Alhindi, Munirah , Almuhanha, Manal. (2023). The Role of Distance Training in Developing the Job Performance of Prince Sattam Bin Abdulaziz University Employees, *Journal of Educational Science* 9(4), 351 - 384

The Role of Distance Training in Developing the Job Performance of Prince Sattam Bin Abdulaziz University Employees

Munirah Mohammed Alhindi

Master's in educational technology

Administrative Assistant at PSAU

hindi_41@hotmail.com

Dr. Manal Abdulrahman Almuhanha

PhD in educational technology

Assistant Professor at KSU

mmanal@ksu.edu.sa

Abstract:

The study aimed to identify the role of distance training in developing the job performance of Prince Sattam bin Abdulaziz University employees by identifying the extent to which employees benefited from distance training, the obstacles they faced, and their suggestions for enhancing distance training. Descriptive survey method was used, and a sample consisting of (183) male and female employees at the university, was given a questionnaire. The results of the study showed that distance training played a significant role in developing job performance, and especially its technical and management dimensions. Participants noted the training's part in improving their computer skills and enabling them to deal with applications related to job tasks. It also assisted them in improving their communication and time management skills, as well as in organizing and scheduling tasks. However, there were obstacles that negatively affected the use of distance training, the most prominent of which were the lack of incentives and the lack of support by departments. The results also showed that among the employees' most prominent suggestions for developing distance training were providing incentives, designing training programs that addressed the needs of employees, and structuring them so they could be taken at employees' convenience.

Keywords: job performance development, distance training, E-training.

الهندي ، منيرة، والمهنا ، منال. (٢٠٢٣) دور التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. مجلة العلوم التربوية ، ٩ (٤) ، ٣٥١ - ٣٨٤

دور التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز

أ. منيرة محمد الهندي^(١) د. منال عبد الرحمن المهنا^(٢)

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تُعرف دور التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز ، من خلال تُعرف مدى استفادة الموظفين من التدريب من بعد ، ومعوقات استخدامهم له ، ومقترحاتهم لتطويره. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي ، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٣) موظفًا وموظفة بالجامعة ، فيما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة الدور المهم للتدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي خاصة فيها يتعلق بالبعد التقني والإداري ، ومن ذلك دوره في تحسين مهارات التعامل مع الحاسب الآلي ، والتعامل مع البرامج والتطبيقات الإلكترونية المرتبطة بالمهام الوظيفية ، إضافة إلى دوره في تطوير مهارات التواصل ، وتحسين مهارات إدارة الوقت وتنظيم وجدولة المهام. إلا أن هناك معوقات تؤثر سلبًا على استخدام التدريب من بعد ، حيث كان من أبرزها ضعف الحوافز وعدم وجود الدعم من قبل الإدارات. كما أظهرت النتائج أن من أبرز مقترحات الموظفين لتطوير التدريب من بعد كانت توفير الحوافز ، وتصميم البرامج التدريبية التي تلامس احتياجات الموظفين وتقديمها في الأوقات المناسبة لهم.

الكلمات المفتاحية: تنمية الأداء الوظيفي ، التدريب من بعد ، التدريب الإلكتروني.

(١) ماجستير في تقنيات التعليم - جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز ، hindi_41@hotmail.com

(٢) دكتوراه في تقنيات التعليم - جامعة الملك سعود ، mmanal@ksu.edu.sa

مقدمة:

يعد الموظف من الركائز المهمة في جميع المؤسسات ، ويعتمد نمو وتقدم المؤسسات على نمو وكفاءة وفاعلية موظفيها ، لذا اهتمت كافة القطاعات ، ومنها التعليمية بتنمية الأداء الوظيفي ، وذلك للرفع من جودة الأعمال وتطوير الخدمات ، وإنجاز المهام بكفاءة وفاعلية. ويساعد التدريب في تنمية أداء الموظفين فمن خلاله يتم تزويدهم بالمعارف والمهارات المتجددة وإعطائهم الفرصة لممارسة الأساليب العلمية التي تساعدهم في ابتكار الحلول لمعالجة مشكلاتهم والرفع من إنتاجيتهم. وقد ارتبط تدريب الموظفين بتقييم أدائهم الوظيفي وبالمكافآت والترقيات ، لذا فان توفير التدريب للموظفين وتسهيل حصولهم عليه يساهم في زيادة انتماءهم لجهات أعمالهم وتشجيعهم على تطوير أنفسهم وأدائهم.

ونتيجة للتطور في وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات ، فقد كان لزاماً على المؤسسات استثمار هذه التقنيات بتوفير التدريب من بعد كنظام مرن يساند ويكمل التدريب التقليدي (الحسين ، ٢٠١٨) ، كما أنه الخيار الأفضل للتغلب على المشكلات التي قد تعوق أو تقلل من كفاية التدريب التقليدي لدى الموظفين ، كمحدودية المقاعد أو المشكلات الاقتصادية أو الاجتماعية أو الجغرافية (الزنبقي ، ٢٠١٠). وقد أثبتت الدراسات السابقة (مثل الظفيري ، ٢٠١٦؛ عبد الله ، ٢٠٢٠) أهمية التدريب من بعد من أجل تحقيق أهداف المؤسسات وأثره الإيجابي على أداء العاملين فيها.

وعلى الرغم من أهمية التدريب من بعد خاصة مع تزايد أعداد الموظفين وحرص وزارة التعليم على التدريب المناسب والمستمر تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠ ، إلا أن هناك مجموعة من المعوقات التي قد تؤثر سلباً على توظيفه ، ومنها ما جاء في دراسة الحسين (٢٠١٩) ، كضعف المهارات التقنية ، وضعف الدعم الفني وبطء الإنترنت ، إضافة إلى نقص المدربين المؤهلين والمختصين في بناء المحتوى الرقمي وإدارته ، أو الشعور بالعزلة الاجتماعية. لذا ، جاءت هذه الدراسة الوصفية لتسلط الضوء على دور التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز ، كونها من أبرز الجامعات الحكومية التي تتميز بالأعداد الكبيرة من الموظفين ، والكشف عن معوقات استخدامه ومقترحات الموظفين التي يمكن أن تساهم في تطويره.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من أهمية التحاق الموظفين بالدورات التدريبية كونها أحد المعايير المهمة في تقييم الأداء الوظيفي ولارتباطها بحصول الموظف على الترقيات ، إلا أن إحدى الباحثات ، كونها من موظفي جامعة الأمير سطام ، لاحظت صعوبة التحاق موظفي الجامعة بالدورات نظراً لبعدها المكاني أو لتزامنها مع ساعات العمل أو محدودية مقاعدها. كما أن الفرص التدريبية المتاحة سنوياً للموظفين تعد غير كافية لتحقيق التنمية المستدامة في ظل التسارع المعرفي والمعلوماتي والتقني في هذا العصر.

ونظراً لضرورة اهتمام المؤسسات التعليمية بتنمية مهارات موظفيها اللازمة لأداء أعمالهم بجودة وكفاءة وفعالية عالية (Bou Kamal, Al Aghbari, & Atteia, 2016) ، فقد شدت الثبتي (٢٠١٨) على ضرورة توظيف تقنيات التدريب من بعد وذلك لتوفير فرص واسعة ومتكافئة لتطوير مهارات الموظفين. كما أكدت نتائج الدراسات السابقة دور التدريب من بعد في تنمية مهارات الموظفين اللازمة لأداء العمل ، ومنها دراسة بني حمد وأبو صالح (٢٠١٧) التي كشفت بأن التدريب من بعد ساهم في سرعة إنجاز الموظفين وزيادة جودة الأعمال خاصة وأنه يتميز بالاستمرارية متخطياً قيود الزمان والمكان.

