

أثر التدريب الالكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة جدة

أسم الطالب:

ماجد محمد الغامدي

الرقم الجامعي:

221002025

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

3.....	قائمة الاشكال
4.....	قائمة الجداول
5.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6.....	1.1. المقدمة
8.....	1.2. مشكلة البحث
8.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
8.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
9.....	1.3. اهمية الدراسة
9.....	1.3.1. على المستوى النظري:
9.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10.....	1.4. اسئلة الدراسة
10.....	1.5. اهداف الدراسة
11.....	1.6. فرضيات الدراسة
11.....	1.7. نموذج الدراسة
12.....	1.8. الدراسة الميدانية
13.....	1.9. مخطط المشروع المقترح
14.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15.....	2.1. المقدمة
18.....	2.2. مفهوم الأداء الوظيفي:
21.....	2.4. العلاقة بين التدريب الالكتروني والأداء الوظيفي:
23.....	2.5. الخاتمة
24.....	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
25.....	3.1. المقدمة
25.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
26.....	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
27.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
28.....	3.5. طريقة جمع البيانات
30.....	3.6. أنواع البيانات
31.....	3.7. إجراءات التحليل الاحصائي
32.....	3.8. الخاتمة
33.....	4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
34.....	4.1. المقدمة
34.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)
38.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث).....	42
4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج.....	47
4.6. الخاتمة.....	52
قائمة المراجع.....	53
قائمة الملاحق.....	60

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث (من اعداد الطالب)	11
2	ملخص منهجية البحث (اعداد الطالب)	26

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
27	مجتمع البحث	1
27	عينة المجتمع من اعداد (Krejcie1970)	2
29	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل التدريب الالكتروني (المصدر من اعداد الطالب)	3
29	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الاداء الوظيفي (المصدر من اعداد الطالب)	4
35	توصيف عينة الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
39	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	6
41	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	7
42	دلالة المتوسطات الحسابية	8
43	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	9
45	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تطورًا كبيرًا في تقنيات المعلومات والاتصالات، الأمر الذي دفع العديد من المؤسسات إلى اعتماد الوسائل الإلكترونية في مجالات متعددة، من أبرزها التدريب. لقد أدى التحول الرقمي إلى تغيير جوهرى في أساليب تنمية وتطوير الموارد البشرية، وبرز التدريب الإلكتروني (E-training) كبديل فعال عن التدريب التقليدي، لما يوفره من مرونة، وتكلفة أقل، وقدرة على الوصول إلى عدد أكبر من المتدربين في أماكن وأوقات مختلفة. (سبع & نجيب).

(Alshehri, 2022)تناولت هذه الدراسة أثر التعلم الإلكتروني على أداء العامل في بيئات العمل السعودية، وأكدت على مرونة وفعالية التدريب الرقمي.

في هذا السياق، أصبح من الضروري التحقق من فعالية التدريب الإلكتروني، ليس فقط من حيث نقل المعرفة، بل من حيث تأثيره المباشر على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. فالأداء الوظيفي يُعد أحد أهم مؤشرات نجاح العامل وفاعليته في تنفيذ مهامه وتحقيق أهداف المنظمة. وإذا ما تمكّن التدريب الإلكتروني من رفع مستوى هذا الأداء، فإنه يكون أداة استراتيجية يجب الاستثمار فيها.

(Zhang & Huang, 2021)أوضحت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يحفز العاملين ويعزز أدائهم، بشرط أن يتم تصميمه بطريقة تفاعلية ومرتبطة بمهام العمل.

وقد ازدادت أهمية هذا النوع من التدريب مع تطور ظروف العمل عن بُعد، وزيادة الحاجة لتطوير المهارات الرقمية والمعرفية للعاملين. كما أنّ التدريب الإلكتروني لا يقتصر على تقديم المعلومات فقط، بل يشمل استخدام منصات تعليمية تفاعلية، ومحاكاة افتراضية، وتقييمات فورية، ما يعزز تجربة المتعلم ويجعله أكثر تفاعلاً وتحفيزاً.

(Al-Mughairi & Al-Busaidi, 2023) ناقشت هذه الدراسة ممارسات التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية، وأشارت إلى دور المنصات التفاعلية في تحسين استيعاب العاملين وزيادة تحفيزهم.

من جهة أخرى، تشير الدراسات الحديثة إلى أن فاعلية التدريب الإلكتروني قد تختلف حسب طبيعة العمل، وطبيعة العاملين، ومدى جاهزية المؤسسة للتحويل الرقمي. لذا من المهم دراسة العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في بيئة العمل الواقعية، وليس فقط النظر إليها كفكرة نظرية.

(Zhang & Huang, 2021) بينت أن النتائج تختلف من قطاع إلى آخر، وتعتمد كثيرًا على الثقافة التنظيمية ومدى جاهزية العامل والمؤسسة للتعامل مع التقنية.

إن إجراء هذا البحث يأتي لسد الفجوة المعرفية حول مدى تأثير هذا النوع من التدريب على أداء العاملين بشكل فعلي، ومدى مساهمته في تحسين جودة العمل والإنتاجية، وهو ما يمكن أن يساعد متخذي القرار في تبني برامج تدريبية فعّالة تعتمد على التكنولوجيا وتخدم الأهداف المؤسسية.

(Alshehri, 2022) أكدت على حاجة المؤسسات السعودية إلى دراسات تطبيقية توضح مدى تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الفعلي، وليس فقط على النية أو الرضا.

1.2. مشكلة البحث

على الرغم من التوسع الكبير في استخدام التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحديثة، إلا أن هناك تبايناً واضحاً في نتائجه من حيث تأثيره على الأداء الفعلي للعاملين. فبعض الدراسات تشير إلى وجود علاقة إيجابية واضحة، بينما تظهر دراسات أخرى محدودة هذا التأثير. هذا التباين يطرح تساؤلات حول مدى فاعلية التدريب الإلكتروني في الواقع العملي، ومدى انعكاسه على تحسين الأداء الوظيفي، خاصة في البيئات التي لم تصل بعد إلى النضج الرقمي الكامل.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

← معظم الدراسات السابقة ركزت على مزايا التدريب الإلكتروني بشكل عام دون الربط المباشر بينه وبين مخرجات الأداء الوظيفي.

← غابت الكثير من الدراسات التي تقيس الأثر طويل المدى للتدريب الإلكتروني على الأداء، مما يجعل من الضروري التوسع في فهم هذا الأثر بشكل عميق.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

← لا تزال العديد من المؤسسات في الدول العربية، ومن بينها السعودية، تطبق برامج تدريب إلكتروني دون تقييم دقيق لنتائجها وتأثيرها على الأداء الفعلي للعاملين.

← نقص الأدوات والمؤشرات المستخدمة لقياس العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في البيئات الواقعية للمؤسسات.

السؤال الرئيسي للدراسة هو: كيف يمكن أن يؤثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين؟

1.3. أهمية الدراسة

يُعد هذا البحث مساهمة علمية وعملية لفهم العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي، ويهدف إلى تزويد المؤسسات برؤية واضحة حول جدوى هذا النوع من التدريب. كما يساهم في تطوير سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية من خلال الاعتماد على نتائج مستندة إلى تحليل علمي.

1.3.1. على المستوى النظري:

← يساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني وتحديد العلاقة بينه وبين الأداء الوظيفي.

← يفتح المجال أمام باحثين آخرين لإجراء دراسات مقارنة أو تجريبية في مجالات مشابهة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

← يساعد إدارات الموارد البشرية على تصميم برامج تدريب إلكتروني فعّالة بناءً على نتائج البحث.

← يزود صناع القرار بمؤشرات دقيقة حول أثر التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين وجودة أدائهم.

1.4. اسئلة الدراسة

- سؤال البحث الرئيسي: كيف يؤثر التدريب الالكتروني على تحسين الاداء الوظيفي؟
- ← السؤال الفرعي 1: كيف يمكن ان يؤثر تحديد الاحتياجات التدريبية على الاداء الوظيفي؟
- ← السؤال الفرعي 2: كيف يمكن ان يؤثر تصميم البرنامج التدريبي على الاداء الوظيفي؟
- ← السؤال الفرعي 3: كيف يمكن ان تؤثر تنفيذ البرنامج التدريبي على الاداء الوظيفي؟

1.5. اهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي: دراسة تأثير التدريب الالكتروني على تحسين الاداء الوظيفي.
- ← الهدف الفرعي 1: دراسة تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية على الاداء الوظيفي.
- ← الهدف الفرعي 2: التحقق من تصميم البرنامج التدريبي على الاداء الوظيفي.
- ← الهدف الفرعي 3: دراسة تأثير تنفيذ البرنامج التدريبي على الاداء الوظيفي.

