

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تسيير الموارد البشرية
من إعداد الطلبة: حكيمة بن عيسى – عبد العزيز دباب
بعنوان:

التدريب الالكتروني التشاركي كأسلوب لتنمية رأس المال
البشري بالمؤسسات الاقتصادية
-دراسة حالة المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار
ورقلة-

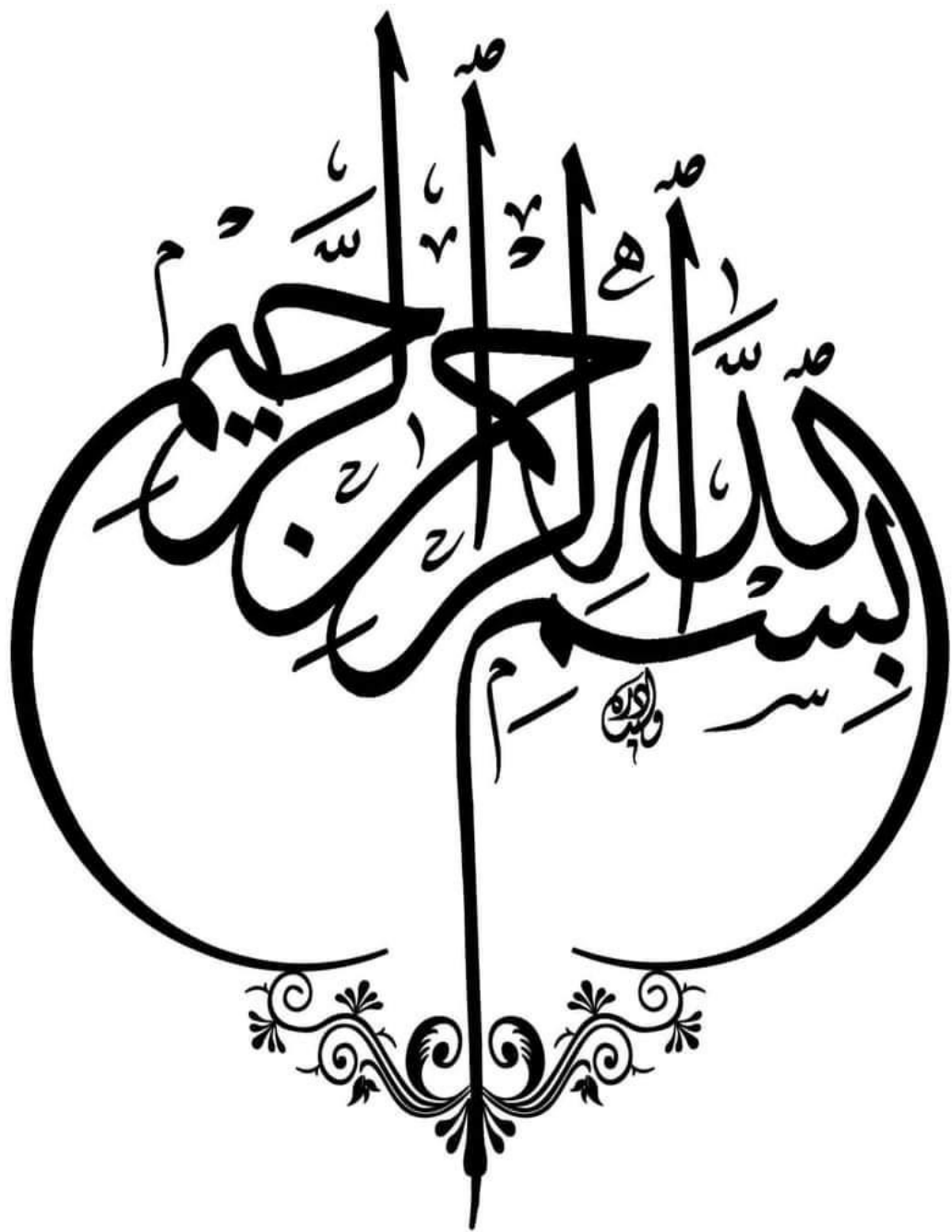
أمام اللجنة المكونة من السادة

الأستاذة : تيشات سلوى.....(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة).....رئيسا.

الأستاذ طواهير عبد الجليل(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة).....مشرفا.

الأستاذ: قداش سمية(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة).....مناقشا.

السنة الجامعية: 2021-2022



شكر وتقدير

قال الله تعالى «وإن تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم»
صدق الله العظيم

أولاً وقبل ذكر الآخرين نشكر الله تعالى الذي وفقنا
لإتمام هذا العمل وتقديمه على هذه الصورة ثم لا يسعنا
إلا أن نتقدم بالشكر والاحترام والتقدير لأستاذي الفاضل
"طواهير عبد الجليل" لتفضله بقبول الإشراف على هذه
المذكرة وعلى نصائحه وتوجيهاته التي انعكست آثارها
جلياً على هذه المذكرة، رغم كثرة انشغالاته، وإلى كل
اساتذة قسم ادارة الموارد البشرية جامعة ورقلة خاصة
الأساتذة المحكمين للاستبيان كما لا يفوتني أن أتقدم
بخالص الشكر إلى عمال وإطارات المؤسسة الوطنية
للملاحة الجوية

كما لا أنسى كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز
هذا العمل المتواضع وكل من شجعنا بالكلمة الطيبة أو
بالدعاء إلى كل هؤلاء.

شكراً

الإهداء

﴿و اخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني
صغيرا﴾

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أعز ما أملك في هذا الوجود إلى من
حملتني كرها ووضعتني كرها.

إلى من سهرت وتعبت لراحتي إلى أولى الناس بصحبتني «**أمي حفظها
الله**»

إلى من أنار لي درب الحياة وكان السبب في وصولي إلى ما وصلت
إليه إلى من ضحى وكافح لأجلي إلى من علمني أن الصبر على الأشياء
سبيل الظفر بها.

إلى رمز التضحية والطموح والكبرياء «**أبي رحمه الله**»

إلى كل أفراد أسرتي خاصة أخي الغالي «**حشاني رحمه الله**»

إلى زوجتي الغالية ، إلى إبني الغالي **محمد عبد الكريم**

وإلى بناتي نور عيوني **ايمان - اكرام - جنى**

إلى كل من يطلب العلم في كل حين وفي كل مكان.

إلى من أعتز بسمائه وهواءه وطني الجزائر.

عبد العزيز

الإهداء

بنفحات حبر من الورق لم تجف مالى تلك الأزهار لرحيقها لم
يفح بعد

ليس بعام ولا بواحد فتعب الحياة ارقها فألماس حياتي قد لمع
بدموعي الفرح حان موعد تخرجي إلى من أخصه الله دون
ذكره وأعطاه الله من فضله إلى من تعب من أجلى لما وصلت
لما أنا عليه الآن إلى والدي الغالي بلسم حياتي

أبي الحنون رحمه الله

إلي من خلقت من درعها إليك يا زهرة الأقحوان يا فواحة بدون
عنوان لو اكتب عنك لأنهييت أقلامي إلي من ربت وسهرت إليك
أيتها المناضلة **أمي الحبيبة** نور حياتي
إلى كل أفراد أسرتي خاصة أختي الغالية **«فضيلة رحمها الله»**.
وكل من دعى لي بظهر الغيب
وكل من ساهم معي من قريب أو بعيد.

حكيمة

الملخص:

جاءت هذه الدراسة لتوضيح دور التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب لتنمية الرأس المال البشري، وتمت الدراسة بمؤسسة عمومية اقتصادية " المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة " باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات تم استخدام أداة الاستبيان، وتكون مجتمع الدراسة من مجموعة العاملين بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية معارف الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؛
 - يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية مهارات الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؛
 - يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة
- الكلمات المفتاحية:** تدريب، تدريب إلكتروني تشاركي، رأس مال بشري، تنمية رأس المال البشري

Summary:

This study came to clarify the role of participatory electronic training as a method for developing human capital, and the study was carried out in a public economic institution, "The National Aeronautics Corporation, Ouargla Airport" using the descriptive analytical approach, and to collect data, a questionnaire was used, and the study community consisted of a group of employees of the National Air Navigation Corporation. Ouargla Airport, where the study reached the following results:

- Participatory electronic training contributes to the development of human resources knowledge at the National Air Navigation Corporation, Ouargla Airport;
- Participatory electronic training contributes to the development of human resources skills at the National Air Navigation Corporation, Ouargla Airport;
- Participatory electronic training contributes to valuing the human resources experience at the National Air Navigation Corporation, Ouargla Airport

Keywords: training, participatory e-training, human capital, human capital development



قائمة المحتويات



قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات:
I	الشكر والعرفان
II	الإهداء.
III	الملخص
IV	فهرس المحتويات
V	قائمة الأشكال
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الملاحق
أ- ز	المقدمة العامة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب التشاركي الإلكتروني ورأس المال البشري	
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة
29	المبحث الثاني: العلاقة بين التدريب الإلكتروني التشاركي وتنمية رأس المال البشري
32	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمحالة الجوية مطار ورقلة	
42	المبحث الأول: لمحة عن المؤسسة محل الدراسة
45	المبحث الثاني: الطرق والأدوات المعتمدة في الدراسة التطبيقية
52	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
67	الخاتمة العامة
71	قائمة المراجع
76	الملاحق
91	الفهرس العام



— قائمة الجداول —



قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول:	الرقم
44	تعداد العمال في المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة	.1
45	توزيع وجمع استبيان على عينة الدراسة	.2
46	توزيع درجات مقياس ليكارت الثلاثي	.3
47	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	.4
49	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	.5
50	الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول	.6
51	الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني	.7
52	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	.8
53	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	.9
53	توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي	.10
54	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية	.11
55	الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة نحو أبعاد المحور الثاني	.12
58	الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة نحو أبعاد المحور الثالث	.13
60	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	.14
61	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى	.15
62	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية	.16
63	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة	.17



قائمة الأشكال والملاحق



قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
20	المعارف والمهارات الضرورية لرأس المال البشري	1.
22	أبعاد تنمية رأس المال البشري	2.
43	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية	3.
52	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	4.
53	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	5.
53	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي	6.
54	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية	7.
64	ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	8.

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
76	قائمة الأساتذة المحكمين	01

76	أداة الدراسة الاستبيان	02
80	نتائج ألفا كرونباخ	03
80	نتائج الاتساق الداخلي	04
82	نتائج توزيع عينة الدراسة	05
83	نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة	06
85	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	07
85	نتائج الفرضية الأولى	08
86	نتائج الفرضية الثانية	09
87	نتائج الفرضية الثالثة	10
88	الاستعداد لحضور دورة تدريبية إلكترونية	11
89	التوزيع الزمني للمواد التدريبية التدريب عن بعد	12



توطئة:

يعيش العالم حالياً ثورة انتشار المعرفة، فالمعلومة لم تعد حكراً على أحد. ولم يعد الوصول إليها أمراً معقداً، فالتطورات التي تشهدها الساحة العلميّة أحدثت تقدماً مذهلاً في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فنقلت العالم نقلة نوعيّة كان لها الأثر الكبير في العمليّة التعليميّة والتكوينيّة، دون التقيد بالحدود سواء كانت ثقافيّة، أم كانت جغرافيّة، أو اجتماعيّة، أو اقتصاديّة. هذا التطور والانفتاح كان له آثار إيجابيّة أدت إلى زيادة الاهتمام بتأهيل وتطوير أداء العاملين والارتقاء بأدائهم للحفاظ على رأس المال البشري الذي يعد حجر الزاوية في المؤسسات، ليتمكّن من مواكبة هذا الكم الهائل من التطورات، وفي الأونة الأخيرة توسع اهتمام المؤسسات لا سيما الاقتصادية منها و أصحاب القرار بأهمية الدور الرائد الذي تلعبه التكنولوجيا في تنفيذ وتطبيق البرامج والمخططات التكوينية لهذه المؤسسات ذلك بسبب زيادة أعداد العاملين واختلاف ثقافتهم وسياسات النقص للمصروفات كما أن جائحة كورونا ساهمت بقوة في اعتماد التكنولوجيا للقيام بجميع الوظائف الإدارية المختلفة، دون أن نغفل عن أحقية جميع العاملين في الحصول على فرصٍ للتعلّم والتدرب على كل ما هو جديد ليتمكّن العاملون من الاستمرار بالقيام بمهامهم الإداريّة. فالتدريب يعمل على تنمية وتطوير قدراتهم على الإنتاج والعطاء. ومن هنا برزت الحاجة إلى قيام المسؤولين عن مراكز تنمية وتدريب الموارد البشريّة بأدوارهم، انطلاقاً من التغيير السريع في كل المجالات وعلى رأسها تقنيات وأساليب التعليم والتدريب، والانتقال من الطرائق القديمة للتدريب إلى طرائق أكثر حداثة تستثمر الثورة التكنولوجيّة وتلبي حاجة العاملين إلى التطور المهني وتطبق سياسات الإدارات العليا وتحقق أهدافها. لذلك أصبحت الشركات العالميّة، والمؤسسات الوطنيّة، تتنافس في إقحام أنماط "التدريب الإلكتروني" من خلال تقديم البرامج التدريبيّة والتعليميّة عبر وسائط إلكترونيّة متنوّعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن واعتماد مبدأ التدرب الذاتي.

ولهذا أصبحت المؤسسات الحديثة ترى في التدريب الإلكتروني التشاركي خياراً استراتيجياً في منظومة استثمار مواردها البشريّة، حيث يعتبر المورد البشري من أهم الموارد التي تتوفر عليها المؤسسة وذلك لدوره الرئيسي في عملية التنمية في جميع المجالات، لذلك على هذا المورد أن يكون على درجة من الكفاءة والفعالية لأداء العمل من حيث كميته وجودته والوقت المستغرق فيه، فتنمية رأس المال البشري من شأنه أن يحدد موقع المؤسسة وأهميتها في المحيط التي تنشط فيه، كما له دوراً كبيراً في نجاحها. وحرصاً من هذه المؤسسات على الحفاظ على مواردها الدائمة وإيماناً بأهميته في بقاءها واستمرارها، اتخذت التدريب الإلكتروني خاصة التشاركي منه وسيلة لتنمية وتطوير أداء مواردها البشريّة وتحقيق أفضل أداء، فالتدريب الإلكتروني التشاركي يساهم في تطوير وتنمية قدرات الموارد البشريّة من خلال

التأثير على سلوكهم واتجاهاتهم، والتغير في إمكاناتهم العلمية والعملية، والوصول بهم إلى درجة عالية من الكفاءة والفعالية.

أولاً: إشكالية الدراسة:

وفي ضوء ما تقدم تظهر إشكالية هذه الدراسة من خلال طرح السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى مساهمة التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية رأس المال البشري لعمال المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية بمطار ورقلة؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع مستوى التدريب الإلكتروني التشاركي في المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؟
- ما هو واقع مستوى تنمية رأس المال البشري في المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؟
- ما هي مساهمة التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية رأس المال البشري بأبعاده مجتمعة بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

بغية الإجابة على السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية المنبثقة عنه تم صياغة الفرضيات التالية:

1. الفرضية الرئيسية:

يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية رأس المال البشري بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة

2. الفرضيات الفرعية: وتتكون من ثلاث فرضيات كالآتي:

- الفرضية الفرعية الأولى: هناك مستوى مرتفع للتدريب الإلكتروني التشاركي في المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؟
- الفرضية الفرعية الثانية: هناك مستوى مرتفع لتنمية رأس المال البشري في المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة
- الفرضية الفرعية الثالثة: يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية المعارف والمهارات و تثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف حسب التسلسل الآتي:

- تحديد الإطار المفاهيمي لكل من التدريب الإلكتروني التشاركي وتنمية رأس المال البشري

- التعرف على مدى مساهمة التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية رأس المال البشري لعمال المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية
 - محاولة التعرف على الواقع التدريب الإلكتروني التشاركي ومدى توفر آليات اللازمة لتطبيقه؛
 - الخروج باقتراحات من شأنها تعميم وترسيخ أسلوب التدريب الإلكتروني التشاركي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لتنمية وتطوير مواردها البشرية.
- رابعاً: أهمية الدراسة:

1. الأهمية العلمية:

- محاولة تسليط الضوء على مفهومين حديثين في أدبيات الفكر الإداري وهما التدريب الإلكتروني التشاركي كأحد الأساليب التي يمكن أن يقدم بها التدريب، وتنمية رأس المال البشري كمدخل رئيسي للابتكار والإبداع لدى الفرد في المؤسسة؛
- تتبع أهمية الدراسة من أهمية متغيرات الدراسة في حد ذاتها، حيث يعتبر موضوع الدراسة من مواضيع التي هي محل البحث دائم من طرف الباحثين والمتخصصين نظراً لأهميته في مجال إدارة الموارد البشرية؛
- تتبلور أهمية الدراسة العملية من خلال توضيح الدور الذي يضطلع عليه به التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب افتراضي في تحقيق تنمية رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، حيث يلعب هذا النوع من التدريب دوراً مهماً لتوفير بيئة تدريبية تفاعلية تجذب اهتمام الأفراد وتحثهم على تبادل الأفكار والخبرات، كما أن هذا البحث يعد محاولة توضيح لمساري المؤسسات بأهمية وضع الاستراتيجيات المتعلقة بتدريب الموارد البشرية إلكترونياً والتي من شأنها التأثير في تركيبتهم المعرفية، وتطور قدراتهم الأدائية.

خامساً: مبررات وأسباب اختيار الموضوع:

تتلخص مبررات وأسباب اختيار موضوع الدراسة في النقاط التالية:

1. المبررات الموضوعية

- يعد التدريب الإلكتروني التشاركي من أهم الأساليب في تنمية الموارد البشرية، خاصة بعد ظروف الأزمة الصحية التي شاهدها العالم نتيجة انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (COVID_19) والذي دفع العديد من الشركات والمؤسسات الاقتصادية إلى

التغيير في أنظمتها التدريبية، والانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب عبر الوسائط الإلكترونية والذي تتلشى فيه قيود الزمان والمكان.

■ المساهمة في إثراء المكتبة الجزائرية بمواضيع تتعلق بالموارد البشري باعتباره من أهم الموارد في المؤسسة.

2. المبررات الذاتية

■ اهتمام الباحث بالمجال كونه مهني متخصص في التدريب؛
■ رغبة الباحث في ربط تخصصه الأم وهو الاعلام والآلي بتخصص إدارة الموارد البشرية

سادسا: حدود الدراسة

بهدف التحكم بموضوع الدراسة ومعالجة الإشكالية المطروحة، ستكون حدود دراستنا كالاتي:

1. **الحدود الموضوعية:** ركزت هذه الدراسة في جانبها الموضوعي على دراسة مختلفة الجوانب الخاصة بالتدريب الإلكتروني التشاركي وتنمية رأس المال البشري

2. **الحدود المكائنية:** تمت الدراسة بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية وبالتحديد مديرية أمن الطيران مطار ورقلة

3. **الحدود الزمنية:** امتدت من شهر فيفري 2022 إلى غاية أفريل 2022.

4. **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عمال وإطارات المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة الذين استفادوا من دورات تدريبية إلكترونية وتقليدية.

سابعا: منهج الدراسة:

بهدف الإجابة على الإشكالية المطروحة، والفرضيات المقدمة لمعالجة الإشكالية، تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي لكل من الجانب النظري والتطبيقي، كون أن هذا المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيميا أو كمي، أما على صعيد البحث الميداني التحليلي فنتم إجراء دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة بغرض جمع المعلومات والبيانات عن طريق استخدام استبانته وزعت على عينة من مجتمع الدراسة توضح دور التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية رأس المال البشري ثم يليها القيام بتحليل هذه البيانات باستعمال الأساليب الإحصائية.

ثامنا: صعوبات الدراسة:

أثناء القيام بهذه الدراسة اعترضنا مجموعة من الصعوبات يمكن إبراز أهمها كما يلي:

■ صعوبة تحديد أبعاد التدريب الإلكتروني التشاركي، نظرا للاختلاف الكبير في آراء الباحثين في تحديد أبعاد هذه المتغير؛
■ صعوبة الحصول على المعلومات والمراجع وقلة الدراسات السابقة في هذا المجال.

تاسعا: هيكل الدراسة

للإحاطة بالإشكالية المطروحة ومعالجتها، قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، فضلا عن المقدمة العامة والخاتمة، وقد كان التقسيم كالآتي:

- **الفصل الأول:** تناولنا في هذا الفصل الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، وقد تقسيم الفصل إلى ثلاثة مباحث تضمن الأول منها للأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة حيث تم تقسيمه إلى مطلبين الأول يتناول لإطار المفاهيمي للتدريب الإلكتروني التشاركي، هذا الأخير تم تقسيمه إلى خمسة فروع تتحدث في مجملها على ماهية التدريب الإلكتروني والتدريب التشاركي ونظريات وخصائص التدريب الإلكتروني التشاركي وأنواعه ومراحله ومعوقات تطبيقه. أما المطلب الثاني تناول الإطار المفاهيمي لتنمية رأس المال البشري وقسم بدوره إلى خمسة فروع تتحدث حول ماهية رأس المال البشري وإدارته وكذا مفهوم تنمية رأس المال البشري والعوامل المؤثرة في فيها وأخيرا عرجنا على نظريات تنمية رأس المال البشري، أما المبحث الثاني تناولنا فيه العلاقة بين التدريب الإلكتروني التشاركي وتنمية رأس المال البشري. أما المبحث الثالث خصص الدراسات السابقة وتم تقسيمه إلى ثلاثة مطالب، أما الأول فتناول الدراسات السابقة باللغة العربية و الثاني والذي خصص للدراسات باللغة الأجنبية. أما المطلب الثالث خصص لتحديد العلاقة بين الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية.
- **الفصل الثاني:** تناول هذا الفصل الدراسة الميدانية وقسم إلى مبحثين تطرق المبحث الأول إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية كما تطرقنا فيه إلى تقديم المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية أما المبحث الثاني خصص لتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، وقسم هذا الأخير إلى مطلبين تطرقنا في الأول إلى خصائص عينة الدراسة والثاني تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها.



الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب
الالكتروني التشاركي ورأس المال البشري



تمهيد:

في ظل ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات التي يشهدها العالم، وانطلاقاً من أهمية الدور الحيوي الذي يلعبه التدريب الالكتروني حيث تأثر التدريب بتطور الخدمات والتطبيقات والأدوات التكنولوجية الحديثة التي أضافت له مصطلحاً جديداً وهو ما يسمى بالتدريب الالكتروني والتدريب الالكتروني التشاركي حيث يعتبر أحد أنواع التدريب الجماعي القائم على مجموعات إذ أن الأعضاء في الجماعة يتشاركون أثناء التدريب لتحقيق الأهداف أو تنفيذ مهام محددة، وهو مصمم في ضوء فهم احتياجات المتكولين والمتدربين وخصائصهم حيث يحدث الفرق في سياق المحتوى التدريبي المقدم، وفي عملية التدريب، وبما أن المؤسسات ومنظمات الأعمال تسعى دوماً إلى تحسين وتطوير مواردها البشرية من خلال إخضاعهم للتدريب والتكوين بغرض الرفع من قيمتها ومستوى مردوديتها، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والإبداع والابتكار في المعارف والمهارات يمكنه التغلب على ندرة الموارد الطبيعية، كل هذا أدى إلى المنظمات الاقتصادية الاهتمام بتنمية رأس المال البشري من خلال وضع نظام محكم يشمل التدريب الذي يحفز على الإبداع الوظيفي ويحقق الرغبة في العمل الأمر الذي يؤدي إلى امتلاك رأس مال بشري ذو ميزة تنافسية مستدامة في بيئة عمل سريعة التغيير والتطور.

