

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
تأثير التدريب الالكتروني على الكفاءة الوظيفية في المركز الوطني للأرصاد
أسم الطالبة
بشرى محمد الشهري

مشروع تخرج - ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ: ٢/٢١
الفصل الدراسي الأول ٢٠٢٦

المحتويات

٤	الفصل الأول
٤	الإطار العام للدراسة
٤	المقدمة:
٥	مشكلة الدراسة:
٥	أولاً: الفجوات النظرية
٥	ثانياً: الفجوات العملية
٦	أهمية الدراسة:
٦	أولاً: الأهمية النظرية
٦	ثانياً: الأهمية التطبيقية
٧	أسئلة الدراسة:
٧	السؤال الرئيسي
٧	الأسئلة الفرعية:
٧	أهداف الدراسة:
٧	الهدف الرئيسي:
٧	الأهداف الفرعية:
٨	فرضيات الدراسة:
٨	الفرضية الرئيسية:
٨	الفرضيات الفرعية:
٩	نموذج الدراسة: (الإطار المفاهيمي)
٩	أولاً: المتغير المستقل:
٩	ثانياً: المتغير التابع:
١٠	ثالثاً: العلاقة بين المتغيرين
١٠	رابعاً: الشكل التوضيحي للنموذج المفاهيمي

١١ الدراسة الميدانية:

١١	أولاً: مقدمة الدراسة الميدانية
١١	ثانياً: أدوات جمع البيانات
١٢	ثالثاً: مراحل تنفيذ الدراسة الميدانية
١٣	رابعاً: خصائص العينة
١٣	خامساً: تحليل بيانات الاستبانة
١٣	سادساً: نتائج الدراسة الميدانية (افتراضية للعرض)
١٤	سابعاً: التوصيات

١٥ منهجية الدراسة:

١٥	أولاً: نوع الدراسة
١٥	ثانياً: منهج الدراسة
١٥	ثالثاً: مجتمع الدراسة
١٥	رابعاً: عينة الدراسة
١٥	خامساً: أداة جمع البيانات
١٦	سادساً: أساليب تحليل البيانات
١٦	سابعاً: حدود الدراسة

١٧ مخطط المشروع المقترح:

١٧	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١٧	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
١٨	الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة
١٨	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة
١٨	الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات

١٩ فصل الدراسات السابقة

٢٢ قائمة المراجع:

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

شهدت المؤسسات الحكومية والخاصة تحولاً متسارعاً نحو تبني التدريب الإلكتروني بوصفه خياراً استراتيجياً لتطوير رأس المال البشري، لا سيما في البيئات التي تتطلب تحديثاً مستمراً للمعارف والمهارات وتعمل وفق أنماط تشغيلية على مدار الساعة. ويُعد قطاع الأرصاد من القطاعات التي ترتبط جودة مخرجاتها بكفاءة العاملين ودقة قراراتهم وسرعة استجابتهم؛ إذ تعتمد أعمال الرصد والتحليل والتنبؤ والتحذير المبكر على منظومة متكاملة من الأنظمة والتقنيات والإجراءات. ومع اتساع نطاق التقنيات الرقمية، أصبح التدريب الإلكتروني وسيلة فعّالة لإتاحة محتوى تدريبي مرن، وتقليل قيود الزمان والمكان وتحسين فرص التعلم الذاتي والمتابعة، بما يعزز الكفاءة الوظيفية ويرفع جودة الأداء.