وعلى الرغم من توظيف تقنيات التدريب من بعد للموظفين في السعودية من قبل عدة جهات ، ومن أبرزها منصة (إثرائتي) المنشأة من قبل معهد الإدارة العامة والتي تستهدف الموظفين الحكوميين ، إضافة إلى تقديم جامعة الأمير سطام دورات تدريبية من بعد تزامناً مع جائحة كورونا (COVID-19) ، وقد نتج عن ذلك حصول السعودية على إحدى المراكز العشرة الأولى على مستوى العالم في الاستفادة من برامج التدريب من بعد كما جاء في التقرير الصادر من أكاديمية المنظمة العالمية والذي نشر من خلال مقالة بعنوان "المملكة ضمن أوائل الدول في تدريب برامج الملكية الفكرية" (٢٠٢٠م) ، إلا أن أنه لا توجد دراسات سابقة ، على حد علم الباحثات ، تناولت دور التدريب من بعد في تنمية أداء الموظفين - باعتباره أحد المتغيرات المهمة- في المؤسسات الجامعية ومنها جامعة الأمير سطام. كما أشارت عدد من الدراسات السابقة ، منها دراسة الظفيري (٢٠١٦) والحسين (٢٠١٨) وبوكمال وآخرون (Bou Kamal et al. , 2016) ، بضرورة دراسة فعالية التدريب من بعد ومعوقات تطبيقه حيث إن نجاحه يعتمد على جاهزية المؤسسات من عدة نواحي ومراعاتها للأسس العلمية والاعتبارات الإدارية وتكييف السياسات الداعمة لاعتماده.

وبناء على ما سبق جاءت هذه الدراسة لتعرف مدى تحقيق التدريب من بعد لأهدافه في تنمية الأداء الوظيفي والمساهمة في تقديم التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تزيد من فاعليته ، وقد تبلورت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي:

كيف يمكن تفعيل دور التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟

أسئلة الدراسة:

تفرع من السؤال الرئيس للدراسة الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مستوى الاستفادة من التدريب من بعد في تنمية أداء موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟

٢. ما معوقات استخدام التدريب من بعد من وجهة نظر موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟

٣. ما المقترحات التي تساعد في تطوير التدريب من بعد في تنمية أداء موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. تعرف مستوى الاستفادة من التدريب من بعد في تنمية أداء موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

٢. تعرف معوقات استخدام التدريب من بعد من وجهة نظر موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

٣. تعرف المقترحات التي تساعد في تطوير التدريب من بعد لتنمية أداء موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

أهمية الدراسة:

نبعت أهمية هذه الدراسة في:

- توفير معلومات لأصحاب القرار والمهتمين في الجامعات حول دور التدريب من بعد في تنمية مهارات الموظفين في المجالات المختلفة ، وذلك للمساهمة في توظيفه على النحو الأمثل.
- تقديم المقترحات لجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز التي يمكن أن تساهم في تطوير برامجها التدريبية من بعد.
- قد يكون حافزاً للمهتمين في مجال تقنيات التعليم لإجراء الدراسات حول كيفية تصميم التدريب من بعد واستخدامه بفاعلية لتحقيق أهدافه المنشودة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: دور التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز ، والمعوقات التي تحد من استخدامهم له ، والمقترحات التي تساعد على تطوير التدريب من بعد لتنمية أدائهم الوظيفي.
- الحدود المكانية: جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بمحافظة الخرج بمنطقة الرياض.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٢هـ.
- الحدود البشرية: موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

مصطلحات الدراسة:

الأداء الوظيفي (Job Performance):

يعرف بأنه مستوى "معرفة المسؤول الإداري بالعمل وجودته ، وتحقيق مستوى إنتاجية عالية ، وكذلك القدرة على تخطيط وتنظيم وتوقيت العمل ، والمبادرة والحضور ، وصنع القرار ، والتفاعل مع المجتمع المحلي ، وسلوك المواطنة التنظيمية" (الحراشنة ، ٢٠١٠ ، ص١٦).

ويمكن تعريف تنمية الأداء الوظيفي إجرائياً بأنها تطور في أداء موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز ومعارفهم من خلال التدريب من بعد مما يساعدهم في إنجاز مهامهم الوظيفية بكفاءة وفاعلية أكثر.

التدريب من بعد (Distance Training):

نوع من التدريب المقدم تحت إشراف مؤسسة تعليمية دون قيود زمانية ومكانية ، ويعد بديلاً للتدريب التقليدي أو مكماً له (الحمادي ، ٢٠١٠).

ويُعرف التدريب من بعد إجرائياً بأنه تدريب موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز باستخدام الإنترنت دون قيود مكانية ، وبطريقة متزامنة أو غير متزامنة ، وذلك للرفع من كفاءة الموظفين بأقل وقت وجهد.

الإطار النظري للدراسة:

المحور الأول . الأداء الوظيفي:

تتطور العلوم والمعارف والتقنيات باستمرار ، لذا فإنه من المهم مواكبة هذه التطورات والاستفادة من التقنيات الحديثة لتسهيل إنجاز المهام وإتمامها بكفاءة عالية خاصة مع التحول الرقمي. ولمعرفة مدى مواكبة الموظف لكل هذه التغيرات لابد من تنمية أداءه ومتابعته باستمرار لمعالجة أي قصور. وقد وضع غرباوي (٢٠٢٠) بأن الأداء الوظيفي علاقة متداخلة بين الجهد الذي يبذله الفرد لأداء مهامه ، والقدرات التي يمتلكها ، وإدراكه للدور أو المهمة التي يعتقد بأنه من الضروري توجيه جهوده في العمل لأدائها.

ويتم متابعة الأداء الوظيفي من خلال عملية تقييم الأداء ، وتبرز أهميتها في الكشف عن جوانب القوة والضعف بهدف تقديم الدعم للتحسين كما أنها تساعد في تحديد الاحتياجات من البرامج التدريبية. ويتم بناء على التقييم اتخاذ القرار في ترقية الموظفين إلى مراتب أعلى أو نقلهم ، إضافة إلى تعديل أجورهم واقتراح حوافز لهم ، كما يساهم في اقتراح آليات لتنمية الأداء عن طريق التدريب (الشريف ، ٢٠١٣).

عناصر الأداء الوظيفي:

تتمثل عناصر الأداء الوظيفي في عدة عوامل تساعد على زيادة العملية التشغيلية في المنظمة كما ذكرها عبد الله (٢٠٢٠):

- قدرات الموظف: ويقصد بها ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم ، والقدرة على الأداء الفعلي للعمل ، بالإضافة إلى التدريب والقدرة الشخصية والرغبة في العمل.

