

مجلة العلوم الإنسانية والإدارية

دورية علمية محكمة نصف سنوية

المجلد (11) العدد (2)
رجب 1445هـ / يناير 2024م





مجلة العلوم الإنسانية والإدارية

دورية علمية محكمة نصف سنوية

المجلد (11) العدد (2)

رجب 1445 هـ / يناير 2024 م

www.su.edu.sa/ar/

Jha@su.edu.sa



حقوق الطبع محفوظة جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية

عنوان المراسلة

مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شقراء، شقراء
المملكة العربية السعودية

Jha@su.edu.sa

الهاتف: 0116475081

هيئة تحرير مجلة العلوم الإنسانية والإدارية

المشرف العام

د. سامر بن عبدالكريم الحربي
وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أ.د. بدرية بنت عبدالعزيز العوهلي

رئيسة هيئة التحرير

أ.د. علي بن سعد الحربي

مدير التحرير

أعضاء هيئة التحرير

أ.د. عبد الله بن صالح القحطاني
د. البندري بنت ضيف الله المطيري
د. هاني علي شارد أحمد

أ.د. ممدوح بن تركي القحطاني
د. نجلاء بنت حسني محمد
د. عبدالعالم محمد محمد مقبل

المراجعة اللغوية

د. زيدان عوده

الإخراج والتصميم

د. نبيل الأشول

سكرتارية التحرير

أ. عبدالله بن عائض المطيري
أ. عبدالرحمن سعد المطيري

رقم الإيداع: 1443 / 3336 هـ بتاريخ: 3 / 4 / 1443 هـ

الرقم الدولي المعياري (رصد): 1658 / 9092

تعريف بالمجلة

مجلة دورية علمية محكمة نصف سنوية، تصدر عن جامعة شقراء، وتعنى بنشر الدراسات والأبحاث التي لم يسبق نشرها والمتوافر فيها مقومات البحث العلمي من حيث أصالة الفكرة، ووضوح المنهجية، ودقة التوثيق في التخصصات الإنسانية والإدارية المكتوبة باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية.

الرؤية:

التميز في نشر الأبحاث المتخصصة في مجال العلوم الإنسانية والإدارية.

الرسالة:

نشر الأبحاث العلمية المتميزة وفق معايير البحث العلمي في مجال العلوم الإنسانية والإدارية.

الأهداف:

تسعى مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية لتحقيق الأهداف التالية:

1. الإسهام في نشر العلوم الإنسانية والإدارية وتطبيقاتها .
2. تشجيع المهتمين في مجال العلوم الإنسانية والإدارية لنشر إنتاجهم العلمي والبحثي المبتكر.
3. إتاحة الفرصة لتبادل الإنتاج العلمي والبحثي على المستويين: المحلي، والعالمي.

- تعتبر المواد المقدمة للنشر بالمجلة عن آراء ونتائج واستنتاجات مؤلفيها.
- يتحمل الباحث/ الباحثون المسؤولية الكاملة عن صحة الموضوع والمراجع المستعملة.
- تحتفظ المجلة بحق إجراء تعديلات للتنسيقات التحريرية للمادة المقدمة، حسب مقتضيات النشر.
- يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة مقاس (A4) .
- تكتب البحوث باللغة العربية أو الإنجليزية، ويرفق عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية، وعنوان البحث وملخصه باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة المستخلص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومتخصصة، ولن تُقبل الترجمة الحرفية للنصوص عن طريق مواقع الترجمة على الإنترنت. ويتضمن المستخلص فكرة مختصرة عن موضوع الدراسة ومنهجها وأهم نتائجها بصورة مجملة، ولا يزيد عن 250 كلمة.
- يرفق بالمستخلص العربي والإنجليزي الكلمات المفتاحية (Keywords) من أسفل، ولا تزيد عن خمس كلمات.
- تُستخدم الأرقام العربية (Arabic 1,2,3,4) بنط 11 سواء في متن البحث أو ترقيم الصفحات أو الجداول أو الأشكال أو المراجع.
- يُقدّم أصل البحث مُحَرَّجًا في صورته النهائية، وتكون صفحاته مرقمة ترقيمًا متسلسلاً باستخدام برنامج Ms Word، وخط Traditional Arabic، مع مراعاة أن تكون الكتابة بينط 14 للمتن، و 12 في الحاشية، و 10 للجداول والأشكال، وبالنسبة للغة الإنجليزية فتكتب بخط Times-Roman بينط 12، و(10) في الحاشية، و(8) في الجداول والأشكال، مع مراعاة أن تكون الجداول والأشكال مدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول مساحة الصفحة على أن تكون هوامش الصفحة (3) من كل الاتجاهات، والتباعد بين السطور مسافة مفردة، وبين الفقرات (10) ، ويكون ترقيم الصفحات في منتصف أسفل الصفحة.
- ترسل الأبحاث إلى المجلة على البريد الإلكتروني Jha@su.edu.sa
- ترسل نسخة من البحث بصيغة Word ونسخة PDF.
- يُعرض البحث على هيئة التحرير قبل إرساله للتحكيم، وللهيئة الحق في قبوله أو رفضه.
- يكتب عنوان البحث، واسم المؤلف (المؤلفين) ، والرتبة العلمية، والتخصص، وجهة العمل، وعنوان المؤلف (المؤلفين) باللغتين العربية والإنجليزية.
- يجب أن تكون الجداول والأشكال -إن وجدت- واضحة ومنسقة، وترُقَّم حسب تسلسل ذكرها في المتن، ويكتب عنوان الجدول في الأعلى. أما عنوان الشكل فيكتب العنوان في الأسفل؛ بحيث يكون ملخصًا لمحتواه.

- يجب استعمال الاختصارات المقننة دوليًا بدلاً من كتابة الكلمة كاملة مثل سم، ملم، كلم، و % (لكل من سنتيمتر، ومليمتر، كيلومتر، والنسبة المئوية، على التوالي) . يُفضل استعمال المقاييس المترية، وفي حالة استعمال وحدات أخرى، يُكتب المعادل المتري لها بين أقواس مربعة.
- تستعمل الحواشي لتزويد القارئ بمعلومات توضيحية، ويشار إلى التعليق في المتن بأرقام مرتفعة عن السطر بدون أقواس، وترقم الحواشي مسلسلة داخل المتن، وتكتب في الصفحة نفسها مفصولة عن المتن بخط مستقيم.
- لا تُعاد البحوث إلى أصحابها سواء نُشرت أو لم تنشر.
- يُتبع أحدث إصدار من جمعية علم النفس الأمريكية APA لكتابة المراجع وتوثيق الاقتباسات.
- وعلى الباحث الالتزام بعملية الرومنة للمراجع، وهي: إعادة ترجمة قائمة المراجع العربية إلى الإنجليزية وإضافتها في قائمة المراجع.
- تُعد نسبة التشابه similarity المقبولة هي 30%، وإذا زاد البحث عن هذه النسبة يُعرض على هيئة تحرير المجلة للبت فيه، والتأكد من تجنب السرقة الأكاديمية plagiarism، والمحافظة على الأصالة البحثية.
- ألا يكون البحث مستلماً من رسالة الماجستير أو الدكتوراه.

يصدر هذا العدد بجهود موفقة من هيئة التحرير وفريق عمل المجلة الذين عملوا معي منذ تسلمت رئاسة التحرير في 9 يناير 2023م بجدٍ وحرص، وعلى رأسهم سعادة مدير التحرير أ.د علي الحربي بالتزام وإصرار للارتقاء بالمجلة نوعياً؛ مما جعل تسلمي ممتعاً ومجزياً، فلهم مني جميعاً جزيل الشكر والتقدير. وقد سعينا جاهدين على حمل رسالة البحث العلمي وأخلاقياته في جميع الأعداد، مواصلين مسيرة وجهود هيئة التحرير السابقة...ونسأل الله التوفيق والسداد.

يحمل هذا العدد في ثناياه عدة عناوين متنوعة:

البحث الأول بعنوان: قاعدة الثابت بالبرهان كالثابت بالعيان وأثرها في الحكم القضائي -دراسة تأصيلية تطبيقية للدكتورة فاطمة إبراهيم الأحيدب الأستاذ المساعد في أصول الفقه بقسم الدراسات الإسلامية بكلية التربية جامعة المجمعة، وقد عنيت الدراسة ببيان المقصود من هذه القاعدة الفقهية جملة وتفصيلاً، مع بيان أدلتها ومستنباتها والقواعد ذات الصلة المباشرة فيها، ومن ثم أثرها في الحكم القضائي من خلال تطبيقها على القرينة كطريقة من طرق الإثبات من خلال ثلاث مسائل، وخلصت إلى أهم النتائج والتوصيات التي من أهمها الاهتمام بدراسة القواعد الفقهية المتعلقة بالقضاء.

البحث الثاني بعنوان: الاستثمار في لقطة الحرم والأحكام الفقهية المتعلقة بها للدكتور خالد النمر أستاذ الفقه المشارك بقسم الدراسات الإسلامية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالدوادمي، منتهجاً فيه المنهج التحليلي والمنهج المقارن، وهو يبحث في بيان حكم لقطة الحرم وزكاتها وضمانها والتصرف فيها ببذل وبيع ونحوه، ثم بيان حكم تنمية مال اللقطة الخاصة بالحرم مبرزاً أهم النتائج.

البحث الثالث بعنوان: الأمن المائي في الشريعة الإسلامية مقاصده ووسائله -دراسة استقرائية تحليلية للدكتور فؤاد بن أحمد عطا الله أستاذ أصول الفقه المساعد بقسم الشريعة بكلية الشريعة والقانون في جامعة الجوف، وقد قدم هذا البحث دراسة أصولية مقاصدية للأمن المائي في الشريعة الإسلامية، منطلقاً من أسباب واقعية ملحة، وسعى لاستخراج مقاصد ووسائل الأمن المائي في الشريعة الإسلامية، وخرج بنتائج وتوصيات مهمة.

البحث الرابع بعنوان: قياس الأولى عند الشيخ محمد بن عثيمين -رحمه الله- في أبواب الاعتقاد (شرح الواسطية أنموذجاً) للدكتورة هدى بنت محمد الغفيص أستاذ العقيدة المشارك في قسم العقيدة والمذاهب المعاصرة بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بجامعة القصيم، وقد قدم البحث بيان منهج من الاستدلالات العقلية التي أوردها الشيخ ابن عثيمين -رحمه الله- في تقرير المسائل العقدية باستعماله دليل قياس الأولى، وتفريق الشيخ بين قياس الأولى والمثل الأعلى من خلال بيان كل منهما، وعناية الشيخ بتنوع الاستدلال في إقرار المسائل العقدية.

البحث الخامس بعنوان: شعرية العتبات النصية في ديوان "تضاريس الهذيان" للشاعر جاسم الصحيح للدكتورة داليا عبد الباقي مصطفى الأستاذ المساعد في الأدب والنقد بقسم اللغة العربية بكلية التربية جامعة المجمعة، ويهدف إلى معرفة أهمية العتبات في الكشف عن موضوعات النص الشعري والتعبير عنه، والكشف عن أبعاد العتبات التأويلية بالاعتماد على شعرية جبرار جينيت.

البحث السادس بعنوان: الثنائيات الضدية في تائية أبي إسحاق الإلبيري للدكتور أنور يعقوب زمان أستاذ الأدب والنقد المشارك بقسم اللغة العربية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة طيبة، مستهدفاً الكشف عما احتوته التائية من ثنائيات كثيرة لافتة جاءت في إطار واحد متآلف، معتمداً على المنهج الوصفي التحليلي.

البحث السابع بعنوان: الاختبارات اللغوية المكتوبة أنواعها وطرقها وأسس بنائها ومعايير تطويرها للدكتور فهد سعود آل حسين الأستاذ المساعد في قسم الإعداد اللغوي بكلية اللغات وعلومها بجامعة الملك سعود، وعُني بدراسة الاختبارات اللغوية المكتوبة من حيث أنواعها وطرقها وأسس بنائها واتباع المعايير الحديثة لتطويرها بما يحقق الهدف المنشود منها في قياس التحصيل اللغوي للمتعلم في عالم تعليم اللغة وتقومها، موضوعاً أهم النتائج، وهو من الأبحاث الفريدة القيمة في مجالها.

البحث الثامن بعنوان: أنماط السياق السببي في كتاب التقفية للبندنجي (ت248هـ) للدكتورة نوف محمد المؤذن أستاذ اللغويات والمعاجم المشارك في قسم اللغة العربية بكلية الآداب بجامعة الطائف، وجاءت هذه الدراسة للوقوف على ظاهرة السياق السببي من خلال المنهج التحليلي

الوصفي الذي يقوم على جمع المواد اللغوية ودراستها وتحليل دلالة السياق وغطه، وُعُتبت بدراسة ثلاثة أنماط للسياق السببي في معجم التقفية (المجازي، الاجتماعي، القصصي).

البحث التاسع بعنوان: مستوى المعرفة التخصصية لدى معلمي اللغة العربية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين للدكتور إبراهيم بن دخيل الله الثقفي تخصص التربية ومناهج التدريس بتعليم مكة المكرمة، معتمداً على المنهج الوصفي المسحي ومتخذاً الاختبار أداة للدراسة، وخرج بنتائج تخدم الموضوع.

