



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

مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكايمي
علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
تخصص : ادارة اعمال

تحت عنوان :

دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

دراسة حالة إتصالات الجزائر – ورقلة -

من إعداد الطالبتان :

حبلال أميرة

حمي دلال

نوقشت و اجريت بتاريخ : 19 جوان 2023

امام اللجنة المكونة من السادة :

رئيسا

ممتحنا

مشرفا

أستاذ محاضر. أ

أستاذ محاضر. أ

أستاذ محاضر. أ

عبد الحفيظ بن ساسي

مراد حجاج

الحاج عرابة

السنة الجامعية: 2022-2023

الشكر والتقدير

قبل كل شيء نشكر الله عز و جل و نحمده الذي رزقنا من
العلم ما لمنكن نعلم ووهبنا من القوة و الصبر
ما نحتاجه للوصول إلى
هذا المستوى و إتمام دراستنا و عملنا المتواضع
هذا نفعنا الله به و إياكم كما نتقدم بالشكر الجزيل
للأستاذ المشرف الدكتور "الحاج عرابة"
على التوجيهات و الملاحظات القيمة التي لم تبخل بها علينا، كما نشكره
على حسن تواضعه كما نتقدم بالشكر الجزيل لجميع عمال
مؤسسة إتصالات الجزائر ورقلة.
كما نتقدم أيضا بالشكر الجزيل لجميع أساتذة
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية
و علوم التسيير خاصة قسم علوم التسيير.



إِهْدَاء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من أحمل إسمه بكل فخر وإعتزاز وقوتي
وملاذي بعد الله أبي العزيز أسأل الله أن يحفظه

وإلى التي جعلت الجنة تحت أقدامها أمي الغالية

أسأل الله أن يحفظها

وإلى من كان جنبي طوال المسيرة الدراسية أخوتي وإلى كل
الأقارب

وأهدي تحياتي إلى صديقاتي

وإلى زملائي في دفعت إدارة الأعمال 2022-2023

إليكم جميعا ثمرة جهدي

"حبلال أميرة"



إِهْدَاء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:
الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه
ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

مهداة إلى الوالدين الكريمين
وإلى أبنائي نور ونجم الدين
وإلى كل العائلة الكريمة التي ساندتني
وإلى كل من كان لهم أثر على حياتي

"حمي دلال"



ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية، إذ حاولنا من خلالها التعرف على أساليب التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى التعرف على أهمية تنمية الموارد البشرية والتعرف أيضا على كيف أن التدريب الإلكتروني يساهم في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة إتصالات الجزائر كل هذا من خلال إستخدام المنهج الوصفي التحليلي في دراستنا هذه.

وقد قمنا بتحليل إستمارة إستبيان التي تم توزيع 57 إستمارة على مجموعة من موظفي المؤسسة والتي توصلنا من خلالها إلى أن المؤسسة تولي إهتمام بتدريب وتطوير مهارات موظفيها والتدريب الإلكتروني هو أحد ادواتها في ذلك..

الكلمات المفتاحية: التدريب، التدريب الإلكتروني، ، تنمية المورد البشري، مؤسسة إتصالات الجزائر.

Abstract:

This study aims to identify the role of e-training in the development of human resources, through which we tried to identify the methods of e-training in addition to determining the importance of developing human resources, as well as determining how e-training contributes to the development of human resources. Human resource development in the Algerian Telecom Company. Using the descriptive analytical approach in our study.

We analyzed a questionnaire in which 57 questionnaires were distributed to a group of employees of the organization, through which we concluded that the organization is interested in training and developing the skills of its employees, and e-training is one of its tools in that. ..

Keywords: training, e-training, information and communication technology, human resource development, Algerian Telecom Company.

قائمة المحتويات

I	الشكر
II	الاهداء
IV	الملخص
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الاشكال
VII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية
1	تمهيد
2	المبحث الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني والتنمية البشرية
2	المطلب الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني
6	المطلب الثاني: الإطار النظري لتنمية البشرية
15	المطلب الثالث: دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية
18	المبحث الثاني: عرض وتحليل الأدبيات التطبيقية
18	المطلب الأول: الدراسات المحلية
20	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
23	المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
25	خلاصة الفصل الاول
	الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة إتصالات الجزائر
26	تمهيد
27	المبحث الأول: مدخل للمؤسسة محل الدراسة
27	المطلب الأول: نبذة عن مجمع اتصالات الجزائر
29	المطلب الثاني: المديرية العملية للاتصالات بورقلة
30	المطلب الثالث: تقديم دائرة الموارد البشرية
32	المبحث الثاني الإطار المنهجي للدراسة:
32	المطلب الأول: منهج الدراسة.
33	المطلب الثاني: ادوات وأساليب الاحصائية المستخدمة

34.....	المطلب الثالث : اختبار فرضيات الدراسة
61	خلاصة الفصل الثاني
62	خاتمة عامة
64	قائمة المراجع
.....	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
33	مقياس ليكارت الخماسي	01
33	توزيع محاور الاستبيان	02
34	معامل ألفا كرونباخ العام للدراسة Cronbach's alpha	03
35	معامل ألفا كرونباخ العام للدراسة Cronbach's alpha	04
36	جدول الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول التدريب الإلكتروني	05
37	جدول الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني التنمية البشرية	06
38	توزيع البيانات الشخصية على النوع الاجتماعي	07

39	توزيع البيانات حسب السن	08
40	توزيع البيانات حسب مدة العمل بالمؤسسة	09
41	توزيع البيانات حسب الشهادات العلمية	10
42	توزيع البيانات حسب الوظيفية	11
43	تائج إجابات المبحوثين حول متطلبات التدريب الإلكتروني وفق مقياس ليكارت الخماسي	12
44	يمثل ملخص نتائج المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت	13
45	يمثل ملخص نتائج التكرارات المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت	14

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
29	الهيكل التنظيمي لمؤسسة إتصالات الجزائر	01
31	الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية	02

45	تائج اتجاه العينة حول متطلبات التدريب الإلكتروني وفق مقياس ليكارت الخماسي	15
46	يمثل ملخص نتائج المتوسطات والانحرافات المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت	16
47	نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة التنمية البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة وفق مقياس ليكارت الخماسي	17
49	ملخص نتائج التكرارات المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت	18
50	نتائج اتجاه العينة حول متطلبات التنمية البشرية وفق مقياس ليكارت الخماسي	19
51	ملخص نتائج المتوسطات والانحرافات المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت	20
52	التوزيع الطبيعي لمتطلبات التدريب الإلكتروني	21
52	اختبار رتبة ويلكوكسون لعينة واحدة	22
53	التوزيع الطبيعي حسب متغير الجنس	23
54	اختبار مان وتني Mann-Whitney U لمتغير الجنس (ذكور وإناث)	24
55	التوزيع الطبيعي حسب الوظيفة	25
56	اختبار تجانس التباين	26
56	الإحصاءات الوصفية للتدريب الإلكتروني موزعين حسب الوظيفة	27
57	اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA	28
58	يبين المتغيرات التي تم إدخالها في معادلة خط الانحدار a	29
58	علاقة الارتباط بين المتغير المستقل التدريب الإلكتروني والمتغير التابع التنمية البشرية	30
58	ملخص نموذج خط الانحدار	31
58	معاملات معادلة خط الانحدار ودلالاتها المعنوية ^a Coefficients	32
59	جودة النموذج الخطي ANOVA ^a	33

38	يمثل البيانات الشخصية على النوع الاجتماعي	03
39	يمثل توزيع البيانات حسب العمر	04
40	يمثل توزيع البيانات حسب مدة العمل	05
41	يمثل توزيع البيانات حسب المستوى التعليمي	06
42	توزيع البيانات حسب الوظيفة	07

قائمة الاشكال

قائمة الملاحق

العنوان	رقم الملحق
استمارة الاستبيان	01
اختبار مان وتني للفروق في النوع	02
اختبار ويلكو كسون لعينة واحدة	03
اختبار التجانس ليفن	04
التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس	05
معادلة خط الانحدار	06
الاحصاء الوصفي للمحور الاول	07
الاحصاء الوصفي للمحور الثاني	08
نتيجة الفا كرونباخ	09
الاتساق الداخلي للدراسة	10

المقدمة

توطئة

لقد أخذت ممارسات العنصر البشري في المنظمة تتطور بشكل يعطي أهمية أكثر للعمالة العاقلة أكثر منها العمالة العاملة، وأخذ آفاق إدارة الموارد البشرية يتطور مع تطور بيئة الأعمال لتظهر إدارة الموارد البشرية الحديثة فيه.

وهنا بدأ الاهتمام بإدارة الموارد البشرية، والتي أخذت أبعادا معاصرة مثل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية أو التنمية الاستراتيجية للموارد البشرية، لتبدأ رحلة الإستثمار في العنصر البشري بشكل أفضل وأكثر فعالية، وهذا حقا ما تجسد في نتائج هذا التوجه الجديد. وتعتبر تنمية المواد البشرية من الأطر التي تساعد على تطوير المهارات الشخصية والتنظيمية لدى العنصر البشري، من أجل تطوير المعرفة لديهم، وتنمية الإمكانيات المهنية، والشخصية الخاصة بهم، حيث تتضمن تنمية الموارد البشرية عدداً من الفرص الخاصة في التطور الوظيفي للموظفين، والمساعدة الدراسية، وإدارة التطوير والأداء، وفرص التدريب كالتدريب الإلكتروني.

إذ يُستخدم التدريب الإلكتروني في نظام التعليم عبر شبكة الحاسوب والإنترنت في توصيل المعلومات التعليمية للمتدربين، وظهرت عملية التعلم الإلكتروني بحيث لا يحتاج المتدربون إلى التواجد في المكان معين لأخذ الدورة التدريبية، حيث يعمل التدريب الإلكتروني على تحسين مهارات الموظفين في مجال معين أو تطوير مهارة جديدة بشكل أسرع، وتساعد الوسيلة الإلكترونية على تزويد المعلومات من مكان عمل الموظف أو من منزله هذا مفيد بشكل خاص في أوقات ضغوط العمل .

إشكالية الدراسة :

إنطلاقا مما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير التدريب الإلكتروني على التنمية البشرية في مؤسسة إتصالات الجزائر ورقلة ؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تتوفر مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة على المتطلبات الأساسية التقنية والبشرية لتطبيق التدريب الإلكتروني للموارد البشرية؟
- هل تتوقع مستوى عالٍ ومرتفع لمتطلبات التدريب الإلكتروني في تطوير التنمية البشرية لدى عينة المبحوثين بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لنظرة المبحوثين تجاه التدريب الإلكتروني لمتغير الجنس والوظيفة؟
- هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في تطوير التنمية البشرية؟

الفرضيات

- تتوفر مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة على متطلبات التدريب الإلكتروني مما يساعد على تطوير تنمية الموارد البشرية.
- تتوقع مستوى عالٍ ومرتفع لمتطلبات التدريب الإلكتروني له أثر ودور فعال في تطوير التنمية البشرية لدى عينة المبحوثين بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لنظرة المبحوثين تجاه التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير الجنس والوظيفة.

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية ($\alpha < 0.05$) للتدريب الإلكتروني في تطوير التنمية البشرية.

أهداف الدراسة :

يمكن إبراز أهداف الدراسة في هدفين رئيسيين:

- تتمثل في السعي إلى الإلمام بمختلف المفاهيم والأطر النظرية لتنمية الموارد البشرية وأساليبه وكذا التعرف على التدريب الإلكتروني أكثر بالإضافة إلى التعرف على أثره على تنمية العنصر البشري.

- التعرف على مكانة تنمية المورد البشري في المؤسسات الجزائرية وتحليل أهم التحديات التي يواجهها، كما التطرق لإستعمالات التدريب الإلكتروني ومدى قابليته وإستعماله للمورد المدرب بالمؤسسة من جهة وللمؤسسة بذاتها من جهة أخرى

أهمية الدراسة :

بسبب التحديات والتغيرات البيئية تزايدت تحديات المنظمات في البقاء في السوق من جهة، وحاجة المنظمات إلى أدوات تدعم عمليات صنع القرار بدقة من جهة أخرى، مع الأخذ بعين الاعتبار لأهم مورد في المنظمة، فقد طرحنا هذا الموضوع للدراسة والبحث، إذ إن تنمية الموارد البشرية خاصة بالإساليب الحديثة كالتدريب الإلكتروني منها تخلق الفارق في تحقيق عائدات ومنافع عالية للمنظمة ككل.

صعوبات الدراسة :

- قلة المعلومات المقدمة من طرف مؤسسة والتحفظ في تقديم البعض منها أثناء فترة التربص.

- قلة المصادر و المراجع المتعلقة بتنمية المورد البشري.

- صعوبة الربط بين موضوع التدريب الإلكتروني و تنمية الموارد البشرية

أسباب إختيار الموضوع :

إن مراد إختيار هذا البحث في هذا الموضوع بداية، كون أنه يندرج ضمن التخصص، بالإضافة إلى مكانته الحالية وزيادة الاهتمام به في جميع أنحاء العالم، وأيضا سعينا لممارسة هذا الموضوع ميدانيا من جهة ثانية.

كما يتمثل أيضا في الطموح المتنامي نحو تحقيق أكبر قدر ممكن من التأصيل الفكري والنظري فيما يتعلق بموضوع تنمية الموارد البشرية بالتدريب الإلكتروني.

حدود الدراسة :

- الحدود الزمنية: من شهر فيفري إلى شهر أفريل 2023

- الحدود المكانية: مؤسسة إتصالات الجزائر ولاية ورقلة

هيكل الدراسة :

- الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الموارد البشرية

ويتضمن المبحث الأول الإطار النظري للتدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، والمبحث الثاني عرض وتحليل الأدبيات التطبيقية

- أما الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لأثر التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة إتصالات الجزائر. ويتضمن المبحث الأول مدخل للمؤسسة محل الدراسة، والمبحث الثاني الإطار المنهجي للدراسة، والمبحث الثالث تحليل نتائج الدراسة.

**الفصل الأول: الأدبيات
النظرية والتطبيقية حول دور
التدريب الإلكتروني في التنمية
البشرية**

تمهيد

لا يحتاج التدريب الإلكتروني سوى جهاز حاسوب وكاميرا بالإضافة إلى إنترنت جيد، كلها أدوات يسهل الحصول عليها كما أنها تعتبر التكلفة الوحيدة في عملية التدريب، يبقى أن يجلس المتدرب ويتابع تلك الدورة، فعلى المتدرب فقط الوصول إلى جهة التي تعطي التدريب، ويتابع مواعيد وأوقات المحاضرات. إذ يوفر التدريب الإلكتروني الكثير من الوقت على الشركة، حيث يمكن أخذه بسرعة مع التحكم بالمدة، وتكون دورات التعلم الإلكتروني عمومًا أقصر من الدورات التدريبية الوجيهة، وهي ذات فائدة عالية في تنمية المهارات ورفع الأداء المهني والتطوير الفكري للمورد البشري.

- **المبحث الأول:** الإطار النظري للتدريب الإلكتروني والتنمية البشرية
- **المبحث الثاني:** عرض وتحليل الأدبيات التطبيقية

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

المبحث الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني والتنمية البشرية

سنتطرق في هذا المبحث إلى ماهية التدريب الإلكتروني ومزاياه بالإضافة إلى أساليب التدريب الإلكتروني، ويتضمن المبحث أيضا إلى التعريف بالتنمية البشرية.

المطلب الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني

الفرع الأول: مفهوم التدريب الإلكتروني

إن مفهوم التدريب الإلكتروني ما زال في طور التكوين وغير محدد المعالم ولم يستقر على حال وهو في حالة تعديل مستمر نظرا لارتباطه بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم التي تنمو وتتطور يوما بعد يوم. ومن هنا ظهرت العديد من التعريفات للتدريب الإلكتروني ومنها:¹

يعرفه عودة: " هو عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأعلى مستويات الجودة من دون التقيد بحدود الزمان والمكان .

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

تعرفه اليماني بأنه: " عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرّب.

و يعرفه عبد العزيز بأنه: " هو أحد أشكال التعليم عن بعد distance learning التي تعتمد على إمكانيات وأدوات شبكة المعلومات الدولية والإنترنت والحاسبات الآلية في دراسة محتوى تعليمي محدد عن طريق التفاعل المستمر مع المعلم والمتعلم والمحتوى.

وتعرفه الزنبقي بأنه: " ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الحاسب الآلي (World Wide Web) وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها وللمواد أو برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على تغذية الراجعة، ويهدف إلى جذب المتدربين الذين لا يستطيعون تحت الظروف العادية الاستمرار في برنامج تقليدي".

ويعرف بأنه: عبارة عن كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة مثل الحاسب الآلي، وشبكة الانترنت

¹ رنده سلمان محمد علي فنون، التدريب الإلكتروني في فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2017،

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

والأقراص المدمجة والبرمجيات التدريبية والبريد الإلكتروني وغيرها) وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله. ويتفق على أهم مبررات التدريب الإلكتروني التي تتمثل في:¹

- 1- التطور المعرفي والتقدم التقني وضرورة مواكبته بإعداد وتهيئة الأفراد للتعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة.
- 2- تقدم الاتصال وسرعة نقل المعلومات والتطور في التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.
- 3- الزيادة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب مما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد.

وايضاً مبرراً آخر يتمثل في عدم التوازن الجغرافي للمؤسسات التدريبية فهناك مناطق تتوفر فيها مراكز تدريبية فيما تفتقر بعض المناطق لمراكز تدريبية مما يضطر أهل المناطق البعيدة للهجرة للمدن لأغراض التدريب،

كما أن هنا كمبرراً آخر يعنى بالحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها، والحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات .

الفرع الثاني: مزايا التدريب الإلكتروني:

من أهم الفوائد والمزايا التي يتمتع بها التدريب الإلكتروني أنه:² يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتتزايد باستمرار، كما يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا أكثر ، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت، حيث يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقته بحيث يجدول تلقيه لدورته مما يتناسب وظروف العمل، كما يخفض تكلفة الإنتاج والتوزيع للمواد التدريبية وتكلفة المكاتب والمدربين إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين كما يتيح إمكانية الإتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب، والمتدربين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين للتفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني ومنتديات النقاش وغرف الحوار وغيرها ومن بين مزاياه أنه يمكن من التدريب بأي مكان يتوفر فيه حاسوب وأنترنت ويشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول الى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً ويسمح للمتدربين بالإحتفاظ بسجلات المدرسة والعودة لها في أي وقت وأي زمان، كما يعتبر المتدرب هو المتحكم في العملية التدريبية في الوقت والزمان المناسب كما ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين. ويمكن تقسيم مزايا التدريب الإلكتروني إلى:³

¹ارنده سلمان محمد علي فنون، نفس المرجع السابق، ص 23

²حمد بن يحي المطيري متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة ماجستير في تقنيات التعليم جامعة الملك سعود كلية التربية المملكة العربية السعودية، 2012، ص: 45

³إيمان محمد الغراب وآخرون، الإتجاهات المعاصرة في التدريب والإستشارات الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة،

2006، ص: 91

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

- 1- المزايا والفوائد التي تعود على المتدرب: تتمثل فيما يلي:
 - أ. يتعلم ما يريد أن يتعلمه في الوقت الذي يختاره وبالسرع التي تناسبه يستطيع كل فرد أن يختار ما يحتاجه فعلا من أي برنامج .
 - ب. يتعلم ويخطئ في جو من الخصوصية فالأفراد يختلفون من حيث قدراتهم على الإستجابة كما يختلفون في قدرتهم على المواجهة ومن مزايا التدريب الإلكتروني أنه يتم بمعزل عن الآخرين بحيث يمنح للمتدربين الفرصة للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج.
 - ت. يمكنه تخطي بعض المراحل التي يراها سهلة أو غير مناسبة فلا يحتاج إلى حضور برامج بأكملها لا يحتاج منها إلى أجزاء بسيطة أو يرى أنها لن تعود عليه بأية فائدة، فيختار ما يحتاجه فعليا، وذلك بمساعدة بعض الإختبارات سواء الذاتية أو عن طريق المرشد .
 - ث. يمكنه الإعادة بالقدر الذي يحتاجه : وذلك إلى أن يطمئن على إستيعابه تماما مما يزيد من ثقته بنفسه ويجعله يتقدم بخطى ثابتة إلى المستويات العليا.
 - ج. يجعل كم هائل من المعلومات بيده: وذلك بدون مقابل في كثير من الأحيان وكل ذلك يساعد على تقليل مصروفات السفر والإنتقال بالنسبة للمتدربين. تنمية مهارات إستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة. إيجاد بيئة مناسبة لتنمية العمالة المعلوماتية. تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة. رفع كفاءته في الأداء .
- 2- المزايا والفوائد التي تعود على المنظمة: تتمثل فيما يلي:
 - تقليل مصروفات السفر والإنتقال بالنسبة للمتدربين.
 - تقليل أوقات الغياب عن العمل.
 - تنمية مهارات إستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة إيجاد بيئة مناسبة لتنمية العمالة المعلوماتية.
 - تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة.
 - تدريب عدد غير محدود من العاملين.¹

الفرع الثالث: أساليب التدريب الإلكتروني

تمثل أساليب التدريب الإلكتروني الأشكال التي يقدم من خلالها البرامج التدريبية بغرض تحقيق أهدافها، والحصول على الفائدة المعرفية المطلوبة، وتتمثل أساليب التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية والمؤتمرات والمناقشات وغيرها من الأساليب الأخرى، ولا تختلف أساليب التدريب الإلكتروني عن أساليب التدريب التقليدي فقط أن أساليب التدريب الإلكتروني تقدم عبر وسائل تكنولوجيا المعلومات والإتصال وأكثر الأساليب إستخداما هي:

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

²إيمان عياشي، التدريب الإلكتروني للموارد البشرية في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، ص 51

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

2. الندوات التدريبية الإلكترونية : يعتمد أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية على درجة عالية من المشاركة حيث يجمع هذا الأسلوب بين المشاركة في النقاش من قبل المتدربين والإستماع إلى آراء المتخصصين وتعد الندوات حلقات نقاش للمتدربين، ويعتمد هذا الأسلوب على تصميم مواقع إلكترونية، وتوجد العديد من مواقع الأنترنت المتخصصة في استضافة الندوات والمؤتمرات الإلكترونية.
3. المحاضرات حيث يصدر من جانب واحد يقدم فيه المحاضر خلاصة أفكاره، ومن مميزات السرعة في نقل المعلومات، إمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة.
4. المناقشات : يستخدم أسلوب المناقشة لطرح موضوع ما أو قضية معينة في حلقة بحيث مكونة من مجموعة من المتدربين يقومون خلالها بتبادل الآراء وتقديم التعليقات وتبادل الأفكار والخبرات وطرح الأسئلة وإعطاء الأمثلة وتتم عن طريق المجموعات البريدية أو مساحات النقاش.
5. الفصول الافتراضية: الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية تعني بالتواصل الآني والمتزامن عن طريق الصوت والكتابة النصية والفيديو والمشاركة في العرض، وسميت بذلك لأنها تحاكي الفصل التقليدي ويكون للمدرب أو المشرف في الفصل الافتراضي القدرة على التحكم في برمجة الفصل وصفا لما يقدم من مادة تدريبية وتتطلب الفصول الافتراضية بعض المكونات الضرورية والمتمثلة في أجهزة الحاسب الآلي المتصلة بالأنترنت وكذا برامج الفصل الافتراضي وأجهزة الصوت والكاميرات¹.
6. مؤتمرات الفيديو: تعد تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي وذلك لتعدد فوائدها العامة والتعليمية حيث أنها تستخدم في توصيل التعليم عن بعد وتحسين الإتصال بين عناصر المنظومة التدريبية، حيث أنها تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة يستطيع المتدرب من خلالها أن يرى ويسمع المدرب، ويتبادل الأسئلة معه مما يعمل على تحقيق قدر كبير من التفاعل الإيجابي ويعرف كل من ريد وهامين مؤتمرات الفيديو على أنها عبارة عن إتصال سمعي مرئي يجري في وقت واحد بين أطراف متفاعلة معا في مواقع مختلفة حيث يمكن من خلال تلك المواقع إستعمال الشبكة في التحوار معا أو مع الموقع الرئيسي من خلال إمكانيات أجهزة الكمبيوتر السمعية والمرئية وكاميرات الفيديو الرقمية حيث يمكن للمتحوارين في المواقع المختلفة توجيه الأسئلة والإستفسارات الخاصة بها².

المطلب الثاني: الإطار النظري لتنمية البشرية

الفرع الأول: مفهوم تنمية الموارد البشرية

¹ عبد الله عوض الكريم حاج المختار، برامج التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان (دراسة الواقع والمستقبل)، المؤتمر الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات جامعة أم درمان الإسلامية السودان 2013، ص: 9

² سوسن زهير المهدي، تكنولوجيا الحكومة الإلكترونية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر، عمان، 2011، ص: 157.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

يعرف المورد البشري على أنه : " جميع الأفراد في المجتمع ذكورا و إناثا القادرين على العمل و الإنتاج ، أو الذين ينتظرون دخولهم سوق العمل في فترة معينة ، و بمعنى أكثر شمولاً فإن الموارد البشرية تشمل كل المهارات و المعرفة والقدرات التي يملكها البشر فعلاً ، أو الطاقات الكامنة المتاحة للتنمية الإقتصادية و الإجتماعية في المجتمع ، و معنى ذلك أن الموارد البشرية لا تقتصر فقط على السكان الذين هم في سن العمل فحسب ، بل تشمل المشاركة الفعلية و الكاملة المتوقعة في مجال التنمية الإقتصادية و الإجتماعية من جانب جميع أفراد المجتمع ، و حسب المعيار الجديد لقياس درجة الإزدهار في البلدان المختلفة الذي أعلنه البنك الدولي ، فإن الموارد البشرية تمثل نسبة أكبر من الثروة الحقيقية ، و أن الدول الأغنى هي التي عادة ما تستثمر في الموارد البشرية"¹.

كما تعرف الموارد البشرية على أنها جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف إستراتيجيتها المستقبلية.

و يصادف تحديد مفهوم إدارة الموارد البشرية صعوبات كثيرة ومنشأ هذه الصعوبات كثرة المرادفات التعبير للموارد البشرية والإختلاف حول مجالات الموارد البشرية وتوجيهاتها ، والإنفصال بين مفهوم إدارة الموارد البشرية نظريا ومفهومها في الممارسة والتطبيق ، فبعض الكتابات تتحدث عن " إدارة الأفراد أو إدارة شؤون الموظفين أو إدارة شؤون العاملين " أو إدارة شؤون العاملين في الخدمة العامة أو إدارة الموارد العاملة ، كذلك فإن بعض المراجع تضيق مجالات إدارة الموارد البشرية فتقصرها على نشاطات محدودة ، وبعضها يتوسع في مجالات تلك الإدارة ويعدد أنشطة متعددة لها ، ومن ناحية ثالثة فإن بعض المراجع تعالج إدارة الموارد البشرية من منظور المشروع التجاري أو الصناعي أو إدارة الأعمال أو تركز على الخدمة المدنية أو الخدمة العامة.²

يرى الكثير من الكتاب و الممارسين ، أنه في الدول المتخلفة و حتى في الدول المتطورة ، تركزت جهود تنمية الموارد البشرية في عملية التدريب و التطوير و التعليم للمورد البشري ، فيعرف الدكتور أحمد منصور تنمية الموارد البشرية بأنها: " تمثل أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات و الكفاءات البشرية ، في جوانبها العلمية و العملية والفنية و السلوكية ، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات ، أو مبادئ أو قيم أو فلسفات ، تزيد من طاقته على العمل و الإنتاج ، و هي أيضا وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة و الأساليب الفنية المتطورة و المسالك المتباينة في الأداء الأمثل و الإنتاج ، و هي كذلك وسيلة فنية لمنح الإنسان خبرات مضافة و مهارات ذاتية تعيد صقل قدراته و مهاراته العقلية أو اليدوية ، و هي أخيرا وسيلة سلوكية تعيد تشكيل سلوكه و تصرفاته في الوظيفة ، و علاقته مع زملائه و رؤسائه و مرؤوسيه."³

¹جميل طاهر وصالح العصفور: الدليل الموحد لمفاهيم ومصطلحات التخطيط في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ط1، 1996، ص: 130

²عبد الباري ابراهيم شره، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين منحنى (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008)، ص 17.

³أحمد منصور: قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص: 195

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

أما الدكتور " ماهر عليش " نجده قد عرف عملية تنمية الموارد البشرية بأنها " مرحلة تأتي بعد الحصول على أفراد ملائمين لأداء الأعمال، ويقصد بها رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم، وذلك عن طريق التدريب الملائم لطبيعة العمل المطلوب إنجازه" ¹.

تعريف تنمية الموارد البشرية ونتوقف عند تعريف الدكتور "علي السلمي" الذي يبدأ بحثه " ليذكر أن عملية التدريب رغم أهميتها وضرورتها، إلا أنها لا تمثل عملية التنمية، وإنما يعد مرحلة واحدة أو نشاط واحد لأنشطة مختلفة تمثل مدخلا متكاملًا لعملية تنمية الموارد البشرية" ².

أما عن تعريف إستراتيجية تنمية الموارد البشرية وهي "تمثل الاتجاه طويل المدى لوظيفة الموارد البشرية في المؤسسة، إذ يتم ضمنها إيجاد أنسب خيارات المؤسسة في تنمية مواردها البشرية أخذا بعين الاعتبار طبيعة الأهداف والنظم والعمليات والموارد المتاحة، وكذا وضع متغيرات البيئة التنافسية" ³.

الفرع الثاني: أسباب الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية

إن التنمية البشرية هي عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية وإكسابها معارف وسلوكيات ومهارات جديدة في المستقبل، بالتالي التأقلم والتعايش مع أي مستجدات في البيئة تؤثر في نشاط المؤسسة. وعملية تعزيز وتدعيم فعالية الفرد الحالية والمستقبلية وتغيير كل من سلوك واتجاهات الفرد في العمل بما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التنمية التي تستلزم تعديل كل من الإدراك والمهارات حسب المسار تلك العملية المتكاملة للمخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل الوظيفي. ومن التعاريف السابقة يمكن القول أن تنمية الموارد البشرية في المؤسسات اليوم أصبحت ضرورة ملحة فرضتها الحاجة إلى التكيف والتغيرات الحاصلة في جميع الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية، السياسة والتكنولوجية، كما يمكن إبراز أهم أسباب هذه الحاجة فيما يلي: ⁴

1. توجيه الموظفين الجدد وتعريفهم بشتى أنواع النشاطات والوظائف ؛
2. تعليم وإرشاد كيفية ونوعية الأداء المتوقع من الموظفين؛
3. تحسين مهارات وزيادة قدرات الموارد البشرية ورفع مستوى أداءهم بما يطابق معايير الأداء المحددة لهم، بطريقة تجعلهم يحسون بأن المؤسسة بيتهم الثاني؛
4. تهيئة الأفراد لوظائفهم الحالية والمستقبلية وتحضيرهم لمواجهة كافة التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والتسويقية، التي تؤثر على خدماتهم وأدائهم؛

¹محمد ماهر عليش: إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة 1971، ص: 22.
²علي السلمي: عملية التنمية الإدارية -قراءات في تنمية الموارد البشرية -، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص: 139.

⁴عبد المجيد قدي، " إشكالية تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة"، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 9-10 مارس 2004.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

5. تهيئة الأفراد لمواجهة التحديات التي يفرضها المحيط الخارجي في مجالات عدة، منها عولمة اليد العاملة وانتشار المساحات التنافسية بين السلع والخدمات المنتجة وذات المواصفات والأحجام والمزايا والنوعيات المختلفة؛
6. زيادة تعقد الوظائف من حيث مكوناتها ومهاراتها وظهور وظائف ذات نوعيات خاصة ومعقدة أو الوظائف المفتوح.

كما تعود أهم أسباب الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية سيما في الدول النامية إلى التحديات البيئية الداخلية على رأسها اتجاهات الموظفين السلبية، التي تحول دون تحقيق المؤسسة لأهدافها ومنها:¹

- (1) الشعور المتزايد بعدم الأمان الوظيفي الناتج عن نقص المهارات بسبب استخدام تكنولوجيا المعلومات؛
- (2) الاعتقاد المتزايد للموظفين بعدم استغلال وتوظيف قدراتهم بشكل كامل وفعال؛
- (3) شعور الموظفين بقلّة المعلومات لهم في بيئة العمل واللازمة لتنمية مهاراتهم؛
- (4) شعور الموظفين بعدم وضوح وعدالة تطبيق معايير تقييم الأداء وعدم ارتباط الأداء المتميز بالحوافز المكافئة؛
- (5) رغبة الموظفين في المشاركة في تقديم اقتراحات واتخاذ قرارات خاصة بعملهم؛
- (6) الطلب الأجنبي المتزايد على العمالة المتخصصة من قبل المؤسسات الدولية وتقديمها إغراءات كبيرة لاستقطابهم نحو الخارج.

بالإضافة إلى الأسباب التالية:²

1. مواكبة التحول الحاصل في انتقال الوظائف من قطاع الصناعة إلى قطاع الخدمات توجيه الموظفين الجدد وتعريفهم بشتى أنواع النشاطات والوظائف المعطاة لهم؛
2. تهيئة الموظفين لتبوء وظائف مستقبلية، أو تحضيرهم لمواجهة كافة التغييرات التكنولوجية والمعلوماتية والتسويقية؛
3. تهيئة الموظفين لمواجهة التحديات التي تفرضها البيئة الخارجية للمؤسسة في مجالات عدة، منها عولمة اليد العاملة وانتشار المساحات التنافسية بين السلع والخدمات ذات المواصفات والأحجام والمزايا والنوعيات المختلفة، بما تتطلبه من تصاميم وتجهيزات وتركيبات متنوعة.³

الفرع الثالث: أهداف تنمية الموارد البشرية

¹ حسن البراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، مرجع سبق ذكره، ص ص 237 = 238

² قدي عبد المجيد مرجع سبق ذكره، ص 06

³ زاهد محمد ديري، إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011، ص 336

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

من منطلق أن التدريب المهني استراتيجيه تنظيمية تعتمد على المنظمة حيال مواردها البشرية وبذلك فإن تلك الإستراتيجية لها جملة من الأهداف ذات العلاقة بالمنظمة والمورد البشري في الحاضر والمستقبل في أن واحد، ومن تلك الأهداف ما يلي: ¹

1. زيادة الفعالية الإتقان: إن تجديد وتحديث البناء المعرفي للمورد البشري وتحسن المعلومات يواكبه ألياً انتقال المورد البشري إلى مستوى أعلى من المهارة الأدائية يعكس في ذلك عمق التفاعل بين ذاته ومكتسباتها وبين موضوع العمل وأدوات الأداء ومن ثمة الأداء أكثر إتقان.
2. زيادة الفعالية بتنمية الاتجاهات الايجابية : إن تجديد وتحديث البناء المعرفي للمورد البشري ينعكس بالضرورة على بناءه القيمي اتجاه المنظمة ومضموناتها المادية والمعنوية، التي تكون الثقافة التنظيمية لديهم، ومن ثمة فإنه يقوي ارتباطهم بالمنظمة ويرفع معدل الشعور بالانتماء لها، وبالتالي تحقيق التوافق والتكيف المهنيين للمورد يصبح البشري
3. تقليل الأخطاء المهنية وحوادث العمل : إن التدريب المهني يعني أخذ معرفة معمقة حول موضوع العمل، طرائق الأداء، أدوات العمل وصيانتها... الخ، وبالتالي تصبح كل تلك القضايا واضحة وسلسة عند المورد البشري مما يجعل الأداء أكثر سلامة وأمن على العامل، بمعنى أن قلة أخطاء وحوادث العمل التي تحدث من عدم معرفة العمل أو مضموناته.
4. إنشاء ديناميكية داخل المنظمة: إن إدراج نشاطات تدريبات متتالية دورية لكل الموارد البشرية في المنظمة على اختلاف مستوياتها التنظيمية يفرز حركة ونشاط في الحياة المهنية داخل المنظمة، لأن التدريب تجاوزاً على أنه يدخل الجديد على الموارد البشرية، كذلك يتبع التدريب ترقيات وحرارة مهني يبعث الحيوية عند العمال.
5. تطبيق نظام إدارة الجودة: إن إدارة المؤسسات الحديثة في العالم تصبو إلى احلال مبادئ الجودة في مخرجاتها من منطلق أن الجودة مفهوم يشير مدلوله إلى جملة " العمليات قوامها التزام القيادة التنظيمية بإيجاد المناخ المفعم بالثقة، والداعم للعمل التعاوني، ومنح العاملين مساحة عريضة من المشاركة بما يكفل الإبداع والتحسين المستمر للمنتجات والخدمات الملبية لتوقعات العملاء الداخليين والخارجيين تبلغ المنظمة ذوي الأهداف الحقيقية التي وجودت لإجلها سواء بالنسبة الفاعلين داخلوا من ثمة المنظمة.

الفرع الرابع: أساليب تنمية الموارد البشرية بواسطة التكنولوجيا الرقمية

لقد أصبحت تحظى التنمية البشرية وتطوير الأداء البشري بأهمية كبيرة في وقتنا الحالي خاصة مع المنافسة الشرسية التي يعرفها قطاع الأعمال، لذا فإن السبيل الوحيد لأي تنظيم في البقاء هو العمل على تطوير كفاءاته البشرية المتاحة والكامنة داخله. وفي هذا المجال ساهمت التكنولوجيا الرقمية مساهمة فعالة، حتى أصبحت تدرج ضمن المؤشرات الفاعلة في

¹ مانع سبرينة، أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص 48

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

عملية التنمية البشرية، وهي درجة الإتاحة والتحكم في هذه التكنولوجيا. إن العملية التدريبية تعتبر السبيل الأمثل لغرض رفع وتنمية قدرات الأفراد، ولقد ساهمت التكنولوجيا الرقمية مساهمة كبيرة، حيث يتم بناء الكفاءات البشرية ورفع مهاراتهم وقدراتهم واكتسابهم للمعرفة الجديدة من خلال الآتي:¹

1. مرحلة تطوير أنظمة التعليم ومتطلباته الأساسية في الكليات البحثية ومراكز التدريب.²

2. مرحلة تدريب وتطوير مهارات الأفراد بمختلف الأساليب داخل وخارج المؤسسة.

3. مرحلة تطوير مراكز البحث العلمي والبحوث التطبيقية من خلال المشروعات الجديدة أو تطوير ما هو متاح.

وتتخذ مجموعة من الآليات التنفيذية والإجراءات المتنوعة لخلق بيئة ملائمة لإعادة صياغة المورد البشري بصورة جذرية لمواكبة التطور التقني السريع، وذلك يتبنى مشروعات وأساليب متنوعة لخلق طفرة نوعية وكمية في المجال الأدائي للمورد البشري داخل المؤسسة وخارجها، وهذا من خلال ثلاث مراحل:

1. مرحلة التخطيط والإعداد للعملية التدريبية.

2. مراحل تنفيذ العملية التدريبية.

3. مرحلة قياس أو تقييم كفاءة العملية التدريبية.

أولاً : مرحلة التخطيط والإعداد للعملية التدريبية

لقد ساهمت نظم التكنولوجيا الرقمية الحديثة في تفعيل وترشيد عملية التخطيط للعملية التدريبية، وذلك بتوفيرها لمعلومات حديثة ودقيقة للمشرفين على هذه العملية، وذلك فيما يخص:³

أ. **قياس الاحتياجات:** وذلك بتوفير معلومات عن:

- الأهداف والتوجهات والسياسات المتبعة، وتحليل عناصر القوة ومواطن الضعف وهذا أحد المداخل الأساسية لتحديد الاحتياجات.

- أتاحت شبكة الإنترنت إمكانية معرفة عناصر التحليل الاستراتيجي، بصورة يمكن من خلالها تحديد عناصر القوة ومواجهة مواطن الضعف عن طريق التدريب بما يستجيب للتوجهات الجديدة.

¹ مليكة عرور، أساليب تنمية الموارد البشرية وأهدافها، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 23، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2011، ص 164

² ومان محمد توفيق، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص 131

³ناصر بن منيف بن رازن العتيبي الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية، دراسة مسحية على العاملين بإدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية المركزية بمدينة الرياض، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2007، صفحة 125

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

- أتاحت شبكة الإنترنت إمكانية تحديد التغيرات الخارجية والتعرف على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها المؤسسات، وبصورة يمكن من خلالها تحديد الجديد من الاحتياجات مع الاستفادة من الفرص وتفادي المخاطر.
- أتاحت شبكة الإنترنت إمكانية تتبع إجراءات العمليات المختلفة وتحديد نقاط الاختناق وأسبابها، وهي ناتجة عن نقص الخبرة والمهارة وهذا ما يمكن من التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات.
- ب. **التخطيط للاحتياجات:** وتلعب هنا كذلك التكنولوجيا الرقمية دورا حيويا، وهذا من خلال:
 - أن شبكة الإنترنت تتيح للمدربين المسؤولين عن العملية التدريبية معرفة برامج وخطط العمل والإنتاج لكافة الإدارات الأخرى، ولهذا يمكن وضع خطط واقعية لتنفيذ البرامج.
 - تتيح بعض برامج الحاسبات وضع خطط مسبقة للعملية التدريبية أو المساعدة في ذلك، حيث توجد بعض البرامج الإحصائية المساعدة في ذلك كـ SPSS, AS, SPAD، كما هناك بعض الأنظمة الجديدة المتاحة مثل "SPARYS" للتسيير التنبؤي للأفراد العاملين¹.
 - تتيح إمكانات الوسيط الذكي إمكانية التخطيط الديناميكي للبرامج التدريبية بصورة مناسبة مع الواقع الحقيقي.
- ت. **تحديد أسلوب ومتطلبات التنفيذ:** حيث تتيح شبكة الإنترنت إمكانية التعرف على البرامج التدريبية المتاحة عالميا، بحيث يتمكن المسؤول من تحديد الأسلوب الأمثل للتنفيذ (داخلي وخارجي) ومتطلبات تنفيذ البرامج.
- ث. **إعداد المحتوى:** يعتبر إعداد محتوى العملية التدريبية أمرا في غاية الأهمية، لذا ينبغي وضع البرامج التدريبية وموادها التعليمية بعناية شديدة بحيث تناسب الهدف من العملية، وكذلك مستوى الأفراد المتدربين والتكنولوجيا الرقمية ساعدت على ذلك من خلال:
 - أن شبكة الإنترنت سمحت بإثراء المحتوى، وذلك بالاستفادة من النماذج المتاحة على الشبكة، فهناك الآن العديد من البرامج المعلوماتية التي تسمح بإثراء العملية التدريبية.
 - إن الغرض من تصميم هذه البرامج هو توفير محتوى علمي أكاديمي يعمل على تنمية قدرات الأفراد العاملين، سواء القيادية منها أو اتخاذ القرار أو التفكير الاستراتيجي... الخ.
- كما تتكامل شبكة المعلومات الداخلية (الإنترنت) في إتاحة كل المحتويات السابقة التي تم تنفيذها، وفكر المؤسسة المكتسب خلال فترة عمل الشبكة، وكذا فكر عناصر الخبرة ومؤهلاتهم بما يحقق سرعة بناء المحتوى، فعن طريق الشبكة أمكن الولوج السريع لقاعدة المعطيات المتوفرة داخل التنظيم والاطلاع على كافة البرامج التي سطرت، وكيف أنها طبقت، وكذلك معرفة النتائج التي حققتها هذه البرامج، وهل هي

¹Jean-Marie PERETTI, gestion des ressources humaines assistée par ordinateur, édition Liaisons, sans pays et sans date de publication, page 78.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

حسنة فيُقتدى بها أم أنها سلبية فيعمل المشرف على العميلة التدريبية على تفاديها، وهذا سيؤدي إلى إثراء وتنميين العملية التدريبية شكلا ومحتوى.

