

تطوير البرامج التدريبية لتحسين الأداء المؤسسي

إعداد الطالبة:

روان بدر دوس

الرقم الجامعي: 253001561

إشراف:

الدكتور / الفيصل عبد الحميد محمد حسن

الدكتور / فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026م

الفهرس

م	الموضوع
1	شكر وتقدير
2	المستخلص
3	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3.1	المقدمة
3.2	أهمية الدراسة
3.3	مشكلة الدراسة
3.4	تساؤلات الدراسة
3.5	أهداف الدراسة
3.6	فروض الدراسة
4	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري
4.1	الدراسات السابقة
4.2	الفجوة البحثية
4.3	المنطلقات النظرية

م	الموضوع
5	الفصل الثالث: المنهجية وطرق البحث
5.1	نوع البحث
5.2	مجتمع وعينة الدراسة
5.3	أداة الدراسة
5.4	أساليب التحليل الإحصائي
5.5	حدود الدراسة
6	النتائج والتحليل
7	المراجع

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

أحمد الله سبحانه وتعالى الذي وفقني ويسر أمري لإكمال هذا البحث، وأسأله أن يتقبله
قبولاً حسناً ويجعله في ميزان حسناتي.

أتقدم بفائق الشكر والامتنان لـ الدكتور الفيصل عبد الحميد محمد حسن والدكتور فايز
علي جراد، مشرفي الكرامين، على ما منحاني من توجيه علمي دقيق، ودعم مستمر، وثقة
كبيرة بقدراتي، فقد كان إشرافهما السبب الأساسي في نجاح هذا العمل.
كما أرفع جزيل الشكر لأسرتي الكريمة ولكل من كان له دور في مساندتي خلال هذه
التجربة القيّمة.

اللهم اجعله عملاً صالحاً وتقبل مني

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر تطوير البرامج التدريبية على تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات السعودية، في ضوء متطلبات رؤية 2030. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من 150 موظفًا من قطاعات متعددة.

أظهرت النتائج علاقة إيجابية قوية بين تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي، حيث بلغ معامل الارتباط 0.712 عند مستوى دلالة 0.000، وتفسر البرامج التدريبية المطورة 55.3% من التغير في الأداء المؤسسي. كما تبين تفوق البرامج القائمة على تحليل الاحتياجات كأقوى محرك للكفاءة والإنتاجية.

وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بـ:

إجراء تحليل احتياجات التدريب دوري بناءً على متطلبات السوق

دمج التكنولوجيا الحديثة في البرامج التدريبية (التعلم الإلكتروني، الواقع الافتراضي)

تقييم مستمر لفعالية البرامج باستخدام نموذج كيركباتريك

تصميم برامج تدريب قيادي لتطوير القدرات الإدارية

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية، تطوير التدريب، الأداء المؤسسي، تحليل الاحتياجات،

التدريب الإلكتروني، رؤية 2030.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

المقدمة

تشهد المؤسسات السعودية في الوقت الحالي تحولات جذرية ومتسارعة في إطار رؤية المملكة 2030، حيث أصبح تحسين الأداء المؤسسي مطلبًا ملحقًا لتحقيق التنافسية العالمية والاستدامة الاقتصادية. ويُعد تطوير البرامج التدريبية من أهم الركائز الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية، وهي الرأسمال الأساسي لأي مؤسسة تسعى للتميز. رغم الاستثمارات الضخمة في برامج التدريب، إلا أن العديد من هذه البرامج تعاني من قصور في التصميم وعدم التوافق مع احتياجات السوق والمؤسسة، مما يقلل من فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة. ويظهر ذلك في ضعف معدلات العائد على الاستثمار التدريبي، وانخفاض مستوى الكفاءة المؤسسية، وعدم تحقيق الاستدامة في التحسينات الأدائية.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية دراسة أثر تطوير البرامج التدريبية على تحسين الأداء المؤسسي، حيث تسعى هذه الدراسة إلى:

تحليل واقع البرامج التدريبية الحالية ومدى تطورها

قياس مستوى الأداء المؤسسي وتحديد الفجوات الأدائية

دراسة العلاقة بين جودة البرامج التدريبية والأداء المؤسسي

تقديم نموذج تطوري متكامل لتصميم برامج تدريبية فعالة

كما تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لصناع القرار في المؤسسات السعودية، تساعد على تحسين العائد التدريبي ورفع مستوى الأداء المؤسسي بما يتوافق مع أهداف رؤية 2030 ومتطلبات سوق العمل المستقبلي.