البحث العاشر بعنوان: فجر الدولة السعودية: الإمام محمد بن سعود ومبدأ التأسيس للأستاذ الدكتور أحمد بن عمر آل عقيل الزيلعي أستاذ التاريخ الإسلامي والآثار الإسلامية بقسم الآثار بكلية السياحة والآثار جامعة الملك سعود؛ حيث تشرفت المجلة بوجود هذا البحث بين أبحاثها من مؤلف ضليع في خدمة الوطن والتاريخ، ويهدف هذا البحث إلى ترسيخ فكرة بداية التأسيس لحكم أسرة آل سعود لدى الأجيال الصاعدة من أبناء الوطن، وقد قدم المؤسس ودوره في وضع الأسس الأولى لتأسيس كيان كبير على أرض الجزيرة العربية، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: التأكيد على حقيقة أن تأسيس الدولة السعودية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بوصول الإمام محمد بن سعود إلى الحكم في منتصف عام 22/1139 فبراير 1727، وأن محمد بن سعود وذريته يحملون مشروعاً وحدوياً مهماً، ذلك المشروع الذي أفضى إلى تكوين المملكة العربية السعودية.

البحث الحادي عشر بعنوان: الممارسات الشعبية العلاجية لوباء كورونا في المجتمعات العربية الوصفات الشعبية في الشبكة العنكبوتية العالمية خلال الفترة (2020 – 2022م) للدكتورة سهام محمد عبدالله العزام الأستاذ المشارك بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية، وتكوّن مجتمع الدراسة من الوصفات الشعبية العلاجية لوباء كورونا في المجتمعات العربية في الشبكة العنكبوتية العالمية خلال الفترة المعنية، واعتمدت عينة الدراسة على عملية المسح الشامل لجميع الوصفات الشعبية العلاجية لوباء كورونا في المجتمعات العربية في الشبكة العنكبوتية العالمية خلال الفترة (2020-2022)، وتوصلت إلى عددٍ من النتائج المهمة.

البحث الثاني عشر بعنوان: الإطار القانوني لحوكمة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية للدكتور يوسف بن أحمد الزهراني الأستاذ المشارك بقسم القانون في كلية الشريعة والقانون بجامعة شقراء، ولعل التساؤل القائم عليه هذا البحث هو إلى أي مدى يمكن أن تسهم مبادئ حوكمة الشركات وتطبيقها في المحافظة على الشركات العائلية وضمان بقاء استمرارها أطول مدة؟ اعتمد الباحث فيه على المنهج التحليلي الوصفي، من خلال جمع وتحليل جميع المعلومات المتعلقة بالموضوع، وقد سلط هذا البحث الضوء على أهمية حوكمة الشركات على الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، بهدف بناء مقترحات لقواعد قانونية محاولة للمساهمة في الحفاظ على الشركات العائلية.

البحث الثالث عشر بعنوان: أثر الجين القاتل Monoamine oxidase A على المسؤولية الجنائية للدكتور فهد نائف الطريسي الأستاذ المشارك بقسم القانون في كلية الشريعة والقانون بجامعة شقراء، وتناول الباحث فيه أثر الجين القاتل على المسؤولية الجنائية باعتباره أحد الجينات المحفزة للعنف من خلال الحتمية البيولوجية، وأبرز المعايير القانونية والقضائية التي تُقاس بها درجة حرية الإرادة باعتبارها ركيزة المسؤولية الجنائية، معتمداً على المنهج الوصفي مع استخدام المناهج الأخرى، كالتاريخية، والمقارنة، والتحليلية، وخرج بنتائج مهمة للموضوع.

البحث الرابع عشر بعنوان: إثبات البيع في عقود التجارة الإلكترونية في ضوء النظام السعودي للدكتور نايف بن ناشي الغنامي أستاذ القانون التجاري المشارك بقسم القانون بكلية العلوم والدراسات النظرية بالجامعة السعودية الإلكترونية، اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي التحليلي؛ لدراسة ماهية عقد البيع الإلكتروني وخصائصه، وتحديد أثرها وانتشارها في التعاملات التجارية الإلكترونية. وأظهرت النتائج أن حجم التعاقدات الإلكترونية أصبح كبيراً جداً؛ بسبب التطور الكبير في التقنية الحديثة، وسرعة وسهولة التعاقدات الإلكترونية.

البحث الخامس عشر بعنوان: التأشيرات النظامية لدخول الأجانب إلى المملكة العربية السعودية للدكتور عيسى علي عسيري الأستاذ المشارك في تخصص الأنظمة (القانون)، قسم الفقه، كلية الشريعة بجامعة الملك خالد، تناول البحث التأشيرات النظامية التي تمكن الأجانب من الدخول إلى المملكة العربية السعودية، بعد استيفاء وتحقق الشروط المتعلقة بكل تأشيرة، وهدف إلى بيان أنواع التأشيرات في المملكة العربية

السُّعُودِيَّة، وإيضاح الأغراض والضوابط القانونية المتعلقة بها، معتمداً على المنهج الاستقرائي الوصفي، من خلال جمع المادة العلمية من مصادرها الأصلية، وصياغة البحث بأسلوب علمي دقيق واضح، وقد توصل إلى عدة نتائج مهمة تخدم البحث.

البحث السادس عشر بعنوان: المحاسبة عن الأصول الرقمية كأحد المفاهيم الحديثة للتحويل الرقمي وأثرها على الخدمات المصرفية "دراسة ميدانية على المصارف السعودية" للدكتور أحمد عبدالله خليل عبده أستاذ المحاسبة المساعد بكلية العلوم والدراسات الإنسانية جامعة شقراء، استهدفت هذه الدراسة دراسة المحاسبة عن الأصول الرقمية وأهمية التحويل الرقمي في القطاع المصرفي، والتحقق من أهم مجالات تطبيق التحويل الرقمي في القطاع المصرفي، وتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن التحويل الرقمي من أهم أولويات البنوك المختارة، ويوجد وعي لدى العاملين في كافة المصارف تحت الدراسة بالمسؤوليات الموكلة إليهم.

البحث السابع عشر بعنوان: دور التدريب الإلكتروني (عن بُعد) في تنمية أداء الموظفين الإداريين بوزارة التعليم للدكتور محمد بن سعد اليحيى أستاذ الموارد البشرية المشارك، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم والدراسات الإنسانية بجامعة شقراء، هدف هذا البحث إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني (عن بُعد) في تنمية أداء الموظفين الإداريين بوزارة التعليم، معتمداً على المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من الموظفين المعنيين، ووصل إلى نتائج وتوصيات مهمة.

البحث الثامن عشر بعنوان: تأثير تسويق المحتوى على الولاء للعلامة التجارية في قطاع البنوك للدكتور هاني علي شارد أستاذ إدارة الأعمال المشارك بكلية العلوم والدراسات الإنسانية جامعة شقراء، وهدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير أبعاد تسويق المحتوى على مواقع التواصل الاجتماعي على الولاء للعلامة التجارية لعملاء قطاع البنوك في المملكة العربية السعودية، والمتعاملين من خلال المواقع الإلكترونية لتلك البنوك بواسطة الصورة الذهنية كمتغير وسيط، وتوصل الباحث لنتائج مهمة للموضوع.

أخيراً البحث التاسع عشر بعنوان:

A Critical Discourse Analysis of Winfrey's Golden Globes Speech :Halliday's Ideational Meta-Function Model

(تحليل الخطاب النقدي لخطاب وينفري في حفل جولدن غلوبز: نموذج الوظيفة الفكرية هاليدي)، وهو بحث مشترك للدكتورة البتول أبا الخيل الأستاذ المشارك تخصص اللغويات، قسم اللغة الإنجليزية وآدابها، كلية اللغات والعلوم الإنسانية بجامعة القصيم، والأستاذة الدكتورة مهي صوري أستاذ الألسنية التطبيقية وتكنولوجيا التعليم، قسم اللغة الإنجليزية وآدابها، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الجامعة اللبنانية بطرابلس. ارتكزت الدراسة في هذا البحث على فحص خطاب أوبرا وينفري من منظور تحليل الخطاب النقدي وتوضيح كيفية استخدامها للغة لمحاربة القمع والسلطة المجتمعية الجائرة. ولتحقيق هذا الهدف؛ استخدمت الدراسة وظيفة الميتا الإدراكية لنموذج النحو الوظيفي المنهجي لهاليدي لتحديد أنواع مختلفة من العمليات. تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج Nvivo، وتوصلت إلى نتائج مهمة.

والله ولي التوفيق

أ.د. بدرية بنت عبد العزيز العوهلي

رئيسة التحرير



أبحاث العدد

فهرس المحتويات

قاعدة: الثابت بالبرهان كالثابت بالعيان وأثرها في الحكم القضائي دراسة تأصيلية تطبيقية	
د. فاطمة إبراهيم محمد الأحيدب	1
الاستثمار في لُقطة الحرّم والأحكام الفقهيّة المتعلقة بها	
د. خالد بن نوار النمر	24
الأمن المائي في الشريعة الإسلامية مقاصده ووسائله دراسة استقرائية تحليلية	
د. فؤاد بن أحمد عطاء الله	56
قياس الأولى عند الشيخ محمد بن عثيمين - رحمه الله - في أبواب الاعتقاد (شرح الواسطية نموذجاً)	
د. هدى بنت محمد الغفيص	86
شعرية العتبات في ديوان "تضاريس الهذيان" للشاعر جاسم الصحيح	
د. داليا عبد الباقي محمد مصطفى	109
الثنائيات الضدية في تائية أبي إسحاق الإلبيري دراسة أسلوبية	
د. أنور يعقوب زمان	127
الاختبارات اللغوية المكتوبة أنواعها وطرقها وأسس بنائها ومعايير تطويرها	
د. فهد سعود آل حسين	154
أنماط السياق السببي في كتاب التقفية للبندنيجي ت (248هـ)	
د. نوف محمد عبدالله المؤذن	173
مستوى المعرفة التخصصية لدى معلمي اللغة العربية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين	
د. إبراهيم بن دخيل الله الثقفي	190
فجر الدولة السعودية: الإمام محمد بن سعود ومبتدأ التأسيس	
أ.د. أحمد بن عمر آل عقيل الزيلعي	212
الممارسات الشعبية العلاجية لوباء كورونا في المجتمعات العربية؛ دراسة تحليلية للوصفات الشعبية المنشورة في الشبكة العنكبوتية العالمية خلال الفترة (2020 - 2022)	
د. سهام محمد عبدالله العزام	223
الإطار القانوني لحوكمة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية	
د. يوسف بن أحمد القاسم الزهراني	245
أثر الجين القاتل على المسؤولية الجنائية	
د. فهد بن نائف بن محمد الطريسي	270
إثبات البيع في عقود التجارة الإلكترونية في ضوء النظام السعودي	
د. نايف بن ناشي الغنامي	287

التأثيرات النظامية لدخول الأجانب إلى المملكة العربية السعودية	
د. عيسى علي محمد عسيري	317
المحاسبة عن الأصول الرقمية كأحد المفاهيم الحديثة للتحويل الرقمي وأثرها على الخدمات المصرفية؛ دراسة ميدانية على المصارف السعودية	
د. أحمد عبدالله خليل عبده	331
دور التدريب الإلكتروني (عن بُعد) في تنمية أداء الموظفين الإداريين بوزارة التعليم	
د. محمد بن سعد اليحيى	352
تأثير تسويق المحتوى على الولاء للعلامة التجارية في قطاع البنوك	
د. هاني علي شارد	379
A Critical Discourse Analysis of Winfrey's Golden Globes Speech: Halliday's Ideational Meta-Function Model	
Dr. Albatool Mohammed Abalkheel & Dr. Maha Sourani	407

دور التدريب الإلكتروني (عن بُعد) في تنمية أداء الموظفين الإداريين بوزارة التعليم

د. محمد بن سعد اليحيى

أستاذ الموارد البشرية المشارك، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم والدراسات الإنسانية،

جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية

(أرسل البحث إلى المجلة بتاريخ 17/ 5/ 2023م، وقبل للنشر بتاريخ 18/ 8/ 2023م)

المستخلص:

تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على دور التدريب الإلكتروني (عن بُعد) في تنمية أداء الموظفين الإداريين بوزارة التعليم، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد على المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من موظفي وزارة التعليم (قطاع شؤون الجامعات)، وقد بلغ عدد استجابات عينة الدراسة (243) موظفًا وموظفة، توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج؛ تمثل أبرزها في الآتي: أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حدٍ ما على واقع التدريب الإلكتروني بوزارة التعليم، كما أشارت النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على دور التدريب الإلكتروني في (تحقيق النمو المهني، تحقيق النمو الذاتي، تحقيق النمو المعرفي، دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل). وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بالآتي: (تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل الأقسام الإدارية بوكالات الوزارة، وأن تشجع الوزارة الموظفين على الالتحاق بالبرامج التدريبية من خلال تقديم حوافز مادية، والاهتمام بمتابعة نواتج التدريب من خلال تقييم مدى التحسن في قدرات العاملين، وتوفير الدعم المادي الكافي للتدريب الإلكتروني، وأن تحرص وزارة التعليم على توفير برامج تدريبية وفق الاحتياجات التدريبية للموظفين).

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، أداء الموظفين، الموظفين الإداريين، وزارة التعليم.