1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية التدريب الالكتروني والاداء الوظيفي.

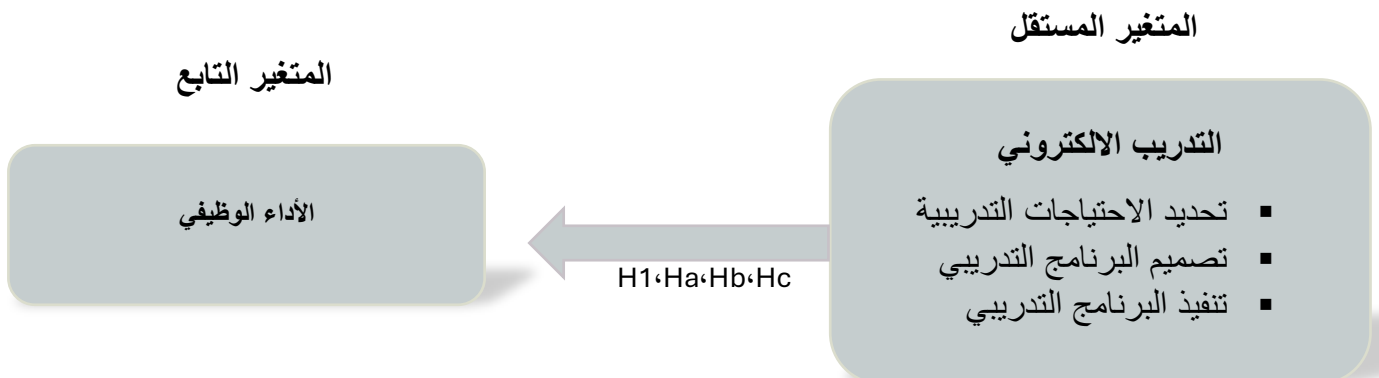
← الفرضية الفرعية 1: توجد علاقة معنويه ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والاداء الوظيفي.

← الفرضية الفرعية 2: توجد علاقة معنويّة ايجابية ذات دلالة احصائية بين تصميم البرنامج التدريبي والاداء الوظيفي.

← الفرضية الفرعية 3: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية تنفيذ البرنامج التدريبي والاداء الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



الشكل(1): نموذج الدراسة (اعداد الطالب)

1.8. الدراسة الميدانية

شركة المراعي في جدة تُعد واحدة من أكبر وأهم الشركات في قطاع الصناعات الغذائية ليس فقط على مستوى المملكة بل على مستوى الشرق الأوسط حيث تمتلك الشركة بنية تحتية قوية تشمل مصانع إنتاج متطورة ومستودعات توزيع واسعة النطاق تعتمد فيها على أحدث الأنظمة التكنولوجية لضمان تصميم البرنامج التدريبي والجودة العالية في جميع مراحل الإنتاج والتوزيع وتُعرف الشركة بتنوع منتجاتها التي تشمل الألبان والعصائر والمخبوزات وغيرها وتحرص على تقديمها طازجة للمستهلكين عبر شبكة نقل متقدمة ومبردة تعمل على مدار الساعة ويُعتبر مركز التوزيع في جدة من المراكز الرئيسية التي تغذي السوق المحلي في المنطقة الغربية ويلعب دوراً أساسياً في العمليات اليومية من خلال إدارة آلاف الطلبات والشحنات بدقة وسرعة عالية كما تسعى المراعي بشكل مستمر لتطوير كوارها البشرية من خلال برامج التدريب والتأهيل المهني بالتعاون مع عدد من الجامعات السعودية لتوفير فرص تدريب ميداني للطلاب والطالبات ومن أبرز مميزات المراعي تركيزها على الجودة في كل مراحل العمل بداية من المواد الخام وصولاً إلى المنتج النهائي مروراً بعمليات الرقابة الداخلية والتعبئة والتغليف إضافة إلى استخدام تقنيات متقدمة مثل أنظمة التحكم الصناعي وإدارة الموارد ERP وتتمتع بيئة العمل داخل الشركة بدرجة عالية من التنظيم ويُلاحظ وجود التزام قوي بمعايير السلامة المهنية والصحة العامة إلى جانب توفير فرص للترقي والتطوير الوظيفي مما يجعلها بيئة جاذبة للكفاءات الوطنية كما أن عاملي الشركة يبدون رضاهم عن الرواتب والمزايا الوظيفية رغم أن البعض يلاحظ وجود ضغط في بعض الأقسام خاصة في فترات المواسم أو الحملات التسويقية وتُعد المراعي مثالاً على الشركات السعودية الناجحة التي استطاعت أن تدمج بين الإدارة الحديثة والتقنية المتطورة والاهتمام بالموارد البشرية لتقديم منتجات عالية الجودة وتحقيق رضا العملاء وتعزيز مكانتها السوقية داخل المملكة وخارجها (شركة المراعي) .

1.9. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

يلعب التدريب الإلكتروني دورًا متزايد الأهمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مختلف المؤسسات. يتيح هذا النوع من التدريب للعاملين الوصول إلى محتوى تعليمي مرّن ومتفاعل، مما يسهل عليهم اكتساب المهارات والمعرفة اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة. من خلال استخدام التكنولوجيا، يمكن للمنظمات تقديم برامج تدريبية مخصصة تتناسب مع احتياجات العاملين، مما يعزز من مستوى رضاهم ويزيد من إنتاجيتهم. بالتالي، يُعتبر التدريب الإلكتروني أداة فعالة لتحقيق التطوير المهني وتعزيز الأداء الوظيفي. (Sitzmann, 2011)

2.2. مفهوم التدريب الإلكتروني:

يعرف التدريب الإلكتروني بأنه استخدام تقنيات الإنترنت والحاسوب لتقديم تصميم البرنامج التدريبي التدريبية وتسهيل الوصول إلى المعرفة في أي وقت ومن أي مكان (Algahtani, 2011).

كما يعرف بأنه عملية تعلم وتدريب تعتمد على توظيف الوسائط الإلكترونية لتطوير مهارات ومعارف الأفراد في بيئة غير تقليدية (Abbad, Morris, & Nahlik, 2009).

وعرفه بعض الباحثين أيضًا على أنه نمط تدريبي يستخدم الإنترنت ووسائط الاتصال الحديثة لتمكين الأفراد من اكتساب المهارات دون الحاجة للحضور الفعلي (Sun, Tsai, Finger, Chen, & Yeh, 2008).

ويعرف كذلك بأنه أسلوب حديث في التعليم يدمج التدريب الإلكتروني لتوفير بيئة تدريبية مرنة ومناسبة للفرد. (Clark & Mayer, 2016)

○ ابعاد التدريب الإلكتروني

⇐ البُعد التكنولوجي:

يشمل البنية التحتية التقنية، وأنظمة إدارة التعلم (LMS) ، وسهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي عبر الإنترنت (Al-Fraihat, Joy, & Sinclair, 2020) .

⇐ البُعد التربوي:

يتعلق بتصميم المحتوى التدريبي وجودته، وطرق عرض المعلومات وتفاعل المتدرب مع المادة التعليمية (Clark & Mayer, 2016) .

⇐ البُعد البشري:

يركز على مهارات المتدرب والمدرّب في استخدام التكنولوجيا، واستعدادهم الذهني والنفسي للتفاعل مع بيئة إلكترونية (Selim, 2007) .

⇐ البُعد الإداري:

يتضمن السياسات والاستراتيجيات التي تنظم التدريب الإلكتروني، ودور الإدارة في توفير الدعم والمتابعة (Ahmed, 2010) .

⇐ البُعد التفاعلي:

يتعلق بمدى توافر أدوات التفاعل مثل المنتديات، وغرف النقاش، وردود فعل المدرّبين، التي تعزز المشاركة. (Sun et al., 2008).

