



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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
علوم الاقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية الميدان:  
تخصص: إدارة الموارد البشرية

بغنوان:

# أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني

دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للكهرباء والغاز الطاقات  
المتجددة - تقرت -

من إعداد الطالبتين : - بوخشبة هاجر - برجى فريال

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/06 /19

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ/بن عيشاوي أحمد	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	رئيسا.
الأستاذ/ بن الحبيب محسن	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	مشرفا ومقررا.
الأستاذ/ بوخلوة باديس	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	مناقشا.

السنة الجامعية: 2023/2022





جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير  
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
علوم الاقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية الميدان:  
تخصص: إدارة الموارد البشرية  
بعنوان:

# أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني

دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للكهرباء والغاز والطاقت  
المتجددة - تقرت -

من إعداد الطالبتين : - بوخشبة هاجر - برجي فريال

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/06 /19

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ بن عيشاوي أحمد
مشرفا ومقررا.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ بن الحبيب محسن
مناقشا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ بوخلوة باديس

السنة الجامعية: 2023/2022



## الإهداء

إلى من أحاطني بحنانهما وعطفهما صغيرا، وبدعواتهما ونصحهما كبيرا، إلى من  
خطى معي دروب النجاح إلى والدي الحبيبين أسأل الله أن يحفظهما ويبارك في عمرهما  
وعملهما...

إلى إخوتي وأخواتي جميعهم حفظهم الله ورعاهم من كل سوء...

إلى كل من كان له علي فضل من قريب أو صديق أو زميل...

إليهم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع وأسأل الله أن ينفع به و أن يكون خالصا لوجهه  
الكريم...

# شكر و تقدير

الحمد لله الذي هدانا إلى لهذا وما كنا لنهتدي لولا إن هدانا الله و صلى الله على سيدنا محمد  
وعلى اله وصحبه ومن ولاه إلى يوم الدين

أما بعد :

يخونني التعبير وتنقصني الكلمات لترجمة عظيم الامتتان و الجزيل الشكر إلى كل من ساهم  
من قريب أو من بعيد في توجيهنا وإرشادنا التي أنارت لنا الدرب وشكرا خاص لأستاذي  
المشرف الذي لم يبخل علينا بالتوجيهات والنصائح وكان لنا نعم العون "الأستاذ بن الحبيب  
محسن" والذي كان سندا لنا طيلة إعداد هذه المذكرة .

كما لا يفوتني تقديم الشكر جزيلا لجميع عمال المؤسسة كهرباء و الغاز الطاقات المتجددة  
وعلى كل مقدموه لنا من تسهيلات في الجانب التطبيقي .

الشكر والتقدير لكل من ساهم ولو بحرف أو كلمة طيبة في إتمام هذه الدراسة .

## المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر العوامل الشخصية والمتمثلة في ( الاتجاه، القدرات، الدافعية، وإدراك الدور الوظيفي ) على فعالية التدريب الالكتروني والمتمثلة ، حيث تم استخدام أداة الاستبيان على عينة من موظفين الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز والطاقات المتجددة -تقرت- ، حجمها 77 موظف ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) نسخة 21 .

وأظهرت النتائج على وجود مستوى مرتفع للعوامل الشخصية والتدريب الالكتروني في المؤسسة محل الدراسة لاهتمام المؤسسة بها، ووجود علاقة تأثير قوية وموجبة بين المتغيرين، و يعتبر بعد الدافعية والقدرات أكثر واهم الأبعاد تأثيرا على فعالية التدريب الالكتروني.

الكلمات المفتاحية:

عوامل الشخصية، تدريب الالكتروني، فعالية.

### Abstract:

This study aimed to identify the impact of personal factors represented in (attitude, abilities, motivation, perception of the job role) on the effectiveness of electronic training. The questionnaire tool was used on a sample of the employees of the Algerian Electricity, Gas and Renewable Energy Company - Toqrt - the size of 77 employees. The descriptive analytical approach was used to study the subject. The data contained in the questionnaire were analyzed by using the statistical package for social sciences spss version 21. The results showed a high level of personal factors and electronic training In the institution under study because of the institution's interest in it, and the existence of a strong and positive direct influence relationship between the two variables, and the dimension of motivation and capabilities is considered the most important and most important dimension influencing the effectiveness of electronic training.

Keywords: personality factors, training, electronic training, effectiveness.

## قائمة المحتويات

IV	الإهداء
V	الشكر .....
VI	الملخص .....
VI	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول .....
VI	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني</b>	
	تمهيد .....
2	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للعوامل الشخصية والتدريب
2	المطلب 01 : مفهوم الشخصية
5	المطلب 02 : مفهوم التدريب الالكتروني
9	المطلب 03: أساسيات التدريب الالكتروني
11	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
11	المطلب 01 : الدراسات السابقة باللغة العربية
16	المطلب 02 : الدراسات السابق باللغة الأجنبية
18	المطلب 03 : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
19	خلاصة الفصل .....
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للعوامل الشخصية وفعالية التدريب الالكتروني، في شركة كهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -</b>	
21	تمهيد
22	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية .....
22	المطلب الأول: طريقة الدراسة
26	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
28	المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
26	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة
40	المطلب الثاني: التحليل والمناقشة.
50	خلاصة الفصل .....
68	خاتمة
72	المراجع .....

67	الملحق.....
86	الفهرس

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
28	إحصائيات الدورات التدريبية الالكترونية لسنلغاز خلال 2022	(--2)
30	يوضح المتوسط الحسابي ( مقياس ليكارت الخماسي)	(1-2)
31	معاملات الثبات باستخدام الفاكرونباخ	(2-2)
29	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(3-2)
29	توزيع أفراد العينة حسب الشهادات العلمية	(4-2)
30	توزيع أفراد العينة حسب السن	(5-2)
30	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	(6-2)
31	توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية	(7-2)
32	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد الاتجاه	(8-2)
33	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد القدرات	(9-2)
34	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد الدافعية	(10-2)
34	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد إدراك الدور الوظيفي	(11-2)
35	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة محل الدراسة لأبعاد العوامل الشخصية	(12-2)
36	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة محل الدراسة لأبعاد التدريب الالكتروني	(13-2)
37	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد الخبرات التقنية للمتدربين	(14-2)
38	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد	(15-2)



	المحتوى التدريبي الالكتروني	
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة لأبعاد التدريبي الالكتروني	(16-2)
41	يوضح العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة ( العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني )	(17-2)
41	يوضح العلاقة الارتباطية بين التابع التدريب الالكتروني وأبعاد العوامل الشخصية	(18-2)
42	يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والتابع	(19-2)
43	يوضح تحليل تباين خط الانحدار	(20-2)
43	يوضح قيم معاملات خط الانحدار	(21-2)
43	يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	(22-2)
44	يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	(23-2)
45	يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	(24-2)
45	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	(25-2)
46	يوضح تحليل اختبار T للعينات المستقلة لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى عمال المؤسسة	(26-2)
47	تحليل التباين الأحادي ANOVA لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى عمال المؤسسة - سنوات الخبرة -	(27-2)
48	تحليل التباين الأحادي ANOVA لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى عمال المؤسسة - السن -	(28-2)
49	تحليل التباين الأحادي ANOVA لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى عمال المؤسسة - الشهادات العلمية -	(29-2)
50	تحليل التباين الأحادي ANOVA لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى عمال المؤسسة - الموقع الوظيفي -	(30-2)

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
	نموذج الدراسة	1-1
03	مفهوم وتكون الاتجاه لدى الفرد	2-1
04	تشكل الدوافع لدى الفرد	3-1
	يوضح مدى ملائمة خط الانحدار	1-2

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
77	استمارة الاستبيان	01
80	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	02
82	الهيكل التنظيمي لمؤسسة كهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -	03
83	نتائج تحليل استبيان أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني لدى العاملين في مؤسسة كهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -	04



## أ) توطئة:

تعددت اهتمامات المؤسسة في العصر الحالي من ناحية المنافسة وأصبحت تفرض عليها مجموعة من الأساليب لمواجهة هذه التحديات و كان لتدريب أهمية كبيرة في مواكبتها لتغيرات والتطورات الحاصلة، لما له من مميزات للتحديث المستمر لمعارف ومهارات العاملين بها هو الطريق الأمثل للحفاظ على كفاءتهم وتنافسيتهم في سوق العمل، ولكن موضوع بحثنا ومركز اهتمامنا هو التدريب الالكتروني والذي يعتبر جزء من التدريب او نوع من أنواع التدريب حيث استخدم التكنولوجيا في تطبيقه وساعد في التغلب على الصعوبات التي واجهت التدريب التقليدي ويعتبر كوسيلة أسهل واقرب لتوصيل المعارف من حيث اختلاف المكان والزمان وتعدد المعارف والمحتويات التدريبية . وتم اختيارنا لشركة الجزائرية للكهرباء والغاز والطاقت المتجددة -تقوت- والتي تعتبر واحدة من المؤسسات التي تنشط في مجال الكهرباء والغاز وهي شركة صناعية تسعى لتحسين المستمر لطبيعة عملها، وتغير معارف موظفيها لهذا تسعى المؤسسة للاهتمام بالموظف لديها.

وتعتبر العوامل الشخصية من المواضيع المهمة في إدارة المؤسسة لما له من انعكاس على أداء المورد البشري وبالتالي الوصول إلى أهداف المؤسسة المسطرة، وباعتباره المحرك لعجلة التغيير والذي يختلف من بيئة إلى أخرى واختلاف الفكر والعادات والمعتقدات التي تحدد سلوكه عليه وعلى المحيطين به، وللمورد البشري عدة خصائص منها الإرادة في التعلم وتنمية المعارف ورغبة في التطور وتحسين أدائه ومعرفته لمسؤولياته وتوفير له البيئة المناسبة للعمل والتغيير. وبناء على ذلك فإن هذه الدراسة تحاول تحليل أثر العوامل الشخصية ( الاتجاه القدرات الدافعية إدراك الدور الوظيفي ) على فعالية التدريب الالكتروني.

## إشكالية الدراسة:

ومن خلال الطرح السابق تصاغ إشكالية هذه الدراسة كما يلي:

ما مدى تأثير العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني لدى العاملين في الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقت المتجددة -تقوت-؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

➤ ما هو مستوى تبني موظفي المؤسسة محل الدراسة لأبعاد العوامل الشخصية ؟

- ما هو مستوى إدراك موظفي المؤسسة محل الدراسة لأبعاد التدريب الإلكتروني ؟
- هل هناك علاقة تأثير بين العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني لدى مؤسسة محل الدراسة؟
- هل هناك فرق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني تعزى للمتغيرات الشخصية لدى موظفي المؤسسة محل الدراسة ؟

#### ب) وتنطلق هذه الدراسة من الفرضيات التالية:

- هناك مستوى مرتفع لتبني موظفي المؤسسة محل الدراسة لأبعاد العوامل الشخصية؛
- هناك مستوى مرتفع إدراك موظفي المؤسسة محل الدراسة لأبعاد التدريب الإلكتروني؛
- هناك علاقة تأثير بين العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني لدى المؤسسة محل الدراسة؛
- هناك فرق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني تعزى للمتغيرات الشخصية لدى موظفي المؤسسة محل الدراسة.

#### ت) دوافع اختيار الموضوع:

- تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تلقيناه حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الموارد البشرية؛
- الطبيعة أو العامل الشخصي للمورد البشري ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة؛
- الأهمية البالغة وقيمة موضوع التدريب الإلكتروني في ظل هذه التحولات المتسارعة.

#### ث) تهدف هذه الدراسة إلى :

- تعريف التدريب الإلكتروني و الوقوف على مستوى تطبيقه لدى مؤسسة محل الدراسة؛
- إبراز مستوى العوامل الشخصية لدي مؤسسة محل الدراسة؛
- التعرف على أثر للعوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني و العلاقة بينهما؛
- مساهمة العوامل الشخصية في نجاح تبني المؤسسة للتدريب الإلكتروني.

#### ج) وتتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- معرفة مدى تأثير العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني،
- تشخيص واقع العوامل الشخصية في مؤسسة محل الدراسة؛
- تسليط الضوء على مفهوم العوامل الشخصية ومدى توافقه مع فاعلية التدريب الإلكتروني.

#### ح) حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني لدى الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة تقرت؛
- الحدود البشرية: تستهدف الدراسة كل أفراد المؤسسة؛
- الحدود المكانية: سوف تقتصر هذه الدراسة على شركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة تقرت؛
- الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال 2023/3/12 إلى 2023/3/29.

#### (خ) منهج البحث والأدوات المستخدمة :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ بهدف التعرف على اثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني, كونه يهتم بدراسة الظواهر الحالية وإبراز خصائصها وعلاقتها والعوامل المؤثرة فيها, كونه يصفها من خلال البيانات المتحصل عليها باستخدام أدوات البحث العلمي, حيث يبدأ بتحديد المشكلة المدروسة ووضع الفروض الملائمة لها ثم جمع البيانات اللازمة. وبعد ذلك تحليلها وتفسيرها لاختبار صحة الفرضيات وصولاً إلى النتائج والتوصيات.

#### (د) مرجعية الدراسة :

- تم الاطلاع على مجموعة من المراجع والمصادر من اجل معالجة موضوع الدراسة لتغطية جوانبه النظرية والتطبيقية تم الاعتماد على:
- الكتب التي لها علاقة بالموضوع؛
  - المقالات العلمية الحديثة؛
  - مذكرات الماستر الماجستير والدكتوراه المنشورة وغير المنشورة ؛
  - المجالات والأبحاث المنشورة باللغتين العربية والأجنبية من بلدان مختلفة لتغطية الجانب النظري؛
- أما الجانب التطبيقي تم الاعتماد على المقابلة واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في مؤسسة سنلغاز محل الدراسة.

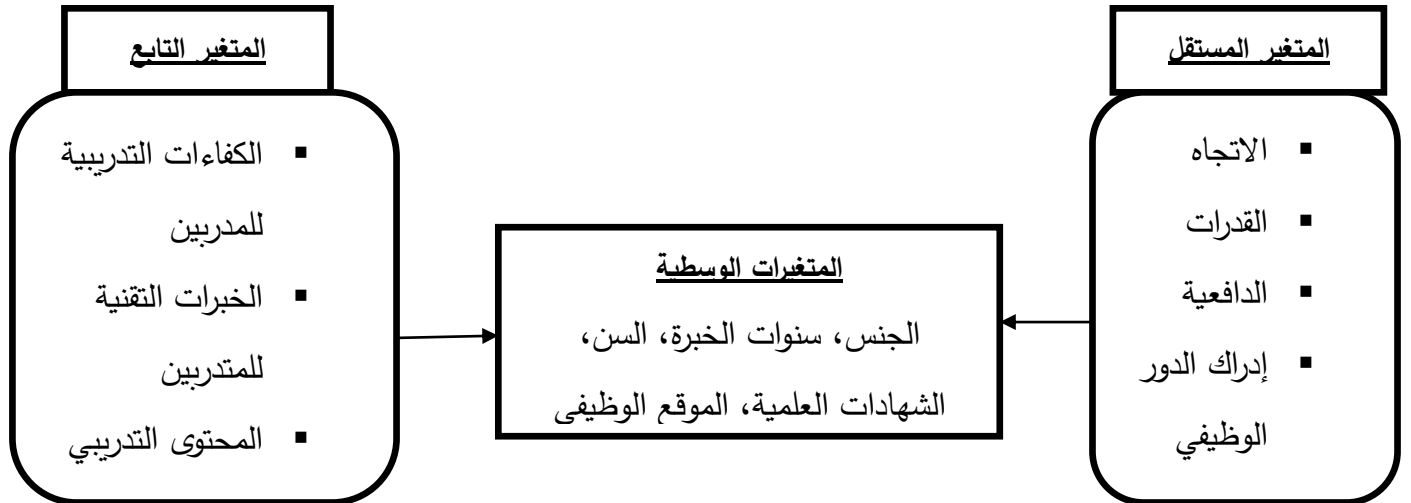
#### (ذ) صعوبات البحث :

- واجهتنا عند إعداد هذا البحث مجموعة من صعوبات يمكن ذكر أهمها فيما يلي :

- في حدود ما تحصلنا عليه ان الدراسات المحلية المراجع والكتب بالغة الأجنبية التي تناولت متغير العوامل الشخصية قليلة؛
- صعوبة تحديد أبعاد التكوين عن بعد نظرا لاختلاف الدراسات السابقة؛
- محدودية الدراسات المحلية والعربية وخصوصا الدراسات السابقة التي تناولت متغير التدريب الالكتروني نظر لحداثة لموضوع للموارد البشرية.

### ( ر ) هيكل البحث :

- دراسة هذا الموضوع قسم البحث إلى فصلين ( النظري , والتطبيقي )
- الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية و فعالية التدريب الالكتروني؛
- الفصل الثاني : دراسة أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني في الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقت المتجددة تقرت.
- نموذج الدراسة: تكون نموذج الدراسة مما يلي:
- المتغير المستقل: والمتمثل في العوامل الشخصية (الاتجاه، القدرات، الدافعية، إدراك الدور الوظيفي)؛
- المتغير التابع: وتتجسد في التدريب الالكتروني(الكفاءات التدريسية للمدرسين، الخبرات التقنية للمتدربين، المحتوى التدريبي الالكتروني)؛
- المتغيرات الوسيطة: وتتكون من المتغيرات الشخصية المتمثلة في( الجنس، سنوات الخبرة، السن، الشهادات العلمية، الموقع الوظيفي).



