

E-training and its impact on the development of human capacity King Abdul Aziz University

Saad Saeed Saleh Alghamdi

Master's degree in human resources management - College of business

University of Jeddah – Jeddah - KSA

Abstract: This study aims to identify electronic training in different dimensions including individual interaction, social interaction, and quality of training. It was focused on the development of the human staff at King Abdulaziz University. A random sample of (103) researchers from the staff of King Abdulaziz University was approved, and the study was conducted in the following way of the descriptive method of analysis. The study reached several results, the most important of which: there is a statistically significant effect at the moral level ($\alpha = 0.05$) for electronic training in its dimensions (individual interaction, social interaction, quality of training) on the development of the human staff at King Abdulaziz University. This means that the electronic training program has an effective impact in the development of the human staff.

The study recommended that the needs to spread the culture and importance of e-training and how to benefit from it for large number of staff. Thus, it recommends gradually shifting from traditional training to e-training. Also, it recommended setting electronic training policies to ensure the quality of training. We also benefit from global experiences, whether in terms of planning, management, or implementation of e-training.

Keywords: Electronic training, Individual interaction, social interaction, Quality training, Human development.

التدريب الإلكتروني وأثره في تنمية الكادر البشري في

جامعة الملك عبد العزيز

الباحث: سعد سعيد صالح الغامدي

كلية الاعمال- جامعة جدّه - المملكة العربية السعودية

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 اعتماد عينة عشوائية بلغ تعدادها (١٠٣) مبحوث من منسوبي جامعة الملك عبد العزيز، وتم إجراء الدراسة باتباع أسلوب المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويته ($\alpha = 0.05$) 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.

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.

١-١ مقدمة الدراسة

إن المتبع للمشهد الحالي في مجال التقنية يجد أن 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 بالتحولات العالمية التي أثرت في جميع العمليات التعليمية وبخاصة ما يتعلق بطرائق التدريس وأساليب التدريب، حيث أدت هذه التحولات 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، ٢٠٠٨، ص ١٨).

الموارد البشرية هي المحرك الرئيس 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، ٢٠١٢، ص ٢).

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.

٢-١ مشكلة الدراسة

من خلال تخصص الباحث وعمله بمجال التعلم الإلكتروني بجامعة الملك عبد العزيز شعر بوجود فجوة معرفيه ومهارية، 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؟

٣-١ اسئلة الدراسة

١. ما أثر التفاعل الفردي عبر نظام التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري؟
٢. ما أثر التفاعل الاجتماعي عبر نظام التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري؟
٣. ما أثر جوده التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري؟

٤-١ أهداف الدراسة

ويرجع هدف الدراسة إلى:

١. التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني وتأثيره على الكادر البشري.
٢. التعرف على واقع الكادر البشري داخل جامعه الملك عبد العزيز.
٣. معرفه أثر استخدام التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري في الجانب الأدائي داخل جامعه الملك عبد العزيز.

٥-١ أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة من خلال أهمية نظرية وأهمية تطبيقية كالتالي:

الأهمية النظرية (العلمية):

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

الأهمية التطبيقية (العملية):

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

٦-١ فرضيات البحث

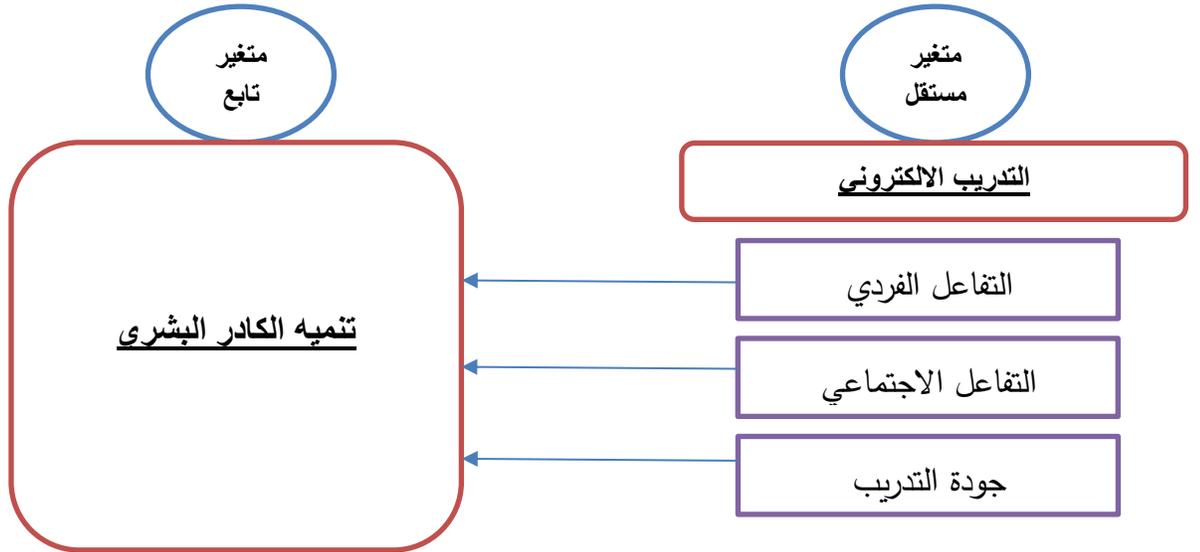
الفرضية الرئيسية:

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:

١. 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.
٢. 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.
٣. 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.

٧-١ نموذج البحث



شكل (١-١) نموذج الدراسة

إعداد الباحث

٨-١ 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 بشرية:

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 ٢٠١٩م.

١-٩ التعريفات والاصطلاحات

• التدريب الإلكتروني E-Training:

يعرف فنديل (٢٠٠١) التدريب الإلكتروني بأنه "توظيف وسائل الاتصال المباشرة وغير المباشرة عبر شبكة الأنترنت وذلك لتوصيل المادة العلمية للمتدرب في المكان الملائم وفي الوقت المناسب". (ص.١٠٤)

عرف المطيري (٢٠١٢) 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.٧)

• تنمية الموارد البشرية:

عرفه الساعاتي (١٩٩٩) 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.٤٦)

عرفه عامر (٢٠١١) 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" (ص.١٥)

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

• التفاعل الفردي:

يعرفه اندرون والموى (٢٠٠٤) بأنه "تفاعل (المتدرب مع المحتوى التدريبي وواجهه الفاعل) تمكن المتدرب من امتلاك معارف جديده ومهارات، من خلال التغذية الراجعة، وكمية المعلومات المرتجعة". (ص.١٨)

ويعرفه الباحث إجرائياً: بأنه التفاعل المقترن بين المتدرب ومحتوى المقرر ونظام التدريب الإلكتروني؛ بهدف الحصول على المعارف والمهارات وسيتم قياسها في الاستبانة من فقره (١-٩).

● التفاعل الاجتماعي:

يعرفه شارب **Sharp, J. Huett. B** (٢٠٠٥) بأنه تفاعل المتدرب والمدرّب وباقي المتدربين في نفس البرنامج التدريبي.

يعرفه الباحث إجرائياً بأنه: تفاعل المتدربين فيما بينهم من خلال نظام التدريب الإلكتروني؛ بهدف الحصول على المعارف وتنمية المهارات وسيتم قياسها في الاستبانة من فقره (١٠-١٧).

● الجودة:

عرف العجارمة (٢٠٠٥) 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.٣٢٩)

● جوده التدريب:

عرفها يحيى وآخرون (٢٠٠٨) بأنها: "تقديم تدريب يحقق للمتدرب الوصول إلى درجه من الامتياز أو الاستحقاق في إتقان المهارات المطلوبة في سوق العمل". (ص.٨٠)

● جوده التدريب الإلكتروني:

يعرفه الباحث إجرائياً: هو تقديم تدريب إلكتروني عن طريق الويب يحقق للمتدرب الإتقان اللازم للمهارات والمعارف اللازمة لإنجاز عمله بكفاءة وفعالية وتقليل نسبة الخطأ في الإنجاز من خلال تحسين وتجويد مدخلات وعمليات ومخرجات العملية التدريبية وسيتم قياسها في الاستبانة من فقره (١٨-٢٤).