وعليه تم تقسيم هذا الفصل الخاص بعرض الإطار النظري والتطبيقي لمتغيرات الدراسة إلى ثلاثة مباحث أساسية كما يلي:

- **المبحث الأول:** الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة
- **المبحث الثاني:** العلاقة بين التدريب الالكتروني التشاركي وتنمية رأس المال البشري
- **المبحث الثالث:** الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

المبحث الأول: الإطار النظري للتدريب الالكتروني التشاركي وتنمية رأس المال البشري

تم التطرق في هذا المبحث إلى موضوع التدريب الالكتروني التشاركي، وتم إلقاء الضوء على هذا النمط الجديد من التدريب، بدءا بعرض مفاهيم التدريب الالكتروني التشاركي ونظريات هذا النمط من التدريب وخصائصه ومبادئه، ثم التعرف على أهم أنواع التدريب الالكتروني التشاركي وأدواته وأبعاده، ووصولاً إلى التعرف على إجراءات توظيفه ومعوقات تطبيقه. وبعدها نتطرق إلى مصطلح تنمية رأس المال البشري بعرض ماهية وإدارة رأس المال البشري ثم مفهوم تنميته والعوامل المؤثرة في هذه التنمية ونظرياتها وأبعاده.

المطلب الأول: الإطار النظري للتدريب الالكتروني التشاركي

يعتبر التدريب الالكتروني من المصطلحات الجديدة التي توضح التطور الحاصل في مجال التدريب عند استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهو بهذا الأسلوب يشتمل على جميع أنواع التدريب التي لا تحتاج إلى مدرب مديرها أو إلى مبان للتدريب فيها، وإنما يكفي هذا النوع من التدريب بوجود مدرب يرشد ويوجه، وجهات تدريبية تدير وتشرف على البرامج التدريبية في أماكن بعيدة عن المتدرب كما أن هذا التدريب ينظر إليه على أنه تجديد وإصلاح للتدريب التقليدي وليس بديلاً عنه.

الفرع الأول: ماهية التدريب الالكتروني وأبعاده:

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف على مفهوم التدريب الالكتروني وأهم أبعاده.

أولاً: مفهوم التدريب الالكتروني

توجد العديد من الاجتهادات في أدبيات الفكر الإداري وتكنولوجيا التعليم حول تحديد مفهوم التدريب الالكتروني، فجاءت التعاريف مختلفة ومتنوعة واختلاف زوايا نظر ومنطلقات مواضعها، وفي ما يلي من أهم اجتهادات تعريف التدريب الالكتروني:

يعرف (Brandon Hall.2002)، التدريب الالكتروني على أنه برنامج تدريبي يمكن الوصول إليه من خلال المتصفح الويب نات سكايب أو الانترنت والانترنت، أي أن التدريب من خلال بيئة مرئية وتفاعلية عبر الانترنت.¹

ويعرفه (John Martin. 2005) على أنه " استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيلة لتقديم التدريب للأفراد في مكان العمل".²

¹ <https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/e-learning-le-guide-de-reference-9782840012672/> Pdf; consulter le 24/03/2022. A 19 :00 h

²John Marlin, Organizational Behaviour & Management, Istedition, Thomson learning, Thomson learning, 2005, P195.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

ويعرفه أيضا (زيتون 2005) على أنه " تقديم محتوى تعليمي الكتروني عبر الوسائط المعتمدة على الكمبيوتر وشبكاته إلى المتدرب بشكل يتيح له امكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى، ومع المدرب ومع أقرانه سواء أن كان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة وكذا امكانية اتمام هذا التدريب في الوقت والمكان وبالسعة التي تتناسب ظروفه وقدراته، فضلا على امكانية إدارة هذا التدريب من خلال تلك الوسائط.¹

ويعرف التدريب الإلكتروني على "أنه عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة من الأفراد، باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال ولا يستلزم هذا النوع من التدريب لإلتقاء المكاني والزمني للمتدربين والمدرب، إضافة إلى أنه يلغي جميع المكونات المادية للتدريب".²

ويشير (André Mullendriers,2009) إلى أن التدريب الإلكتروني هو " طريقة تدريب تعتمد على التكنولوجيات الجديدة، واستخدام وسائط تفاعلية للتدريب عبر الأنترنت أو الانترنت أو غيرها من الوسائط الإلكترونية لتطوير المهارات وجعل عملية التدريب تتم بغض النظر عن الزمان والمكان".³

كما يعرفه (الموسوي، 2010) على أنه " عملية منظمة تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الأنترنت والحاسوب المتعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لغرض البرمجيات والحقائب والدوريات التدريبية الإلكترونية لتصميم وتطبيق البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، لإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيد لتحقيق الأهداف التدريبية واتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم، ومستوياتهم الفكرية ظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية".⁴

ويعرفه (الزنبقي 2011) على أنه " ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الحاسب الآلي (world web wide) وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ولمواد 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 باستمرار في برنامج تدريب تقليدي".⁵

¹ - زيتون حسن حسين، التعليم الإلكتروني، الدار الصوتية، الرياض، السعودية، 2005، ص24
² معروف دويكات ومعاد الأسمر، التدريب الإلكتروني في المؤسسات المالية والمصرفية العاملة في فلسطين، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر: اقتصاديات المعرفة، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2007، ص10.

³ André Mullendriers, e-DRH outil de gestuon innovant, édition de boeck Université, 2eme édition, Bruscelles, 2009, p97.

⁴ علي بن شرف الموسوي، التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، مشاركة مقدمة إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات السعودية، 2010، ص03.

⁵ حنان سليمان الزنبقي، التدريب الإلكتروني، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص18.

أما (فهيم بدر 2011) فيعرفه بأنه " ذلك النوع من التدريب الذي يعمل على استخدام الوسائط التكنولوجية والتقنيات المتعددة لضمان تحقيق اتصال مباشر بين المدرب والمتدربين داخل تنظيم مؤسسي يتيح فرصة اللقاء المباشر بينهم وكأنهم في موقع تدريبي واحد".¹

من خلال هذه التعاريف السابقة يمكن تقديم التعريف الاجرائي للتدريب الإلكتروني على أنه " عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية تسمح بتقديم تدريب فعال يناسب خصائص المتدربين واحتياجاتهم من ناحية وطبيعة المحتوى والأهداف التدريبية المطلوب تحقيقها من ناحية أخرى عن طريق الاستفادة من كافة الامكانيات والوسائط التكنولوجية المتاحة لإحداث تفاعل بين المتدربين والمدرّب فيما بينهم".

ثانيا: مفهوم التدريب الإلكتروني التشاركي:

لقد ظهر مصطلح التدريب الإلكتروني التشاركي نظرا لحاجة المتدربين للتفاعل الاجتماعي أثناء عملية التدريب الإلكتروني، حيث أوضح (Downes, 2005) أن السمة الاجتماعية والتشاركية هي الميزة لبرامج التدريب الإلكتروني التشاركي باعتباره الجيل الثاني من التدريب الإلكتروني، هذا وتعددت التعاريف المتعلقة بالتدريب الإلكتروني التشاركي وتتنوع بحسب اختلاف وجهات نظر الباحثين، ويمكن إبراز أهم هذه التعاريف كما يلي: .

يعرف (Paavola et al, 2004) التدريب الإلكتروني التشاركي على أنه من أهم الاستراتيجيات التي أثبتت تميزها وأهميتها، حيث أنها توفر للمتدربين فرصة للتدرب ومشاركة مصادر المعلومات المتنوعة، فضلا عن إمكانية تبادل الخبرات فيما بينهم، حيث لا يقتصر الهدف من التدريب التشاركي الإلكتروني على اكتساب المعرفة ومشاركتها فحسب بل يتعدى ذلك إلى اكتساب الفرد القدرة على بناء المعرفة بطرق مبتكرة وجديدة".²

ويعرف حسب (Stahl et al.2006) على أنه : " علم من العلوم المعنية بدراسة كيف يتمكن المتدربون من التدرب بمساعدة أجهزة الحاسوب أو بمساعدة التكنولوجيا لضمان تحسين عملية التدرب، وتوظيف العمل الجماعي حتى يستطيع المتدربون مناقشة أفكارهم وطرح آرائهم، مما يتيح لهم تبادل الأفكار والمعلومات، ويعطي اهتمام لوجهات النظر المتعددة والمختلفة والمتعلقة بموضوع التدرب ".³

¹أحمد فهيم بدر، تكنولوجيا التدريب عن بعد "الفيديو كونفرانس"، الطبعة الأولى، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2011، ص16.

²Sami Paavala, lipponen, and kaiHakkarainen, **Madels of Innovative Knowledge Communities and Three Metaphors of learning**, Review of Educational Research, vol 74, N o 04, 2004, p557.

³Gerry Stahl, Timothy Koschmann, Dan Suthers, **computer_ supputer collaborative learning M Anhistorical perspective**, Cambridge, UK Cambridge University press Retrieved, 2006, p5.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

في حين يرى (الخالدي، 2007) أنه: "تدريب يستخدم من قبل متدربين مختلفين أو متباينين يعملون في نفس موضوع التدريب عبر أجهزة الكمبيوتر عن طريق الشبكات المختلفة، حيث يهدف إلى تدعيم المتدربين وبنار المعارف الجديدة بشكل فعال أثناء عملية التدريب.¹

ويؤكد (Brindley , Walti , 2009) على أنه: "التدريب الذي يحدث من خلال التفاعل مع مصادر المعرفة المختلفة بما في ذلك الانترنت ونظم إدارة التعلم والمشاركة في المجتمعات ذات الاهتمام المشترك، والشبكات الاجتماعية، والتشارك لبناء المعرفة وتطبيق المعلومات.²

وترى (الغول، 2012) أن التدريب الإلكتروني التشاركي " نمط من التدريب قائم على التفاعل الاجتماعي بين المتدربين ، حيث يعملون في مجموعات صغيرة يتشاركون في إنجاز مهمة أو تحقيق أهداف تدريبية مشتركة من خلال أنشطة جماعية في جهاد منسق باستخدام خدمات وأدوات التواصل المختلفة عبر الويب، ومن ثم فهو يركز على توليد المعرفة وليس استقبالها.³

ويعرف حسب (الموسوي، 2015) على أنه: "مادخل تربوي تتم فيه عملية التعلم بواسطة التفاعل الاجتماعي عن طريق استخدام الحاسوب أو عبر شبكة الانترنت، مما يؤدي إلى تشارك المعرفة وبنائها بين المتدربين باستخدام وسائل التكنولوجيا للاتصال بينهم في بيئة إلكترونية بشكل متزامن أو غير متزامن.⁴

ويشير (ربحي، 2018) للتدريب الإلكتروني التشاركي على أنه: "منظومة التفاعلات التشاركية التي تحدث خلال التشاركات المعرفية، الاجتماعية بين المتدربين ضمن مجموعات العمل وبتوجيه من المدرب في بيئة الويب مستفيدة من مستحدثات الجيل الثاني للويب حيث الويكي والمدونات والشبكات الاجتماعية والمنتديات... إلخ، وصولاً لتحقيق هدف مشترك.⁵

كما ترى (الشحات، 2020) أن التدريب الإلكتروني التشاركي عبارة عن: "تقديم التدريب باستخدام نظام إدارة التعلم به أدوات تسمح للمتدربين بالتفاعل معاً في مجموعات تشاركية، وذلك لإنجاز مهمة أو تحقيق أهداف تدريبية مشتركة في ضوء تنظيم أنشطة التدريب

¹ أحمد بن خالد الخالدي، دور شبكات الكمبيوتر المحلية والعالمية في تعزيز التعليم التعاوني (تصور مقترح)، مجلة المستقبل التربوية العربية بقطر، العدد 46، 2007، ص95.

²Jane E. Brindley, Christine Walti, **Creating Effective Collaborative Learning Groups in an Online Environment**, International Review of Research in Open and Distance Learning, Vol 10,N o 03, 2009, p3.

³ريهام محد أحمد محمد الغول، أثر بعض استراتيجيات مجموعات العمل عند تصميم برنامج للتدريب الإلكتروني على تنمية مهارات تصميم وتطبيق بعض خدمات الجيل الثاني للويب لدى أعضاء هيئة التدريس، أطروحة دكتوراه الفلسفة للتربية تخصص تكنولوجيا التعليم، جامعة المنصورة، مصر، 2012، ص302.

⁴علي بن شرف الموسوي، **التعلم التشاركي الحاسوبي خصائصه إيجابياته، متاح على الموقع: -www.wise- hhttps** qatar.org/ar/why-traditional-classrooms-go-collaborative-al-musawi/ تاريخ الاقتباس: 2022/03/22. الساعة 21h32

⁵حسن ربحي مهدي، **التعليم الإلكتروني نحو عالم رقمي، الطباعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع و الطباعة، عمان، الأردن، 2018، ص169.**

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

والتفاعلات بين المتدربين، حيث توفر لهم فرص متكافئة لفهم واستيعاب المحتوى الإلكتروني وفقا لنمط التدرب "1.

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص أن هؤلاء الباحثين ركزوا على أربعة أفكار أساسية تخص التدريب الإلكتروني التشاركي، وتتمثل في الآتي:

التركيز على فكرة أنه عملية تدريب مدعمة بأجهزة الحاسوب وشبكة الانترنت؛ / التركيز على فكرة أنه مج تدريبي قائم على العمل التشاركي الجماعي داخل مجموعات العمل الصغيرة أو الكبيرة وتقاسم المهام وتبادل المعلومات من خلال النقاش باستخدام أدوات دعم تشاركية؛ / التركيز على توضيح فكرة التشارك بين المتدربين والمدرّب، ودور المدرّب في عملية التشارك؛ / التركيز على فكرة ربطه بأدوات الجيل الثاني للويب (الويب 2.0)، كأدوات تشاركية فعالة.

من خلال ما سبق يمكن تقاسيم التعريف الإجرائي للتدريب الإلكتروني التشاركي على أنه "الجيل الثاني من التدريب الإلكتروني ويمثل أسلوب تدريب تفاعلي يتمركز حول المتدرب، ويسمح له وبتوجيه من المدرّب أن يتبادل الآراء ويتشارك مع باقي المتدربين باستخدام أدوات الاتصال والتشارك المتزامنة وغير المتزامنة عبر شبكة الانترنت في بناء معرفة جديدة وتحسين المهارات، وصولا إلى تحقيق هدف مشترك (بلوغ مستويات عالية من الأداء)".

ثالثا: الفرق بين التدريب الإلكتروني التشاركي والتدريب الإلكتروني

يختلف التدريب الإلكتروني التشاركي عن التدريب الإلكتروني في كونه يركز على دعم التطوير وحل المشكلات التدريبية من خلال التواصل والتفاعل والتشارك بين المتدربين عبر الإنترنت، ويعزز في ذلك على إنشاء الذكاء الجماعي، كما ساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في إعادة محاكاة التدريب التقليدي في قاعات التدريب والتفاعلات بين المتدربين ولكن في بيئة افتراضية مستندا في ذلك على أدوات الجيل الثاني للويب في تنفيذ محتويات التدريب، ومن أوجه الاختلاف كذلك أن المتدرب في التدريب الإلكتروني التشاركي يكون هو محور العملية التدريبية ومنج للمعرفة على عكس التدريب الإلكتروني الذي يعتمد بشكل كبير على المدرّب ويكون المتدرب فيه متلقي للمعرفة².

رابعا: أبعاد التدريب الإلكتروني التشاركي:

¹سوزان محمود محمد شحات، معايير تصميم التعليم التشاركي الإلكتروني المتمايز لدى طلاب تكنولوجيا التعليم، مجلة دراسات للتعليم الجامعي، العدد46، 2020، ص141.

²عبد الحميد بسيوني، التعليم الإلكتروني والتعليم الجوال، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع القاهرة، 2007، ص 46

إن دراسة التدريب الإلكتروني التشاركي تستدعي معرفة أبعاده التي من خلالها يمكن الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على خمسة أبعاد أساسية للتدريب الإلكتروني التشاركي تتمثل في:

1. الكفاءات التدريبية للمدربين

يعتبر المدرب أحد أهم عناصر وأطراف العملية التدريبية فهو من يقوم بمهمة نقل المعرفة أو تعليم مهارة أو تغيير المواقف والسلوك أو أي نسيج من ذلك الفرد أو أكثر من خلال برنامج أو برامج تتسم بوجود تخطيط مسبق لها بهدف تحقيق غرض معين¹، والمدرب له دور في غاية الأهمية في التدريب الإلكتروني التشاركي، فهو القادر على إفادة المتدربين من خلال معلوماته وخبراته الفنية والتدريبية، ويتوقف نجاح دور المدرب في هذا النوع من التدريب على امتلاكه لكفاءات تدريبية تتمثل في:²

- الالتزام بالمبادئ التشاركية لبناء المعرفة؛
- القدرة على إنشاء علاقات في المجموعات وبينها، تستند إلى الأقران ونظراء المتدربين الأعضاء في المجموعة؛
- مساعدة المتدربين على الشعور بالراحة في التعبير عن أنفسهم بحرية، وتقاسيم لهم الدعم في المناقشات عبر الإنترنت؛
- رصد أعضاء المجموعات، والتنقل كثيرا بين المجموعات ومناقشة التقدم الذي أحرزته كل مجموعة؛
- تزويد المتدربين بالتغذية المرتدة على الأدوار التي يقومون بها في تدريبهم.

2. الخبرات التقنية للمتدربين

في التدريب الإلكتروني التشاركي يعتبر المتدرب هو محور العملية التدريبية، وتقع على عاتقه تحمل جزءا كبيرا من مسؤولية تدريبه، وإن نجاح التدريب الإلكتروني التشاركي يعتمد إلى حد كبير على وجود متدرب مفتح بأهمية هذا التدريب وحاجته إليه، بالإضافة إلى امتلاكه لخبرات ومهارات سابقة في استخدام أجهزة الحاسوب والأدوات الإلكترونية التشاركية عبر الانترنت، فالأفراد الذين لديهم مستوى عالي من الكفاءة الذاتية في استخدام هذه التكنولوجيا لا يواجهون مشاكل في استخدام نظام التدريب الإلكتروني التشاركي، وتكون لديهم الدافعية لتعلم محتوى الدورة التدريبية أعلى.

3. المحتوى التدريبي الإلكتروني

¹ عبدالعزيز طالبة عبدالحمد، التعليم الإلكتروني ومستحدثات تكنولوجيا التعليم، المكتبة العصرية المنصورة مصر، 2010، ص 52
² علي بن شرف الموسوي، خمسة عوامل أساسية لبناء بيئة تعلم تشاركي حاسوبي فعال، متاح على الموقع: <https://www.wise-qaatar.org/ar/five-essential-factors-for-efficient-collaborative-learning>، تاريخ الاقتباس: 2022/03/20.

يتطلب التدريب الإلكتروني التشاركي توفر محتوى تدريب إلكتروني يساعد في تعزيز معارف المتدرب وينمي مهاراته، ويعرف المحتوى التدريب الإلكتروني على أنه "بمجموعة من الخبرات التدريبية الإلكترونية يتم تصميمها من قبل خبراء مختصين بطريق منهجية منسقة، وتستخدم كوسيط للتدريب من قبل متدربين يوفر لهم الحد الأدنى من التوجيه والإرشاد من قبل المدرب المشرف على البرنامج التدريبي، ويشتمل المحتوى التدريبي الإلكتروني على مواد وأنشطة وخبرات تدريبية تتصل بموضوع تدريبي معين، وتتضمن العناصر الأساسية للتدريب كالأهداف والنشاطات والمواد والخبرات التدريبية والتقويم"¹. وبالتالي فإن نجاح التدريب الإلكتروني التشاركي يعتمد بشكل أساسي على توفر محتوى تدريبي إلكتروني يرتبط بالأهداف المرجوة من العملية التدريبية، وأن يكون خال من الأخطاء اللغوية والإملائية، وأن يتناسب هذا المحتوى مع مستوى المتدرب، وأن يتسم بالدقة والحدثة والمنطقية، وأن يكون المحتوى مزود بمراجع ومصادر علمية دقيقة.

4. البيئة التدريبية الإلكترونية التشاركية

تعد البيئة التدريبية الإلكترونية التشاركية لبنة أساسية في التدريب الإلكتروني التشاركي وتساهم في بنائه بشكل فعال، وتعرف على أنها "بيئة قائمة على الاستخدام الحر مجموعة من الخدمات والأدوات والتقنيات والبرمجيات الاجتماعية من قبل المتدرب، والتي تمكنه من إدارة العملية التدريبية وبناء معارفه في سياق اجتماعي بتقاسيم وسائل للتواصل مع باقي المتدربين لتبادل المعارف الفعالة"². وبالتالي فإن بيئة التدريب الإلكترونية التشاركية يتم من خلالها إدارة عملية التدريب وتنظيمها، بحيث تقدم المواد التدريبية المختلفة للمتدربين، وتوفر مصادر المعلومات والأدوات التي يمكن استخدامها بطرق سهلة، ومن ثم مشاركتهم بالحوار والمناقشة بينهم وبين المدرب أو مع بعضهم، مما يعزز الخبرات والمساهمات والمعرفة والقدرة على التدريب.

5. البنية التحتية للتدريب الإلكتروني:

إن نجاح أي مشروع تدريبي يعتمد على مدى قوة البنية التحتية له، هذه البنية التي تعبر عن الحاجات التدريبية أثناء التدريب، ويتطلب التدريب الإلكتروني التشاركي دعماً تقنياً عالية كونه مدعوماً بالحاسوب وشبكة الانترنت ويتم في بيئتها، ومن متطلبات هذه البنية التحتية نذكر ما يلي:³

البنية التحتية التكنولوجية:

¹حنان سليمان الزنبيقي، مرجع سبق ذكره، ص99.
²نبيل السيد محمد حسن، أثر استخدام التعلم التشاركي القائم على تطبيقات جوجل التربوية لتنمية مهارات تصميم مقررات الإلكترونية والاتجاه نحوه لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، مجلة الدراسات في التعليم الجامعي، العدد33، 2016، ص552.
³عبدالعزیز طلبة عبدالحميد ، مرجع سبق ذكره، ص 59

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

- توفير العدد الكافي من أجهزة الحاسوب اللازمة لبرامج التدريب الإلكتروني التشاركي؛
 - توظيف أدوات إلكترونية سهلة الاستخدام، أو مألوفة للمتدربين تسمح بتحقيق التفاعل والتشارك فيما بينهم؛
 - العمل على توفير اتصال بشبكة الانترنت ذات سرعة عالية، وبشكل مرن يتوافق مع الوقت والكيفية التي يسعى المتدربون استخدام الأدوات بها.
- ### البنية التحتية التشاركية:
- توفير مساحة على شبكة الانترنت ليتم فيها تشارك الأفكار بين المتدربين،
 - توفير مساحات على النظام الإلكتروني للمجموعات لمناقشة عملها في مواقع افتراضية خاصة؛
 - تسجيل المتدربين وتمكينهم من الدخول إلى موقع التدريب على شبكة الانترنت، والإدلاء بتعليقات على مدونة؛
 - توفير وقت للمدرب لضمان الإجابة على كل الاتصالات والمحادثات وتدقيقها بصورة مدروسة.

