني المتزامن والتدريب الإلكتروني الغير متزامن	13
(3-1)	المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية	
(1-2)	إحصائيات الاستبيان الموزعة والمسترجعة على العينة	40
(2-2)	متغيرات الدراسة	40
(3-2)	قياس المتوسط المرجح ودرجة الموافقة لعينة الدراسة	43
(4-2)	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات التدريب الإلكتروني	43
(5-2)	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداء العاملين	46
(6-2)	معامل ألفا كرونباخ لكل محور	47
(7-2)	التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة	48
(8-2)	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	48
(9-2)	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	49
(10-2)	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	49
(11-2)	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الإداري	50
(12-2)	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية المهنية	50
(13-2)	الوسط الحسابي لعبارات الفعالية الذاتية	51
(14-2)	الوسط الحسابي لعبارات حافظ التدريب	52
(15-2)	الوسط الحسابي لعبارات سهولة الاستخدام	53
(16-2)	الوسط الحسابي لعبارات التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب	54
(17-2)	الوسط الحسابي لعبارات المناخ التنظيمي	56
(18-2)	الوسط الحسابي لعبارات المتطلبات التقنية للتدريب الإلكتروني	57
(19-2)	الوسط الحسابي لأداء المهمة	58
(20-2)	الوسط الحسابي لعبارات أداء الدور الإضافي.	59

60	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.	(21-2)
61	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد حافز التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.	(22-2)
62	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد سهولة الاستخدام والوصول إلى محتوى التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.	(23-2)
62	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد التفاعل والتواصل بين أطراف التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.	(24-2)
63	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد المناخ التنظيمي في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.	(25-2)
64	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد المتطلبات التقنية للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.	(26-2)
65	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمساهمة التدريب الإلكتروني بأبعاده في تحسين أداء العاملين.	(27-2)
66	اختبار T في حالة عينتين مستقلتين.	(28-2)
67	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغير العمر.	(29-2)
67	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	(30-2)
68	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.	(31-2)
68	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغير الأقدمية الوظيفية.	(32-2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ج	نموذج الدراسة	(1-1)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
80	الهيكل التنظيمي للمؤسسة المينائية-سكيدة	1
81	الاستبيان	2
86	قائمة الأساتذة المحكمين	3
87	نتائج تحليل الاستبيان (SPSS)	4

مقدمة

مقدمة:

إن التطور السريع الذي يشهده العالم اليوم في تكنولوجيا المعلومات في كافة المجالات قد أصبحت عنصرا أساسيا في نجاح أية مؤسسة ومتطلبا هاما لتحقيق الميزة التنافسية والقدرة على البقاء في ظل بيئة سريعة التغيير ومن هنا تأتي الحاجة إلى استثمار القفزة الهائلة في الاتصالات وتقنية المعلومات، فقد فتح هذا التطور آفاق جديدة لتطوير التدريب التقليدي الذي أصبح لا يفي بمتطلبات واحتياجات العاملين والمنظمة على حد سواء، مما تطلب الأمر من المنظمات بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص إعادة النظر في الأنظمة التدريبية القائمة، والعمل على توظيف التقنيات الحديثة في العملية التدريبية ليبرز أسلوب جديد ومبتكر في التدريب يعرف بالتدريب الإلكتروني الذي يشمل على مجموعة من البرامج التدريبية والتعليمية التي تستخدم وسائط إلكترونية متنوعة (أجهزة الحاسوب، شبكة الانترنت، منصات رقمية....)، تمكن المتدرب من بلوغ أهداف عملية التدريب في أقصر وقت ممكن وأقل جهد بأقل التكاليف من خلال تحقيق التفاعل الإيجابي، ويكون هذا إما بشكل ذاتي أو بمساعدة المتدرب.

وقد أصبحت المؤسسات الحديثة ترى التدريب الإلكتروني خيارا استراتيجيا في منظومة استثمار مواردها البشرية، باعتبار أن المورد البشري هو أهم عنصر في المنظمة لأنه هو المسؤول عن عملية الإبداع والابتكار وعن وضع الأهداف والخطط والبرامج والاستراتيجيات وتنفيذها، كما أنه العنصر الحاسم في تحسين أداء المؤسسة واتخاذ القرارات التي تهئ لها فرض النجاح والانطلاق، وبالتالي فإن تطبيق التدريب الإلكتروني يعود فرصة مميزة لارتقاء أداء المؤسسة حيث يعد وسيلة لرفع كفاءات الموارد البشرية وتحسين وتنمية أدائهم ومهاراتهم.

طرح الإشكالية

ما أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة؟

بناء على الإشكالية المطروحة يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مستوى التدريب الإلكتروني لدى عمال المؤسسة المينائية-سكيدة؟
- ما مستوى أداء العاملين لدى عمال المؤسسة المينائية-سكيدة؟
- ما أثر الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة؟
- ما أثر الحافز للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة؟
- ما أثر سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة؟
- ما أثر التفاعل والتواصل بين أطراف التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة؟

- ما أثر المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة؟
- ما أثر المتطلبات التقنية للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة؟
- هل توجد فروق في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية المهنية؟

فرضيات البحث

كتخمين مبدئي للإجابة على الأسئلة المطروحة في الإشكالية، والذي يحتمل الصحة كما يحتمل الخطأ في ظل مجموعة من الاختبارات يمكن صياغة فرضيات البحث على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية:

- لا يوجد أثر إيجابي لأبعاد التدريب الإلكتروني مجتمعة على أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة؟
وتتبعث عن الفرضية الرئيسية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:
- لا يوجد مستوى عالي للتدريب الإلكتروني لدى عمال المؤسسة المينائية-سكيدة.
- لا يتمتع عمال المؤسسة المينائية بمستوى مرتفع في أداءهم.
- لا يوجد أثر إيجابي لبعد الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.
- لا يوجد أثر إيجابي لبعد حافز التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.
- لا يوجد أثر إيجابي لبعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.
- لا يوجد أثر إيجابي لبعد التفاعل والتواصل بين أطراف التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.
- لا يوجد أثر إيجابي لبعد المناخ التنظيمي المشجع لتدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.
- لا يوجد أثر إيجابي لبعد المتطلبات التقنية لتدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.
- لا توجد فروق في اتجاهات العاملين في المؤسسة نحو أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية المهنية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كون أن التدريب الإلكتروني أصبح ضروري لأي مؤسسة تسعى لنجاح وتحقيق أهدافها وكونه أداة هامة في تطوير كفاءة العاملين.

أهداف الدراسة

يسعى بحثنا من خلال تطرقنا إلى الجوانب النظرية والتطبيق لمتغير التدريب الإلكتروني وأثره على أداء العاملين تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على المفاهيم النظرية للتدريب الإلكتروني ومقارنتها مع التدريب التقليدي وكذا المفاهيم المتعلقة بأداء العاملين.
- دراسة مدى أثر التدريب الإلكتروني بمختلف أبعاده على أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيكدة.
- معرفة مستوى التدريب الإلكتروني لدى عمال المؤسسة المينائية-سكيكدة.
- معرفة مستوى أداء العاملين لدى عمال المؤسسة المينائية-سكيكدة.
- المساهمة في إثراء مكتبة الجامعة بموضوع في هذا المجال.
- تحفيز الباحثين على القيام بأبحاث ودراسات أخرى تتناول جوانب مختلفة للتدريب الإلكتروني.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية: عمال المؤسسة المينائية-سكيكدة الذين خضعوا للتدريب الإلكتروني.

الحدود المكانية: المؤسسة المينائية-سكيكدة.

الحدود الزمنية: السداسي الثاني لسنة الجامعية 2022-2023.

منهج الدراسة:

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار الفرضيات اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل الظاهرة المدروسة من خلال استعمال الاستبيان في جمع وتحليل البيانات باستعمال برنامج SPSS في المعالجة الإحصائية وتفسير وتحليل النتائج.

هيكل الدراسة:

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث كما يلي:

الفصل الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني وأداء العاملين

المبحث الأول: التدريب الإلكتروني

المبحث الثاني: أداء العاملين وعلاقته بالتدريب الإلكتروني

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

صعوبات الدراسة:

من أهم هذه الصعوبات ما يلي:

- حداثة الموضوع.
- نقص المراجع الخاصة بالتدريب الإلكتروني.
- صعوبة إيجاد الشركات والمؤسسات الاقتصادية التي تطبق التدريب الإلكتروني.

مصطلحات الدراسة:

التدريب الإلكتروني: هو التدريب الذي يتم فيه استخدام الوسائط الإلكترونية والتكنولوجيا والتقنيات المتعددة لضمان

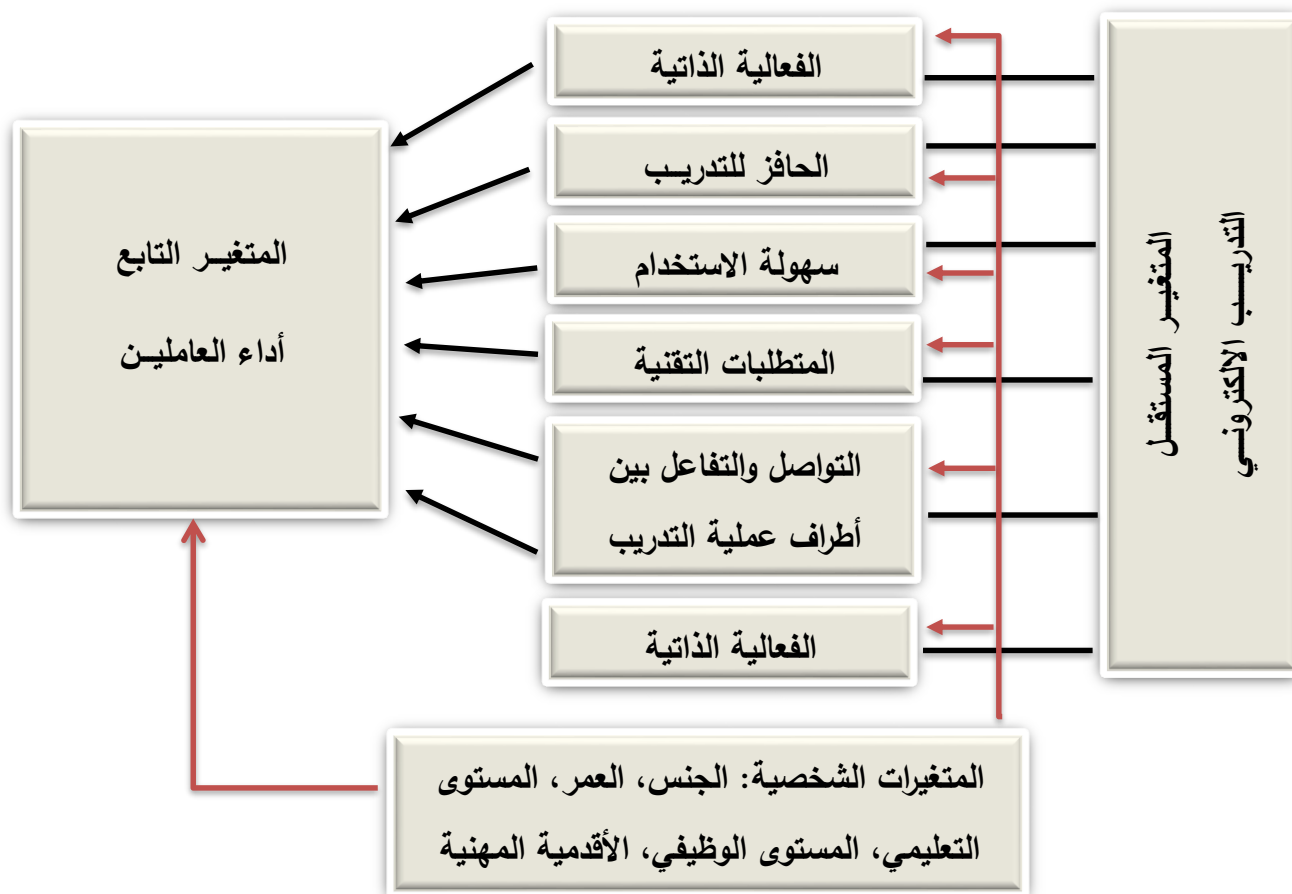
تحقيق اتصال مباشر داخل المؤسسة.

أداء العاملين: هو الجهد المبذول من طرف الفرد العامل في وقت معين لإشباع متطلبات المنصب وتحقيق أهداف

المؤسسة.

- نموذج الدراسة:

شكل رقم (1-1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

الفصل الأول:

الإطار النظري للتدريب الإلكتروني

وأداء العاملين

تمهيد:

لقد شهد العالم تحولات كبيرة في جميع المجالات البشرية والبرمجيات بظهور المعرفة والتكنولوجيا وانتشار نظم الاتصالات والاستعمال المتزايد للحواسيب وتوسع في استخدام شبكة الانترنت، مما أدى إلى ظهور ما يسمى التدريب الإلكتروني لتصبح وظيفة متخصصة لها قواعد وأصول ويشرف عليها مدربون كفاء تستعمل فيها مقاييس توضح على أساس علمي وموضوعي خلال التأثير على سلوكيات واتجاهات العاملين والتغيير في إمكانياتهم العلمية والعملية لتكسبهم مهارات مختلفة وكفاءات عالية في مجال عملهم داخل المؤسسة.

حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: يتضمن الأدبيات النظرية للتدريب الإلكتروني والذي قسمناه إلى خمسة مطالب تتضمن (ماهية التدريب الإلكتروني، أنواعه ومراحله، متطلباته، أساليبه وأبعاده، مزاياه وعيوبه).

المبحث الثاني: يتضمن الدراسات السابقة التي تناولت مواضيع التدريب الإلكتروني وأداء العاملين في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني أجرينا مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

المبحث الأول: التدريب الإلكتروني

احتل التدريب الإلكتروني اهتماما كبيرا في مختلف دول العالم المتقدمة، والنامية على حد سواء وذلك من أجل تنمية مهارات العاملين بما يتلاءم مع متغيرات العصر ومستجداته لوصول المؤسسة للأهداف المسطرة والمرجوة، حيث تناولنا في هذا المبحث مفاهيم متعددة للتدريب الإلكتروني وأهميته وأهدافه ومراحله وأنواعه ومتطلباته وأبعاده ومزاياه وعيوبه.

المطلب الأول: ماهية التدريب الإلكتروني

الفرع الأول: مفهوم التدريب الإلكتروني

إن مفهوم التدريب الإلكتروني مفهوم واسع جدا، ويغلب على معظمه الاجتهادات في هذا المجال ويمكن أن نوضح مفهومه في المصطلحات التالية:¹

التدريب: هو نشاط منظم يهدف إلى تغيير الاتجاهات وأنماط السلوك وتحسين المهارات والأداء وتحسين القدرة على حل المشكلات والارتفاع بالمهارات إدارية ومن ثم ارتفاع الكفاءة الإنتاجية.

التدريب الإلكتروني: هو طريقة للتدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والانترنت ووسائطه المتعددة من صوت وصورة، ورسومات، وآليات البحث، ومكتبات إلكترونية، أي استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتدرب بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر كفاءة.

ولقد تطرق العديد من الباحثين لتعريف التدريب الإلكتروني فيما يلي:

- على أنه: "العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة التي 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 تقييد بحدود المكان والزمان".²

- بأنه نظام تدريب نشط **Active Training** غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الانترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي، المتدربين، المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة.³

1 - حنان سليمان الزبني، التدريب الإلكتروني، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011 ص17.

2 - أحمد السيد كردي، التدريب الإلكتروني عن بعد على شبكة الانترنت، 2012، تم تحميله من موقع

<https://kenanaonline.com> بتاريخ 23 أبريل 2023، 22:11 .

3 - السعيد عبد الرزاق، مرحلة وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع، مصر، 2009، ص19.

- التدريب الإلكتروني هو استخدام التكنولوجيا الجديدة من الوسائط المتعددة والانترنت لتحسين نوعية التعلم بتيسير الوصول إلى الموارد والتبادلات والخدمات والتعاون عن بعد.¹

ومن خلال تقديم التعريفات السابقة يمكن تقديم التعريف الإجرائي التالي:

التدريب الإلكتروني هو طريقة جديدة في التدريب تم تبنيها مؤخرا مع التطور التكنولوجي وذلك بالتخلي على الأساليب التقليدية للتدريب وتعويضها بآليات اتصال حديثة من حاسب آلي وشبكات ومعلومات ووسائط متعددة وآليات بحث الكترونية وغيرها، بغرض تقديم محتوى تدريبي في بيئة الكترونية دون التقيد بالمكان والزمان.

كما يمكن التفرقة بين التدريب التقليدي ونظام التدريب الإلكتروني في الجدول (1-1) الآتي:

الجدول رقم (1-1): الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

التدريب الإلكتروني	التدريب التقليدي
تدفق المعلومات تفاعلي ذو اتجاهين.	تدفق المعلومات ذو اتجاه واحد.
تدريب تعاوني.	تدريب فردي.
تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي	تدريب اجباري من المحاضرات.
المتدربون مشاركون في العملية التدريبية (تدريب ايجابي). المتدرب يتلقى المعلومات بالطريقة التي يريدتها وفي الوقت والزمان المناسبين له. استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريبية مختلفة.	المتدربون فقط متلقون (تدريب سلبي). المكان والزمان محددان مسبقا في قاعة التدريب. استخدام عدد قليل من الوسائل المساعدة والاكتفاء بالشرح اللفظي.
المعرفة عبارة عن: استفسار، ابتكار.	المعرفة عبارة عن: حفظ، تذكّر، تراكم الحقائق.
الكلفة نسبية. المتدرب هو المتحكم في العملية التدريبية، أما المدرب يكتفي بتوجيه المتدرب.	الكلفة عالية. المدرب هو المتحكم في العملية التعليمية وهو الناقل للمعلومة للمتدرب.
المدرّبين مشاركين في العملية التدريبية (ايجابي).	دور المتدربين سلبي.
تفاعل مستمر ونشط بين المتدربين والمدرّبين.	تفاعل قليل بين المتدربين.

المصدر: كروش مريم، أثر التدريب الإلكتروني على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية (كهريف)-
وحدة تقرت، مذكرة ماستر في ادارة الموارد البشرية، 2019، ص30.

1 - بركنو نصيرة، دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعليم التنظيمي، دراسة حالة اتصالات الجزائر، رسالة دكتورا في علوم
التسيير، 2016، ص89.