The Role of E-Training (Remote) in Enhancing the Performance of Administrative Employees at the Ministry of Education

Associate Prof. Dr. Mohammed Saad Al-Yahya

**Business Department, College of Sciences and Humanities
Shaqra University, Kingdom of Saudi Arabia**

Abstract:

The study revolved around identifying the role of e-training (remote) in enhancing the performance of administrative employees at the Ministry of Education. To achieve the study's objective, a descriptive survey methodology was adopted, utilizing a questionnaire as the data collection tool administered to employees of the Ministry of Education (Universities Affairs sector). The study received responses from a sample size of 243 male and female employees. The findings revealed several key outcomes, notably that the study participants generally agreed with the current state of e-training at the Ministry of Education. Results also indicated agreement on the role of e-training in achieving professional growth, self-development, cognitive growth, and its positive impact on the work environment. In light of these findings, the study recommends: identifying training needs by administrative departments within the ministry, encouraging employees to enroll in training programs through the provision of financial incentives, monitoring training outcomes through the evaluation of improvements in employees' capabilities, ensuring sufficient financial support for e-training, and providing tailored training programs based on employees' training needs.

Keywords: E-training; Employee Performance; Administrative Employees; Ministry of Education

أولاً: الإطار العام للبحث:

المقدمة:

نعيش اليوم ثورة انتشار المعرفة؛ حيث يشهد العالم تطورات نوعية وكمية في مجالات تقنية المعلومات، وقد ساهمت هذه التطورات إيجابياً في زيادة الاهتمام بتأهيل وتطوير أداء العاملين والارتقاء بأدائهم، إيماناً بأن العنصر البشري هو الركن الرئيس والمؤثر في نجاح أو فشل المنظمات.

وزادت أهمية تدريب الموارد البشرية لمواكبة التطورات السريعة والتغيرات المستمرة، وأصبحت أمراً ملجأً لن يستطيع الأفراد العاملون بدونه مواصلة العطاء أو تأدية الواجبات الوظيفية بشكل جيد. وقد تعددت أساليب التعلم والتدريب بما في ذلك التدريب الإلكتروني، وزادت الحاجة إلى ضرورة تحقيق وتطبيق فلسفة التدريب الإلكتروني، وتوظيف تقنية المعلومات واستخداماتها في جميع مجالات التدريب. (المؤمن، 2018).

يُعد تطوير وتحسين أداء العاملين الركيزة الأساسية في نجاح عمل المنظمة، كما أن التركيز على التدريب يُعد المدخل الأهم لتطوير معارف ومهارات واتجاهات العاملين بها، كونهم هم المسؤولون عن بناء مناخ مفعم بالمبادرات والإبداعات والابتكارات، وبدون النجاح في ذلك ستكون هناك مشكلة كبيرة تهدد إمكانية استمرار هذه المنظمة ووجودها، أو ازدهار استثماراتها. (النجار، 2015).

لذلك يُعد تدريب الموارد البشرية في المنظمة أمراً ضرورياً، فهو يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين ويجعلهم أكثر وعياً بالإجراءات والممارسات اللازمة للمهام الأساسية وفهم واجباتهم الوظيفية، بما يقود إلى ثقة الموظف في نفسه. تلك الثقة التي تشكل دافعاً أساسياً للتميز في الأداء وجوده مخرجات العمل، والبحث والسعي لإيجاد أفكار مبتكرة تساهم في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها. (سعيد، 2022).

وتحوّلت عملية التدريب، سواء في المؤسسات التدريبية الحكومية التابعة للجامعات والوزارات الحكومية الأخرى أو في المؤسسات الخاصة والمعاهد، إلى تدريب إلكتروني تفاعلي عن بُعد؛ من خلال توظيف أحدث التقنيات في مجال التدريب والدورات التدريبية (السعيد، 2014).

وقد أُكِّدت حفيظ (2016) أن التدريب عن بُعد يُعد فرصة متميزة للارتقاء بأداء مؤسسات التعليم الجامعي؛ حيث إنه الوسيلة التي من خلالها يتم رفع كفاءة مواردها البشرية، وتحسين وتطوير أدائها، وتنمية مهاراتها التي تنعكس إيجابياً على تحسين جودة العمل عبر توظيف التقنيات الحديثة التي تتسم بالكفاءة والفاعلية، والقضاء على المعوقات التي تُعيق العمل الإداري.

لذلك تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني في تنمية أداء العاملين في وزارة التعليم، للوقوف على مدى إسهامه في تحسين معارفهم ومهاراتهم الوظيفية.

مشكلة الدراسة:

لقد أصبحت صناعة التدريب هي الطريق لعلاج مشكلات نقص وحدات التدريب، وتدني مستوياته التنظيمية، واستثمار التكنولوجيا الحديثة من أجل الحصول على أعلى جودة ممكنة، والمرونة اللازمة لسرعة الاستجابة لتغيرات السوق، من هنا ظهرت أهمية التدريب الإلكتروني باعتباره ثورة حديثة في أساليب وتقنيات التعليم والتدريب، والتي سَخَّرت أحدث ما تتوصل إليه التقنية من أجهزة وبرامج في عمليات التعليم والتدريب، بدءاً من استخدام وسائل العرض الإلكترونية في قاعات التدريب التقليدية، وانتهاءً ببناء قاعات التدريب الافتراضية التي تتيح للمتدربين الحضور والتفاعل مع البرامج التدريبية، والتي تُقام في أماكن أو دول أخرى من خلال تقنيات الإنترنت ومؤتمرات الفيديو. (أحمد، 2016).

وتعد وظيفة التدريب إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية؛ إذ تندرج ضمن المراتب المتقدمة في قائمة عوامل نجاح المؤسسات في العالم، لأهميته البالغة التي تنعكس على أداء العاملين، في ظل اعتماد الكثير من المؤسسات على الفرد في تحقيق أهدافها، الذي أضحي أساس النشاط الإنتاجي والاقتصادي وأثن عناصر العمل والإنتاج. (بن الحبيب وبوغفالة وعلالي، 2022).

وتؤتي المؤسسات التعليمية أهمية قصوى للتدريب؛ لتأهيل كوادرها البشرية من خلال البرامج التدريبية في مختلف المجالات، وذلك من خلال معهد الإدارة العامة، بوصفه المؤسسة التعليمية التدريبية المعتمدة لكافة الدورات التدريبية لمنسوبي القطاعات الحكومية، بالإضافة إلى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، والاعتمادات الممنوحة للمعاهد التدريبية الخاصة، وعمادات التطوير في الجامعات، بوصفها الجهة المسؤولة عن برامج التدريب في الجامعات ومؤسسات التعليم الجامعي (وزارة التعليم، 2021).

وقد أشارت نتائج دراسة محمود وآخرون (2018) إلى وجود قصور في قيام مديري المدارس الثانوية بمهامهم ومهاراتهم الإدارية، وهناك رغبة من قبل أفراد العينة بشكل عام في تحسين وتطوير الأداء الإداري لمديري المدارس الثانوية، كما بينت نتائج دراسة المجالي وطناش (2017) أن درجة تقدير واقع الأداء الوظيفي للقادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة، وأشارت دراسة القرني وآخرون (2022) حصول واقع أداء القيادات التربوية على درجة توفر متوسطة. وتظهر أهمية التدريب في تنمية معارف الموظفين، وتعزيز مهاراتهم على أداء أعمالهم وتبديل اتجاهاتهم وتطوير سلوكياتهم في العمل، وتعاملهم مع المنظمة، والرؤساء والزلاء والمرؤوسين والعملاء، فهو أحد أهم الطرق الرئيسة لرفع الإنتاجية، وترشيد الأنماط والعادات السلوكية، وتطوير القيم والاتجاهات النفسية للموظفين، ولا تقتصر أهمية التدريب على تطوير قدرات الموظفين، وإنما تمتد تلك الأهمية لتشمل تنمية المنظمة وتطوير كفاءتها وفعاليتها الكلية، عن طريق تطوير موظفيها وكافة أقسامها. (سعيد، 2022).

فقد أشارت دراسة بن الحبيب وآخرين (2022) لوجود تأثير لأبعاد التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة. كما كشفت دراسة قداش وصالح وشطبية (2020)، عن وجود فعالية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل شركة NPS هذا ما أثر بالإيجاب على مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي. وأشارت دراسة بني حمد (2017) لوجود أثر لتقنية التدريب الإلكتروني على كفاءة أداء موظفي مؤسسة التدريب المهني، وبينت دراسة راميا (2017) (Ramya)، أن التدريب يلعب دورًا مهمًا في بناء وتحسين الكفاءات لكل من العاملين الجدد والقدامى؛ مما يساعدهم على أداء وظائفهم بطريقة فعالة، وتجاوز مواطن الضعف في أي مجال في الوظيفة.

وفي ضوء ما سبق، فقد تمثلت مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما دور التدريب الإلكتروني (عن بعد) في تنمية أداء الموظفين الإداريين بوزارة التعليم؟

أسئلة الدراسة:

يتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما واقع التدريب الإلكتروني للموظفين الإداريين بوزارة التعليم؟
2. ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للموظفين الإداريين بوزارة التعليم؟
3. ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي للموظفين الإداريين بوزارة التعليم؟
4. ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي للموظفين الإداريين بوزارة التعليم؟
5. ما دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل للموظفين الإداريين بوزارة التعليم؟

أهداف الدراسة:

تمثلت أهداف الدراسة الحالية في:

1. الكشف عن واقع التدريب الإلكتروني للموظفين الإداريين بوزارة التعليم.
2. التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للموظفين الإداريين بوزارة التعليم.
3. التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي للموظفين الإداريين بوزارة التعليم.
4. التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي للموظفين الإداريين بوزارة التعليم.
5. التعرف على دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل للموظفين الإداريين بوزارة التعليم.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- يستمد هذا البحث أهميته من أهمية موضوعه، وهو تسليط الضوء على دور التدريب الإلكتروني في تنمية أداء العاملين.
- يتماشى هذا البحث مع أهداف رؤية المملكة 2030، التي أوصت باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التعليم والتدريب.
- الاتجاه المتزايد للقطاع الحكومي، وخاصة قطاع التعليم لتبني أسلوب التدريب الإلكتروني.
- إثراء المكتبات بالأبحاث الحديثة التي تتعلق بالتدريب الإلكتروني ودوره في تنمية أداء العاملين.

2. الأهمية التطبيقية:

- قد تُفيد نتائج هذه الدراسة في تقديم حلول علمية لبعض المشكلات التي قد تواجه الموظفين الإداريين في وزارة التعليم في استخدام التدريب الإلكتروني.
- يساعد هذا البحث القائمين على برامج التدريب في تحسين أساليب تقديم البرامج التدريبية بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية واحتياجات الموظفين.
- قد تُفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين عن التدريب في وزارة التعليم (شؤون الجامعات) لإيجاد الحلول لمواجهة الصعوبات التي تحدث من نجاح التدريب الإلكتروني، ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

حدود الدراسة:

حدود موضوعية: تتناول هذه الدراسة دور التدريب الإلكتروني (عن بُعد) في تنمية أداء الموظفين الإداريين بوزارة التعليم.

حدود بشرية: طبقت هذه الدراسة على موظفي وزارة التعليم (شؤون الجامعات).

حدود زمنية: أجريت هذه الدراسة في العام الدراسي 1444/2023هـ.

حدود مكانية: أجريت هذه الدراسة على الموظفين الإداريين العاملين في وكالات وزارة التعليم لشؤون الجامعات.

مصطلحات الدراسة:

1 - الدور:

هو مجموعة من الأنشطة المرتبطة بالأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة، وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة. (العصيلي، وبكر، 2019).

ويُعرفه الباحث إجرائيًا بأنه: مجموعة من الأنشطة التي تتم من خلال التدريب الإلكتروني عن بُعد، والتي تسهم في تحقيق التنمية المهنية لموظفي وزارة التعليم (شؤون الجامعات).

2. التدريب الإلكتروني عن بعد:

يُعرف التدريب الإلكتروني عن بعد بأنه الطريقة التدريبية المرنة التي تستخدم نظام التعليم الإلكتروني لتدريب الموظفين بهدف تطوير قدراتهم ومهاراتهم، وإمدادهم بالمعارف والاتجاهات والخبرات الحديثة والمتنوعة، وذلك عبر وسائط اتصال إلكترونية تساعد على تحقيق التواصل المتبادل بين الموظفين والمدربين، في إطار تنظيمي ومؤسسي كامل (آل ملفي، 2017).

ويعرفها الباحث إجرائيًا بأنه: عملية يتم فيها توفير بيئة تفاعلية تدريبية باستخدام شبكات الإنترنت، تمكن موظفي وزارة التعليم (شؤون الجامعات) من الحصول على المعارف والمعلومات والمهارات اللازمة من خلال التفاعل مع مصادرها المختلفة، وعن طريق استخدام البرامج والتطبيقات التكنولوجية المتنوعة، سواء كان ذلك بشكل متزامن أو غير متزامن في أقصر وقت وبجودة عالية وبأقل التكاليف.

أداء الموظفين:

هو «إنجاز مهام محددة، يتم قياسها وفقًا لمعايير محددة سابقًا، كالسرعة والدقة وإتقان العمل والتكلفة، ويكمن الأداء الفعال في تحسين الإنتاج، وإتقان استخدام التكنولوجيا». (علوش، 2019، ص21).