شكل رقم (1-1) يوضح نموذج الدراسة  
المصدر: من إعداد الطالبتين



## الفصل الأول :

الأدبيات النظرية والتطبيقية  
لأثر العوامل الشخصية على  
فعالية التدريب الإلكتروني

## تمهيد

يلقى مفهومي العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني اهتمام كبير من مختلف الباحثين، فالعنصر البشري هو المحرك الأساسي وأكثر تأثير في المؤسسة، ومساهمته الكبيرة في تحقيق أهداف المؤسسة .

سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني وذلك من خلال  
مبحثين :

- ✓ المبحث الأول : الأدبيات النظرية لأثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني،
- ✓ المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني

## المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني

تعتبر العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني احد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي لأنها مصدر من مصادر إبرازها ونموها. وسيتم التطرق في هذا المبحث إلى ماهية كل من العوامل الشخصية و فعالية التدريب الإلكتروني

### المطلب الأول: مفهوم الشخصية

#### الفرع الأول: تعريف الشخصية

قبل التطرق لمفهوم العوامل الشخصية سنحاول تعريف الشخصية:

- تعرف الشخصية على أنها مجموعة ما لدى الفرد من استعدادات ودوافع ونزاعات وشهوات وغرائز فطرية وبيولوجية، وكذلك ما لديه من نزاعات واستعدادات مكتسبة<sup>1</sup>
- وتعرف أيضا بأنها "التنظيم الذي يتميز بدرجة من الثبات والاستمرار لخلق الفرد ومزاجه وعقله وجسمه، والذي يحدد توافقه المميز للبيئة التي يعيش فيها".<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني : مفهوم العوامل الشخصية :

##### أولا : العوامل الشخصية

و "هي تلك الصفات أو الخصائص التي تميز الفرد عن غيره من الأفراد، والتي قد يكون مصدرها الفرد مثل العمر وقد تكون مرتبطة بعمل الفرد في المؤسسة مثل مسمى الوظيفة"، وتمثل هذه العوامل في ( الاتجاه – القدرات – الدافعية – إدراك الدور الوظيفي )<sup>3</sup>.

#### ثانيا : أبعاد العوامل الشخصية

تتمثل أبعاد العوامل الشخصية في:

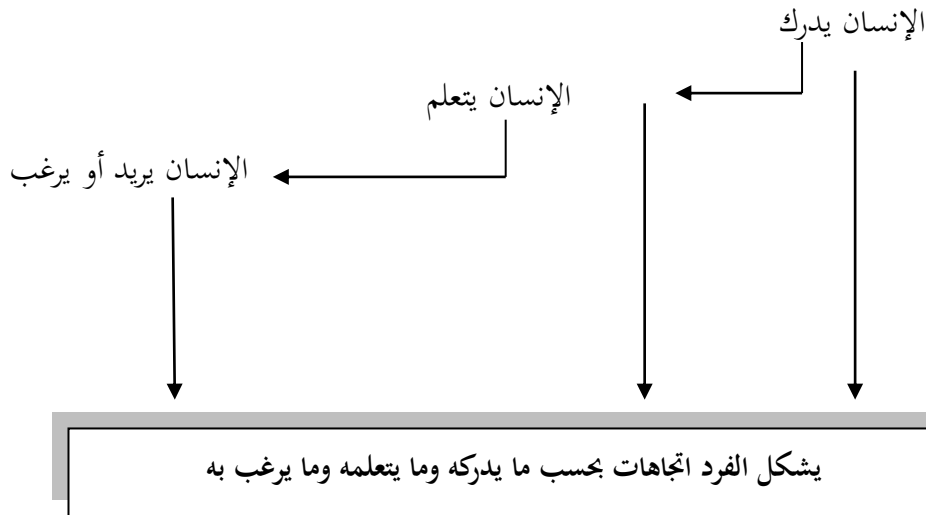
<sup>1</sup> محمد شحاته ربيع، علم نفس الشخصية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ط 1، 2013، ص. 32.  
<sup>2</sup> كامل محمد محمد عويضة، علم النفس بين الشخصية والفكر، دار الكتب العلمية بيروت – لبنان، ط 1، 1996، ص 8.  
<sup>3</sup> رشيد مناصرية، وآخرون، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على المسار الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2020 ص 71.

## 1- الاتجاه: الاتجاه هو موقف ( وجهة نظر ) الإنسان حيال: شيء، موضوع، فكرة ...<sup>1</sup>

والاتجاه يتركب من ثلاثة عناصر<sup>2</sup>:

- **العنصر الفكري:** هو العنصر الذي يمثل العقيدة أو التفكير العقلاني، المستند إلى تحليل الأسباب والعلاقات بأسلوب منطقي؛
- **المشاعر:** وتعتبر المشاعر عن الجانب العاطفي والذي يعكس ما يحمله الإنسان من حب أو كراهية و إعجاب أو عدم إعجاب والارتياح أو عدم الارتياح؛
- **الميل للسلوك:** ويفهم ذلك في شكل التنبيه للتعرف بطريقة معينة حول الأشياء الموجودة في البيئة المحيطة.

### الشكل ( 1- 2 ) مفهوم وتكون الاتجاه لدى الفرد



المصدر : سارة بن الشيخ، مرجع سابق، ص 39

## 2- القدرات (المهارات)<sup>3</sup>: القدرة هي تلك الخاصية أو السمة الفطرية أو المكتسبة التي تسمح

لل فرد أن يفعل شيئاً مادياً أو ذهنياً، أما المهارة فهي الكفاءة في أداء المهام والأعمال مثل مهارة استخدام الحاسوب أو مهارة المحاسب في إعداد الميزانية .

## 3- الدافعية: يعرف الدافع على أنه القوة التي تحرك السلوك، وتوجه السلوك، وتؤدي إلى استمراره،

وهي القوة الداخلية التي تحرك الأفراد نحو تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية، كما أنه شعور

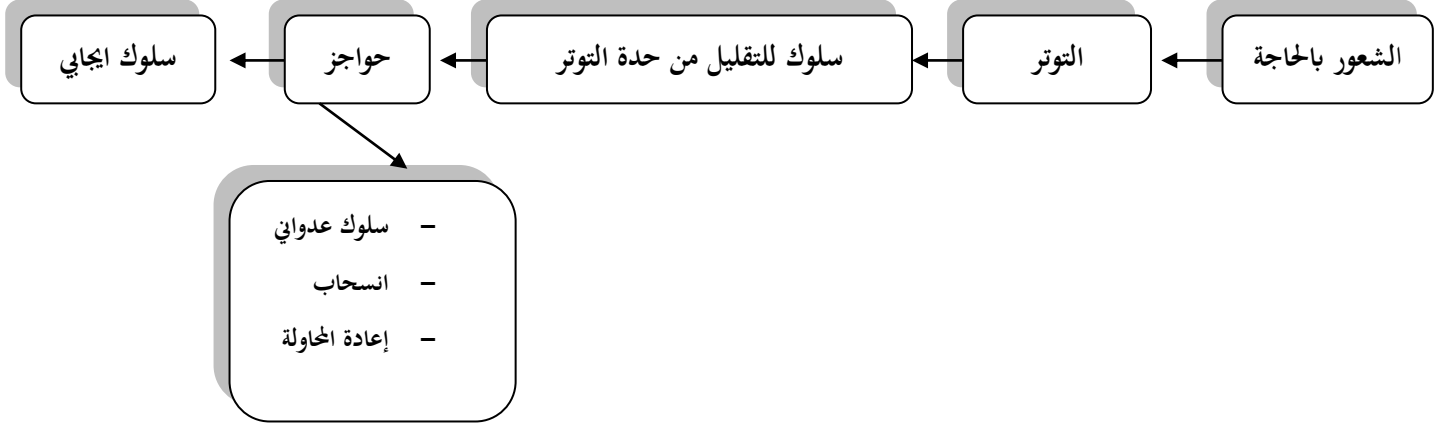
<sup>1</sup> بن الشيخ سارة، دراسة تحليلية للعوامل المحددة لأداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2017/2016 ص 39.

<sup>2</sup> بورحلاوي دلال ، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي، مذكرة لاستكمال شهادة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2019/2018 ص 14.

<sup>3</sup> رشيد مناصرية، وآخرون، مرجع سبق ذكره ص 71.

وإحساس داخلي يوجه سلوك الفرد لسد حاجة معينه، هذه الحاجة تولد لشخص نوع من التوتر يدفع الفرد إلى سلوك معين لسد هذا النقص .

### الشكل ( 1- 3 ) تشكل الدوافع لدى الفرد



المصدر : دربالي يسمينة مرجع سبق ذكره ص 12

#### 4- إدراك الدور الوظيفي<sup>1</sup> :

**الإدراك:** إن أي سلوك يقوم به الفرد يبدأ من خلال إدراكه للمتغيرات والمؤثرات الخارجية ثم يقوم بالتجاوب معها، لذلك يعتبر الإدراك هو بداية أي سلوك إنساني، والإدراك هو إحساس الإنسان بما حوله واستقباله للمتغيرات والمؤثرات ثم تحليلها وفهمها بطريقة معينه، وهو مكون من شقين :

- **الإحساس والشعور:** أي استقبال المثيرات؛
- **الفهم والتصور:** هنا يتم تصنيف المعاني ( المعلومات، الأشخاص، الأشياء) إلى مفاهيم، وهي مجموعة متجانسة من المعاني ويتم كذاك تكوين المعارف.

ويعتبر **إدراك الدور الوظيفي:** انطباع الفرد وتصوراته عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله والطريقة التي يجب أن يمارس بها دوره في المؤسسة، ويجب على الموظف استغلال القدرات التي يمتلكها بقدر

<sup>1</sup> دربالي يسمينة، اثر العوامل الشخصية والتنظيمية على ضغوط العمل لدى العاملين، مذكرة لاستكمال ماستر اكاديمي، قسم علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2018، ص13.

كاف ليتجاوز الصعوبات والعراقيل التي تكون ناجمة عن العمل، اد هناك نظرية للأداء في العمل يجب أن يعمل بها<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: مفهوم التدريب الإلكتروني

يعتبر التدريب من المجالات التي تلقي اهتماما متزايدا في الآونة الأخيرة في الشركات والمؤسسات الحديثة، وذلك لما لهذا المجال من أهمية في مواجهة التحديات العصرية التي تواجه العديد من المؤسسات مثل زيادة حدة التنافس والتطور التكنولوجي. ومن اجل زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف وموائمة الفرد مع متطلبات الوظيفة التي سيشغلها ولكي يكون قادرا على التأقلم مع برامج عمل وطرق ووسائل حديثة، من أجل هذا كله ازداد اهتمام المؤسسات بالتدريب<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: تعريف التدريب، والتدريب الإلكتروني

#### أولا: مفهوم التدريب

لتدريب عدة تعريفات نذكر منها :

- التدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة<sup>3</sup>
- ويعرف التدريب على انه تغيير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد اتجاه عمله، تمهيدا لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل<sup>4</sup>
- يعرف بأنه "عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرّب"<sup>5</sup>.
- التدريب هو عملية تنمية مهارات الأفراد ومعارفهم لأداء عمل ما بكل كفاءة وفعالية<sup>6</sup>

<sup>1</sup> سارة بن الشيخ مرجع سبق ذكره ص 38

<sup>2</sup> معروف دويكات، معاد الأسمر، التدريب الإلكتروني في المؤسسات المالية و المصرفية العاملة في فلسطين ، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر :اقتصاديات المعرفة، جامعة النجاح الوطنية، 2007.

<sup>3</sup> باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الثانية، 2006، ص 118.

<sup>4</sup> أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، 2004، الدار الجامعية ص 319.

<sup>5</sup> بن الحبيب محسن . بوغفالة زوليخة . علالي حنان : "فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ،مجلة العلوم الإنسانية، أم البواقي.

بلحاج حبيبة، بوغازي فريدة، فعالية التدريب الإلكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 6 العدد 10، 2018، ص 109.

ومن خلال التعريفات السابقة، يمكن أن نعرفه على أنه "عملية اكتساب معارف وقدرات وسلوكيات جديدة لتحسين مستوى الأداء في العمل"

### ثانياً: مفهوم التدريب الإلكتروني :

نقدم له عدة تعريفات منها :

- يعرف بأنه "عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتفاعل بين المدرب والمتدرب؛<sup>1</sup>
- وكما عرف بأنه "طريقة لتدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكات معلومات ووسائط متعددة من صوت وصور، سور مات، آليات بحث، مكتبات إلكترونية، بوابات الانترنت، أجهزة العرض المرئي والسمعي، قنوات الأقمار الصناعية وغيرها؛ بغرض استخدام التقنية بأنواعها المختلفة في إيصال المعلومة للمتعلم في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة؛<sup>2</sup>
- ويعرف انه استخدام التكنولوجيا من قبل المدرب لتقديم معرفة محددة للموظف من خلال وسيط مثل الانترنت<sup>3</sup>؛
- وهو ايضا تقديم المحتوى التدريبي عبر وسائل تقنية الكترونية من حاسوب وانترنت وانترنت، تلفاز وشاشات فيديو- صوتية... الخ من وسائل الاتصال والمعلومات؛<sup>4</sup>
- تعرفه كذلك منظمة سيسكو على انه : " تلك المظلة التي توفر التعليم بما يتضمن من معلومات وتدريب وإدارة الكترونية عن بعد ليكون قابلا للدخول إليه من قبل هؤلاء الذين يحتاجونه، عندما يحتاجونه"<sup>5</sup>؛
- التدريب الذي يتم من خلال الانترنت، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائطه المتعددة وإمكانيته الهائلة، كما يتضمن استخدام الانترنت كوسيط (بيئة) للتدريب

<sup>1</sup> غزيل بنت سعد العيسى، افنان بنت محمد العمران، التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد) مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربين والمتدربين، المجلة العربية للإدارة، مج 41، ع2، 2021،

<sup>2</sup> صباح عبد الله الصومالي، أميرة عبد العزيز الغامدي، العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية و القانونية، -المجلد الثالث العدد العاشر 2019، ص22.

<sup>3</sup> Emmanuel Selse Asamoah. Michael Avenorgbo. **The effect of E-Training on the Performance of Employees in Small and Medium Scale Enterprise amidst the Covid-19 pandemic** acta unhversitatis bohemiae meridionalis, vol24, no2(2021)p35.

<sup>4</sup> عادل دعاس، مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، اطروحة لنيل شهادة دكتورا ادارة الاعمال، جامعة ورقلة، الجزائر، 2018 ص 55.

<sup>5</sup> أكن لطفي، باحث دكتوراه ل م د جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، قرون نورهان، باحثة دكتوراه ل م د جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان التدريب الإلكتروني من اجل التشغيل والتنمية، 2017 م.

، ويتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين ، ولهذا يتم التدريب من خلال البرامج التدريبية المحسوبة ، ومن مصادر متعددة ، ويتم التواصل بين المدرب والمتدربين عبر الانترنت <sup>1</sup> .

■ التدريب الإلكتروني بأنه نظام تدريب نشط غير تقليدي يعتمد على استخدام موقع شبكة الانترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والإفادة من العملية التدريبية بالكافة جوانبها دون الانتقال إلى مواقع التدريب ودون وجود مدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل الثلاثي الإبعاد ( المحتوي التدريبي الرقمي – المتدربين – المدرب ) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت واقل تكلفة <sup>2</sup> .

ومن خلال التعاريف يمكننا القول : إن التدريب الإلكتروني هو عبارة عن عملية تفاعلية ، بين المدرب والمتدرب ، يتم من خلالها نقل التدريب عبر وسائل الاتصال الحديثة المناسبة ، بهدف توصيل الفكرة ومحتوى العملية التدريبية إلى أماكن تواجدهم ، بهدف تحقيق أهدافهم .

### الفرع الثاني: أنواع التدريب الإلكتروني

اتفق جل الباحثين على هذه الأساليب من التدريب الإلكتروني وهما ( التدريب الإلكتروني المتزامن – التدريب الإلكتروني اللامتزامن – والتدريب الإلكتروني المدمج )

- التدريب الإلكتروني المتزامن : هو التدريب يجتمع فيه كلا من المدرب والمتدربين معا في أن واحد ليتم الاتصال المتزامن بالنص والصوت والصورة ، حيث تتوفر عملية التفاعل المباشر بينهما مثل تبادل الحوار من خلال المحادثة الفورية <sup>3</sup> . ولكن ليس تواجدا فيزيائيا بنفس المكان ، وهذا الأسلوب يضمن مرونة المكان ، وليس مرونة الزمان ؛

- التدريب الإلكتروني اللامتزامن : في هذا الأسلوب ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربين في نفس الوقت من التدريب ، فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني ، كأن يرسل إلى المدرب يستفسر فيها عن شيء ما ثم يجيب عليه المدرب في وقت لاحق. وهذا التدريب غير مباشر لا يحتاج إلى وجود المدرب والمتدرب في الوقت نفسه ، أو في القاعة التدريبية الافتراضية

<sup>1</sup> د هنادى بدر الخراز ، التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في دول الكويت ، المجلة الدولية للتعليم بالانترنت ، المجلد الثاني ، 2019 ، ص 78 .