ينطلق هذا البحث من الحاجة إلى قياس أثر التدريب الإلكتروني داخل المركز الوطني للأرصاد على كفاءة الموظفين ومدى إسهامه في تحسين المعرفة المهنية والمهارات التشغيلية، إضافة إلى ضبط السلوكيات الإجرائية المرتبطة بالأعمال الحساسة مثل إدارة البلاغات والتحذيرات وتشغيل الأنظمة وتطبيق إجراءات الجودة والسلامة.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة التي تسعى إلى تحليل أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية في المركز الوطني للأرصاد، من خلال ربط جودة برامج التدريب الإلكتروني بمستوى أداء الموظفين، وبما يساهم في دعم متخذي القرار في تطوير سياسات تدريبية أكثر فاعلية قائمة على أسس علمية ونتائج تطبيقية قابلة للقياس.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من التوسع في توفير منصات ودورات تدريب إلكتروني في العديد من الجهات، إلا أن قياس أثر هذا التدريب على الأداء الفعلي لا يزال يمثل تحدياً، خصوصاً عند غياب مؤشرات واضحة تربط بين المشاركة التدريبية والتحسين في الكفاءة الوظيفية. وتتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية لدى منسوبي المركز الوطني للأرصاد؟ ويتفرع عنه تساؤلات تتعلق بعناصر جودة التدريب الإلكتروني، ومدى ارتباطها بأبعاد الكفاءة الوظيفية.

أولاً: الفجوات النظرية

١. تركّز معظم الدراسات السابقة على التدريب الإلكتروني بوصفه متغيراً مستقلاً ذا أثر عام، دون التعمق في تحليله ضمن إطار نظري يربطه بشكل مباشر بمفهوم الكفاءة الوظيفية متعددة الأبعاد (المعرفة، المهارة، السلوك، جودة الإنجاز).
٢. اقتصار كثير من النماذج النظرية المستخدمة في الأدبيات على قياس رضا المتدربين أو نية الاستخدام، مع إهمال تفسير آليات انتقال أثر التدريب الإلكتروني إلى الأداء الوظيفي الفعلي.
٣. محدودية توظيف نماذج تقييم التدريب (مثل نموذج كيرك باتريك) في تفسير العلاقة بين التدريب الإلكتروني والتغيرات السلوكية والنتائج التشغيلية داخل بيئة العمل.
٤. ضعف الربط النظري بين خصائص التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى، التفاعل، الدعم الفني، سهولة الاستخدام) وبين متطلبات الوظائف الفنية والتشغيلية ذات الطابع الحساس.
٥. ندرة الطروحات النظرية التي تفسر أثر التدريب الإلكتروني في البيئات التي تعتمد على اتخاذ القرار السريع والدقة العالية، مثل قطاع الأرصاد الجوية.

ثانياً: الفجوات العملية

٦. قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية في الجهات الحكومية الفنية المتخصصة داخل المملكة العربية السعودية.
٧. ندرة البحوث التي أجريت في المركز الوطني للأرصاد أو في جهات ذات طبيعة تشغيلية مشابهة، مما يحد من إمكانية تعميم نتائج الدراسات السابقة على هذا القطاع.
٨. محدودية الدراسات التي استخدمت مؤشرات أداء وظيفي فعلية بدلاً من الاكتفاء بالبيانات الإدراكية للموظفين.
٩. ضعف الربط بين نتائج التدريب الإلكتروني وبين تحسين جودة المخرجات التشغيلية مثل دقة الإجراءات، سرعة الإنجاز، والالتزام بالمعايير.
١٠. قلة الأبحاث التي درست أثر المتغيرات التنظيمية (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، طبيعة المناوبة، الإدارة) على العلاقة بين التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية.
١١. غياب نماذج تقييم متكاملة تساعد صُنّاع القرار على قياس العائد من التدريب الإلكتروني وربطه بالأداء المؤسسي.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية

- ١- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية العربية في مجال التدريب الإلكتروني من خلال ربطه بمفهوم الكفاءة الوظيفية بوصفها متغيراً متعدد الأبعاد، وليس مجرد تحصيل معرفي.
- ٢- تعزز الإطار النظري للعلاقة بين التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية في القطاعات الفنية والتشغيلية التي تتطلب دقة وسرعة في الأداء.
- ٣- تسد فجوة معرفية ناتجة عن محدودية الدراسات التي تناولت أثر التدريب الإلكتروني في قطاع الأرصاد الجوية والجهات الحكومية ذات الطبيعة التشغيلية المشابهة.
- ٤- تدعم توظيف نماذج تقييم التدريب في تفسير انتقال أثر التدريب الإلكتروني من مرحلة التعلم إلى السلوك الوظيفي ونتائج الأداء.
- ٥- توفر أساساً نظرياً يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بالتدريب الإلكتروني مثل الدافعية، الثقافة التنظيمية، أو الاستعداد التقني.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- ١- تساعد نتائج الدراسة صُنّاع القرار في المركز الوطني للأرصاد على تقييم فعالية برامج التدريب الإلكتروني الحالية.
- ٢- تسهم في تحسين تصميم وتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني بما يتوافق مع طبيعة المهام التشغيلية ومتطلبات العمل الفعلية.
- ٣- تقدم مؤشرات عملية لربط التدريب الإلكتروني بمستوى الكفاءة الوظيفية والأداء المؤسسي.
- ٤- تدعم تطوير سياسات تدريبية قائمة على الأدلة العلمية، مما ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات وسرعة الإنجاز.
- ٥- تساعد إدارات الموارد البشرية والتدريب على قياس العائد من التدريب الإلكتروني واتخاذ قرارات مبنية على نتائج موثوقة.
- ٦- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير مسارات تدريب إلكترونية موجهة حسب الأدوار الوظيفية داخل المركز.

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي

ما أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد؟

الأسئلة الفرعية:

- ١- ما مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في المركز الوطني للأرصاد من حيث جودة المحتوى، والتفاعل، والدعم الفني، وسهولة الاستخدام؟
- ٢- ما مستوى الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد من حيث المعرفة، والمهارة، والسلوك الوظيفي، وجودة الإنجاز؟
- ٣- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد؟
- ٤- ما أكثر أبعاد التدريب الإلكتروني تأثيراً في الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز؟
- ٥- هل تختلف تقديرات العاملين لأثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية باختلاف المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الإدارة)؟

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد.

الأهداف الفرعية:

- ١- قياس مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في المركز الوطني للأرصاد من حيث جودة المحتوى، والتفاعل، والدعم الفني، وسهولة الاستخدام.
- ٢- تحديد مستوى الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد من حيث المعرفة، والمهارة، والسلوك الوظيفي، وجودة الإنجاز.
- ٣- تحليل العلاقة بين التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد.
- ٤- تحديد أكثر أبعاد التدريب الإلكتروني تأثيراً في الكفاءة الوظيفية.
- ٥- الكشف عن الفروق في تقديرات العاملين لأثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الإدارة)
- ٦- تقديم توصيات عملية تساهم في تحسين تصميم وتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني بما يحقق رفع مستوى الكفاءة الوظيفية والأداء المؤسسي في المركز الوطني للأرصاد.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة محتوى التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التفاعل في التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم الفني المصاحب للتدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سهولة استخدام أنظمة التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات العاملين لأثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الإدارة).

نموذج الدراسة: (الإطار المفاهيمي)

يعتمد نموذج الدراسة على افتراض أن التدريب الإلكتروني يؤثر بشكل مباشر في الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد، حيث يمثل التدريب الإلكتروني المتغير المستقل، في حين تمثل الكفاءة الوظيفية المتغير التابع، مع إمكانية تأثر هذه العلاقة ببعض المتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

أولاً: المتغير المستقل: (Independent Variable)

التدريب الإلكتروني

ويشمل مجموعة من العناصر التي يعتمد عليها المركز الوطني للأرصاد لتحفيز موظفيه، مثل:

- جودة محتوى التدريب الإلكتروني
 - مستوى التفاعل في التدريب الإلكتروني
 - الدعم الفني المصاحب للتدريب الإلكتروني
 - سهولة استخدام أنظمة ومنصات التدريب الإلكتروني
-

ثانياً: المتغير التابع: (Dependent Variable)

