



الأكاديمية العربية الدولية

مرحلة الدكتوراة

الإدارة الصحية

# التدريب الإلكتروني وأثره في تنمية الكادر البشري في جامعة الملك عبد العزيز

قدم هذا المشروع البحثي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في الإدارة الصحية  
من الأكاديمية العربية الدولية

إعداد الطالب

عابد حسن عارضي

551285

إشراف

الكادر العلمي لمرحلة الدكتوراة

العام الجامعي

2022-2021م

## إهداء

(وقل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك والحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى اللهم ما أصبحت به من فضل  
فهو من عندك وبفضلك

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين

(سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم)

إلى والدي العزيز من علمني العطاء بدون انتظار. إلى من أحمل أسمه بكل افتخار رحمه الله واسكنه فسيح  
جناته اللهم آمين ...

إلى ملاكي في الحياة إلى حبي وفؤادي إلى بسمة حياتي إلى سر وجودي وكياني إلى من سهرت الليالي  
وكان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم لجراحي إلى أغلى الحبايب إلى أمي الحبيبة أطل الله في عمرها

الباحث

عابد حسن عارضي

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الخلق

سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد:

فأنني أقوم بالإعتراف بالمعروف بعد إنجازي لهذا البحث ولا يسعني إلا أن

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير وعظيم الإمتنان للكادر العلمي في الأكاديمية

العربية الدولية لما قدموه لي من عطاء خلال مرحلة الدراسة على كل ما

بذلوه من جهود علمية عظيمة حتى أنهيت إنجاز هذا البحث على أتم وجه

وأحسن صورة ، كما أتقدم بالشكر والتقدير لكافة منسوبي جامعه الملك عبد

العزیز لتسهيل الإجراءات اللازمة لدارستي وتقديم المساعدة والإستجابة

لمتطلبات الدراسة .

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	إهداء
ت	الشكر والتقدير
ث	فهرس المحتويات
خ	فهرس الجداول
د	فهرس الأشكال
ذ	فهرس الملاحق
ر	ملخص الدراسه
11	<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>
12	1-1 مقدمة
13	2-1 مشكلة الدراسه
13	3-1 أسئلة الدراسه
13	4-1 أهداف الدراسه
14	5-1 أهمية الدراسه
14	6-1 فرضيات الدراسه
15	7-1 نموذج الدراسه
15	8-1 حدود الدراسه
16	9-1 تعريفات الدراسه الإصطلاحية
18	10-1 هيكل الدراسه
20	<b>الفصل الثاني: الدراسات السابقة</b>
21	1-2 تمهيد
21	2-2 الدراسات السابقة
24	3-2 التعليق على الدراسات السابقة
26	<b>الفصل الثالث: الإطار النظري</b>
27	1-3 تمهيد
27	2-3 التدريب الإلكتروني
27	1-2-3 مفهوم التدريب الإلكتروني
27	2-2-3 أهمية التدريب الإلكتروني
28	3-2-3 مميزات التدريب الإلكتروني
28	4-2-3 أنواع التدريب الإلكتروني
29	5-2-3 فوائد التدريب الإلكتروني

29	3-3 التفاعل في التدريب الإلكتروني
30	1-3-3 مفهوم التفاعل الفردي
30	2-3-3 مفهوم التفاعل الاجتماعي
31	4-3 جودة التدريب
31	1-4-3 مفهوم جوده التدريب
32	2-4-3 أهمية وفائدة تطبيق جودة التدريب
32	5-3 تنمية الكادر البشري
32	1-5-3 مفهوم تنمية الكادر البشري
33	2-5-3 أهمية تنمية الموارد البشرية
33	3-5-3 أسباب تنمية الموارد البشرية
33	4-5-3 أهداف تنمية الموارد البشرية
34	6-3 التدريب وتنمية الموارد البشرية
34	1-6-3 مفهوم التدريب وتنمية الموارد البشرية
34	2-6-3 فوائد التدريب في تنمية الكوادر البشرية
36	<b>الفصل الرابع: إجراءات الدراسة</b>
37	1-4 تمهيد
37	2-4 منهجية الدراسة
37	3-4 وحدة التحليل
38	4-4 إجراءات جمع البيانات
38	5-4 مجتمع وعينة الدراسة
38	6-4 أداة الدراسة
40	7-4 المقياس
40	8-4 صدق الأداة
41	9-4 ثبات الأداة
45	10-4 الأساليب الإحصائية
46	<b>الفصل الخامس: تحليل البيانات واختبار الفرضيات</b>
47	1-5 تمهيد
47	2-5 وصف خصائص عينة الدراسة
55	3-5 اختبار الفرضيات
64	<b>الفصل السادس: النتائج والتوصيات</b>
65	1-6 تمهيد

65	2-6 النتائج
66	3-6 التوصيات
68	المراجع
68	المراجع العربية
70	المراجع الاجنبية
71	الملاحق

## فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1-4	درجات مقياس ليكرت الخماسي	40
2-4	التحقق من ثبات الاستبانة بطريقة (ألفا كرو نباخ)	41
3-4	معامل الثبات لمتغيرات الاستبانة المستقلة "التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جوده التدريب والتابعة" تنمية الكادر البشري"	42
4-4	معامل الارتباط بين المتغير المستقل وفقراتة	42
4-5	معامل الارتباط بين المتغير التابع وفقراتة	39
1-5	توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	47
2-5	توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر	48
3-5	توزيع عينة الدراسة وفق عدد سنوات الخبرة	49
4-5	توزيع عينة الدراسة وفق المؤهل الدراسي	50
5-5	توزيع عينة الدراسة وفق المسمى الوظيفي	51
6-5	توزيع عينة الدراسة وفق خبره استخدام الحاسب	52
7-5	توزيع عينة الدراسة وفق تلقي دوره بواسطة الانترنت	53
8-5	مصفوفة النموذج المدورة " تشعبات العوامل المؤثرة في استخدام التدريب الإلكتروني	54
9-5	تحليل آراء الاستجابات على فقرات الاستبانة للتدريب الإلكتروني ومرتب وفق المتوسط الحسابي من الاصغر للاكبر	55
10-5	تحليل آراء الاستجابات على فقرات تنمية الكادر البشري ومرتب وفق المتوسط الحسابي من الاصغر للاكبر	59
11-5	إختبار الفرضية الرئيسية	61
12-5	إختبار الفرضيات الفرعية	62

## فهرس الأشكال

رقم الصفحة	الشكل	رقم الشكل
15	نموذج الدراسة	1-1
47	توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع	1-5
48	توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر	2-5
49	توزيع عينة الدراسة وفق عدد سنوات الخبرة	3-5
50	توزيع عينة الدراسة وفق عدد المؤهل الدراسي	4-5
51	توزيع عينة الدراسة وفق المسمى الوظيفي	5-5
52	توزيع عينة الدراسة وفق خبره استخدام الحاسب	6-5
53	توزيع عينة الدراسة وفق تلقي دوره بواسطة الانترنت	7-5



## فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
72	الاستبيان	1
77	قائمة المحكمين	2

## ملخص البحث

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على التدريب الإلكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) وأثره في تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز

حيث تم إعتقاد عينة عشوائية بلغ تعدادها (103) مبحوث من منسوبي جامعه الملك عبد العزيز، وتم إجراء الدراسة باتباع أسلوب المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتدريب الإلكتروني بأبعاده ( التفاعل الفردي ، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب ) على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز، وهذا يعنى أن برنامج التدريب الإلكتروني له أثر فعالاً في تنمية الكادر البشري .

وقد أوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التدريب الإلكتروني وأهميته وكيفية الاستفادة منه والتحول تدريجياً من التدريب التقليدي الى التدريب الإلكتروني. كما أوصت بتحديد سياسات التدريب الإلكتروني لضمان جودة التدريب. وكذلك الاستفادة من التجارب العالمية سواء فيما يتعلق بالتخطيط أو الإدارة أو التنفيذ للتدريب الإلكتروني .

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب، تنمية الكادر البشري.

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

- 1-1 المقدمة
- 2-1 مشكلة الدراسة
- 3-1 أسئلة الدراسة
- 4-1 أهداف الدراسة
- 5-1 أهمية الدراسة
- 6-1 فرضيات الدراسة
- 7-1 نموذج الدراسة
- 8-1 حدود الدراسة
- 9-1 تعريفات الدراسة الاصطلاحية
- 10-1 هيكل الدراسة

## 1-1 مقدمة الدراسة

إن المتتبع للمشهد الحالي في مجال التقنية يجد إن هناك تطور ملحوظ ومتسارع في التعليم والتدريب هذا التسارع جعل من المهم مواكبه هذا التقدم من خلال تطوير أساليب جديدة للتعليم والتدريب وبات من الضروري الاستعانة بالتقنيات الحديثة في تطوير أنظمة التدريب في مجال تنمية الكادر البشري باستحداث التدريب الإلكتروني وما يقدمه من فوائد ومميزات لكل أفراد المؤسسة التعليمية سواء أكاديميين، وأدريين.

لقد أحدثت التطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلوماتية والاتصالات نقلة نوعية أو ما يعرف بالتحويلات العالمية التي أثرت في جميع العمليات التعليمية وبخاصة ما يتعلق بطرائق التدريس وأساليب التدريب، حيث أدت هذه التحويلات إلى ظهور آليات حديثة في طرق اكتساب المعارف والمهارات وفي وسائل ونقلها واستراتيجيات توليدها، وأصبح من السهولة بمكان توظيف تقنية الاتصالات والمعلومات وتطويعها للحد من هوة الفوارق الاجتماعية والثقافية، وتخطي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية (رضوان، 2008، ص 18).

الموارد البشرية هي المحرك الرئيسي لضمان استمرارية المنظمات في الوقت الحالي وهي أساس قوه إنتاجيتها وجوده خدماتها لذلك نمت الحاجة لتطويرها وتدريبها والاهتمام بها.

وتعد تنمية الموارد البشرية نظاما متكاملا ومترابطا يتضمن مجموعة من العمليات والأنشطة المتصلة والمتداخلة تبدأ بالتوظيف والتدريب والتحفيز والتقييم وتنتهي بالتعويضات والجزاءات وتتضمن من بينها عددا من العمليات المهمة، تكمن فعالية هذا النظام بوجود مجموعة من السياسات المتناسقة التي توجه العمليات والممارسات الإدارية في قضايا الموارد البشرية بما يتناسب مع أهداف المؤسسة من جانب والنظر إلى العنصر البشري باعتباره شريك من جانب آخر، وبذلك تكفل تنمية الموارد البشرية المحافظة على القدرات والمهارات والخبرات الضرورية لضمان فعالية المؤسسة (عودة، 2012، ص 2).

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أهمية التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري في جامعة الملك عبد العزيز من خلال طرح الفوائد التي سوف تتحقق من تطبيق التدريب الإلكتروني واستغلال الإمكانيات التقنية المتوفرة لدى جامعه الملك عبد العزيز وسوف يركز الباحث على التفاعل الفردي والاجتماعي وجوده التدريب الإلكتروني وتأثيرها على تنمية الكادر البشري.

## 1-2 مشكلة الدراسة

من خلال تخصص الباحث في الماجستير لدارة الموارد البشرية وعمله بمجال الإدارة الصحية شعر بوجود فجوة معرفيه ومهاريه ، وان هناك حاجة ماسة لتنمية الكادر البشري وتطويره من خلال برامج تدريبيه إلكترونية تساعد في رفع قدراته على الإنتاج والتطوير وتقييم تجربة التدريب.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري في جامعه الملك عبد العزيز؟

## 1-3 اسئلة الدراسة

1. ما أثر التفاعل الفردي عبر نظام التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري؟
2. ما أثر التفاعل الاجتماعي عبر نظام التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري؟
3. ما أثر جوده التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري؟

## 1-4 أهداف الدراسة

ويرجع هدف الدراسة إلى:

1. التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني وتأثيره على الكادر البشري.
2. التعرف على واقع الكادر البشري داخل جامعه الملك عبد العزيز.
3. معرفه أثر استخدام التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري في الجانب الأدائي داخل جامعه الملك عبد العزيز.

## 1-5 أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة من خلال أهمية نظرية وأهمية تطبيقية كالتالي:

### الأهمية النظرية (العلمية):

1. إلقاء الضوء على أهمية التدريب الإلكتروني ومدى تأثيره على الكوادر البشرية.
2. يقدم نموذج متميز لكيفية توظيف التدريب والتعلم الإلكتروني في تنمية الكادر البشري في جامعه الملك عبد العزيز.

### الأهمية التطبيقية (العملية):

1. سوف تكون هذه الدراسة حجر أساس لتطبيق التدريب الإلكتروني في جامعه الملك عبد العزيز.
2. تبني المراكز البحثية الجامعية لبرامج تدريبيه وتعليميه للقائمين على تنميه الكوادر البشرية داخل جامعه الملك عبد العزيز.

## 1-6 فرضيات البحث

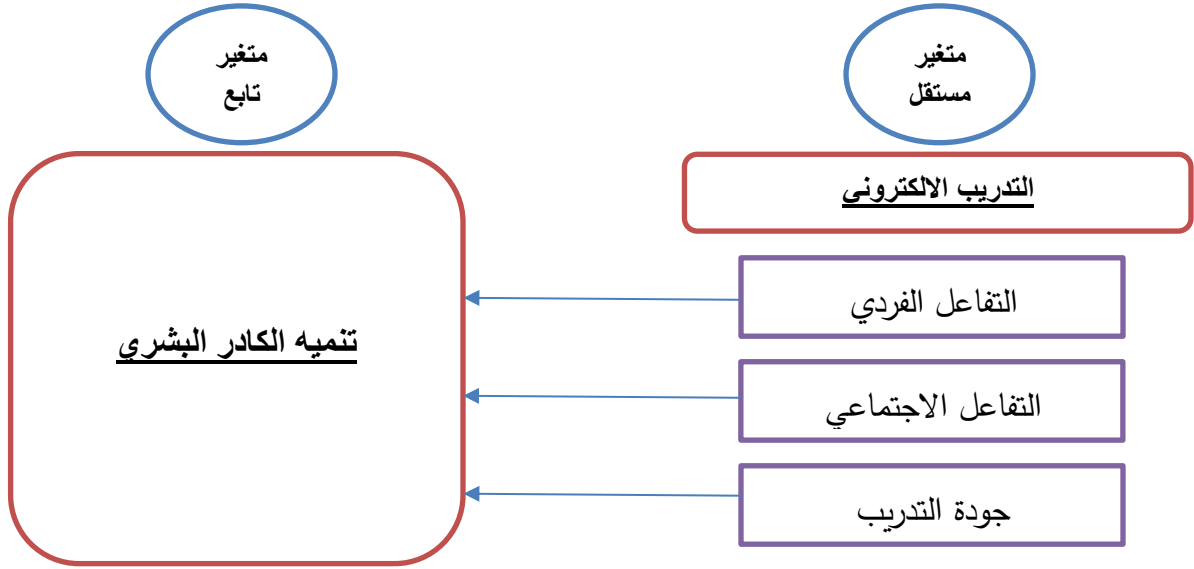
### الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتدريب الإلكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) على تنمية الكادر البشري بجامعه الملك عبد العزيز.