الفرع الثاني: الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني التشاركي

ليست هناك نظرية خاصة بالتدريب الإلكتروني التشاركي، بل هناك نظريات تعلم متعددة يمكن الاستعانة بها عند تصميم وتطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي، ومن أبرزها تأثيرا في هذا المجال نذكر ما يلي:

أولا: النظرية السلوكية:

تركز النظرية السلوكية على السلوك الظاهري للمتدرب بعيدا عن ما يحدث في عقله، حيث ترى أن العمليات الداخلية العقلية لدى المتدرب غير مهمة، وتؤكد هذه النظرية على أن "التعلم هو عملية رد فعل للمؤثرات الخارجية التي يترض لها المتدرب في المواقف التدريبية المختلفة، بالإضافة إلى تركيزها على تحقيق أهداف تعليمية بسيطة من مستوى الفهم والتذكر".¹

إن تطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي وفقا للنظرية السلوكية يدعو القائمين على إعداد وتصميم البرامج التدريبية الإلكترونية التشاركية على إتباع المؤشرات التالية:

¹حسن ربحي مهدي، مرجع سبق ذكره، ص77.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

- يجب إخبار المتدرب بأهداف ونتائج التدريب مسبقاً، حتى يتمكن المتدرب من وضع التوقعات، وأن يحكم بنفسه على أن هذا التدريب الإلكتروني التشاركي حقق النتائج والأهداف المطلوبة؛ - عند الانتهاء من كل مادة تدريبية يجب القيام باختبار المتدربين للتأكد من أن أهداف ونتائج التدريب قد تحققت، ومن المهم جدة إدماج هذا التقييم أو الاختبار الإلكتروني في تسلسل التدريب للتحقق من مستوى المتدرب وتقديم التغذية الراجعة المناسبة؛

- يجب تقديم المواد التدريبية بشكل متسلسل ومناسب لتعزيز التدريب، حيث يمكن الانتقال من البسيط إلى المعقد، ومن المعلوم إلى المجهول، ومن المعرفة إلى التطبيق؛ - تقديم التغذية الراجعة للمتدربين، ليتحقق المتدرب من مدى تقدمه، أو احتياجه لتصويب مسار تدريبه.

ثانياً: النظرية المعرفية:

تهتم النظرية المعرفية بما يحدث في عقل المتدرب من عمليات عقلية مسؤولة عن تحقيق التعلم لدى المتدرب، حيث تؤكد هذه النظرية على أن "التعلم هو عملية اكتساب المعلومات واسترجاعها خلال المواقف التدريبية المختلفة التي يتعرض لها المتدرب، وهي تشبه عقل المتدرب بالحاسوب وتعمل على تحقيق أهداف تعليمية من مستويات عليا مثل: الإنشاء والتقييم.¹

إن إشراك النظرية المعرفية في تصميم المواد التدريبية والبيئات التدريبية الإلكترونية، يتطلب من القائمين على التدريب الإلكتروني التشاركي إتباع المؤشرات التالية:

- يجب أن تتضمن بيئة التدريب الإلكتروني التشاركي أساليب تحكم مختلفة في المواد التدريبية، حتى يتمكن المتدرب من اختيار الأسلوب الذي يناسبه؛

- يجب تقديم المعلومة بطرق مختلفة حتى تستوعب الفروق الفردية وتسهل التحويل إلى الذاكرة طويلة المدى وإن دعت الضرورة أن تعرف المعلومة نصياً وشفهياً وبالصور لتحفيز التذكر؛

- يجب تحفيز المتدرب إما باستخدام الدوافع الذاتية لديه (الرغبة)، أو الدوافع الخارجية بواسطة المدرب، ويجب استخدام الدوافع الذاتية مع عدم إهمال الدوافع الخارجية؛

- تشجيع المتدرب على أن يستخدم مهاراته في معرفته لمقدرته الحقيقية واستخدامها في التدريب؛

- تشجيع نقل المادة التدريبية وتطبيقها في الحياة المهنية، ويعطى المتدرب الفرصة لأن يقوم بمشاريع تحتاج إلى تطبيق معلوماته في أوضاع حقيقية ويتم ذلك من خلال استخدام الواقع الافتراضي.

ثالثاً: النظرية البنائية:

¹حسن ربحي مهدي، مرجع سابق، ص.ص80-81.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

- تركز النظرية البنائية على قدرات المتدرب العقلية والاجتماعية التي تمكنه من بناء معرفته الذاتية واستكشافها وتكييفها مع احتياجاته، حيث تؤكد هذه النظرية على أن "التعلم هو عملية بناء ذاتي للمعرفة بالاعتماد على دراسة الواقع سعياً لاكتشاف وبناء المعرفة.¹
- يتميز التدريب الإلكتروني التشاركي المعتمد على النظرية البنائية بعدد من الخصائص، منها:²
- التدريب يتم بطريقة تبقي المتدرب نشطة يمارس أعمال ذات معنى على مستوى عالٍ من المعالجة؛
 - تحويل دور المدرب إلى التوجيه والإرشاد والإشراف والتنظيم؛
 - توفير أنماط من التعلم التشاركي، يعمل فيها المتدرب مع الأقران والخبراء، بطريقة تمكن المتدرب من الاستفادة من الخبرات والمعارف التي يحتاجها؛
 - إتاحة الوقت والفرصة للمتدرب من أجل أن يعكس تفكيره؛
 - توفير أنشطة تدريبية تحقق مستويات عليا من التفاعل الاجتماعي، الذي يوظف في سياق التدريب .

الفرع الثالث: خصائص ومبادئ التدريب الإلكتروني التشاركي

أولاً: خصائص التدريب الإلكتروني التشاركي:

يتسم التدريب الإلكتروني التشاركي بالعديد من الخصائص كونه لا يقتصر فقط على التشارك بين الأفراد أو المجموعات، بل يعني أكثر من ذلك، ويتضح هذا في الخصائص التالية:³

1. **التفاعل:** حيث يتفاعل المتدربون مع بعضهم البعض من خلال أدوات التشارك الإلكترونية وهذا يؤدي إلى التقليل من العزلة وإنجاز المهام الموكلة إليهم بسرعة وكفاءة عالية؛
2. **التكامل:** ينتج من تشارك المتدربين مع بعضهم على اختلاف آرائهم وخبراتهم وتشاركتهم في تقديم المنتج النهائي، وقيام المدرب بدور الموجه والمرشد وهذا يؤدي على كامل العملية؛
3. **الاتصالية:** يقوم المتدربون بمشاركة المعلومات فيما بينهم من خلال أدوات الاتصال والتواصل المختلفة؛

¹حسن ربحي مهدي، مرجع سابق، ص.ص84-85.

²إبراهيم محمد عسري، عبد الله بن يحيى المحيا، التعليم الإلكتروني (المفهوم والتطبيق)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، المملكة العربية السعودية، 2011، ص.33.

³محمد عطية خميس، منتجات تكنولوجيا التعليم، الطبعة الأولى، دار الكلمة، القاهرة، مصر، 2003، ص.268.

4. **الاعتماد المتبادل الإيجابي:** يمكن لأعضاء المجموعة التشاركية الاعتماد على بعضهم البعض لإنجاز المهام الموكلة إليهم، وهذا يعمل على خلق بيئة عمل إيجابية ويحسن من تقييم المجموعة النهائي؛

5. **المسؤولية الفردية:** كل فرد في المجموعة مسؤول عن إتقان التدريب الذي تقدمه المجموعة ولا يكتمل العمل إلا به، وفي نهاية العمل يتم تقييم الفرد والمجموعة. ومن بين خصائصه أيضا نجد ما يلي:

1. **التشاركية:** من خلال التشارك في انجاز المهام بين المتدربين؛

2. **الخصوصية:** حيث يشعر كل متدرب من خلاله بتقدير الذات؛

3. **الاستمرارية:** ويقصد بها استمرارية التدريب في كل مراحل المسار المهني للمتدرب؛

4. **المرونة:** والمقصود بها إتاحة التدريب للمتدربين دون التقيد بوقت محدد أو مكان معين للتدريب مع مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين؛

5. **التنوع:** ويقصد بما تنوع وسائط وأدوات التفاعل في بيئة التدريب، حيث تقدم البرامج التدريبية من خلال تطبيقات متنوعة مثل تطبيقات الجيل الثاني للويب وتطبيقات الحوسبة السحابية، وكذا مختلف أدوات التواصل الاجتماعي؛

6. **التنظيم:** حيث يوجد تطبيقات وأدوات حديثة ومفتوحة ومتنوعة تساعد المتدربين على تنظيم العمل في ضوء احتياجاتهم واهتماماتهم وهذه تجعل عملية التدريب أسهل، وتيسر على المدرب تنفيذ هذا النوع من التدريب

ثانيا: مبادئ التدريب الإلكتروني التشاركي:

يتسم التدريب الإلكتروني التشاركي بعدة أسس ومبادئ، وهي:¹

- التدريب الإلكتروني التشاركي هو وسيلة لإحداث تدريب وتعلم نشط، ويعتمد على التنفيذ الناجح لطرق التدريب الحديثة، ويمكن تطبيق هذا التدريب من خلال العديد من النماذج التدريبية والنظريات التربوية كالسلوكية، البنائية ... وغيرها؛

- اختيار أدوات والتكنولوجيات التي يمكن توظيفها باستخدام طرق التدريب المناسبة، فكيفية توظيف التكنولوجيات أهم من نوعيتها، ويجب اختيار هذه الأدوات بعناية ليتم إدارتها وتشغيلها ضمن مجموعة منتقاة ومتكاملة من نماذج تصميمات المحتوى التدريبي؛

¹أيمن يسن، التعليم الإلكتروني والإعلام الجديد، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ص 84

- تخزين ونشر المحتوى التدريب التشاركي الإلكتروني في صورة رقمية، مما يتيح التواصل والتفاعل المتزامن وغير متزامن بين المتدربين وبعضهم البعض، وبين المتدربين والمدرّب؛
- يستخدم التدريب الإلكتروني التشاركي لدعم وتحفيز المتدربين على اكتشاف الأفكار والنقاط الهامة حسب قدراتهم وإمكانياتهم، وفي تشجيعهم على المشاركة بالأفكار بصورة مباشرة عبر الانترنت.

الفرع الرابع: أنواع التدريب الإلكتروني التشاركي

يمكن تقسيم التدريب الإلكتروني التشاركي حسب طبيعة التفاعل والتشارك إلى نوعين أساسيين وهما:¹

أولاً: التدريب الإلكتروني التشاركي داخل المجموعة:

وهو منظومة من الإجراءات المتداخلة المتكاملة التي تتم عبر الانترنت بهدف إدارة المشاركات التدريبية بين المتدربين في مجموعة التدرّب، بحيث تعمل كل مجموعة داخليا منفصلة عن المجموعات الأخرى عن طريق أدوات التدريب الإلكتروني التشاركي مع وجود توجيهات وإرشادات من المدرّب وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، ويتميز هذا النوع من التدريب بتحقيق التفاعل بين المتدرّب المحتوى التدريبي داخل المجموعة، مما يساهم في توصيل أكبر قدر ممكن من المعارف والأفكار والمعلومات للمتدربين، وتزيد من إمكانية تدريبهم بشكل تشاركي وتشجعهم على المشاركة بالمعلومات والمعارف بينهم، وبين بعضهم ومع المدرّب أيضاً.

ثانياً: التدريب الإلكتروني التشاركي بين المجموعات

ويقصد به منظومة من الإجراءات المتداخلة المتكاملة التي تتم عبر الانترنت بهدف إدارة المشاركات التدريبية بين المتدربين في مجموعة التدرّب داخليا باستخدام أدوات محددة، مع الاطلاع على مخرجات المتدربين في المجموعات الأخرى، بحيث تعمل كل مجموعة داخليا مع منحها صلاحية الاستفادة من خبرات المجموعات الأخرى من خلال مشاهدة التفاعلات التشاركية بين أعضاء المجموعات المختلفة بدون الظهور أو التعديل فيها، مع وجود توجيه وإرشاد للمدرّب وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، ويتميز هذا النوع من التدريب

¹ السيد شعبان عبد العليم يونس، أثر استخدام استراتيجيات التعليم الإلكتروني التشاركي وأدواته في تنمية مهارات إنتاج المحتوى الإلكتروني لدى طلاب قسم علم المعلومات مجلة عجمان للدراسات والبحوث، المجلد7، العدد1، 2018، ص10.

بتوفير للمتدربين فيه إمكانية تبادل الخبرات فيما بينهم، والتدرب والمشاركة في مصادر المعلومات

الفرع الخامس: مراحل ومعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي

أولاً: مراحل تطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي:

تمر عملية تطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي على ستة مراحل أساسية، نوجزها فيما يلي:

1. **مرحلة التهيئة والتحفيز:** يقوم المدرب في هذه المرحلة بلفت انتباه المتدربين نحو موضوع التدريب أو المشكلة التدريبية المراد حلها؛

2. **مرحلة توضيح المهام التشاركية:** يقوم المدرب في هذه المرحلة بشرح المهام المطلوب إنجازها من أفراد المجموعة وبالمعايير التي يحددها

3. **المرحلة الانتقالية:** تتضمن هذه المرحلة تهيئة المتدربين للبدء في ممارسة المهام التشاركية؛

4. **مرحلة عمل المجموعات والمتابعة:** في هذه المرحلة يقوم المتدربون بالعمل في مجموعات من أجل إنجاز المهام المحددة لهم ويقوم المدرب في هذه الأثناء بتفقد عمل المجموعات وإعطاء الإرشادات والتوجيهات؛

5. **مرحلة المناقشة:** تقوم المجموعات بعرض النتائج التي توصلت إليها حول تلك المهام؛

6. **مرحلة نهاية التدريب:** وفيها يتم عمل ملخص للتدريب وتعيين الواجبات والاختبارات والتقييمات ومنح المكافآت للمجموعات التي أنجزت المهام بنجاح.

ثانياً: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي: على الرغم من أهمية ومميزات التدريب الإلكتروني التشاركي في بناء المفهوم الاجتماعي للتدريب وتطويره، إلا أن هناك بعض التحديات والمعوقات تحول دون تطبيقه بشكل فعال، ومن أهم هذه المعوقات نذكر ما يلي:

- عدم تقبل المدربين فكرة تقليص أدوارهم في مجريات العملية التدريبية في ظل التدريب الإلكتروني التشاركي، وبروز المتدرب بشكل كبير في العملية؛

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

- استغراق المتدربين وقت طويل في الانتباه إلى تعليمات التشارك، وعدم الاستجابة للرد على الرسائل؛

- هناك العديد من المتدربين ليس لديهم المهارات اللازمة للتشارك ومهارات التعامل الاجتماعية، ويظهر ذلك من وجود احتكاك بين أعضاء المجموعة نتيجة اختلاف الآراء؛
- نقص الدافعية للتشارك بين المتدربين، واختلاف سرعة إنجاز مهامهم في الأنشطة التشاركية.

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لتنمية رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري أحد أهم المكونات والركائز الأساسية للمؤسسات، بحيث حظي باهتمام العديد من الباحثين وهذا لما له من أهمية بالغة ودور كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية معا وباعتباره محور الأساس ي المعتمد عليه في رفع أداء المؤسسات

الفرع الأول: مفهوم الرأس المال البشري وأبعاده

أولاً: مفهوم الرأس المال البشري

هناك عدة تعريفات لرأس المال البشري من بينها ما يلي:

يعرف رأس المال البشري على انه مجموعة من القدرات والخبرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى دائها العاملة المؤسسة حالياً أو التي ستهيئ للعمل مستقبلاً أو المعطلة منها بسبب حوادث أو إصابات العمل والإجازات أو الغياب اللاإرادي والتي ينطبق عليها لحد الأدنى من وصف ومواصفات الوظيفة على اقل تقدير وتقع عليها مسؤولية تنفيذ الأهداف العامة للمؤسسة¹.

كما يعرف على انه يتمثل بجميع الموارد البشرية ذات إمكانيات المتميزة على شكل الوظائف و ليها في القدرة الإبداعية و الابتكارين و الفوقية و تشمل هذه معرفة العاملين المتطورة و خبرتهم المتركمة التجارب الحياتية و العلمية و مهاراتهم التقنية الفنية².

وهناك من يرى على انه أصل غير ملموس ضمن طاقات المؤسسة و هذا الأصل يدعم و يعزز الإنتاجية و عمليات الإبداع و الابتكار و عمليات تشغيل العاملين و هو يتفاوت بين مؤسسة و أخرى فقد يكون وافرا و مهما في مؤسسة ما كما قد يشهد حالة من الضعف و التراجع في مؤسسة أخرى.

¹ عادل حروشي المرفجي، "رأس المال الفكري و طرق قياسه و أساليب المحافظة عليه"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية 2003 ص 9

² حمود العنزى، فلسفة تحليل كلفة راس المال البشري، كلية الإدارة و الإقتصاد، جامعة بغداد، 2006، ص 10

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

ويعرفه Malhorta بأنه " قوة عقلية مصدرها المعرفة والمعلومات والذكاء والخبرة، وتؤثر في زيادة القيمة السوقية والتشغيلية والتطويرية للمنظمة".

وبحسب Fitzenz فإن رأس المال البشري يمثل الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الافراد ويستخدمونها في عمليات الإنتاج، والتي يمكن قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز".

ويعرف رأس المال البشري على انه تجمع للمعرفة والمهارات والقدرات والكفاءات، التي اكتسبها البشر على مدار حياتهم، وتطورت من خلال المشاركة في مختلف أشكال التعليم والتدريب الرسمي وغير الرسمي، واستخدامها في النشاط الإنتاجي للاستفادة من الافراد والمنظمات والمجتمع.

ومنه نستخلص من التعاريف السابقة التي تحدثت عن رأس المال البشري، أن رأس المال البشري يتكون من العديد المكونات الأساسية، من أهمها: المعارف والخبرات والمهارات والقدرات والابداع والابتكار والتدريب والعمل ضمن فريق.

ثانيا: أبعاد رأس المال البشري:

1. المعرفة: تعتبر المعرفة موردا أساسيا من موارد المنظمات، والقوة التي يهيئ لها البقاء والتميز في البيئة التنافسية وذلك أكثر من رأس المال او أي من عناصر الإنتاج المادية، فمن يملك المعرفة يتحكم في المنظمة. ومن يقتني هذه المعرفة هم أصحاب رأس المال الحقيقي والاهم في المنظمة. وأصبح القياس لتقدم المجتمع هو قدرته على تكوين المهارات الأساسية القادرة على توظيف المعرفة واستخدامات مفيدة. ولقد قام الباحثون بتصنيف أنواع المعرفة وذلك لتقسيمها ثم الإحاطة بها والقدرة على تحسن إدارتها إلى نوعين، وهما المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية، حيث تشير الأولى إلى أفكار واضحة يمكن نقلها وترميزها اما المعرفة الضمنية فهي شخصية يصعب تخزينها وتوثيقها، وتعتمد على الخبرات المعرفية وعلى بديهيات فردية، وممارسات معينة لدى الافراد او المنظمة وتكون خاصة لكل منهم، وبالتالي يصعب تناقلها بين الافراد بشكل رسمي.

2. الخبرات: يكتسب الإنسان في كل يوم يمر به العديد من الخبرات والتجارب عن طريق القراءة أو المشاهدة أو السماع أو العمل أو أن يمر الشخص نفسه بموقف معين وهكذا، ومجموع هذه التجارب التي يمر بها الانسان تكون عنده ما يسمى بالخبرة، كما يقصد بها مستوى ما يتمتع بها الافراد العاملين من معارف متراكمة مكتسبة من الوظيفة الحالية والوظائف السابقة.

3. المهارات والقدرات: وتمثل القدرات التي تكتسب بالتمرين والتجربة في العمل، حيث تكمن القدرة الإنسانية بما يلي:

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

- القدرة العقلية والقدرة الكلامية (اللفظية) والرياضية وقدرة المنطق والابداع؛
- القدرة الحركية؛
- القدرة الميكانيكية؛
- القدرة الخلاقة وتشمل القدرة على تحريك وتنظيم وتجميع الرموز في أوضاع جديدة ومختلفة.

وإن أهم مسؤوليات إدارة المنظمة هي التعرف الى الفروقات في قدرات الافراد وتدريبهم حتى تنمو مهاراتهم إلى المستوى المطلوب لأداء العمل.

الفرع الثاني: إدارة رأس المال البشري.

إن إدارة رأس المال البشري هي ادارة المعرفة والمهارات، ومعظم المؤسسات لا تدرك ذلك الدور المميز الذي تلعبه تلك المعرفة والمهارات فيها، وبالشكل الذي يجعلها لا تعرف جيداً، كيفية ادارتها بكفاءة، سعياً لتطوير عملية الاستثمار فيها، وتحسين المردودات الاقتصادية منها. حيث يوجد عنصران أساسيان في إدارة المعرفة والمهارات بالمؤسسة بكفاءة هما:¹

- تحديد وإدارة المعرفة والمهارات المرتبطة بالعمل نفسه؛
 - تحديد وإدارة مهارات الأفراد العاملين ومعرفتهم.
- فالعنصر الاول يعنى بدراسة متطلبات المهارات والمعرفة المرغوبة في الوظائف، بحيث يتناول طبيعة الأداء، ماهيته، ومقداره بشكل سليم، ومثل هذه الفكرة ليست بالجديدة، فالمؤسسات منذ زمن طويل، قد صرفت الكثير من الجهود والاموال لتحديد المتطلبات المعرفية والمهارية للوظائف فيها، بهدف تحديد معدلات الأجور، الاحتياجات التكوينية، الوصف الوظيفي، وتدوين مستلزماته وغيرها.²

والجديد في ادارته المعرفة والمهارات هو ما يتعلق بمتطلبات اغراض الوظائف في هيكل المؤسسة في ضوء المقدره الجوهرية او الحقيقية لأدائها. وان قائمة المعارف والمهارات التي لا تتناسق او لا تنسجم مع القدرة، تعد غير ذات قيمة استراتيجية، ولا تضيف للمؤسسة مقدارا اقتصاديا جوهريا.

والعنصر الثاني هنا يكمن في ان يتحقق من خلال استخدام نتائج تحليل الوظائف التي يتم وصفها لاحقا لأغراض وضع الشخص المناسب (مواصفات الموظف) في المكان المناسب (وصف الوظيفة).

¹ سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 195.