○ تطورات التدريب الإلكتروني

شهد التدريب الإلكتروني تطورات كبيرة منذ نشأته، فقد بدأ باستخدام الأقراص المدمجة (CD-ROMs) في تسعينات القرن الماضي، ثم تطور لاحقاً مع انتشار الإنترنت إلى أنظمة إدارة التعلم (LMS) التي تُمكن المؤسسات من تقديم الدورات التدريبية عبر الشبكة. وفي العقد الأخير، ظهرت موجات جديدة من التدريب التفاعلي المعتمد على الذكاء الاصطناعي، والتعلم التكيفي (Adaptive Learning) ، والتعلم

عبر تحديد الاحتياجات التدريبية الذكية، مما جعل التدريب أكثر تخصيصًا وفعالية. كما ساهمت المنصات السحابية وتطبيقات الفيديو التفاعلي في تسهيل الوصول إلى التدريب في أي وقت ومن أي مكان. وأصبحت التحليلات التعليمية (Learning Analytics) من الأدوات المهمة لقياس فاعلية تصميم البرنامج التدريبي التدريبية وتوجيهها.

وفقًا لدراسة Al-Fraihat, Joy, & Sinclair (2020)، فإن تطور التدريب الإلكتروني لا يقتصر فقط على الأدوات التكنولوجية، بل يمتد إلى مفاهيم الجودة والتفاعل ورضا المتدربين، ما يعكس تحوُّله إلى منظومة متكاملة تعتمد على التكنولوجيا والتصميم التربوي معًا.

○ نظريات التدريب الإلكتروني

يعتمد التدريب الإلكتروني على عدد من النظريات التربوية والنفسية التي تشكّل الأساس العلمي لتصميم المحتوى وطريقة تقديمه، وأبرز هذه النظريات:

⇐ نظرية التعلم السلوكي: (Behaviorism)

تركز على التحفيز والتكرار والتعزيز كعناصر أساسية في التعلم، ويُستخدم هذا الاتجاه في التدريب الإلكتروني من خلال الاختبارات التفاعلية الفورية والتغذية الراجعة (Skinner, 1954).

⇐ نظرية التعلم المعرفي: (Cognitivism)

تركز على العمليات العقلية مثل الانتباه، والتذكر، وحل المشكلات، ويُوظف هذا التوجه في تصميم المحتوى بطريقة منظمة ومنطقية، مثل استخدام الخرائط الذهنية والمفاهيمية (Bruner, 1960).

⇐ نظرية التعلم البنائي: (Constructivism)

تفترض أن المتعلم يبني معرفته بنفسه من خلال التجربة والتفاعل، وتستخدم هذه النظرية في التدريب الإلكتروني عبر أنشطة حل المشكلات، والمشاريع التعاونية، والتعلم القائم على السيناريوهات (Vygotzky, 1978) .

⇐ نظرية التعلم الاجتماعي: (Social Learning Theory)

تفترض أن الأفراد يتعلمون من خلال مراقبة الآخرين والتفاعل معهم، ويستخدم هذا المفهوم في التدريب الإلكتروني من خلال أدوات النقاش، والمنتديات، ومشاركة الفيديو التوضيحية (Bandura, 1977) .

⇐ نظرية الحمل المعرفي: (Cognitive Load Theory)

تؤكد أهمية تقليل الحمل الذهني أثناء التعلم، ويوظف هذا المبدأ في التدريب الإلكتروني عبر تبسيط التصميم البصري واللغوي للمحتوى. (Sweller, 1988)

2.3. مفهوم الأداء الوظيفي:

يُعرّف الأداء الوظيفي بأنه مستوى تنفيذ الفرد للمهام والمسؤوليات المرتبطة بوظيفته كما هو متوقع منه من قبل المنظمة (Campbell, 1990) .

كما يُعرّف بأنه السلوكيات والأنشطة التي يقوم بها العامل والتي تسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المنظمة. (Borman & Motowidlo, 1993) .

وعرّفه باحثون آخرون بأنه مدى قدرة العامل على تحقيق النتائج المطلوبة ضمن الوقت المحدد وبجودة عالية (Armstrong, 2006) .

ويُعرّف كذلك بأنه تصميم البرنامج التدريبي في إنجاز العمل ضمن معايير محددة من حيث الكمية والنوعية والانضباط والابتكار. (Viswesvaran & Ones, 2000) .

○ ابعاد الأداء الوظيفي

⇐ الأداء الفني:(Task Performance)

يشير إلى مدى تنفيذ العامل للمهام الأساسية المرتبطة بوظيفته بشكل مباشر، مثل الجودة، الدقة، والسرعة في أداء العمل(Borman & Motowidlo, 1997) .

⇐ الأداء السياقي:(Contextual Performance)

يشمل السلوكيات التي لا تُعدّ جزءًا من المهام الرسمية، لكنها تُسهم في تحسين البيئة التنظيمية مثل التعاون، الالتزام، والمبادرة (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997).

⇐ الانضباط الوظيفي:(Disciplinary Performance)

ويتضمن احترام الأنظمة والتعليمات والدوام والانضباط العام في بيئة العمل (Rotundo & Sackett, 2002).

⇐ الإبداع في العمل:(Creativity and Innovation)

قدرة العامل على تقديم أفكار جديدة، وحلول غير تقليدية، والمساهمة في تطوير العمل . (Janssen, 2000)

⇐ رضا العملاء الداخليين والخارجيين (Customer-oriented Performance)

ويقصد به مدى تحقيق العامل لتوقعات العملاء سواء الداخليين (زملاء العمل) أو الخارجيين (العملاء المباشرين) (Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996).

○ تطورات الأداء الوظيفي

شهد مفهوم الأداء الوظيفي تطورات ملحوظة على مر العقود، حيث كان التركيز في بداياته ينحصر في الأداء الكمي مثل عدد المهام المنجزة أو ساعات العمل. ومع تطور الفكر الإداري والنفسي، توسع المفهوم ليشمل جودة الأداء، والالتزام التنظيمي، والسلوكيات الإيجابية في بيئة العمل. كما ظهرت نماذج جديدة تميز بين الأداء الفني (المرتبط بالمهام الوظيفية المباشرة) والأداء السياقي (مثل التعاون، والمبادرة، والانضباط).

ومع بروز مفاهيم مثل الذكاء العاطفي، والإبداع، والابتكار، بدأت المؤسسات تقيم الأداء بناءً على جوانب متعددة تشمل القدرة على حل المشكلات، والعمل الجماعي، والتكيف مع التغيير. وفي العصر الرقمي، ساهمت التقنيات الحديثة والتحليلات الذكية في تطوير أدوات قياس الأداء، مما مكّن المنظمات من تقديم تقييمات دقيقة تعتمد على البيانات وتحليلات الأداء في الوقت الحقيقي.

ووفقاً لدراسة حديثة لـ Koopmans et al (2011)، فقد تطور المفهوم ليشمل ثلاثة أبعاد رئيسية: الأداء المهني، الأداء السياقي، والسلوكيات السلبية في العمل، مما يعكس شمولية التقييم وتحول الأداء من كونه "وظيفة" إلى "سلوك استراتيجي".

○ نظريات الأداء الوظيفي

⇐ نظرية التوقع: (Expectancy Theory)

تُشير إلى أن الأفراد سيبدلون جهداً أكبر في العمل إذا توقعوا أن هذا الجهد سيؤدي إلى أداء جيد، والذي بدوره سيكافئ بنتائج مرغوبة مثل الترقيات أو المكافآت (Vroom, 1964).

← نظرية تعزيز السلوك: (Reinforcement Theory)

تفترض أن سلوكيات الأفراد يمكن تعزيزها أو تعديلها من خلال نظام المكافآت والعقوبات. وبالتالي، فإن الأداء الجيد يتعزز من خلال الثواب الإيجابي (Skinner, 1953).

← نظرية العدالة: (Equity Theory)

يرى العاملون أن أداءهم يتأثر بدرجة شعورهم بالعدالة في بيئة العمل، خصوصًا عند مقارنة مدخلاتهم (كالجهد) بمخرجاتهم (كالراتب) مقارنة بزملائهم (Adams, 1965).

← نظرية تحديد الأهداف: (Goal Setting Theory)

تشير إلى أن الأهداف المحددة والواضحة تحسّن من الأداء الوظيفي، خصوصًا عندما تكون صعبة ولكن قابلة للتحقيق، ويشترك العامل في وضعها (Locke & Latham, 1990).

← نظرية السمات الشخصية والأداء: (Big Five and Performance)

تفترض أن بعض السمات الشخصية مثل الضمير والانفتاح على الخبرة والانضباط الذاتي ترتبط مباشرة بمستوى الأداء الوظيفي. (Barrick & Mount, 1991).