الفرع الثاني: خصائص التدريب الإلكتروني

من الخصائص التي يمتاز بها التدريب الإلكتروني ما يلي: ¹

- 1- يعتبر طريقة جديدة في التدريب حيث تعتمد أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في نظم التدريب التقليدية؛
- 2- تعدد الوسائل المستخدمة في نقل المعلومات للمتدربين وذلك بدلا من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي؛
- 3- المرونة في القبول والتدريب حيث أصبح بإمكان المتدرب استقبال المعلومات والمعارف في أي وقت وفي أي مكان؛
- 4- الاقتصاد في النفقات حيث يعتبر هذا النوع من التدريب اقل تكلفة عن غيره من نظم التدريب التقليدية؛
- 5- القدرة على تقديم المواد الاجتماعية والإنسانية جينيا إلى جنب إلى تقديم المواد الأخرى؛
- 6- التشجيع على التدريب الذاتي؛
- 7- التقييم الفوري والسريع والتعرف على النتائج وتصحيح الأخطاء عبد المنعم؛

الفرع الثالث: عناصر التدريب الإلكتروني

تتكون العناصر الأساسية للتدريب الإلكتروني من ما يلي: ²

1- الكادر البشري:

أ- المدرب: للمدرب في العملية التدريبية الإلكترونية دور مهم، لذلك من المهم اختيار المدرب المناسب الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية، التي تجعله قادر على استخدام أساليب التدريب المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتدربين، وطبيعة التدريب وأهدافه.

ولاختيار المدرب المناسب لا بد أن تتوفر فيه الخصائص التالية:

- القدرة على التدريب واستخدام تقنيات التعليم الحديثة.
- معرفة استخدام الحاسوب بما في ذلك الانترنت والبريد الإلكتروني.
- القدرة على نسج العلاقات الاجتماعية مع المتدربين، وهذا لزيادة فعالية التدريب الإلكتروني.

1- حنان سليمان الزنبقي، مرجع سبق ذكره، ص24

2- فراس محمد عودة، التدريب الإلكتروني وتمية رأس المال الفكري، المجلة الإلكترونية لمركز تميز التعليم الإلكتروني، الجامعة الإسلامية، 2018، تم تحميلها من موقع w.w.edtrapedia.ilaf.net بتاريخ 2023/05/15، 14:21.

ب- المتدرب: ويتطلب توفر الخصائص التالية:

- مهارة التدريب الذاتي.
- معرفة استخدام الحاسوب بما في ذلك الانترنت، والبريد الإلكتروني.

ج- المادة التدريبية: ومن خصائص المادة التدريبية نذكر ما يلي:

- الوضوح والبساطة.
- أن تكون باللغة التي يفهمها المتدربون.
- أن تكون مناسبة فعلا للاحتياجات التدريبية للمتدربين.

2- التجهيزات الأساسية: وتضم التجهيزات الأساسية ما يلي:

- الأجهزة الخدمية.
- موقع المدرب وتجهيزاته.
- خدمة الوصول للانترنت بسرعة مناسبة وفي أي وقت يستفيد منها المتدربين، ووجود كلمة سر للدخول إلى مواقع التدريب الإلكترونية.

الفرع الرابع: أهمية التدريب الإلكتروني

تتبع الحاجة لهذا النوع من التدريب إلى عدة عوامل هي: ¹

- المرونة والملائمة أي سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب أن يتدرب بسرعة أو ببطء.
- يقدم تسهيلات وأساليب تدريبية متنوعة تمنع الملل.
- يسهل متابعة المتدربين ولو كانت بأعداد كبيرة، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر، في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.
- ينمي المسؤولية لدى المتدرب وتنمي فيه حسن التعلم الذاتي والمثابرة.
- سهولة تطوير المحتوى التدريبي الموجود عبر الانترنت.
- ارتباطه بأعلى الموارد وأكثرها قيمة وأهمية في المؤسسات ألا وهو العنصر البشري.
- زيادة الحاجات التدريبية لموظفي المؤسسات الحالية عن الوضع السابق.
- يتيح الفرصة للمتدربين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم بشكل مستمر.

1 - خيراني، محمد الأمين، بوزراق أسيا، دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية، دراسة حالة الشركة الوطنية للمحروقات الناحية الجهوية حاسي مسعود، مذكرة ماستر في إدارة الأعمال، جامعة أحمد دراية، ادرا، 2022، ص22-23.

المطلب الثاني: أنواع ومراحل التدريب الإلكتروني

الفرع الأول: أنواع التدريب الإلكتروني

للتدريب الإلكتروني ثلاثة أنواع نذكرها في ما يلي: ¹

1- التدريب الإلكتروني المتزامن: وهو التدريب الذي يحتاج إلى ضرورة وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت حتى تتوفر عملية التفاعل المباشر بينهما، كأن يتبادل الاثنان الحوار من خلال المحادثة أو تلقي برامج تدريبية من خلال القاعدات التدريبية الافتراضية، كما يعرف أيضا بأنه تدريب إلكتروني يجمع فيه المدرب مع المتدربين في آن واحد ليتم بينهم اتصال متزامن بالنص أو الصوت أو الفيديو، ومن إيجابيات هذا النوع من التدريب أن المتدرب يستطيع الحصول من المدرب على التغذية الراجعة المباشرة في الوقت نفسه.

2- التدريب الإلكتروني غير المتزامن: هو نسبيا أكثر شعبية لأنه يخلق تجربة التدريب في الوقت المناسب، وبناءا على طلب المتدربين على عكس التدريب الإلكتروني المتزامن، فالمتدربون لا يحتاجون إلى جدولة وقتهم حول خطة محددة مسبقا من طرف المدرب ويمكن للمتدرب تحديد الفترة الزمنية للدورات وباختصار، فإنه يشكل التدريب الذاتي وحتى المدربين قد لا يتمسكون بجدول زمني معين، إن هذا النموذج من التدريب الإلكتروني يوفر مرونة كاملة لكل من المتدربين والمدرب.

ويختلف التدريب الإلكتروني المتزامن عن التدريب الإلكتروني غير المتزامن في النقاط المبينة في الجدول

الموالي:

¹ - بن عروس محمد، طيبي عمار، دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية، مجلة التميز، المجلد 03، العدد01، 2021، ص24.

الجدول (1-2) الفرق بين التدريب الإلكتروني المتزامن والتدريب الإلكتروني غير متزامن

المعيار	التدريب الإلكتروني المتزامن	التدريب الإلكتروني غير متزامن
المكان والزمان	يحدث عندما يفصل المدرب والمتدرب مكانيا ولكنهما على اتصال آني .	يحدث عندما يفصل المدرب والمتدرب مكانيا وزمنيا.
الأنشطة	يفضل في عمليات العصف الذهني ويصلح كذلك كمنتدى للأفكار الحرة المتدفقة وأكثر اتصالا بالمواقف التي تتطلب تماسكا اجتماعيا بين المجموعة.	يفضل في المهام التي تستلزم وفقا للتفكير والمتعمق وكذلك له فعالية كبيرة في تنمية وتطوير التفكير الناقد.
الأدوات	اللوح الأبيض، المؤتمرات عبر الصوت، المؤتمرات عبر الفيديو، غرف الدردشة.	البريد الإلكتروني، الشبكة النسيجية، القوائم البريدية، مجموعة النقاش، نقل الملفات، الأقراص المدمجة، الفيديو التفاعلي.
الايجابيات	- الحصول على التغذية العكسية الفورية. - تقليل التكلفة. - الاستغناء عن الذهاب إلى مقر التدريب .	- التدريب حسب الأوقات الملائمة للمتدرب - إمكانية الرجوع إلى المادة التدريبية إلكترونيا كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
السلبيات	يحتاج أجهزة حديثة وشبكة اتصالات حديثة.	- غياب التغذية العكسية الفورية. - قد يؤدي إلى الانطوائية لأنه يتم في عزلة.

المصدر: من إعداد الطالبة بركنو نصيرة بالاعتماد على مصطفى يوسف كافي، التعليم الإلكتروني والاقتصاد المعرفي، دار مؤسسة رسلان، سوريا، 2009، ص 21-24.

3- التدريب المدمج: وهو الدمج بين التدريب المتزامن والتدريب غير المتزامن وهو نوع من التدريب الحديث يدمج المدرب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ويقصد أيضا التدريب الخليط عن طريق مزج أو خلط أدوار المدرب التقليدي في القاعات التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية، والمدرب الإلكتروني أي أنه يجمع بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ولا تمكن أهمية التدريب المدمج في مجرد مزج أنماط نقل مختلفة بل التركيز على مخرجات التدريب.¹

الفرع الثاني: مراحل التدريب الإلكتروني

يمر التدريب الإلكتروني بخمسة مراحل المتمثلة فيما يلي:

1- تخطيط التدريب الإلكتروني: والتي يتم فيها التنسيق مع خبراء التدريب من أجل وضع الخطة العامة للبرنامج وخطة اللقاءات وأساليب التقويم وجمع محتوى المادة التدريبية وكذلك وضع استراتيجيات التدريب اللازمة لبدأ البرامج التدريبية.²

2- تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي: وفي هذه المرحلة يتم ترجمة الاستراتيجيات التي وضعت في المرحلة السابقة والبدء بتصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه، على شبكة الانترنت في ما يتعلق بتجهيز محتوى البرنامج التدريبي وتقييم وتحكيم محتواه وتقسيم المحتوى إلى سلسلة من اللقاءات، ومن ثم تصميم موقع خاص للبرنامج التدريبي وتضمين الموقع أساليب التقييم للمتدربين والدعم الفني والتربوي وكذلك توفير أساليب التواصل المباشرة وغير المباشرة مع المتدربين وتصميم الجلسات التدريبية وتحديد محتواها وأساسها.³

3- تنظيم التدريب الإلكتروني: يتم في هذه المرحلة تحديد المدة الزمنية للتدريب بحيث يتضمن المواد والأنشطة التدريبية الخاصة لكل أسبوع تدريبي، والمحتوى التدريبي ومصادر إثرائية (موقع ويب، وارتباطات)، والاختبارات (مرحلية-نهائية)، وآلية إشراف على التدريب يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة لتطوير المحتوى التعليمي من الناحية العلمية والتدريبية بالإضافة إلى تطوير الأهداف والأنشطة والأساليب.⁴

1 - هنادي بدر الخزار، التدريب الإلكتروني وتطبيقه في دولة الكويت، مجلة التعليم بالإنترنت، المجلد 02، سبتمبر 2019، ص 62.

2- إكرام شايب، إدارة وحكامة محلية، دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة وحكامة محلية، 2018-2019، ص 47.

3- نفس المرجع، ص 48.

4- اسماعيل عمر علي حسونة، أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها وقابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، العدد العاشر، المجلد 05، غزة، 2016، ص 174.

4-مرحلة تنفيذ التدريب الإلكتروني: في هذه المرحلة لابد من تحديد المدة الزمنية للتدريب مدة كل لقاء وتحديد مواعيد التدريب ومنهجيات وأماكن انعقاده وكذلك توفير الدعم والمساندة لضمان استمرارية عمل النظام بدون مشكلات.¹

5-مرحلة تقويم التدريب الإلكتروني: عملية تقويم التدريب الإلكتروني للعاملين تستند على عدة أسس ومعايير التي من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية، ومن هذه الأسس والمعايير تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة ووضوحها وشمول التدريب عملية التقويم واستمرارها وترابط عناصر منظومة التدريب واتساقها، وتكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها.²

المطلب الثالث: أساليب وأبعاد التدريب الإلكتروني

للتدريب الإلكتروني أساليب وأبعاد يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة.

الفرع الأول: أساليب التدريب الإلكتروني

تعددت أساليب التدريب الإلكتروني بغرض تحقيق العديد من الأهداف وفوائد كثيرة والتي يقدم من خلالها برامج تدريبية، وتتمثل هذه الأساليب في أساليب تدريبية إلكترونية تختلف عن أساليب تدريبية تقليدية وهيا كالتالي:³

1-الدورات التدريبية الإلكترونية: وهي برامج تدريبية متخصصة في مجالات موضوعية ذات أهداف محددة عادة ما تكون قصيرة الأجل أو متوسطة الأجل، وتستخدم فيها تقنيات الصوت والصورة وبرمجيات تصميم مواقع الانترنت، وخدمات البريد الإلكتروني.

2-الدورات والمؤتمرات الإلكترونية: يعتمد أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية على درجة عالية من المشاركة، حيث يجمع هذا الأسلوب بين المشاركة في النقاش من قبل المتدربين والاستماع إلى آراء المتخصصين، وتعد الندوات حلقات نقاش المتدربين، ويعتمد هذا الأسلوب على تصميم مواقع الانترنت، وتوجد العديد من مواقع الانترنت المتخصصة في استضافة الندوات والمؤتمرات الإلكترونية.

1- نفس المرجع، ص174.

2 - السعيد عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص201.

3- كروش مريم، أثر التدريب الإلكتروني على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية (كهريف)-وحدة تقرت، مذكرة ماستر في ادارة الموارد البشرية، 2019، ص27-28.

3-المحاضرات: حديث يصدر من جانب واحد يقدم فيها المحاضر خلاصة أفكاره، ومن مميزات السرعة في نقل المعلومات وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة.

4-المناقشات: يستخدم أسلوب المناقشة لطرح موضوع ما أو قضية معينة في حلقة بحث مكونة من مجموعة من المتدربين ويقومون خلالها بتبادل الآراء وتقديم التعليقات وتناول الأفكار والخبرات، وطرح الأسئلة وإعطاء الأمثلة، وتتم عن طريق المجموعات البريدية أو ساحات النقاش.

5-الفصول الافتراضية: هي برامج تدريبية إلكترونية تعني بالتواصل الآني المتزامن عن طريق الصوت والكتابة النصية والفيديو والمشاركة في العروض، وسميت بذلك لأنها تحاكي الفصل التقليدي ويكون للمدرب أو الأستاذ في الفصل الافتراضي القدرة على التحكم في برمجة الفصل، وتتطلب الفصول الافتراضية بعض المكونات الضرورية والمتمثلة في:

- أجهزة الحاسب الآلي المتصلة بالإنترنت؛
- برامج الفصل الافتراضي؛
- أجهزة الصوت والكاميرات؛

الفرع الثاني: أبعاد التدريب الإلكتروني

أن نجاح برامج التدريب القائمة على وسائط الكترونية متعددة في المؤسسات بما يضمن تحسين وتطوير أداء عمالها مرهون بتحقيق فعاليتها من خلال الاهتمام بالأبعاد المكونة للعملية التدريبية والمتمثلة في الفعالية الذاتية للمتدرب والدافع والحافز لتعلمه سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وتنوعه التفاعل والتواصل بين المدرب والمتدرب مناخ التعلم المشجع المتطلبات التقنية ولمعرفة كيفية التأثير فعالية هذه العوامل في أداء العاملين يجب الوقوف على مفهوم كل عامل بذكر أهم ما جاء فيه من الأبحاث والدراسات الحديثة حول التدريب الإلكتروني وهذا ما تم عرضه في ما يلي:

1- **بعد الفعالية الذاتية:** وفقا لما جاء به الباحثين (Compeau and Higgins) في مجال التدريب هو أن الفعالية الذاتية تعتمد على تصور المتدرب بقدراته على أداء سلسلة المهام المتعلقة بالوسائط الإلكترونية المتعددة استفادة من محتويات التدريب، وهذا لن يكون إلا من خلال ما يمتلكه المتدرب من معارف ومهارات تخص استخدام تلك الوسائط، ويشير الباحثين أيضا على أن العمال الذين لديهم فعالية ذاتية أكبر على التدريب باستخدام الكمبيوتر يكونون على استعداد لاختيارهم في الدورات التدريبية المبرمجة من طرف المؤسسة على عكس تماما بالنسبة للعمال الذين لديهم كفاءة ذاتية منخفضة فهم يعانون من مشاكل عديدة في استخدام نظام التدريب الإلكتروني،

حيث يحصلون على توجيه أقل من المدربين مقارنة مع البيئة التدريب وجها لوجه، بالإضافة إلى ما سبق وصل الباحثين ليم وآخرين إلى نتيجة مفادها أن العمال ذوي الكفاءة الذاتية العالية للكمبيوتر لديهم رضا أعلى على التدريب الإلكتروني الذي يسعى إليه مدراء المؤسسات بهدف جعل عملية التدريب مفيدة ولها آثار ايجابية على أداء العاملين من خلال تحسين مختلف أبعاده المتعلقة بالجوانب السلوكية والجوانب الخاصة بالعمل والإنتاجية.¹

2- بعد حافز التدريب الإلكتروني وعلاقته بالأداء: يعتبر الحافز أو الدافع لتدريب هو الآخر من بين العوامل المهمة في التدريب الإلكتروني حيث عرف أنه درجة استعداد المتدرب لبدل مجهودات لتحسين الأداء في العمل والتدريب والتي تظهر من خلال الحماس الموجود عند العمال لتدريب والاستمرار في محاولة تعلم مختلف المواد التدريبية عندما يصبح محتواها أكثر صعوبة في التحصيل وهذا ما أظهرته دراسة للباحث (Martineau and All) من خلال تباينها لردود أو استجابات المتدربين التي كانت ايجابية بشكل كبير في حالة تلقيهم تحفيزات عالية ومختلفة ما أوجد علاقة تناسبية بين مستوى التحفيز لتدريب وتحسين الأداء بعد الانتهاء من الدورة التدريبية، نظير ذلك نجد عامل آخر من عوامل تحفيز والممثل في السماح للمتدربين لاختيار والمشاركة في وضع برامج التدريب الخاصة بها ومن شأن توفر عوامل تحفيز سابقة تأثير في مخرجات العملية التدريبية بشكل فعال بحيث ينعكس ذلك بالإيجاب على أداء العمال لمهامهم من جميع النواحي الكمية منها والنوعية بمعنى تحقيق مستويات أداء أعلى من المستويات المرغوبة والتي تم التخطيط لها من طرف الإدارة العليا في المؤسسة، هذا الذي يهدف إليه المشرفين والمدراء من خلال استراتيجية تنمية المورد البشري والتي تطورت أدواتها بتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العقدين الأخيرين ممن القرن الماضي.²

3- بعد سهولة استخدام المحتوى التدريبي وتنوعه: يعرف سهولة الاستخدام بأنه الدرجة التي يعتقد فيها المدرب أن استخدام نظام التدريب الإلكتروني يتطلب القليل من الجهد البدني والعقلي وفي هذا الإطار وجد الباحثان (Roca Gagnè) أن بعد سهولة استخدام الوسائط الالكترونية المتعددة تعتبر مؤشر هاما في استمرار نجاح التدريب الإلكتروني وذلك ما أكدته مجموعة من الباحثين بقيادة ليم وآخرين (Lim and all) حيث اعتبر أن سهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي هي العامل الرئيسي في بيئة التدريب والذي يؤثر على أداء المتدربين عند عودتهم إلى مناصب عملهم ونجد كذلك أن سهولة التنقل من خلال النظام تكون واضحة عبر القائمة المساعدة لمختلف التعليمات الموجودة على الانترنت ما يساعد المتدربين على الحصول لمختلف المعلومات التي

¹ - كتفي ليليا، عوني وردة، التدريب الإلكتروني وأثره على أداء العاملين، دراسة ميدانية للمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر فرع ورقلة، مذكرة ماستر، ادارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019، ص28.

