

دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS
The Role of the E-training in increasing the job performance
field study on a international petroleum services NPS

قداش سمية¹، صالحى سميرة²، شطيبة زينب³*

- ¹ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة (الجزائر)
² كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة (الجزائر)
³ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة (الجزائر)

تاريخ الإستلام : 2019/10/25 ؛ تاريخ المراجعة : 2020/02/10؛ تاريخ القبول : 2020/04/12

ملخص : تهدف هذه الدراسة لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين، وللإجابة على إشكالية هذه الدراسة واختبار فرضياتها، تم اختيار المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS بحاسي مسعود ولاية ورقلة ميدانا للدراسة، كما تم تصميم استبانة مكونة من 30 بنداً، وتوزيعها على عينة قصدية قوامها 100 مفردة من العمال الذين خضعوا للتدريب الإلكتروني للمؤسسة، وبعد تبويب البيانات والتأكد من صدق وثبات فقرات الاستبانة، والقيام بالعديد من الاختبارات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار 23، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد فعالية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل شركة NPS، هذا ما اثر بالإيجاب على مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي، كما لا تختلف درجة إدراك العاملين لأهمية التدريب الإلكتروني باختلاف خصائصهم الديموغرافية، توجد علاقة ارتباط قوية بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية حيث بلغ معامل الارتباط 71.4% وهو معدل مرتفع، كما بلغ معامل التحديد 51% وهذا يعني أن الزيادة في التدريب الإلكتروني بنسبة 1% سيرفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة بنسبة 51% و49% ترجع لعوامل أخرى لم يتم التعرض لها في هذه الدراسة.

الكلمات المفتاح: تدريب الكتروني؛ أداء وظيفي؛ المؤسسة العالمية للخدمات البترولية.

تصنيف JEL : M15 ؛ M12

Abstract: This study aims to know the role of the E-training on job performance. To test this, we designed a questionnaire and distributed it to a random sample of workers of international petroleum services in Hassi Messaoud Ouargla. Conducting many statistical tests related to the study, the study reached the following results: There is effectiveness in the application of electronic training programs for workers within the company NPS, this has a positive impact on the indicators of effectiveness of job performance, and the degree of employee awareness of the importance of electronic training does not differ according to their demographic characteristics.

There is a strong correlation between E-training and job performance in the International Petroleum Corporation for Petroleum Services in Hassi Messaoud, where the correlation coefficient reached 71.4%. Raised, the coefficient of selection reached 51% this means that e-training Responsible for the level of performance achieved in the institution under study by 51% and the rest due to other factors not exposed in the study.

Keywords: E-training ; job performance ; international Petroleum Services.

Jel Classification Codes: M12 ; M15

* Corresponding author, e-mail: zchetiba@gmail.com

1- تمهيد:

أفرزت تكنولوجيا المعلومات تغييرات أثرت على كل المستويات الكلية والجزئية، حيث ساهمت في إعادة تشكيل أساسيات الأعمال، مثل العمليات والوظائف الإدارية المختلفة، توفير الفرص لتقديم الخدمات وزيادة الإنتاجية ورفع كفاءة السوق، تدعيم القرارات والاستغلال الأفضل للموارد، تخفيض تكلفة الإنتاج، خلق منتجات جديدة، زيادة الحصة السوقية، تحسين مستوى الجودة وبالتالي تحسين مستوى الأداء.

وتماشيا مع هاته التطورات عملت المؤسسات الاقتصادية (عاما، خاصة، مختلطة أو متعددة الجنسيات) على تبني هاته التكنولوجيا لمواجهة مختلف التحديات التي تعيشها في بيئتها التنافسية من جهة، ومن جهة أخرى القدرة على البقاء والاستمرار من خلال أداء وظيفي متميز يعزز قدراتها التنافسية، بانتهاج مجموعة من الأساليب الحديثة كالتدريب الإلكتروني والذي يعتمد على شبكات الانترنت متجاوزا بذلك تلك القيود التقليدية ويلغي البعد الزمني والمكاني لعملية التعليم والتدريب والذي يساهم في تكوين الإطارات والكفاءات البشرية القادرة على تحقيق أهداف المنظمة، حيث أثبتت الدراسات الميدانية بأن العنصر البشري المدرب يساهم بصفة فعالة في رفع مستوى الأداء من خلال تقديم أحسن السلع وأجود الخدمات.

1.1- إشكالية الدراسة:

تبعاً لما تقدم تمت صياغة إشكالية المقال في السؤال التالي: ما مدى مساهمة التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي من وجهة نظر

عمال المؤسسة العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة؟

- يمكن الإجابة على هذه الإشكالية بطرح الأسئلة الفرعية التالية:
- هل هناك تطبيق للتدريب الإلكتروني في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة؟
- هل يوجد مستوى مقبول من الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة؟
- هل هناك ارتباط بين الأداء الوظيفي والتدريب الإلكتروني في المؤسسة الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة؟
- هل تؤثر الخصائص الشخصية والوظيفية للعمال المستجوبين على تطبيق التدريب الإلكتروني لتفعيل الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؟

2.1- فرضيات الدراسة :

من أجل الإجابة على إشكالية المقال تم وضع الفرضيات التالية:

- تطبق المؤسسة العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة التدريب الإلكتروني بشكل كبير؛
- يوجد مستوى مقبول من الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة؛
- توجد علاقة ارتباط قوية بين الأداء الوظيفي والتدريب الإلكتروني في المؤسسة الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية للعمال المستجوبين (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الاقدمية، ديمومة الوظيفة) للعلاقة بين الأداء الوظيفي والتدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة.

3.1- الإطار المفاهيمي:

أولاً. الأداء الوظيفي: هو محصلة أداء جميع فرق العمل في المهام والوظائف المختلفة في المنظمة، لذلك فإن نجاح المنظمة بصفة عامة يتأثر بشكل كبير بما يبذله هؤلاء الأفراد من جهد داخل العمل¹.

كما يعرف الأداء حسب (توماس جيلبرت) بأنه التفاعل بين السلوك والانجاز، أي انه مجموع السلوك والنتائج معا، وهو اتحاد السلوك ونتائجه. انه ليس السلوك وحده أو الانجاز وحده انه تكاملهما معا، انه ما تسعى المنظمة للوصول إليه².