- **متطلبات الوظيفة (العمل):** وتشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها العمل أو الوظيفة ، ومنها أيضا المعرفة النظرية والفنية والمهارة المهنية ، والمعرفة العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- **بيئة العمل (المنظمة):** تحدد بيئة العمل من خلال أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة فيها ، فهناك أنشطة ثابتة نسبياً وأخرى متغيرة بحسب الزمان والظروف والمواقف المحيطة بالأداء ، كما أن بيئة العمل المادية والتنظيمية كالمشرفين والرؤساء والأفراد الذين يتعامل معهم الفرد وجماعات العمل وخصائص تلك الجماعات تؤثر في تغير الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة.

طرق قياس أداء الموظفين:

هناك العديد من الطرق التقليدية والحديثة لقياس الأداء ، وقد تستعمل المنظمات طريقة واحدة أو عدة طرق حسب ما تراه مناسباً وحسب طبيعتها وما يخدم مصلحتها ، كطريقة الدرجات ، والقياس المتدرج ، والترتيب التنازلي ، وقائمة العبارات الموزونة ، وطريقة الوقائع الجوهرية ، وأخيراً طريقة الإدارة بالأهداف (الصريرة ، ٢٠٠٩).

عناصر نظام تقييم الأداء الوظيفي:

باعتبار تقييم الأداء نظاماً ، فهو يتركب من عناصر تعبر عنه وتفسره والتي تتمثل في (الجبالي ، ٢٠١٦):

- **تحديد الغرض:** ويقصد به الهدف الذي تسعى له الإدارة من وراء العملية وجمعها للمعلومات والبيانات حيث يمكن توظيفها في تقديم معلومات للموظفين عن جودهم وكفاءتهم من أجل المعرفة وتحسين الأداء نحو الأفضل ، وكذلك تحديد مستوى الأجر والكفاءات والعلاوات ، وتحديد الوظيفة الحالية المناسبة والمستقبلية التي يمكن أن ينقل لها الموظف ، وأيضا التعرف على الأعمال والمهام التي من الممكن أن تسند له ، وتحديد أوجه القصور في أداء الفرد واحتياجه للتطوير ، فالتركيز على نوع من هذه الأغراض هو الذي يعطي الشكل العام لنظام تقييم الأداء.
- **تحديد وقت التقييم:** وغالباً ما تقوم المنظمات بهذه العملية نهاية السنة.
- **تحديد المسؤول عن العملية:** حيث يمكن أن يقوم بها الرئيس ، أو المرؤوس ، أو لجنة التقييم ، أو زملاء العمل.

معايير تقييم الأداء الوظيفي:

يمكن تعريف عملية تقييم الأداء الوظيفي بأنها " تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به" (صالح ، ٢٠٠٤ ، ص.١٣٧ المشار إليه في الشريف، ٢٠١٣، ص.٥٧). ويستلزم التقييم الجيد عبارات واضحة ومحددة تقيس جوانب متعددة (شخصية ، مهنية ، تقنية).

ويركز الأداء الوظيفي على جودة الأداء والآلية التي يتبعها الموظف لتحمل المسؤولية وكيفية التعلم بهدف تطوير وتحسين أداءه ، كما يرتبط بعده معايير فرعية منها ما ذكره عبد الله (٢٠٢٠) كالآتي:

- **معايير الجودة والإنتاجية:** والتي تركز على الإنجازات والأعمال التي يقوم بها الأفراد.
- **معايير المشاركة وتحمل المسؤولية:** والتي تركز على حجم ونوعية مشاركة الأفراد.
- **المؤهلات والقدرات:** والتي تركز على مؤهلات وقدرات الموظف والتنمية الذاتية لتحسين الأداء ، ويرتبط هذا المعيار بمعايير المؤهلات والمعرفة العلمية ومعايير الإلمام الوظيفي ومستوى التطوير والتحسين.
- **معايير المبادرة الإبداعية والابتكار:** يركز على المبادرات التي يقدمها الموظف والتي أدت إلى تطوير وتحسين العمل.

المحور الثاني . التدريب من بعد:

يعد التدريب من بعد من أهم الاتجاهات الحديثة التي ظهرت للتغلب على الصعوبات ، ومنها: بعد المكان ، وتعارض أوقات التدريب مع ظروف المتدربين أو مع ساعات العمل ، إضافة إلى مزاياه من حيث سهولة الاستخدام ، وتحقيقه لمبدأ النمو المستمر ، وتقليل الوقت اللازم للتدريب مقارنة بالتدريب الحضوري بحوالي الثلث ، وتخفيض التكلفة ، واستثمار التقنيات الحديثة (أبو النصر ، ٢٠١٧) ، كما برز دوره عند التعرض للجائحات التي تمنع الحضور إلى مقرات التدريب كجائحة كورونا.

وتبذل المؤسسات جهود واسعة في تنمية المهارات المختلفة لدى الموظفين من خلال التدريب (أبو النصر، ٢٠١٧) على رأس العمل ، سواء كان داخل مقر المؤسسة أو خارجها أو من بعد بهدف تنمية وتطوير عدد كبير من الموظفين بمرونة عالية.

أفضل ممارسات تدريب الموظفين من بعد:

لضمان الحصول على ردود إيجابية من الموظفين والتزامهم بالتدريب بجدية ، يُقترح الآتي ("كيف تستخدم التدريب" ، ٢٠٢١):

- التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الموظفين ، وذلك لتحديد احتياجاتهم والمهارات المطلوبة للتدريب عليها.
- رسم خطة للتدريب وتتضمن مدته وأهدافه ، مع ضرورة وملاءمتها لجميع الموظفين وقابليتها للتطبيق العملي.
- تحديد جدول زمني للتدريب من بعد ، يتناسب مع أوقات الموظفين ومسؤولياتهم.
- تصوير فيديو تمهيدي للدورة التدريبية ، يوضح فكرتها والتعليمات الخاصة بالمهام والأنشطة ، كيفية إنجازها.
- توفير تحديثات أسبوعية للإجابة على استفسارات الموظفين ، وتذكيرهم بالمهام.

كيفية إعداد وإدارة عملية التدريب من بعد:

تحدد الطرق والأساليب المتبعة في التدريب بحسب أهداف التدريب والاحتياجات التدريبية للموظفين ، ويمكن إتباع الخطوات الآتية لإعداد وإدارة عملية التدريب عن بعد ("كيف تستخدم التدريب" ، ٢٠٢١):

١. تحديد أسلوب التدريب المتبع من بعد سواء كان في الوقت المحدد باستخدام برامج مؤتمرات الفيديو التزامنية مثل الزوم وغيره والتي تتيح التفاعل المباشر ، أو باستخدام أسلوب التدريب المدمج الذي يوفر فرص للتفاعل المتزامن وغير متزامن ، أو التدريب من خلال المنصات الإلكترونية المفتوحة التي تستهدف أعداد ضخمة من المتدربين ، وتتميز بتنظيم المحتويات وفقاً لجدول زمني ومنتديات للنقاش ، وتوفير الاختبارات.
٢. توفير الأدوات اللازمة للتدريب عن بعد ، ويتضمن ذلك شراء رخص البرامج المستخدمة للتفاعل التزامني ، وكذلك توفير قواعد بيانات للمتدربين.
٣. تجهيز محتوى التدريب بالاعتماد على الأسلوب المستخدم ، مثل تجهيز شرائح العرض في حال التدريب التزامني ، وتسجيل مقاطع الفيديو في حال التدريب الغير تزامني ، وتحديد الجلسات وموادها في حال استخدام التدريب المدمج.