### يتفرع من الفرضية الرئيسية، الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتفاعل الفردي كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعه الملك عبد العزيز.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتفاعل الاجتماعي كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعه الملك عبد العزيز.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) لجودة التدريب كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري داخل جامعه الملك عبد العزيز.

## 7-1 نموذج البحث



شكل (1-1) نموذج الدراسة

إعداد الباحث

## 8-1 حدود الدراسة

### الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على تناول أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) وتنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.

### الحدود البشرية:

أكاديميين ورؤساء أقسام وموظفين يعملون بجامعة الملك عبد العزيز

### الحدود المكانية:

جامعة الملك عبد العزيز - مدينة جدة - المملكة العربية السعودية.

## الحدود الزمنية:

تناولت هذا الدراسة التدريب الإلكتروني وأثره على تنمية الكادر البشري في الفترة من نوفمبر إلى ديسمبر 2019م.

### 1-9 التعريفات والإصطلاحات

#### • التدريب الإلكتروني E-Training:

يعرف فنديل (2001) التدريب الإلكتروني بأنه "توظيف وسائل الاتصال المباشرة وغير المباشرة عبر شبكه الأنترنت وذلك لتوصيل المادة العلمية للمتدرب في المكان الملائم وفي الوقت المناسب". (ص.104)

عرف المطيري (2012) التدريب الإلكتروني بأنه "أسلوب تدريبي يعتمد على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الإلكترونية بأشكالها المتنوعة لإيصال المعلومات والمهارات والاتجاهات للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن بأقل جهد وأكثر كفاءة وجودة". (ص.7)

#### • تنمية الموارد البشرية:

عرفه الساعاتي (1999) بأنها "زيادة عملية المعرفة والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختبارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن" (ص.46)

عرفه عامر (2011) هي "مجموعة من الأنشطة والجهود الإدارية التي تسعى لحصول المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الفاعلية" (ص15)

ويعرفه الباحث إجرائيا: بأنه إعداد العنصر البشري واستغلال الموارد المتوفرة للمساعدة في رفع قدراته ومعارفه للوصول إلى مستوى عالي من الإنتاجية.



### • التفاعل الفردي:

يعرفه اندرون والموى (2004) بأنه "تفاعل (المتدرب مع المحتوى التدريبي وواجه الفاعل) تمكن المتدرب من امتلاك معارف جديده ومهارات، من خلال التغذية الراجعة، وكمية المعلومات المرتجعة". (ص18)

ويعرفه الباحث إجرائيا: بأنه التفاعل المقترن بين المتدرب ومحتوى المقرر ونظام التدريب الإلكتروني؛ بهدف الحصول على المعارف والمهارات وسيتم قياسها في الاستبيان من فقره (9-1).

### • التفاعل الاجتماعي:

يعرفه شارب Sharp, J. Huett. B (2005) بأنه تفاعل المتدرب والمدرّب وباقي المتدربين في نفس البرنامج التدريبي.

يعرفه الباحث إجرائيا بأنه: تفاعل المتدربين فيما بينهم من خلال نظام التدريب الإلكتروني؛ بهدف الحصول المعارف وتنمية المهارات وسيتم قياسها في الاستبيان من فقره (17-10).

### • الجودة:

عرف العجارمة (2005) الجودة بأنها: "الخصائص والصورة الكلية للمنتج التي تقوى القدرة على إشباع حاجات معينة أو ضمنية للزبون، وإنها خلو الخدمة من أي عيب أثناء إنجازها وأنها نتيجة الحكم المتعلقة بتوقعات الزبون المدركة عن الخدمة والأداء الفعلي لها". (ص.329)

### • جوده التدريب:

عرفها الحيى وآخرون (2008) بأنها: "تقديم تدريب يحقق للمتدرب الوصول إلى درجه من الامتياز أو الاستحقاق في إتقان المهارات المطلوبة في سوق العمل". (ص.8)

## • جوده التدريب الالكتروني:

يعرفه الباحث إجرائياً: هو تقديم تدريب إلكتروني عن طريق الويب يحقق للمتدرب الإتقان اللازم للمهارات والمعارف اللازمة لإنجاز عمله بكفائه وفعالية وتقليل نسبه الخطأ في الإنجاز من خلال تحسين وتجويد مدخلات وعمليات ومخرجات العملية التدريبية وسيتم قياسها في الاستبيان من فقره (18-24).

## • تنميه الكادر البشري:

عرفه احمد (2009) "تحسين وتطوير أنماط سلوك الأشخاص وتعديل معتقداتهم للتكيف مع الظروف الخارجية المتبدلة، ليصبحوا أكثر قدرة على التعامل معها، وصنع نوع من التوازن طبيعة هؤلاء الأفراد وبين أهداف المؤسسة وعملها" (ص.78)

يعرفه الباحث إجرائياً: تنمية قدرات وكفاءات الموظفين (الأكاديميين والإداريين) في جامعه الملك عبد العزيز، من خلال الاهتمام بمهاراتهم وتنميتها، وتنظيم عملهم والاستفادة من خبراتهم وتوظيفها بشكل جيد، والاستفادة من جميع الوسائل المتوافرة لتحقيق ذلك وسيتم قياسها في الاستبيان من فقره (25-35).

## 10-1 هيكل الدراسة

تقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول يحتوي الفصل الأول على الإطار العام للدراسة حيث تم التطرق إلى موضوع الدراسة وتضم تحديد مشكلة الدراسة وأهمية وأسباب اختيار الموضوع، الأهداف العلمية وأسئلة البحث، والفرضيات ونموذج وحدود البحث بالإضافة لتعريفات البحث الاصطلاحية.

أما الفصل الثاني يحتوي على الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة الحالية كما قام الباحث بالتعليق على الدراسات السابقة ومدى التطابق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

والفصل الثالث يحتوي على الإطار النظري للدراسة والذي يتناول المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة حيث اشتملت على المحاور التالية هي التدريب الإلكتروني وتنمية الكادر البشري التفاعل الفردي والتفاعل الاجتماعي وجوده التدريب.

الفصل الرابع ويحتوي على إجراءات البحث بدءاً من منهجية البحث ومروراً بإجراءات جمع المعلومات وتحديد مجتمع الدراسة وأدوات المستخدمة لبحث وقياس صدق وثبات الاستبانة المستخدمة بالدراسة.

الفصل الخامس والمشمتمل على تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

والفصل السادس والأخير يحتوي على النتائج والتوصيات التي قام الباحث بالتوصل إليها واستخلاصها بعد القيام بجميع خطوات الدراسة الحالية.

## الفصل الثاني الدراسات السابقة

1-2 تمهيد

2-2 الدراسات السابقة

3-2 التعليق على الدراسات السابقة

## 1-2 تمهيد

نظراً للتوجهات الكبيرة نحو برامج تقنيات التعليم وتطبيقاتها (التدريب الإلكتروني) فقد تناولت هذه الدراسة تأثير التدريب الإلكتروني في تنمية وتأهيل الكادر البشري حيث تضمنت التفاعل الفردي والاجتماعي، وجوده التدريب، وتعليق الباحث على الدراسات السابقة من حيث فوائدها المعرفية والمهارية.

## 2-2 الدراسات السابقة

- شعلال (2015) بعنوان "الحاجة إلى التدريب الإلكتروني على البحث الوثائقي لدى الأساتذة والباحثين المنخرطين في النظام الوطني للتوثيق الإلكتروني SNDL بالجزائر: دراسة حالة جامعة تبسة" هدفت الدراسة إلى طرح مفاهيم مختلفة حول تقنيات البحث الوثائقي، والتي يتبعها الأساتذة والباحثون المنخرطون في قواعد البيانات النصية، التي تتيحها البوابة الوطنية للتوثيق الإلكتروني SNDL، والمسجلون على مستوى المكتبات المركزية الجامعية بالجزائر، وكذا توضيحاً لأهمية التدريب الإلكتروني على طرق البحث المختلفة، وتبرير الحاجة الماسة للخضوع لبرامج مكثفة لتحسين مهارات البحث الوثائقي، على الرغم من إنكار بعضهم لها وادعائه بالافتقار بالطرق التقليدية. المنهج المتبع في هذه الدراسة هو منهج دراسة الحالة، وتم توزيع استبانة يدويا وعبر البريد الإلكتروني، وتم استرجاعها بتاريخ 23-06-2014 (عدد الاستمارات التي تم استرجاعها 89)، كما تم الاعتماد على مقابلة حرة ومفتوحة مع المسؤولين (محافظ المكتبة الجامعية ومسؤول بمؤسسة Cerist) لتقصي بعض المعلومات مثل نسبة المشتركين ومعلومات حول النظام... وقد تم توظيفها في التحليل، وتوصلت الدراسة إلى أن التطورات الحاصلة في البيئة الإلكترونية سوف تكون حلاً للعديد من المشكلات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني. أيضا العمل في الجماعات والمدونات واستعمال أدوات اليقظة وغيرها من الإجراءات والقدرة على الفهم وانقد البناء والمفاضلة بين التدريب الإلكتروني والتقليدي.

- دراسة أبو شعبان (2013) بعنوان: "أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات المعلمات بالجامعة الإسلامية".

هدفت الدراسة إلى قياس أثر استخدام برنامج قائم على التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات معلمات التكنولوجيا والحاسوب بالجامعة الإسلامية بغزة. أيضاً قامت الباحثة بتصميم برنامج مقترح قائم على أسلوب التدريب الإلكتروني باستخدام برنامج إدارة التعلم موودل بشكل تزامني في قاعة التدريب وبشكل غير تزامني خارجها واستخدمت الباحثة أدوات الدراسة وهي اختبار معرفي في تصميم البرمجيات التعليمية من (40) فقرة وبطاقة تقييم المنتج لمهارات تصميم البرمجيات التعليمية التي صممتها الطالبات ومعلمات التكنولوجيا والحاسوب بعد التدريب الإلكتروني حيث تكونت بطاقة تقييم المنتج من (60) فقرة مقسمة إلى سبعة محاور تقيس مستوى امتلاك الطالبات المعلمات لمهارات تصميم البرمجيات التعليمية، وطبقت الباحثة أدوات الدراسة على عينة من 12 طالبة من الطالبات معلمات التكنولوجيا والحاسوب اللاتي يدرسن مساق طرق تدريس الحاسوب، ومن أهم النتائج هناك قائمة خاصه بمعايير تصميم البرمجيات التعميمية أيضا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التحصيل المعرفي لمهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى طالبات التكنولوجيا والحاسوب لصالح التطبيق البعدي.

- دراسة حسني (2012) بعنوان " تصور مقترح لتطوير استخدام جامعة القدس المفتوحة للتدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في المجتمع السعودي".
- هدفت الدراسة إلى وضع تصور ومقترح لتطوير استخدام جامعة القدس المفتوحة للتدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في المجتمع الفلسطيني من خلال طرح نموذج لإدارة نظام التدريب الإلكتروني وبناء بوابة خاصة بالتدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة.
- حيث استخدم الباحث أسلوب الدراسة الميدانية المعتمدة على المنهج المسحي ومنهج تحليل المضمون لمواقع صفحات الويب Content Analysis Methodology بتحليل محتوى صفحات الويب للمراكز العربية والأجنبية والتي مثلت عينة من مراكز التدريب عن بعد وعددها خمسة عشر مركزا وقد تم التوصل إلى مجموعة من الأسس والمتطلبات التي يحتاجها نظام التدريب الإلكتروني والتي مثلت نموذجا مقترحا لبناء نظام الإدارة التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة، وقد تضمن النموذج

مجموعة من العناصر المتكاملة تمثلت في: أهداف النموذج المقترح ، الاحتياجات الأساسية لتنفيذ النموذج، الهيكلية التنظيمية لمقترح مركز التدريب عن بعد، فوائد المشروع للجامعة وللمجتمع المحلي الفلسطيني، نقاط القوة والضعف للنموذج المقترح، الفئات المستهدفة، آلية تنفيذ المشروع، مكونات المشروع، بناء التدريب الإلكتروني والحقائب التدريبية، بوابة التدريب الإلكتروني (Portal)، عناصر العملية التدريبية، مؤشرات الجودة للنموذج المقترح، مراحل تنفيذ النموذج المقترح، المعوقات المفترضة للنموذج المقترح". عبر نموذج استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى اهم النتائج وهي تطوير المعايير وحقائب التدريب تحتاج لإجراء تعديلات وتحديثات كثيرة بسبب التطورات المختلفة كل سنة بل كل شهر أحيانا. أيضا التكلفة العالية في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية وضعف البنية التحتية وارتفاع كلفة الاتصال بالإنترنت.

• دراسة المطيري (2012) بعنوان: "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين"

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، 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 مجال العلوم الإنسانية. وتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام الحزم الإحصائية للبرامج الاجتماعية (SPSS)، وفقاً للأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية والمتمثلة في (ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني وارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني وارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني وعدم وجود دعم فني للبرمجيات والأجهزة وشبكات الاتصال المستخدمة في التدريب الإلكتروني ... إلخ).

- دراسة نوبي (2011) بعنوان: "فاعلية التدريب الإلكتروني الفردي والتعاوني على مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية وتفكيرهن الناقد لمعلمات العلوم بالدمام بالمملكة العربية السعودية" هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية نمط التدريب الإلكتروني الفردي في مقابل التعاوني في تنمية التحصيل المعرفي ومهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية والتفكير الناقد لدي معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية واستخدم البحث المنهج التجريبي، وذلك بهدف تحديد فاعلية التدريب الإلكتروني بنمطيه (الفردي -التعاوني) على مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، والتفكير الناقد المرتبط بها لدى معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة وشمل مجتمع البحث الحالي جميع معلمات العلوم للمرحلة المتوسطة بمنطقة القطيف بالمملكة العربية السعودية، وخبراتهم بالتدريس تتراوح من 10 إلى 20 سنة، كما توصلت الدراسة إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطي درجات مجموعة التدريب الإلكتروني الفردي ومجموعة التدريب الإلكتروني التعاوني على اختبار التحصيل المعرفي وبطاقة ملاحظة الأداء العملي، ومقياس التفكير الناقد المرتبط بالتعامل مع المستحدثات التكنولوجية، وذلك لصالح مجموعة التدريب الإلكتروني التعاوني.