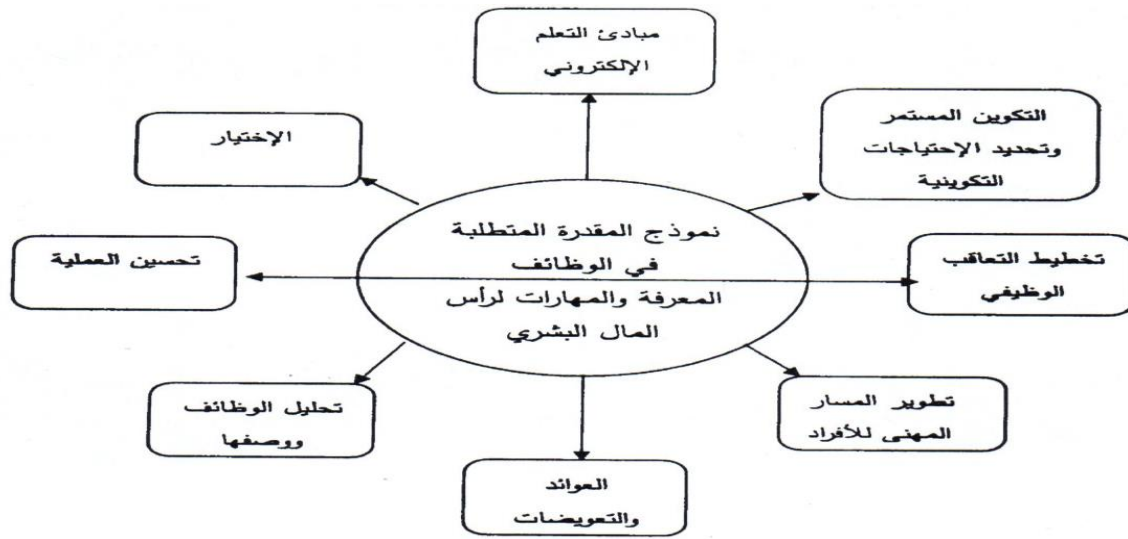
² نعيمة برك، تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في الجزائر - الواقع والمأمول، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 12، جامعة الشلف، الجزائر، جوان، 2014، ص 36.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

و عليه يمكن اعاده صياغة قائمة المعرفة والمهارات الموجهة من خلال تحليل الوظائف باستعمال المسوحات الدقيقة التي تشمل العمال، المشرفين، والمديرين، للحصول على تقييمات لتلك المعرفة والمهارات.

فالمعلومات ذات الصلة بمهارات ومعرفة العمل، والافراد القائمين عليه، ينبغي خزنها في قواعد البيانات، وتحديثها بشكل دوري، وعمليات التحديث المرغوبة هي التي ينبغي ان تكون متوافقة مع توجهات التغيير بالأعمال، وحصول العاملين على مهارات جديدة، او انضمام عاملين جدد للمؤسسة او مغادرة بعضهم وتركها بدون رجعة، وبالرجوع الى المعلومات في قاعدة البيانات مثلا، يمكن للإدارة ان تستعملها كجزء من تحليل الاحتياجات التكوينية، وإعادة تحديث معلومات الاستخدام للعاملين الجدد بفعالية اكبر، وتوحيدها لأغراض تقييم الأداء، وتخطيط المسار الوظيفي وتطوره، والشكل الموالي يعطي تصورا واضحا عن معلومات المعرفة والمهارات التي تعد جوهرية لجميع وظائف رأس المال البشري.

الشكل رقم(01) : المعارف والمهارات الضرورية لرأس المال البشري



المصدر: سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 211.

الفرع الثالث: تنمية رأس المال البشري والعوامل المؤثرة فيها.

أولاً: مفهوم تنمية رأس المال البشري:

تبلور مفهوم تنمية رأس المال البشري نتيجة الوعي المتنامي عالمياً بأهمية الإنسان ومحوريته في كل عملية تنمية بعد ان كان البعد الاقتصادي هو الذي يحتل المحور لهذا المفهوم ويتبادر إلى الذهن قبل غيره.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

وهكذا يتضح ان تنمية رأس المال البشري اصبحت من اهم القضايا وأكثرها إلحاحا، حيث قدم الكتاب المهتمين بهذا الموضوع، عدة تعريفات لها نذكر منها.

1-عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من اجل تعليم رأس المال البشري واكسابه معارف جديدة، متوقع ان يحتاجها في أداء مهام او وظائف جديدة في المستقبل والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات او تغييرات تحدث في البيئة وتؤثر في نشاط المؤسسة.¹

2- تتعلق باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه وذلك باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتكوين، اعطاء النصح والإرشاد، التكوين الميداني والاشراف المباشر، والتطوير التنظيمي؛²

3-كما عرفت تنمية رأس المال البشري بأنها "عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولماهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية؛"³

4- تنمية رأس المال البشري تتعلق بجانبين رئيسيين: أحدهما تكوين القدرات البشرية وتنميتها من خلال تحسين الصحة، المعارف، والمهارات من جهة، ومن جهة اخرى استخدام الناس للقدرات التي اكتسبوها في الاغراض الإنتاجية او اي خيارات مفيدة، فاذا تحقق هذان الجانبان تحققت تنمية رأس المال البشري؛⁴

4. يعرفها أحمد منصور العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية او العلمية، الفنية والسلوكية، فهي وسيلة تعليمية تمد الانسان بمعارف او معلومات، مبادئ او فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي ايضا وسيلة تدريبية تزوده بالطرق العلمية والاساليب المتطورة والمسالك المتباينة في الاداء الأمثل، كما انها وسيلة فنية تمنحه خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته العقلية ومهاراته اليدوية، إضافة إلى كونها وسيلة سلوكية تعيد النظر في مسلكه الوظيفي والاجتماعي".⁵

من خلال هذا التعريف نجد ان تنمية رأس المال البشري تتعلق بتنمية القدرات البشرية بكل جوانبها العلمية، العملية، الفنية، السلوكية، بما يتفق وثقافة المؤسسة، كما تتعلق بمسلك

¹ - رياض صوشة، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2008، ص 15.

² -Mahdy Mohammad EI-Kassas, Environment of Human Capital Investment, The3^{ed} International Scientific Conferrnce on Environment, University of the south Valley-Egypt-November 2008,p57.

³-<http://www.qou.edu/arabic/research program/researchers pages/nafzayoub/r1-drnfnzayoub.pdf>.

⁴ بهاء الدين أمين، الإدارة التعليمية والطرق الحديثة لتطويرها، نشر دار التقدم العلمي، عمان، الاردن، 2007، ص 141.

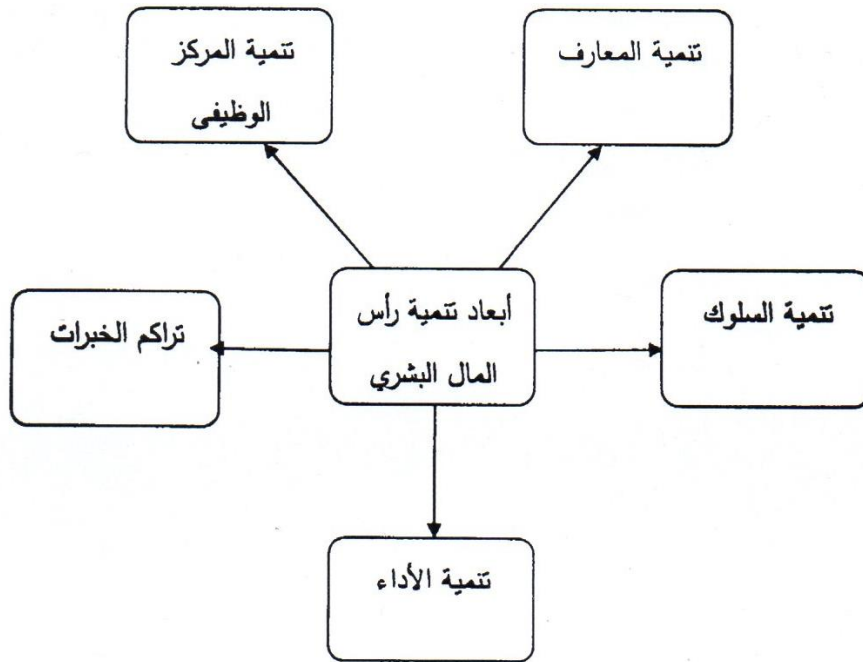
⁵-http://www.qou.edu/arabic/reserch program/researchers pages/nafz_ayoub/r1-dr_nafz_ayoub.pdf.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

الفرد الوظيفي والاجتماعي ويمكن اعتبار هذا التعريف كأحسن تعريف كونه ملم بالجوانب المتعلقة بتنمية رأس المال البشري.

وتلخيصا لما سبق من التعاريف يمكن نستخلص أبعاد تنمية رأس المال البشري كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم (02): أبعاد تنمية رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على تعاريف تنمية رأس المال البشري السابقة الذكر

الفرع الرابع: مصادر ومؤشرات تنمية رأس المال البشري

أولاً: مصادر تنمية رأس المال البشري

تتمثل المصادر الأساسية لتنمية رأس المال البشري في مايلي:¹

- 1- مصادر التعلم المختلفة والمتمثلة في التعليم بكافة أنواعه، حيث يعتبر التعليم المصنع الأساسي لخلق العقول القادرة على الابتكار والاختراع.
- 2- التدريب والتأهيل: حيث يتراكم رأس المال البشري عن طريقة الممارسة والخبرة في مجال العمل والتدريب المستمر الذي يكسب الأفراد العاملين المهارات المتخصصة بعد التعليم الأساسي.
- 3- تنمية رأس المال البشري من خلال الخبرة والممارسة في الحياة اليومية للفرد.

¹ بن عمار حسبية، "تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، - 2009/2008 ص20

ثانياً: مؤشرات الاستثمار في رأس المال البشري:¹

يمكن الحكم على كفاءة الاستثمار وتنمية رأس المال البشري من خلال النقاط التالية:

- نسبة ما تخصصه الدولة للإنفاق على التعليم من حجم موازنتها؛
- معدلات الالتحاق بالتعليم حيث يؤدي ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم في الحصول على قوة عاملة مؤهلة تتمتع بدرجة عالية من المعارف؛
- جودة التعليم حيث تسهم جودة التعليم في الحصول على مخرجات جيدة يمكنها المشاركة بفاعلية في تقديم الخدمات وحل المشكلات والازمات المختلفة؛
- التدريب الفعال يسهم التدريب الفعال في اكتساب المهارات والخبرات وهو ما يؤدي الى تطوير القدرات وتحسين الاداء وتغيير السلوكيات نحو الأفضل.

الفرع الخامس: نظريات رأس المال البشري والأبحاث المكتملة لها

ظهرت هذه النظرية من خلال الابحاث التي قام بها شولتز في الستينيات من القرن العشرين اضافة الى بعض النظريات التي حاولت اظهار قيمة رأس البشري في المؤسسات كما تطورت بإسهامات كل بيكر ومينسر.

اولاً: نظريات رأس المال البشري

1. نظرية شولتز:²

حاولت شولتز البحث عن التفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل فسعى الى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس مال الاهتمام بتلك المكونات الاقل مادية وهي رأس المال البشري فقد لاحظ شولتز اهمال الباحثين للثروة البشرية وتجنب اي تحليل منظم لهذه الثروة لذا فقد ركز كله اهتمامه للوصول الى نظرية للاستثمار في رأس المال البشري تهدف الى تحقيق التنمية الاقتصادية.

ويعد مفهومه للاستثمار في رأس المال البشري اسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد حيث اشار الى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من اشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه. فهو يرى ان نمو رأس المال البشري يمكن ان يكون من اهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي وقد بني مفهومه على ثلاثة فروض اساسية وهي:

- ان النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المداخلات المادية يرجع اساسا الى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري؛

¹ حاتم بن صلاح أبو الجدائل، رأس المال البشري، الناشر مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، القاهرة ، 2012. ، ص 20
² - أسامة أحمد محمد الفيل، الاستثمار في الموارد البشرية، دراسة اقتصادية اسلامية، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2014.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال المستثمر في الافراد؛
 - يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري في رأس المال التقليدي؛
- وقد قام شولتز بتركيز ابحاثه الاولى للاستثمار البشرية على الإنتاجية في مجال الزراعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية فالاستثمار المستمر في الافراد وتعليمهم من خلال منح دراسية للمزارعين هي التي حققت الطفرة في الإنتاجية الزراعية.

ومن هذا المنطلق ركز على عمليه التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية¹ وعليه فان التعليم عملية تعزز من خلالها رأس المال البشري وذلك عبر الزيادات في المعرفة وتطوير المهارات ويعد سلعة استهلاكية كما يعد استثمارية تنتج تدفقا من المنافع في المستقبل بوصفه سلعة استهلاكية فان التعليم يوفر منفعة عندما نفترض ان الافراد يكتسبون إشباعا واعتادا بالنفس من تحدي التعليم والنمو الفكري وبوصفه سلعة استثمارية فان التعليم يعد محركا للنمو الاقتصادي يقود الى قوة عمل أكثر مهارة ونتاجية ومن ناحية اخرى فان التعليم يعتبر اعتيادية فمع زيادات الدخل تميل معدلات التسجيل في المدارس وفي الجامعات والمعاهد الى الارتفاع.²

وعليه حدد شولتز نوعين من الموارد التي يجب أخذها بعين الاعتبار في التعليم وهي تتمثل فيما يلي:

- الإيرادات التي كان يمكن للفرد ان يحصل عليها لو انه لم يلتحق بالتعليم فالطالب لو لم يكن ملتحقا بالعملية التعليمية لكان بإمكانه المشاركة في القوى العاملة المنتجة وبالتالي تقديم خدمات ذات قيمة اقتصادية يحصل مقابلها على اجر وعلى هذا يجب الاعتراف بوجودي تكلفة فرصه بديلة تشكل العملية التعليمية ومواجهة؛
- تكلفة التعليم التي تظهر في شكل مقابل مالي يدفع للمؤسسات المستخدمة في العملية التعليمية الى جانب المصاريف الجارية للمرتبات الاجور ومختلف المعدات المستخدمة في عملية التعليم.³

2. النظرية المساندة لنظرية رأس المال البشري.

إلى جانب نظرية شولتز قامت عدة نظريات في تبني مفهوم رأس المال البشري وهذا بهدف إبراز قيمة الاستثمار فيه ومن بين هذه النظريات ما يلي:¹

1 - رواية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دار الجامعة، د، ط الاسكندرية، 2010-2011، ص ص 65-66.

2 - محمد صالح تركي القرشي، علم اقتصاد التنمية، دار إثراء، الطبعة الأولى، الاردن، 2010، ص382.

3 - رواية حسن، نفس المرجع السابق، ص67.

- **نظرية المصفاة:** وترى هذه النظرية إن:
 - ان التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يكشف عنها لصاحب العمل ؛
 - يلعب التعليم دور المصفاة على بوابة سوق العمل او داخله؛وقد برزت عن هذه النظرية تساؤلات عديدة منها:
 - هل تكشف المصفاة الإنتاجية؛
 - ما اسباب فروق الإنتاجية المكشوف عنها بالمصفاة؛
 - ان كان التعليم سببا لا جزاء من هذه الفروق فكم نسبة هذه الجزاء؛
 - واخيرا هل التعليم يعتبر مصفاة القدرات.
 - **نظرية الإشارة والمؤشرات:** تمكن هذه النظرية صاحب العمل من تحديد الأجر قبل معرفة الإنتاجية بحيث:
 - تكون الإشارة قابلة للتغيير بالتعليم والتدريب والخبرة؛
 - أما بالنسبة للمؤشرات فتكون ذاتية ودائمة كالعرق والجنس؛
 - وقدمت هذه النظرية تفسيراً لمكافأة هذه الإشارات والمؤشرات ولكن لم تؤكد لنا دور التعليم بالإنتاجية.
 - **نظرية عرض العمل:** وتفرض هذه النظرية ما يلي:²
 - الإنتاجية ليست خاصية الفرد بل خاصية العمل التكنولوجيا؛
 - التعليم يكشف قدرات المتعلم على التكيف والتعلم؛
 - صاحب العمل مستعداً لتكوين العاملين لديه ليشغل الاعمال اللازمة له السوق الداخلية؛
 - صاحب العمل مستعداً لدفع أجر عال لحملة المهارات للاحتفاظ بهم التكوين؛
 - يقبل العامل البقاء في خط الانتظار بغية الحصول على عمل جيد؛
 - فاليد العاملة المتعلمة والمدربة تتلقى أجراً مرتفعاً في سوق العمل وهذا لان الإنتاجية الحدية لهذا النوع من اليد العامل مرتفعة جداً وبالتالي فان الطلب عليها سوف يرتفع الامر الذي يجعل العمال والافراد يزدون من طلبهم على التعليم والتدريب وهذا من اجل تعظيم دخلهم حيث كلما ارتفع مستوى التعليم لديهم كلما كان مستوى الاجر اعلى وهذا ما يوضحه الشكل التالي:
- ثانياً: الأبحاث المكملة لنظرية رأس المال البشري.**
- تهدف هذه الأبحاث إلى إكمال ما جاءت به نظرية شولتز ومن بينها نجد.¹

¹ - عدنان داود محمد العذاري الاقتصادي المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية- نظرية وتحليل في دول عربية مختارة، دار جرير، مطبعة الاول، 2010، ص120-121

² - مدحت قريشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل، الطبعة الاولى، الاردن، ص179.

1-إسهامات بيكر: وتتمثل فيما يلي:

يعد بيكر واحد من أهم الباحثين الذين ادوا في إسهاماتهم وابعائهم الى تطوير نظرية رأس المال البشري فقد حاول الى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري حيث بدأ الاهتمام بدراسة الاشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم هجرة ورعاية صحية مع تركيز محور ابحاثه بصفة خاصة على التدريب حيث يعد هذا الاخير من أكثر جوانب الاستثمار البشرية فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الارادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى كما يعد معدل العائد على الاستثمار هو العامل الاساسي والاكثر اهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري وقد افترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة والمحفزة لهذا الاستثمار ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد الاختلافات في اجور درجة الخطر السيولة والمعرفة.

وفي محاوله لتحليل الجانب الاقتصادية للتدريب فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما: التدريب العام والتدريب المتخصص كما تناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب ايضا ميز بين عدد من الحالات التي يختلف فيها تأثير الاستثمار في التدريب على كل من الاجور والإنتاجية الحديثة.

بالنسبة لتدريب العام هو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من انتاجية الفرد الحديثة في المؤسسة التي تقدم له التدريب وكذلك في اي مؤسسة اخرى قد يعمل بها وتقدم المؤسسة مثل هذا النوع من التدريب في حاله عدم اضطرارها لتحمل تكلفته فيتحمل الفرد المتدرب تكلفه التدريب من خلال منحه اجرا منخفضا من المعدل العادي اثناء فترة التدريب.

ويمكن للمؤسسة ان تحقق عائدا من تقديم هذا النوع من التدريب إذا زاد الانتاج الحدي للفرد عن الاجر الممنوح له من المؤسسة ولكي تحافظ المؤسسة عن افراد المتدربين وجذب الافراد المهرة للعمل فيها لابد ان يتماشى مستوى الاجور لديها مع مستوى الاجور السائد في سوق العمل.

ويلاحظ ان تكلفته معدل دوران العمل لا ترتبط ارتباطا قويا بتكلفه التدريب العام فإدراك المؤسسة لسهولة ترك الفرد المتدرب تدريبا عاما للعمل في اي مؤسسة اخرى قد يدفعها الى تحميل الفرد بتكلفة هذا النوع من التدريب حتى لا تتحمل الخسارة لتركه العمل بعد حصوله على التدريب لأنها في هذه الحالة لا تستفيد من مهارات الفرد المكتسبة ولا من انتاجيته العالية بعد التدريب وبالتالي نسبة الارادات الممكن ان تحصل عليها.

¹ - رواية حسن، مرجع سبق ذكره، ص 70-78.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري

أما بالنسبة لتدريب المتخصص فهو يزيد من إنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي تقدم التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل باي مؤسسة أخرى.

وتزداد قيمة الفرد المتدرب تدريجيا متخصصا بالنسبة للمؤسسة فتقدم له اجرا عاليا نسبيا ويكون هذا الاجر مستقلا عن الاجر المحتمل ان تقدمه له اي مؤسسة اخرى والعائد المحتمل ان تحققه المؤسسة من تقديمها لهذا النوع من التدريب فانه يكون عاليا نسبيا نظرا للإنتاجية المرتفعة والمهارات المكتسبة للمتدرب.

وترتبط تكلفة معدل دوران العمل ارتباطا كبيرا بتكلفة التدريب المتخصص ونظرا للارتفاع تكلفة هذا الاخير فان ترك المتدرب للعمل يزيد من مقدار الخسارة وبالتالي يكون لدى المؤسسة استعدادا لدفع اجر أعلى للفرد حتى تحافظ على بقاءه للعمل فيها.

2-إسهامات مينسر: وتتمثل إسهاماته فيما يلي:

استخدم مينستر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف الى تفسير الانحرافات في توزيع الارادات وقد حدد مينسر ثلاثة اهداف ينبغي تحقيقها من خلال الابحاث والدراسات في مجال الاستثمار في راس المال البشري وهي:

- تحديد الحجم الموارد المتخصصة لتدريب؛
- تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب؛
- تحديد مدى المنفعة المرتبة على تحديد التكلفة والعائد على تدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.

أما بالنسبة لتعريفه فقد اتسع ليشمل كل من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل والتعليم بالخبرة.

وقد برز موقفه في تضمين هذه المجالات في التعريف الى الاعتقاد بأن كل منها يزيد ويحسن من مهارات وإنتاجية الافراد حيث توصل على عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر للاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الافراد ومنها:¹

- كلما زادت مستويات الفرد زادت التعليمه زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريبات في مجال العمل كلما زاد اجره؛
- كلما زاد معدل دوران العمل ومعدل البطالة كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب؛
- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المؤسسة و احتمالات استقرار العمالة.

¹ - بوليان حسن، " اقتصاد المعرفة - مفاهيم واتجاهات " الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية جامعة ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس 2004، ص 05

المبحث الثاني: العلاقة بين التدريب الإلكتروني التشاركي وتنمية رأس المال البشري

كما جاء في المبحث الأول جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على متغيرين من أساسيين في المؤسسات، فالمتغير الأول المتعلق بالتدريب الإلكتروني التشاركي (متغير مستقل او السبب) اما الثاني فهو متعلق رأس المال البشري في المؤسسة الاقتصادية (متغير تابع او النتيجة) وتم نموذج للدراسة، بمعنى اخر يسع الباحث للكشف ومعرفة العلاقة والدور الذي تلعبه عملية التدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال الفكري، ومن اجل ذلك تم صياغة ثلاث فرضيات لهذه الدراسة، بحيث كل فرضية تتضمن المتغير الأول (التدريب الإلكتروني التشاركي)، واحدى المؤشرات المتعلقة بأبعاد تنمية الرأس المال البشري،

المطلب الأول: مقومات تنمية الرأس المال البشري

نجد العديد من العناصر التي من شأنها تساهم في تنمية رأس المال البشري وتطويره نذكر منها:

1

الفرع الأول: التدريب

يحتل التدريب مهما كانت طريقته كلاسيكية أو الكترونية تشاركية مكانة بارزة ومتقدمة في إدارة القوى البشرية في ظل المنافسة الاقتصادية واستحقاقات العولمة وتجلياتها على مختلف المستويات المحلية والدولية، حيث يعتبر التدريب نقطة محورية في تنمية رأس المال البشري، ويرتبط التكوين ارتباطا وثيقا بالابتكار وذلك من خلال تنمية مهارات الأفراد، والهدف الرئيسي هو تعظيم مقدار المعرفة عن طريق توفير التكوين المتخصص في المنظمات، حيث لا يعتبر الاستثمار والإنفاق في التكوين والتدريب تكلفة بل استثمار تجني المؤسسات عوائده من الربح حاضرا ومستقبلا.