² - نفس المرجع، ص28.

يحتاجها بسرعة وسهولة ويعزز الاستخدام السهل لنظام التدريب الإلكتروني ارتياح المتدربين ويزيد من رغبتهم في الاستمرار للانخراط في أي برنامج تدريبي قائم على الانترنت أو أي وسيلة الكترونية أخرى.¹

4- بعد التفاعل والتواصل بين أطراف العملية التدريبية: يؤكد (ديزي موانزا) أن نظام الإدارة الجيدة للبيئة الافتراضية

يجب أن يتسم بالمرونة ويتيح للمدرب شرح المحتوى التدريبي بأكثر من لغة وإن يتضمن لوحة تحكم مصممة بشكل يحقق سهولة الاستخدام والفعالية المطلقة واستخدامه بقوة لتقنية الوسائط المتعددة واشتماله على الوظائف الرئيسية لبيئات الافتراضية (البث التوجيه المراقبة) واستخدامه الضئيل لموارد أجهزة الحاسوب ويتطلب ذلك ادوار جديدة لكل من المدرب والمتدربين تتمثل في تحول المدرب من محاضر يشرح محتوى إلى خبير يمد المتدربين بالمصادر التدريبية ومشاركا للمتدربين في توليد المعرفة كما يشجع المتدربين على التوجه الذاتي والتعامل مع الموضوعات برؤى متعددة ومشجعا للمتدربين على التفاعل الجامعي الذي يؤدي لزيادة خيرات التعلم بالإضافة إلى مساعد المتدربين في إدارة تعلمهم والاستفادة من مصادر التعليم.²

5- بعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني: وفقا لدراسة الباحثين (بالدوين وفورد) حول المناخ التنظيمي

فانه يتعين على المدير العام والمدراء الفرعيين والمشرفين مساندة وتشجع العمال على المشاركة في البرامج التدريبية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهذا بتأكيد توفير جميع الظروف المعنوية والمادية مع ضرورة التركيز على الجوانب التكنولوجية بتحديثها باستمرار لأن ذلك يساهم في إدراك العمال بالمؤسسة تبدل جهود كبيرة لتبني أنظمة تكنولوجية حديثة تساعد في عمليات الإدارة، ومن ذلك يتم التأثير في سلوك العمال من خلال تغيير مواقفهم وتصوراتهم دخل المؤسسة، وبناء على ما سبق يمكن القول أن كلما كان المناخ التنظيمي مشجع لتدريب العمال في جميع مراحلهم كلما أدى ذلك إلى زيادة فعالية التدريب الإلكتروني، ونقل ما تم اكتسابه من معارف ومهارات إلى العمل وبالتالي احتمال ارتفاع تحسن أداء العاملين في المؤسسة.³

6- بعد دور توفير الإمكانيات التقنية للتدريب الإلكتروني: يتطلب نجاح تدريب العمال إلكترونيا توفير متطلبات

تقنية في شكل بنية تحتية والمتمثلة في الشبكات والأجهزة والبرمجيات، ويمكن تصنيف الأدوات والبرامج المستعملة لأحداث عملية التدريبية باستعمال تكنولوجيا المعلومات في التطبيقات المتعددة الوسائط والمحاكاة، أدوات الاتصال، مواقع وبوابات الويب.⁴

1 - نفس المرجع، ص29.

2- دعاس عادل، مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز - سونلغاز، أطروحة دكتوراة في إدارة الأعمال، جامعة محمد خيضر -بسكرة، 2017، ص163.

3- دعاس عادل، ص164.

4 - نفس المرجع، ص165.

المطلب الرابع: مزايا وعيوب التدريب الإلكتروني

لكل نمط تدريبي ايجابيات وسلبيات فالتدريب الإلكتروني أسلوب حديث ذو مزايا متعددة لكن لا يخلو من العيوب نبرزهم فيما يلي:

الفرع الأول: مزايا التدريب الإلكتروني

للتدريب الإلكتروني العديد من المزايا نذكر أبرزها :¹

- إلغاء الحدود الزمانية والمكانية؛
- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين والسماح للمتعملم بالخطو الذاتي؛
- تقدم تقنيات الانترنت كلا من أدوات التعليم المتزامنة وغير المتزامنة في البرنامج التدريبي؛
- اختصار وقت التدريب لأن المتدرب يتحكم في سير العملية التدريبية والتي تمكنه من تخطي المحتوى الغير ضروري؛
- عند استخدام التدريب الإلكتروني يمكن مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين حيث أنه يتم بمعزل عن الآخرين ويمنح الفرصة للمتدربين بالمحاولة والخطأ في نوع من الخصوصية؛
- استخدام التدريب الإلكتروني يساعد في توفير أساليب ووسائط تعليمية مغايرة لتلك المستخدمة في التدريب التقليدي؛
- يمتاز الإلكتروني يكسر الحواجز التقنية واللغوية والنفسية عند بعض المتدربين وإمكانية تبادل الأفكار والخبرات مهما تباعدت المسافات فضلا عن مرونة النظم التدريبية الحديثة التفاعلية؛

الفرع الثاني: عيوب التدريب الإلكتروني

تكمّن سلبيات التدريب الإلكتروني في:²

- عدم الاستفادة من التغذية المرتدة نظرا لندرة الاتصال المباشر بين المدرب والمتدرب؛
- صعوبة تطبيق بعض الممارسات والمهارات المرغوب تعلمها في البرامج التدريبية؛

1 - أبو بكر بوسالم، اسماء وناس، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التدريب الإلكتروني، دراسة ميدانية في مؤسسة Asmidal ، فرع Ferial، ص39.

2-Range Croft&Peter Gilory, «Evaluation distance education courses&the studentperception » , Assessment& Evaluation in higher education, vol26,n2,2001,p160 Tony tricker&Managert.

- ضعف دور المدرب كمؤثر تعليمي؛
- صعوبات التي تواجه المتدربين عن رغبتهم في التواصل مع المدرب؛
- صعوبات تتعلق بالمنهج التدريبي حيث من الممكن أن يواجه المدرب مثل هذه الصعوبات في عملية إيصال أفكارهم إلى المدرب؛
- الصعوبات في السيطرة على إجراء الامتحانات والتأكد من مصداقيتها بالإضافة إلى الصعوبة في عملية التقييم؛
- قد يفتقر المدرب إلى بعض الإيجابيات في تبادل الآراء والأفكار مع بقية المتدربين؛

المبحث الثاني: أداء العاملين وعلاقته بالتدريب الإلكتروني

المطلب الأول: مفهوم أداء العاملين وأهميته

الفرع الأول: مفهوم أداء العاملين

نظرا للأهمية الكبيرة لأداء العاملين في المنظمة فقد أخذ قسطا كبيرا من اهتمام الباحثين وقد قدمت عدة تعارف له نذكر منها:

عرف بأنه النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد فكريا كان أو عضليا بغية إتمام المهمة الموكلة إليه وهو سلوك يؤدي إلى تحقيق الأهداف محددة من قبل المنظمة.¹

عرف أيضا أداء العاملين بأنه استجابات سلوكية تعكس ما تم تعلمه أو التدريب عليه وهو حصيلة ما تنتجه القدرات العقلية والنفسية والحركية، ويتم قياسه عادة بمؤتمرات كمية أو نوعية ويكاد يكون تحسب الأداء المهمة المباشرة والوسيلة لعمليات التدريب بوجه عام.²

عرف كذلك على أنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو من يقوم به الأفراد من أعمار في المنظمة التي يعملون بها، كعقد الاجتماعات، أو تصميم نموذج أو التفتيش، أما الإنجاز فهو ما يبقى

1 - خلوفي حمزة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين-دراسة حالة لمخبر الأشغال العمومية في جنوب البلاد، مذكرة ماستر في ادارة الأعمال، جامعة غرداية، غرداية، 2020، ص12.

2 - أحمد علي ثابت السماوي، أثر التدريب والتنمية في أداء العاملين بوجود إدارة المعرفة، وزارة المالية في اليمن، دراسة حالة، رسالة ماجستير في إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2014، ص55-56.

من أثر ونتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو ناتج أو نتائج كتقديم خدمة محددة أو إنتاج سلعة ما.¹

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف أداء العاملين على أنه مقياس يظهر مدى فعالية الموظف في انجاز المهام والمسؤوليات التي تتطلبها وظيفته ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة أي أنه السلوك الذي تقيم به المؤسسة الفرد الذي يعمل بها بطريقة صحيحة، مع مراعاة مدى فاعليته وكفاءته في أداء المهمة.

الفرع الثاني: أهمية أداء العاملين²

يعتبر الأداء من أهم الموضوعات التي تحدد درجة تطور وتنظيم الاقتصاد، حيث من خلاله تتشكل الركائز المادية للمجتمع والتي تؤمن انطلاقة نحو الحضارة ورفاه الاجتماعي الذي يبني بالدرجة الأولى على أساس التراكمات المادية والمالية التي تحققها البلدان، والتي تتعكس مباشرة على تطوير الدخل القومي، ولهذا كان الاهتمام بقياس الأداء منذ القديم، فقد كان لفريدريك تايلور الفضل في الدراسة للحركات التي كان يؤديها العامل وتوقيت كل منها بقصد الوصول إلى الوقت اللازم لإدارة الآلة وإيقافها ولقد كان جوهر الدراسة التي أجراها تايلور هي أن هناك مجموعة من تفاصيل الحركات تشترك فيها عمليات كغيره، بحيث إذا أمكن مشاهدة كل هذه الحركات ودراسة الزمن المستغرق فمن الممكن اعتبار النتيجة وحدة فنية يستفاد منها في العمليات المتشابهة التي لم يجري بها دراسة الزمن الخاص بها.

نلاحظ من خلال ما سبق أن النظرة للأداء كانت تقتصر فقط على الزمن المستغرق للأفراد والمعدات لتحديد معدلات الأداء ولكن سرعان ما تطورت تلك النظرة وفقا لتطور المحيط.

1 - بعجي سعاد، تقييم فعالية نظام، تقييم أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة توزيع التسويق المواد البترولية المتعددة، نفضال مسيلة CLP -منطقة سطيف، رسالة ماجستير لإدارة الأعمال، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2006، ص9.
2 - بكادي إسماعيل، محجوبي مراد، مخصص الصديق، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة-دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بأدرار، الجامعة الإفريقية، أدرار، 2014، ص32.

المطلب الثاني: عناصر ومحددات أداء العاملين

لأداء العاملين مجموعة من المحددات والعناصر تتمثل في:

الفرع الأول: عناصر الأداء

تتمثل عناصر الأداء فيما يلي:

- 1- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمهارات المهنية والمجالات المرتبطة بالوظيفة.¹
- 2- **نوعية العمل:** وتشمل الإتقان والبراعة والدقة في تنفيذ وتنظيم العمل والتحرر من الأخطاء.²
- 3- **كمية العمل:** وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.³
- 4- **العامل:** ما يمتلكه من مهارات ومعرفة وقيم ودوافع واتجاهات.⁴
- 5- **الموقف:** وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتصف مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.⁵

الفرع الثاني: محددات الأداء

تمثل محددات الأداء في تضافر عدة عناصر من شأنها أن تؤثر على هذا الأداء سلبا أو إيجابا، تتمثل في:⁶

- 1- **الجهد:** يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.
- 2- **القدرات:** تعني الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة وتقلب هذه القدرات عبر فترات زمنية معينة.

1 - عتيقة حرايرية، "الأداء الوظيفي للعاملين"، مجلة الدراسات في علم اجتماع المنظمات، جوان 2015، ص 65.

2 - نفس المرجع، ص 66.

3 - محمد مبارك، محمد الرشيد، أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين، دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2014، ص 39.

4 - نفس المرجع، ص 39.

5 - نفس المرجع، ص 39.

6 - بوشليق الأمين، دور التكوين في تحسين أداء العاملين-دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP من 2010 إلى 2014، مذكرة ماستر في اقتصاد والتسيير البترولي، جامعي قاصدي مرياح-ورقلة، 2014، ص 7.

3- إدراك الدور أو المهم: تعني الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد من اتقان لكل محددات الأداء، بمعنى أن الأفراد يبذلون جهود فائقة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فان آداهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين وبالتالي عملهم لن يكون موجها في الطريق الصحيح نفس الشيء إذا كان الفرد تنقصه القدرات أو ينقصه الجهد اللازم للقيام بالأعمال.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على أداء العاملين

يصعب تحديد كافة العوامل المؤثرة في أداء العاملين، نظرا لتعدددها، ويخضع بعضها لسيطرة العامل، والبعض الآخر لظروف بيئية محيطة داخل وخارج المنظمة وقد ذكر الباحثين العديد من تلك العوامل، إلا أن في جملتها تنقسم إلى:

أولا عوامل داخلية: المتمثلة في:¹

1- الاختلاف في السمات الفردية: مثل القدرات والمهارات التي يمتلكها العاملين، والتي تتغير بمرور الوقت، والتي قد تؤثر سلبا وإيجابا على أداء العامل.

2- مستوى التعليم: الخبرات والخلفية الشخصية، ومدى توقع العوائد المستقبلية خلال المسار الوظيفي، والتي تؤثر في توجيهاته نحو العمل بكفاءة، ودرجة دافعية العامل، كذلك مجموعة الاحتياجات، والتوقعات، الأهداف، والطموحات، المركز الاجتماعي، المنطقة التي يعيش فيها، نوعية مدارس أطفالهم، نوعية الأصدقاء المرتبطين بهم.

3- مدى التطابق التنظيمي: ويقصد به الاتساق بين العامل والمنظمة في القيم، الاتجاهات، والأهداف المستهدفة، وإدراك العامل للعدالة التنظيمية من عدمها، والشعور بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما يؤثر بالإيجاب على أداء العامل.

4- الكفاءة الذاتية للعامل: وتتضمن القدرة على التكيف مع تكنولوجيا المعلومات مثل الانترنت والبرمجيات الحديثة، التكيف مع التغييرات في المسار الوظيفي، القدرة على توليد الأفكار جديدة، القدرة على العمل ضمن الفريق، القدرة على اكتساب مهارات أكثر، وكلما توافرت في العامل ارتفاع معدل أدائه.

1 - خالد علي أبو علان، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركة المشروعات الفلسطينية، رسالة الماجستير في ادارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، 2016، ص 44-45.

- 5- رأس المال النفسي: ويقصد به مدى توافر كل من المرونة، التفاؤل، الأمل، والكفاءة لدى الأفراد. كذلك يعرف بإجابة السؤال التالي بأنه من تكون، وما مدى التنمية الايجابية لديك؟، ويختلف عن رأس المال البشري، الذي يعب عنه ب ماذا تعرف؟، رأس المال الاجتماعي فهو يمثل فيما مدى علاقتك؟، رأس المال المادي وهو ماذا تملك؟
- 6- الدورات والبرامج التدريبية: قبل الالتحاق بالوظيفة، والدراسة الشخصية من خلال المطالعة وقراءة كل ما هو جديد يتعلق بالوظيفة، مما يكون له تأثير إيجابي على أداء العامل.
- 7- التركيب الاجتماعي، النفسي، القدرات والمهارات لدى العامل.
- 8- عمر العامل، الأقدمية في العمل، النوع، مدى أهمية العمل، شخصية العامل، واتجاهاته وطموحاته.

ثانيا: العوامل الخارجية

تتعلق محددات الأداء الخارجية بيئة العمل في المؤسسة، والبيئة الخارجية العامة متغيراتها السياسية، اقتصاديا، اجتماعية بشكل عام إلى أن أهم عوامله تتمثل في الآتي:

- 1- ظروف العمل المادية: تتمثل في مناخ العمل بالمؤسسة مثل الإضاءة، التهوية، الضوضاء، الرطوبة، الحرارة، النظافة، ترتيب الآلات، الوجبات الغذائية وغيرها، وهيا ذات تأثير كبير على الصحة البدنية والنفسية للفرد وأدائه الوظيفي، لما لها من دور في توفير جو عمل آمن ومريح.¹
- 2- العوامل الفنية: تتمثل في نوعية الآلات والمعدات وأساليب العمل المستخدمة في العمل لإنتاج، حيث يكون لها دور في أداء الأفراد لأن ذلك يتوقف على طبيعة وخصائص النشاط الذي يمارسه الفرد، لأنه قد يوضع أفراد لديهم قدرات عالية وتدريب جيد في مواقف تحول دون القيام بالعمل عندما لا يتم إعطائهم الموارد اللازمة لأداء فعال للمهام.²

1- أحمد جمال غزالي، أثر الولاء التنظيمي على أداء العاملين، 2016، حملت من موقع <https://www.researchgate.net/publication> بتاريخ 2052023، 11:56، ص 49-50.

2 - زواوشة سامية، دعاس خديجة، دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز، بالمدينة، مذكرة ماستر في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة يحيى فارس، لمدينة، 2018، ص 16-17.

3- العوامل الاجتماعية: تتمثل في ظروف العمل الاجتماعية التي أثبتت تجارب هاوثورن في ثلاثينات القرن الماضي أثرها الهام على أداء الفرد من أهمها التنظيم الغير رسمي لجماعات العمل، نمط القيادة والإشراف، والعلاقات الرسمية داخل جماعات العمل.¹

المطلب الرابع: تقييم أداء العاملين

لقد ثبت وجود فروق واختلافات بين الأفراد وبعضهم البعض وهي ظاهرة عامة نلاحظ دائما في جميع نواحي الحياة، ولهذه الفروق تأثيرها على صلاحية الفرد للعمل وحجم العمل وجودة أدائه وأخيرا استمرارية الشخص في العمل أو تركه.