ويعرفه الباحث إجرائيًا بأنه: تنفيذ الموظفين الإداريين بوزارة التعليم (شؤون الجامعات) لأعمالهم ومسؤولياتهم التي تكلفهم بها الوزارة على أكمل وجه، نتيجة اعتمادهم على التدريب الإلكتروني في تطوير وتحسين معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم.

الإطار النظري:

التدريب الإلكتروني عن بعد:

مفهوم التدريب الإلكتروني عن بعد:

يُعرف التدريب الإلكتروني بأنه «عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي يمكن للمتدرب من خلالها بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها في أقصر فترة ممكنة وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان». (عودة، 2015، فقرة5).

كما يُعرف بأنه عملية تدريبية تعليمية باستخدام الوسائط الإلكترونية المتنوعة التي تشمل أجهزة الحاسوب وشبكة الإنترنت وأنظمة إدارة التعلم بأسلوب متزامن في قاعات التدريب أو خارجها، وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي والتدريب بمساعدة مدرب معًا. (أبو شعبان، 2013).

والتدريب الإلكتروني عن بُعد -من وجهة نظر صالح (2018)- هو العملية التفاعلية التي يتم خلالها نقل التدريب وإدارته عن بُعد بين المدربين والمتدربين عبر وسائط اتصال مناسبة، بهدف توصيل خدمات التدريب إلى المستفيدين في أماكن تواجدهم.

أهمية التدريب الإلكتروني:

التدريب له أهمية كبرى لأي منظمة أيًا كان نوعها، أو حجمها، أو مجال عملها، أو مستواها، أو نوع المنتج الذي تقدمه، وتبرز أهمية التدريب الإلكتروني من خلال ما يلي (Tung, Huang, Keh & Wai, 2019):

- يخفف متطلبات التدريب الزائدة وغير الضرورية من خلال استخدام التعلم الإلكتروني.
- يوفر التدريب الإلكتروني إرشادات معززة وتقنيات معالجة على أساس في أي مكان وفي أي وقت.

- بيئة التعلم الإلكتروني تجعل برامج المراسلة تفاعلية وتعزز فعالية البيئة التعليمية الشاملة.
- تتجلى أهمية التدريب الإلكتروني في دوره الكبير الإيجابي في تقدم المؤسسات والعمليات التعليمية من الناحية التقنية.
- التغلب على السلبات المختلفة التي تواجه المتدربين في عملية التدريب التقليدية.
- مواكبة للتقدم التكنولوجي والتطور السريع في التطبيقات والبرامج المبتكرة مما يستدعي ضرورة تدريب المتدربين لمواكبتها ومجاراتها هذا التقدم الهائل.
- النمو المعرفي الهائل وضرورة تهيئة المتدرب لمواجهة ظروف العولمة من خلال التعلم والتدريب المستمر مدى الحياة.
- تساعد التكنولوجيا عبر استخدام التدريب الإلكتروني في التقليل من الأعباء المختلفة التي تواجه المدربين.
- إتاحة الفرصة للعاملين من المتدربين للاشتراك بالدورات التدريبية المختلفة والتي تساعد على تطويرهم المهني دون الحاجة للقلق من أعدادهم الكبيرة.

مبادئ التدريب الإلكتروني:

يرتكز التدريب الإلكتروني على عدد من المبادئ الأساسية، التي ينبغي أن تراعى عن التخطيط للبرامج التدريبية التي تقام عن بعد وهي (بن الحبيب وآخرون، 2022، ص 882):

مبدأ الفعالية: حيث ينتقل من المعارف والمهارات وكل ما هو مكتسب من التدريب إلى مواقف فعلية دون هدر أو فقد، ويزيد من تحقيق فعالية التدريب الإلكتروني أنه يتم مباشرة في مكان العمل، ومن ثم يتيح انتقال المهارات والمعارف مباشرة من موقف التدريب إلى موقف العمل.

مبدأ الشمولية: أن يتصف التدريب الإلكتروني بتنوع وشمولية وترابط خبرات التعلم من أجل تطوير أفراد المجتمع وتوسيع مداركهم ووعيهم لكل ما هو حديث وجديد في عالم سريع التطور.

مبدأ الإتاحة: هو إتاحة فرص الالتحاق بالبرامج التعليمية والتدريبية المتوافرة لجميع الفئات الاجتماعية والمهنية، من غير أن تقف المعوقات الاقتصادية أو الزمنية أو المكانية حائلاً دون ذلك.

مبدأ الاعتمادية: حيث يسعى التدريب الإلكتروني إلى منح المتدربين حرية اختيار البرامج التعليمية والتدريبية التي تتناسب مع أهدافهم، ويركز على التعليم الفردي لتحقيق النمو الذاتي المتكامل، عن طريق تقديم برامج وتخصصات مناسبة لرغبات وحاجات كل متدرب.

مبدأ الاستمرارية: حيث توفير التعليم مدى الحياة لكافة أفراد المجتمع دون قيود أو شروط، فالتدريب الإلكتروني متاح في أي زمان وأي مكان.

مبدأ المرونة: ويتمثل في إعداد البرامج والدورات التدريبية، لتخصصات متعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة الحياة العصرية، كما تتميز بكفاءة مدربيها وجودة تجهيزاتها وخدماتها.

مبدأ المتابعة وضبط الجودة: ويقصد به مراقبة الجودة النوعية، ويتم ذلك عن طريق الإشراف المباشر للهيئات الأكاديمية على برامج التدريب الإلكتروني.

الصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني عن بعد:

بالرغم من أهمية التدريب الإلكتروني، فإن هناك بعض الصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني والتي يتمثل أبرزها في: نقص الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني، معدل التبني المنخفض، ضعف شبكة الإنترنت، عدم معرفة الموظف بالحاسوب، نقص محتوى التعلم الإلكتروني الجيد، كما يحتاج التدريب الإلكتروني بنية تحتية تكنولوجية لا تتوفر في بعض الأماكن، وسعة النطاق المحدود للإنترنت تعيق

عملية التدريب، لا سيما في تحميل وتشغيل الوسائط المتعددة، وتكلفة البداية تكون عالية، وشعور البعض بالضياع والإرباك بشأن أنشطة التدريب، وشعور بعض المتدربين بالعزلة عن أقرانهم ومدربهم، وحاجة بعض الدورات إلى تواصل شخصي، وحاجة المتدرب لمعرفة الحاسوب والإنترنت. (بني حمد، 2017).

عوامل نجاح التدريب الإلكتروني:

- برغم وجود الكثير من العقبات أمام تطبيق نظام التدريب الإلكتروني، فإن هناك مجموعة من العوامل التي قد تساعد في نجاح فاعلية التدريب الإلكتروني، نذكر منها ما يلي (المؤمن، 2018، ص23):
- تكوين شبكة من المتحمسين للتغلب على العناصر المقاومة للتغير، عن طريق التركيز على المزايا والسهولة في إمكانية تطبيق نظام التدريب الإلكتروني.
- تهيئة المتدرب وزيادة الألفة مع الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجيا الحديثة حتى يمكنه التعامل مع الأجهزة دون توتر.
- زيادة فاعلية التواصل مع الآخرين سواء بين المتدربين والمدربين أو بين المتدربين أنفسهم.
- زيادة التحفيز للاعتماد على الذات وتدعيم الأنظمة التعليمية الفاعلة.
- البحث عن مواطن القوة والضعف لدى المتدربين، وتحديد الاحتياجات والأهداف المطلوب الوصول إليها من خلال العملية التدريبية.
- انتقاء المادة التدريبية التي تتناسب وتتوافق مع ثقافات واحتياجات المتدربين، مما يساهم في إثراء العملية التدريبية والوصول إلى الأهداف المطلوبة منها.

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي (أداء العاملين):

يُعد الحصول على مستوى أفضل من الأداء من أبرز أهداف إدارة الموارد البشرية في أي منظمة؛ إذ إن الموارد البشرية تُعد أساس نجاح المنظمات؛ حيث إن الاهتمام بالموارد البشرية وإدارتها يساهم في تعزيز قدرة المنظمة على وضع إستراتيجيات لمواجهة التحديات والمتغيرات المحيطة بها. تسعى المنظمات لتطوير أداء موظفيها وتحفيزهم على مواجهة جميع التحديات المحيطة بالمنظمة (Abdul & Yousefi, 2019).

مفهوم الأداء الوظيفي:

«هو العمل الذي يؤديه المرؤوس، بما يساهم في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة، وذلك من خلال تفهمه لدوره، وإتقانه له، واتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة». (عُريبات، 2012، ص21).

ويمثل الأداء مجموعة من محددات السلوك، ومن ثم يعكس الأداء السلبي النتائج غير المرغوب فيها للسلوك، بينما يمثل الأداء الإيجابي النتائج المرغوبة في السلوك (Ezioldin & Moumein 2019).

كما أن الأداء الكلي للمنظمة هو نتيجة لأداء جميع الأفراد، فرق العمل في مهام ووظائف مختلفة في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف التي حُدِّدت مسبقاً في مهمتها، من خلال تحقيق مستوى عالي الأداء المالي وتطوير كفاءة العمليات الداخلية، ومن ثم تحقيق مستوى عالٍ من الرضا عن احتياجات ورغبات المدققين (Arugu & oseph, 2019).

وبناءً على التعريفات السابقة، يمكن القول إن الأداء هو سلوك تراكمي يؤدي إلى تحقيق العمل وفقاً لأهداف المنظمة، ولا يرتبط بالضرورة بالإنتاج والإنتاجية، بل يُمثَّل في عدة جوانب، مثل علاقة الموظف بالموظفين الآخرين، ونوعية العمل المنجز، والالتزام بثقافة المنظمة، وما إلى ذلك. ولهذا فيمكن تقييم الموظف على مستوى عالٍ في جانب واحد ومنخفض من ناحية أخرى، ومن ثم يجب

تقييم أدائه على أساس عدد الأبعاد التي تعكس أدائه الكلي في المؤسسة.

أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تصنيف أداء العاملين إلى ثلاثة أنواع رئيسية، وهي كالاتي (الحلايية، 2013، ص ص25-26):

أداء المهام: ويمثل كل جهد يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ واجبات العمل المطلوبة، مثل عمليات البيع أو إنتاج الخدمات والسلع.

الأداء الظرفي: وهي مجموعة من السلوكيات التي يمارسها الموظف التي تساعد في تشكيل الثقافة التنظيمية للمنظمة، بحيث تسهم بشكل غير أساسي في أداء المهام، مثل مساعدة الزملاء في حل مشكلة لها علاقة في العمل، وبذل جهد إضافي للعمل، أو أعمال تطوعية لتنفيذ مهام خارج الدوام الرسمي للوظيفة.

الأداء المعاكس: ويقصد به سلوك سلبي يمارسه الفرد أثناء عمله، مثل التأخر عن مواعيد العمل، أو الغياب والعنف والانحراف وغيرها من السلوكيات الوظيفية السلبية.

أبعاد الأداء:

تتمثل أبعاد الأداء في الآتي (المراشدة، 2015؛ معابرة، 2014):

دقة الأداء: مجموعة الخطوات التي يجب اتباعها لتنفيذ المسؤوليات الوظيفية دون الوقوع في الخطأ، وتطبيق الأنظمة والتعليمات، ومراجعة الأعمال بصورة دقيقة، وفهم الواجبات والتركيز عليها وتنفيذها بنجاح.

سرعة الأداء: يقصد به متى يتم تنفيذ متطلبات ومسؤوليات العمل؟ ويشمل توزيع المهام الوظيفية بشكل صحيح، واحترام أوقات الدوام الرسمي واستغلالها بالعمل، وليس بالأعمال الشخصية، والزيارات والمكالمات، وتحديد الأولويات.

جودة الأداء: هي المواصفات ومعايير الجودة التي وضعتها المؤسسة مسبقاً للخدمات والمنتجات المقدمة للعملاء، مع التركيز على الاستخدام الأمثل للموارد والقدرات المتاحة، من خلال تطبيق العديد من البرامج لرفع جودة الخدمة والمنتجات المقدمة وتعامل العملاء معها بطريقة لبقة.

معرفة متطلبات العمل: إن معرفة العاملين تشمل المعرفة المهنية والمعرفة الفنية والمعرفة المتخصصة، والمعرفة التي تناسب قطاع العمل الذي يعمل به الفرد وترتبط به، والمعرفة العملية، والفهم والإدراك الواسع لبيئة الأعمال المتغيرة وطبيعتها، وأخيراً المعرفة باستخدام التكنولوجيا، لذا فإن معرفة العاملين بمتطلبات العمل تمثل قدرة الأفراد على الفهم والإدراك والتصرف بصورة ملائمة في العمل.

حجم العمل: تعني مقدار الطاقة الجسمية، أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، كذلك السرعة في أداء العمل، حيث يقصد بها حجم العمل المنجز، وهذا يجب ألا يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد، وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم؛ لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي، وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء، بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتسهيلات.

الابتكار والمرونة: هما قوة في مواجهة تحديات البيئة تفضي إلى تهيئة فرص الترقى والازدهار والريادة، تمتاز بهما المنظمات الواعدة التي تقود البيئة وتوجهها لمصلحتها، من خلال تأثيرها في البيئة، فاستمرار الابتكار والإبداع يحقق للمنظمة ميزات تنافسية من خلال الاستجابة لمتطلبات التغيير.