إن يساعد على تعزيز القدرة الاستيعابية للقوى العاملة، أي القدرة على تحديد واستيعاب، وتحويل وتطبيق المعارف، كما يمكن للتكوين والتدريب أن يساهم في تحقيق ما يلي:

- تنمية الكفاءات وخبرات الأفراد وزيادة مهاراتهم؛
- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي؛
- رفع مستوى الإنتاجية بسبب زيادة قدرات الأفراد ومهاراتهم؛

¹ ميسون عبد الله أحمد، دينا مناف محمد، الأنماط القيادية ودورها في تنمية مهارات العاملين، مجلة تنمية الرافدين، العدد 109، المجلد 34، جامعة الموصل، العراق، 2012، ص 214

- غرس قيم عمل وسلوكيات جديدة وطرائق من التفكير السليم الأمر الذي يخلق مناخا جيدا في العمل.

الفرع الثاني: التعليم والتثقيف المستمر

أشار Shultz إلى أن التعليم استثمار هام لتنمية رأس المال البشري، فالاستثمار في رأس المال البشري هو عبارة عن كل ما تدفعه المنظمة على أفرادها وما تقوم به لتكوينهم، و تحفيزهم، بغية الزيادة في المساهمات الفكرية لتحسين عمليات المنظمة وتطوير مساحة إبداعاتها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعامل معها.

يعتبر التعليم من الأنشطة التي تهدف إلى تطوير المعرفة والمهارات والقيم الأخلاقية والفهم (1992) Smith حيث يرتبط التعليم بشكل كبير بالابتكار من خلال رفع مهارات العاملين وتنميتهم وزيادة كمية المعرفة من خلال توفير التكوين المتخصص، وهذا ما يسمح بزيادة المعرفة الضمنية والخبرة العميقة والفهم .

تعتبر عملية التعليم عملية تحفيز وإثارة قوى المتعلم العقلية ونشاطه الذاتي، بالإضافة إلى توفير الأجواء والإمكانيات الملائمة التي تساعد المتعلم على القيام بالتغيير في سلوكه الناتج عن المثبرات الداخلية والخارجية، مما يؤكد على حصول التعلم ولا تتم عملية التعلم إلا بوجود ثلاث عناصر وهي:

- المعلم: وهو الموجه أو المرشد؛
- المتعلم: وهو الفرد الذي يرغب في التعلم؛
- المادة: وهي موضوع التعلم.

التحفيز: يعتبر تنشيط الحافز المادي والمعنوي مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية المثيرة للفرد والتي تدفعه لأداء الأعمال على أكمل وجه من خلال إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية والاجتماعية، وقد أكدت عديد الأبحاث بوجود ربط أداء العامل الريادي بنظام التكريم الذي يعمل على تحفيز المتميزون منهم.¹

المطلب الثاني: التدريب الإلكتروني التشاركي كوسيلة لتنمية رأس المال البشري

تقوم جل المنظمات والمؤسسات الاقتصادية حاليا بتسيير وإدارة أعمالها وأنشطتها بالوقت الحقيقي حيث إن قواعد الابتكار تظهر المنافسين من جميع الزوايا، وتتيح المعرفة قوة أكثر من رأس المال أن الأساليب القديمة والتقليدية لتدريب الموظفين للمؤسسات تستغرق وقتا طويلا وبطيئا بشكل لا يطاق، وبما أنه لا يمكن بقاء النمط القديم لتدريب على نفس الوتيرة، لهذا السبب اصبح التدريب في المؤسسات مقلقا لكثير من العمال في بعض المؤسسات، فالتدريب

¹ ميسون عبد الله أحمد، دينا مناف محمد، المرجع السابق، ص 214

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الالكتروني التشاركي ورأس المال البشري

الالكتروني يعمل على تحسين الانتاجية، وتخفيض النفقات الإدارية، وخلق الابتكار بشكل جذري، حيث يساهم في تسارع التدفق الداخلي لرأس المال الفكري والبشري وبناء ميزة تنافسية، كما يسهم التدريب الالكتروني التشاركي على بناء استراتيجية تحسين التكنولوجيا في الثقافة التنظيمية.¹

إن استخدام تكنولوجيا التدريب الالكتروني التشاركي يلعب دور الوسيط الكامل في العلاقة بين خدمة نظام التدريب الالكتروني التشاركي وقياس رضا الموظفين (الفاعلية التنظيمية في تنفيذ وتحسين المعرفة)، فالتدريب الالكتروني يتيح للمؤسسات فرصة تقديم التدريب في مكان العمل، ويعطي الفرصة لإغلاق الفجوة الرقمية للمؤسسات من خلال تطوير محو الأمية الالكترونية، ويقدم للمؤسسات فرصة غير مسبوقه في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تميز العصر الحالي، وإعادة تحديد مستقبل التدريب في مكان العمل، من أجل المضي قدما في تنمية مهارات ومعارف الموظفين، وخلق متدربين مدى الحياة ' التدريب المستمر'، لأنه يمكن تقديم الاحتياجات التدريبية و تحديث المحتوى التدريبي على أساس منظم لتنفيذ برنامج تلك الاحتياجات والتدريب في مكان العمل يعتبر أكثر فاعلية، لان الموظفين سيستخدمون نفس التكنولوجيا والادوات لغرض التدريب، كما يعمل التدريب الالكتروني التشاركي على تنمية رأس المال البشري من خلال النقاط التالية:²

- توافر عاملين لديهم القدرة على الابداع والابتكار داخل المؤسسات؛
- توفر إطارات بشرية قادرة على إعداد البرامج التدريبية وزيادة التراكم المعرفي داخل المؤسسة؛
- وجود خبرات لدى العاملين والموظفين تستطيع التعامل مع التقنيات الحديثة.

¹ حنان سليمان الزنبيقي، التدريب الالكتروني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011، ص 19

² حنان سليمان الزنبيقي، مرجع سابق، ص 19

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لأهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي لها صلة بمتغيرات الدراسة كل من التدريب الالكتروني التشاركي ورأس المال البشري بالإضافة إلى المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

سنحاول من خلال هذا المطلب إدراج أهم الدراسات العربية التي تطرقت لمتغيرات الدراسة كل من التدريب الالكتروني التشاركي ورأس المال البشري.

الفرع الأول: الدراسات العربية الخاصة بالتدريب الالكتروني التشاركي

تعددت الدراسات العربية التي تناولت موضوع التدريب الالكتروني التشاركي نذكر أهمها فيمايلي:

أولاً: دراسة (داليا خيري عمر حبشي، 2012)،¹ بعنوان:

" توظيف التعلم الالكتروني التشاركي في تطوير التدريب الميداني لدى طلاب شعبة إعداد معلم الحاسب الآلي بكليات التربية النوعية "

هدفت هذه الدراسة إلى تصميم بيئة تعلم إلكتروني تشاركي قائمة على بعض أدوات الجيل الثاني للويب وهي: محررات الويب التشاركية والتدوين المرئي عبر الويب وناقل الأخبار والتعرف على فاعليتها في تطوير التدريب الميداني للطلاب معلمي الحاسب الآلي بكليات التربية النوعية بجامعة دمياط، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة النهج الوصفي في استعراض أدبيات البحث، ووضع تصور مقترح للأسس والمعايير الخاصة ببيئة التعلم الالكتروني التشاركي المقترحة باستخدام بعض أدوات الجيل الثاني للويب، بالإضافة إلى ذلك تم استخدام المنهج شبه التجريبي لقياس فعالية بيئة التعلم الالكتروني التشاركي المقترحة على المهارات التدريسية للطلاب معلمي الحاسب خلال التدريب الميداني، وتألفت عينة الدراسة من المجتمع الكلي لطلاب الفرقة الرابعة شعبة إعداد معلم الحاسب الآلي بكلية التربية النوعية بدمياط وكان عددهم 36 طالب وطالبة، وأشارت النتائج المتوصل إليها إلى تحسن الأداء المهاري لكلا من الممارسات التدريسية وبيئة التعلم الالكتروني التشاركي اقترحت قائمة بالأهداف الإجرائية اللازمة لتطوير المهارات التدريسية المقترحة للطلاب معلمي الحاسب الآلي خلال التدريب الميداني من خلال بيئة التعلم الالكتروني التشاركي.

ثانياً: دراسة (رامي فؤاد غبون، 2012)،¹ بعنوان:

¹ - داليا خيري عمر حبشي، توظيف التعلم الالكتروني التشاركي في تطوير التدريب الميداني لدى طلاب شعبة إعداد معلم الحاسب الآلي بكليات التربية النوعية، رسالة ماجستير في التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر، 2012.

" أثر تطبيق التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة "

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر استخدام تقنية التدريب الافتراضي على جودة التدريب المتمثلة في العناصر التالية: (تخفيض تكاليف العملية التدريبية، اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية، الوصول للكفاءات التدريبية، اقبال المتدربين على التدريب، التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية، التجاوب المستمر لحاجات المتدرب ومتطلباته بشكل فعال)، وطبقت الدراسة على ديوان الموظفين العام في قطاع غزة، واستخدام الباحث في هذه الدراسة كل من المنهج الوصفي والمنهج التجريبي، وبلغ حجم العينة 102 متدرب.

وتوصلت هذه الدراسة الى عدة نتائج تمثلت في الآتي:

- وجودي علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التدريب الافتراضي في ديوان الموظفين العام وبين تحسين جودة العملية التدريبية؛
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المتدربين والقائمين على العملية التدريبية حول أثر تطبيق التدريب الافتراضي على جودة التدريب تعزى لمتغير العمر؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المتدربين والقائمين على العملية التدريبية حول أثر تطبيق على جوده التدريب تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، اجادة استخدام الحاسوب).

ثالثاً: دراسة (سيد شعبان عبد العليم يونس، 2020) بعنوان:

"أثر اختلاف أنماط التدريب الإلكتروني على تنمية مهارات الإفادة من خدمات المعلومات بمكتبة الملك عبد الله الجامعية في دعم التعليم الإلكتروني بجامعة أم القرى"

هدف البحث إلى التعرف على أثر اختلاف بعض أنماط التدريب الإلكتروني (الفردى، التشاركي) على تنمية مهارات الإفادة من خدمات المعلومات بمكتبة الملك عبد الله الجامعية في دعم التعليم الإلكتروني لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة أم القرى، وتكونت عينة البحث من 68 من طلاب الدراسات العليا بجامعة أم القرى، تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبيتين وفقاً لمتغيرات البحث، وتكونت أدوات البحث من اختبار لتحصيلي لقياس لمهارات الإفادة من خدمات المعلومات في دعم التعليم الإلكتروني وتوصلت نتائج البحث إلى الأثر الإيجابي للبرامج التدريب الإلكتروني بصرف النظر عن نمط تقديمه في تنمية الجوانب المعرفية

1 -رامي فؤاد غبون، أثر التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة، رسالة الماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2012.

2 سيد شعبان عبد العليم يونس:، أثر اختلاف أنماط التدريب الإلكتروني على تنمية مهارات الإفادة من خدمات المعلومات بمكتبة الملك عبد الله الجامعية في دعم التعليم الإلكتروني بجامعة أم القرى، مجلة علمية محكمة، ديسمبر، العدد 28، لسنة 2020، ص67.

والجوانب الأدائية لمهارات الإفادة من خدمات المعلومات بمكتبة الملك عبد الله الجامعية في دعم التعليم الإلكتروني بجامعة أم القرى، كما أشارت النتائج أيضا إلى وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبية الأولى التي درست البرنامج التدريبي الإلكتروني الفردي، والمجموعة التدريبية الثانية التي درست البرنامج التدريبي التشاركي في القياس البعد الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظة الأداء العملي المرتبط بمهارات الإفادة من خدمات المعلومات بمكتبة الملك عبد الله الجامعية لدعم التعليم الإلكتروني لصالح المجموعة التجريبية الثانية ذوي نمط التدريب الإلكتروني التشاركي.

رابعاً: دراسة (نجيب سبع، 2021) بعنوان¹:

" أثر التدريب الإلكتروني التشاركي في تحقيق الأداء المتميز للموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني التشاركي في تحقيق الأداء المتميز للمورد البشري في مجمع سونلغاز باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات تم الاستعانة بالمقابلة والاستبيان، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين المستفيدين من التدريب الإلكتروني بمجمع سونلغاز والبالغ عددهم 1493 متدرب، والعينة المستخدمة عي العينة القصدية وتحددت ب 302 متدرب. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد هناك مستوى مرتفع لتطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي في مجمع سونلغاز؛
- يوجد هناك مستوى مرتفع للأداء المتميز للمورد البشري في مجمع سونلغاز؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني التشاركي في تحقيق الأداء المتميز للمورد البشري في مجمع سونلغاز؛
- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أفراد العينة لمستوى التدريب الإلكتروني التشاركي في مجمع سونلغاز؛
- سونلغاز تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؛
- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أفراد العينة لمستوى الأداء المتميز للمورد البشري في مجمع سونلغاز تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؛

الفرع الثاني: الدراسات العربية الخاصة برأس المال البشري

أولاً: دراسة (هاني علي شارد، 2019) بعنوان¹:

¹ نجيب سبع، أثر التدريب الإلكتروني التشاركي في تحقيق الأداء المتميز للموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة وتسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2020-2021

" أثر تنمية رأس المال البشري على التطوير الإداري بالتطبيق على جامعة شقراء "

هدف البحث الى التعرف على مفهوم رأس المال البشري وابعاده المختلفة، وآثره على تطوير اداء العاملين، وواقع تنمية رأس المال البشري في جامعه شقراء. وقد بلغت عينة البحث (149) استمارة قابلة للتحليل. وتم التأكد من صدق الاداء عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين، كما تم التأكد من ثباتها باستخدام معامل (كرو نباخ ألفا)، وتحليل البيانات واختبار الفرضيات استخدم الباحث الاساليب الإحصائية من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار المتعدد والأهمية الترتيبية لجميع متغيرات البحث والفقرات المكونة لكل متغير من خلال برنامج (SPSS).

واظهرت نتائج البحث الى ان اجابات عينة البحث اتجهت نحو الاتفاق حول توفر رأس المال البشري بأبعاده: المعرفة، الخبرة، المهارات والقدرات والتدريب، في الجامعة على نحو مقبول، مما يشير الى إدراك الجامعة لأهمية رأس المال البشري، كما اظهرت نتائج البحث وجود ارتباط طردي قوي بين المعرفة، والخبرة، المهارات والقدرات، التدريب والتطوير الإداري.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

سنحاول من خلال هذا المطلب إدرج أهم الدراسات الأجنبية التي تطرقت لمتغيرات الدراسة كل كم التدريب الإلكتروني التشاركي ورأس المال البشري.

الفرع الأول: الدراسات الأجنبية الخاصة بالتدريب الإلكتروني التشاركي

أولاً: دراسة (Jane S. Prichard, Robert J. Stratford, Lexis A. Bizo, 2006) بعنوان:

«Team- skills Training enhances collaborative Learning»²

هدفت هذه الدراسة الى البحث عن اثر التدريب التشاركي على مهارات موظفي احدى الجامعات الأمريكية، واعتمدت الدراسة على عينة من الموظفين تم تقسيمهم الى ثلاث مجموعات المجموعة الاولى تلقت تدريب حول مهارات العمل في فريق وبشكل جماعي وبقوا معا يتدربون ويعملون بالطريقة التشاركية، بينما المجموعة الثانية تلقت نفس التدريب وبنفس الطريقة ولكن تم انتهاء التدريب تم فصلهم واعاده توزيعهم في مجموعات جديدة، والمجموعة

¹ https://jces.journals.ekb.eg/article_51816_f903332c89c86a522c69e7cc016163a3.pdf consulté le 21/03/2022 à 21h20

² Jane Prichard, Robert J. Stratford, Lewis A. Bizo, Team-skills Training enhances collaborative learning. Learning and instruction, No 16, 2006

الثالثة كانت هي المجموعة الضابطة، ثم طلب من كل مجموعته اداء مهمة عن طريق العمل التشاركي، بعدها تم اختبار جميع افراد المجموعات فيما تعلموه من مهارات من خلال التدريب التشاركي وجاءت نتائج الدراسة لصالح المجموعة التجريبية الاولى مؤكده على ان التعلم والتدريب التشاركي هو طريقه ناجحة في اكتساب المهارات، وبأن استمرار العمل ضمن فريق عمل هو طريقه فعالة في تطوير وتحسين المخرجات الوظيفية للموظفين.

ثانيا:دراسة¹ (Jane E. Bradley and Christine Walti,2009) بعنوان:

"Creating Effective Collaborative Learning Groups in an Online Environment"

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن فاعلية المجموعات التشاركية الصغيرة في بيئة التعلم الإلكتروني على تحسين المهارات ومستوى الطلاب ومشاركتهم داخل مجموعة العمل، وطبقت الدراسة على طلاب برنامج الماجستير للتعلم عن بعد(MDE) المقدمة بشكل مشترك بين جامعتي ماريلاندا (Maryland) وأولدنبرج (Oldenburg)، وتم جمع البيانات على مدار ثلاث سنوات لعينة من الطلبة قدره عددها بحوالي 301 طالب موزعين على 15 مجموعة تلقوا تكوينهم في بيئة تعلم إلكترونية تشاركية. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود علاقة مهمة بين التعليم التشاركي وعمق التعلم، وتنمية مهارات فريق العمل؛
- التعلم التشاركي الإلكتروني يزيد من الإحساس بالجانب الاجتماعي مما يؤثر إيجابا على رضا المتعلم وإحساسه بالمعلومة كجزئية ضمن الاستثمار في رأس المال الفكري من منطلق أن رأس المال البشري هو جزء من رأس المال الفكري.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية الخاصة برأس المال البشري

أولا:دراسة (Wang I-Ming،2008) وآخرين بعنوان:²

Effect of humane capital Investment on organisation performance،

حاول الباحثون من خلالها اختبار علاقة ارتباط استثمار رأس المال البشري ممثلا بثلاث ابعاد هي: التوظيف، الاختيار، الالهام، التدريب والتطوير، بالأداء التنظيمي المعبر عنه بالقيادة، علاقات الثقة الداخلية والعلاقات الشخصية الداخلية مع وجود متغير الوسيط هو الثقافة التنظيمية وذلك على مستوى مؤسسات تايوانيه في مجال العلوم والتكنولوجيا. استخدم الباحثون 150 استمارة من أصل 800 وخلصت دراستهم الى ان:

¹ - Jane E. Bradley and Christine Walti, Creating Effective Collaborative Learning Groups in Online Environment, international Review of Research in Open and Distance Learning, Vol 10, No 03,2009.

² <https://www.sbp-journal.com/index.php/sbp/article/view/1775> consulté le 24/03/2022 à 22h10

- التدريب والتطوير يرتبط بعلاقات الثقة الداخلية من خلال قيم المنظمة؛
 - علاقته العبادي الثلاثة للأداء لكل من التوظيف والالهام لم تتأثر بوجود عناصر الثقافة التنظيمية؛
- كما خلص الباحثون الى انه ينبغي على كل مؤسسة أن تعتمد استراتيجية محددة تناسب وضعها الخاص ويمكن تنفيذها عمليا بما يحقق تحسين الاداء وارتفاع معدل العائد على الاستثمار.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

سنحاول في هذا المطلب تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما

الفرع الأول المقارنة حسب متغيرات الدراسة

في دراستنا الحالية قمنا بدراسة مساهمة التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب لتنمية الرأس المال البشري حيث ان المتغير المستقل هو التدريب الإلكتروني التشاركي أما المتغير التابع فهو تنمية رأس المال البشري، حيث تم تناولت العديد من الدراسات السابقة المتغير المستقل للدراسة الحالية كاستراتيجية من استراتيجيات التدريب الإلكتروني والافتراضي والتي تستعمل البرامج والتطبيقات لتنفيذ خططها التدريبية والتكوينية من بين هذه الدراسات نذكر دراسة (داليا خيري عمر حبيشي، 2012 " ، ودراسة (رامي فؤاد غبون، 2012) ، ودراسة (Jane S. Prichard, Robert J. Stratford, Lexis A. Bizo, 2006)، وما يميز دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة أن دراستنا تم بمؤسسة عمومية اقتصادية أما الدراسات السابقة تمت أغلبها في المعاهد والجامعات. أما المتغير التابع في دراستنا وهو تنمية الرأس المال البشري تم دراسته من خلال ثلاث أبعاد وهي تنمية المعارف وتنمية المهارات وتثمين الخبرات، حيث تم الاستعانة والاقتراب من عديد الدراسات السابقة نذكر منها دراسة (د. هاني علي شارد)

الفرع الثاني: المقارنة حسب المنهج المستخدم

اعتمدنا في دراستنا الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي لجمع المادة العلمية اللازمة للتعرف على المفاهيم النظرية الخاصة بموضوع الدراسة، في حين تم الاعتماد على المنهج التحليلي في الدارسة الميدانية، تجدر الاشارة الى ان أغلب الدراسات السابقة استخدمت نفس منهج الدراسة

الفرع الثالث: ميدان الدراسة

الدراسة الحالية حاولت إسقاط المفاهيم النظرية لمتغيرات الدراسة على الواقع وذلك بتطبيقها في المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة والتي تعتبر مؤسسة اقتصادية هامة تعمل في قطاع ضمان أمن الطيران، أما أغلب الدراسات السابقة كان ميدان الدراسة في الجامعات المعاهد وقطاع التربية والتعليم.

الفرع الرابع: أدوات الدراسة

تم الاعتماد في الدراسة الحالية على أداة الاستبيان لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة، كما نشير الى أن الدراسات السابقة اعتمدوا على نفس الاداة لجمع المعلومات، أما بالنسبة للتحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها اعتمدت الدراسة الحالية على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 25 وهي نفس الاداة التي استخدمتها الدراسات السابقة مع مراعاة اختلاف نسخ البرنامج.

الفرع الخامس: الجوانب التي استفدت منها الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تم الاستفادة من الدراسات السابقة من حيث:

- ساهمة في تحديد إشكالية الدراسة؛
- ساهمت في بناء وتصميم الاستبانة؛
- المساعدة في تحديد منهج الدراسة وتقسيم البحث؛
- الاستفادة من نتائج الدراسة والاقتراحات.

خلاصة الفصل

من خلال دراستنا لهذا الفصل تم التطرق إلى مفهوم التدريب الإلكتروني التشاركي وأهم الأبعاد التي يعتمد عليها، كما تم التحدث عن نظرياته وخصائصه ثم مبادئه ومعوقات تطبيقه، حيث استخلصنا إلى أن التدريب الإلكتروني التشاركي ياهم في تنمية الإبداع والتفكير لدى المتدربين.

وبعدها تم التطرق إلى مفاهيم تنمية الرأس المال البشري وكيفية إدارته والعوامل المؤثرة في تنميته وأهم النظريات التي تتحدث عن تنمية رأس المال البشري، حيث خلصنا إلى أمن من بين العوامل التي تؤثر إيجاباً على تنمية الرأس المال البشري نجد التدريب وهذا من خلال زيادة معارف المورد البشري وتحسين سلوكياته وتراكم خبراته. وفي الأخير تطرقنا إلى الدراسات السابقة في هذا المجال وقمنا باسقاطها على دراستنا الحالية.



الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة
الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة



تمهيد

بعد تناولنا في الإطار النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة التدريب الالكتروني التشاركي كأسلوب لتنمية رأس المال البشري سنحاول من خلال الجانب التطبيقي للدراسة أن نبين مدى مساهمة التدريب الالكتروني التشاركي في تنمية رأس المال البشري بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول: لمحة عن المؤسسة محل الدراسة؛
- المبحث الثاني: الطرق والأدوات المعتمدة في الدراسة التطبيقية؛
- المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

المبحث الأول: لمحة عن المؤسسة محل الدراسة

سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على المؤسسة محل الدراسة من خلال تعريفها ونشأتها وأهم تقسيمات الهيكل التنظيمي لها.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة

تعتبر المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة من أهم المؤسسات الوطنية التي تساهم في اقتصاد الوطني لذا سنتطرق من خلال هذا المطلب تعريف بالمؤسسة ونشأتها وموقعها الجغرافي.

الفرع الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

أولاً: التسمية: تعاقبت منذ الاستقلال خمسة هياكل لتسيير، استغلال وتنمية الملاحة الجوية في الجزائر حيث تمت إعادة هيكلتها وتسميتها لتصبح بذلك: "المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية" ENNA بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-149 المؤرخ في 18 ماي 1991.

ثانياً: الموقع الجغرافي: تقع المديرية العامة للمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية في العاصمة أما مديرية أمن الطيران محل الدراسة فنقع في بلدية عين البيضاء بمطار عين البيضاء ورقلة

الفرع الثاني: نشأة المؤسسة محل الدراسة

1- تاريخ التأسيس: يعود تأسيس المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية الى سنة 1962 حيث

مرت بالمراحل الآتية

- منظمة تسيير وأمن الطيران (OGSA)، منظمة جزائرية فرنسية كل خدمات الطيران المدني في الجزائر من 1962 إلى 1968؛
 - في 1 جانفي 1968 استبدلت بديوان الملاحة الجوية والأرصاد الجوية "ONMA"، الذي تم تعويضه عام 1969 بالمؤسسة الوطنية للرصد والملاحة الجوية "ENEMA" التي سيرت الملاحة إلى غاية سنة 1983؛
 - في سنة 1975 حولت نشاطات الأرصاد الجوية إلى "الديوان الوطني للأرصاد الجوية" الذي انشأ في 29 أفريل 1975 كمؤسسة ذات طابع إداري؛
 - المرسوم رقم 83-311 المؤرخ في 7 ماي 1983 قام بإعادة هيكلة ENEMA وتغيير اسمها لتصبح "المؤسسة الوطنية لاستغلال الطيران وأمنه" "ENESA" كمؤسسة وطنية ذات طابع اقتصادي؛
 - وأخيرا تمت إعادة هيكلتها وتسميتها لتصبح بذلك: "المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية" ENNA بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-149 المؤرخ في 18 ماي 1991.
- المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري "EPIC" تحت وصاية وزارة النقل من طرف مدير عام وتدار من طرف مجلس إداري
- ### المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

ينقسم الهيكل التنظيمي إلى مجموعة من المديريات التي يمكن توضيحها من خلال الرسم البياني التالي

الفرع الأول: شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الشكل رقم (03) :الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية



الرقم	التعيين	العدد
01	الإطارات	49
02	أعوان التحكم	15
03	أعوان التنفيذ	21
	المجموع	85

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

المطلب الثالث: مهام المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة

للمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مهام استراتيجية وأساسية نذكرها كالآتي:

- ضمان الخدمة العامة لأمن الملاحة الجوية باسم ولحساب الدولة الجزائرية؛
- تنفيذ السياسة الوطنية في مجال أمن الملاحة الجوية بالتنسيق مع السلطات والمؤسسة المعنية؛
- ضمان أمن الملاحة في المجال الجوي الوطني أو المجال الذي يدخل ضمن اختصاص الجزائر في إطار الاتفاقيات الدولية وعلى المطارات المفتوحة لحركة المرور الجوية المدنية وضواحيها؛
- السهر على احترام تنظيم الإجراءات والقواعد التقنية بحركة الطائرات جوا وبراء، وإنشاء المطارات والمنشآت والتجهيزات الملحقة بمهمتها؛
- ضمان الاستغلال التقني للمطارات المفتوحة لحركة المرور الجوية؛
- ضمان جمع وتوزيع وإعادة إرسال البرقيات ذات الفائدة في مجال الطيران أو الأرصاد الجوية على المستوى الوطني والدولي.

المبحث الثاني: الطرق والأدوات المعتمدة في الدراسة التطبيقية

يتم التطرق في هذا المبحث إلى عرض مفصل للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة حالة المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية بمطار ورقلة حيث تحديد مجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة لإجابات بيانات العينة على محاور الاستبيان، والأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة

سنتعرف من خلال هذا المطلب عن عينة الدراسة وطريقة توزيع الاستبيان بالإضافة لأهم تقسيمات الاستبيان جمع البيانات.

الفرع الأول: عينة الدراسة

موظفي المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؛ فقد تم اختيار عينة قصديه وتوزيع 50 استبيان على أفراد العينة وفيما يلي جدول يبين كيفية توزيع وجمع الاستبيانات:

الجدول رقم (02): يبين كيفية توزيع وجمع استبيان على عينة الدراسة

البيان	عدد
عدد الاستبيانات الموزعة	50
عدد الاستبيانات المسترجعة	45
عدد الاستبيانات الملغاة (غير الصالحة)	5

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات

يتطلب إعداد أي دراسة جمع المعلومات التي تحيط بالموضوع وتصب في فحواه، وتم الاستعانة بمجموعة من الأدوات للحصول على البيانات المطلوبة وتتمثل فيما يلي:
أولاً: الوثائق والسجلات: حيث تم الاستعانة بمجموعة من الوثائق المتعلقة بالجانب التعريفي بالمؤسسة محل الدراسة.

ثانياً: الاستبيان: يعتبر الاستبيان الأداة الأكثر استخداماً في البحوث الاجتماعية والإنسانية إذ يعتبر وسيلة لجمع البيانات من خلال احتوائه على مجموعة من الأسئلة أو العبارات ويطلب من الباحثين الإجابة عليها ويتم توزيع الاستبيان عادة باليد أو من خلال إرسالها إلى الباحثين عبر البريد وغيرها".

ثالثاً: تصميم استبيان الدراسة

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضاً الدراسات السابقة ومدى الوضوح الأسئلة والعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية وأنه خلصنا إلى بناء الاستبيان (أنظر الملحق رقم 02) متكون من 27 عبارة وتضمن الاستبيان جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية تمثلت في: الجنس، المستوى التعليمي؛ المنصب الوظيفي؛ الأقدمية

الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي:
المحور الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في والذي احتوى على (17) عبارة قسم للأبعاد التالية:

- البعد الأول: الكفاءات التدريبية للمكونين (مقدم البرامج التكوينية)
- البعد الثاني: الخبرة التقنية للمكونين (المتربصين)؛
- البعد الثالث: محتوى البرنامج التدريبي؛
- البعد الرابع: البيئة الالكترونية التشاركية؛
- البعد الخامس: البنية التحتية للتدريب الالكتروني.

المحور الثاني : يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل في تنمية رأس المال البشري والذي احتوى على (10)

➤ مقياس ليكرت المستخدم في الاستبيان

كما تم استخدام مقياس "ليكاترت الخماسي" لقياس متغيرات الدراسة بإعطائه أوزان لقيم استجابات المتغيرات الترتيبية كما يلي:

الجدول رقم (03): توزيع درجات مقياس ليكاترت الثلاثي

بدائل القياس	غير موافق	محايد	موافق
درجة الموافقة	01	02	03

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على سلم ليكاترت

لإعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد العينة الدراسة على عبارات الاستبيان: فإنه تم اعتماد على أدوات الإحصائية التالية: المدى، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري حيث:

المدى: لتحديد مجالات لمقياس ليكاترت الثلاثي المستخدم في الاستبيان الدراسة حيث تم حساب المدى

$$\text{المدى} = (\text{أعلى درجة في مقياس} - \text{أدنى درجة في مقياس}) = (3-1)$$

والحصول على طول الفئة للتنقل بين المجالات الموافقة نقوم بقسمة المدى على عدد درجات الموافقة وذلك على نحو التالي:

$$\text{طول الفئة} = \text{المدى} / \text{عدد درجات المقياس} = (3/2=0.6)$$

وهكذا مع كل سبب في ترتيب العبارات على كل محور حيث نحصل على المجالات كما يلي:

الجدول رقم (04): تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

مجال المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	مستوى توفر (تقييم)
من 01 إلى 1.66 درجة	غير موافق	درجة منخفضة
من 1.66 إلى 2.33 درجة	محايد	درجة متوسطة
من 2.33 إلى 3 درجة	موافق	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاعتماد على المرجع: إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، درا الصفا للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 22.

✓ ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار اقل قيمة للانحراف معياري بينهما.

المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على برنامج الإعلام الآلي المسمى بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS¹). حيث استخدمنا إصدار الخامس والعشرون الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، والتي يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

الفرع الأول: الأساليب الوصفية

- التكرار والنسب المئوية: للتعرف بالتفصيل على السمات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.
- الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.

الفرع الثاني الأساليب الاستدلالية

- معامل الثبات ألفا كرونباخ: وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛
- معامل الارتباط بيرسون: لتأكيد الصدق وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، كما تم استخدام معامل الارتباط لتحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة.
- معامل الانحدار البسيط: معرفة درجة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع على حدا

¹ Statistical Package for the Social Sciences

المطلب الثالث: اختبار الثبات للاستبيان

يتم في هذا المطلب معرفة مدى الاعتماد على استبيان الدراسة من خلال اختبار ثبات وصدق الاستبيان

الفرع الأول: صدق المحكمين (تحكيم أداة الاستبيان)

بعد إعداد الأسئلة أداة الاستبيان في صورتها الأولية من أجل أخذها بعين الاعتبار وتأكيد مصداقيتها ومدى شموليتها لموضوع الدراسة فإنها تعرض مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين، أو ما يعرف صدق المحكمين يقصد به: "المظهر العام للاستبيان من حيث المفردات وكيفية صياغتها، ودقتها وموضوعاتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله" (أنظر الملحق رقم 01).

الفرع الثاني: ثبات الاستبيان

يعد الثبات من الاختبارات الضرورية بحيث يعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة يسمح للباحث بتعميم نتائج بحثه ، وفيما يأتي سيتم اختبار الصدق والثبات لأداة هذه الدراسة، حيث يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر المعاملات استخداما من طرف الباحثين في اختبار ثبات أداة الدراسة، ويشترط في معامل ألفا كرونباخ أن يكون أكبر من أو يساوي 0.6 الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (05): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
27	0.795

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ في جميع محاور الاستبيان وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 وأن القيمة إجمالية جميع عبارات الاستبيان بلغت 0.795 مما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

الفرع الثالث: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان قمنا باختبار الاتساق الداخلي له، من أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة الارتباط كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل وذلك لكل متغيرات الدراسة والنتائج المحصل عليها مبينة في الجداول التالية

أولاً: الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول: التدريب الإلكتروني التشاركي

الجدول رقم (06): يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		أبعاد المحور الأول
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.622**	البعد الأول: الكفاءات التدريبية للمكونين (مقدم البرامج التكوينية)
0.000	0.983**	البعد الثاني: الخبرة التقنية للمكونين (المتربصين)
0.000	0.688**	البعد الثالث: محتوى البرنامج التدريبي
0.000	0.678**	البعد الرابع: البيئة الإلكترونية التشاركية
0.019	0.349*	البعد الخامس: البنية التحتية للتدريب الإلكتروني
0.000	0.550**	المحور الأول: التدريب الإلكتروني التشاركي
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال معاملات لارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن لأبعاد المحور الأول التدريب الإلكتروني التشاركي (بعد الكفاءات التدريبية للمكونين " مقدم البرامج التكوينية"؛ بعد الخبرة التقنية للمكونين " المتربصين" ؛ بعد محتوى البرامج التدريبية؛ بعد البيئة الإلكترونية التشاركية؛ بعد البنية التحتية للتدريب الإلكتروني) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محور الأول دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه أبعاد المحور الأول التدريب الإلكتروني التشاركي صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

ثانياً: الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني:

الجدول رقم (07): يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		أبعاد المحور الثاني
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.871**	البعد الأول: تنمية المعارف
0.000	0.745**	البعد الثاني: تنمية المهارات
0.000	0.847**	البعد الثالث: تثمين الخبرة
0.000	0.880	المحور الثاني: تنمية رأس المال البشري
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال مصفوفة الارتباط المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن لأبعاد المحور الثاني تنمية رأس المال البشري (بعد تنمية المعارف؛ بعد تنمية المهارات؛ بعد تثمين الخبرة) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محور الثاني دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه أبعاد المحور الثاني تنمية رأس المال البشري صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

يتم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة من (الجنس؛ المستوى التعليمي؛ المنصب الوظيفي؛ الأقدمية) بالإضافة إلى تحليل وعبارات محاور الدراسة.

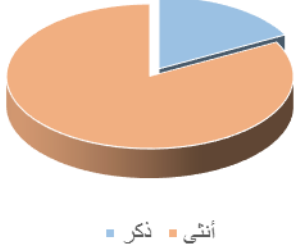
المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف على توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية من كما هو مبين في الجدول الموالي:
الفرع الأول: البيانات الشخصية لعينة الدراسة

أ. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	
	التكرار	النسبة %
أنثى	8	17.8%
ذكر	37	82.2%
المجموع	45	100%

الشكل رقم (04): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس



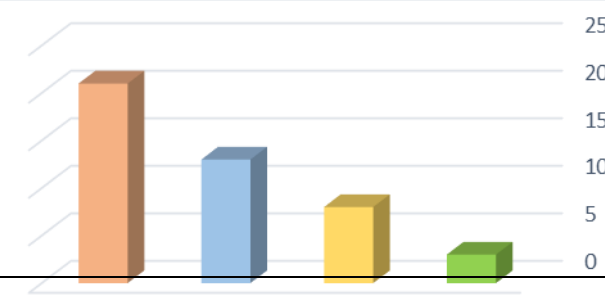
المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس حيث نلاحظ أغلبية إناث بعدد 37 ونسبة 82.2% بالمقابل 17.8% لصالح الذكور من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

ب. توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

المستوى التعليمي	الجدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	
	التكرار	النسبة %
ثانوي وأقل	3	6.7%
تقني/ تقني سامي	8	17.8%
ليسانس	13	28.9%

الشكل رقم (05): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



مهندس	21	46,7%
المجموع	45	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي أن أغلبية عينة الدراسة بمستوى مهندس بعدد 21 ونسبة 46.7% تليها المستوى التعليمي ليسانس بعدد 13 ونسبة 28.9% في حين المستوى التعليمي تقني / تقني سامي بعدد 8 ونسبة 17.8%؛ أما المستوى التعليمي أقل من ثانوي بعدد 3 ونسبة 6.7% من المجموع الإجمالي للنسب.

الفرع الثاني: البيانات الوظيفية لعينة الدراسة

ج. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي

الجدول رقم(10): توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي	الشكل رقم(06): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي	
	النسبة %	التكرار
المصنف الوظيفي	التكرار	النسبة %
عون التنفيذ	05	11.1%
عون التحكم	13	28.9%
إطار	27	60%
المجموع	45	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي حيث نلاحظ أغلبية عينة الدراسة إطار بعدد 27 ونسبة 60% تليها عون التحكم بعدد 13 ونسبة 28.9% في حين عون التنفيذ بعدد 05 ونسبة 11.1% من المجموع الإجمالي للنسب. والشكل أعلاه يبين ذلك.

ج. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

الجدول رقم(11): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية	الشكل رقم(07): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية	
	النسبة %	التكرار
الأقدمية	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	02	4.4%
من 5 إلى 10 سنوات	18	40%
من 11 إلى 15 سنوات	05	11.1%

			سنة
	20	44.4%	أكثر من 15 سنة
	45	100%	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة خبرة مهنية تفوق 15 سنة بعدد 20 ونسبة 44.4%، تليها من 5 إلى 10 سنوات بعدد 18 ونسبة 40%، في حين كل من 11 إلى 15 سنة وأقل من 5 سنوات بنسب متقاربة على التوالي: 11.1%؛ 4.4% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

المطلب الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة

للتعرف على الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة حول التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب لتنمية رأس المال البشري بالمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل لإجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في الجداول الموالية.

الفرع الأول: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة نحو أبعاد المحور الأول: التدريب الإلكتروني التشاركي

الجدول رقم (12) الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة نحو أبعاد المحور الأول

الاتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	4	0,499	2,42	1. يشرف على البرامج التدريبية الالكترونية مكونين لهم الخبرة
مرتفع	2	0,404	2,80	2. يقدم المدرب المساعدة اللازمة في حالة صعوبة الفهم
مرتفع	3	0,412	2,80	3. يتم تحفيز المتدربين من خلال مشاركة الأفكار والمعلومات
مرتفع	1	0,386	2,82	4. تتلقى ردود كافية وفي الوقت المناسب على استفساراتكم أثناء التدريب
مرتفع	2	0,271	2,71	البعد الأول: الكفاءات التدريبية للمكونين (مقدم البرامج التكوينية)

مرتف ع	4	0,653	2,60	5. يساعد استعمالي للحاسوب ومختلف شبكاته في سرعة التأقلم مع المكون
مرتف ع	1	0,343	2,86	6. استعمل البريد الالكتروني والوسائط الالكترونية بسهولة
مرتف ع	2	0,457	2,80	7. أشرك في الدورات التدريبية عن بعد بكل أريحية
مرتف ع	3	0,556	2,68	8. استعمل تقنيات البحث في الشبكات العنكبوتية بكل سهولة
مرتف ع	2	0,384	2,73	البعد الثاني: الخبرة التقنية للمكونين (المتربصين)
متوس ط	3	0,638	1,95	9. المحتوى التدريبي عن بعد كافي لاحتياجاتي التدريبية
متوس ط	2	0,420	2,77	10. يتم تقييم المحتوى التدريبي الالكتروني عن بعد وتفاعليا
متوس ط	1	0,149	2,97	11. المحتوى التدريبي الالكتروني يقدم وفق رزنامة زمنية محددة
مرتف ع	5	0,262	2,57	البعد الثالث: محتوى البرنامج التدريبي
مرتف ع	3	0,490	2,37	12. التواصل والنقاش بين عناصر(أطراف) العملية التدريبية تتم بشكل آني
مرتف ع	2	0,504	2,46	13. يتم التفاعل والتشارك بين عناصر العملية التدريبية الالكترونية
مرتف ع	1	0,252	2,93	14. يتم تقييم المعارف المكتسبة والتأكد منها أثناء العملية التدريبية عن بعد
مرتف ع	4	0,300	2,59	البعد الرابع: البيئة الالكترونية التشاركية
مرتف ع	2	0,543	2,57	15. توفر المؤسسة جميع الأجهزة اللازمة للتدريب الالكتروني(عتاد وبرامج)
مرتف ع	3	0,545	2,55	16. يوجد مختصين في إدارة وصيانة البرامج والشبكات لتقديم المساعدة أثناء التدريب الالكتروني
مرتف ع	1	0,235	3,00	17. يوجد شبكات الإعلام الألي محلية ووطنية وشبكات الانترنت
مرتف ع	3	0,322	2,71	البعد الخامس: البنية التحتية للتدريب الالكتروني
مرتف ع		0,185	2,66	المحور الأول: التدريب الالكتروني التشاركي

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول التدريب الالكتروني التشاركي بالمؤسسة محل الدراسة بلغ(2.66) وبالانحراف معياري قدر بـ: (0.185) و هو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها

حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن التدريب الإلكتروني التشاركي بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، حيث يتم ترتيب أبعاد المحور حسب أهميتها النسبية كما يلي:

بالنسبة للبعد الأول: الكفاءات التدريبية للمكونين (مقدم البرامج التكوينية) احتل المرتبة الثانية من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.71 وانحراف معياري 0.271، حيث نجد العبارة رقم 04 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.81 ما يدل على أن الموظف يتلقى ردود كافية في الوقت المناسب على استفساراته أثناء التدريب، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 02 بمتوسط حسابي 2.80 ما يثبت على أن المدرب يقدم المساعدة اللازمة في حالة صعوبة الفهم، في حين العبارة رقم 03 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي فدر ب 2.80 ما يعني أنه يتم تحفيز المتدربين من خلال مشاركة الأفكار والمعلومات، وأخيراً نجد العبارة رقم 01 بالمرتبة الرابعة والأخيرة من حيث أهميتها النسبية بمتوسط حسابي قدر ب 2.42 ما يدل على أنه يتم الاشراف على البرامج التدريبية الإلكترونية مكونين لهم الخبرة

بالنسبة للبعد الثاني: الخبرة التقنية للمكونين (المتربصين): احتل المرتبة الأولى من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.73 وانحراف معياري 0.384 حيث نجد العبارة رقم 06 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.86 ما يدل على أن الموظف استعمل البريد الإلكتروني والوسائط الإلكترونية بسهولة ، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 07 بمتوسط حسابي 2.80 ما يثبت على أن في الدورات التدريبية عن بعد بكل أريحية، في حين العبارة رقم 08 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي فدر ب 2.68 ما يعني أنه يتم استعمل تقنيات البحث في الشبكات العنكبوتية بكل سهولة ، وأخيراً نجد العبارة رقم 05 بالمرتبة الرابعة والأخيرة من حيث أهميتها النسبية بمتوسط حسابي قدر ب 2.60 ما يدل على أن استخدام الحاسوب ومختلف شبكاته يساعد في سرعة التأقلم مع المكون.

بالنسبة للبعد الثالث: محتوى البرنامج التدريبي جاء المرتبة الخامسة من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.57 وانحراف معياري 0.262 حيث نجد العبارة رقم 11 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.97 ما يؤكد على أن المحتوى التدريبي الإلكتروني يقدم وفق رزنامة زمنية محددة، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 10 بمتوسط حسابي 77.2 ما يثبت على أنه يتم تقييم المحتوى التدريبي الإلكتروني عن بعد وتفاعلياً، وأخيراً نجد العبارة رقم 09 بالمرتبة الثالثة والأخيرة من حيث أهميتها النسبية بمتوسط حسابي قدر ب 1.95 ما يدل على أن المحتوى التدريبي عن بعد كافي لاحتياجاتي التدريبية.

بالنسبة للبعد الرابع: البيئة الالكترونية التشاركية جاء المرتبة الرابعة من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.59 وانحراف معياري 0.300 حيث نجد العبارة رقم 14 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.93 ما يؤكد على يتم تقييم المعارف المكتسبة والتأكد منها أثناء العملية التدريبية عن بعد ، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 13 بمتوسط حسابي 2.46 ما يثبت على أنه يتم التفاعل والتشارك بين عناصر العملية التدريبية الالكترونية ، وأخيراً نجد العبارة رقم 12 بالمرتبة الثالثة والأخيرة من حيث أهميتها النسبية بمتوسط حسابي قدر بـ 2.37 ما يدل على أن التواصل والنقاش بين عناصر (أطراف) العملية التدريبية تتم بشكل آني.

بالنسبة للبعد الخامس: البنية التحتية للتدريب الالكتروني جاء المرتبة الثالثة من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.71 وانحراف معياري 0.322 حيث نجد العبارة رقم 17 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 3.00 ما يؤكد على أنه يوجد شبكات الإعلام الآلي محلية ووطنية وشبكات الانترنت ، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 15 بمتوسط حسابي 2.57 ما يثبت على أنه توفر المؤسسة جميع الأجهزة اللازمة للتدريب الالكتروني (عتاد وبرامج)، وأخيراً نجد العبارة رقم 16 بالمرتبة الثالثة والأخيرة من حيث أهميتها النسبية بمتوسط حسابي قدر بـ 2.55 ما يدل على أنه يوجد مختصين في إدارة وصيانة البرامج والشبكات لتقديم المساعدة أثناء التدريب الالكتروني.