يهدف هذا البحث إلى سد الفجوة بين الاستثمار التدريبي والنتائج المؤسسية من خلال تقديم إطار علمي وتطبيقي يعزز فعالية البرامج التدريبية ويحقق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاجية.

أهمية الدراسة

وتتمثل مشكلة الدراسة في الفجوة بين الاستثمار التدريبي والنتائج المؤسسية، حيث تعاني البرامج التدريبية الحالية من:

ضعف تحليل احتياجات التدريب الدقيق والمبني على متطلبات السوق

عدم التوافق بين محتوى البرامج وأهداف المؤسسة الاستراتيجية

غياب التقييم المستمر لفعالية البرامج وقياس العائد على الاستثمار

قلة استخدام التكنولوجيا الحديثة في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية

يظهر ذلك في:

انخفاض معدلات العائد التدريبي مقارنة بالاستثمار

ضعف الاستفادة في التحسينات الأدائية بعد التدريب

عدم تحقيق الأهداف المؤسسية المرجوة من الاستثمار في التدريب

التساؤل الرئيسي:

ما أثر تطوير البرامج التدريبية على تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات السعودية؟

التساؤلات الفرعية:

ما مستوى تطبيق البرامج التدريبية الحالية ومدى تطورها وفعاليتها؟

ما مستوى الأداء المؤسسي الحالي وما هي الفجوات الأدائية الرئيسية؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي؟

أهداف الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها العالية من تناولها لموضوع تطوير البرامج التدريبية كأداة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي في ظل متطلبات رؤية المملكة 2030 والتحول الاقتصادي المتسارعة.

أولاً: الأهمية العلمية

- إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بتطوير البرامج التدريبية وعلاقتها بالأداء المؤسسي
- سد فجوة بحثية في البيئة السعودية التي تفتقر لدراسات تطبيقية حول فعالية التدريب
- تقديم نموذج تطوري متكامل يمكن اختباره وتطويره في بحوث مستقبلية
- توثيق العلاقات الإحصائية بين جودة البرامج التدريبية والأداء المؤسسي

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- مساعدة صناع القرار في المؤسسات السعودية على تصميم برامج تدريبية فعالة تحقق عائداً مرتفعاً على الاستثمار
- دعم القيادات المؤسسية في تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال التدريب المناسب
- تقديم توصيات عملية لتحليل احتياجات التدريب وتقييم فعالية البرامج
- تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات السعودية في السوق العالمي
- المساهمة في تحقيق أهداف رؤية 2030 من خلال تنمية رأس المال البشري

تساؤلات الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات البحثية الدقيقة التي تغطي جميع جوانب تطوير البرامج التدريبية وعلاقتها بالأداء المؤسسي.

التساؤل الرئيسي: ما أثر تطوير البرامج التدريبية على تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات السعودية؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى تطبيق البرامج التدريبية الحالية في المؤسسات السعودية من حيث جودة التصميم والتنفيذ ومدى تطورها؟

2. ما مستوى الأداء المؤسسي الحالي وما هي الفجوات الأدائية الرئيسية التي تواجه المؤسسات؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي؟

4. ما هي العوامل الأكثر تأثيراً في نجاح تطوير البرامج التدريبية (تحليل الاحتياجات، التكنولوجيا، التقييم)؟

5. إلى أي مدى تختلف فعالية البرامج التدريبية حسب المتغيرات الديموغرافية للموظفين (الخبرة، المؤهل، القطاع)؟

6. ما هي العوائق الرئيسية التي تحد من تطوير البرامج التدريبية وتحسين الأداء المؤسسي؟

ارتباط التساؤلات بالأهداف:

• التساؤلات (1-2) ترتبط بتقييم الواقع الحالي للمتغيرين

• التساؤل (3) يختبر العلاقة بين المتغيرين

• التساؤلات (4-5) تحدد العوامل المؤثرة والفروق

فروض الدراسة

بناءً على تساؤلات الدراسة وأهدافها، تم صياغة مجموعة من الفروض القابلة للاختبار الإحصائي للتحقق من طبيعة العلاقة بين تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي.

الفرضية الرئيسية (H_0):

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي في المؤسسات السعودية.

الفروض الفرعية:

H_1 :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية المبنية على تحليل الاحتياجات وتحسين الأداء المؤسسي.

H_2 :

يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبرامج التدريبية القائمة على التكنولوجيا الحديثة على مستوى الكفاءة المؤسسية.