2.4. العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي:

تعد العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتحسين الأداء الوظيفي من أبرز الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة، حيث تشير العديد من الدراسات إلى وجود تأثير إيجابي وواضح للتدريب الإلكتروني على مستوى أداء العاملين في مختلف القطاعات. فقد وجدت دراسة السلطان الملة (2023) أن جودة نظام التدريب الإلكتروني لها أثر مباشر وكبير في زيادة رضا العاملين، مما ينعكس بدوره على تحسين أدائهم الوظيفي. حيث بيّنت الدراسة أن الاستخدام الفعال للأنظمة الإلكترونية

يسهل تعلم المهارات الجديدة وتطبيقها في بيئة العمل، وبالتالي يرفع من كفاءة العاملين ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

وبالمثل، أشارت دراسة بقرم وآخرين (2009) إلى أن المؤسسات التي اعتمدت على التدريب الإلكتروني كأداة أساسية في تطوير مهارات عامليها شهدت تحسناً ملحوظاً في الأداء الوظيفي مقارنة بتلك التي اعتمدت على أساليب التدريب التقليدية. وأكد الباحثون أن التدريب الإلكتروني يتيح فرصة التعلم المستمر والتفاعلي، مما يساعد العاملين على اكتساب مهارات تتناسب مع التطورات المتسارعة في بيئة العمل، ويجعلهم أكثر قدرة على التعامل مع التحديات اليومية.

كما أظهرت دراسة الزعابي (2022) أن برامج التدريب الإلكتروني التي تم تنفيذها في قوة شرطة دبي أسهمت بشكل كبير في رفع مستوى رضا العاملين، وزيادة التزامهم تجاه المنظمة، مما انعكس بشكل إيجابي على أدائهم الوظيفي. وأكدت الدراسة أن توفير بيئة تدريب إلكترونية محفزة ومرنة يساهم في تعزيز الشعور بالتمكين المهني، ويحفز العاملين على تحسين جودة عملهم باستمرار.

هذه الدراسات مجتمعة تؤكد أن التدريب الإلكتروني لا يقتصر فقط على نقل المعرفة، بل يمتد ليشمل تطوير المهارات العملية والسلوكية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل شامل. وبناءً على ذلك، فإن المؤسسات التي تستثمر في تطوير أنظمة التدريب الإلكتروني وتوفير بيئات تعليمية مناسبة تستفيد بشكل كبير من تحسين أداء عامليها، مما يعزز من تنافسيتها وقدرتها على مواجهة تحديات السوق.

2.5. الخاتمة

يستعرض هذا الفصل الدراسات السابقة المتعلقة بأثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي. من خلال استعراض الأدبيات المتاحة، يتضح أن هناك توافقاً عاماً على أهمية التدريب الإلكتروني كأداة فعالة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. فقد أظهرت العديد من الدراسات أن التدريب الإلكتروني يعزز من مهارات العاملين ويزيد من كفاءتهم، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية العامة للمؤسسات.

لقد تناولت الدراسات أيضاً العوامل التي تؤثر في نجاح برامج التدريب الإلكتروني، مثل تصميم البرنامج، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وفعالية المحتوى التعليمي. كما أكدت الأبحاث على ضرورة توافر بيئة تعليمية محفزة وداعمة، حيث تسهم التفاعلية والمرونة في زيادة استيعاب المتدربين وتحفيزهم على المشاركة الفعالة.

بالإضافة إلى ذلك، تم تسليط الضوء على الفجوات البحثية الموجودة في هذا المجال، حيث يُلاحظ أن بعض الدراسات لم تقم بتقييم الأثر طويل الأجل للتدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، مما يستدعي الحاجة لإجراء مزيد من الأبحاث لاستكشاف هذه الجوانب بشكل أعمق.

وفي الختام، يُظهر هذا الفصل أهمية التدريب الإلكتروني كوسيلة استراتيجية لتعزيز الأداء الوظيفي. ومع التقدم التكنولوجي المستمر، يصبح من الضروري على المؤسسات الاستثمار في تطوير مهارات عاملها من خلال برامج تدريبية إلكترونية موجهة تلبي احتياجاتهم الفعلية وتنعكس بشكل إيجابي على النتائج التنظيمية.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

وضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

○ المتغير المستقل (التدريب الالكتروني):

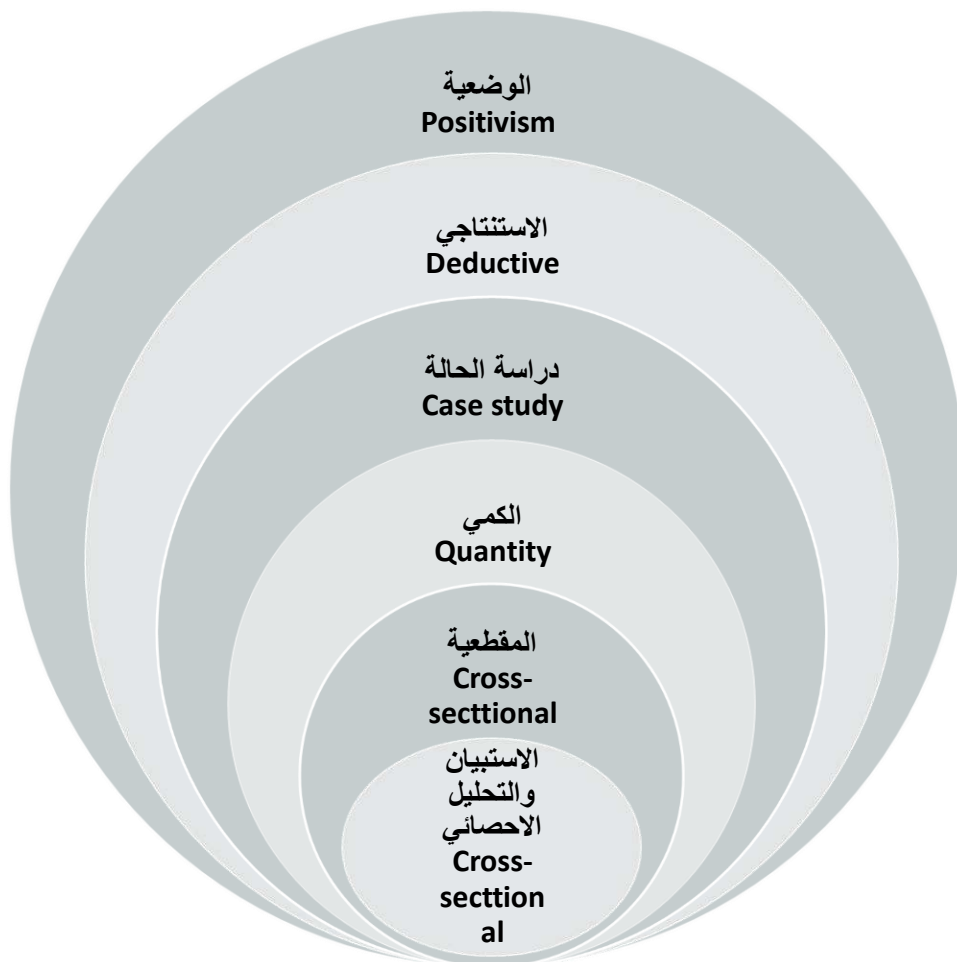
سيتم تقييم التدريب الالكتروني باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بالتدريب الالكتروني. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من التدريب الالكتروني مثل تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي. يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز بيئة الاداء الوظيفي وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين التدريب الالكتروني بناء على النتائج المستخلصة.

○ المتغير التابع (الاداء الوظيفي):

سيتم تقييم الاداء الوظيفي باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على الاداء الوظيفي سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الاداء الوظيفي بناء على الأسئلة التي تخص الاداء الوظيفي ككل. يهدف الاستبيان إلى تأثير الاداء الوظيفي للعاملين عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لأداء العاملين. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات الاداء الوظيفي للعاملين لبناء النتائج المستخلصة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الافق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل (2): ملخص منهجية البحث (اعداد الطالب)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث في هذه الدراسة يشمل جميع العاملين بشركة المراعي – فرع النخيل بمدينة جدة، والذين يمثلون العينة الأساسية للدراسة. وتعد شركة المراعي من المؤسسات الرائدة في قطاع التجزئة وإدارة الأسواق بالمملكة العربية السعودية، حيث تسعى إلى تعزيز كفاءة العاملين ورفع أدائهم الوظيفي من خلال بيئة عمل محفزة وداعمة. ومن خلال اعتمادها على أساليب التدريب الإلكتروني وبرامج التطوير المهني الحديثة، تركز الشركة على تمكين عامليها وتطوير مهاراتهم بما يتوافق مع متطلبات العمل المتغيرة. مما يجعلها نموذجًا بارزًا في تطبيق التدريب الإلكتروني كأداة استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي وتحقيق رضا العملاء في مدينة جدة.

○ مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة عاملين شركة المراعي فرع النخيل والبالغ عددهم (45) عامل، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (40) عامل، وقد قام (40) عامل بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 88.9% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد العاملين	النسبة المئوية
عاملي شركة المراعي فرع النخيل	45	100%
المجموع	45	100%

○ عينة البحث:

وفقا لجدول krejcie (1970) فإن عدد العينة (40) هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع (45) بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 45 عامل وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد العاملين	النسبة المئوية
عاملي شركة المراعي فرع النخيل	40	88.9%
المجموع	40	88.9%

○ طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع افراد المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

○ المتغير المستقل: (التدريب الالكتروني)

واعتمد الباحث على استبانة (سبع & نجيب). وذلك لقياس المتغير التدريب الالكتروني وذلك من حيث 3 ابعاد وهي تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي وتنفيذ البرنامج التدريبي بأجمالي 12 للمتغير حيث ان بعد تحديد الاحتياجات التدريبية يتكون 4 عناصر، وبعد تصميم البرنامج التدريبي يتكون من 4 عناصر ، وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي يتكون من 4 عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث $1 =$ موافق، $2 =$ محايد، $3 =$ غير موافق

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل التدريب الالكتروني.

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
التدريب الالكتروني	تحديد الاحتياجات التدريبية	4	سبع, & نجيب. اثر التدريب الالكتروني في تحسين اداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية
	تصميم البرنامج التدريبي	4	
	تنفيذ البرنامج التدريبي	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الطالب

○ المتغير التابع: (الاداء الوظيفي)

واعتمد الباحث على استبانة (بيوض, بوسعدة, & بن حمودة). وذلك لقياس المتغير التابع الاداء الوظيفي، وذلك من حيث العبارات الخاصة لأداء الوظيفي، بأجمالي 12 للمتغير، نوع الاستبانة نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2= محايد، 3= غير موافق

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الاداء الوظيفي.

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
الاداء الوظيفي	12	بيوض, بوسعدة, & بن حمودة. علاقة الاتصال التنظيمي بالأداء الوظيفي على عمال الحماية المدنية لولاية تفرت دراسة ميدانية (Doctoral dissertation, univ-ouargla).

المصدر: الطالب

3.6. أنواع البيانات

← في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

← البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصًا لأغراض الدراسة الحالية.

← بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

← تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

○ البيانات الأولية:

← إعداد استبيان للعاملين لقياس مستوى الاداء الوظيفي وربطه بالتدريب الالكتروني. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول التدريب الالكتروني مثل تحديد الاحتياجات التدريبية ، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي، وارتباطها بمستوى الاداء الوظيفي

← تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من العاملين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.

← توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الاداء الوظيفي للعاملين.

○ البيانات الثانوية:

← مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول التدريب الالكتروني وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

⇐ الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.

⇐ تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.

⇐ استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على الاداء الوظيفي للعاملين.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.8. الخاتمة

في ختام الفصل الثالث، تم استعراض منهجية البحث التي تم اتباعها لدراسة أثر التدريب الإلكتروني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المراعي. تم اعتماد منهج البحث الكمي، الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، مما يتيح جمع بيانات دقيقة وموثوقة.

شملت خطوات المنهجية تحديد المتغيرات المستقلة، مثل التدريب الإلكتروني، والمتغيرات التابعة، مثل الأداء الوظيفي. كما تم توضيح مجتمع البحث الذي يتكون من جميع عمالي شركة المراعي، وتحديد عينة الدراسة التي تم اختيارها بشكل عشوائي لضمان تمثيل عادل لمختلف الفئات.

تم استخدام استبيانات لجمع البيانات، حيث تم تصميمها بعناية لتشمل أسئلة تتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم تصميم البرنامج التدريبي التدريبية، وتنفيذها. كما تم التأكيد على أهمية توفير بيئة تعليمية محفزة تدعم التعلم الفعال وتزيد من رضا العاملين.

تظهر هذه المنهجية أهمية البحث في فهم كيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال التدريب الإلكتروني، مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتدريب العاملين. النتائج المستخلصة من هذه الدراسة يمكن أن تكون دليلاً لفهم تأثيرات التدريب الإلكتروني في المؤسسات، وبالتالي يمكن أن تساعد في تحسين السياسات وتصميم البرنامج التدريبي التدريبية لضمان تحقيق أقصى استفادة للعاملين للمنظمات بشكل عام.

من المهم أن تؤخذ النتائج بعين الاعتبار عند إعداد تصميم البرنامج التدريبي التدريبية المستقبلية، حيث أن الفهم العميق للعوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي يمكن أن يساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية في بيئات العمل المختلفة.

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة تصميم البرنامج التدريبي الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج 3.0 SmartPLS. الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر 28 SPSS وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart3.0

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

○ خصائص عينة الدراسة:

⇐ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.

⇐ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:

⇐ الجنس ويشمل على (ذكر – أنثى).

⇐ العمر ويشمل (من 20 إلى 25 – من 26 إلى 30 – من 31 إلى 35 – من 40 وأكثر).

⇐ المستوى التعليمي ويشمل (دبلوم – بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه).

⇐ سنوات الخبرة ويشمل (من سنة إلى سنتين – من 3 سنوات إلى 5 سنوات – من 6 إلى

10 سنوات – من 10 سنة فأكثر).

○ الجداول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	21	52.5%
	أنثى	19	47.5%
	الإجمالي	40	100%
الفئة العمرية	من 20 الى 25 سنة	18	45%
	من 26 الى 30 سنة	11	27.5%
	من 31 الى 35 سنة	4	10%
	من 40 سنة فأكثر	7	17.5%
	الإجمالي	40	100%
المستوى التعليمي	دبلوم	3	7.5%
	بكالوريوس	22	55%
	ماجستير	13	32.5%
	دكتوراه	2	5%
	الإجمالي	40	100%
عدد سنوات الخبرة	من سنة الى سنتين	15	37.5%
	من 3 الى 5 سنوات	14	35%
	من 6 الى 10 سنة	7	17.5%
	من 10 سنوات فأكثر	4	10%
	الإجمالي	40	100%

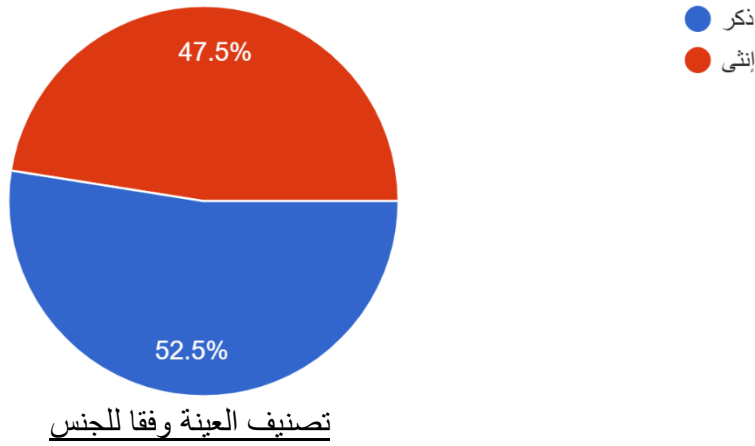
المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-40 شخص)

○ من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

⇐ بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث

يبلغ عدد الذكور 21 حيث يعادل 52.5% من العينة بينما عدد الاناث يبلغ 19 حيث

يعادل 47.5% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



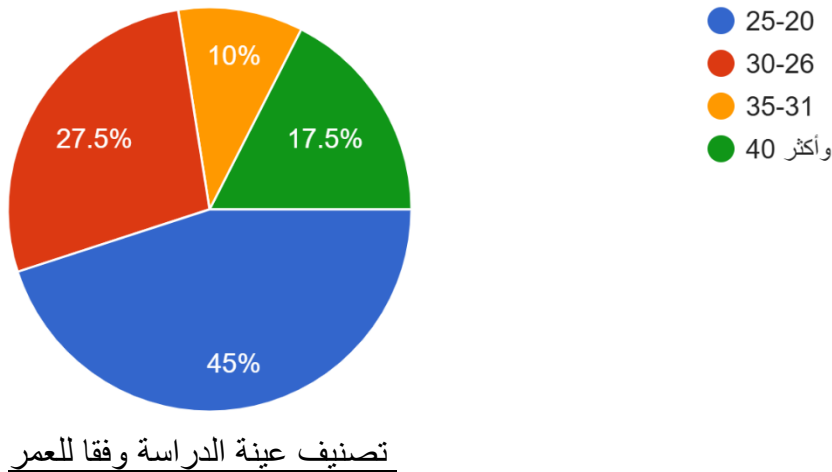
⇐ أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 25 شخص أعمارهم من 20 الى