### 2-3 التعليق على الدراسات السابقة

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز. وبحسب ما توصلنا إليه من البحث حول هذا الموضوع لم يجد الباحث أياً من الأبحاث المنشورة قامت بدراسة هذا الموضوع تحديداً ولكنه وبشكل عام قام العديد من الباحثين بالعمل على دراسة تأثير البرامج الخاصة بالتدريب الإلكتروني من الناحية التقنية، ولكننا واستكمالاً للتطور الحاصل في مجال التدريب وفائدته على الكوادر البشرية، فإن هذه الدراسة تهدف إلى إلقاء ضوء على أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري، وأيضاً تهدف إلى تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي من شأنها المساعدة في التطبيق الصحيح للتدريب الإلكتروني للاستفادة منها في تطوير قدرات العاملين في جامعه الملك عبد العزيز. وتعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي بدوره يعتمد على دراسة وتحليل مجموعة من الظواهر، وذلك بعد القيام بوصف هذه الظواهر وصفاً دقيقاً محدداً. والهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو قياس أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز وتطويرها من خلال التطبيق الصحيح للتدريب الإلكتروني.



حيث أن الدراسة الحالية دراسة حديثة أجريت في العام 2019 إذ تم تطبيقها بجامعة الملك عبد العزيز واستخدمت الاستبانة كأداة لها، وهي رصد آخر التطورات الواقعة في تطبيق التدريب الإلكتروني ومدى تأثيره على تنمية الكادر البشري. ولقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بكونها تدرس تحديداً أثر تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري بمدينة جدة وتطبيق ذلك على جامعة الملك عبد العزيز.

## الفصل الثالث

### الإطار النظري

**1-3 تمهيد**

**2-3 التدريب الالكتروني**

**3-3 التفاعل في التدريب الإلكتروني**

**4-3 جودة التدريب**

**5-3 تنمية الكادر البشري**

**6-3 التدريب وتنمية الموارد البشرية**

**1-3 تمهيد:**

شهدت تقنيات التعليم تطورات هائلة وحديثة، وأصبح لها تأثير إيجابي في تحقيق أهداف العملية التعليمية وتطوير الكوادر البشرية، والتفاعل الإيجابي بين المتدربين، وذلك من خلال برامج ووسائل متعددة متفاعلة

متطورة والتي تعتمد على إعداد وتجهيز الخطط التدريبية الإلكترونية بطريقة جيدة، حيث يعد التدريب الإلكتروني مكوناً أساسياً من مكونات عملية التدريب للكوادر البشرية والتعليمية حيث يعد خطوة أولى تأهيل وتنمية وتطوير هذه الكوادر وتحسين أدائها العملي.

ويتناول هذا الفصل التدريب الإلكتروني مفهومه، وخصائصه، ومكوناته، أهميته، كما تناول الكوادر البشرية من حيث المفهوم التعريفي والأهمية أيضا مفهوم جوده التدريب وضوابطه.

أيضا سوف يتناول التفاعل في التدريب الإلكتروني بشقيه الفردي والاجتماعي أيضا جوده التدريب ومكونات منظومه التدريب.

### 3-2 التدريب الإلكتروني

#### 3-2-1 مفهوم التدريب الإلكتروني:

عرف المطيري (2012) التدريب الإلكتروني بأنه "أسلوب تدريبي يعتمد على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الإلكترونية بأشكالها المتنوعة لإيصال المعلومات والمهارات والاتجاهات للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن بأقل جهد وأكثر كفاءة وجودة". (ص7)

ويعرفه الباحث بأنه تقديم تدريب عن طريق الويب يحقق للمتدرب الإلتقان اللازم للمهارات والمعارف اللازمة لإنجاز عمله بكفائه وفعالية وتقليل نسبه الخطأ في الإنجاز من خلال تحسين وتجويد مدخلات وعمليات ومخرجات العملية التدريبية

#### 3-2-2 أهمية التدريب الإلكتروني:

ذكر الموسوي (2010) أن هناك تطور هائل في مجال تقنيه المعلومات وبالتالي أصبح من الضروري تطوير أساليب التدريب والتطوير من خلال استخدام أحدث التطبيقات لتوسيع قاعده المتدربين وإتاحة الفرصة لعدد كبير من المتدربين هذا سوف يؤدي الى تكافؤ الفرص، أيضا سوف يساعد في تخفيض التكاليف ويخفض الوقت والجهد المبذول للتدريب، هذا سوف يؤدي إلى توسيع معارف وقدرات ومهارات المتدربين، ضرورة توفير

مصادر حديثه للمعلومات وتوفرها مدى الحياه، أيضاً سيجعل التدريب الإلكتروني الأفراد قادرين المنافسة في سوق العمل وإيجاد فرص افضل.

### 3-2-3 مميزات التدريب الإلكتروني:

يوجز عوض (2011) سمات ومميزات التدريب الإلكتروني في الآتي:

1. يسمح التدريب الإلكتروني للمتدرب الحصول على فرصه للتدريب والتطوير والوصول للمحتوى التدريبي بسهولة وسلاسة وفي أي وقت.
2. يمكن المتدرب من التواصل مع المدرب وزملائه المتدربين ويتيح للمتدرب حريه أكبر لممارسه التدريب.
3. يتيح فرصه أكبر للحصول على دورات غير متوفرة في نفس الدولة وبالتالي يقلل تكلفه السفر لحضور الدورات التدريبية.
4. ينمي لدى المتدرب حس البحث عن المعلومات.
5. يجعل هناك تنوع في البرامج التدريبية.

### 3-2-4 أنواع التدريب الإلكتروني:

أنواع التدريب الإلكتروني هي كالتالي:

التدريب الإلكتروني غير المتزامن : يعتمد على التدريب الجماعي على الشبكة في غير الوقت الحقيقي من خلال المهام التجريبية والمناقشات ومشروعات الفريق، ويجمع التدريب غير المتزامن المتدربين والمدربين معا للتدريب على المهارات والمعارف الجديدة ويقومون بالدخول إلى الموقع بشبكة الأنترنت في أوقات مختلفة لإنجاز المهام التي يكلفون بها والعمل في المشروعات مما يساعد على تبادل الخبرات بين المتدربين .

التدريب الإلكتروني المتزامن يعتمد على التدريب الجماعي على الشبكة في الوقت الحقيقي من خلال المناقشات وحل المشكلات حيث يتواجد المدرب والمتدربين على الشبكة في نفس الوقت من خلال مؤتمرات الفيديو والمؤتمرات المسموعة وغرف الحوار . (Hrastinski, 2008, pp 53-54)

### 3-2-5 فوائد التدريب الإلكتروني:

هناك جملة من الفوائد للتدريب الإلكتروني أهمها :

المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب، والمتدربون مشاركون في العملية التعليمية (تدرب إيجابي)، يمكن للمتدرب أن يصل إلى الحقيبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له، ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين، باستخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة، تقليل تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين، يقلل من تكلفة السفر للمتدرب والمدرّب، يشجع المتدربين على تصفح الأنترنت من خلال استخدام الروابط التشعبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس، يطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الأنترنت ما يساعده في مهنته المستقبلية، يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة بشكل ذاتي وزيادة ثقة المتدرب في نفسه، يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والأنترنت، يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان. (العبادي، 2002. ص ص 19-23)

### 3-3 التفاعل في التدريب الإلكتروني:

ذكر سليمان (2008) إن التفاعل في التدريب الإلكتروني له أهمية كبيرة في العملية التعليمية، كما يجب الاهتمام والبحث عن منصة جيدة للتفاعل ويقصد بها (بيئة التفاعل)، هذه البيئة ستمكن المتدرب من التفاعل بشكل جيد وتوفر أساليب متعددة للتدريب.

هناك أربع أنواع من التفاعل على منصات التدريب المتوفرة على الأنترنت وهي التفاعل بين المتدرب والمدرّب، التفاعل بين المتدرب والمتدربين الآخرين، التفاعل بين المتدرب والمحتوى العلمي، أخيراً التفاعل بين المتدرب ومنصة التدريب.

### 3-3-1 مفهوم التفاعل الفردي:

عرفه التواري (2002) إلى أن "التدريب الإلكتروني الفردي هو نوع من أنواع التدريب، الذي يعتمد في المتدرب على اكتساب محتوى البرنامج التدريبي بذاته، مع تلقي التوجيه والإرشاد من الكمبيوتر كلما تتطلب الأمر ذلك". (ص114)

وهناك تعريف آخر:

أن لأساس النظرية للتدريب الفردي مشتق أساسا من مبادئ التعلم الفردي؛ أو التعلم الذاتي، حيث أن (التعلم/التدريب الفردي) شكل من أشكال التعلم الذي يقوم فيه (المتعلم/المتدرب) بأنشطة وتكليفات (تعليمية/تدريبية) محده أو دراسة برنامج تعليمي كامل معتمداً على نفسه وبشكل مستقل حسب قدرته وسرعته في التعلم ويكون مسئولاً عن تحقيق الأهداف (التعليمية/التدريبية المحددة). ويتغير دور المدرب فيه ليكون مثيراً ومحفزاً لدافعيه التعلم وموجهاً ومرشداً وميسراً له. (الشمري، 2013، ص11)

### 3-2-3 مفهوم التفاعل الاجتماعي:

توجد العديد من التعاريف التي أوردتها الأدبيات لمفهوم التدريب الاجتماعي، أهمها:

التفاعل الاجتماعي: هو العملية التي من خلالها يستطيع الفرد من خلالها التعبير عن ذاته للآخرين المتواجدين في نفس بيئة التدريب، ويتبادل معهم الحوار والنقاش والتواصل، والتعاون معهم في المواقف المشتركة بينهم، ومن الممكن أن يكون التفاعل لفظياً أو غير لفظي أو كلاهما معاً، وذلك حسب طبيعة الموقف الاجتماعي الذي يوجد فيه الفرد. (محمد، 2016، ص 126-176)

والتفاعل الاجتماعي هو التأثير المتبادل الذي يحدث بين المتدرب وكل من المدرب وأقاربه من المتدربين في نفس البرنامج ويقدم هذا النوع من التفاعل من خلال البريد الإلكتروني والبريد الصوتي ومجموعات الأخبار وغرف المحادثة واللوحات الإلكترونية وغيرها من الأدوات المستحدثة بشكل مستمر ويتضمن هذا النوع شكلين من التفاعل هما التفاعل بين المدرب والمتدرب والتفاعل بين المتدرب والمتدرب (هندي، 2018، ص32)

### 3-4 جودة التدريب:

#### 3-4-1 مفهوم جوده التدريب:

ذكر اليحیی وآخرون (2010) إن "تحسين جودة التدريب تعد من المحاور الأساسية لنجاح أي برنامج تدريبي وكذلك لمتأكد من تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة لممارسة المهنة بحرفية يتطلبها سوق العمل". (ص 3)

كما تم تعريف جودة التدريب على أنها تجويد وتحسين مدخلات وعميات ومخرجات التدريب بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية بالمجتمعات أيضا التحسين المستمر للأداء في التدريب بما يحقق الجودة في جميع نشاطاته ونتائجه وإعادة هيكله نظام وآلية التدريب في ضوء المعايير العالمية للجودة الشاملة وربطه بمدخلات وعمليات ومخرجات النظام التدريبي لتحسين العملية التدريبية كما أن الجودة في المؤسسات التدريبية: تعني مدى مطابقة مخرجات التدريب للأهداف والمعايير الموضوعية. (راوس، 2017، ص 8)

#### 4-4-2 أهمية وفائده تطبيق جودة التدريب:

إن تطبيق نظام الجودة يمنح المؤسسة الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العالمي أيضا التحسين المستمر لأداء المدربين وتأهيلهم لمحصل على شهادات الاعتماد الوطني والعالمي للجودة. وانخفاض التكاليف المادية نظراً لانعدام تقريبي للأخطاء وزيادة الكفاءة التدريبية ورفع مستوى الأداء لجميع الإداريين وأعضاء الهيئة التدريبية وإيجاد بيئة تدريبية رسالتها التطوير المستمر. (اليحیی وآخرون، 2008، ص 2).

### 3-5 تنمية الكادر البشري.

أشار أن الموارد البشرية في المنظمة تمثل أحد أهم الموارد، وهي أصل من الأصول التي تمتلكها المنظمات حيث لا يمكن تحقيق أهداف المنظمة بدون الموارد البشرية، وتسعى دائما جاهدة للاهتمام بها وتنمية مهاراتها وكفاءاتها لتكون قادرة على تحقيق أهداف المنظمة بفعالية وتساعدتها في مواجهة التغيرات والتحديات. (شلتوت، 2009، ص3)

ولقد حظي موضوع تنمية الموارد البشرية في الآونة الأخيرة مكانة بارزة من اهتمامات الباحثين في هذا المجال، باعتبارها أحد المداخل الفعالة لرفع جودة العنصر البشري، وتحسين مستوى أدائه، وما لذلك من أثر على تقدم المؤسسة وزيادة فعاليتها، على اعتبار أن العنصر البشري هو منتج يجب أن تتوفر له خصائص معينة تجعله يتصف بدرجة من الجودة حيث يدخل في تكوينه وتشكيله العديد من العوامل التي تساهم في تحقيق درجة جودة معينة له، و إن جزء من هذه العوامل يتواجد في البيئة الخارجية التي يولد ويعيش وينمو فيها الفرد والجزء الآخر في أسلوب إدارته وتنميته داخل المؤسسة. (احمد، 2009، ص72)

### 3-5-1 مفهوم تنمية الكادر البشري

وعرفها قوده (2013) على أنها "استخدام كل الإجراءات والتدابير لإحداث تغييرات على مستوى القره العضلية والفكرية للمورد البشري من اجل تحسين الإنتاج". (ص47)

عرفه عامر (2011) بأنه "مجموعة من الأنشطة والجهود الإدارية التي تسعى لحصول المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الفعالية" (ص15)

ويعرفه الباحث بأنه تنمية قدرات وكفاءات الموظفين من خلال الاهتمام بتنمية مهاراتهم، وتنظيم عملهم والاستفادة من خبراتهم وتوظيفها بشكل جيد، والاستفادة من جميع الوسائل المتوافرة لتحقيق ذلك.

### 3-5-2 أهمية تنمية الموارد البشرية:



ذكر أبو زيد (2008) بأن تنمية الموارد البشرية تعتبر ذات أهمية كبيرة لدى جميع المنظمات هذا يجعل من المهم الاهتمام بتطويرها وتنميتها، هذا الاهتمام سوف يؤدي إلى زيادة خبرتهم المعرفية والمهارية وبالتالي رفع إنتاجيتهم هذا سوف يؤثر بالإيجاب على إنتاجيه وسمعه المنظمات.

### 3-5-3 أسباب تنمية الموارد البشرية:

لخص سلطان (2005) أسباب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في الأمور الآتية:

- التقدم الصناعي والحاجة لرفع الثقافة لدى العاملين والاهتمام بالقوى العاملة والحاجة المتنامية لضبط النفقات الخاصة بتطوير وتنمية الموارد البشرية ووجود طاقات بشرية مبدعه غير مستغله لذلك وجب توفير كادر يستثمر هذه الطاقات.