<sup>2</sup> د.احمد حسين عبد المعطي ، د.احمد زارع احمد زارع ، التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية للمعلم المدرسان الاجتماعية ، دراسة تقويمية ، جمهورية مصر العربية ، المجلة الدولية للأبحاث التربوية ، جامعة الإمارات العربية المتحدة العدد 31 "2012م ص 286 .

<sup>3</sup> رندة سلمان ، محمد علي فنون ، التدريب الإلكتروني في فلسطين ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل -2018 ص 28



نفسها , ويتم من خلال تقنيات التدريب الإلكتروني مثل البريد الإلكتروني وأشرطة الفيديو و المنتديات , يتضمن مرونة الزمان والمكان.<sup>1</sup> .

- التدريب الإلكتروني المدمج : بأنه المزج أو الدمج الذي قد يشير إما إلى الجمع بين التدريب الإلكتروني مع مناهج أخرى مثل التدريب وجها لوجه، أو الخليط داخل التدريب الإلكتروني مزيج من وسائل الإعلام<sup>2</sup>

أو يعرف التدريب المدمج بين التدريب الشبكي والتدريب الغير شبكي وهو نوع من التدريب الحديث يدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: أهمية التدريب الإلكتروني، ومميزاته

#### أولاً: أهمية التدريب الإلكتروني

تظهر أهمية التدريب الإلكتروني من خلال العناصر التالية :

- إتاحة الفرصة لأكبر قدر من المتدربين للالتحاق بمختلف دورات التدريبية عملاً بمبدأ تكافؤ الفرص و التدريب للجميع ؛
- التقليل من التكلفة المادية وتوفير الوقت والجهد مقابل الحصول على إنتاجيات تدريبية نوعية ؛
- مواكبة التطور المعرفي وتهيئة الفرد القادر على التعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر وتوفير مصادر التعلم و المعلومات؛<sup>4</sup>
- يساهم في جعل التدريب أكثر متعة وتشويقاً فالوسائط المتعددة تعمل على جذب انتباه المتدرب نحو المعلومات من خلال أساليب وطرق عرضها المتعددة والمتنوعة ؛

<sup>1</sup> عمارة سلمى، بارك نعيمة، التدريب الإلكتروني كدعامة لتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي بالإشارة إلى مركز التدريب الإلكتروني بالمملكة العربية السعودية، مجلة الحدث للدراسات المالية و الاقتصادية، العدد3 سنة 2019، ص96.

<sup>2</sup> نصيرة بركنو، دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، في علوم التسيير، تخصص إدارة الأفراد والمنظمات، جامعة مصطفى اسطيمبولي معسكر – الجزائر-، 2016/2017 ص 110.

<sup>3</sup> حمد بن محيا المطيري، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمركز التدريب لمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة مجستير في قسم تقنيات التعليم بكلية التربية جامعة الملك سعود، السعودية، ص 32.

<sup>4</sup> بن حمدن خديجة، بلعور سليمان، التدريب الإلكتروني كأحد المسارات الحديثة لتنمية الموارد البشرية , مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة. جامعة غرداية، المجلد 04، العدد (2020)01 ص 137-155، ص148.

- بناء الشخصية العلمية و العملية القادرة على فهم الحياة و تسخير منجزات الحضارة العلمية لخدمة تطوير هذه الحياة بغض النظر عن حدود الزمان أو المكان مع التركيز على بناء المجتمع أو المنظمة التي ينتمي إليها و الأشخاص المعنيون"<sup>1</sup>.
- يشجع المتدرب على إدارة عملية التدريب الخاصة به وبالطريقة التي تناسبه اد يعتمد على سرعة المتدرب الذاتية في عملية التدريب وتفاعله مع عناصر الموقف التدريبي.<sup>2</sup>

### ثانيا : مميزات التدريب الإلكتروني

- زيادة فرص التدريب وعدم ارتباطها بمحدودية الأماكن وارتفاع التكاليف؛
- توفير التدريب في أوقات متعددة لتناسب المتدربين بطروفيهم المتنوعة ؛
- سهولة استخدام الأدوات المستخدمة في التدريب الإلكتروني ؛
- التفاعل النشط بين أطراف العملية التدريبية؛
- الاشتراك والتعاون مع كافة الأطراف حتى يتسنى الاستفادة من خبرات الآخرون باختلاف الزمان و المكان<sup>3</sup>؛
- الوصول إلى التعلم في أي وقت وفي أي مكان<sup>4</sup>؛
- حرية التواصل والتعبير عن الأفكار .<sup>5</sup>

### المطلب الثالث: أساسيات التدريب الإلكتروني

#### الفرع الأول: متطلبات نجاح التدريب الإلكتروني

- توفير أجهزة الحاسب الآلي للمدربين والمتدربين وشبكة الانترنت؛
- توفير أنظمة إدارة الجلسات التدريبية, وأيضا توفير برمجيات مساعدة لمصادر التعلم؛

<sup>1</sup> مجاهد محمد، أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب في المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم الإنسانية، 2017.

<sup>2</sup> رفيدة عدنان الانصاري، التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية الفرص و التحديات، مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلد 5 العدد 8 k 2021م، ص 35-55

<sup>3</sup> معروف دويكات، معاد الأسمر، مرجع سبق ذكره ص 40.

<sup>4</sup> Aforementioned reference, EVA MARTINEZ CARO. P574

<sup>5</sup> Thurasamy Ramayah et al ... **An Assessment of E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia**" Educational Techology /Society,15 (2) .p126.

- توفير الكتب الإلكترونية والمحتوى العلمي الإلكتروني وكذلك بوابة تدريبية متخصصة تعمل من خلال الانترنت؛
- توفير مبنى خاص بمركز التدريب الإلكتروني, وكذلك توفير الطاقم الإداري المؤهل؛
- تدريب المدربين على تقنيات التدريب<sup>1</sup>؛
- القدرة على العمل و التواصل مع الآخرين وتبادل الرأي معهم<sup>2</sup>.
- التكنولوجيا وخصائص المعلم والمتعلم ( المدرب والمتدرب )<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: عناصر التدريب الإلكتروني

يقوم التدريب الإلكتروني على ثلاث عناصر، وهي (المدرّب، والمتدرب، والمادة التدريبية)<sup>4</sup>

**(1) المدرّب:** للمدرّب في العملية التدريبية دور مهم لذلك فإنه من المهم اختيار المدرّب المناسب الذي يجمع

بين المؤهل العلمي والخبرة العملية، التي تجعله قادراً على استخدام أساليب التدريب الإلكتروني المتنوعة بما يتفق مع المستوى التدريبي وطبيعة وأهداف التدريب .

ومن أهم معايير اختيار المدرّب:

- أن تتوفر لديه الرغبة في التدريب والتطوير الذاتي؛
- متابعة كل ما هو جديد في مجال عمله؛
- يتمتع بالخبرة في مجال التدريب الإلكتروني وفي المادة التدريبية التي سيشرف على تدريبها.

**(2) المتدرب:** عادة يكون المتدرب مؤهلاً علماً تمكنه من أداء مهام عمله كما انه يكتسب خبرة مع الزمن

تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة، إلا أن التطور لا يتوقف ويصاحبه تطور في التقنية والأساليب وهذا يتطلب ضرورة التزويد بالجديد، وان نجاح التدريب الإلكتروني يعتمد إلى حد كبير على

<sup>1</sup> غزيل بنت سعد العيسى، أفنان بنت محمد العمران، التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد) مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدرّبات والمتدربات، المجلة العربية للإدارة، مج41، ع2-2021، السعودية ص 360

<sup>2</sup> عمارة سلمى، بارك نعيمة، مرجع سبق ذكره، ص99

<sup>3</sup> EVA MARTINEZ-CARO. **Factors Affecting Effecting in Learning : An Analysis in Production**

Management Courses ,Business Management Department , Universidad Polite 'cnica de Cartagena, Murcia, Spain

Rqrtqreceived 24 November 2008-accepted 11 February2009 ,p572

<sup>4</sup> رندة سلمان محمد علي فنون، مرجع سبق ذكره ص 26.

وجود متدرب مقتنع بأهمية التدريب الإلكتروني وب حاجته إليه، وبوجود متدربين يشتركون في نفس الأهداف والخبرات والمستويات الوظيفية.

**(3) المادة التدريبية<sup>1</sup> :** على الرغم من اختلاف التدريب عن التعلم في أهدافه وأساليبه، إلا أن هذا الاختلاف لا يعني عدم وجود قراءات وكتب ومراجع، أي أسس نظرية يستند عليها المتدرب في عملية التطبيق، إلا أن الفرق هو أن المادة العلمية بالنسبة للتدريب تكون عاداتا مختصرة ولا يقوم المدرب بشرحها وتفصيلها كما يفعل المعلم، كما أن المادة العلمية تحتوي على تطبيقات وتمارين وحالات دراسية يتم استخدامها في قاعة التدريب، بعضها يؤديه المتدرب لوحده، وبعضها يؤديه بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعات، ويفضل بالنسبة للمادة العلمية أن يسند إعدادها للمدرب الذي سيتولى تنفيذ البرنامج التدريبي، وان تقييم من قبل مختصين قبل التدريب، وتقييم من قبل المتدربين بعد التدريب. حتى التدريب ذو الصبغة العلمية لا بد له من أسس ومدخل نظرية، وهذا لا يعني عيبا يؤخذ على عملية التدريب، وإنما يكمن العيب أحيانا في أسلوب المدرب حين يلجئ للطرق النظرية كالمحاضرات..

## المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني

بعد التطرق إلى الجانب المفاهيمي لمتغيرات الدراسة بتقديم بعض المفاهيم والعناصر الخاصة بالعوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني، سنتطرق فيما يلي إلى إبراز بعض الدراسات التي تناولت كلا من المتغيرين .

### المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

**الدراسة 01 :** سارة بن الشيخ، سنة 2016): أطروحة دكتورا " بعنوان دراسة تحليلية للعوامل المحددة لأداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونطراك حاسي مسعود "

هدفت الدراسة إلى تحليل اثر بعض العوامل على مستوى أداء المورد البشري في المؤسسات

الاقتصادية حالة "مؤسسة سونطراك حاسي مسعود, وذلك بالوقوف على واقع هذه العوامل وواقع مستوي

<sup>1</sup> بوعكة عبد الباسط، عياض نصر الدين، اثر العوامل التنظيمية على فعالية التدريب الإلكتروني التشاركي، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة الجزائر ص 10-11.

الأداء ثم تحديد اثر هذه العوامل على الأداء وهي عوامل فردية وتنظيمية, واعتمدت الدراسة التطبيقية على الاستبيان كالأداة للدراسة, وطبق على عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة قدرت ب(312) عاملا لمعالجة البيانات واختيار فرضيات الدراسة. amos وبرنامج spss, و تم استخدام برنامج ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- لدى العاملين بالمؤسسة اتجاه ايجابي نحو وظائف ويميلون إلى الاستقرار بها , يتوفر لدى العاملين على أهم القدرات التي تمكنهم من أداء مهامهم بشكل جيد , كما لديهم مستوى دافعية وأدراك لأداء هم الوظيفة عالي .
- مستوى رضا العمال حول العوامل التنظيمية غير جيد وذلك لان نمط القيادة ليعتمد على إشراك العاملين في اتخاذ القرار , بناء الهيكل التنظيمي يقلل من سرعة الانجاز , التدريب ليشمل جميع المستويات والأقسام الأجور والمكافآت لا تساعدهم على الأداء بشكل أفضل .
- يوجد اثر بدرجة متوسطة للعوامل الفردية على مستوى أداء المورد البشري , وكذلك للعوامل التنظيمية على مستوى أداء المورد البشري . إجمالاً كانت نمط القيادة أولاً , ثم القدرات , يليها إدراك الدور الوظيفي , وأخير الاتصال الإداري هي العوامل الأكثر تأثيراً ضمن العوامل الفردية والتنظيمية .

● **الدراسة 02** : نصيرة بركنو 2017 : أطروحة دكتورا " دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي " دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر .

تهدف إلى تحديد الدور الذي يلعبه التدريب الإلكتروني في تعزيز التعلم التنظيمي، بإبراز مستوى التدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة، ومعوقات التدريب في المؤسسة ومستوى التعلم التنظيمي وطبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني والتعلم التنظيمي، وتمثلت عينتها في جميع المتدربين المستفيدين من التدريب الإلكتروني من مختلف الفئات في المؤسسة والمتكونة من 107 متدربا، استخدمت الباحثة الاستبانة الإلكترونية والمقابلة لجمع البيانات وفق منهج التحليل الوصفي

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

إن مستوى إسهامات التدريب الإلكتروني في المؤسسة مرتفع بمتوسط حسابي 3.96 ، واطهرت النتائج بتمتع المؤسسة بمستوى مرتفع من التعلم التنظيمي بمتوسط حسابي 3.61 ، وأثبتت الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدريب الإلكتروني تعزى للمتغيرات الشخصية، وتم قبول الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعلم التنظيمي يعزى للمتغيرات الشخصية

وتوصلت الدراسة إلى إثبات صحة الفرضية الرئيسية مفادها للتدريب الإلكتروني دور في تعزيز التعلم التنظيمي.

### **الدراسة 03 :** بن الحبيب محسن واخرون 2017 :مجلة بعنوان " دراسة "فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين" دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع انتيبوتيكول "المدية"

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة صيدال فرع انتيبوتيكول "المدية"، وذلك من خلال تحديد أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني. وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية.

أهمية هذه الدراسة تكمن في أنها تساعد على تحديد فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال تحديد أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة إحصائية قوية بين فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

نتائج دراسة "فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع انتيبوتيكول \ "المدية\" أظهرت أن هناك علاقة إحصائية قوية بين فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية قوية بين فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

### ● **الدراسة 04 :** مجاهد محمد 2017:مجلة بعنوان " أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب في

المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية"

تم إجراؤها بهدف دراسة أثر المتغيرات الشخصية على فعالية التدريب في المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية. وقد تم استخدام استبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من 200 موظف في المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين

بعض المتغيرات الشخصية وفعالية التدريب، مثل مستوى التحصيل والخبرة والمهارات، بينما لم يتم تأكيد وجود علاقة بين بعض المتغيرات الشخصية وفعالية التدريب، مثل الجنس والعمر. وتأتي أهمية هذه الدراسة من أنها تساهم في فهم أثر المتغيرات الشخصية على فعالية التدريب في المؤسسات الصناعية، وبالتالي يمكن استخدام نتائج هذه الدراسة لتحسين فعالية التدريب في هذه المؤسسات.

● الدراسة 05 : دراسة بلحاج حبيبة، بوغازي فريدة 2018:مجلة بعنوان "فعالية التدريب

الإلكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات دراسة حالة ب مؤسستين مصرفيتين بسكيكدة"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية النشاط التدريبي في ظل الانتشار والتطبيق الواسع لتكنولوجيا المعلومات بمؤسستين مصرفيتين بسكيكدة وتحليل طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في 35 موظف من ذات المؤسسة، استخدمت الباحثة استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على النشاط التدريبي الإلكتروني ، وان المؤسستين محل الدراسة تهتمان استخدام بتكنولوجيا المعلومات ، وان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية النشاط التدريبي بالمؤسستين محل الدراسة ، أي ان تكنولوجيا المعلومات تساهم في تفعيل النشاط التدريبي.

● الدراسة 06 :عادل دعاس (2018) :أطروحة دكتورا بعنوان " مساهمة التدريب الإلكتروني في

تحسين أداء العاملين في المؤسسة دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز – سونلغاز - "

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي نمط دراسة العلاقات المتبادلة وبالتحديد الدراسة الارتباطية والذي يبحث عن وجود العلاقات فيما بين المتغيرات والآثار الممكن حدوثها، وقد تم استخدام أداتين للبحث وهما المقابلة والاستبيان وتم التركيز على هذه الاخيرة لجمع البيانات عن المتغيرات

وتم توزيعها على عينة بحجم 83 مفردة من مجتمع العاملين والإداريين لشركة سنلغاز، وبعد استرجاع

الاستبانة تم معالجتها ببرنامح الحزم الإحصائية SPSS.V24

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

وجود علاقة واثرة معنويين لأبعاد التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين، وان التدريب

الإلكتروني بأبعاده يساهم في تحسين أداء العاملين.

وأهم الأبعاد تأثيراً وأهمية في أداء العاملين سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وتنوعه، المناخ

التنظيمي المشجع للتدريب، المتطلبات التقنية للتدريب الإلكتروني.

وأما نتائج اختبار الفروق فقد بينت على انه لا يوجد اختلافات في اتجاهات العاملين نحو أبعاد التدريب

الإلكتروني وأداء العاملين تعزي للمتغيرات الشخصية.