25 سنة أي ما يعادل 45% من عينة الدراسة، وهناك 11 شخص أعمارهم تتراوح بين

26 الى 30 سنة أي ما يعادل 27.5% من عينة الدراسة، وهناك 4 اشخاص أعمارهم

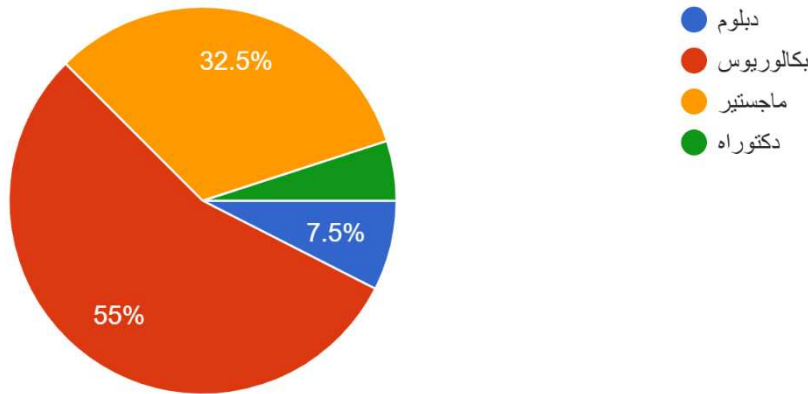
تتراوح بين 31 الى 35 سنة أي ما يعادل 10% من عينة الدراسة، وهناك أيضا 7

اشخاص أعمارهم من 40 سنة فأكثر أي ما يعادل 17.5% كما هو موضح بالشكل التالي:



← بالنسبة للمستوى التعليمي: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 3 اشخاص حاصلين على دبلوم أي ما يعادل 7.5% من عينة الدراسة، وهناك 22 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 55% من عينة الدراسة، وهناك 13 شخص حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 32.5% من عينة الدراسة، وهناك شخصان أيضا حاصلين على شهادة دكتوراه أي ما يعادل 5%. كما هو موضح بالشكل التالي:

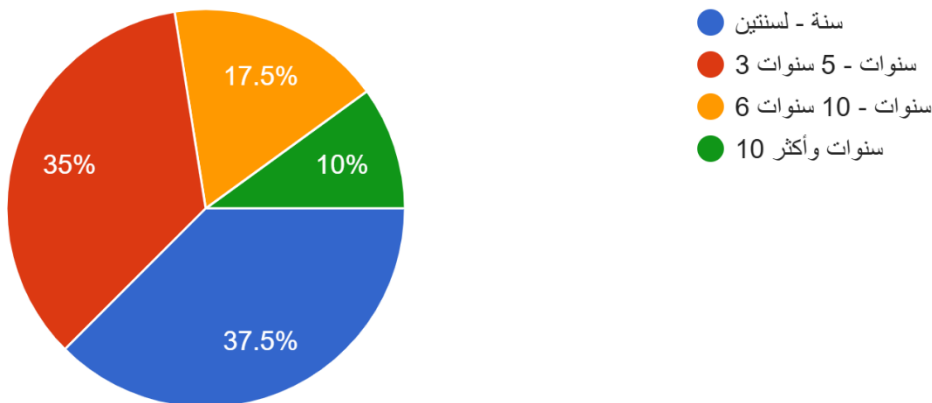
المستوى التعليمي
40 responses



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

← أما بالنسبة للخبرة المهنية: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 15 شخص خبرتهم المهنية من سنة الى سنتين اي ما يعادل 37.5% من عينة الدراسة، وبينما هناك 14 شخص خبرتهم المهنية تتراوح من 3 الى 5 سنوات ما يعادل 35% من عينة الدراسة، وكذلك هناك 7 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 6 الى 10 سنوات ما يعادل 17.5% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 4 اشخاص تتراوح خبرتهم المهنية من 10 سنة فاكثر ما يعادل 10% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:

: سنوات الخبرة
40 responses



تصنيف العينة وفقا للخبرة المهنية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

○ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted

← صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الطالب بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser (1974, معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

← الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التي يجب ان تكون قيمتها أكبر 0.5 وفقا ل(Hair et al. 2006)

← الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيم P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية، SEM - PLS، كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.709	0.708	0.00	0.525	0.777	0.723	A1	تحديد الاحتياجات التدريبية	التدريب الالكتروني
		0.00	0.586	0.799		A2		
		0.00	0.624	0.705		A3		
		0.00	0.525	0.553		A4		
	0.661	0.00	0.535	0.743		B1	تصميم البرنامج التدريبي	
		0.00	0.525	0.666		B2		
		0.00	0.500	0.783		B3		
		0.00	0.609	0.553		B4		
	0.733	0.00	0.500	0.637		C1	تنفيذ البرنامج التدريبي	
		0.00	0.500	0.881		C2		
		0.00	0.401	0.718		C3		
		0.00	0.478	0.698		C4		
0.771		0.00	0.485	0.874	0.711	D1	الاداء الوظيفي	
		0.00	0.549	0.755		D2		
		0.00	0.654	0.611		D3		
		0.00	0.467	0.847		D4		
		0.00	0.513	0.853		D5		
		0.00	0.543	0.578		D6		
		0.00	0.593	0.789		D7		
		0.00	0.513	0.840		D8		
		0.00	0.639	0.793		D9		
		0.00	0.586	0.782		D10		
		0.00	0.478	0.807		D11		
		0.00	0.513	0.727		D12		

المصدر: من اعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

○ يتضح من الجدول بالأعلى:

⇐ مقياس التدريب الالكتروني: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير التدريب الالكتروني ككل الذي يساوي 0.709, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد التدريب الالكتروني (تحديد الاحتياجات التدريبية , تصميم البرنامج التدريبي , تنفيذ البرنامج التدريبي) هي 0.708, 0.661, 0.733, على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

⇐ مقياس الاداء الوظيفي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, يتضح ان قيمته لمتغير الاداء الوظيفي هو 0.771 وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

○ ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.

جدول 7: قياس الثبات لأدات الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.832	0.834	4	تحديد الاحتياجات التدريبية	التدريب الالكتروني
	0.802	4	تصميم البرنامج التدريبي	
	0.832	4	تنفيذ البرنامج التدريبي	
0.844		12	الاداء الوظيفي	

المصدر: من اعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

○ يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

← التدريب الإلكتروني أظهرت النتائج الاحصائية أن قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.832. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد التدريب الإلكتروني، على الترتيب هم تحديد الاحتياجات التدريبية: (0.834)، تصميم البرنامج

التدريبي: (0.802)، تنفيذ البرنامج التدريبي: (0.832). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8، وقال (Hair et al (2010)، فقد تحقق ثبات المقياس.

← مقياس الاداء الوظيفي: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.844 قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8، وقال (Hair et al (2010)، فقد تحقق ثبات المقياس.

← وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي، وفق لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

○ وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $(3 \div 100) = 33\%$

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	موافق	من 66.67% الى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3.0	غير موافق	من 0% الى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى التدريب الإلكتروني وابعادها، وكذلك مستوى الاداء الوظيفي ككل، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
التدريب الالكتروني	تحديد الاحتياجات التدريبية	1.28	1.29	0.388	0.313	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	تصميم البرنامج التدريبي	1.34		0.402		موافق		مرتفع	
	تنفيذ البرنامج التدريبي	1.26		0.325		موافق		مرتفع	
الاداء الوظيفي		1.32	0.332		موافق		مرتفع		

○ يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

← تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من التدريب الإلكتروني. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.29) بنسبة موافقة بلغت (43%) عند إنحراف معياري (0.313)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد التدريب الإلكتروني، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير التدريب الإلكتروني (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي) جاء الأتجاه العام لها من قبل مفردات

عينة الدراسة هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق مرتفع, حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعـد(تحديد الاحتياجات التدريبية) هو (1.28) بنسبة موافقة (42.6%) عند إنحراف معياري (0.388), المتوسط الحسابي لبعـد (تصميم البرنامج التدريبي) هو (1.34) بنسبة موافقة حوالي (44.6%) عند إنحراف معياري (0.402), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد(تنفيذ البرنامج التدريبي) هو (1.26) بنسبة موافقة (42%) عند إنحراف معياري (0.325).

← تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (الاداء الوظيفي): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الإدارة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الاداء الوظيفي لشركة المراعي في جـدة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.32) بنسبة موافقة بلغت (44%) عند إنحراف معياري (0.332).

← وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (التدريب الالكتروني) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في شركة المراعي في جـدة مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الاداء الوظيفي ككل) ذات مستوى مرتفع في شركة المراعي في جـدة وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 10: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	التدريب الإلكتروني	تحديد الاحتياجات التدريبية	تصميم البرنامج التدريبي	تنفيذ البرنامج التدريبي	الاداء الوظيفي
التدريب الإلكتروني	Pearson Correlation	.873**	.885**	.758**	.380*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.022
	N	36	36	36	36
تحديد الاحتياجات التدريبية	Pearson Correlation	.873**	.690**	.480**	.123
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	.476
	N	36	36	36	36
تصميم البرنامج التدريبي	Pearson Correlation	.885**	.690**	.502**	.381*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.022
	N	36	36	36	36
تنفيذ البرنامج التدريبي	Pearson Correlation	.758**	.480**	.502**	.481**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.002	.003
	N	36	36	36	36
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	.380*	.123	.381*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.022	.476	.022	.003
	N	36	36	36	36

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

○ الارتباط الخطى التدريب الالكترونى وابعادها (كمتغير مستقل) والاداء الوظيفي (كمتغير تابع):

← تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.380) بين التدريب الالكتروني وأبعادها كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.22).

← تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من التدريب الالكتروني (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي) عند معامل ارتباط: 0.758، 0.885، 0.873، على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الاداء الوظيفي كمتغير تابع.

← يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

○ الارتباط الخطى بين التدريب الالكترونى وبين متغير التدريب الالكترونى ككل، وبين بعضها البعض:

← يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي متوسط بين التدريب الالكتروني وبين أبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي ، تنفيذ البرنامج التدريبي) عند مستوى دلالة (0.01).

4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية, ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SEM-PLS, SPSS V, 28. على النحو التالي:

○ الفرض الرئيسي للدراسة:

⇐ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني والاداء الوظيفي.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

⇐ : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والاداء الوظيفي.

⇐ : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تصميم البرنامج التدريبي والاداء الوظيفي.

⇐ : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تنفيذ البرنامج التدريبي والاداء الوظيفي.

○ نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

⇐ ينص هذا الفرض على انه "- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني والاداء الوظيفي.

⇐ ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين التدريب الإلكتروني (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.119	.312

a. Predictors: (Constant), التدريب_الالكتروني

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.556	1	.556	5.728	.022 ^b
	Residual	3.302	34	.097		
	Total	3.858	35			

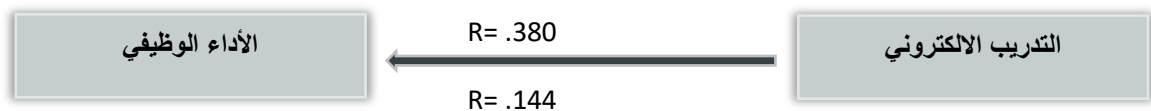
a. Dependent Variable: الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), التدريب_الالكتروني

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	.804	.224		3.593	.001	.349	1.258
التدريب_الالكتروني	.402	.168	.380	2.393	.022	.061	.744

a. Dependent Variable: الاداء_الوظيفي



○ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

⇐ يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.22) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.22).

⇐ وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.380$) إلى وجود ارتباط موجب متوسط التدريب الإلكتروني (اجمالاً) الاداء الوظيفي.

⇐ يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (14.4%) من التباين الحاصل الاداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى التدريب الإلكتروني

⇐ تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.22).

← وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني (اجمالاً) كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع.

○ نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

⇐ ينص هذا الفرض الفرعي الاول على أنه “: لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والاداء الوظيفي” يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تحديد الاحتياجات التدريبية محل الدراسة كمتغير مستقل, والاداء الوظيفي كمتغير تابع.

⇐ ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه “: لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرنامج التدريبي والاداء الوظيفي” يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة تصميم البرنامج التدريبي محل الدراسة كمتغير مستقل, والاداء الوظيفي كمتغير تابع.

⇐ ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه “: توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ البرنامج التدريبي والاداء الوظيفي” يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تنفيذ البرنامج التدريبي محل الدراسة كمتغير مستقل, والاداء الوظيفي كمتغير تابع.

← ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط
Simple Linear Regression Analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.269	.284

a. Predictors: (Constant), تنفيذ البرنامج التدريبي, تحديد الاحتياجات التدريبية, تصميم البرنامج التدريبي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.280	3	.427	5.295	.004 ^b
	Residual	2.578	32	.081		
	Total	3.858	35			

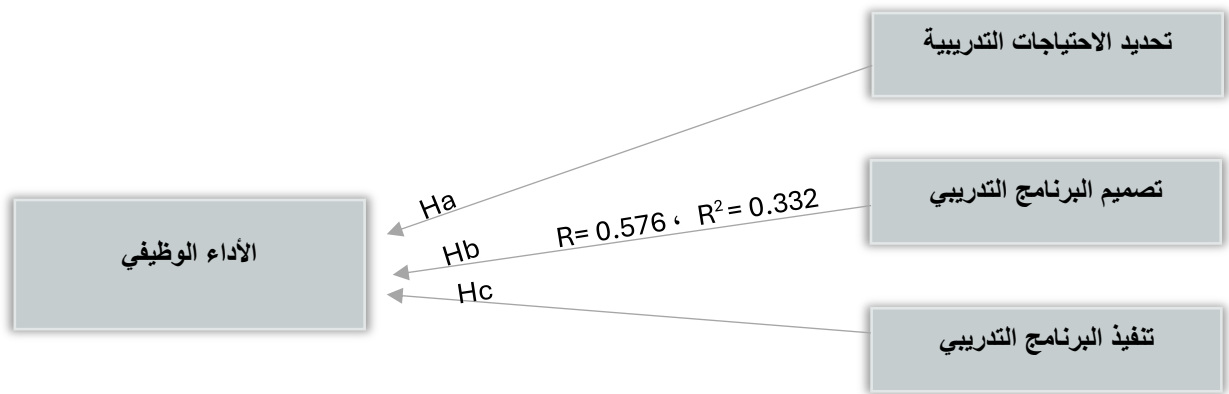
a. Dependent Variable: الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), تنفيذ البرنامج التدريبي, تحديد الاحتياجات التدريبية, تصميم البرنامج التدريبي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	.697	.211		3.306	.002	.268	1.127
تحديد الاحتياجات التدريبية	-.329	.175	-.385	-1.882	.069	-.685	.027
تصميم البرنامج التدريبي	.345	.171	.418	2.015	.052	-.004	.694
تنفيذ البرنامج التدريبي	.467	.175	.456	2.667	.012	.110	.823

a. Dependent Variable: الاداء_الوظيفي



○ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

⇐ يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) اقل من (0.04) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.04).

⇐ وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.576$) وجود ارتباط موجب قوي بين التدريب الالكتروني (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي) والاداء الوظيفي.

⇐ يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (33.2%) من التباين الحاصل الاداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد التدريب الالكتروني.

⇐ تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.04).

← وبناءً على النتائج السابقة تم قبول صحة الفرض الفرعي الثالث الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ البرنامج التدريبي كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الأولى والثانية الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

في هذا الفصل، تم تحليل البيانات المجمعة من الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تم توظيف برنامج SPSS لإجراء التحليلات الوصفية والاستنتاجية. تم التركيز على اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تتعلق بالعلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي للموظفين في شركة المراعي.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي، مما يعزز من أهمية استخدام أساليب التدريب الحديثة في تحسين الكفاءات الفردية وتعزيز الإنتاجية العامة. كما تم التحقق من فرضيات الدراسة الفرعية، حيث أثبتت النتائج أن تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية لها تأثير مباشر على الأداء الوظيفي.