الكفاءة الوظيفية

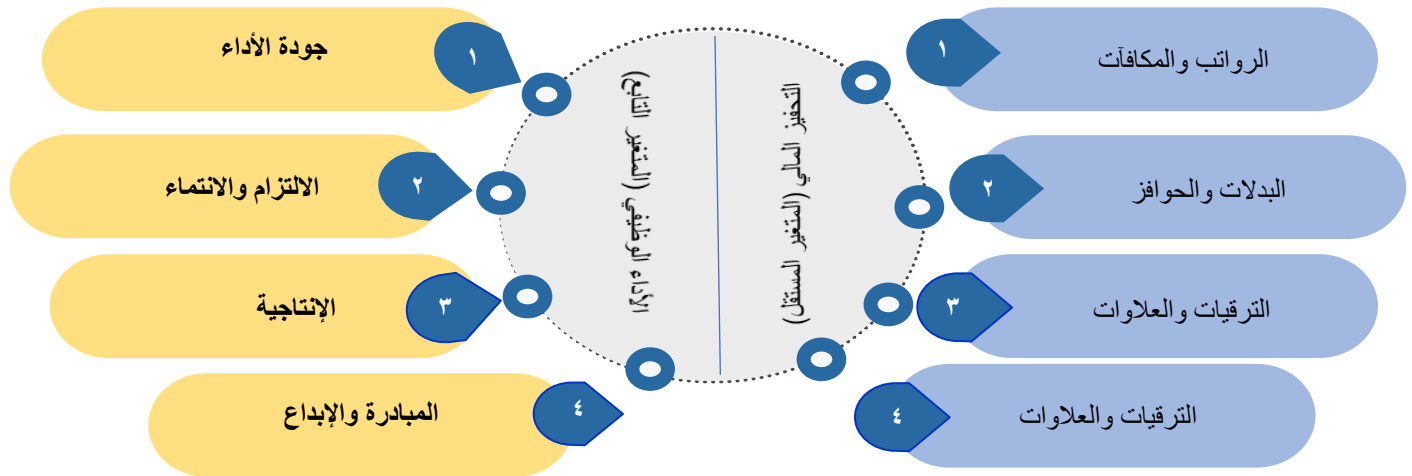
ويمثل مستوى كفاءة وجودة عمل الموظفين داخل المركز، ويتحدد من خلال:

- المعرفة الوظيفية
 - المهارة الوظيفية
 - السلوك الوظيفي
 - جودة الإنجاز والأداء
-

ثالثاً: العلاقة بين المتغيرين

يفترض نموذج الدراسة وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى، التفاعل، الدعم الفني، سهولة الاستخدام) في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد بأبعادها المختلفة (المعرفة، المهارة، السلوك الوظيفي، جودة الإنجاز)، مع احتمال وجود فروق في هذا التأثير تُعزى إلى الخصائص الديموغرافية والوظيفية للعاملين.

رابعاً: الشكل التوضيحي للنموذج المفاهيمي



الدراسة الميدانية:

أولاً: مقدمة الدراسة الميدانية

تُعد الدراسة الميدانية مرحلة أساسية في البحث العلمي، إذ تهدف إلى اختبار ما تم طرحه في الإطارين النظري والمفاهيمي، والتحقق من الفرضيات من خلال جمع بيانات واقعية من مجتمع الدراسة. وانطلاقاً من طبيعة موضوع هذا البحث، الذي يتناول أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية، تكتسب الدراسة الميدانية أهمية خاصة لكونها تمكن من قياس هذا الأثر بصورة عملية في بيئة العمل الفعلية، بعيداً عن الافتراضات النظرية المجردة.

وتسعى هذه الدراسة الميدانية إلى استقصاء آراء العاملين في المركز الوطني للأرصاد حول واقع التدريب الإلكتروني المطبق لديهم، ومستوى كفاءتهم الوظيفية، من خلال استخدام أداة بحث علمية مناسبة، وتحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية ملائمة. كما تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتحديد مدى تأثير التدريب الإلكتروني بأبعاده المختلفة على الكفاءة الوظيفية، بما يتيح الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تسهم في دعم القرارات الإدارية والتطويرية داخل المركز.