H_3 :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التقييم المستمر لفعالية البرامج التدريبية والاستدامة في التحسينات الأدائية.

H_4 :

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في فعالية البرامج التدريبية حسب مستوى خبرة الموظفين لصالح ذوي الخبرة العالية.

الفرضيات الصفرية (للاختبار الإحصائي):

- H_{01} : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي.
- $H_{02}-H_{04}$: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقات المذكورة.

أساليب اختبار الفروض:

- معامل الارتباط البيروني لقياس قوة واتجاه العلاقة
- تحليل الانحدار المتعدد لقياس التأثير والتنبؤ
- اختبار T -test و ANOVA لدراسة الفروق بين المجموعات
- تُعد هذه الفروض قابلة للقياس الكمي والاختبار الإحصائي، مما يتيح الوصول إلى نتائج علمية موثوقة تدعم التوصيات العملية لتحسين فعالية البرامج التدريبية وتعزيز الأداء المؤسسي.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة والإطار النظري

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة تُعد ركيزة أساسية في البحث العلمي، حيث توفر خلفية معرفية، تحدد الفجوات البحثية، وتبرر أهمية البحث الحالي. وقد ركزت العديد من الدراسات على فعالية البرامج التدريبية وعلاقتها بالأداء المؤسسي:

1. دراسة يوسف صغيور (2020)

أظهرت أن البرامج التدريبية الممررة بمراحل منهجية (تحليل الاحتياجات - تصميم - تنفيذ - تقييم) تحقق أداءً أعلى بنسبة 35% مقارنة بالبرامج العشوائية. لكن الدراسة ركزت على مؤسسات اتصالات ولم تتناول القطاعات المتنوعة.

2. دراسة النويصر وآخرون (2023)

وجدت علاقة إيجابية قوية بين التدريب والأداء في الجمعيات الخيرية السعودية ($r=0.67$)، مع فروق حسب المؤهل الدراسي. الدراسة أغفلت تطوير البرامج كعملية متكاملة وركزت على التنفيذ فقط.

3. دراسة تريسي (2005) - تصميم نظم التدريب

أكدت أهمية تحليل الوظائف كمرحلة أولى في تصميم البرامج التدريبية، حيث تزيد البرامج المبنية على الاحتياجات الفعلية من فعالية التدريب بنسبة 42%. مرجع نظري أساسي لكن غير تطبيقي.

4. دراسة مجلة الإدارة والأعمال (2008)

أثبتت أن التدريب يقلل الفجوة بين المهارات والمتطلبات الوظيفية، لكن بدون تقييم مستمر يفقد التأثير خلال 6 أشهر. الدراسة حديثة نسبياً لكنها في سياق عمومي.

الفجوة البحثية

رغم الإسهامات القيمة للدراسات السابقة في فهم علاقة التدريب بالأداء المؤسسي، إلا أن مراجعة الأدبيات تكشف عن فجوات بحثية واضحة يسعى هذا البحث لسدها:

1. الفجوة المنهجية

- تركيز الدراسات على التنفيذ وليس عملية التطوير المتكامل للبرامج التدريبية
- غياب نموذج تطوري شامل يجمع بين ADDIE + كيركاتريك + ROI
- ضعف الدراسات الكمية التي تقيس التأثير الإحصائي بدقة

2. الفجوة السياقية

- قلة الدراسات السعودية التي تشمل قطاعات متعددة (حكومي، خاص، غير ربحي)
- عدم مراعاة السياق المحلي ورؤية 2030 في تصميم البرامج التدريبية
- غياب مقارنة التأثير بين القطاعات المختلفة

3. الفجوة الديموغرافية

- عدم دراسة الفروق حسب مستوى الخبرة، المؤهل، والقطاع
- التركيز على عينات محددة دون تعميم النتائج

4. الفجوة التطبيقية

- ضعف التوصيات العملية لتحسين العائد على الاستثمار التدريبي

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الأطر النظرية والنماذج العلمية التي تفسر العلاقة بين تطوير البرامج التدريبية وتحسين الأداء المؤسسي، وتوفر أساساً علمياً متيناً لتصميم البحث وتحليل النتائج.

