

عنوان البحث

درجة فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد من وجهة نظر الإداريين في شركة أرامكو

إعداد الطالب/ عبدالعزيز سليمان الفيفي

242000648

العام الدراسي:

2025



الإهداء

إلى أسرتي الحبيبة

إلى كل من ساهم ولو بحرف في حياتي الدراسية.

إلى كل هؤلاء: أهدي هذا العمل، الذي أسأل الله تعالى أن يتقبله خالصاً.

الباحث

الشكر والتقدير

الحمد لله المتفضل المكرم له الشكر سبحانه على ان يسر لي ثم الشكر لمن
كان لهم الفضل بعده:

أتقدم بجزيل الشكر لجامعة ميد أوشن على ما قدمته لي أثناء دراستي
الجامعية

كما أتقدم بالشكر الجزيل لجميع أعضاء هيئة التدريس إدارة الأعمال
وختاماً الشكر إلى كل من قدم نصيحة أو مشورة، أو توجيهاً في سبل إخراج
هذه الدراسة بصورة الملائمة.

الباحث

المستخلص

عنوان الدراسة: درجة فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد من وجهة نظر الإداريين في شركة أرامكو

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد من وجهة نظر الإداريين في شركة أرامكو ؛ تحديد مستوى إسهام البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة في تطوير أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم؛ التعرف على المقترحات التي تُسهم في تحسين البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة نظرهم؛ كما هدفت إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تُعزى (المؤهل العلمي، طبيعة الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، عدد الدورات والبرامج التدريبية، طبيعة الدورات والبرامج التدريبية). ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف دراستها. تكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريات في شركة أرامكو فرع المنطقة الغربية والبالغ عددهم (٣٥٩) إدارية خلال فترة إجراء الدراسة. وقد أخذ الباحث عينة عشوائية بسيطة تكونت من (٤٢) إدارية.

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1- أن موافقة أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة عالية على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء بمتوسط (3.65 من 5).
- 2- أن موافقة أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة عالية على إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (3.82 من 5.00).
- 3- أن موافقة أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة عالية على مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد بمتوسط حسابي بلغ (3.89 من 5.00).
- 4- أن موافقة أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة على متطلبات تحسين أداء القيادات التربوية بالمدارس الثانوية بمدينة الرياض في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية بمتوسط (3.45 من 5.00).
- 5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير المؤهل العلمي.
- 6- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير طبيعة الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، عدد الدورات والبرامج التدريبية، طبيعة الدورات والبرامج التدريبية.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	البسمة
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
	المستخلص
هـ	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ك	فهرس الملاحق
7 -1	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
32 -8	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة
46 -33	الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها
87 -47	الفصل الرابع عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها
99 -88	الفصل الخامس خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها
104-100	قائمة المراجع
126-105	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
(1-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	35
(2-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير طبيعة الوظيفة	36
(3-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة	36
(4-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير عدد البرامج والدورات التدريبية	37
(5-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير طبيعة البرامج والدورات التدريبية	38
(6-3)	محاور الاستبانة وعباراتها	40
(7-3)	تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)	41
(8-3)	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور	42
(9-3)	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور	43
(10-3)	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور	43
(11-3)	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة	44
(1-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء	48
(2-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد خطة البرنامج التدريبي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	50

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
(3-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد المحتوى التدريبي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	52
(4-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد أداء المدرب/ المدربة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	54
(5-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد أداء المتدربة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	56
(6-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد بيئة التدريب مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	58
(7-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد المنصة التدريبية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	60
(8-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد الأساليب التدريبية المستخدمة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	62
(9-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة حول إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	65
(10-4)	استجابات مفردات عينة الدراسة حول مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	68

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
(11-4)	نتائج اختبار " ت: Independent Sample T-test " للفروق بين استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي	71
(12-4)	نتائج اختبار " ت: Independent Sample T-test " للفروق بين استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير طبيعة الوظيفة الحالية	72
(13-4)	نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية	74
(14-4)	نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية	76
(15-4)	نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية	79
(16-4)	نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات عدد الدورات والبرامج التدريبية	81
(17-4)	نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير طبيعة الدورات والبرامج التدريبية	83
(18-4)	نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات طبيعة الدورات والبرامج التدريبية	85

فهرس الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
106	الاستبانة بصورتها الأولى	1

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-مقدمة الدراسة:

يذكر الجهني (2017م) أن التدريب من أهم العمليات التي تُمكن الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية من مواكبة التغيرات والتطورات في مختلف المجالات؛ كونه من أهم العوامل التي من خلالها يُمكن النهوض بالموارد البشرية ورفع كفاءتها؛ من أجل الوصول إلى الاستقرار الوظيفي؛ لأنه يمنح المؤسسة القدرة على سدّ العجز في نوعية الخدمات المقدّمة للمستفيدين.

وهذا يتماشى مع ما ذكرته وفاء عون (2015م) أن تحسين وتطوير أداء مؤسسات التعليم العالي والكوادر البشرية بها يُمثّل محورًا هامًا على المستوى العالمي، حيث باتت المؤسسات التي تعمل بفاعلية وكفاءة أحد مرتكزات الإبداع والابتكار في المجتمع؛ من أجل الارتقاء بقدرات المنسوبين ومهاراتهم الإدارية.

وتؤكد هبة حسن (2019م) على أن فاعلية البرامج التدريبية المقدّمة من خلال المنصّات الإلكترونية أو البرامج التقنية المستخدمة تتمثّل في إتاحة الفرصة للمناقشة والتفاعل مع المدرب والمحتوى التدريبي المقدّم، بالإضافة إلى إمكانية تقويم المحتوى التدريبي والمدرب والمتدربين، وتقديم تغذية راجعة عن عملية التدريب.

2-مشكلة الدراسة:

إلا أنه على الرغم من هذا الاهتمام بتدريب وتطوير الكوادر البشرية ، ولأن التدريب عملية مستمرة تتطلّب من الكوادر البشرية التطوير والتغيير؛ لمواكبة المتغيرات المتسارعة في مختلف المجالات التي تتصل بالعمل الإداري إلا أنه لوحظ أن هناك ضعفًا في مستوى البرامج التدريبية المقدّمة، وهذا ما أكّدت عليه دراسة الفضلي (2013م) التي أشارت إلى أن هناك ضعفًا في البرامج

التدريبية المتصلة بالمجال التقني المقدمة في وحدة التدريب بجامعة الملك عبد العزيز، ودراسة يونس (2016م) التي توصّلت إلى أن هناك قصورًا في البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود، والذي يرجع إلى قصور توظيف الأساليب الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية ومتابعة وتقويم البرامج التدريبية، ودراسة الربيع (2011م) التي أشارت إلى أن قصور تقدّم المتدربين في البرامج التدريبية المقدمة في المعهد الوطني للتدريب يرجع إلى عدم تناسب المحتوى التدريبي المقدم مع متطلبات الوظيفة

3-أهمية الدراسة:

يمكن صياغة أهمية الدراسة على النحو التالي:

أ) الأهمية النظرية:

- 1- تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية موضوعها؛ كونها تتناول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير أداء الإداريين بالأقسام المختلفة في شركة أرامكو؛ لما للتدريب من أهمية في تطوير الكوادر البشرية في المؤسسات.
- 2- تُقدِّم الدراسة الحالية نتائج واقعية عن طبيعة أداء الإداريين في جامعة أرامكو وجدوى البرامج التدريبية في تطويره، لذا فإن الدراسة الحالية تلفت أنظار الباحثين إلى المزيد من البحث عن الأساليب التدريبية المتبعة في البرامج التدريبية الإدارية -سواءً حضورية أم عن بُعد- بما يواكب التغيرات العالمية.

ب) الأهمية التطبيقية:

تُسهم الدراسة الحالية في مساعدة وحدات التدريب في الشركات في تقديم المقترحات؛ للتغلّب على المعوّقات التي تُعيق التدريب الإلكتروني؛ من أجل تحسين العملية التدريبية.

4-أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تقويم فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد من وجهة نظر الإداريين في شركة أرامكو
- 2- تحديد مستوى إسهام البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين في شركة أرامكو في تطوير أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم.
- 3- التعرف على المقترحات التي تُسهم في تحسين البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين في شركة أرامكو من وجهة نظرهم
- 4- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تُعزى لـ (المؤهل العلمي، طبيعة الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، عدد الدورات والبرامج التدريبية، طبيعة الدورات والبرامج التدريبية).

5-تساؤلات الدراسة:

تمت صياغة أسئلة الدراسة على النحو التالي:

ما فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو من وجهة نظرهم؟

ويتفرّع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو والتي تتصل بـ (خطة البرنامج التدريبي، المحتوى التدريبي، أداء المدرب، أداء المتدربات، بيئة التدريب، المنصّات التدريبية، الأساليب التدريبية المستخدمة) من وجهة نظرهم؟
- 2- ما مدى إسهام البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو في تطوير أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم؟

3- ما المقترحات التي تُسهم في تحسين البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة

أرامكو من وجهة نظرهم؟

6-فروض الدراسة:

1- هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تُعزى لـ (المؤهل

العلمي، طبيعة الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، عدد الدورات

والبرامج التدريبية، طبيعة الدورات والبرامج التدريبية؟

7-نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين

بشركة أرامكو من وجهة نظرهم، حيث جاء النموذج على النحو التالي:

• المتغير المستقل: البرامج التدريبية المقدمة عن بُعد للإداريين في شركة أرامكو

• المتغير التابع: نوعية البرامج التدريبية المقدمة

8-الدراسات السابقة:

في إطار المرجعة العلمية أمكن للباحث الحصول على الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة

الحالية وهي على النحو التالي:

أ) الدراسات العربية:

1- دراسة ضو والمصراحي (2020م): بعنوان: " التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية

التعليمية في مؤسسات التعليم العالي "

هدفت الدراسة إلى التعرف على المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني في تطوير

منظومة التعليم العالي في ليبيا، ولتحقيق أهدافها استخدم الباحثان المنهج الاستقرائي والمنهج

الاستنباطي، وقد توصّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن التدريب الإلكتروني يُعتبر وسيلة متطورة تعمل على تحقيق جملة من الأهداف مثل: رفع وبناء القدرات، وتطوير المهارات التطبيقية، والذي ينعكس على تطوير العملية التعليمية.

2- دراسة جرادات والإبراهيم (2018م): بعنوان: "تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد من وجهة نظر المديرات والمعلمات".

هدفت الدراسة إلى التعرف على تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد، ومعرفة الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، الخبرة، الدورات التدريبية، والمسعى الوظيفية. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي والاستبانة كأداة، وطُبِّقت على عينة الدراسة والتي قوامها (263) فرداً، وقد توصّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- أن تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية للمعلمات جاءت بدرجة كبيرة.
- عدم وجود فروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة والمسعى الوظيفي في المجالات مجتمعة.
- وجود فروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي والدورات التدريبية في مجال الكفايات التي تُسهم الدورة في اكتسابها ولصالح البكالوريوس.

3- دراسة الشهومي (2018م): بعنوان: "تقويم فاعلية البرامج التدريبية بمركز التدريب التربوي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين"

هدفت الدراسة إلى التعرف على تقويم فاعلية البرامج التدريبية بمركز التدريب التربوي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة كأداة، وطُبِّقت على عينة الدراسة والتي قوامها (207) معلماً ومعلمة، وقد توصّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن فاعلية البرامج التدريبية بمركز

التدريب التربوي بمحافظة الظاهرة سلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة في جميع المحاور (الأهداف، ومحتوى التدريب، بيئة التدريب، والمدرسين والتقويم، والصعوبات والمشكلات).

4- دراسة الجهني (2017م): بعنوان: "مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدّمها عمادة التطوير الجامعي في تحسين أداء الموظفين بجامعة طيبة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدّمها عمادة التطوير الجامعي في تحسين أداء الموظفين بجامعة طيبة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة، وطُبِّقت على عينة الدراسة والتي قوامها (130) موظفًا، وقد توصّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- حرص المدرّبين بعمادة التطوير الجامعي على الإجابة على جميع أسئلة المتدربين.
- ضعف الحوافز المادية لحضور الدورات التدريبية المقدّمة من عمادة التطوير الجامعي بجامعة طيبة.

5- دراسة حسن (2017م): بعنوان: "فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي"

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي وبطاقة الملاحظة كأداة، وطُبِّقت على عينة الدراسة والتي قوامها (40) معلمًا ومعلمة من معلمي الحاسب الآلي ببورسعيد، وقد توصّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في الجانب المعرفي والأدائي لمهارات إدارة بيئات التعلم عبر الإنترنت.

- فاعلية نمط التدريب المتنقل في الجانب المعرفي والأدائي لمهارات إدارة بيئات التعلم عبر الإنترنت.

6- دراسة الحقباني (2015م): بعنوان: "فاعلية البرامج التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي

لمديرات مدارس محافظة الخرج من وجهة نظرهن "

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي لمديرات مدارس محافظة الخرج من وجهة نظرهن، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة وطُبِّقت على عينة الدراسة والتي قوامها (154) مديرة مدرسة من جميع مديرات مدارس التعليم، وقد توصَّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- أن البرامج التدريبية فعَّالة بدرجة كبيرة في تطوير أداء مديرات المدارس لمهامهن الإدارية.
- أن البرامج التدريبية فعَّالة بدرجة كبيرة في تطوير أداء مديرات المدارس لمهامهن الفنية.

7- الصاعدي (2013م): بعنوان: "درجة فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة للمديرات في

المدارس المتوسطة للنبات في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن "

هدفت الدراسة الكشف عن درجة فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة للمديرات في المدارس المتوسطة للنبات في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة، وطُبِّقت على عينة الدراسة والتي قوامها (66) مديرة مدرسة من جميع مديرات مدارس المتوسطة للنبات في مدينة مكة المكرمة، وقد توصَّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن درجة فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر المديرات جاءت ضمن درجة الفاعلية المرتفعة.

8- المطيري (2012م) بعنوان: "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوِّقاته بمراكز التدريب

التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين "

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة، وطُبِّقت على عينة الدراسة والتي قوامها (115) مدربًا في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض، وقد توصَّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية والمتمثلة في (توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة، وكذلك توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى توافر اتصال سريع بشبكة الإنترنت، وكذلك وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني، وتوافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة).

- أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية والمتمثلة في (عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً).