كفاءة الأداء: هي تحديد المسارات والأساليب التي تساعد على تحقيق وزيادة إنتاجية العمل وزيادة كفاءة العاملين، والتي تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة.

دور التدريب الإلكتروني في تنمية أداء الموظفين الإداريين:

تتجسد أهمية التدريب في أنه يطور وينمي المهارات لدى الفرد، حتى يُحسن من الأداء الوظيفي، ويواكب كل التغيرات الحاصلة، ويتمثل دور التدريب الإلكتروني في تنمية أداء الموظفين الإداريين من خلال ما يلي:

دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني:

يُمكن أن يساعد التدريب الإلكتروني في تطوير النمو المهني لدى العاملين وذلك على النحو الآتي (أحمد، 2016):

- تهيئة وتجهيز المتدربين للمزيد من الإنتاجية باستخدام تقنيات حديثة في مجتمع المعرفة.
- تدريب العاملين وتأهيلهم دون الحاجة إلى ترك مواقع العمل.
- يساعد التدريب الإلكتروني العاملين للاطلاع على أحدث التطورات في مجال العمل.
- يساعد التدريب الإلكتروني على تحسين قدرة العاملين على التعامل مع التطبيقات الحديثة.
- يدفع التدريب الإلكتروني العاملين على تبني أفكار وأساليب متطورة في العمل.
- يساهم التدريب الإلكتروني في تلبية الاحتياجات المهنية للموظف الإداري.
- يساعد التدريب الإلكتروني العاملين على تخطي المشاكل والصعوبات التي يواجهونها في العمل.
- يساهم التدريب الإلكتروني في تقليل الأخطاء في مجال العمل.
- يزيد من وعي العاملين بالمشكلات المهنية التي يواجهها الموظف الإداري.
- يزيد من قدرة العاملين على تطبيق المهارات العملية في المواقف الإدارية المختلفة.

دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي:

يساهم التدريب الإلكتروني في تطوير النمو الذاتي لدى العاملين، وذلك على النحو الآتي (بني حمد، 2017):

- يساعد التدريب الإلكتروني على تدعيم التدريب الذاتي والتشجيع على الاستمرار في التدريب.
- يساعد في تطوير قدرة المتدرب على استخدام الحاسوب والاستفادة من الانترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.
- يشجع المتدربين للاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتيًا، وزيادة ثقة المتدرب في نفسه.
- تمكين المتدربين من تنمية المهارات والمعارف المطلوبة بأقل تكلفة وجهد ووقت.
- تنمية مهارات الموظفين على أحدث الطرق، وإكسابهم الكفاءات المناسبة.
- يساهم التدريب الإلكتروني في خلق فرص لتحقيق الطموحات المهنية.
- يعزز التدريب الإلكتروني الالتزام بالوقت ومواعيد العمل لدى الموظفين.
- يزيد التدريب الإلكتروني من الالتزام بمبادئ وقيم العصر الرقمي.
- تزيد برامج التدريب الإلكتروني من أهمية الموظفين بمجال عملهم.
- ترفع البرامج التدريبية من إحساس الموظفين بالمسؤولية تجاه عملهم.
- يزيد التدريب الإلكتروني من رغبة الموظفين في تقديم الاقتراحات المتعلقة بتطوير العمل.
- يساهم التدريب الإلكتروني في زيادة قدرة الموظفين على تحمل ضغوطات العمل.

دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي:

- قد يُسهم التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي، وذلك من خلال ما يلي (حفيظ، 2016، ص5):
- تزويد الأفراد العاملين بمهارات ومعارف غير موجودة لديهم تمكنهم من تأدية واجبات عملهم بالكفاءة المطلوبة.
- مساعدة الأفراد العاملين على حسن اتخاذ القرارات، مما يزيد في مهاراتهم لحل المشاكل التي تعترض العمل.
- منح العاملين فرصة أكبر للتقدم الوظيفي والترقي.
- المساعدة في تحسين المهارات القيادية والاتصال للعاملين.
- زيادة الرضا الوظيفي مما يسهم في زيادة الإنجاز.
- التقليل من الأخطاء، والحد من وقوع حوادث في العمل.
- يساعد التدريب الإلكتروني العاملين على معالجة القصور في المعارف والمعلومات المتعلقة بالعمل.
- يسهم التدريب الإلكتروني في زيادة الوعي بالمصادر الصحيحة والمعتمدة للحصول على المعرفة.
- يشجع التدريب الإلكتروني على الاهتمام بالدراسات البينية لمجالات المعرفة المختلفة.
- يشجع التدريب الإلكتروني على استقطاب المعرفة في أساليب وطرق التقنيات الحديثة.

دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل:

- للتدريب دور كبير في تطوير قدرات العاملين في العمل، والذي نتج عنه قوة التزام وارتباط العاملين بمنظمتهم، حيث نجد أن مشاركة العاملين في البرامج التدريبية الملائمة ينتج عنها تكوين فكرة إيجابية لدى العاملين اتجاه عملهم ونحو منظمتهم، ما ينعكس في سلوكهم ويزيد من انضباطهم ومواظبتهم ومثابرتهم في العمل. إن تبني ثقافة التدريب من قبل الإدارة العليا في المؤسسة مهمة ليست سهلة، تحتاج إلى جهود ليست بالقليلة لإقناع العاملين من أجل تحسين أدائهم وتفوقهم في أعمالهم، ومن ثم التزامهم واستمرارهم في العمل بالمؤسسة، وللتدريب الإلكتروني دور كبير في التأثير الإيجابي في بيئة العمل، ويتبين ذلك من خلال ما يلي (شنافي، 2015):
- يسهم التدريب الإلكتروني في تطور بيئة العمل.
- يشجع التدريب الإلكتروني العاملين على التعاون فيما بينهم.
- يشجع التدريب الإلكتروني العاملين على تبادل الخبرات فيما بينهم.
- يسهم التدريب الإلكتروني في خلق بيئة عمل تشاورية يشارك فيها العاملون في اتخاذ القرارات.
- يهيئ التدريب الإلكتروني بيئة محفزة على استمرار العاملين في عملهم.
- يساعد التدريب الإلكتروني في بناء علاقة بين العاملين ورؤسائهم يسودها الود والتوافق.
- يكسب التدريب الإلكتروني العاملين القدرة على العمل بروح الفريق.
- يقلل التدريب الإلكتروني الشكاوى المتبادلة بين العاملين
- يقلل التدريب الإلكتروني من مخالفة الأنظمة واللوائح.
- يحقق التدريب الإلكتروني آثارًا ملموسة في تقليل التسرب.

الدراسات السابقة:

ستتناول الدراسات السابقة من الأقدم للأحدث، ومن أبرز الدراسات التي تناولت دور التدريب الإلكتروني، وتنمية الأداء

الوظيفي للعاملين ما يلي:

وتناولت دراسة الجهني (2016) معرفة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، وتقديم تصور لتعميق هذا الدور، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. حيث تكونت عينتها من (120) عضو هيئة تدريس. واستُخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وقد أظهرت الدراسة عددًا من النتائج من أهمها: أن معظم أفراد عينة الدراسة يشعرون بالسعادة اتجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب، وينصحون أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في برامج التدريب الإلكتروني عن بعد. أما من ناحية إستراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب، فإن معظم العينة تعتقد أن التدريب الإلكتروني عن بعد نظام يساعد المتدربين على إتقانها. فيما هدفت دراسة راميا (2016) Ramya، للتعرف على أثر التدريب في أداء العاملين، أجريت الدراسة على (22) مديرًا وموظفًا في مصنع أنابيب مانجلور في الهند. وبينت الدراسة أن التدريب يلعب دورًا مهمًا في بناء وتحسين الكفاءات لكل من العاملين الجدد والقدامى مما يساعدهم على أداء وظائفهم بطريقة فعالة، وتجاوز مواطن الضعف في أي مجال في الوظيفة، وتوصلت الباحثة أيضًا إلى أن الهدف الرئيس من كل دورة تدريبية هو إضافة قيمة لأداة الموظفين، ومن ثم كل نوع من الشركات تطور برامج التدريب والتطوير حسب نشاطها. أما دراسة شفيق وحمزة (2017) Shafiq Hamza فقد سعت إلى الكشف عن أثر التدريب والتطوير على أداء العاملين في شركة خاصة في ماليزيا، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، استخدمت الدراسة أداة الاستبانة، حيث أجريت على 105 موظفين، كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التدريب بأبعاده والأداء، ولكنها أقوى في حالة الإثراء الوظيفي.

وسعت دراسة مورينو وكافازوت وألفيس (2017) Moreno, Cavazotte, & Alves إلى التعرف على واقع توظيف المنصات الرقمية في عملية التدريب لدى الطلاب المعلمين في الجامعات، ولتحقيق أهداف الدراسة استُخدم المنهج الوصفي، والاستبانة باعتبارها أداة لقياس متغيرات الدراسة التي طُبقت على عينة الدراسة التي تمثلت في (100) طالب معلم متوقع تخرجهم من كلية التربية بجامعة تورونتو بكندا. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج؛ أهمها: ساعدت المنصات التعليمية الإلكترونية الطلبة المعلمين في تنمية مهارات التعلم الذاتي من خلال المحتوى التدريبي المقدم لهم من خلالها.

وهدف دراسة بين حمد وأبو صالح (2017) إلى التعرف على أثر تقنية التدريب الإلكتروني على تطوير كفاءة أداء الموظفين في مؤسسة التدريب المهني من وجهة نظر موظفيها. واختيرت عينة عشوائية بسيطة تكونت من (298) عاملاً، ولتحقيق أهداف الدراسة استُخدم المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها في تحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن درجة تطبيق التدريب الإلكتروني وكفاءة أداء الموظفين مرتفعة، ووجد أثر دال إحصائيًا لتقنية التدريب الإلكتروني على تطوير كفاءة أداء الموظفين في مؤسسة التدريب المهني، كما وجد أثر دال إحصائيًا لتقنية التدريب الإلكتروني على كفاءة أداء موظفي مؤسسة التدريب المهني والمتمثلة في (الالتزام بالعمل، سرعة الإنجاز، جودة الخدمة).

بينما تناولت دراسة عادل وراهم (2019) أثر التدريب المبني على الوسائط الإلكترونية (التدريب الإلكتروني) في تحسين أداء العاملين في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجزائرية، ولتحقيق ذلك اعتمد على المنهج الوصفي، وقد استُخدم لذلك أداة الاستبانة لجمع البيانات عن متغيرات البحث من خلال توزيعها على عينة بحجم 83 موظفًا. وتوصلت الدراسة إلى نتائج مفادها وجود علاقة وأثر إيجابيين للتدريب الإلكتروني بأبعاده المذكورة سابقًا على أداء العاملين في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز - سونلغاز -، مع التركيز على ثلاثة أبعاد من أصل ستة وهي: سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وتنوعه، والمناخ التنظيمي المشجع للتدريب، والمتطلبات التقنية للتدريب الإلكتروني.

بينما هدفت دراسة قداش وآخرين (2020) لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين، اختيرت المؤسسة

العالمية للخدمات البترولية NPS بالجزائر ميداناً للدراسة، كما صُممت استبانة، ووُضعت على عينة قصدية قوامها 100 مفردة من العمال الذين خضعوا للتدريب الإلكتروني للمؤسسة، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد فعالية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل شركة NPS هذا ما أثر بالإيجاب على مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي.

وهدف دراسة ضو والمصراحي (2020) إلى التعرف على المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التعليم الجامعي في ليبيا، ولتحقيق أهدافها استخدم الباحثان المنهج الاستقرائي والاستنباطي. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج؛ أهمها: أن التدريب الإلكتروني يُعد وسيلة متطورة تعمل على تحقيق جملة من الأهداف؛ مثل: رفع وبناء القدرات، وتطوير المهارات التطبيقية، والذي ينعكس على تطوير العملية التعليمية.

وهدف دراسة بن الحبيب وآخرين (2022) إلى التعرف على مدى تطبيق التدريب الإلكتروني بمؤسسة «سونلغاز ورقلة» وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبيان كأداة رئيسة لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية المكونة من 30 عاملاً في المؤسسة، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.

وهدف دراسة سعيد (2022) إلى التعرف على تأثير التدريب عن بُعد على تحسين الأداء الوظيفي. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث بحثاً استكشافياً مكتبياً يعتمد على رؤى مستمدة من مراجعة وتحليل الأدبيات العلمية المتاحة (كتب وأبحاث عربية وأجنبية، وشبكة الإنترنت) المتعلقة بالموضوع، انتهت الدراسة إلى إبراز أهمية التدريب عن بُعد في تعزيز جودة التدريب وتخفيض تكاليفه، وتحسين الأداء الوظيفي، وقدرته على نقل المعارف والمهارات إلى بيئة العمل ضمن سياق التكيف مع واقع الأعمال الجديد، وكحل لتجاوز قيود الحالات والأزمات الطارئة. كما بينت النتائج تأثير الثقافة والبنية التنظيمية بشكل واضح على عملية النقل الإيجابي للمهارات المكتسبة إلى بيئة العمل.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال ما عُرض من دراسات سابقة أن جميع الدراسات السابقة تتفق مع الدراسة الحالية من حيث الهدف، وهو الكشف عن أثر وفعالية التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين كدراسة، كما اتفقت مع جميع الدراسات السابقة أيضاً في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي وأداة الدراسة المستخدمة وهي الاستبانة، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجتمع وعينة الدراسة، حيث طبقت الدراسة الحالية على الموظفين الإداريين بوزارة التعليم (شؤون الجامعات)، بينما تنوع مجتمع الدراسات السابقة ما بين العاملين في المؤسسات كدراسة بن الحبيب وآخرين (2022)، ودراسة قداش وآخرين (2020)، بينما طبقت دراسة عادل، وراهم (2019)، على موظفي الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجزائرية، في حين طبقت دراسة راميا (2016) Ramya على مديري وموظفي مصنع أنابيب مانجلور في الهند، كما طبقت بعض الدراسات على أعضاء هيئة التدريس كدراسة وانج (2016) Wang، دراسة الجهني (2016).