تعد هذه النتائج دليلاً قوياً على ضرورة اعتماد المؤسسات على التدريب الإلكتروني كاستراتيجية فعالة ضمن خطط تطوير الموارد البشرية. يمكن أن تسهم هذه النتائج في توجيه السياسات والإجراءات المستقبلية لتحسين بيئات العمل وتعزيز فعالية البرامج التدريبية.

بناءً على ما تم تقديمه، يمكن القول إن التدريب الإلكتروني ليس مجرد وسيلة تعليمية، بل هو أداة استراتيجية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسات وتعزيز الأداء الوظيفي.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

← سبع, & نجيب. اثر التدريب الالكتروني في تحسين اداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية .

<http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/10014>

← بيوض, بوسعدة, & بن حمودة. علاقة الاتصال التنظيمي بالأداء الوظيفي على عمال

الحماية المدنية لولاية تفرت دراسة ميدانية(univ-Doctoral dissertation,

[https://dspace.univ-\(ouargla.ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33480](https://dspace.univ-(ouargla.ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33480)

← موقع شركة المراعي (<https://www.almarai.com/ar>)

المراجع الأجنبية:

→ Abbad, M. M., Morris, D., & Nahlik, C. (2009). Looking under the bonnet: Factors affecting student adoption of e-learning systems in Jordan. The International Review of Research in Open and Distributed Learning, 10(2), 1-25.

<https://doi.org/10.19173/irrodl.v10i2.596>

→ Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.

→ Ahmed, T. M. (2010). E-learning and management information systems in Saudi Arabian higher education. Journal of Information Technology, 25(3), 212-220.

→ Al-Fraihat, D., Joy, M., & Sinclair, J. (2020). Evaluating E-learning systems success: An empirical study. Computers in

Human Behavior, 102, 67–86.

<https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.08.004>

- Al-Fraihat, D., Joy, M., & Sinclair, J. (2020). Evaluating E-learning systems success: An empirical study. Computers in Human Behavior, 102, 67–86.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.08.004>
- Algahtani, A. F. (2011). Evaluating the effectiveness of the e-learning experience in some universities in Saudi Arabia from male students' perceptions (Doctoral dissertation, Durham University).
- Al-Mughairi, A. M., & Al-Busaidi, K. A. (2023). The Impact of E-Training on Employee Performance in Government Institutions. International Journal of Human Resource Studies, 13(1), 56–72.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v13i1.20456>
- Al-Mulla, S. S. A. (2023). The Impact of E-learning System Quality on User Satisfaction and Performance: Integrating DeLone and McLean and Technology Acceptance Model. Qatar University Institutional Repository.
<https://qspace.qu.edu.qa/handle/10576/48143>
- Alshehri, A. (2022). E-Learning and its Influence on Job Performance: A Case Study in Saudi Arabia. Journal of Human Resource Development, 10(3), 112–129.

- Alzaabi, A. A. Y. A. (2022). The Impact of E-training Programs on Organizational Performance: A Case Study of Dubai Police Force. UUM Thesis Repository. <https://etd.uum.edu.my/10621/>
- Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice (10th ed.). Kogan Page.
- Bagram, M. M. M., & Altaf, M. (2009). Effectiveness of E-learning and Its Impact on Performance of Employees. International Journal of Human Resource Studies, 3(4), 45-58. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i4.3421>
- Bandura, A. (1977). Social learning theory. Prentice Hall.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (pp. 71–98). Jossey-Bass.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. Human Performance, 10(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3

- Bruner, J. S. (1960). The process of education. Harvard University Press.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning (4th ed.). Wiley.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(3), 287–302.
<https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53(8), 856–866.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. Prentice-Hall.

- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259–298.
<https://doi.org/10.1177/014920639602200204>

- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

- Selim, H. M. (2007). Critical success factors for e-learning acceptance: Confirmatory factor models. *Computers & Education*, 49(2), 396–413.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2005.09.004>

- Sitzmann, T. (2011). *A meta-analytic investigation of the relationship between training and job performance*. *Personnel Psychology*, 64*(2), 407-450.

- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.

- Skinner, B. F. (1954). The science of learning and the art of teaching. *Harvard Educational Review*, 24(2), 86–97.

- Sun, P. C., Tsai, R. J., Finger, G., Chen, Y. Y., & Yeh, D. (2008). What drives a successful e-Learning? An empirical investigation of the critical factors influencing learner satisfaction. *Computers & Education*, 50(4), 1183–1202. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2006.11.007>

- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285. https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202_4

- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*.

- Zhang, Y., & Huang, T. (2021). E-training, Motivation, and Job Performance: Evidence from the Service Sector. *International Journal of Training and Development*, 25(4), 315–330.

قائمة الملاحق

استبانة مشروع البحث

عزيزي المشارك،

نشكر لك وقتك الثمين ومشاركتك في هذا الاستبيان، الذي يأتي في إطار إعدادنا لنيل درجة البكالوريوس في كلية الإدارة. يهدف هذا الاستبيان إلى فهم التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، بتطبيقه على شركة المراعي في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية. نود أن نؤكد لك أن جميع المعلومات التي ستقدمها ستكون سرية تمامًا، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. مشاركتك قيمة جدًا وستساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء الوظيفي لشركة المراعي.

يرجى الإجابة على الأسئلة بأكبر قدر ممكن من الدقة والصدق وذلك بوضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة

شكرًا جزيلاً لتعاونكم

الباحث: ماجد

البيانات الشخصية:

الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ انثى

العمر:

- ☐ 25-20
- ☐ 30-26
- ☐ 35-31
- ☐ 40 وأكثر

المستوى التعليمي:

- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

سنوات الخبرة:

- ☐ سنة – لسنتين
- ☐ 3 سنوات – 5 سنوات
- ☐ 6 سنوات – 10 سنوات
- ☐ 10 سنوات وأكثر

المحور الأول: التدريب الإلكتروني

الرقم	التدريب الالكتروني		
تحديد الاحتياجات التدريبية			
غير موافق	محايد	موافق	
1			يتم تحدد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على نتائج تقييم الاداء.
2			يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين باستخدام تكنولوجيا جديدة في الشركة.
3			يتم تحديد الحاجة للدورات التدريبية الالكترونية عند استحداث وظائف جديدة.
4			يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على معايير عملية قابلة للقياس.
تصميم البرنامج التدريبي			
غير موافق	محايد	موافق	
5			تعمل الشركة على إيجاد برامج التدريب الالكتروني التي تتناسب مع محتوى مقررات التدريب.
6			يتم تصميم البرنامج التدريبي الالكتروني ليتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمتدربين.
7			توفر الشركة موقعها على شبكة الانترنت لتوفير المعلومات عن البرنامج التدريبي الالكتروني.
8			يتضمن التصميم وضع إرشادات كافية للمتدرب حول المحتوى التدريبي وتطبيق الانشطة.
تنفيذ البرنامج التدريبي			
غير موافق	محايد	موافق	
9			يتم تطبيق البرنامج التدريبي من خلال التفاعل الالكتروني التعاوني بين المتدربين.
10			يتم توظيف الوسائط المتعددة في البرنامج التدريبي (صور الكترونية -فيديو الكتروني).
11			تستخدم الشركة تقنية المؤتمرات المرئية التفاعلية في تنفيذ البرنامج التدريبي الالكتروني.
12			يتم استخدام البريد الالكتروني في التواصل بين المدربين والمتدربين.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

الرقم	الأداء الوظيفي	موافق	محايد	غير موافق
1	تنجز كافة اعمالك بإتقان وفي الوقت المناسب			
2	يعتمد عليك مسؤولك على انجاز بعض الاعمال الصعبة			
3	تتلقى المدح من مسؤولك عندما تقوم بعمل جيد واداء متميز			
4	تشجعك بيئة العمل على التفكير بالقيام بأداء جيد والابداع في العمل			
5	لديك كل الاستعداد لتحمل مسؤوليات أكبر			
6	ترى ان الانضباط في وقت العمل يساعد العمال على تقديم أداء أفضل من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة			
7	توجد روح المنافسة لدى جماعة العمل لتقديم أحسن عمل من اجل السير الحسن للمؤسسة			
8	أدائك لعملك يشعرك بالانتماء للمؤسسة والخيرة عليها			
9	تتناقش مع زملائك من اجل تحسين الأداء			
10	لديك مشاركة في اتخاذ القرارات مما تزيد من حماسك ودافعيته لتحسين العمل			
11	تمنحك الادارة حوافز مادية أو معنوية على أدائك الجيد للعمل			
12	تعتبر تقييم الادارة لعملك عملية مهمة			