ب) الدراسات الأجنبية:

1- دراسة Osea& Botor (2014) بعنوان: "تحسين كفايات معلمي التربية في مرحلة الطفولة المبكرة في منطقة بيكول"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تحسين كفايات معلمي التربية في مرحلة الطفولة المبكرة في منطقة بيكول من خلال التدريب، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج شبه التجريبي من خلال برنامج تدريبي والاستبانة كأداة، وطُبِّقت على عينة الدراسة والتي قوامها (30) معلمًا من معلمي التربية في مرحلة الطفولة المبكرة، وقد توصَّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- وجود أثر إيجابي للتدريب في تحسين كفايات معلمي التربية في مرحلة الطفولة المبكرة.

- وجود فروق في مدى تحسين كفايات المعلمين.

2- دراسة Ramaiah Other (2012) بعنوان: " معرفة فعالية التدريب الإلكتروني في

المؤسسات متعددة الجنسية الماليزية "

هدفت الدراسة إلى معرفة فعالية التدريب الإلكتروني في المؤسسات متعددة الجنسية الماليزية، ومعرفة أهم العوامل التي تزيد من كفاءة التدريب الإلكتروني، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج المسحي

والاستبانة كأداة، وطُبِّقت على عينة الدراسة والتي قوامها (163) موظفًا، وقد توصَّلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- أن تشجيع المؤسسات على التدريب الإلكتروني يزيد من كفاءة التدريب والرضا والاستمرارية في تطوير الذات.
- تقويم التدريب الإلكتروني بكل مراحله؛ ليتوافق مع متطلبات واحتياجات المتدربين.

9-المنطلقات النظرية للدراسة:

البرامج التدريبية: (Training programs)

إجرائيًا: يُفسرها الباحث في هذه الدراسة على أنها: الخطط التي تضعها وحدة التطور والجودة ؛ بهدف تزويد الإداريين في مختلف أقسام الشركة بالمعارف والمهارات والخبرات، وترفع من كفاياتهم الأدائية، وتقدّم في مواعيد محدّدة وعبر منصّات الجامعة الإلكترونية.

الإداريين: (Administrators)

إجرائيًا: يُفسرهم الباحث في هذه الدراسة على أنها: منسوبي الأقسام الإدارية المختلفة في شركة الاتصالات السعودية، والذين يقومون بأداء المهام والمسؤوليات الإدارية التي تتصل بأهداف الشركة

10- المنهجية وطرق البحث

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو من وجهة نظرهم، لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي؛ وهو كما يعرفه (العساف، 2012، ص 179) بأنه المنهج "الذي يتم بواسطة استجواب جميع مفردات مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً"، والذي يعتبر من أكثر المناهج ملائمةً للدراسة الحالية، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

11- مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة لتقديم وكتابة الإطار النظري للدراسة الحالية

- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة لجمع البيانات المباشرة من عينة الدراسة

يهدف التعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو من

وجهة نظرهم

12- أدوات الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

1- القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات

التي تود الباحثة جمعها من مفردات عينة الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات

المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

2- القسم الثاني: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بمفردات عينة الدراسة، والمتمثلة في:

(المؤهل العلمي – طبيعة الوظيفة – عدد سنوات الخبرة – عدد البرامج والدورات

التدريبية – طبيعة البرامج والدورات التدريبية).

3- القسم الثالث: ويتكون من (65) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور أساسية، والجدول (3-6)

(6) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

13- حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة الحالية على معرفة مدى فاعلية البرامج

التدريبية عن بُعد من وجهة نظر الإداريين في شركة أرامكو

- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة الحالية على الإداريين

- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة الحالية في شركة أرامكو
- الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2025م

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: التدريب

1-تمهيد:

إن مفهوم التدريب لم يعد مفهومًا تقليديًا يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية، ومنح شهادات الاجتياز، بل أصبح خيارًا إستراتيجيًا في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية، وإن الإنسان لم يعد يُطلق عليه اسم العامل أو الموظف، بل أصبح يُطلق عليه اسم المورد البشري، ولذلك يُعتبر الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية في الدول والمجتمعات الإنسانية على اختلاف طبيعتها الجغرافية والسكانية والبشرية والتنظيمية.

2-مفهوم التدريب:

يرى أبو النصر (2017م) أن التدريب هو: عبارة عن النشاط المستمر؛ لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادرًا على مزاولة عمل ما؛ بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محدّدة في الجهة التي يعمل بها، ومن وجهة نظر حسنين (2016م) فإن التدريب هو الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم.

أمّا دراسة Kolomitro & Lam (2013) فتري أن التدريب هو: عبارة عن الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجدّدة، وتستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة من خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم؛ من أجل تطوير كفاية أدائهم، وينظر عساف

(2010م) إلى التدريب على أنه: نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم.

*وبناءً على ذلك فإن الباحث يُفسر التدريب من وجهة نظره على أنه: عملية مخططة ومنظمة ومستمرة لتنمية سلوكيات واتجاهات الإداريين في شركة أرامكو، مما يساهم تحسين وتطوير أدائهم وإكسابهم المزيد من الخبرة في العمل الإداري، من خلال توسيع معارفهم، وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق تحفيزهم المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة التي تساهم في تطوير أدائهم الإداري، وتحقيق الفاعلية في العمل الإداري والمهام الموكلة لهم ، وذلك ضمن برامج تدريبية مُخططة من قبل إدارة الشركة، مراعية فيها احتياجاتهم التدريبية بما يحقق أهداف الشركة.

3-أهمية التدريب:

إن الغاية الأساسية لعملية التدريب هي إحداث التغيرات في أداء العاملين، لذا فإن أهمية التدريب تظهر في المجالات التالية:

1- يُعتبر أحد أهم الخيارات الإستراتيجية الهامة للمؤسسات التي تسعى إلى إعداد الكوادر

البشرية القادرة على مواكبة التغيرات العالمية وخاصةً في مجالات الأعمال.

2- يعمل التدريب على تنمية وتطوير وتوسيع آفاق السلوكيات الإدارية ذات العلاقة بالمرونة

في العمل والتفكير المنظم والتعامل، والقدرة على حل المشكلات المختلفة، والقدرة على

التأقلم مع ظروف العمل الجديدة.

3- يُقدِّم التدريب الكفاءات البشرية المؤهلة التي تحتاجها المؤسسات، وخاصةً مؤسسات التعليم العالي؛ من أجل تحقيق أهدافها، من خلال تأهيل الكوادر البشرية على أعلى مستوى بما يتناسب مع متطلبات العمل.

4- يزيد التدريب معدلات الدخل السنوي والشهري، ويفتح أبوابًا للعمل والحياة. (عساف، 2010م)

أمَّا عبد الباقي (2014م) فيرى أن أهمية التدريب تبرز في النقاط التالية:

1- تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكلة لهم.

2- تحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم.

3- محاولة تغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم.

4- رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية.

ويضيف الغزاوي (2015م) جوانب أخرى تمثل أهمية التدريب على النحو التالي:

1- يُقلل من فرص الإحباط لدى العاملين في المؤسسات.

2- تطوير وتنمية معارف ومهارات الأفراد، والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم.

3- يُسهم في بناء الثقة لدى العاملين في المؤسسة.

4- يُساعد الفرد على التغلب على المعوقات الشخصية التي تحول دون قدرته على التعبير عن إمكانياته الإبداعية.

5- يوضح للأفراد مسارات التطوير والتجديد في مؤسساتهم.

6- يُساعد الأفراد على في تحديد أهدافهم وتصوّراتهم عن العمل، وبالتالي قدرتهم على الظهور بصورة إبداعية.

*ومن وجهة نظر الباحث فإن أهمية التدريب تبرز في أنه:

- يُسهم التدريب في تطوير الأداء الوظيفي للإداريين في شركة أرامكو
- يُسهم التدريب في تحديد أوجه القصور في الأداء الوظيفي للإداريين والمتطلبات اللازمة لتحسينه.
- يدعم التدريب الجوانب المعرفية والمهارية للإداريين

4-أهداف التدريب:

تسعى عملية التدريب إلى تحقيق أهداف مؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص من خلال إعداد الكوادر البشرية المؤهلة القادرة على التعامل مع التغيرات الحديثة في بيئة العمل، لذا فإن عملية التدريب بحسب تقرير الأمم المتحدة (2013م) تسعى إلى:

- 1- اكتساب الأفراد المعارف المهنية والوظيفية، وصقل المهارات والقدرات؛ لإنجاز العمل على أكمل وجه.
- 2- تطوير أساليب الأداء لضمان أداء العمل بفعالية.
- 3- رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد.
- 4- تخفيف العبء على المشرفين والرؤساء.
- 5- المساهمة في معالجة أسباب الانقطاع عن العمل.
- 6- توفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة.
- 7- الحد من الأخطاء والفاقد، والاستفادة من القوى العاملة والأدوات والأجهزة والآلات المستعملة إلى أقصى حدٍّ ممكن.
- 8- مساعدة كل موظف على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين وبين أهداف الجهة التي يعمل بها.

ويُضيف السلي (2013م) عددًا من الأهداف لعملية التدريب، تتمثل في:

- 1- ضمان أداء العمل بفاعلية وسرعة، وسد الثغرات التي تُوجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.
- 2- ترغيب الفرد في عمله، باعتبار أن زيادة إنتاجه مرهونة برغبته في أداء العمل.
- 3- توفير الدافع الذاتي لدى الفرد؛ لزيادة كفاءته، وتحسين إنتاجه كمًّا ونوعًا، من خلال توعيته بأهداف المشروع وسياساته، وبأهمية عمله، ومدى مساهمته في تحقيق تلك الأهداف.
- 4- رفع الروح المعنوية لأفراد القوى العاملة بالمشروع نتيجة إلهامهم بأبعاد العمل، ومهاراتهم في أدائه، واهتمامهم به.
- 5- زيادة مهارات وقدرات الفرد، وتسليحه بمقومات تؤهله للتقدم للمناصب الوظيفية الأعلى مستوى.
- 6- رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد عن طريق إتاحة الفرصة أمامه؛ لكي يقف على كل ما هو جديد في مجال التطور العلمي والتقني، وما يترتب عليه من تطور في فنون وأساليب العمل.
- 7- العمل على استقرار المشروع ومرونته، فالأفراد المدربون هم بمثابة أصل من الأصول المهمة بالمنظمة، يعملون على ضمان استقراره ومرونته، والاستقرار يعني: قدرة المنظمة على الاستمرار مهما حدث من تغيير، أمَّا المرونة فتعني: قدرة المنظمة على التلاؤم والتكيف مع التغيرات التي تطرأ على كمية العمل.

8- تقليل زمن أداء الخدمة في المنظمات الخدمية، وتحسين أساليب التعامل مع الجمهور، مما يؤدي إلى رفع درجة رضا العملاء عن الخدمات التي تقدّمها المنظمة، ويدعم مركزها التنافسي.

5-أنواع التدريب:

هناك العديد من الأنواع للبرامج التدريبية، وهذه الأنواع تُلخّص على النحو التالي:

(1) أنواع البرامج التدريبية من حيث الأهداف:

- التزويد بالمعلومات: أي زيادة قدرة الموظّف على التفكير المبدع، ومواجهة المشكلات، والتغلب عليها.
- التدريب على المهارات: وذلك عن طريق رفع مستوى أداء الموظف عن طريق إكسابه المهارات المعرفية والعلمية في ميدان عمله.
- تكوين الاتجاهات: بتنمية الاتجاهات السليمة للموظف نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته، والآثار الاجتماعية المتصلة به.
- التدريب للترقية: وذلك عن طريق إعداد الموظف إعدادًا جيدًا؛ لممارسة المهام التي يتطلبها العمل. (الطعاني، 2009م)

(2) التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه:

- تدريب داخل المنظمة: ويكون بشكلٍ جماعي أو فردي، حيث تم إجراؤه داخل المنظمة من خلال إدارة التدريب، إلا أن هذا النوع قد يُحدّ من الاستفادة من الخبرات والأفكار والأساليب التدريبية.

- تدريب خارج المنظمة: وهذا النوع يُمكن الموظف من الالتحاق بالبرامج أو الدورات التدريبية خارج المنظمة، بحيث يُمكن الاستفادة من التجارب والخبرات للمؤسسات والمنظمة والأفراد المشاركين في الدورة أو البرنامج التدريبي. (عبد الباقي، 2014م).

(3) التدريب من حيث التوقيت:

- التدريب قبل التعيين: وهو ما يُعرف بالتدريب التأهيلي، حيث يتم في هذا النوع من التدريب إيجاد نوع من الموائمة بين الموظف وبين بيئة العمل، لذا فإن هذا النوع من التدريب قد يكون على فترات طويلة.
 - التدريب بعد التعيين مباشرة: ويشمل هذا النوع كافة البرامج التدريبية التي تُقدّم للموظفين أثناء فترة التجربة أو بعدها، حيث يهدف هذا النوع من التدريب إلى التعريف بالمؤسسة وأنشطتها وأهدافها والمهام التي من المفترض أن يؤديها الموظف.
 - التدريب أثناء الخدمة: ويشمل هذا النوع من التدريب كافة أشكال التدريب التي يخضع لها الموظفون بعد تثبتهم في الخدمة وحتى انتهاء خدماتهم، ويهدف هذا النوع من التدريب إلى تنمية العاملين وتطويرهم بما يتوافق مع المتغيرات التي تحدث في بيئة العمل.
- (السلي، 2013م).

6-أساليب التدريب:

تُعتبر أساليب التدريب أحد أهم العناصر الأساسية للبرامج التدريبية، لذا فإن اختيار أسلوب التدريب ذو أهمية كبيرة لنجاح البرامج التدريبية وتحقيق أهدافها، لذا فإن أساليب التدريب -من وجهة نظر عثمان (2005م)- هي: نقل المعارف والمهارات من المدرب إلى المتدرب بواسطة الوسائل والأساليب كالفاعات التدريبية المخصصة، أو برامج التدريب أثناء العمل، بحيث يرتبط اختيار طريقة التدريب بنوع المهارة المطلوب اكتسابها.

أما دهيش (2010م) فيرى أن الأساليب التدريبية هي: الأساليب التي من خلالها يتم تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة، ويرى الطعاني (2009م) أن أساليب التدريب هي: مجموعة الخطوات أو الإجراءات والخطوات والمهام التي يقوم بها المدرب والمتدرب لتحقيق أهداف العملية التدريبية.

وبما أن الدراسة الحالية تُركز على البرامج التدريبية عن بُعد فإنه لا بُدَّ من التعرُّف على الأساليب التدريبية المستخدمة في التدريب الإلكتروني أو التدريب عن بُعد، وهذه الأساليب هي:

(1) قاعات التدريب الإلكتروني " القاعات الافتراضية":

وهي قاعات مشابهة للقاعات التقليدية من حيث وجود مدرب ومتدرب، ولكنها ضمن نطاق الشبكة العالمية، بحيث لا تتقيّد بزمان أو مكان، وتشمل الاتصالات فيما بين المتدربين بعضهم البعض وبين المتدربين والمدرّب، بما يضمن حدوث التفاعل فيما بينهم بالصوت والصورة والمشاركة في النقاشات والحوار.