الفرع الأول: تعريف تقييم أداء العاملين

يقصد بتقييم أداء العاملين دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقيته لوظيفة أخرى ولعملية تقييم أداء العاملين أهمية بالغة في المؤسسة، حيث تعتبر فرصة لكسب المعلومات المرتدة عن كافة الفعاليات الأدائية فهي مطلبا منشودا وهدفا مقصودا للعديد من المؤسسات المعاصرة، فهي وسيلة تعمل على دعم حالات الحوار والتنافس الموضوعي المرتبط بالأداء وبما يؤمن عملية الربط والتوافق بين الأهداف المرجوة.²

المطلب الخامس: أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين

يهدف التدريب الإلكتروني إلى مساعدة العاملين في اكتساب الجديد من المعلومات والمعارف وتزويدهم بالأساليب الجديدة للأداء الأعمال صقل مهاراتهم لان طبيعة التغيرات التي تعيشها المنظمات في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجية أو تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات العاملين مع ما يستجد من هذه التطورات بغية تحقيق ما تحلم المنظمات لوصوله، ولتدريب الإلكتروني تأثيرات متعددة على أداء العاملين ومن أهمها ما يلي:³

1 - مرجع سبق ذكره، ص 17.

2 - زكاري كلتوم، دور فعالية التكوين في تطوير أداء العاملين-دراسة ميدانية للمجمع الجهوي للاستغلال بأدرار، مذكرة ماستر في ادارة الأعمال، جامعة أحمد راية، أدرار-الجزائر، 2017، ص 30.

3 - نبيل الحلبي، عبد الحميد خليل، منذر عواد وآخرون، أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين، مذكرة ماستر في إدارة الأعمال، الجامعة السورية الخاصة عبر موقع: <http://SPU.EdU.sy> ، ص 35-36.

1- تقديم المعارف: أن تقادم المعارف ونسيانها أو ظهور حصيلة جديدة من المعارف والعلوم تبرر القيام ببرامج تدريبية تستهدف تقييم أحداث ما وصل إليه التقدم العلمي، وذلك استنادا إلى أن العلم بالشيء أفضل من الجهل به، واستنادا إلى أن العلم بالشيء أفضل من الجهل به، واستنادا إلى أن توسيع مدارك ومعارف العاملين تفيدهم في تحسين أدائهم لأعمالهم.

ويكون لبرامج التدريب الإلكتروني أثر على معارف العاملين في مجالات العمل التي يقوم بها خاصة في موضوعات مثل القيادة، وجماعات العمل والاتصال، والشخصية، والتخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات وغيرها التي تفيد أساسا في زيادة معارف العاملين، ولا تهدف بالدرجة الأولى إلى مهارات محددة بل أن كثير من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعتمد أساسا على أساليب المحاضرات الإلكترونية أو المناقشة الجماعية للفصول الافتراضية لا تخرج عن كونها تهدف إلى زيادة المعرفة أو الحصيلة العلمية في مجال معين.

وعليه فإن هذا النوع من التدريب يساهم في تنمية معارف المتدربين ومعلوماتهم وتحديثها وتكريسها لخدمة أهداف المؤسسة، أي الارتقاء بمعارف العاملين ومعلوماتهم وفقا للمستجدات التي يجب الإلمام بها لإتقان العمل، وما يتبع ذلك من معرفة للنظم والتعليمات وأساليب وإجراءات العمل ومعرفة الاختصاصات والمسؤوليات والواجبات وعلاقات العمل.

3- تنمية المهارات: قد يحتاج المتدربون إلى مهارة محدودة وهي تشير إلى إمكانية استخدام المعرفة بشكل تطبيقي لممارسة العمل فعليا أو لحل مشاكله، أو لتطويره وترتكز برامج التدريب التي تهدف إلى رفع المهارات على توضيح خطوات العمل خطوة خطوة، وبتفضيل زائد، كما تركز على ما يجب عمله وما لا يجب عمله، وعلى المواقف المختلفة وطبيعة التصرف في كل موقف بالتفصيل وعلى ما يمكن استخدامه من موارد مختلفة، وأسلوب الاستخدام بالتفصيل.

ويتجسد أثر التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات العاملين من خلال هذا النوع من التدريب في الإلمام بالمعرفة والعلم في مجال معين تم تحويل ذلك إلى خطوات محددة للتصرف والعمل.

ولهذا فإن التغيير الحاصل أو المحتمل في أسلوب وطرق العمل يحتم على المشرفين على التدريب الإلكتروني تصميم برنامج تدريبي يستجيب لهذه التغيرات، ويعمل على سد الفجوة بين الخبرة المكتسبة ومتطلبات التكنولوجيا الجديدة، كما يهدف إلى رفع المهارات وتوسيع حقل الإمكانات والمبادرات لتمكين المتدربين من الإلمام الجيد بمختلف المهام وأيضا مواجهة مشاكل العمل.

3- تنمية السلوك الإبداعي: يؤكد العديد من الباحثين على أن السلوك الإبداعي ليس حكرا على فئة دون غيرها، إذ من الممكن تعلمه واكتساب مهاراته وتقنياته.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للتدريب الإلكتروني وأداء العاملين

المطلب الأول: الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية:

1- دراسة (خيراني، 2022): بعنوان: "دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية"، دراسة حالة الشركة الوطنية للمحروقات الناحية الجهوية-حاسي مسعود:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية لدى الشركة الوطنية للمحروقات، الناحية الجهوية -حاسي مسعود-، وذلك ضمن إطارين إطار نظري يعرض أهم الإسهامات النظرية المتعلقة بمتغيري الدراسة وإطار الميداني بحث في مقدار مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في شركة سوناطراك، وقد توصلت لأهم النتائج منها: توجد علاقة طردية موجبة بين التدريب الإلكتروني و تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة كما يلعب التدريب الإلكتروني دورا جوهريا في تنمية الموارد البشرية ويؤثر كذلك التدريب الإلكتروني بشكل ايجابي على أداء الموارد البشرية، كما يساعد التدريب الإلكتروني في اكتساب معارف ومهارات جديدة، كما يراعي الفروقات الفردية كما يتيح للمنظمة تدريب أعداد كبيرة جدا من الأيادي العاملة فيها في نفس الوقت.¹

2- دراسة (زواوشة، 2019): بعنوان: "دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموارد البشرية"، دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز-المدينة:

هدفت الدراسة لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموارد البشرية للعاملين بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يوجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد محور التدريب الإلكتروني ومحور تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالمدينة عند مستوى دلالة 0.01، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية على تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالمدينة بمستوى الدلالة 0,01 ومستوى التدريب الإلكتروني بالمؤسسة محل

1 - خيراني محمد الأمين، دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية، دراسة حالة الشركة الوطنية للمحروقات الناحية الجهوية حاسي مسعود، شهادة الماستر في ادارة الأعمال جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2021.

الدراسة جاء متوسط حيث بلغ الانحراف المعياري للتدريب الإلكتروني (0,846) واحتل بعد الاحتياجات التدريبية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (13,25)، كما ان مستوى أداء الموارد البشرية محل الدراسة متوسط حيث بلغ الانحراف المعياري للأداء (0,845) واحتل بعد المهارات والسلوك الإبداعي المرحلة الأولى بمتوسط حسابي (0,41)¹.

3- دراسة (كتفي، عوني، 2019): بعنوان: "التدريب الإلكتروني وأثره على أداء العاملين"، دراسة ميدانية للمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر- فرع ورقلة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني للعاملين حيث توصلت إلى النتائج التالية: وجود ارتباط قوي بين التدريب الإلكتروني وأداء العاملين حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين أبعاد التدريب الإلكتروني كمتغيرات مستقلة وأداء العاملين كمتغير تابع (64,6%) وبلغت نسبة R-deux (41,80%) والتي تبين دقة الأبعاد أي أن (41,80%) من أداء العاملين يعود لأبعاد التدريب الإلكتروني، والنسبة المتبقية (58,2%) أثر مع العوامل الأخرى أو عوامل عشوائية أو خطأ.²

4- دراسة (نصيرة بركنو، 2017): بعنوان: "دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعليم التنظيمي"، دراسة حالة اتصالات الجزائر-معسكر:

هدفت الدراسة إلى تبيان دور التدريب الإلكتروني في تعزيز التعلم التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات تمت الاستعانة بالمقابلة والاستبانة، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين المستفيدين من التدريب الإلكتروني بمؤسسة اتصالات الجزائر بجميع فروعها والبالغ عددهم 454 متدرب والعينة المستخدمة في العينة المقصودة وتحددت ب 107 متدرب، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى إسهامات التدريب الإلكتروني بمؤسسة اتصالات الجزائر جاء مرتفعا بمتوسط حسابي بلغ (3,96) في حين (12,1) فضلوا التدريب الإلكتروني والتقليدي في نفس الوقت، كما خلصت بأن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,5 ≤ a) في التدريب الإلكتروني تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.³

1 - زواوشة سامية، دعاس خديجة، دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالمدينة، مذكرة ماستر في إدارة الأعمال، 2019.

2 - كتفي ليليا، عوني وردة، التدريب الإلكتروني وأثره على أداء العاملين، دراسة ميدانية للمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر فرع ورقلة في إدارة الموارد البشرية، 2019.

3 - نصيرة بركنو، دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعليم التنظيمي، دراسة حالة اتصالات الجزائر، أطروحة دكتورة في علوم التسيير، جامعة مصطفى اسطنبولي-معسكر، 2016.

5- دراسة (المطيري): بعنوان: "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي-الرياض- من وجهة نظر المدربين":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، طبقت الدراسة على عينة مكونة من 115 مدرب في مراكز التدريب تم اختيارهم بطريقة عشوائية عن طريق استخدام الاستبانة وكانت أهم النتائج كما يلي: هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية وموافقة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية والتقنية والإدارية، أن جميع العبارات دالة على مستوى 0,05 ، 0,01 وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي كما يشير إلى مؤشرات حذف مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها.¹

6- دراسة (دعاس، 2017): بعنوان: "مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة"- دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز-سونلغاز:

هدفت الدراسة إلى إبراز مساهمة التدريب الإلكتروني من خلال أبعاده في تحسين أداء العاملين في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز-سونلغاز، وقد استخدم أداتين للبحث المقابلة والاستبيان لتحقيق هدف الدراسة وقد تم التركيز على الاستبيان بشكل كبير لجمع البيانات عن متغيرات البحث من خلال توزيعها على عينة بحجم 83 مفردة من المجتمع العاملين والإداريين للشركة، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب الإلكتروني وأداء العاملين، كما أظهرت نتائج اختبار العلاقة بين أبعاد التدريب الإلكتروني وأداء العاملين أن هناك ارتباط معنوية فيما بينها بدرجة أقوى لبعد سهولة الاستخدام ($R=0,566$) وبدرجة أضعف بعد الفعالية الذاتية ($R=0,248$).²

7- دراسة (بن الحبيب، بوعقالة، علالي، 2022): بعنوان: "فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين"-دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز - ورقة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز-ورقلة وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، بحيث استخدموا الاستبيان كأداة رئيسة لجمع المعلومات وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة

1 - أحمد بن محيا المطيري، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، 2012.

2 - دعاس عادل، مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز - سونلغاز - أطروحة دكتوراة في إدارة الأعمال، جامعة محمد خيضر-بسكرة-، 2017.

وذلك من خلال القيمة المتحصل عليها في تحليل العلاقة بمعامل برسون الذي كانت نتيجته ($R=0,400$) عند مستوى معنوية ($Sig=0,002$) وهو اقل من مستوى المعنوية ($0,05$) فإن العلاقة بين المتغيرات قد تحققت وتستدل على صلاحية الدراسة.¹

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (غزلي حسان، 2019): بعنوان: " التدريب الإلكتروني والتطوير والتحفيز وأداء الموظف بين الأكاديميين":

هدفت هذه الدراسة الى فحص التعلم الإلكتروني والتنمية والأداء الوظيفي بين الأكاديميين في جامعة ماليزيا أظهرت نتائج هذه الدراسة أن التعلم الإلكتروني والتطوير هو العامل الرئيسي في تعزيز الأداء الوظيفي بين الأكاديميين والنتيجة الأخرى هي التعلم الإلكتروني، كما كان ينظر إلى التطوير على أنه أداة لتحفيز الأكاديميين على إنتاج عمل ذي جودة أفضل.²

2- دراسة (خالد بوكمال، محمد عطية، 2016): بعنوان: "التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في وزارة التربية والتعليم" - مملكة البحرين:

دراسة خالد بوكمال، محمد الأغيري، محمد عطية 2016، "دراسة التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين، يعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان وكان من أبرز نتائجها وجود علاقة ايجابية متوسطة بين التدريب الإلكتروني وأداء الموظفين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0,358 وتشير النتائج أيضا إلى وجود اختلافات إحصائية من حيث المتغيرات الديموغرافية مثل التأهيل والخبرة والوظيفة.³

1 - محسن بن الحبيب، زوليخة بوغفالة، حنان علالي، فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم لبواقي، مجلد9، العدد 2، جوان 2022.

2- Azlini Hassan, Jounainor Hassan and Tam Ali Yen, Etraining and development, motivation and emplyee performance among academicians in unimap , journal of physics : conference on Emerging computing tecknology and sports 27112019, B. Andung, Indonesia.

3 - Khloud BouK, Kamel Mohamed, Al Aghbari, Mohamed, Atteia; E-Training & Employees Performance a Preactical Study On The Ministry Of Education in the kingdom of Bahrain, An. International Peer -reveiwed Journal Resources, Development. And Management Bahain, 2016.

3- دراسة (ميلتم أوزتورنا وبيرغول كوتلو، 2010): بعنوان: "رضا الموظفين عن البرامج التدريب الإلكتروني للشركات":

هدفت الدراسة إلى دراسة مستوى رضا الموظفين في الشركات التي يتم فيها استخدام التعليم الإلكتروني كتدريب للشركات، واعتمدت على الدراسات الاستقصائية والتحليل بالاعتماد على أثر الجنس والعمر وخبرة العمل والمستوى التعليمي ومستوى الوظيفة وتفاعل التعليم الإلكتروني، وأظهرت النتائج من خلال اختيار المتغيرات على الرضا أن هناك الحاجة لتحسين المتغيرات، مثل مستوى تحفيز المتعلمين وخصائص أسلوب حياتهم بالإضافة إلى تصميم اختيار قبلي وبعدي.¹

¹ - Melten, Oz turana, Birgul Kutu , Employee Satisfatioion of corporate e-Training programs Bogarzici university Management Information Systems Departement, Istanbul, Tukey, 2010.

المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسات الحالية

حاولنا في هذا الجدول تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي تم إجرائها حيث يوضح أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، كما سنتطرق لأهم النقاط التي يمكن عرضها من خلال الجدول التالي:

الجدول (1-3): المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

البيانات	الدراسات السابقة	الدراسات الحالية
الهدف	هدفت الدراسة السابقة إلى: - معرفة دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية. - أثر التدريب الإلكتروني على تحسين أداء العاملين. - التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته. - التعرف على فعالية التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للموارد البشرية.	هدفت الدراسات الحالية إلى التعرف على التدريب الإلكتروني وأثره على أداء العاملين داخل المؤسسة.
مجتمع وعينة الدراسة	هناك اختلاف واضح في مجتمع وعينة الدراسة، فكل دراسة أسقطت على عينة معينة من الأفراد.	أسقطنا دراستنا على المؤسسة المينائية- سكيكدة.
أدوات التحليل والمنهج المستخدم	الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح جوانب الموضوع النظرية، بالإضافة إلى المنهج الإحصائي في الدراسة التطبيقية.	اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى المنهج الإحصائي في الدراسة التطبيقية.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها:

- تعتبر الدراسات السابقة القاعدة الأساسية ونقطة البداية لإعداد الدراسة الحالية.
- ساهمت في إعطاء صورة أولية شاملة لموضوع الدراسة الحالية مما سهل علينا الانطلاق.
- ساعدتنا الدراسات السابقة في صياغة الإطار النظري بالاستفادة من المضمون والمراجع والعناوين.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار النظري للتدريب الإلكتروني وأداء العاملين، حيث قدمنا مفهوم التدريب الإلكتروني وأهميته وأهدافه وأنواعه ومراحله وأبعاده ومزاياه وعيوبه، كما تطرقنا لمفهوم أداء العاملين وأهميته وعناصره ومحدداته والعوامل المؤثرة عليه وتقييم أداء العاملين.

وبعدما تطرقنا إلى الأدبيات التطبيقية للتدريب الإلكتروني وأداء العاملين، من خلال مختلف الدراسات السابقة التي تناولت مواضيع التدريب الإلكتروني وأداء العاملين، ثم قمنا بمقارنتها مع دراستنا الحالية، واستخلاص مجالات الاستفادة من هذه الدراسات.

وبعدما تعرضنا للجانب النظري للموضوع لمعرفة أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين لدى عمال المؤسسة المينائية-سكيكدة، سنحاول إسقاط كل ما هو نظري على الجانب الميداني، وهذا مل سنتطرق إليه في الفصل الثاني.

الفصل الثاني:
الدراسة الميدانية:
للتدريب الالكتروني
وأثره على تحسين أداء العاملين

تمهيد:

بغية الإلمام وإثراء الجانب النظري الذي تطرقنا إليه في الفعل الأول وللايجابية على الإشكالية الرئيسية تناولنا في هذا الفصل الذي تطرقنا فيه لدراسة الميدانية للموضوع التدريب الإلكتروني وأثره على أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى التعريف بالمؤسسة المينائية-سكيدة وفروعها، منهج الدراسة، وكذلك الأدوات المستعملة وذلك من خلال مطلبين

المبحث الثاني: المعالجة الإحصائية ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى المعالجة الإحصائية للاستبيان ومناقشة واختبار الفرضيات والنتائج وتفسيرها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

يهدف هذا الجانب الميداني إلى دراسة أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيدة، وقد تم استخدام استمارة استبيان كأداة رئيسية لدراسة صممت لجمع البيانات المطلوبة عن مجتمع الدراسة من خلال عينة المتمثلة في العمال الخاضعين للتدريب الإلكتروني.

المطلب الأول: دراسة واقع التدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة

يحتوي هذا المطلب على ثلاثة فروع يتناول الفرع الأول تقديم المؤسسة محل الدراسة، أما الفرع الثاني منهجية الدراسة أما الفرع الثالث تم فيه تحديد متغيرات الدراسة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة.

الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

1- نظرة عامة حول المؤسسة المينائية سكيدة

أ- التعريف بالمؤسسة المينائية سكيدة:

هي عبارة عن مؤسسة اقتصادية عمومية وليدة المرسوم 284/28 المؤرخ في 14/08/1982 وهي أهم المؤسسات المينائية الوطنية وذلك في إطار إعادة تنظيم وتسيير قطاع الموانئ.