ثانيا : مرحلة تنفيذ العملية التدريبية: ساعدت التكنولوجيا الرقمية بطريقة فعالة وكفؤة في تنفيذ البرامج التدريبية، حيث أتاحت طرق تختلف تماما عن الطرق التقليدية، حيث أوجدت هذه الأخيرة أنماطا جديدة وسهلة في ممارسة العملية التدريبية في كافة مراحلها وذلك وفق ما يلي:¹

1. التكوين عن بعد :

التكوين عن بعد طريقة اكتساب المعرفة من خلال الآخرين فالتكوين عن بعد ليس له حدود معينة أو وسيلة واحدة، فأى حصة تلفزيونية، أو شريط فيديو برنامج معلوماتي يمكن أن يعتبر برنامج تكوين عن بعد". إن الدور المهم للتكوين عن بعد هو تسهيل وتبسيط العملية التكوينية.² واليوم وعن طريق الشبكة أصبح بمقدور أي شخص تطوير كفاءاته بمختلف أنواعها، دون الحاجة للتواجد المكاني، حيث توجد على الشبكة تنظيمات افتراضية تعمل على مد الأفراد المشتركين فيها بالمحاضرات والدروس القيمة حول المجال المطلوب كما يمكن تعميم هذه البرامج التدريبية داخل التنظيم عن طريق الشبكة الداخلية "الإنترنت" حتى يستفيد منها عدد كبير من الموظفين، فالتكوين عن بعد لا يهتم عدد المتدربين فالقاعات هنا قاعات افتراضية مبنية على الشبكة، ولعل من أهم مميزات التكوين عن بعد بالاعتماد على الشبكة الداخلية هو طابعه التفاعلي الذي يعادل تأثيره الواقع الحقيقي، فعن طريق تطبيقات الواقع الافتراضي أمكن خلق بيئة افتراضية للتكوين والعمل تحاكي الواقع الحقيقي في درجة التأثير والتعامل، وهذا ما يسمى بتحصيل نتائج أحسن خاصة في بعض الميادين الحساسة كالطب، الطيران، الاتصالات الكيمياء والفيزياء ... الخ، وهذه الميادين لا تكفي فقط بالدروس النظرية التقليدية ولكن بدرجة أكبر بالتطبيق.

2. التكوين بالمنزل

حيث سمحت هنا التكنولوجيا الرقمية من خلال استعمال الوسائط المتعددة إمكانية تنمية المهارات بالاعتماد على النفس ودون الحاجة للاتصال بالشبكة المعلوماتية، فالآن توجد عدة برامج تساعد على التنمية الذاتية، كما هناك عدة برامج تلفزيونية وقنوات متخصصة في تنمية مهارات الأفراد في مختلف المجالات، ولعل أهم هذه القنوات في العالم العربي "Smartsway" وقنوات النيل المتخصصة وقنوات الأشرطة الوثائقية ... الخ والتي تعمل على بث برامج غنية المحتوى والتي تتماشى مع متغيرات العصر، ونظرا لما تتيحه الوسائط المتعددة من تفاعل فإنها يمكن أن تمثل طفرة في أساليب تقديم المادة العلمية.

3. التكوين المستمر:

¹ ومان محمد توفيق، مرجع سبق ذكره، ص 134

² ? Jean LOUCHARD, la formation à distance ou la liberté d'apprendre, édition d'organisation, Paris, France, 1995, page 15.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

لقد جعلت تكنولوجيا المعلومات الرقمية من العملية التكوينية هوية يستطيع أي فرد ممارستها دون انقطاع على مدى حياته، خاصة مع وقتنا الحالي والذي يتميز بسرعة التحولات والتغيرات فيه، فأنماط وطرق العمل اليوم تشهد طفرات نوعية غير مسبوقه تجعل من المهارات التي تتعلمها منذ فترات قصيرة مهارات قديمة. فاليوم وعلى الشبكة

هناك برامج وأقسام تكوينية متنوعة مفتوحة 24 ساعة على 24 ساعة خلال أيام الأسبوع دون عطل وإجازات، فالعملية التكوينية اليوم على الشبكة لا تعترف.

4. التكوين أثناء العمل:

إن هذا النمط من العملية التكوينية معروف سابقا، لكن بشرط انقطاع العامل عن عمله وتوجيهه لمتابعة برنامج التدرسي، لكن مع التكنولوجيا الرقمية تحولت العملية التكوينية أثناء وقت العمل نفسه دون الانقطاع عن العمل.

فالتكنولوجيا الرقمية تتيح اليوم إمكانية تنفيذ البرامج التدريبية بالموازاة مع العمل الحقيقي دون شعور الفرد بالفارق بين ما يقوم بتنفيذه فعلا للوظيفة، وما يقوم بتنفيذه للتكوين، حيث التفاعل بين المستخدم وقاعدة البيانات حقيقية في حالة العمل وبين المستخدم وقاعدة البيانات هيكلية عند التكوين .

وهذا ما يُمكن التنظيم من الاستفادة من إنتاجية العامل حتى أثناء المرحلة التكوينية وبالتالي تقليل التكاليف نتيجة استغلال مخرجات العملية التكوينية أثناء القيام بها، والحكم على مدى فعالية البرنامج التكويني قبل الانتهاء منه.

5. التكوين وفق المستوى:

حيث تتيح تكنولوجيا المعلومات الرقمية - ونظرا لما تقدمه من تسهيلات ومزايا - إمكانية تقديم برامج التكوين بأكثر من مستوى من الأبسط متوسط المتقدم، تبعا لطريقة وقدرات المتلقي، حيث يقوم البرنامج بالاستعانة على مجموعة اختبارات وتطبيقات الذكاء الصناعي والأنظمة الخبيرة في تحديد مستوى المتدرب ونقاط القوة والضعف فيه، وتقدم له المادة التكوينية بطريقة تناسب مستواه مع مراعاة تغير المستوى مع تقدم الدارس في البرنامج التكويني، وهذا يُخلص المتكون من الضغوطات النفسية نتيجة عدم ملائمة - في كثير من الأحيان - البرنامج التكويني لنقاط ضعفه أو احتياجاته هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن هذا يساعد على ترشيد السياسة التكوينية ككل.

ثالثا : مرحلة التقييم:

لقد ساهمت التكنولوجيا الرقمية في إثراء وتسريع مرحلة تقييم العملية التدريبية حيث يمكن أن نلمس ذلك من خلال ثلاث نقاط هي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

- تتيح التكنولوجيا الرقمية إمكانية التقييم المستمر لكفاءة العملية التكوينية من خلال التفاعل بين المستخدم والبرنامج التكويني بصورة كاملة يمكن من خلالها تحديد نقاط القوة والضعف.
 - تتيح برامج التكوين الذكية إمكانية تتبع المتكون في جميع حالات التكوين حيث يقوم البرنامج الذكي بتجميع وتوفير جميع المعلومات أثناء العملية التكوينية، وليس فقط أثناء مرحلة التقييم.
 - تتيح إمكانية شبكات العمل الداخلية الإنترنت استخدام أساليب تدفق العمل "Work Flow" إمكانية قياس تدفق العمل قبل العملية التكوينية وبعدها المعرفة القيمة الفعلية للعملية وليس النظرية فقط.
- وعليه يمكن القول أن التكنولوجيا الرقمية غيرت في عملية تنمية الموارد البشرية في النواحي التالية:

- أ. أوجدت نمطا جديدا لمتطلبات العملية التكوينية ألا وهي نمط قائم على المعرفة فالكفاءات البشرية اليوم لم تعد تلك التي تتحكم في الأمور التقنية للعمل فقط، بل بالعكس يعمل النموذج التكويني على تطوير المهارات الفكرية والذهنية أكثر لدى الأفراد، خاصة وأن أغلب المهام التقنية الروتينية داخل التنظيم قد تم إسنادها - بصفة تكاد تكون كلية للآلة.
- ب. أوجدت التكنولوجيا الرقمية أساليب جديدة للقيام بالعملية التكوينية فأصبحنا نسمع بالواقع الافتراضي، تكوين عن بعد، تعلم عن بعد ... الخ، كل هذه الأنماط الجديدة في التكوين أثبتت جدارتها خاصة في الدول المتقدمة عند تطبيقها خاصة وأنها أساليب تفاعلية.
- ت. أوجدت التكنولوجيا الرقمية نمطا جديدا للمنظمات أو الهيئات المشرفة على العملية التكوينية، فأصبحنا نسمع بالمؤسسات بلا حدود، فمقرها وحدودها هي الشبكة تمنح شهادات عالية الجودة ومعترف بها عالميا.¹

المطلب الثالث: دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية

تلعب تنمية الموارد البشرية والتدريب دورا أساسيا في التأثير على زيادة فاعلية وكفاءة المنظمات، حيث أصبح التدريب من النشاطات الأساسية المسندة لإدارة الموارد البشرية.²

أولاً: دور التدريب الإلكتروني في تنمية الجانب السلوكي: تشكل الجوانب السلوكية للموظف بعدا أساسيا في نوعية الأداء، والعلاقات والولاء التنظيمي، وتمثل الجوانب السلوكية الإطار الإيجابي للتنظيم الذي يضمن أن الموظف الذي التحق ببرنامج تدريبي سوف يوظف ما تعلمه من معرفة، وما حصل عليه من مهارات في رفع مستوى أداء العمل وتحسينه، ويمثل ذلك الإطار الإيجابي في حماسة الموظف لعمله والإخلاص له والاهتمام به

¹ ومان محمد توفيق، مرجع سبق ذكره، ص 139

² حازم أحمد فروانة، إسماعيل سالم ماضي دور الجودة الشاملة في تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 5 العدد 1 جامعة الوادي الجزائر، 2022، ص 914

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

والتعاون مع زملائه وولائه للتنظيم واندماجه مع جماعة العمل، ويتحقق ذلك عندما يعمد البرنامج التدريبي إلى تحقيق ما يأتي:¹

- تنمية الرغبة في العمل والدافع إليه فمن أهم عناصر الأداء الرغبة في العمل، كما يحدد باحتياجات الفرد ورغباته، ومدى ملائمة نوع العمل لميوله واتجاهاته وتعرف الرغبة في العمل بالقوى الكامنة في العامل التي تحركه ليسلك سلوك معين لتأدية عمله، وتنعكس هذه القوة في الجهد الذي يبذله وفي درجة المثابرة والإتقان. فالرغبة في العمل تكون مرتبطة باهتمامات و أهداف الموظف، وإشباع احتياجاته، فالتدريب يساعد في تطوير وتنمية مهارات ومعارف الموظف فيساعده ذلك في تحسين طرق العمل، وتذليل الصعوبات التي كان يعاني منها أثناء أدائه لوظيفته ، وبالتالي يتمكن من أداء مهامه بكل يسر وسهولة مما يزيد من رغبته في العمل وفي هذه الحالة يندفع الموظف لبذل جهد أكبر ، وإتقان أكثر في أداء المهام، كما أن الرغبة تشجع على الحضور الدائم، وبالتالي انخفاض معدل الغياب، وبذلك يستطيع الموظف التحكم بزمam الأمور، ويرتفع مستوى أدائه مما يؤدي لترقيته لمناصب عليا، وهذا يعتبر حافز لاستمراره في التدريب و زيادة طموحه للتقدم، والترقية بصفة مستمرة لضمان إشباع حاجاته، وتحقيق أهدافه إلا أن الرغبة وحدها لا تكفي، فلا بد من توفر عنصر القدرة على العمل، والتي تعني أن يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التعليم و التدريب و الخبرة العلمية والقدرات الشخصية التي ينميها التعليم، ويصقلها التدريب، وبذلك تعتبر القدرة حصيلة تفاعل المعرفة والمهارة فجانبا المعرفة بالعمل مرتبط بمدى اكتساب الفرد للمؤهلات العلمية الناتجة من عمليات التعليم والتدريب.

ثانيا : دور التدريب الإلكتروني في تنمية الجانب المعرفي

يهتم هذا الجانب بتمكين الموظف من أداء واجباته الوظيفية من خلال إلمامه، ومعرفة للنظم واللوائح وأساليب العمل والاختصاصات والمسؤوليات و الواجبات و علاقات العمل على مختلف المستويات، وذلك من خلال :

- 1- معرفة مدى الملائمة بين عدد المستويات التنظيمية والطريقة أو الأسلوب الذي يتم تنظيمه وتكوين الجماعات داخل المنظمة كما يجب معرفة المهام الملائمة، وذلك من خلال التدريب الذي يساعد على تحديد مستوى كل موظف حسب ما يمتلكه من مهارات وكفاءات لكي يتمكن من تحمل مسؤولياته، فلا يجب أن يفوق مستوى الوظيفة المستوى الموظف، فبوضع الشخص المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى تحقيق الأداء المطلوب.
- 2- تضمن المنظمة من خلال التدريب الأولي وصول معلومات صحيحة ودقيقة للموارد البشرية الجديدة عن وظائفها ومزايا المنظمة ومعرفة الوظائف الإدارية

¹نبيلة بومرداس دور التدريب الإداري في تنمية الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، تخصص سياسات عامة ومقارنة، جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي الجزائر ، 2016/2017 ، ص53

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

الأساسية، وأساليب القيادة، معرفة القواعد والتنظيمات داخل المنظمة وبالتالي يشعر الموظف الجديد من خلال التدريب التمهيدي بأنه ليس غريب عن المنظمة بل هو عنصر في فريق العمل مرغوب فيه، وهو عضو فاعل منذ البداية مما يحمسه، ويزيد رغبته في أداء عمله، ومحاولة تحسينه مستقبلاً.

ثالثاً: دور التدريب الإلكتروني في تنمية القدرات والمهارات

إن تمكن الموظف من الوصول إلى قدر كبير من الجانب المعرفي غير كاف في حد ذاته في تمكين الموظف من تحقيق أداء وظيفي ينشده التنظيم، وهذه المعرفة غير كافية عملياً إذا لم تصاحبها تنمية في مهارات الموظف وقدراته واستعداداته لأداء عمله بكفاءة عالية، ومن أهم المهارات والقدرات التي يسعى التدريب إلى إكسابها للمتدرب ما يلي :

- 1- القدرة على كسب الأصدقاء: وتحسين نوعية الاتصالات بين الموظفين من جهة، وبينهم و بين المشرفين أو المدراء من جهة أخرى، وخلق علاقات جيدة ، وفي هذا المجال يساهم التدريب بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في مجال التعامل مع الزملاء و الرؤساء وتقوية الاتصالات الشخصية الفعالة، وتحسين أساليب التعامل بشكل عام مع الآخرين، فتطوير العلاقات الإنسانية يتضمن العمل على تقليل الصراع بين الأفراد و الاهتمام بحل مشكلاتهم، وتحسين العلاقة بينهم، وفي بيئة مناخ ملائمة للعمل، والاهتمام بالحوافز المعنوية التي تخلق روح معنوية عالية بين الأفراد و ذلك يؤثر بشكل ايجابي على مستوى أداء الموظفين.
- 2- تنمية مهارات الموظفين القدامى : وتعني تنمية مهارات الموظفين المؤهلين مسبقاً، وذلك من خلال ما يعرف بالتدريب الإنعاشي، الذي يسعى لإنعاش وتنمية المعارف و المهارات التي أصابها ركود مع مرور الزمن، لعدم مسايرة المحيط، والاستجابة لتغيراته، فأولئك الموظفين الذين انخفض احتمال ترقيتهم، يجب على المنظمة أن تعمل على إعادة تأهيلهم بدل ،تسريحهم، فرغم صعوبة إعادة تدريبهم إلا أنه ليس أمراً مستحيلاً، فرغم التأثير السلبي لأولئك الأفراد إلا أن على المنظمة الاهتمام بهم، وعدم إهمالهم، وذلك لما يمتلكون من خبرات واسعة في مجال العمل نظراً للمدة الطويلة التي قضاها أولئك الموظفين، إضافة إلى ولان هم الكبير للمنظمة، وبالتالي يمكن الاستفادة من خبراتهم، ويمكن إشراكهم في تدريب الآخرين، من خلال ندوات المناقشة باقتراح بعض الحلول للمشاكل المطروحة .
- 3- تنمية وتدريب القيادة : يؤكد التوجه المعاصر في مجال التدريب إلى حد كبير، على مسألة رفع مستوى مهارة المديرين التنفيذيين الذين يتخذون القرارات التنفيذية لوضع إستراتيجية المنظمة موضع التنفيذ الصحيح، فمهارة هؤلاء يتوقف عليها نجاح الموظفين كما يجب الأخذ بعين الاعتبار التناسق بين أسلوب الإشراف و مستوى الرشد الذي يتمتع به الموظف، فيجب على القائد أو المشرف أن يكسب ثقة المورد البشري محل التدريب وذلك بتواضعه وإشعار المتدرب بأنه زميل له

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

يريد نقل خيراته التي اكتسبها من الرئيس، و أن هذه العملية التدريبية أمر طبيعي لتبادل الخبرات والمهارات.¹

المبحث الثاني: عرض وتحليل الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول: الدراسات المحلية

الدراسة الأولى: مانع سبرينة، أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015:

هدفت الباحثة في هذه الدراسة إلى تحديد أثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، معتمدة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم دراسة حالة الأساتذة والموظفين الإداريين بالجامعات محمد خيضر "بسكرة"، عباس لغرور "خنشلة" والعربي بن مهدي "أم البواقي"، البالغ عددهم 3676 مفردة منها 2357 أستاذا و 1319 موظفا إداريا؛ أبن تم اختيار عينة عشوائية من 800 مفردة (العينة المخططة) واعتماد الاستبيان كأداة الجمع للبيانات الأولية، قامت الباحثة بتوزيع 800 استمارة ما نسبته 21.76% من مجتمع الدراسة واسترجع منها 570 استمارة بنسبة استرجاع تقدر بـ 71.25%، بعدها تم استبعاد 46 استمارة لعدم قابليتها للتحليل الإحصائي، ليصبح مجموع الاستمارات الصالحة للدراسة والقابلة للتحليل الإحصائي 524 استمارة ما نسبته 65.5% من الاستمارات الموزعة (العينة المخططة). أما فيما يخص التحليل الإحصائي لهذه البيانات فقد اعتمدت الباحثة برنامج SPSS بحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية إصدار 19

- أكدت الدراسة أن كل من التدريب التعلم التنظيمي التطوير التنظيمي الإداري وتطوير المسار الوظيفي والإبداع تمثل استراتيجيات هامة تتبناها الجامعات محل الدراسة في تنمية مواردها البشرية من أساتذة وموظفين إداريين.
- عدم اهتمام الجامعات محل الدراسة بتشجيع مناقشة الأخطاء ومواقف الفشل المعرفة أسبابها وتعلم كيفية تجنبها في المستقبل، مما قد يشكل حاجزا كبيرا أمام عملية تعلم الموظفين في إطار تبني فكرة التعلم المستمر وتحول الجامعة إلى مؤسسة متعلمة؛

توصيات الدراسة

- ضرورة الاهتمام أكثر بموضوعية تقييم أداء الموظفين، لأنه السبيل الوحيد لتحديد فجوة الأداء.
- ضرورة تبني فكرة مناقشة الأخطاء ومواقف الفشل التي يعيشها الموظفون في ممارساتهم اليومية لوظائفهم، لمعرفة أسبابها وتعلم كيفية تجنبها في المستقبل، لتسهيل عملية التعلم التنظيمي في إطار تبني فكرة التعلم المستمر وتحول الجامعة إلى مؤسسة متعلمة؛

¹ نفس المرجع السابق، ص 54

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

الدراسة الثانية: ومان محمد توفيق، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016:

لقد كان لاقتحام التكنولوجيا الرقمية لحياتنا الآثار العميقة على المستوى الفردي أو الجمعي، حيث أدت إلى ظهور ما يعرف بعصر المعلومات والمعرفة عصر أصبحت فيه المعلومات موارد لا تقل أهمية عن باقي الموارد التي تحتاج إليها المؤسسة حيث تجسدت هذه المعلومات في استخدام تطبيقات الثورة الرقمية بأنماطها المختلفة كاستعمال الانترنت، الهاتف المحمول الفضائيات التلفزيون التفاعلي فضلا عن أجهزة الإدارة والحماية.

وقد انعكست هذه الثورة الرقمية على الحياة الاجتماعية بشكل عام وعلى المؤسسة بشكل خاص، حيث أصبحت المؤسسة الجزائية والمؤسسة الأمنية بشكل خاص مطالبة بالتكيف مع هذه التطورات والتأقلم معها لكسب رهانات هذا العصر ولتحقيق الأمن القومي، هذا التطلع أن يتأتى إلا بتوفير بنية تحتية قوية ومتماسكة تساعد على استثمار ما تتيحه هذه الأخيرة من خيارات تساعد في تنمية وتأهيل المورد البشري الذي يعتبر عصب التطور والتنمية.

التوصيات:

- أن يتم الاعتماد على التقنية الرقمية في رسم احتياجات العملية التدريبية في الجهاز الأمني.
- أن يتم تصميم دورات تدريبية للموارد البشرية بواسطة التقنيات الرقمية في الجهاز الأمني داخليا وخارجيا وسريا بشكل تزامني للرفع من مستوى أدائها وفعاليتها لما يمكنها من استثمار معطيات التطورات التقنية الحديثة في كافة المجالات.

الدراسة الثالثة: دراسة صالح الدين حسين صالح 2018، مقال علمي بعنوان: اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر الجامعة العراقية:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد اتجاهات المتدربين في مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية نحو التدريب الإلكتروني. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت استبانة لجمع البيانات، وزعت على عينة بلغ عدد أفرادها 22 فردا استجاب منهم 22 فردا وبنسبة 92.2%، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 22 استبانة من عينة الدراسة. استخدم في التحليل الإحصائي للبيانات عدة أساليب تضمنت المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أبدى كافة أفراد العينة رغبتهم بتطوير التدريب من خلال المزج بينه وبين التدريب الإلكتروني. كما كشفت النتائج تفهما وإدراكا واضحا لأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين. وتوصلت الدراسة إلى توصيات عديدة منها أهمية أن تقوم المؤسسة المعنية بتبني إستراتيجيات للتدريب تركز على مستجدات في حقل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ما يتطلب ضرورة الدمج في عمليات التدريب بين التدريب التقليدي و التدريب الإلكتروني.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

الدراسة الرابعة: دراسة نصيرة بركنو 2017 رسالة دكتوراه بعنوان: دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي دراسة حالة اتصالات الجزائر:

هدفت الدراسة إلى تبيان دور التدريب الإلكتروني في تعزيز التعلم التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات تم الاستعانة بالمقابلة والاستبانة، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين المستفيدين من التدريب الإلكتروني بمؤسسة اتصالات الجزائر بجميع فروعها و البالغ عددهم 424 متدرب، والعينة المستخدمة في العينة المقصودة وتحددت ب 902 متدرب. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني بمؤسسة اتصالات الجزائر مازال قيد مرحلة التجريب، كما إن التدريب الإلكتروني له دور ضعيف في تعزيز مسار التعلم التنظيمي وهذا نتيجة لعدة معوقات ثقافية، إدارية، بشرية، فنية، الخ. تحول دون نجاح التنفيذ الفعال لأسلوب التدريب الإلكتروني وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى: رنده سلمان محمد علي فنون، التدريب الإلكتروني في فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2017:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق التدريب الإلكتروني في الشركات الخدمية والخدمات المالية المدرجة في بورصة فلسطين، والتعرف على المعوقات التي واجهت هذه الشركات أثناء تطبيق التدريب الإلكتروني، حيث تم دراسة المعوقات التالية وهي: المعوقات الإدارية المعوقات الفنية (التقنية المعوقات المادية والمالية المعوقات الثقافية والتنظيمية، المعوقات البشرية، والخروج بتوصيات لتطوير وتحسين عملية التدريب الإلكتروني، وإيجاد مقترحات مناسبة للتغلب على هذه المعوقات. وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي وموظفات الشركات الخدمية والخدمات المالية المدرجة في بورصة فلسطين والبالغ عددها عشر شركات.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته موضوع الدراسة وتم الاعتماد على الطريقة المختلطة في جمع البيانات وتحليلها، حيث تم إجراء مقابلات شبه منتظمة مع مدراء دوائر الموارد البشرية أو من ينوب عنهم في الشركات المبحوثة، وتم تحليل المقابلات يدويا، ثم القيام بتوزيع 361 استبانة على مجتمع الدراسة وتم استرداد 312 استبانة وتم تحليل الاستبانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) المحوسب.

بناء على نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات وهي:

- العمل على نشر ثقافة التدريب الإلكتروني واستخدام التكنولوجيا الحديثة في الشركات الخدمية والخدمات المالية المدرجة في بورصة فلسطين من خلال إعطاء دورات للموظفين عن التدريب الإلكتروني وأهميته وكيفية استخدامه، وتوزيع نشرات توعية عن التدريب الإلكتروني.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

- العمل على نشر ثقافة التدريب الإلكتروني في الجامعات قبل دخول طلاب فلسطين إلى سوق العمل، من خلال جعل التدريب الإلكتروني جزءاً من المقررات الدراسية في الجامعة، وعمل ندوات ومؤتمرات من قبل إدارة الجامعة تبين ماهية التدريب الإلكتروني وأهميته.
- زيادة المخصصات المالية وإضافة بنود في الموازنة السنوية للشركات لشراء جميع الأجهزة الإلكترونية الخاصة بالتدريب الإلكتروني من حواسيب وبرامج وبرمجيات، وتجهيز الشبكات اللازمة.

الدراسة الثانية: حمد بن يحيى المطيري متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة ماجستير غير منشورة في تقنيات التعليم جامعة الملك سعود كلية التربية المملكة العربية السعودية، 2012:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين معتمدة في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي. وطبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1432 هـ / 1433 هـ على عينة الدراسة التي بلغ عددها 115 مدرباً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، والتي تعد من أكثر أدوات البحث شيوعاً واستخداماً في حال العلوم الإنسانية. و تم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام الحزم الإحصائية للبرامج الاجتماعية (SPSS) ، وفقاً للأساليب الإحصائية التالية التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية معامل ارتباط بيرسون لمعرفة درجة العلاقة الارتباطية معامل كرونباخ ألفا لمعرفة درجة الثبات، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، واختبار (T-test) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية و توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها ما يلي :

- كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والمتمثلة في (إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك إتقان استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات ...إلخ).
- أوضحت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية والمتمثلة في ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني وكذلك ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني وارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني..(إلخ).

و في ضوء نتائج الدراسة فقد أوصت الدراسة ببعض التوصيات منها:

- زيادة المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني. دعم المدرّبين مادياً وتشجيعهم لاستخدام التدريب الإلكتروني.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

- العمل على تزويد مراكز التدريب التربوي بالمختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية.
- إجراء دراسات عن متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز تدريب المعلمات.

الدراسة الثالثة: T. SHong & N. H. Ahmad. T. Ramayahi: بعنوان "Assessment of E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia"

هدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل الحرجة التي تؤثر على فعالية التدريب الإلكتروني في الشركات متعددة الجنسيات (MNCs) في ماليزيا، وذلك من خلال دمج نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) ونموذج ديلون وماكلين لنجاح نظام المعلومات ونموذج تأكيد التوقعات، ولقد تم اختبار الدراسة بواسطة مسار السببية للعوامل التي يمكن التنبؤ بها في فعالية التدريب الإلكتروني، وقد استخدم الباحثون للقيام بهذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية من عينة قدر تعدادها 163 موظف في الشركات المتعددة الجنسيات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أبعاد التدريب الإلكتروني الأكثر فعالية تتمثل في الحافز للتدريب ودعم الإدارة للمتدربين، وتؤثر هذه الأبعاد معنويا في رضا المتدربين.
 - الكفاءة الذاتية وسهولة استخدام ومحتوى التدريب لم يحظى باستجابة كبيرة.
 - وجود نظام تدريب إلكتروني جيد التصميم وسهل الاستخدام وأكثر جاذبية وتفاعلية يعتبر عاملا هاما في زيادة نية الاستمرار في التدريب الإلكتروني لدى المتدربين
- وأوصت هذه الدراسة الممارسين القائمين على التدريب الإلكتروني بتقويه ليس فقط في مرحلة التطوير والتنفيذ بل في كل مراحلها ليتوافق مع متطلبات واحتياجات المتدربين

الدراسة الرابعة: دراسة Jane S. Prichards 2006 بعنوان "Team-skills Training enhances collaborative learning"

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن أثر التدريب التشاركي على مهارات موظفي إحدى الجامعات الأمريكية، واعتمدت الدراسة على عينة من الموظفين ثم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات المجموعة الأولى تلقت تدريب حول مهارات العمل في فريق وبشكل جماعي وبقوا معا يتدربون ويعملون بالطريقة التشاركية، بينما المجموعة الثانية تلقت نفس التدريب وبنفس الطريقة ولكن مع انتهاء التدريب ثم فصلهم وإعادة توزيعهم في مجموعات جديدة، والمجموعة الثالثة كانت في المجموعة الشاملة، ثم طلب من كل مجموعة أداء مهمة عن طريق العمل التشاركي، بعدها تم اختبار جميع أفراد المجموعات فيما تعلموه من مهارات من خلال التدريب التشاركي، وجاءت نتائج الدراسة لصالح المجموعة التجريبية الأولى مؤكدة على أن التعلم والتدريب التشاركي هو طريقة ناجحة في اكتساب المهارات، وبأن استمرار العمل ضمن فريق عمل هو طريقة فاعلة في تطوير وتحسين المخرجات الوظيفية للموظفين.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية

المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
بالنسبة للحدود الزمنية كانت خلال الموسم 2012-2021	الإطار الزمنية خلال 2022-2023	من حيث الإطار الزمني
كانت الدراسات السابقة في أماكن متعددة منها الجزائر، السعودية، فلسطين، الولايات المتحدة الأمريكية، ماليزيا.	أما فيما يخص الحداد المكانية فتمثلة في الجزائر	من حيث الإطار المكاني
تم الإعتماد في الدراسات على المنهج الوصفي وعلى المنهج التحليلي.	في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي	من حيث منهج الدراسة
عينة عشوائية من مؤسسات تنتمي لقطاعات مختلفة.	عينة عشوائية من مؤسسة إقتصادية	من حيث العينة
أستهدف قطاعات متنوعة	أستهدف القطاع الصناعي	من حيث قطاع الدراسة
تناولت الدراسات السابقة متغيرات عديدة: التدريب الإلكتروني التنمية البشرية الإدارة العمومية التدريب الإداري البيئة الرقمية أداء الافراد	تم الإعتماد على متغيرين في هذه الدراسة: المتغير المستقل: التدريب الإلكتروني المتغير التابع: التنمية البشرية	من حيث المتغيرات

المصدر: من إعداد الطالبتان

خلاصة الفصل الأول :

لقد توصلنا في هذا الجزء من الدراسة إلى أن للتدريب الإلكتروني له دور مهم في تنمية المورد البشري حيث يوفر المال على الموظف وعلى الشركة، كما أنه يعطي وقتاً للتعليم أسرع للموظف، كما أن التدريب الإلكتروني يبقى الموظف قريباً من مكان عمله، كل هذا بالإضافة للفائدة الرئيسية وهي الاستفادة وتطوير مهارات المورد البشري، وبالتالي تحقيق تنمية المورد البشري، بأقل وقت وتكلفة وجهد.

الفصل الثاني: الدراسة
التطبيقية لدور التدريب
الإلكتروني في تنمية الموارد
البشرية في مؤسسة اتصالات
الجزائر

تمهيد

بعد أن تناولنا في الفصل السابق لدراسة نظرية عن أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الموارد البشرية، سنستعرض في هذا الفصل الى الدراسة التطبيقية لموضوع البحث من خلال اجراء دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة، وسنقوم بالتطرق الى تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة، وعرض الهيكل التنظيمي لها، بالإضافة إلى تحليل إستمارة الإستبيان التي تم توزيعها على مجموعة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة، كل هذا من خلال تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث حيث تناولنا في:

- **المبحث الأول: مدخل للمؤسسة محل الدراسة**
- **المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة**
- **المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة**

المبحث الأول: مدخل للمؤسسة محل الدراسة

سنمر بإسهاب إلى مراحل التي مرت بها مؤسسة اتصالات الجزائر إلى قرار انشاءها ثم اهم المحطات عرجت عليها بالإضافة إلى أهدافها ثم تعريف بالمديرية ورقلة¹.

المطلب الأول: نبذة عن مجمع اتصالات الجزائر

الفرع الأول: تاريخ اتصالات الجزائر:

. وعيا بالتحديات التي يفرضها التطور المذهل الحاصل في تكنولوجيات الإعلام و الاتصال، باشرت الدولة الجزائرية منذ سنة 1999م بإصلاحات عميقة في قطاع البريد والمواصلات، وقد تجسدت هذه الإصلاحات في سن قانون جديد للقطاع في شهر أوت 2000 م، بحيث جاء هذا القانون لإنهاء احتكار الدولة على نشاطات البريد والمواصلات وكرس الفصل بين نشاطي التنظيم واستغلال وتسيير الشبكات، وتطبيقا لهذا المبدأ، تم إنشاء سلطة ضبط مستقلة إداريا وماليا ومتعاملين، أحدهما يتكفل بالنشاطات البريدية والخدمات المالية البريدية متمثلة في مؤسسة "بريد الجزائر"، وثانيهما بالاتصالات متمثلة في "اتصالات الجزائر".

وفي إطار فتح سوق الاتصالات للمنافسة تم في شهر جوان 2001 م بيع رخصة لإقامة واستغلال شبكة للهاتف النقال، واستمر تنفيذ برنامج فتح السوق للمنافسة ليشمل فروع أخرى، حيث تم بيع رخص تتعلق بشبكات "VSAT" وشبكة الربط المحلي في المناطق الريفية، والربط المحلي في المناطق الحضرية في 2004م، وبالتالي أصبحت سوق الاتصالات مفتوحة تماما في 2005 م، وذلك في ظل احترام دقيق لمبدأ الشفافية ولقواعد المنافسة، وفي نفس الوقت، تم الشروع في برنامج واسع النطاق يرمي على تأهيل مستوى المنشآت الأساسية اعتمادا على تدارك التأخر المتراكم

1- قانون 2000/03 و ميلاد اتصالات الجزائر: نص القرار 032000 /المؤرخ في 05 أوت

2000م. عن استقلالية قطاع البريد والمواصلات، حيث تم بموجب هذا القرار إنشاء مؤسسة بريد الجزائر، والتي تكفلت بتسيير قطاع البريد، وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر التي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر، إذ وبعد هذا القرار أصبحت اتصالات الجزائر مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد هذه الأخيرة أوكلت لها مهمة المراقبة. لتصبح بعدها اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال اجتماعي تنشط في مجال الاتصالات. فبعد أزيد من عامين وبعد دراسات قامت بها وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال تبعت القرار 200/03، أضحت اتصالات الجزائر حقيقة جسدت سنة 2003

01 جانفي 2003 الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر: جانفي 2003 ، كانت الانطلاقة

الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر، حيث كان على اتصالات الجزائر وإطاراتها الانتظار حتى الفاتح من جانفي سنة 2003 م لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال، لكن بروى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ، حيث أصبحت الشركة مستقلة في تسييرها على وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم لا يرحم، فيه المنافسة شرسة والبقاء فيها للأقوى، والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة.

¹ www.algeriatelecom.dz

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة

اتصالات الجزائر

الفرع الثاني: تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر: اتصالات الجزائر هي شركة عمومية اقتصادية ذات أسهم حددت مدتها ب (99) عام، و برأس مال عمومي قدر ب 115.000.000.000,00 :دج، هي ملك لدولة بنسبة 100 %، ومقيدة في السجل التجاري يوم 11 ماي 2002 تحت رقم 02B0018083 الكائن مقرها الاجتماعي بالطريق الوطني رقم 05 الديار الخمس، المحمدية بالجزائر العاصمة، هي رائدة في سوق الاتصالات الجزائرية التي تشهد نموا قويا، تقدم مجموعة كاملة من خدمات الصوت والبيانات لزبائنها، مصممة لابتكار سياسات واستخدمات جديدة موجهة لصالح العملاء. أصبحت مهامها محصورة بموجب قانون 03/2000 الراجع للنظام الأساسي للمؤسسة العمومية الاقتصادية، ذات طابع قانوني لشركة ذات أسهم، دخلت رسميا في ممارسة نشاطها ابتداء من 2003/01/01 م وذلك باعتمادها على ثلاث أهداف في عالم التكنولوجيات الإعلام والاتصالات: **الجودة و الفعالية و نوعية الخدمات**

رغبة منها في تحقيق مستوى عالي، قياسي، تقني واقتصادي واجتماعي لتبقى دوما الرائدة نظرا لوجودها في محيط تنافسي، هدفها تنمية سعتها والحفاظ على مكانتها العالمية كشركة إعلام واتصال في الجزائر، كما ساهمت أيضا في تنمية قدرات استعمال شبكة الانترنت. لها مواقع متعددة ومديريات عملية منفصلة تشرف بنفسها على نشاطات تمارس في مواقع جغرافية مختلفة، وكانت تعمل تحت وصايتها 08 مفوضيات إقليمية، وهي: الجزائر العاصمة، الشلف، وهران، عنابة، قسنطينة، سطيف، بشار، ورقلة الى أن جاء في بداية عام 2017 قرار الغاء مفوضيات إقليمية والحقها بالمديريات التي تعمل معها في نفس الولاية على ان يتم ضم كل العتاد التابع لها بالإضافة الى المراكز الجهوية وهذا التغيير التنظيمي أدى الى استحداث مراكز جديدة وهذا نتيجة الى دمج مراكز مع بعضها أو الغاءها نهائيا نتيجة لتكنولوجيا الجديدة وتخلي مؤسسة على كوابل النحاسية و استبدالها بكوابل ألياف البصرية و تقنية MSAN بالإضافة الى تقنية FTTH ذات التدفق العالي للانترنت

الفرع الثالث: أهداف مؤسسة اتصالات الجزائر:

دخلت مؤسسة اتصالات الجزائر عالم تكنولوجيا المعلومات والاتصال بغية تحقيق الأهداف التالية:

- 1- الزيادة في عرض الخدمات الهاتفية وتسهيل عمليات المشاركة في مختلف خدمات الاتصال لأكثر عدد من المستعملين خاصة في المناطق الريفية.
- 2- الزيادة في جودة ونوعية الخدمات المعروضة، وجعلها أكثر منافسة في خدمات الاتصال.
- 3- تنمية وتطوير شبكة وطنية للاتصالات، وفعالية توصيلها بمختلف طرق الإعلام.
- 4- المشاركة كممثل رئيسي في مجال فتح برامج تطوير لمؤسسة الإعلام في الجزائر.
- 5- تطوير الخدمات الجديدة (البيع والشراء) عبر الشبكة العنكبوتية، وكذلك تطوير مراكز المعلومات والتوجيه.
- 6- التزويد بخدمات الاتصال عن بعد، والتي تسمح بنقل وتبادل الأصوات، الرسائل المكتوبة، المعطيات الرقمية، المعلومات المرئية والمسموعة،... إلخ.
- 7- العمل على كسب سمعة حسنة والمحافظة عليها بالتخلي على أنماط التسيير التقليدية والتصرفات السلبية.