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث واختيار منهجية البحث، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، كما أفادت منها في إعداد الاستبانة، ومما تميّزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها قد تناولت فاعلية التدريب الإلكتروني في تنمية أداء موظفي وزارة التعليم (شؤون الجامعات).

الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة: في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها اعتمد على المنهج الوصفي المسحي للكشف عن دور التدريب الإلكتروني (عن بُعد) في تنمية أداء الموظفين الإداريين بوزارة التعليم.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة الحالية من موظفي وزارة التعليم (شؤون الجامعات)، والبالغ عددهم (622) موظفاً

وموظفة، وقد وُزعت الاستبانة عن طريق الرابط الإلكتروني على عينة الدراسة وفق جدول (مورقان) على 252 موظفًا وموظفة يعلمون في ديوان الوزارة لشؤون الجامعات، وقد بلغ عدد الاستجابات (243) موظفًا وموظفة، والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

جدول (1): يوضح البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة	التكرار		
74.1	180	ذكر	الجنس
25.9	63	أنثى	
23.5	57	ثانوي	المستوى الدراسي
58.0	141	جامعي	
18.5	45	دراسات عليا	
16.5	40	سكرتير	المسمى الوظيفي
14.4	35	كاتب	
25.9	63	مسجل معلومات	
30.9	75	مساعد إداري	
12.3	30	مدير	
2.5	6	5 سنوات فأقل	سنوات الخدمة
13.6	33	من 5-أقل من 10 سنوات	
84.0	204	عشر سنوات فأكثر	
1.2	3	لم ألتحق بدورات تدريبية	عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها عن بعد
14.8	36	ثلاث دورات فأقل	
23.5	57	من ثلاث إلى ست دورات	
60.5	147	سبع فأكثر	
100%	243	المجموع	

أداة جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة؛ استخدم الباحث الاستبانة، والتي صمّمها بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة الحالية. وقد تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية قسمين، وهما:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية: والتي تمثلت في (الجنس، المستوى الدراسي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، عدد الدورات التدريبية التي التحق بها عن بعد).

القسم الثاني: محاور الدراسة: تكون هذا القسم من (47) فقرة، موزعة على خمسة محاور وهي كالتالي:

المحور الأول: واقع التدريب الإلكتروني، واشتمل هذا المحور على (9) فقرات.

المحور الثاني: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني، واشتمل هذا المحور على (10) فقرات.

المحور الثالث: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي، واشتمل هذا المحور على (10) فقرات.

المحور الرابع: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي، واشتمل هذا المحور على (8) فقرات.

المحور الخامس: دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل، واشتمل هذا المحور على (10) فقرات.

صدق الأداة:

1. أولاً: **صدق المحكمين:** عرض الباحث أداة البحث على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين في مجال الدراسة للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، وقد عُدلت فقرات الاستبانة بناء على ملاحظات المحكمين.

2. **ثانياً: الصدق الداخلي:** قام الباحث بحساب هذا النوع من الصدق باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وجدول (2) يُبين ذلك:

جدول (2): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات الأداة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه كل عبارة

واقع التدريب الإلكتروني		دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني		دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي		دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي		دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.793	10	**0.778	20	**0.796	30	**0.867	38	**0.885
2	**0.863	11	**0.879	21	**0.836	31	**0.910	39	**0.862
3	**0.869	12	**0.880	22	**0.887	32	**0.903	40	**0.865
4	**0.852	13	**0.908	23	**0.876	33	**0.934	41	**0.875
5	**0.900	14	**0.897	24	**0.884	34	**0.925	42	**0.913
6	**0.932	15	**0.913	25	**0.853	35	**0.890	43	**0.916
7	**0.861	16	**0.907	26	**0.906	36	**0.887	44	**0.924
8	**0.889	17	**0.885	27	**0.843	37	**0.888	45	**0.861
9	**0.934	18	**0.875	28	**0.886	-	-	46	**0.848
-	-	19	**0.876	29	**0.897	-	-	47	**0.846

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

تُبين نتائج جدول (2) أن جميع قيم العبارات مرتبطة وموجبة، وهذا يشير إلى صدق عبارات الاستبانة وقياسها للسمة التي وضعت لقياسها.

3. **ثالثاً: الصدق البنائي:** قام الباحث بحساب هذا النوع من الصدق باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة، وجدول (3) يُبين ذلك:

جدول (3):

معامل الارتباط	محاور الدراسة	
0.629	واقع التدريب الإلكتروني	المحور الأول
0.902	دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني	المحور الثاني
0.924	دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي	المحور الثالث
0.899	دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي	المحور الرابع
0.918	دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل	المحور الخامس

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (3) يتبين أن جميع قيم المحاور مرتبطة وموجبة، وهذا يشير إلى صدق محاور الاستبانة وقياسها للسمة التي وضعت لقياسها.

ثبات الأداة: للتحقق من ثبات أداة البحث استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ والجدول (4) يوضح قيم الثبات لمحاور الدراسة.

جدول رقم (4) قيم الثبات لمحالات الدراسة

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.962	9	المحور الأول واقع التدريب الإلكتروني
0.965	10	المحور الثاني دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني
0.963	10	المحور الثالث دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي
0.967	8	المحور الرابع دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي
0.967	10	المحور الخامس دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل
0.981	47	الثبات الكلي

نستنتج من جدول (4) أن قيم الثبات ألفا كرونباخ للمحاور مرتفعة؛ حيث تراوحت ما بين (0.962 و 0.967)، بينما بلغ الثبات العام لأداة الدراسة (0.981)، وجميعها قيم دالة إحصائية، تُشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، ومن ثم يمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

اتبع الباحث في تصميم الأداة الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المتوقعة لكل فقرة باستخدام المقياس المتدرج الخماسي، حيث تم حساب تكرار ونسبة استجابات العينة على فقرات الأداة، وكذلك متوسطها الحسابي وانحرافها المعياري، وارتباط بيرسون، ومعادلة ألفا كرونباخ، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، ولمناقشة النتائج؛ قام الباحث بتحديد الإجابة على بنود الأداة؛ من خلال منحها أرقامًا معينة، وفي ضوء ذلك قام بتحويل الإجابات اللفظية إلى أرقام من خلال ترميزها، وتصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية في المدى، وقد حُسبت هذه المستويات من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = (أعلى قيمة - القيمة الأقل) ÷ عدد الاختيارات والبدائل = $(5-1) ÷ 5 = 0.80$ لنحصل على المستويات التي يوضحها الجدول (5):

جدول (5) درجة الموافقة ومدى الموافقة

الوصف	مدى المتوسطات
غير موافق بشدة	1.80-1
غير موافق	2.60-1.81
موافق إلى حد ما	3.40-2.61
موافق	3.41-4.20
موافق بشدة	4.21-5.00

تحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الأول والذي نص على الآتي: ما واقع التدريب الإلكتروني بوزارة التعليم؟

جدول رقم (6) واقع التدريب الإلكتروني بوزارة التعليم

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	درجة الموافقة
1	توجد خطة تدريبية سنوية شاملة على مستوى الوزارة.	3.20	1.51	64.0	1	موافق إلى حد ما
2	توفر الوزارة الدعم المادي الكافي للتدريب الإلكتروني.	2.84	1.48	56.8	4	موافق إلى حد ما
3	توفر الوزارة برامج تدريبية وفق الاحتياجات التدريبية للموظفين.	2.94	1.45	58.8	3	موافق إلى حد ما
4	توجد في الوزارة وحدة مختصة مسؤولة عن التدريب الإلكتروني.	3.01	1.33	60.2	2	موافق إلى حد ما
5	البرامج التدريبية متاحة للموظفين على موقع الوزارة طوال العام	2.72	1.44	54.3	5	موافق إلى حد ما
6	يوجد لدى الوزارة منصة تفاعلية للتدريب الإلكتروني	2.51	1.45	50.1	9	غير موافق
7	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل الأقسام الإدارية بوكالات الوزارة.	2.64	1.42	52.8	7	موافق إلى حد ما
8	تشجع الوزارة الموظفين على الالتحاق بالبرامج التدريبية من خلال تقديم حوافز مادية.	2.63	1.62	52.6	8	موافق إلى حد ما
9	يتم متابعة نواتج التدريب من خلال تقييم مدى التحسن في قدرات العاملين	2.65	1.47	53.1	6	موافق إلى حد ما
	المتوسط الحسابي العام	2.79	1.286	55.9	موافق إلى حد ما	

تضمن محور واقع التدريب الإلكتروني بوزارة التعليم (9) فقرات. تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات ما بين (2.51) إلى (3.20)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والثالثة من المقياس المتدرج الخماسي واللتين تُشيران إلى (غير موافق، موافق إلى حد ما)، وتدلل هذه النتيجة على التفاوت في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بواقع التدريب الإلكتروني بوزارة التعليم.

فقد جاءت العبارة رقم (1)، وهي: (توجد خطة تدريبية سنوية شاملة على مستوى الوزارة) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وهو (3.20)، تليها الفقرة رقم (4) وهي (توجد في الوزارة وحدة مختصة مسؤولة عن التدريب الإلكتروني) بمتوسط حسابي (3.01)، ثم الفقرة رقم (3) وهي (توفر الوزارة برامج تدريبية وفق الاحتياجات التدريبية للموظفين) بمتوسط حسابي (2.94)، ويعزو الباحث إجابات الموظفين الإداريين إلى أن البرامج التدريبية التي تتم عن بعد تقام من قبل معهد الإدارة، ومن ثم تخضع إلى الخطة التدريبية لمعهد الإدارة، كما أن دور إدارة التدريب في الوزارة تنسيقي، ومن ثم يغيب دور وحدة التدريب الإلكتروني، ويعزو الباحث تباين إجابات الموظفين بشأن الاحتياج التدريبي إلى أن البرامج التدريبية التي يقيمها معهد الإدارة مخصصة لكثير من القطاعات الحكومية، ومن ثم يُحدّد الاحتياج على المستوى العام وفق تحليل المنظمة، بينما جاءت الفقرة رقم (6) وهي (يوجد لدى الوزارة منصة تفاعلية للتدريب الإلكتروني) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.51). ويعزو الباحث ذلك إلى حداثة التدريب الإلكتروني في الوزارة في ظل انتشار استخدام تطبيقات التدريب المجانية.

كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على محور واقع التدريب الإلكتروني بوزارة التعليم بلغ (2.79)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الثالثة من المقياس المتدرج الخماسي، والذي يُشير إلى درجة موافق إلى حد ما، ويعزو الباحث ذلك إلى حداثة التدريب الإلكتروني، ووجود جهة مستقلة عن الوزارة معتمدة في مجال تقديم البرامج التدريبية التي تسهم في تنمية أداء العاملين، حيث يُقيّم الأداء الوظيفي بناء على الدورات المعتمدة في معهد الإدارة.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بني حمد (2017). والتي أشارت إلى أن درجة تطبيق التدريب الإلكتروني في مؤسسة التدريب المهني، جاءت بدرجة مرتفعة.

النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي نص على الآتي: ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني؟

جدول (7) دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	درجة الموافقة
1	يساعدني التدريب الإلكتروني على تحسين قدراتي على التعامل مع التطبيقات الحديثة.	4.04	1.18	80.7	5	موافق
2	يعمل التدريب الإلكتروني على تحسين نوعية أداء العمل.	4.09	1.05	81.7	2	موافق
3	يدفع التدريب الإلكتروني العاملين على تبني أفكار وأساليب متطورة في العمل.	4.01	1.00	80.2	6	موافق
4	يسهم التدريب الإلكتروني في تلبية الاحتياجات المهنية للموظف الإداري.	4.05	0.903	81.0	4	موافق
5	يساعد التدريب الإلكتروني العاملين للاطلاع على أحدث التطورات في مجال العمل.	4.21	0.783	84.2	1	موافق بشدة
6	يساعدني التدريب الإلكتروني على تخطي المشاكل والصعوبات التي أواجهها في العمل	3.93	0.981	78.5	9	موافق
7	يسهم التدريب الإلكتروني في تقليل الأخطاء في مجال عملي.	3.96	0.937	79.3	7	موافق
8	يزيد من وعي العاملين بالمشكلات المهنية التي يواجهها الموظف الإداري.	3.88	1.04	77.5	10	موافق
9	يزيد من قدرتي على تطبيق المهارات العملية في المواقف الإدارية المختلفة.	4.07	0.955	81.5	3	موافق
10	يجعل التدريب الإلكتروني العاملين أكثر التزامًا بمعايير الجودة.	3.95	1.03	79.0	8	موافق
	المتوسط الحسابي العام	4.02	0.867	80.4	موافق	

تضمن المحور المتعلق بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني (10) فقرات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات ما بين (3.88 إلى 4.21)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الرابعة والخامسة من المقياس المتدرج الخماسي واللتي تُشيران إلى درجة (موافق، موافق بشدة)، وتدل هذه النتيجة على التقارب في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفقرات بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني.