(2) الحقائب التدريبية ببيئة التدريب عن بُعد:

وهي الخبرات التدريبية الإلكترونية التي تُصمَّم من قِبل الخبراء والمختصين كوسيط للتدريب من قِبل المتدربين، وتوفر لهم الحد الأدنى من التوجيه والإرشاد من قِبل المدرّب الإلكتروني، وتشمل مواد وأنشطة تدريبية إلكترونية مرتبطة بموضوع البرامج التدريبي الإلكتروني، ويتم التعامل معها من خلال الحاسب الآلي.

(3) التدريب المتنقل عبر الجوال:

وهو استخدام الأجهزة المحمولة في عملية التدريب ودعم العمل الوظيفي، حيث إن هذا النوع من التدريب يسمح للمدرّبين بتقديم مواد التدريب على أجهزة الجوال، ومتابعة الأنشطة التدريبية والتعلم الذاتي من خلال البرامج المخصصة عبر الهاتف الجوال، حيث تتميز هذه

البرامج بسهولة الاستخدام، ونشر المحتوى التدريبي، وإضافة الصوت والصور والفيديو بلغات مختلفة. (الزنبقي، 2010م).

7- التخطيط للبرامج التدريبية:

ارتبط مفهوم تخطيط البرامج التدريبية بمفهوم التخطيط والتخطيط الإستراتيجي، لذا فإنه يمكن تفسير مفهوم التخطيط للبرامج التدريبية من منطلق التخطيط الإستراتيجي من خلال وجهات نظر أصحاب الاختصاص، فمن وجه نظر الفقهي وأرحومة (2016م) فإن التخطيط الإستراتيجي هو: أول خطوة إدارية يُفكر بها المديرون، ويشمل اتخاذ القرارات المتعلقة بأهداف المنظمة في ظل التنبؤ بالمستقبل والاستعداد لمواجهة، أما دراسة محمد والشعيلي (2016م) فترى أن التخطيط الإستراتيجي لبرامج التدريب هو: عملية تتكوّن من العديد من المراحل بدءًا من تحديد أهداف البرنامج التدريبي، وتحديد مداخل الاحتياجات التدريبية، وصياغة إستراتيجية التدريب، واختيار الإستراتيجية المناسبة، وتنفيذ الخطة التدريبية، ويرى أبو كريم (2013م) أن التخطيط للبرامج التدريبية هو: نوع من التخطيط يتضمّن ست مراحل رئيسية هي: التخطيط، والتحليل الإستراتيجي، وتحديد التوجه الإستراتيجي لعملية التدريب، وصياغة إستراتيجية التدريب، وتنفيذ إستراتيجية التدريب، ومتابعة ومراقبة إستراتيجية التدريب.

* أمّا من وجهة نظر الباحث فإن التخطيط لبرامج التدريب هو: عبارة عن عملية شاملة وجهد منظّم يقوم به فريق يمثل كافة المهتمين بالعملية التدريبية في المؤسسات التعليمية والخدمية، ويتضمّن عددًا من الخطوات مثل وضع رؤية ورسالة البرنامج التدريبي، تحديد جوانب القوة والضعف في البرنامج التدريبي وبيئة المؤسسة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، وتحديد أهداف وأولويات عملية التدريب، ووضع الخطة الإجرائية للتدريب، ومتابعة تنفيذها وتقويمها.

وتبرز أهمية عملية التخطيط للبرامج التدريبية من وجهة نظر الفقهي وأرحومة (2016م)

في:

1- التنبؤ بما ستكون عليه العملية التدريبية، وبالتالي التأكد من جدوى استمراريتهما من عدمه.

2- اجتناب تبديد الموارد البشرية والمادية المخصصة للعملية التدريبية.

3- إتمام عملية الرقابة على العملية التدريبية من خلال وضع أهداف محدّدة يسهل قياسها ومراقبتها.

4- زيادة تفهم العاملين في المؤسسة والمستفيدين من البرامج التدريبية لأهداف وسياسات المؤسسة؛ مما يساعدهم على الربط بينهم وبين أهداف التدريب، وينعكس على مهامهم وإنجازاتهم.

5- إيجاد التنسيق المطلوب لتطبيق برامج التدريب بين المنظمات المختلفة؛ للوصول إلى الطريق السليم لضمان تعبئة المصادر من القوى العاملة المتمكنة التي يمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف المنظمة.

وهناك العديد من النماذج والمداخل التي من خلالها يتم التخطيط للبرامج التدريبية، وهي على النحو التالي:

1) نموذج سوات للتخطيط (SWOT)

يذكر الكرخي (2016م) أن نموذج سوات هو أحد أهم نماذج التخطيط عامةً وتخطيط البرامج التدريبية على وجه الخصوص؛ كونه يعتمد على التحليل البيئي لعناصر المنظمة، والبرامج التدريبية داخل المنظمة أو خارجها، إذ يمكّن القائمين على المنظمة من تحديد جوانب القوة

والضعف في البرنامج التدريبي، وبالتالي مدى الاستفادة منه في تحقيق أهداف المنظمة، هذا ويتضمن النموذج العديد من العناصر التي ذكرها هيبه والسيد (2016م) على النحو التالي:

- نقاط القوة "Strengths" هي: العناصر التي تُساهم في تميّز البرنامج التدريبي عن غيره، كما تُشكّل نقاط القوة مجموعة من القدرات المتوفرة داخل البرنامج، وتُساهم في تحقيق مطالبه، وتخفيفه من التهديدات المحيطة به، كتوظيف التكنولوجيا الحديثة في البرنامج التدريبي.

- نقاط الضعف "Weaknesses" هي: العناصر التي تُظهر علامات الضعف في البرنامج التدريبي، كما تُمثّل نقاط الضعف ذلك العجز المؤثر في البرنامج، ويمنعه من الوصول إلى أهدافه، كالمشكلات التي تظهر من سوء توزيع الموارد المادية والبشرية المتاحة للبرنامج.

- الفرص "Opportunities" هي: العناصر التي تُمثّل العوامل الخارجية والتابعة للبرنامج، وتعكس تأثيرات إيجابية، فمثلاً قد تُساعد على ارتفاع مُعدّل الأداء الوظيفي للعاملين، كما تُشكّل الفرص جميع الاتجاهات أو الظروف التي تُساعد على تحقيق الهدف المطلوب.

- التهديدات "Threats" هي: العناصر التي تُشكّل تأثيرات من خارج البرنامج التدريبي، وتؤدي إلى تأثره بتهديد واضح، وينتج عنها اضطراب في بيئة البرنامج التدريبي، كما تُمثّل التهديدات جميع الظروف ذات المصادر الخارجية والمؤثرة سلبياً على كفاءة ونوعية العمل أثناء البرنامج التدريبي.

*من وجهة نظر الباحث فإن نموذج سوات يُعتبر من النماذج الرائدة في التخطيط عامةً والتخطيط للبرامج التدريبية بصفة خاصة؛ كونه بمثابة تصوّر واضح ومقنّن على عملية التدريب وما يتخللها من اعتراضات وعوائق وعوامل فشل وعوامل نجاح.

(2) نموذج هارفرد للتخطيط:

ذكر الكرخي (2016م) أن هذا النموذج يُعدُّ من أهم وأولى النماذج التي تطرقت إلى موضوع الإدارة الإستراتيجية والتخطيط الإستراتيجي ، ويُعتبر النموذج الأساسي لنماذج التخطيط الإستراتيجي للبرامج التدريبية، حيث يقوم هذا النموذج على نظرية تحديد الموارد المتاحة للبرنامج التدريبي، وتحديد الأهداف والسياسات التي من خلالها يُنفذ البرنامج التدريبي هذه الأهداف، ومن ثم إحداث موازنة بين عوامل القوة والضعف في البرنامج التدريبي والبيئة الداخلية والخارجية التي يتعامل معها البرنامج التدريبي، ووفقاً لهذا النموذج فإن التخطيط للبرنامج التدريبي يقوم على مرحلتين أساسيتين هما: التوجُّه الإستراتيجي للبرنامج، وتنفيذ هذا التوجُّه من أجل تحقيق الأهداف التي يسعى البرنامج لتحقيقها.

(3) نموذج التخطيط القائم على السيناريو:

وهذا النموذج بحسب البحيري (2014م) يعتبر من النماذج ذات الفائدة الكبيرة للمؤسسات التعليمية والتدريبية التي تريد أن تُؤكِّد على تحديد القضايا والأهداف التي تسعى إليها من خلال البرنامج التدريبي، ولتوظيف هذا النموذج في عملية التدريب لا بُدَّ من اتباع الخطوات التالية:

- اختيار القوى الخارجية التي تُؤثِّر على المؤسسة التعليمية أولاً، ومن ثم البرنامج التدريبي
- ثانيًا
- تحديد التغيرات التي قد تطرأ على البرامج التدريبية من جراء تغيير القوانين التي تُسيِّر عمل المؤسسة التعليمية.
- قيام المخططين للبرامج التدريبية باستكشاف السبل والاعتبارات التي يتعيَّن الاستعانة بها في معالجة أو مواجهة التغيرات المحتملة على سياسية وأهداف البرنامج التدريبي.

*ويرى الباحث أن هذا النموذج يُعتبر أبسط نموذج لتخطيط البرامج التدريبية، ولكن يُؤخذ على هذا النموذج أنه يلغى عملية التدريب بمجرد تغيير طارئ أو مقصود على سياسات المنظمة أو المؤسسة التعليمية، مما يعني أنه مرتبط ارتباطاً سلبياً بطبيعة المنظمة.

8- دور البرامج التدريبية المقدمة عن بُعد في تطوير الأداء الإداري:

إن الغاية الأساسية للبرامج التدريبية -سواء كانت ذات طابع حضوري مباشر أو عن بُعد- هي تحقيق التطوير بكافة جوانبه للعاملين ، ومن ثم تحقيق الفاعلية في الأداء ومعدلات الإنتاجية، إلا أن هناك أدوراً أخرى للبرامج التدريبية ذكرها الدهشان (2019م) على النحو التالي:

- 1- المساهمة في رفع المستوى الثقافي والمعرفي لكافة منسوبي المؤسسات
- 2- توفير فرص التدريب لكافة العاملين بمختلف المستويات الإدارية مع ضمان استمرارية مواصلة التدريب.
- 3- تصحيح الأخطاء التي أحدثتها المؤسسات التدريبية الخاصة من خلال تقديم برامج تدريبية جديدة تُلبّي احتياجات منسوبي الشركات وأفراد المجتمع، وتحقيق أهداف الجامعات، والاستفادة من مصادر المعرفة المختلفة التابعة لها
- 4- رفع مستوى الكفاءات والقدرات لكافة منسوبي الشركات، وتنمية الاتجاهات نحو البرامج التدريبية المعتمدة على التكنولوجيا الحديثة.
- 5- رفع معدلات الأداء الوظيفي لكافة منسوبي الشركات، وإلزامهم السريع بالمتطلبات التي تتطلبها مناصبهم الوظيفية.

الفصل الثالث: المنهجية والتصميم

1-تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمنهجية الدراسة الميدانية، وإجراءاتها التي استخدمت لتنفيذ الدراسة، وتحقيق أهدافها، بدءاً بتوضيح المنهج المستخدم، ومن ثم التعرف على مجتمع وعينة الدراسة وما تميزت به من خصائص، بالإضافة إلى توضيح كيفية تصميم أداة جمع البيانات، وآلية التحقق من صدقها وثباتها، وأخيراً التطرق إلى إجراءات تطبيقها، وختم الفصل بعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات واستخراج النتائج، وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك:

2-منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو من وجهة نظرهم، لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي؛ وهو كما يعرفه (العساف، 2012، ص 179) بأنه المنهج "الذي يتم بواسطة استجواب جميع مفردات مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً"، والذي يعتبر من أكثر المناهج ملائمةً للدراسة الحالية، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

3-مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الإداريين في شركة أرامكو والبالغ عددهم (٣٥٩) إدارية خلال فترة إجراء الدراسة.

4-عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (186) إداري

5-خصائص مفردات عينة الدراسة:

تم تحديد عددٍ من المتغيرات الرئيسية لوصف مفردات عينة الدراسة، وتشمل: (المؤهل العلمي – طبيعة الوظيفة – عدد سنوات الخبرة – عدد البرامج والدورات التدريبية – طبيعة البرامج والدورات التدريبية)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لمفردات عينة الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

(1) المؤهل العلمي:

جدول رقم (3-1) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
79.6	148	بكالوريوس
20.4	38	دراسات عليا
%100	186	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3-1) أن (148) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته 79.6% مؤهلن العلمي بكالوريوس، بينما (38) منهم يمثلون ما نسبته 20.4% من إجمالي مفردات عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دراسات عليا

(2) طبيعة الوظيفة:

جدول رقم (2-3) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير طبيعة الوظيفة

النسبة %	التكرار	طبيعة الوظيفة
85.5	159	إدارية
14.5	27	إشرافية
%100	186	المجموع

يتضح من الجدول رقم (2-3) أن (159) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته 85.5%.

طبيعة وظيفتهن إدارية، بينما (27) منهم يمثلون ما نسبته 14.5% من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة وظيفتهن إشرافية.

(3) عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (3-3) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	عدد سنوات الخبرة
18.3	34	أقل من ٥ سنوات
23.1	43	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
58.6	109	١٠ سنوات فأكثر
%100	186	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3-3) أن (109) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته 58.6%.

عدد سنوات خبرتهن ١٠ سنوات فأكثر، بينما (43) منهم يمثلون ما نسبته 23.1% من إجمالي مفردات عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهن من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، و(34) منهم يمثلن ما نسبته 18.3% من إجمالي مفردات عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهن أقل من ٥ سنوات.

4) عدد البرامج والدورات التدريبية:

جدول رقم (4-3) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير عدد البرامج والدورات التدريبية

النسبة %	التكرار	عدد البرامج والدورات التدريبية
26.3	49	أقل من ٥ برامج
33.9	63	من ٥ إلى ١٠ برامج
39.8	74	١٠ برامج فأكثر
100%	186	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4-3) أن (74) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته 39.8٪. عدد برامجهم ودوراتهم التدريبية ١٠ برامج فأكثر، بينما (63) منهن يمثلون ما نسبته 33.9٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة عدد برامجهم ودوراتهم التدريبية من ٥ إلى ١٠ برامج، و(49) منهم يمثلن ما نسبته 26.3٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة عدد برامجهم ودوراتهم التدريبية أقل من ٥ برامج.