المطلب الثاني: المديرية العملية للاتصالات بورقلة

الفرع الأول: نشأة المديرية: وفق قرار المديرية العامة رقم 15/ 02 بتاريخ 11 نوفمبر 2002 الخاص بتنظيم المديرية العامة للاتصالات الجزائر تم تأسيس الوحدة العملية للاتصالات بورقلة، وكانت الانطلاقة الرسمية لهذه المديرية في 1 جانفي 2003 ، أي بعد تقسيم قطاع البريد والمواصلات إلى مؤسستين، بريد الجزائر واتصالات الجزائر كشركة عمومية ذات أسهم، وقد كانت تسمى في بداية 2003

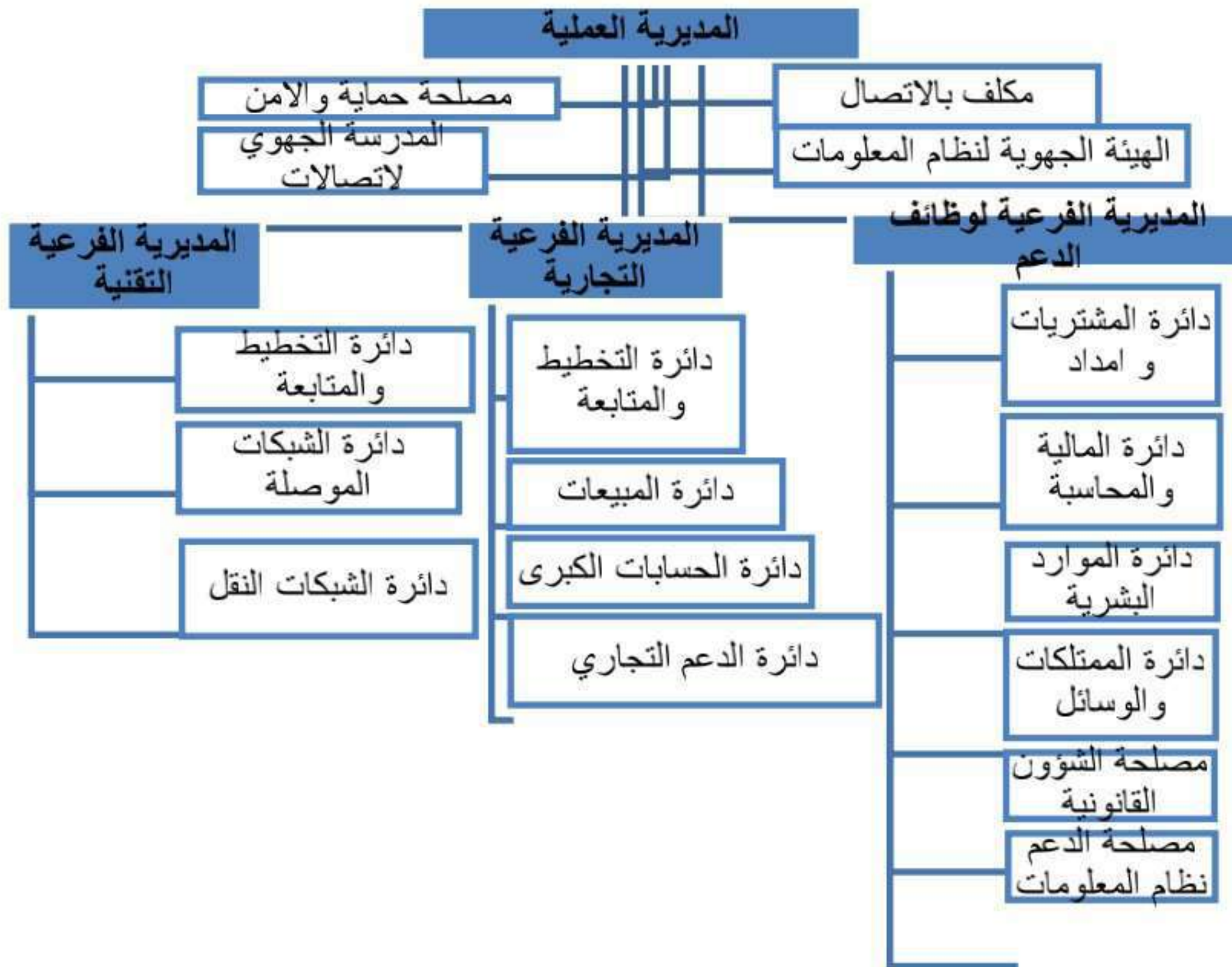
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة

اتصالات الجزائر

بالوحدة العملية للاتصالات إلى غاية جوان 2010 ، أين تم تغيير الاسم من وحدة عملية إلى المديرية العملية.

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي:

الشكل رقم 01: الهيكل التنظيمي لمديرية بورقلة للاتصالات الجزائر



المصدر: المديرية العملية بورقلة للاتصالات ورقلة

المطلب الثالث: تقديم دائرة الموارد البشرية

تلعب الموارد البشرية دورا رئيسيا في المنظمات الحديثة والشركات، سواء أكانت من القطاع الخاص أو العام أو القطاع التطوعي، ابتداءً من دور مدير الموارد البشرية وكيفية تعيين واختيار وتدريب وتقييم الموظفين، وتحفيز الموظفين، وعلاقات الموظفين وأرباب العمل، وكيفية إدارة التغيير داخل أية منظمة حيث سنتناول في هذا المبحث إلى التعريف على مصلحة الموارد البشرية في المؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة .
تعمل هذه المصلحة على تقديم الخدمات الادارية ومراقبة وتسيير المؤسسة باعتبار أن الافراد عنصرا هاما وحيويا في كل منظمات سواء كانت انتاجية، تجارية او اقتصادية مما يتوفق بقاء المنظمة في تحقيق أهدافها على طريقة التي تم استخدامها في حصول على الافراد و ادارتهم بواسطة القيادة .

الفرع الأول: مفهوم دائرة الموارد البشرية

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة

اتصالات الجزائر

يمكن تعريفها على أنها: النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة وتوفيرها بأعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة.¹

عبارة عن إحدى وظائف منظمة الأعمال التي تتأثر بمختلف جوانبها بعناصر البيئة الخارجية، والتي تؤثر بدورها في تصميم الهيكل التنظيمي وفي فعاليات وأنشطة إدارة هذه الموارد.

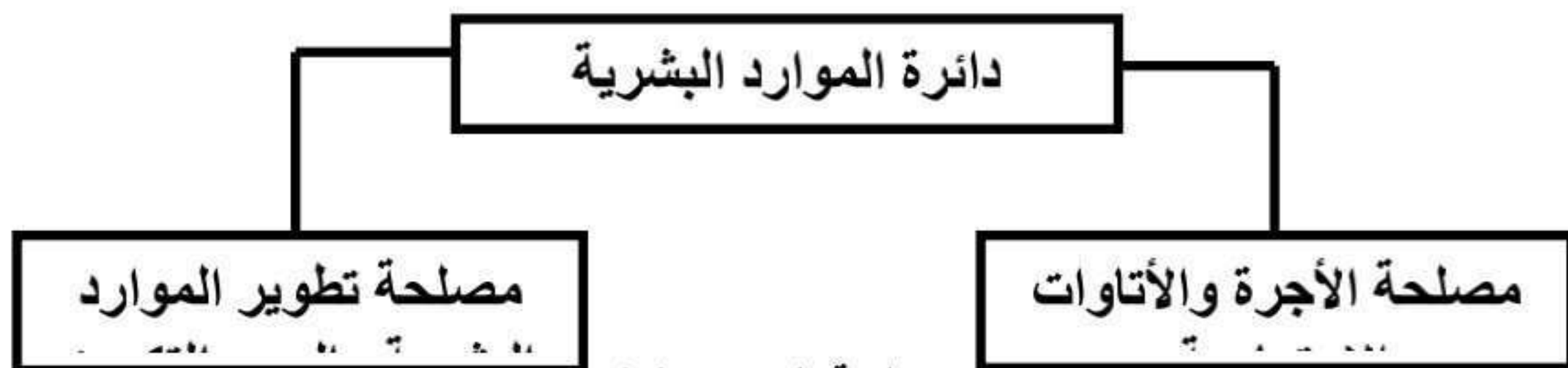
الفرع الثاني: مهام مصلحة الموارد البشرية

تتركز مهام مصلحة الموارد البشرية في المؤسسة حول مختلف الجهود التي تبذلها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وهو تجمع مختلف المهام العامة والمعروفة في الإدارة والمتمثلة في تهيئة الموارد البشرية وتنمية مهاراتهم وقدراتهم ومكافأتهم على جهودهم ويمكن حصر هذه المهام في مايلي:²

- العمل على اكتشاف واجتذاب القدرات والخبرات بين القادمين على العمل والراغبين فيه مع العناية باختيارهم وتعيين المناسبين منهم في الاعمال المناسبة لهم ؛
- توفير ظروف العمل الملائمة.

الفرع الثالث: عرض الهيكل التنظيمي

الشكل رقم 02: يمثل الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية



المصدر: الوثائق المقدمة من طرف مصلحة الموارد البشرية

الفرع الرابع: تحليل الهيكل التنظيمي

مصلحة الأجرة والقروض: هو تطور الوضعية الإدارية للموظف منذ توظيفه إلى حين انتهاء نشاطه المهني. فالموظف وإن كان معيناً من أجل وظيفة محددة، فإن اختياره يكون قائماً على قدراته على القيام بمهام مختلفة طيلة حياته المهنية.

¹ شاوش، مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية، ط 3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الاردن، سنة 200، ص 27

² سايب عبد القادر، رئيس مصلحة الاجور والشؤون الاجتماعية بالنيابة، تقديم مصلحة الموارد البشرية، ورقة، 19\02\2023، (مقابلة شخصية)

إن المسار المهني هو ذلك المسلك أ والخط المرن الذي يوضح مجموعة الوظائف التي يمكن أن يندرج فيه موظفو المؤسسة أو ينتقلوا إليها خلال حياتهم الوظيفية وفيها ذلك:

- إما عموديا عبر المستويات التنظيمية أي الانتقال من قاعدة الهيكل التنظيمي إلى القمة ويسمى هذا الانتقال بالترقية

- أو أفقيا أي الانتقال في نفس مستوى الهيكل التنظيمي ويسمى بالنقل الوظيفي الأفقي.

فالتوجه الحديث في رسم المسار المهني لم يعد يقتصر على عدد الوظائف الرأسية التي تنقل إليها العامل عن طريق الترقية عبر الهيكل التنظيمي، ولم يعد يفضل العامل الذي يحصر نفسه في تخصص واحد وينتقل ضمنه من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى، فالمطلوب الآن عامل شغل وظائف متعددة رأسيا وعموديا، فهذا التنوع يكسبه مهارات متعددة ومختلفة، تمكنه من شغل عدة وظائف في مجالات متعددة.

مصلحة تطوير الموارد البشرية والتكوين: هي الإدارة المعنية بتحفيز الموظفين للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفاعلية عن طريق التأهيل والتدريب.

مهام مصلحة تطوير الموارد البشرية والتكوين :

1. المساهمة في تحديد احتياج المعهد من أعضاء هيئة التدريب مع الإدارات المعنية والعمل على استقطابها؛
2. تحديد التخصصات الرئيسية والفرعية لأعضاء هيئة التدريب بالتنسيق مع الإدارات المعنية؛
3. الإشراف والمتابعة للمبتعثين والموفدين وإعداد تقارير دورية عن أدائهم؛
4. دراسة طلبات التوظيف للمتقدمين لوظائف أعضاء هيئة التدريب؛
5. دراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية لمنسوبي المعهد بالتنسيق مع الإدارات ذات الاختصاص؛
6. دراسة المنح الدراسية والتدريبية التي ترد للمعهد؛
7. إعداد وتنفيذ ومتابعة خطط التدريب لمنسوبي المعهد وإعداد تقارير بذلك؛
8. التنسيق مع الإدارات المختصة بشأن تصميم وتنفيذ وتقييم الحلقات الموجهة لأعضاء هيئة التدريب في المعهد؛
9. القيام بمهام أمانة " اللجنة الدائمة للتدريب ومتابعة أعمالها.
10. تقييم الأنشطة والجهات التدريبية التي تم المشاركة بها من منسوبي المعهد واتخاذ اللازم حيالها؛
11. وضع قواعد بيانات بمؤسسات التعليم والتدريب الداخلية والخارجية ذات المستوى العالي والحصول على برامجها ومتابعة تحديثها؛
12. الإشراف على أنظمة تطوير وتأهيل الموارد البشرية في الحاسب الآلي ومتابعة إدخال وتحديث المعلومات والعمل على تطويرها بالتنسيق مع الإدارات ذات العلاقة؛
13. تحديد احتياجات الإدارة من القوى العاملة والأجهزة والمواد ومتابعة توفيرها.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة:

يتضمن هذا المبحث الإطار المنهجي للجانب التطبيقي، بحيث سنتطرق من خلاله الى مختلف أدوات الدراسة، وكذا وصف لمجتمع عينة الدراسة، بهدف وصف مختلف الإجراءات المتبعة لإجراء هذه الدراسة. وقد تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss21 ، من أجل هذا الغرض.

المطلب الأول: منهج الدراسة.

ويتضمن هذا المطلب مايلي:

1- أداة الدراسة:

بهدف إجراء هذه الدراسة الميدانية، والمتمثلة في دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية، تم إختيار الاستبيان كوسيلة لذلك، وقد تم أعداد هذا الاستبيان بالاعتماد على المتعلقة أثر التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية، وقد تم أيضا إعداد الاستبيان تحت إشراف وتوجيهات الأستاذ المشر والأستاذ المؤطر، حتى توصلنا الى النموذج النهائي والذي تم توزيعه على أفراد عينة الدراسة.

لقد قمنا بتقسيم الاستبيان إلى قسمين رئيسيين:

- **المحور الأول:** الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين وهي: الجنس والعمر، مدة العمل

بالمؤسسة، المؤهل العلمي، التخصص العلمي والوظيفة.

- **المحور الثاني:** التدريب الإلكتروني في المؤسسة

- **المحور الثالث:** أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة

وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: مقياس ليكارت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر من إعداد الطالبتان

2- مجتمع الدراسة وعينته:

تم اعتماد طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والتي بلغ عددها 57 عينة، حيث تم توزيع الاستبانة عليهم عبر زيارة ميدانية، استرجع منها 57 استمارة ، وبالتالي فإن عدد الإستيانات القابلة للدراسة هي 57 استمارة إستبيان.

الجدول رقم 02: يمثل توزيع أداة الدراسة

عدد الاستبانات	التوزيع	المسترجع	النهائي
----------------	---------	----------	---------

المصدر من إعداد الطالبتان

المطلب الثاني: الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على الأسئلة المطروحة، واختبار فرضيات الدراسة، قمنا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة SPSS 26⁽¹⁾ وذلك من خلال:

- ✓ صدق المحكمين.
- ✓ حساب معامل ألفا كرونباخ "coefficient alpha Cronbach's"، وذلك لقياس ثبات الأداة المستخدمة في جمع المعلومات (الاستبيان).
- ✓ حساب معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجات الكلية لأبعاد الدراسة للأجل قياس الصدق الداخلي لأداة الدراسة.
- ✓ الإحصاء الوصفي من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، استخدام المنحنيات والرسومات البيانية.
- ✓ كما قمنا باستخدام اختبار (ت) T-test للعينات المستقلة، للوقوف على الفروقات الإحصائية.
- ✓ استخدام اختبار ولوكوسن للعينات المستقلة للدراسة الفروقات بين المتوسطات في البيانات اللامعلمية.
- ✓ استخدام اختبار كلومقروف سمينروف واختبار شايبورو ويلك، للتوزيع الطبيعي للبيانات.
- ✓ استخدام اختبار مان وينتي لدراسة الفروقات البعدية بين المتوسطات .
- ✓ استخدام اختبار كوركسال للدراسة الفروقات بين المتوسطات في البيانات اللامعلمية.
- ✓ استخدام معامل الارتباط سيرمان لدراسة العلاقة بين لمتغيرات .
- ✓ استخدام معادلة خط الانحدار المتعدد التدريجي للوقوف على الأثر المترتب بين متغيرات الدراسة.

كما قمنا باستخدام برنامج الإكسيل نسخة 2019، في رسم الجداول وتمثيلها بيانياً.

الفرع الأول: الدراسة الإحصائية ومخرجاتها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. v 26
أولاً: ثبات وصدق الاستبانة -أداة الدراسة-

- ✓ فحص صدق المحكمين وصدق المحتوى وثبات بنود وفقرات الاستبانة: لمعرفة صدق أداة الدراسة تم عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف لمناقشته من حيث شموليته وإمكانيته لتحقيق الهدف الذي يرمي إليه، كما تم عرضه على أساتذة من أعضاء هيئة التدريس وقد طلبنا من المحكمين إبداء الرأي حول وضوح صياغة كل عبارة من عبارات أداة الدراسة، ومدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، كما طلب من المحكمين إبداء النصح بإدخال أية تعديلات على صياغة العبارات

¹SPSS:Statistical Package for the Social Sciences

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

لتزداد وضوحا، أو إضافة أي عبارة جديدة ليزداد الاستبيان شمولاً أو حذف أي عبارة مكررة أو غير ضرورية.

✓ **حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha⁽¹⁾**: تم احتساب معامل الصدق والثبات ألفا كرونباخ لجميع أبعاد محاور الدراسة بمتغيريها المستقل والتابع وكانت النتيجة كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم 03: معامل ألفا كرونباخ العام للدراسة Cronbach's alpha

حجم العينة	عدد فقرات أداة الدراسة	ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's alpha
57	17 فقرة	0.831

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

تحليل النتائج: من خلال الجدول المذكور أعلاه، فإن النتائج المتحصل عليها تبين ثبات الدراسة بشكل عام حسب مخرجات برنامج SPSS. V26 حيث كانت نتيجة ألفا كرونباخ تمثل 0.831 بعدد فقرات 17 فقرة للدراسة ككل. وهي تدل على ثبات الدراسة بنسبة تقارب 83% وهي نسبة جيدة. ويمكننا تعميم النتائج الإحصائية على مجتمع الدراسة واعتمادها في قراءة أثر ودور التدريب الالكتروني في التنمية البشرية.

جدول رقم 04: معامل ألفا كرونباخ العام للدراسة Cronbach's alpha

عدد فقرات أداة الدراسة	معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's alpha	المحاور
07 فقرات	0.768	المحور الأول التدريب الالكتروني
10 فقرات	0.784	المحور الثاني التنمية البشرية

المصدر: إعداد الطالبتان بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا ثبات محاور الدراسة حيث أن معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's alpha للمحور الأول التدريب الالكتروني 0.768، والمحور الثاني التنمية البشرية بـ 0.784. وهذا يدل على أن أداة الدراسة الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكننا الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي (Nunnally and Bernstein)⁽²⁾ الذي اعتمد معدل 0.70 كحد أدنى للثبات.

وبذلك تم التأكد من صدق الدراسة وثباتها على جميع فقراتها وأبعادها ومتغيراتها، مما يدل على صلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على الإشكاليات المطروحة واختبار تحقق الفرضيات.

¹انظر الملحق رقم 09

²Reliability, Validity And Uni-Dimensionality/ Nunnally and Bernstein, 1994: 264-265

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات أبعاد المحور الأول والثاني والدرجة الكلية لكل بُعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS نسخة 26، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية.

أولاً: نتائج الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول للتدريب الإلكتروني (1)

جدول رقم 05: جدول الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول للتدريب الإلكتروني

رقم الفقرة	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	Sig. (2-tailed) مستوى المعنوية	نسبة الاتساق الداخلي	مستوى العلاقة
1	أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية لدى المؤسسة على درجة عالية من المشاركة	.713**	0.000	%71	طردية قوية
2	التدريب الإلكتروني في المؤسسة يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان	.702**	0.000	%70	طردية قوية
3	يمكن من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة	.631**	0.000	%63	طردية متوسطة
4	الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمتزامن	.563**	0.000	%56	طردية متوسطة
5	مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي في المؤسسة	.647**	0.000	%65	طردية متوسطة
6	تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة	.612**	0.000	%61	طردية متوسطة
7	من مميزات المحاضرات الإلكترونية لدى المؤسسة السرعة في نقل المعلومات، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة	.670**	0.000	%67	طردية متوسطة

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

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

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا أن محور التدريب الإلكتروني يتمتع باتساق داخلي متوسط، في الأغلب، حيث نجد أن جميع معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد دالة

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

إحصائياً عند مستوى معنوية **Sig. (2-tailed)** أقل من α 0.01 بمعاملات ارتباط متوسطة باتجاه طردي تراوحت بين $0,563^{**}$ للفقرة 4، و $0,670^{**}$ للفقرة 7. كما نجد أن الفقرة 1 و 2 دالة إحصائياً عند مستوى دلالة α 0.01 بمعامل ارتباط قوي بلغ 0.713^{**} وهو دال إحصائياً بمعدل 71.3%. وبمعامل ارتباط 0.702^{**} للفقرة 2.

أولاً: نتائج الصدق والاتساق الداخلي ل فقرات المحور الثاني التنمية البشرية

جدول رقم 06: جدول الصدق والاتساق الداخلي ل فقرات المحور الثاني التنمية البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية	نسبة الاتساق الداخلي	مستوى العلاقة
1	أتاح التدريب الإلكتروني في المؤسسة إمكانية حصول الأفراد على المادة التدريبية في أي مكان	$.588^{**}$	0.000	59%	طرديّة متوسطة
2	تساهم إدارة التدريب في المؤسسة في تحقيق المساوات في الاستفادة بين جموع الموظفين من التدريب الإلكتروني	$.695^{**}$	0.000	69%	طرديّة قوية
3	تقوم إدارة التدريب الإلكتروني في المؤسسة بهدف تنمية المورد البشري بتقديم مادة أكثر بساطة عن طريق الباوربوينت أو الرسومات الحركية	$.541^{**}$	0.000	54%	طرديّة متوسطة
4	عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة يصبح الوضع أرخص من حيث التكلفة، وفي ذات الوقت يتحقق الغرض منه تنمية العنصر البشري	$.755^{**}$	0.000	75%	طرديّة قوية
5	يتم التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة دون التمييز بين الموظفين	$.816^{**}$	0.000	82%	طرديّة قوية
6	للتدريب الإلكتروني في المؤسسة دوراً أساسياً في زيادة فاعلية وكفاية المنظمات	$.670^{**}$	0.000	67%	طرديّة متوسطة
7	يرتفع مستوى أداء العامل من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة مما يؤدي لترقيته لمناصب عليا	$.469^{**}$	0.000	47%	طرديّة متوسطة
8	يمكن التغريب الإلكتروني في المؤسسة من الاستمرارية في التدريب و زيادة طموحة التقدم	$.420^{**}$	0.001	42%	طرديّة متوسطة
9	يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة	$.281^*$	0.034	28%	طرديّة ضعيف
10	يساهم التدريب الإلكتروني في المؤسسة بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في مجال التعامل مع الزملاء و الرؤساء وتقوية الاتصالات الشخصية	$.475^{**}$	0.000	47%	طرديّة متوسطة

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

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

المصدر: إعداد الطالبتان بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا أن محور التنمية البشرية يتمتع باتساق داخلي متوسط، في الأغلب، حيث نجد أن جميع معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد بالنسبة للفقرات من 01 إلى 08 والفقرة 10 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية **Sig. (2-tailed)** أقل من α 0.01 وبمعاملات ارتباط تراوحت 0.420^{**} و 0.816^{**} . كما نجد أن الفقرة 9 معامل ارتباطها ضعيف 0.281^{*} دالة إحصائياً بمستوى دلالة 0.034 وهو دال عند مستوى α 0.05

الفرع الثاني: تحليل خصائص عينة الدراسة

1. تحليل البيانات حسب متغير النوع الاجتماعي :

جدول رقم 07 : توزيع البيانات الشخصية على النوع الاجتماعي

البيان	ذكر	أنثى	المجموع
التكرارات	38	19	57
النسب المئوية	67%	33%	100%

بناء على مخرجات

المصدر: إعداد الطلبة
برنامج SPSS V26

شكل رقم 03 : يمثل البيانات الشخصية على النوع الاجتماعي



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS v26

تحليل النتائج: من خلال الجدول والشكل البياني أعلاه، يتبين لنا أن عينة الدراسة مقسمة حسب نوع الجنس إلى ذكور بعدد 38 بنسبة 67% من إجمالي العينة، وإناث بعدد 19 بنسبة 33%. وهذا سيفيدنا فيما بعد في دراسة الفروقات الإحصائية وأثرها في الدراسة.

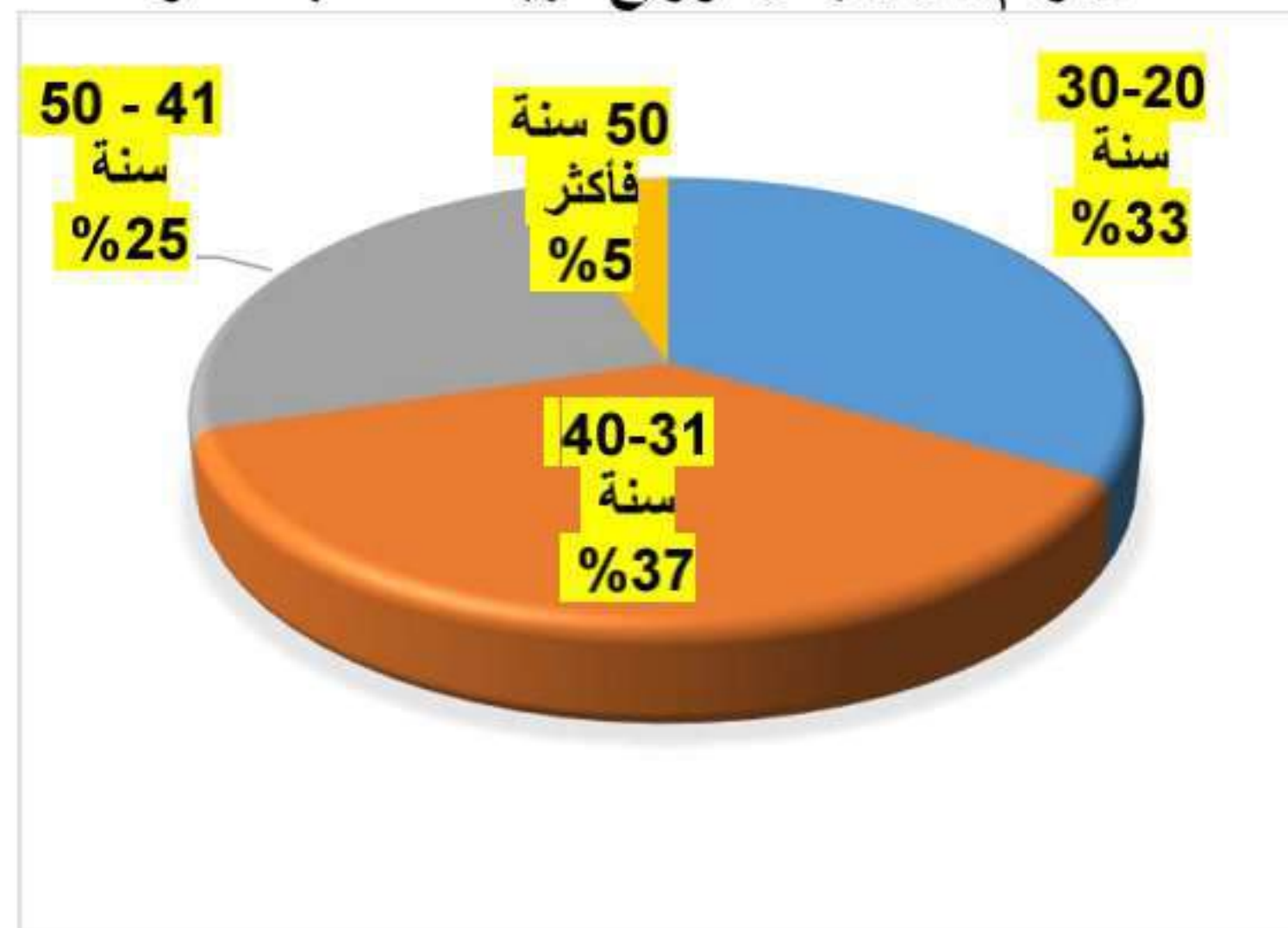
2. تحليل البيانات حسب السن:

جدول رقم 08: توزيع البيانات حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	البيان
33%	19	30-20 سنة
37%	21	40-31 سنة
25%	14	50 - 41 سنة
5%	3	50 سنة فأكثر

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS v26

شكل رقم 04 : يمثل توزيع البيانات حسب العمر



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS v26

تحليل النتائج: يتضح من خلال الجدول وتمثيله البياني أن العينة البحثية بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة تتكون من أربع (04) فئات عمرية:

- أقل من 30 سنة
- 31 سنة إلى 40 سنة
- 41 سنة إلى 50 سنة
- 50 سنة فأكثر

وكانت النتائج المتحصل عليها لصالح الفئة العمرية 31 إلى 40 بمعدل 37%، والفئة العمرية من 20 سنة إلى 30 سنة بمعدل 33%. حيث يمثلان النسبة الأكبر في عينة الدراسة البحثية، وأما بالنسبة للفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة فتمثل نسبة 25%، والنسبة الأقل 05% للفئة العمرية من 50 سنة فأكثر

3. تحليل البيانات حسب مدة العمل بالمؤسسة:

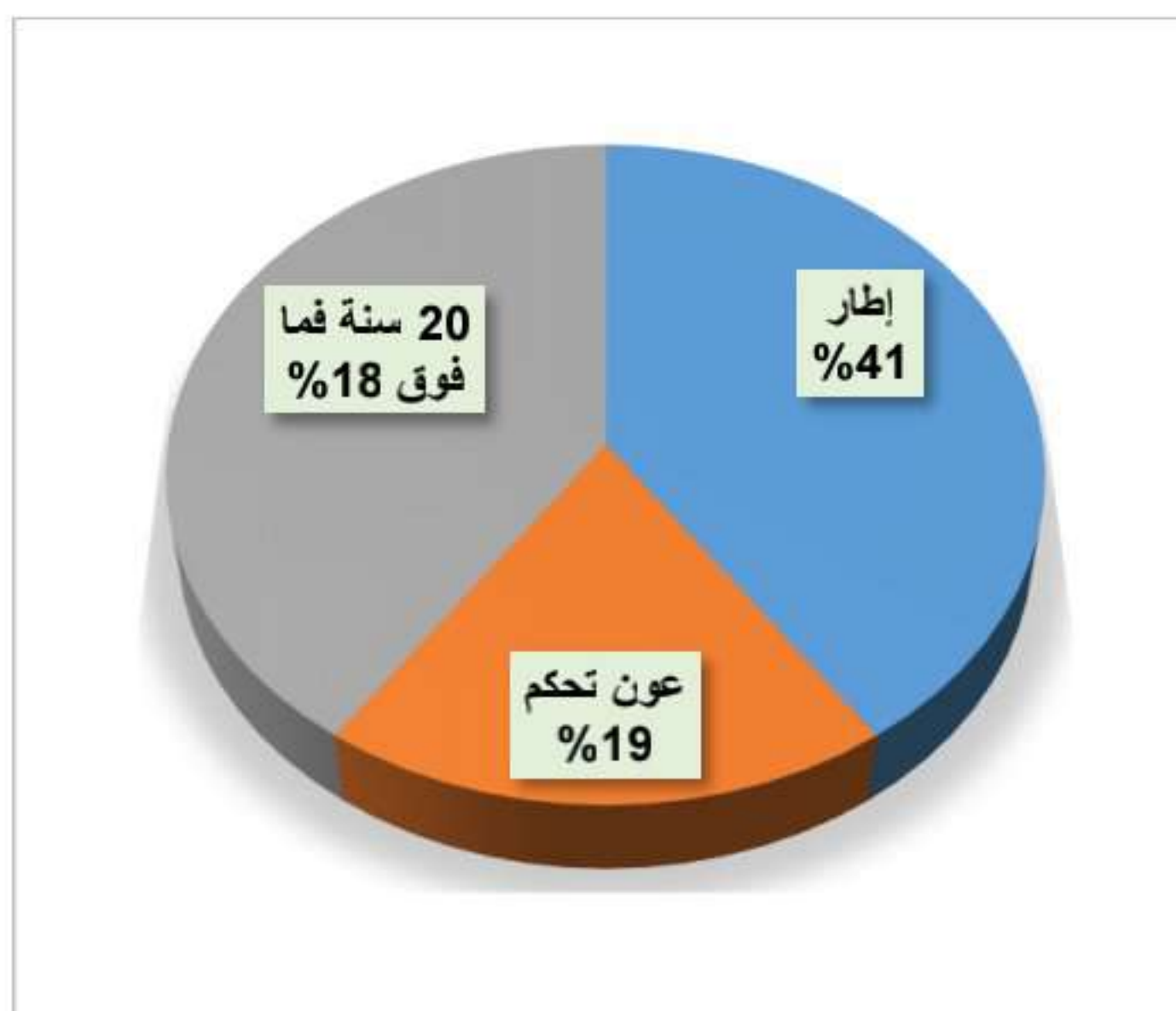
جدول رقم 09 : توزيع البيانات حسب مدة العمل بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	البيان
39%	22	2 - 10 سنوات

44%	25	11 - 20 سنة
18%	10	20 سنة فما فوق
100%	57	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS v26

شكل رقم 05: يمثل توزيع البيانات حسب مدة العمل



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS v26

تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه فالعينة البحثية تتكون من ثلاث (3) مراتب حسب مدة العمل بالمؤسسة:

- 2 سنة إلى 10 سنوات
- 11 سنة إلى 20 سنة
- 20 سنة فما فوق

حيث أن النسبة الأعلى كانت لصالح فئة العمال التي تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة من 11 إلى 20 سنة بمعدل 44%، يليها فئة العمال التي تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة من 2 سنة إلى 10 سنوات بمعدل 39%، ثم في الأخير فئة العمال من 20 سنة فما فوق بمعدل 18%.

(1) تحليل البيانات حسب الشهادات العلمية:

جدول رقم 10: توزيع البيانات حسب الشهادات العلمية

النسبة المئوية	التكرار	البيان
23%	13	ثانوي
30%	17	مهني
47%	27	جامعي
100.0	57	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS v26

شكل رقم 06: يمثل توزيع البيانات حسب المستوى التعليمي



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS v26

من خلال الجدول أعلاه فالعينة البحثية تتكون من ثلاث (3) مستويات تتوزع حسب الشهادة العلمية أو المعارف والمكتسبات المهنية:

- مستوى ثانوي
- مستوى مهني
- مستوى جامعي

حيث أن النسبة الأعلى كانت لصالح المستوى الجامعي بمعدل 47%، يليها المستوى المهني بمعدل 30%، ثم في الأخير المستوى ثانوي بمعدل 23%.

(2) تحليل البيانات حسب الوظيفة:

جدول رقم 11: توزيع البيانات حسب الوظيفية

البيان	التكرار	النسبة المئوية
إطار	23	40%
عون تحكم	11	19%
عون تنفيذ	23	40%
المجموع	57	100%

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS v26

شكل رقم 07: توزيع البيانات حسب الوظيفة



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS v26

تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه فالعينة البحثية تتكون من ثلاث (3) فئات وظيفية تتوزع كما يلي:

- فئة الإطار
- فئة أعوان التحكم
- فئة أعوان التنفيذ

حيث أن النسبة الأعلى كانت لصالح أعوان التنفيذ بمعدل 40%، يليها الإطار بمعدل 40%، ثم في الأخير أعوان التحكم بمعدل 19%.

الفرع الثالث: اختبار فرضيات الدراسة:

(أ) الفرضية الفرعية الأولى: " تتوفر مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة على متطلبات التدريب الإلكتروني مما يساعد على تطوير تنمية الموارد البشرية."

لوقوف على متطلبات التدريب الإلكتروني لدى أفراد العينة البحثية وتطبيقه في مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة، و لاختبار الفرضية، قمنا بتوجيه اتجاه العينة وفق مقياس ليكارت الخماسي. والتحقق من صحتها من خلال فرعين اثنين:

أولاً: تحليل اتجاه العينة للمحور الأول التدريب الإلكتروني وفق مقياس ليكارت الخماسي يظهر الجدول رقم نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة التدريب الإلكتروني في مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة وفق مقياس ليكارت الخماسي

جدول رقم 12 : نتائج إجابات المبحوثين حول متطلبات التدريب الإلكتروني وفق مقياس ليكارت الخماسي

الفئة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
رقم					

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

9	29	6	12	1	التكرار	أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية لدى المؤسسة على درجة عالية من المشاركة	1
16%	51%	11%	21%	2%	%		
13	26	3	13	2	التكرار	التدريب الإلكتروني في المؤسسة يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان	2
23%	46%	5%	23%	4%	%		
10	18	6	20	3	التكرار	يمكن من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة	3
18%	32%	11%	35%	5%	%		
8	22	6	20	1	التكرار	الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمتزامن	4
14%	39%	11%	35%	2%	%		
12	20	9	15	1	التكرار	مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي في المؤسسة	5
21%	35%	16%	26%	2%	%		
10	21	4	20	2	التكرار	تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة	6
18%	37%	7%	35%	4%	%		
15	22	9	8	3	التكرار	من مميزات المحاضرات الإلكترونية لدى المؤسسة السرعة في نقل المعلومات، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة	7
26%	39%	16%	14%	5%	%		

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019
جدول رقم 13 : يمثل ملخص نتائج المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت

الفقرة			
معدلات درجة موافق وموافق بشدة	معدلات درجة محايد	معدلات درجة غير موافق وغير موافق بشدة	
38	6	13	التكرار
67%	11%	23%	%
39	3	15	التكرار
69%	5%	27%	%
28	6	23	التكرار
50%	11%	40%	%
30	6	21	التكرار

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

53%	11%	37%	%	في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمتزامن	
32	9	16	التكرار	مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب	5
56%	16%	28%	%	التفاعلي في المؤسسة	
31	4	22	التكرار	تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة	6
55%	7%	39%	%		
37	9	11	التكرار	من مميزات المحاضرات الإلكترونية لدى المؤسسة السرعة في نقل المعلومات، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة	7
65%	16%	19%	%		

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019
الجدول رقم 14: يمثل ملخص نتائج التكرارات المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت

الترتيب	الحد الأعلى	الحد الأدنى	مقياس ليكارت
1	69%	50%	درجة الموافق (موافق، موافق بشدة)
3	16%	5%	درجة الحياد
2	40%	23%	درجة عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل ملخص نتائج المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت الخماسي، حيث كانت النتائج لصالح درجة موافق وموافق بشدة بمعدل يتراوح بين 50% و 69% في المرتبة الأولى وهو ما يعكس درجة توفير متطلبات التدريب الإلكتروني بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة. أما درجة عدم الموافقة على المستويين (غير موافق، غير موافق بشدة) فتتراوح معدلات عدم الموافقة 23% و 40%. وهذا ما يعكس انخفاض متطلبات التدريب الإلكتروني. أما درجة الحياد فتتراوح معدلات المبحوثين بين 5% و 16%.

جدول رقم 15 : نتائج اتجاه العينة حول متطلبات التدريب الإلكتروني وفق مقياس ليكارت الخماسي

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط الحسابي	اتجاه العينة	الترتيب الفقرة
1	أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية لدى المؤسسة على درجة عالية من المشاركة	3.58	1.051	72%	موافق	2

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

2	التدريب الإلكتروني في المؤسسة يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان	3.61	1.176	72%	موافق	3
3	يمكن من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة	3.21	1.250	64%	محايد	6
4	الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمتزامن	3.28	1.146	66%	محايد	5
5	مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي في المؤسسة	3.47	1.151	69%	موافق	4
6	تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة	3.30	1.224	66%	محايد	7
7	من مميزات المحاضرات الإلكترونية لدى المؤسسة السرعة في نقل المعلومات، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة	3.67	1.170	73%	موافق	1
نتيجة اتجاه المحور الأول التدريب الإلكتروني		3.45	0.755	69%	موافق	

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 جدول رقم 16: يمثل ملخص نتائج المتوسطات والانحرافات المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت

اتجاه المحور	درجة الموافقة (موافق، موافق بشدة)				بيان
	الحد الأدنى	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الأعلى	
المتوسط الحسابي	3,58	3,21	3,67	3,45	
الانحراف المعياري	1,051	1,250	1,170	0,755	
معدل المتوسط الحسابي	72%	64%	73%	69%	
نتيجة المحور الأول متطلبات التدريب الإلكتروني	موافق				

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل ملخص نتائج المتوسطات والانحرافات المتحصل عليها، فقد انحصرت النتائج الإحصائية وفق مقياس ليكارت الخماسي في درجتين اثنتين في محور التدريب وهما:

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

- درجة الموافقة بمعدل يتراوح بين 72% و 73%، بمتوسط حسابي يتراوح بين 3.58 و 3.67 وانحراف معياري بين 1.051 و 1.170
 - درجة الحياد بمعدل يتراوح بين 64% و 66%، بمتوسط حسابي يتراوح بين 3.21 و 3.30 وانحراف معياري بين 1.224 و 1.250
- وكانت نتيجة اتجاه المحور نحو درجة موافق بمعدل 69% وبمتوسط حسابي مرجح 3.45، وانحراف معياري 0.755 وهذا يدل على أن متطلبات التدريب الإلكتروني متوفرة بمؤسسة اتصالات الجزائر بمعدل 69%.

ومنه فقد تحققت الفرضية الفرعية الأولى في جزئها الأول الخاص بمحور التدريب الإلكتروني " تتوفر مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة على متطلبات التدريب الإلكتروني مما يساعد على تطوير تنمية الموارد البشرية "

وكانت محصلة النتائج الإحصائية كلها إيجابية في محور التدريب الإلكتروني وأن متطلبات التدريب الإلكتروني متوفرة لدى أفراد عينة المبحوثين بالمؤسسة، حيث أنها كانت بمعدلات مرتفعة في الدرجة موافق.