فقد جاءت العبارة (5)، وهي: (يساعد التدريب الإلكتروني العاملين للاطلاع على أحدث التطورات في مجال العمل) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وهو (4.21)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التدريب الإلكتروني يعتمد على أدوات ووسائط تقنية تسهم في توظيف أحدث الاتجاهات والتطورات الحديثة في مجال التدريب، وتتميز هذه التقنيات بالمرونة التي تتيح عرض نماذج محدثة لأحدث الأساليب في مجال العمل. تليها العبارة (2) وهي (يعمل التدريب الإلكتروني على تحسين نوعية أداء العمل) بمتوسط حسابي (4.09)، والعبارة (9) وهي (يزيد من قدرتي على تطبيق المهارات العملية في المواقف الإدارية المختلفة) بمتوسط حسابي (4.07)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن التدريب الإلكتروني يوفر إمكانية عرض تطبيقات عملية تعطي المجال للإداريين لمحاكاتها وتوظيفها في تحسين نوعية العمل.

كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني (4.02)، والتي تُشير إلى درجة موافق، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أهمية ودور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني، حيث يساعد التدريب الإلكتروني العاملين للاطلاع على أحدث التطورات ونقل الخبرات في مجال العمل، خصوصًا أن البرامج التدريبية يحضرها متدربون من كافة القطاعات الحكومية مما يعطي المجال لتبادل الخبرات، ونقل التجارب والأساليب الحديثة في مجال العمل، ومن ثم يساهم في تحقيق النمو المهني للعاملين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة راميا (2016) Ramya والتي توصلت إلى أن الهدف الرئيس من كل دورة تدريبية هو إضافة قيمة لأداة الموظفين، ومن ثم كل نوع من الشركات تطور برامج التدريب والتطوير حسب نشاطها، ودراسة بني حمد (2017) والتي كشفت عن وجود أثر لتقنية التدريب الإلكتروني على كفاءة أداء موظفي مؤسسة التدريب المهني ودراسة عادل وراهم (2019). والتي كشفت عن أثر إيجابي للتدريب الإلكتروني على أداء العاملين.

النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الثالث والذي نص على الآتي: ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي؟

جدول (8) دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	درجة الموافقة
1	تزيد برامج التدريب الإلكتروني من أهميتي بمجال عملي	3.93	0.929	78.5	6	موافق
2	ترفع البرامج التدريبية من إحساسي بالمسؤولية تجاه عملي	3.96	1.014	79.3	4	موافق
3	يزيد التدريب الإلكتروني من رغبتني في تقديم الاقتراحات المتعلقة بتطوير العمل	4.00	0.983	80.0	3	موافق
4	يساهم التدريب الإلكتروني في زيادة القدرة على تحمل ضغوطات العمل	3.84	1.07	76.8	8	موافق
5	يعزز التدريب الإلكتروني الالتزام بالوقت ومواعيد العمل لدى الموظفين.	3.80	1.06	76.0	10	موافق
6	يزيد التدريب الإلكتروني من الالتزام بمبادئ وقيم العصر الرقمي	3.94	0.975	78.8	5	موافق
7	يزيد من الوعي بأهمية التفاعل الإيجابي مع العملاء	3.84	1.02	76.8	9	موافق
8	ينمي التدريب الإلكتروني مهارة التدريب الذاتي	4.11	0.918	82.2	1	موافق
9	يشكل التدريب الإلكتروني اتجاهات إيجابية نحو التدريب بشكل عام	4.04	1.01	80.7	2	موافق
10	يساهم التدريب الإلكتروني في خلق فرص لتحقيق الطموحات المهنية	3.85	1.03	77.0	7	موافق
المتوسط الحسابي العام		3.93	0.870	78.6	موافق	

تضمن المحور المتعلق بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي (10) فقرات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات ما بين (3.80 إلى 4.11)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تُشير إلى درجة (موافق)، وتدلل هذه النتيجة على التجانس في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفقرات بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي.

- فقد جاءت العبارة (8)، وهي: (ينمي التدريب الإلكتروني مهارة التدريب الذاتي) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وهو (4.11)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن تقنيات التدريب الإلكتروني والوسائط المستخدمة تساهم في مراعاة الفروق

الفردية بين المتدربين، ومن ثم تعزيز مهاراتهم الذاتية. تليها العبارة رقم (9) وهي (يشكل التدريب الإلكتروني اتجاهات إيجابية نحو التدريب بشكل عام) بمتوسط حسابي (4.04)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن بيئة التدريب الإلكتروني تعطي المجال لحضور البرنامج التدريبي في بيئة تتناسب مع وضع الموظف، وتنظيم وقته واختيار الوقت المناسب لتلقي الدورة المناسبة له بما يتناسب وظروف العمل.

- كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي (3.93)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تُشير إلى درجة موافق، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الذاتي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن التدريب الإلكتروني يشجع الاعتماد على التقنية الحديثة، واستخدامها للوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً، والمرونة والملاءمة في سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة التدريبية والاحتفاظ بها للرجوع لها في أي وقت. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الجهني (2016)، والتي أشارت إلى أن التدريب الإلكتروني عن بعد يساعد المتدربين على إتقان أداء العمل. كما اتفقت مع نتيجة دراسة شفيق وحمزة (2017) (Shafiq & Hamza)، والتي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التدريب بأبعاده والأداء، واتفقت مع نتيجة دراسة مورينو وآخرين (2017) (Moreno et al.)، والتي ساعدت المنصات التعليمية الإلكترونية الطلبة المعلمين في تنمية مهارات التعلم الذاتي من خلال المحتوى التدريبي المقدم لهم من خلالها. النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الرابع والذي نص على الآتي: ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي؟

جدول رقم (9) دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	درجة الموافقة
1	يساعد التدريب الإلكتروني العاملين على معالجة القصور في المعارف والمعلومات المتعلقة بالعمل	4.02	0.970	80.5	2	موافق
2	يسهم التدريب الإلكتروني في زيادة الوعي بالمصادر الصحيحة والمعتمدة للحصول على المعرفة	3.95	1.00	79.0	4	موافق
3	يشجع التدريب الإلكتروني على الاهتمام بالدراسات البيئية لمجالات المعرفة المختلفة	3.89	0.932	77.8	6	موافق
4	يشجع التدريب الإلكتروني على استقطاب المعرفة في أساليب وطرق التقنيات الحديثة	3.99	1.00	79.8	3	موافق
5	يكسب التدريب الإلكتروني مهارة التفكير العلمي في حل المشكلات	3.88	1.00	77.5	7	موافق
6	يزيد التدريب الإلكتروني من اهتمام العاملين بمتابعة حضور الدورات والندوات واللقاءات العلمية.	4.02	1.00	80.5	1	موافق
7	يزيد التدريب الإلكتروني من الوعي بأهمية تنوع الثقافات واحترام هذا التنوع	3.93	1.00	78.5	5	موافق
8	يزيد التدريب الإلكتروني من امتلاك العاملين قدرًا مناسبًا من الثقافة البيئية	3.85	0.997	77.0	8	موافق
	المتوسط الحسابي العام	3.94	0.892	78.8	موافق	

تضمن المحور المتعلق بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي (8) فقرات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات ما بين (3.85 إلى 4.02)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى درجة (موافق)، وتدل هذه

النتيجة على التجانس في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفقرات بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي. فقد جاءت العبارة (6)، وهي: (يزيد التدريب الإلكتروني من اهتمام العاملين بمتابعة حضور الدورات والندوات واللقاءات العلمية) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وهو (4.02)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التدريب الإلكتروني يوفر بيئة مناسبة للمتدرب تتيح له تنظيم وقته واختيار الوقت المناسب لتلقي الدورة المناسبة له بما يتناسب وظروف العمل، تليها العبارة (1) وهي (يساعد التدريب الإلكتروني العاملين على معالجة القصور في المعارف والمعلومات المتعلقة بالعمل) بمتوسط حسابي (4.02)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه يعطي المجال لاختيار البرامج التدريبية التي تتوافق مع احتياجه المهني، ومن ثم تسهم في معالجة أوجه القصور في مجال العمل.

كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (9) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي (3.94)، وتُشير إلى درجة موافق، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أهمية دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المعرفي حيث يساعد التدريب الإلكتروني العاملين على تحقيق النمو المعرفي، حيث يشجع على استقطاب المعرفة بأساليب وطرق تقنية حديثة، وينمي مهارة البحث عن المعلومات والحقائق المتعلقة بمجال العمل في الإنترنت، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بن الحبيب وآخرين (2022). والتي توصلت إلى وجود تأثير لأبعاد التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة. النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الخامس والذي نص على الآتي: ما دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل؟

جدول رقم (10) دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	درجة الموافقة
1	يسهم التدريب الإلكتروني في تطور بيئة العمل	3.96	1.00	79.3	1	موافق
2	يشجع التدريب الإلكتروني العاملين على التعاون فيما بينهم	3.81	0.997	76.3	4	موافق
3	يشجع التدريب الإلكتروني العاملين على تبادل الخبرات فيما بينهم	3.81	1.02	76.3	3	موافق
4	يسهم التدريب الإلكتروني في خلق بيئة عمل تشاورية يشارك فيها العاملون في اتخاذ القرارات	3.72	1.02	74.3	8	موافق
5	يهيئ التدريب الإلكتروني بيئة محفزة على استمرار العاملين في عملهم	3.81	1.04	76.3	2	موافق
6	يساعد التدريب الإلكتروني في بناء علاقة بين العاملين ورؤسائهم يسودها الود والتوافق	3.73	1.06	74.6	7	موافق
7	يكسب التدريب الإلكتروني العاملين القدرة على العمل بروح الفريق	3.78	1.05	75.6	5	موافق
8	يقلل التدريب الإلكتروني الشكاوى المتبادلة بين العاملين	3.57	1.17	71.4	10	موافق
9	يقلل التدريب الإلكتروني من مخالفة الأنظمة واللوائح.	3.77	1.036	75.3	6	موافق
10	يحقق التدريب الإلكتروني آثاراً ملموسة في تقليل التسرب.	3.63	1.118	72.6	9	موافق
	المتوسط الحسابي العام	3.76	0.927	75.2	موافق	

تضمن المحور المتعلق بدور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل (10) فقرات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات ما بين (3.57 إلى 3.96)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى درجة (موافق)، وتدل

هذه النتيجة على التجانس في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفقرات بدور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل. فقد جاءت العبارة (1)، وهي: (يسهم التدريب الإلكتروني في تطور بيئة العمل) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وهو (3.96)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التدريب الإلكتروني يشجع العاملين على التعاون فيما بينهم، كما يشجع على تبادل الخبرات فيما بينهم حيث تغطي الدورات عن بعد بمشاركة موظفين من بيئات إدارية مختلفة مما يسهم في تبادل الخبرات والتجارب في مجال تحسين بيئة العمل، تليها العبارة (5) وهي (يهيئ التدريب الإلكتروني بيئة محفزة على استمرار العاملين في عملهم) بمتوسط حسابي (3.81)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التدريب الإلكتروني يسهم في تلقي برامج تدريبية متنوعة ومتعددة يقدمها بالعادة خبراء متخصصون ومؤهلون في مجال التدريب، يحصل عليه الموظف في مكان العمل أو البيت، ومن ثم لا يتطلب تخصيص وقت للانتقال إلى مكان التدريب فضلاً عن توفير الكلفة المادية، وبالتالي يعطي محفزاً أكبر للعاملين.

كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (10) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على دور التدريب الإلكتروني في التأثير الإيجابي في بيئة العمل (3.76)، والتي تُشير إلى درجة موافق، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التدريب الإلكتروني يقدم برامج تدريبية متنوعة ومتعددة يقدمها خبراء أكاديميون محترفون في مجال التدريب وممارسون للعمل الإداري، حيث يقدمون المعارف والمهارات التي تلائم بيئة العمل، وتسهم في التأثير الإيجابي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة وانج (2013) Wang، والتي أشارت إلى أن التدريب ساعد بمساعدة الحاسوب في خلق بيئة تعليمية رقمية أفضل لطلاب الجامعة، والتي مكنتهم من تنمية مهارات البحث والتعليم الذاتي القائم على التقنية. كما اتفقت مع نتيجة دراسة قداش وآخرين (2020)، والتي كشفت عن وجود فعالية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل شركة NPS هذا ما أثر بالإيجاب على مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بالآتي:

- إنشاء منصة تفاعلية للتدريب الإلكتروني تسهم في إدارة التدريب الإلكتروني داخل الوزارة، وترتبط بالجهات التدريبية الأخرى المختصة في التدريب كمعهد الإدارة العامة.
- تحديد الاحتياجات التدريبية وفق أداء الموظفين حتى تصمم البرامج التدريبية وفق احتياجاتهم.
- أن تشجع الوزارة الموظفين على الالتحاق بالبرامج التدريبية من خلال تقديم حوافز مادية.
- الاهتمام بمتابعة نواتج التدريب من خلال تقييم مدى التحسن في قدرات العاملين.
- توفير الدعم المادي الكافي للتدريب الإلكتروني.
- أن تحرص وزارة التعليم على توفير برامج تدريبية وفق الاحتياجات التدريبية للموظفين.
- أن تحرص وزارة التعليم على توفير وحدة مختصة مسؤولة عن التدريب الإلكتروني.
- توفير البرامج التدريبية اللازمة للموظفين على موقع الوزارة طوال العام.