1. نموذج ADDIE لتصميم التدريب

نموذج ADDIE (Analysis - Design - Development - Implementation - Evaluation) يُعد الإطار الأساسي لتطوير البرامج التدريبية الفعالة:

- التحليل (Analysis): تحديد احتياجات التدريب والفجوات الكفائية
- التصميم (Design): وضع أهداف SMART واختيار الأساليب المناسبة
- التطوير (Development): إعداد المواد والتكنولوجيا التدريبية
- التنفيذ (Implementation): تطبيق البرنامج ومتابعة المشاركين
- التقييم (Evaluation): قياس الفعالية بمستويات كيركاتريك (رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج)

2. نموذج كيركاتريك لتقييم التدريب

يُقيّم البرامج التدريبية بأربعة مستويات مترابطة:

الفصل الثالث :

المنهجية وطرق البحث

المنهجية وطرق البحث

نوع البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الكمي، وهو الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وقياس تأثير تطوير البرامج التدريبية على الأداء المؤسسي من خلال بيانات ميدانية دقيقة.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: جميع موظفي المؤسسات السعودية في القطاعات الحكومية والخاصة والغير ربحية.

عينة الدراسة:

- الحجم: 150 موظفًا
- طريقة الاختيار: العينة العشوائية الطبقية (حسب القطاع والمستوى الوظيفي)
- التوزيع: 50% قطاع خاص، 30% حكومي، 20% غير ربحي

أداة الدراسة

الاستبيان الإلكتروني مقياس ليكرت الخماسي (من 1=غير موافق بشدة إلى 5=موافق بشدة):

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية (العمر، المؤهل، الخبرة، القطاع)

الجزء الثاني: مقياس تطوير البرامج التدريبية (25 بندًا):

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة:

جميع موظفي المؤسسات السعودية في القطاعات الحكومية والخاصة والغير ربحية.

عينة الدراسة:

الحجم: 150 موظف

طريقة الاختيار: عشوائية طبقية حسب القطاع والمستوى الوظيفي

توزيع العينة:

- القطاع الخاص: 75 موظف (50%)
- القطاع الحكومي: 45 موظف (30%)
- القطاع غير الربحي: 30 موظف (20%)

خصائص العينة:

- الجنس: 52% إناث، 48% ذكور
- المؤهل: 65% بكالوريوس، 35% دراسات عليا
- الخبرة: 48% (5-10 سنوات)، 30% (أقل من 5)، 22% (أكثر من 10)
- تبرير الحجم: مناسب للتحليل الإحصائي مع قوة إحصائية عالية ومعدل استجابة متوقع 85%.

أداة الدراسة

أداة الدراسة: الاستبيان الإلكتروني (مقياس ليكرت الخماسي)

محتوى الاستبيان: الجزء الأول: البيانات الديموغرافية (4 أسئلة)

- الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع الوظيفي

الجزء الثاني: تطوير البرامج التدريبية (25 بنداً)

- تحليل الاحتياجات (8 بنود): "يتم تحليل احتياجات التدريب بناءً على متطلبات الوظيفة"

- جودة التصميم (6 بنود): "تتوافق أهداف البرنامج مع أهداف المؤسسة"

- استخدام التكنولوجيا (6 بنود): "يستخدم التعلم الإلكتروني في البرامج"

- التقييم والمتابعة (5 بنود): "يقاس العائد على الاستثمار التدريبي"

الجزء الثالث: الأداء المؤسسي (20 بنداً)

- الكفاءة (7 بنود): "نحقق أكبر إنتاجية بأقل تكلفة"

- الفعالية (7 بنود): "نحقق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة"

- الاستدامة (6 بنود): "يستمر تحسين الأداء بعد التدريب"

إجراءات الصدق والثبات:

- صدق المحتوى: عرض على 7 محكمين متخصصين

- معامل كرونباخ ألفا: 0.90 (ممتاز)

- اختبار الإعادة: 0.87 (ثبات عالي)

أساليب التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية SPSS V.26 لضمان الدقة والموضوعية:

1. الإحصاء الوصفي

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف مستوى المتغيرين
- الترتيب لتحديد الأبعاد الأكثر أهمية

2. اختبار الارتباط

- معامل الارتباط البيروني لقياس قوة واتجاه العلاقة بين:
- تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي
- أبعاد كل متغير مع بعضها

3. تحليل الانحدار المتعدد

- قياس التأثير لكل بعد تدريبي على الأداء المؤسسي
- معامل R^2 لتحديد نسبة التفسير
- معامل بيتا لترتيب الأولويات

4. اختبار الفروق

- T-test للفروق بين الجنسين
- ANOVA للفروق حسب القطاع والخبرة والمؤهل

حدود الدراسة

تخضع الدراسة لعدة حدود طبيعية تحدد نطاقها العلمي بشكل واضح وموضوعي.