5) طبيعة البرامج والدورات التدريبية:

جدول رقم (5-3) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير طبيعة البرامج والدورات التدريبية

النسبة %	التكرار	طبيعة البرامج والدورات التدريبية
28.5	53	برامج الإدارة العامة
21.5	40	برامج الجودة
4.8	9	برامج إدارة الموارد البشرية
16.7	31	برامج السكرتارية والإدارة المكتبية
9.1	17	برامج المحاسبة والإدارة المالية

7.0	13	برامج الأمن والسلامة المهنية
6.5	12	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات
5.9	11	برامج الحاسب وتقنيات التعليم
%100	186	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3-5) أن (53) من مفردات عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 28.5٪ طبيعة برامجهم ودوراتهم التدريبية برامج الإدارة العامة، بينما (40) منهم يمثلون ما نسبته 21.5٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة برامجهم ودوراتهم التدريبية برامج الجودة، و(31) منهم يمثلون ما نسبته 16.7٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة برامجهم ودوراتهم التدريبية برامج السكرتارية والإدارة المكتبية، و(17) منهم يمثلون ما نسبته 9.1٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة برامجهم ودوراتهم التدريبية برامج المحاسبة والإدارة المالية، و(13) منهم يمثلون ما نسبته 7.0٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة برامجهم ودوراتهم التدريبية برامج الأمن والسلامة المهنية، و(12) منهم يمثلون ما نسبته 6.5٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة برامجهم ودوراتهم التدريبية برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات، و(11) منهم يمثلون ما نسبته 5.9٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة برامجهم ودوراتهم التدريبية برامج الحاسب وتقنيات التعليم، و(9) منهم يمثلون ما نسبته 4.8٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة برامجهم ودوراتهم التدريبية برامج إدارة الموارد البشرية.

6-أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

4- القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي تود الباحثة جمعها من مفردات عينة الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

5- القسم الثاني: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بمفردات عينة الدراسة، والمتمثلة في: (المؤهل العلمي – طبيعة الوظيفة – عدد سنوات الخبرة – عدد البرامج والدورات التدريبية – طبيعة البرامج والدورات التدريبية).

6- القسم الثالث: ويتكون من (65) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور أساسية، والجدول (3-6) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

جدول (3-6) محاور الاستبانة وعباراتها

المحور	البعد	عدد العبارات	المجموع
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بشركة أرامكو	البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	5	35
	البعد الثاني: المحتوى التدريبي	5	
	البعد الثالث: أداء المدرب/ المدربة	5	
	البعد الرابع: أداء المتدربة	5	
	البعد الخامس: بيئة التدريب	5	
	البعد السادس: المنصة التدريبية	5	
	البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	5	
إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي		15	15
مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد		15	15
الاستبانة		65 عبارة	

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات مفردات عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (عالية جداً – عالية – متوسطة – منخفضة – منخفضة جداً). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: عالية

جداً (5) درجات، عالية (4) درجات، متوسطة (3) درجات، منخفضة (2) درجتان، منخفضة جداً (1) درجة واحدة.

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى ($4 = 5 - 1$)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس ($4 = 5 \div 0.80$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (7-3) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
1	عالية جداً	4.21	5.00
2	عالية	3.41	4.20
3	متوسطة	2.61	3.40
4	منخفضة	1.81	2.60
5	منخفضة جداً	1.00	1.80

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات مفردات عينة الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

7-صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور.

الجدول رقم (8-3) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الأول: (فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو)				
البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد
البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	1	**0.825	٤	**0.920
	2	**0.865	٥	**0.808
	٣	**0.937	-	-
البعد الثاني: المحتوى التدريبي	6	**0.923	9	**0.940
	7	**0.930	10	**0.870
	8	**0.741	-	-
البعد الثالث: أداء المدرب/ المدرية	11	**0.849	14	**0.894
	12	**0.819	15	**0.911
	13	**0.779	-	-
البعد الرابع: أداء المتدربة	16	**0.869	19	**0.935
	17	**0.931	20	**0.761
	18	**0.921	-	-
البعد الخامس: بيئة التدريب	21	**0.951	24	**0.880
	22	**0.941	25	**0.797
	23	**0.922	-	-
البعد السادس: المنصة التدريبية	26	**0.866	29	**0.809
	27	**0.902	30	**0.783
	28	**0.829	-	-
البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	31	**0.877	34	**0.860
	32	**0.901	35	**0.858
	33	**0.945	-	-

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (3-8) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

الجدول رقم (3-9) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثاني (إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0.809	٩	**0.954
2	**0.923	١٠	**0.955
٣	**0.955	١١	**0.918
٤	**0.940	١٢	**0.940
٥	**0.947	13	**0.923
٦	**0.969	14	**0.957
٧	**0.973	15	**0.924
٨	**0.943	-	-

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (3-9) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

الجدول رقم (3-10) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثالث (مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0.785	٩	**0.886

المحور الثالث			
(مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
2	**0.843	١٠	**0.865
٣	**0.799	١١	**0.851
٤	**0.813	١٢	**0.885
٥	**0.884	13	**0.920
٦	**0.835	14	**0.913
٧	**0.869	15	**0.809
٨	**0.853	-	-

**** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل**

يتضح من الجدول (3-10) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثالث، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

8- ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (α Cronbach's Alpha)، ويوضح الجدول رقم (3-11) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (3-11) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الاستبانة	البعد	عدد العبارات	ثبات المحور
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بشركة أرامكو	البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	5	0.920
	البعد الثاني: المحتوى التدريبي	5	0.929

0.902	5	البعد الثالث: أداء المدرب/ المدرية	
0.928	5	البعد الرابع: أداء المتدربة	
0.940	5	البعد الخامس: بيئة التدريب	
0.893	5	البعد السادس: المنصة التدريبية	
0.933	5	البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	
0.990	15	إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي	
0.973	15	مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد	
0.990	65	الثبات العام	

يتضح من الجدول رقم (3-11) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (0.990)، وهذا يدل

على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

9-أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من

الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical

Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

1- التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص مفردات عينة الدراسة، وتحديد

استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

2- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط

استجابات مفردات عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في

ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

- 3- المتوسط الحسابي "Mean": وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات مفردات عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- 4- الانحراف المعياري "Standard Deviation": للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها.
- 5- اختبار ت لعينتين مستقلتين "Independent Sample T-test" للتحقق من الفروق بين اتجاهات عينة الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين.
- 6- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتحقق من الفروق بين اتجاهات عينة الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.
- 7- اختبار شيفيه للتحقق من اتجاه الفروق بين اتجاهات عينة الدراسة التي بينها اختبار تحليل التباين الاحادي.

الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

1-تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وفق المعالجات الإحصائية المناسبة، ومن ثم تفسير هذه النتائج، وذلك على النحو التالي:

إجابة السؤال الأول: ما فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو؟

لتحديد فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو، تم حساب المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد وصولاً إلى تحديد فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو، والجدول (1-4) يوضح النتائج العامة لهذا المحور.

جدول رقم (1-4) استجابات مفردات عينة الدراسة على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	3.62	0.949	5
2	البعد الثاني: المحتوى التدريبي	3.73	0.984	2
3	البعد الثالث: أداء المدرب/ المدرّبة	3.57	0.891	7
4	البعد الرابع: أداء المتدربة	3.59	0.961	6
5	البعد الخامس: بيئة التدريب	3.64	1.045	4
6	البعد السادس: المنصة التدريبية	3.73	0.772	1
7	البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	3.64	0.921	3
-	فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو	3.65	0.870	-

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن مفردات عينة الدراسة موافقات على فاعلية

البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو بمتوسط (3.65 من 5)، واتضح من

النتائج أن أبرز فاعلية للبرامج التدريبية عن بُعد تمثلت في البعد السادس: المنصة التدريبية بمتوسط (3.73 من 5)، يليها البعد الثاني: المحتوى التدريبي بمتوسط (3.73 من 5)، يليها البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة بمتوسط (3.64 من 5)، يليها البعد الخامس: بيئة التدريب بمتوسط (3.64 من 5)، يليها البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي بمتوسط (3.62 من 5)، يليها البعد الرابع: أداء المتدربة بمتوسط (3.59 من 5)، وأخيراً جاء البعد الثالث: أداء المدرب/المدربة بمتوسط (3.57 من 5).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جرادات والابراهيم (2018م) والتي بينت أن تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية للمعلمات جاءت بدرجة كبيرة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة الصاعدي (2013م) والتي بينت أن درجة فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر المديرات جاءت ضمن درجة الفاعلية المرتفعة.

وفيما يلي النتائج التفصيلية:

البُعد الأول: خطة البرنامج التدريبي:

للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة ارامكو فيما يتعلق ببُعد خطة البرنامج التدريبي، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات بُعد خطة البرنامج التدريبي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4 - 2) استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة ارامكو فيما يتعلق ببُعد خطة البرنامج التدريبي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتبة
		النسبة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
3	تصمم البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية المحددة	ك	56	45	66	8	11	3.68	1.125	عالية	1
		%	30.1	24.2	35.5	4.3	5.9				
5	تتضمن أهداف البرامج التدريبية الاحتياجات التدريبية	ك	47	54	67	11	7	3.66	1.039	عالية	2
		%	25.3	29.0	36.0	5.9	3.8				
2	تُحدد أهداف البرامج التدريبية على شكل سلوكيات يمكن قياسها	ك	47	47	68	20	4	3.61	1.046	عالية	3
		%	25.2	25.2	36.6	10.8	2.2				
4	تتفق خطط البرامج التدريبية مع أهداف ورؤية ورسالة الشركة	ك	39	65	61	10	11	3.60	1.062	عالية	4
		%	21.0	34.9	32.8	5.4	5.9				
1	تصاغ أهداف البرامج التدريبية بصورة واضحة وسليمة	ك	36	82	37	12	19	3.56	1.176	عالية	5
		%	19.4	44.0	19.9	6.5	10.2				
			المتوسط العام					3.62	0.949	عالية	

يتضح في الجدول (2-4) أن مفردات عينة الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على فاعلية

البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد خطة البرنامج التدريبي بمتوسط حسابي بلغ (3.62) من (5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (2-4) أن أبرز ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد

المقدمة فيما يتعلق ببُعد خطة البرنامج التدريبي تتمثل في العبارات رقم (3، 5) التي تم ترتيبها

تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (3) وهي: "تصمم البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية المحددة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.68 من 5)

2- جاءت العبارة رقم (5) وهي: "تتضمن أهداف البرامج التدريبية الاحتياجات التدريبية للإداريات" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.66 من 5)

ويتضح من النتائج في الجدول (4-2) أن أقل ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد خطة البرنامج التدريبي تتمثل في العبارة رقم (1) وهي: "تصاغ أهداف البرامج التدريبية بصورة واضحة وسليمة" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.56 من 5)

البُعد الثاني: المحتوى التدريبي:

للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد المحتوى التدريبي، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات بُعد المحتوى التدريبي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-3) استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو فيما يتعلق ببُعد المحتوى التدريبي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
10	يواكب المحتوى التدريبي التطورات المتسارعة في مختلف جوانب المعرفة	ك	64	46	56	10	10	3.77	1.140	عالية	1
		%	34.4	24.7	30.1	5.4	5.4				

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		النسبة	عالي جداً	عالي	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
9	يعزز المحتوى التدريبي المهارات المستقبلية اللازمة للتطوير الوظيفي	ك	64	45	54	12	11	3.75	1.170	عالية
		%	34.4	24.2	29.0	6.5	5.9			
7	يساعد المحتوى التدريبي على إثراء المعارف الأكاديمية والمهارات العملية	ك	55	55	57	9	10	3.73	1.102	عالية
		%	29.6	29.6	30.6	4.8	5.4			
8	يراعي المحتوى التدريبي الفروق الفردية بين المتدربين	ك	50	57	61	9	9	3.70	1.068	عالية
		%	26.9	30.7	32.8	4.8	4.8			
6	يصمم المحتوى التدريبي بناءً على الحاجات والمهارات المراد تعزيزها	ك	48	66	51	10	11	3.70	1.093	عالية
		%	25.8	35.5	27.4	5.4	5.9			
المتوسط العام										
								3.73	0.984	عالية

يتضح في الجدول (3-4) أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة (عالية) على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد المحتوى التدريبي بمتوسط حسابي بلغ (3.73) من (5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (3-4) أن أبرز ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد المحتوى التدريبي تتمثل في العبارات رقم (10)، (9) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (10) وهي: "يواكب المحتوى التدريبي التطورات المتسارعة في مختلف

جوانب المعرفة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)

بمتوسط حسابي بلغ (3.77 من 5)؛

2- جاءت العبارة رقم (9) وهي: "يعزز المحتوى التدريبي المهارات المستقبلية اللازمة للتطوير

الوظيفي للمتدربين الإداريات" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها

بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.75 من 5)؛

ويتضح من النتائج في الجدول (4-3) أن أقل ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد

المقدمة فيما يتعلق ببُعد المحتوى التدريبي تتمثل في العبارة رقم (6) وهي: "يصمم المحتوى

التدريبي بناءً على الحاجات والمهارات المراد تعزيزها للمتدربين الإداريات" بالمرتبة الخامسة من

حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.70 من 5)؛

البُعد الثالث: أداء المدرب

للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو فيما يتعلق

ببُعد أداء المدرب ، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات

المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات بُعد أداء المدرب وجاءت النتائج

كما يلي:

جدول رقم (4 - 4) استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة

للإداريين بشركة أرامكو فيما يتعلق ببُعد أداء المدرب مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	ترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
11	يوظف المدرب/ الأساليب التدريبية المتنوعة في عرض المحتوى التدريبي	ك	47	73	28	30	8	3.65	1.149	عالية	1
		%	25.3	39.2	15.1	16.1	4.3				
13	يمتلك المدرب/ مهارات إدارة الوقت في القاعة التدريبية	ك	37	81	31	32	5	3.61	1.071	عالية	2
		%	19.9	43.5	16.7	17.2	2.7				

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
12	يوظف المدرب/ الأسلوب التدريبي المتوافق مع المحتوى التدريبي	ك	27	85	48	21	5	3.58	0.962	عالية	3
		%	14.5	45.7	25.8	11.3	2.7				
15	يُثير المدرب تفكير المتدربين من خلال الأسئلة أثناء التدريب	ك	48	37	66	31	4	3.51	1.111	عالية	4
		%	25.8	19.9	35.4	16.7	2.2				
14	يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين	ك	27	65	70	20	4	3.49	0.943	عالية	٥
		%	14.5	34.9	37.6	10.8	2.2				
			المتوسط العام					3.57	0.891	عالية	

يتضح في الجدول (4-4) أن مفردات عينة الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد أداء المدرب/ المدربة بمتوسط حسابي بلغ (3.57 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-4) أن أبرز ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد أداء المدرب/ المدربة تتمثل في العبارات رقم (11، 13) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (11) وهي: "يوظف المدرب الأساليب التدريبية المتنوعة في عرض المحتوى التدريبي" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.65 من 5)؛

2- جاءت العبارة رقم (13) وهي: " يمتلك المدرب مهارات إدارة الوقت في القاعة التدريبية"

بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط

حسابي بلغ (3.61 من 5)؛

ويتضح من النتائج في الجدول (4-4) أن أقل ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما

يتعلق ببُعد أداء المدرب/ المدربة تتمثل في العبارة رقم (14) وهي: "يراعي المدرب/ المدربة الفروق

الفردية بين المتدربين" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة

(عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.49 من 5)؛

البُعد الرابع: أداء المتدرب

للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة أرامكو فيما يتعلق

ببُعد أداء المتدرب، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات

المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات بُعد أداء المتدرب، وجاءت

النتائج كما يلي:

جدول رقم (4 - 5) استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة

لالإداريين بشركة أرامكو فيما يتعلق ببُعد أداء المتدرب مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
20	تعزز البرامج التدريبية الدافعية للتطوير والتغيير	ك	46	86	18	32	4	3.74	1.080	عالية	1
		%	24.7	46.2	9.7	17.2	2.2				
16	يوظف المتدرب المحتوى والمهارات التدريبية في بيئة العمل	ك	38	81	38	21	8	3.65	1.062	عالية	2
		%	20.4	43.6	20.4	11.3	4.3				

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الرتبة
		النسبة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
19	تنمي البرامج التدريبية المهارات المعرفية والإدراكية	ك	29	83	39	31	4	3.55	1.014	عالية	3
		%	15.6	44.5	21.0	16.7	2.2				
18	يوظف المتدرب المهارات التدريبية في التغلب على ضغوطات العمل	ك	38	64	48	33	3	3.54	1.056	عالية	4
		%	20.4	34.5	25.8	17.7	1.6				
17	يوظف المتدرب المهارات التدريبية في التغلب على مشكلات العمل	ك	39	66	48	11	22	3.48	1.227	عالية	٥
		%	21.0	35.5	25.8	5.9	11.8				
			المتوسط العام					3.59	0.961	عالية	

يتضح في الجدول (4-5) أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة (عالية) على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق بأداء المتدربة بمتوسط حسابي بلغ (3.59 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-5) أن أبرز ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق بأداء المتدربة تتمثل في العبارات رقم (20، 16) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (20) وهي: "تعزز البرامج التدريبية الدافعية للتطوير والتغيير" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.74 من 5)؛

2- جاءت العبارة رقم (16) وهي: "يوظف المدرب المحتوى والمهارات التدريبية في بيئة العمل"

بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط

حسابي بلغ (3.65 من 5)؛

ويتضح من النتائج في الجدول (4-5) أن أقل ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد

المقدمة للإداريات بجامعة شقراء فيما يتعلق ببُعد أداء المدرب تتمثل في العبارة رقم (17) وهي:

توظف المتدربة المهارات التدريبية في التغلب على مشكلات العمل" بالمرتبة الخامسة من حيث

موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.48 من 5)

البُعد الخامس: بيئة التدريب:

للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بشركة أرامكو فيما يتعلق

ببُعد بيئة التدريب، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات

المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات بُعد بيئة التدريب، وجاءت

النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-6) استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة

للإداريين بشركة أرامكو فيما يتعلق ببُعد بيئة التدريب مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	ترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
25	تناسب وحدات البرنامج التدريبي مع الزمن المقدّر له	ك	66	51	41	21	7	3.80	1.154	عالية	1
		%	35.5	27.4	22.0	11.3	3.8				
22	تناسب الوسائل الايضاحية مع المحتوى التدريبي	ك	48	75	41	11	11	3.74	1.090	عالية	2
		%	25.8	40.4	22.0	5.9	5.9				
23		ك	48	65	40	22	11	3.63	1.161	عالية	3

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
		النسبة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
	توظف بيئة التدريب التقنية الحديثة على أعلى مستوى	%	25.8	34.9	21.6	11.8	5.9				
21	تسهل بيئة التدريب التفاعل الإيجابي بين المتدربات	ك	48	75	21	31	11	3.63	1.202	عالية	4
		%	25.8	40.3	11.3	16.7	5.9				
24	تشجع بيئة التدريب على البحث والاستقصاء	ك	36	73	19	48	10	3.41	1.215	عالية	٥
		%	19.4	39.2	10.2	25.8	5.4				
المتوسط العام											
								3.64	1.045	عالية	

يتضح في الجدول (4-6) أن مفردات عينة الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد بيئة التدريب بمتوسط حسابي بلغ (3.64 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-6) أن أبرز ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد بيئة التدريب تتمثل في العبارات رقم (25، 22) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (25) وهي: "تناسب وحدات البرنامج التدريبي مع الزمن المقدر له" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.80 من 5).

2- جاءت العبارة رقم (22) وهي: "تناسب الوسائل الايضاحية مع المحتوى التدريبي" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.74 من 5)؛

ويتضح من النتائج في الجدول (4-6) أن أقل ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد بيئة التدريب تتمثل في العبارة رقم (24) وهي: "تشجع بيئة التدريب على البحث والاستقصاء" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.41 من 5)

البُعد السادس: المنصة التدريبية:

للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة ارامكو فيما يتعلق ببُعد المنصة التدريبية، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات بُعد المنصة التدريبية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4 - 7) استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة ارامكو فيما يتعلق ببُعد المنصة التدريبية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	ترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
29	تتيح المنصة التدريبية للمدرّبين الاحتفاظ بالمحتوى التدريبي للرجوع إليه عند الحاجة	ك	59	73	42	10	2	3.95	0.926	عالية	1
		%	31.7	39.2	22.6	5.4	1.1				
30	تتيح المنصة التدريبية للمدرّبين	ك	59	37	90	-	-	3.83	0.882	عالية	2
		%	31.7	19.9	48.4	-	-				

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			النسبة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة				
	الدخول إليها بسهولة										
26	تمكن المنصة التدريبية من تنفيذ المحتوى التدريبي بكل فعالية	ك	38	82	50	11	5	3.74	0.942	عالية	3
		%	20.4	44.1	26.9	5.9	2.7				
28	تمكن المنصة التدريبية المتدربين من الوصول إلى التطبيقات التي تخدم المحتوى التدريبي	ك	28	94	30	32	2	3.61	0.976	عالية	4
		%	15.1	50.5	16.1	17.2	1.1				
27	تمكن المنصة التدريبية المدربين من تنفيذ أساليب وطرائق التدريب	ك	19	85	58	21	3	3.52	0.884	عالية	٥
		%	10.2	45.7	31.2	11.3	1.6				
المتوسط العام											
								3.73	0.772	عالية	

يتضح في الجدول (4-7) أن مفردات عينة الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد المنصة التدريبية بمتوسط حسابي بلغ (3.73) من (5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-7) أن أبرز ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد المنصة التدريبية تتمثل في العبارات رقم (27، 29) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (29) وهي: "تتيح المنصة التدريبية للمتدربين الاحتفاظ بالمحتوى التدريبي للرجوع إليه عند الحاجة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.83 من 5)؛.

2- جاءت العبارة رقم (27) وهي: "تمكن المنصة التدريبية المدربين من تنفيذ أساليب وطرائق التدريب" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.65 من 5)

ويتضح من النتائج في الجدول (4-7) أن أقل ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد المنصة التدريبية تتمثل في العبارة رقم (26) وهي: "تمكن المنصة التدريبية من تنفيذ المحتوى التدريبي بكل فعالية" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.51 من 5)؛

البُعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة:

للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة ارامكو فيما يتعلق ببُعد الأساليب التدريبية المستخدمة، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات بُعد الأساليب التدريبية المستخدمة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4 - 8) استجابات مفردات عينة الدراسة حول فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريين بشركة ارامكو فيما يتعلق ببُعد الأساليب التدريبية المستخدمة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
34	توظف التقنيات الحديثة في الأساليب التدريبية	ك	57	66	40	21	2	3.83	1.024	عالية	1
		%	30.6	35.5	21.5	11.3	1.1				
32	تناسب الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية مع المحتوى التدريبي	ك	39	75	51	10	11	3.65	1.056	عالية	2
		%	21.0	40.3	27.4	5.4	5.9				
33	تراعي الأساليب التدريبية المستخدمة الفروق الفردية بين المتدربين	ك	39	74	52	10	11	3.65	1.057	عالية	3
		%	21.0	39.8	28.0	5.4	5.9				
35	تعزز الأساليب التدريبية من التغذية الراجعة عن البرامج التدريبية	ك	28	84	39	32	3	3.55	0.997	عالية	4
		%	15.1	45.1	21.0	17.2	1.6				
31	تنوع الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية	ك	33	63	67	12	11	3.51	1.046	عالية	٥
		%	17.7	33.9	36.0	6.5	5.9				
المتوسط العام											
								3.64	0921	عالية	

يتضح في الجدول (4-8) أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة (عالية) على فاعلية

البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق ببُعد الأساليب التدريبية المستخدمة بمتوسط حسابي بلغ

(3.64 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى

4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-8) أن أبرز ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق بـبعد الأساليب التدريبية المستخدمة تتمثل في العبارات رقم (34، 32) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (34) وهي: "توظف التقنيات الحديثة في الأساليب التدريبية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.83) من (5).

2- جاءت العبارة رقم (32) وهي: "تناسب الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية مع المحتوى التدريبي" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.65) من (5).

ويتضح من النتائج في الجدول (4-8) أن أقل ملامح فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد فيما يتعلق بـبعد الأساليب التدريبية المستخدمة تتمثل في العبارة رقم (31) وهي: "تنوع الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.51) من (5).

إجابة السؤال الثاني: ما مدى إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي؟

للتعرف على إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4 - 9) استجابات مفردات عينة الدراسة حول إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
3	ترفع الكفايات والمهارات الإدارية	ك	77	68	19	11	11	4.02	1.224	عالية	1
		%	41.4	36.6	10.2	5.9	5.9				
2	ترفع معدلات الإخلاص في العمل	ك	87	57	11	20	11	4.02	1.136	عالية	2
		%	46.8	30.6	5.9	10.8	5.9				
4	تكسب القدرة على حل المشكلات	ك	68	77	10	20	11	3.92	1.176	عالية	3
		%	36.6	41.3	5.4	10.8	5.9				
6	تساعد في تحسين بيئة العمل	ك	77	47	40	11	11	3.90	1.182	عالية	4
		%	41.4	25.3	21.5	5.9	5.9				
8	ترفع معدلات النمو المهني	ك	57	8	10	20	11	3.86	1.145	عالية	5
		%	30.6	47.3	5.4	10.8	5.9				
15	تعزز القدرة على ابداء المقترحات حول العمل	ك	55	78	31	11	11	3.83	1.100	عالية	6
		%	29.6	41.9	16.7	5.9	5.9				
7	تساعد في تعزيز مهارة اتخاذ القرارات الإدارية	ك	57	67	40	11	11	3.80	1.120	عالية	7
		%	30.6	36.1	21.5	5.9	5.9				

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
10	تعزيز فرص التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة بالجامعة	ك	66	68	10	31	11	3.79	1.254	عالية	٨
		%	35.5	36.5	5.4	16.7	5.9				
5	تساعد في فهم متطلبات الخطط التطويرية في الجامعة	ك	77	37	39	22	11	3.79	1.262	عالية	٩
		%	41.4	19.9	21.0	11.8	5.9				
12	تبني الابتكار والابداع في أساليب تنفيذ المهام الإداري	ك	48	77	39	11	11	3.75	1.087	عالية	١٠
		%	25.8	41.4	21.0	5.9	5.9				
13	تعزيز الاتجاهات الشخصية الإيجابية نحو العمل	ك	46	79	39	11	11	3.74	1.080	عالية	11
		%	24.7	42.5	21.0	5.9	5.9				
1	تساعد على أداء المهام الإدارية بأقصى فاعلية	ك	53	65	46	11	11	3.74	1.114	عالية	12
		%	28.5	34.9	24.8	5.9	5.9				
14	تعزيز التوافق بين كافة المستويات الإدارية في الجامعة	ك	57	67	29	22	11	3.74	1.186	عالية	13
		%	30.6	36.1	15.6	11.8	5.9				
9	تعزيز التعاون مع الأقسام الإدارية بما يحقق أهداف الجامعة	ك	57	77	10	31	11	3.74	1.225	عالية	14
		%	30.6	41.4	5.4	16.7	5.9				
11	توظيف الموارد والإمكانات المتاحة في العمل الإداري بكل فاعلية	ك	66	47	40	22	11	3.73	1.228	عالية	15
		%	35.5	25.3	21.5	11.8	5.9				
			المتوسط العام					3.82	1.093	عالية	

يتضح في الجدول (9-4) أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة (عالية) على إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (3.82 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (9-4) أن أبرز إسهامات البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي تتمثل في العبارات رقم (3، 2) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (3) وهي: "ترفع الكفايات والمهارات الإدارية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (4.02 من 5)؛.