### 3-5-4 أهداف تنمية الموارد البشرية:

يورد صيام (2007) أهداف تنمية الموارد البشرية كما يلي:

رفع كفاءة الأفراد للعمل والوصول بهم لأفضل مستوى من الأداء بأحسن الطرق وأقل التكاليف وتأمين الظروف التي تحفز العاملين على إتقان عملهم ورفع دخلهم من خلال الاستفادة من طاقات العاملين الكاملة، وخبراتهم في إنجاز المهام وفق معايير معينة والمساعدة على اتخاذ سياسات موضوعية للحد من استنزاف الطاقات البشرية. والحصول على أكفأ الأشخاص في مختلف مجالات الحياة أيضا تحقيق انتماء الشخص للمؤسسة التي يعمل بها، وتحسين مخرجاتها، وتنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم على مواجهة التغيرات التكنولوجية والإدارية. وإيجاد ظروف عمل مناسبة تمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة.

### 3-6 التدريب وتنمية الموارد البشرية:

### 3-6-1 مفهوم التدريب وتنمية الموارد البشرية:

ذكر توفيق (1998) أن عملية التدريب مهمه وتحتاج إلى إدارة باستمرار وضمان أن التدريب يتفق مع العمل، والتدريب سوف يُكسب الموظفين فاعلية وكفاءة في أعمالهم. إن التدريب يعتبر مهم من اجل تطوير كفاءة الموارد البشرية في شتى المجالات المختلفة وفي كافة المنشآت على اختلاف أنواعها، ولا يقتصر التدريب على تزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الجديدة فحسب بل يتعدى ذلك ليشمل الممارسة الفعالية للأساليب الجديدة والتدريب على الوسائل والأساليب الحديثة في مجال العمل بل يؤدي إلى:

1. تزويد الأفراد بالمعارف الجديدة والمساعدة في تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية.
2. التدريب يساعد في زيادة مهارات الموظفين وتنمية قدراتهم وزيادة كفاءتهم.
3. يساعد الموظفين في تقبل التغيير ومسايرة التطلعات والأهداف الخاصة بالمنظمة.
4. زيادة خبرة الموظفين وقدرتهم على إنجاز الأعمال الموكلة إليهم.

### 3-6-2 فوائد التدريب في تنمية الكوادر البشرية:

ذكر الخطيب (2007) بأن عمليه التدريب تحقق الفوائد التالية:

1. رفع الروح المعنوية والرضاء الوظيفي للعاملين وبالتالي سيؤدي إلى زيادة في أداء العاملين ورفع القدرة الإنتاجية.
2. التدريب يقلل نسبه الخطأ في إنجاز المهام ويفعل الرقابة الذاتية.
3. رفع قدره الموظفين على حل المشكلات وزيادة قدراتهم الإبداعية.
4. غرس أخلاقيات عمل وسلوكيات جديدة وطرق من التفكير السليم الأمر الذي يخلق مناخا جيدا في العمل.
5. تقليل نسبه الإصابة في العمل خاصه في المنظمات الصناعية.

**الفصل الرابع**  
**إجراءات الدراسة**

**1-4 تمهيد**  
**2-4 منهجية الدراسة**

- 3-4 وحدة التحليل
- 4-4 إجراءات جمع المعلومات
- 5-4 مجتمع وعينة الدراسة
- 6-4 أداة الدراسة
- 7-4 المقياس
- 8-4 صدق الأداة
- 9-4 ثبات الأداة
- 10-4 الأساليب الإحصائية

#### 1-4 تمهيد

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهجية الدراسة التي قام الباحث بإتباعها، وكذلك تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة، وكذلك وصف لأداة الدراسة المستخدمة وكيفية التحقق من صدقها وثباتها، وكذلك الإشارة إلى طرق جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة. إضافة إلى الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في دراستهم لتطبيق هذه الأدوات، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات إحصائياً.

وسوف يقوم الباحث في هذا الفصل باستعراض الإجراءات المتبعة لإتمام هذه الدراسة، كذلك أداة الدراسة ومناقشة لفقرات الاستبانة وتحديد وسائل جمع البيانات.

#### 4-2 منهجية الدراسة

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في جمع المعلومات على الطريقة الأولية المتمثلة في البحث الميدانية إذ قام الباحث بتصميم استمارة استبيان توزع على عينة الدراسة.

#### 4-3 وحدة التحليل

قام الباحث باختيار عينة عشوائية في ضوء المعادلات الإحصائية المحددة للحد الأدنى المناسب لحجم العينة التي تمثل مجتمع الدراسة من الموظفين وأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز التي هي موضوع الدراسة وسيتم توزيع الاستمارات الإحصائية على العينة. وسيتم البحث بشكل مفصل فيما يتعلق بمجتمع الدراسة ووصف العينة المختارة في الدراسة الميدانية في القسم العملي، وتم توزيع عدد (140) استبانة، وبلغ عدد المستجيبين للاستبيان (103) بنسبة تقارب ال (73%).

#### 4-4 إجراءات جمع البيانات

تم جمع البيانات عن طريق استخدام أدوات الدراسة لحل مشكلة الدراسة المتمثلة في أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) وتنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز. وذلك عن طريق:

**المصادر الأولية:** وذلك بالبحث في الجانب الميداني حيث اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، حيث تضمنت الأسئلة التي قاست كل متغيرات الدراسة.

**المصادر الثانوية:** حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

#### 4-5 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفين وأكاديميين ورؤساء اقسام يعملون بجامعة الملك عبد العزيز والذي يبلغ عددهم 400 شخص.

#### 4-6 أداة البحث

تم إعداد استبانة خصيصا لغرض البحث حول التدريب الالكتروني وأثره في تنميه الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.

1. تم الاعتماد في تصميم الاستبانة على نتائج البحوث والدراسات السابقة في مجال البحث للحصول على البيانات الأولية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي وذلك بعد حصر وتجميع المعلومات اللازمة فيما يخص موضوع الدراسة.
2. تم إعداد استبانة أولية أعدت خصيصا من أجل هذه الدراسة، وتم عرضها على محكمين لاختبار صحتها وملائمتها لموضوع الدراسة وللأهداف المطلوب الوصول إليها من أجل المساعدة في إيجاد حلول لمشكلة الدراسة.
3. تم أخذ الملاحظات المذكورة في الموقع بالاعتبار وتعديل الإستبانة كما يناسب موضوع الدراسة.
4. تم توزيع نماذج الإستبانة على عينة مبدئية تتكون من 15 شخص لقياس صدق وثبات الاستبانة.

5. تم إعادة توزيع نماذج الإمتبانه على كامل عينة الدراسة وهم أكاديميين ورؤساء أقسام وموظفين يعملون بجامعة الملك عبد العزيز للحصول على آرائهم فيما يتعلق بموضوع الدراسة وهو التدريب الالكتروني وأثره في تنميه الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.

• فقرات الإمتبانه:

تتكون الإمتبانه من جزئين كالآتي:

1. الجزء الأول: "البيانات الشخصية والوظيفية" للمبوحثين ويتكون من 8 فقرات:

الجنس، العمر، سنوات الخبرة في العمل، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، درجة خبرتك في استخدام الحاسب، سبق أن تلقيت أي دورة بواسطة الأنترنت.

2. الجزء الثاني: التدريب الالكتروني وأثره في تنميه الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز ويقسم إلى أربع محاور:

المحور الأول: التفاعل الفردي ويتكون من (9) فقرات،

المحور الثاني: التفاعل الاجتماعي ويتكون من (8) فقرات.

المحور الثالث: جوده التدريب ويتكون من (7) فقرات.

المحور الثاني: التدريب الالكتروني وتنمية الكادر البشري ويتكون من (11) فقره.

#### 4-7 المقياس

وقد تم الاعتماد على مقياس "ليكرت الخماسي" لقياس استجابات المستقصين لفقرات الاستبيان وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (1-4). يقوم المفحوص باختيار إجابة من بين (5) إجابات (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة) طبقا لما هو موضح بالجدول (1-4).

#### الجدول رقم (1-4): درجات مقياس ليكرت الخماسي

5-4.21	4.20-3.41	3.40-2.61	2.60-1.81	1.80-1	الفترة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الاستجابة
5	4	3	2	1	الدرجة

طول الفئة = (الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى) / عدد الفئات

$$\text{طول الفئة} = 5/1 - 5 = 0,8$$

بحيث يتم تقييم المتوسطات طبقاً للتالي:

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين 1-1.80 يكون منخفض جداً

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين 1.81-2.60 يكون منخفض

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين 2.61-3.40 يكون متوسط

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين 3.41-4.20 يكون مرتفع

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين 4.21-5 يكون مرتفع جداً

#### 4-8 صدق الأداة

يقصد بصدق الأداة أن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقام الباحث بالتأكد من صدق فقرات الاستبيان عن طريق عرض الاستبانة على ثلاثة محكمين من المتخصصين كما بالملحق رقم (2)، وقد استجاب الباحث لأراء المحكمين وقاما بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية، كما هو مرفق بالملحق رقم (1).

#### 4-9 ثبات الأداة

تم دراسة ثبات أداة الدراسة من خلال قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لكل بعد، يقيس هذا المعامل الاتساق الداخلي في فقرات الاستبانة، ومدى التناسق في إجابات المبحوثين عن كل الأسئلة



الموجودة في المقياس. وحسب دراسة للباحث "Brown, 2009" فإنه حتى يتحقق ثبات الأداة يجب أن يكون معامل كرونباخ ألفا أكبر أو يساوي (0.60).

قام الباحث بتطبيق عينة الدراسة لحساب كل من الثبات؛ للتأكد من صلاحية الأداة للتطبيق الميداني، وللتحقق من الثبات لمفردات الدراسة، والجدول التالي يوضح النتائج المتعلقة بذلك

جدول رقم (2-4) التحقق من ثبات الاستبانة بطريقة (ألفا كرو نباخ)

عدد العبارات	معامل الفا كرومباخ
35	0,90

ويتضح من الجدول السابق رقم (2-4)، أن قيمة معامل الثبات (ألفا) لجميع عناصر المقياس ثابتة وتؤثر في ثبات المقياس ككل، وأن هذه العبارات تتمتع بدرجة مقبولة من صدق المحتوى.

وتبين أيضاً أن معاملات الثبات العام (ألفا كرو نباخ) لأسئلة الدراسة عن عبارات أثر التدريب الالكتروني بمحاوره الأربع (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جوده التدريب، التدريب الالكتروني وتنمية الكادر البشري) قد بلغت (90.04%) وهي معاملات ثبات مرتفعة إحصائياً. وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات يمكن الاعتماد عليه.

كما تم تطبيق معامل الثبات على جميع محاور الاستبانة بشكل مستقل وقياس معامل الثبات لأبعاد الاستبانة لكل محور من المحاور الموجودة ضمن أسئلة الاستبانة وكانت النتائج كما بالجدول (3-4)

جدول (3-4) معامل الثبات لمتغيرات الاستبانة المستقلة "التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جوده التدريب

والتابعة "تنمية الكادر البشري"

معامل الفا كرومباخ	عدد العبارات	المحور	
60.1%	9	التفاعل الفردي	الأول
72. 6%	8	التفاعل الاجتماعي	(التدريب الالكتروني)

55.9%	7	جوده التدريب	
66.1%	11	تنمية الكادر البشري	الثاني (تنمية الكادر البشري)

إذ يوضح الجدول (3-4) قيم الثبات للمتغير المستقل وهو التدريب الالكتروني والتي بلغت (24) فقرة موزعة على الثلاث بنود للمحور الأول (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جوده التدريب) والتي تراوحت بين (55.9) و (72.6)، أما ما يخص قيم الثبات للمتغير التابع تنمية الكادر البشري والتي تراوحت لجميع الفقرات والبالغ عددها (11) فقرات (66.15) وتدل مؤشرات كرونباخ أن أداة الدراسة تتمتع بصورة عامة بمعامل ثبات مرتفع وبالتالي قدرتها على تحقيق أغراض هذه الدراسة.

وللتعرف على الاتساق الداخلي ومدى ارتباط العناصر بالمجموع الكلي للمقياس تم استخدام معامل الارتباط بين درجة المفردات والدرجة الكلية للمقياس، ومعامل الارتباط المصحح، والجدول (4-4) يوضح النتائج المتعلقة بذلك كما يلي:

جدول (4-4) معامل الارتباط بين المتغير المستقل وفقراته

م	فقرات الاستبانة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	التفاعل بين المتدرب والمحتوى يكسب المتدرب خبرات ومهارات جديده	0.467	0.000
2	سهولة الوصول للمحتوى التدريبي وإعادة استخدامه	0.528	0.000
3	سهولة استخدام واجهة التفاعل بين المدرب والمتدرب	0.565	0.004
4	ينتج عن التفاعل الفردي زيادة في خبرات المتدرب المعرفية والمهارية من خلال التعلم الذاتي.	0.497	0.012
5	يساعد التفاعل الفردي في التدريب الالكتروني المتدرب على إتقان التدريب الذاتي.	0.563	0.032
6	التفاعل الفردي للمتدرب مع المحتوى يقوم على ربط المتدرب بخبراته السابقة والحالية ليكتسب خبرات ومهارات جديده من خلال منصة التدريب	0.361	0.000
7	تفاعل المتدرب مع واجهه التفاعل يغير دور المدرب ليكون مؤثراً ومحفزاً وموجهاً ومرشداً لدفع المتدرب على التعلم	0.734	0.022

0.000	0.550	التفاعل الفردي في التدريب الالكتروني يعزز المسؤولية الذاتية للمتدرب	8
0.002	0.583	منصة التدريب تعزز التفاعل الفردي الذي يقوم على التفاعل مع المحتوى التدريبي ويوفر بيئة تفاعليه مناسبة للمتدرب	9
0.000	0.515	التفاعل الاجتماعي في التدريب الالكتروني يساعدني على بناء علاقات وصدقات قوية	10
0.000	0.445	يستطيع الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي في التدريب الالكتروني التعبير عن ذاته للأخرين المتواجدين في نفس بيئة التدريب	11
0.000	0.407	التفاعل الاجتماعي من خلال التدريب الالكتروني يتم من خلاله تفاعل المتدربين في مجموعات صغيره لتحقيق هدف مشترك	12
0.000	0.505	التفاعل بين المدرب والمتدرب يقوم من خلاله المدرب بتقديم العون للمتدرب عن طريق تقديم النصح والإرشاد وتحفيزه وأثاره دافعيته	13
0.018	0.518	من الممكن أن يكون التفاعل الاجتماعي علاج للتوتر الذي ينشأ بين الجماعات	14
0.000	0.582	تفاعل المتدرب مع اقرأنه من المتدربين يؤدي إلى زيادة اندماج المتدرب ويحسن من دافعيته للتعلم	15
0.000	0.370	التفاعل الاجتماعي يمكن الأفراد من تناقل الخبرات من خلال اقتراحات والتوجيهات التي تساعد للوصول إلى حل المشكلة	16
0.002	0.612	التفاعل الاجتماعي يؤثر في سلوك المتدربين	17
0.009	0.553	جوده التدريب تعد من المحاور الأساسية لنجاح اي برنامج تدريبي	18
0.000	0.504	جوده التدريب تعمل على تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة لممارسه العمل بحرفيه.	19
0.000	0390	جوده التدريب تعمل على مطابقه مخرجات التدريب للأهداف والمعايير الموضوعية يحسن العملية التدريبية	20
0.000	0.411	إيجاد بيئة تدريبيه رسالتها التطوير المستمر يرفع من مستوى الأداء لجميع الإداريين والهيئة التدريبية ويزيد الكفاءة التدريبية	21
0.000	0.487	جوده التدريب تعمل على خلق بيئة تدريب جوده	22
0.001	0.729	جوده التدريب تعمل على تقليل نسبة الخطأ	23
0.004	0.535	الالتزام بجوده التدريب تحسن مخرجات التدريب	24
0.001	0.589	يساعد التدريب المقدم عن طريق منصات التدريب الالكتروني إلى تحسين الأداء في إنجاز المهام الوظيفية	25
0.000	0.412	يحقق التدريب الالكتروني العائد المرغوب به وهو رفع كفاءته وأداء الموظفين	26