الفرع الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة نحو أبعاد المحور الثاني: تنمية رأس المال البشري

الجدول رقم (13) الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة نحو أبعاد المحور الثاني

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
--------	-----------------	-------------------	---------------

مرتفع	3	0,539	2,40	18. تهتم مؤسستك بالاستثمار وتنمية الجانب المعرفي لعمالها
مرتفع	2	0,476	2,66	19. تساهم المؤسسة في تشراك العمال للمعارف الجديدة والمتجددة من خلال الندوات واللقاءات
مرتفع	1	0,447	2,73	20. تهتم المؤسسة بتنمية المعارف والمعلومات للعمال
مرتفع	3	0,393	2,60	البعد الأول: تنمية المعارف
مرتفع	1	0,208	2,95	21. يتم تحديد نقص المهارات لدى العمال وتنميتها
مرتفع	3	0,366	2,84	22. تعمل المؤسسة على تأهيل المهارات للعمال من خلال التدريب والرسكلة
مرتفع	4	0,522	2,66	23. تقدم المؤسسة الدعم بكل أنواعه لتنمية وزيادة مهارات عمالها
مرتفع	2	0,343	2,86	24. تعمل المؤسسة على المحافظة على مهارات العمال وتنميتها من تحسين ظروف العمل
مرتفع	1	0,266	2,83	البعد الثاني: تنمية المهارات
متوسط	3	0,539	2,40	25. تحفز المؤسسة وتساعد على نقل الخبرات بين العمال
متوسط	2	0,447	2,73	26. تستفيد المؤسسة من الخبرات السابقة والمترجمة للعمال وتعمل على مشاركتها
متوسط	1	0,386	2,82	27. تقدم المؤسسة تحفيزات للحفاظ على الأفراد ذوي الكفاءات قصد تدوير ومشاركة خبراتهم
مرتفع	2	0,355	2,65	البعد الثالث: تثمين الخبرة
مرتفع		0.280	2.69	المحور الثاني: تنمية رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني تنمية رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة بلغ (2.69) وبالانحراف معياري قدر بـ: (0.280) و هو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن تنمية رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، حيث يتم ترتيب أبعاد المحور حسب أهميتها النسبية كما يلي:

بالنسبة للبعد الأول: تنمية المعارف المرتبة الثالثة من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.60 وانحراف معياري 0.393، حيث نجد العبارة رقم 20 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.73 ما يدل على أنه تهتم المؤسسة بتنمية المعارف والمعلومات للعمال، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 19 بمتوسط حسابي 2.66 ما يثبت على أنه تساهم المؤسسة في تشارك العمال للمعارف الجديدة والمتجددة من خلال الندوات واللقاءات، في حين العبارة رقم 18 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي فدر ب 2.40 ما يدل على أن المؤسسة تعمل على الاستثمار وتنمية الجانب المعرفي لعمالها.

بالنسبة للبعد الثانية: تنمية المهارات المرتبة الثانية من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.83 وانحراف معياري 0.266، حيث نجد العبارة رقم 21 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.95 ما يدل على أنه يتم تحديد نقص المهارات لدى العمال وتنميتها، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 24 بمتوسط حسابي 2.86 ما يثبت على أنه تعمل المؤسسة على المحافظة على مهارات العمال وتنميتها من تحسين ظروف العمل، في حين العبارة رقم 22 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي فدر ب 2.84 ما يدل على أن المؤسسة تعمل على تأهيل المهارات للعمال من خلال التدريب والرسكلة، وأخيراً نجد العبارة رقم 23 بالمرتبة الرابعة والأخيرة من حيث أهميتها النسبية بمتوسط حسابي قدر ب 2.66 ما يدل على أنه تقدم المؤسسة الدعم بكل أنواعه لتنمية وزيادة مهارات عمالها.

بالنسبة للبعد الثالث: تثمين الخبرة المرتبة الأولى من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.65 وانحراف معياري 0.355، حيث نجد العبارة رقم 27 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.82 ما يدل على أنه تقدم المؤسسة تحفيزات للحفاظ على الأفراد ذوي الكفاءات قصد تدوير ومشاركة خبراتهم، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 26 بمتوسط حسابي 2.73 ما يؤكد على أنه تستفيد المؤسسة من الخبرات السابقة والمترجمة للعمال وتعمل على مشاركتها، وأخيراً نجد العبارة رقم 25 بالمرتبة الرابعة والأخيرة من حيث أهميتها النسبية بمتوسط حسابي قدر ب 2.40 ما يدل على أنه تحفز المؤسسة وتساعد على نقل الخبرات بين العمال.

المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

علمنا في هذا الجانب على اختبار الفرضيات الرئيسية بالإضافة إلى الفرضيات الفرعية، حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختبار مدى قبول أو رفض الفرضيات الدراسة من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

بهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع الاعتدالي للبيانات، هذا الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، والذي يؤثر بدوره على اختيار الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج التي تم التوصل لها في اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات وبالتالي البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً ومنه يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها.

الجدول رقم (14): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Shapiro-Wilk		المحاور
Sig	قيمة Z	
0.074	0.951	المحور الأول: التدريب الإلكتروني التشاركي
0.089	0.884	المحور الثاني: تنمية رأس المال البشري
0.115	0.921	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة Z المحسوبة والمحصورة ما بين (0.884 و 0.951)، حيث نجد مستوى المعنوية لكل من محاور الدراسة 0.115 أكبر من 0.05، بلغت مستوى المعنوية للمحور الأول 0.074، ومستوى المعنوية للمحور الثاني 0.089؛ وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات جميع محاور الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على الاختبارات المعلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعية.

الفرع الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

سنحاول من خلال هذا الجزء أن التوصل لأهم نتائج الدراسة التطبيقية من خلال اختبار فرضياتها التي نبينها على النحو التالي.

أولاً: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية: يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية معارف الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة
نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

- **الفرضية الصفرية (H₀):** لا يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تنمية معارف الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة
 - **الفرضية البديلة (H₁):** يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تنمية معارف الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة
- الجدول رقم (15): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى**

معلم الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R ²	قيمة F	قرار الاختبار
0.770	0.000	0.521	33.046	(H ₁)
معادلة نموذج الانحدار البسيط:				
$Y = 1.785 + 0.770x_1 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أنه يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تنمية معارف الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة، وذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت (B=0.770) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير (R²=0.521) ما يدل على أن التدريب الالكتروني التشاركي يساهم في تنمية معارف المواد البشرية بنسبة (52.1%) حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية (F=33.046) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- **بناءا عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الأولى:** نرفض الفرضية الصفرية (H₀) نقبل الفرضية البديلة (H₁) يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تنمية معارف الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة

ثانيا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نص الفرضية: يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تنمية مهارات الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة
نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

- **الفرضية الصفرية (H₀):** لا يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تنمية مهارات الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؛
- **الفرضية البديلة (H₁):** يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تنمية مهارات الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة

الجدول رقم (16): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية

معلم الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R ²	قيمة F	قرار الاختبار
0.800	0.004	0.678	31.622	(H ₁)

معادلة نموذج الانحدار البسيط:

$$Y = 1.767 + 0.800 x_2 + e_i$$

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية مهارات الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة، ذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت (B=0.800) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير (R²=0.678) ما يدل على التدريب الإلكتروني التشاركي يساهم بنسبة (67.8%) في تنمية مهارات الموارد البشرية حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية (F=31.622) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناءا عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الثانية: نرفض الفرضية الصفرية (H₀) نقبل الفرضية البديلة (H₁) يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية مهارات الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة

ثالثا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

نص الفرضية: يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة
نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

- الفرضية الصفرية (H₀): لا يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة
- الفرضية البديلة (H₁): يساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة

الجدول رقم (17): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R ²	قيمة F	قرار الاختبار
0.726	0.000	0.714	33.610	(H ₁)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 1.049 + 0.723x_3 + e_i$				

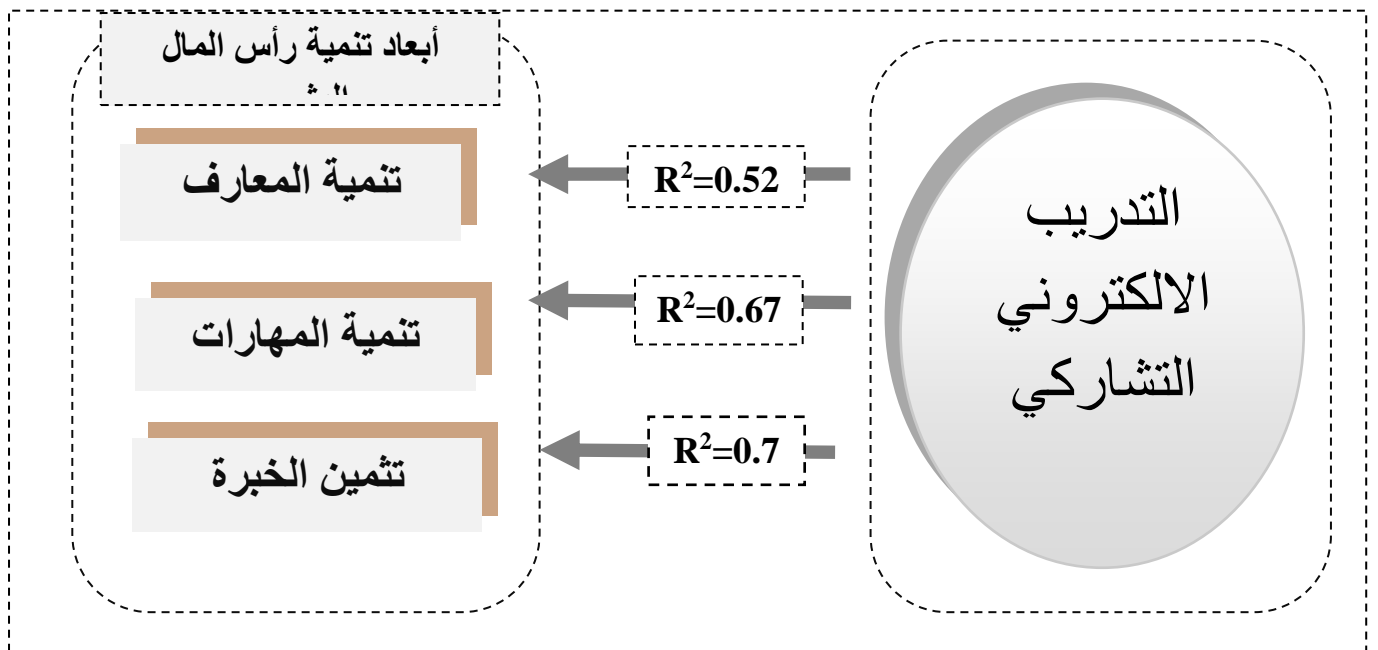
المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة أنه يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة، وذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.726$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.714$) ما يعني التدريب الالكتروني التشاركي يساهم بنسبة (71.4%) في تثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=33.610$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).
بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة.

رابعاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

بعد اختبار الفرضيات الفرعية نستنتج قرار اختبار الفرضية الرئيسية أنه يساهم التدريب الالكتروني التشاركي في تنمية رأس المال البشري بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة من خلال تنمية المعارف والمهارات وتثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة ويمكن إيجازها في الشكل التالي:

الشكل رقم (08): ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسية



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن التدريب الإلكتروني التشاركي ساهم في تنمية معارف الموارد البشرية بنسبة 52.1%، في حين تنمية المهارات بنسبة 67.8% - أما تثمين خبرة الموارد البشرية بنسبة 71.4% من المجموع الإجمالي للنسب، وهي نسب أكبر من 50% من المساهمة ومنه نستنتج أن التدريب الإلكتروني التشاركي ساهم بنسبة تفوق 50% في تنمية رأس لمال البشري بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نسقط جانبا من الجزء النظري على دراسة حالة المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية بمطار ورقلة وذلك من خلال التعريف بها من حيث النشأة والموقع الجغرافي وأهم تقسيمات الهيكل التنظيمي لها بالإضافة لأهم المهام التي تسعى المؤسسة القيام بها، ثم تطرقنا إلى الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، من الأدوات المستخدمة في الدراسة، والاستبيان وطريقة تصميم الاستبيان وصدقه وثباته، وتوزيعات عينة الدراسة من حيث الجنس المستوى التعليمي والمنصب الوظيفي والأقدمية وأخيرا قمنا بعرض نتائج الدراسة الميدانية بعد اختبار فرضياتها، وهذا من خلال المعالجة الإحصائية وتحليل الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.



خاتمة



خاتمة

يمثل التدريب الإلكتروني التشاركي أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية التقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب، حيث أن الاعتماد على الإنترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب، ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية كما ونجد أن منصات التدريب الإلكتروني المختلفة تسعى إلى توظيف تقنيات وتطبيقات الحاسوب والشبكة المعلوماتية وغيرها في دعم العملية التدريبية التي تتم في بيئات التدريب التقليدية التي تستند إلى وجود المتدربين في نفس المكان والزمان وبأقل التكاليف وتحقيق أفضل النتائج المرجوة. ولقد حاولنا في دراستنا إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب لتنمية رأس المال البشري، حيث حاولنا إبراز وتحديد مدي مساهمة التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية الموارد البشرية، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية المطروحة، إذ يمكن القول بأن التدريب الإلكتروني التشاركي يعد من بين الآليات الهامة التي تتبناها المؤسسة للرفع من كفاءات وقدرات ومهارات عمالها أو الموارد البشرية الموجودة لديها بصفة عامة، وذلك لضمان مزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال وجيد لمسايرة التطورات التكنولوجية والعلمية السريعة، ومن بين هذه المؤسسات نجد المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية والتي تعتبر من المؤسسات السباقية في اعتماد التدريب الإلكتروني التشاركي حيث سخرت و وفرت جميع الإمكانيات المادية والبشرية من أجل تنفيذ برامجها التكوينية، مما جعل التكوين عملية مستمر ومتواصلة لا تتأثر بالزمان ولا المكان.

نتائج الدراسة:

1- نتائج الدراسة النظرية:

من خلال عرض الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة توصلنا لبعض النتائج، نذكر منها يلي:

- أن التدريب الإلكتروني عملية تسمح بتقديم تدريب فعال يناسب خصائص المتدربين واحتياجاتهم من ناحية وطبيعة المحتوى والأهداف التدريبية المراد تحقيقها من ناحية أخرى، عن طريق الاستفادة من كافة الإمكانيات والوسائط التكنولوجية المتاحة لإحداث تفاعل بين المتدربين والمتدرب وبين المتدربين فيما بينهم؛
- يعتبر التدريب الإلكتروني التشاركي الجيل الثاني من التدريب الإلكتروني فهو يمثل أسلوب تدريب تفاعلي يتمركز حول المتدرب، ويسمح لو وبتوجيه من المدرب أن يتبادل الآراء ويتشارك مع باقي المتدربين باستخدام أدوات الاتصال والتشارك عبر شبكة الانترنت في بناء معرفة جديدة وتنمية المعارف؛
- التدريب الإلكتروني أصبح مطلباً ضرورياً لعدد المؤسسات وهذا بسبب التطور التكنولوجي وامتلاك جل المؤسسات الى وسائل تكنولوجية تعتبر ضمن البنية التحتية

للتدريب الإلكتروني، مما يساعدها على تنفيذ برامجها التدريبية بأقل التكاليف ومحركة من متلازمة المكان والزمان.

2- نتائج الدراسة التطبيقية:

النتائج الخاصة بالمؤسسة:

إن طبيعة نشاط ومهام المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية حيث تعتبر مهمة أمن الطيران المهمة الرئيسية والتي تتطلب وجود مورد بشري مؤهل ومدرب باستمرار، جعل المؤسسة توفر جميع الإمكانيات المادية والبشرية لتطوير وتنمية قدرات المورد البشري، حيث نذكر من بين هذه الإمكانيات انشاء مديرية مركزية خاصة بالتطوير والرسكلة والتأهيل واعادة التأهيل عمال المؤسسة تمتلك هذه المديرية على أنظمة محاكاة simulation متطورة يتدرب بها العمال إفتراضيا. كما تمتلك المؤسسة على مخابر متطورة لتنمية القدرات اللغوية الأجنبية ومهارات العمل، كما تمتلك قاعات للتدريب عن بعد في كل مطار من مطارات الجمهورية.

النتائج الخاصة بأداة الدراسة (الإستبانة) :

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع للتدريب الإلكتروني التشاركي في المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية بمتوسط حسابي قدره 2.66 وانحراف معياري قدره، 0.185؛
- كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لتنمية رأس المال البشري في المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية بمتوسط حسابي قدره 2.69 وانحراف معياري قدره، 0.280

النتائج المتعلقة بالفرضيات:

- خلال عرض وتحليل إجابات العينة حول: دراسة: " التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب لتنمية رأس المال البشري بالمؤسسات الاقتصادية" توصلنا إلى استخلاص النتائج التالية:
- ✓ بينت نتائج الدراسة أن التدريب الإلكتروني التشاركي يساهم في تنمية معارف الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؛
 - ✓ أكدت نتائج اختبار الفرضية الثانية أن التدريب الإلكتروني التشاركي يساهم في تنمية مهارات الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة؛
 - ✓ أظهرت نتائج الدراسة أنه ساهم التدريب الإلكتروني التشاركي في تثمين خبرة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية مطار ورقلة.

التوصيات:

على الضوء النتائج المتوصل إليها يمكن طرح بعض التوصيات:

- توسيع عملية التدريب الالكتروني ليشمل جميع الأقسام في المؤسسة بدل التركيز على عمال مصالح المراقبة الجوية ومصالحة محطات الرادار Station de Radar؛
- يجب إرفاق التدريب الالكتروني بمرحلة ثانية ميدانية لخصوصية مهام المؤسسة والتي تسهر على سلامة أمن الطيران؛
- اعتماد شاشات كبيرة أثناء التدريب الالكتروني التشاركي بدل شاشات الحاسوب.

آفاق الدراسة

- من خلال تحليلنا لجوانب الموضوع تبين لنا وجود بعض النقاط تستدعي فتح أبواب وافاق علمية جديدة تتيح للغير البحث و التوسع فيها و هي كالتالي:
- دور التدريب الالكتروني في تنمية رأس المال الفكري للمؤسسة؛
 - فعالية التكوين الافتراضي في تطوير المورد البشري؛
 - دور تنمية المورد البشري في تطوير رأس المال البشري بالمؤسسة الاقتصادية.



قائمة المراجع



قائمة المراجع

مراجع عربية

أولاً: الكتب

1. إبراهيم محمد عسري، عبد الله بن يحيى المحيا، التعليم الإلكتروني (المفهوم والتطبيق)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، المملكة العربية السعودية، 2011.
2. أحمد فهيم بدر، تكنولوجيا التدريب عن بعد "الفيديو كونفرانس"، الطبعة الأولى، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2011.
3. أسامة أحمد محمد الفيل، الاستثمار في الموارد البشرية، دراسة اقتصادية اسلامية، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2014.
4. أيمن يسن، التعليم الإلكتروني والإعلام الجديد، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012.
5. بهاء الدين أمين، الادارة التعليمية والطرق الحديثة لتطويرها، نشر دار التقدم العلمي، عمان، الاردن، 2007.
6. حاتم بن صلاح أبو الجدائل، رأس المال البشري، الناشر مركز الخيرات المهنية للإدارة بميك، القاهرة، 2012.
7. حسن ربحي مهدي، التعليم الإلكتروني نحو عالم رقمي، الطباعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع و الطباعة، عمان، الأردن، 2018.
8. حمود العنزي، فلسفة تحليل كلفة راس المال البشري، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2006.
9. حنان سليمان الزنبقي، التدريب الإلكتروني، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011.
10. رواية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دار الجامعة، د، ط الاسكندرية، 2011.
11. سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
12. عبد الحميد بسيوني، التعليم الإلكتروني والتعليم الجوال، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع القاهرة، 2007.
13. عبد العزيز طلبة عبد الحميد، التعليم الإلكتروني ومستحدثات تكنولوجيا التعليم، المكتبة العصرية المنصورة مصر، 2010.
14. عدنان داود محمد العذاري الاقتصادي المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية- نظرية وتحليل في دول عربية مختارة، دار جرير، 2010.
15. محمد صالح تركي القرشي، علم اقتصاد التنمية، دار إثراء، الطبعة الأولى، الاردن، 2010، ص382.
16. محمد عطية خميس، منتوجات تكنولوجيا التعليم، الطبعة الأولى، دار الكلمة، القاهرة، مصر، 2003.
17. مدحت قرشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل، الطبعة الاولى، الاردن.

ثانيا: مذكرات تخرج وسائل علمية

1. - ريهام محمّد أحمد محمد الغول، أثر بعض استراتيجيات مجموعات العمل عند تصميم برنامج للتدريب الإلكتروني على تنمية مهارات تصميم وتطبيق بعض خدمات الجيل الثاني للويب لدى أعضاء هيئة التدريس، أطروحة دكتوراه الفلسفة للتربية تخصص تكنولوجيا التعليم، جامعة المنصورة، مصر، 2012.
2. بن عمار حسبية، " تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية، مذكرة ماجستير ، تخصص تسيير ،جامعة قسنطينة ، الجزائر 2009
3. ثانيا: المذكرات والرسائل العلمية
4. داليا خيري عمر حبيشي، توظيف التعلم الإلكتروني التشاركي في تطوير التدريب الميداني لدى طلاب شعبة إعداد معلم الحاسب الآلي بكليات التربية النوعية، رسالة ماجستير في التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر، 2012.
5. رامي فؤاد غبون، أثر التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة، رسالة الماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2012.
6. رياض صوشة، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2008.
7. زيتون حسن حسين، التعليم الإلكتروني، الدار الصوتية، الرياض، السعودية، 2005

ثالثا: مقالات وملتقيات علمية

1. بوليان حسن، " اقتصاد المعرفة – مفاهيم واتجاهات " الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية جامعة ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس 2004.
2. حمد بن خالد الخالدي، دور شبكات الكومبيوتر المحلية والعامّة في تعزيز التعليم التعاوني (تصور مقترح)، مجلة المستقبل التربوية العربية بقطر، العدد 46، 2007.
3. دويكات ومعاذ الأسمر، التدريب الإلكتروني في المؤسسات المالية والمصرفية العاملة في فلسطين، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر: اقتصاديات المعرفة، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2007.
4. سوزان محمود محمد شحات، معايير تصميم التعليم التشاركي الإلكتروني المتميز لدى طلاب تكنولوجيا التعليم، مجلة دراسات للتعليم الجامعي، العدد 46، 2020.
5. السيد شعبان عبد العليم يونس، أثر استخدام استراتيجيات التعليم الإلكتروني التشاركي وأدواته في تنمية مهارات انتاج المحتوى الإلكتروني لدى طلاب قسم علم المعلومات مجلة عجمان للدراسات والبحوث، المجلد 7، العدد 1، 2018.
6. عادل حروشي المبرجي، "رأس المال الفكري و طرق قياسه و أساليب المحافظة عليه"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية 2003.
7. علي بن شرف الموسوي، التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، مشاركة مقدمة إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات السعودية، 2010.