● تنمية الكادر البشري:

عرفه احمد (٢٠٠٩) "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.٧٨)

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 الاستبانة من فقره (٢٥-٣٥).

١٠-١ 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.

١-٢ 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.

٢-٢ الدراسات السابقة

- شعلال (٢٠١٥) 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 بالاكتماء بالطرق التقليدية.

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو منهج دراسة الحالة، وتم توزيع استبانة يدويا وعبر البريد الإلكتروني، وتم استرجاعها بتاريخ ٢٣-٠٦-٢٠١٤ (عدد الاستمارات التي تم استرجاعها ٨٩)، 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. أيضاً العمل في الجماعات والمدونات واستعمال أدوات اليقظة وغيرها من الإجراءات والقدرة على الفهم وانقد البناء والمفاضلة بين التدريب الإلكتروني والتقليدي.

- دراسة أبو شعبان (٢٠١٣) بعنوان: "أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات الملمات بالجامعة الإسلامية".

هدفت الدراسة إلى قياس أثر استخدام برنامج قائم على التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات ملمات 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 (٤٠) فقرة وبطاقة تقييم المنتج لمهارات تصميم البرمجيات التعليمية التي صممتها الطالبات وملمات التكنولوجيا والحاسوب بعد

التدريب الإلكتروني حيث تكونت بطاقة تقييم المنتج من (٦٠) فقرة مقسمة إلى سبعة محاور تقيس مستوى امتلاك الطالبات المعلمات لمهارات تصميم البرمجيات التعليمية، وطبقت الباحثة أدوات الدراسة على عينة من ١٢ طالبة من الطالبات معلمات التكنولوجيا والحاسوب اللاتي يدرسن مساق طرق تدريس الحاسوب، ومن أهم النتائج هناك قائمة خاصة 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 (٢٠١٢) 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 للتدريب 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 استبانة تم توزيعه على عينة الدراسة.

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

● دراسة المطيري (٢٠١٢) بعنوان: "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين"

هدفت 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 ١٤٣٢ هـ / ١٤٣٣ هـ على عينة الدراسة التي بلغ عددها ١١٥ مدرساً 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 (٢٠١١) 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 بمنطقه القطيف بالمملكة العربية السعودية، وخبرتهن بالتدريس تتراوح من ١٠ إلى ٢٠ 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 المستجدات التكنولوجية، وذلك لصالح مجموعة التدريب الإلكتروني التعاوني.

٢-٣ التعليق على الدراسات السابقة

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز. وبجسب ما توصلنا إليه من البحث حول هذا الموضوع لم يجب الباحث أياً من الأبحاث المنشورة قام 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 اللقاء الضوء على أثر التدريب الإلكتروني على 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 محددًا. 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 ٢٠١٩ 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 جامعه الملك عبد العزيز.

٣-١ 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، وأهميته، كما تناول الكوادر البشرية من حيث المفهوم التعريفي والأهمية أيضاً مفهوم جوده التدريب وضوابطه.

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

٣-٢ التدريب الإلكتروني

٣-٢-١ مفهوم التدريب الإلكتروني:

عرف المطيري (٢٠١٢) 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 ٧)

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

٣-٢-٢ أهمية التدريب الإلكتروني:

ذكر الموسوي (٢٠١٠) 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، أيضاً سوف يساعد في تخفيض التكاليف ويخفض الوقت والجهد المبذول للتدريب، هذا سوف يؤدي إلى توسيع معارف وقدرات ومهارات المتدربين، ضرورة توفير

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

٣-٢-٣ مميزات التدريب الإلكتروني:

يوجز عوض (٢٠١١) سمات ومميزات التدريب الإلكتروني في الآتي:

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

٣-٢-٤ 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)

٣-٢-٥ 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، ٢٠٠٢، ص ص ١٩-٢٣)

٣-٣ التفاعل في التدريب الإلكتروني:

ذكر سليمان (٢٠٠٨) أن 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.

٣-٣-١ مفهوم التفاعل الفردي:

عرفه التواري (٢٠٠٢) 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 الحاسوب كلما تتطلب الأمر ذلك". (ص ١١٤)

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، ٢٠١٣، ص ١١)

٣-٢-٢ 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، ٢٠١٦، ص ١٢٦-١٢٧)

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 يشكل مستمر ويتضمن هذا النوع شكلين من التفاعل هما التفاعل بين المدرب والمتدرب التفاعل بين المتدرب والمتدرب (هندي، ٢٠١٨، ص ٣٢)

٣-٤ جودة التدريب:

٣-٤-١ مفهوم جوده التدريب:

ذكر اليحيى وآخرون (٢٠١٠) إن "تحسين جودة التدريب تعد من المحاور الأساسية لنجاح أي برنامج تدريبي وكذلك لتأكيد من تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة لممارسة المهنة بحرفية يتطلبها سوق العمل". (ص ٣)

كما تم تعريف جودة التدريب على أنها تجويد وتحسين مدخلات وعمليات 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، ٢٠١٧، ص ٨)

٤-٤-٢ أهمية وفائدة تطبيق جودة التدريب:

إن تطبيق نظام الجودة يمنح المؤسسة الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العالمي أيضا التحسين المستمر لأداء المدربين وتأهيلهم لم الحصول 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. (اليحيى وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٢).

٣-٥ 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، ٢٠٠٩، ص ٣)

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 تتوافر 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، ٢٠٠٩، ص ٧٢)

٣-٥-١ مفهوم تنمية الكادر البشري

وعرفها قوده (٢٠١٣) على أنها "استخدام كل الإجراءات والتدابير لإحداث تغييرات على مستوى القره العضلية والفكرية للمورد البشري من اجل تحسين الإنتاج". (ص ٤٧)

عرفه عامر (٢٠١١) 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" (ص ١٥)

ويعرفها الباحث بأنها تنمية قدرات وكفاءات الموظفين من خلال الاهتمام بتنمية مهاراتهم، وتنظيم عملهم والاستفادة من خبراتهم وتوظيفها بشكل جيد، والاستفادة من جميع الوسائل المتوفرة لتحقيق ذلك.

٣-٥-٢ أهمية تنمية الموارد البشرية:

ذكر أبو زيد (٢٠٠٨) 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 إنتاجية وسمعة المنظمات.

٣-٥-٣ أسباب تنمية الموارد البشرية:

لخص سلطان (٢٠٠٥) أسباب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في الأمور الآتية:

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

٣-٥-٤ أهداف تنمية الموارد البشرية:

يورد صيام (٢٠٠٧) 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.

٣-٦-٦ التدريب وتنمية الموارد البشرية:

٣-٦-١ مفهوم التدريب وتنمية الموارد البشرية:

ذكر توفيق (١٩٩٨) أن عملية التدريب مهمة وتحتاج إلى إدارة باستمرار وضمان أن التدريب يتفق مع العمل، والتدريب سوف يُكسب الموظفين فاعلية وكفاءة في أعمالهم. إن التدريب يعتبر مهم من أجل 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:

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

٣-٦-٢ فوائد التدريب في تنمية الكوادر البشرية:

ذكر الخطيب (٢٠٠٧) بأن عملية التدريب تحقق الفوائد التالية:

١. رفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي سيؤدي إلى زيادة في أداء العاملين ورفع القدرة الإنتاجية.
٢. التدريب يقلل نسبة الخطأ في إنجاز المهام ويفعل الرقابة الذاتية.
٣. رفع قدره الموظفين على حل المشكلات وزيادة قدراتهم الإبداعية.

٤. غرس أخلاقيات عمل وسلوكيات جديدة وطرق من التفكير السليم الأمر الذي يخلق مناخا جيدا في العمل.

٥. تقليل نسبة الإصابة في العمل خاصة في المنظمات الصناعية.

٤-١ 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 اتبعها الباحث في دراسته 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.

٤-٢ منهجية البحث

سيعتمد الباحث على المنهج الوصفي في جمع المعلومات على الطريقة الأولية المتمثلة في البحث الميدانية إذ قام الباحث بتصميم استبانة تستبانة توزع على عينة البحث.