2- جاءت العبارة رقم (2) وهي: "ترفع معدلات الإخلاص في العمل" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (4.02 من 5)؛

ويتضح من النتائج في الجدول (9-4) أن أقل إسهامات البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي تتمثل في العبارة رقم (11) وهي: "توظيف الموارد والإمكانات المتاحة في العمل الإداري بكل فاعلية" بالمرتبة الخامسة عشر من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.73 من 5)؛

إجابة السؤال الثالث: ما مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد؟

للتعرف على مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4 - 10) استجابات مفردات عينة الدراسة حول مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار		درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
		النسبة	ك	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
4	ضرورة ربط أهداف البرامج التدريبية عن بُعد بالبيئة الجامعية ومشكلاتها	ك	75	67	30	11	3		4.08	0.972	عالية	1
		%	40.3	36.1	16.1	5.9	1.6					
11	توقيع اتفاقيات بين الجامعة والجهات التدريبية العالمية المعترف بها لعقد البرامج التدريبية عن بُعد	ك	75	56	41	10	4		4.01	1.019	عالية	2
		%	40.3	30.1	22.0	5.4	2.2					
3	تنوع وتعدد الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية عن بُعد	ك	64	75	32	11	4		3.99	0.975	عالية	3
		%	34.4	40.3	17.2	5.9	2.2					
7	الحرص على إتاحة الفرصة للمتدربين لإبداء	ك	68	75	21	11	11		3.96	1.119	عالية	4
		%	36.6	40.3	11.3	5.9	5.9					

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
	آرائهم في البرامج التدريبية عن بُعد وتبادل الخبرات حولها										
5	إجراء تقويم ومتابعة للبرامج التدريبية عن بُعد وفقاً لتخصصاتها	ك	76	59	29	12	10	3.96	1.145	عالية	٥
		%	40.8	31.7	15.6	6.5	5.4				
2	إنشاء منصة تدريبية خاصة بالشركة لتقديم التدريب عن بُعد تتضمن البرامج التدريبية التي تتوافق مع احتياجات منسوبي الشركة	ك	74	55	32	21	4	3.94	1.103	عالية	٦
		%	39.7	29.6	17.2	11.3	2.2				
10	الاهتمام بقياس أثر البرامج التدريبية ميدانياً أثناء العمل	ك	73	62	29	11	11	3.94	1.149	عالية	٧
		%	39.3	33.3	15.6	5.9	5.9				
8	مشاركة المتدربين في تصميم وتنفيذ وتقويم المحتوى التدريبي للبرامج التدريبية عن بُعد	ك	77	48	39	11	11	3.91	1.180	عالية	٨
		%	41.4	25.8	21.0	5.9	5.9				
1	زيادة البرامج التدريبية عن بُعد بما يتصل بالمهام والواجبات الوظيفية للأقسام الإدارية	ك	51	87	31	11	6	3.89	0.980	عالية	٩
		%	27.4	46.8	16.7	5.9	3.2				
13		ك	59	74	32	10	11	3.86	1.106	عالية	١٠

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			النسبة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة				
	إنشاء وحدة متخصصة في الشركة تسعى لقياس ردة الفعل عن البرامج التدريبية عن بُعد ومدى الاستفادة منها	%	31.7	39.8	17.2	5.4	5.9				
14	زيادة المخصصات المالية للبرامج التدريبية عن بُعد على مستوى الجامعة	ك	78	55	22	10	21	3.85	1.326	عالية	11
	%	41.9	29.6	11.8	5.4	11.3					
6	ضرورة ربط المحتوى التدريبي برقم المنسوب الخاص بالموظف لتتمكن من الرجوع إليه عند الحاجة	ك	71	65	19	11	20	3.84	1.293	عالية	12
	%	38.2	34.9	10.2	5.9	10.8					
12	تخصيص حوافز مادية ومعنوية للمتدربين المتميزات في البرامج التدريبية	ك	59	75	21	10	21	3.76	1.269	عالية	13
	%	31.7	40.3	11.3	5.4	11.3					
9	تكثيف البرامج التدريبية عن بُعد للإداريات أثناء الخدمة	ك	73	43	39	10	21	3.74	1.332	عالية	14
	%	39.2	23.1	21.0	5.4	11.3					
15	تفعيل الدور المباشر للمتدربين أثناء البرنامج التدريبي	ك	59	54	31	21	21	3.59	1.338	عالية	15
	%	31.7	29.0	16.7	11.3	11.3					
المتوسط العام											
								3.89	0.988	عالية	

يتضح في الجدول (4-10) أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة (عالية) على مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد بمتوسط حسابي بلغ (3.89 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-10) أن أبرز مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد تتمثل في العبارات رقم (4، 11) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (4) وهي: "ضرورة ربط أهداف البرامج التدريبية عن بُعد بالبيئة الجامعية ومشكلاتها" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (4.08 من 5)؛

2- جاءت العبارة رقم (11) وهي: "توقيع اتفاقيات بين الجامعة والجهات التدريبية العالمية المعترف بها لعقد البرامج التدريبية عن بُعد" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (4.01 من 5)؛

ويتضح من النتائج في الجدول (4-10) أن أقل مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد تتمثل في العبارة رقم (15) وهي: "تفعيل الدور المباشر للمتدربين أثناء البرنامج التدريبي" بالمرتبة الخامسة عشر من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.59 من 5)؛ وتفسر هذه النتيجة بأن تفعيل الدور المباشر للمتدربين أثناء البرنامج التدريبي يعزز من تفاعلهم والاستفادة من تغذيتهم الراجعة في تطوير هذه البرامج، مما يدعم تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد.

إجابة السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة
تُعزى (المؤهل العلمي، طبيعة الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخبرة في
الوظيفة الحالية، عدد الدورات والبرامج التدريبية، طبيعة الدورات والبرامج
التدريبية)؟

1) الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة
الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار "ت: Independent Sample T-
test" لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات مفردات عينة الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها
الجدول التالي:

الجدول رقم (4-11) نتائج اختبار "ت: Independent Sample T-test" للفروق بين استجابات مفردات
عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	بكالوريوس	148	3.62	0.986	0.003	0.997	غير دالة
	دراسات عُليا	38	3.62	0.801			
البعد الثاني: المحتوى التدريبي	بكالوريوس	148	3.72	1.017	0.195-	0.846	غير دالة
	دراسات عُليا	38	3.76	0.854			
البعد الثالث: أداء المدرب	بكالوريوس	148	3.57	0.883	0.027	0.978	غير دالة
	دراسات عُليا	38	3.56	0.931			

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
البعد الرابع: أداء المتدرب	بكالوريوس	148	3.59	0.949	0.014	0.989	غير دالة
	دراسات عليا	38	3.59	1.021			
البعد الخامس: بيئة التدريب	بكالوريوس	148	3.64	1.019	0.168-	0.867	غير دالة
	دراسات عليا	38	3.67	1.158			
البعد السادس: المنصة التدريبية	بكالوريوس	148	3.74	0.751	0.410	0.682	غير دالة
	دراسات عليا	38	3.68	0.859			
البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	بكالوريوس	148	3.64	0.946	0.073-	0.942	غير دالة
	دراسات عليا	38	3.65	0.826			
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد	بكالوريوس	148	3.65	0.879	0.013-	0.990	غير دالة
	دراسات عليا	38	3.65	0.848			
إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي	بكالوريوس	148	3.82	1.126	0.134-	0.894	غير دالة
	دراسات عليا	38	3.85	0.964			
مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد	بكالوريوس	148	3.85	1.045	1.135-	0.258	غير دالة
	دراسات عليا	38	4.05	0.709			

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الأول: خطة البرنامج

التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب ، البعد الرابع: أداء المتدرب،
 البعد الخامس: بيئة التدريب، البعد السادس: المنصة التدريبية، البعد السابع: الأساليب
 التدريبية المستخدمة، فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد وإسهام البرامج التدريبية عن بُعد في
 تطوير الأداء الوظيفي، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) باختلاف متغير
 المؤهل العلمي.

(2) الفروق باختلاف متغير طبيعة الوظيفة الحالية:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة
 الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير طبيعة الوظيفة الحالية تم استخدام اختبار "ت: Independent
 Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات مفردات عينة الدراسة وجاءت النتائج كما
 يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-12) نتائج اختبار "ت: Independent Sample T-test" للفروق بين استجابات مفردات
 عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير طبيعة الوظيفة الحالية

المحور	طبيعة الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	إدارية	159	3.71	0.938	3.234	**0.001	دالة
	إشرافية	27	3.09	0.840			
البعد الثاني: المحتوى التدريبي	إدارية	159	3.81	0.964	2.872	**0.005	دالة
	إشرافية	27	3.24	0.967			
البعد الثالث: أداء المدرب	إدارية	159	3.64	0.906	3.337	**0.002	دالة
	إشرافية	27	3.15	0.665			
البعد الرابع:	إدارية	159	3.71	0.915	4.198	**0.000	دالة

المحور	طبيعة الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
أداء المتدرب	إشرافية	27	2.90	0.952			
البعد الخامس: بيئة التدريب	إدارية	159	3.76	1.014	4.009	**0.000	دالة
	إشرافية	27	2.93	0.953			
البعد السادس: المنصة التدريبية	إدارية	159	3.82	0.757	3.891	**0.000	دالة
	إشرافية	27	3.21	0.665			
البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	إدارية	159	3.73	0.894	3.250	**0.001	دالة
	إشرافية	27	3.12	0.922			
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء	إدارية	159	3.74	0.846	3.705	**0.000	دالة
	إشرافية	27	3.09	0.812			
إسهام البرامج التدريبية عن بُعد	إدارية	159	3.94	1.030	3.742	**0.000	دالة
	إشرافية	27	3.12	1.205			
مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد	إدارية	159	3.97	0.948	2.899	**0.004	دالة
	إشرافية	27	3.39	1.082			

** دالة عند مستوى 0,01 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب ، البعد الرابع: أداء المتدرب ، البعد الخامس: بيئة التدريب، البعد السادس: المنصة التدريبية، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد ، إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في

تطوير الأداء الوظيفي، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) باختلاف متغير طبيعة الوظيفة الحالية لصالح طبيعة الوظيفة الإدارية.

(3) الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-13) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	بين المجموعات	7.806	2	3.903	4.497	*0.012	دالة
	داخل المجموعات	158.828	183	0.868			
	المجموع	166.634	185	-			
البعد الثاني: المحتوى التدريبي	بين المجموعات	6.094	2	3.047	3.225	*0.042	دالة
	داخل المجموعات	172.877	183	0.945			
	المجموع	178.971	185	-			
البعد الثالث: أداء المدرب	بين المجموعات	7.477	2	3.739	4.914	**0.008	دالة
	داخل المجموعات	139.236	183	0.761			
	المجموع	146.713	185	-			

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
البعد الرابع: أداء المتدرب	بين المجموعات	6.368	2	3.184	3.542	*0.031	دالة
	داخل المجموعات	164.498	183	0.899			
	المجموع	170.866	185	-			
البعد الخامس: بيئة التدريب	بين المجموعات	7.071	2	3.536	3.316	*0.039	دالة
	داخل المجموعات	195.145	183	1.066			
	المجموع	202.216	185	-			
البعد السادس: المنصة التدريبية	بين المجموعات	3.307	2	1.654	2.828	0.062	غير دالة
	داخل المجموعات	107.024	183	0.585			
	المجموع	110.331	185	-			
البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	بين المجموعات	8.491	2	4.246	5.238	**0.006	دالة
	داخل المجموعات	148.325	183	0.811			
	المجموع	156.817	185	-			
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد	بين المجموعات	6.186	2	3.093	4.228	*0.016	دالة
	داخل المجموعات	133.864	183	0.731			
	المجموع	140.049	185	-			
إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي	بين المجموعات	44.780	2	22.390	23.259	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	176.159	183	0.963			
	المجموع	220.938	185	-			

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد	بين المجموعات	6.984	2	3.492	3.685	*0.027	دالة
	داخل المجموعات	173.440	183	0.948			
	المجموع	180.425	185	-			

** دالة عند مستوى 0,01 فأقل * دالة عند مستوى 0,05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد السادس: المنصة التدريبية) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية.

بينما يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الرابع: أداء المتدرب ، البعد الخامس: بيئة التدريب، فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد ، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الثالث: أداء المدرب ، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية.

ولتحديد صالح الفروق بين فئات عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية تم استخدام

اختبار شيفيه، والذي جاءت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (4-14) نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية

المحور	عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر
البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	أقل من ٥ سنوات	34	3.85	-		
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	43	3.88		-	*
	١٠ سنوات فأكثر	109	3.45			-
البعد الثاني: المحتوى التدريبي	أقل من ٥ سنوات	34	3.80	-		
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	43	4.03		-	*
	١٠ سنوات فأكثر	109	3.59			-
البعد الثالث: أداء المدرب	أقل من ٥ سنوات	34	3.80	-		
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	43	3.81		-	*
	١٠ سنوات فأكثر	109	3.40			-
البعد الرابع: أداء المتدرب	أقل من ٥ سنوات	34	3.88	-		*
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	43	3.74		-	
	١٠ سنوات فأكثر	109	3.44			-
البعد الخامس: بيئة التدريب	أقل من ٥ سنوات	34	3.99	-		*
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	43	3.75		-	
	١٠ سنوات فأكثر	109	3.49			-
البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	أقل من ٥ سنوات	34	3.86	-		
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	43	3.92		-	*
	١٠ سنوات فأكثر	109	3.46			-

المحور	عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد	أقل من ٥ سنوات	34	3.87	-	*	
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	43	3.86		-	*
	١٠ سنوات فأكثر	109	3.49			-
إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	34	4.11	-	**	
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	43	4.59		-	**
	١٠ سنوات فأكثر	109	3.43			-
مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد	أقل من ٥ سنوات	34	4.02	-		
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	43	4.18		-	*
	١٠ سنوات فأكثر	109	3.73			-

** دالة عند مستوى 0,01 فأقل * دالة عند مستوى 0,05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهم في الوظيفة الحالية من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهم في الوظيفة الحالية ١٠ سنوات فأكثر حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهم في الوظيفة الحالية من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهم في الوظيفة

الحالية أقل من ١٠ سنوات ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهن في الوظيفة الحالية ١٠ سنوات فأكثر حول (فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد) لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهن في الوظيفة الحالية أقل من ١٠ سنوات.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهم في الوظيفة الحالية أقل من ١٠ سنوات ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهن في الوظيفة الحالية ١٠ سنوات فأكثر حول (إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي) لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهن في الوظيفة الحالية أقل من ١٠ سنوات.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهم في الوظيفة الحالية أقل من ٥ سنوات ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهن في الوظيفة الحالية ١٠ سنوات فأكثر حول (البعد الرابع: أداء المتدرب ، البعد الخامس: بيئة التدريب) لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهن في الوظيفة الحالية أقل من ٥ سنوات.

4) الفروق باختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-15) نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	بين المجموعات	28.591	2	14.295	18.951	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	138.043	183	0.754			
	المجموع	166.634	185	-			
البعد الثاني: المحتوى التدريبي	بين المجموعات	9.153	2	4.576	4.932	**0.008	دالة
	داخل المجموعات	169.818	183	0.928			
	المجموع	178.971	185	-			
البعد الثالث: أداء المدرب	بين المجموعات	12.445	2	6.223	8.481	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	134.268	183	0.734			
	المجموع	146.713	185	-			
البعد الرابع: أداء المتدرب	بين المجموعات	3.140	2	1.570	1.713	0.183	غير دالة
	داخل المجموعات	167.726	183	0.917			
	المجموع	170.866	185	-			
البعد الخامس: بيئة التدريب	بين المجموعات	5.926	2	2.963	2.762	0.066	غير دالة
	داخل المجموعات	196.290	183	1.073			
	المجموع	202.216	185	-			

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
البعد السادس: المنصة التدريبية	بين المجموعات	4.456	2	2.228	3.851	*0.023	دالة
	داخل المجموعات	105.876	183	0.579			
	المجموع	110.331	185	-			
البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	بين المجموعات	5.965	2	2.983	3.618	*0.029	دالة
	داخل المجموعات	150.851	183	0.824			
	المجموع	156.817	185	-			
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة	بين المجموعات	7.712	2	3.856	5.332	**0.006	دالة
	داخل المجموعات	132.337	183	0.723			
	المجموع	140.049	185	-			
إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي	بين المجموعات	9.546	2	4.773	4.132	*0.018	دالة
	داخل المجموعات	211.392	183	1.155			
	المجموع	220.938	185	-			
مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد	بين المجموعات	25.095	2	12.547	14.783	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	155.330	183	0.849			
	المجموع	180.425	185	-			

** دالة عند مستوى 0,01 فأقل * دالة عند مستوى 0,05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الرابع: أداء المتدربة، البعد الخامس: بيئة التدريب) باختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية.