8. ميسون عبد الله أحمد، دينا مناف محمد، الأنماط القيادية ودورها في تنمية مهارات العاملين، مجلة تنمية الرافدين، العدد 109، المجلد 34، جامعة الموصل، العراق، 2012.
9. نبيل السيد محمد حسن، أثر استخدام التعلم التشاركي القائم على تطبيقات جوجل التربوية لتنمية مهارات تصميم مقررات الإلكترونية والاتجاه نحوه لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، مجلة الدراسات في التعليم الجامعي، العدد 33، 2016.
10. نعيمة باريك، تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في الجزائر - الواقع والمأمول، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 12، جامعة الشلف، الجزائر، جوان، 2014.

رابعاً: مراجع أجنبية

1. André Mullendriers, e-DRH outil de gestion innovant, édition de Boeck Université, 2eme édition, Bruscelles, 2009, p97.
2. Fitz-enz, Jac (2000). The ROI of Human Capital: Measuring The Economic Value of Employee Performance. American Management Association, AMA, New York, Broadway.
3. Gerry Stahl, Timothy Koschmann, Dan Suthers, **computer_ supputer collaborative learningM Anhistorical perspective**, Combridge, UK Combridge University press Retrieved, 2006, p5.
4. Jane E. Bradley and Christine Walti, Creating Effective Collaborative Learning Groups in Online Environment, international Review of Research in Open and Distance Learning, Vol 10, No 03, 2009.
5. Jane E. Brindley, Christine Walti, **Creating Effective Collaborative Learning Groups in an Online Environment**, International Review of Research in Open and Distance Learning, Vol 10, N o 03, 2009, p3.
6. Jane Prichard, Robert J. Stratford, Lewis A. Bizo, Team-skills Training enhances collaborative learning. Learning and instruction, No 16, 2006
7. Mahdy Mohammad EI-Kassas, Environment of Human Capital Investment, The 3^{ed} International Scientific Conferrnce on Environment, University of the south Valley-Egypt-November 2008, p57.
8. Malhotra, Y. (2003). "Measuring Knowledge assets of a Nation: Knowledge systems for Development " . United Nations Advisory Meeting of the Department of Economic & Social Affairs: Division of Public Administration & Development Management, New York 4-5 September 2003.
9. Sami Paavala, lipponen, and kaiHakkarainen, **Madels of Innovative Knowledge Communities and Three Metaphors of learning**, Review of Educational Research, vol 74, N o 04, 2004, p557.

خامسا: مواقع الكترونية

علي بن شرف الموسوي، التعلم التشاركي الحاسوبي خصائصه إيجابيات، متاح على الموقع:

[https //www.wise-qatar.org/ar/why-traditional-classrooms-go-collaborative-21h32](https://www.wise-qatar.org/ar/why-traditional-classrooms-go-collaborative-21h32) الساعة 2022/03/22. الاقتباس: al-musawi/

علي بن شرف الموسوي، خمسة عوامل أساسية لبناء بيئة تعلم تشاركي حاسوبي فعال، متاح على

الموقع: [https //www.wise-qatar. Org/ar/five-essential-factors-for-efficient-collaborative-ali-al-musawi](https://www.wise-qatar.Org/ar/five-essential-factors-for-efficient-collaborative-ali-al-musawi) تاريخ الاقتباس: 2022/03/20

http://www.qou.edu/arabic/research_pages/nafzayoub/r1-program/researchers_drnfnzayoub.pdf.

[http://www.qou.edu/arabic/research_program/researchers_pages/nafzayoub/r1-Consulté le 20/03/2022 23h20 dr nafzayoub.pdf](http://www.qou.edu/arabic/research_program/researchers_pages/nafzayoub/r1-Consulté%20le%2020/03/2022%2023h20%20dr%20nafzayoub.pdf).

<https://www.sbp-journal.com/index.php/sbp/article/view/1775> consulté le 24/03/2022 à 22h10

https://jces.journals.ekb.eg/article_51816_f903332c89c86a522c69e7cc016163a3.pdf consulté le 21/03/2022 à 21h20



الملاحق



الملحق رقم 01: قائمة الأساتذة المحكمين

المحكم	الرتبة	جامعة الارتباط
الدكتورة قداش سمية	أستاذ محاضر	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
الدكتور بن الحبيب محسن	أستاذ محاضر	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
الدكتور حلومي نبيل	أستاذ محاضر	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الملحق رقم 02: الاستبيان أداة الدراسة



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استبيان

السيدات والسادة الأكارم
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسعدنا أن نقدم إليكم هذه الاستبيانة التي صممت لجمع المعلومات استكمالاً لإعداد مذكرة تخرج للحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية، بعنوان "التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب لتنمية رأس المال البشري بالمؤسسات الاقتصادية"

حيث تهدف الدراسة إلى جمع المعلومات حول دور التدريب الإلكتروني التشاركي كأسلوب لتنمية رأس المال البشري بالمؤسسات الاقتصادية لذلك نطلب منكم أن تمنحونا جزءاً من وقتكم والتكرم بالإجابة على جميع العبارات بكل صراحة وموضوعية وذلك بوضع إشارة (x) في الخانة المناسبة، مع العلم أن نتائج هذه الدراسة هي لغرض علمي بحث وستعامل معها بالسرية التامة، ونشكركم جزيل الشكر لمساندتكم ومساعدتكم لنا، تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير

أولاً: البيانات الشخصية

1- الجنس

2- المستوى التعليمي

الملاحق:

مهندس	ليسانس	تقني / تقني سامي	ثانوي وأقل	3- المنصب الوظيفي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	عون <input type="checkbox"/>	عوز <input type="checkbox"/>	4- الإقدمية
أكثر من 5 <input type="checkbox"/>	من 5 إلى 11 <input type="checkbox"/>	من 5 إلى 10 <input type="checkbox"/>	أقل من 5 <input type="checkbox"/>	سنة

يمكنكم مراسلتنا على البريد الإلكتروني التالي: azizdebbaz@gmail.com

ثاني: محاور الاستبيان

1- العبارات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني التشاركي

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: الكفاءات التدريبية للمدرّبين (مقدم البرامج التدريبية)				
01	يشرف على البرامج التدريبية الإلكترونية مدرّبين لهم الخبرة	1	2	3
02	يقدم المدرّب المساعدة اللازمة في حالة صعوبة الفهم			
03	يتم تحفيز المتدربين من خلال مشاركة الأفكار والمعلومات			
04	تتلقّى ردود كافية وفي الوقت المناسب على استفساراتكم أثناء التدريب			
البعد الثاني: الخبرة التقنية للمتدربين (المتربصين)				
05	يساعد استعمال الحاسوب و مختلف شبكاته في سرعة التأقلم مع المكون			
06	استعمل البريد الإلكتروني والوسائط الإلكترونية بسهولة			
07	أشارك في الدورات التدريبية عن بعد بكل أريحية			
08	استعمل تقنيات البحث في الشبكات العنكبوتية بكل سهولة			
البعد الثالث: محتوى البرنامج التدريبي				
09	المحتوى التدريبي عن بعد كافي لاحتياجاتي التدريبية			
10	يتم تقييم المحتوى التدريبي الإلكتروني عن بعد وتفاعليا			
11	يقدم المحتوى التدريبي الإلكتروني وفق رزنامة زمنية محددة			
البعد الرابع: البيئة الإلكترونية التشاركية				
12	يتم التواصل والنقاش بين عناصر (أطراف) العملية التدريبية بشكل آني			
13	يتم التفاعل والتشارك بين عناصر العملية التدريبية الإلكترونية			
14	يتم تقييم المعارف المكتسبة والتأكد منها أثناء العملية التدريبية عن بعد			
البعد الخامس: البنية التحتية للتدريب الإلكتروني				
15	توفر المؤسسة جميع الأجهزة اللازمة للتدريب الإلكتروني (عتاد وبرامج)			
16	يوجد مختصين في إدارة وصيانة البرامج والشبكات لتقديم المساعدة أثناء التدريب الإلكتروني			
17	يوجد شبكات الإعلام الآلي محلية ووطنية وشبكات الانترنت			

2- العبارات المتعلقة بتنمية رأس المال البشري

الرقم	العبرة	غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: تنمية المعارف				
01	تهتم مؤسستك بالاستثمار وتنمية الجانب المعرفي لعمالها			
02	تساهم المؤسسة في تشارك العمال للمعارف الجديدة والمتجددة من خلال الندوات واللقاءات			
03	تهتم المؤسسة بتنمية المعارف والمعلومات للعمال			
البعد الثاني: تنمية المهارات				
04	يتم تحديد نقص المهارات لدى العمال وتنميتها			
05	تعمل المؤسسة على تأهيل المهارات للعمال من خلال التدريب والرسكلة			
06	تقدم المؤسسة الدعم بكل أنواعه لتنمية وزيادة مهارات عمالها			
07	تعمل المؤسسة على المحافظة على مهارات العمال وتنميتها من تحسين ظروف العمل			
البعد الثاني: تثمين الخبرة				
08	تحفز المؤسسة وتساعد على نقل الخبرات بين العمال			
09	تستفيد المؤسسة من الخبرات السابقة والمترجمة للعمال وتعمل على مشاركتها			
10	تقدم المؤسسة تحفيزات للحفاظ على الأفراد ذوي الكفاءات قصد تدوير ومشاركة خبراتهم			

شكرا على تعاونك

الملحق رقم (3): نتائج ألفا كرونباخ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha | N of Items

الملحق رقم (4): نتائج الاتساق الداخلي

Correlations

		XXX1	XXX2	XXX3	XXX4	XXX5	XXXX1
XXX1	Pearson Correlation	1	,445**	,372*	,242	-,110	,622**
	Sig. (2-tailed)		,002	,012	,109	,474	,000
	N	45	45	45	45	45	45
XXX2	Pearson Correlation	,445**	1	,346*	,304*	-,164	,683**
	Sig. (2-tailed)	,002		,020	,042	,282	,000
	N	45	45	45	45	45	45
XXX3	Pearson Correlation	,372*	,346*	1	,324*	,141	,688**
	Sig. (2-tailed)	,012	,020		,030	,355	,000
	N	45	45	45	45	45	45
XXX4	Pearson Correlation	,242	,304*	,324*	1	,191	,678**
	Sig. (2-tailed)	,109	,042	,030		,209	,000
	N	45	45	45	45	45	45
XXX5	Pearson Correlation	-,110	-,164	,141	,191	1	,349*
	Sig. (2-tailed)	,474	,282	,355	,209		,019
	N	45	45	45	45	45	45
XXXX1	Pearson Correlation	,622**	,683**	,688**	,678**	,349*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,019	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KKK1
KK1	Pearson Correlation	1	,488**	,590**	,871**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000
	N	45	45	45	45
KK2	Pearson Correlation	,488**	1	,474**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,000
	N	45	45	45	45
KK3	Pearson Correlation	,590**	,474**	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000
	N	45	45	45	45

KKK1	Pearson Correlation	,871**	,745**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45

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

Correlations

		XXXX1	KKK1	TOTAL
XXXX1	Pearson Correlation	1	,123	,550**
	Sig. (2-tailed)		,421	,000
	N	45	45	45
KKK1	Pearson Correlation	,123	1	,880**
	Sig. (2-tailed)	,421		,000
	N	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	,550**	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	45	45	45

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

الملحق رقم (5): نتائج توزيع عينة الدراسة

		الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ذكر	8	17,8	17,8	17,8
	أنثى	37	82,2	82,2	100,0
Total		45	100,0	100,0	

التعليمي.المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid وأقل ثانوي	3	6,7	6,7	6,7
سامي تقني /تقني	8	17,8	17,8	24,4
ليسانس	13	28,9	28,9	53,3
مهندس	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

الوظيفي. المنصب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid التنفيذ عون	5	11,1	11,1	11,1
التحكم عون	13	28,9	28,9	40,0
إطار	27	60,0	60,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

الأقدمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات 5 من أقل	2	4,4	4,4	4,4
سنوات 10 إلى 5 من	18	40,0	40,0	44,4
سنة 15 إلى 11 من	5	11,1	11,1	55,6
سنة 15 من أكثر	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

الملحق رقم (6): نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1	45	2,4222	,49949
X2	45	2,8000	,40452
X3	45	2,8000	,41244

X4	45	2,8222	,38665
XXX1	45	2,7111	,27155
X5	45	2,6000	,65366
X6	45	2,8667	,34378
X7	45	2,8000	,45726
X8	45	2,6889	,55687
XXX2	45	2,7389	,38419
X9	45	1,9556	,63802
X10	45	2,7778	,42044
X11	45	2,9778	,14907
XXX3	45	2,5704	,26230
X12	45	2,3778	,49031
X13	45	2,4667	,50452
X14	45	2,9333	,25226
XXX4	45	2,5926	,30058
X15	45	2,5778	,54309
X16	45	2,5556	,54588
X17	45	3,0000	,23556
XXX5	45	2,7111	,32255
XXXX1	45	2,6648	,18570
Valid N (listwise)	45		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
K1	45	2,4000	,53936
K2	45	2,6667	,47673
K3	45	2,7333	,44721
KK1	45	2,6000	,39312
K4	45	2,9556	,20841
K5	45	2,8444	,36653
K6	45	2,6667	,52223
K7	45	2,8667	,34378
KK2	45	2,8333	,26650
K8	45	2,4000	,53936
K9	45	2,7333	,44721
K10	45	2,8222	,38665
KK3	45	2,6519	,35502

KKK1	45	2,6951	,28051
Valid N (listwise)	45		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
XXX1	45	2,7111	,27155
XXX2	45	2,7389	,38419
XXX3	45	2,5704	,26230
XXX4	45	2,5926	,30058
XXX5	45	2,7111	,32255
XXXX1	45	2,6648	,18570
Valid N (listwise)	45		

الملحق رقم (7): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
XXXX1	,133	45	,145	,951	45	,074
KKK1	,172	45	,102	,884	45	,089
TOTAL	,144	45	,120	,921	45	,115

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم (8): نتائج الفرضية الأولى

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,521	,522	,29745

a. Predictors: (Constant), XXXX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,007	1	,007	33,046	,000 ^b
	Residual	6,793	43	,158		
	Total	6,800	44			

a. Dependent Variable: KK1

b. Predictors: (Constant), XXXX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,785	,862		1,232	,002
	XXXX1	,770	,723	,733	,716	,000

a. Dependent Variable: KK1

الملحق رقم (9): نتائج الفرضية الثانية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,678	,556	,25890

a. Predictors: (Constant), XXXX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,243	1	,243	31,622	,004 ^b
	Residual	2,882	43	,067		
	Total	3,125	44			

a. Dependent Variable: KK2

b. Predictors: (Constant), XXXX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	1,767	,561		1,148	,003
	XXXX1	,800	,810	,779	,903	,004

a. Dependent Variable: KK2

الملحق رقم (10): نتائج الفرضية الثالثة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,714	,209	,325660

a. Predictors: (Constant), XXXX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,078	1	,078	33,610	,000 ^p
	Residual	5,468	43	,127		
	Total	5,546	44			

a. Dependent Variable: KK3

b. Predictors: (Constant), XXXX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,049	,773		1,650	,011
	XXXX1	,726	,789	,718	,781	,000

a. Dependent Variable: KK3

الملحق رقم (11): الاستدعاء لحضور دورة تدريبية الكترونية

----- Message transmis -----
 De : nassima lamani <nassilam@hotmail.fr>
 À : misraouiyoucef90@gmail.com <misraouiyoucef90@gmail.com>; djabri mounir1988@gmail.com <djabri mounir1988@gmail.com>; benattou 1113@gmail.com <benattou 1113@gmail.com>; anibakarim 31@gmail.com <anibakarim 31@gmail.com>; azz nour88@gmail.com <azz nour88@gmail.com>; houssem777@hotmail.com <houssem777@hotmail.com>; mohamedchallal@hotmail.fr <mohamedchallal@hotmail.fr>; passwo@hotmail.fr <passwo@hotmail.fr>; allakmge11@gmail.com <allakmge11@gmail.com>; lotfizemirline@yahoo.fr <lotfizemirline@yahoo.fr>; halim bektache@gmail.com <halim bektache@gmail.com>; network-sla@hotmail.fr <network-sla@hotmail.fr>; youcefacheheb@yahoo.fr <youcefacheheb@yahoo.fr>; nadilhamid2@gmail.com <nadilhamid2@gmail.com>; brahim9999@gmail.com <brahim9999@gmail.com>; ismail derdouri@yahoo.fr <ismail derdouri@yahoo.fr>; salemayachi@yahoo.com <salemayachi@yahoo.com>; rahmanikh03@yahoo.fr <rahmanikh03@yahoo.fr>; rochdisouilah994@gmail.com <rochdisouilah994@gmail.com>; abdelbasset-mekkari@yahoo.fr <abdelbasset-mekkari@yahoo.fr>
 Envoyé : samedi 19 février 2022, 18:00:19 UTC+1
 Objet : Formation de base "Module Navigation"

Bonjour à tous,
 Dans le cadre de votre participation à la Formation de base "Module Navigation" prévue pour la période du 21/02/2022 au 02/03/2022, je vous transmets

الملحق رقم (12): التوزيع الزمني للمواد التدريبية التدريب عن بعد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

مركز التأهيل، الرقمنة والتجارب للملاحة الجوية

Centre de Qualification, de Recyclage et d'Expérimentation de la Navigation
Aérienne



المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية

Etablissement National de la Navigation Aérienne

DEPARTEMENT INSTRUCTION TECHNIQUE

Planning du stage
TR02

Intitulé du stage : Formation de base « Partie Navigation ».

Période : Du 21/02/2022 au 02/03/2022.

Durée : Huit (08) jours.

Lieu de formation : à distance

Lien du salon de formation : <https://8x8.vc/8vkr1f/cqrenadaf>

Horaires	08H30-10H00	10H15-12H00	12H00 - 13H00	13H00-15H30
Journées	Navigation (Définition et unité de mesure) (K.ALIA)	Navigation (Définition et unité de mesure) (K.ALIA)		Objectif et utilisation de la navigation Magnétisme (K.ALIA)
Lundi 21/02/2022				

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

مركز التأهيل، الرقطة والتجارب للملاحة الجوية
Centre de Qualification, de Recyclage et d'Expérimentation de la Navigation
Aérienne



المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية
Etablissement National de la Navigation Aérienne

DEPARTEMENT INSTRUCTION TECHNIQUE

Planning du stage
TR02

Intitulé du stage : Formation de base « Partie Navigation ».

Période : Du 21/02/2022 au 02/03/2022.

Durée : Huit (08) jours.

Lieu de formation : à distance

Lien du salon de formation : <https://8x8.vc/8vkr1f/corenadaf>

Horaires	08H30-10H00	10H15-12H00	12H00 - 13H00	13H00-15H30
Journées				
Dimanche 27/02/2022	Système de bord (Equipement de bord) (A.BELLAGHMA)	Système de bord (Systèmes d'alarme) (A.BELLAGHMA)	PAUSE	Vérification en vol (Lois et procédures) (S.HARKATI)
Lundi 28/02/2022	Vérification en vol (Vérification des aides de navigation) (S.HARKATI)	Vérification en vol (Vérification des aides de navigation) (S.HARKATI)		Système à base satellitaire (A.RABHI)
Mardi 01/03/2022	Navigation par satellite (A.RABHI)			Aperçu technique du GPS (A.RABHI)
Mercredi 02/03/2022	Aperçu technique du GLONASS (A.RABHI)	Aperçu technique de GALILEO Description des systèmes (A.RABHI)		Test d'évaluation "Partie Navigation"

الفهرس العام

الصفحة	المحتويات:
I	الشكر والعرفان
II	الإهداء.
III	الملخص

IV	فهرس المحتويات
V	قائمة الأشكال
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الملاحق
أ- ز	المقدمة العامة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب التشاركي الإلكتروني ورأس المال البشري	
02	تمهيد
28-03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة
03	المطلب الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني التشاركي
03	الفرع الأول: ماهية التدريب الإلكتروني وأبعاده
11	الفرع الثاني: الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني التشاركي
13	الفرع الثالث: خصائص ومبادئ التدريب الإلكتروني التشاركي
15	الفرع الرابع: أنواع التدريب الإلكتروني التشاركي
16	الفرع الخامس: مراحل ومعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني التشاركي
17	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لتنمية رأس المال البشري
17	الفرع الأول: مفهوم الرأس المال البشري وأبعاده
19	الفرع الثاني: إدارة رأس المال البشري
21	الفرع الثالث: تنمية رأس المال البشري والعوامل المؤثرة فيها
23	الفرع الرابع: مصادر ومؤشرات تنمية رأس المال البشري
23	الفرع الخامس: نظريات رأس المال البشري والأبحاث المكملة لها
31-29	المبحث الثاني: العلاقة بين التدريب الإلكتروني التشاركي وتنمية رأس المال البشري
29	المطلب الأول: مقومات تنمية رأس المال البشري
29	الفرع الأول: التدريب
30	الفرع الثاني: التعليم والتثقيف المستمر
31	المطلب الثاني: التدريب الإلكتروني التشاركي كوسيلة لتنمية رأس المال البشري

38- 32	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
32	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
32	الفرع الأول: الدراسات العربية الخاصة بالتدريب الالكتروني التشاركي
35	الفرع الثاني: الدراسات العربية الخاصة برأس المال البشري
35	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
35	الفرع الأول: الدراسات الأجنبية الخاصة بالتدريب الالكتروني التشاركي
36	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية الخاصة برأس المال البشري
37	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
37	الفرع الأول المقارنة حسب متغيرات الدراسة
38	الفرع الثاني: المقارنة حسب المنهج المستخدم
39	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمحالة الجوية مطار ورقلة	
41	تمهيد.
44-42	المبحث الأول: لمحة عن المؤسسة محل الدراسة
42	المطلب الأول : تقديم المؤسسة الوطنية للمحالة الجوية مطار ورقلة
42	الفرع الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
42	الفرع الثاني: نشأة المؤسسة محل الدراسة
43	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
43	الفرع الأول: شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة
44	الفرع الثاني: تعداد العمال بالمؤسسة بتاريخ 2022\04\01
44	المطلب الثالث: مهام المؤسسة الوطنية للمحالة الجوية مطار ورقلة
-45 50	المبحث الثاني: الطرق والأدوات المعتمدة في الدراسة التطبيقية
45	المطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة
45	الفرع الأول: عينة الدراسة
45	الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات
48	المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
48	الفرع الأول: الأساليب الوصفية
48	الفرع الثاني الأساليب الاستدلالية
49	المطلب الثالث: اختبار الثبات للاستبيان
49	الفرع الأول: صدق المحكمين (تحكيم أداة الاستبيان)

49	الفرع الثاني: ثبات الاستبيان
50	الفرع الثالث: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
65-52	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
52	المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة
52	الفرع الأول: البيانات الشخصية لعينة الدراسة
53	الفرع الثاني: البيانات الوظيفية لعينة الدراسة
54	المطلب الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة
54	الفرع الأول: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول
58	الفرع الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني
60	المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
60	الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي
61	الفرع الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
65	خلاصة الفصل الثاني
67	الخاتمة العامة
71	قائمة المراجع
76	الملاحق