ثانيا : تحليل اتجاه العينة للمحور الثاني التنمية البشرية وفق مقياس ليكارت الخماسي
يظهر الجدول أدناه نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة التنمية البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة وفق مقياس ليكارت الخماسي
الجدول رقم 17 : نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة التنمية البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة وفق مقياس ليكارت الخماسي

الفقرة	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1	0%	0	16%	9	16%	9	46%	26	23%	13
2	4%	2	23%	13	21%	12	33%	19	19%	11

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة

اتصالات الجزائر

3	تقوم إدارة التدريب الإلكتروني في المؤسسة بهدف تنمية المورد البشري بتقديم مادة أكثر بساطة عن طريق الباوربوينت أو الرسومات الحركية	2	4%	10	18%	15	26%	23	40%	7	12%
4	عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة يصبح الوضع أرخص من حيث التكلفة، وفي ذات الوقت يتحقق الغرض منه تنمية العنصر البشري	4	7%	9	16%	11	19%	19	33%	14	25%
5	يتم التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة دون التمييز بين الموظفين	4	7%	10	18%	15	26%	21	37%	7	12%
6	للتدريب الإلكتروني في المؤسسة دورا أساسيا في زيادة فاعلية وكفاءة المنظمات	4	7%	6	11%	16	28%	26	46%	5	9%
7	يرتفع مستوى أداء العامل من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة مما يؤدي لترقيته لمناصب عليا	0	0%	4	7%	19	33%	23	40%	11	19%
8	يمكن التغريب الإلكتروني في المؤسسة من الاستمرارية في	1	2%	5	9%	7	12%	28	49%	16	28%

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

										التدريب و زيادة طموحة التقدم	
19%	11	53%	30	18%	10	11%	6	0%	0	يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة	9
19%	11	58%	33	12%	7	9%	5	2%	1	يساهم التدريب الإلكتروني في المؤسسة بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في مجال التعامل مع الزملاء و الرؤساء وتقوية الاتصالات الشخصية	10

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019
جدول رقم 18: يمثل ملخص نتائج التكرارات المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت

الترتيب	الحد الأعلى	الحد الأدنى	مقياس ليكارت
1	58%	33%	درجة الموافق (موافق، موافق بشدة)
2	33%	12%	درجة الحياد
3	7%	0%	درجة عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019
تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل ملخص نتائج المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت الخماسي، حيث كانت النتائج لصالح درجة موافق و موافق بشدة بمعدل يتراوح 33% و 58% في المرتبة الأولى وهو ما يعكس درجة توفير متطلبات التنمية البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة. أما درجة عدم الموافقة على المستويين (غير موافق، غير موافق بشدة) فتتراوح معدلات عدم الموافقة 0% و 7%. وهو ما يدعم قوة الطلب على تنمية المورد البشري بالمؤسسة، أما درجة الحياد فتتراوح معدلات المبحوثين بين 12% و 33%.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

ولمعرفة أي من الدرجات ترجح مقياس ليكارت الخماسي في محور التنمية البشرية قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم 19: نتائج إتجاه العينة حول متطلبات التنمية البشرية وفق مقياس ليكارت الخماسي

ترتيب الفقرة	اتجاه العينة	نسبة المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
4	موافق	75%	0.987	3.75	1 أتاح التدريب الإلكتروني في المؤسسة إمكانية حصول الأفراد على المادة التدريبية في أي مكان
7	موافق	68%	1.149	3.42	2 تساهم إدارة التدريب في المؤسسة في تحقيق المساوات في الاستفادة بين جموع الموظفين من التدريب الإلكتروني
8	موافق	68%	1.033	3.40	3 تقوم إدارة التدريب الإلكتروني في المؤسسة بهدف تنمية المورد البشري بتقديم مادة أكثر بساطة عن طريق الباوربوينت أو الرسومات الحركية
6	موافق	71%	1.226	3.53	4 عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة يصبح الوضع أرخص من حيث التكلفة، وفي ذات الوقت يتحقق الغرض منه تنمية العنصر البشري
10	محايد	66%	1.117	3.30	5 يتم التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة دون التمييز بين الموظفين
9	محايد	68%	1.031	3.39	6 للتدريب الإلكتروني في المؤسسة دورا أساسيا في زيادة فاعلية وكفاءة المنظمات
5	موافق	74%	0.861	3.72	7 يرتفع مستوى أداء العامل من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة مما يؤدي لترقيته لمناصب عليا
1	موافق	79%	0.961	3.93	8 يمكن التغريب الإلكتروني في المؤسسة من الاستمرارية في التدريب وزيادة طموحة التقدم
3	موافق	76%	0.875	3.81	9 يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة
2	موافق	77%	0.902	3.84	10 يساهم التدريب الإلكتروني في المؤسسة بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في مجال التعامل مع الزملاء والرؤساء وتقوية

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

الاتصالات الشخصية				
نتيجة المحور الثاني التنمية البشرية	3.609	0.595	72%	موافق

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 جدول رقم 20: يمثل ملخص نتائج المتوسطات والانحرافات المتحصل عليها وفق مقياس ليكارت

اتجاه المحور	درجة الحياد		درجة الموافق (موافق، موافق بشدة)		بيان
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الأدنى	
المتوسط الحسابي	3,39	3,30	3,93	3,40	
الانحراف المعياري	1,031	1,117	0,961	1,033	
معدل المتوسط الحسابي	68%	66%	79%	68%	
موافق	نتيجة المحور الثاني متطلبات التنمية البشرية				

تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل ملخص نتائج المتوسطات والانحرافات المتحصل عليها، فقد انحصرت النتائج الإحصائية وفق مقياس ليكارت الخماسي في درجتين اثنتين في محور التنمية البشرية وهما:

- درجة الموافقة بمعدل يتراوح بين 68% و 79%، بمتوسط حسابي يتراوح بين 3.40 و 3.93 وانحراف معياري بين 1.033 و 0.961
- درجة الحياد بمعدل يتراوح بين 66% و 68%، بمتوسط حسابي يتراوح بين 3.30 و 3.39 وانحراف معياري بين 1.117 و 1.031

وكانت نتيجة اتجاه المحور نحو درجة موافق بمعدل 72% وبمتوسط حسابي مرجح 3.609، وانحراف معياري 0.595 وهذا يدل على أن متطلبات التنمية البشرية متوفرة بمؤسسة اتصالات الجزائر بمعدل 72%.

ومنه فقد تحققت الفرضية الفرعية الأولى في جزئها الثاني الخاص بمحور التنمية البشرية " فإن مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة تتوفر على متطلبات التنمية البشرية."

(ب) اختبار الفرضية الثانية: " نتوقع مستوى عالٍ ومرتفع لمتطلبات التدريب الإلكتروني له أثر ودور فعال في تطوير التنمية البشرية لدى عينة المبحوثين بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة"

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

للتحقق من صحة الفرضية نقوم أولاً باختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لمتطلبات التدريب الإلكتروني كما هو مبين أدناه:

جدول رقم 21: التوزيع الطبيعي لمتطلبات التدريب الإلكتروني

التدريب الإلكتروني	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	مستوى المعنوية
	.118	57	.045	.979	57	.407

a. Lilliefors Significance Correction

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 تحليل النتائج: بما أن عينة الدراسة أكبر من 50 ($50 < 57$) فإننا نختار اختبار Kolmogorov-Smirnov^a وهو بقيمة احتمالية 0.118 عند درجة حرية 57، بمستوى دلالة 0.045 Sig وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 α ومنه فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي. وعليه يتسنى لنا اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب لاختبار فرضية قياس مستوى متطلبات التدريب الإلكتروني. ولما كانت البيانات في التدريب الإلكتروني لا تتبع التوزيع الطبيعي فإننا سنستخدم اختبار وليكوكسون One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test وكانت النتائج المتحصل عليها كما يلي:

جدول رقم 22: اختبار رتبة وليكوكسون لعينة واحدة

57	حجم العينة
1284.500	القيمة الإحصائية للاختبار
122.312	الخطأ المعياري
3.978	إحصائية اختبار معيارية
.000	مستوى الدلالة
0.527	حجم التأثير

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 حجم التأثير =

حجم التأثير = = ومنه حجم التأثير = 0.527 أي بنسبة مئوية 52.7%.

تحليل النتائج: من خلال جدول اختبار رتبة وليكوكسون لعينة واحدة One-Sample Wilcoxon يتبين لنا أن مستوى متطلبات التدريب الإلكتروني بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة، مرتفع كما تدل عليه القيمة الاحتمالية لاختبار وليكوكسون Wilcoxon وهو بمستوى دلالة 0.000 أصغر من 0.05 α وبحجم تأثير متوسط بلغ نسبة 52.7% في التنمية البشرية. حسب مقياس كوهين Cohen's D – Effect Size for T-Tests حيث أن النتيجة إذا كانت أكبر من 80% فهي تشير إلى تأثير كبير large effect $d = 0.80$

تصنيف كوهن لحجم الأثر حسب نوع الاختبار الإحصائي المستخدم

حجم الأثر	d في حالة استخدام اختبار t	d في حالة استخدام اختبار F	d في حالة استخدام اختبار t_r *
صغير	0.49 - 0.2	0.24 - 0.1	0.29 - 0.1
متوسط	0.79 - 0.5	0.39 - 0.25	0.49 - 0.3
كبير	0.8 - فما فوق	0.40 - فما فوق	0.5 - فما فوق

* يساوي حجم الأثر قيمة معامل الارتباط r .

المصدر: قوة الاختبار الإحصائي وحجم الأثر وحجم العينة للدراسات المنشورة في مجلة أبحاث اليرموك- سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ص 22

وعليه نقول إن الفرضية الفرعية الثانية قد تحققت من خلال اختبار ويلكوكسون لعينة واحدة. وهي تنص على: " نتوقع مستوى عالٍ ومرتفع لمتطلبات التدريب الإلكتروني له أثر ودور فعال في تطوير التنمية البشرية لدى عينة المبحوثين بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة"

(ت) اختبار الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لنظرة المبحوثين تجاه التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير الجنس والوظيفة.
(أ) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لمتغير الجن

جدول رقم 23: التوزيع الطبيعي حسب متغير الجنس

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			النوع	التدريب الإلكتروني
مستوى المعنوية Sig.	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Statistic	مستوى المعنوية Sig.	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Statistic		
.310	38	.967	.039	38	.146	ذكر	
.615	19	.962	.200*	19	.099	أنثى	

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه تظهر النتائج الإحصائية لاختبار كولموكروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov بقيمة احتمالية 0.146 للفئة الذكور عند درجة حرية 38 بمستوى معنوية وهي أقل من المستوى المطلوب . ومنه فالبيانات لفئة الذكور لا تتبع

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

التوزيع الطبيعي، وأما بالنسبة لفئة الإناث فكانت احتمالية اختبار كولموكروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov 0.099 عند درجة حرية 19 بمستوى معنوية وهي أكبر من المستوى المطلوب. ومنه فالبيانات لفئة الإناث تتبع التوزيع الطبيعي، ولما كان أحد الفئات في متغير الجنس لا يتبع التوزيع الطبيعي فإننا سنستخدم اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test لعينتين مستقلتين.

جدول رقم 24 : اختبار مان ويتني Mann-Whitney U لمتغير الجنس (ذكور وإناث)

إحصائيات الاختبار Test Statistics				الرتب Ranks			
Asymptotic Sig. (2-sided test) مستوى الدلالة	Standardized Test Statistic إحصائية اختبار معيارية Z	Wilcoxon W اختبار ويلكوكسون	Mann-Whitney U اختبار مان ويتني	Sum of Ranks مجموع متوسطات الرتب	Mean Rank متوسط الرتب	النوع	التدريب الإلكتروني
0.272	1.097-	1037.500	296.500	1037.50	27.30	38	ذكر
				615.50	32.39	19	أنثى
						57	حجم العينة

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 تحليل النتائج : من خلال الجدول أعلاه فإن نتائج اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test لعينتين مستقلتين. (الذكور- الإناث) هو بقيمة احتمالية 296.500 بمستوى دلالة وهي أكبر من المستوى المطلوب. ومنه فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعري لمتغير الجنس حسب نظرة الباحثين.

(ب) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لمتغير الوظيفة

جدول رقم 25 : التوزيع الطبيعي حسب الوظيفة

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			الوظيفة	التدريب الإلكتروني
مستوى المعنوية Sig.	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Statistic	مستوى المعنوية Sig.	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Statistic		
.105	23	.929	.085	23	.170	إطار	
.657	11	.951	.160	11	.216	عون تحكم	
.216	23	.944	.165	23	.154	عون تنفيذ	

a. Lilliefors Significance Correction

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

تحليل النتائج : من خلال الجدول أعلاه تظهر النتائج الإحصائية لاختبار كولموكروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov بقيمة احتمالية 0.170 للفئة الإطارات عند درجة حرية 23 بمستوى معنوية وهي أكبر من المستوى المطلوب . ومنه فالبيانات لفئة الذكور تتبع التوزيع الطبيعي ، وأما بالنسبة لفئة أعوان التحكم فكانت احتمالية اختبار كولموكروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov 0.216 عند درجة حرية 19 بمستوى معنوية وهي أكبر من المستوى المطلوب . ومنه فالبيانات لفئة أعوان التحكم تتبع التوزيع الطبيعي بالنسبة لفئة أعوان التنفيذ فكانت احتمالية اختبار كولموكروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov 0.154 عند درجة حرية 23 بمستوى معنوية وهي أكبر من المستوى المطلوب . ومنه فالبيانات لفئة أعوان التنفيذ تتبع التوزيع الطبيعي.

ومنه فإننا سنستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA one-way analysis of variance.

(ت) قياس تجانس التباين :

وقد قمنا باختبار تجانس التباين من خلال اختبار ليفن Levene ، كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم 26 : اختبار تجانس التباين

المتوسطات المحاسبية	Levine Statistic اختبار ليفن	df1 درجة حرية 2	df2 درجة حرية	مستوى المعنوية Sig.
Based on Mean على أساس الوسط الحسابي	2.159	2	54	.125
Based on Median على أساس الوسيط	1.790	2	54	.177
Based on Median and with adjusted df أساس الوسيط واحتساب درجة الحرية المعدلة	1.790	2	46.530	.178
Based on trimmed mean على أساس متوسط القطع	2.174	2	54	.124

التدريب الإلكتروني

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019
تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه لاختبار تجانس التباين، حيث ظهرت النتائج الإحصائية لاحتمالية اختبار Levine، أن كل مستويات الدلالة للطرق الأربعة أكبر من مستوى الدلالة كما أظهرت النتائج المتحصل عليها ستعطي نفس القرار حول تجانس التباين. ومنه نقول إن التباين متجانس بين المجموعتين. بمعنى أن تباين المستويات التدريب الإلكتروني في المجموعة الأولى هو إلى حد ما متساوٍ في الفئات الوظيفية في المجموعة الثانية. ومنه شرط اختبار التباين الأحادي قد تحقق.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

جدول رقم 27: الإحصاءات الوصفية للتدريب الإلكتروني موزعين حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	Mean المتوسط	Std. Deviation الانحراف المعياري	Std. Error الخطأ المعياري
إطار	23	3.7143	.81498	.16994
عون تحكم	11	3.2597	.38236	.11528
عون تنفيذ	23	3.2671	.77208	.16099
المجموع	57	3.4461	.75548	.10007

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019
جدول رقم 28: اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

التدريب الإلكتروني	Sum of Squares مجموع المربعات	Df درجة الحرية	Mean Square مربع المتوسط	F قيمة اختبار فيشر	Sig مستوى المعنوية
Between Groups المقارنة بين المجموعات	2.773	2	1.387	2.565	.086
Within Groups المقارنة داخل المجموعات	29.189	54	.541		
المجموع	31.962	56			

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019
تحليل النتائج : من خلال الجدول اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA ، المذكور أعلاه، فإن نتائج الاختبار تظهر أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة تعزي لمتغير الوظيفة. وتدل عليه مستوى الدلالة الإحصائية في اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA 0.086

ومنه يمكننا القول بأن الفرضية الثالثة لم تتحقق وهي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha < 0,05$ لنظرة المبحوثين تجاه التدريب الإلكتروني تعزي لمتغير الجنس والوظيفة. من خلال اختبار مان وتني Mann-Whitney واختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA . وهذا يدلنا على أن مستوى التدريب الإلكتروني بالمؤسسة واحد سواءً على مستوى نوع الجنس، أو على مستوى نوع الوظيفة.

(ث) اختبار الفرضية الرابعة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية ($\alpha < 0.05$) للتدريب الإلكتروني في تطوير التنمية البشرية .

من خلال ما تطرقنا إليه سابقا فإن الأثر واضح في التنمية البشرية من خلال التدريب الإلكتروني وفي هذه الفرضية نحاول من خلالها إثبات ما توصلنا إليه سابقاً. وقد تم اختبار هذه الفرضية ودراسة الأثر باستخدام معادلة خط الانحدار البسيط

جدول رقم 29: يبين المتغيرات التي تم إدخالها في معادلة خط الانحدار a

نموذج	المتغيرات المدخلة في معادلة خط الانحدار	المتغيرات المستبعدة	طريقة الإدخال في معادلة الانحدار

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

1	المحور الأول التدريب الإلكتروني ^b	/	الانحدار الخطي البسيط
Variable dépendante : -a -b تم إدخال جميع المتغيرات المطلوبة All requested variables entered			

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 تحليل النتائج: يوضح الجدول أعلاه اسم المتغير المستقل الذي تم إدخاله في نموذج معادلة خط الانحدار والمتمثل في المحور الأول للتدريب الإلكتروني، لدراسة أثره على المتغير التابع المتمثل في المحور الثاني للتنمية البشرية، فقد تم إدخالها وكانت النتيجة بطريقة الانحدار الخطي البسيط كما هو مبين في الجدول أعلاه.

ج) دراسة علاقة الارتباط بين التدريب الإلكتروني والتنمية البشرية

جدول رقم 30 : علاقة الارتباط بين المتغير المستقل التدريب الإلكتروني والمتغير التابع التنمية البشرية

معامل الارتباط الخطي	المتغير المستقل والتابع	التنمية البشرية	التدريب الإلكتروني
Pearson Correlation معامل الارتباط بيرسون	التنمية البشرية	1.000	.**450
	التدريب الإلكتروني	.**450	1.000
مستوى (1-tailed) Sig. المعنوية	التنمية البشرية	.	.000
	التدريب الإلكتروني	.000	.
حجم العينة N	التنمية البشرية	57	57
	التدريب الإلكتروني	57	57

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا علاقة خط الارتباط بين المتغيرين المستقل التدريب الإلكتروني، والتابع التنمية البشرية، وهي علاقة متوسطة بمعامل ارتباط بلغ 0.450^{**} وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1-tailed) Sig. قدرها 0.000 أصغر من $\alpha 0.01$ ومنه توجد علاقة خطية بين المتغير التابع والمستقل.

جدول رقم 31 : ملخص نموذج خط الانحدار

نموذج الانحدار	معامل الارتباط بين التدريب الإلكتروني والتنمية البشرية	مربع معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط المعدل	الانحراف والخطأ في التقدير
1	.450 ^a	.202	.188	.53592
a. Predictors: (Constant), التدريب الإلكتروني				
b. Dependent Variable: التنمية البشرية				

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح نموذج خط الانحدار فإن النتائج الإحصائية تدل على وجود علاقة خطية بمعامل ارتباط طردي متوسط 0.450 ويوضح النموذج أن التدريب الإلكتروني يؤثر في التنمية البشرية بنسبة 20.2%

جدول رقم 32 : جودة النموذج الخطي ANOVA^a

نموذج الانحدار	Sum of	df	Mean	تحليل	مستوى Sig.
----------------	--------	----	------	-------	------------

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

المعنوية	التباين اختبار F	Square مربع المتوسط	درجة الحرية	Squares المجموع المربع		
.000 ^b	13.959	4.009	1	4.009	Regression الانحدار	1
		.287	55	15.797	Residual البواقي	
			56	19.806	المجموع	
a. Dependent Variable: التنمية البشرية						
b. Predictors: (Constant), التدريب الالكتروني						

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019
تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه فإن النتائج الإحصائية الاستدلالية تدل على أن نموذج الانحدار معنوي وذو دلالة وله أثر كما تشير إليه قيمة التباين (F) البالغة 13.959 بدلالة إحصائية Sig 0.000 وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha 0.01$)، وتبين لنا أن المتغيرات التنبئية الممتثلة في التدريب الالكتروني تفسر الأثر في التنمية بنسبة 20.2% وذلك بالنظر إلى معامل الارتباط المربع (R square).

جدول رقم 33 : معاملات معادلة خط الانحدار ودالاتها المعنوية^a Coefficients

إحصائيات العلاقة الخطية المتداخلة		Sig. مستوى المعنوية	T اختار (ت)	معاملات موحدة	معاملات غير قياسية		نموذج الانحدار
VIF معامل تضخم التباين	Tolerance معامل التباين المسموح به			Beta	Std. Error الخطأ المعياري	B	
		.000	7.144		.334	2.388	(Constant) الثابت
1.000	1.000	.000	3.736	.450	.095	.354	التدريب الالكتروني

a. Dependent Variable: التنمية البشرية

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019
تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه فإن النتائج الإحصائية توضح قيمة بيتا (Beta) التي تبين العلاقة بين التدريب الالكتروني والمتغيرات المفسرة التنبئية له وهي بقيمة (0,450) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (اختبار ت) 3.736 بدلالة معنوية Sig 0.000 أقل من 0.05، كما توضح الدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك أنه كلما كانت متطلبات التدريب الالكتروني متوفرة فإن التنمية البشرية تتحسن بمقدار (0,450) درجة، كما تدل قيمة معامل تضخم التباين VIF 1.000 أقل من 3 وهذا يدل على أنه لا يوجد متغيرات عالية الترابط في هذا النموذج.
 كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لدور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر

التنمية البشرية المتوقعة = $2.388 + 0.354$ (التدريب الإلكتروني)

حيث أن:

y: يمثل التنمية البشرية المتوقعة

x: تمثل التدريب الإلكتروني

ونلاحظ أن معامل التدريب الإلكتروني (0.354) صغير ما يدل على حجم التأثير الصغير المفسر للأثر، بمعنى أن 20.2% فسرت (0.354) من الأثر في المتغير التابع التنمية البشرية فبقدر ما تتوفر متطلبات التدريب الإلكتروني بوحدة واحدة، بقدر ما تتحسن التنمية البشرية بـ 2.742 وحدة.

ومنه يمكننا القول بأن الفرضية الرابعة تتحققت وهي تنص على " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية ($\alpha < 0.05$) للتدريب الإلكتروني في تطوير التنمية البشرية" من خلال دراسة علاقة خط الارتباط بيرسون، ومعادلة خط الإنحدار البسيط. ومنه يمكن القول إن التنمية البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة تتأثر إيجاباً بتوفير متطلبات التدريب الإلكتروني.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال الدراسة التطبيقية التي قمنا بإجرائها، تم ملاحظة أن أغلب الإجابات حول عبارات استمارة الاستبيان كانت بموافق، وهذا ما يدل على أغلب عبارات الإستبيان صحيحة، ومنه فإن هناك علاقة قوية بين أثر التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية، فالتدريب الإلكتروني يدعم التنمية البشرية التي ترفع من الأداء الوظيفي للموارد البشرية، وبالتالي المساهمة في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

خاتمة عامة

من خلال دراستنا لأهمية التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة إتصالات الجزائر، فقد حاولنا الإجابة على الإشكالية المطروحة والمتمثلة في: ما هو دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية في مؤسسة إتصالات الجزائر؟

ومن خلال معالجتنا لموضوع البحث، ومن خلال وقوفنا لواقع موضوع الدراسة التطبيقية لدى مؤسسة إتصالات الجزائر، وإجاباتهم على إستمارة لإستبيان، فقد خلصنا إلى الإتجاه نحو التدريب الإلكتروني يآثر على تنمية الموارد البشرية. وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي يمكن من خلالها الإجابة على الإشكالية المطروحة بالإضافة إلى إختبار صحة الفرضيات:

نتائج الدراسة:

- 1- يتمتع التدريب الإلكتروني بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات بأي وقت وأي مكان لذلك هو من أنجح أساليب التدريب في تنمية الموارد البشرية.
- 2- التدريب الإلكتروني يربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة.
- 3- الدورات التدريبية الإلكترونية هي برامج تدريبية متخصصة في مجالات موضوعية ذات أهداف محددة لكن هدفها تنمية الموارد البشرية.
- 4- تساهم التدريب الإلكتروني في مؤسسة إتصالات الجزائر في تحقيق المساوات والإستفادة بين جموع الموظفين من التدريب الإلكتروني وهذا يساهم في تنمية العنصر البشري.
- 5- يتم التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية في مؤسسة إتصالات الجزائر دون التمييز بين الموظفين.
- 6- للتدريب الإلكتروني في مؤسسة إتصالات الجزائر دورا أساسيا في زيادة فاعلية وكفاية المنظمات.
- 7- يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التدريب الإلكتروني في مؤسسة إتصالات الجزائر.

نتائج إختبار الفرضيات:

من خلال النتائج التي تم الوصول إليها يمكن إختبار مدى صحة فرضيات الدراسة:

- بينت النتائج من خلال الوسط الحسابي العام للعبارات المتعلقة بالفرضية الاولى أن مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة تتوفر على متطلبات التدريب الإلكتروني من أجهزة تقنية وفنية وكذلك الكفاءات البشرية التي تستطيع إستخدام مختلف التقنيات وهذا ارجع لطبيعة العمل وكون المؤسسة هي إدارة عمومية تابعة للدولة تتوفر على الأموال اللازمة لاقتناء التجهيزات اللازمة للتدريب الإلكتروني.

- أشارت نتائج الدراسة المستوى عالٍ ومرتفع لمتطلبات التدريب الإلكتروني في تطوير التنمية البشرية لدى عينة المبحوثين بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية ورقلة والذي يعلل ذلك الوسط الحسابي العام لعبارات الفرضية الثانية.
- من نتائج الدراسة استنتجنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لنظرة المبحوثين تجاه التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير الجنس والوظيفة و ذلك من خلال الوسط الحسابي العام للعبارات المتعلقة بالفرضية الثالثة.
- استنتجنا من خلال الوسط الحسابي العام للعبارات المتعلقة بالفرضية الرابعة انه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية ($\alpha > 0.05$) للتدريب الإلكتروني في تطوير التنمية البشرية.

الإقتراحات:

- تقديم بعض الإمتيازات للمتدربين لتحفيز العمال على التدريب الإلكتروني.
- تعزيز مختلف المصالح لإستعمال التدريب الإلكتروني و تفعيله.
- الإستعانة بالخبراء في مجال تنمية الموارد البشرية للإستفادة من خبرتهم.

أفاق الدراسة

- أثر بطاقة الأداء المتوازن على تنمية الموارد البشرية.
- التخطيط للتدريب الإلكتروني في المؤسسة الاقتصادية.
- واقع التدريب الإلكتروني في الجامعات الجزائرية

قائمة المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

أ- الكتاب:

1. أحمد منصور: قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975
2. إيمان محمد الغراب وآخرون، الإتجاهات المعاصرة في التدريب والإستشارات الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006
3. جميل طاهر وصالح العصفور: الدليل الموحد لمفاهيم ومصطلحات التخطيط في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ط1، 1996
4. سوسن زهير المهدي، تكنولوجيا الحكومة الإلكترونية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر، عمان، 2011
5. شاوش، مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية، ط 3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، سنة 2000
6. رأفت رضوان، ثورة المعلومات وانعكاساتها على التدريب والتنمية البشرية وقائع ندوة آفاق جديدة للتنمية البشرية والتدريب، منشور، عمان، الأردن، مارس 1997
7. زاهد محمد ديري، إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011
8. عبد الباري ابراهيم شره، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين منحنى (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008)
9. علي السلمي: عملية التنمية الإدارية -قراءات في تنمية الموارد البشرية -، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975
10. محمد ماهر عليش: إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة 1971

ب- المذكرات:

1. إيمان عياشي، التدريب الإلكتروني للموارد البشرية في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل
2. حمد بن يحي المطيري متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة ماجستير غير منشورة في تقنيات التعليم جامعة الملك سعود كلية التربية المملكة العربية السعودية، 2012
3. رنده سلمان محمد علي فنون، التدريب الإلكتروني في فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2017
4. مانع سبرينة، أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015
5. ناصر بن منيف بن رازن العتيبي الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية، دراسة مسحية على العاملين بإدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية المركزية بمدينة الرياض، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2007
6. نبيلة بومرداس دور التدريب الإداري في تنمية الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، تخصص سياسات عامة ومقارنة، جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي الجزائر ، 2016/2017
7. ومان محمد توفيق، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016

ت- المجالات والدراسات:

1. مليكة عرعور، أساليب تنمية الموارد البشرية وأهدافها، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 23، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2011
2. حازم أحمد فروانة، إسماعيل سالم ماضي دور الجودة الشاملة في تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 5 العدد 1 جامعة الوادي الجزائر، 2022

ث-الملتقيات

1. عبد الله عوض الكريم حاج المختار، برامج التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان (دراسة الواقع والمستقبل)، المؤتمر الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات جامعة أم درمان الإسلامية السودان 2013
2. عبد المجيد قدي، " إشكالية تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة"، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 9-10 مارس 2004.

ثانيا: مراجع باللغة الأجنبية:

1. Jean-Marie PERETTI, gestion des ressources humaines assistée par ordinateur, édition Liaisons, sans pays et sans date de publication
2. Jean LOUCHARD, la formation à distance ou la liberté d'apprendre, édition d'organisation, Paris, France, 1995

ثالثا: المواقع الإلكترونية:

1. www.algeriatelecom.dz

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01 :الاستبيان



جامعة ورقلة - قاصدي مرباح -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير
فرع علوم التسيير



استمارة استبيان

دور التدريب الإلكتروني في التنمية البشرية
دراسة حالة إتصالات الجزائر - ورقلة -
مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص ادارة اعمال

في اطار التحضير لانجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر و لإتمام البحث العلمي
المعني و المذكور اعلاه نرجو منكم ملء الاستمارة بالإجابة على اسئلتها بدقة و
موضوعية مع العلم أن المعلومات التي تتفضلون بتقديمها تدخل في البحث
لأغراض علمية بحتة مع مراعاة السرية التامة اتجاه المعلومات المصرح بها

تحت إشراف:

من إعداد:

- الحاج عرابة

- حبلال أميرة

- حمي دلال

المحور الاول : بيانات عامة



أنثى



الجنس: ذكر



العمر: من 20 إلى 30 من 31 إلى 40 من 41 إلى 50 أكثر من 50

مدة العمل بالمؤسسة: من 02-10 سنوات من 11 إلى 20 من

المستوى العلمي: ثانوي جامعي مهني

الوظيفة: إطار عون تحكم عون تنفيذ

المحور الثاني: التدريب الإلكتروني في المؤسسة

الرقم العبارة	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يعتمد أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية لدى المؤسسة على درجة عالية من المشاركة حيث يجمع هذا الأسلوب بين المشاركة في النقاش من قبل المتدربين والمتخصصين					
02	التدريب الإلكتروني في المؤسسة يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان					
03	يمكن من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة					
04	الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمتزامن عن طريق الصوت والكتابة النصية والفيديو والمشاركة في العرض					
05	مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي في المؤسسة					
06	تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة					
07	من مميزات المحاضرات الإلكترونية لدى المؤسسة السرعة في نقل المعلومات، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة داخل المؤسسة					

					الدورات التدريبية الإلكترونية في المؤسسة هي برامج تدريبية متخصصة في مجالات موضوعية ذات أهداف محددة	08
--	--	--	--	--	--	----

المحور الثالث: اثر التدريب في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم العبارة
					أتاح التدريب الإلكتروني في المؤسسة إمكانية حصول الأفراد على المادة التدريبية في أي مكان	01
					تساهم التدريب في المؤسسة في تحقيق المساوات في الاستفادة بين جموع الموظفين من التدريب الإلكتروني وهذا يساهم في تنمية العنصر البشري	02
					تقوم التدريب الإلكتروني في المؤسسة بهدف تنمية المورد البشري بتقديم مادة أكثر بساطة عن طريق الباوربوينت أو الرسومات الحركية	03
					عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة يصبح الوضع أرخص من حيث التكلفة، وفي ذات الوقت يتحقق الغرض منه تنمية العنصر البشري بأقل التكاليف	04
					يتم التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة دون التمييز بين الموظفين	05
					للتدريب الإلكتروني في المؤسسة دورا أساسيا في زيادة فاعلية وكفاية المنظمات	06
					يرتفع مستوى أداء العامل من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة مما يؤدي لترقيته لمناصب عليا	07
					يمكن التدريب الإلكتروني في المؤسسة من الاستمرارية في التدريب و زيادة طموحة التقدم	08
					يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة	09
					يساهم التدريب الإلكتروني في المؤسسة بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في مجال التعامل مع الزملاء و الرؤساء وتقوية الاتصالات الشخصية الفعالة	10

وشكرالحسن تعاونكم معنا

الملحق رقم 02 : اختبار مان وتني للفروق في النوع

NPar Tests

Notes

Output Created	23-MAY-2023 19:16:17	
Comments		
Input	Data	F:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب الالكتروني.sav نسخة ثانية.sav2023.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	57
	File	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS)2 1) النوع /M-W= A BY /STATISTICS=DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Number of Cases Allowed ^a	449389

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
التدريب الإلكتروني	57	3.4461	.75548	1.86	5.00
النوع	57	1.33	.476	1	2

Mann-Whitney Test

Ranks

النوع	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ذكر التدريب الإلكتروني	38	27.30	1037.50
أنثى	19	32.39	615.50
Total	57		

Test Statistics^a

التدريب الالكتروني	
Mann-Whitney U	296.500
Wilcoxon W	1037.500
Z	-1.097-
Asymp. Sig. (2-tailed)	.272

a. Grouping Variable: النوع

الملحق رقم 03: اختبار ويلكو كسون لعينة واحدة

Nonparametric Tests

Notes

Output Created	23-MAY-2023 17:45:24	
Comments		
Input	Data	F:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب \ نسخة sav الالكتروني sav2023.sav ثانية
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	57
	File	

Syntax	NPTTESTS /ONESAMPLE TEST (A) WILCOXON(TESTVALUE=3) /MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE /CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.	
Resources	Processor Time	00:00:00.52
	Elapsed Time	00:00:01.39

[DataSet1] F:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب الالكتروني.sav نسخة ثانية.sav2023.sav

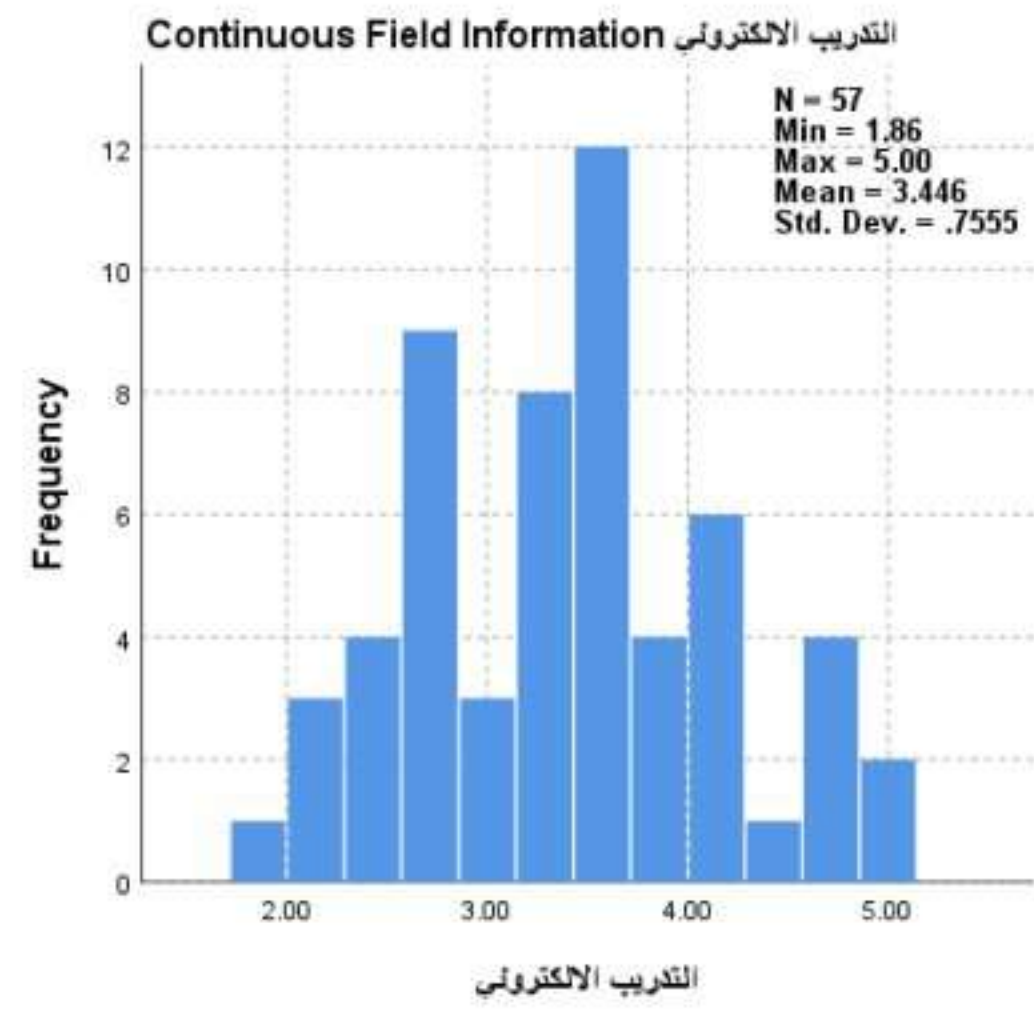
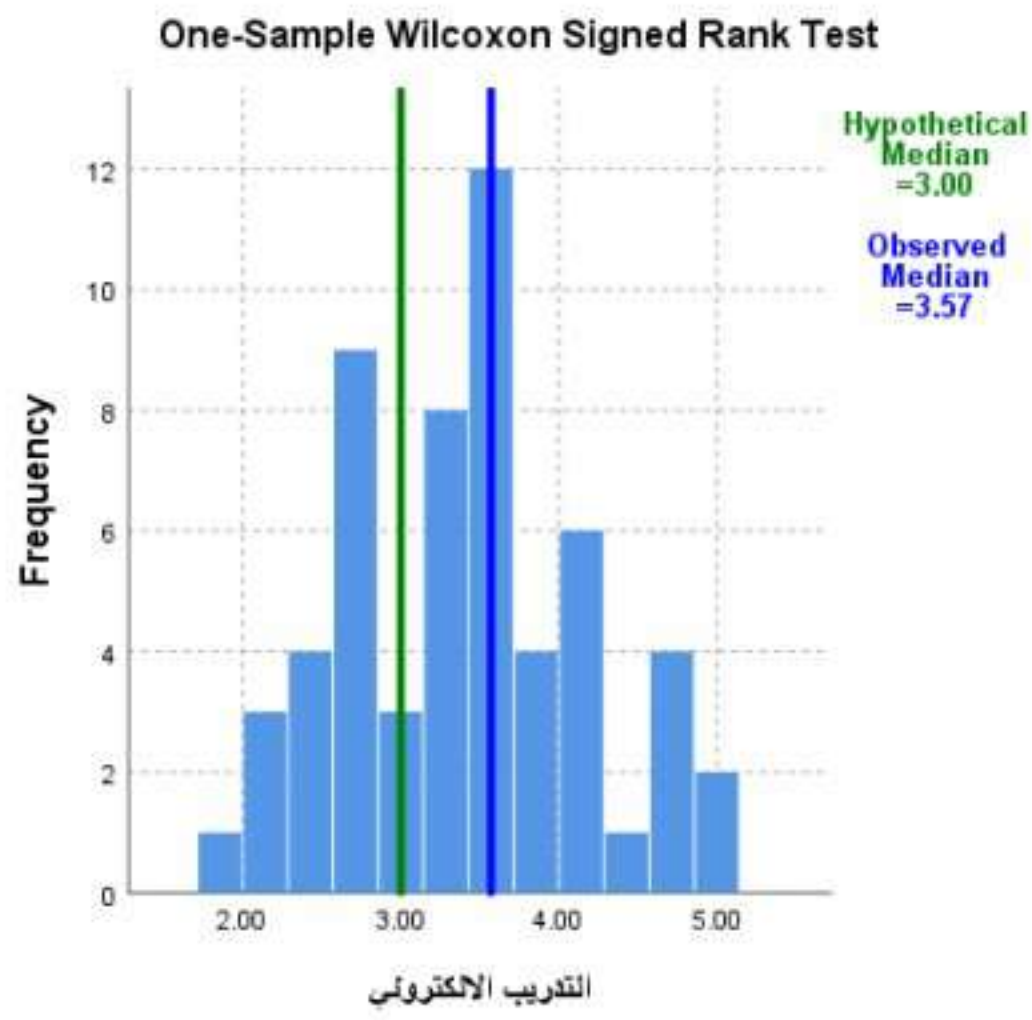
Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	
1	The median of التدريب الالكتروني equals 3.00.	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	.000	

One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test

One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test Summary

Total N	57
Test Statistic	1284.500
Standard Error	122.312
Standardized Test Statistic	3.978
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.000



الملحق رقم 04 : اختبار التجانس ليفن

Explore

Notes

Output Created	23-MAY-2023 23:14:11
Comments	
Input	F:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب الالكتروني.sav نسخة ثانية.sav2023.sav

Active Dataset		DataSet1
Filter		<none>
Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data File		57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		<pre> EXAMINE VARIABLES=A BY الوظيفة /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT SPREADLEVEL /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:01.81
Elapsed Time		00:00:01.65

الوظيفة

Case Processing Summary

		Valid		Missing		Total	
الوظيفة		N	Percent	N	Percent	N	Percent
التدريب الالكتروني	إطار	23	100.0%	0	0.0%	23	100.0%

عون تحكم	11	100.0%	0	0.0%	11	100.0%
عون تنفيذ	23	100.0%	0	0.0%	23	100.0%

Descriptives

		الوظيفة	Statistic	Std. Error
إطار التدريب الإلكتروني	Mean		3.7143	.16994
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.3619	
		Upper Bound	4.0667	
	5% Trimmed Mean		3.7481	
	Median		4.0000	
	Variance		.664	
	Std. Deviation		.81498	
	Minimum		1.86	
	Maximum		5.00	
	Range		3.14	
	Interquartile Range		.86	
	Skewness		-.837-	.481
	Kurtosis		.319	.935
	Mean	عون تحكم		3.2597
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		3.0029	
	Upper Bound		3.5166	
5% Trimmed Mean			3.2648	
Median			3.4286	
Variance			.146	
Std. Deviation			.38236	
Minimum			2.57	