٤-٣ 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 البحث ووصف العينة المختارة في الدراسة الميدانية في القسم العملي، وتم توزيع عدد (١٤٠) استبانة، وبلغ عدد المستجيبين للاستبيان (١٠٣) بنسبة تقارب ال (٧٣%).

٤-٤ 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 للبحث 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.

٤-٥ مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة من العينة العشوائية من أكاديميين ورؤساء أقسام وموظفين يعملون بجامعة الملك عبد العزيز مكونه من (١٤٠) شخص.

٤-٦ أداة البحث

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

١. 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.

٢. 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.

٣. تم أخذ ملاحظات المشرف في الاعتبار وتعديل الاستبانة كما يناسب موضوع الدراسة.
 ٤. تم توزيع نماذج الاستبانة على عينة مبدئية تتكون من ١٥ شخص لقياس صدق وثبات الاستبانة.
 ٥. تم إعادة توزيع نماذج الاستبانة على كامل عينة الدراسة وهم أكاديميين ورؤساء أقسام وموظفين يعملون بجامعة الملك عبد العزيز للحصول على آرائهم فيما يتعلق بموضوع الدراسة وهو التدريب الإلكتروني وأثره في تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز.
- فقرات الاستبانة:

تتكون الاستبانة من جزئين كالآتي:

١. الجزء الأول: "البيانات الشخصية والوظيفية" للمبحوثين ويتكون من ٨ فقرات:
النوع، العمر، سنوات الخبرة في العمل، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، طبيعة العمل، المسمى الوظيفي، درجة خبرتك في استخدام الحاسب، سبق أن تلقيت أي دورة بواسطة الأنترنت.
٢. الجزء الثاني: "التدريب الإلكتروني" وأثرها تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز ويقسم إلى أربع محاور:
المحور الأول: التفاعل الفردي ويتكون من (٩) فقرات،
المحور الثاني: التفاعل الاجتماعي ويتكون من (٨) فقرات.
المحور الثالث: جوده التدريب ويتكون من (٧) فقرات.
المحور الثاني: التدريب الإلكتروني وتنمية الكادر البشري ويتكون من (١١) فقره.

٤-٧ المقياس

وقد تم الاعتماد على مقياس "ليكرت الخماسي" لقياس استجابات المستقيمين لفقرات الاستبانة وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (٤-١). يقوم المفحوص باختيار إجابة من بين (٥) إجابات (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة) طبقا لما هو موضح بالجدول (٤-١).

الجدول رقم (٤-١): درجات مقياس ليكرت الحماسي

الفترة	١,٨٠-١	٢,٦٠-١,٨٠	٣,٤٠-٢,٦١	٤,٢٠-٣,٤١	٥-٤,٢١
الاستجابة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

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 ١,٨٠-١ يكون منخفض جداً

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين ٢,٦٠-١,٨١ يكون منخفض

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين ٣,٤٠-٢,٦١ يكون متوسط

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين ٤,٢٠-٣,٤١ يكون مرتفع

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين ٥-٤,٢١ يكون مرتفع جداً

٤-٨ صدق الأداة

يقصد بصدق الأداة أن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقام الباحث بالتأكد من صدق فقرات الاستبانة عن طريق عرض الاستبانة على ثلاثة محكمين من المتخصصين كما بالملحق رقم (٢)، 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 (١).

٤-٩ 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, ٢٠٠٩" فإنه حتى يتحقق ثبات الأداة يجب أن يكون معامل كرونباخ ألفا أكبر أو يساوي (٠,٦٠).

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 (٤-٢) التحقق من ثبات الاستبانة بطريقة (ألفا كرو نباخ)

عدد العبارات	معامل الفا كرومباخ
٣٥	0,90

ويتضح من الجدول السابق رقم (٤-٢)، أن قيمة معامل الثبات (ألفا) في حالة حذفها أقل من قيمة ألفا للمقياس ككل، مما يعني ثبات المقياس، أي أن جميع 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 الإلكتروني بمحاوره الأربعة (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب، التدريب الإلكتروني وتنمية الكادر البشري) قد بلغت (٩٠,٠٤٪) وهي معاملات ثبات مرتفعة إحصائياً. وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جداً 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 (٤-٣)

جدول (٤-٣) معامل الثبات لمتغيرات الاستبانة المستقلة "التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب

والتابعة "تنمية الكادر البشري"

معامل الفا كرومباخ	عدد العبارات	المحور	
60.1%	٩	التفاعل الفردي	الأول (التدريب الإلكتروني)
72.6%	٨	التفاعل الاجتماعي	
55.9%	٧	جودة التدريب	
66.1%	١١	تنمية الكادر البشري	الثاني (تنمية الكادر البشري)

إذ يوضح الجدول (٤-٣) قيم الثبات للمتغير المستقل وهو التدريب الإلكتروني والتي بلغت (٢٤) فقرة موزعة على الثلاث بنود للمحور الأول (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة 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 (١١) 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 (٤-٤) يوضح النتائج المتعلقة بذلك كما يلي:

جدول (٤-٤) معامل الارتباط بين المتغير المستقل وفقراته

م	فقرات الاستبانة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
١	التفاعل بين المتدرب والمحتوى يكسب المتدرب خبرات ومهارات جديدة	0.467	0.000
٢	سهولة الوصول للمحتوى التدريبي وإعادة استخدامه	0.528	0.000
٣	سهولة استخدام واجهة التفاعل بين المدرب والمتدرب	0.565	0.004
٤	ينتج عن التفاعل الفردي زيادة في خبرات المتدرب المعرفية والمهارية من خلال التعلم الذاتي.	0.497	0.012
٥	يساعد التفاعل الفردي في التدريب الإلكتروني المتدرب على إتقان التدريب الذاتي.	0.563	0.032
٦	التفاعل الفردي للمتدرب مع المحتوى يقوم على ربط المتدرب بخبراته السابقة والحالية ليكتسب خبرات ومهارات جديدة من خلال منصة التدريب	0.361	0.000
٧	تفاعل المتدرب مع واجهه التفاعل يغير دور المدرب ليكون مؤثراً ومحفزاً وموجهاً ومرشداً لدفع المتدرب على التعلم	0.734	0.022
٨	التفاعل الفردي في التدريب الإلكتروني يعزز المسؤولية الذاتية للمتدرب	0.550	0.000
٩	منصة التدريب تعزز التفاعل الفردي الذي يقوم على التفاعل مع المحتوى التدريبي ويوفر بيئة تفاعليه مناسبة للمتدرب	0.583	0.002
١٠	التفاعل الاجتماعي في التدريب الإلكتروني يساعدني على بناء علاقات وصدقات قوية	0.515	0.000
١١	يستطيع الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي في التدريب الإلكتروني التعبير عن ذاته للأخرين المتواجدين في نفس بيئة التدريب	0.445	0.000
١٢	التفاعل الاجتماعي من خلال التدريب الإلكتروني يتم من خلاله تفاعل المتدربين في مجموعات صغيره لتحقيق هدف مشترك	0.407	0.000
١٣	التفاعل بين المدرب والمتدرب يقوم من خلاله المدرب بتقديم العون للمتدرب عن طريق تقديم النصح والإرشاد وتحفيزه وأثارة دافعيته	0.505	0.000
١٤	من الممكن أن يكون التفاعل الاجتماعي علاج للتوتر الذي ينشأ بين الجماعات	0.518	0.018