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسات مستقبلية حول معوقات التدريب الإلكتروني (عن بعد) في تنمية أداء الموظفين الإداريين.
- إجراء دراسات مستقبلية حول سبل تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو شعبان، فاطمة محمد (2013). أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات الملمات بالجامعة الإسلامية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أحمد، روضة عادل طلبة (2016). أثر التدريب الإلكتروني على فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية في مديرية التربية والتعليم ببورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية، (2)، 198-217.
- آل ملفي، عبد الله فايز علي (2017). (رسالة ماجستير منشورة)، كلية الشرق العربي للدراسات العليا، الأردن.
- بن الحبيب، محسن؛ بوغفالة، زوليكخة؛ علاي، حنان (2022). فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة. (2)، 877-899.
- بني حمد، عبد الله زهير (2017). أثر تقنية التدريب الإلكتروني على تطوير كفاءة أداء الموظفين في مؤسسة التدريب المهني (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الجهني، هدى عطية (2016). دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، تصور مقترح. مجلة التربية، 2(171)، 750-803.
- حفيظ، أمينة (2016). دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءة العاملين: دراسة ميدانية (رسالة ماجستير منشورة)، كلية العلوم التجارية والاقتصادية، جامعة محمد خضير، الجزائر.
- الحلايية، غازي حسن عودة (2013). أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- السبول، خالد وليد جودت (2015). دراسة حالة مصانع شركات مجموعة كادبي الاستثمارية (رسالة دكتوراه)، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن.
- سعيد، أسامة عارف (2022). دور التدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال. مركز رفاد للدراسات والأبحاث، 2(12)، 551-656.
- السعيد، أشرف (2014). التدريب عن بُعد. مجلة كلية التدريب والتنمية. أكاديمية الشرطة بوزارة الداخلية بجمهورية مصر العربية (29)، 1-24.
- شنافي، نوال (2015). دور تسيير المهارات في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الصناعية، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل، فرع جنرال كابل بسكرة (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- صالح، صلاح الدين حسين (2018). اتجاهات المديرين نحو التدريب الإلكتروني، دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر بالجامعة العراقية. مجلة الدنانير، 1(13)، 344-374.

- صبار، حساب محمود (2018). قلق المستقبل وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة الدراسات التاريخية، جامعة تكريت، العراق، 15 (35)، 98 - 6123.
- ضو، صلاح عبد السلام؛ المصري، سائلة مفتاح (2020). التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي. ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول (الافتراضي) التحول الرقمي في عصر العولمة (الواقع، التحديات، الانعكاسات). جامعة بنغازي، 1-29.
- عادل، دعاس؛ راهم، فريد (2019). أثر تدريب الموارد البشرية من خلال الوسائط الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجزائرية SONELGAZ. مجلة الميثاق للعلوم الاقتصادية والإدارية، (5)، 339-366.
- عربيات، بشير محمد (2012). أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. كلية الهندسة التكنولوجية، دراسة حالة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة- شؤون الدراسة العلمي والدراسات العليا، فلسطين. 20(2)، 705-736.
- العصيلي، ليلي إبراهيم محمد؛ بكر، سحر إبراهيم أحمد (2019). دور مجتمعات التعلم في التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة القصيم، السعودية.
- علوش، عمار حسن (2019). أثر نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة الشركة السورية للاتصالات (فرع طرطوس) (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
- عودة، محمد فراس (2015). التدريب الإلكتروني وتنمية رأس المال الفكري، موسوعة التعليم والتدريب. حملت من موقع الإنترنت <http://www.edutrapedia.illaf.net>.
- قداش، سميرة؛ صالح، سميرة؛ شطبية، زينب (2020). دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي. دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترونية NPS. مجلة الباحث، (20)، 811-823.
- القرني، سعداء بنت فرحان بن سعد؛ والغامدي، حمدان بن أحمد. (2022). واقع الأداء الوظيفي للقيادات التربوية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية وفقاً لأبعاد نموذج الأداء المتوازن. مجلة التربية، 1(194)، 487-525.
- المجالي، سوسن محمود عبدالرحمن، وطناش، سلامة يوسف. (2017). واقع الأداء الوظيفي للقادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية. المجلة التربوية الأردنية، 2(1)، 55 - 77.
- محمود، رهام صلاح أمين؛ أحمد، محمود عمر؛ وجوهر، يوسف عبدالمعطي مصطفى. (2018). تطوير الأداء الإداري لمديري المدارس الثانوية على ضوء مدخل إدارة التميز. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 5(9)، 92-110.
- المراشدة، صهيب (2015). أثر عوامل الأمن الوظيفي على أداء العاملين في الشركات الصناعية، دراسة تطبيقية في مدينة الحسن الصناعية - إربد. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الأردن.
- المؤمن، عدنان مراد (2018). دور التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية مهارات العاملين دراسة ميدانية على قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 32(2)، 677-726.

Arabic References:

- Adel, D.; Rahim, F. (2019) "The Impact of Human Resources Training through Electronic Media on Improving the Job Performance of Workers," a case study of the Algerian National Society Company for Electricity and Gas SONELGAZ. *Al-Mithqal Journal for Economic and Administrative Sciences*, (5), 339-366.
- ‘Aloush, ‘A. H. (2019). *"Impact of the Incentive System on Improving the Performance of the Employees"* A case study of Syrian Telecommunications Company (Tartous Branch) (Unpublished Master's thesis), Syrian Virtual University, Syria.
- Arabiyat, B. M. (2012). "Predominant Leadership Patterns among Heads of Academic Departments at Al-Balqa Applied University, and its Impact on the Job Performance of Faculty Members." Faculty of Engineering Technology, a case study. *IUG Journal of Educational and Psychological Studies, Islamic University of Gaza, Scientific Studies and Postgraduate Affairs, Palestine*. 20 (2), 705-736.
- Abdullah, Abdul Ghani K., & Yousefi, Midya. (2019). The Impact of Organizational Stressors on Job Performance among Academic Staff, *International Journal of Instruction.*, 12 (3), 561-576.
- Abu Sha'ban, F. M. (2013). *"Impact of E-Training on Acquiring the Skills of Educational Software Design by Students/ Teachers at the Islamic University of Gaza"* (Master's thesis on curriculum and instruction methods). Faculty of Education, The Islamic University of Gaza-Gaza, Palestine.
- Ahmed, R. A. T. (2016). "Impact of E-Training on the Efficiency of Staffs' Job Performance," A field study at the Education Directorate, Port Said. *Journal of Financial and Commercial Research*, (2), 198-217.
- Al-Halaiba, G. H. ‘U. (2013). *"Impact of Incentives on improving the performance of the Employees in the Public Sector Institutions in Jordan"* (Unpublished Master's thesis), Middle East University, Amman, Jordan.
- Al-Juhany, H. ‘A. (2016). "Role of Remote E-Training in Achieving Professional Development for Faculty Members in The College of Education at King Saud University: A suggested paradigm. *Journal of Education*, 2 (171), 750-803.
- Al-Marashdeh, S. (2015). *"Impact of Job Security Factors on the Performance of workers in Industrial Companies,"* a case study of the Al Hassan Industrial City - Irbid. (Unpublished Master's thesis), Jordan.
- Al-Mumin, A. M. (2018). "Role of E-Training in Developing the Skills of Employees" Field Study of the Training Sector in the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait. *Scientific Journal of Research and Business Studies*, 32 (2), 677-726.
- Al-Mulfi, ‘A. F. ‘A (2017). *"Efficiency of an E-Training Program in Developing Specialists' Skills of Using Smart Board at the Educational Resources Centers in Riyadh"* (Published Master's thesis), Arab East College for Graduate Studies, Jordan.
- Al-Osaily, L. I. M.; Bakr, S. I. A. (2019). *"The Role of Learning Communities in Professional Development of Secondary School Teachers in Qassim"* (Published Master's thesis) Qassim University, Saudi Arabia.
- Al-Said, A. (2014). "Remote Training. The Journal of the Faculty of Training and Development." *Police Academy, Ministry of Interior, Egypt* (29), 1-24.
- Al-Sboul, K. W. J. (2015). *"Training and its Impact On Employees' Development : The Mediating Role Of E-Learning,"* a case study of the factories of KADDB Investment Group (

- KIG) Companies (doctoral thesis), The World Islamic Sciences and Education University, Amman, Jordan.
- Bani Hamad, 'A. Z.; Abu Salih, M. (2017). *"Impact of E-Training on Developing the Efficiency of the Employees' Job performance at the Vocational Training Institution"* (Unpublished Master's thesis), Amman Arab University, Jordan.
- Chenafi, N. (2015). *"Role of Managing Skills in Improving Human Performance at an Industrial Organization,"* a case study of the company of producing cables, General Cable, Biskra branch (Doctoral thesis on management science" Faculty of Commercial, Economics and Management Sciences Biskra: University of Mohamed Khider Biskra
- Dhaw, S. 'A.; Al-Musrati, S. M. (2020). "E-Training as an Introduction to the Development of the Educational Process at Higher Education Institutions." Research paper submitted to the First International (Virtual) Conference, Digital Transformation in the Age of Globalization (reality, challenges and consequences). University of Benghazi, (6).
- Hafiz, A. (2016). *"Role of E-Training in Developing Staff Efficiency: Field Study"* (Published Master's thesis), Faculty of Commercial and Economic Sciences, University of Mohamed Khider, Algeria, 35 (171).
- Udah, M. F. (2015). "E-Training and the Development of Intellectual Capital, Encyclopedia of Education and Training". Downloaded from the following website: <http://www.edutrapedia.illaf.net>
- Ibn al-Habib, M.; Boughoufala, Z.; 'Alali, H. (2022). "Efficiency of E-Training and its Impact on improving Employees' Job Performance", A case study of the Sonalgaz Organization of Ouargla. *Journal of Human Sciences*, 9 (2), 877-899.
- Qadash, S.; Salihi, S.; Shatiba, Z. (2020). "Role of E-Training in Increasing the Job Performance." Field study at the National Petroleum Services NPS. *Researcher Journal*, (20), 811-823.
- Said, U. 'A. (2022). "Role of Remote Training in Improving Job Performance, Global Journal of Economics and Business." *Refaad for Studies and Research*, 12 (2), 551-656.
- Sabbar, H. M. (2018). "Future Concerns and its Relation to the Job Performance of Primary School Teachers." *Journal of Historical Studies, Tikrit University, Iraq*, 15 (35), 98 - 6123.
- Salih, S. H. (2018). "Trainers' Attitudes Toward E-Training," a Prospective Study at the Continuing Education Center, the Iraqi University. *Al-Dananeer Journal*, 1 (13), 344-374.

References:

- Arugu, O., Oseph-Obi, C., (2019). The Impact Of Workers Training On The Organizational Performance Of The Staff Of *The Ministry Of Labour And Productivity, Port harcourt, IFE psychologia*. 27 (2), 235-266.
- Ezioldin, Modthir., & Moumein, A. M. (2019). The Role of Promotion and Transfer Policy in Improving Staff Performance: A Case Study at the University of Dongola, *Republic of Sudan, Arab Journal of Administration*. 39 (3), 161-176.
- Moreno, V. (2017). Explaining university students' effective use of eLearning platforms. *British Journal of Educational Technology*, 48(4), 995-1009.
- Ramya, (2016). The Effect of Training on Employee Performance” *International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME)*, Vol. I, Issue. I.
- Shafiq, S. and Hamza, S. M. (2017)” the effect of training and development on employee's performance in Private Company, Malaysia”, *International Journal of Education, Learning and Training*, Vol. 2, No. 2, pp. 42-56.
- Tung, C., Huang, Y., Keh, C., & Wai, S. (2019). The initiative of distance E-training system for advanced military education in Taiwan. *Tamkang Journal of Science and Engineering*, 12(4), PP: 489-498.

Biographical Statement	معلومات عن الباحث
Dr. Mohammed Saad Al-Yahya is an Associate Professor in Human Resource Management in the Department of Business Administration at the College of Science and Humanities in Shaqra, Shaqra University, Kingdom of Saudi Arabia. He holds a Ph.D. in Business Administration with a specialization in Human Resource Management from the University Utara Malaysia in 2014. His research interests revolve around issues related to human resource training and development	د. محمد سعد اليحيى، أستاذ مشارك في إدارة الموارد البشرية في قسم إدارة الأعمال في كلية العلوم والدراسات الإنسانية بشقراء، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية. حصل على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال في تخصص إدارة الموارد البشرية من جامعة أوتارا ماليزيا عام 2014. وتتمحور اهتماماته البحثية حول القضايا المتعلقة بتدريب وتطوير الموارد البشرية.

Email: malyahya@su.edu.sa