	Maximum	3.86	
	Range	1.29	
	Interquartile Range	.71	
	Skewness	-.375-	.661
	Kurtosis	-.512-	1.279
عون تنفيذ	Mean	3.2671	.16099
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.9332
		Upper Bound	3.6010
	5% Trimmed Mean	3.2402	
	Median	3.2857	
	Variance	.596	
	Std. Deviation	.77208	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Range	3.00	
	Interquartile Range	.86	
	Skewness	.644	.481
	Kurtosis	.139	.935

Tests of Normality

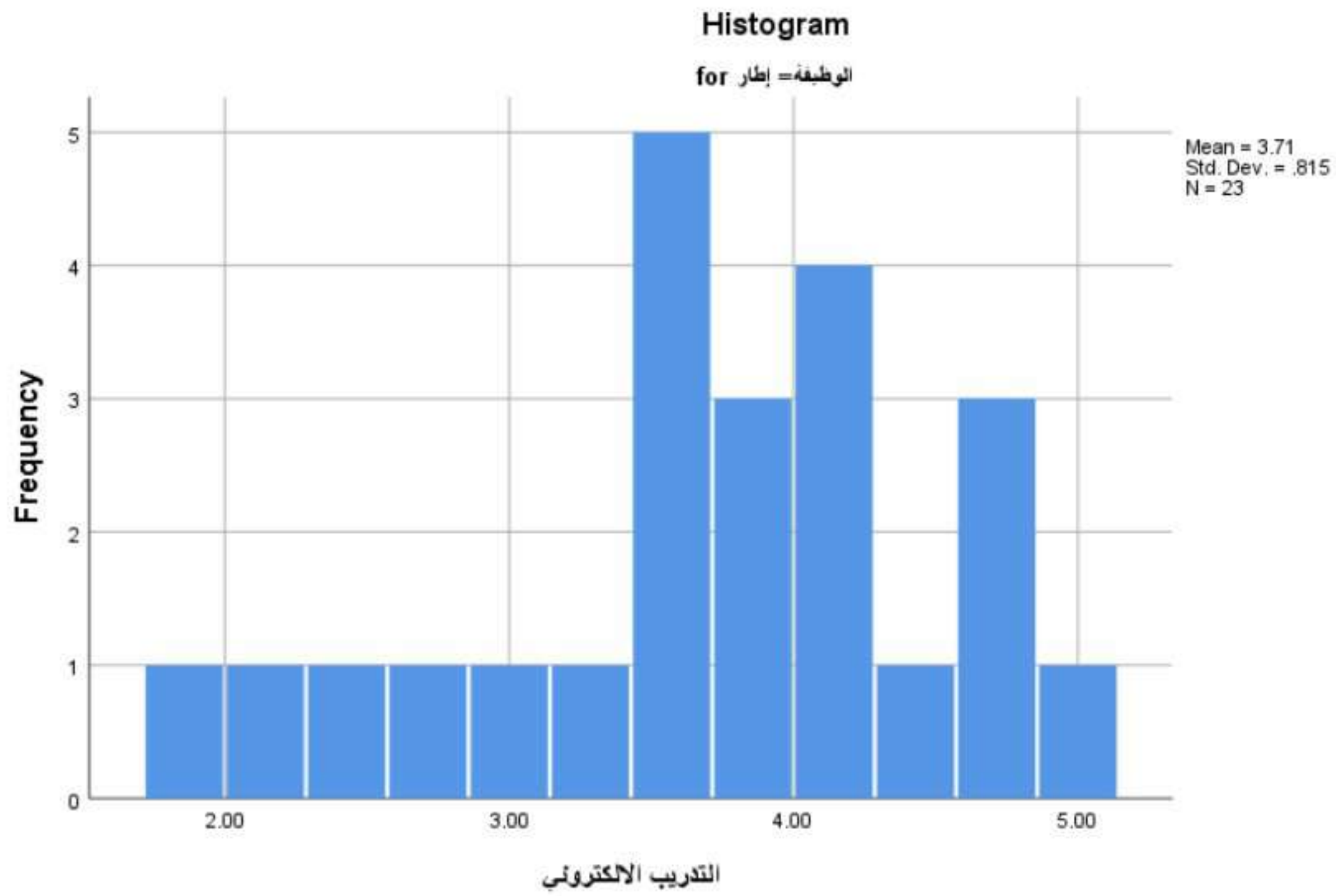
الوظيفة	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
التدريب الالكتروني إطار	.170	23	.085	.929	23	.105
عون تحكم	.216	11	.160	.951	11	.657
عون تنفيذ	.154	23	.165	.944	23	.216

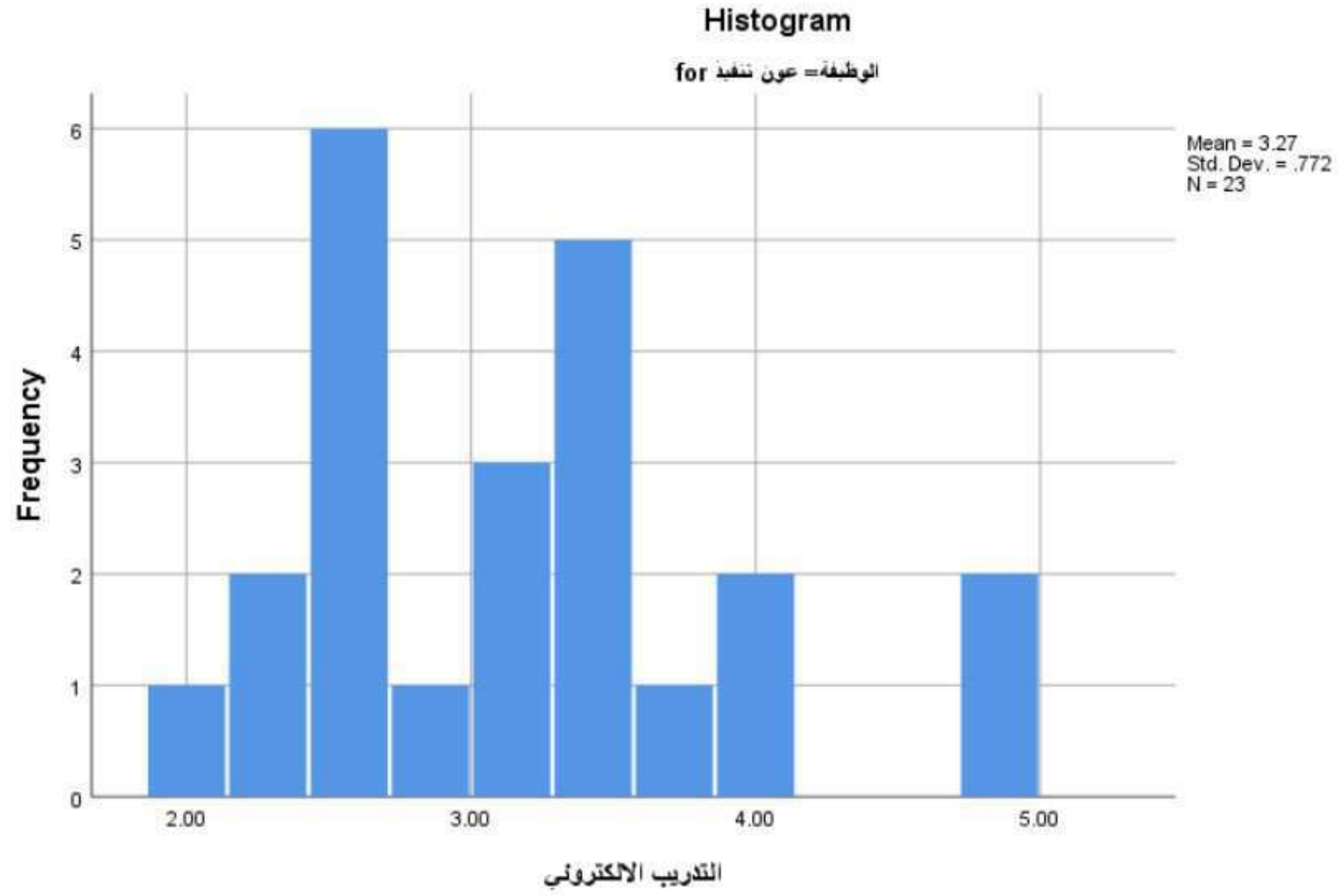
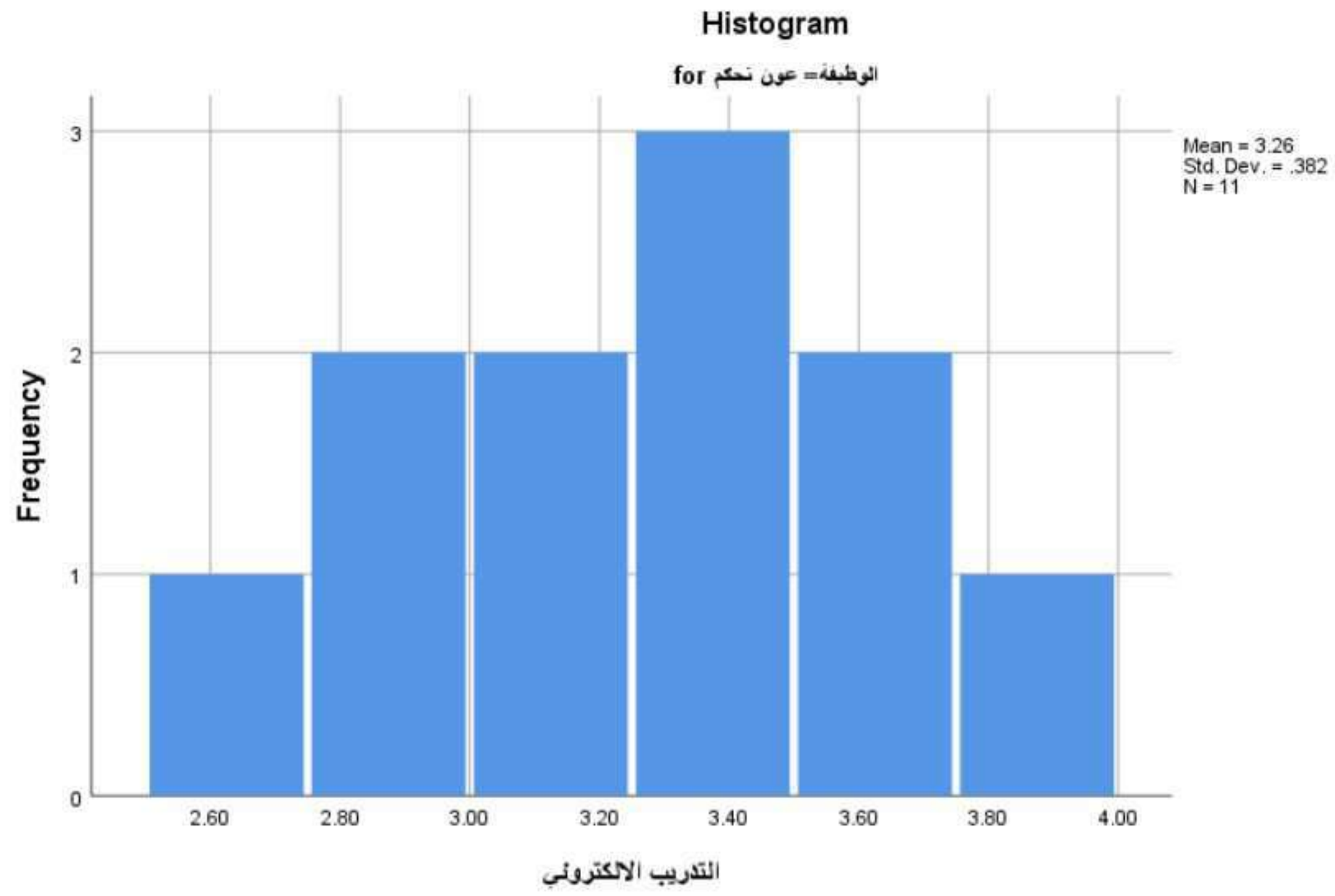
a. Lilliefors Significance Correction

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
التدريب الالكتروني	Based on Mean	2.159	2	54	.125
	Based on Median	1.790	2	54	.177
	Based on Median and with adjusted df	1.790	2	46.530	.178
	Based on trimmed mean	2.174	2	54	.124

Histograms

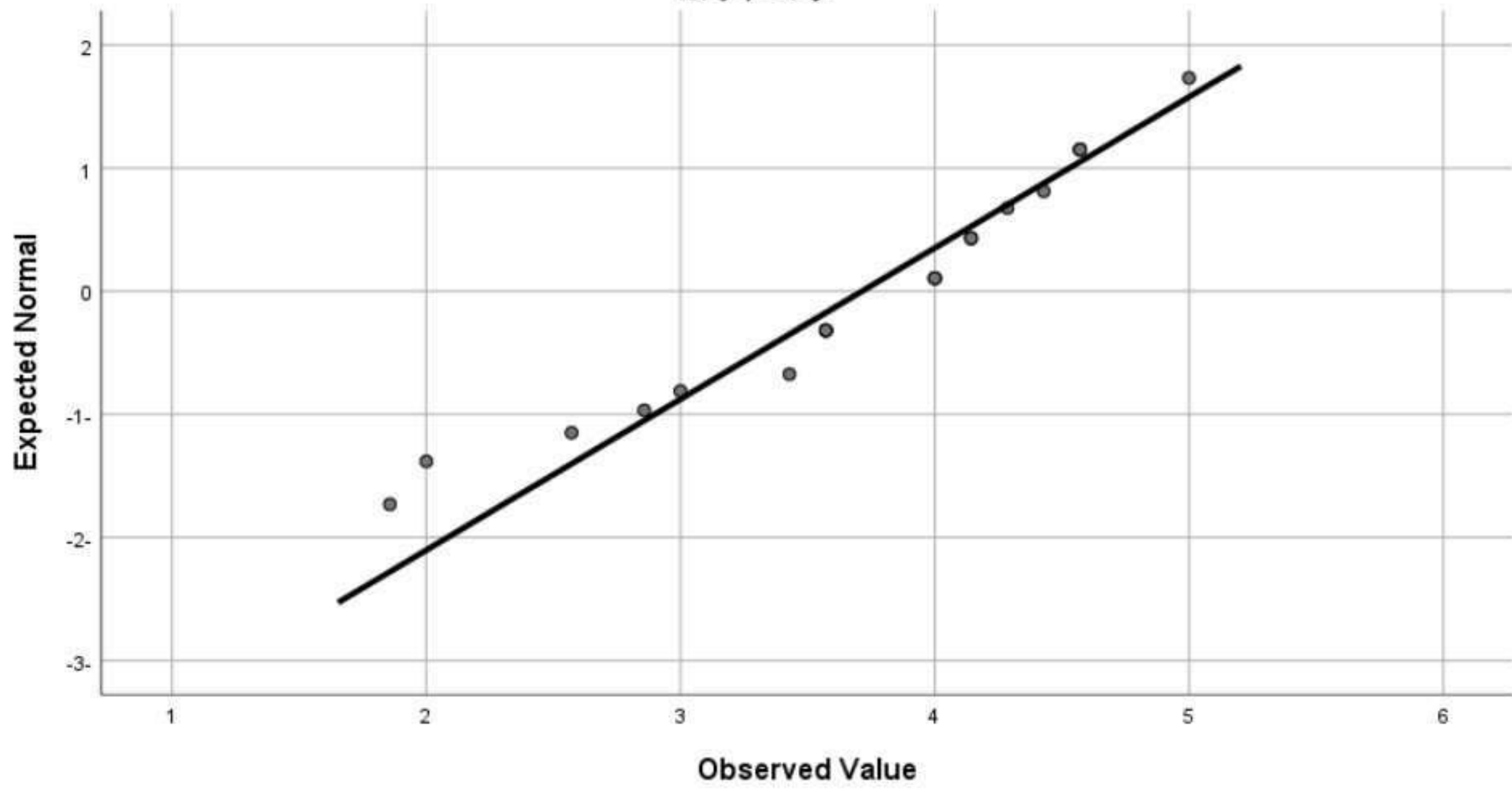




Normal Q-Q Plots

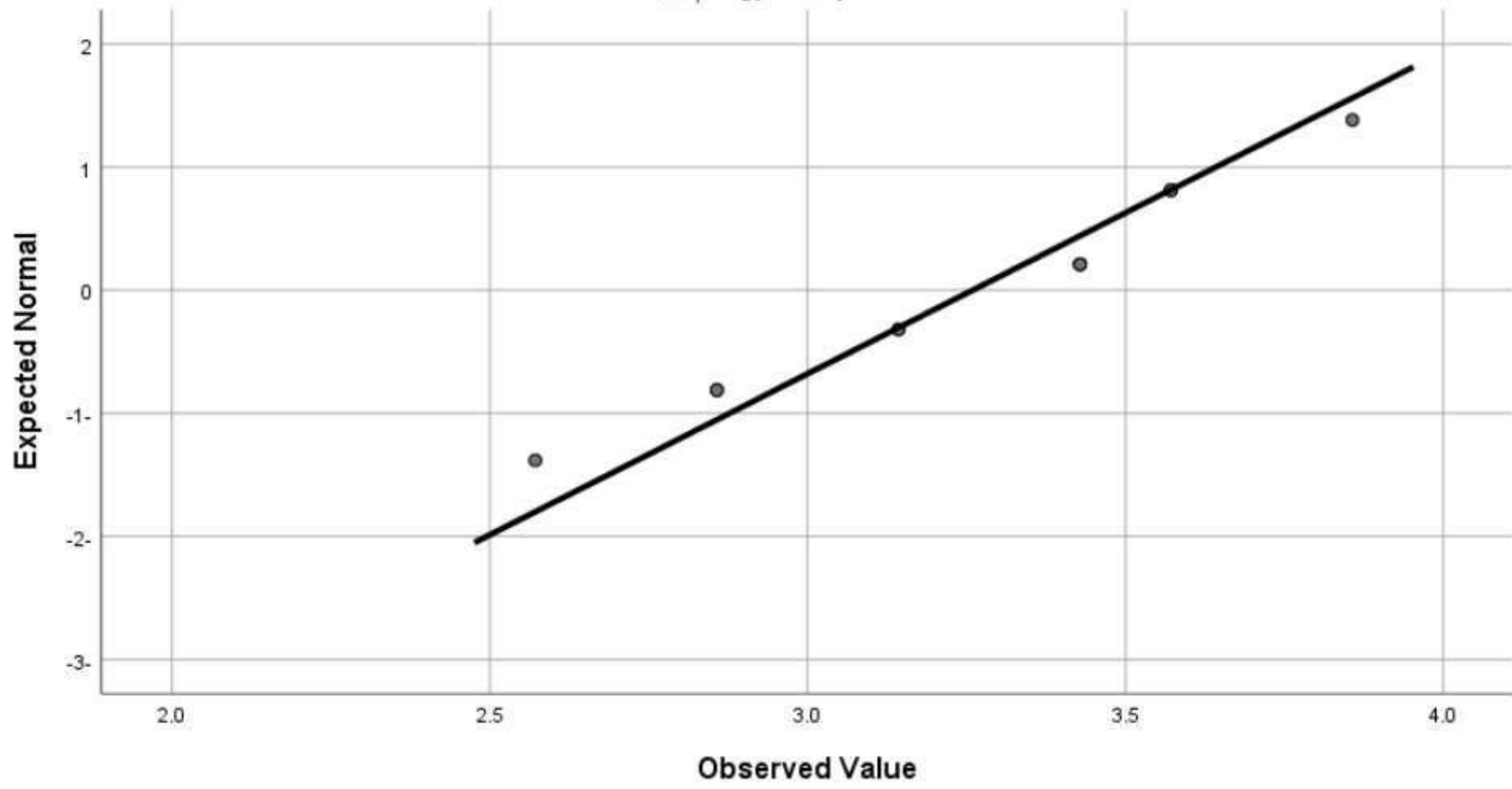
Normal Q-Q Plot of التدريب الالكتروني

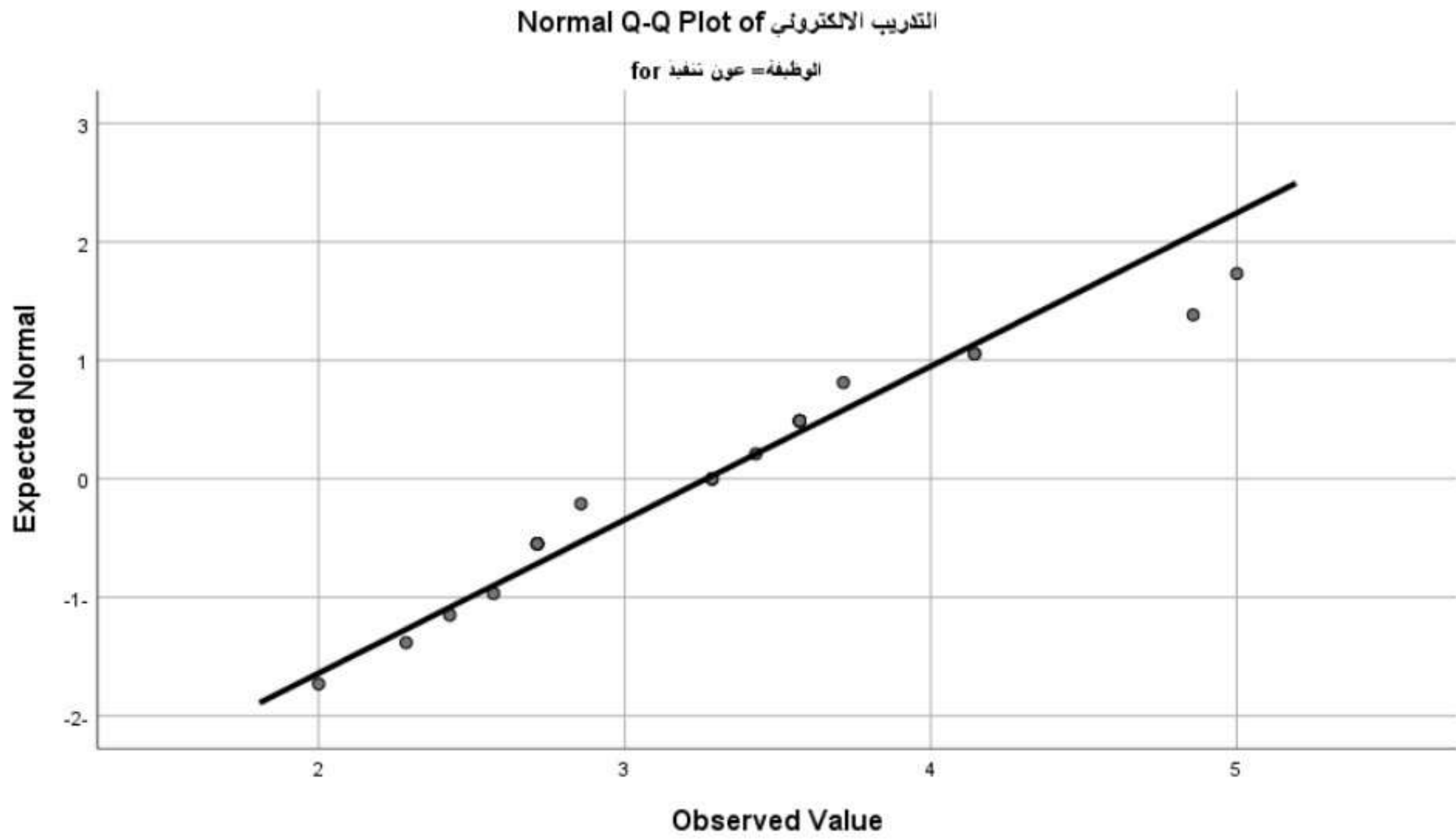
الوظيفة = إطار for



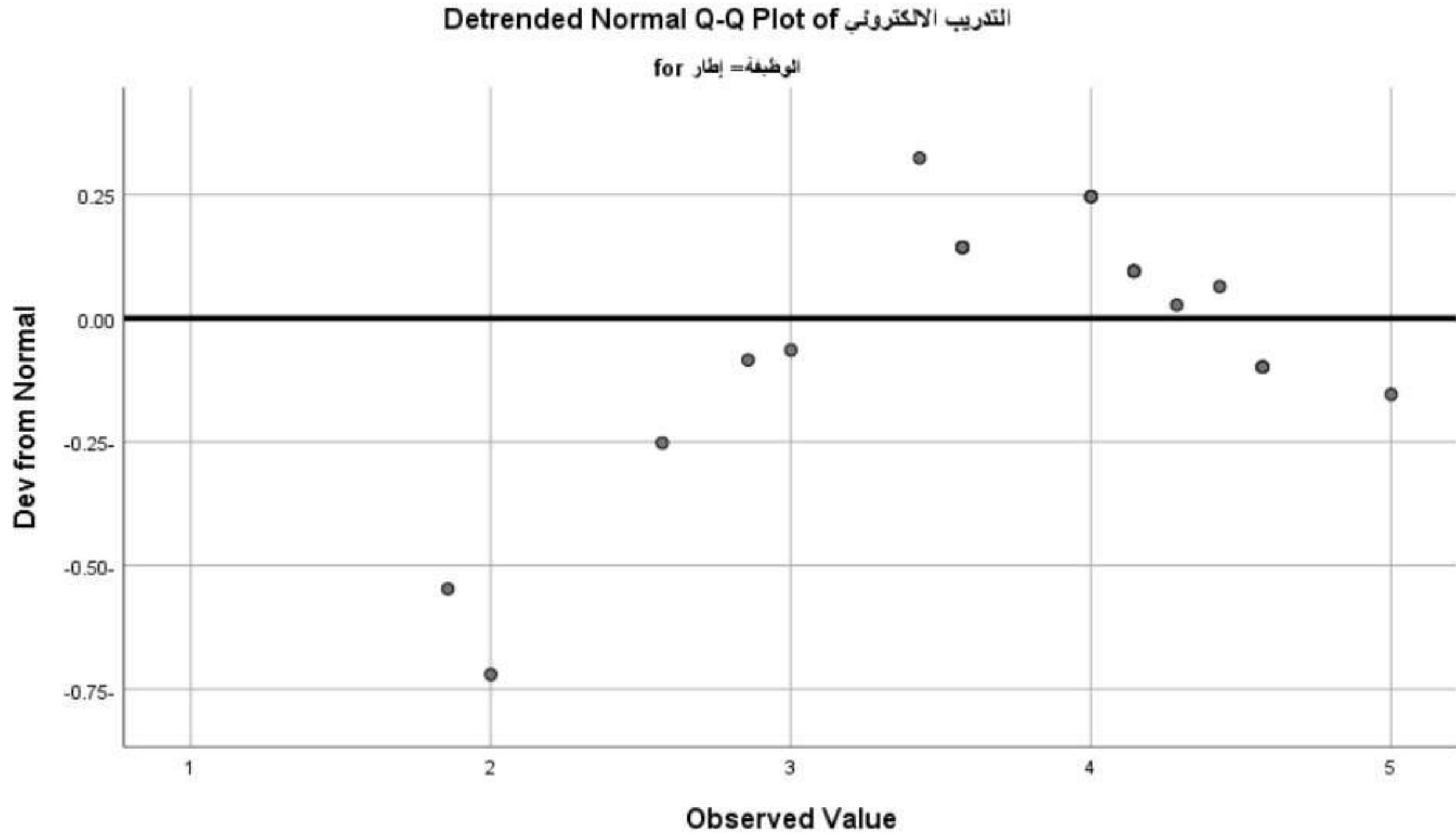
Normal Q-Q Plot of التدريب الالكتروني

الوظيفة = عون تحكم for



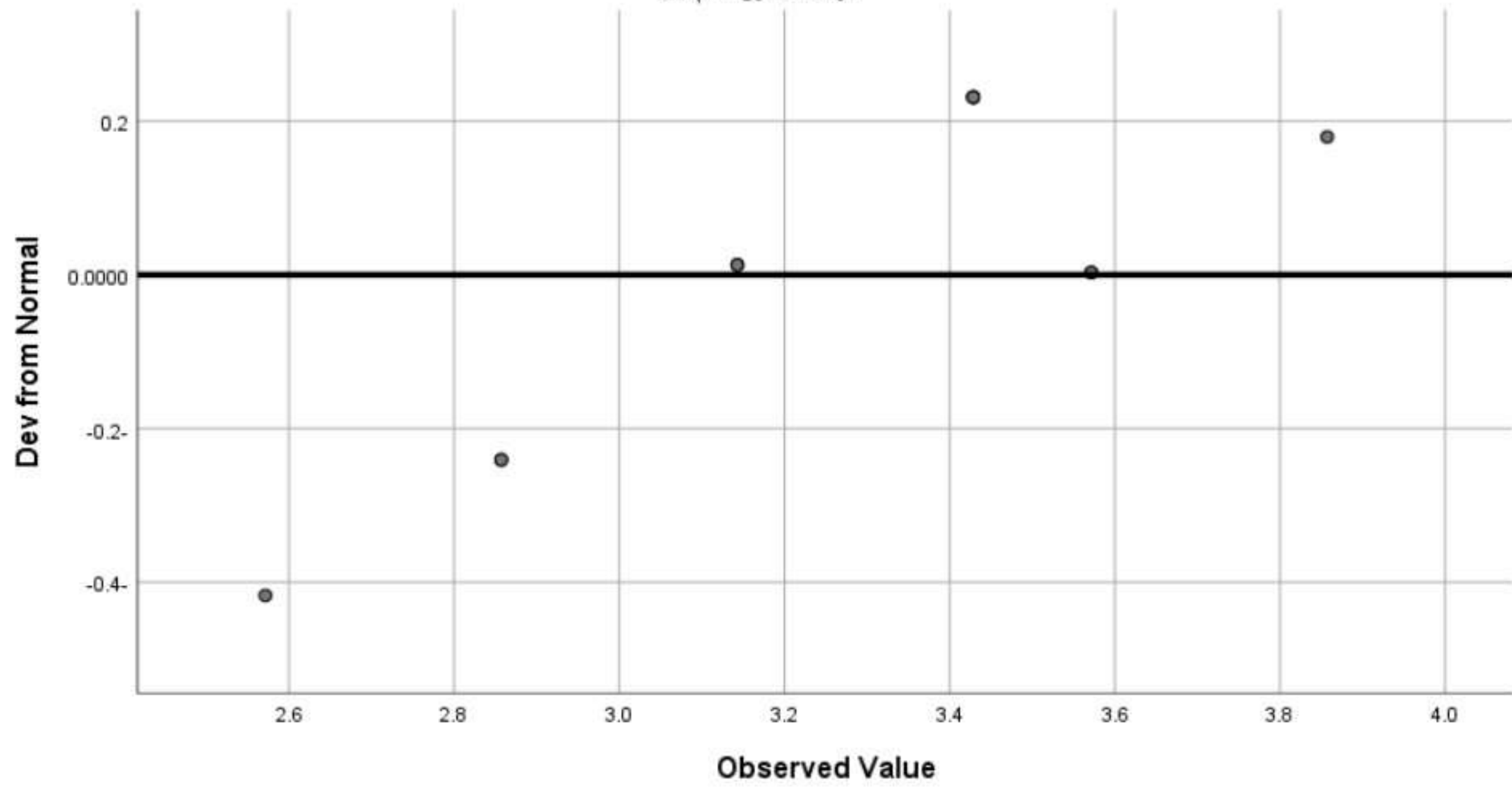


Detrended Normal Q-Q Plots



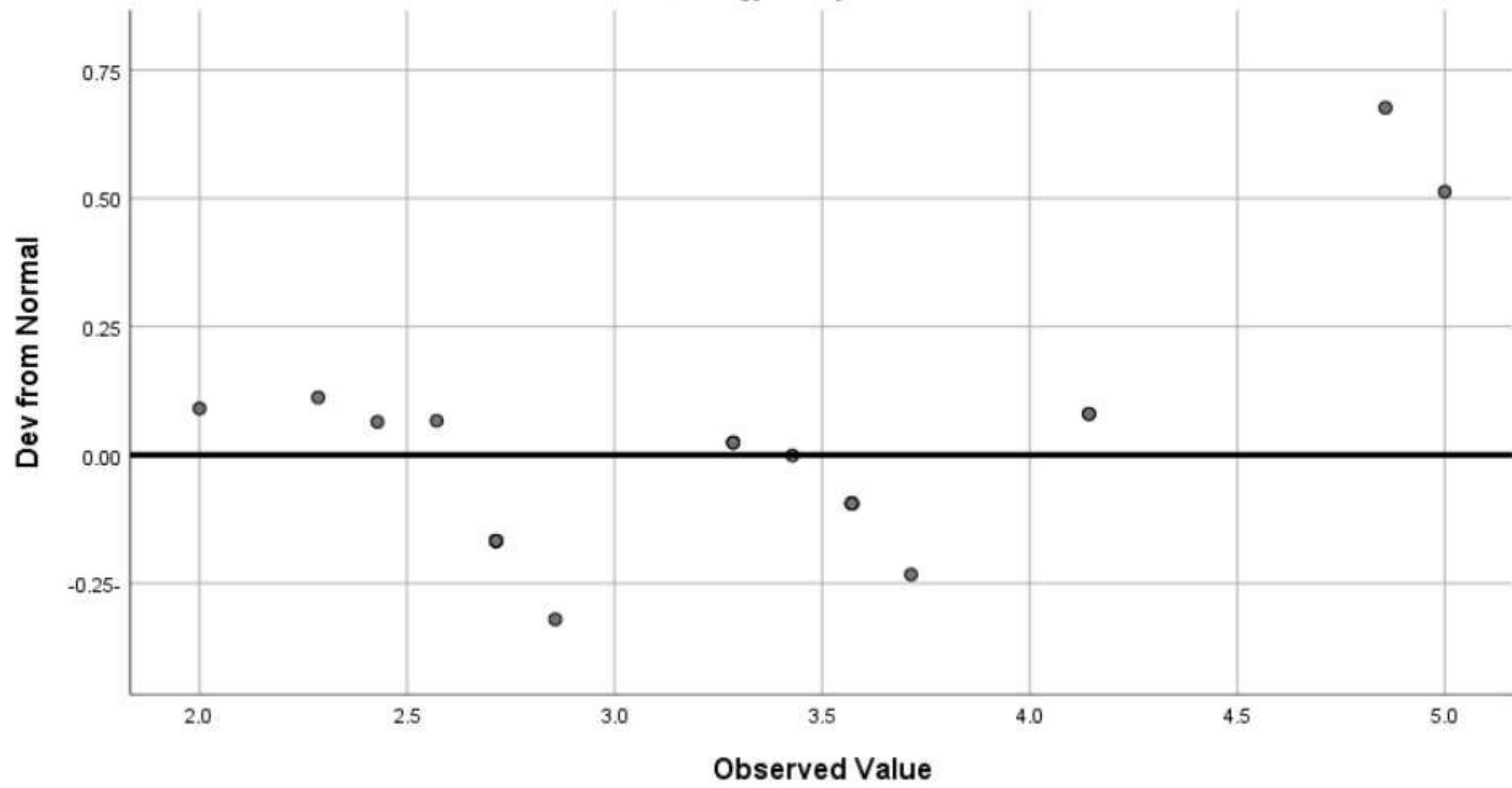
التدريب الالكتروني
Detrended Normal Q-Q Plot of

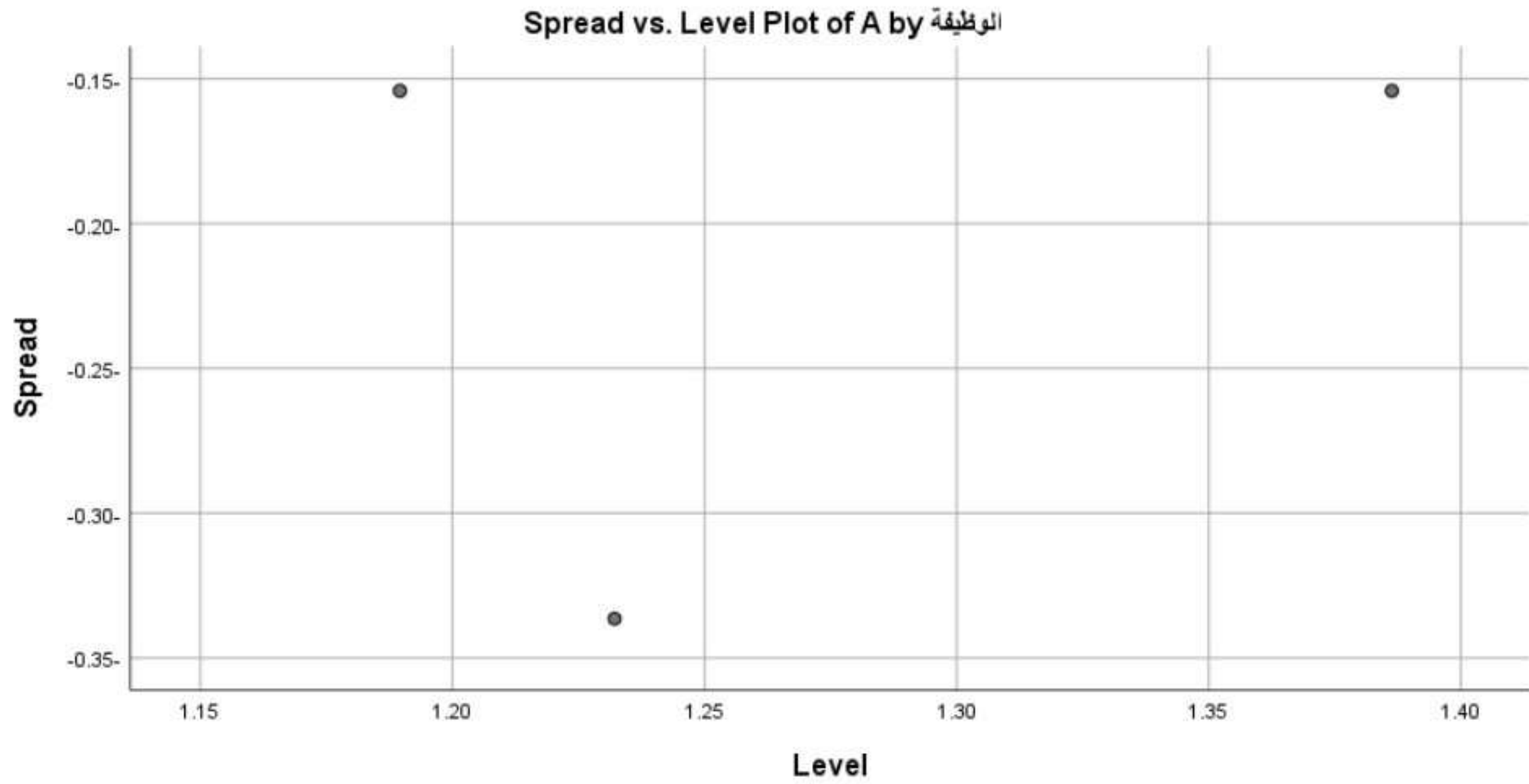
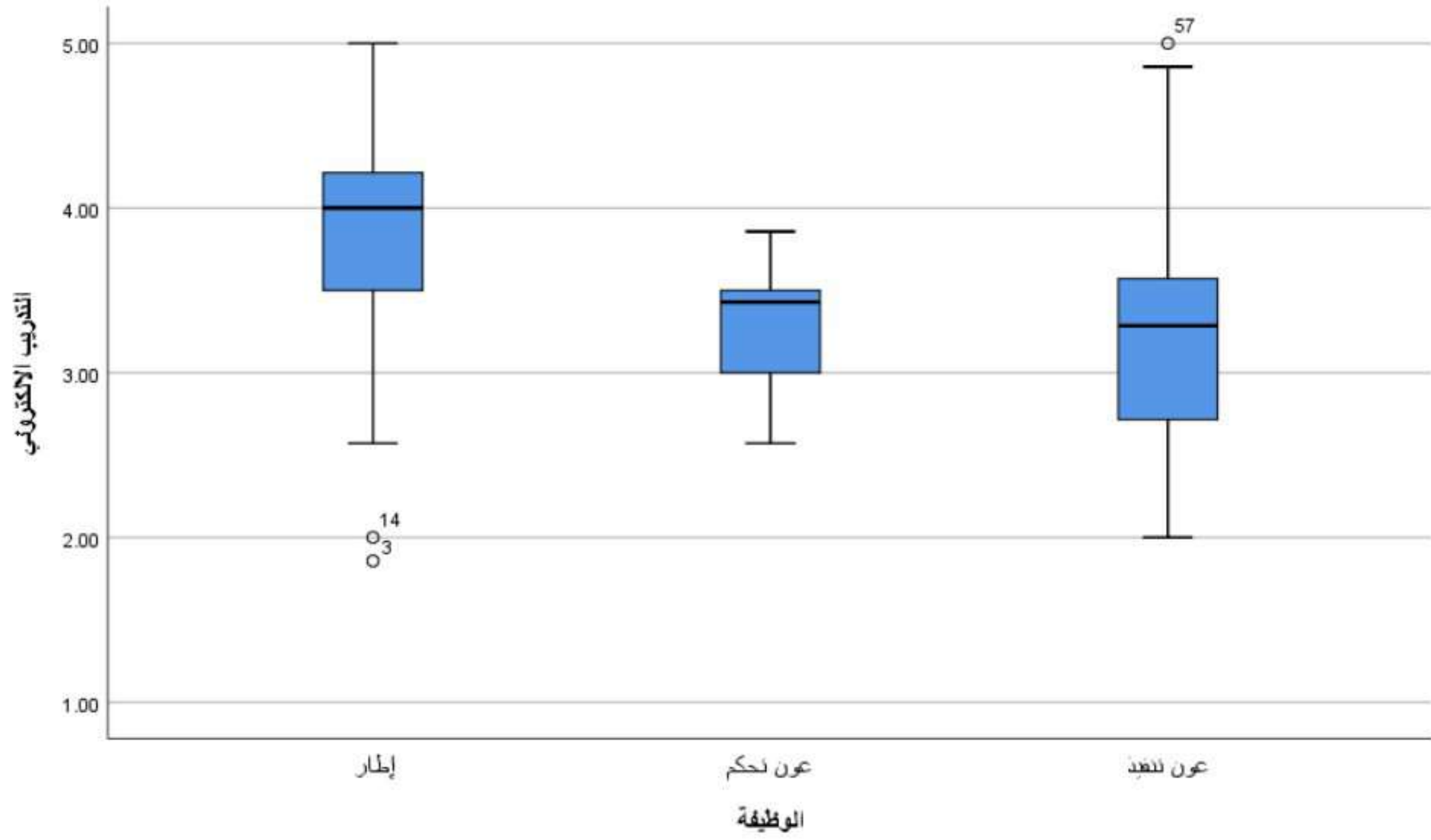
الوظيفة = عون نحكم
for