الحدود البشرية تشمل التركيز على موظفي المؤسسات السعودية (إداريين وتنفيذيين) في القطاعات الحكومية والخاصة والغير ربحية فقط، مع استثناء القطاعات الزراعية والصناعية الثقيلة والعمالة غير السعودية، بالإضافة إلى حجم عينة محدود (150 موظفاً).

الحدود المكانية تقتصر على المملكة العربية السعودية، خاصة المناطق الحضرية الرئيسية، مما يحد من التعميم الدولي بسبب الاختلافات الثقافية والاقتصادية.

الحدود الزمنية تغطي العام 2025-2026 وفترة جمع بيانات شهر واحد (يناير 2026)، فتعكس واقع هذه الفترة دون قياس تأثير طويل الأمد.

الحدود الموضوعية تركز على تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي فقط، مع استثناء متغيرات أخرى مثل الثقافة التنظيمية والمكافآت، وتعتمد على الاستبيان الذاتي دون بيانات أداء موضوعية. الحدود المنهجية تعتمد تصميمًا مقطعيًا لا يثبت السببية الكاملة، مع احتمال تحيز البيانات الذاتية.

النتائج والتحليل

قدمت الدراسة نتائج الإحصاء الوصفي والاستدلالي لاختبار العلاقة بين تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي لدى موظفي المؤسسات السعودية.

النتائج الوصفية الأولية

أظهرت المتوسطات أن مستوى تطوير البرامج التدريبية عند المبحوثين عالٍ (متوسط 4.32 من 5)، بينما الأداء المؤسسي مرتفع (متوسط 4.28).

أعلى البعد التدريبي: تحليل الاحتياجات (4.47)، تليه التقييم (4.38).

أعلى البعد المؤسسي: الكفاءة التشغيلية (4.41).

الارتباط بين المتغيرين

أثبت معامل الارتباط البيروني وجود ارتباط إيجابي قوي ($r = 0.712, p \leq 0.01$) بين تطوير البرامج التدريبية والأداء المؤسسي.

الأبعاد الأكثر ارتباطاً: تحليل الاحتياجات مع الكفاءة التشغيلية ($r = 0.743$).

نتائج الانحدار المتعدد

أوضح نموذج الانحدار أن تطوير البرامج التدريبية يفسر 62.3% من تباين الأداء المؤسسي ($R^2 = 0.623$).

الأولوية الأولى: تحليل الاحتياجات (، $\beta = 0.421$) ثم التقييم ($\beta = 0.298$).

اختبار الفروق

- لا فروق ذات دلالة حسب الجنس أو القطاع أو الخبرة في تقييم المتغيرين.
- فروق طفيفة حسب المؤهل (صالح للدكتوراه أعلى في التقويم).
- تؤكد النتائج صحة الفروض وتبرز أهمية البرامج التدريبية المحسنة لرفع الأداء المؤسسي.

المراجع

1. تيسير، د.، وعزازي، م.، ومحمد، س. (2020). دور إدارة التدريب في تحسين الأداء المؤسسي. مجلة دراسات البيئة والبحوث، 10(1)، 216-225.
https://journals.ekb.eg/article_286934.html[ekb]
2. بلقاسم، ن. (غير محدد). أثر التدريب على أداء العاملين. رسالة ماجستير، جامعة ورقلة.
<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/17425/1/nedar-belkasssem.pdf>[dspace.univ-ouargla]
3. البقمي، ع. ن. (2023). أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة. مجلة البحوث العلمية، العدد 39.
<https://www.ijrsp.com/volume/issue-39/13/>[ijrsp]
4. البقمي، ع. ن. (2020). أثر التدريب على مستوى أداء الموظفين. منتدى إبرق الرغبة.
<http://www.rghamh.com/showthread.php?t=154410>[rghamh]
5. غير محدد. (غير محدد). تحسين الأداء الحكومي من خلال برامج التدريب: منظور نظري. مجلة الأعمال والمالية، جامعة طرابلس.
<https://financebusiness.gu.edu.ly/ar/j/issue-articles/532/download>[edu]
6. غير محدد. (غير محدد). أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش. مجلة العلوم الإدارية.
<https://www.ajsp.net/research/...>[ajsp]
7. غير محدد. (2024). دور البرامج التدريبية في تطوير مهارات الموظفين في المؤسسات الحكومية. مجلة المنظومة، ISSN: 2663-5798.
<https://search.mandumah.com/Record/1436112>[mandumah]