0.000	0.509	التدريب الالكتروني يحفز الموظفين على الإبداع.	27
0.000	0.509	التدريب الالكتروني يكسر حاجز الخجل لدى الموظفين	28
0.000	0.399	يساعد التدريب الالكتروني الموظفين على اكتساب مهارات ومعارف جديدة	29
0.000	0.512	التدريب الالكتروني يحفز الموظفين على الانخراط في الدورات التدريبية بشكل كبير.	30
0.018	0.708	إحداث توازن بين طبيعة الأفراد ووظائف المؤسسة يتطلب العمل على تحسين وتطوير أنماط السلوك للتكيف مع بيئة العمل.	31
0.002	0.458	الاهتمام بالكادر البشري وتنمية مهاراته يحقق أهداف المنظمة بفعالية	32
0.000	0542	تدريب وتنمية الموارد البشرية يعتبر أحد المداخل الفعالة لرفع جوده العنصر البشري وتحسين مستواه وأدائه	33
0.001	0.550	يحتاج العنصر البشري إلى تطوير مستمر لتنمية قدراته ومعارفه لكي تتلاءم مع طبيعة الأعمال الموكلة له.	34
0.000	0.405	تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الفعالية يتطلب تحفيز وتطوير العنصر البشري	35

\*\* دال عند مستوي الدلالة (0.01) فأقل

\* دال عند مستوي الدلالة (0.05) فأقل

ويتضح من الجدول (4-4) نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الاستبيان وبين الدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى معنوي 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.361) فيما كان الحد الأعلى (0.734) وعليه فإن جميع فقرات الاستبيان متسقة داخليا مع موضوع الاستبيان مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان.

#### 4-10 الأساليب الإحصائية

تم تحليل نتائج الاستبانة عن طريق برنامج SPSS الإحصائي من أجل الوصول الى نتائج فرضيات وأسئلة الدراسة، وسيتم ذلك من خلال استخدام عدد من الأساليب الإحصائية التالية:

- استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية؛ التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمعرفة الخصائص الاجتماعية والديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي.
- تحليل الانحدار البسيط وتحليل الارتباط.

## الفصل الخامس

### تحليل البيانات وإختبار الفرضيات

## 1-5 تمهيد

## 2-5 وصف خصائص عينة الدراسة

## 3-5 اختبار الفرضيات

## 1-5 تمهيد

تعرضنا في الجانب النظري إلى مختلف الجوانب المتعلقة بالتدريب الالكتروني وأثره في تنمية الكادر البشري بقصد تعميق فهم متغيرات الدراسة، لكن الدراسة النظرية تبقى ناقصة بدون إسقاطها على الجانب العملي، فمن الناحية العملية سنقوم بدراسة تطبيقية لأثر التدريب الالكتروني في تنمية الكادر البشري على العاملين (موظفين، أكاديميين) بجامعة الملك عبد العزيز والذي يبلغ عددهم (140).

سوف نتعرض في هذا الفصل من الدراسة إلى قياس أثر التدريب الالكتروني في تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز وذلك باستعراض نتائج التحليل الإحصائي، وسنقوم بتوضيح أداة الدراسة المتمثلة في

تطوير الاستبيان وتحليله بواسطة استخدام نظام "SPSS"، وسيتم دراسة واختبار فرضيات الدراسة وتفسير النتائج.

## 2-5 وصف خصائص عينة البحث

فيما يلي نستعرض بالعرض الجدولي والبياني الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات المستقلة (الجنس، العمر، سنوات الخبرة في العمل، المؤهلات العلمية).

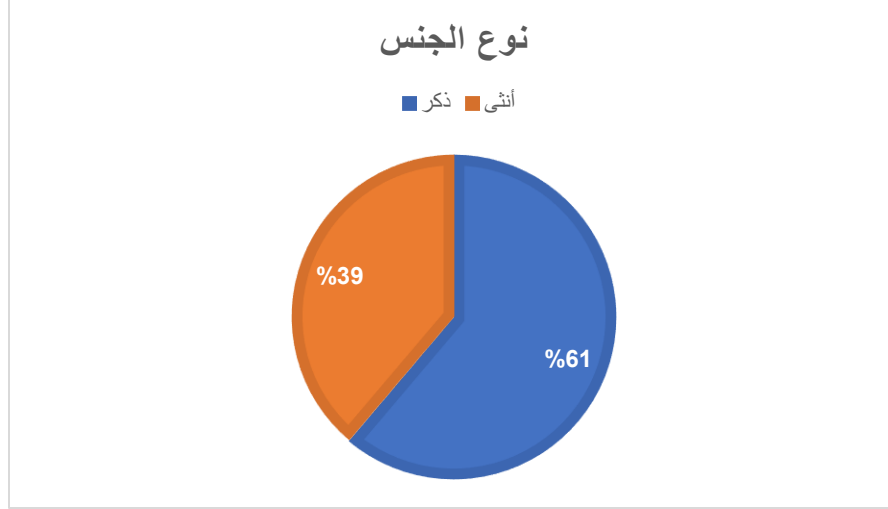
### 1-2-5 النوع

جدول (5-1) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	63	61.1
انثى	40	38.9
المجموع	103	100%

يتضح من الجدول رقم (5-1) أن (103) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (100%) من إجمالي عينة الدراسة البالغ عددهم (140) كانوا (63) من الذكور بنسبة 61,1%، بينما شاركت الإناث (40) فرد منهن بنسبة 38.9% في الدراسة، وذلك يرجع إلى تزايد عدد الإناث العاملات في مجال التعليم والتعلم العام والجامعي متوافق مع رؤية المملكة 2030 ويوضح الشكل التالي ذلك.

شكل (1-5) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الجنس



## 5-2-2 العمر

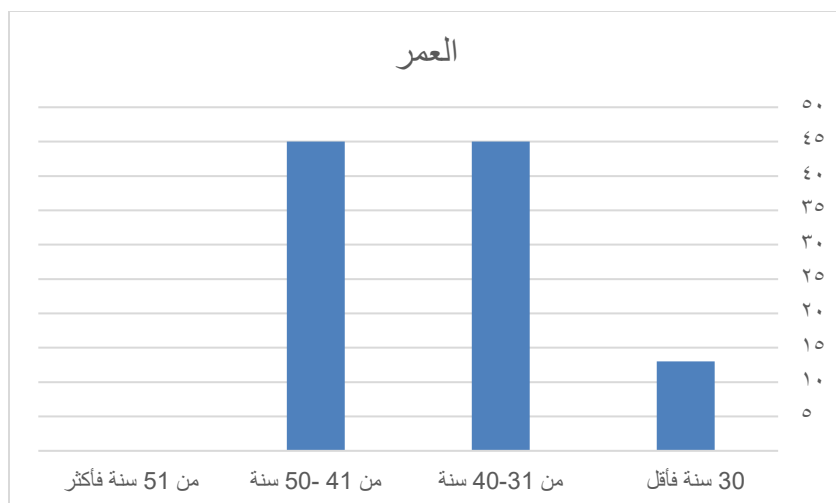
جدول (5-2) توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة (%)
30 سنة فأقل	13	12.6%
من 31 إلى 40 سنة	45	43.6%
من 41 إلى 50 سنة	45	43.6%
من 51 سنة فأكثر	0	0%
<b>المجموع</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

يتضح من الجدول (5-2) أن (13) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (12.6%) من إجمالي عينة الدراسة كانت أعمارهم (30) سنة فأقل، بينما (45) منهم يمثلون ما نسبته (43.9%) من إجمالي عينة الدراسة كانت أعمارهم من (31-40) سنة، وأن (45) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (43.6%) من إجمالي عينة الدراسة كانت أعمارهم من (41-50) سنة، بينما لم يشارك أي من عينة الدراسة كانت أعمارهم (51) سنة فأكثر ويوضح الشكل التالي تلك النسب:

شكل (5-2) توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر





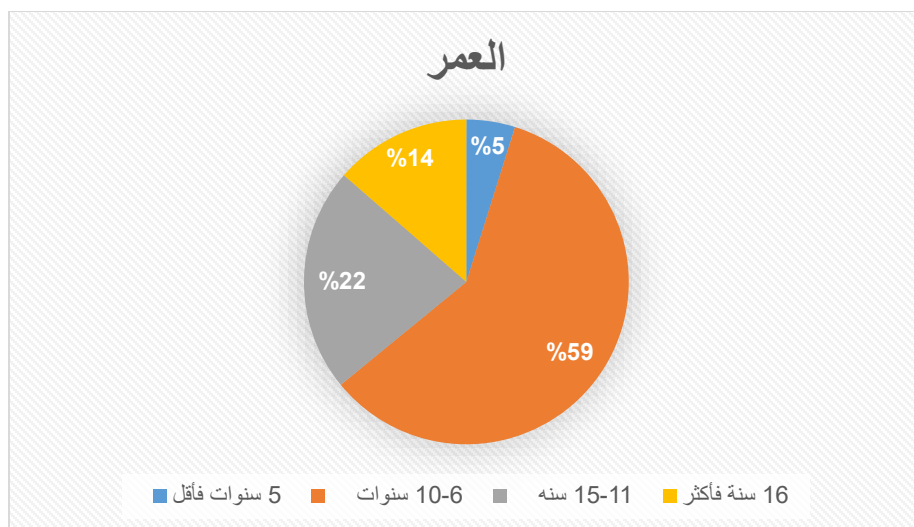
### 5-2-3 سنوات الخبرة في العمل

جدول (5-3) توزيع عينة الدراسة وفق عدد سنوات الخبرة

النسبة (%)	التكرار	سنوات الخبرة
4.9	5	5 سنوات فأقل
59.2	61	10-6 سنوات
23.3	23	15-11 سنه
13.6	14	16 سنة فأكثر
100%	103	المجموع

يتضح من الجدول (5-3) أن (5) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (4.9%) من إجمالي عينة الدراسة كانت سنوات خبراتهم (5) سنوات فأقل، بينما (61) منهم يمثلون ما نسبته (59.2%) من إجمالي عينة الدراسة كانت خبراتهم تتراوح بين (6-10) سنوات وهم النسبة الأعلى، وأن (23) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (23.3%) من إجمالي عينة الدراسة كانت خبراتهم من (11-15) سنة، بينما (14) منهم يمثلون ما نسبته (13.6%) من إجمالي عينة الدراسة كانت خبراتهم (16) سنة فأكثر ويوضح الشكل التالي:

شكل (5-3) توزيع عينة الدراسة وفق عدد سنوات الخبرة



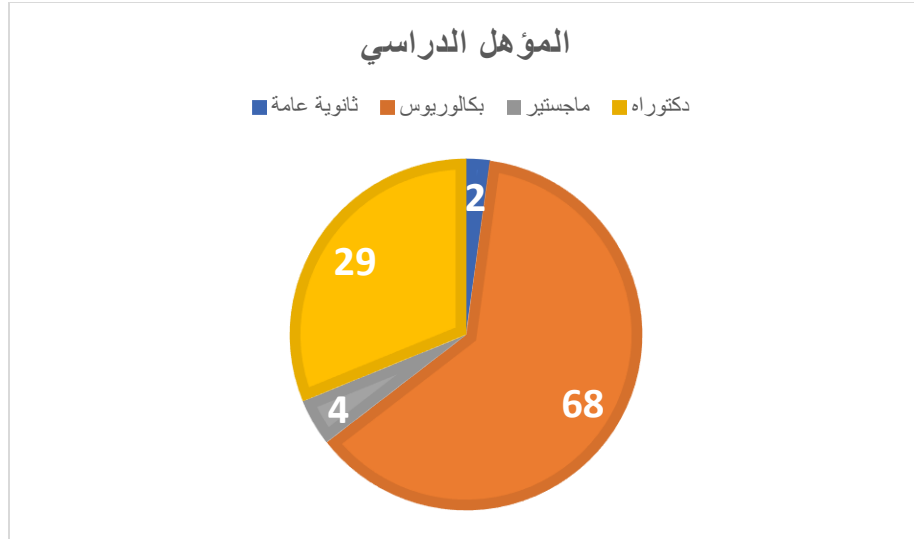
#### 5-2-4 المؤهل الدراسي

جدول (5-4) توزيع عينة الدراسة وفق المؤهل الدراسي

النسبة (%)	التكرار	المؤهل الدراسي
1.9	2	ثانوية عامة
66.0	68	بكالوريوس
3.9	4	ماجستير
28.2	29	دكتوراه
100%	103	المجموع

يتضح من الجدول (5-4) أن (2) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (1.9%) من إجمالي عينة الدراسة يحملون شهادة الثانوية العامة، وأن (68) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (66.0%) من إجمالي عينة الدراسة يحملون درجة البكالوريوس وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (4) يمثلون ما نسبته (3.9%) من إجمالي عينة الدراسة يحملون درجة الماجستير، بينما (29) يمثلون ما نسبته (28.2%) من إجمالي عينة الدراسة درجة الدكتوراه. ويوضح الشكل التالي ذلك:

شكل (5-4) توزيع عينة الدراسة وفق المؤهل الدراسي



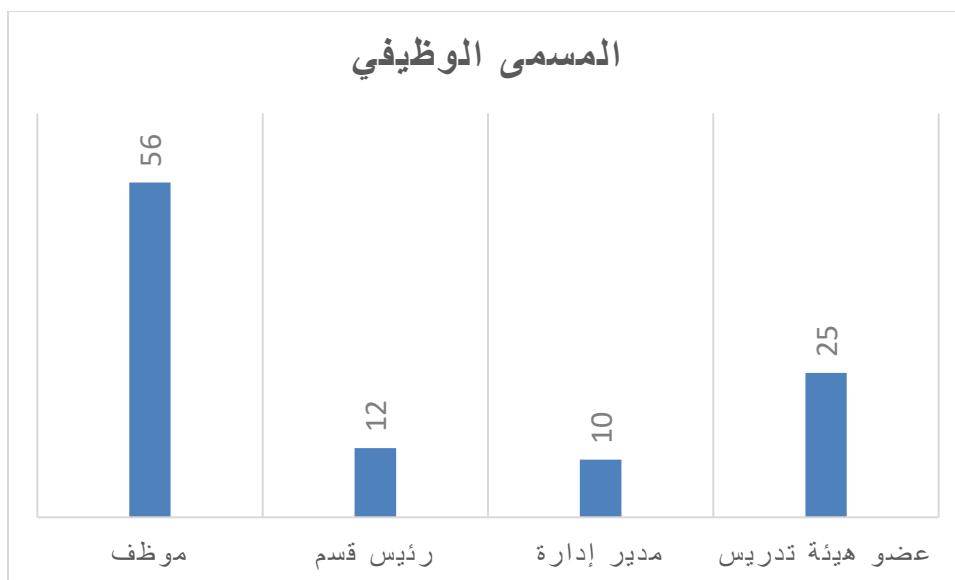
### 5-2-5 المسمى الوظيفي

جدول (5-5) توزيع عينة الدراسة وفق المسمى الوظيفي

النسبة (%)	التكرار	المسمى الوظيفي
54.4	56	موظف
11.7	12	رئيس قسم
9.7	10	مدير إدارة
24.3	25	عضو هيئة تدريس
<b>100%</b>	<b>103</b>	<b>المجموع</b>