من أجل تنمية الاقتصاد المبرمجة في إطار المخطط الوطني الهادف إلى زيادة حركة المبادلات التجارية في أحسن الظروف الاقتصادية أسندت لهذه المؤسسة مهام كانت على عاتق الوحدة المنحلة، وهي إعادة الهيكلة ساعدت على إنشاء المؤسسة الميناء لولاية سكيدة.

- الديون الوطني للموانئ (ONP)؛
- الشركة الوطنية للشحن والتفريغ (SONAMA)؛
- الشركة الوطنية الجزائرية الملاحة (CNAN)؛

وتعتبر المؤسسة المينائية-سكيدة شركة مساهمة ذات رأس مال قدره تسعة مليار دج وهي فرع من مجموعة SERPORT المملوكة لجميع الأسهم.

ب- أهدافه:

تسعى المؤسسة المينائية جاهدة لتحقيق عدة أهداف أهمها:

- الرفع من تنمية الاقتصاد الوطني والسعي إلى تحقيق أرباح.
- احتلال مكانة هامة في ميدان النشاط الميداني خاصة في ظل اقتصاد السوق.
- تقديم الخدمات في أحسن الظروف وبأحسن التكاليف.

2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة المينائية E.P.S:

تحليل الهيكل التنظيمي للمؤسسة المينائية لسكيدة

مديرية العامة: تقوم هذه المديرية بتسيير وتوجيه، وتنسيق ومراقبة جميع نشاطات المؤسسة المينائية لسكيدة من خلال المديريات التي تسيروها.

مديرية قيادة الميناء: تضمن مجموع النشاطات والعمليات البحرية " القيادة والإرساء" وهي القوة القاطرة للمؤسسة المينائية لسكيدة.

مديرية السحب: تعتبر مديرية حديثة النشأة يتمثل دورها في مساعدة السفن وإرسائها أثناء الدخول والخروج والسهر على ضمان عمليات تخليص السفن في حالات خطرة.

مديرية الصيانة: لها مهمة تأمين حفظ وصيانة مجموع العتاد الموجود في المؤسسة والتمويل وتسيير المخزون.

مديرية الأشغال: مكلفة بحفظ الأملاك ومراقبة التسيير.

مديرية الشحن والتفريغ: تكلفة بالنقل والتفريغ وتسيير المجال العمومي والقيام بمتابعة حركة السلع بالإضافة إلى جمع المعلومات الإحصائية.

مديرية الإدارة العامة: تكلفة بتسيير المستخدمين والشؤون القانونية وأيضا الإطار التنفيذي، متابعة تنفيذ برنامج التكوين المهني وإعادة التأهيل.

مديرية المالية والمحاسبة: لها مهمة ضمان سير العمليات المالية ووضعيات المحاسبة في المؤسسة.

مديرية الخدمات والتسويق: تكلفة بدراسة ومراقبة التسيير، التسويق والاتصال والمعلوماتية.

الفرع الثاني: منهجية الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة، اعتمدنا في بحثنا على منهجين يمثلان في:

أولاً: المنهج الوصفي التحليلي:

والذي تمكنا بواسطته من جمع البيانات والمعلومات عن بحثنا ووصف النتائج التي توصلنا إليها وتحليلها وتفسيرها، كما اعتمدنا في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات.

الفرع الثالث: مجتمع وعينة ومتغيرات الدراسة

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع عمال المؤسسة المينائية-سكيدة البالغ عددهم حوالي 2257 عامل، وتم اختيار عينة قصدية من العمال الذين خضعوا للتدريب الالكتروني المقدر عددهم 71 عامل، حيث تم توزيع 71 استبيان على العمال، وتم استرجاع 53 استبانة قابلة للتحليل والدراسة.

جدول رقم (2-1): إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	71	عدد الاستثمارات الموزعة
87,32%	62	عدد الاستثمارات المسترجعة
12,67%	9	عدد الاستثمارات الملغاة
74,64%	53	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانيا: متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-2): يوضح متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	المتغيرات
التدريب الإلكتروني	المتغير المستقل
أداء العاملين	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS واستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي التالية:

1- مقاييس الإحصاء الوصفي المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، والمتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا.

2- مقاييس الإحصاء الاستدلالي المتمثلة في تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني) على المتغير التابع (أداء العاملين)، واختبار t لعينتين مستقلتين وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق.

3- معامل الارتباط بيرسون ومعامل الثبات ألفا كرومباخ لاختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

أولاً: الاستبيان

اعتمدنا في موضوع بحثنا على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وقد خصص هذا الاستبيان لمعرفة مدى التدريب الإلكتروني على أداء العاملين لدى عمال المؤسسة المينائية سكيكدة الخاضعين للتدريب الإلكتروني.

وقد قسمنا الاستبيان إلى ثلاثة محاور وهي:

المحور الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة من عمال المؤسسة محل الدراسة والمتمثلة في: (الجنس، الفئة العمرية، المستوى الدراسي، المستوى الإداري، الأقدمية المهنية).

المحور الثاني: يتعلق بأبعاد التدريب الإلكتروني ويحتوي على 27 عبارة مقسمة على 6 أبعاد، وصياغة عبارتها بناء على ما تطرقت إليه الدراسات السابقة مع اجتهادنا بإضافة العبارات تحت إشراف الأستاذ المشرف كانت على النحو التالي:

البعد الأول: الفعالية الذاتية وتضم 5 عبارات.

البعد الثاني: الحافز للتدريب ويضم 4 عبارات.

البعد الثالث: سهولة الاستخدام يضم 4 عبارات.

البعد الرابع: التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب ويضم 5 عبارات.

البعد الخامس: المناخ التنظيمي ويضم 5 عبارات.

البعد السادس: المتطلبات التقنية للتدريب الإلكتروني ويضم 4 عبارات.

المحور الثالث: يتعلق بمفهوم أداء العاملين داخل المؤسسة ويحتوي على 13 عبارة.

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء، الثاني والثالث للاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذو 5 درجات، ونظرا لاستخدامه في كثير من الدراسات السابقة لهذا المجال، يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الخماسي " كما يلي:

- غير موافق بشدة
- غير موافق
- محايد
- موافق
- موافق بشدة

حسب الدراسات السابقة يقسم مقياس ليكارت إلى ما يلي:

جدول رقم (2-3) قيمة المتوسط المرجح ودرجة الموافقة لعينة الدراسة

الاتجاه	الوسط المرجح	درجة الموافقة
الاتجاه الأول]1-1,8]	ضعيفة جدا
الاتجاه الثاني]2,6-1,8]	ضعيفة
الاتجاه الثالث]3,4-2,6]	متوسطة
الاتجاه الرابع]4,2-3,4]	مرتفعة
الاتجاه الخامس]5-4,2]	مرتفعة جدا

ثانيا: الوثائق

اعتمدنا في دراستنا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة وموقعها الإلكتروني، حيث تمثلت في بيانات حول عدد العمال الخاضعين للتدريب الإلكتروني، والهيكل التنظيمي، ومختلف فروع المؤسسة.

ثالثا: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان لتأكد من صحته وثباته، مستخدمين في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال أساتذة محكمين متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

1- صدق المحكمين: لغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان عرضناها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة مختصين في مجال إدارة الأعمال، وقد تم أخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

2- صدق الاتساق الداخلي: لقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لكل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون، ويمكن توضيح ذلك من خلال ما يلي:
أ- التدريب الإلكتروني:

الجدول رقم (2-4): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات التدريب الإلكتروني

الرقم	المحور	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوي الدلالة
01	الفعالية الذاتية	بعد حصولي على التدريب الإلكتروني صار اهتمامي منصب على تطوير أدائي بشكل مستمر.	**0,684	0,000
02		حصولي على التدريب الإلكتروني ساهم في تنمية قدراتي الابتكارية والإبداعية في العمل.	**0,774	0,000
03		تسمح مؤهلاتي العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني.	**0,900	0,000
04		خبرتي في استعمال الكمبيوتر والانترنت سهلت علي عملية التدريب الإلكتروني.	**0,909	0,000
05		زادت مشاركتي في دورات تدريبية سابقة في مجال التدريب الإلكتروني من إمكانية استفادتي من دورات تدريبية مستقبلية.	**0,492	0,000
06	الحافز للتدريب	ارتباط التدريب الإلكتروني بعنصري الترقية والمكافآت يحفزاني للمشاركة في دورات تدريبية مستقبلية.	**0,784	0,000
07		تحسن أداء زملائي في العمل بعد المشاركة في الدورات التدريبية يشجعني على المشاركة فيها مستقبلاً.	**0,496	0,000

0,004	**0,804	أشارك في تحديد احتياجات برامج التدريب الإلكتروني.		08
0,000	**0,736	أحس بزيادة في مستواي التقني بعد خضوعي لبرامج التدريب الإلكتروني.		09
0,000	**0,471	التدريب الإلكتروني يقلل من وقت وجهد التدريب.	سهولة الاستخدام	10
0,000	**0,711	سهولة استخدام أدوات التدريب الإلكتروني تشعرني بالارتياح وتزيد من رغبتي في المشاركة في دورات مستقبلية.		11
0,000	**0,694	تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في الدورات التدريبية الإلكترونية بالدقة والموضوعية.		12
0,001	**0,451	يسهل التدريب الإلكتروني من محتوى التدريب.		13
0,000	**0,544	التواصل الإلكتروني بين أطراف التدريب يتم بشكل فوري باستخدام أدوات التواصل الإلكتروني.	التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب	14
0,000	**0,690	التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخوف ويدفعني للمشاركة في دورات مستقبلية.		15
0,000	**0,798	لدى المدرب أسلوب سهل ومفهوم عن عرض المحتوى التدريبي.		16
0,000	**0,898	يرد المدرب على استفسارات المتدربين وإجاباتهم على تساؤلاتهم.		17
0,000	**0,882	تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب والمتدربين يتم بشكل مرن.		18
0,000	**0,753	تسمح البيئة التدريبية بمحاكاة بيئة وظروف العمل الفعلية للمتدربين في المؤسسة باستخدام برامج المحاكاة وأحدث التطبيقات التكنولوجية.	المناخ التنظيمي	19
0,000	**0,753	تحرص مؤسستكم على أن تكون البرامج التدريبية تتماشى مع الأهداف المسطرة.		20
0,000	**0,405	توضع الخطة التدريبية الإلكترونية وفق الإمكانيات المالية للمؤسسة.		21

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية للتدريب الإلكتروني وأثره على تحسين أداء العاملين

0,000	**0,550	يشارك في تصميم البرنامج التدريبي خبراء ومختصين في مجال التدريب الإلكتروني	22
0,000	**0,508	تعدد وتنوع برامج التدريب الإلكتروني يزيد من الانتماء والولاء للعمال لمؤسستهم.	23
0,000	**0,641	توفر مؤسستكم بيئة تكنولوجية قوية تدعم التدريب الإلكتروني.	24
0,000	**0,850	تتوفر مؤسستكم على أجهزة الحاسوب الحديثة وجميع مستلزماته بمواصفات فنية مناسبة.	25
0,000	**0,855	توفر مؤسستكم شبكة الانترنت في مختلف الإدارات والأقسام.	26
0,000	**0,814	تستخدم مؤسستكم برامج العروض التقديمية power point في تنفيذ وعرض البرنامج التدريبي.	27
الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01			

من خلال الجدول يتضح أن قيم معامل الارتباط لفقرات التدريب الإلكتروني تراوحت ما بين 0,405 و 0,909 وهي موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01، وبالتالي فإن العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

ب- أداء العاملين:

الجدول رقم (2-5): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداء العاملين

الرقم	المحور	العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوي الدلالة
01	أداء المهمة	أؤدي الأعمال الموكلة إلي في وقتها.	**0,837	0,000
02		لذي القدرة على الإبداع والابتكار.	**0,862	0,000
03		أكتسب خبرات ومهارات تدريبية من خلال التنقل والتدرج بين الوظائف الإدارية المختلفة.	**0,768	0,000
04		أنا راضي على العمل الذي أقوم به.	**0,600	0,000
05		أرى أن كفاءتي تؤهلوني للقيام بمهام أعلى.	**0,692	0,000
06		لذيا الرغبة والحماس لإنجاز الأعمال.	**0,695	0,000
07		ألتزم بموعد الحضور والمغادرة لمقر العمل في الوقت المحدد.	**0,827	0,000
08		يتم تحديد المسؤوليات والواجبات لكل موظف منكم في الهيكل الإداري بشكل دقيق.	**0,633	0,000
09	أداء الدور الإضافي	أتعامل مع المشكلات التي تواجهني وأتأقلم معا.	**0,780	0,000
10		أتطوع لأداء عمل إضافي بصدور رغب.	**0,593	0,000
11		أتعاون مع زملائي وأقدم لهم الدعم والتشجيع.	**0,780	0,000
12		أرى أن خدماتي تساهم في رفع مستوى المؤسسة.	**0,707	0,000
13		أقبل أي عمل تكلفني به مؤسستي حتى أضمن استمرارتي.	**0,560	0,000
الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01				

من خلال الجدول يتضح أن قيم معامل الارتباط لفقرات أداء الدور الإضافي تراوحت ما بين 0,560 و 0,862 وهي موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01، وبالتالي فإن العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

3-ثبات الاستبيان: لقد تم فحص عبرات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول التالي لحساب ثبات المقاييس:

جدول رقم (2-6): معامل ألفا كرونباخ لكل محور

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الفعالية الذاتية	05	0,815
الحافز للتدريب	04	0,662
سهولة الاستخدام	04	0,664
التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب	05	0,826
المناخ التنظيمي	05	0,693
المتطلبات التقنية للتدريب	04	0,774
التدريب الالكتروني		
أداء المهمة	08	0,812
أداء الدور الإضافي	05	0,772
أداء العاملين		
المجموع	40	0,921

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يشير هذا الجدول بالاعتماد إلى النتائج المحصل عليها أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمختلف المحاور تجاوزت 60% وهي تتراوح بين 0,662 و 0,919 وهي قيمة مرتفعة، في حين أن القيمة الإجمالية لمعامل الفاكرونباخ هي 0,921 وهي قيمة مرتفعة كذلك، وهذا يدل على ثبات أداة القياس من ناحية العبارات التي تضمنتها الاستبانة.

3- اختبار التوزيع الطبيعي:

جدول رقم (2-7): التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة

Kolmogorov-Smirnov			
المحاور	قيمة Z	Sig*	نتيجة الاختبار
التدريب الالكتروني	0,527	0,944	تتبع التوزيع الطبيعي
أداء العاملين	1,236	0,094	تتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

بما أن قيمة (Sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0,05) لجميع المحاور، فالبيانات تتبع التوزيع الطبيعي

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المطلب الأول: وصف خصائص العينة

1.الجنس:

جدول رقم (2-8): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	33	62,3%
أنثى	20	37,7%
المجموع	53	100%

المصدر: من إعداد الباحثتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة هي صفة الذكور بنسبة 62,3%، فيما بلغت نسبة الإناث 37,7%، وذلك راجع لطبيعة عمل المؤسسة محل الدراسة الذي يعتمد على الذكور أكثر من الإناث، وهذا راجع لطبيعة العمل في المؤسسة.

2. العمر:

جدول رقم (2-9): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
20 سنة فأقل	7	13,2%
31-40 سنة	24	45,3%
41-50 سنة	16	30,2%
أكثر من 50 سنة	6	11,3%
المجموع	53	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أعلاه أن الفئة العمرية الغالبة هي الفئة من 31 إلى 40 سنة حيث بلغت النسبة 45,3%، تليها الفئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة 30,2%، ثم تليها الفئة من 20 سنة فأقل بنسبة 13,2%، وفي الأخير تأتي نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم أكثر من 50 سنة بنسبة 11,3%.

3. المستوى الدراسي:

جدول رقم (2-10): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرار	النسبة
ثانوي فأقل مهني	14	26,4%
جامعي	33	62,3%
دراسات عليا (ماجستير أو دكتوراه)	6	11,3%
المجموع	53	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة في المؤسسة هي فئة الأفراد المتحصلين على شهادات جامعية بنسبة 62,3%، ثم تليها نسبة الأفراد الذين لديهم مستوى ثانوي فأقل مهني بنسبة 26,4%، وفي الأخير تأتي نسبة الأفراد ذوي المستويات العليا (ماجستير أو دكتوراه) بنسبة 11,3%.

4المستوى الإداري:

جدول رقم (2-11): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الإداري

النسبة	التكرار	المستوى الإداري
15,1%	8	عون تحكم
20,8%	11	عون تنفيذ
64,2%	34	إطار
100%	53	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من الجدول أعلاه أن 64,2% من أفراد العينة يندرجون ضمن وظيفة إطار، تليها نسبة 20,8% لفئة الأفراد الذين يندرجون ضمن وظيفة عون تنفيذ، وفي الأخير تأتي نسبة الأفراد الذين يندرجون ضمن وظيفة عون تحكم بنسبة 15,1%.

5.الأقدمية المهنية:

جدول رقم (2-12): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية المهنية

النسبة	التكرار	الأقدمية المهنية
15,1%	8	من 5 سنوات فأقل
34%	18	من 6 – 10 سنوات
15,1%	8	من 11 – 15 سنة
35,8%	19	أكثر من 15 سنة
100%	53	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من الجدول أعلاه أن 35,8% من أفراد العينة لديهم أقدمية في العمل أكثر من 15 سنة، ثم تليها نسبة 34% من الأفراد الذين لديهم أقدمية من 6 إلى 10 سنوات، ثم تليها نسبة الأفراد الذين لديهم أقدمية من 5 سنوات فأقل ومن 11 إلى 15 سنة بنسبة 15,1%، وهذا راجع إلى طبيعة المؤسسة.