#### ● الدراسة 07: صباح عبد الله الصومالي, وآخرون 2019:مجلة بعنوان "العوامل المؤثرة في تطبيق

##### التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية"

هدفت دراسة إلى ذكر أهم العوامل التي تؤثر على تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية,

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في دراستها , واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات, وتم

توزيعه على عينه من 368 موظف, في المستشفى تم استرجاع منها 200 استبانة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن البنية التحتية التكنولوجية المعلومات والخطط الحكومية اتجاه

المجتمع الرقمي كانت أهم العوامل التي أثرت بشكل أساسي على إمكانية تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات

الصحية.

#### ● الدراسة 08 : رشيد مناصرية وخالد رجم وحدة سعد ( 2020):مجلة بعنوان " اثر العوامل

##### الشخصية على المسار الوظيفي- دراسة حالة شركة الكهرباء والطاقات المتجددة ."

هدفت الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على العوامل الشخصية (الاتجاه 'القدرات, الدافعية وإدراك الدور

الوظيفي ) والتنظيمية (الهيكل التنظيمي, بيئة العمل المادية, نمط القيادة, الاتصال الإداري, الأجور والخوافز

والتدريب الوظيفي) كعوامل مؤثرة على تخطيط المسار الوظيفي للعامل, بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين

متغيرات الدراسة, حيث تم اختيار عينة عشوائية من عمال شركة كهرباء والطاقات المتجددة وحدة تقرت, وتم



استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع , كما تم الاعتماد على منهج دراسة حالة من خلال الملاحظة العلمية , والوثائق الرسمية , والمقابلة الشخصية 'والاستبيان ( تم توزيع 55 استبانة )ومعالجتها الإحصائية عن طريق برنامج الاستبيان نسخة 19 ,  
ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:  
وجود مستوي عالي للعوامل الشخصية لدى العاملين نظرا لاهتمام المؤسسة بها خاصة عند التوظيف ,العلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغير مستقل وتخطيط المسار الوظيفي , كمتغير تابع علاقة طردية قوية , حيث كانت العوامل التنظيمية الأكثر أهمية وتأثيرا على فعالية تخطيط المسار الوظيفي , وتجدد ذلك من خلال بعديها نمط القيادة والتدريب .

#### المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

#### 1) EVA MARTINEZ-CARO,2009

"العوامل المؤثرة في الفعالية في التعلم الإلكتروني تحليل في مقررات إدارة )"

#### **"Factors Affecting Effecting in Learning : An Analysis in Production Managment Courses "**

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم العوامل المحتملة التأثير على فعالية مقررات التعلم الإلكتروني الهندسي من خلال تطبيق نمذجة المعادلات الهيكلية في عينة من الطلاب دورات إدارة الإنتاج المتعددة لطلاب الهندسة الصناعية .

- أن التفاعل هو المفتاح للحصول على نتائج ناجحة :ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ،وانه يجب إيجاد المزيج الصحيح من الإنسان والتكنولوجيا أنه من الأهمية بمكان تعليم الطلاب التعليم عبر الانترنت وانه يجب توجيه اهتمام خاص للطلاب الغير تقليديين الذين لديهم الضغط الإضافي لحل النزاعات الزمنية بين التعلم الإلكتروني و/أو العمل و/أو الحياة الأسرية .

#### 2) Emmanuel Selase Asamoah.Michael Avenorgbo 2021 ,

"أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة مؤسسة متوسطة الحجم وسط جائحة كوفيد-19"

## "The effect of E-Training on the Performance of Employees in Small and Medium Scale Enterprise amidst the Covid-19 pandemic "

هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة وسط كوفيد19. وكيف نفذت هته الشركات وظائف التدريب والتطوير في مواجهة جائحة كوفيد19. اتبعت الدراسة المنهج الكمي في تحقيق هدف الدراسة. فيما يتعلق بجمع البيانات, أجرت الدراسة مسحا لجميع البيانات من موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة المختلفة. تم إجراء كل من التحليل الوصفي ولاستنتاجي لتحقيق هدف البحث. ثم تحليل البيانات وصفا تم التفسير باستخدام الترددات .

- آن هناك علاقة مهمة بين البنية التحتية للتدريب :ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الإلكتروني وطرق التدريب الإلكتروني وأداء الموظفين.- واطهرت النتائج عن بعض التحديات التي واجهها الموظفون في التدريب الإلكتروني منها( قلة الوعي بين الشركات الصغيرة والمتوسطة, وانخفاض معدل التبني, وعرض النطاق الترددي وقيود الاتصال, والأمية الحاسوبية, ونقص محتوى التعلم الإلكتروني الجيد, ويتطلب استثمارا كبيرا ليس فقط في مرحلة التطوير والتنفيذ, ولكن أيضا في الصيانة اللاحقة. استخلصت انه عندما تكون الشركات الصغيرة والمتوسطة قادرة على زيادة أداء موظفيها من خلال التدريب فإنها تستمر في المنافسة.

### المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في جملة من النقاط نذكر منها :

من حيث المتغيرات : اعتمدت دراستنا على متغيرين ألا وهما: العوامل الشخصية و التدريب الإلكتروني. حيث تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها: التدريب الإلكتروني، العوامل الشخصية المسار الوظيفي، التشارك المعرفي، التعلم التنظيمي، أداء العاملين...

من حيث منهج الدراسة : استخدمت دراستنا المنهج الوصفي التحليلي مستخدمتا الاستبيان إضافة إلى المقابلة. و استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي التحليلي، إلا دراستان استخدمتا منهج دراسة حالة من خلال الملاحظة العلمية، والوثائق الرسمية، والمقابلة الشخصية . ودراسة باللغة الأجنبية، على منهج الكمي.

من حيث الزمان والمكان والقطاع : أنجزت دراستنا في الموسم 2024/2023 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في الشركة العمومية كهرباء والطاقات المتجددة تقرت (الجزائر). أما الدراسات السابقة تمت في بيئة عربية وأجنبية وشركات خاصة وعمومية وكانت من سنوات 2012 إلى 2021، حيث شملت الدراسات الأماكن التالية: السعودية، سلطنة عمان، الجزائر، ...

من حيث العينة : اقتصرنا على عينة عشوائية من عمال شركة كهرباء والطاقات المتجددة تقرت، أما الدراسات السابقة ركزت مختلف الدراسات كذلك على عينات مختارة أي موجهة مؤسسات اقتصادية مختلفة.

أما من حيث هدف الدراسة: تنوعت أهداف الدراسات السابقة لتنوع متغيرات الدراسة، حيث أن كل الدراسات السابقة لم تتطرق بشكل المباشر إلى البحث عن العلاقة بين اثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني.

## خلاصة الفصل الأول

من خلال دراستنا لهذا الفصل تناولنا في المبحث الأول والذي يتضمن الأدبيات النظرية للعوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني، بالتطرق إلى الإطار المفاهيمي للعوامل الشخصية، وتطرقنا إلى تعريف الشخصية، والعوامل الشخصية، وذكر إبعادها، بالإضافة إلى الإطار المفاهيمي للتدريب الإلكتروني تطرقنا إلى مفهوم التدريب، والتدريب الإلكتروني، أنواعه، أهميته، مميزاته، وذكر أساسياته من متطلبات نجاحه وعناصره.

أما المبحث الثاني فكان بعنوان الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع دراستنا، وعرضنا في المطلب الأول الدراسات السابقة باللغة العربية المتعلقة بالمتغيرات الدراسة للعوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني، وفي المطلب الثاني الدراسات السابقة باللغة الأجنبية لكلا المتغيرين سابق الذكر، باستعراض لأهم جوانب هذه الدراسات والمتمثلة في الهدف من الدراسة، الإشكالية المطروحة، المنهج المتبع، عينتها، وكذا ذكر أهم النتائج المتوصل إليها، وفي المطلب الثالث تم إبراز أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

## الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لأثر العوامل  
الشخصية على فعالية التدريب  
الإلكتروني

بشركة كهرباء والطاقات المتجددة

- تقرت -

## تمهيد الفصل :

تطرقنا في الفصل الأول للجانب النظري لأهم نقاط حول موضوع أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني، وبغية الإلمام بموضوع الدراسة وللإجابة على الإشكالية الرئيسية، قمنا بإجراء دراسة تطبيقية مستهدفين لعينة من عمال شركة كهرباء والطاقات المتجددة - تقرت - عن طريق توزيع استمارة الاستبيان ومن تم تطبيق عليها الطرق الإحصائية

وسيتم في هذا الفصل التطرق إلى :

- في المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛
- وفي المبحث الثاني: تحليل النتائج ومناقشتها

## المبحث الأول: الطريقة وأدوات الدراسة :

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من منهج الدراسة، مجتمع الدراسة وعينة الدراسة، أدوات الدراسة ( الأدوات الإحصائية المستخدمة، الأدوات المستخدمة في جمع البيانات ).

### المطلب الأول: طريقة الدراسة

يتضمن هذا المطلب المنهج المتبع في الدراسة، وكيفية اختيار وتعريف لمجتمع وعينة الدراسة، ومتغيرات الدراسة

#### الفرع الأول: منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسبة لموضوع الدراسة والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها.

#### الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة

##### أولا : مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين بشركة كهرباء وطاقات متجددة (sktm) و هي مؤسسة ذات طابع صناعي واقتصادي ,تعمل على إنتاج الكهرباء بالاستخدام الطاقة الشمسية (الألواح الشمسية ), وكذلك إنتاج الكهرباء عن طريق محركات (المازوت gazoil), تأسست الشركة في افريل 2013 ومقر المديرية العامة للشركة يتواجد بمدينة غرداية .تقع المؤسسة في حي عين الصحراء بتقרת الطريق الوطني رقم (03)يحدها شمالا : فندق التجاني. جنوبا : مركز البحث والتطوير العلمي , شرقا: سكن البناء الذاتي . غربا : الطريق الوطني الثالث .

في 2022/06/01 تم تغيير اسم الشركة من شركة الكهرباء والطاقات المتجددة إلى :الشركة الجزائرية

للكهرباء والغاز – الطاقات المتجددة وهذا في إطار السياسة الاقتصادية وترشيد النفقات

– ومن بين أهدافها<sup>1</sup>:

● خدمة الاقتصاد الوطني وتنفيذ سياسات الحكومة في مجال الطاقة الكهربائية؛

<sup>1</sup> من وثائق المؤسسة

- توفير الطاقة الكهربائية من مصادرها المختلفة وتزويدها لشبكات التوزيع والمستهلكين الكبار بأعلى درجة من الاستمرارية و الاقتصاد؛
- التحسين لأداء الشركة وفق لمعايير ومقاييس الأداء الدولية والفنية والمالية والإدارية؛
- الاستمرارية في رفع كفاءة العاملين وتطوير كفاءتهم وقدراتهم؛
- الاستثمار البنية التحتية لشركة وخدماتها وقدرتها محليا وإقليميا؛
- نقل التكنولوجيا الداعمة لتحسين أداء النظام الكهربائي للمحافظة على الاعتمادية والاستمرار؛
- المحافظة على متطلبات السلامة العامة؛
- تحقيق عائد مالي كبير لشركة؛
- توسيع نطاق إنتاج الطاقات المتجددة (الطاقة الشمسية)؛
- القضاء على الإنقطاعات المتكررة لطاقة الكهرباء.

#### الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

**المدير :** هو المسؤول عن النظام الداخلي للمؤسسة وكذا إعطاء لأوامر والنواهي وأيضا هو المسؤول عن إصدار القرارات على الموظفين .

**كاتبة مكتبة :** وهي التي تقوم باستقبال المكالمات الهاتفية , إضافة إلى تسجيل كل من البريد الوارد والصادر, استقبال الفاكس , تصنيف وترتيب , وتنظيم الوثائق واستقبال الزوار وترتيب المواعيد الخاصة بالمدير .

**مساعد التسيير :** من مهامه التنسيق بين الأقسام والمصالح وكذا تنظيم مواعيد الاجتماعات .

**شعبة الوسائل العامة :** تقوم المصلحة بالاهتمام بالشؤون العامة والخاصة للمؤسسة وكذا توفير النقل والإيواء للعمال أثناء مساهم المهني أعداد أجور العمال وتكوين العمال والتوظيف .

**قسم المالية والمحاسبة :** يكلف هذا القسم بتسوية الفواتير المالية واستغلال رؤوس الأموال .

**مصلحة الموارد البشرية :** تقوم هاته المصلحة بتميز شؤون العمال ومتابعة حركاتهم أثناء مساهم المهني أعداد أجور العمال , تكوين العمال , التوظيف .

**مصلحة الوقاية والأمن :** توفير الأمن والسلامة للعمال , بتقديم الإسعافات وكذا إنجاز مخططات الوقاية .



الأمن الداخلي للمؤسسة : المكلف بالسهر على امن المؤسسة وعماها .

قسم الصيانة : متابعة وصيانة الحركات لكل محطات الإنتاج , كما يقوم بالتدخل حسب التخصص .

مصلحة التموين تامين عملية التموين للمؤسسة بشراء جميع الاحتياجات الخاصة لكل قسم أو مصلحة

مراكز التدريب لمؤسسة سنلغاز تقرت :

- المدرسة التقنية بالبليدة : ( etb )

- مركز التكوين لعين مليلة ،

- مركز التكوين بن عكنون للجزائر العاصمة (cba).

مجالات التدريب للمؤسسة، هناك نوعان من التدريب:

1. التدريب في المجال التقني وهذا في مجال التخصصات التقنية؛

2. التدريب في مجال التسيير وهذا في مجال تخصصات التسيير.

الدورات التدريبية لمؤسسة سنلغاز :

قامت الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز - الطاقات المتجددة بتقرت ومن خلال مدرسة التسيير بن عكنون

بالجزائر العاصمة بتكوين 12 إطار سامي عن طريق التكوين عن بعد ( التكوين الالكتروني ) حيث شمل هذا

التكوين برامج لهؤلاء الإطارات يسمح من خلاله برفع مستوى أدائهم.

إحصائيات الدورات التدريبية الالكترونية لسنلغاز خلال 2022:

السنة	عدد الدورات	عدد المتدربين	فعالية التدريب	نوع التدريب
2022	02	24	ناجح	غير متزامن

المصدر: من وثائق المؤسسة

ثانيا : عينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من إداريين شركة كهرباء والطاقات المتجددة تقرت بمختلف درجاتهم الوظيفية وتخصصاتهم، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من 132 موظف، وقد تم توزيع 80 استبانة، وتم استرجاع 77 وتعتبر عينة كافية لأغراض الدراسة، وتم اعتمادها جميعا بغرض التحليل الإحصائي،

### الفرع الثالث : متغيرات الدراسة

المتغير المستقل ← العوامل الشخصية

المتغير التابع ← التدريب الإلكتروني

### المطلب الثاني :أدوات الدراسة

#### الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة

من أجل تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال قوائم الاستبيان تمت عملية تفرغ البيانات في EXCEI و الاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS21 ، حيث تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية وتمثل فيما يلي:

- معامل الثبات الفا كرونباخ لقياس ثبات الاختبار؛
- التكرارات والنسب المئوية، لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة،
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية لدراسة مستوى المتغيرين؛
- معامل الارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط ، والمتعدد التدريجي لإثبات وجود علاقة تأثير بين المتغيرين وأي الإبعاد الأكثر تأثيرا على المتغير التابع ؛
- استخدام اختبار T للعينات المستقلة، واختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA .

ولاختبار الفرضيات قمنا بالاعتماد على اختبارات التوزيع الطبيعي وفقا لنظرية الحد المركزية التي تقول نجد أن التوزيعات الاحتمالية تؤول إلى التوزيع الطبيعي في حالة العينات التي تزيد حجمها عن 30 مشاهدة.

### الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

الاستبيان : تم استخدام الاستبانة كأداة لدراسة وجمع البيانات باعتبارها من انسب أدوات البحث العلمي، والتي تحقق أهداف الدراسة، تم إعدادها بعد مراجعة الأدبيات التربوية المرتبطة بموضوع الدراسة، تم استخلاص ثمانية

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للعوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني

عشر فقرة متعلقة بالعوامل الشخصية، وأربعة عشر فقرة متعلقة بالتدريب الإلكتروني. تم إعداد الاستبيان والمتكون من ثلاث أقسام :

القسم الأول: يشمل مجموعة من العبارات المتعلقة بأبعاد العوامل الشخصية ( الاتجاه، القدرات، الدافعية، إدراك الدور الوظيفي ) ويحتوي على 18 فقرة

القسم الثاني : يشمل أبعاد التدريب الإلكتروني ( الكفاءات التدريبية للمدرسين، الخبرات التقنية للمتدربين، المحتوى التدريبي الإلكتروني ) ويحتوي على 14 فقرة.

القسم الثالث: ويشمل المعلومات الشخصية للموظفين ( الجنس، سنوات الخبرة، السن، الشهادة العلمية، الموقع الوظيفي)

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول، الثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي ، لأنه أكثر دقة ، يطلب من الإداريين إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الخماسي" كما يلي:

- موافق بشدة تعطى لها 5 درجات؛
- موافق تعطى لها 4 درجات؛
- لا أدري تعطى لها 3 درجات؛
- غير موافق تعطى لها درجتان؛
- غير موافق بشدة تعطى لها درجة واحدة.