يتضح من الجدول (5-5) أن (56) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (54.4%) من إجمالي عينة الدراسة يعملون تحت مسمى موظف هم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (12) منهم يمثلون ما نسبته (11.7%) من إجمالي عينة الدراسة يعملون بوظيفة رئيس قسم، وأن (10) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (9.7%) من إجمالي عينة الدراسة يعملون كمدير اداره، بينما (25) منهم يمثلون ما نسبته (24.3%) من إجمالي عينة الدراسة يعملون تحت مسمى عضو هيئة التدريس ويوضح الشكل التالي مايلي:

شكل (5-5) توزيع عينة الدراسة وفق المسمى الوظيفي



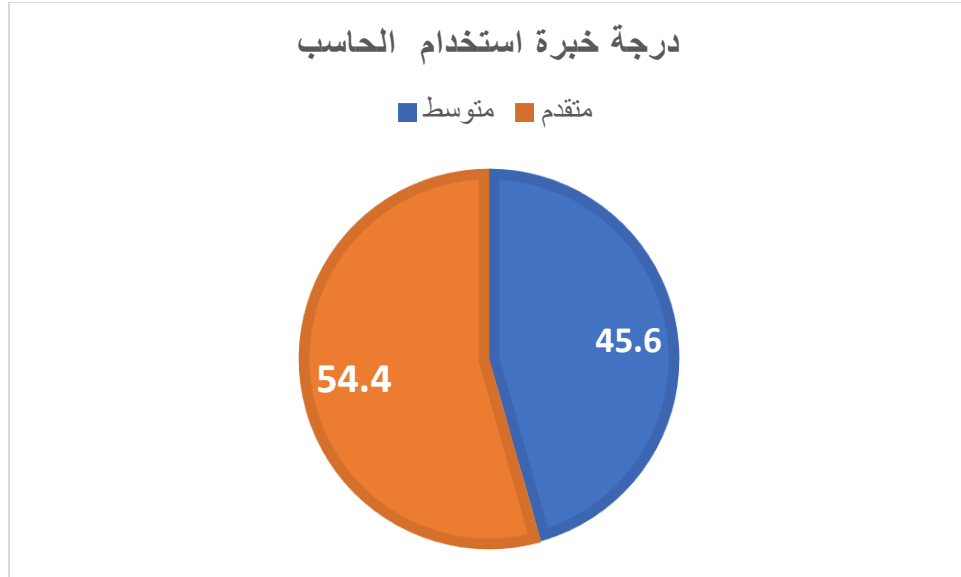
### 5-2-6 درجة خبرة استخدام الحاسب

جدول (5-6) توزيع عينة الدراسة وفق درجة خبرة استخدام الحاسب

النسبة (%)	التكرار	درجة خبرة استخدام الحاسب
45.6	47	متوسط
54.4	56	متقدم
<b>100%</b>	<b>103</b>	<b>المجموع</b>

يتضح من الجدول (5-6) أن (56) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (54.4%) من إجمالي عينة الدراسة لديهم درجة خبرة متقدمة في استخدام الحاسب، بينما (47) منهم يمثلون ما نسبته (45.6%) من إجمالي عينة الدراسة لديهم درجة خبرة متوسطة في استخدام الحاسب ويوضح الشكل التالي مايلي:

شكل (5-6) توزيع عينة الدراسة درجة خبرة استخدام الحاسب



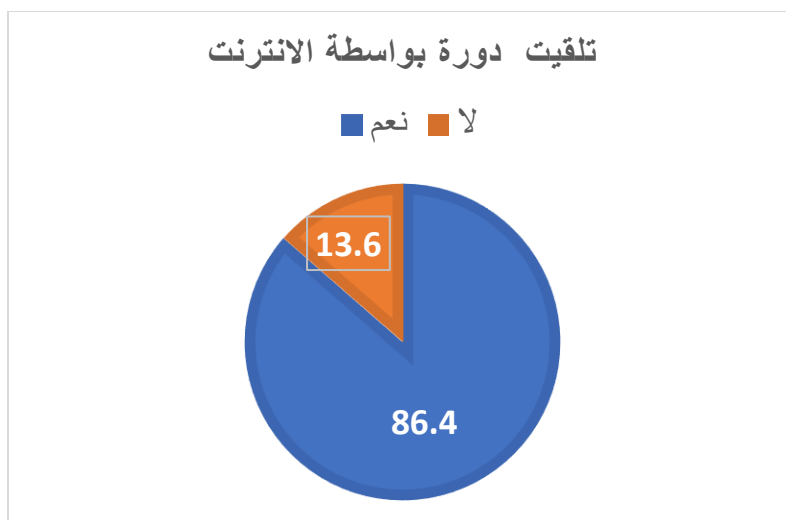
### 7-2-5 تلقي دورة بواسطة الانترنت

جدول (5-7) توزيع عينة الدراسة وفق تلقي دورة بواسطة الانترنت

تلقي دورة بواسطة الانترنت	التكرار	النسبة (%)
لا	14	13.6
نعم	89	86.4
المجموع	103	100%

يتضح من الجدول (5-7) أن (14) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (13.6%) من إجمالي عينة الدراسة أشاروا لعدم تلقيهم دورات بواسطة الانترنت، بينما (89) منهم يمثلون ما نسبته (86.4%) من إجمالي عينة الدراسة أشاروا أنهم تلقوا دورات بواسطة الانترنت ويوضح الشكل التالي مايلي:

شكل (5-7) توزيع عينة الدراسة لتلقيت دورة بواسطة الانترنت



ولمعرفة مدى تشعبات العوامل المؤثرة في استخدام التدريب الإلكتروني لأفراد العينة.

جدول (5-8) مصفوفة النموذج المدورة " تشعبات العوامل المؤثرة في استخدام التدريب الإلكتروني

المتغيرات	1	2	3	4	5
النوع				0.75	
المؤهل الدراسي		0.50			
العمر	0.88				
الخبرة الوظيفية	0.80				
درجة خبرتك في استخدام الحاسب الآلي			0.91		

يتضح من الجدول رقم (5-8) أن هذا المحور الأول هو الأكثر أهمية في التأثير في استخدام التدريب الإلكتروني ويضم هذا المحور ثلاثة متغيرات وهما العمر بنسبة تشعب (0.88)، الخبرة الوظيفية بنسبة تشعب (0.80) درجة خبرتك في استخدام الحاسب الآلي بنسبة تشعب (0.91).

### 3-5 إختبار الفرضيات

#### 1-3-5 أبعاد المتغير المستقل التدريب الإلكتروني:

لوصف وتحليل أبعاد المتغير المستقل التدريب الإلكتروني لجأ الباحث الى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحقق من معنوية الفقرات وأهمية كل فقرة، كما هو موضح بالجدول (9-5) والخاص بمتغير التدريب الإلكتروني وجدول (5-10) متغير تنمية الكادر البشري، كما يظهر استجابات المتدربين لفقرات الاستبيان من حيث عدد اختيارات للإجابات من بين ال (5) إجابات (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة) وكذلك الترتيب الخاص بفقرات الدراسة.

جدول (9-5) تحليل آراء الاستجابات على فقرات الاستبانة للتدريب الإلكتروني ومرتب وفق المتوسط الحسابي من الاصغر للاكبر

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
0.01	0.86	24	0.80	4.25	1 يساعد التفاعل الفردي في التدريب الإلكتروني المتدرب على إتقان التدريب الذاتي.
0.00	2.19	23	0.95	4.24	2 جوده التدريب تعمل على تقليل نسبة الخطأ
0.04	0.77	22	0.87	4.21	3 جوده التدريب تعد من المحاور الأساسية لنجاح اي برنامج تدريبي
0.00	1.97	21	0.84	4.19	4 جوده التدريب تعمل على خلق بيئة تدريب جوده
0.00	2.03	20	0.85	4.17	5 التفاعل الاجتماعي من خلال التدريب الإلكتروني يتم من خلاله تفاعل المتدربين في مجموعات صغيره لتحقيق هدف مشترك
0.01	1.49	18.5	0.76	4.12	6 ينتج عن التفاعل الفردي زيادة في خبرات المتدرب المعرفية والمهارية من خلال التعلم الذاتي.
0.00	1.96	18.5	0.86	4.12	7 جوده التدريب تعمل على مطابقه مخرجات التدريب للأهداف والمعايير الموضوعية بحسن العملية التدريبية
0.01	3.76	17	0.89	4.11	8 التفاعل الاجتماعي يمكن الأفراد من تناقل الخبرات من خلال اقتراحات والتوجيهات التي تساعد للوصول إلى حل المشكلة
0.04	2.17	15.5	0.90	4.09	9 جوده التدريب تعمل على تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة لممارسه العمل بحرفيه
0.03	3.13	15.5	0.92	4.09	10 فاعل المتدرب مع واجهه التفاعل يغير دور المدرب ليكون مؤثراً ومحفزاً وموجهاً ومرشداً لدفع المتدرب على التعلم
0.00	3.18	14	0.91	4.08	11 التفاعل الاجتماعي في التدريب الإلكتروني يساعدني على بناء علاقات وصدقات قوية
0.03	1.68	12	0.83	4.04	12 سهولة استخدام واجهه التفاعل بين المدرب والمتدرب
0.03	1.12	12	0.80	4.04	13 الالتزام بجوده التدريب تحسن مخرجات التدريب
0.02	1.17	12	0.82	4.04	14 التفاعل بين المتدرب والمحتوى يكسب المتدرب خبرات ومهارات جديده
0.00	2.24	10	0.79	4.03	15 لتفاعل الفردي للمتدرب مع المحتوى يقوم على ربط المتدرب بخبراته السابقة والحالية ليكتسب خبرات ومهارات جديده من خلال منصة التدريب
0.00	2.00	8	0.97	4.01	16 يستطيع الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي في التدريب الإلكتروني التعبير عن ذاته للأخرين المتواجدين في نفس بيئة التدريب
0.02	1.48	8	0.95	4.01	17 التفاعل الفردي في التدريب الإلكتروني يعزز المسؤولية الذاتية للمتدرب
0.01	1.93	8	0.87	4.01	18 من الممكن أن يكون التفاعل الاجتماعي علاج للتوتر الذي ينشأ بين الجماعات
0.03	1.08	5.5	0.82	3.97	19 منصة التدريب تعزز التفاعل الفردي الذي يقوم على التفاعل مع المحتوى التدريبي يوفر بيئة تفاعليه مناسبة للمتدرب

20	التفاعل بين المدرب والمتدرب يقوم من خلاله المدرب بتقديم العون للمتدرب عن طريق تقديم النصح والإرشاد وتحفيزه وأثارة دافعيته	3.97	0.87	5.5	1.50	0.05
21	إيجاد بيئة تدريبية رسالتها التطوير المستمر يرفع من مستوى الأداء لجميع الإداريين والهيئة التدريسية ويزيد الكفاءة التدريبية	3.95	0.84	4	2.17	0.00
22	سهولة الوصول للمحتوى التدريبي وإعادة استخدامه	3.85	0.83	2.5	2.05	0.00
23	تفاعل المدرب مع أقرانه من المتدربين يؤدي إلى زيادة اندماج المتدرب ويحسن من دافعيته للتعلم	3.85	0.91	2.5	1.43	0.01
24	التفاعل الاجتماعي يؤثر في سلوك المتدربين	3.68	0.95	1	1.65	0.04
	<b>المتوسط والانحراف المعياري العام الإجمالي</b>	<b>4.04</b>	<b>0.88</b>		<b>1.87</b>	<b>0.37</b>

يتضح من الجدول رقم (5-9) أن المتوسط حسابي بلغ (4.04) وهو مرتفع أي ما يقابل "أوافق وانحراف معياري قدره (0.88).

وفيما يلي يتم ترتيب الفقرات بحسب المتوسطات الحسابية لكل منها بدءاً من القيمة الأعلى وانتهاءً بالقيمة الأقل.

1- في المرتبة الأولى جاءت الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي (4.25)، والانحراف المعياري (0.80)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.01 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه "يساعد التفاعل الفردي في التدريب الإلكتروني المتدرب على إتقان التدريب الذاتي".

2- بينما الفقرة رقم "23" بلغ المتوسط الحسابي (4.24)، والانحراف المعياري (0.95)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه "جوده التدريب تعمل على تقليل نسبة الخطأ

3- بينما الفقرة رقم "18" بلغ المتوسط الحسابي (4.21)، والانحراف المعياري (0.87)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.04 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه "جوده التدريب تعد من المحاور الأساسية لنجاح اي برنامج تدريبي

4- بينما الفقرة رقم "22" بلغ المتوسط الحسابي (4.19)، والانحراف المعياري (0.84)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أنه جوده التدريب تعمل على خلق بيئة تدريب جيدة

5- بينما الفقرة رقم "12" بلغ المتوسط الحسابي (4.17)، والانحراف المعياري (0.85)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه التفاعل الاجتماعي من خلال التدريب الإلكتروني يتم من خلاله تفاعل المتدربين في مجموعات صغيرة لتحقيق هدف مشترك

6- بينما الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي (4.12)، والانحراف المعياري (0.76)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.01 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه ينتج عن التفاعل الفردي زيادة في خبرات المتدرب المعرفية والمهارية من خلال التعلم الذاتي.