وبذلك، تمثل الدراسة الميدانية حلقة الوصل بين الجانب النظري والتطبيقي، وتسهم في تقديم نتائج واقعية يمكن الاستفادة منها في تحسين برامج التدريب الإلكتروني، ورفع مستوى الكفاءة الوظيفية، وتعزيز جودة الأداء المؤسسي في المركز الوطني للأرصاد.

ثانياً: أدوات جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الميدانية، وذلك لملاءمتها لطبيعة البحث وأهدافه، وقدرتها على جمع بيانات كمية من عدد مناسب من أفراد مجتمع الدراسة في وقت وجهد أقل، إضافة إلى سهولة تحليلها إحصائياً.

وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية، وبما يتناسب مع طبيعة العمل في المركز الوطني للأرصاد. وتكونت الاستبانة من ثلاثة محاور رئيسة، على النحو الآتي:

المحور الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية

ويشمل هذا المحور مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، مثل:

- المسمى الوظيفي
- سنوات الخبرة
- المؤهل العلمي
- الإدارة أو القطاع الوظيفي

وذلك بهدف التعرف على خصائص مجتمع الدراسة.

المحور الثاني: التدريب الإلكتروني

يهدف هذا المحور إلى قياس مستوى التدريب الإلكتروني في المركز الوطني للأرصاد، ويتضمن عدداً من الفقرات التي تغطي الأبعاد الآتية:

- جودة محتوى التدريب الإلكتروني
- مستوى التفاعل في التدريب الإلكتروني
- الدعم الفني المصاحب للتدريب الإلكتروني
- سهولة استخدام أنظمة ومنصات التدريب الإلكتروني

المحور الثالث: الكفاءة الوظيفية

يهدف هذا المحور إلى قياس مستوى الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد، من خلال عدد من الفقرات التي تعكس الأبعاد التالية:

- المعرفة الوظيفية
- المهارة الوظيفية
- السلوك الوظيفي
- جودة الإنجاز والأداء

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، بحيث تتراوح البدائل بين (١ = لا أوافق بشدة) و(٥ = أوافق بشدة)، وذلك لما يتمتع به هذا المقياس من شيوع في البحوث الإدارية وسهولة في التحليل والتفسير.

ثالثاً: مراحل تنفيذ الدراسة الميدانية

١. المرحلة الأولى: تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها وبناء الإطار النظري والمفاهيمي.
٢. المرحلة الثانية: تصميم أداة جمع البيانات (الاستبانة) والتحقق من صدقها وثباتها..
٣. المرحلة الثالثة: تصميم أداة جمع البيانات (الاستبانة) والتحقق من صدقها وثباتها.
٤. المرحلة الرابعة: تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
٥. المرحلة الخامسة: تفسير النتائج واستخلاص الاستنتاجات والتوصيات.

رابعاً: خصائص العينة

تكون عينة الدراسة من مجموعة من العاملين في المركز الوطني للأرصاد، تم اختيارهم لتمثيل مجتمع الدراسة، وذلك بهدف التعرف على آرائهم حول التدريب الإلكتروني ومستوى الكفاءة الوظيفية. وقد روعي في اختيار العينة تنوع الخصائص الديموغرافية والوظيفية بما يحقق التمثيل المناسب لمختلف الفئات داخل المركز.

خامساً: تحليل بيانات الاستبانة

تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

التحليل الوصفي: استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة وتحديد مستوى التدريب الإلكتروني ومستوى الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد.

تحليل الارتباط: استخدام معامل الارتباط لقياس قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية.

تحليل الانحدار: استخدام تحليل الانحدار الخطي لقياس أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده المختلفة على الكفاءة الوظيفية واختبار فرضيات الدراسة.