ويعرف كود الأداء الوظيفي بأنه الجهد الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته، أما (ولسن & وسترن) فقد عرفا الأداء الوظيفي على أنه المخرج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي نشاط من الأنشطة³.

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ وجود إجماع من قبل الباحثين على أن الأداء الوظيفي عبارة عن هدف يراد الوصول إليه، في الوقت الذي يربط بعض المنظرين الأداء بالسلوكيات والنتائج والبعض يربطه بالأداء الفردي وأداء فريق العمل، ليربطه البعض الآخر بأداء المؤسسة ككل.

ومنه يمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة السلوكيات والنتائج التي يحققها الفرد داخل فريق العمل، والتي بدورها تؤثر على الأداء الكلي للمنظمة، أما بالنسبة للفاعلية في الأداء فهي تختص ببلوغ النتائج المسطرة مسبقا.

ثانيا. مؤشرات ومحددات الأداء الوظيفي: منها التقليدية وأخرى حديثة، فالمؤشرات التقليدية تتعلق بالإنجاز الذي يحققه الفرد بحققه الفرد من خلال تعظيم كمية وجودة المخرجات الوظيفية، إضافة إلى توافر القدرة على الأداء، الدقة في الأداء، حسن إصدار الأحكام أو القرارات الوظيفية، الإلمام بكل جوانب الوظيفة، الالتزام الوظيفي من حيث المواعيد، الإبداع أو الابتكار في أداء الوظيفة⁴. أما المؤشرات غير التقليدية فتتمثل في سلوكيات المواطنة التنظيمية وهذا المؤشر عكس المؤشرات التقليدية التي تقوم على ممارسة سلوكيات الدور الأساسي، لأنها تمثل سلوكيات الدور الإضافي. وحتى يتحقق الأداء الوظيفي الفعال من طرف العامل داخل المنظمة لا بد من الالتزام بمجموعة من المبادئ منها: ⁵التحديد الجيد لأهداف المؤسسة، الاستقرار الوظيفي للعمال، تحسين مناخ العمل المادي، والتدريب.

ثالثا. التعليم الإلكتروني: مهدت أبحاث علماء السلوك التنظيمي الأوائل لما نشهده اليوم من اهتمام بالتعليم المبرمج، ويرجع (Smith & Smith) تطور هذا النوع من التعليم (أي التعليم باستخدام السرايرية)⁶ أو ما يعرف بالتعليم الإلكتروني إلى أبحاث (Ebbnghaus) الأولى ودراساته عن الذاكرة، وقانون الأثر لصاحبه (Thorndike)، و (Guthrie) ونظريته في الاقتان، و (Hull) ونظريته في التعزيز، و (OH. Herbert Mowrer) عن تطوير نظرية التعزيز بحيث شملت الارتباط بالإضافة إلى أبحاث (Burrhus F. Skinner) الذي طالب باستخدام الآلات التعليمية في تطبيق نظرية التعزيز الأساسية على ميدان التربية، وقد قام (Smith & Smith) بتحليل دور النظريات القديمة في التعلم لمعرفة مدى إسهام كلا منها في التعليم الإلكتروني في التربية الحديثة، والحقيقة ان النجاح الملموس الذي حققه التعليم الإلكتروني سيظل يشكل تحديا للعلماء النظريين في موضوع التعليم، كما ويرجع (Horton & Turnage) قدرا كبيرا من الفضل في التقدم الذي وصل إليه التعليم الإلكتروني إلى جهود (Burrhus F. Skinner) و (Guthrie)، (Thorndike) باعتبارهم خبراء التقنية السلوكية، كما اعتبر الأساليب العلمية والتطبيقية التي طبقت بواسطة جهاز Skinner التعليمي بمثابة نموذج ملموس في ميدان التعلم البشري لأسلوب التعزيز عند F. Skinner.

يشير (الموسوي) ان التدريب الإلكتروني امتدادا للتعليم الإلكتروني و انشق أساسا من تطبيق تقنية التعليم الإلكتروني في الجوانب التربوية، ويؤكد (الاطميري) أن اغلب الأبحاث تعتبر أن التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني شيئا واحدا، في حين أن بعضها تفرق بينهما مستنديين إلى أنهما ورثا الفرق بين التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني، ويخلص الفرق في نقطتين هما: التدريب الإلكتروني هو جزء من التعليم الإلكتروني بمفهومه العريض، التدريب الإلكتروني غالبا ما يقتصر على المؤسسات والشركات التي تدرّب موظفيها لترفع من كفاءتهم المهنية والعلمية. كما ويضيف (الزنبقي) انه لا توجد فروق بينها من خلال بيئة التعليم الإلكتروني، حيث كلاهما يتطلبان الأمور الأساسية في أي نظام تعلم الكتروني بينما يتجسد الفرق في آلية تطبيق التعليم الإلكتروني على الطلاب أو المتدربين.⁷

رابعا. التدريب الإلكتروني: هو ذلك النوع من التدريب الذي يعتمد على شبكة الحاسب الآلي (Word web wide) وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ومواد أو برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على التغذية المرتدة، ويهدف إلى جذب المتدربين الذين لا يستطيعون تحت الظروف العادية الاستمرار في برنامج تدريب تقليدي⁸. كما ويعرف التدريب الإلكتروني بأنه عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة من الأفراد، باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال ولا يستلزم هذا النوع من التدريب الالتقاء المكاني والزمني للمتدربين والمدرّب، إضافة إلى انه يلغي جميع المكونات المادية للتدريب⁹. ومنه يمكن تعريف التدريب الإلكتروني بأنه العملية التي يتم فيها توفير بيئة تفاعلية مبنية على مجموعة من التطبيقات والبرامج الإلكترونية التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية بأقل جهد وأقصر وقت وبدون قيود زمنية ومكانية.

اذن نعرف التدريب الإلكتروني على انه مجموعة العمليات التفاعلية الناتجة من استخدام جميع عناصر تكنولوجيا المعلومات من شبكات كإنترنت وأجهزة وتطبيقات لتزويد المتدربين بالمهارات العملية والفكرية التي من شأنها تزويد وإكساب الفرد المهارات والمعارف والسلوكيات اللازمة لتحسين أدائه الوظيفي، وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل، وعليه فان هدف التدريب الإلكتروني إحداث توافق بين مؤهلات ومهارات الفرد والاحتياجات الوظيفية ويتوقف ذلك على سرعة المتعلمين في التعلم ومستوياتهم الفكرية والادراكية.