المطلب الثاني: وصف متغيرات الدراسة

أولاً: الفعالية الذاتية

يمكن تلخيص عبارات الفعالية الذاتية فيما يلي:

جدول رقم (2-13): الوسط الحسابي لعبارات الفعالية الذاتية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	مرتفع	0,518	4,00	بعد حصولي على التدريب الإلكتروني صار اهتمامي منصب على تطوير أدائي بشكل مستمر.	1
2	مرتفع	0,720	3,98	حصولي على التدريب الإلكتروني ساهم في تنمية قدراتي الابتكارية والابداعية في العمل.	2
5	مرتفع	0,945	3,62	تسمح مؤهلاتي العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني.	3
4	مرتفع	0,758	3,66	خبرتي في استعمال الكمبيوتر والانترنت سهلت علي عملية التدريب الإلكتروني.	4
3	مرتفع	0,631	3,79	زادت مشاركتي في دورات تدريبية سابقة في مجال التدريب الإلكتروني من إمكانية استفادتي من دورات تدريبية مستقبلية.	5
	مرتفع	0,552	3,81	الفعالية الذاتية	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات **الفعالية الذاتية**، حيث جاءت بمتوسط حسابي إجمالي 3,81 وانحراف معياري 0,552، وهي درجة موافقة مرتفعة، حيث كانت مختلف فقراتها كالتالي:

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (1) بمتوسط حسابي قدره (4,00) وانحراف معياري (0,518) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين أن هناك درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن الموظف بعد حصوله على التدريب الإلكتروني صار اهتمامه منصب على تطوير أدائه بشكل مستمر.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (3) بمتوسط حسابي قدره (3,62) وانحراف معياري (0,945) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفع من طرف أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن الموظف تسمح مؤهلاته العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني.

ثانياً: الحافز للتدريب

يمكن تلخيص عبارات الحافز للتدريب فيما يلي:

جدول رقم (2-14): الوسط الحسابي لعبارات الحافز للتدريب

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
2	مرتفع	0,846	3,49	ارتباط التدريب الإلكتروني بعنصري الترقية والمكافآت يحفزني للمشاركة في دورات تدريبية مستقبلية.	1
1	مرتفع	0,632	3,94	تحسن أداء زملائي في العمل بعد المشاركة في الدورات التدريبية يشجعني على المشاركة فيها مستقبلاً.	2
3	متوسط	0,810	3,35	أشارك في تحديد احتياجات برامج التدريب الإلكتروني.	3
4	متوسط	1,133	3,28	أحس بزيادة في مستواي التقني بعد خضوعي لبرامج التدريب الإلكتروني.	4
	مرتفع	0,615	3,51	الحافز للتدريب	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات الحافز للتدريب، حيث جاءت بمتوسط حسابي إجمالي 3,51 وانحراف معياري 0,615، وهي درجة موافقة مرتفعة، حيث كانت مختلف فقراتها كالتالي:

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (2) بمتوسط حسابي قدره (3,94) وانحراف معياري (0,632) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين أن هناك درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن تحسن أداء الزملاء في العمل بعد المشاركة في الدورات التدريبية يشجع الموظف على المشاركة فيها مستقبلاً.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (4) بمتوسط حسابي قدره (3,28) وانحراف معياري (1,133) وهي درجة متوسطة، وهذا ما يبين درجة موافقة متوسطة من طرف أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن الموظف يحس نوعاً ما بالزيادة في مستواه التقني بعد خضوعه لبرامج التدريب الإلكتروني.

ثالثاً: سهولة الاستخدام

يمكن تلخيص عبارات سهولة الاستخدام فيما يلي:

جدول رقم (2-15): الوسط الحسابي لعبارات سهولة الاستخدام

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
4	متوسط	1,037	3,03	التدريب الإلكتروني يقلل من وقت وجهد التدريب.	1
2	مرتفع	1,083	3,56	سهولة استخدام أدوات التدريب الإلكتروني تشعرني بالارتياح وتزيد من رغبتني في المشاركة في دورات مستقبلية.	2
1	مرتفع	0,652	4,18	تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في الدورات التدريبية الإلكترونية بالدقة والموضوعية.	3
3	متوسط	0,961	3,13	يسهل التدريب الإلكتروني من محتوى التدريب.	4
	مرتفع	0,581	3,73	سهولة الاستخدام	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات سهولة الاستخدام، حيث جاءت بمتوسط حسابي إجمالي 3,73 وانحراف معياري 0,581، وهي درجة موافقة مرتفعة، حيث كانت مختلف فقراتها كالتالي:

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (3) بمتوسط حسابي قدره (4,18) وانحراف معياري (0,652) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين أن هناك درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن المعارف والمعلومات المقدمة في الدورات التدريبية الإلكترونية تمتاز بالدقة والموضوعية.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (1) بمتوسط حسابي قدره (3,03) وانحراف معياري (1,037) وهي درجة متوسطة، وهذا ما يبين درجة موافقة متوسطة من طرف أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن التدريب الإلكتروني يقلل نوعاً ما من وقت جهد التدريب.

رابعاً: التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب

يمكن تلخيص عبارات التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب فيما يلي:

جدول رقم (2-16): الوسط الحسابي لعبارات التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
2	مرتفع	0,632	3,94	التواصل الإلكتروني بين أطراف التدريب يتم بشكل فوري باستخدام أدوات التواصل الإلكتروني.	1
5	متوسط	0,810	3,35	التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخوف ويدفعني للمشاركة في دورات مستقبلية.	2
1	مرتفع	0,720	3,98	لدى المدرب أسلوب سهل ومفهوم عن عرض المحتوى التدريبي.	3
4	مرتفع	0,945	3,62	يرد المدرب على استفسارات المتدربين وإجاباتهم على تساؤلاتهم.	4
3	مرتفع	0,758	3,66	تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب والمتدربين يتم بشكل مرّن.	5
	مرتفع	0,599	3,71	التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب، حيث جاءت بمتوسط حسابي إجمالي 3,71 وانحراف معياري 0,599، وهي درجة موافقة مرتفعة، حيث كانت مختلف فقراتها كالتالي:

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (3) بمتوسط حسابي قدره (3,98) وانحراف معياري (0,720) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين أن هناك درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن المدرب لديه أسلوب سهل ومفهوم عن عرض المحتوى التدريبي.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (2) بمتوسط حسابي قدره (3,35) وانحراف معياري (0,810) وهي درجة متوسطة، وهذا ما يبين درجة موافقة متوسطة من طرف أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن التدريب الالكتروني يكسر نوعا ما حاجز الخوف ويدفع الموظف للمشاركة في دورات مستقبلية.

خامسا: المناخ التنظيمي

يمكن تلخيص عبارات المناخ التنظيمي فيما يلي:

جدول رقم (2-17): الوسط الحسابي لعبارات المناخ التنظيمي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تسمح البيئة التدريبية بمحاكاة بيئة وظروف العمل الفعلية للمتدربين في المؤسسة باستخدام برامج المحاكاة وأحدث التطبيقات التكنولوجية.	3,64	1,145	مرتفع	4
2	تحرص مؤسستكم على أن تكون البرامج التدريبية تتماشى مع الأهداف المسطرة.	3,64	1,145	مرتفع	4
3	توضع الخطة التدريبية الإلكترونية وفق الإمكانيات المالية للمؤسسة.	3,88	0,466	مرتفع	3
4	يشارك في تصميم البرنامج التدريبي خبراء ومختصين في مجال التدريب الإلكتروني.	3,98	0,635	مرتفع	2
5	تعدد وتنوع برامج التدريب الإلكتروني يزيد من الانتماء والولاء للعمال لمؤسستهم.	4,28	0,495	مرتفع جدا	1
الإجمالي	المناخ التنظيمي	3,91	0,435	مرتفع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات المناخ التنظيمي، حيث جاءت بمتوسط حسابي إجمالي

3,91 وانحراف معياري 0,435، وهي درجة موافقة مرتفعة، حيث كانت مختلف فقراتها كالتالي:

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (5) بمتوسط حسابي قدره (4,28) وانحراف معياري (0,495) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين أن هناك درجة موافقة مرتفعة جدا من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن تعدد وتنوع برامج التدريب الإلكتروني يزيد من الانتماء والولاء للعمال في المؤسسة.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (1) (2) بمتوسط حسابي قدره (3,64) وانحراف معياري (1,145) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن البيئة التدريبية

تسمح بمحاكاة بيئة وظروف العمل الفعلية للمتدربين في المؤسسة باستخدام برامج المحاكاة وأحدث التطبيقات التكنولوجية، كما أن المؤسسة تحرص على أن تكون البرامج التدريبية تتماشى مع الأهداف المسطرة.

سادسا: المتطلبات التقنية للتدريب

جدول رقم (2-18): الوسط الحسابي لعبارات المتطلبات التقنية للتدريب

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	مرتفع	0,697	4,11	توفر مؤسستكم بيئة تكنولوجية قوية تدعم التدريب الإلكتروني.	1
2	مرتفع	0,619	3,96	تتوفر مؤسستكم على أجهزة الحاسوب الحديثة وجميع مستلزماته بمواصفات فنية مناسبة.	2
3	مرتفع	0,481	3,86	توفر مؤسستكم شبكة الانترنت في مختلف الإدارات والأقسام.	3
4	مرتفع	0,794	3,84	تستخدم مؤسستكم برامج العروض التقديمية power point في تنفيذ وعرض البرنامج التدريبي.	4
	مرتفع	0,508	3,94	المتطلبات التقنية للتدريب	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات المتطلبات التقنية للتدريب الإلكتروني، حيث جاءت بمتوسط حسابي إجمالي 3,94 وانحراف معياري 0,508، وهي درجة موافقة مرتفعة، حيث كانت مختلف فقراتها كالتالي:

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (1) بمتوسط حسابي قدره (4,11) وانحراف معياري (0,697) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين أن هناك درجة موافقة مرتفعة جدا من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن المؤسسة توفر بيئة تكنولوجية قوية تدعم التدريب الإلكتروني.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (4) بمتوسط حسابي قدره (3,84) وانحراف معياري (0,794) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن المؤسسة تستخدم برامج العروض التقديمية Power Point في تنفيذ وعرض البرنامج التدريبي.

أداء العاملين:

أولاً: أداء المهمة

يمكن تلخيص عبارات أداء المهمة فيما يلي:

جدول رقم (2-19): الوسط الحسابي لعبارات أداء المهمة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
4	مرتفع	0,755	3,92	أؤدي الأعمال الموكلة إلي في وقتها.	1
5	مرتفع	0,640	3,88	لديا القدرة على الإبداع والابتكار.	2
8	مرتفع	0,917	3,75	أكتسب خبرات ومهارات تدريبية من خلال التنقل والتدرج بين الوظائف الإدارية المختلفة.	3
3	مرتفع	0,619	3,96	أنا راضي على العمل الذي أقوم به.	4
6	مرتفع	0,481	3,86	أرى أن كفاءتي تؤهلوني للقيام بمهام أعلى.	5
7	مرتفع	1,006	3,79	لذيا الرغبة والحماس لإنجاز الأعمال.	6
1	مرتفع	0,631	4,20	ألتزم بموعد الحضور والمغادرة لمقر العمل في الوقت المحدد.	7
2	مرتفع	0,628	4,09	يتم تحديد المسؤوليات والواجبات لكل موظف منكم في الهيكل الإداري بشكل دقيق.	8
	مرتفع	0,478	3,93	أداء المهمة	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات أداء المهمة حيث جاءت بمتوسط حسابي إجمالي 3,93 وانحراف معياري 0,478، وهي درجة موافقة مرتفعة، حيث كانت مختلف فقراتها كالتالي:

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (7) بمتوسط حسابي قدره (4,20) وانحراف معياري (0,631) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين أن هناك درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على الموظف يلتزم بموعد الحضور والمغادرة لمقر العمل في الوقت المحدد.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (3) بمتوسط حسابي قدره (3,75) وانحراف معياري (0,917) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن الموظف يكتسب خبرات ومهارات تدريبية من خلال التنقل والتدرج بين الوظائف الإدارية المختلفة.

ثانياً: أداء الدور الإضافي

يمكن تلخيص عبارات أداء الدور الإضافي فيما يلي:

جدول رقم (2-20): الوسط الحسابي لعبارات أداء الدور الإضافي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
4	مرتفع	1,214	4,20	أتعامل مع المشكلات التي تواجهني وأتأقلم معاً.	1
1	مرتفع جداً	0,900	4,64	أطوع لأداء عمل إضافي بصدور رغب.	2
4	مرتفع	1,214	4,20	أتعاون مع زملائي وأقدم لهم الدعم والتشجيع.	3
3	مرتفع جداً	1,049	4,22	أرى أن خدماتي تساهم في رفع مستوى المؤسسة.	4
2	مرتفع جداً	0,911	4,47	أقبل أي عمل تكلفني به مؤسستي حتى أضمن استمرارتي.	5
	مرتفع جداً	0,585	4,43	أداء الدور الإضافي	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات أداء الدور الإضافي، حيث جاءت بمتوسط حسابي إجمالي 4,43 وانحراف معياري 0,585، وهي درجة موافقة مرتفعة جداً، حيث كانت مختلف فقراتها كالتالي:

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (2) بمتوسط حسابي قدره (4,64) وانحراف معياري (0,900) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين أن هناك درجة موافقة مرتفعة جداً من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن الموظف يتطوع لأداء عمل إضافي بصدور رغب.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (1) (3) بمتوسط حسابي قدره (4,20) وانحراف معياري (1,214) وهي درجة كبيرة، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن الموظف يتعامل مع المشكلات التي تواجهه ويتأقلم معها، ويتعاون مع زملائه ويقدم لهم الدعم والتشجيع.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى:

- هناك أثر إيجابي لبعدهم الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الجدول رقم (2-21): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني في

تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F
الفرضية الأولى	0,294	2,928	0.005	0,379	0,144	8,573

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول مساهمة بعد الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة، إذ بلغ معامل الارتباط (0,379) عند مستوى دلالة 0,005 أقل من 0,05 ومعامل تحديد (0,144) أي ما قيمته (14,4%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى أهمية الفعالية الذاتية كما بلغت قيمة درجة التأثير (0,294) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى الفعالية الذاتية يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء العاملين، وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F (8,573) وقيمة T (2,928) عند مستوى معنوية أقل

من 0,05، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية والتي تنص على أنه: هناك أثر ايجابي لبعدها الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الفرضية الثانية:

- هل هناك أثر ايجابي لبعدها الحافز للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الجدول رقم (2-22): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد الحافز للتدريب الالكتروني في تحسين

أداء العاملين في المؤسسة المينائية

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F
الفرضية الثانية	0,293	3,320	0.002	0,422	0,178	11,023

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول مساهمة بعد الحافز للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية، إذ بلغ معامل الارتباط (0,422) عند مستوى دلالة 0,002 أقل من 0,05 ومعامل تحديد (0,178) أي ما قيمته (17,8%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغيير في مستوى أهمية الحافز كما بلغت قيمة درجة التأثير (0,293) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى الحافز يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء العاملين، وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F (11,023) وقيمة T (3,320) عند مستوى معنوية أقل من 0,05، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية والتي تنص على أنه: هناك أثر ايجابي لبعدها الحافز للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الفرضية الثالثة:

- هناك إثر ايجابي لبعدها سهولة الاستخدام والوصول إلى محتوى التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الجدول رقم (2-23): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد سهولة الاستخدام والوصول الى

محتوى التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F
الفرضية الثالثة	0,287	3,027	0.004	0,390	0,152	9,162

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول مساهمة بعد سهولة الاستخدام والوصول إلى محتوى التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة، إذ بلغ معامل الارتباط (0,390) عند مستوى دلالة 0,004 أقل من 0,05 ومعامل تحديد (0,152) أي ما قيمته (15,2%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى أهمية سهولة الاستخدام والوصول إلى محتوى التدريب كما بلغت قيمة درجة التأثير (0,287) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى سهولة الاستخدام والوصول إلى محتوى التدريب يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء العاملين، وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F (9,162) وقيمة T (3,027) عند مستوى معنوية أقل من 0,05، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية والتي تنص على أنه: هناك أثر ايجابي لبعدها سهولة الاستخدام والوصول إلى محتوى التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الفرضية الرابعة:

- هناك أثر ايجابي لبعدها التفاعل والتواصل بين أطراف التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الجدول رقم (2-24): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد التفاعل والتواصل بين أطراف التدريب

الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F
الفرضية الرابعة	0,321	3,590	0.001	0,449	0,202	12,887

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول مساهمة بعد التفاعل والتواصل بين أطراف التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة، إذ بلغ معامل الارتباط (0,449) عند مستوى دلالة 0,001 أقل من 0,05 ومعامل تحديد (0,202) أي ما قيمته (20,2%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى أهمية التفاعل والتواصل بين أطراف التدريب الالكتروني كما بلغت قيمة درجة التأثير (0,321) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى التفاعل والتواصل بين أطراف التدريب الالكتروني يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء العاملين، وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F (12,887) وقيمة T (3,590) عند مستوى معنوية أقل من 0,05، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية والتي تنص على أنه: هناك أثر ايجابي لبعء التفاعل والتواصل بين أطراف التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الفرضية الخامسة:

- هناك أثر ايجابي لبعء المناخ التنظيمي في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الجدول رقم (2-25): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد المناخ التنظيمي في تحسين أداء

العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F
الفرضية الخامسة	0,391	3,104	0.003	0,399	0,159	9,632

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول مساهمة بعد المناخ التنظيمي في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية، إذ بلغ معامل الارتباط (0,399) عند مستوى دلالة 0,003 أقل من 0,05 ومعامل تحديد (0,159) أي ما قيمته (15,9%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى أهمية المناخ التنظيمي كما بلغت قيمة درجة التأثير (0,391) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى المناخ التنظيمي يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء العاملين، وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F (9,632) وقيمة T (3,104) عند مستوى معنوية أقل من 0,05، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية والتي تنص على أنه: هناك أثر ايجابي لبعء المناخ التنظيمي في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكدة.

الفرضية السادسة:

- هناك أثر ايجابي لبعء المتطلبات التقنية للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكة.

الجدول رقم (2-26): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار مساهمة بعد المتطلبات التقنية للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكة

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F
الفرضية السادسة	0,586	6,933	0.000	0,697	0,485	48,060

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول مساهمة بعد المتطلبات التقنية للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكة، إذ بلغ معامل الارتباط (0,697) عند مستوى دلالة 0,000 أقل من 0,05 ومعامل تحديد (0,485) أي ما قيمته (48,5%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى أهمية المتطلبات التقنية للتدريب الالكتروني كما بلغت قيمة درجة التأثير (0,586) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى المتطلبات التقنية للتدريب الالكتروني يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء العاملين، وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F (48,060) وقيمة T (6,933) عند مستوى معنوية أقل من 0,05، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية والتي تنص على أنه: هناك أثر ايجابي لبعء المتطلبات التقنية للتدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكة.

-اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

- هل هناك أثر ايجابي للتدريب الالكتروني من خلال أبعاده في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية سكيكة.