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية (افتراضية للعرض)

- 1- أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في المركز الوطني للأرصاد جاء بدرجة متوسطة إلى مرتفعة.
 - 2- بينت النتائج ارتفاع مستوى الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز، خاصة في جانب المعرفة وجودة الإنجاز.
 - 3- كشفت نتائج تحليل الارتباط عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية.
 - 4- أوضحت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية.
 - 5- أظهرت النتائج تفاوت تأثير أبعاد التدريب الإلكتروني، حيث كان لجودة المحتوى والتفاعل التأثير الأكبر في الكفاءة الوظيفية.
-

سابعًا: التوصيات

- ✓ تطوير برامج التدريب الإلكتروني وربط محتواها بشكل مباشر بمهام العمل الفعلية في المركز الوطني للأرصاد.
 - ✓ تعزيز مستوى التفاعل في التدريب الإلكتروني من خلال الأنشطة التطبيقية، والمحاكاة، وجلسات النقاش الافتراضية.
 - ✓ تحسين آليات الدعم الفني والتقني لضمان استمرارية الاستفادة من برامج التدريب الإلكتروني.
 - ✓ اعتماد أساليب منهجية لتقييم أثر التدريب الإلكتروني وربطه بمستوى الكفاءة الوظيفية والأداء المؤسسي.
 - ✓ تصميم مسارات تدريب إلكترونية موجهة وفق الأدوار الوظيفية بما يسهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين جودة الأداء.
-

منهجية الدراسة:

أولاً: نوع الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في المركز الوطني للأرصاد، وذلك من خلال اتباع منهجية علمية منظمة تضمن دقة النتائج وموضوعيتها، وتُمكن من تعميمها في حدود عينة الدراسة.

ثانياً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تسعى إلى وصف ظاهرة التدريب الإلكتروني وتحليل علاقتها بالكفاءة الوظيفية، والكشف عن طبيعة وقوة الأثر بين المتغيرات.

ثالثاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المركز الوطني للأرصاد، ممن لديهم خبرة أو تعامل سابق مع برامج التدريب الإلكتروني.

رابعاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من موظفي المركز الوطني للأرصاد، بما يحقق التمثيل المناسب لمجتمع الدراسة، وقد روعي تنوع العينة من حيث المسميات الوظيفية والخبرة العملية.

خامساً: أداة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تصميمها بما يتناسب مع أهداف الدراسة، وتكونت من قسمين رئيسيين:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية للمبحوثين.
 - القسم الثاني: فقرات تقيس متغيرات الدراسة (التدريب الإلكتروني، الكفاءة الوظيفية).
-

سادسًا: أساليب تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) ، من خلال:

- التحليل الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية).
 - تحليل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات.
 - تحليل الانحدار لقياس أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية.
-

سابعًا: حدود الدراسة

- المجال المكاني: المركز الوطني للأرصاد بالمملكة العربية السعودية.
 - المجال الزمني: العام ٢٠٢٦ م.
 - المجال البشري: موظفو المركز الوطني للأرصاد الإداريون والفنيون.
 - المجال الموضوعي: دراسة تأثير التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية في المركز الوطني للأرصاد.
-

مخطط المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتضمن هذا الفصل العناصر التمهيدية التي توضح الأساس الذي بُنيت عليه الدراسة، وتشمل:

١. مقدمة الدراسة.
 ٢. مشكلة الدراسة.
 ٣. أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية).
 ٤. أهداف الدراسة (الرئيسي والفرعية).
 ٥. أسئلة الدراسة.
 ٦. فرضيات الدراسة.
 ٧. نموذج البحث (الإطار المفاهيمي).
 ٨. منهجية الدراسة (المنهج، الأداة، العينة، التحليل).
 ٩. حدود الدراسة.
 ١٠. مصطلحات الدراسة الإجرائية.
-

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

يستعرض هذا الفصل الخلفية العلمية لمتغيرات الدراسة ويتناول:

١. التدريب الإلكتروني.
٢. أهداف التدريب الإلكتروني.
٣. الكفاءة الوظيفية.
٤. العلاقة بين التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية.
٥. أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.
٦. الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة إلى سدّها.