التدريب الالكتروني
Detrended Normal Q-Q Plot of

الوظيفة = عون تنفيذ
for





* Plot of LN of Spread vs LN of Level
Slope = .317 Power for transformation = .683

الملحق رقم 05: التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس

Explore

Notes

Output Created		23-MAY-2023 18:43:59
Comments		
Input	Data	F:\التدريب الالكتروني\التدريب \ نسخة الالكتروني sav2023.sav ثانية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=A BY النوع /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:01.73
	Elapsed Time	00:00:01.44

Case Processing Summary

النوع	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ذكر التدريب الالكتروني	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%
أنثى	19	100.0%	0	0.0%	19	100.0%

Descriptives

النوع	Statistic		Std. Error
ذكر التدريب الالكتروني	Mean	3.3609	.10664
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.1448
		Upper Bound	3.5770
	5% Trimmed Mean	3.3534	
	Median	3.5000	
	Variance	.432	
	Std. Deviation	.65738	
	Minimum	2.00	
	Maximum	4.86	
	Range	2.86	
	Interquartile Range	1.04	
	Skewness	.029	.383
	Kurtosis	-.423-	.750
	أنثى	Mean	3.6165
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	3.1744
		Upper Bound	4.0587
5% Trimmed Mean		3.6374	

Median	3.5714	
Variance	.841	
Std. Deviation	.91727	
Minimum	1.86	
Maximum	5.00	
Range	3.14	
Interquartile Range	1.43	
Skewness	-.257-	.524
Kurtosis	-.575-	1.014

Tests of Normality

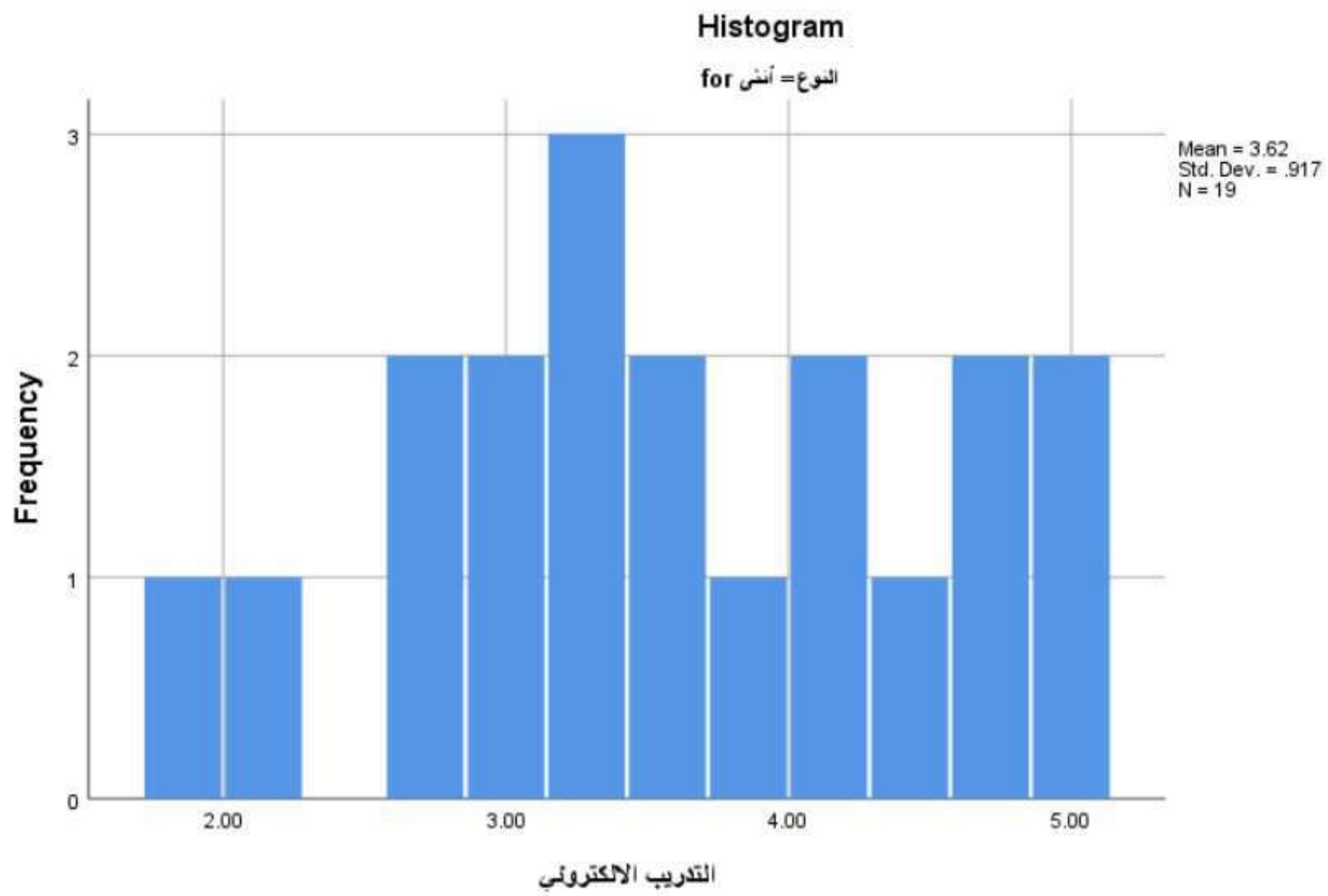
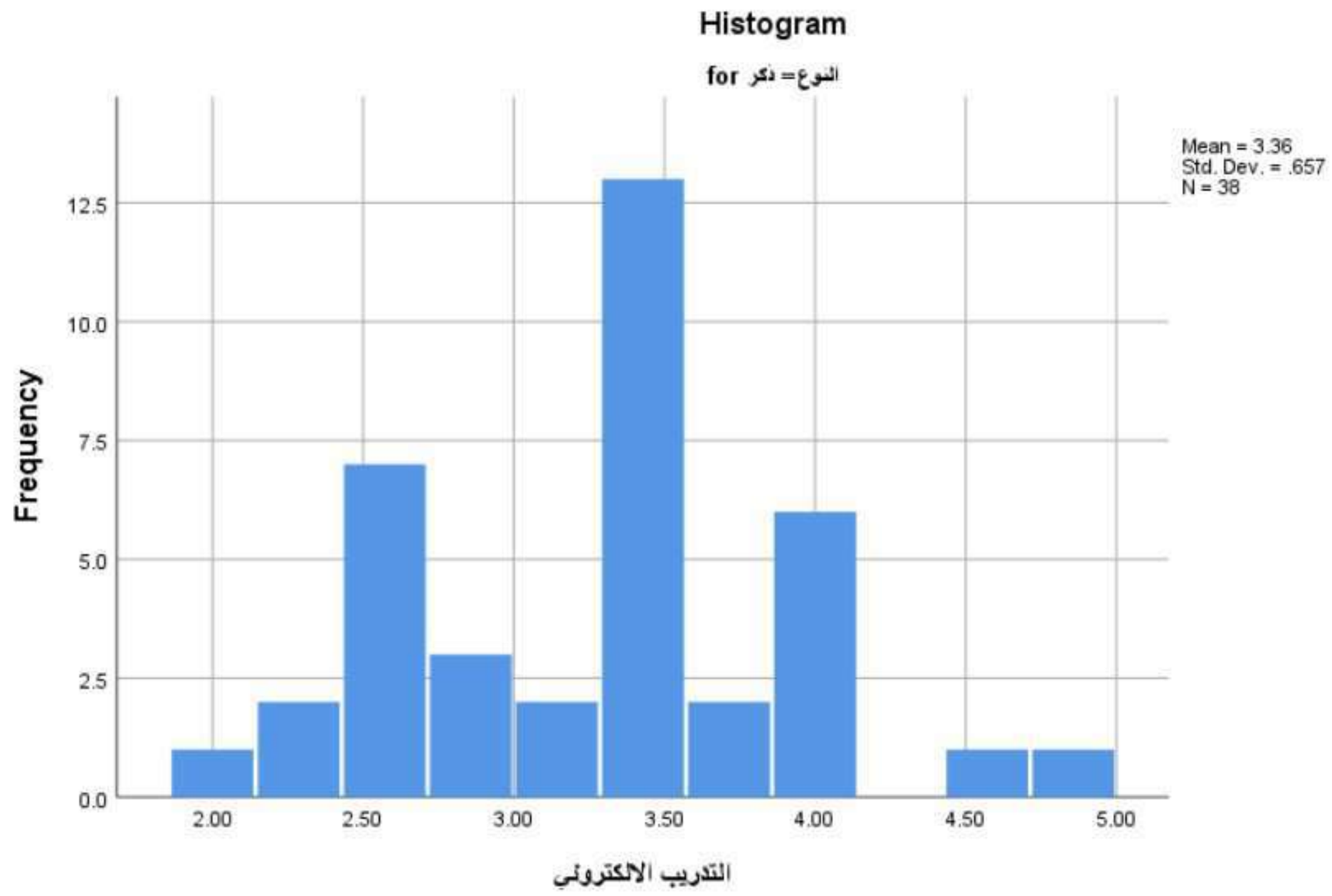
النوع	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ذكر التدريب الالكتروني	.146	38	.039	.967	38	.310
أنثى	.099	19	.200*	.962	19	.615

*. This is a lower bound of the true significance.

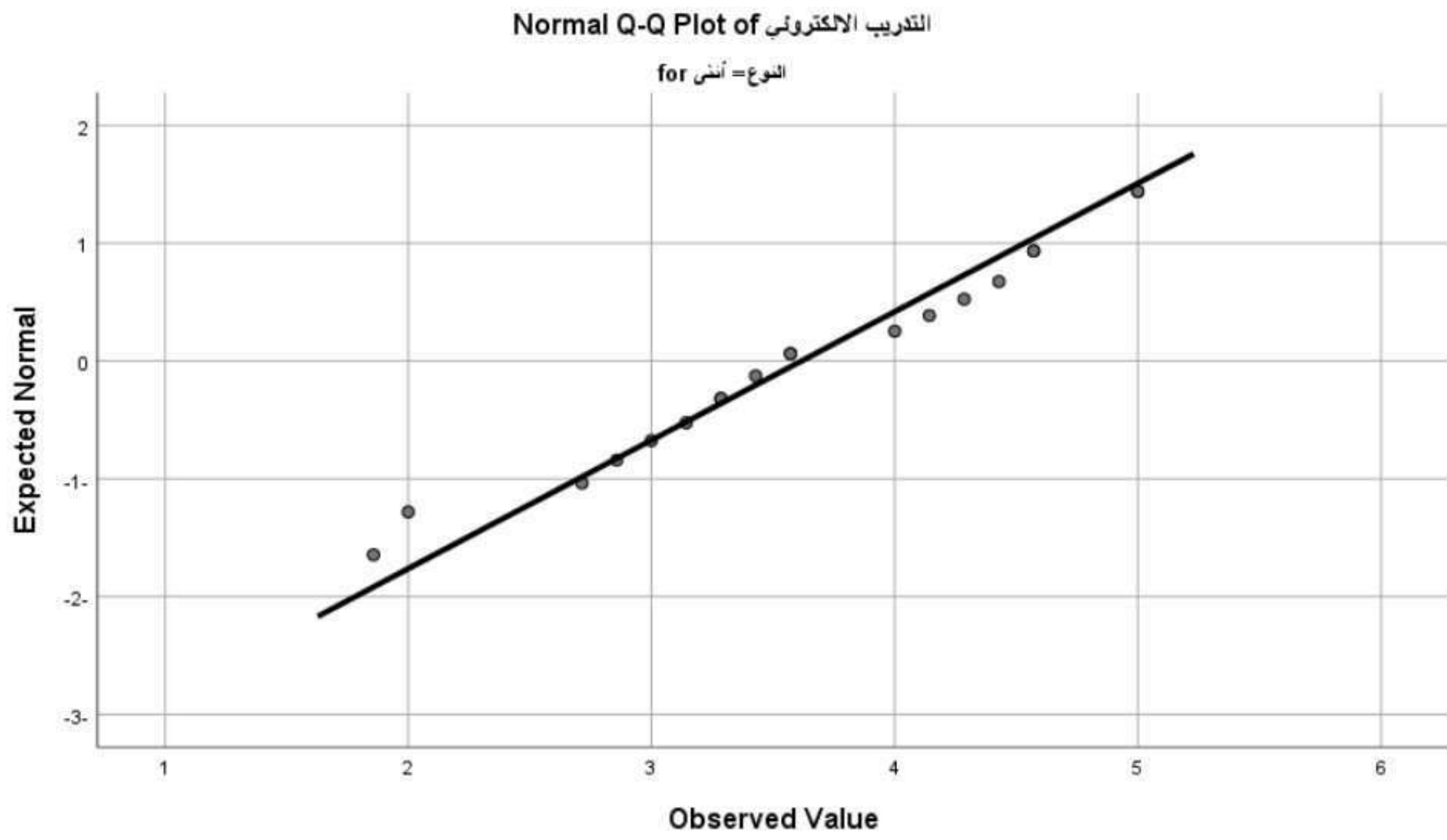
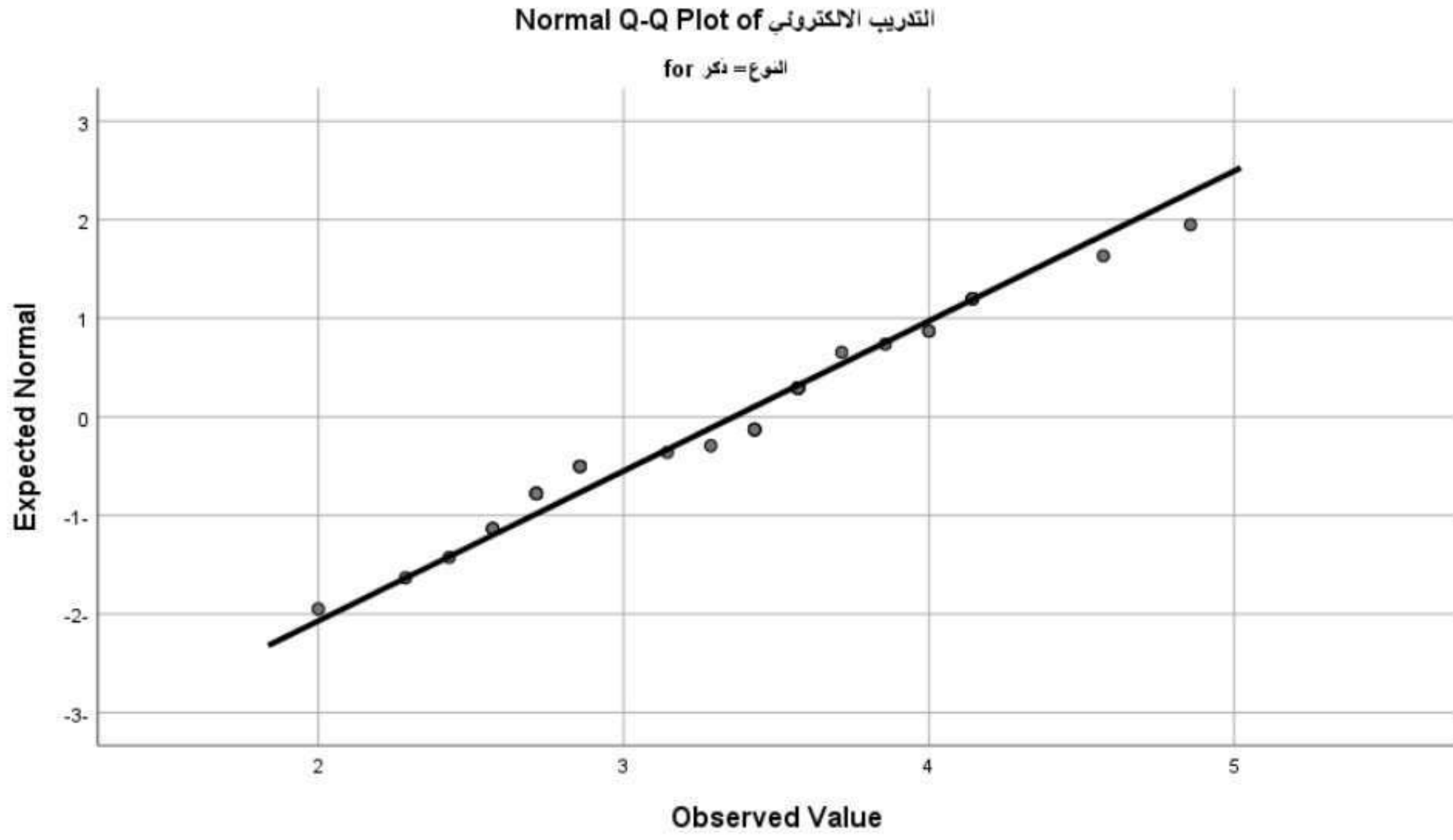
a. Lilliefors Significance Correction

التدريب الالكتروني

Histograms



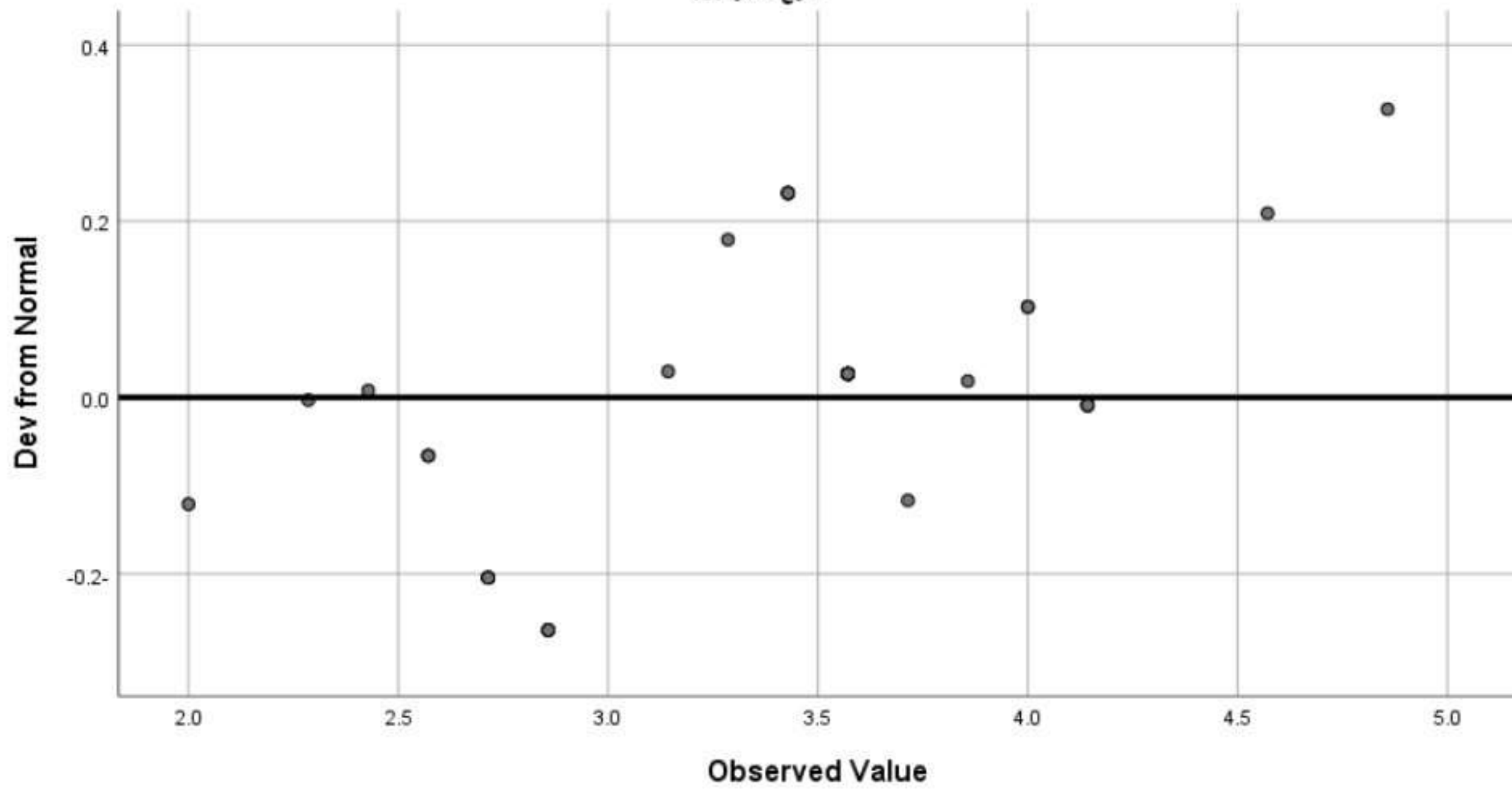
Normal Q-Q Plots



Detrended Normal Q-Q Plots

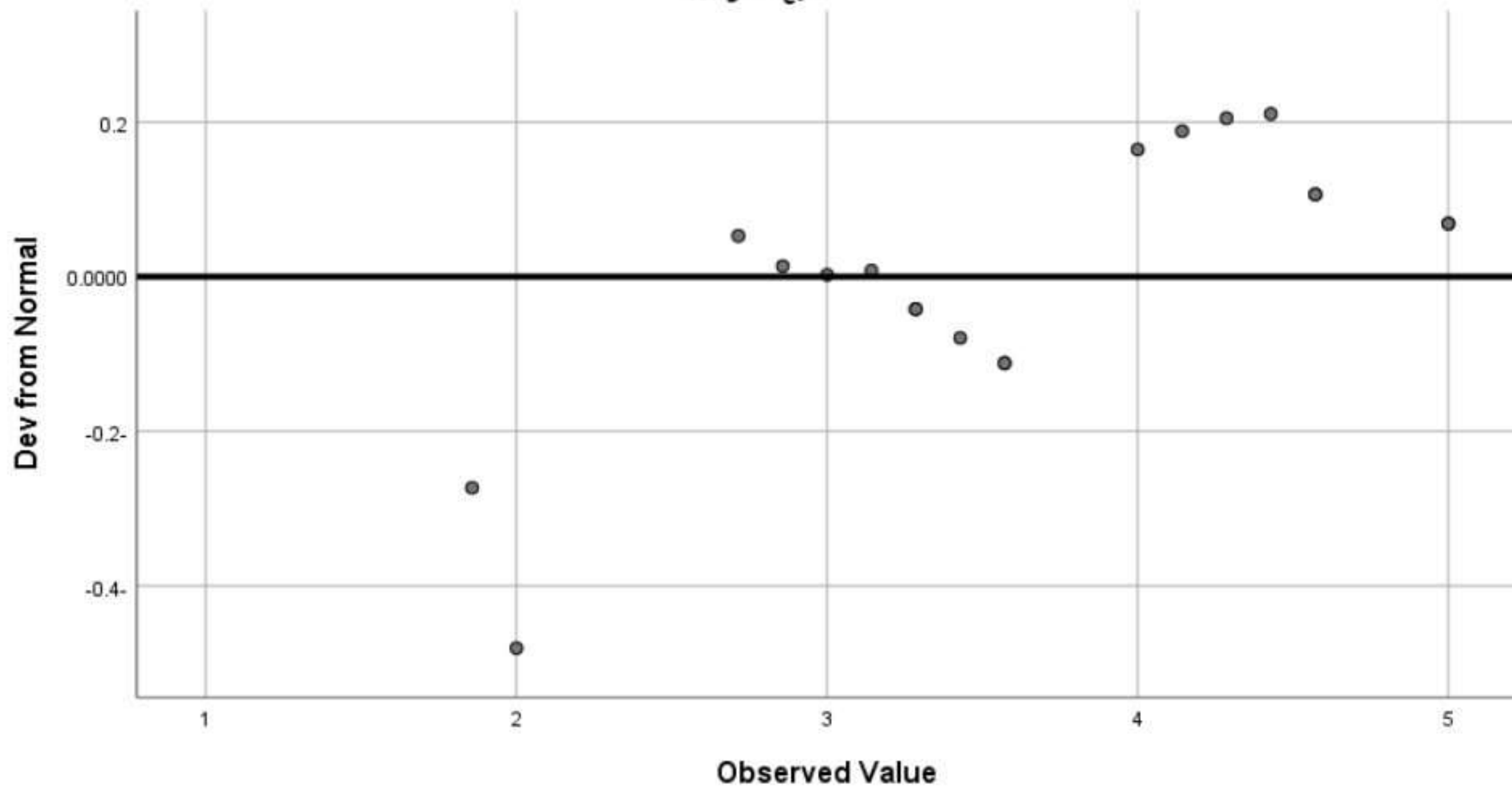
التدريب الالكتروني Detrended Normal Q-Q Plot of

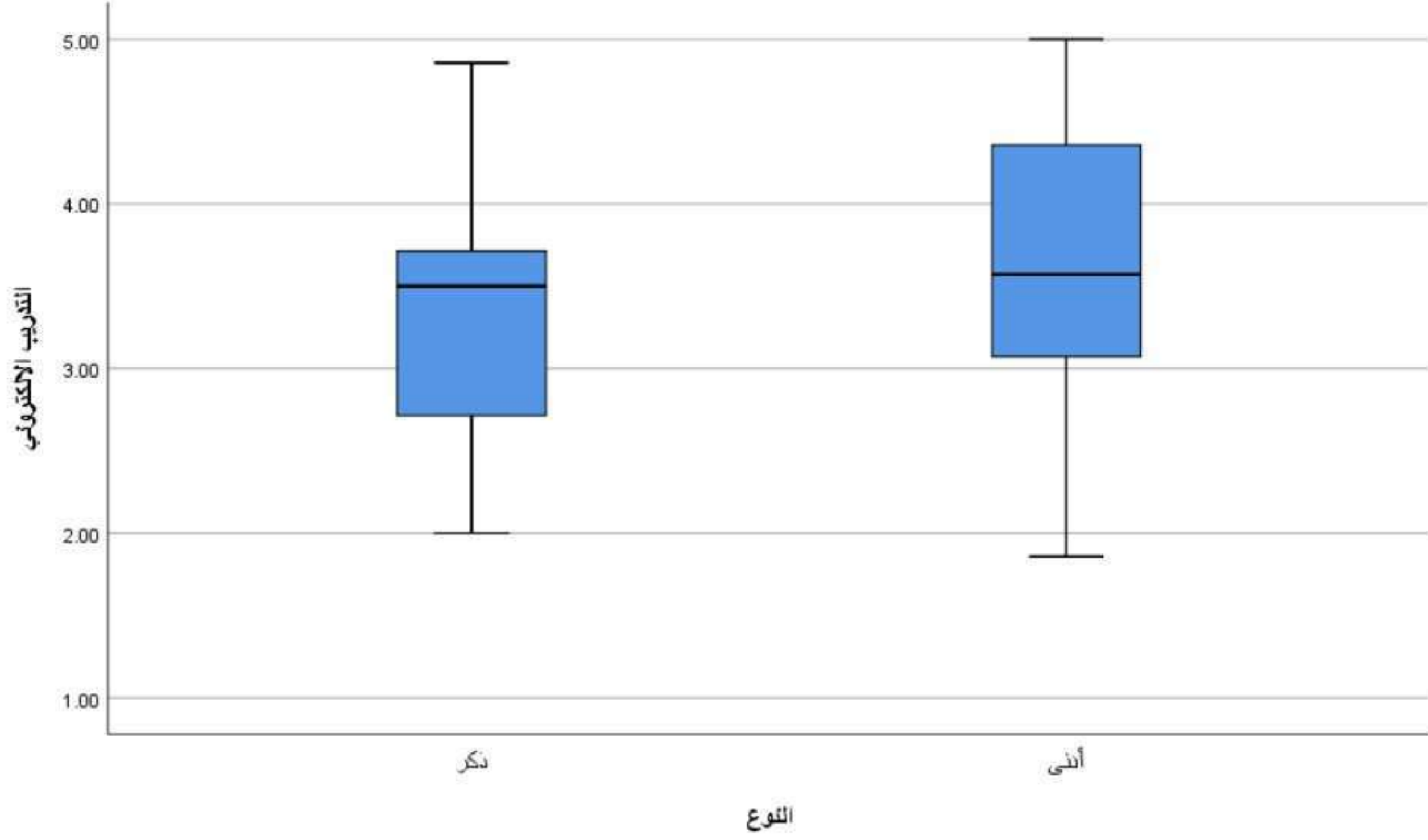
النوع = ذكر for



التدريب الالكتروني Detrended Normal Q-Q Plot of

النوع = أنثى for





الملحق رقم 06: معادلة خط الانحدار

Regression

		Notes
	Output Created	24-MAY-2023 04:06:23
	Comments	
Input	Data	F:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب الالكتروني.sav نسخة ثانية.sav2023.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

N of Rows in Working Data File		57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT B /METHOD=ENTER A /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:00.45
	Elapsed Time	00:00:00.45
	Memory Required	3408 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	680 bytes

Descriptive Statistics

Mean	Std. Deviation	N
------	----------------	---

التنمية البشرية	3.6088	.59470	57
التدريب الالكتروني	3.4461	.75548	57

Correlations

		التنمية البشرية	التدريب الالكتروني
Pearson Correlation	التنمية البشرية	1.000	.450
	التدريب الالكتروني	.450	1.000
Sig. (1-tailed)	التنمية البشرية	.	.000
	التدريب الالكتروني	.000	.
N	التنمية البشرية	57	57
	التدريب الالكتروني	57	57

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1 ^b	التدريب الالكتروني	.	Enter

a. Dependent Variable: التنمية البشرية

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.202	.188	.53592

a. Predictors: (Constant), التدريب الالكتروني

b. Dependent Variable: التنمية البشرية

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.009	1	4.009	13.959	.000 ^b
	Residual	15.797	55	.287		
	Total	19.806	56			

a. Dependent Variable: التنمية البشرية
b. Predictors: (Constant), التدريب الالكتروني

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.388	.334		7.144	.000		
	التدريب الالكتروني	.354	.095	.450	3.736	.000		

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	التدريب الالكتروني
1	1	1.977	1.000	.01	.01
	2	.023	9.311	.99	.99

a. Dependent Variable: التنمية البشرية

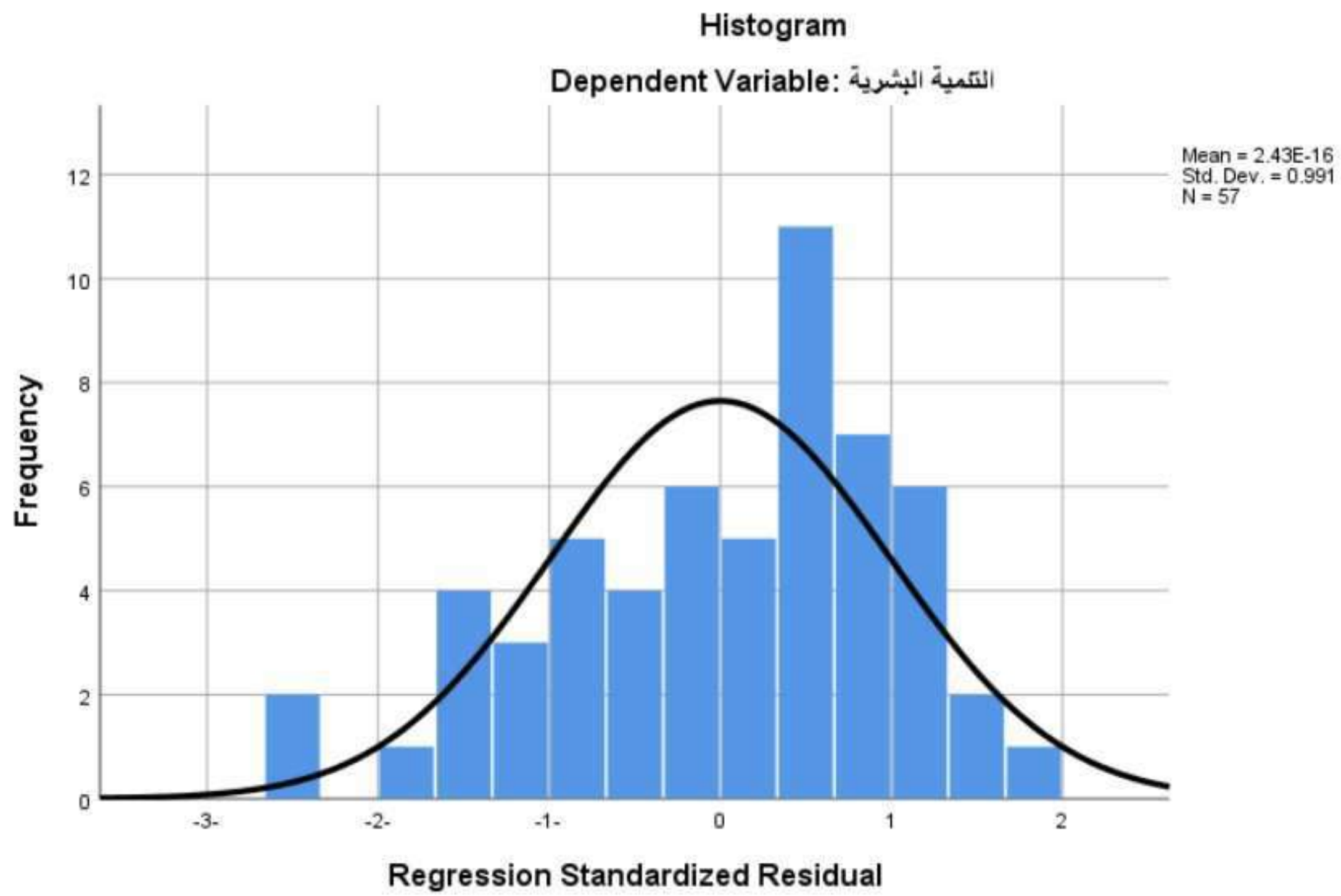
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0460	4.1591	3.6088	.26756	57

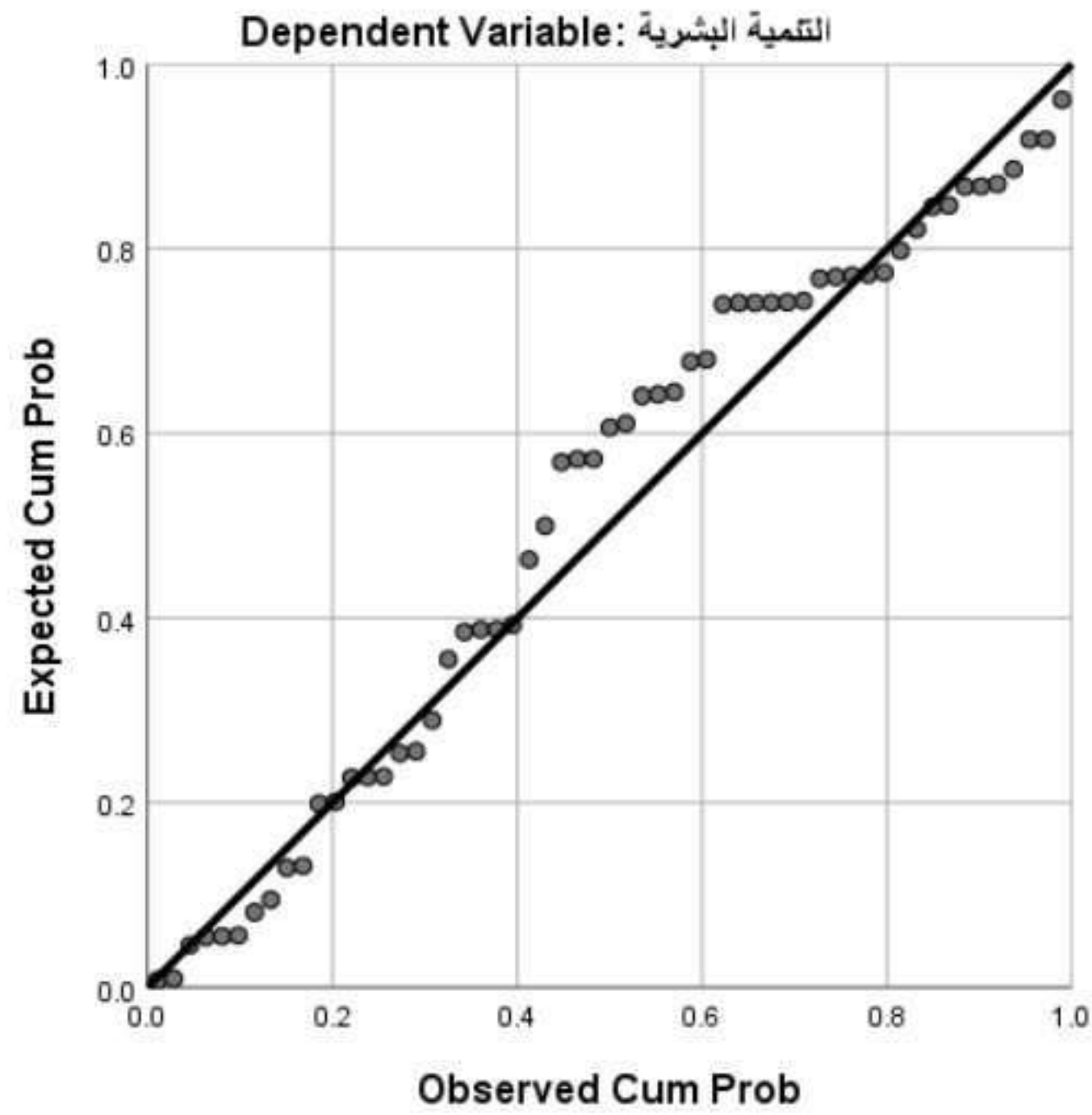
Residual	-1.29899-	.94685	.00000	.53111	57
Std. Predicted Value	-2.103-	2.057	.000	1.000	57
Std. Residual	-2.424-	1.767	.000	.991	57

التنمية البشرية. Dependent Variable:

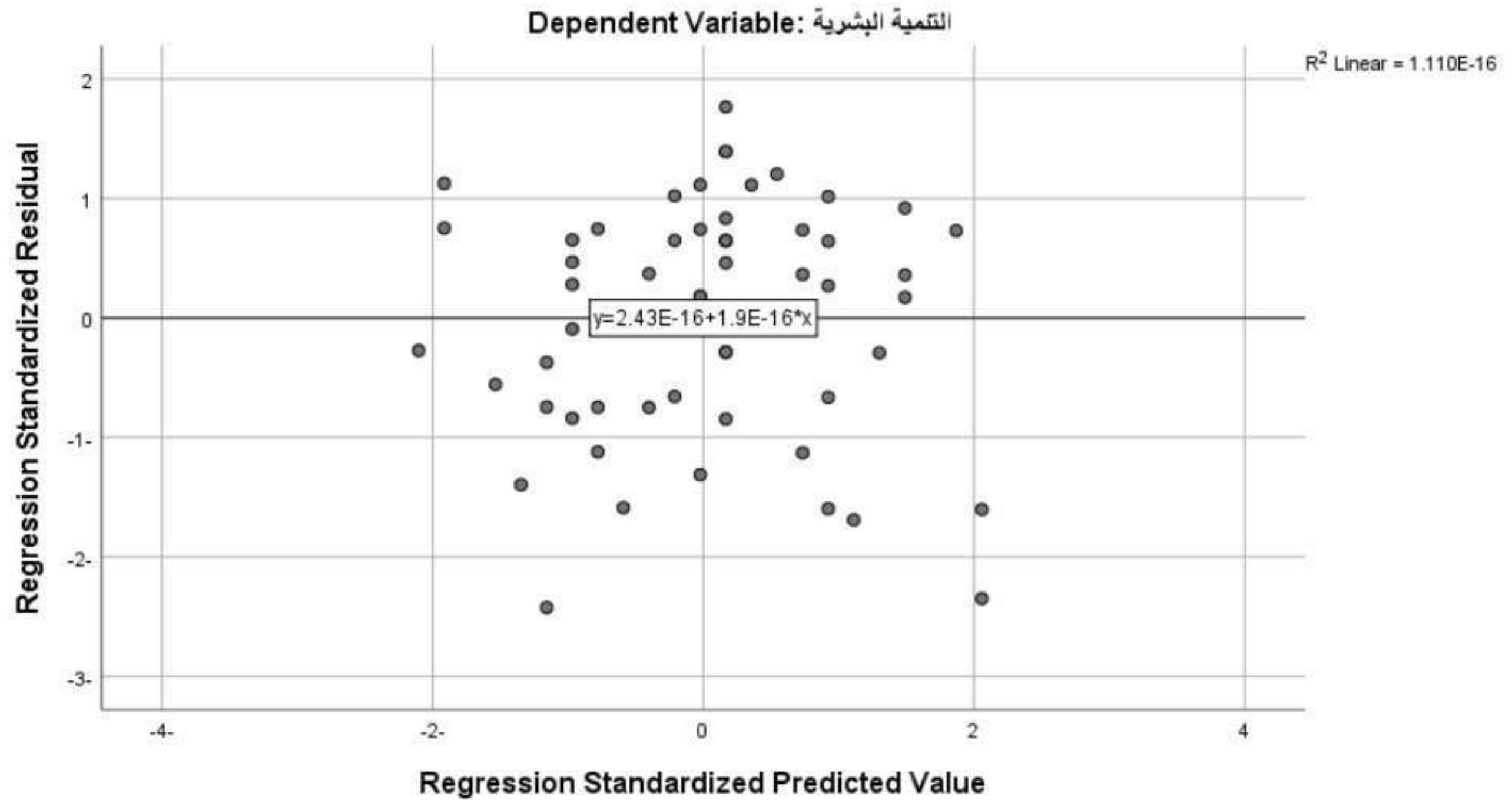
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