يتم تحديد درجات إجابات المستجوبين :

من خلال: عدد المجالات = 4، وعدد الخيارات = 5، وعليه  $0.80 = 5/4$  أو بحساب المدى : بأكبر قيمة - أصغر قيمة ، ومنه  $5 - 1 = 4 = 0.80 = 5/4$  وهي تمثل طول الفترة إذا:

جدول رقم (2-1): يوضح المتوسط الحسابي ( مقياس ليكارت الخماسي)

المستوى	درجات	المتوسط الحسابي
منخفض جدا	غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
منخفض	غير موافق	من 1.81 إلى 2.60
متوسط	لا ادري	من 2.61 إلى 3.40
مرتفع	موافق	من 3.41 إلى 4.20
مرتفع جدا	موافق بشدة	من 4.21 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبتين

الوثائق : تم الاعتماد على وثائق المؤسسة والتي تتوفر على بعض المعطيات الخاصة بالبحث، حيث تمثلت في الهيكل العام للمؤسسة وفروعها؛

المقابلة: تم فسح المجال لنا لاستكشاف ميدان الدراسة والتعرف على المصالح والفروع، وطبيعة ظروف العمل.

#### الفرع الرابع : صدق وثبات أداة الدراسة :

(1) ولتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها على أربعة محكمين من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، عن طريق مراسلتهم وإبداء آرائهم من حيث سلامة العبارات ودقتها ومدى انتمائها للمحور ووضوح صياغتها وبناءا على ردودهم تم إجراء بعض التعديلات فيها .

(2) ولقياس ثبات الاستبيان استخدمنا طريقة الفا كرونباخ والنتيجة كانت كما هو موضح في الجدول التالي:

#### جدول رقم 2-2 معاملات الثبات باستخدام الفاكرونباخ

معامل الثبات الفاكرونباخ	عدد العبارات	
0,845	18	المحور الأول
0,765	14	المحور الثاني
0,899	32	الاستبيان كاملا

المصدر : من إعداد الطالبتين بناءا على معطيات SPSS

يبين الجدول تقدير الثبات بواسطة معامل ألفا كرونباخ 32 فقرة ممثلة لمتغيري الدراسة العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني , حيث يتبين أن هذا المعامل أخذ القيمة 0.899 أي أنه في حالة إعادة توزيع الاستبيان من جديد على نفس العينة في نفس الظروف فإنه من المقدر أن يعيد 89.9% منهم نفس الإجابات، وهي نسبة تعبر على ثبات عالي لأداة الدراسة، وتظهر بالأساس مدى اتساق فقرات التي تقيس متغيري.

#### المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

يقدم هذا المبحث مختلف نتائج الدراسة الميدانية المتوصل إليها، من خلال جمع البيانات، لتحليلها ومناقشتها.

المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة

الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

1- الجنس:

جدول رقم 2-3 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	55	71,4
إناث	22	28,6
مجموع	77	100,0

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر من بيانات الجدول أن الفئة الغالبة في العينة البحثية بنسبة تقدر ب 55 هي فئة الذكور بينما تقدر

فئة الإناث بنسبة 22 هذا راجع إلى أن أغلب العاملين هم فئة الذكور التي تمثل الواقع الموجود في مؤسسة

سونلغاز، وهذا يعود الى طبيعة نشاط المؤسسة محل الدراسة.

2- الشهادات العلمية

جدول رقم 2-4 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الشهادات العلمية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي فاقل	17	22,1
تقني سامي	34	44,2
الشهادات الجامعية	21	27,3
الدارسات العليا	5	6,5
المجموع	77	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نجد أن أغلب أفراد عينة الدراسة من ذوي تقني سامي بنسبة تقدر ب 44,2%، يليهم أصحاب الشهادات الجامعية (ماستر ليسانس) بنسبة 27,3%، ثم من ذوي المستوى الثانوي فاقل بنسبة 22,1%، أما أدني نسبة تقدر ب 6,5%، كانت لأصحاب الدراسات العليا وعليه نستنتج إن أغلبية الموظفين في مؤسسة سونلغاز تقرت يحملون شهادات تقني سامي التي تأهلهم بدرجة علمية كافية للعمل داخل المؤسسة حيث إن جمل شهادة تقني سامي من متطلبات العمل في منصب إطار في الإدارة بها، ولكون أصحاب شهادات تقني سامي يمتلكون خبرات تطبيقية في المنصب الذي يشغلونه.

-3 السن

جدول رقم 2-5 يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
من 18 الي 29	1	1,3
من 30 الي 45	52	67,5
أكثر من 45	24	31,2
المجموع	77	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نجد إن أعلى نسبة (67,5%) من أفراد عينة الدراسة داخل مؤسسة سونلغاز تقع أعمارهم في الفئة [من 30 الى 45 سنة]، تليها الفئة العمرية [أكثر من 45 سنة] بنسبة (31,2) %، ثم الفئة العمرية [من 18 الي 29]. وبناء على ما سبق فإن المؤسسة تسعى لتوظيف الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 45 كونهم يتمتعون بالقدرة على التفكير والإبداع وهم في أوج طاقاتهم الإنتاجية، وهم يتوافقون مع المنصب الذي يشغلونه.

-4 سنوات الخبرة

جدول رقم 2-6 يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
6,5	5	اقل من 3 سنوات
14,3	11	من 3 إلى 6 سنوات
79,2	61	من 6 سنوات فأكثر
100	77	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين لنا الجدول أن النسبة الأعلى حسب متغير سنوات الخبرة أكثر من (6\_ سنوات) بنسبة 79,2%، يليها الفئة من (3 إلى 6 سنوات) بنسبة تقدر ب 14,3%، ثم يليها الفئة (أقل من سنوات) بنسبة 6,5% والسبب راجع لطبيعة مناصب أفراد العينة المبحوث، ويتبين أن اغلب أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة من 6 سنوات فأكثر مما يدل على أن المؤسسة تعتمد على الخبرة في المناصب الإدارية، وتحفظ باليد العاملة وباستقرار موظفيها .

## 5- الموقع الوظيفية

جدول رقم 2-7 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
19,5	15	إدارة عليا
31,2	24	إدارة دنيا
49,4	38	إدارة الوسطي
100,0	77	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نجد أن نسبة (49,4)% من أفراد عينة الدراسة حسب المتغير الوظيفي من إدارة الوسطي، تليها نسبة (31,2) أعوان الإدارة الدنيا، لتبلغ أدنى نسبة لفئة إدارة العليا (19,5)%، مما يدل على أن أغلب موظفي المؤسسة من فئة التنفيذيين وهم العجلة المحركة للمؤسسة.

### ثانياً: تحليل البيانات المتعلقة بالعوامل الشخصية في المؤسسة محل الدراسة

من أجل تحليل بيانات العبارات تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي الخمس درجات الذي تم ذكره سابقاً والنتائج التالية توضح ذلك :

#### 1- مفهوم العوامل الشخصية

جدول رقم (2-8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد الاتجاه

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
01	يوفر لي العمل فرص النمو و التطور و الرقي	4,052	0,4558	مرتفعة	16
02	يوفر لي العمل مزايا غير متوفرة في إي عمل آخر	4,208	0,4394	مرتفعة	15
03	لا أفكر حالياً في ترك العمل إطلاقاً	4,416	0,8484	مرتفعة جداً	06
04	أنا راضي ومرتاح بالعمل	4,519	4,519	مرتفعة جداً	02
	البعد الأول :الاتجاه	4,2922	0,32293	مرتفعة جداً	--

#### المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق إن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق بمفهوم الاتجاه لدى العامل بلغ (4,29) وانحراف معياري (0,32). وقد احتلت الفقرة رقم 04 (أنا راضي ومرتاح بالعمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4,51) وانحراف معياري (0,55)، في حين جاءت الفقرة رقم 03 (لا أفكر حالياً في ترك العمل إطلاقاً) بمتوسط حسابي بلغ (4,41) وانحراف معياري (0,84) المرتبة الثانية، والفقرة رقم 01 (يوفر لي العمل فرص النمو و التطور و الرقي) بمتوسط حسابي بلغ (4,05) وانحراف معياري (0,45) المرتبة الأخيرة،



كما يظهر من الجدول إن المتوسطات الحسابية اغلب فقرات البعد الاتجاه جاءت مرتفعة جدا مما يدل على أن هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة حول بعد الاتجاه وعلى رضاهم بالعمل والمزايا و التي يقدمها.

جدول رقم (2-9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد القدرات

05	أتمتع بالمهارة في الجدال والحوار وامتلك القدرة على الإقناع	4,286	0,5817	مرتفعة جدا	13
06	لدي القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة المشاكل المتعلقة العمل	4,377	0,5858	مرتفعة جدا	08
07	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة	4,584	0,4961	مرتفعة جدا	01
08	لدي القدرة على تحليل مهام العمل	4,299	0,4607	مرتفعة جدا	11
09	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك	4,442	0,5500	مرتفعة جدا	03
	البعد الثاني: القدرات	4,397	0,32199	مرتفعة جد	--

#### المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم القدرات لدى العامل

بلغ (4,39) وانحراف معياري (0,32) وقد احتلت الفقرة رقم 07 ( لدي القدرة على التعبير عن أفكارى

بطلاقة) المرتبة الأولى متوسط حسابي بلغ (4,58) وانحراف معياري (0,49) في حين جاءت الفقرة 09

(أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك ) متوسط حسابي بلغ

(4,42) وانحراف معياري (0,55) المرتبة الثانية، ثم جاءت رقم 06 ( لدي القدرة على تصور الحلول السريعة

لمواجهة المشاكل المتعلقة العمل) متوسط حسابي بلغ (4,37) وانحراف معياري (0,58) المرتبة الأخيرة رقم

05 ( أتمتع بالمهارة في الجدال والحوار وامتلك القدرة على الإقناع ) متوسط حسابي بلغ (4,28) وانحراف

معياري (0,58) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية اغلب فقرات البعد القدرات جاءت مرتفعة مما

يدل على أن هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة حول بعد القدرات وعلى تميز موظفيها بمهارات وقدرات متعددة

كمهارات الحوار والتعبير عن الأفكار وإبدائها بطلاقة، و تحمّل المسؤولية العمل والنتائج المترتبة منه. وهذا راجع

في توفيق المؤسسة في اختيار الموظفين ذو المهارة والأنسب .

جدول رقم (2-10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد الدافعية

09	مرتفعة جدا	0,6084	4,299	إن رغبتى في النجاح تدفعني للجد والمثابرة	10
08	مرتفعة جدا	0,6126	4,312	إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة معينة فإنني ابذل كل الجهود لتحسين أدائي	11
05	مرتفعة جدا	0,4981	4,429	ابذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدرتي في مجال تخصصي	12
14	مرتفعة جدا	0,7591	4,234	لدي رغبة في التحدي أثناء انجاز العمل مهما بدا العمل صعبا	13
	مرتفعة جدا	<b>0,37530</b>	<b>4,3182</b>	البعد الثالث: الدافعية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم الدافعية لدى العامل

بلغ (4,31) وانحراف معياري (0,37) وقد احتلت الفقرة رقم 12 (ابذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدرتي في مجال تخصصي) المرتبة الأولى متوسط حسابي بلغ (4,42) وانحراف معياري (0,49) في حين جاءت الفقرة رقم 11 (إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة معينة فإنني ابذل كل الجهود لتحسين أدائي) متوسط حسابي بلغ (4,31) وانحراف معياري (0,61) المرتبة الثانية، و (لدي رغبة في التحدي أثناء انجاز العمل مهما بدا العمل صعبا) متوسط حسابي بلغ (4,23) وانحراف معياري (0,75) المرتبة الأخيرة رقم 13 كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية اغلب فقرات البعد الدافعية جاءت مرتفعة جدا مما يدل على أن هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة حول بعد الدافعية وسعى أفرادها إلى التطور والتحسين.

جدول رقم (2-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول

بعد إدراك الدور الوظيفي

10	مرتفعة جدا	0,6084	4,299	لدي إدارتك كامل عن وظيفتي ومكوناتها	14
12	مرتفعة جدا	0,6253	4,286	أدرك السلوكيات والأعمال التي يتكون منها عملي وطريقة ممارستها	15

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للعوامل الشخصية والتدريب الالكتروني

04	مرتفعة جدا	0,6575	4,429	أنا متأكد من مسؤولياتي الوظيفية	16
07	مرتفعة جدا	0,5656	4,390	تتميز وظيفتي بوضوح الأهداف	17
09	مرتفعة جدا	0,6642	4,351	تحدد المؤسسة المهام المطلوبة مني إنجازها من إطار وظيفي	18
-	مرتفعة جدا	<b>0,38478</b>	<b>4,3494</b>	البعد الرابع: إدراك الدور الوظيفي	

### المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم إدراك الدور الوظيفي

لدى العامل بلغ (4,34) وانحراف معياري (0,38) وقد احتلت الفقرة رقم 16) أنا متأكد من مسؤولياتي الوظيفية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4,42) وانحراف معياري (0,65) في حين جاءت الفقرة رقم 17 (تتميز وظيفتي بوضوح الأهداف) بمتوسط حسابي بلغ (4,39) وانحراف معياري (0,56) المرتبة الثانية، و) تحدد المؤسسة المهام المطلوبة مني إنجازها من إطار وظيفي) جاءت الفقرة رقم 18 متوسط حسابي بلغ (4,35) وانحراف معياري (0,66) المرتبة الثالثة، و (أدرك السلوكيات والأعمال التي يتكون منها عملي وطريقة ممارستها) متوسط حسابي بلغ (4,28) وانحراف معياري (0,62) الأخيرة رقم 15 كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية أغلب فقرات البعد إدراك الدور الوظيفي جاءت مرتفعة جدا مما يدل على أن هناك اتفاقا في إجابات أفراد العينة حول بعد إدراك الدور الوظيفي، ويبين على أن العمال مدركين لوظائفهم ومسؤولياتهم الوظيفية.

### جدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة محل

#### الدراسة لأبعاد العوامل الشخصية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	التدريب
01	البعد الأول: الاتجاه	4,2922	0,32293	مرتفعة جدا	04
02	البعد الثاني: القدرات	4,3974	0,32199	مرتفعة جدا	01
03	البعد الثالث: الدافعية	4,3182	0,37530	مرتفعة جدا	03
04	البعد الرابع: إدراك الدور الوظيفي	4,3494	0,38478	مرتفعة جدا	02

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للعوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني

	مرتفعة جدا	0,31192	4,3393	المتوسط العام للعوامل الشخصية	
--	------------	---------	--------	-------------------------------	--

### المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم للعوامل الشخصية لدى العامل بلغ (4,33) جاء مرتفع وانحراف معياري قدر ب (0,31) دلالة على تقارب استجابات الأغلبية لموضوع العبارة، وقد احتلت بعد القدرات المرتبة الأولى متوسط حسابي بلغ (4,39) وانحراف معياري (0,32) في حين جاء بعد الاتجاه المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد متوسط حسابي بلغ (4,29) وانحراف معياري (0,32) كما يظهر من الجدول ان المتوسطات الحسابية اغلب فقرات البعد للعوامل الشخصية جاءت مرتفعة جدا مما يدل على وجود مستوى مرتفع للعوامل الشخصية لدى العاملين .

### 2- مفهوم التدريب الإلكتروني

جدول رقم (2-13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة محل الدراسة

حول بعد الكفاءات التدريبية للمدرسين

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
01	يشرف على البرامج التدريبية الإلكترونية مدربين ذوي خبرة وكفاءة عالية في مختلف التخصصات	4,195	0,4304	مرتفعة	12
02	يقدم المدرب الردود المناسبة على الاستفسارات والمشاركات	4,364	0,6050	مرتفعة جدا	05
03	يستخدم المدرب معايير عالية في إدارة التقييمات الإلكترونية والامتحانات والنشاطات	0,6050	0,4985	مرتفعة جدا	08
04	المدرب متمكن من المحتوى التدريبي	4,312	0,6126	مرتفعة جدا	10
05	يستخدم المدرب أكثر من طريقة مناسبة أثناء عرض المحتوى التدريبي وإيصاله للمتدربين	4,364	0,5107	مرتفعة جدا	06
--	البعد الأول: الكفاءات التدريبية للمدرسين	4,3117	0,27046	مرتفعة جدا	--

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم الكفاءات التدريبية للمدرّبين لدى العامل بلغ (4,31) وانحراف معياري (0,27) وقد احتلت الفقرة رقم 02 (يقدم المدرب الردود المناسبة على الاستفسارات والمشاركات) المرتبة الأولى متوسط حسابي بلغ (4,36) وانحراف معياري (0,60) في حين جاءت الفقرة رقم 05 ( يستخدم المدرب أكثر من طريقة مناسبة أثناء عرض المحتوى التدريبي وإيصاله للمتدربين) متوسط حسابي بلغ (4,36) وانحراف معياري (0,51) المرتبة الثانية، ( يشرف على البرامج التدريبية الإلكترونية مدرّبين ذوي خبرة وكفاءة عالية في مختلف التخصصات) متوسط حسابي بلغ (4,19) وانحراف معياري (0,43) المرتبة الأخيرة رقم 01 كما يظهر من الجدول ان المتوسطات الحسابية اغلب فقرات البعد الكفاءات التدريبية للمدرّبين جاءت مرتفعة جدا مما يدل على أن هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة حول بعد الكفاءات التدريبية للمتدربين تنوع طرق عرض المحتوى التدريبي وتقديمهم الردود المناسبة عن الاستفسارات .