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة

يقدم هذا الفصل شرحاً تفصيلياً للإجراءات البحثية، ويتضمن:

١. نوع الدراسة: دراسة وصفية تحليلية.
٢. المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.
٣. هدف المنهج:
٤. وصف واقع التدريب الإلكتروني.
٥. تحليل أثره على الكفاءة الوظيفية.
٦. أسلوب البحث: البحث الكمي
٧. مراحل تنفيذ الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة

يستعرض هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية بناءً على تحليل البيانات التي تم جمعها، ويشمل:

- عرض وتحليل بيانات العينة الديموغرافية.
- تحليل استجابات العينة لمحاور الاستبانة.
- اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة.
- تفسير النتائج في ضوء الأدبيات والنظريات السابقة.

الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات

يتضمن هذا الفصل تلخيصاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها، ومناقشتها بشكل علمي، ويشمل:

- مناقشة النتائج وربطها بأهداف الدراسة.
- الاستنتاجات العامة للدراسة.
- التوصيات الإدارية والعلمية لتحسين نظام تأثير التدريب الإلكتروني.
- مقترحات لأبحاث مستقبلية في الموضوع ذاته.

فصل الدراسات السابقة

مقدمة الفصل

يُعد استعراض الدراسات السابقة من الركائز الأساسية في البحوث العلمية، لما له من دور في بناء الأساس النظري للدراسة الحالية، وتوضيح موقعها بين الجهود البحثية السابقة، والكشف عن أوجه الاتفاق والاختلاف بينها. كما يسهم هذا الفصل في تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة إلى معالجتها. ويهدف هذا الفصل إلى استعراض أبرز الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التدريب الإلكتروني وعلاقته بالكفاءة الوظيفية أو الأداء الوظيفي، وذلك تمهيداً لربط نتائجها بموضوع الدراسة الحالية التي تبحث في أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية في المركز الوطني للأرصاد.

أولاً: الدراسات العربية

١- الحربي، عبد الله سليمان (٢٠٢١)

عنوان الدراسة:

أثر التدريب على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي

النتائج:

- وجود أثر إيجابي للتدريب على تحسين الأداء الوظيفي.
- ارتفاع مستوى الكفاءة لدى الموظفين الذين التحقوا ببرامج تدريبية منتظمة.
- أوصت الدراسة بتطوير برامج التدريب وربطها بالاحتياجات الوظيفية.

٢- الزهراني، فهد بن محمد (٢٠٢٠)

عنوان الدراسة:

أساليب التدريب الحديثة وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الحكوميين

النتائج:

- التدريب الإلكتروني أكثر فاعلية من التدريب التقليدي في تنمية المهارات.
- وجود تحسن ملحوظ في إنتاجية الموظفين بعد تطبيق التدريب الإلكتروني.
- أكدت أهمية استخدام التقنيات الحديثة في التدريب الحكومي.

٣- الحميدان، عبد الله (٢٠٢٢)

عنوان الدراسة:

أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية في المؤسسات الحكومية

النتائج:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية.
- التدريب الإلكتروني يسهم في تحسين جودة الأداء الوظيفي.
- أوصت الدراسة بتوسيع تطبيق التدريب الإلكتروني في الجهات الحكومية.

٤- الدوسري، نورة (٢٠٢١)

عنوان الدراسة:

دور التدريب في تطوير المهارات الوظيفية للعاملين في القطاع العام

النتائج:

- التدريب يسهم في رفع مستوى المهارات والمعارف الوظيفية.
- تحسن مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين المتدربين.
- أوصت الدراسة بالاستمرارية في تنفيذ البرامج التدريبية.

٥- العتيبي (٢٠٢٠)

عنوان الدراسة:

أثر التدريب الإلكتروني على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية

النتائج:

- وجود أثر إيجابي للتدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي.
- التدريب الإلكتروني يسهم في تنمية المهارات التقنية للموظفين.
- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين المشاركين في التدريب الإلكتروني.

عنوان الدراسة:

فاعلية برامج التدريب الإلكتروني في رفع الكفاءة الوظيفية للعاملين في القطاع الحكومي.