7- بينما الفقرة رقم "20" بلغ المتوسط الحسابي (4.12)، والانحراف المعياري (0.86)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه جوده التدريب تعمل على مطابقه مخرجات التدريب للأهداف والمعايير الموضوعية يحسن العملية التدريبية

8- بينما الفقرة رقم "16" بلغ المتوسط الحسابي (4.11)، والانحراف المعياري (0.89)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.01 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه التفاعل الاجتماعي يمكن الأفراد من تناقل الخبرات من خلال اقتراحات والتوجيهات التي تساعد للوصول إلى حل المشكلة



9- بينما الفقرة رقم "19" بلغ المتوسط الحسابي (4.09) ، والانحراف المعياري (0.90) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.04 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه جوده التدريب تعمل على تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة لممارسه العمل بحرفيه

10- بينما الفقرة رقم "7" بلغ المتوسط الحسابي (4.09) ، والانحراف المعياري (0.92) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.03 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه تفاعل المتدرب مع واجهه التفاعل يغير دور المدرب ليكون مؤثراً ومحفزاً وموجهاً ومرشداً لدفع المتدرب على التعلم

11- بينما الفقرة رقم "10" بلغ المتوسط الحسابي (4.08) ، والانحراف المعياري (0.91) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه التفاعل الاجتماعي في التدريب الالكتروني يساعدني على بناء علاقات وصدقات قوية

12- بينما الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي (4.04) ، والانحراف المعياري (0.83) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.03 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه سهولة استخدام واجهة التفاعل بين المدرب والمتدرب

13- بينما الفقرة رقم "24" بلغ المتوسط الحسابي (4.04) ، والانحراف المعياري (0.80) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.03 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه الالتزام بجودة التدريب تحسن مخرجات التدريب

14- بينما الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي (4.04) ، والانحراف المعياري (0.82) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.02 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه التفاعل بين المتدرب والمحتوى يكسب المتدرب خبرات ومهارات جديده

15- بينما الفقرة رقم "6" بلغ المتوسط الحسابي (4.03) ، والانحراف المعياري (0.79) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه التفاعل الفردي للمتدرب مع المحتوى يقوم على ربط المتدرب بخبراته السابقة والحالية ليكتسب خبرات ومهارات جديده من خلال منصة التدريب

16- بينما الفقرة رقم "11" بلغ المتوسط الحسابي (4.01) ، والانحراف المعياري (0.97) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه يستطيع الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي في التدريب الالكتروني التعبير عن ذاته للأخرين المتواجدين في نفس بيئة التدريب

17- بينما الفقرة رقم "8" بلغ المتوسط الحسابي (4.01) ، والانحراف المعياري (0.95) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.02 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه التفاعل الفردي في التدريب الالكتروني يعزز المسؤولية الذاتية للمتدرب

18- بينما الفقرة رقم "14" بلغ المتوسط الحسابي (4.01) ، والانحراف المعياري (0.87) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.01 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه من الممكن أن يكون التفاعل الاجتماعي علاج للتوتر الذي ينشأ بين الجماعات

19- بينما الفقرة رقم "9" بلغ المتوسط الحسابي (3.97) ، والانحراف المعياري (0.82) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.03 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه منصة التدريب تعزز التفاعل الفردي الذي يقوم على التفاعل مع المحتوى التدريبي يوفر بيئة تفاعليه مناسبة للمتدرب

20- بينما الفقرة رقم "13" بلغ المتوسط الحسابي (3.97) ، والانحراف المعياري (0.87) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.05 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه التفاعل بين المدرب والمتدرب يقوم من خلاله المدرب بتقديم العون للمتدرب عن طريق تقديم النصح والإرشاد وتحفيزه وأثارة دافعيته

21- بينما الفقرة رقم "21" بلغ المتوسط الحسابي (3.95) ، والانحراف المعياري ( 0.84) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه إيجاد بيئة تدريبية رسالتها التطوير المستمر يرفع من مستوى الأداء لجميع الإداريين والهيئة التدريسية ويزيد الكفاءة التدريبية

22- بينما الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي (3.85) ، والانحراف المعياري (0.83) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه سهولة الوصول للمحتوى التدريبي وإعادة استخدامه

23- بينما الفقرة رقم "15" بلغ المتوسط الحسابي (3.85) ، والانحراف المعياري (0.91) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.01 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه تفاعل المتدرب مع إقرانه من المتدربين يؤدي إلى زيادة اندماج المتدرب ويحسن من دافعيته للتعلم

24- بينما الفقرة رقم "17" بلغ المتوسط الحسابي (3.68) ، والانحراف المعياري (0.95) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.04 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه التفاعل الاجتماعي يؤثر في سلوك المتدربين

جدول (5-10) تحليل آراء الاستجابات على فقرات تنمية الكادر البشري ومرتب وفق المتوسط الحسابي الحسابي من الاصغر للأكبر

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	
0.000	4.47	11	0.87	4.29	تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الفعالية يتطلب تحفيز وتطوير العنصر البشري	1

0.001	2.92	10	0.79	4.19	يحتاج العنصر البشري إلى تطوير مستمر لتنمية قدراته ومعارفه لكي تتلاءم مع طبيعة الأعمال الموكلة له	2
0.002	2.65	9	1.05	4.16	الاهتمام بالكادر البشري وتنمية مهاراته يحقق أهداف المنظمة بفعالية	3
0.001	2.69	8	0.80	4.10	يساعد التدريب المقدم عن طريق منصات التدريب الإلكتروني إلى تحسين الأداء في إنجاز المهام الوظيفية	4
0.000	4.45	6	0.90	4.09	التدريب الإلكتروني يحفز الموظفين على الانخراط في الدورات التدريبية بشكل كبير	5
0.000	5.88	6	0.91	4.09	يساعد التدريب الإلكتروني الموظفين على اكتساب مهارات ومعارف جديدة	6
0.000	4.15	6	0.85	4.09	يحقق التدريب الإلكتروني العائد المرغوب به وهو رفع كفاءته وأداء الموظفين	7
0.000	3.85	4	0.86	4.06	تدريب وتنمية الموارد البشرية يعتبر أحد المداخل الفعالة لرفع جودة العنصر البشري وتحسين مستواه وأدائه	8
0.000	8.04	2.5	0.76	4.01	التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخجل لدى الموظفين.	9
0.000	3.65	2.5	0.89	4.01	التدريب الإلكتروني يحفز الموظفين على الإبداع	10
0.010	2.02	1	0.84	3.88	إحداث توازن بين طبيعة الأفراد وظائف المؤسسة يتطلب العمل على تحسين وتطوير أنماط السلوك للتكيف مع بيئة العمل.	11
<b>0.014</b>	<b>4.075</b>		<b>0.87</b>	<b>4.09</b>	<b>المتوسط والانحراف المعياري العام الإجمالي</b>	

يتضح من الجدول رقم (5-10) أن المتوسط حسابي بلغ (4.09) وهو مرتفع أي ما يقابل "أوافق وانحراف معياري قدره (0.87).

وفيما يلي يتم ترتيب الفقرات بحسب المتوسطات الحسابية لكل منها بدءاً من القيمة الأعلى وانتهاءً بالقيمة الأقل.

**1-** في المرتبة الأولى جاءت الفقرة رقم "35" بلغ المتوسط الحسابي (4.29)، والانحراف المعياري (0.87) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الفعالية يتطلب تحفيز وتطوير العنصر البشري

**2-** بينما الفقرة رقم "34" بلغ المتوسط الحسابي (4.19) ، والانحراف المعياري (0.79) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه "يحتاج العنصر البشري إلى تطوير مستمر لتنمية قدراته ومعارفه لكي تتلاءم مع طبيعة الأعمال الموكلة له

**3-** في المرتبة الأولى جاءت الفقرة رقم "32" بلغ المتوسط الحسابي (4.16)، والانحراف المعياري (0.86) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه الاهتمام بالكادر البشري وتنمية مهاراته يحقق أهداف المنظمة بفعالية

**4-** بينما الفقرة رقم "25" بلغ المتوسط الحسابي (4.10) ، والانحراف المعياري (1.05) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه "يساعد التدريب المقدم عن طريق منصات التدريب الإلكتروني إلى تحسين الأداء في إنجاز المهام الوظيفية

**5-** في المرتبة الأولى جاءت الفقرة رقم "30" بلغ المتوسط الحسابي (4.09)، والانحراف المعياري (0.84) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى أقل من 0.05 مما يدل على أنه التدريب الإلكتروني يحفز الموظفين على الانخراط في الدورات التدريبية بشكل كبير

6- بينما الفقرة رقم "29" بلغ المتوسط الحسابي (4.09) ، والانحراف المعياري (0.90) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه "يساعد التدريب الالكتروني الموظفين على اكتساب مهارات ومعارف

#### جديده

7- في المرتبة الأولى جاءت الفقرة رقم "26" بلغ المتوسط الحسابي (4.09)، والانحراف المعياري (0.91) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه يحقق التدريب الالكتروني العائد المرغوب به وهو رفع كفاءه وأداء الموظفين

8- بينما الفقرة رقم "33" بلغ المتوسط الحسابي (4.06) ، والانحراف المعياري (0.76) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه "تدريب وتنمية الموارد البشرية يعتبر أحد المداخل الفعالة لرفع جوده العنصر البشري وتحسين مستواه وأدائه

9- في المرتبة الأولى جاءت الفقرة رقم "28" بلغ المتوسط الحسابي (4.01)، والانحراف المعياري (0.89) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه التدريب الالكتروني يكسر حاجز الخجل لدى الموظفين.

10- بينما الفقرة رقم "27" بلغ المتوسط الحسابي (4.01) ، والانحراف المعياري (0.85) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه "التدريب الالكتروني يحفز الموظفين على الإبداع

11- بينما الفقرة رقم "31" بلغ المتوسط الحسابي (3.88) ، والانحراف المعياري (0.80) ، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.10 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه "لا يحدث توازن بين طبيعة الأفراد وظائف المؤسسة يتطلب العمل على تحسين وتطوير أنماط السلوك للتكيف مع بيئة العمل.

## إختبار فرضيات الدراسة

### الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتدريب الالكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple regression) لكون هذه الفرضية تبحث في أثر جميع أبعاد المتغير المستقل مجتمعة على متغير تابع واحد وهو تنمية الكادر البشري وقد أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول (5-11)

جدول (5-11) اختبار الفرضية الرئيسية

الفرضية	نص الفرضية	t	$\beta$	P-Value	قيمة ( $\eta^2$ ) المحسوبة
الرئيسية	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتدريب الالكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.	5.33	0.726	0.001	0.527

درجة الحرية=102، مستوى الدلالة (0.05)

يوضح الجدول (5-11) نتائج اختبار الفرض الرئيسي حيث أن القيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمتها الحرجة (الجدولية) عند مستوى معنويه  $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يدل على رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتدريب الالكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز. وأن قيمة ( $\eta^2$ ) تساوي (0,52) وهي أعلى من القيمة (0.14) بذلك يكون التدريب الالكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.

## يتفرع من الفرضية الرئيسية، الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتفاعل الفردي كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتفاعل الاجتماعي كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) لجودة التدريب كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري داخل جامعه الملك عبد العزيز.

لاختبار هذه الفرضية فقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (5-12) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

المتغير المستقل	T	$\beta$	الدلالة sig	قيمة ( $\eta^2$ ) المحسوبة
التفاعل الفردي	3.32	0.508	0.000	0.258
التفاعل الاجتماعي	3.29	0.628	0.001	0.395
جودة التدريب	3.03	0.583	0.003	0.340

درجة الحرية ( $n-1$ ) = 102 / مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) / قيمة t الجدولية = 1.703 / حجم التأثير = 0.14

يوضح الجدول رقم (5-12) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الثلاث حيث نجد أن قيمة (ت) المحسوبة للتفاعل الفردي والتفاعل الجماعي وجودة التدريب أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) والمساوية ل (1,7) وأن قيمة مستوى الدلالة المحسوب كمبيوتريا قيمته أقل من مستوى الدلالة (0.05) في جميع الحالات الثلاث مما يعني قبول الفرض البديل والذي يشير الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتفاعل الفردي والتفاعل الاجتماعي وجودة التدريب كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز، ورفض الفرض الصفري الذي يشير إلى " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتفاعل الفردي والتفاعل الاجتماعي وجودة التدريب كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز".

يتضح من الجدول السابق أن:

1- قيمة (ت) للتفاعل الفردي تساوى (3.32) عند درجات حرية (102) والدلالة المحسوبة كمبيوتريا لها (0.00)، حيث أن هذه الدلالة المحسوبة أقل من (0.05) أي قبول الفرض البديل فإن قيمة (ت) دالة عند مستوى (0.05)، وهذا يدل على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (0.05) للتفاعل الفردي كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز". وأن قيمة ( $\eta^2$ ) تساوي (0,25) وهي أعلى من القيمة (0.14) أي أن التفاعل الفردي له أثر فعال في تنمية الكادر البشري.

2- قيمة (ت) للتفاعل الاجتماعي تساوى (3.29) عند درجات حرية (102) والدلالة المحسوبة كمبيوتريا لها (0.001)، حيث أن هذه الدلالة المحسوبة أقل من (0.05) أي قبول الفرض البديل فإن قيمة (ت) دالة عند مستوى (0.05)، وهذا يدل على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (0.05) للتفاعل الاجتماعي كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز". وأن قيمة ( $\eta^2$ ) تساوي (0,39) وهي أعلى من القيمة (0.14) أي أن التفاعل الاجتماعي له أثر فعال في تنمية الكادر البشري.

3- قيمة (ت) لجودة التدريب تساوى (3.03) عند درجات حرية (102) والدلالة المحسوبة كمبيوتريا لها (0.003)، حيث أن هذه الدلالة المحسوبة أقل من (0.05) أي قبول الفرض البديل فإن قيمة (ت) دالة عند مستوى (0.05)، وهذا يدل على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (0.05) لجودة التدريب كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز". وأن قيمة ( $\eta^2$ ) تساوي (0,34) وهي أعلى من القيمة (0.14) أي أن جودة التدريب له أثر فعال في تنمية الكادر البشري.

## الفصل السادس

### النتائج والتوصيات

1-6 تمهيد

2-6 النتائج

3-6 التوصيات



## الفصل السادس

### النتائج والتوصيات

#### 1-6 تمهيد

وفق لما ورد في الجانبين النظري والعملي وما يتضمنه هذا الفصل من أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث من خلال هذه الدراسة، وفي ضوء ذلك نأمل في المساهمة بهذه التوصيات بدعم وتعزيز العملية التعليمية والتدريسية في تنمية الكادر البشري القائم على قطاع التعليم الجامعي ومعالجة بعض السلبات ونقاط الضعف في منظومة الكوادر البشرية العاملة بالجامعة من أجل تحقيق أهداف عملية تنمية الكوادر البشرية بالجامعة عامة والتدريب الإلكتروني خاصة وأثره على عملية التنمية البشرية مما يساهم ويساعد في الارتقاء بمستوى منسوبي الجامعة والعملية التعليمية بها.

#### 2-6 النتائج

أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي:

1- تكشف نتائج اختبار الفرض الرئيسي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه  $(\alpha = 0.05)$  للتدريب الإلكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز، وهذا يعني أن برنامج التدريب الإلكتروني له أثر فعالاً في تنمية الكادر البشري، وإن نسبة (0,52) أكبر من قيمة التأثير العام مما يدل على أثر التنمية للكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.