بينما يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد السادس: المنصة التدريبية، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي) باختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب، فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) باختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية.

ولتحديد صالح الفروق بين فئات عدد الدورات والبرامج التدريبية تم استخدام اختبار شيفيه، والذي جاءت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (4-16) نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات عدد الدورات والبرامج التدريبية

المحور	عدد الدورات والبرامج التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ برامج	من ٥ إلى ١٠ برامج	١٠ برامج فأكثر
البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	أقل من ٥ برامج	49	2.98	-	**	**
	من ٥ إلى ١٠ برامج	63	3.77		-	
	١٠ برامج فأكثر	74	3.92			-

المحتوى التدريبي	البعد الثاني:	أقل من ٥ برامج	49	3.36	-	*	*
		من ٥ إلى ١٠ برامج	63	3.86		-	
		١٠ برامج فأكثر	74	3.86		-	
أداء المدرب	البعد الثالث:	أقل من ٥ برامج	49	3.13	-	**	**
		من ٥ إلى ١٠ برامج	63	3.70		-	
		١٠ برامج فأكثر	74	3.74		-	
المنصة التدريبية	البعد السادس:	أقل من ٥ برامج	49	3.48	-	*	*
		من ٥ إلى ١٠ برامج	63	3.78		-	
		١٠ برامج فأكثر	74	3.86		-	
الأساليب التدريبية المستخدمة	البعد السابع:	أقل من ٥ برامج	49	3.34	-	*	*
		من ٥ إلى ١٠ برامج	63	3.76		-	
		١٠ برامج فأكثر	74	3.73		-	
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد		أقل من ٥ برامج	49	3.32	-	**	
		من ٥ إلى ١٠ برامج	63	3.70		-	
		١٠ برامج فأكثر	74	3.82		-	
إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي		أقل من ٥ برامج	49	3.45	-	*	
		من ٥ إلى ١٠ برامج	63	3.90		-	
		١٠ برامج فأكثر	74	4.01		-	
مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد		أقل من ٥ برامج	49	3.28	-	**	**
		من ٥ إلى ١٠ برامج	63	4.15		-	
		١٠ برامج فأكثر	74	4.06		-	

** دالة عند مستوى 0,01 فأقل * دالة عند مستوى 0,05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية أقل من ٥ برامج ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية ٥ برامج فأكثر حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية ٥ برامج فأكثر.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية أقل من ٥ برامج ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية ٥ برامج فأكثر حول (البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة) لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية ٥ برامج فأكثر.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية أقل من ٥ برامج ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية 10 برامج فأكثر حول (البعد السادس: المنصة التدريبية، إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي) لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية 10 برامج فأكثر.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية أقل من ٥ برامج ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية 10 برامج فأكثر

حول (فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد) لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهن وبرامجهن التدريبية 10 برامج فأكثر

5) الفروق باختلاف متغير طبيعة الدورات والبرامج التدريبية:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير طبيعة الدورات والبرامج التدريبية تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير طبيعة الدورات والبرامج التدريبية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-17) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير طبيعة الدورات والبرامج التدريبية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي	بين المجموعات	70.730	7	10.104	18.754	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	95.904	178	0.539			
	المجموع	166.634	185	-			
البعد الثاني: المحتوى التدريبي	بين المجموعات	72.933	7	10.419	17.490	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	106.039	178	0.596			
	المجموع	178.971	185	-			
البعد الثالث: أداء المدرب	بين المجموعات	44.194	7	6.313	10.962	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	102.519	178	0.576			
	المجموع	146.713	185	-			

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
البعد الرابع: أداء المتدرب	بين المجموعات	50.142	7	7.163	10.561	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	120.725	178	0.678			
	المجموع	170.866	185	-			
البعد الخامس: بيئة التدريب	بين المجموعات	54.716	7	7.817	9.433	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	147.500	178	0.829			
	المجموع	202.216	185	-			
البعد السادس: المنصة التدريبية	بين المجموعات	28.067	7	4.010	8.676	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	82.264	178	0.462			
	المجموع	110.331	185	-			
البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة	بين المجموعات	73.604	7	10.515	22.492	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	83.213	178	0.467			
	المجموع	156.817	185	-			
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد	بين المجموعات	51.912	7	7.416	14.977	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	88.138	178	0.495			
	المجموع	140.049	185	-			
إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي	بين المجموعات	131.303	7	18.758	37.249	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	89.635	178	0.504			

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
	المجموع	220.938	185	-			
مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد	بين المجموعات	95.479	7	13.640	28.582	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	84.946	178	0.477			
	المجموع	180.425	185	-			

** دالة عند مستوى 0,01 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب، البعد الرابع: أداء المتدرب، البعد الخامس: بيئة التدريب، البعد السادس: المنصة التدريبية، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد، إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) باختلاف متغير طبيعة الدورات والبرامج التدريبية.

ولتحديد صالح الفروق بين فئات طبيعة الدورات والبرامج التدريبية تم استخدام اختبار

شيفيه، والذي جاءت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (4-18) نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات طبيعة الدورات والبرامج التدريبية

المحور	طبيعة الدورات والبرامج التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الإدارة العامة	برامج الجودة	إدارة الموارد البشرية	السكرتارية والإدارة المكتبية	المحاسبة والإدارة المالية	الأمن والسلامة المهنية	المهارات الشخصية وتطوير الذات	الحاسب وتقنيات التعليم
١	برامج الإدارة العامة	53	3.75	-							

المحور	طبيعة الدورات والبرامج التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الإدارة العامة	برامج الجودة	إدارة الموارد البشرية	السكترية والإدارة المكتبية	المحاسبة والإدارة المالية	الأمن والسلامة المهنية	المهارات الشخصية وتطوير الذات	الحاسب وتقنيات التعليم
	برامج الجودة	40	3.29	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج إدارة الموارد البشرية	9	3.91	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج السكترية والإدارة المكتبية	31	3.87	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	3.73	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.75	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	3.78	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	1.58	**	**	**	**	**	**	**	-
البعد الثاني:	برامج الإدارة العامة	53	3.91	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج الجودة	40	3.69	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج إدارة الموارد البشرية	9	4.00	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج السكترية والإدارة المكتبية	31	4.03	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	3.39	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.78	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	3.40	-	-	-	-	-	-	-	-
البعد الثالث:	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	1.60	**	**	**	**	**	**	**	-
	برامج الإدارة العامة	53	3.70	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج الجودة	40	3.10	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج إدارة الموارد البشرية	9	3.93	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج السكترية والإدارة المكتبية	31	4.01	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	3.33	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.48	-	-	-	-	-	-	-	-
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	3.58	-	-	-	-	-	-	-	-

المحور	طبيعة الدورات والبرامج التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الإدارة العامة	برامج الجودة	إدارة الموارد البشرية	السكرتارية والإدارة المكتبية	المحاسبة والإدارة المالية	الأمن والسلامة المهنية	المهارات الشخصية وتطوير الذات	الحاسب وتقنيات التعليم
ألمة للتسويق	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	2.38	**	**	**	**	**	**	**	-
	برامج الإدارة العامة	53	3.66	-							
	برامج الجودة	40	3.38		-						
	برامج إدارة الموارد البشرية	9	3.87			-					
	برامج السكرتارية والإدارة المكتبية	31	4.01				-				
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	3.72					-			
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.25						-		
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	3.47							-	
	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	1.78	**	**	**	**	**	**	**	-
	برامج الإدارة العامة	53	3.88	-							
بنة للتسويق	برامج الإدارة العامة	53	3.88	-							
	برامج الجودة	40	3.34		-						
	برامج إدارة الموارد البشرية	9	3.93			-					
	برامج السكرتارية والإدارة المكتبية	31	3.88				-				
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	3.92					-			
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.25						-		
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	3.45							-	
	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	1.76	**	**	**	**	**	**	**	-
	برامج الإدارة العامة	53	3.86	-							
	برامج الجودة	40	3.54		-						
النصة للتسويق	برامج إدارة الموارد البشرية	9	4.00			-					
	برامج السكرتارية والإدارة المكتبية	31	3.86				-				
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	3.95					-			
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.25						-		

المحور	طبيعة الدورات والبرامج التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الإدارة العامة	برامج الجودة	إدارة الموارد البشرية	السكترية والإدارة المكتبية	المحاسبة والإدارة المالية	الأمن والسلامة المهنية	المهارات الشخصية وتطوير الذات	الحاسب وتقنيات التعليم
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	3.60							-	
	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	2.38	**	**	**	**	**	**	**	-
البعد السابع: السلامة المهنية للمستخدم	برامج الإدارة العامة	53	3.88	-							
	برامج الجودة	40	3.37		-						
	برامج إدارة الموارد البشرية	9	3.89			-					
	برامج السكرتارية والإدارة المكتبية	31	4.12				-				
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	3.65					-			
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.23						-		
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	3.45							-	
	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	1.40	**	**	**	**	**	**	**	-
	برامج الإدارة العامة	53	3.81	-							
	برامج الجودة	40	3.39		-						
فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد	برامج إدارة الموارد البشرية	9	3.93			-					
	برامج السكرتارية والإدارة المكتبية	31	3.97				-				
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	3.67					-			
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.43						-		
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	3.53							-	
	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	1.84	**	**	**	**	**	**	**	-
	برامج الإدارة العامة	53	4.27	-							
	برامج الجودة	40	3.42		-						
إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي	برامج إدارة الموارد البشرية	9	4.47			-					
	برامج السكرتارية والإدارة المكتبية	31	4.00				-				

المحور	طبيعة الدورات والبرامج التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الإدارة العامة	برامج الجودة	إدارة الموارد البشرية	السكرتارية والإدارة المكتبية	المحاسبة والإدارة المالية	الأمن والسلامة المهنية	المهارات الشخصية وتطوير الذات	الحاسب وتقنيات التعليم
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	4.06					-			
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.97						-		
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	3.28							-	
	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	1.00	**	**	**	**	**	**	**	-
مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد	برامج الإدارة العامة	53	4.20	-							
	برامج الجودة	40	3.99		-						
	برامج إدارة الموارد البشرية	9	3.93		-						
	برامج السكرتارية والإدارة المكتبية	31	3.44			-					
	برامج المحاسبة والإدارة المالية	17	4.45					-			
	برامج الأمن والسلامة المهنية	13	4.60						-		
	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات	12	4.02							-	
	برامج الحاسب وتقنيات التعليم	11	1.34	**	**	**	**	**	**	**	-

** دالة عند مستوى 0,01 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (4-18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي طبعية دوراتهم وبرامجهم التدريبية برامج الحاسب وتقنيات التعليم وبقية مفردات عينة الدراسة حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب ، البعد الرابع: أداء المتدرب، البعد الخامس: بيئة التدريب، البعد السادس: المنصة التدريبية، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد ، إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في

تطوير الأداء الوظيفي، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) لصالح بقية مفردات
عينة الدراسة.

الفصل الرابع: خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

1-تمهيد:

يحتوي هذا الفصل على ملخص الدراسة، وأبرز ما توصلت إليه من نتائج، يليها عرضٌ لأهم التوصيات في ضوء تلك النتائج، وختاماً تمت الإشارة إلى جملة من المقترحات لدراسات مستقبلية.

ملخص الدراسة:

ضمت الدراسة في طياتها خمسة فصول، بالإضافة إلى قائمة المراجع والملاحق، وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول، ويشمل: مقدمة الدراسة، ومشكلتها، وأسئلتها، وأهدافها، وأهميتها، وحدودها، وأهم مصطلحاتها.

الفصل الثاني، ويشمل:

1- الإطار النظري.

2- الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

الفصل الثالث، ويشمل: منهجية الدراسة وإجراءاتها، حيث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداةً للدراسة. كما تم في هذا الفصل توضيح لكيفية بناء الاستبانة، وآلية التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات تطبيق الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

الفصل الرابع، ويشمل: عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة، وتحليلها، وتفسيرها؛ من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة، وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة.

الفصل الخامس، ويشمل: ملخص الدراسة، وأبرز ما انتهت إليه من نتائج، والتوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج، والمقترحات لدراسات مستقبلية.

أبرز نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

إجابة السؤال الأول: ما فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء؟

مفردات عينة الدراسة موافقون على فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد بمتوسط (3.65 من 5)، واتضح من النتائج أن أبرز فاعلية للبرامج التدريبية عن بُعد تمثلت في البعد السادس: المنصة التدريبية بمتوسط (3.73 من 5)، يليها البعد الثاني: المحتوى التدريبي بمتوسط (3.73 من 5)، يليها البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة بمتوسط (3.64 من 5)، يليها البعد الخامس: بيئة التدريب بمتوسط (3.64 من 5)، يليها البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي بمتوسط (3.62 من 5)، يليها البعد الرابع: أداء المتدرب بمتوسط (3.59 من 5)، وأخيراً جاء البعد الثالث: أداء المدرب بمتوسط (3.57 من 5).

إجابة السؤال الثاني: ما مدى إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي؟

مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة (عالية) على إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي.

أبرز إسهامات البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي تتمثل في:

1- ترفع الكفايات والمهارات الإدارية.

2- ترفع معدلات الإخلاص في العمل.

أقل إسهامات البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي تتمثل في: "توظيف الموارد والإمكانات المتاحة في العمل الإداري بكل فاعلية".

إجابة السؤال الثالث: ما مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد؟

مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة (عالية) على مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد.

أبرز مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد تتمثل في:

- 1- ضرورة ربط أهداف البرامج التدريبية عن بُعد ببيئة العمل في الشركة ومشكلاتها.
- 2- توقيع اتفاقيات بين الشركة والجهات التدريبية العالمية المعترف بها لعقد البرامج التدريبية عن بُعد.

أقل مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد تتمثل في: "تفعيل الدور المباشر للمتدربين أثناء البرنامج التدريبي".

إجابة السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تُعزى (المؤهل العلمي، طبيعة الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، عدد الدورات والبرامج التدريبية، طبيعة الدورات والبرامج التدريبية)؟

(1) الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب، البعد الرابع: أداء المتدرب، البعد الخامس: بيئة التدريب، البعد السادس: المنصة التدريبية، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، فاعلية البرامج التدريبية عن

بُعد ، إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) باختلاف متغير المؤهل العلمي.

(2) الفروق باختلاف متغير طبيعة الوظيفة الحالية:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب/ المدربة، البعد الرابع: أداء المتدربة، البعد الخامس: بيئة التدريب، البعد السادس: المنصة التدريبية، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد المقدمة للإداريات بجامعة شقراء، إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) باختلاف متغير طبيعة الوظيفة الحالية لصالح طبيعة الوظيفة الإدارية.