٤. تتبع نتائج التدريب عن بعد ، مثل تتبع نسبة استكمال الدورة ، أو المدة التي قضاها المتدربون لإكمالها ، أو نتائج تقييمات المتدربين وانطباعاتهم عن الدورة التدريبية.

برامج التدريب من بعد:

تؤمن جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بأن التطوير يُعنى بتحسين مستوى الأداء الوظيفي والتدريب لتحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات المادية والبشرية ، لذا أنشأت الجامعة إدارة التطوير الإداري ، والتي من مهامها إتاحة فرص التدريب والابتعاث لموظفي الجامعة (السيبيعي ، ٢٠٢٠م). وقد تبين أن إدارة التطوير الإداري تم إلغاؤها وإسناد جميع مهامها إلى إدارة التدريب والابتعاث بعمادة الموارد البشرية حيث تُعنى بدعم الموظف للانضمام للدورات التدريبية المقدمة من قبل عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر ، ومنصة إثرائي ، وهي إحدى مبادرات معهد الإدارة العامة والتي تهدف لتدريب الموظفين التابعين لوزارة الخدمة المدنية في السعودية في مجالات متنوعة ضمن بيئة إلكترونية تفاعلية مصممة بجودة عالية ، حيث أصبحت الشهادات الممنوحة من منصة إثرائي تحسب كنقاط للموظف تزيد من فرصه للمنافسة على الترقية. وعلاوة على ذلك فإنه يمكن للموظفين الالتحاق بالدورات من بعد المقدمة من قبل المنصات الأخرى ، ومن أشهرها محلياً منصة دروب المنشأة من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" والتي تهدف لتطوير مهارات الموظفين والباحثين عن العمل من خلال بيئة إلكترونية مجانية ومرنة وتفاعلية.

النظريات التي يعتمد عليها التدريب من بعد:

لمعرفة النظريات التي يعتمد عليها التدريب من بعد لابد من توضيح كيفية اكتساب المعلومات والمهارات في المنصات التدريبية الإلكترونية ، حيث أكدت الأدبيات السابقة (Moallem , 2001; Vrasidas , 2000) أن التعليم من بعد يحدث من خلال نهج مختلط يجمع بين النظرية الموضوعاتية (objectivism) والبنائية الاجتماعية (social constructivism) ، فتصميم الدورات من بعد يعتمد على تقديم المدرب للمادة العلمية الأساسية من خلال المحاضرات المباشرة أو الفيديو والملفات المكتوبة وبما يتناسب مع خلفيات المتدربين واحتياجاتهم مما يحقق النظرية الموضوعاتية خاصة وأن التدريب يقوم على مبدأ التعزيز وذلك بحصول المتدرب على شهادة حضور في نهاية الدورة؛ ومن ناحية أخرى فإن المهام والأنشطة التدريبية لابد أن تركز على تعزيز التفاعل الاجتماعي بين المتدربين وتشجيعهم على مشاركة الخبرات وتطبيق المعلومات في سياقات واقعية لإعطاء معنى أكبر لمعلوماتهم ، مما يؤكد على اكتساب المتدربين للمعلومات والمهارات بالاعتماد على النظرية البنائية الاجتماعية.

الدراسات السابقة:

في هذا الجزء سيتم استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية كالآتي:

- دراسة اعليجة (٢٠١٦): وهدفت هذه الدراسة الاستطلاعية لتعرف واقع التدريب الإلكتروني ودوره في تحسين في تحسين الإنتاجية ، حيث بلغت العينة (٣٣٢) عاملاً تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من أربعة مصانع اسمنت في ليبيا ، ووزعت استمارات وأجريت المقابلات معهم. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على إدارة الإنتاج.

- دراسة (Saidin & Iskandar, 2016): هدفت إلى معرفة أثر التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في شركات تقنية المعلومات. واقترح الباحثان دمج نظرية ملائمة تقنية المهام (task-technology fit) والنظرية المعرفية الاجتماعية للتحقق من أثر التدريب على أداء الموظفين. وأستخدم المنهج المسحي وجمعت البيانات باستخدام استبانة وزعت على الموظفين في (٨٢٠٩) شركة بماليزيا. وكشفت النتائج بأن التدريب الإلكتروني يمكن الموظفين من الحصول على عوائد أعلى وذلك لتزويدهم بالمهارات والخبرات العالية خاصة وأنه يتميز بالجودة الفريدة والديناميكية التي تضيف لخبرات الأفراد في مجال تقنية المعلومات.

- دراسة (Bou Kamal, Al Aghbari, & Atteia, 2016): هدفت إلى معرفة أثر التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في وزارة التعليم بمملكة البحرين ، وأستخدم المنهج الوصفي التحليلي وجمعت البيانات من (١٥٧) موظفاً باستخدام استبانة. وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني (بجميع أبعاده: البنية التحتية ، الكفاءات ، والأساليب) والأداء الوظيفي مما يؤكد بأن توظيف التدريب الإلكتروني يرفع من الأداء الوظيفي ويحسن الإنتاجية في العمل. كما أشارت إلى أن تصورات النساء كانت أكثر إيجابية من الرجال نحو التدريب الإلكتروني ، كما أن الموظفين ذو المؤهلات الأعلى (البكالوريوس والدراسات العليا) أكثر تأثراً بالتدريب الإلكتروني.

- دراسة الثبيتي (٢٠١٨): هدفت إلى تعرف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب من بعد في تنمية قدراتهم من خلال ثلاث أبعاد: الإداري والتنظيمي ، والتقني ، والمهني ، وتقديم المقترحات لتفعيل استخدامه ، حيث اعتمد المنهج

الوصفي المسحي باستخدام استبانات الكترونية على عينة عشوائية تبلغ (٢٥٠) عضو ممن التحقوا بالبرامج التدريبية عن بعد التابعة للمركز الوطني للتعليم الإلكتروني. وتوصلت النتائج إلى أن التدريب من بعد ساهم في اكساب معارف ومهارات جديدة وإبداعية ، وتحسن الأداء ، والمساعدة في حل مشكلات العمل والانسجام بإيجابية مع متطلبات العمل الجديدة والتكيف معها.

- دراسة الحسين (٢٠١٨): هدفت إلى توضيح ماهية التدريب من بعد وتحديد الأسس العلمية والاعتبارات اللازمة لتطبيقه في الأجهزة الأمنية ومراحل التحول المطلوبة لاتخاذ كنظام تدريبي مساند ومكمل للتدريب التقليدي. وأستخدم المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تم مراجعة الأسس النظرية العلمية وبعض التجارب الدولية ومنها تجربة الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وكندا وبولندا واليونان وأستراليا. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة مراعاة مجموعة من الأسس والاعتبارات الفنية والإدارية والنفسية والتدريبية والتأكد من تطبيقها لضمان نجاح التدريب من بعد ، وأوصت بضرورة وضع نظام إداري ولائحة شاملة للتدريب من بعد.