ويمكن إرجاع هذه النتائج السابقة إلى طبيعة برنامج التدريب، والمواصفات التصميمية التي تم إتباعها خلال التصميم للبرنامج، وكذلك تم هيكلة البرنامج إلى موديولات متعددة الوسائط الإلكترونية، مع التنوع في الأنشطة والوسائط المتعددة الإلكترونية التي تعمل على جذب الانتباه واستثارة المتدربين، والتعاون والتفاعل بين المتدربين مع بعضهم البعض عن طريق الحوار والنقاش المتزامن وغير المتزامن ومجموعات العمل حتى يتوصلوا إلى الإجابات الصحيحة والمعلومات الدقيقة لتحقيق الاهداف منه.

- 2- يتضح من نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الثلاث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ( $\alpha = 0.05$ ) للتفاعل الفردي والتفاعل الاجتماعي وجودة التدريب كأحدى أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز، وأن نتائج هذه الفرضيات الثلاث أن البرنامج التدريبي يحقق حجم تأثير كبير أعلى من القيمة (0.14) وذلك يرجع إلى:
- شعور المتدربين بالأمان وعدم القلق أو الخوف من الخطأ في ظل تعلم بعضهم مع بعض بطريقة متفاعلة ما قد يكون له دور في التأثير على تنميتهم، وأدائهم الجماعي في تطبيق الأنشطة والتدريبات حيث تعاونهم معاً.
  - طبيعة البرنامج التدريبي تعلم إلكتروني باستراتيجية التعليم التي تقوم على أسلوب المنظومات في بناء البرنامج التدريبي وعلى هذا يكون المتدربين في حالة نشاط أثناء عملية التعلم من خلال الأداء العملي لهم، وبذلك تتحقق المتطلبات الأساسية لاكتساب المهارات.

### 3-6 التوصيات

في ضوء أهمية دراسته، ومن خلال نتائج هذا دراسته يوصى الباحث بالآتي:

- استخدام برامج التدريب الإلكتروني في تدريب أكبر عدد من أعضاء هيئة التدريس والمشرفين القائمين على الكادر البشري بكافة كليات جامعة الملك عبد العزيز.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول أثر برامج التدريب الإلكتروني في بعض القطاعات والبرامج الأخرى بالجامعة.
- تطبيق برنامج التدريب الإلكتروني ونشره تدريجياً بما يتناسب مع طبيعة منظومة التعليم بجامعة الملك عبد العزيز.
- الدمج بين بيئة التعلم الإلكتروني وبين بيئة التعلم التقليدية لتجنب سلبيات كل منهما والاستفادة من مميزاتهما لتحقيق فاعلية أكثر في التعليم.
- إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لتطبيقات التدريب الإلكتروني في مختلف البرامج التعليمية.
- تطوير برامج تدريب إلكترونية تتماشياً مع أحدث أنواع التقنيات لتلبية الاحتياجات التدريبية المستقبلية.
- استخدام التقنيات الحديثة في التدريب الإلكتروني سيساعد الموظفين على اكتساب المهارات والمعارف المختلفة.

- تحديد المتطلبات والمواصفات التقنية الأساسية الواجب توافرها لدى المتدربين قبل البدء بالتدريب الإلكتروني.
- إعداد وتوفير كوادر تدريبية بكفاءات عالية في مجال استخدام الفصول الافتراضية.
- تحديد سياسات التدريب الإلكتروني لضمان جودة التدريب.
- تطوير واستحداث أساليب فعالة بمشاركة المتدربين في عملية التدريب.
- نشر ثقافة التدريب الإلكتروني وأهميته وكيفية الاستفادة منه في كليات واقسام جامعه الملك عبد العزيز من خلال برامج إعلامية متخصصة.
- الاستفادة من التجارب العالمية سواء فيما يتعلق بالتخطيط أو الإدارة أو التنفيذ للتدريب الإلكتروني.
- تطبيق التدريب الإلكتروني على مراحل بحيث يكون التحول تدريجيًا من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني.

## المراجع

### المراجع العربية

1. التدريب وأهميته للعاملين في منشآت الأعمال السعودية. مطبوعات مركز البحوث. جدة. ديسمبر 1983.
2. عبد الرحمن توفيق. تقييم التدريب. القاهرة. مركز الخبرات المهنية للإدارة. 1998م.
3. وليم لاس ويل، ترجمة علاء أحمد ، ما وراء التدريب ، القاهرة 1997
4. مركز التدريب الإلكتروني ومصادر التدريب، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
5. موسى اللوزي ، التنمية الإدارية : المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2000م.
6. بن زاهي منصور الشايب محمد الساسي. التدريب كأحد مقومات الأساسية لتنمية الكفاءات البشرية ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، ورقلة-الجزائر، 2005م.
7. ماهر عيش: إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة 1971م.
8. على بوكميش، ماهية تنمية الموارد البشرية والواقع في العالم العربي والنامي ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، 2005م.
9. أحمد منصور، قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت 1975م.
10. مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، مصر، 2007م.
11. عوده، سماح (2012)، إثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.

12. امل نصر الدين سليمان، مجدي فريد عدوي، عبد البديع محمد سالم(2008)، أنموذج مقترح لتوظيف أساليب التعلم التفاعلية في بيئات التعلم الافتراضي (حاله تطبيقه على طلاب كلية التربية النوعية جامعه عين شمس)، المؤتمر العلمي الخامس عشر لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، مجتمعات التعلم الالكتروني وتطوير البرمجيات التعليمية، القاهرة.
13. العبادي، محسن بن محمد (2002) "التدريب الالكتروني والتدريب التقليدي: ما هو الاختلاف؟، مجلة المعرفة.
14. الموسوي، علي بن شرف(2010) "التدريب الالكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي. ندوة تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب بجامعة الملك سعود.
15. عامر، سماح عبد المطلب(2011) استراتيجية أداره الموارد البشرية، دار الفكر، عمان.
16. احمد، محمد سمير (2009)، الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع
17. المدهون، أماني محمد (2005)، واقع سياسة تطوير المسار الوظيفي في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين من وجه نظر موظفي الإدارات المحليين في الرئاسة والمكتب الإقليمي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.
18. شلتوت، أماني (2009)، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري في وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.
19. رواس، فائزة (2007)، مواصفات جوده التدريب أثناء الخدمة في التعليم العام، رسالة ماجستير بجامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
20. يحيى، صالح وآخرون (2008)،"الدليل الإجرائي للمدربة نحو تحسين جوده التدريب"، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الإدارة العامة لتقويم التدريب، المملكة العربية السعودية.
21. أسامه محسن محمود هندي (2018)، أثر نمط التفاعل والأسلوب المعرفي في التدريب الالكتروني لإنتاج المقررات الإلكترونية المتاحة عبر الأنترنت"MOOCs" لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.

22. احمد رجب محمد (2016)، فعالية برنامج للأنشطة الجماعية في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال التوحديين، مجله الإرشاد النفسي.
23. مريم محمد الشمري، احمد محمد نوبي، احمد عبد العزيز (2013)، فعالية التدريب الالكتروني الفردي والتعاوني على مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية وتفكيرهن الناقد لمعلمات العلوم بالدمام بالمملكة العربية السعودية، بحث مقدم في المؤتمر الدولي الثالث للتعليم الالكتروني والتعليم عن بعد، الرياض 1434هـ.
24. إبراهيم مدكور (1975)، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العاملة للكتاب، القاهرة

#### المراجع الاجنبية

1. Muench, S, (2004). A Computer–Based Multimedia Pavement Training Concept for Use in a Self–Managed Learning program for Engineers, PhD, University of Washington. Digital
2. Morrison, G; Ross,S & Kemp, J .(2004). Designing Effective Instruction. New Yourk: John Willey & Sons Inc.
3. Maddux, D (2002). Distance Education: Issues and Concerns, New Yourk: the Haworth Press Inc.

#### الملاحق

ملحق رقم (1) الاستبانة

ملحق رقم (2) قائمة المحكمين

ملحق رقم (1)

## الاستبيان

أخي الموظف / أختي الموظفة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

انا طالب بمرحلة الدكتوراة في الاكاديمية العربية الدولية، واقوم الآن بجمع البيانات عن بحثي لمرحلة الدكتوراة حول (التدريب الالكتروني وأثره في تنمية الكادر البشري) بجامعة الملك عبد العزيز، وكيفية الاستفادة من التقنية في التدريب وتنمية كفاءة الكادر البشري.

هذا وقد تم اختيارك للإجابة على أسئلة الاستبيان المرفق، وليس بالضرورة ذكر الاسم، كما أن المعلومات التي سوف تُدلي بها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

وحيث أن مشاركتكم في تعبئة الاستبيان سيساهم في إثراء هذه الدراسة، لذا أمل تخصيص بضع دقائق من وقتكم لما في ذلك من تحقيق لأهداف الدراسة.

شاكرًا حسن تعاونكم.

الباحث

عابد حسن عارضي

أولاً: البيانات الشخصية والوظيفية:

التكرم بوضع علامة (√) أمام الخيار المناسب:



1. الجنس:

ذكر  أنثى

2. العمر:

30 سنة فأقل

من 31-40 سنة

من 41-50 سنة

من 51 سنة فأكثر

3. سنوات الخبرة في العمل:

5 سنوات فأقل

6-10 سنوات

11-15 سنوات

16 سنة فأكثر

4. المؤهل الدراسي:

ثانوية عامة  بكالوريوس  ماجستير  دكتوراه

5. المسمى الوظيفي:

مديرة/إداري/ة  رئيس/ة قسم  موظف/ة  عضو/ة هيئة تدريس

6. ما هي درجة خبرتك في استخدام الحاسب الآلي عموماً:

مبتدئ  متوسط  متقدم

7. هل سبق أن تلقيت أي دورة بواسطة الأنترنت من قبل:

نعم  لا

ثانياً: ضع علامة ( ✓ ) أمام كل عنصر من العناصر التالية لتحديد مدى موافقتك للعبارة التالية:

الرقم	السؤال	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
<b>المحور الأول: التفاعل الفردي</b>						
1	التفاعل بين المتدرب والمحتوى يكسب المتدرب خبرات ومهارات جديدة					
3	سهولة الوصول للمحتوى التدريبي وإعادة استخدامه					
3	سهولة استخدام واجهة التفاعل بين المدرب والمتدرب					
4	ينتج عن التفاعل الفردي زيادة في خبرات المتدرب المعرفية والمهارية من خلال التعلم الذاتي.					
5	يساعد التفاعل الفردي في التدريب الإلكتروني المتدرب على إتقان التدريب الذاتي.					
6	التفاعل الفردي للمتدرب مع المحتوى يقوم على ربط المتدرب بخبراته السابقة والحالية ليكتسب خبرات ومهارات جديدة من خلال منصة التدريب					
7	تفاعل المتدرب مع واجهه التفاعل يغير دور المدرب ليكون مؤثراً ومحفزاً وموجهاً ومرشداً لدفع المتدرب على التعلم					
8	التفاعل الفردي في التدريب الإلكتروني يعزز المسؤولية الذاتية للمتدرب					
9	منصة التدريب تعزز التفاعل الفردي الذي يقوم على التفاعل مع المحتوى التدريبي ويوفر بيئة تفاعليه مناسبة للمتدرب					
<b>المحور الثاني: التفاعل الاجتماعي</b>						

					التفاعل الاجتماعي في التدريب الإلكتروني يساعدني على بناء علاقات وصدقات قوية	10
					يستطيع الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي في التدريب الإلكتروني التعبير عن ذاته للأخرين المتواجدين في نفس بيئة التدريب	11
					التفاعل الاجتماعي من خلال التدريب الإلكتروني يتم من خلاله تفاعل المتدربين في مجموعات صغيرة لتحقيق هدف مشترك	12
					التفاعل بين المدرب والمتدرب يقوم من خلاله المدرب بتقديم العون للمتدرب عن طريق تقديم النصح والإرشاد وتحفيزه وأثارة دافعيته	13
					من الممكن أن يكون التفاعل الاجتماعي علاج للتوتر الذي ينشأ بين الجماعات	14
					تفاعل المتدرب مع أقرانه من المتدربين يؤدي إلى زيادة اندماج المتدرب ويحسن من دافعيته للتعلم	15
					التفاعل الاجتماعي يمكن الأفراد من تناقل الخبرات من خلال اقتراحات والتوجيهات التي تساعد للوصول إلى حل المشكلة	16
					التفاعل الاجتماعي يؤثر في سلوك المتدربين	17
<b>المحور الثالث: جودة التدريب</b>						
					جوده التدريب تعد من المحاور الأساسية لنجاح اي برنامج تدريبي	18
					جوده التدريب تعمل على تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة لممارسه العمل بحرفيه.	19
					جوده التدريب تعمل على مطابقه مخرجات التدريب للأهداف والمعايير الموضوعية يحسن العملية التدريبية	20
					إيجاد بيئة تدريبية رسالتها التطوير المستمر يرفع من مستوى الأداء لجميع الإداريين والهيئة التدريبية ويزيد الكفاءة التدريبية	21
					جوده التدريب تعمل على خلق بيئة تدريب جيده	22
					جوده التدريب تعمل على تقليل نسبة الخطأ	23
					الالتزام بجودة التدريب تحسن مخرجات التدريب.	24

المحور الرابع: التدريب الإلكتروني وتنمية الكادر البشري						
					يساعد التدريب المتقدم عن طريق منصات التدريب الإلكتروني إلى تحسين الأداء في إنجاز المهام الوظيفية.	25
					يحقق التدريب الإلكتروني العائد المرغوب به وهو رفع كفاءته وأداء الموظفين	26
					التدريب الإلكتروني يحفز الموظفين على الإبداع.	27
					التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخجل لدى الموظفين.	28
					يساعد التدريب الإلكتروني الموظفين على اكتساب مهارات ومعارف جديدة.	29
					التدريب الإلكتروني يحفز الموظفين على الانخراط في الدورات التدريبية بشكل كبير.	30
					إحداث توازن بين طبيعة الأفراد وظائف المؤسسة يتطلب العمل على تحسين وتطوير أنماط السلوك للتكيف مع بيئة العمل.	31
					الاهتمام بالكادر البشري وتنمية مهاراته يحقق أهداف المنظمة بفعالية	32
					تدريب وتنمية الموارد البشرية يعتبر أحد المداخل الفعالة لرفع جوده العنصر البشري وتحسين مستواه وأدائه	33
					يحتاج العنصر البشري إلى تطوير مستمر لتنمية قدراته ومعارفه لكي تتلاءم مع طبيعة الأعمال الموكلة له.	34
					تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الفعالية يتطلب تحفيز وتطوير العنصر البشري	35

شاكر لكم اقتطاع جزء من وقتكم لتعبئة هذا الاستبيان

متمنياً لكم التوفيق ،،،

ملحق رقم (2)  
قائمة بأسماء المحكمين

م	الإسم	مكان العمل
1	د. سعيد أبوبكر التيس	أستاذ مساعد-قسم الموارد البشرية - جامعة جدة
2	د. محمد منطاش	أستاذ مشارك-قسم الموارد البشرية - جامعة جدة
3	د. هشام برديسي	أستاذ مشارك - قسم الاقتصاد - جامعة الملك عبد العزيز