جدول رقم (2-14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد الخبرات التقنية للمتدربين

04	مرتفعة جدا	0,6078	4,377	أجيد التعامل مع المنتديات والمدونات وبرامج المحادثات الإلكترونية	06
13	مرتفعة	0,5313	4,182	أمتلك مهارات البحث والتقصي عن المعلومات في شبكة الانترنت والانتقاء بين البدائل المعلوماتية المتاحة	07
01	مرتفعة جدا	0,5512	4,545	أجيد استخدام الكمبيوتر والبرامج المتعلقة به	08
11	مرتفعة جدا	0,5531	0,5512	أستطيع اجتياز الدورات التدريبية الإلكترونية وتخطي العقبات المتعلقة بها	09
02	مرتفعة جدا	0,6810	4,506	أجيد التعامل مع التطبيقات الحديثة وبرامج قواعد المعطيات	10
--	مرتفعة جدا	0,32918	4,3649	البعد الثاني: الخبرات التقنية للمتدربين	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم الخبرات التقنية للمتدربين لدى العامل بلغ (4,36) وانحراف معياري (0,32) وقد احتلت الفقرة رقم 08 (أجيد استخدام

الكمبيوتر والبرامج المتعلقة به ( المرتبة الأولى متوسط حسابي بلغ (4,54) وانحراف معياري (0,55) في حين جاءت الفقرة رقم 10 (أجيد التعامل مع التطبيقات الحديثة وبرامج قواعد المعطيات) متوسط حسابي بلغ (4,50) وانحراف معياري (0,68) المرتبة الثانية، ( أمتلك مهارات البحث والتقصي عن المعلومات في شبكة الانترنت والانتقاء بين البدائل المعلوماتية المتاحة) متوسط حسابي بلغ (4,18) وانحراف معياري (0,53) المرتبة الأخيرة رقم 07 كما يظهر من الجدول ان المتوسطات الحسابية اغلب فقرات البعد مفهوم الخبرات التقنية للمتدربين جاءت مرتفعة جدا مما يدل على أن هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة حول بعد الخبرات التقنية للمتدربين و تمتعهم بمهارات استخدام الحاسوب والتطبيقات والبرامج والمنتديات.

جدول رقم (2-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول بعد المحتوى التدريبي الإلكتروني

08	مرتفعة جدا	4,325	4,325	المحتوى التدريبي مناسب للمستوى المعرفي والمهاري للمتدربين	11
09	مرتفعة جدا	0,5947	4,325	يلبي المحتوى التدريبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين	12
07	مرتفعة جدا	0,5284	4,338	يتم تحديث المحتوى التدريبي الإلكتروني بشكل مستمر ليواكب المستجدات الحديثة في عمل المتدربين	13
03	مرتفعة	0,6315	4,390	يتم تقديم المحتوى التدريبي الإلكتروني باستخدام طرق وأدوات تفاعلية مثل: المنصات الإلكترونية، البريد الإلكتروني ومؤتمرات الفيديو والمدونات وغيرها	14
--	مرتفعة جدا	0,6315	4,3409	البعد الثالث: المحتوى التدريبي الإلكتروني	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم المحتوى التدريبي الإلكتروني لدى العامل بلغ (4,34) وانحراف معياري (0,34)، وقد احتلت الفقرة رقم 14 ( يتم تقديم المحتوى التدريبي الإلكتروني باستخدام طرق وأدوات تفاعلية مثل: المنصات الإلكترونية، البريد الإلكتروني ومؤتمرات الفيديو والمدونات وغيرها) المرتبة الأولى متوسط حسابي بلغ (4,39) وانحراف معياري (0,63)، في حين جاءت

الفقرة رقم 13 (يتم تحديث المحتوى التدريبي الإلكتروني بشكل مستمر ليوكب المستجدات الحديثة في عمل المتدربين) متوسط حسابي بلغ (4,33) وانحراف معياري (0,52) المرتبة الثانية، و (يولي المحتوى التدريبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين) متوسط حسابي بلغ (4,32) وانحراف معياري (0,59) المرتبة الأخيرة رقم 12، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية اغلب فقرات البعد المحتوى التدريبي الإلكتروني جاءت مرتفعة جدا مما يدل على أن هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة حول بعد المحتوى التدريبي الإلكتروني، ب تنوع طرق بث المحتوى التدريبي وتحديثه بشكل مستمر .

جدول رقم (2-16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة لأبعاد التدريبي الإلكتروني

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	التدريب
01	البعد الأول: الكفاءات التدريبية للمدربين	4,3117	0,27046	مرتفعة جدا	03
02	البعد الثاني: الخبرات التقنية للمتدربين	4,3649	0,32918	مرتفعة جدا	02
03	البعد الثالث: المحتوى التدريبي الإلكتروني	4,3649	0,34629	مرتفعة جدا	01
	المتوسط العام لتدريب الإلكتروني	4,3392	0,28118	مرتفعة جدا	—

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم التدريب الإلكتروني لدى العامل بلغ (4,33) وهو مرتفع وانحراف معياري (0,28) وهو دلالة على تقارب استجابات الأغلبية لموضوع العبارة وقد احتلت بعد المحتوى التدريبي الإلكتروني المرتبة الأولى متوسط حسابي بلغ (4,36) وانحراف معياري (0,34) في حين جاء بعد الكفاءات التدريبية للمدربين المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد متوسط حسابي بلغ (4,31) وانحراف معياري (0,27) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية اغلب فقرات البعد مفهوم التدريب الإلكتروني جاءت مرتفعة جدا مما يدل على وجود مستوى مرتفع لتدريب الإلكتروني لدى العاملين .

## المطلب الثاني: التحليل والمناقشة.

الفرع الأول: مناقشة النتائج المتوصل إليها

تحليل البيانات المتعلقة العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة.

### 1- العوامل الشخصية

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم للعوامل الشخصية لدى العامل بلغ (4,33) وانحراف معياري (0,31) وقد احتلت بعد القدرات المرتبة الأولى متوسط حسابي بلغ (4,39) وانحراف معياري (0,32) في حين جاء بعد الاتجاه المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد متوسط حسابي بلغ (4,29) وانحراف معياري (0,32) كما لوحظ في حين إن اغلب العبارات في الجدول أن المتوسطات الحسابية مرتفعة وهذا يعكس درجة الموافقة المرتفعة حول محتوى هذا المحور ( المتغير), ومنه نقبل الفرضية البحثية H1 ونرفض فرضية العدم H0 أي وجود مستوي مرتفعة لتبني موظفي المؤسسة محل الدراسة لأبعاد العوامل الشخصية, وهذا راجع على أن المؤسسة تتبنى هذا النوع من العوامل وتهتم به, ومن هنا نحصل على جواب المتعلق السؤال الأول على إن مستوي العوامل الشخصية في مؤسسة محل الدراسة كان مرتفع حيث توصلت الدراسة على اهتمام المؤسسة بالعوامل الشخصية وهذا تبين في سلوكيات أفرادها وتمتعهم بهذه المواصفات, وان المؤسسة تسعى لتكوين موظف محب لمهنته ويتمتع بقدرات ورغبات ايجابية عالية, ومدركين لمسؤولياتهم الوظيفية .

### 2- التدريب الإلكتروني

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للفقرات هذا البعد المتعلق مفهوم التدريب الإلكتروني لدى العامل بلغ (4,33) وانحراف معياري (0,28), وقد احتلت بعد المحتوى التدريبي الإلكتروني المرتبة الأولى متوسط حسابي بلغ (4,36) وانحراف معياري (0,34), في حين جاء بعد الكفاءات التدريبية للمدرسين المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد متوسط حسابي بلغ (4,31) وانحراف معياري (0,27), كما لوحظ في حين إن اغلب العبارات في الجدول أن المتوسطات الحسابية مرتفعة وهذا و هذا يعكس درجة الموافقة المرتفعة حول محتوى هذا المحور ( المتغير), ومنه نقبل الفرضية البحثية H1 ونرفض فرضية العدم H0 أي وجود مستوي مرتفع إدراك موظفي المؤسسة محل الدراسة لأبعاد التدريب الإلكتروني, وهذا راجع إلى مدى



إدراك موظفي المؤسسة لبعدها التدريب الالكتروني، ومن هنا نحصل على جواب المتعلق بالسؤال الثاني على أن مستوى إدراك الموظفين لأبعاد التدريب الالكتروني في مؤسسة محل الدراسة كان مرتفع، حيث توصلت الدراسة على أن المؤسسة تهتم بهذا النوع من التدريب، وتقديم أفضل محتوى تدريبي الكتروني مناسب للمستوى المعرفي للموظفين، ومواكبة المستجدات، ويتمتع أيضا موظفيها بمهارات التعامل مع البرامج والتطبيقات التدريبية.

الفرع الثاني: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

### 1- علاقة تأثير بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-17): يوضح العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة (العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني)

		العوامل الشخصية	التدريب الالكتروني
العوامل الشخصية	Corrélacion de Pearson	1	,834**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	77	77
التدريب الالكتروني	Corrélacion de Pearson	,834**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	77	77

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تبين الجدول قيمة معامل الارتباط بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني هو 0.834 ، موجب أي علاقة طردية بين المتغيرين. تمثل sig في 0.000 وهو اقل من 5% وهو دال إحصائيا .

الجدول رقم (2-18): يوضح العلاقة الارتباطية بين التابع التدريب الالكتروني وأبعاد العوامل الشخصية

		التدريب الالكتروني
الاتجاه	Corrélacion de Pearson	,705**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	77
القدرات	Corrélacion de Pearson	,739**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	77
الدافعية	Corrélacion de Pearson	,812**

	Sig. (bilatérale)	,000
	N	77
إدراك الدور الوظيفي	Corrélation de Pearson	,702**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	77

**المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يتضح من خلال جدول الارتباط للمتغيرين استنتجنا بأن جميع العلاقات إرتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات ايجابية بين أبعاد المتغير المستقل العوامل الشخصية والمتغير التابع التدريب الالكتروني في المؤسسة محل الدراسة، وتبين أن أكثر بعد من أبعاد العوامل الشخصية يؤثر على التدريب الالكتروني هو بعد الدافعية بنسبة 81.2% ومستوى دلالة 0.000 وهو اقل من 0.05 وبالتالي يجب على المؤسسة أن تحافظ على هذا البعد وهذا يدل أن عمال المؤسسة لديهم رغبة عالية في تطوير أنفسهم، وهي قيمة ايجابية وذات ارتباط مرتفع ، وتؤكد على الدور الذي تلعبه الدافعية في فعالية التدريب الالكتروني، وتليها عوامل أخرى مؤثرة في فعالية التدريب الالكتروني بترتيب وهي القدرات بنسبة 73.9% وبمستوى دلالة 0.000 ، ويليها بعد الاتجاه بنسبة 70.5% ومستوى دلالة 0.000 ، في حين احتل بعد إدراك الدور الوظيفي المرتبة الأخيرة بنسبة 70.2% ومستوى دلالة 0.000 وهنا يجب على المؤسسة توضيح أكثر للعامل المهام المطلوبة منه ومسؤوليته الوظيفية، هذه النتائج تدل على انه يوجد أدلة كافية من بيانات العينة للقول أن هناك تأثير واضح ومقبول وعلاقة ارتباطية جيدة بين أبعاد العوامل الشخصية وأهميها في فعالية التدريب الالكتروني.

ويعود سبب الارتباط إلى أهمية كل بعد من أبعاد العوامل الشخصية في التأثير على فعالية التدريب الالكتروني بدرجات متفاوتة حيث اتضح أن دافعية العامل أكثر بعد مؤثر على فعالية التدريب الالكتروني لدى العاملين بالمؤسسة، وهناك أيضا عوامل أخرى تساهم في فعالية التدريب الالكتروني.

**2 تحليل الانحدار الخطي البسيط :**

اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0.05، حيث المتغير المستقل هو العوامل الشخصية والمتغير التابع هو التدريب الالكتروني. يوضح الجدول الموالي الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

**الجدول رقم (2-19): يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والتابع**

Récapitulatif des modèles <sup>b</sup>					
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,834 <sup>a</sup>	,696	,692	,15617	2,041

a. Valeurs prédites : (constantes), العوامل الشخصية

b. Variable dépendante : التدريب الإلكتروني

### المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الارتباط الخطي بين العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني دو مستوى ايجابي حيث بلغت القيمة الاحتمالية للعلاقة الارتباطية فيما بين المتغيرين %83.4 وهي قيمة ايجابية تؤكد على الدور المهم للعوامل الشخصية وأهميته في فعالية التدريب الإلكتروني.

ولإثبات هذه الايجابية نقوم بتحليل الانحدار الخطي البسيط عند مستوى معنوية %0.05 فانه يتضح معامل الارتباط الذي يقيس العلاقة بين المتغيرين يبلغ %83.4 أي هناك ارتباط قوي بينهما، حيث أن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو %69.6 بمعنى ان 69.6 من فعالية التدريب الإلكتروني يعود للعوامل الشخصية، والنسبة المتبقية 30.4 ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو خطأ. ومنه يمكن القول انه تم قبول الفرضية البحثية H1 انه هناك علاقة تأثير بين العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني .

### 3- تبين خط الانحدار البسيط:

يوضح الجدول الموالي تحليل تبين خط الانحدار والذي يمارس مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات

### الجدول رقم (2-20): يوضح تحليل تبين خط الانحدار

ANOVA <sup>a</sup>						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	4,180	1	4,180	171,365	,000 <sup>b</sup>
	Résidu	1,829	75	,024		
	Total	6,009	76			
a. Variable dépendante : التدريب الإلكتروني						
b. Valeurs prédites : (constantes), العوامل الشخصية						

### المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نستنتج من الجدول ما يلي :

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 4,180 ومجموع مربعات البواقي 1,829 ومجموع المربعات الكلي 6,009؛
- درجة حرية الانحدار هي 1، ومعامل مربعات البواقي 0.024؛

- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 171,365؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 اقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.005 نرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات.

#### 4- دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح معامل خط الانحدار

الجدول رقم (2-21): يوضح قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard			
1	(Constante)	1,077	,250		4,310	,000
	العوامل الشخصية	,752	,057	,834	13,091	,000

a. Variable dépendante : التدريب الإلكتروني

#### المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات SPSS21

يبين الجدول السابق ما يلي:

مقطع خط الانحدار يساوي 1.077، والذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم  $Y = a + bx$ ، أما ميل خط

الانحدار b في الجدول هو 0.752 وبدالك تصبح معادلة خط الانحدار للمتغير المستقل

$$Y = 1.077 + 0.752x$$

، بحيث Y متغير تابع و X متغير مستقل،

نتيجة اختبار T على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 13.091، ومقطع خط الانحدار 4.310،

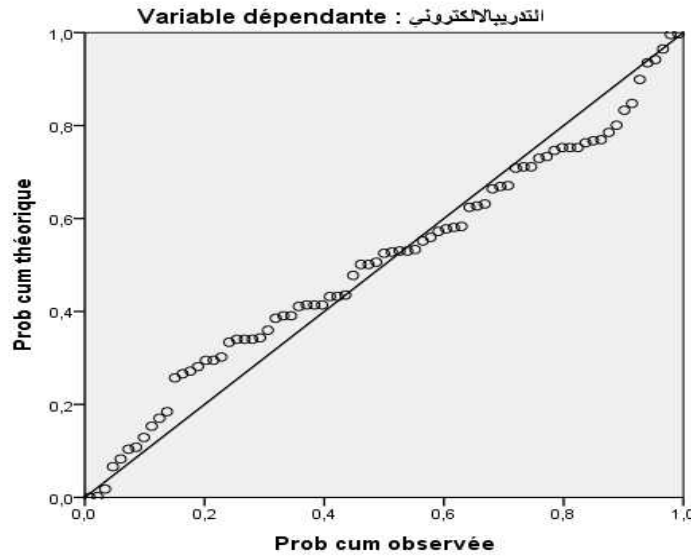
وعند دراسة قيم sig نجد أن القيم 0.000، 0.000 هي مقبولة لأنها تحقق الفرضية البديلة فتصبح معادلة خط

$$Y = 1.077 + 0.752x$$

هي الانحدار

#### الشكل رقم (2-1): يوضح مدى ملائمة خط الانحدار

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

من خلال فحص الشكل البياني نجد ان البواقي تتوزع توزيعا معتدلا اي تتبع التوزيع الطبيعي.

#### 5- إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

لصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار علينا إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريج

جدول رقم (2-22): يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Variables introduites/supprimées <sup>a</sup>			
Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الدافعية	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq$ ,050, Probabilité de F pour éliminer $\geq$ ,100).
2	القدرات	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq$ ,050, Probabilité de F pour éliminer $\geq$ ,100).

a. Variable dépendante : التدريب الالكتروني

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول نلاحظ ان المتغيرات المستقلة المتبقية في نموذج الدراسة هما الدافعية و القدرات .