- دراسة (Liu, Zha, & He, 2019): هدفت إلى تعرف وضع الدورات التدريبية المفتوحة (Moocالموك) في المنصات الصينية ، من حيث كيفية عملها في التعليم العالي والإنجازات التي حققتها ، والتحديات التي واجهتها. وأستخدم المنهج المختلط الاستكشافي من خلال استبانة ومقابلات. وتكونت عينة الدراسة القصديّة من (٥٠) إدارياً و(٨٤) عضو هيئة تدريس والمتواجدين في (٥٠) مؤسسة تعليمية. وكشفت النتائج بأن افراد العينة قدموا دورات إلكترونية في أكثر من (٣٠) مجال منها تقنيات التعليم وعلوم الحاسب ، وكان هدف الغالبية من تقديمها هو تعزيز التعليم بدلاً من السعي وراء الأرباح. كما أشارت النتائج بأن أبرز العوائق كانت الضعف في الدعم من الإدارة العليا والدعم المالي ، وفي الإرشادات والسياسات ، وفي تصميم الدورات الإلكترونية.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح بأن غالبية الدراسات السابقة هدفت إلى معرفة أثر التدريب من بعد على تطوير المعارف وتنمية أداء الموظفين ، باستثناء دراسة الثبتي (٢٠١٨) التي هدفت إلى تعرف اتجاهات الأعضاء نحو التدريب من بعد ، ودراسة (Liu, Zha, & He, 2019) التي هدفت إلى تعرف

الوضع الحالي للدورات التدريبية المفتوحة الموك في الصين ، ودراسة الحسين (٢٠١٨) التي هدفت لتحديد ماهيته وتحديد الأسس العلمية والاعتبارات اللازمة لنجاح تطبيقه.

واتفقت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي ، ماعدا دراسة (Liu, Zha, & He, 2019) التي اتبعت المنهج الاستكشافي، ودراسة اعليجة (٢٠١٦) التي اتبعت المنهج الاستطلاعي.

كما اتفقت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وتنوعت العينة في الدراسات السابقة فمنها من كانت مقتصرة على الموظفين كدراسة اعليجة (٢٠١٦) وغيرها ، ومنها من اشتملت على أعضاء هيئة التدريس والإداريين كدراسة (Liu, Zha, & He, 2019) وغيرهم. وعلى الرغم من تأكيد الدراسات السابقة على أهمية التدريب من بعد إلا أنه لا توجد دراسة سابقة ، حسب علم الباحثات ، حول دور التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي؛ للإجابة عن أسئلتها وتحقيق أهدافها ، وذلك لأنه يتسم بالانتشار ويساعد على وصف آراء الأفراد واحتياجاتهم.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج ، والذي يبلغ عددهم (١٨٣٩) موظفًا وموظفة حسب إحصائية عام (١٤٤٢هـ).

عينة الدراسة:

تم تعميم الرابط الإلكتروني للاستبانة على جميع ايميلات موظفي الجامعة ، وبسبب محدودية الوقت المخصص لجمع البيانات فقد تم أيضًا استخدام عينة كرة الثلج وذلك بنشر رابط الاستبانة من خلال الواتس أب لموظفي الجامعة ممن توفرت أرقام جوالاتهم لدى الباحثات وطلب نشرها لغيرهم من الموظفين. وقد تم الحصول على استجابة (١٨٣) موظفًا حيث شكلوا ما نسبته (١٠٪) تقريبًا من حجم المجتمع الكلي للدراسة.

خصائص عينة الدراسة:

وُصفت مفردات عينة الدراسة بناءً على عددًا من المتغيرات الديموغرافية كما يلي:

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة وفق متغيراتهم الديموغرافية

النسبة	التكرار	المتغير	
٧,٧	١٤	ثانوية عامة أو أقل	
٩,٨	١٨	دبلوم	
٥٥,٢	١٠١	بكالوريوس	
١٠,٤	١٩	ماجستير	
١٦,٩	٣١	دكتوراه	
٩,٨	١٨	٥ سنوات فأقل	
٤٦,٤	٨٥	٦-١٠ سنوات	
٤٣,٧	٨٠	أكثر من ١٠ سنوات	
٤٥,٤	٨٣	ذكر	
٥٤,٦	١٠٠	أنثى	
٨٩,١	١٦٣	حضرت	
١٠,٩	٢٠	لم أحضر	

يتضح من الجدول أن أكثر من نصف عينة الدراسة (٢, ٥٥٪) يحملون شهادة البكالوريوس ، وأن (٢, ٩٠٪) منهم سنوات خبرتهم (٦ سنوات وأكثر) ، وبلغت نسبة الإناث (٦, ٥٤٪) ، وأن الغالبية قد حضروا دورات تدريبية من بُعد بنسبة بلغت (١, ٨٩٪) من إجمالي عينة الدراسة.

أداة الدراسة:

أُستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، نظرًا للطبيعة الوصفية للدراسة الحالية وانتشار الأفراد في إدارات متباعدة. وقد استخدم مقياس ليكرت (Likert) خماسي التدرج حيث صُنفت الإجابات بناءً على المتوسطات الحسابية ، كما يلي:

١. غير موافق بشدة: ١,٠٠ - أقل من ١,٨٠

٢. غير موافق: ١,٨٠ - أقل من ٢,٦٠

٣. محايد: ٦٠، ٢- أقل من ٤٠، ٣

٤. موافق: ٤٠، ٣- أقل من ٢٠، ٤

٥. موافق بشدة: ٢٠، ٤- ٥، ٠

واشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على ثلاثة محاور رئيسية ، كما سيتم توضيحها في جدول (٢).

التحقق من الكفاءة السيكمترية للاستبانة:

أولاً . صدق الاستبانة:

تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على (٤) مُحَكِّمِينَ متخصصين في تقنيات التعليم ، والتعديل عليها بناءً على ملاحظاتهم. كما تم قياس صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) ، حيث كانت جميع العبارات المكونة لكل محور ترتبط بالدرجة الكلية لها ارتباطاً ذي دلالة إحصائية عند مستوى يمتد ما بين (٠,٠١ - ٠,٠٥) ، مما يعكس درجة عالية من الصدق للعبارات ومناسبتها لقياس ما أعدت له.

ثانياً . ثبات الاستبانة:

تم التحقق من الثبات من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تكونت من (٣٠) موظفًا بجامعة الأمير سطام ، وتم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ كما في الجدول الآتي:

جدول (٢)

معاملات ثبات الاتساق الداخلي للأداة باستخدام ألفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد العبارات	محاور الدراسة وأبعادها	ترتيب المحور
٠,٩٤٢	١٧	مدى الاستفادة من التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي	الأول
٠,٨٩٢	١٧	معوقات التدريب من بعد	الثاني
٠,٨٢٦	٩	المقترحات التي تساعد على تطوير التدريب من بعد	الثالث

يتضح من قيم معاملات الثبات في جدول (٢) أن جميعها تتمتع بمؤشرات ثبات جيدة. وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة تم تصميمها إلكترونياً باستخدام (Google Forms) ، والحصول على موافقة اللجنة الفرعية لأخلاقيات البحوث الإنسانية بجامعة الملك سعود لتطبيقها ، ونشرها إلكترونياً.

الأساليب الإحصائية:

أُستخدم برنامج (SPSS) وذلك لحساب معامل ارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ ، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب التكرارات والنسب المئوية ، والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري.