وإذا ما قمنا بمقارنة التدريب التقليدي بالتدريب الإلكتروني نجد أن التدريب التقليدي يركز على إنتاج المعرفة ويكون المدرّب أساس عملية التدريب ولا يحتاج إلى نفس تكلفة التدريب الإلكتروني من بنية تحتية ومعدات وطاقم يشرف على التدريب، يجمع بين المدرّب والمتدربين في نفس المكان والزمان، أما التدريب الإلكتروني يركز على معالجة المعرفة، يحتاج إلى تكلفة عالية خاصة في بداية تطبيقه لأنه يعتبر استثمار في مجال الرقمنة، كما لا يشترط في التدريب الإلكتروني تواجد كلا من المتدرب والمدرّب في نفس المكان والزمان.

خامسا. مميزات وعيوب التدريب الإلكتروني¹⁰: يتميز بكونه يلغي الحدود الزمنية والمكانية، يراعي الفروق الفردية بين العمال ويقوم بتطوير القدرات الذاتية للأفراد ومن جهة أخرى له عيوب من بينها: ضعف دور المدرب كمؤثر تعليمي، صعوبة تطبيق بعض الممارسات والتطبيقات عن بعد، وعدم الاستفادة من التغذية العكسية وفرصة فتح المجال للنقاش وتبادل المعارف¹¹.

4.1- الدراسات السابقة :

في ضوء مراجعتنا للأدبيات التطبيقية، وفي حدود اطلاعنا، تبين وجود عدة دراسات متعلقة بالأداء الوظيفي، وعدة دراسات متعلقة بموضوع التدريب الإلكتروني، أما الدراسات التي تناولت المتغيرين معا فهي قليلة جدا، ومنها :

أولا. دراسة (Robert samules & James kirl, 2006)¹² : هدفت الدراسة إلى تحليل التكلفة والعائد للتدريب الإلكتروني، حيث أكدت الدراسة على وجود مقياسان لتحليل تكلفة استخدام شبكة الحاسب الآلي وهما نقطة التعادل لعدد من المتدربين أي النقطة التي فيها استرداد تكاليف الاستثمار في التدريب الإلكتروني، والمنافع المادية والمعنوية المتحققة من وراء تطبيق التدريب، كما وتوصلت الدراسة إلى أن تكاليف الدورات التدريبية ستخفض باستخدام الشبكات، وأن مقدار التعلم وكم ونوع وشكل المحتوى التدريبي يفوق بمراحل ما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي، بالإضافة إلى انخفاض الوقت التدريبي وزيادة قدرة المتدربين على اختيار معارفهم وتخطي بعض أجزاء التدريب التقليدي.

ثانيا. دراسة (عائدة عبد العزيز على العنمان، 2008)¹³: هدفت إلى قياس علاقة التدريب بأداء العاملين في الإدارة الوسطى في الجامعة وإلى المقارنة بين اتجاهات القيادات الإدارية وأفراد الإدارة الوسطى في العملية التدريبية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: هناك ضعف في الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة والتركيز على الأساليب التقليدية في تقديم الدورات التدريبية، عملية تقييم العملية التدريبية قليلة الفعالية مما يضعف من إمكانية التعرف على درجة الاستفادة التي تحصلت عليها الجامعة من القيام بالدورات التدريبية.

ثالثا. دراسة (أيمن محمد سليم جمل، 2010)¹⁴: حاول الباحث معرفة درجة فاعلية التدريب الإلكتروني المقدم بفكرة الصوت والصورة على مستوى تحصيل المتدربين العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة، حيث توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحصيل المتدربين تعزى إلى طريقة التدريب (تقليدي أو الكتروني) لصالح التدريب الإلكتروني، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحصيل المتدربين تعزى إلى متغير الجنس.

رابعا. دراسة (حامد فايز حامد البغيلي، 2013)¹⁵: هدفت إلى معرفة درجة تأثير التدريب الإلكتروني للعاملين داخل شركة نفط الكويت على فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين داخل الشركة، وأهم المعوقات التي تواجه الإدارة في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني، توصلت هذه الدراسة إلى: وجود علاقة طردية موجبة بين كل محاور الأداء الوظيفي ومحور التدريب الإلكتروني.

خامسا. دراسة (حسني عوض وشادية مخلوف، 2013)¹⁶: حاول الباحثان معرفة مستوى جودة التدريب في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين أنفسهم، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: متوسط الدرجة الكلية لجودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة بلغت 71.1% أي بدرجة كبيرة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التدريب الإلكتروني من وجهة المتدربين تبعا للمتغيرات الشخصية والتنظيمية.

سادسا. دراسة (عزيز كاظم نايف وسرى سعد، 2014)¹⁷ : هدفت الدراسة إلى تقديم إطار نظري وتطبيقي يختبر مدى فاعلية التعليم الإلكتروني في تنمية التفكير الإبداعي، وتوصلت إلى مجموعة نتائج أهمها: أن التعليم المستند على أساليب التعليم الإلكتروني له اثر فعال في رفع مستوى التفكير الإبداعي لدى الطالبات وان قدرات التفكير الإبداعي تنمو وتتطور بفعل التدريب والممارسة واستعمال طرق وأساليب من شأنها تحفيز الدماغ على التفكير والإبداع.

سابعا. دراسة (سيف خالد عبد العزيز زكريا، 2016)¹⁸: هدفت إلى تقديم إطار نظري وتطبيقي يختبر علاقة الارتباط والتأثير بين التدريب السحابي وتنمية رأس المال البشري في المنظمات التعليمية باعتباره مطلباً ضرورياً لاستيعاب جودة التعليم، توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة نتائج تمثلت في: يساهم التدريب السحابي في تنمية رأس المال البشري ورفع كفاءته، إن التدريب الإلكتروني من شأنه تسهيل عملية التدفق من خلال الوصول للمعرفة وانعكاس ذلك على الكفاءة وعملية الإبداع.

ثامنا. دراسة (صلاح الدين حسين صالح، 2018)¹⁹: حاول الباحث معرفة اتجاهات المتدربين في مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية نحو التدريب الإلكتروني، حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: رغبة أفراد عينة الدراسة بتطوير التدريب التقليدي من خلال المزج بينه وبين التدريب

الإلكتروني، كما كشفت النتائج تفهما وإدراكا واضحا من طرف المبحوثين لأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين.