الجدول رقم (2-27): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمساهمة التدريب الالكتروني بأبعاده في تحسين أداء

العاملين

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة	T	B		R ²	R	مستوى الدلالة	F
0,007	2,850	1,476	الثابت	0,551	0,742	0,000	9,408
0,692	-0,399	-0,131	البعد الأول				
0,040	-2,111	-0,481	البعد الثاني				
0,896	0,132	0,012	البعد الثالث				
0,139	1,506	0,659	البعد الرابع				
0,889	0,140	0,016	البعد الخامس				
0,000	4,646	0,580	البعد السادس				

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط قد بلغت (42) وهو ارتباط طردي بمستوى دلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0,05)، وقد بلغت قيمة F (9,408) مما يعني وجود علاقة بين المتغيرين، أما قيمة R² فقد بلغت (0,551)، وهذا يعني أن تأثير أبعاد التدريب الالكتروني يفسر ويساهم ب (55,1%) من المتغيرات التي تحدث في أداء العاملين، وهي قدرة متوسطة أما نسبة (44,9%) فترجع إلى عوامل أخرى، وهذا يعني أنه بزيادة وحدة واحدة في المتغيرات المستقلة يؤدي إلى الزيادة في المتغير التابع بقيمة (1,476).

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية المهنية.

1. الفرضية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (2-28): اختبار T في حالة عينتين مستقلتين

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
ذكر	33	3,88	0,399	-1,548	0,128
أنثى	20	4,05	0,329		

المصدر: من إعداد الطالبتين

من الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي للإناث بلغ قيمة 4,05 بانحراف معياري 0,329 وهو أعلى من المتوسط الحسابي للذكور البالغ 3,88 وانحراف معياري 0,399، كما جاءت نتيجة اختبار $T = -1,548$ بمستوى معنوية 0,128 وهو أكبر من 0,05، وبالتالي نستطيع رفض الفرضية البديلة وقبول الصفرية التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير الجنس.

2. الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير العمر.

جدول رقم (2-29): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب

الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0,757	3	0,252	1,834	0,153
داخل المجموعات	6,740	49	0,138		
المجموع	7,497	52			

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0,153 وهي أكبر من 0,05 مما يعني رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية العدمية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حول أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير العمر.

3. الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (2-30): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب

الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0,450	2	0,225	1,598	0,213
داخل المجموعات	7,047	50	0,141		
المجموع	7,497	52			

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0,213 وهي أكبر من 0,05 مما يعني رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية العدمية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حول أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4.. الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

جدول رقم (2-31): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب

الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0,174	2	0,087	0,595	0,555
داخل المجموعات	7,323	50	0,146		
المجموع	7,497	52			

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0,555 وهي أكبر من 0,05 مما يعني رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية العدمية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حول أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

5. الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

جدول رقم (2-32): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب

الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير الأقدمية الوظيفية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1,286	3	0,429	3,382	0,250
داخل المجموعات	6,211	49	0,127		
المجموع	7,497	52			

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0,250 وهي أكبر من 0,05 مما يعني رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية العدمية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول أبعاد التدريب الالكتروني وأدائهم تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

المطلب الرابع: مناقشة نتائج الدراسة

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، تم توصل إلى النتائج التالية:

أولاً: متغيرات الدراسة

1- مستوى التدريب الالكتروني في المؤسسة محل الدراسة:

المتوسط العام لأبعاد التدريب الالكتروني كان مرتفعاً مما يدل على النظرة الايجابية للعاملين لهذا المتغير، حيث كانت نظرتهم فيما يخص الأبعاد كما يلي:

- الفعالية الذاتية حاز على درجة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أن الموظف تسمح مؤهلاته العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الالكتروني.
- حافز التدريب الالكتروني حاز على درجة موافقة مرتفعة جداً من قبل أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أن تحسن أداء الزملاء في العمل بعد المشاركة في الدورات التدريبية يشجع الموظف على المشاركة فيها مستقبلاً.
- سهولة الاستخدام حازت على درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن المعارف والمعلومات المقدمة في الدورات التدريبية الالكترونية تمتاز بالدقة والموضوعية.
- التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب الالكتروني حاز على درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة مما يدل على أن المدرب لديه أسلوب سهل ومفهوم عند عرض المحتوى التدريبي.
- المناخ التنظيمي حاز على درجة موافقة مرتفعة جداً من قبل عينة الدراسة مما يدل على تعدد وتنوع برامج التدريب الالكتروني يزيد من الانتماء والولاء للعمال المؤسسة.
- المتطلبات التقنية للتدريب الالكتروني حاز على درجة مرتفعة جداً من قبل عينة الدراسة مما يدل على أن المؤسسة توفر بيئة تكنولوجية قوية تدعم التدريب الالكتروني.

2- مستوى أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة:

نجد أن كل العبارات هذا المتغير التابع (أداء العاملين) كانت ذات متوسطات حسابية مقابلة لمستوى مرتفع جدا وهو ما يؤكد المتوسط العام لأداء العاملين، وهو يقابل مستوى مرتفع جدا وعليه، يمكن القول إن موظفي المؤسسة المينائية بسكيدة يتمتعون بمستوى أداء مرتفع، ومنه نستنتج أن التدريب الالكتروني له علاقة طردية قائمة على التأثير والتأثر مع أداء العاملين في المؤسسة حيث كلما كان هناك تدريب الكتروني فعال كلما زاد تطور أداء العاملين ومنه تحقيق أهداف المؤسسة بشكل مستمر.

خلاصة الفصل:

يتضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية للمؤسسة المينائية سكيكة، حول أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين حيث تم التطرق فيه إلى مؤسسة محل الدراسة والتعرف عليها وتم عرض نتائج الدراسة الميدانية، حيث اقتصرت على 53 استبيان صالح لتحليل الإحصائي والوثائق الرسمية للمؤسسة، ثم قمنا بتفريغ هذه الاستمارات باستخدام الأدوات الإحصائية والمتمثلة في أساليب إحصاء الوصفي والتحليلي، باستخدام البرنامج الإحصائي spss للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم قمنا بعرض النتائج وتفسيرها وقد لخصت فيما يلي:

- يوجد مستوى مرتفع للتدريب الإلكتروني من خلال أبعاده في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية -سكيكة.
- توجد علاقة طردية قوية بين التدريب الإلكتروني وأداء العاملين.
- أهم بعد في تأثير التدريب الإلكتروني على أداء العاملين هو المتطلبات التقنية تم يليها الحافز للتدريب.

خاتمة

خاتمة:

أصبح التدريب الإلكتروني أحد الموضوعات الهامة الأساسية فلا يمكن لأي مؤسسة أن تتجاهله مهما كان حجمها وطبيعة نشاطها، حيث تسعى المؤسسات من خلاله إلى تطوير وتحسين موردها البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي تبني المؤسسة استراتيجيتها عليه.

وعلى ضوء ما سبق عرضه فإن استخدام التدريب الإلكتروني يزيد من فعالية وكفاءة أداء العاملين، وذلك بتمكين المتدرب من الحصول على التدريب في المكان والزمان الذي يتناسب مع ظروفه الخاصة، كما أنه يتيح المجال أمام المتدرب في الحصول على التدريب في مواضيع ومجالات مختلفة حسب اهتماماته وحاجاته لتطوير كفاءته في انجاز عمله بشكل سليم.

وقد كشفت هذه الدراسة من خلال إطارها الميداني وبعد التحليل الوصفي والإحصائي لمؤثرات الدراسة التي تمت صياغتها في شكل أسئلة الاستبيان، وتم اختبار هذه الفرضيات ميدانيا حيث تم الوصول إلى مجموعة من النتائج.

1- النتائج:

- أثبتت الدراسة وجود مستوى عالي من التدريب الإلكتروني في المؤسسة المينائية-سكيدة، وذلك من خلال المستوى المرتفع للمتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد التدريب الإلكتروني، وهذا كما توصلت إليه الدراسة السابقة لـ نصيرة بعنوان دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي.
- أثبتت الدراسة أن عمال المؤسسة المينائية-سكيدة يتمتعون بمستوى عالي في أداءهم وذلك من خلال المستوى المرتفع للمتوسط الحسابي لبعد أداء العاملين، وهذا كما توصلت إليه الدراسة السابقة لـ خيراني بعنوان دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية.
- نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: أن هناك أثر إيجابي للتدريب الإلكتروني من خلال أبعاده في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المينائية-سكيدة، وهذا كما توصلت إليه الدراسة السابقة لـ دعاس عادل بعنوان مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز.
- رفض الفرضية البديلة وقبول الصفريّة التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغير الجنس.

- رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية العدمية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغير العمر، وهذا كما توصلت اليه الدراسة السابقة لـ (بن حبيب بوعقالة) بعنوان تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وهذا كما توصلت اليه الدراسة السابقة لـ زواوشة بعنوان دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموارد البشرية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وهذا كما توصلت اليه الدراسة السابقة لـ كتفي ليليا بعنوان التدريب الإلكتروني وأثره على أداء العاملين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين للمؤسسة نحو أبعاد التدريب الإلكتروني وأدائهم تعزى لمتغير الأقدمية المهنية، وهذا كما توصلت اليه الدراسة السابقة لـ غزالي حسان بعنوان التدريب الإلكتروني والتطور وتحفيز وأداء الموظف بين الأكاديميين.

2- التوصيات:

يمكن تقديم مجموعة من التوصيات انطلاقا من النتائج المتحصل عليها تتمثل فيما يلي:

- زيادة الاهتمام بعملية التدريب الإلكتروني التي تعد عنصر مهم في الرفع من كفاءة وقدرة العاملين.
- وضع قسم أو إدارة متخصصة للتدريب الإلكتروني داخل المؤسسة.
- تهيئة المناخ التدريبي الملائم للمتدربين داخل المؤسسة عن طريق توفير مختلف الوسائط الإلكترونية وشبكة الانترنت.
- تحفيز العمال في الاستفادة من فرص الترقية عند القيام بالدورات التدريبية الإلكترونية.
- الاعتماد على خبراء ومدربين ذات كفاءة عالية لتنفيذ العملية التدريبية الإلكترونية.

3- آفاق البحث:

- معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الجزائرية.
- عوامل نجاح تطبيق التدريب الإلكتروني.
- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة في زيادة فعالية التدريب الإلكتروني.
- دور التطبيقات الإلكترونية في زيادة فعالية التدريب الإلكتروني وأثرها على أداء العاملين.

المراجع

أولاً: باللغة العربية:

الكتب:

1- حنان سليمان الزنيقي، التدريب الإلكتروني، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011.

الأطروحات والمذكرات:

أ- الأطروحات

- 1- عادل دعاس، مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز - سونلغاز - أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2017.
- 2- نصيرة بركنو، دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعليم التنظيمي، دراسة حالة اتصالات الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، 2016.

ب- المذكرات

- 1- أبو بكر بوسالم، أسماء وناس، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التدريب الإلكتروني، دراسة ميدانية في مؤسسة Asmidal، فرع Fertial، 2016.
- 2- أحمد علي ثابت السماوي، أثر التدريب والتنمية في أداء العاملين بوجود إدارة المعرفة، وزارة المالية في اليمن، دراسة حالة، رسالة ماجستير في إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2014.
- 3- إسماعيل بكادي، محجوبي مراد، مخصص الصديق، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة- دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بأدرار، الجامعة الإفريقية، أدرار، 2014.
- 4- إكرام شايب، إدارة وحكامه محلية، دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور، مذكرة ماستر، دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة وحكامه محلية، 2018-2019.
- 5- الأمين بوشليق، دور التكوين في تحسين أداء العاملين-دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP من 2010 إلى 2014، مذكرة ماستر في اقتصاد والتسيير البترولي، جامعي قاصدي مباح-ورقلة، 2014.
- 6- جهاد الطيب، محمد خير، أثر التدريب في أداء العاملين، دراسة ميدانية، محلية شندي، رسالة ماجستير، في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي، 2018.
- 7- حمزة خلوفي، دور التكوين في تحسين أداء العاملين-دراسة حالة لمخبر الأشغال العمومية في جنوب البلاد، مذكرة ماستر في إدارة الأعمال، جامعة غرداية، غرداية، 2020.

- 8- خالد علي أبو علان، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركة المشروبات الفلسطينية، رسالة الماجستير ادارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، 2016.
- 9- سامية زواوشة، دعاس خديجة، دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز، بالمدينة، مذكرة ماستر في ادارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة يحيى فارس، لمدينة، 2018.
- 10- سعاد بعجي، تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة توزيع التسويق المواد البترولية المتعددة، نفضال مسيلة CLP -منطقة سطيف، رسالة ماجستير لإدارة الأعمال، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2006.
- 11- صلاح عبد السلام ضو، سالمة مفتاح المصراطي، التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي مؤتمر الدولي الأول لتحول الرقمي في عصر العولمة، المنعقد بتاريخ 2020/12/07، كلية المحاسبة الرجبان، جامعة الزنتان، 2020.
- 12- ليليا كتفي، عوني وردة، التدريب الإلكتروني وأثره على أداء العاملين، دراسة ميدانية للمديرية العمليانية لاتصالات الجزائر فرع ورقلة، مذكرة ماستر، ادارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019.
- 13- محمد مبارك، محمد الرشدي، أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين، دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2014.
- 14- مريم كروش، أثر التدريب الإلكتروني على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية (كهريف)- وحدة تقرت، مذكرة ماستر في ادارة الموارد البشرية، 2019.

المجلات

- 1- إسماعيل عمر علي حسونة، أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها وقابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، العدد العاشر، المجلد 05، غزة، 2016.
- 2- السعيد عبد الرزاق، مرحلة وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع، مصر، 2009.
- 3- عبد الغاني تغلابت، عمار زيتوني، تأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسة الخدمة الجزائرية، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية بباريس، بانته، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 12، جوان 2017 عتيقة حرابرية، "الأداء الوظيفي للعاملين"، مجلة الدراسات في علم اجتماع المنظمات، جوان 2015.

- 4- محسن بن الحبيب، زوليخة بوغفالة، حنان علالي، فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم لبواقي، مجلد9، العدد2، جوان2022.
- 5- محمد بن عروس، طيبي عمار، دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية، مجلة التميز، المجلد03، العدد01، 2021.
- 6- هنادي بدر الخزار، التدريب الإلكتروني وتطبيقه في دولة الكويت، مجلة التعليم بالإنترنت، المجلد02، سبتمبر2019.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

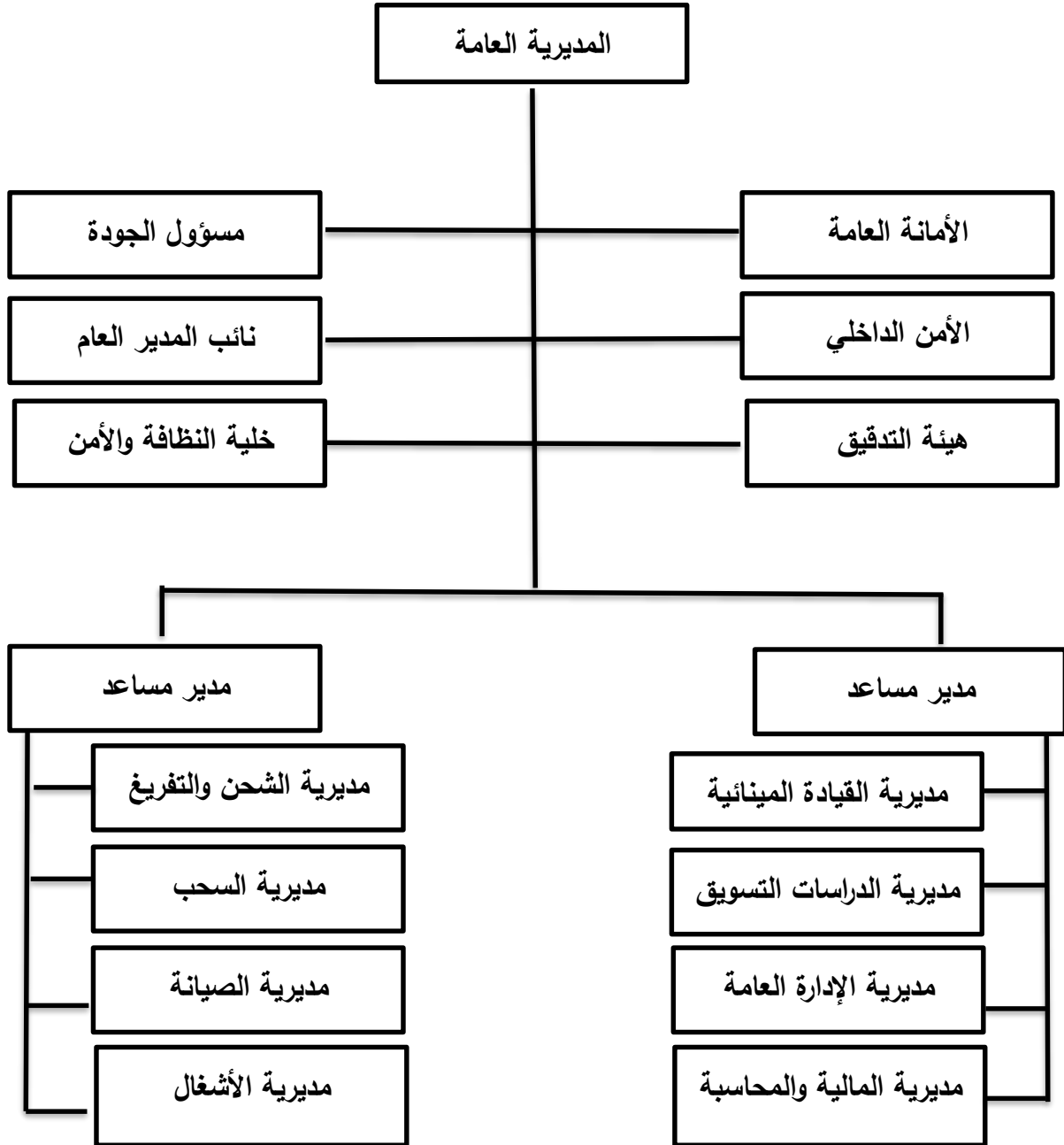
- 1- Azlini Hassan, Jounainor Hassan and Tam Ali Yen, Etraining and development, motivation and employee performance among academicians in unimap , journal of physics : conference on Emerging computing tecknology and sports 27112019, B. Andung, Indonesia.
- 2- Khloud BouK, Kamel Mohamed, Al Aghbari, Mohamed, Atteia; E-Training & Employees Performance a Preactical Study On The Ministry Of Education in the kingdom of Bahrain, An. International Peer –reveiwed Journal Resources, Devepment. And Management Bahain, 2016.
- 3- Melten, Oz turana, Birgul Kutu, Employee Satisfatioion of corporate e-Training programs Bogarzici university Management Information Systems Departement, Istanbul, Tukey, 2010
- 4- Range Croft & Peter Gilory, « Evaluation distance eduction courses & the student perception » , Assessment & Evaluation in ligher education, vol26, n2 , 2001, Tony tricker & Managert.