نتائج الدراسة ومناقشتها

إجابة السؤال الأول: " ما مستوى الاستفادة من التدريب من بُعد في تنمية الأداء الوظيفي؟" لتفسير نتائج السؤال الأول تم حساب التكرارات للإجابات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لكل عبارة ، كما تم ترتيب استجابات العينة وفقاً للمتوسط الحسابي لكل منها ، وجاءت النتائج كالآتي:

البُعد الأول . البُعد الشخصي والتنظيمي:

جدول (٣)

نتائج التحليل لعبارات البُعد الأول (البُعد الشخصي والتنظيمي)

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق				موافق بشدة	
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
١	٠,٧٤٢	٤,٢٧	١,١	٢	٠,٥	١	٩,٣	١٧	٤٨,١	٨٨	٤١	٧٥	رفع المستوى الثقافي للمساهمة في التعامل بفعالية مع متطلبات العصر.	٥
٢	٠,٧٢٤	٤,٢٤	-	-	٣,٨	٧	٥,٥	١٠	٥٣,٦	٩٨	٣٧,٢	٦٨	تحسين المهارات الشخصية للموظف.	١
٣	٠,٧٧٨	٤,٢١	١,١	٢	٢,٢	٤	٨,٧	١٦	٥٠,٨	٩٣	٣٧,٢	٦٨	إيجاد الحلول المناسبة لبعض المشاكل التي قد يتعرض لها الموظف في عمله.	٢
٤	٠,٨١٧	٤,١٤	١,١	٢	٣,٨	٧	٩,٣	١٧	٥١,٩	٩٥	٣٣,٩	٦٢	توفير الإرشاد الكافي للموظف للتعامل مع المتطلبات المستحدثة للعمل.	٣

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق				موافق بشدة	
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
٥	١,١٤	٤,٠٣	٣,٨	٧	٩,٣	١٧	١٢,٦	٢٣	٢٨,٤	٥٢	٤٥,٩	٨٤	الحصول على نقاط تدريبية تزيد من فرصة ترقية الموظف.	٤

المتوسط الحسابي العام=٤,١٨

من خلال تحليل نتائج الجدول (٣) يتضح ما يلي:

- جاءت تقديرات العينة لدى الاستفادة من التدريب من بُعد في تنمية البُعد الشخصي والتنظيمي لديهم بدرجة (مرتفعة) إجمالاً ، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم على العبارات (٤,١٨ من ٥,٠٠) ، كما بلغ الانحراف المعياري العام (٠,٦٧٠) مما يشير إلى أن الاستجابات متقاربة بشكل عام.
- جاءت ثلاث عبارات (وترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي: ٥ ، ١ ، ٢) بدرجة موافقة مرتفعة جداً ، وتشير هذه النتائج إلى الدور الكبير جداً للتدريب من بعد في رفع المستوى الثقافي للموظفين ومساعدتهم في التعامل بفعالية مع متطلبات العصر المتغيرة والمتجددة ، إضافة إلى دورها في تحسين المهارات الشخصية بشكل عام ومنها مهارة حل المشكلات التي يواجهها الموظفون في أعمالهم.
- جاءت عبارتان (وترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي: ٣ ، ٤) بدرجة موافقة مرتفعة ، وذلك يؤكد على دور التدريب من بعد في إرشاد الموظفين للتعامل مع المتطلبات الجديدة في العمل ، إضافة إلى موافقة العديد على أن التدريب من بعد يساهم في زيادة فرصة الترقية للموظف ، إلا أنه بالنظر في سياسة جامعة الأمير سطاتم فإن احتساب الدورات التدريبية من بعد ككفاية تستلزم أن تكون مقدمة من جهة معتمدة لدى الجامعة مثل معهد الإدارة العامة ، وذلك مما جعل بعض أفراد العينة لا يوافقون على ذلك.

البُعد الثاني: البُعد الإداري والمهني

جدول (٤)

نتائج التحليل لعبارات البُعد الثاني (البُعد الإداري والمهني)

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق				موافق بشدة	
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
١	٠,٧٨٠	٤,٣٣	-	-	٤,٤	٨	٦	١١	٤١,٥	٧٦	٤٨,١	٨٨	فتح آفاق جديدة للتنمية المهنية لدى الموظف.	١
٢	٠,٧٤٠	٤,٣٢	-	-	٢,٢	٤	٩,٨	١٨	٤٢,١	٧٧	٤٥,٩	٨٤	تحسين مهارات إدارة الوقت وتنظيم العمل وجدولة المهام.	٦
٣	٠,٧٧١	٤,٢٧	-	-	٣,٨	٧	٨,٢	١٥	٤٤,٨	٨٢	٤٣,٢	٧٩	تطوير مهارات التواصل المهني في بيئة العمل.	٧
٤	٠,٧٧٩	٤,٢٧	-	-	٤,٤	٨	٧,١	١٣	٤٥,٤	٨٣	٤٣,٢	٧٩	اكتساب الموظف مهارات ومعارف جديدة مناسبة لأداء العمل.	٣
٥	٠,٧٦٣	٤,٢٦٧	-	-	٣,٨	٧	٧,٧	١٤	٤٦,٤	٨٥	٤٢,١	٧٧	التطور القيادي والإداري والإبداعي لدى الموظف.	٢
٦	٠,٧٥٤	٤,٢٦٢	-	-	٣,٣	٦	٨,٧	١٦	٤٦,٤	٨٥	٤١,٥	٧٦	الرفع من جودة الأداء في العمل.	٤
٧	٠,٨٨١	٤,١٢	١,١	٢	٣,٣	٦	١٦,٩	٣١	٣٩,٩	٧٣	٣٨,٨	٧١	زيادة الإنتاجية لدى الموظف.	٥

المتوسط الحسابي العام = ٤,٢٦

من خلال تحليل نتائج الجدول (٤) يتضح ما يلي:

- جاءت تقديرات العينة لمستوى الاستفادة من التدريب من بُعد في تنمية البُعد الإداري والمهني لديهم بصورة مجملية بدرجة (مرتفعة جداً) ، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم على العبارات (٤,٢٦ من ٥,٠٠) ، كما بلغ الانحراف المعياري العام (٠,٦٥٢) مما يشير إلى أن الاستجابات متقاربة بشكل عام.

- جاءت ست عبارات (وترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي: ١ ، ٦ ، ٧ ، ٣ ، ٢ ، ٤) بدرجة موافقة مرتفعة جداً حيث امتدت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (٤,٢٦, ٤,٣٣). وتشير هذه النتائج إلى اتفاق غالبية العينة على أن التدريب من بعد يساهم في فتح آفاق جديدة للتنمية المهنية والرفع من جودة الأداء في العمل ، كما أن له دور فعال في اكساب الموظفين لمهارات ومعارف جديدة ، ومن أهمها مهارات إدارة الوقت وتنظيم العمل وجدولة المهام ، وتطوير مهارات التواصل المهني ، ومهارات القيادة والإدارة والتطوير الإبداعي.
- جاءت عبارة واحدة (رقم ٥) بدرجة موافقة مرتفعة بمتوسط حسابي (٤,١٢) ، وانحراف معياري (٠,٨٨١) مما يدل على موافقة عديد من أفراد العينة على دور التدريب من بعد في زيادة الإنتاجية لدى الموظف. وقد يعود ذلك على حرص جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز على التحاق الموظفين بالدورات التدريبية التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية واستغلال الوقت في انجاز الأعمال والتفكير بإبداع.