من خلال عرض الدراسات السابقة نلاحظ أنها توصلت إلى:

- أشارت بعض الدراسات السابقة إلى أن التدريب الإلكتروني يحقق مزايا تفوق نتائج تطبيق التدريب التقليدي، مثل توفير الوقت والجهد كما توجد حالة قلق من طرف العاملين من مقابلة الكمبيوتر وهذا ما يحبط العاملين ويقلل من دافعيتهم للتدريب الإلكتروني قبل الشروع فيه وهذا ما أشار إليه عمال شركة NPS؛

- أغلبية الدراسات السابقة تحدثت عن التدريب الإلكتروني على مواقع شركات متخصصة في التدريب الإلكتروني وليس مواقع التدريب الخاصة بالشركة مثل ما هو موجود في شركة NPS؛

- أغلبية الدراسات السابقة تحدثت عن وجود تفهم وإدراك واضح من طرف المبحوثين لأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع الأداء الوظيفي؛
- أشارت أغلبية الدراسات إلى وجود علاقة ارتباط وثيقة بين التدريب بشكل عام والتدريب الإلكتروني بشكل خاص والأداء الوظيفي، كما أن تكنولوجيا المعلومات والتدريب الإلكتروني ومقاومة التغيير من أهم المتغيرات المؤثرة في الأداء الوظيفي وهذا نفس ما تم التوصل إليه من خلال المقابلة مع بعض العمال في شركة NPS.

II - الطريقة والأدوات:

1.11- منهج الدراسة: اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إجراء المسح النظري والاطلاع على الدراسات والبحوث الميدانية، وهذا من اجل صياغة فرضيات الدراسة، وتحديد طرق وأدوات الدراسة الأكثر تناسبا مع نوع دراستنا، أما الدراسة الميدانية، فقد اعتمدنا على أسلوب المسح عن طريق العينات من خلال تصميم استبانة وتوجيهها لعمال مجموعة من المؤسسات الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة خلال شهري أوت وسبتمبر 2019، وكذا على المقابلة لمعرفة واقع التدريب الإلكتروني في الشركة، ثم قمنا بتحليل كافة البيانات المجمعة من خلال الإجابة على هذه الاستبانة باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لإثبات صحة أو نفي فرضيات الدراسة مستعينين ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار 23، ثم قمنا بتحليل وتفسير النتائج على ضوء الملاحظات والمقابلات التي أجريناها بالمؤسسات محل الدراسة.

2.11- مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع عمال المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS بحاسي مسعود لولاية ورقلة، الذين استفادوا وخضعوا للتدريب الإلكتروني والبالغ عددهم 400 عامل حسب الإحصائيات المقدمة من مصلحة المستخدمين، ومنه تم توزيع 100 استبانة أي أخذنا 25% من مجتمع الدراسة وهو العدد الذي استفاد فعلا من التدريب الإلكتروني، وقد بلغ العدد الإجمالي للاستبانات الواردة والقابلة للمعالجة الإحصائية 40 استبانة أي بنسبة استرداد 40% من إجمالي الاستبانات المسترجعة.

3.11- أداة الدراسة: لجمع البيانات الخاصة بالدراسة اعتمدنا على الاستبانة حيث تم تصميمها بالاعتماد على الدراسات السابقة (كدراسة حامد فايز البغلي)، حيث تضمنت الاستبانة 30 بنداً، تم تقسيمها إلى ثلاثة أقسام كما يلي:

- **القسم الأول:** خصص للمتغير المستقل، والمتمثل في أهمية التدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة؛
- **القسم الثاني:** خصص للمتغير التابع، والمتمثل في الأداء الوظيفي والذي بدوره تم تقسيمه إلى أربعة أبعاد (توفر القدرة على الأداء الوظيفي، الدقة في أداء الوظيفة، الالتزام الوظيفي، الإبداع والابتكار في أداء الوظيفة)
- **القسم الثالث:** خصص للمعلومات الشخصية والتنظيمية المتعلقة بالعمال المبحوثين.

4.11- صدق وثبات أداة الدراسة: للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، فقد تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين والمتخصصين في إدارة الأعمال وتسيير الموارد البشرية من جامعة قاصدي مرباح ورقلة، إلى أن تمت صياغتها في شكلها النهائي، وتم التأكد من ثبات الاستبانة عن طريق حساب ألفا كرومباخ لأبعاد الاستبانة ومجالاتها وكانت مرتفعة كما تم حساب معامل ألفا كرومباخ لكل فقرات الاستبانة والذي بلغ 90%، وهي قيمة مرتفعة جدا لثبات الاتساق الداخلي وكافية لأغراض الدراسة والتحليل.

III - النتائج ومناقشتها :

1.111- واقع التدريب الإلكتروني في شركة NPS: تعتمد شركة NPS على التدريب الإلكتروني بصورة واسعة لرفع مستوى أداء عملها، وتحفيزهم على تطوير مساهمهم المهني والعمل ضمن ظروف تتميز بالصحة والسلامة، يشرف على هذه العملية مسؤول الموارد البشرية، ومسؤول المسار الوظيفي في الشركة،

ومدرّب **Qualité coachk**، وتعتمد الشركة على مدرّبين أجانّب يقدمون برامج تدريبية متنوّعة للعمال، بدءاً ببرامج اللغة لان التدريب وكلّ التعاملات تتم باللغة الانجليزية، وبالتالي يجب تدريب العمال على هذه اللغة لأنّها في أغلب الأوقات تشكّل حاجز أمام المتدربين، ثم يتلقّى العمال تدريباً نوعي خاص بالوظيفة التي يشغلونها وأخرى متعلّقة بتطوير مساهمهم المهني، وبرامج أخرى من أجل الأمن والسلامة المهنية، كما أضفت الشركة مؤخراً برامج تدريبية جديدة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الايزو.

من أجل إنجاح عملية التدريب الإلكتروني عملت الشركة على توفير مجموعة من البرامج والأدوات خاصة منها: الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة، قاعات وورشات مجهزة بالأجهزة والآلات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني، توفير اتصال سريع بشبكة الانترنت، وتوفير البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة، مع وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني، كما يتطلّب من المتدرب أن تكون لديه مجموعة من المؤهلات كإجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وإتقان استخدام الانترنت في البحث عن المعلومة، والتحكّم في اللغة الانجليزية.