ثالثا: مراجع الأنترنت

- 1- أحمد السيد كردي، التدريب الإلكتروني عن بعد على شبكة الانترنت، 2012، تم تحميله من موقع <https://kenanaonline.com> بتاريخ 23 أبريل 2023، 11:22.
- 2- أحمد جمال غزالي، أثر الولاء التنظيمي على أداء العاملين، 2016، حملت من موقع <https://www.researchgte.net/publication/> بتاريخ 2023، 11:56.

الاحق

الهيكل التنظيمي للمؤسسة المينائية E.P.S:



المصدر: وثيقة رسمية للإدارة العامة بتاريخ 2019/03/26.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الاستبيان

السيدات والسادة إطارات وموظفي المؤسسة/

يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستبانة التي تدخل في إطار إنجاز مذكرة ماستر بعنوان: "التدريب الالكتروني وأثره على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة" وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحظى بالأهمية البالغة، وبالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة.

إشراف د. الأستاذ:

طيبار أحسن

إعداد الطالبتان:

- رابحي شيماء
- القر شفيقة

المحور الأول: المعلومات الشخصية.

ضع علامة (x) في الخانة المناسبة

1-الجنس:

أنثى

ذكر

2- الفئة العمرية:

أكثر من 50 سنة

50-41 سنة

40-31 سنة

30 سنة فأقل

3- المستوى الدراسي:

دراسات عليا (ماجستير أو دكتوراه)

جامعي

ثانوي فأقل مهني

4- المستوى الإداري:

إطار

عون تنفيذ

عون تحكم

5- الأقدمية المهنية:

أكثر من 15 سنة

15-11 سنة

6-10 سنوات

5 سنوات فأقل

المحور الثاني: التدريب الإلكتروني

يقصد بالتدريب الإلكتروني هو تقديم البرامج التدريبية عبر وسائط إلكترونية متنوعة مثل الأقراص المدمجة وشبكة الانترنت بأسلوب متطور.

ضع علامة (x) في المكان المناسب:

الرقم	التدريب الإلكتروني	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	الفعالية الذاتية					
1	بعد حصولي على التدريب الإلكتروني صار اهتمامي منصب على تطوير أدائي بشكل مستمر					
2	حصولي على التدريب الإلكتروني ساهم في تنمية قدراتي الابتكارية والابداعية في العمل					

					تسمح مؤهلاتي العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني	3
					خبرتي في استعمال الكمبيوتر والانترنت سهلت علي عملية التدريب الإلكتروني	4
					زادت مشاركتي في دورات تدريبية سابقة في مجال التدريب الإلكتروني من إمكانية استفادتي من دورات تدريبية مستقبلية	5
					الحافز للتدريب	
					ارتباط التدريب الإلكتروني بعنصري الترقية والمكافآت يحفزاني للمشاركة في دورات تدريبية مستقبلية	1
					تحسن أداء زملائي في العمل بعد المشاركة في الدورات التدريبية يشجعني على المشاركة فيها مستقبلا	2
					أشارك في تحديد احتياجات برامج التدريب الإلكتروني	3
					أحس بزيادة في مستواي التقني بعد خضوعي لبرامج التدريب الإلكتروني	4
					سهولة الاستخدام	
					التدريب الإلكتروني يقلل من وقت وجهد التدريب	1
					سهولة استخدام أدوات التدريب الإلكتروني تشعرني بالارتياح وتزيد من رغبتني في المشاركة في دورات مستقبلية	2
					تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في الدورات التدريبية الإلكترونية بالدقة والموضوعية	3
					يسهل التدريب الإلكتروني من محتوى التدريب	4
					التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب	
					التواصل الإلكتروني بين أطراف التدريب يتم بشكل فوري باستخدام أدوات التواصل الإلكتروني	1
					التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخوف ويدفعني للمشاركة في دورات مستقبلية	2
					لدى المدرب أسلوب سهل ومفهوم عن عرض المحتوى التدريبي	3
					يرد المدرب على استفسارات المتدربين وإجاباتهم على تساؤلاتهم	4
					تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب والمتدربين يتم بشكل مرن	5
					المناخ التنظيمي	
					تسمح البيئة التدريبية بمحاكاة بيئة وظروف العمل الفعلية للمتدربين في المؤسسة باستخدام برامج المحاكاة وأحدث التطبيقات التكنولوجية	1
					تحرص مؤسستكم على أن تكون البرامج التدريبية تتماشى مع الأهداف المسطرة	2

					توضع الخطة التدريبية الإلكترونية وفق الإمكانيات المالية للمؤسسة	3
					يشارك في تصميم البرنامج التدريبي خبراء ومختصين في مجال التدريب الإلكتروني	4
					تعدد وتنوع برامج التدريب الإلكتروني يزيد من الانتماء والولاء للعمال لمؤسستهم	5
					المتطلبات التقنية للتدريب	
					توفر مؤسستكم بيئة تكنولوجية قوية تدعم التدريب الإلكتروني	1
					تتوفر مؤسستكم على أجهزة الحاسوب الحديثة وجميع مستلزماته بمواصفات فنية مناسبة	2
					توفر مؤسستكم شبكة الانترنت في مختلف الإدارات والأقسام	3
					تستخدم مؤسستكم برامج العروض التقديمية power point في تنفيذ وعرض البرنامج التدريبي	4

المحور الثالث: أداء العاملين

يقصد بأداء العاملين المهام والنشاطات المكلف بها العامل اتجاه الوظيفة التي يشغلها.

ضع علامة x في المكان المناسب:

الرقم	أداء العاملين	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	أداء المهمة					
1	أؤدي الأعمال الموكلة إلي في وقتها.					
2	لذي القدرة على الإبداع والابتكار.					
3	أكتسب خبرات ومهارات تدريبية من خلال التنقل والتدرج بين الوظائف الإدارية المختلفة.					
4	أنا راضي على العمل الذي أقوم به.					
5	أرى أن كفاءتي تؤهلني للقيام بمهام أعلى .					
6	لذي الرغبة والحماس لإنجاز الأعمال.					
7	ألتزم بموعد الحضور والمغادرة لمقر العمل في الوقت المحدد.					
8	يتم تحديد المسؤوليات والواجبات لكل موظف منكم في الهيكل الإداري بشكل دقيق.					
	أداء الدور الإضافي					
1	أتعامل مع المشكلات التي تواجهني وأتأقلم معها.					
2	أتطوع لأداء عمل إضافي بصدر رحب.					
3	أتعاون مع زملائي وأقدم لهم الدعم والتشجيع.					
4	أرى أن خدماتي تساهم في رفع مستوى المؤسسة.					
5	أقبل أي عمل تكلفني به مؤسستي حتى أضمن استمراره.					

قائمة الأساتذة المحكمين:

الرتبة العلمية	اسم ولقب الأستاذ	الرقم
د. أستاذ	العياشي زرزار	01
د. أستاذ	أحسن طيار	02
أستاذ	صبري مقيح	03

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,693	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	27

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	40

Correlations

		q1	q2	q3	q4	q5	ch1
q1	Pearson Correlation	1	,412**	,510**	,636**	,176	,684**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,207	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q2	Pearson Correlation	,412**	1	,639**	,551**	,287*	,774**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,037	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q3	Pearson Correlation	,510**	,639**	1	,891**	,221	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,112	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q4	Pearson Correlation	,636**	,551**	,891**	1	,292*	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,034	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q5	Pearson Correlation	,176	,287*	,221	,292*	1	,492**
	Sig. (2-tailed)	,207	,037	,112	,034		,000
	N	53	53	53	53	53	53
ch1	Pearson Correlation	,684**	,774**	,900**	,909**	,492**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		q6	q7	q8	q9	ch2
q6	Pearson Correlation	1	,448**	,636**	,254	,784**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,067	,000
	N	53	53	53	53	53
q7	Pearson Correlation	,448**	1	,115	,103	,496**
	Sig. (2-tailed)	,001		,411	,462	,000
	N	53	53	53	53	53
q8	Pearson Correlation	,636**	,115	1	,494**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,411		,000	,000
	N	53	53	53	53	53
q9	Pearson Correlation	,254	,103	,494**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,067	,462	,000		,000
	N	53	53	53	53	53
ch2	Pearson Correlation	,784**	,496**	,804**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		q10	q11	q12	q13	ch3
q10	Pearson Correlation	1	,289*	,103	,824**	,471**
	Sig. (2-tailed)		,036	,463	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
q11	Pearson Correlation	,289*	1	,390**	,130	,711**
	Sig. (2-tailed)	,036		,004	,354	,000
	N	53	53	53	53	53
q12	Pearson Correlation	,103	,390**	1	,082	,694**
	Sig. (2-tailed)	,463	,004		,559	,000
	N	53	53	53	53	53
q13	Pearson Correlation	,824**	,130	,082	1	,451**
	Sig. (2-tailed)	,000	,354	,559		,001
	N	53	53	53	53	53
ch3	Pearson Correlation	,471**	,711**	,694**	,451**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	
	N	53	53	53	53	53

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		q14	q15	q16	q17	q18	ch44
q14	Pearson Correlation	1	,115	,293*	,382**	,440**	,544**
	Sig. (2-tailed)		,411	,033	,005	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q15	Pearson Correlation	,115	1	,572**	,456**	,452**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,411		,000	,001	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q16	Pearson Correlation	,293*	,572**	1	,639**	,551**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,033	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q17	Pearson Correlation	,382**	,456**	,639**	1	,891**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q18	Pearson Correlation	,440**	,452**	,551**	,891**	1	,882**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
ch44	Pearson Correlation	,544**	,690**	,798**	,898**	,882**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		q19	q20	q21	q22	q23	ch5
q19	Pearson Correlation	1	1,000**	,067	,149	,216	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000	,636	,286	,120	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q20	Pearson Correlation	1,000**	1	,067	,149	,216	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000		,636	,286	,120	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q21	Pearson Correlation	,067	,067	1	,512**	,058	,405**
	Sig. (2-tailed)	,636	,636		,000	,679	,003
	N	53	53	53	53	53	53
q22	Pearson Correlation	,149	,149	,512**	1	,506**	,550**
	Sig. (2-tailed)	,286	,286	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q23	Pearson Correlation	,216	,216	,058	,506**	1	,508**
	Sig. (2-tailed)	,120	,120	,679	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
ch5	Pearson Correlation	,753**	,753**	,405**	,550**	,508**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		q24	q25	q26	q27	ch6
q24	Pearson Correlation	1	,366**	,331*	,274*	,641**
	Sig. (2-tailed)		,007	,015	,047	,000
	N	53	53	53	53	53
q25	Pearson Correlation	,366**	1	,821**	,575**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
q26	Pearson Correlation	,331*	,821**	1	,650**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53
q27	Pearson Correlation	,274*	,575**	,650**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53
ch6	Pearson Correlation	,641**	,850**	,855**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		q36	q37	q38	q39	q40	ch8
q36	Pearson Correlation	1	,228	1,000**	,430**	,431**	,780**
	Sig. (2-tailed)		,101	,000	,001	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q37	Pearson Correlation	,228	1	,228	,352**	,023	,593**
	Sig. (2-tailed)	,101		,101	,010	,873	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q38	Pearson Correlation	1,000**	,228	1	,430**	,431**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,101		,001	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q39	Pearson Correlation	,430**	,352**	,430**	1	,228	,707**
	Sig. (2-tailed)	,001	,010	,001		,101	,000
	N	53	53	53	53	53	53
q40	Pearson Correlation	,431**	,023	,431**	,228	1	,560**
	Sig. (2-tailed)	,001	,873	,001	,101		,000
	N	53	53	53	53	53	53
ch8	Pearson Correlation	,780**	,593**	,780**	,707**	,560**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mascu	33	62,3	62,3	62,3
	fémin	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	de 30 ans a moins	7	13,2	13,2	13,2
	de 31 a 40 ans	24	45,3	45,3	58,5
	de 41 a 50 ans	16	30,2	30,2	88,7
	plus de 50 ans	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

edu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid second a moins	14	26,4	26,4	26,4
univ	33	62,3	62,3	88,7
hau	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

fonc

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid teh	8	15,1	15,1	15,1
ten	11	20,8	20,8	35,8
cadre	34	64,2	64,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

éxp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid de 5 ans a moins	8	15,1	15,1	15,1
de 6 a 10 ans	18	34,0	34,0	49,1
de 11 a 15 ans	8	15,1	15,1	64,2
plus de 15 ans	19	35,8	35,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
q1	53	4,0000	,51887	,07127
q2	53	3,9811	,72032	,09894
q3	53	3,6226	,94516	,12983
q4	53	3,6604	,75812	,10414
q5	53	3,7925	,63119	,08670
ch1	53	3,8113	,55250	,07589

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
q6	53	3,4906	,84632	,11625
q7	53	3,9434	,63291	,08694
q8	53	3,3585	,81085	,11138
q9	53	3,2830	1,13302	,15563
ch2	53	3,5189	,61599	,08461

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
q10	53	3,0377	1,03705	,14245
q11	53	3,5660	1,08325	,14880
q12	53	4,1887	,65212	,08957
q13	53	3,1321	,96152	,13208
ch3	53	3,7311	,58188	,07993

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
q14	53	3,9434	,63291	,08694
q15	53	3,3585	,81085	,11138
q16	53	3,9811	,72032	,09894
q17	53	3,6226	,94516	,12983
q18	53	3,6604	,75812	,10414
ch44	53	3,7132	,59937	,08233

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
q19	53	3,6415	1,14513	,15730
q20	53	3,6415	1,14513	,15730
q21	53	3,8868	,46659	,06409
q22	53	3,9811	,63520	,08725
q23	53	4,2830	,49526	,06803
ch5	53	3,9132	,43591	,05988

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
q24	53	4,1132	,69781	,09585
q25	53	3,9623	,61900	,08503
q26	53	3,8679	,48189	,06619
q27	53	3,8491	,79412	,10908
ch6	53	3,9481	,50801	,06978

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
q28	53	3,9245	,75572	,10381
q29	53	3,8868	,64032	,08796
q30	53	3,7547	,91789	,12608
q31	53	3,9623	,61900	,08503
q32	53	3,8679	,48189	,06619
q33	53	3,7925	1,00687	,13830
q34	53	4,2075	,63119	,08670
q35	53	4,0943	,62831	,08631
ch7	53	3,9363	,47890	,06578

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
q36	53	4,2075	1,21463	,16684
q37	53	4,6415	,90073	,12373
q38	53	4,2075	1,21463	,16684
q39	53	4,2264	1,04957	,14417
q40	53	4,4717	,91155	,12521
ch8	53	4,4340	,58538	,08041

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,379 ^a	,144	,127	,39963

a. Predictors: (Constant), ch1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,369	1	1,369	8,573	,005 ^b
1 Residual	8,145	51	,160		
Total	9,514	52			

a. Dependent Variable: tot22

b. Predictors: (Constant), ch1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,008	,386		7,789	,000
ch1	,294	,100	,379	2,928	,005

a. Dependent Variable: tot22

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422 ^a	,178	,162	,39166

a. Predictors: (Constant), ch2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,691	1	1,691	11,023	,002 ^b
Residual	7,823	51	,153		
Total	9,514	52			

a. Dependent Variable: tot22

b. Predictors: (Constant), ch2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,098	,315		9,837	,000
ch2	,293	,088	,422	3,320	,002

a. Dependent Variable: tot22

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,390 ^a	,152	,136	,39767

a. Predictors: (Constant), ch3

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,449	1	1,449	9,162	,004 ^b
Residual	8,065	51	,158		
Total	9,514	52			

a. Dependent Variable: tot22

b. Predictors: (Constant), ch3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,057	,358		8,545	,000
ch3	,287	,095	,390	3,027	,004

a. Dependent Variable: tot22

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,449 ^a	,202	,186	,38590

a. Predictors: (Constant), ch44

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,919	1	1,919	12,887	,001 ^b
Residual	7,595	51	,149		
Total	9,514	52			

a. Dependent Variable: tot22

b. Predictors: (Constant), ch44

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,938	,336		8,749	,000
ch44	,321	,089	,449	3,590	,001

a. Dependent Variable: tot22

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,399 ^a	,159	,142	,39613

a. Predictors: (Constant), ch5

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,511	1	1,511	9,632	,003 ^b
Residual	8,003	51	,157		
Total	9,514	52			

a. Dependent Variable: tot22

b. Predictors: (Constant), ch5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,597	,496		5,235	,000
	ch5	,391	,126	,399	3,104	,003

a. Dependent Variable: tot22

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,485	,475	,30991

a. Predictors: (Constant), ch6

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,616	1	4,616	48,060	,000 ^b
Residual	4,898	51	,096		
Total	9,514	52			

a. Dependent Variable: tot22

b. Predictors: (Constant), ch6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,812	,337		5,382	,000
ch6	,586	,085	,697	6,933	,000

a. Dependent Variable: tot22

Group Statistics

	sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total	mascu	33	3,8882	,39924	,06950
	fémin	20	4,0525	,32928	,07363

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,757	3	,252	1,834	,153
Within Groups	6,740	49	,138		
Total	7,497	52			

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,450	2	,225	1,598	,213
Within Groups	7,047	50	,141		
Total	7,497	52			

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,174	2	,087	,595	,555
Within Groups	7,323	50	,146		
Total	7,497	52			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,551	,492	,30474

a. Predictors: (Constant), ch6, ch1, ch5, ch3, ch2, ch44

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,242	6	,874	9,408	,000 ^b
Residual	4,272	46	,093		
Total	9,514	52			

a. Dependent Variable: tot22

b. Predictors: (Constant), ch6, ch1, ch5, ch3, ch2, ch44

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,476	,518		2,850	,007
ch1	-,131	,329	-,170	-,399	,692
ch2	-,481	,228	-,692	-2,111	,040
ch3	,012	,090	,016	,132	,896
ch44	,659	,437	,923	1,506	,139
ch5	,016	,116	,017	,140	,889
ch6	,580	,125	,689	4,646	,000

a. Dependent Variable: tot22