(3) الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد السادس: المنصة التدريبية) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهن في الوظيفة الحالية من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهن في الوظيفة الحالية ١٠ سنوات فأكثر حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب ، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد)

لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد سنوات خبرتهم في الوظيفة الحالية من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.

(4) الفروق باختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول (البعد الرابع: أداء المتدرب، البعد الخامس: بيئة التدريب) باختلاف متغير عدد الدورات والبرامج التدريبية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية أقل من ٥ برامج ومفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية ٥ برامج فأكثر حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب/ المدربة، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) لصالح مفردات عينة الدراسة اللائي عدد دوراتهم وبرامجهم التدريبية ٥ برامج فأكثر.

(5) الفروق باختلاف متغير طبيعة الدورات والبرامج التدريبية:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل بين مفردات عينة الدراسة اللائي طبيعة دوراتهم وبرامجهم التدريبية برامج الحاسب وتقنيات التعليم وبقية مفردات عينة الدراسة حول (البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي، البعد الثاني: المحتوى التدريبي، البعد الثالث: أداء المدرب ، البعد الرابع: أداء المتدرب، البعد الخامس: بيئة التدريب، البعد السادس: المنصة التدريبية، البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة، فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد ، إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي، مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد) لصالح بقية مفردات عينة الدراسة

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحث يوصي بما يلي:

- العمل على ربط أهداف البرامج التدريبية عن بُعد ببيئة العمل بالشركة ومشكلاتها.
- توقيع اتفاقيات بين الشركة والجهات التدريبية العالمية المعترف بها لعقد البرامج التدريبية عن بُعد.
- العمل على تنوع وتعدد الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية عن بُعد.
- الحرص على إتاحة الفرصة للمتدربين لإبداء آرائهم في البرامج التدريبية عن بُعد وتبادل الخبرات حولها.
- إجراء تقييم ومتابعة للبرامج التدريبية عن بُعد وفقاً لتخصصاتها.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أبو النصر، مدحت محمد (2017م): الإدارة بالمعرفة ومنظمات التعلم. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أبو كريم، فتحي (2013م). استخدام نموذج كوفمان في تحليل واقع المؤسسة في التخطيط الاستراتيجي للحصول على الاعتماد المدرسي، اللقاء السنوي السادس عشر "الاعتماد المدرسي"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، الرياض: المملكة العربية السعودية.

البحيري، خلف محمد (2014م). أسس تخطيط التعليم. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع

جرادات، ليننا محمود، والإبراهيم، عدنان بدري (2018م). تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد من وجهة نظر المديرات والمعلمات. مجلة دراسات العلوم التربوية ع (4). ص 400-419.

الجهني، فيصل عياد سليم (2017م). مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة التطوير الجامعي في تحسين أداء الموظفين في جامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية. ع (2). ص 213-241.

حسن، هبة الله نصر محمد (2017م). فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمات الحاسب الآلي. مجلة كلية التربية. جامعة بورسعيد. ع(22). ص 552-573.

الحقباي، سارة مسفر (2015م). فاعلية البرامج التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي لمديرات مدارس محافظة الخرج من وجهة نظرهن. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ع (59). ص 281-318.

الخطيب، أحمد (2015م). إدارة الجودة الشاملة-تطبيقات في الإدارة الجامعية. بحث مقدم للمؤتمر العلمي المصاحب لدورة اتحاد الجامعات العربية. الجامعة اللبنانية: بيروت.

الربيع، اسلام محمود محمد. (2011م). فعالية البرامج التدريبية للمعهد الوطني للتدريب في الأردن من وجهة نظر المتدربين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جامعة اليرموك: الأردن.

السعيد، أشرف. (2014م). التدريب عن بُعد. مجلة كلية التدريب والتنمية. أكاديمية الشرطة بوزارة الداخلية بجمهورية مصر العربية. ع(29). ص 1-24

الشهومي , سعيد راشد علي (2018م). تقويم فاعلية البرامج التدريبية بمركز التدريب التربوي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع ع(32) . ص 239-260.

الصاعدي، سلوى (2013م). درجة فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة للمديرات في المدارس المتوسطة للنبات في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. المملكة العربية السعودية.

ضو، صلاح عبد السلام، والمصراي، سائلة مفتاح (2020م). التدريب الالكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي. ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر الدولي

الأول (الإفتراضي) التحول الرقمي في عصر العولمة (الواقع، التحديات، الانعكاسات).
جامعة بنغازي.

العساف، صالح أحمد. (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط2. الرياض: دار
الزهراء للنشر والتوزيع.

عون، وفاء (2015م). فاعلية برامج عمادة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية
بجامعة الملك سعود. مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس. ع(34). ص 291-319

الفضلي، منى عبد المحسن. (2013م). تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية
الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ع (1).
ص 155-185

الفقي، عادل ناجي، أرحومة، مفتاح محمد عمار (2016م). التخطيط التدريبي والاحتياجات
التدريبية، مجلة جامعة الزيتونة، ع(17)، ص 210-220.

الكرخي، مجيد (2016م). التخطيط المبني على النتائج، مجلة جغرافية المغرب للأبحاث
والدراسات.

الكناني، أحمد ناصر، البريكان، فاتن عبد الله، الصبحي، نور عبد الله، أكرم، هديل عبد الله
(2015م). مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في
تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة دراسات تربوية ونفسية. ع
(71). ص 53-72.

لهلوب، نارمان يونس (2017م). استراتيجية البحث الاجتماعي (الأثنوغرافيا). الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.

محمد، حسام الدين السيد، الشعيلي، سعود سليم سعد (2016م). نموذج مقترح للتخطيط الاستراتيجي في مدارس التعليم الاساسي بسلطنة عُمان في ضوء بعض النماذج العالمية، مجلة عالم التربية , 17, (56)، ص 1-41.

مسلم، عدنان أحمد، وعبد الرحيم، آمال صلاح (2016م). دليل الباحث في البحث الاجتماعي. الرياض: مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع. المملكة العربية السعودية.

المطيري، حمد محيا (2012م). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. رسالة ماجستير منشورة. قسم تقنيات التعليم. جامعة الملك سعود. الرياض. المملكة العربية السعودية.

الهمالي، عبد الله عامر (2016م). أسلوب البحث الاجتماعي وتقنياته، ليبيا: جامعة قازيونس.

هيبة، زكريا محمد، السيد، محمود على أحمد (2016م). التحليل البيئي باستخدام نموذج سوات في التعليم " مفهوم وآلياته وتطبيقاته"، مجلة العلوم التربوية، ع(4) ، ص 121-136.

يونس، هاني. (2016م). دراسة تقييمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. مجلة المعرفة. ع (15). ص 315-391

ثانياً: المراجع الأجنبية

Kolomitro, Klodiana. Lam ,Tony (2013). **Training Methods: A Review and Analysis.**
https://www.researchgate.net/publication/274980945_Training_Methods_A_Review_and_Analysis

UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE (2013).

الملاحق

ملحق رقم (1) الاستبانة

أولا-البيانات الأولية

آمل التكرم بوضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة

(1) المؤهل العلمي

()	بكالوريوس
()	دراسات عليا

(2) طبيعة الوظيفة:

()	دارية
()	إشرافية
()	أخرى.....

(3) عدد سنوات الخبرة

()	أقل من ٥ سنوات
()	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
()	١٠ سنوات فأكثر

(4) عدد البرامج والدورات التدريبية:

()	أقل من ٥ برامج
()	من ٥ إلى ١٠ برامج
()	١٠ برامج فأكثر

(5) طبيعة البرامج والدورات التدريبية:

()	برامج الإدارة العامة
()	برامج الجودة
()	برامج إدارة الموارد البشرية

()	برامج السكرتارية والإدارة المكتبية
()	برامج المحاسبة والإدارة المالية
()	برامج الأمن والسلامة المهنية
()	برامج المهارات الشخصية وتطوير الذات
()	برامج الحاسب وتقنيات التعليم
()	أخرى.....

ثانياً: محاور الاستبانة:

المحور الأول: فاعلية البرامج التدريبية عن بُعد

م	العبارة	درجة الموافقة			
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة جداً
البعد الأول: خطة البرنامج التدريبي					
1	تصاغ أهداف البرامج التدريبية بصورة واضحة وسليمة				
2	تُحدد أهداف البرامج التدريبية على شكل سلوكيات يمكن قياسها				
3	تصمم البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية المحددة				
4	تتفق خطط البرامج التدريبية مع أهداف ورؤية ورسالة الجامعة.				
5	تتضمن أهداف البرامج التدريبية الاحتياجات التدريبية للإداريات				
البعد الثاني: المحتوى التدريبي					
6	يصمم المحتوى التدريبي بناءً على الحاجات والمهارات المراد تعزيزها للمتدربين				

م	العبارة	درجة الموافقة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
7	يساعد المحتوى التدريبي على إثراء المعارف الأكاديمية والمهارات العملية للمتدربين الإداريات					
8	يراعي المحتوى التدريبي الفروق الفردية بين المتدربين					
9	يعزز المحتوى التدريبي المهارات المستقبلية اللازمة للتطوير الوظيفي للمتدربين الإداريات					
10	يواكب المحتوى التدريبي التطورات المتسارعة في مختلف جوانب المعرفة					
البعد الثالث: أداء المدرب/						
11	يوظف المدرب الأساليب التدريبية المتنوعة في عرض المحتوى التدريبي					
12	يوظف المدرب/ الأسلوب التدريبي المتوافق مع المحتوى التدريبي					
13	يمتلك المدرب/ المديرة مهارات إدارة الوقت في القاعة التدريبية					
14	يراعي المدرب/ المديرة الفروق الفردية بين المتدربين					
15	يُثير المدرب/ المديرة تفكير المتدربين من خلال الأسئلة أثناء التدريب					
البعد الرابع: أداء المتدرب						
16	يوظف المتدرب المحتوى والمهارات التدريبية في بيئة العمل					
17	يوظف المتدرب المهارات التدريبية في التغلب على مشكلات العمل					
18	يوظف المتدرب المهارات التدريبية في التغلب على ضغوطات العمل					

م	العبارة	درجة الموافقة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
19	تنهي البرامج التدريبية المهارات المعرفية والإدراكية					
20	تعزز البرامج التدريبية الدافعية للتطوير والتغيير					
البعد الخامس: بيئة التدريب						
21	تسهل بيئة التدريب التفاعل الإيجابي بين المتدربين					
22	تناسب الوسائل الإيضاحية مع المحتوى التدريبي					
23	توظف بيئة التدريب التقنية الحديثة على أعلى مستوى					
24	تشجع بيئة التدريب على البحث والاستقصاء					
25	تتناسب وحدات البرنامج التدريبي مع الزمن المقدر له					
البعد السادس: المنصة التدريبية						
26	تمكن المنصة التدريبية من تنفيذ المحتوى التدريبي بكل فعالية					
27	تمكن المنصة التدريبية المدربين/ المدربات من تنفيذ أساليب وطرائق التدريب					
28	تمكن المنصة التدريبية المتدربين من الوصول إلى التطبيقات التي تخدم المحتوى التدريبي					
29	تتيح المنصة التدريبية للمتدربين الاحتفاظ بالمحتوى التدريبي للرجوع إليه عند الحاجة					
30	تتيح المنصة التدريبية للمتدربين الدخول إليها بسهولة					
البعد السابع: الأساليب التدريبية المستخدمة						
31	تنوع الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية					
32	تناسب الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية مع المحتوى التدريبي					

م	العبارة	درجة الموافقة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
33	تراعي الأساليب التدريبية المستخدمة الفروق الفردية بين المتدربين					
34	توظف التقنيات الحديثة في الأساليب التدريبية					
35	تعزز الأساليب التدريبية من التغذية الراجعة عن البرامج التدريبية					

المحور الثاني: إسهام البرامج التدريبية عن بُعد في تطوير الأداء الوظيفي

م	العبارة	درجة الموافقة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفض جداً
1	تساعد على أداء المهام الإدارية بأقصى فاعلية					
2	ترفع معدلات الإخلاص في العمل					
3	ترفع الكفايات والمهارات الإدارية					
4	تكسب القدرة على حل المشكلات					
5	تساعد في فهم متطلبات الخطط التطويرية في الجامعة					
6	تساعد في تحسين بيئة العمل					
7	تساعد في تعزيز مهارة اتخاذ القرارات الإدارية					
8	ترفع معدلات النمو المهني					
9	تعزز التعاون مع الأقسام الإدارية بما يحقق أهداف الجامعة					
10	تعزز فرص التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة بالجامعة					
11	توظيف الموارد والإمكانات المتاحة في العمل الإداري بكل فاعلية					
12	تبنى الابتكار والابداع في أساليب تنفيذ المهام الإداري					
13	تعزز الاتجاهات الشخصية الإيجابية نحو العمل					
14	تعزز التوافق بين كافة المستويات الإدارية في الجامعة					
15	تعزز القدرة على ابداء المقترحات حول العمل					

المحور الثالث: مقترحات تحسين وتطوير البرامج التدريبية عن بُعد.

م	العبارة	درجة الموافقة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفض جداً
1	زيادة البرامج التدريبية عن بُعد بما يتصل بالمهام والواجبات الوظيفية للأقسام الإدارية					
2	إنشاء منصة تدريبية خاصة بالجامعة لتقديم التدريب عن بُعد تتضمن البرامج التدريبية التي تتوافق مع احتياجات منسوبي الشركة					
3	تنوع وتعدد الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية عن بُعد					
4	ضرورة ربط أهداف البرامج التدريبية عن بُعد بالبيئة ومشكلاتها					
5	إجراء تقويم ومتابعة للبرامج التدريبية عن بُعد وفقاً لتخصصاتها					
6	ضرورة ربط المحتوى التدريبي برقم المنسوب الخاص بالموظفة لتمكين من الرجوع إليه عند الحاجة					
7	الحرص على إتاحة الفرصة للمتدربين لإبداء آرائهم في البرامج التدريبية عن بُعد وتبادل الخبرات حولها					
8	مشاركة المتدربين في تصميم وتنفيذ وتقويم المحتوى التدريبي للبرامج التدريبية عن بُعد					
9	تكثيف البرامج التدريبية عن بُعد للإدارات أثناء الخدمة					
10	الاهتمام بقياس أثر البرامج التدريبية ميدانياً أثناء العمل					
11	توقيع اتفاقيات بين الجامعة والجهات التدريبية العالمية المعترف بها لعقد البرامج التدريبية عن بُعد					
12	تخصيص حوافز مادية ومعنوية للمتدربين المتميزين في البرامج التدريبية					
13	إنشاء وحدة متخصصة في الجامعة تسعى لقياس ردة الفعل عن البرامج التدريبية عن بُعد ومدى الاستفادة منها					
14	زيادة المخصصات المالية للبرامج التدريبية عن بُعد على مستوى الجامعة					
15	تفعيل الدور المباشر للمتدربين أثناء البرنامج التدريبي					