ساعد التدريب الإلكتروني شركة **NPS** في ضبط التكاليف، تحسين الجودة، تخطي قيود الزمان والمكان، التركيز مباشرة على حاجات العامل والشركة، والاستجابة لضغوط المنافسة، ولكن لاحظنا وجود عيوب لهذا النوع من التدريب، الإجهاد الجسدي والنفسي للعمال بسبب المقابلة الطويلة من الأجهزة الإلكترونية لتلقّي البرامج التدريبية، خاصة وكما نعرف المضار والأمراض التي يسببها الاستخدام المطول لأجهزة الكمبيوتر والأجهزة الإلكترونية بصفة عامة*.

2.111- عرض خصائص عينة الدراسة: نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الذكور أكبر بكثير من عدد الإناث ويرجع ذلك إلى طبيعة الوظائف الموجودة في هذه المؤسسة والتي تحتاج أكثر إلى فئة الذكور والذين يتمتعون باللياقة البدنية والقدرة على تحمل الأعمال الشاقة، ماعدا بعض²⁰ الوظائف الإدارية والتي يمكن شغلها من طرف فئة الإناث، حيث بلغت نسبة الذكور 80% من مجموع أفراد عينة الدراسة، كما أن أغلبية أعمارهم تنتمي إلى الفئة العمرية (من 30 سنة إلى 40 سنة) انظر الجدول رقم (02) وهذا يدل على أن أغلبية عينة الدراسة شباب ولديهم الرغبة والقدرة على العمل، كما أن نسبة المتزوجين تفوق نسب الحالات الاجتماعية بنسبة (65%)، وبالتالي فإن أغلبية عينة الدراسة لديهم مسؤوليات اجتماعية تجعلهم يتمسكون بوظائفهم في المؤسسة انظر الجدول رقم (03)، كما نشير إلى أن متغير الحالة العائلية يؤثر كثيراً على مستوى الأداء الوظيفي للعمال لان الفئة المتزوجة تخضع لنظام خاص للعمل (**family system**) وهو ما يزيد أحياناً من ضغوط العمل ونفس الشيء بالنسبة لفئة العزاب الذين يخضعون لنظام خاص (**Rotation system**) والذي حسب رأيهم يؤثر كثيراً على نفسيّتهم ويجعلهم يتدمرون، وبالتالي يؤثر هذا على مستوى أدائهم الوظيفي، أما بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي نجد أغلبية أفراد عينة الدراسة حاملي لشهادة دراسات عليا بنسبة (75%) انظر الجدول رقم (04)، كما نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تتراوح أقدميّتهم وخبرتهم المهنية (ما بين 5 و15 سنة) بنسبة (70%) انظر الجدول رقم (05)، كما أن أغليبتهم لديهم عقد عمل مؤقت بنسبة (95%) انظر الجدول رقم (06)، هذا راجع إلى أن المؤسسة محل الدراسة توظف وفقاً للطلب الذي تحتاجه ولا ترتبط بعمالها بعقود طويلة أو غير محددة المدة.

3.111- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها :

1.3.111- اختبار الفرضية الأولى وتفسيرها: نصت الفرضية الأولى على أنه: "تطبق المؤسسة العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة التدريب الإلكتروني بشكل كبير".

تبين من إجابات العاملين حول الفقرات الخاصة بمتغير التدريب الإلكتروني أنّها تتجه أكثر نحو الموافقة انظر الجدول رقم (07)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي (2.72) والانحراف المعياري (0.19)، وهذا ما يظهر وجود اتفاق عام حول الأهمية الكبيرة للتدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة، حيث سجلنا في هذا المتغير أعلى متوسط حسابي في الفقرة الثانية (يجب أن تساند الإدارة برامج التدريب الإلكتروني كشرط لنجاحها) بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.00)، وهذا يدل على الأهمية التي يلعبها التدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى؛ وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة كلا من: أيمن محمد سليم جمل، صلاح الدين حسين صالح، ويتنافى مع دراسة عابدة عبد العزيز على النعمان.

2.3.111- اختبار الفرضية الثانية وتفسيرها: نصت الفرضية الثانية على أنه: "يوجد مستوى مقبول من الأداء الوظيفي في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة".

تبين من إجابات العاملين حول فقرات متغير الأداء الوظيفي أنّها تتجه أكثر نحو الموافقة انظر الجدول رقم (08)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي (2.59) والانحراف المعياري (0.35)، وهذا ما يظهر وجود مستوى عال من الأداء الوظيفي للعمال، حيث سجلنا في هذا المتغير أعلى متوسط

حسابي في بعد الإلمام بكل جوانب الوظيفة، والذي قدر ب(2.77) وانحراف معياري(0.71)، وهذا يدل على انه يوجد دراية كافية بمحتويات الوظيفة، وكذا توجد معايير أداء محددة وبدقة لقياس مستوى الأداء المحقق في كل وظيفة داخل المؤسسة. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

3.3.111- اختبار الفرضية الثالثة وتفسيرها: نصت الفرضية الثالثة على أنه: "توجد علاقة ارتباط قوية بين الأداء الوظيفي والتدريب الإلكتروني في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة". وللتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، تقوم بتحليل التباين(ANOVA) كما هو مبين في الجدول رقم (09)، حيث يتضح أن قيمة F المحسوبة قدرت بـ: 39,580 وهي قيمة منخفضة عن قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبما أن مستوى المعنوية قدر بـ: (Sig=0.00) نستدل بذلك على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الثالثة، حيث تم استخدام نموذج الانحدار البسيط كما هو موضح في الجدول (10)، حيث بلغ معامل التحديد(0.51)، وهذا ما يعني أن 51.4% من التغير في الأداء الوظيفي مصدره تطبيق التدريب الإلكتروني للعاملين، كما أن معامل الارتباط يساوي (71.4%) وهو قوي موجب، مما يعني أن هناك ارتباط قوي طردي بين الأداء الوظيفي والتدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العمال، أي كلما كثفت المؤسسة من برامج التدريب الإلكتروني كلما زاد الأداء الوظيفي للعاملين، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة؛ وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة كلا من: حامد فايز حامد البغلي، سيف خالد عبد العزيز زكرياء وصالح الدين حسين صالح، وتتناهى مع نتائج دراسة عابدة عبد العزيز على النعمان.