البُعد الثالث . البُعد التقني:

جدول (٥)

نتائج التحليل لعبارات البُعد الثالث (البُعد التقني)

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق				موافق بشدة	
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
١	٠,٦٥٧	٤,٣٧	-	-	١,١	٢	٦,٦	١٢	٤٧	٨٦	٤٥,٤	٨٣	تحسين مهارات الموظف التقنية التعامل مع الحاسب الآلي.	١
٢	٠,٧٧٠	٤,٣٥	١,١	٢	٢,٢	٤	٤,٩	٩	٤٣,٧	٨٠	٤٨,١	٨٨	تنمية مهارات الموظف في التعامل مع البرامج والتطبيقات الإلكترونية المرتبطة بمهامه الوظيفية.	٢
٣	٠,٨٣٢	٤,٢٩	١,١	٢	٢,٧	٥	٩,٣	١٧	٣٩,٣	٧٢	٤٧,٥	٨٧	تطوير مهارات البحث باستخدام الإنترنت.	٣
٤	٠,٨٥٩	٤,١٩	٠,٥	١	٣,٨	٧	١٤,٢	٢٦	٣٨,٨	٧١	٤٢,٦	٧٨	تطوير مهارات الأرشفة الإلكترونية للملفات والوثائق.	٥

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق				موافق بشدة	
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
٥	٠,٧٨٨	٤,١٨	-	-	٣,٣	٦	١٣,٧	٢٥	٤٤,٨	٨٢	٣٨,٣	٧٠	تطوير مهارات الموظف في الحفاظ على أمن المعلومات والوقاية من التهديدات السيبرانية.	٤

المتوسط الحسابي العام = ٤,٢٨

من خلال تحليل نتائج الجدول (٥) يتضح ما يلي:

- جاءت تقديرات مفردات عينة الدراسة لدى الاستفادة من التدريب من بُعد في تنمية البُعد التقني لديهم بصورة مجتمعة بدرجة (مرتفعة جداً) ، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم على العبارات المندرجة تحت هذا البُعد (٤,٢٨ من ٥,٠٠) ، كما بلغ الانحراف معياري العام (٠,٦٣٦) مما يشير إلى أن الاستجابات متقاربة بشكل عام.
- جاءت ثلاث عبارات (وترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي: ١ ، ٢ ، ٣) بدرجة موافقة (مرتفعة جداً) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (٤,٢٩ و ٤,٣٧). وتدل هذه النتائج على موافقة غالبية عينة الدراسة على التأثير الإيجابي للدورات التدريبية من بعد التي تهدف إلى تنمية المهارات الحاسوبية بشكل عام ، ومنها مهارات التعامل مع البرامج والتطبيقات الإلكترونية المرتبطة بالمهام الوظيفية ومهارات البحث باستخدام الإنترنت ، على الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطام. كما يؤكد ذلك اهتمام الجامعة بارتباط التحسن في الأداء الوظيفي باكتساب المهارات الرقمية الضرورية لتحقيق التحول الرقمي والذي يستلزم امتلاك المهارات والمعارف لاستخدام أفضل التطبيقات والبرامج التي تساعد على الحفاظ على البيانات بسرية وموثوقية وإنجاز المهام بطريقة إبداعية وسريعة مما يساهم في الرفع من جودة الأداء الوظيفي وتطوير الأعمال.
- جاءت عبارتان بدرجة موافقة (مرتفعة) وهما العبارتان أرقام (٥ ، ٤) حيث بلغ متوسطهما الحسابي (٤,١٩ و ٤,١٨) على التوالي. وقد يعود حصول هذه العبارتان على درجات موافقة أقل من البقية نظراً لأن الأرشفة الإلكترونية وأمن المعلومات ليست من ضمن المهام الوظيفية لجميع الموظفين.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج العديد من الدراسات السابقة في أن التدريب الإلكتروني ساهم في تحسين مهارات المتدربين وتطوير جودة الأداء وزيادة الإنتاجية للموظفين ومنها: دراسة (Bou Kamal, Al Aghbari, & Atteia, 2016) ، ودراسة اعليجة (٢٠١٦). كما اتفقت النتائج مع دراسة الشبتي (٢٠١٨) ، والتي كشفت بأن التدريب من بعد ساعد المتدربين في حل مشكلات العمل بفعالية والانسجام والتكيف مع الظروف المختلفة ، وتطوير الأداء الإداري التنظيمي ، والابداعي ، ورفع المستوى الثقافى والمهني.

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية أيضاً مع ما اكدته دراسة (Saidin & Iskandar, 2016) بأن التدريب الإلكتروني يمكن الموظفين من الحصول على عوائد أعلى وتزويدهم بالمهارات والخبرات العالية خاصة وأنه يتميز بالجودة الفريدة والديناميكية التي تضيف لخبرات الأفراد في مجال عملهم.

إجابة السؤال الثاني: "ما معوقات التدريب من بُعد؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب تكرارات إجابات عينة الدراسة والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية في كل عبارة من عبارات المحور الثاني الذي يقيس معوقات التدريب من بُعد ، كما تمّ ترتيب استجابات مفردات العينة وفقاً للمتوسط الحسابي لكل منها.

جدول (٦)

نتائج التحليل لعبارات المحور الثاني (معوقات التدريب من بُعد)

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق				موافق بشدة	
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
١	٠,٩٧٠	٤,٠٦	٢,٢	٤	٥,٥	١٠	١٤,٢	٢٦	٣٩,٩	٧٣	٣٨,٣	٧٠	ضعف الحوافز التي تساعد الموظف على الانضمام لدورات التدريب من بُعد.	١٣
٢	١,٠٨	٣,٨٥	٢,٢	٤	١٢,٦	٢٣	١٥,٨	٢٩	٣٦,٦	٦٧	٣٢,٨	٦٠	عدم وجود دعم للتدريب من بُعد من قبل الإدارات.	٩
٣	١,٠٨	٣,٧٦	٢,٢	٤	١٤,٢	٢٦	١٦,٩	٣١	٣٨,٨	٧١	٢٧,٩	٥١	عدم وضوح معايير اختيار جهات التدريب للموظف.	٢