0.000	0.582	١٥ تفاعل المتدرب مع أقرانه من المتدربين يؤدي إلى زيادة اندماج المتدرب ويحسن من دافعيته للتعلم
0.000	0.370	١٦ التفاعل الاجتماعي يمكن الأفراد من تناقل الخبرات من خلال اقتراحات والتوجيهات التي تساعد للوصول إلى حل المشكلة
0.002	0.612	١٧ التفاعل الاجتماعي يؤثر في سلوك المتدربين
0.009	0.553	١٨ جوده التدريب تعد من المحاور الأساسية لنجاح اي برنامج تدريبي
0.000	0.504	١٩ جوده التدريب تعمل على تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة لممارسة العمل بحرفيه.
0.000	0390	٢٠ جوده التدريب تعمل على مطابقه مخرجات التدريب للأهداف والمعايير الموضوعية يحسن العملية التدريبية
0.000	0.411	٢١ إيجاد بيئة تدريبيه رسالتها التطوير المستمر يرفع من مستوى الأداء لجميع الإداريين والهيئة التدريبيه ويزيد الكفاءة التدريبية
0.000	0.487	٢٢ جوده التدريب تعمل على خلق بيئة تدريب جيده
0.001	0.729	٢٣ جوده التدريب تعمل على تقليل نسبة الخطأ
0.004	0.535	٢٤ الالتزام بجودة التدريب تحسن مخرجات التدريب
0.001	0.589	٢٥ يساعد التدريب المقدم عن طريق منصات التدريب الالكتروني إلى تحسين الأداء في إنجاز المهام الوظيفية
0.000	0.412	٢٦ يحقق التدريب الالكتروني العائد المرغوب به وهو رفع كفاءته وأداء الموظفين
0.000	0.509	٢٧ التدريب الالكتروني يحفز الموظفين على الإبداع.
0.000	0.509	٢٨ التدريب الالكتروني يكسر حاجز الخجل لدى الموظفين
0.000	0.399	٢٩ يساعد التدريب الالكتروني الموظفين على اكتساب مهارات ومعارف جديده
0.000	0.512	٣٠ التدريب الالكتروني يحفز الموظفين على الانخراط في الدورات التدريبية بشكل كبير.
0.018	0.708	٣١ إحداث توازن بين طبيعة الأفراد وظائف المؤسسة يتطلب العمل على تحسين وتطوير أنماط السلوك للتكيف مع بيئة العمل.
0.002	0.458	٣٢ الاهتمام بالكادر البشري وتنمية مهاراته يحقق أهداف المنظمة بفعالية
0.000	0542	٣٣ تدريب وتنمية الموارد البشرية يعتبر أحد المداخل الفعالة لرفع جوده العنصر البشري وتحسين مستواه وأدائه
0.001	0.550	٣٤ يحتاج العنصر البشري إلى تطوير مستمر لتنمية قدراته ومعارفه لكي تتلاءم مع طبيعة الأعمال الموكلة له.
0.000	0.405	٣٥ تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الفعالية يتطلب تحفيز وتطوير العنصر البشري

** دال عند مستوى الدلالة (0,01) فأقل

* دال عند مستوى الدلالة (0,05) فأقل

ويتضح من الجدول (٤-٤) نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الاستبانة 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 داخلياً مع موضوع الاستبيان مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان.

٤-١٠ الأساليب الإحصائية

سيتم تحليل نتائج الاستبانة عن طريق برنامج SPSS الإحصائي من أجل الوصول إلى 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.
- سيتم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- سيتم تطبيق معامل ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي.
- تحليل الانحدار البسيط وتحليل الارتباط.

٥-١ تمهيد

تعرضنا في الجانب النظري إلى مختلف الجوانب المتعلقة بالتدريب الإلكتروني 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 الإلكتروني في تنمية الكادر البشري على العاملين (موظفين، أكاديميين) بجامعة الملك عبد العزيز والذي يبلغ عددهم (١٤٠).

سوف نتعرض في هذا الفصل من الدراسة إلى قياس أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز وذلك باستعراض نتائج التحليل الإحصائي، وسنقوم بتوضيح أداة الدراسة المتمثلة في تطوير الاستبانة وتحليلها بواسطة استخدام نظام "SPSS"، وسيتم دراسة واختبار فرضيات الدراسة وتفسير النتائج.

٢-٥ وصف خصائص عينة البحث

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

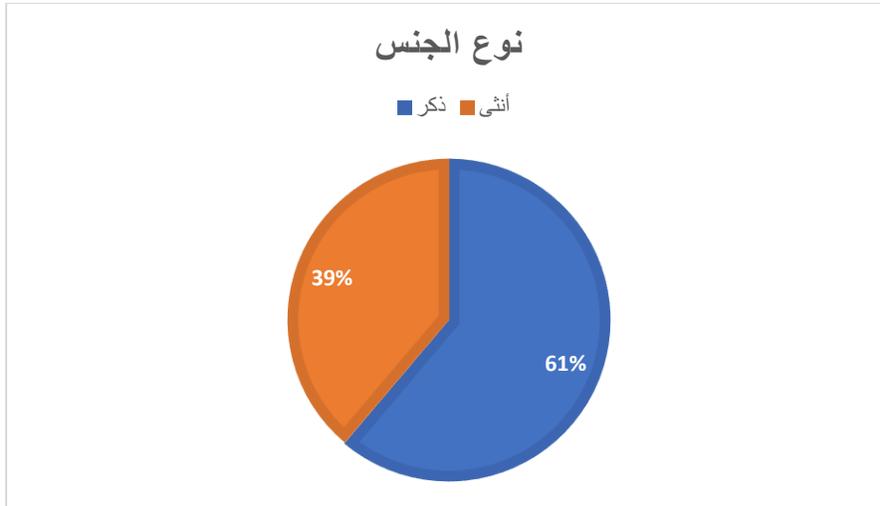
١-٢-٥ النوع

جدول (١-٥) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	٦٣	61.1
انثى	٤٠	38.9
المجموع	١٠٣	100%

يتضح من الجدول رقم (١-٥) أن (١٠٣) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (١٠٠٪) من إجمالي عينة الدراسة البالغ عددهم (١٤٠) كانوا (٦٣) من الذكور بنسبة ٦١,١٪، بينما شاركت الإناث (٤٠) فرد منهن بنسبة ٣٨,٩٪ في الدراسة، وذلك يرجع إلى تزايد عدد الإناث العاملات في مجال التعليم والتعلم العام والجامعي متوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ ويوضح الشكل التالي ذلك.

شكل (١-٥) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الجنس



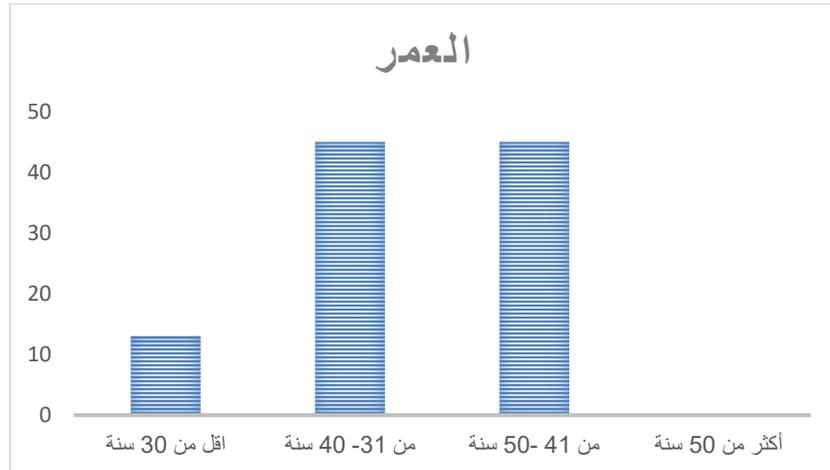
٢-٢-٥ العمر

جدول (٢-٥) توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر الزمني

النسبة (%)	التكرار	العمر الزمني
12.6 %	١٣	أقل من ٣٠ سنة
43.6 %	٤٥	من ٣١ إلى ٤٠ سنة
43.6 %	٤٥	من ٤١ إلى ٥٠ سنة
0	٠	من ٥٠ سنة فأكثر
100%	١٠٣	المجموع

يتضح من الجدول (٢-٥) أن (١٣) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (12.6%) من إجمالي عينة الدراسة كانت أعمارهم أقل من (٣٠) سنة بينما (٤٥) منهم يمثلون ما نسبته (43.9%) من إجمالي عينة الدراسة كانت أعمارهم من (٣١ - ٤٠) سنة، وأن (٤٥) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (43.6%) من إجمالي عينة الدراسة كانت أعمارهم من (٤١ - ٥٠) سنة، بينما لم يشارك أي من عينة الدراسة كانت أعمارهم (٥١) سنة فأكثر ويوضح الشكل التالي تلك النسب:

شكل (٢-٥) توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر



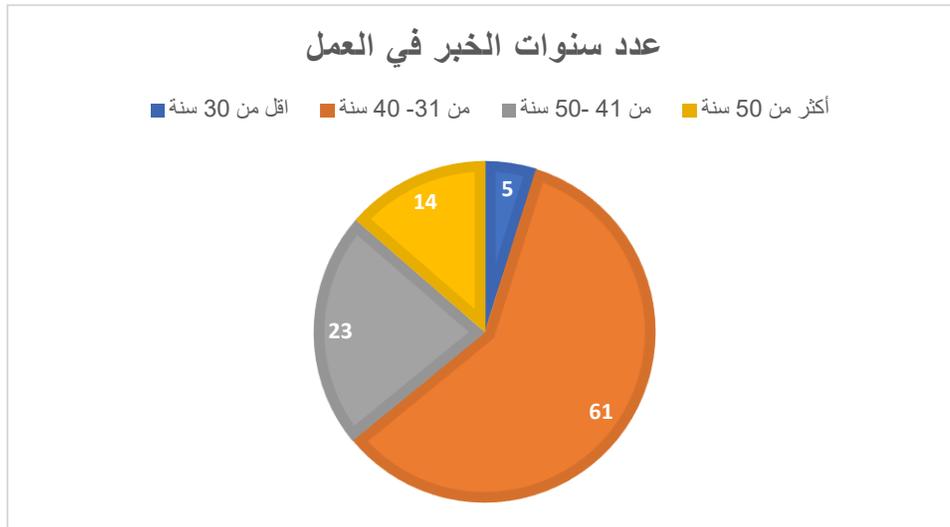
٣-٢-٥ سنوات الخبرة في العمل

جدول (٣-٥) توزيع عينة الدراسة وفق عدد سنوات الخبرة

النسبة (%)	التكرار	سنوات الخبرة
4.9	٥	أقل من ٥ سنوات
59.2	٦١	من ٦ إلى ١٠ سنوات
23.3	٢٣	من ١١ إلى ١٥ سنوات
13.6	١٤	١٦ فأكثر
100%	١٠٣	المجموع

يتضح من الجدول (٣-٥) أن (٥) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (4.9%) من إجمالي عينة الدراسة كانت سنوات خبراتهم أقل من (٥) سنوات، بينما (٦١) منهم يمثلون ما نسبته (59.2%) من إجمالي عينة الدراسة كانت خبراتهم تتراوح بين (٦ - ١٠) سنوات وهم النسبة الأعلى، وأن (٢٣) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (23.3%). من إجمالي عينة الدراسة كانت خبراتهم من (١١ - ١٥) سنة، بينما (١٤) منهم يمثلون ما نسبته (13.6%) من إجمالي عينة الدراسة كانت خبراتهم (١٦) سنة فأكثر ويوضح الشكل التالي:

شكل (٣-٥) توزيع عينة الدراسة وفق عدد سنوات الخبرة



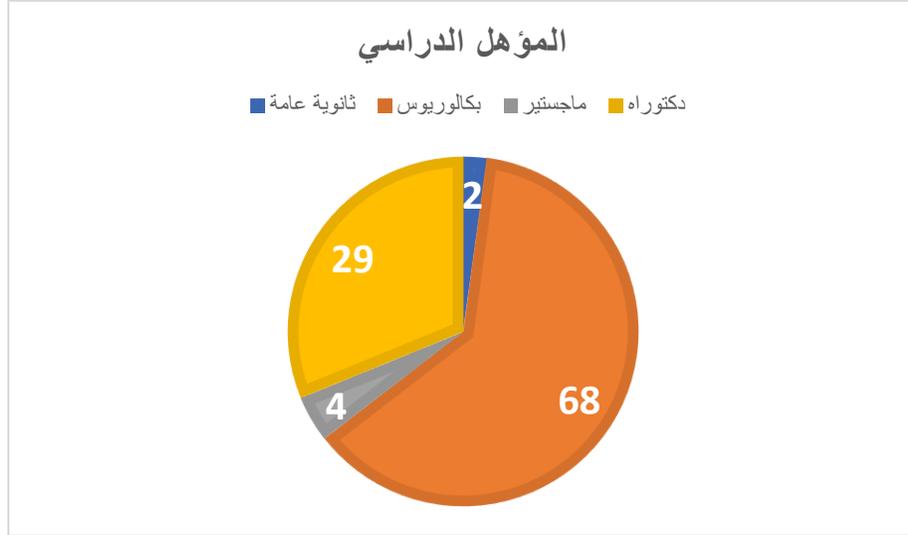
٤-٢-٥ المؤهل الدراسي

جدول (٤-٥) توزيع عينة الدراسة وفق المؤهل الدراسي

النسبة (%)	التكرار	المؤهل العلمي
1.9	٢	ثانوية عامة
66.0	٦٨	بكالوريوس
3.9	٤	ماجستير
28.2	٢٩	دكتوراه
100%	١٠٣	المجموع

يتضح من الجدول (٤-٥) أن (٢) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (1.9%) من إجمالي عينة الدراسة يحملون شهادة الثانوية العامة وأن (٦٨) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (66.0%) من إجمالي عينة الدراسة يحملون درجة البكالوريوس وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (٤) يمثلون ما نسبته (3.9%) من إجمالي عينة الدراسة يحملون درجة الماجستير، بينما (٢٩) يمثلون ما نسبته (28.2%) من إجمالي عينة الدراسة درجة الدكتوراه. ويوضح الشكل التالي ذلك:

شكل (٤-٥) توزيع عينة الدراسة وفق المؤهل الدراسي



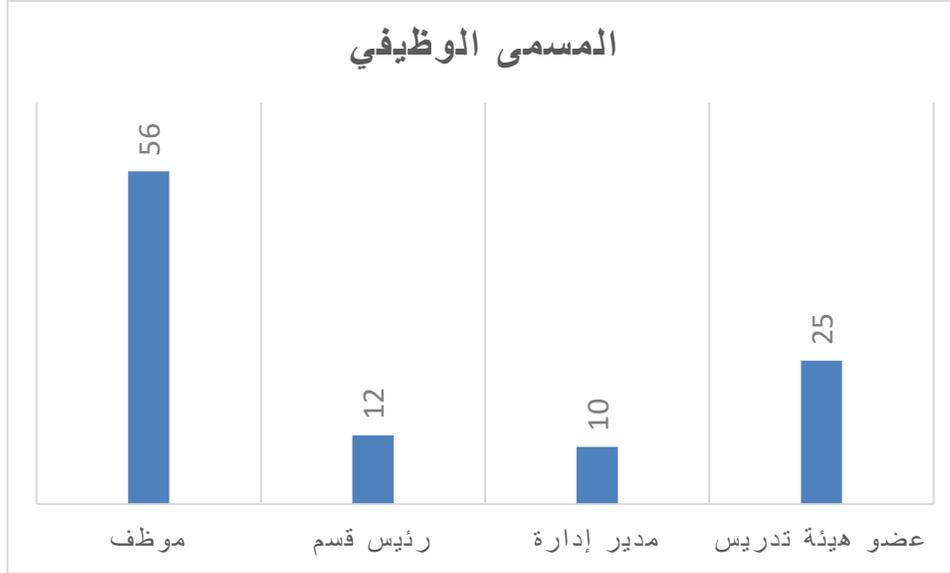
٥-٢-٥ المسمى الوظيفي

جدول (٥-٥) توزيع عينة الدراسة وفق المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة (%)
موظف	٥٦	54.4
رئيس قسم	١٢	11.7
مدير إدارة	١٠	9.7
عضو هيئة تدريس	٢٥	24.3
المجموع	١٠٣	100%

يتضح من الجدول (٥-٥) أن (٥٦) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (54.4%) من إجمالي عينة الدراسة يعملون تحت مسمى موظف هم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (١٢) منهم يمثلون ما نسبته (11.7%) من إجمالي عينة الدراسة يعملون بوظيفة رئيس قسم وأن (١٠) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (9.7%) من إجمالي عينة الدراسة يعملون كمدير اداراه، بينما (٢٥) منهم يمثلون ما نسبته (24.3%) من إجمالي عينة الدراسة يعملون تحت المسمى الوظيفي عضو هيئة التدريس ويوضح الشكل التالي ما يلي:

شكل (٥-٥) توزيع عينة الدراسة وفق المسمى الوظيفي



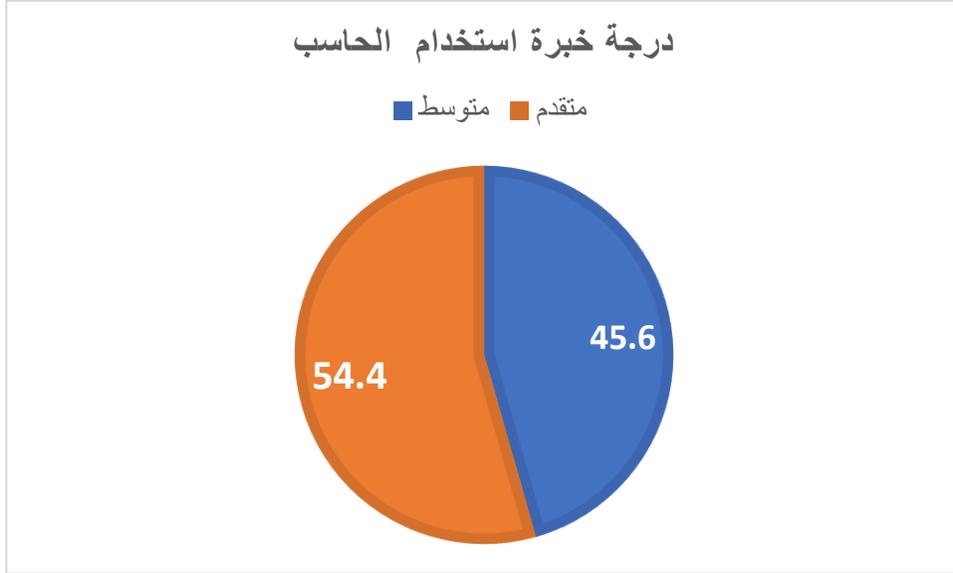
٦-٢-٥ درجة خبرة استخدام الحاسب

جدول (٦-٥) توزيع عينة الدراسة وفق درجة خبرة استخدام الحاسب

النسبة (%)	التكرار	درجة خبرة استخدام الحاسب
45.6	٤٧	متوسط
54.4	٥٦	متقدم
100%	١٠٣	المجموع

يتضح من الجدول (٦-٥) أن (٥٦) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (54.4%) من إجمالي عينة الدراسة لديهم درجة خبرة متقدمة في استخدام الحاسب، بينما (٤٧) منهم يمثلون ما نسبته (45.6%) من إجمالي عينة الدراسة لديهم درجة خبرة متوسطة في استخدام الحاسب ويوضح الشكل التالي ما يلي:

شكل (٦-٥) توزيع عينة الدراسة درجة خبرة استخدام الحاسب



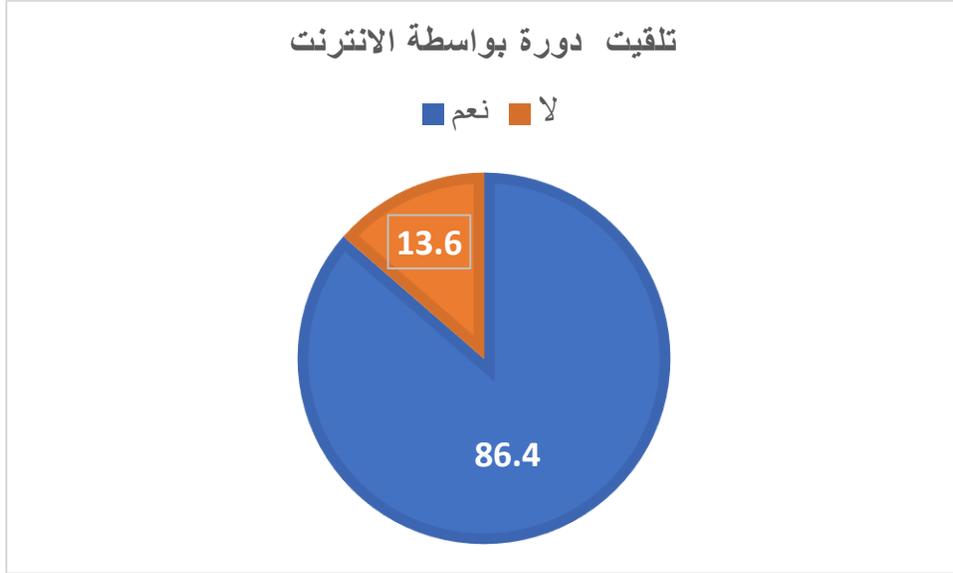
٧-٢-٥ تلقي دورة بواسطة الانترنت

جدول (٧-٥) توزيع عينة الدراسة وفق تلقي دورة بواسطة الانترنت

النسبة (%)	التكرار	تلقي دورة بواسطة الانترنت
13.6	١٤	لا
86.4	٨٩	نعم
100%	١٠٣	المجموع

يتضح من الجدول (٧-٥) أن (١٤) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (13.6%) من إجمالي عينة الدراسة أشاروا لعدم تلقيهم دورات بواسطة الانترنت، بينما (٨٩) منهم يمثلون ما نسبته (86.4%) من إجمالي عينة الدراسة أشاروا أنهم تلقوا دورات بواسطة الانترنت ويوضح الشكل التالي ما يلي:

شكل (٧-٥) توزيع عينة الدراسة تلقت دورة بواسطة الانترنت



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

جدول (٥-٨) مصفوفة النموذج المدورة " تشعبات العوامل المؤثرة في استخدام التدريب الإلكتروني

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥
الجنس				٠,٧٥	
الجنسية		٠,٥٠			
العمر	٠,٨٨				
الخبرة الوظيفية	٠,٨٠				
درجة خبرتك في استخدام الحاسب الآلي			٠,٩١		

يتضح من الجدول رقم (٥-٨) أن هذا المحور الأول هو الأكثر أهمية في التأثير في استخدام التدريب الإلكتروني ويضم هذا المحور ثلاث متغيرات وهما العمر بنسبة تشيع (٠,٨٨)، الخبرة الوظيفية بنسبة تشيع (٠,٨٠) درجة خبرتك في استخدام الحاسب الآلي بنسبة تشيع (٠,٩١).

٣-٥ اختبار الفرضيات

١-٣-٥ 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 (٩-٥) والخاص بمتغير التدريب الإلكتروني وجدول (١٠-٥) متغير تنمية الكادر البشري، كما يظهر استجابات المتدربين لفقرات الاستبانة من حيث عدد اختيارات للإجابات من بين ال (٥) إجابات (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة) وكذلك الترتيب الخاص بفقرات الدراسة.