4.3.111- اختبار الفرضية الرابعة وتفسيرها: نصت الفرضية الرابعة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية للعمال المستجوبين (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الاقدمية، ديمومة الوظيفة) للعلاقة بين الأداء الوظيفي والتدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة، حيث كان الهدف من وضع هذه الفرضية هو معرفة درجة الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل بمعدل عن المتغيرات الشخصية والوظيفية، بمعنى آخر هل توجد علاقة بين الأداء الوظيفي والتدريب الإلكتروني بعد استبعاد تأثير المتغيرات الضابطة للعلاقة، وهذا يسمح لنا بمعرفة صحة وجود العلاقة، حيث تبين نتائج اختبار الفرضية(انظر الجدول 11)، أن معامل الارتباط Pearson بين المتغير التابع والمتغير المستقل بعد استبعاد اثر المتغيرات الشخصية والوظيفية قد انخفض بنسبة 1% وهي نسبة لا تذكر، ولكن درجة الارتباط الحقيقية في هذه الحالة هي 70% بين المتغير التابع والمستقل بعدما كانت قبل استبعاد اثر المتغيرات الشخصية بنسبة 71.4%. ومنه يمكن القول توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية للعمال المستجوبين (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الاقدمية، ديمومة الوظيفة) للعلاقة بين الأداء الوظيفي والتدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة حتى وإن كانت لا تذكر، وهذا ما ينفي صحة هذه الفرضية .

IV- الخلاصة:

من خلال الدراسة التي تطرقنا إليها توصلنا إلى أن المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS تطبق التدريب الإلكتروني وتعتبره أساسا لرفع مستوى أداء العاملين بها واستغنت تماما عن التدريب التقليدي لاسيما في الوظائف الإدارية، ليقى حكرا في بعض الوظائف الميدانية كتنظيف وخدمات الآبار، كما يوجد ميول كبير من طرف العمال نحو التدريب الإلكتروني. كما أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود مستوى عال من الأداء الوظيفي للعمال، ويعتبر الإلمام بكل جوانب الوظيفة أحد الأبعاد المهمة والمحققة من طرف العاملين، أي أنه يوجد دراية كافية بمحتويات الوظيفة، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تجري تدريبات أولية فعالة لصالح العمال الجدد قبل تثبيتهم في مناصبهم؛
- توجد معايير أداء محددة وبدقة لقياس مستوى الأداء المحقق في كل وظيفة داخل المؤسسة على العاملين احترامها؛
- توجد فعالية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل شركة NPS، هذا ما أثر بالإيجاب على مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي، كما لا تختلف درجة إدراك العاملين لأهمية التدريب الإلكتروني باختلاف خصائصهم الديموغرافية؛
- تعتمد شركة NPS على مواقع وبرامج خاصة بها للتدريب الإلكتروني، وهذا ما زاد من فعالية وكفاءة هذه العملية، من خلال التحكم في تكاليفها وتحديد محتوى البرامج حسب الاحتياج، واختيار أحسن الأوقات وبالتالي التحكم في المدى الزمني وكل هذا سيؤثر أكيد على الأداء الوظيفي للعمال؛
- وجود ارتباط عال بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في مؤسسة NPS، وهذا ما يدل على أهمية التدريب الإلكتروني في صقل ورفع مستوى المهارات والكفاءات التي من شأنها الصعود بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

بناء على النتائج السابقة يمكن التوصية بـ:

- الحرص على تطبيق معايير دقيقة وعادلة لقياس الأداء المحقق من طرف العمال، ومقارنته بالمخطط له للاستفادة منه في سد الثغرات الموجودة في الأداء الوظيفي والعمل على تحفيز ورفع معنويات العمال ذوي الكفاءات العالية؛

دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS، (ص.ص 811-823)

- ضرورة دعم المؤسسة بالكمية والكفاءة البشرية التي من شأنها تخفيف عبئ العمل عن العمال من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة؛
- ضرورة تنمية روح المبادرة والإبداع لدى العمال لزيادة تفعيل أدائهم الوظيفي في المؤسسة؛
- زيادة تشجيع التشارك المعرفي بين العمال والمسؤولين والتشارك لحل المشاكل التي تعترض المؤسسة، من أجل زيادة فعالية الأداء الوظيفي؛
- تعميم التدريب الإلكتروني على جميع الوظائف داخل المؤسسة؛
- العمل المستمر في البحث على العوامل التي تساعد وتفعيل التدريب الإلكتروني والعوامل التي تعيقه في المؤسسة محل الدراسة؛
- تحسيس العاملين بأهمية تطوير مهاراتهم ومعارفهم بصورة مستمرة من أجل التوافق مع متطلبات التدريب الإلكتروني من جهة، ورفع مستوى أدائهم الوظيفي من جهة أخرى.

- ملاحق:

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	32	80,0	80,0	80,0
أنثى	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23.

الجدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valides أقل من 30 سنة	6	15,0	15,0	15,0
من 30 إلى 40 سنة	30	75,0	75,0	90,0
من 40 إلى 50 سنة	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23.

الجدول (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valides أعزب	12	30,0	30,0	30,0
متزوج	26	65,0	65,0	95,0
مطلق	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23.

الجدول (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide دون الليسانس	6	15,0	15,0	15,0
شهادة دراسات أو ليسانس أو مهندس	30	75,0	75,0	90,0
ماستر أو ماجستير	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23.

الجدول (5): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 05 سنوات	8	20,0	20,0	20,0
من 05 إلى أقل من 15 سنوات	28	70,0	70,0	90,0
من 15 إلى أقل من 25 سنة	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23.

الجدول (6): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير ديمومة الوظيفة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موظف دائم	2	5,0	5,0	5,0
موظف مؤقت	38	95,0	95,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23.