النتائج:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية.
- التدريب الإلكتروني يساهم في تحسين جودة الأداء الوظيفي وسرعة الإنجاز.
- أوصت الدراسة بتبني التدريب الإلكتروني كخيار استراتيجي لتنمية الموارد البشرية.

ثانياً: التحليل المقارن للدراسة

يهدف التحليل المقارن إلى مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، وتحديد الإضافة العلمية التي تقدمها الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية في المركز الوطني للأرصاد، وهو ما يتفق مع غالبية الدراسات السابقة التي أكدت الدور الفاعل للتدريب الإلكتروني في تحسين الأداء والكفاءة الوظيفية.

ثالثاً: الثغرات البحثية

- قلة الدراسات التي تناولت أثر التدريب الإلكتروني في قطاع الأرصاد الجوية تحديداً.
- تركيز الدراسات السابقة على الأداء الوظيفي العام دون التعمق في أبعاد الكفاءة الوظيفية.
- اعتماد بعض الدراسات على الوصف أو الارتباط فقط دون قياس الأثر المباشر باستخدام الانحدار.
- اختلاف بيانات الدراسات السابقة عن بيئة العمل التقنية في المركز الوطني للأرصاد.
- ندرة الدراسات الحديثة التي تربط التدريب الإلكتروني بالكفاءة الوظيفية في ظل التحول الرقمي الحكومي.

ملخص الفصل

تناول هذا الفصل الإطار النظري للتدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية، من خلال توضيح المفاهيم الأساسية وأهمية التدريب الإلكتروني ودوره في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي. كما استعرض الفصل عدداً من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة، والتي أكدت في مجملها وجود علاقة إيجابية بين التدريب الإلكتروني والكفاءة الوظيفية. وأظهر الاستعراض وجود ثغرات بحثية تمثلت في قلة الدراسات التطبيقية في قطاع الأرصاد والتركيز المحدود على قياس الأثر المباشر للتدريب الإلكتروني، مما يبرز أهمية الدراسة الحالية ودورها في سد هذه الفجوة البحثية.

قائمة المراجع:

١. الحربي، عبد الله بن سليمان. (2021). أثر التدريب على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة العلوم الإدارية، ٢٨(٣) ١١٥-١٤٢.
٢. الزهراني، فهد بن محمد. (2020). العلاقة بين أساليب التدريب الحديثة والأداء الوظيفي لدى الموظفين الحكوميين في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
٣. الحميدان، عبد الله بن محمد. (2022). أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة الوظيفية في المؤسسات الحكومية السعودية. المجلة العربية للإدارة ٤٢(٣) ١١٥-١٣٧.
٤. الدوسري، نورة بنت سعد. (2021). دور التدريب في تطوير المهارات الوظيفية للعاملين في القطاع العام السعودي. مجلة الإدارة الحديثة، ١٣(٢) ٧٧-٩٨.
٥. العتيبي، محمد بن فهد. (2020). أثر التدريب الإلكتروني على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية، ١٠(١) ٨٢-٥٥.
٦. القحطاني، سالم بن أحمد. (2022). فاعلية برامج التدريب الإلكتروني في رفع الكفاءة الوظيفية للعاملين في القطاع الحكومي. مجلة التنمية الإدارية ١٤(٢) ١٠١-١٢٦.
٧. الحميدي، خالد بن عبد الرحمن. (2019). أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية ٣١(٢) ٨٩-١١٢.
٨. الشهري، أحمد بن حسين. (2021). التدريب الإلكتروني ودوره في تطوير الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية. مجلة العلوم التربوية ١٥(١) ١٣٣-١٥٨.
٩. الزامل، عبد العزيز بن محمد. (2020). دور التدريب في رفع كفاءة العاملين في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة العامة، ٦٠(١) ٤٥-٦٨.
١٠. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). سياسات وبرامج التدريب والتطوير في القطاع الحكومي السعودي. الرياض: الوزارة.
١١. تنسيق المحتوى والترتيب (chat GPT).