جدول (٩-٥) 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	١ يساعد التفاعل الفردي في التدريب الإلكتروني المتدرب على إتقان التدريب الذاتي.
0.00	2.19	23	0.95	4.24	٢ جودة التدريب تعمل على تقليل نسبة الخطأ
0.04	0.77	22	0.87	4.21	٣ جودة التدريب تعد من المحاور الأساسية لنجاح اي برنامج تدريبي
0.00	1.97	21	0.84	4.19	٤ جودة التدريب تعمل على خلق بيئة تدريب جيدة
0.00	2.03	20	0.85	4.17	٥ التفاعل الاجتماعي من خلال التدريب الإلكتروني يتم من خلاله تفاعل المتدربين في مجموعات صغيرة لتحقيق هدف مشترك
0.01	1.49	18.5	0.76	4.12	٦ ينتج عن التفاعل الفردي زيادة في خبرات المتدرب المعرفية والمهارية من خلال التعلم الذاتي.
0.00	1.96	18.5	0.86	4.12	٧ جودة التدريب تعمل على مطابقه مخرجات التدريب للأهداف والمعايير الموضوعية يحسن العملية التدريبية
0.01	3.76	17	0.89	4.11	٨ 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	٩ جودة التدريب تعمل على تزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة لممارسه العمل بحرفيه
0.03	3.13	15.5	0.92	4.09	١٠ 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	١١ التفاعل الاجتماعي في التدريب الإلكتروني يساعدني على بناء علاقات وصادقات قوية
0.03	1.68	12	0.83	4.04	١٢ سهولة استخدام واجهه التفاعل بين المدرب والمتدرب
0.03	1.12	12	0.80	4.04	١٣ الالتزام بجودة التدريب تحسن مخرجات التدريب
0.02	1.17	12	0.82	4.04	١٤ التفاعل بين المتدرب والحتوى يكسب المتدرب خبرات ومهارات جديده
0.00	2.24	10	0.79	4.03	١٥ 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	١٦ 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	١٧ التفاعل الفردي في التدريب الإلكتروني يعزز المسؤولية الذاتية للمتدرب

0.01	1.93	8	0.87	4.01	من الممكن أن يكون التفاعل الاجتماعي علاجاً للتوتر الذي ينشأ بين الجماعات	١٨
0.03	1.08	5.5	0.82	3.97	منصة التدريب تعزز التفاعل الفردي الذي يقوم على التفاعل مع المحتوى التدريبي يوفر بيئة تفاعلية مناسبة للمتعلم	١٩
0.05	1.50	5.5	0.87	3.97	التفاعل بين المدرب والمتدرب يقوم من خلاله المدرب بتقديم العون للمتدرب عن طريق تقديم النصح والإرشاد وتحفيزه وأثارة دافعيته	٢٠
0.00	2.17	4	0.84	3.95	إيجاد بيئة تدريبية رسالتها التطوير المستمر يرفع من مستوى الأداء لجميع الإداريين والهيئة التدريسية ويزيد الكفاءة التدريسية	٢١
0.00	2.05	2.5	0.83	3.85	سهولة الوصول للمحتوى التدريبي وإعادة استخدامه	٢٢
0.01	1.43	2.5	0.91	3.85	تفاعل المتدرب مع أقرانه من المتدربين يؤدي إلى زيادة اندماج المتدرب ويحسن من دافعيته للتعلم	٢٣
0.04	1.65	1	0.95	3.68	التفاعل الاجتماعي يؤثر في سلوك المتدربين	٢٤
0.37	1.87		0.88	4.04	المتوسط والانحراف المعياري العام الإجمالي	

يتضح من الجدول رقم (٥-٩) 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.

١- 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".

٢- 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

٣- 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

٤- 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

٥- 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

٦- 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.

٧- 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

- ٨- بينما الفقرة رقم "16" بلغ المتوسط الحسابي (4.11)، والانحراف المعياري (0.89)، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.01 وهى 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
- ٩- 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
- ١٠- 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 مؤثرا ومحفزاً وموجهاً ومرشداً لدفع المتدرب على التعلم
- ١١- 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
- ١٢- 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 واجهه التفاعل بين المدرب والمتدرب
- ١٣- 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
- ١٤- 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
- ١٥- 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
- ١٦- 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
- ١٧- 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
- ١٨- 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
- ١٩- 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

- ٢٠- بينما الفقرة رقم "13" بلغ المتوسط الحسابي (3.97)، والانحراف المعياري (0.87)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.05 وهي 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 وأثاره دافعيته
- ٢١- بينما الفقرة رقم "21" بلغ المتوسط الحسابي (3.95)، والانحراف المعياري (0.84)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه إيجاد بيئة تدريبيه رسالتها التطوير المستمر يرفع من مستوى الأداء لجميع الإداريين والهيئة التدريبية ويزيد الكفاءة التدريبية
- ٢٢- بينما الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي (3.85)، والانحراف المعياري (0.83)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه سهولة الوصول للمحتوى التدريبي وإعادة استخدامه
- ٢٣- بينما الفقرة رقم "15" بلغ المتوسط الحسابي (3.85)، والانحراف المعياري (0.91)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.01 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه تفاعل المدرب مع أقرانه من المتدربين يؤدي إلى زيادة اندماج المدرب ويحسن من دافعيته للتعلم
- ٢٤- بينما الفقرة رقم "17" بلغ المتوسط الحسابي (3.68)، والانحراف المعياري (0.95)، بينما القيمة الاحتمالية تساوي 0.04 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه التفاعل الاجتماعي يؤثر في سلوك المتدربين

جدول (٥-١٠) تحليل آراء الاستجابات على فقرات تنمية الكادر البشري ومرتب وفق المتوسط الحسابي من الاصغر للأكبر

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
0.000	4.47	11	0.87	4.29	١ تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الفعالية يتطلب تحفيز وتطوير العنصر البشري
0.001	2.92	10	0.79	4.19	٢ يحتاج العنصر البشري إلى تطوير مستمر لتنمية قدراته ومعارفه لكي تتلاءم مع طبيعة الأعمال المؤكدة له
0.002	2.65	9	1.05	4.16	٣ الاهتمام بالكادر البشري وتنمية مهاراته يحقق أهداف المنظمة بفعالية
0.001	2.69	8	0.80	4.10	٤ يساعد التدريب المقدم عن طريق منصات التدريب الإلكتروني إلى تحسين الأداء في إنجاز المهام الوظيفية
0.000	4.45	6	0.90	4.09	٥ التدريب الإلكتروني يحفز الموظفين على الانخراط في الدورات التدريبية بشكل كبير
0.000	5.88	6	0.91	4.09	٦ يساعد التدريب الإلكتروني الموظفين على اكتساب مهارات ومعارف جديدة
0.000	4.15	6	0.85	4.09	٧ يحقق التدريب الإلكتروني العائد المرغوب به وهو رفع كفاءته وأداء الموظفين
0.000	3.85	4	0.86	4.06	٨ تدريب وتنمية الموارد البشرية يعتبر أحد المداخل الفعالة لرفع جودة العنصر البشري وتحسين مستواه وأدائه
0.000	8.04	2.5	0.76	4.01	٩ التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخجل لدى الموظفين.

0.000	3.65	2.5	0.89	4.01	التدريب الالكتروني يحفز الموظفين على الإبداع	١٠
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.	١١
0.014	4.075		0.87	4.09	المتوسط والانحراف المعياري العام الإجمالي	

يتضح من الجدول رقم (٥-١٠) أن المتوسط حسابي بلغ (09. 4) 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.

- ١- في المرتبة الأولى جاءت الفقرة رقم "35" بلغ المتوسط الحسابي (4.29)، والانحراف المعياري (0.87)، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الفعالية يتطلب تحفيز وتطوير العنصر البشري
- ٢- بينما الفقرة رقم "34" بلغ المتوسط الحسابي (4.19)، والانحراف المعياري (0.79)، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه " يحتاج العنصر البشري إلى تطوير مستمر لتنمية قدراته ومعارفه لكي تتلاءم مع طبيعة الأعمال الموكلة له
- ٣- في المرتبة الأولى جاءت الفقرة رقم "32" بلغ المتوسط الحسابي (4.16)، والانحراف المعياري (0.86)، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه الاهتمام بالكادر البشري وتنمية مهاراته يحقق أهداف المنظمة بفعالية
- ٤- بينما الفقرة رقم "25" بلغ المتوسط الحسابي (4.10)، والانحراف المعياري (1.05)، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه " يساعد التدريب المقدم عن طريق منصات التدريب الالكتروني إلى تحسين الأداء في إنجاز المهام الوظيفية
- ٥- في المرتبة الأولى جاءت الفقرة رقم "30" بلغ المتوسط الحسابي (4.09)، والانحراف المعياري (0.84)، بينما القيمة الاحتمالية تساوى 0.00 وهى اقل من 0.05 مما يدل على أنه التدريب الالكتروني يحفز الموظفين على الانخراط في الدورات التدريبية بشكل كبير
- ٦- 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 جديدة
- ٧- 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 كفاءته وأداء الموظفين
- ٨- 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 المدخل الفعالة لرفع جوده العنصر البشري وتحسين مستواه وأدائه
- ٩- 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.

- ١٠- 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
- ١١- 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.