الملحق رقم 07 : الاحصاء الوصفي للمحور الاول

Frequencies

		Notes
	Output Created	24-MAY-2023 08:29:16
	Comments	
Input	Data	F:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب الالكتروني.sav نسخة ثانية.sav2023.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	<pre> FREQENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 A /STATISTICS=STDDEV MEAN /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:01.25
	Elapsed Time	00:00:00.95

Statistics

	التدريب الإلكتروني في المؤسسة يتمتع بالمرونة	يمكن من خلال والملائمة وسهولة	التدريب الإلكتروني في المؤسسة تحقيق الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان	الفصول الافتراضية هي البرامج تدريبية إلكترونية في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمتزامن	مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي في المؤسسة		
N Valid	57	57	57	57	57		
Missing	0	0	0	0	0		
Mean	3.58	3.61	3.21	3.28	3.47		
Std. Deviation	1.051	1.176	1.250	1.146	1.151		

Frequency Table

أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية لدى المؤسسة على درجة عالية من المشاركة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	1.8	1.8	1.8
غير موافق	12	21.1	21.1	22.8
محايد	6	10.5	10.5	33.3
موافق	29	50.9	50.9	84.2
موافق بشدة	9	15.8	15.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

التدريب الإلكتروني في المؤسسة يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	3.5	3.5	3.5
غير موافق	13	22.8	22.8	26.3
محايد	3	5.3	5.3	31.6
موافق	26	45.6	45.6	77.2
موافق بشدة	13	22.8	22.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

يمكن من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	3	5.3	5.3	5.3
غير موافق	20	35.1	35.1	40.4
محايد	6	10.5	10.5	50.9
موافق	18	31.6	31.6	82.5
موافق بشدة	10	17.5	17.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمتزامن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	1.8	1.8	1.8
غير موافق	20	35.1	35.1	36.8
محايد	6	10.5	10.5	47.4
موافق	22	38.6	38.6	86.0
موافق بشدة	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	1.8	1.8	1.8
غير موافق	15	26.3	26.3	28.1
محايد	9	15.8	15.8	43.9
موافق	20	35.1	35.1	78.9
موافق بشدة	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	3.5	3.5	3.5
غير موافق	20	35.1	35.1	38.6
محايد	4	7.0	7.0	45.6
موافق	21	36.8	36.8	82.5
موافق بشدة	10	17.5	17.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

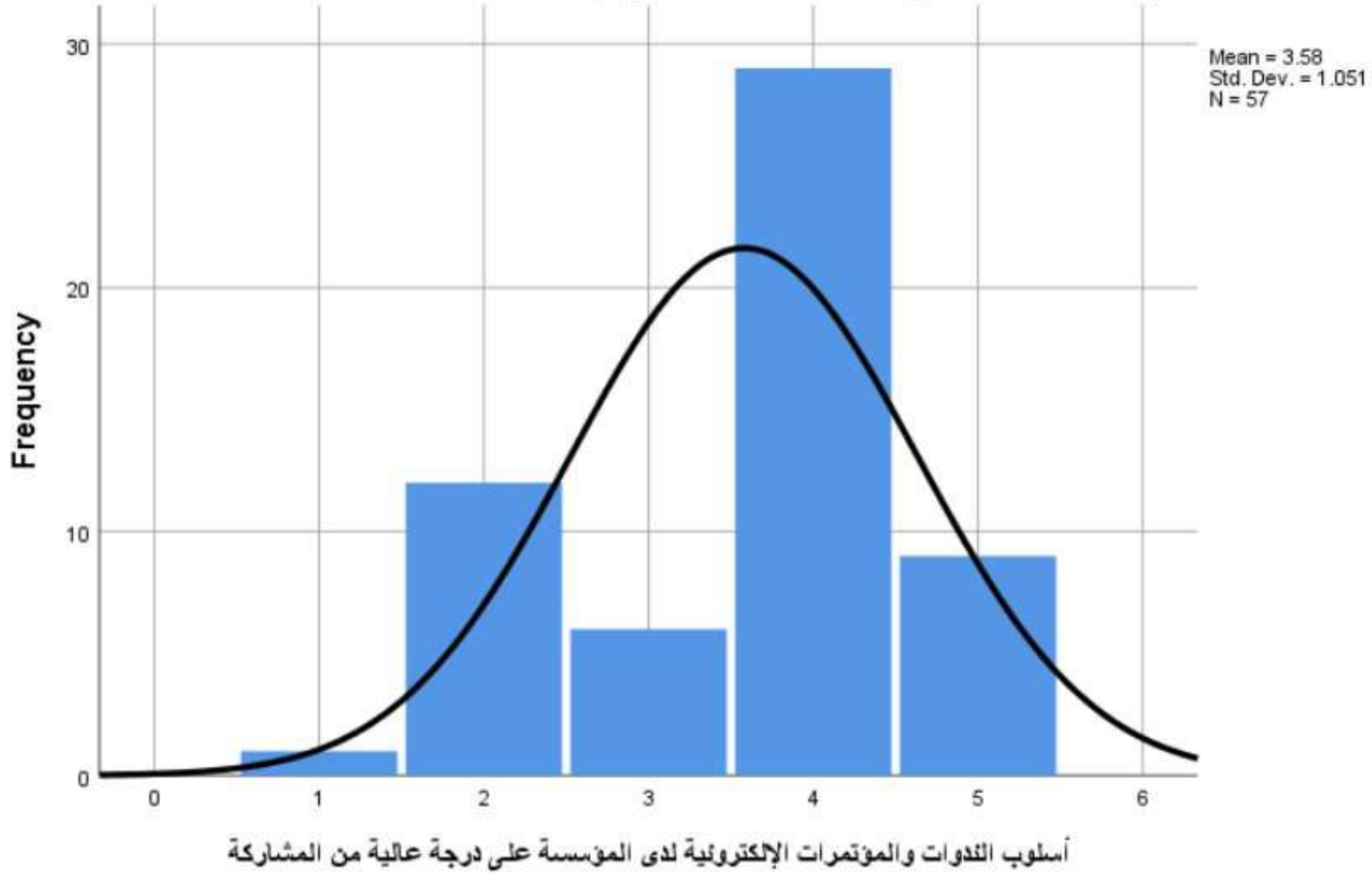
التدريب الالكتروني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.86	1	1.8	1.8	1.8
2.00	2	3.5	3.5	5.3
2.29	1	1.8	1.8	7.0

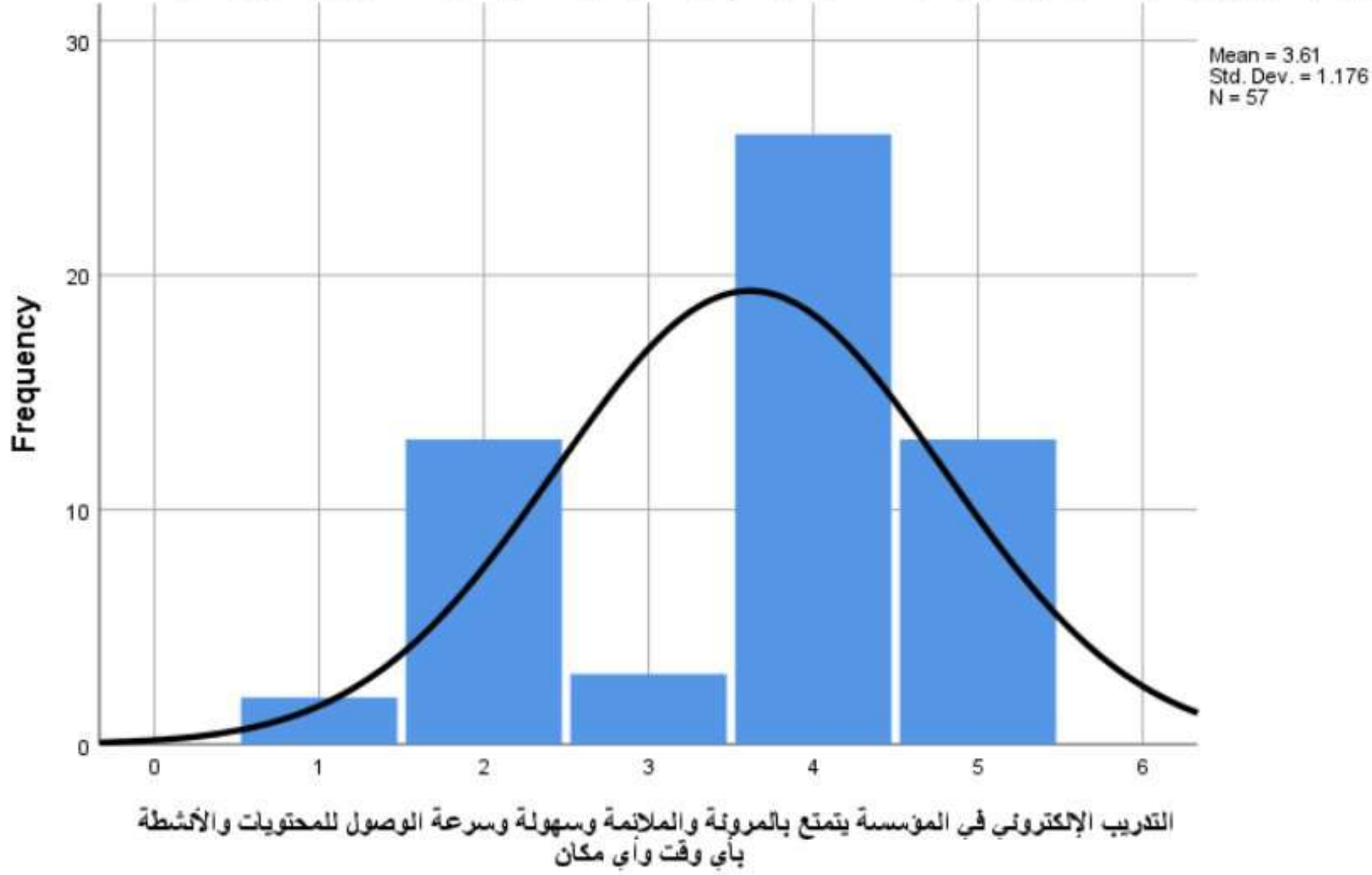
2.43	1	1.8	1.8	8.8
2.57	3	5.3	5.3	14.0
2.71	5	8.8	8.8	22.8
2.86	4	7.0	7.0	29.8
3.00	1	1.8	1.8	31.6
3.14	2	3.5	3.5	35.1
3.29	3	5.3	5.3	40.4
3.43	5	8.8	8.8	49.1
3.57	11	19.3	19.3	68.4
3.71	1	1.8	1.8	70.2
3.86	1	1.8	1.8	71.9
4.00	3	5.3	5.3	77.2
4.14	5	8.8	8.8	86.0
4.29	1	1.8	1.8	87.7
4.43	1	1.8	1.8	89.5
4.57	3	5.3	5.3	94.7
4.86	1	1.8	1.8	96.5
5.00	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Histogram

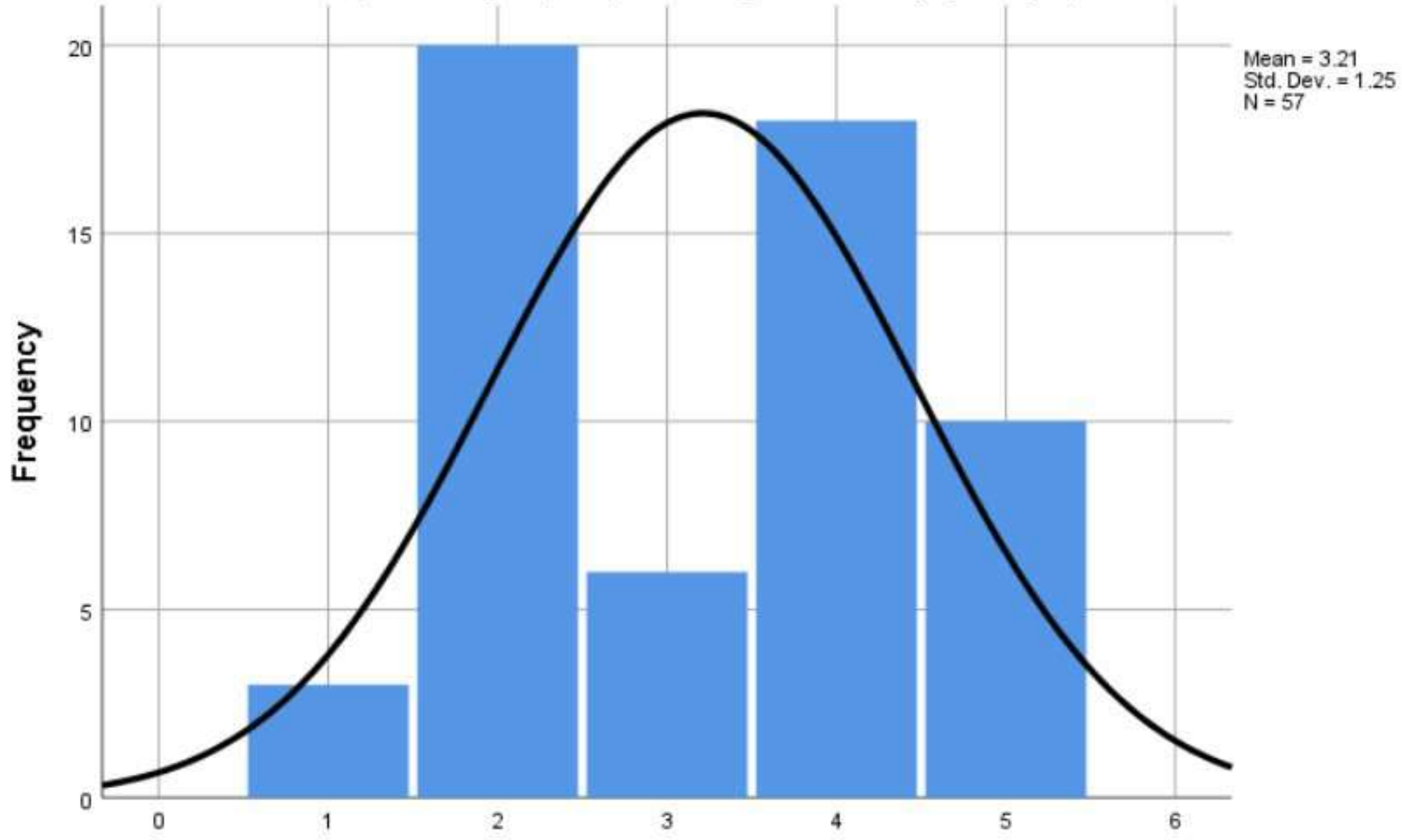
أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية لدى المؤسسة على درجة عالية من المشاركة



التدريب الإلكتروني في المؤسسة يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان

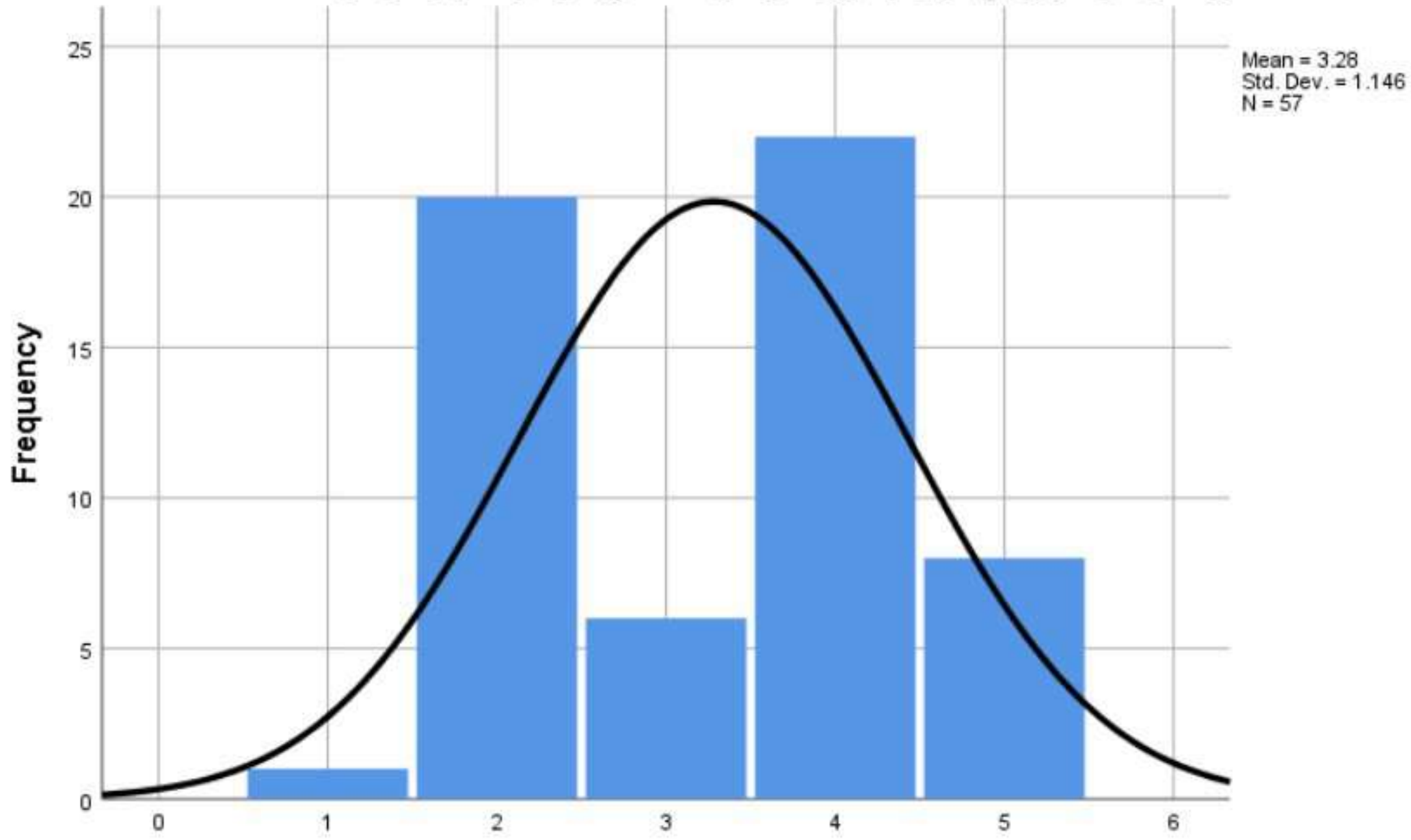


يمكن من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة



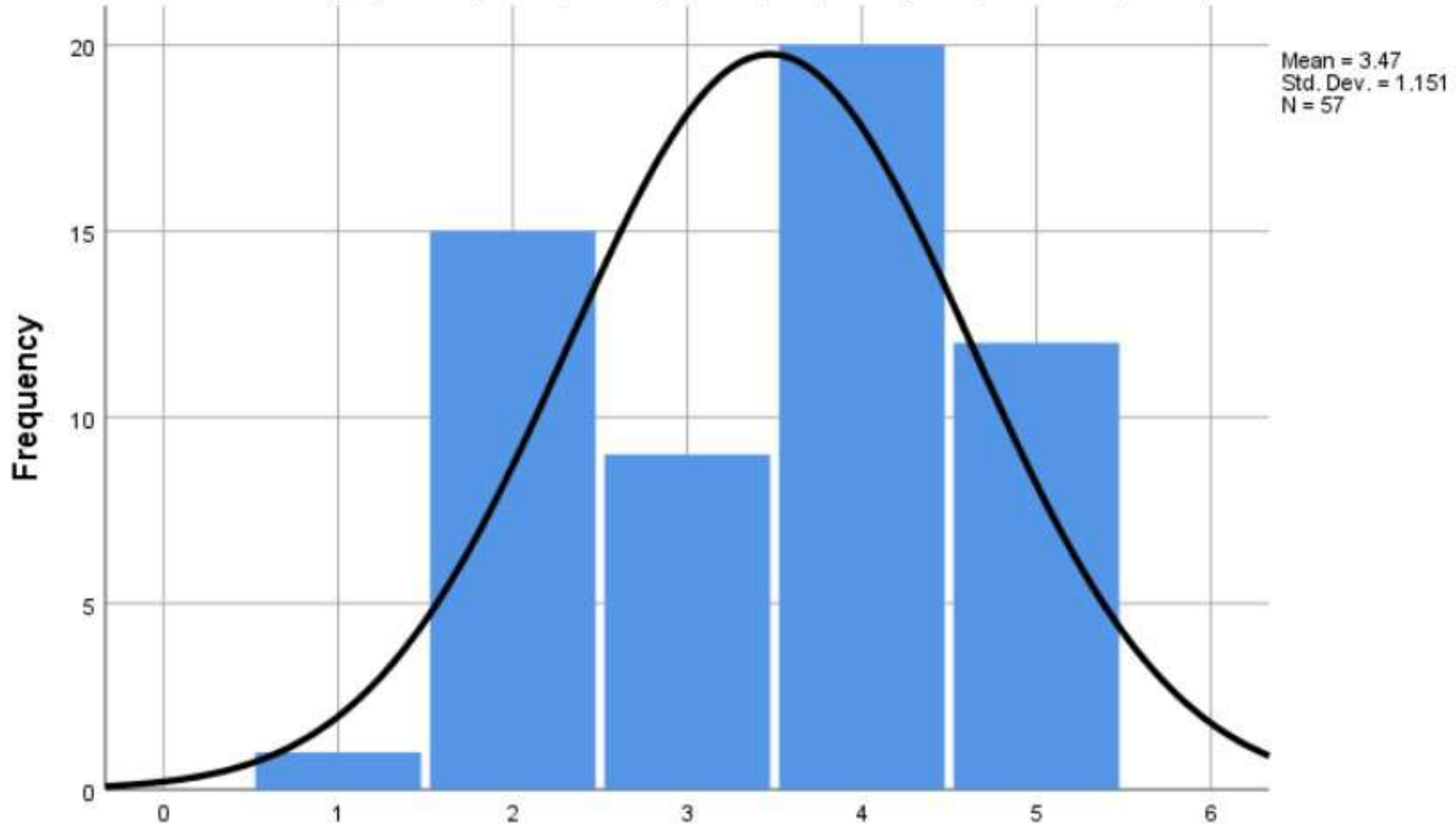
يمكن من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة

الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمترامن



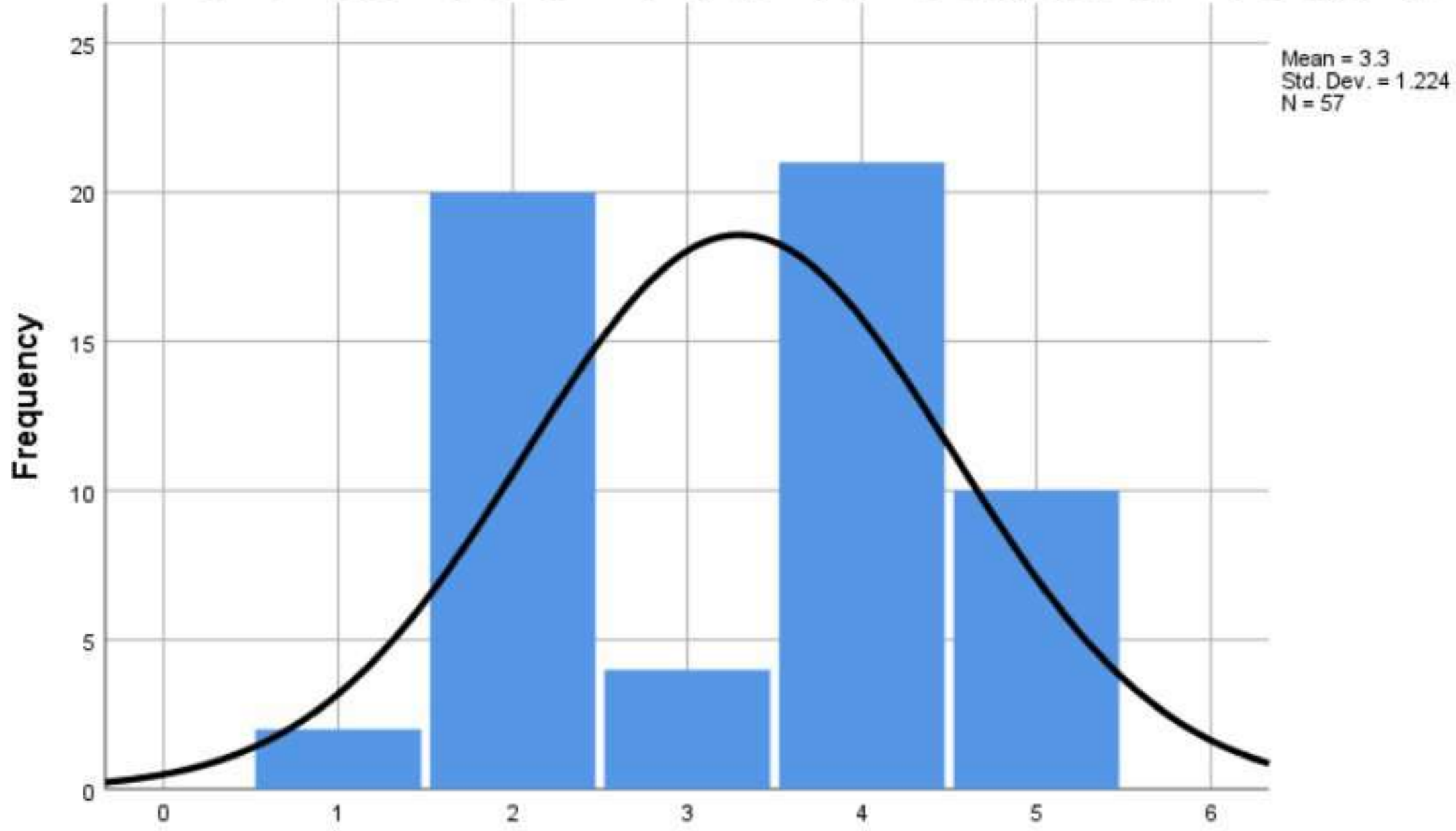
الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمترامن

مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي في المؤسسة

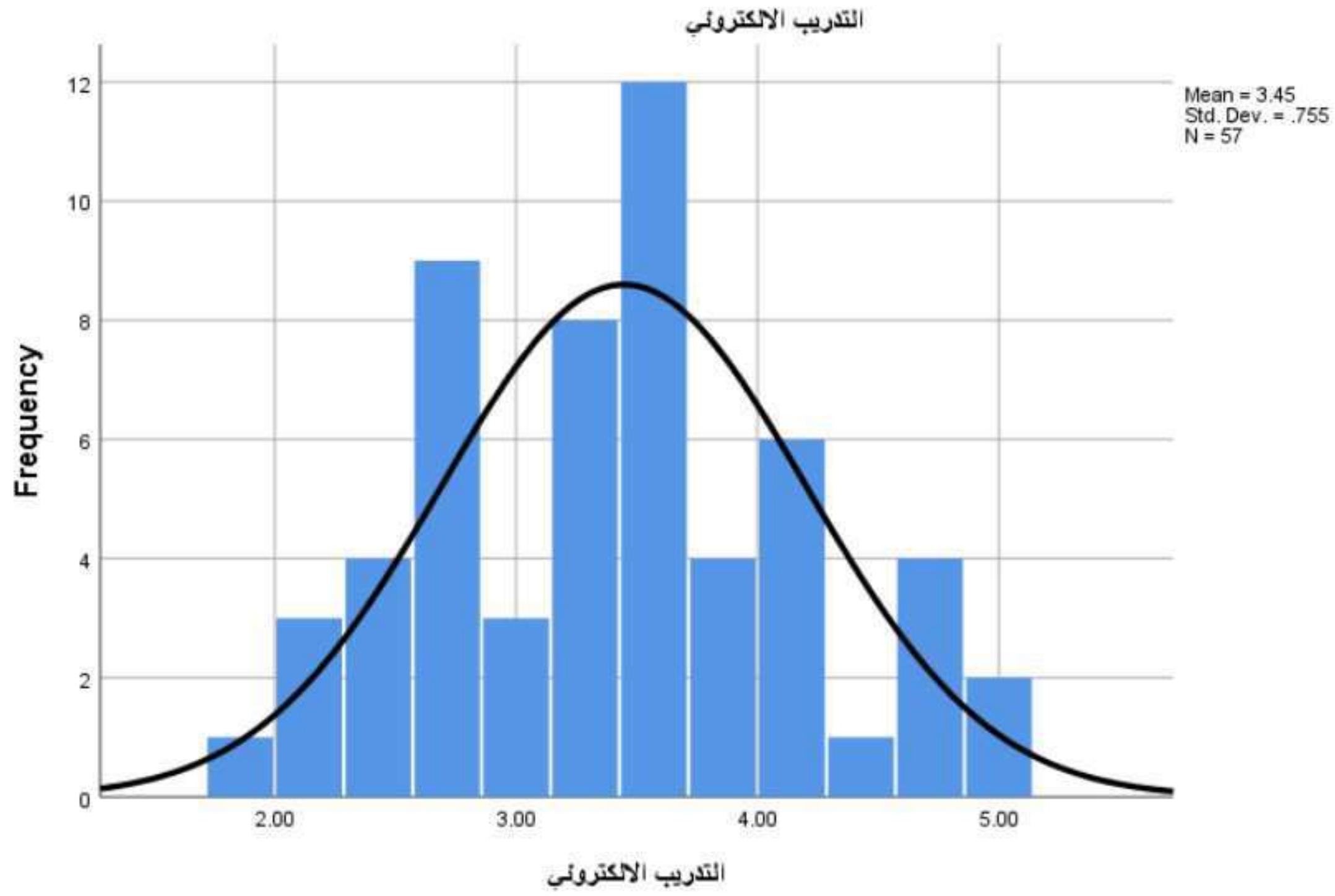


مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي في المؤسسة

تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة



تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة



الملحق رقم 08 : الإحصاء الوصفي للمحور الثاني

Frequencies

		Notes
	Output Created	24-MAY-2023 08:30:18
	Comments	
Input	DataF:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب نسخة sav الالكتروني 2023.sav ثانية	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

N of Rows in Working Data File		57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	<pre> FREQUENCIES VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 B /STATISTICS=STDDEV MEAN /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:01.47
	Elapsed Time	00:00:01.39

Statistics

	عن طريق	تقوم إدارة	التدريب	التدريب الإلكتروني	التدريب الإلكتروني					
	في	في	في	في	في					
	المؤسسة	المؤسسة	المؤسسة	المؤسسة	المؤسسة					
	يصبح	يهدف	يهدف	يهدف	يهدف					
	الوضع	تنمية	تنمية	تنمية	تنمية					
	أرخص	المورد	المورد	المورد	المورد					
	من حيث	البشري	البشري	البشري	البشري					
	التكلفة،	بتقديم	بتقديم	بتقديم	بتقديم					
	وفي ذات	أكثر	أكثر	أكثر	أكثر					
	الوقت	بساطة	بساطة	بساطة	بساطة					
	يتحقق	طريق	طريق	طريق	طريق					
	الغرض	الباوربويند	الباوربويند	الباوربويند	الباوربويند					
	منه تنمية	ت أو	ت أو	ت أو	ت أو					
	التميز بين	الرسوميات	الرسوميات	الرسوميات	الرسوميات					
	الموظفين	البشري	البشري	البشري	البشري					
N Valid	57	57	57	57	57					

Missing	0	0	0	0	0						
Mean	3.75	3.42	3.40	3.53	3.30						
Std. Deviation	.987	1.149	1.033	1.226	1.117						

Frequency Table

أتاح التدريب الإلكتروني في المؤسسة إمكانية حصول الأفراد على المادة التدريبية في أي مكان

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	9	15.8	15.8	15.8
محايد	9	15.8	15.8	31.6
موافق	26	45.6	45.6	77.2
موافق بشدة	13	22.8	22.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

تساهم إدارة التدريب في المؤسسة في تحقيق المساوات في الاستفادة بين جموع الموظفين من التدريب الإلكتروني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	3.5	3.5	3.5
غير موافق	13	22.8	22.8	26.3
محايد	12	21.1	21.1	47.4
موافق	19	33.3	33.3	80.7
موافق بشدة	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

تقوم إدارة التدريب الإلكتروني في المؤسسة بهدف تنمية المورد البشري بتقديم مادة أكثر بساطة عن طريق الباوربوينت أو الرسومات الحركية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	3.5	3.5	3.5
غير موافق	10	17.5	17.5	21.1
محايد	15	26.3	26.3	47.4
موافق	23	40.4	40.4	87.7
موافق بشدة	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة يصبح الوضع أرخص من حيث التكلفة، وفي ذات الوقت يتحقق الغرض منه تنمية العنصر البشري

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	4	7.0	7.0	7.0
غير موافق	9	15.8	15.8	22.8
محايد	11	19.3	19.3	42.1
موافق	19	33.3	33.3	75.4
موافق بشدة	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

يتم التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة دون التمييز بين الموظفين

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	4	7.0	7.0	7.0
غير موافق	10	17.5	17.5	24.6
محايد	15	26.3	26.3	50.9
موافق	21	36.8	36.8	87.7
موافق بشدة	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

للتدريب الإلكتروني في المؤسسة دورا أساسيا في زيادة فاعلية وكفاية المنظمات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	4	7.0	7.0	7.0
غير موافق	6	10.5	10.5	17.5
محايد	16	28.1	28.1	45.6
موافق	26	45.6	45.6	91.2
موافق بشدة	5	8.8	8.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

يرتفع مستوى أداء العامل من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة مما يؤدي لترقيته لمناصب عليا

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	4	7.0	7.0	7.0
محايد	19	33.3	33.3	40.4
موافق	23	40.4	40.4	80.7
موافق بشدة	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

يمكن التغريب الإلكتروني في المؤسسة من الاستمرارية في التدريب و زيادة طموحة التقدم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	1.8	1.8	1.8
غير موافق	5	8.8	8.8	10.5
محايد	7	12.3	12.3	22.8
موافق	28	49.1	49.1	71.9
موافق بشدة	16	28.1	28.1	100.0

Total	57	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التدريب الالكتروني في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	6	10.5	10.5	10.5
محايد	10	17.5	17.5	28.1
موافق	30	52.6	52.6	80.7
موافق بشدة	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

يساهم التدريب الالكتروني في المؤسسة بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في مجال التعامل مع الزملاء و الرؤساء وتقوية الاتصالات الشخصية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	1.8	1.8	1.8
غير موافق	5	8.8	8.8	10.5
محايد	7	12.3	12.3	22.8
موافق	33	57.9	57.9	80.7
موافق بشدة	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

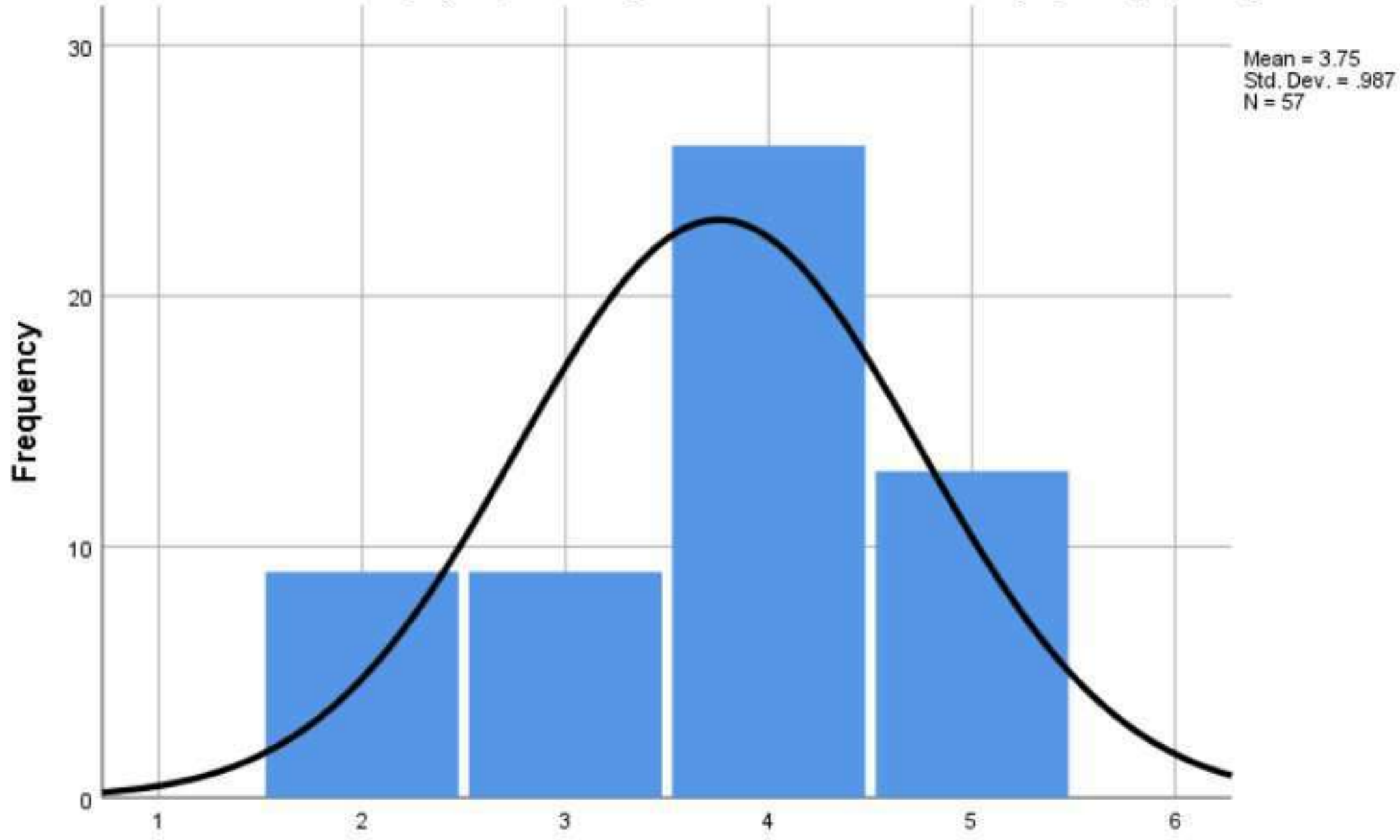
التنمية البشرية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
2.50	1	1.8	1.8	3.5
2.60	1	1.8	1.8	5.3

2.80	1	1.8	1.8	7.0
2.90	6	10.5	10.5	17.5
3.00	3	5.3	5.3	22.8
3.10	2	3.5	3.5	26.3
3.20	3	5.3	5.3	31.6
3.30	2	3.5	3.5	35.1
3.40	1	1.8	1.8	36.8
3.50	5	8.8	8.8	45.6
3.60	1	1.8	1.8	47.4
3.70	5	8.8	8.8	56.1
3.80	2	3.5	3.5	59.6
3.90	2	3.5	3.5	63.2
4.00	6	10.5	10.5	73.7
4.10	3	5.3	5.3	78.9
4.20	4	7.0	7.0	86.0
4.30	1	1.8	1.8	87.7
4.40	4	7.0	7.0	94.7
4.50	2	3.5	3.5	98.2
4.60	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

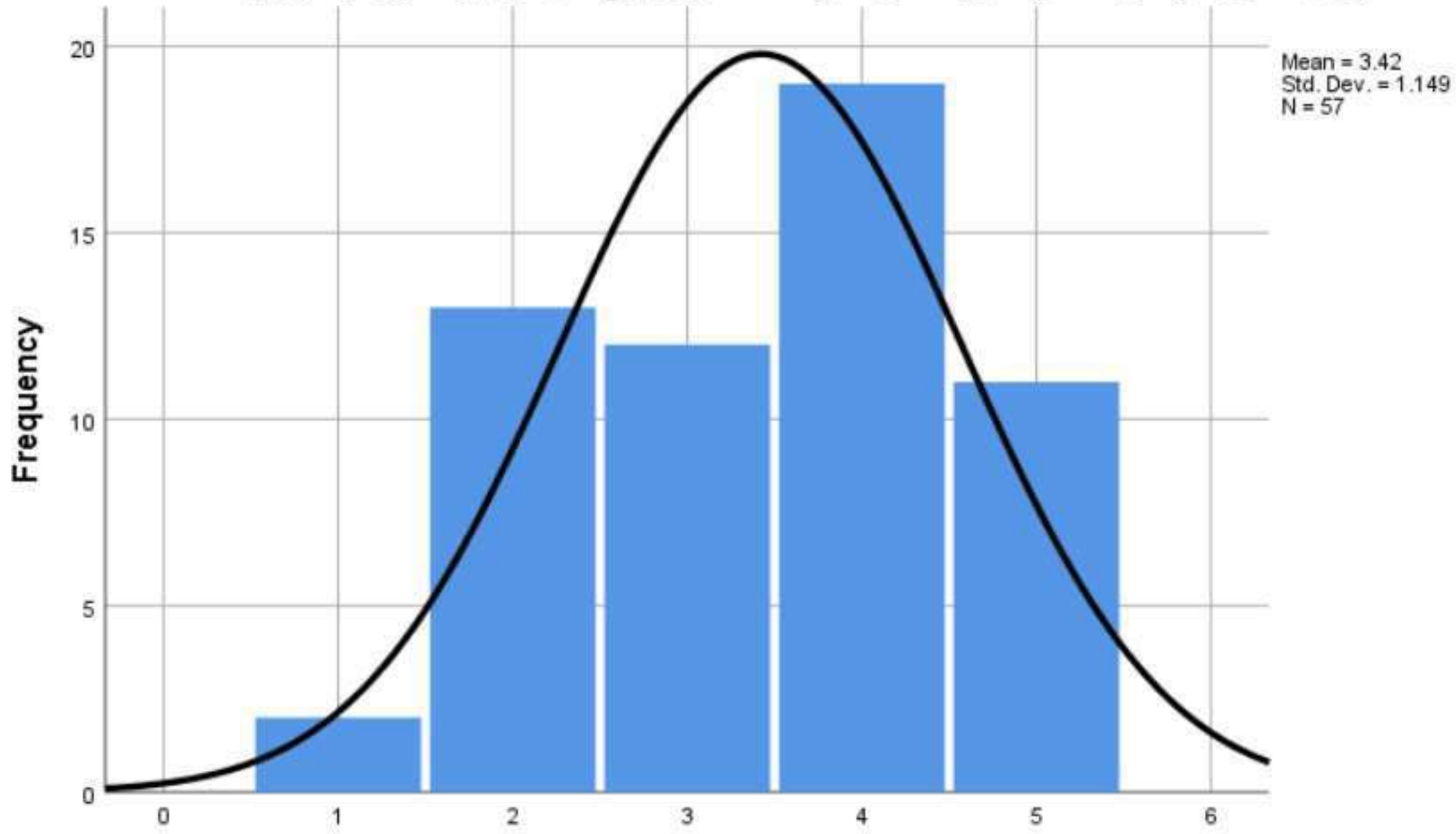
Histogram

أتاح التدريب الإلكتروني في المؤسسة إمكانية حصول الأفراد على المادة التدريبية في أي مكان