الجدول (7): إجابات عينة الدراسة حول متغير التدريب الإلكتروني

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Ecart type
توفر الإدارة المناخ المناسب لنمو العلاقات الطيبة بين العاملين بشكل يخدم تقدم الأداء الوظيفي	40	1	3	88	2,20	,823
هناك رغبة واستعداد لتطوير عملي في ضوء متطلبات التدريب الإلكتروني	40	2	3	108	2,70	,464
لدي القدرة على الأداء الوظيفي لمهامي وواجباتي الوظيفية	40	2	3	118	2,95	,221
الوصف الوظيفي لمهامي وواجباتي الوظيفية واضح لدي	40	1	3	114	2,85	,483
يوجد تناسب بين مهاراتي وإمكانياتي وبين متطلبات الوظيفة التي اشغلها	40	1	3	100	2,50	,679
الأداء غير المرغوب فيه يتم تصحيحه داخل الإدارة وفقا لنتائج التقييم وأهداف إجراءات العمل	40	1	3	94	2,35	,864
العناصر البشرية المتاحة في كل مصلحة كافية لأداء المهام الضرورية	40	1	3	74	1,85	,802
يتوافر لدي الدقة والسرعة في الأعمال التي أقوم بها	40	1	3	106	2,65	,580
تساعدني الإدارة على تحسين مهاراتي وإمكانياتي بشكل مستمر	40	1	3	96	2,40	,810
تعتمد الإدارة إلى تغيير اللوائح الوظيفية بصورة مستمرة بناء على متطلبات التغيرات البيئية	40	1	3	96	2,40	,810
يتم اتخاذ القرارات داخل الإدارة بناء على الحقائق والبيانات ويساعد في ذلك نظام المعلومات.	40	1	3	106	2,65	,662
يتم الاستناد على قاعدة معلومات تساهم وتساعد في عملية اتخاذ القرارات الوظيفية	40	1	3	104	2,60	,672
اعرف واجباتي ومسؤولياتي عن العمل بما يتناسب مع الوصف الوظيفي	40	3	3	120	3,00	,000
هناك معدلات أداء يمكن من خلالها قياس مستويات الأداء تعتمد عليها الإدارة	40	1	3	114	2,85	,483
هناك مراجعة مستمرة لمعايير ومعدلات الأداء وتعديلها وفق أهداف كل مرحلة من مراحل الأداء.	40	1	3	106	2,65	,662
تعمل الإدارة على وضع معايير واضحة لجميع العاملين متعلقة بأداء الواجبات الوظيفية المختلفة	40	1	3	104	2,60	,672
تختلف معايير تقييم الأداء باختلاف نوعية الوظيفة داخل المؤسسة	40	1	3	110	2,75	,630
النظام الحالي للعاملين يساعد على وجود دراية تامة عن مهام عملهم ويلزمهم به	40	1	3	104	2,60	,672
يجري إعداد العنصر البشري على مستوى عالي من الخبرة وفق خطة شاملة	40	1	3	106	2,65	,580
يتم تقييم أداء العاملين وفق سياسة محدودة وبصفة دورية في ضوء الجوانب المختلفة للموظفين	40	1	3	102	2,55	,677
يتم تحديد المسؤوليات والواجبات لكل موظف في الهيكل الإداري بشكل دقيق ومعروف.	40	1	3	102	2,55	,677
أشعر بانتماء قوي للوظيفة التي اشغلها	40	1	3	112	2,80	,516
أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل تغطية احتياج وظيفتي	40	2	3	116	2,90	,304
أشارك في وضع الخطط والأهداف الداخلية للقسم الذي أتمني إليه	40	1	3	104	2,60	,672
لا أفكر في ترك وظيفتي في المؤسسة.	40	1	3	92	2,30	,723
عندما يتعرض زملائك لمشكلة ما تطرح عليهم أفكار جديدة لعلاجها	40	3	3	120	3,00	,000
لديك براءة اختراع مسجلة باسمك أو بسم مؤسستك	40	1	3	70	1,75	,840
لديك الرغبة في تنمية قدراتك الابتكارية والإبداعية في العمل	40	1	3	116	2,90	,441
الوصف الوظيفي الخاص بك يطالبك بطرح أفكار جديدة وتطوير ما هو موجود	40	1	3	104	2,60	,672
يتم مكافأة الفرد الذي يأتي بأفكار جديدة وابتكارات جديدة داخل المؤسسة	40	1	3	102	2,55	,749
N valide (liste)	40					

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23

الجدول (08): إجابات عينة الدراسة حول متغير الأداء الوظيفي

	N	Minimum	Maximum	Somme	Moyenne	Ecart type
توفر الإدارة المناخ المناسب لنمو العلاقات الطيبة بين العاملين بشكل يخدم تقدم الأداء الوظيفي	40	1	3	88	2,20	,823
هناك رغبة واستعداد لتطوير عملي في ضوء متطلبات التدريب الإلكتروني	40	2	3	108	2,70	,464
لدي القدرة على الأداء الوظيفي لمهامي وواجباتي الوظيفية	40	2	3	118	2,95	,221
الوصف الوظيفي لمهامي وواجباتي الوظيفية واضح لدي	40	1	3	114	2,85	,483
يوجد تناسب بين مهاراتي وإمكانياتي وبين متطلبات الوظيفة التي اشغلها	40	1	3	100	2,50	,679
الأداء غير المرغوب فيه يتم تصحيحه داخل الإدارة وفقا لنتائج التقييم وأهداف إجراءات العمل	40	1	3	94	2,35	,864
العناصر البشرية المتاحة في كل مصلحة كافية لأداء المهام الضرورية	40	1	3	74	1,85	,802
يتوافر لدي الدقة والسرعة في الأعمال التي أقوم بها	40	1	3	106	2,65	,580
تساعدني الإدارة على تحسين مهاراتي وإمكانياتي بشكل مستمر	40	1	3	96	2,40	,810
تعتمد الإدارة إلى تغيير اللوائح الوظيفية بصورة مستمرة بناء على متطلبات التغيرات البيئية	40	1	3	96	2,40	,810
يتم اتخاذ القرارات داخل الإدارة بناء على الحقائق والبيانات ويساعد في ذلك نظام المعلومات.	40	1	3	106	2,65	,662
يتم الاستناد على قاعدة معلومات تساهم وتساعد في عملية اتخاذ القرارات الوظيفية	40	1	3	104	2,60	,672
اعرف واجباتي ومسؤولياتي عن العمل بما يتناسب مع الوصف الوظيفي	40	3	3	120	3,00	,000
هناك معدلات أداء يمكن من خلالها قياس مستويات الأداء تعتمد عليها الإدارة	40	1	3	114	2,85	,483
هناك مراجعة مستمرة لمعايير ومعدلات الأداء وتعديلها وفق أهداف كل مرحلة من مراحل الأداء.	40	1	3	106	2,65	,662
تعمل الإدارة على وضع معايير واضحة لجميع العاملين متعلقة بأداء الواجبات الوظيفية المختلفة	40	1	3	104	2,60	,672
تختلف معايير تقييم الأداء باختلاف نوعية الوظيفة داخل المؤسسة	40	1	3	110	2,75	,630
النظام الحالي للعاملين يساعد على وجود دراية تامة عن مهام عملهم ويلزمهم به	40	1	3	104	2,60	,672
يجري إعداد العنصر البشري على مستوى عالي من الخبرة وفق خطة شاملة	40	1	3	106	2,65	,580
يتم تقييم أداء العاملين وفق سياسة محدودة وبصفة دورية في ضوء الجوانب المختلفة للموظفين	40	1	3	102	2,55	,677
يتم تحديد المسؤوليات والواجبات لكل موظف في الهيكل الإداري بشكل دقيق ومعروف.	40	1	3	102	2,55	,677
أشعر بانتماء قوي للوظيفة التي اشغلها	40	1	3	112	2,80	,516
أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل تغطية احتياج وظيفتي	40	2	3	116	2,90	,304
أشارك في وضع الخطط والأهداف الداخلية للقسم الذي أنتهي إليه	40	1	3	104	2,60	,672
لا أفكر في ترك وظيفتي في المؤسسة.	40	1	3	92	2,30	,723
عندما يتعرض زملائك لمشكلة ما تطرح عليهم أفكار جديدة لعلاجها	40	3	3	120	3,00	,000
لديك براءة اختراع مسجلة باسمك أو بسم مؤسستك	40	1	3	70	1,75	,840
لديك الرغبة في تنمية قدراتك الابتكارية والإبداعية في العمل	40	1	3	116	2,90	,441
الوصف الوظيفي الخاص بك يطالبك بطرح أفكار جديدة وتطوير ما هو موجود	40	1	3	104	2,60	,672
يتم مكافأة الفرد الذي يأتي بأفكار جديدة وابتكارات داخل المؤسسة	40	1	3	102	2,55	,749
N valide (liste)	40					