الجدول رقم (2-23): يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles <sup>c</sup>				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,812 <sup>a</sup>	,660	,655	,16506
2	,838 <sup>b</sup>	,702	,693	,15568
a. Valeurs prédites : (constantes), الدافعية				
b. Valeurs prédites : (constantes), الدافعية, القدرات				
c. Variable dépendante : التدريب الالكتروني				

من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss المصدر

من الجدول نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج متغيرين مستقلين والاحتفاظ بمتغيرين مستقلين وهما الدافعية والقدرات .

حيث بلغ معامل الانحدار الخطي بين هذين المتغيرين المستقلين القدرات والدافعية والمتغير التابع التدريب الالكتروني نسبة 83.8 وهو دليل على وجود ارتباط خطي بينهما حيث أن 70.2 من التدريب الالكتروني يعود إلى الدافعية والقدرات والنسبة المتبقية 29.8 ترجع لعوامل أخرى أو عشوائية أو خطأ.

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (2-24): يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA <sup>a</sup>						
	Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	3,965	1	3,965	145,541	,000 <sup>b</sup>
	Résidu	2,043	75	,027		
	Total	6,009	76			
2	Régression	4,215	2	2,108	86,958	,000 <sup>c</sup>
	Résidu	1,794	74	,024		
	Total	6,009	76			
a. Variable dépendante : التدريب الالكتروني						
b. Valeurs prédites : (constantes), الدافعية						
c. Valeurs prédites : (constantes), الدافعية, القدرات						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

نستنتج من الجدول ما يلي :

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 4,215 ومجموع مربعات البواقي 1,794 ومجموع المربعات الكلي 6,009؛
- درجة حرية الانحدار هي 2، ومعامل مربعات البواقي 0.024؛
- معدل مربعات الانحدار 2,108 ومعدل مربعات البواقي هو 0,024؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 86,958؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 اقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.005 وبالتالي نرفضها ونقبل الفرض البديل وهو أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر ، وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات.

اما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة

Stepwise

جدول رقم (2-25): قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,711	,219		7,825	,000
	الدافعية	,609	,050	,812	12,064	,000
2	(Constante)	1,273	,247		5,149	,000
	الدافعية	,440	,071	,587	6,194	,000
	القدرات	,266	,083	,304	3,211	,002

a. Variable dépendante : التدريب الالكتروني

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول معاملات نموذج الانحدار والتي تساعد في الحصول على معادلة خط الانحدار بين المتغيرات

$$Y = a + cx_1 + bx_2$$

وتكون معادلة خط الانحدار:

$$Y(\text{القدرات}) = 1.273 + 0.440(\text{الدافعية}) + 0.266(\text{التدريب الالكتروني})$$

وعند دراسة sig مستوى الدلالة نجد أن جميع القيم اقل من 0.05 وهي مقبولة ودو دلالة إحصائية ، ونستنتج أن أهم وأكثر الأساليب المؤثرة على فعالية التدريب الالكتروني هي القدرات والدافعية.

## 6- الفروق ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية والتدريب الالكتروني تعزى للمتغيرات الشخصية

لتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين الذي يعتمد على المقارنة بين متوسطي العينتين، وتحليل اختبار التباين الأحادي أنوفا الذي يدرس الفرق بين ثلاث عينات فأكثر تم اختيار مستوى الدلالة 0.05 وهو الأكثر شيوعاً واستخداماً في البحوث.

### 1 تعزى لمتغير الجنس

جدول رقم (2-26): يوضح تحليل اختبار T لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني تعزى لمتغير الجنس لدى عمال المؤسسة

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
ذكر	55	4.3175	0.3058	75	-1.064	0.291
أنثى	22	4.3937	0.2170			

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير الجنس لموظفي المؤسسة، كانت قيمة sig 0.291 وهي قيمة أكبر من 0.05 وبالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات متغير الجنس لإجابات الموظفين حول أبعاد العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني، أي أن الاختلافات التي نجدها ما بين متوسطات العينة المدروسة هي اختلافات عشوائية لا يمكن الاستدلال بها على المجتمع .

### 2 تعزى لمتغير سنوات الخبرة

جدول رقم (2-27) تحليل التباين الأحادي ANOVA لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني تعزى لمتغير سنوات الخبرة لدى عمال المؤسسة

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,667	2	,334	4,518	,014



Intra-groupes	5,463	74	,074		
Total	6,130	76			

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير سنوات الخبرة للمؤسسة، كانت قيمة sig 0.014 وهي قيمة اقل من 0.05 وبالتالي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات متغير سنوات الخبرة لإجابات الموظفين حول أبعاد العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني، أي أن سنوات الخبرة عامل يحدد العوامل الشخصية وفعالية التدريب الالكتروني في المؤسسة محل الدراسة، ويمكن الاستدلال بالاختلافات الموجودة في العينات عن المجتمع .

### 3 تعزى لمتغير السن

جدول رقم (2-23) تحليل التباين الأحادي ANOVA لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى عمال المؤسسة - السن -

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,446	2	,223	2,904	,061
Intra-groupes	5,684	74	,077		
Total	6,130	76			

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير السن، كانت قيمة sig 0.061 وهي قيمة أكبر من 0.05 وبالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات متغير السن لإجابات الموظفين حول أبعاد العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني ، أي أن الاختلافات التي نجدها ما بين متوسطات العينة المدروسة هي اختلافات عشوائية لا يمكن الاستدلال بها على المجتمع .

### 4 تعزى الشهادات العلمية

جدول رقم (2-24): تحليل التباين الحادي ANOVA لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى عمال المؤسسة- الشهادات العلمية-

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,665	3	,222	2,960	,038
Intra-groupes	5,465	73	,075		
Total	6,130	76			

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير الشهادات العلمية للمؤسسة، كانت قيمة sig 0.038 وهي قيمة اقل من 0.05 وبالتالي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات متغير الشهادات العلمية لإجابات الموظفين حول أبعاد العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني، أي أن متغير الشهادات العلمية عامل يحدد العوامل الشخصية وفعالية التدريب الالكتروني في المؤسسة محل الدراسة، ويمكن الاستدلال بالاختلافات الموجودة في العينات عن المجتمع ..

## 5 تعزى للموقع الوظيفي

جدول رقم (2-25): تحليل التباين الأحادي ANOVA لدراسة الفروق إحصائية بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى عمال المؤسسة- الموقع الوظيفي-

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,078	2	,039	,475	,624
Intra-groupes	6,053	74	,082		
Total	6,130	76			

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير الموقع الوظيفي، كانت قيمة sig 0.684 وهي قيمة أكبر من 0.05 وبالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات متغير الموقع الوظيفي لإجابات الموظفين حول أبعاد العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني، أي أن الاختلافات التي نجدها ما بين متوسطات العينة المدروسة هي اختلافات عشوائية لا يمكن الاستدلال بها على المجتمع .

### خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل عرض الجانب الميداني لدراسة حيث تم اختيار شركة كهرباء والطاقات المتجددة - تقرت - محل الدراسة باعتبارها من بين المؤسسات السابقة التي تبنت تجربة التدريب الالكتروني و ثم عرض نتائج الدراسة باستخدام الاستبانة صالحة لتحليل الإحصائي لتشخيص واقع العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني في مؤسسة محل الدراسة, وبعدها قمنا بتفسير ومناقشة نتائج الاستبيان والإجابة على الفرضيات حيث تبين أنه :

- يوجد مستوى مرتفع لتبني موظفي المؤسسة لأبعاد العوامل الشخصية؛
- يوجد مستوى مرتفع لإدراك موظفي المؤسسة لأبعاد التدريب الالكتروني؛
- يوجد علاقة تأثير بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى المؤسسة محل الدراسة؛
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين يعزى لمتغير (سنوات الخبرة، الشهادات العلمية ) ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين يعزى ( لمتغيري السن، الجنس الموقع الوظيفي).

خاتمة

## خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على اثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني، وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا هذا الى فصلين الجانب النظري تناولنا فيه أدبيات النظرية للعوامل الشخصية والتدريب الالكتروني، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع، أما الفصل الثاني فخصص للدراسة التطبيقية فقد أردنا دعم مضمون هذا البحث، والتعمق في اشكاليته من خلال الدراسة الميدانية في مؤسسة كهرباء والطاقات المتجددة -تقرت-

### اختبار الفرضيات :

- الفرضية الأولى: هناك مستوى مرتفع لتبني موظفي المؤسسة محل الدراسة لأبعاد العوامل الشخصية، تم قبولها؛
- الفرضية الثانية: هناك مستوى مرتفع إدراك موظفي المؤسسة محل الدراسة لأبعاد التدريب الالكتروني، تم قبولها؛
- الفرضية الثالثة: هناك علاقة تأثير بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى المؤسسة محل الدراسة، تم قبولها؛
- الفرضية الرابعة : هناك فرق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني تعزى للمتغيرات الشخصية لدى موظفي المؤسسة محل الدراسة، توصلت الدراسة إلى :

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين يعزى لمتغير (سنوات الخبرة، الشهادات العلمية)؛ تم قبولها

ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين يعزى لمتغيري (السن، الجنس، الموقع الوظيفي). تم رفضها

### نتائج الدراسة

- تبين أن هناك مستوى مرتفع لتبني موظفي المؤسسة للعوامل الشخصية، ويتضح ذلك في سلوكيات موظفيها، وهذا راجع لاهتمام المؤسسة بالعوامل التي ترفع من هذه السلوكيات؛
- تبين أن هناك مستوى مرتفع لمدى إدراك موظفي المؤسسة لأبعاد التدريب الالكتروني؛
- هناك علاقة تأثير بين العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني لدى المؤسسة؛
- يعتبر بعد القدرات أكثر بعد يتمتع به عمال المؤسسة محل الدراسة؛
- يعتبر بعد الدافعية والقدرات أكثر واهم الأبعاد تأثيرا على فعالية التدريب الالكتروني؛
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد كلا المتغيرين يعزى لمتغير (الجنس - السن - الموقع الوظيفي)، ويوجد فروق ذات دلالة يعزى لمتغير (سنوات الخبرة، الشهادات العلمية).

### التوصيات

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- توفير للعامل بيئة وظروف مناسبة للعمل التدريبي، وتقديم حوافز تدريبية؛
- اختيار مدربين ذوي كفاءات وخبرات عالية؛
- توضيح أكثر للعامل المهام المطلوبة في وظيفته؛
- العمل على تحسين قدرات العاملين في استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات .

### 3- آفاق البحث

من بين الآفاق التي ننصح بتناولها في المستقبل:

- أثر الرضا الوظيفي على فعالية التدريب الإلكتروني؛
- تحقيق الذات وأثرها على فعالية التدريب الإلكتروني؛
- أثر العوامل الشخصية على الأداء الوظيفي.

# قائمة المراجع

## أولاً: المراجع باللغة العربية

### الكتب :

- 1- أحمد ماهر, إدارة الموارد البشرية, 2004, الدار الجامعية.
- 2- د. أكرم رضا, برنامج تدريب المدربين , دار التوزيع والنشر الإسلامية , الطبعة الأولى , مصر , القاهرة , مصر , 2003.
- 3- باري كشواي, إدارة الموارد البشرية, الطبعة العربية الثانية, 2006, دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- 4- كامل محمد محمد عويضة, علم النفس بين الشخصية والفكر, ط 1 1416 هـ -1996 هـ, دار الكتب العلمية بيروت - لبنان .
- 5- محمد شحاته ربيع, علم نفس الشخصية, ط 1 2013م -1434 هـ , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

### المجلات العلمية:

- 1- د. احمد حسين عبد المعطي , د. احمد زارع احمد زارع , جامعة أسيوط , التدريب الالكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية للمعلم المدرسان الاجتماعية , دراسة تقويمية , جمهورية مصر العربية , المجلة الدولية للأبحاث التربوية , جامعة الإمارات العربية المتحدة العدد 31 "2012م
- 2- بن حمدن خديجة, بلعور سليمان, التدريب الالكتروني كأحد المسارات الحديثة لتنمية الموارد البشرية , مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة, جامعة غرداية, المجلد 04, العدد 01(2020) .
- 3- بن الحبيب محسن . بوغفالة زوليخة . علالي حنان : "فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع انتيبوتيكول "المدية"" , مجلة العلوم الإنسانية, أم البواقي.
- 4- بلحاج حبيبة, بوغازي فريدة, فعالية التدريب الالكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات, مجلة الباحث الاقتصادي, المجلد 6 العدد 10, 2018.
- 5- حليلة بنت علي الشهر, متطلبات إنشاء مراكز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم من وجهة نظر مديرات مراكز التدريب التربوي , كلية التربية, قسم إدارة التربية, جامعة الملك سعود , مجلة كلية التربية بينها العدد 116, أكتوبر, ج, (7), 2018.
- 6- فريدة عدنان الانصاري, التدريب الالكتروني من خلال المنصات الالكترونية الفرص و التحديات, مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلد 5 العدد 8 : 28 فبراير 2021م .



- 7- رشيد مناصرية، خالد رجم ، حدة اسعيد ، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على المسار الوظيفي ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة ، الجزائر، سبتمبر 2020 .
- 8- عمارة سلمى , بارك نعيمة, التدريب الالكتروني كدعامة لتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي بالإشارة إلى مركز التدريب الالكتروني بالمملكة العربية السعودية, مجلة الحدث للدراسات المالية و الاقتصادية, العدد3 سنة 2019.
- 9- غزيل بنت سعد العيسى ,افنان بنت محمد العمران ,التدريب الالكتروني (التدريب عن بعد ) مبرراته, متطلباته, معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات, المجلة العربية للإدارة ,مج 41,ع2- يونيو (حزيران)2021
- 10- صباح عبد الله الصومالي, أميرة عبد العزيز الغامدي, العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الالكتروني في المنظمات الصحية, مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية و القانونية, -المجلد الثالث العدد العاشر 2019.
- 11- د هنادى بدر الخراز , التدريب الالكتروني وتطبيقاته في دول الكويت ,المجلة الدولية للتعليم بالانترنت, المجلد الثاني، ديسمبر 2019 .
- 12- مجاهد محمد 2017: أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب في المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم الإنسانية.
- 13- مجاهد محمد 2017: أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب في المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم الإنسانية.
- 14- مجاهد محمد ، أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب في المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم الإنسانية.2017

### ورقة عمل :

- 1- معروف دويكات, معاد الأسمر, التدريب الالكتروني في المؤسسات المالية و المصرفية العاملة في فلسطين , ورقة عمل مقدمة لمؤتمر :اقتصاديات المعرفة ,جامعة النجاح الوطنية, نيسان 2007 .

### البحوث الجامعية:

دكتورا

- 1- أكن لظفي ,باحث دكتوراه ل م د جامعة أمحمد بوقرة , بومرداس , الجزائر ,قرون نورهان ,باحثة دكتوراه ل م د جامعة محمد خيضر ,بسكرة ,الجزائر ,الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان التدريب الالكتروني من اجل التشغيل والتنمية 10-9ديسمبر 2017 م .

2- بن الشيخ سارة، دراسة تحليلية للعوامل المحددة لأداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2017/2016 .

3- عادل دعاس، مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة دكتورا إدارة الأعمال، جامعة ورقلة، الجزائر، 2018-2017

4- نصيرة بركنو، دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، في علوم التسيير، تخصص إدارة الأفراد والمنظمات، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر - الجزائر، 2017/2016،

#### ماجستير

- 1- حمد بن محيا المطيري، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمركز التدريب لمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة ماجستير في قسم تقنيات التعليم بكلية التربية جامعة الملك سعود، السعودية.
- 2- رندة سلمان، محمد علي فنون، التدريب الإلكتروني في فلسطين ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل -2018

#### ماستر

- 1- بورحلاوي دلال ، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي، مذكرة لاستكمال شهادة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2019./2018
- 2- بوعكة عبد الباسط، عياض نصر الدين، اثر العوامل التنظيمية على فعالية التدريب الإلكتروني التشاركي، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة الجزائر.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1- EVA MARTINEZ-CARO.Factors Affecting Effecting in Learning : An Analysis in Production Managment Courses ,Business Management Department , Universidad Polite 'cnica de Cartagena, Murcia, Spain Rqrtqreceived 24 November 2008-accepted 11 February2009 .

-3Emmanuel Selase Asamoah.Michael Avenorgbo

The effect of E-Training on the Performance of Employees in Small ,  
acta , and Medium Scale Enterprise amidst the Covid-19 pandemic  
unhversitatis bohemiae meridionalis,vol24,no2(2021).

# قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: استبيان خاص بأثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

المستوى : سنة ثانية ماستر إدارة الموارد البشرية

استبانة لبحث أكاديمي

بعد التحية والسلام

يشرفني أن أطلب من سيادتكم الموافقة على الإجابة على هذا الاستبيان الذي يدخل ضمن متطلبات نيل  
في (X) شهادة الماستر لدراسة بعنوان " أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني " بوضع علامة ( )  
الخانة المناسبة

مع العلم أن كل البيانات سوف تعالج في إطار علمي فقط، وشكرا.