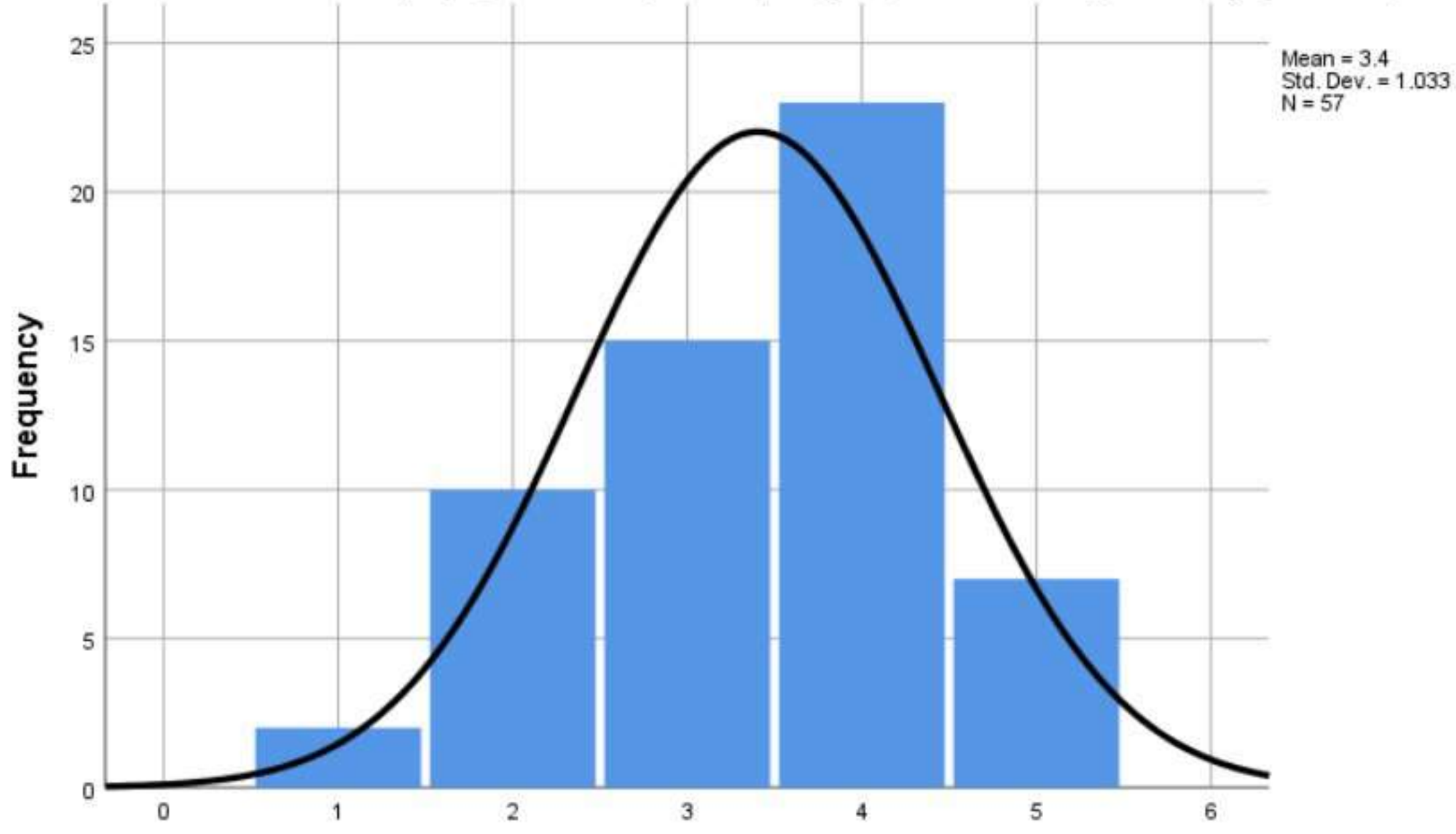
أتاح التدريب الإلكتروني في المؤسسة إمكانية حصول الأفراد على المادة التدريبية في أي مكان

تساهم إدارة التدريب في المؤسسة في تحقيق المساوات في الاستفادة بين جموع الموظفين من التدريب الإلكتروني



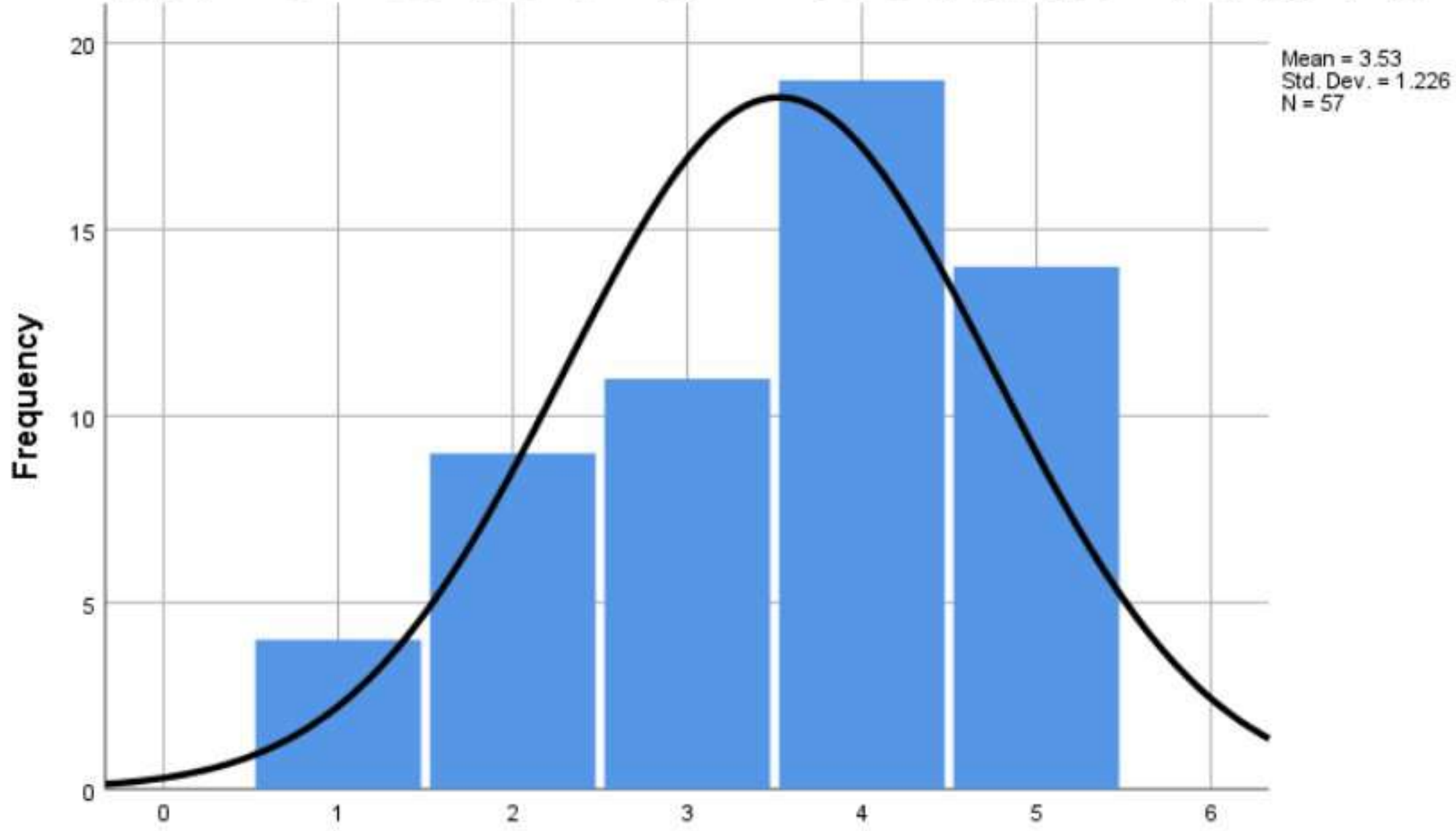
تساهم إدارة التدريب في المؤسسة في تحقيق المساوات في الاستفادة بين جموع الموظفين من التدريب الإلكتروني

تقوم إدارة التدريب الإلكتروني في المؤسسة بهدف تنمية المورد البشري بتقديم مادة أكثر بساطة عن طريق الجاوبوينت أو الرسومات الحركية



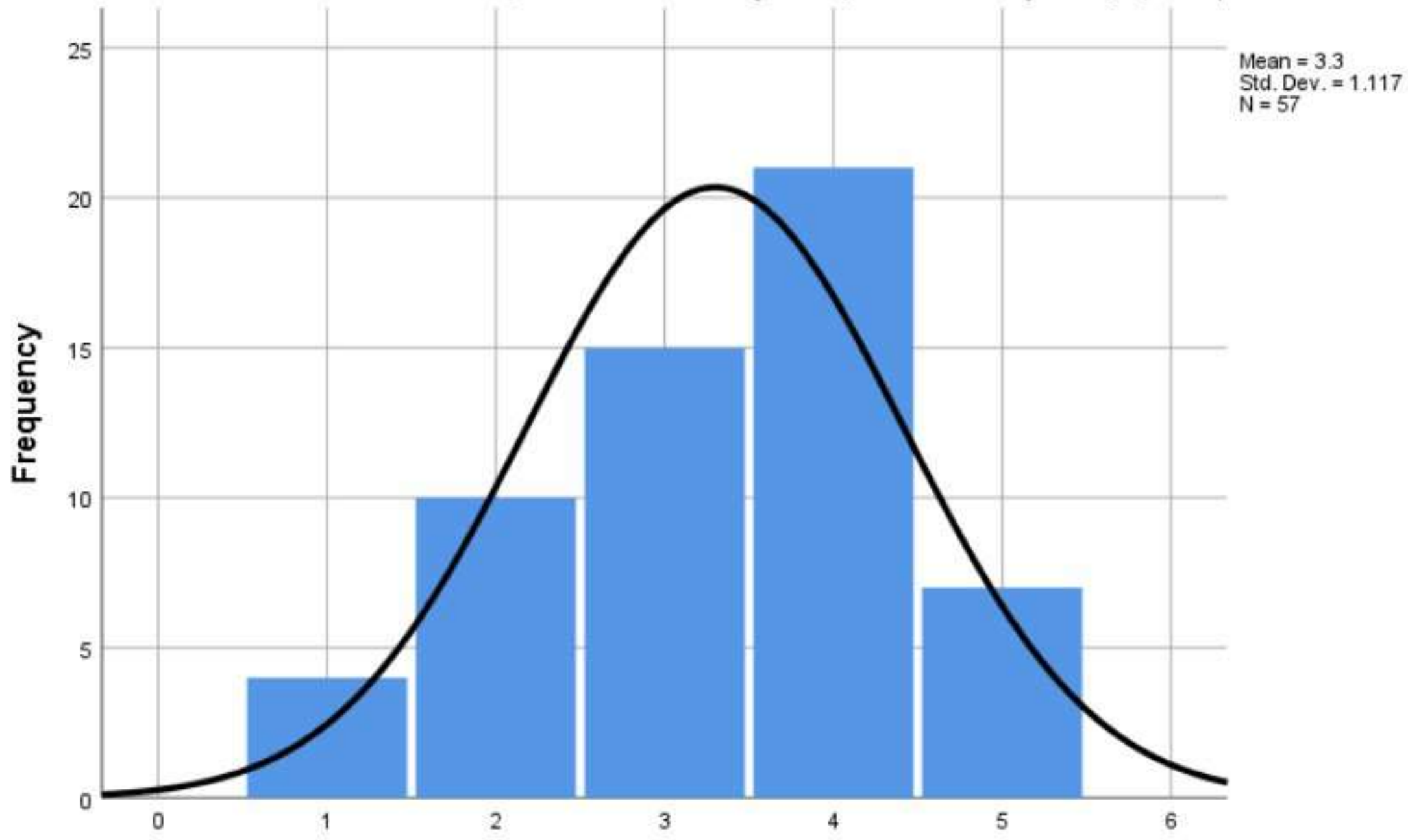
تقوم إدارة التدريب الإلكتروني في المؤسسة بهدف تنمية المورد البشري بتقديم مادة أكثر بساطة عن طريق الجاوبوينت أو الرسومات الحركية

عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة يصبح الوضع أرخص من حيث التكلفة، وفي ذات الوقت يتحقق الغرض منه تنمية العنصر البشري



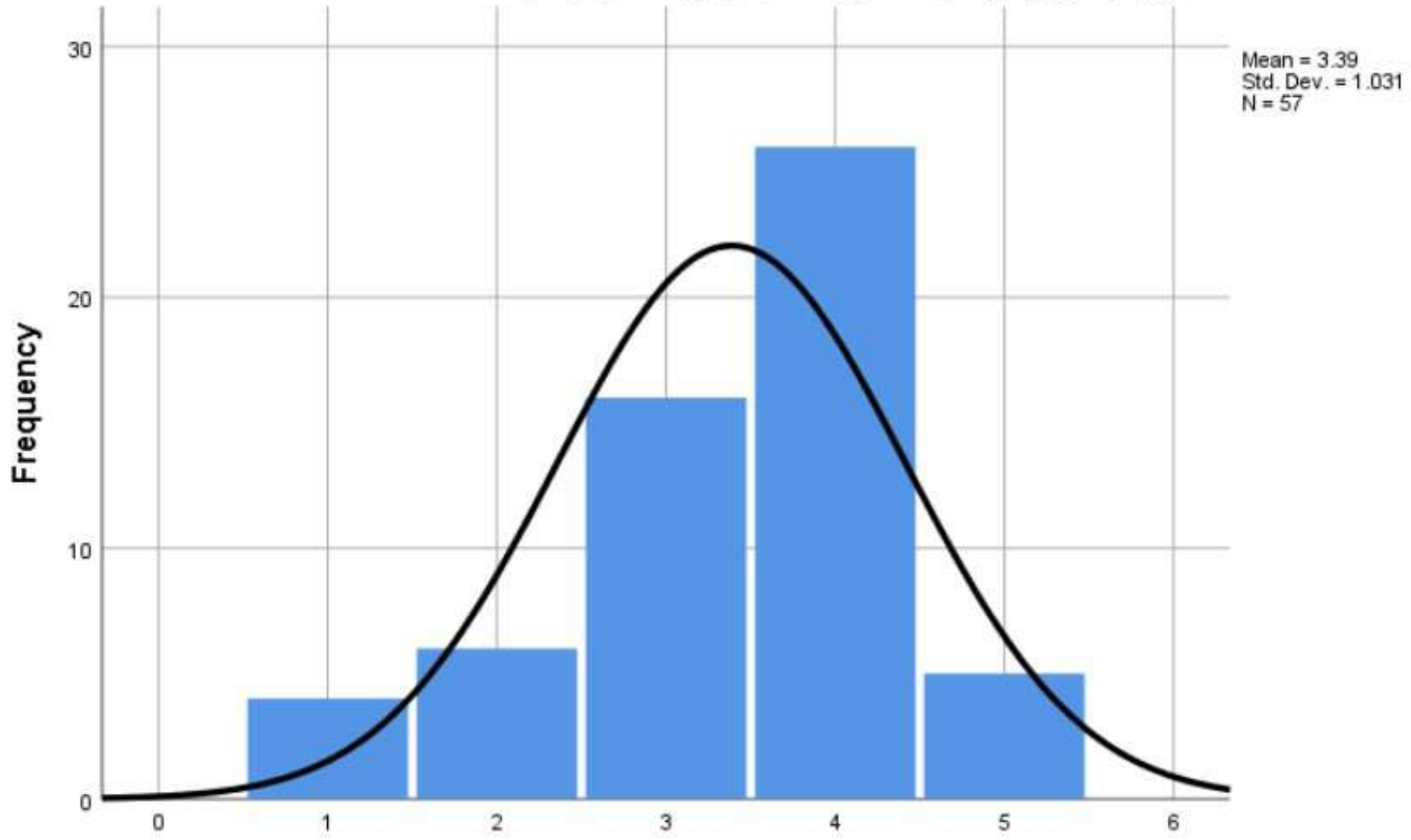
عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة يصبح الوضع أرخص من حيث التكلفة، وفي ذات الوقت يتحقق الغرض منه تنمية العنصر البشري

يتم التدريب الإلكتروني لتكمية الموارد البشرية في المؤسسة دون التمييز بين الموظفين



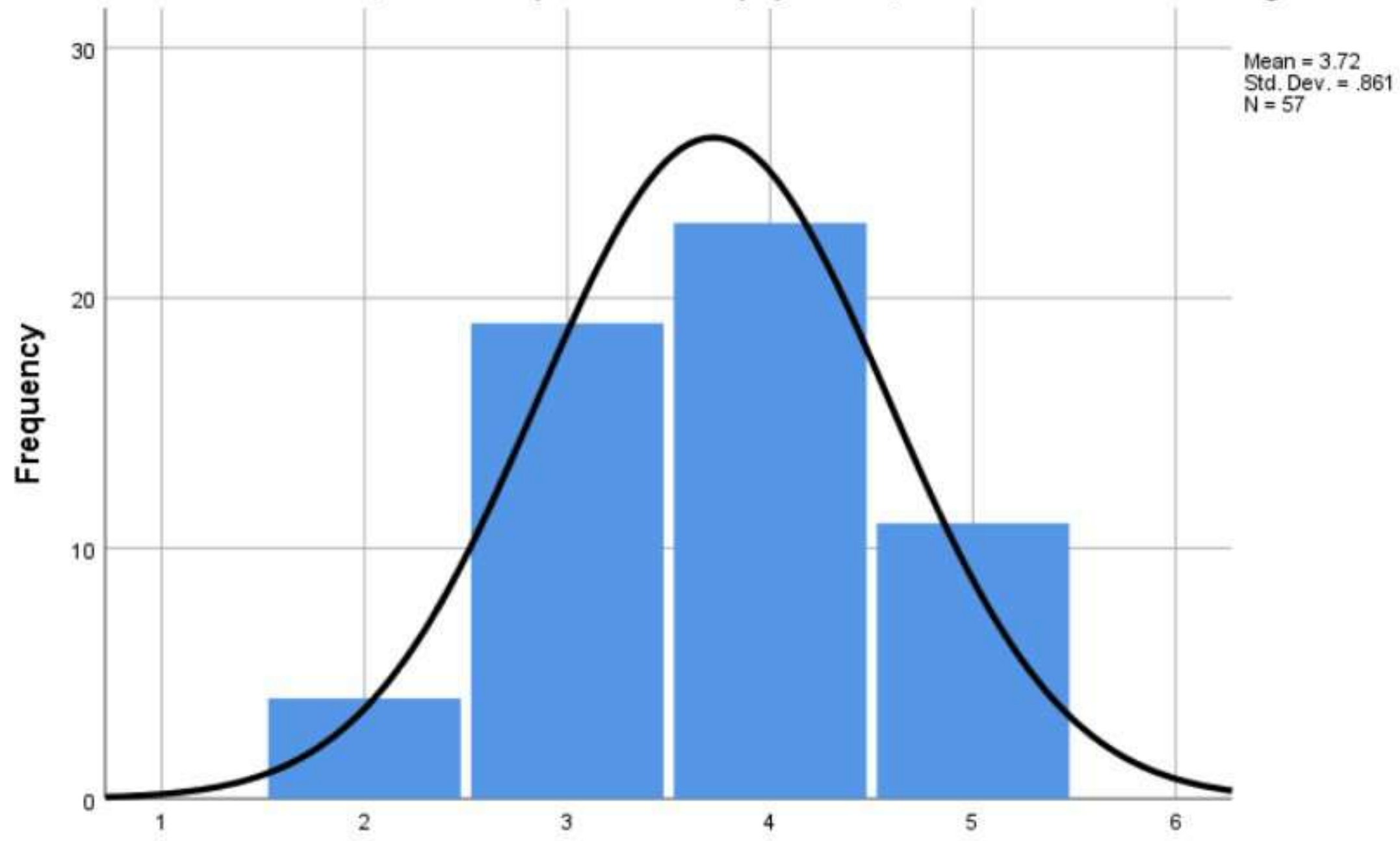
يتم التدريب الإلكتروني لتكمية الموارد البشرية في المؤسسة دون التمييز بين الموظفين

للتدريب الإلكتروني في المؤسسة دوراً أساسياً في زيادة فاعلية وكفاءة المنظمات



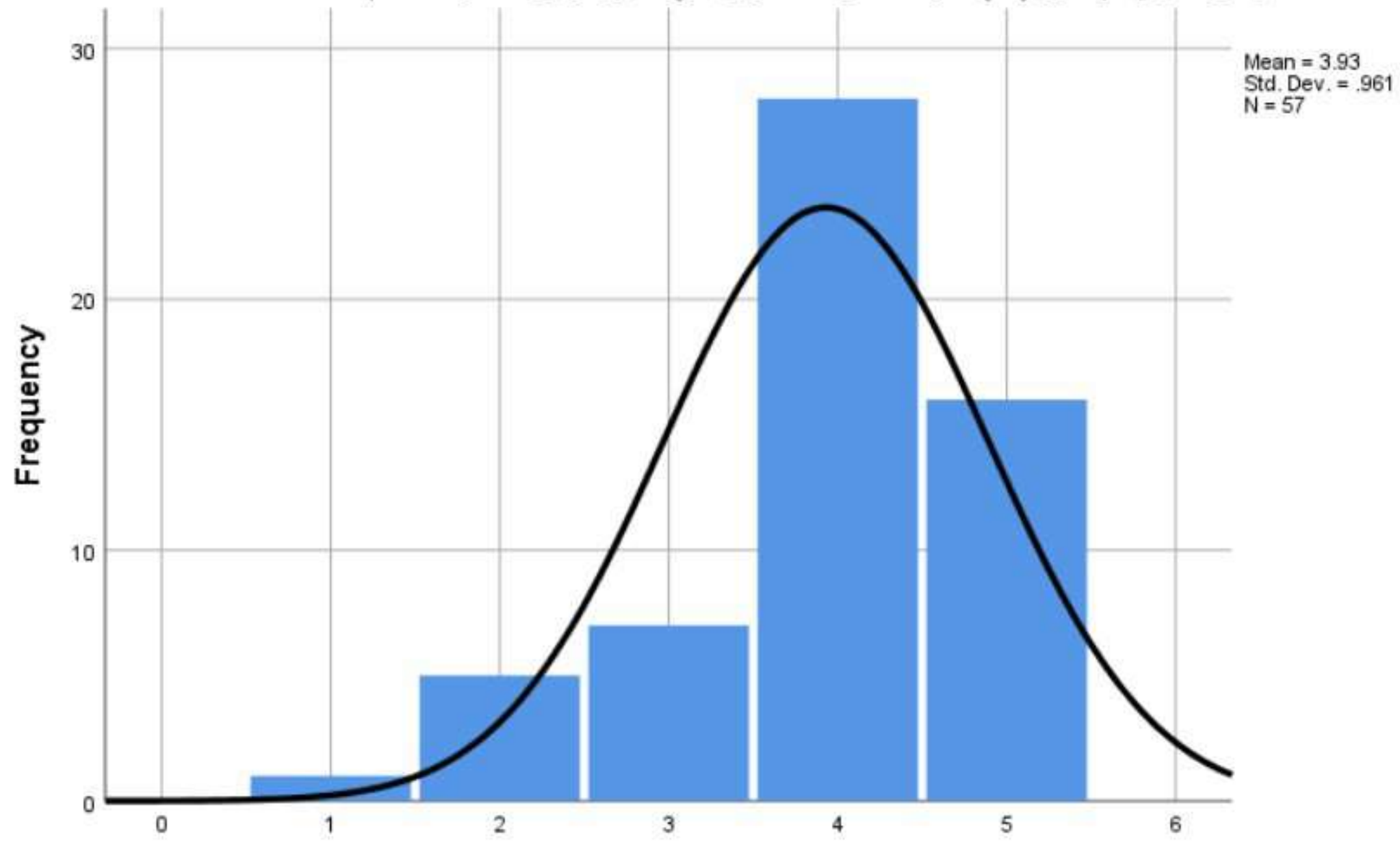
للتدريب الإلكتروني في المؤسسة دوراً أساسياً في زيادة فاعلية وكفاءة المنظمات

يرتفع مستوى أداء العامل من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة مما يؤدي لترقيته لمناصب عليا



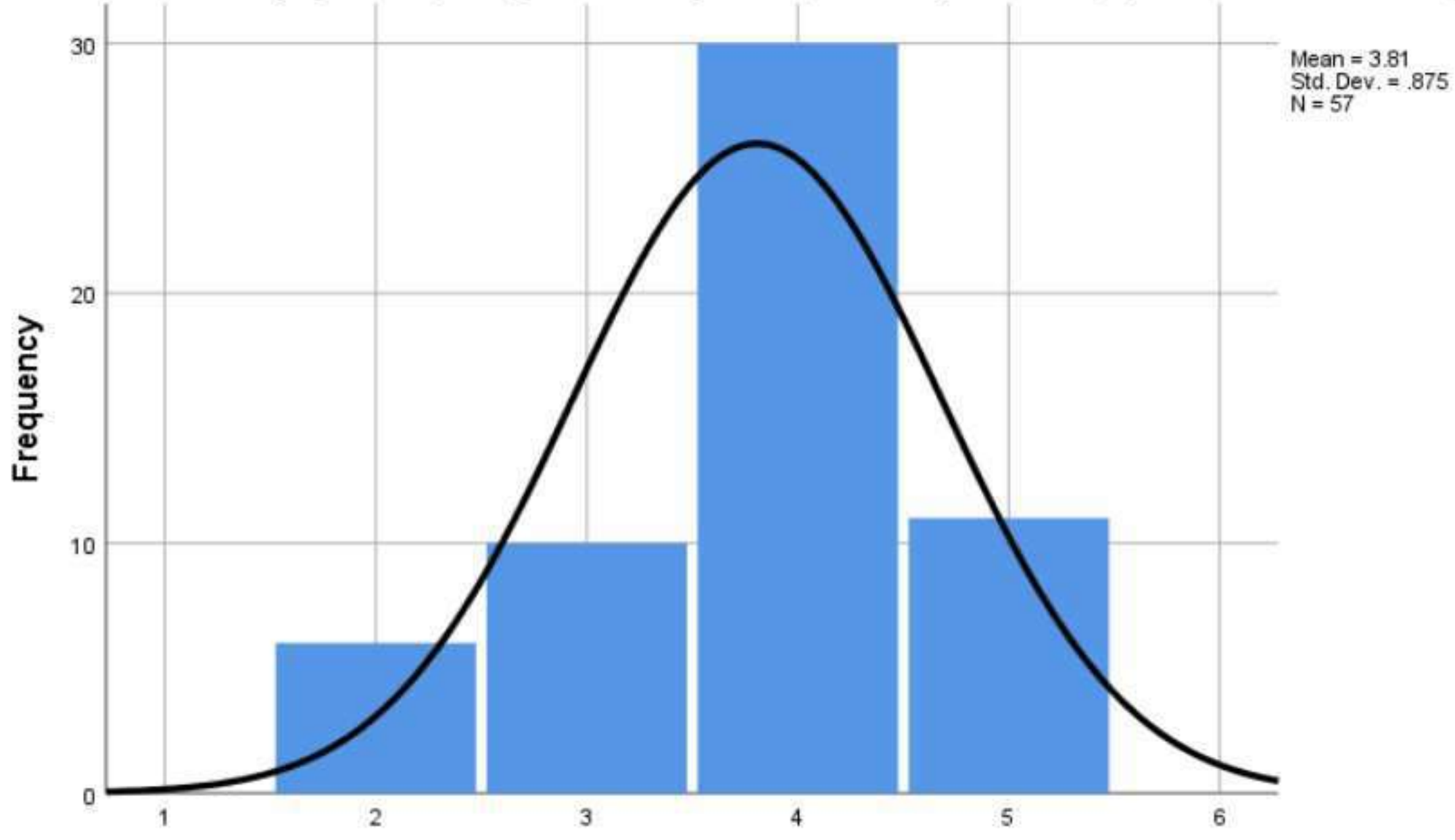
يرتفع مستوى أداء العامل من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة مما يؤدي لترقيته لمناصب عليا

يمكن التغريب الإلكتروني في المؤسسة من الاستمرارية في التدريب و زيادة طموحة التقدم



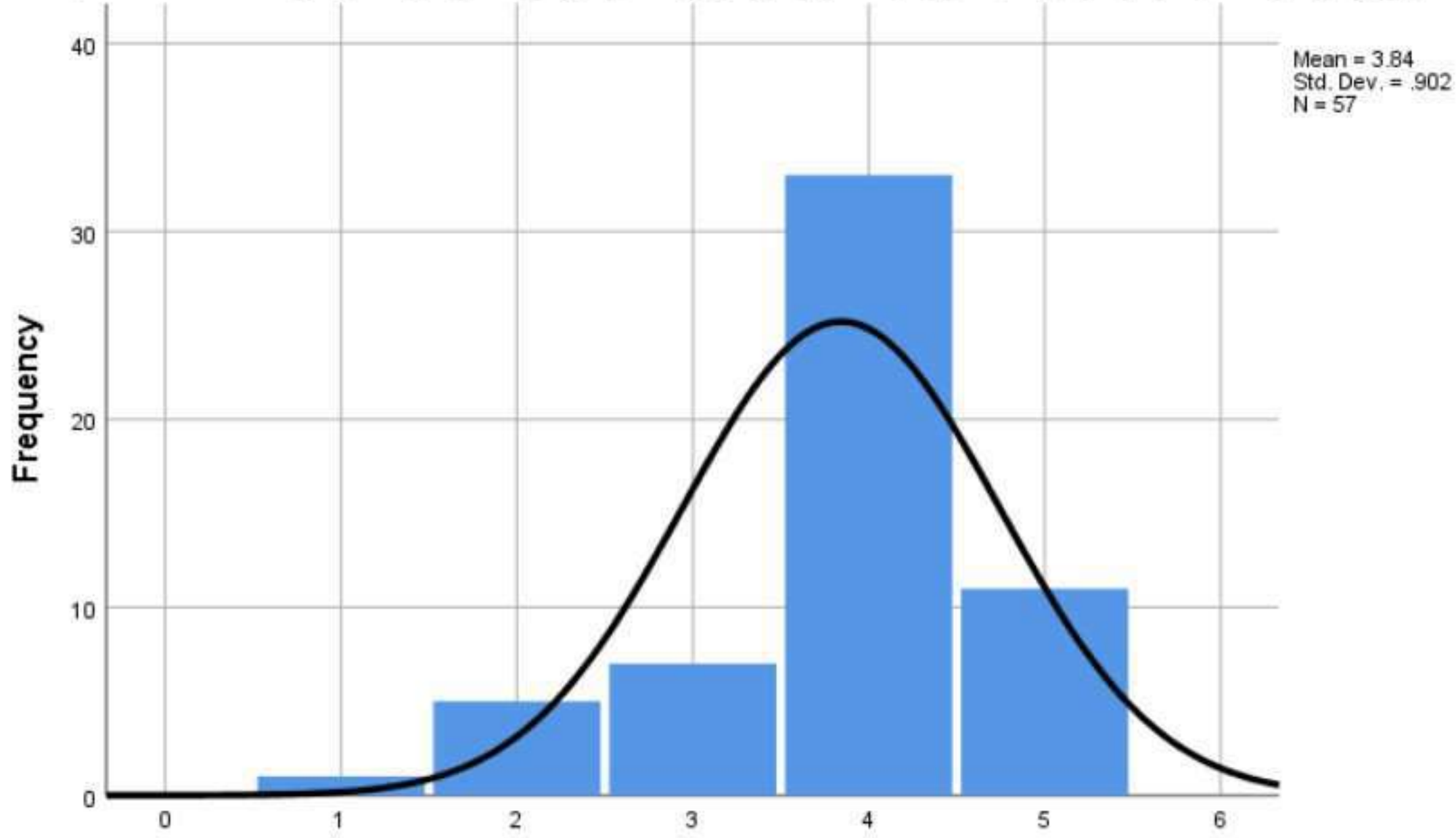
يمكن التغريب الإلكتروني في المؤسسة من الاستمرارية في التدريب و زيادة طموحة التقدم

يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة

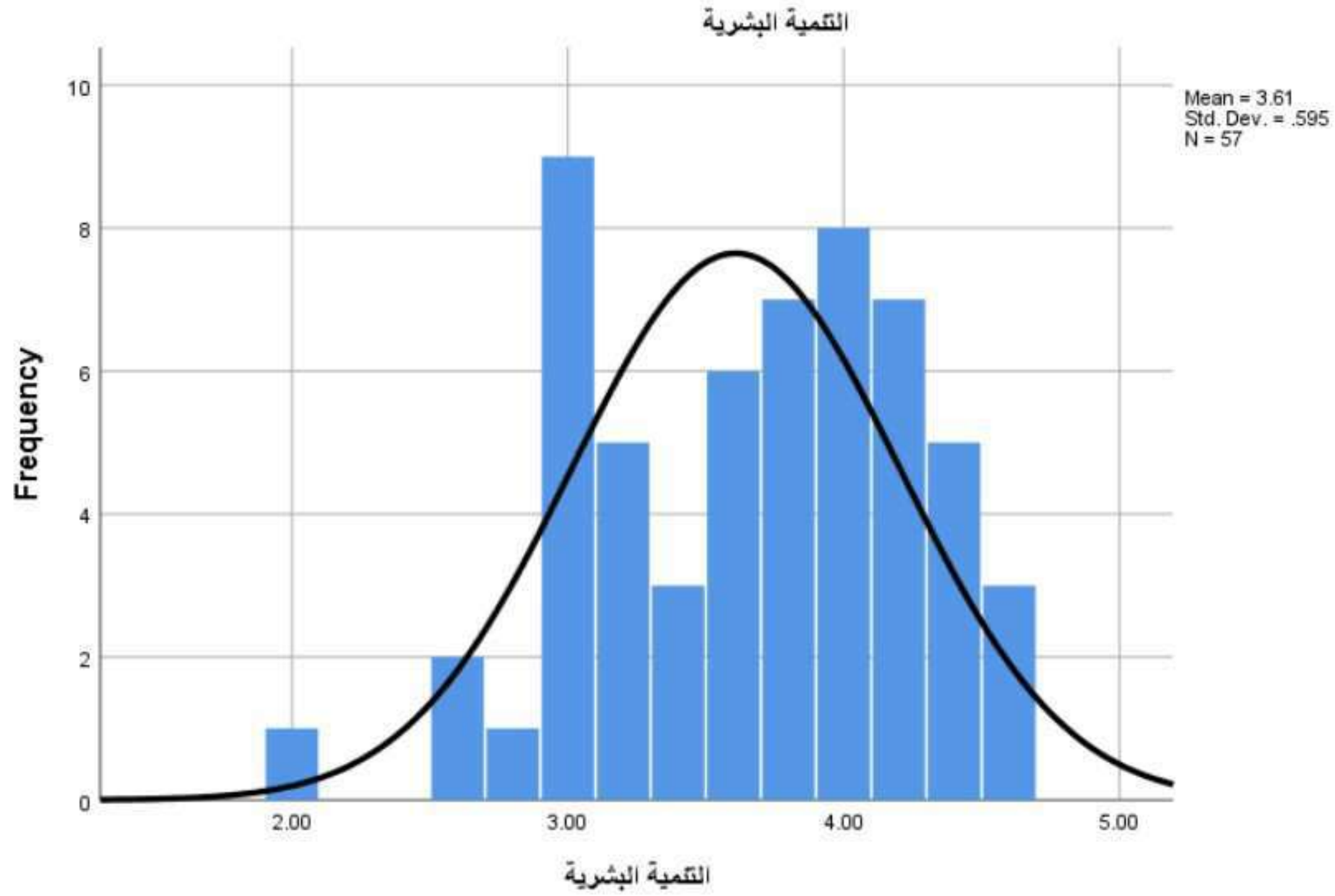


يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة

يساهم التدريب الإلكتروني في المؤسسة بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في مجال التعامل مع الزملاء و الرؤساء وتقوية الاتصالات الشخصية



يساهم التدريب الإلكتروني في المؤسسة بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في مجال التعامل مع الزملاء و الرؤساء وتقوية الاتصالات الشخصية



الملحق رقم 09 : نتيجة الفا كرونباخ

Reliability

		Notes
Output Created		24-MAY-2023 11:26:38
Comments		
Input	التدريب الالكتروني\أثر التدريب \DataF:\ نسخة الالكتروني.sav2023.sav ثانية	
Active Dataset	DataSet1	
Filter	<none>	
Weight	<none>	
Split File	<none>	
N of Rows in Working Data File	57	

Matrix InputF:\التدريب الالكتروني\التدريب نسخة الالكتروني.sav ثانية.sav2023.sav	
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time 00:00:00,02
	Elapsed Time 00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.831	17
------	----

Reliability

		Notes
	Output Created	24-MAY-2023 11:26:55
	Comments	
Input	DataF:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب نسخة الالكتروني sav2023.sav ثانية	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,05

Scale: ALL VARIABLE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	7

Reliability

Notes

Output Created	24-MAY-2023 11:27:12
Comments	
Input	DataF:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب نسخة الالكتروني.sav 2023.sav ثانية
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	57
Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

الملحق رقم 10 : الاتساق الداخلي للدراسة

Correlations

		Notes
	Output Created	24-MAY-2023 11:28:03
	Comments	
Input	DataF:\التدريب الالكتروني\أثر التدريب نسخة.sav الالكتروني 2023.sav ثانية	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=A a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Correlations

			التدريب الإلكتروني في المؤسسة	يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان					
التدريب الإلكتروني	Pearson Correlation	1	.713**	.702**					
	Sig. (2-tailed)		.000	.000					
	N	57	57	57					
أسلوب الندوات والمؤتمرات الإلكترونية لدى المؤسسة على درجة عالية من المشاركة	Pearson Correlation	.713**	1	.646**					
	Sig. (2-tailed)	.000		.000					
	N	57	57	57					
التدريب الإلكتروني في المؤسسة يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة وصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان	Pearson Correlation	.702**	.646**	1					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000						
	N	57	57	57					
يمكن من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة	Pearson Correlation	.631**	.327*	.360**					
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.006					
	N	57	57	57					

الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية إلكترونية في المؤسسة تعني بالتواصل الآني والمتزامن	Pearson Correlation	.563**	.218	.294*					
	Sig. (2-tailed)	.000	.103	.027					
	N	57	57	57					
مؤتمرات الفيديو من أهم المستجدات التكنولوجية التي أتاحت بعدا جديدا من أبعاد التعلم والتدريب التفاعلي في المؤسسة	Pearson Correlation	.647**	.419**	.375**					
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004					
	N	57	57	57					
تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المدرب والمتدرب في المؤسسة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة	Pearson Correlation	.612**	.294*	.218					
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.104					
	N	57	57	57					
من مميزات المحاضرات الإلكترونية لدى المؤسسة السرعة في نقل المعلومات، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة	Pearson Correlation	.670**	.392**	.320*					
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.015					
	N	57	57	57					

Correlations

Notes

Output Created	24-MAY-2023 11:28:21
Comments	
Input	DataF:\التدريب الإلكتروني\أثر التدريب \ نسخة الإلكتروني.sav2023.sav ثانية

	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=B b1 b10 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations

		يساهم التدريب الإلكتروني في المؤسسة بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية التدريب في مجال الإلكتروني التعامل مع المؤسسة إمكانية حصول الأفراد على المادة التدريبية التنمية البشري ة	يقوم إدارة التدريب الإلكتروني في إدارة المؤسسة في المؤسسة في المورد البشري بتقديم مادة أكثر بساطة عن طريق الباوربوي تت أو الرسوما ت الحركية							
التنمية البشرية	Pearson Correlation	1	.588**	.475**	.695**	.541**				
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000				
	N	57	57	57	57	57				
أتاح التدريب الإلكتروني في المؤسسة إمكانية حصول الأفراد على المادة التدريبية في أي مكان	Pearson Correlation	.588*	1	.417**	.282*	.414**				
	Sig. (2- tailed)	.000		.001	.034	.001				
	N	57	57	57	57	57				
يساهم التدريب الإلكتروني في المؤسسة بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في	Pearson Correlation	.475*	.417**	1	.151	.415**				
	Sig. (2- tailed)	.000	.001		.261	.001				

البشرية في المؤسسة دون التمييز بين الموظفين	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.051	.000	.006							
	N	57	57	57	57	57							
التدريب الإلكتروني في المؤسسة أساسيا في زيادة فاعلية وكفاية المنظمات	Pearson Correlation	.670*	.288*	.067	.539**	.237							
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.622	.000	.076							
	N	57	57	57	57	57							
يرتفع مستوى أداء العامل من خلال التدريب الإلكتروني في المؤسسة مما يؤدي لترقيته لمناصب عليا	Pearson Correlation	.469*	-.020-	-.012-	.302*	-.051-							
	Sig. (2-tailed)	.000	.885	.929	.022	.706							
	N	57	57	57	57	57							
يمكن التغريب الإلكتروني من المؤسسة في الاستمرارية في التدريب و زيادة طموحة التقدم	Pearson Correlation	.420*	.076	-.013-	.238	.101							
	Sig. (2-tailed)	.001	.576	.923	.075	.455							
	N	57	57	57	57	57							
يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بدرجة عالية من الإتقان وتكتسب القدرة في العمل عن طريق التدريب الإلكتروني في المؤسسة	Pearson Correlation	.281*	.048	.323*	-.007-	-.031-							
	Sig. (2-tailed)	.034	.726	.014	.961	.820							
	N	57	57	57	57	57							