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23.

الجدول (09): اختبار Anova

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	2,281	1	2,281	39,580	,000b
Résidu	2,190	38	,058		
Total	4,472	39			

a. Variable dépendante : perg

b. Prédicteurs : (Constante), etrai

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23

الجدول (10): معاملات الارتباط ومعامل التحديد

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					de R-deux	Variation de F de variation	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,714a	,510	,497	,24008	,510	39,580	1	38	,000

a. Prédicteurs : (Constante), etrai

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23

الجدول (11): نتائج تحليل اختبار Pearson لعلاقة المتغيرات الشخصية والتنظيمية بالارتباط بين الأداء الوظيفي والتدريب الإلكتروني

Variable de contrôle	الأداء الوظيفي	التدريب الإلكتروني	
الجنس، ديمومة الوظيفة، العمر، مستوى التعليم، الأقدمية، الحالة العائلية	Coefficient de corrélation (e-train)	1.00	0.700
	Sig bilatérale		0.000
	Coefficient de corrélation (perg)	0.700	0.000
	Sig bilatérale	0.000	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج SPSS.23

الإحالات والمراجع:

1 Garg Pooja, Renu Rastogi(2006), New Model of Job Desing Motivating Employeers, Performance Journal of Management Development, Vol25, No.6, p 572.

2 عصمت سليم القرالة(2009)، الحكمانية في الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان، عمان، الأردن، ص 48.

3 محمد حسين الحراشنة(2009)، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جليس الزمان عمان، الأردن، ص 90.

- 4 الكندري، عبد الله احمد محمد عباس(2003)، أثر العدالة التنظيمية فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، ص 58، بتصرف.
- 5 محمد حسين الحراحشة، مرجع سبق ذكره، ص 97، بتصرف.
- 6 علي حسين حجاج(1983)، نظريات التعلم (دراسة مقارنة)، مجلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ص 18، بتصرف.
- 7 حمد بن محيا المطيري(2012)، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم، جامعة الملك سعود، السعودية، ص 31، بتصرف.
- 8 حنان سليمان الزينقي(2011)، التدريب الإلكتروني، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ص18، بتصرف.
- 9 معروف دويكات ومعاذ الأسمر(2007)، التدريب الإلكتروني في المؤسسات المالية العاملة في فلسطين، مؤتمر اقتصاديات المعرفة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ص 10، بتصرف.
- 10 Sharaf Al Musawi and Ahmed Yousif Abdelraheem(2004), E learning, Sultan Qaboos University status and future, Britsh Journal of Education Technologi, vol35, Issue 3, pp 363-367, بتصرف.
- 11 Tony Ticker, Margaret Range Croft, Peter Gilory(2001), Evaluation Distance Education Courses The Student Perception, Assessment Evaluation in Higher Education, Vol26, N0.2, pp 160-177, بتصرف .
- 12 Robert Samules, James Kiri(2006), Cost Benefit Analmsis of Training Using Computer Net-Works, Journal of Deaf Studies and Deaf Education, Volume 10, Issue 1.
- 13 عايدة عبد العزيز على نعمان(2008)، علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى-دراسة حالة جامعة تعز، رسالة ماجستير، غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الوسط للدراسات العليا، جمهورية اليمن.
- 14 أيمن سليم جمل(2010)، فاعلية تقنية التدريب الإلكتروني باستخدام الصوت والصورة في تحصيل المتدربين، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، تخصص تقنيات تربوية، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 15 حامد فايز البغلي(2013)، دور التدريب الإلكتروني في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة نفط كويت، رسالة دكتوراه، غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- 16 حسني عوض، شادية مخلوف(2013)، مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد الثاني، العدد الثالث.
- 17 عزيز كاظم نايف وسرى سعد عبد على حسين(2014)، فاعلية التعليم الإلكتروني في تنمية التفكير الإبداعي لدى طالبات الصف الأول المتوسط في مادة الجغرافية العامة، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد 12، العدد الأول، العراق.
- 18 سيف خالد عبد العزيز زكريا(2016)، التدريب السحابي كأسلوب لتنمية رأس المال البشري في المنظمات التعليمية دراسة استطلاعية آراء عينة من تدريسي جامعة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 1، العدد 41، ج 2، كلية الإدارة والاعمال، جامعة تكريت، العراق.
- 19 صلاح الدين حسين صالح(2018)، اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر بالجامعة العراقية، مجلة الدنانير، العدد الثالث عشر، العراق.
- * أمال بوسعيد، الشركة العالمية للخدمات البروتولية، واقع التدريب الإلكتروني في الشركة، مديرية الموارد البشرية، اوت 2019(مقابلة شخصية).

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

سمية قداش، سميرة صالح وزينب شطبية (2020)، دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البروتولية NPS، مجلة الباحث، المجلد 20(العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص 811-823.