من إعداد الطالبين: بوخشبة هاجر – برججي فريال

المشرف : بن الحبيب محسن .

الجزء الأول: فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالعوامل الشخصية.

أبعاد	العوامل الشخصية	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق
-------	-----------------	---------------	-------	---------	--------------	--------------

					يوفر لي العمل فرص النمو و التطور و الرقي	01	الاتجاه
					يوفر لي العمل مزايا غير متوفرة في إي عمل آخر	02	
					لا أفكر حاليا في ترك العمل إطلاقا	03	
					أنا راضي ومرتاح بالعمل	04	
					أتمتع بالمهارة في الجدل والحوار وامتلك القدرة على الإقناع	05	القدرات
					لدي القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة المشاكل المتعلقة العمل	06	
					لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة	07	
					لدي القدرة على تحليل مهام العمل	08	
					أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك	09	
					إن رغبتني في النجاح تدفني للجد والمثابرة	10	الدافعية
					إذا لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة معينة فإنني ابذل كل الجهود لتحسين أدائي	11	
					ابذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي	12	
					لدي رغبة في التحدي أثناء انجاز العمل مهما بدا العمل صعبا	13	
					لدي إدراك كامل عن وظيفتي ومكوناتها	14	إدراك الدور الوظيفي
					أدرك السلوكيات والأعمال التي يتكون منها عملي وطريقة ممارستها	15	
					أنا متأكد من مسؤولياتي الوظيفية	16	
					تتميز وظيفتي بوضوح الأهداف	17	
					تحدد المؤسسة المهام المطلوبة مني إنجازها من إطار وظيفي		

الجزء الثاني : فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالتدريب الالكتروني

أبعاد	التدريب الالكتروني	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
الكفاءات التدريبية للمدربين	01	يشرف على البرامج التدريبية الإلكترونية مدربين ذوي خبرة وكفاءة عالية في مختلف التخصصات				
	02	يقدم المدرب الردود المناسبة على الاستفسارات والمشاركات				
	03	يستخدم المدرب معايير عالية في إدارة التقييمات الإلكترونية والامتحانات والنشاطات				
	04	المدرب متمكن من المحتوى التدريبي				
	05	يستخدم المدرب أكثر من طريقة مناسبة أثناء عرض المحتوى التدريبي وإيصاله للمتدربين				
الخبرات التقنية للمدربين	06	أجيد التعامل مع المنتديات والمدونات وبرامج المحادثات الإلكترونية				
	07	أمتلك مهارات البحث والتقصي عن المعلومات في شبكة الانترنت والانتقاء بين البدائل المعلوماتية المتاحة				
	08	أجيد استخدام الكمبيوتر والبرامج المتعلقة به				
	09	أستطيع اجتياز الدورات التدريبية الإلكترونية وتخطي العقبات المتعلقة بها				
	10	أجيد التعامل مع التطبيقات الحديثة وبرامج قواعد المعطيات				
المحتوى	11	المحتوى التدريبي مناسب للمستوى المعرفي والمهاري للمتدربين				

					يلبي المحتوى التدريبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين	12	التدريبي الإلكتروني
					يتم تحديث المحتوى التدريبي الإلكتروني بشكل مستمر ليواكب المستجدات الحديثة في عمل المتدربين	13	
					يتم تقديم المحتوى التدريبي الإلكتروني باستخدام طرق وأدوات تفاعلية مثل: المنصات الإلكترونية، البريد الإلكتروني ومؤتمرات الفيديو والمدونات وغيرها	14	

الجزء الثالث: بيانات تخص المستجيب على الاستبانة.

1- الجنس	ذكر	أنثى
----------	-----	------

2- سنوات الخبرة	أقل من ثلاث سنوات	3-6 سنوات	أكثر من 6 سنوات

3- السن	من 18 إلى 29	من 30 إلى 45	أكثر من 45

4- الشهادات العلمية	ثانوي فأقل	تقني سامي	شهادة جامعية (ليسانس-ماجستير)	دراسات عليا (ماجستير ، دكتوراه)



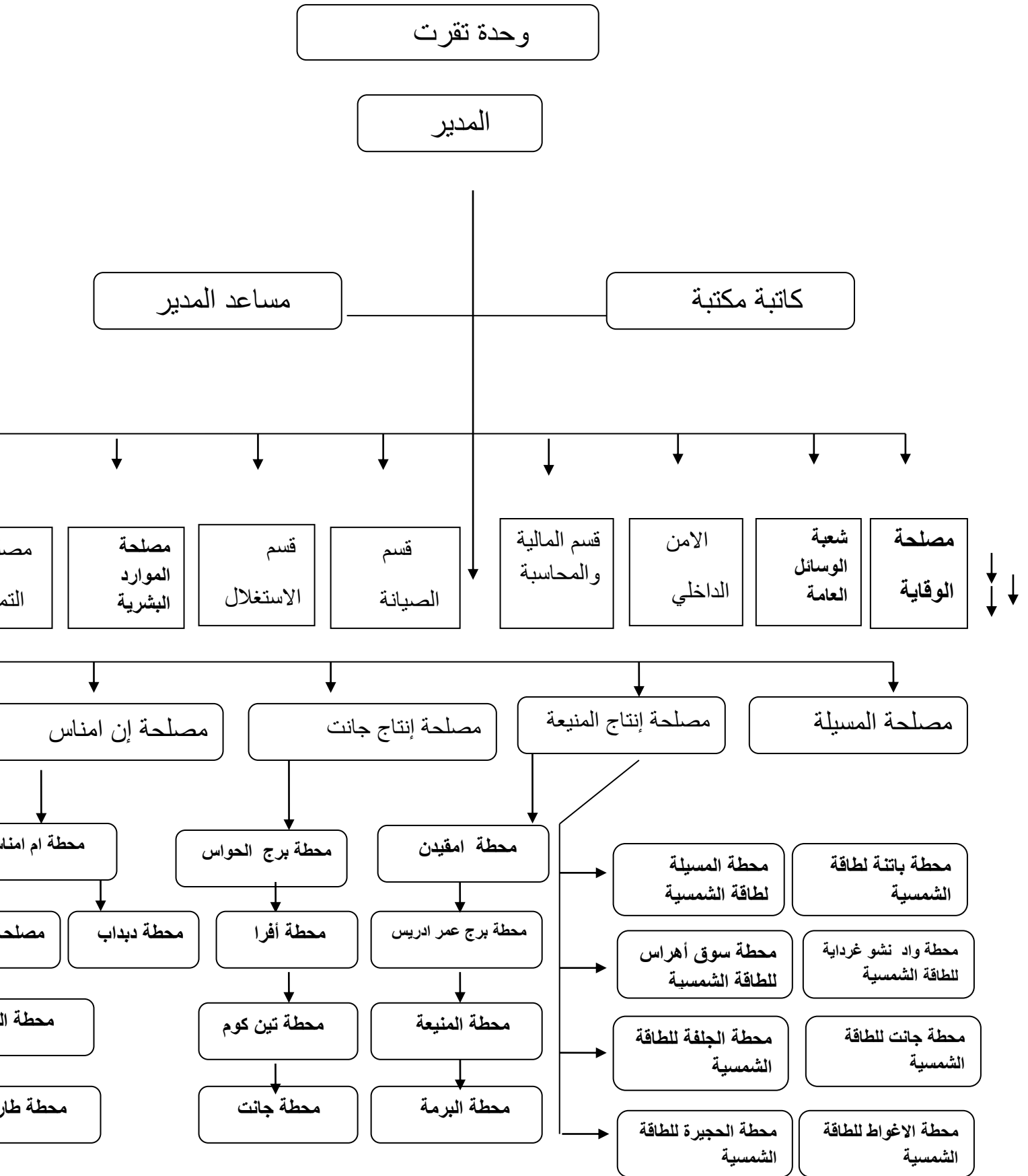
إدارة الوسطى	إدارة الدنيا	إدارة عليا	5-الموقع الوظيفي

شكرا لتعاونكم.

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الأساتذة	الرقم
مناصرية رشيد	1
لحاج عرابة	2
بن الحبيب محسن	3
بن تفات عبد الحق	4

ملحق رقم 03 : الهيكل التنظيمي لمؤسسة كهرباء والطاقات المتجددة -تقرت-



ملحق رقم 04 : نتائج تحليل استبيان أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني لدى العاملين

في مؤسسة كهرباء والطاقات المتجددة -تقرت-

توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	55	71,4	71,4	71,4
Valide انثى	22	28,6	28,6	100,0
Total	77	100,0	100,0	

توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة

الخبرة سنوات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 3 من اقل	5	6,5	6,5	6,5
Valide سنوات 6 الى 3	11	14,3	14,3	20,8
سنوات 6 من اكثر	61	79,2	79,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

توزيع العينة حسب متغير السن

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
29 الى 18 من	1	1,3	1,3	1,3
Valide 45 الى 30 من	52	67,5	67,5	68,8
45 من اكثر	24	31,2	31,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

توزيع العينة حسب متغير الشهادات العلمية

العلمية الشهادات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
فأقل ثانوي	17	22,1	22,1	22,1
سامي تقني	34	44,2	44,2	66,2
Valide جامعية شهادة	21	27,3	27,3	93,5
عليا دراسات	5	6,5	6,5	100,0
Total	77	100,0	100,0	

توزيع العينة حسب متغير الموقع الوظيفي

الوظيفي الموقع

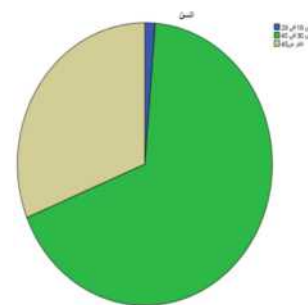
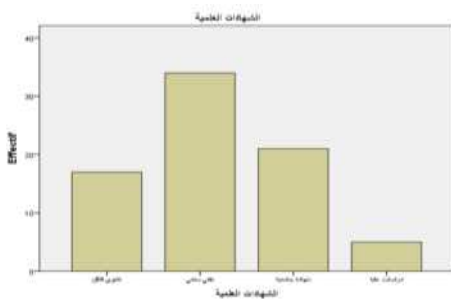
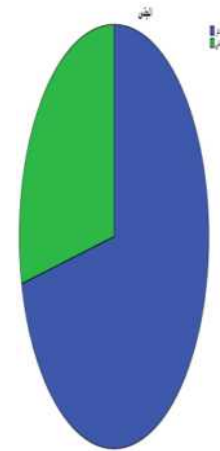
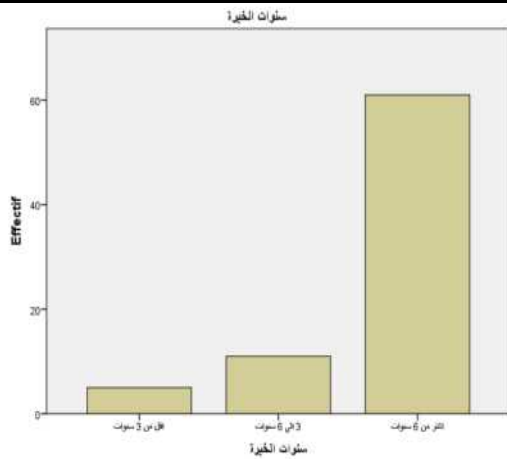
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

	عليا ادارة	15	19,5	19,5	19,5
Valide	الدنيا ادارة	24	31,2	31,2	50,6
	الوسطى ادارة	38	49,4	49,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

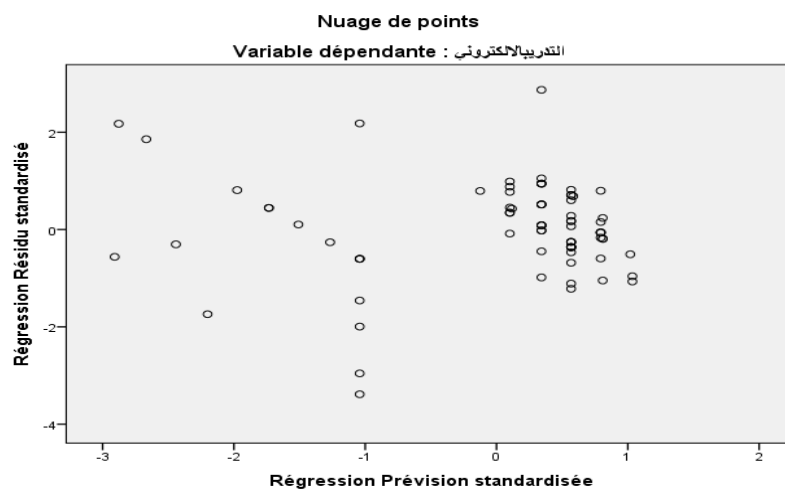
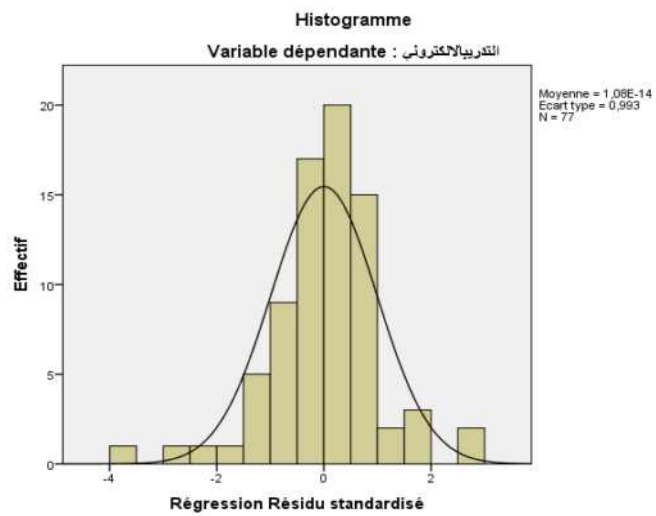
الفرضية 4 هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العوامل الشخصية تعزى للمتغيرات الشخصية

#### Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الاتجاه	ذكر	55	4,2591	,35669	,04810
	انثى	22	4,3750	,20045	,04274
القدرات	ذكر	55	4,3818	,35124	,04736
	انثى	22	4,4364	,23613	,05034
الدافعية	ذكر	55	4,2545	,40395	,05447
	انثى	22	4,4773	,23028	,04910
ادراك دور وظيفي	ذكر	55	4,3364	,40796	,05501
	انثى	22	4,3818	,32607	,06952
العوامل للشخصية	ذكر	55	4,3080	,34302	,04625
	انثى	22	4,4176	,20136	,04293



## التحليل الخطي البسيط والمتعدد التدريجي



## اختبار T للعينات المستقلة للجنس

### Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl

	Hypothèse de variances égales	6,892	,010	-1,064	75
محور تدریسی عوامل	Hypothèse de variances inégales			-1,229	54,280

#### Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type
	Hypothèse de variances égales	,291	-,07619	,07158
محور تدریسی عوامل	Hypothèse de variances inégales	,224	-,07619	,06198

#### Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance 95% de la différence	
		Inférieure	Supérieure
	Hypothèse de variances égales	-,21879	,06641
محور تدریسی عوامل	Hypothèse de variances inégales	-,20044	,04806

الفهرس

**Error! Bookmark not defined.** .....إهداء

IV ..... شكر و تقدير

**Error! Bookmark not defined.** ..... الملخص:

VI ..... قائمة المحتويات

VII ..... قائمة الجداول

IX ..... قائمة الأشكال

X ..... قائمة الملاحق

ب ..... مقدمة

الفصل الاول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني XVI

**Error! Bookmark not defined.** ..... تمهيد الفصل

**Error!** ..... المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني

### **Bookmark not defined.**

2 ..... المطلب الأول: مفهوم الشخصية

2 ..... الفرع الأول: تعريف الشخصية

2 ..... الفرع الثاني : مفهوم العوامل الشخصية :

5 ..... المطلب الثاني: مفهوم التدريب الالكتروني

5 ..... الفرع الأول: تعريف التدريب والتدريب الالكتروني

7 ..... الفرع الثاني: أنواع التدريب الالكتروني

8 ..... الفرع الثالث: أهمية التدريب الالكتروني، ومميزاته

9 ..... المطلب الثالث: أساسيات التدريب الالكتروني



9	الفرع الأول: متطلبات نجاح التدريب الإلكتروني
10	الفرع الثاني: عناصر التدريب الإلكتروني
11	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني
11	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
16	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
18	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
19	خلاصة الفصل الأول
	<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني بشركة كهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -</b>

**Error! Bookmark not defined.** ..... تمهيد:

22	المبحث الأول: الطريقة وأدوات الدراسة :
22	المطلب الأول: طريقة الدراسة
22	الفرع الأول: منهج الدراسة
22	الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة
26	الفرع الثالث : متغيرات الدراسة
26	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
26	الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة
26	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
28	الفرع الرابع : صدق وثبات أداة الدراسة :
28	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
29	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة

40	المطلب الثاني: التحليل والمناقشة.
40	الفرع الأول: مناقشة النتائج المتوصل إليها.
41	الفرع الثاني: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها.
49	خلاصة الفصل:
68	خاتمة.
72	قائمة المراجع.
76	قائمة الملاحق.