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha = 0.05$) للتدريب الإلكتروني 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 دوران العمل وقد أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول (١١-٥)

جدول (١١-٥) اختبار الفرضية الرئيسية

الفرضية	نص الفرضية	t	β	P-Value	قيمة (η^2) المحسوبة
الرئيسية	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha = 0.05$) للتدريب الإلكتروني 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=١٠٢، مستوى الدلالة (0.05)

يوضح الجدول (١١-٥) نتائج اختبار الفرض الرئيسي حيث إن القيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمتها الحرجة (الجدولية) عند مستوى معنوي $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يدل على رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha = 0.05$) للتدريب الإلكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز. وأن قيمة (η^2) تساوي (٠,٥٢) وهي أعلى من القيمة (٠,١٤) بذلك يكون التدريب الإلكتروني بأبعاده (التفاعل الفردي، التفاعل الاجتماعي، جودة التدريب) على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز. وتتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات التي ذكرت بجزئية الدراسات السابقة

يتفرع من الفرضية الرئيسية، الفرضيات الفرعية التالية:

١. 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.
٢. 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.
٣. 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 (٥-١٢) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

المتغير المستقل	T	β	الدلالة sig	قيمة (η^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 ($n-1$) = ١٠٢ / مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) / قيمة t الجدولية = 1.703 / حجم التأثير =

0.14

يوضح الجدول رقم (٥-١٢) 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 (١,٧) وأن قيمة مستوى الدلالة المحسوب كمبيوتريا قيمته أقل من مستوى الدلالة (0.05) في جميع الحالات الثلاث مما يعني قبول الفرض البديل والذي يشير: 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 وجوده التدريب كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز".

يتضح من الجدول السابق أن:

- ١ - قيمة (ت) للتفاعل الفردي تساوي (٣,٣٢) عند درجات حرية (١٠٢) والدلالة المحسوبة كمبيوتريا لها (٠,٠٠)، حيث إن هذه الدلالة المحسوبة أقل من (٠,٠٥) أي قبول افرض البديل فإن قيمة (ت)

دالة عند مستوى (٠,٠٥)، وهذا يدل على قبول الفرض البحثي الأول، أي أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (٠,٠٥) للتفاعل الفردي كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز. " وأن قيمة (η^2) تساوي (٠,٢٥) وهي أعلى من القيمة (٠,١٤) أي أن التفاعل الفردي له أثر فعال في تنمية الكادر البشري.

٢- قيمة (ت) للتفاعل الاجتماعي تساوي (٣,٢٩) عند درجات حرية (١٠٢) والدلالة المحسوبة كميوتريا لها (٠,٠٠١)، حيث إن هذه الدلالة المحسوبة أقل من (٠,٠٥) أي قبول افرض البديل فإن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)، وهذا يدل على قبول الفرض البحثي الأول، أي أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (٠,٠٥) للتفاعل الاجتماعي كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز. " وأن قيمة (η^2) تساوي (٠,٣٩) وهي أعلى من القيمة (٠,١٤) أي أن التفاعل الاجتماعي له أثر فعال في تنمية الكادر البشري.

٣- قيمة (ت) لجودة التدريب تساوي (٣,٠٣) عند درجات حرية (١٠٢) والدلالة المحسوبة كميوتريا لها (٠,٠٠٣)، حيث إن هذه الدلالة المحسوبة أقل من (٠,٠٥) أي قبول افرض البديل فإن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥)، وهذا يدل على قبول الفرض البحثي الأول، أي أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (٠,٠٥) لجودة التدريب كأحد أبعاد التدريب الإلكتروني على تنمية الكادر البشري بجامعة الملك عبد العزيز. " وأن قيمة (η^2) تساوي (٠,٣٤) وهي أعلى من القيمة (٠,١٤) أي أن جودة التدريب له أثر فعال في تنمية الكادر البشري.

النتائج والتوصيات

٦-١ 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 والتدريبية في تنمية الكادر البشري القائم على قطاع التعليم الجامعي ومعالجة بعض السلبيات 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.

٢-٦ النتائج

أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي:

١- تكشف نتائج اختبار الفرض الرئيسي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $(\alpha = 0.05)$ 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 (٠,٥٢) 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 الأهداف منه.

٢- يتضح من نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الثلاث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $(\alpha = 0.05)$ 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 (٠,١٤) 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 تعاوّنهم 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.

٣-٦ التوصيات

في ضوء أهمية الدراسة، ومن خلال نتائج هذا الدراسة 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 التدريبيين 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 تدريجياً من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني.

المراجع

المراجع العربية

١. التدريب وأهميته للعاملين في منشآت الأعمال السعودية. مطبوعات مركز البحوث. جدة. ديسمبر ١٩٨٣.
٢. عبد الرحمن توفيق. تقييم التدريب. القاهرة. مركز الخبرات المهنية للإدارة. ١٩٩٨م.
٣. وليم لاس ويل، ترجمة علاء أحمد ، ما وراء التدريب ، القاهرة ١٩٩٧
٤. مركز التدريب الالكتروني ومصادر التدريب، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
٥. موسى اللوزي ، التنمية الإدارية : المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، ٢٠٠٠م.
٦. 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، ٢٠٠٥م.
٧. ماهر عليش: إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة ١٩٧١م.
٨. على بوكيميش، ماهية تنمية الموارد البشرية والواقع في العالم العربي والنامي ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، ٢٠٠٥م.
٩. أحمد منصور، قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت ١٩٧٥م.
١٠. مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، مصر، ٢٠٠٧م.
١١. عوده، سماح (٢٠١٢)، إثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
١٢. امل نصر الدين سليمان، مجدي فريد عدوي، عبد البديع محمد سالم(٢٠٠٨)، أنموذج مقترح لتوظيف أساليب التعلم التفاعلية في بيئات التعلم الافتراضي (حاله تطبيقه على طلاب كليه التربية النوعية جامعه عين شمس)، المؤتمر العلمي الخامس عشر لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، مجتمعات التعلم الالكتروني وتطوير البرمجيات التعليمية، القاهرة.

١٣. العبادي، محسن بن محمد (٢٠٠٢) "التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي: ما هو الاختلاف؟"، مجلة المعرفة.

١٤. الموسوي، علي بن شرف (٢٠١٠) "التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي. ندوة تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب بجامعة الملك سعود.

١٥. عامر، سماح عبد المطلب (٢٠١١) استراتيجية إدارة الموارد البشرية، دار الفكر، عمان.

١٦. احمد، محمد سمير (٢٠٠٩)، الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع

١٧. المدهون، أماني محمد (٢٠٠٥)، 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.

١٨. شلتوت، أماني (٢٠٠٩)، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري في وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.

١٩. رواس، فائزة (٢٠٠٧)، مواصفات جوده التدريب أثناء الخدمة في التعليم العام، رسالة ماجستير بجامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

٢٠. اليحيى، صالح وآخرون (٢٠٠٨)، "الدليل الإجرائي للمدرسة نحو تحسين جوده التدريب"، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الإدارة العامة لتقويم التدريب، المملكة العربية السعودية.

٢١. أسامه محسن محمود هندي (٢٠١٨)، أثر نمط التفاعل والأسلوب المعرفي في التدريب الإلكتروني لإنتاج المقررات الإلكترونية المتاحة عبر الأنترنت "MOOCs" لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.

٢٢. احمد رجب محمد (٢٠١٦)، فعالية برنامج للأندية الجماعية في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال التوحدين، مجلة الإرشاد النفسي.

٢٣. مريم محمد الشمري، احمد محمد نوبي، احمد عبد العزيز (٢٠١٣)، فعالية التدريب الإلكتروني الفردي والتعاوني على مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية وتفكيرهن الناقد لمعلمات العلوم بالدمام بالمملكة العربية السعودية، بحث مقدم في المؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، الرياض ١٤٣٤هـ.

٢٤. إبراهيم مذكور (١٩٧٥)، 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 York: John Willey & Sons Inc.
3. Maddux, D (2002). Distance Education: Issues and Concerns, New York: the Haworth Press Inc.