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات	م
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق		موافق بشدة			
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار		
٤	١,١٩	٣,٧٢	٣,٨	٧	١٥,٨	٢٩	١٧,٥	٣٢	٣٠,١	٥٥	٣٢,٨	٦٠	ضعف الإعلان من الدورات التدريبية المتاحة عن بُعد.	٣
٥	١,١٥	٣,٦٩	٤,٩	٩	١٠,٩	٢٠	٢٤	٤٤	٣٠,١	٥٥	٣٠,١	٥٥	ضعف الاتصال بالإنترنت يعيق التدريب من بُعد.	٨
٦	١,١٢	٣,٦٨	٣,٣	٦	١٤,٢	٢٦	٢١,٩	٤٠	٣٢,٨	٦٠	٢٧,٩	٥١	غياب المرونة في تخطيط أوقات التدريب بما يلائم ظروف الموظفين.	١٥
٧	١,٠٨	٣,٦١	٤,٤	٨	١٢	٢٢	٢٣,٥	٤٣	٣٨,٨	٧١	٢١,٣	٣٩	عدم الإلمام بأهداف التدريب من بُعد وفلسفته.	١٤
٨	١,١٦	٣,٥٦	٦,٦	١٢	١٤,٢	٢٦	١٦,٩	٣١	٤١,٥	٧٦	٢٠,٨	٣٨	ضعف التفاعل المباشر مع المدرب والحضور مما يتسبب في الشعور بالملل.	١١
٩	١,٢٩	٣,٤٨	٦	١١	٢٤,٦	٤٥	١٣,١	٢٤	٢٧,٩	٥١	٢٨,٤	٥٢	عدم وضوح تعليمات التسجيل للدورات التدريبية المتاحة من بُعد.	٤
١٠	١,١٦	٣,٤٦	٤,٤	٨	١٨,٦	٣٤	٢٥,٧	٤٧	٢٩	٥٣	٢٢,٤	٤١	عدم المعرفة بالجهات المقدمة للدورات التدريبية من بُعد.	١
١١	١,١١	٣,٤٣	٤,٩	٩	١٦,٩	٣١	٢٦,٢	٤٨	٣٤,٤	٦٣	١٧,٥	٣٢	برامج التدريب من بُعد لا تراعي تنوع احتياجات الموظفين.	١٢
١٢	١,١٧	٣,٣٨	٧,١	١٣	١٦,٤	٣٠	٢٧,٣	٥٠	٣٠,١	٥٥	١٩,١	٣٥	ميل الموظف للدورات التدريبية التقليدية بدلا من دورات التدريب من بُعد.	١٠
١٣	١,١٤	٣,٣٥	٥,٥	١٠	٢١,٩	٤٠	١٩,١	٣٥	٣٨,٨	٧١	١٤,٨	٢٧	الاعتقاد المسبق بعدم فعالية التدريب من بُعد.	٧
١٤	١,٠٧	٣,٣٠	٦	١١	١٧,٥	٣٢	٢٨,٤	٥٢	٣٦,٦	٦٧	١١,٥	٢١	قلة الخبرة في التعامل مع برامج التدريب من بُعد.	٦
١٥	١,٢٠	٣,٢٠	٧,١	١٣	٢٥,٧	٤٧	٢٤,٦	٤٥	٢٥,٧	٤٧	١٦,٩	٣١	التصميم الضعيف للبرامج التدريبية من بُعد.	١٧

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق				موافق بشدة	
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
١٦	١,١٧	٣,١٩	٩,٣	١٧	١٩,٧	٣٦	٢٦,٨	٤٩	٣١,١	٥٧	١٣,١	٢٤	ضعف المهارات الحاسوبية واستخدام التقنية لدى الموظف.	٥
١٧	١,٢٤	٢,٧٩	١٠,٩	٢٠	٤٢,١	٧٧	١٨,٦	٣٤	١٤,٢	٢٦	١٤,٢	٢٦	صعوبة الحصول على شهادة حضور الدورة.	١٦

المتوسط الحسابي العام = ٣,٥٠

من خلال تحليل نتائج الجدول (٦) يتضح ما يلي:

- أن تقديرات العينة لمعوقات التدريب من بُعد قد جاءت بصورة مجملية بدرجة (مرتفعة) ، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم على عبارات المحور الثاني (٣,٥٠ من ٥,٠٠).
- أن قيم الانحراف المعياري لمعوقات التدريب من بُعد انحصرت بين (٠,٩٧٠ - ١,٢٩) وكان أقلها للعبارة رقم (١٣) ومحتواها "ضعف الحوافز التي تساعد الموظف على الانضمام لدورات التدريب من بُعد" مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت استجابات مفردات عينة الدراسة حولها ، أما أكبر قيمة للانحراف المعياري كانت للعبارة رقم (٤) ومحتواها "عدم وضوح تعليمات التسجيل للدورات التدريبية المتاحة من بُعد" مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تباينت استجابات العينة حولها ، وقد يعود ذلك لاختلاف التسجيل في الدورات من بعد باختلاف المنصة المستخدمة أو الجهة المقدمة لها.
- هناك تباين في تقديرات مفردات عينة الدراسة لمعوقات التدريب من بُعد ، وقد جاءت (١١) عبارة بدرجة موافقة (مرتفعة) وامتدت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (٣,٤٣ و ٤,٠٦) ، أما الست عبارات الأخرى فقد جاءت بدرجة موافقة (متوسطة) حيث امتدت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (٢,٧٩ و ٣,٢٨).
- كانت أعلى ثلاث معوقات للتدريب عن بعد طبقاً لاستجابات عينة الدراسة العبارات رقم (١٣) و(٩) و(٢) ، بينما أدنى ثلاث معوقات العبارات رقم (١٧) و(٥) و(١٦).

- وتشير هذه النتائج إلى أن معوقات التدريب من بعد التي يعاني منها الموظفون مرتبطة بسياسات التدريب وما يتضمنه من اعتماد الشهادات والحوافز المرتبطة بتقييم الأداء الوظيفي، أما الجوانب المرتبطة بتصميم الدورات وفائدتها فلم تكن من ضمن المعوقات الكبيرة التي يعاني منها أفراد العينة.
- وتتشابه نتائج الدراسة مع عديد من الدراسات السابقة، ومنها دراسة الحسين (٢٠١٨) ودراسة (Liu, Zha, & He, 2019) التي أكدت إلى أن الضعف في الدعم الإداري والمالي وفي الارشادات والسياسات، وفي تصميم الدورات الإلكترونية تعد من أبرز معوقات التدريب الإلكتروني.

إجابة السؤال الثالث: "ما المقترحات التي تساعد على تطوير التدريب من بعد لتنمية أداء موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب تكرارات إجابات عينة الدراسة والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية في كل عبارة من عبارات المحور الثالث الذي يقيس المقترحات التي تساعد على تطوير التدريب من بعد لتنمية أداء موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، كما تمّ ترتيب استجابات مفردات العينة وفقاً للمتوسط الحسابي لكل منها؛ والجدول (٧) يوضح نتائج التحليل:

جدول (٧)

نتائج التحليل لعبارات المحور الثالث (المقترحات التي تساعد على تطوير التدريب من بعد)

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق				موافق بشدة	
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
١	٠,٨٦٨	٤,٤٤	١,٦	٣	٣,٣	٦	٥,٥	١٠	٢٨,٤	٥٢	٦١,٢	١١٢	٤	توفير حوافز تزيد من إقبال الموظف على التدريب من بعد.
٢	٠,٧٤٨	٤,٤٠	-	-	٣,٣	٦	٦	١١	٣٨,٣	٧٠	٥٢,٥	٩٦	٢	استطلاع آراء الموظفين حول الأوقات التدريبية المناسبة.

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		لا أعلم		موافق				موافق بشدة	
			نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
٣	٠,٧٤٥	٤,٣٨	-	-	٣,٣	٦	٦	١١	٤٠,٤	٧٤	٥٠,٣	٩٢	استطلاع احتياجات الموظفين حول موضوعات البرامج التدريبية.	١
٤	٠,٨٣٤	٤,٣٧	١,٦	٣	٢,٢	٤	٦,٦	١٢	٣٦,٦	٦٧	٥٣	٩٧	تصميم برامج تدريبية بطريقة شيقة تجذب الموظفين وتبعد عنهم الملل.	٥
٥	٠,٨٥٠	٤,٣٢	٠,٥	١	٤,٤	٨	٨,٧	١٦	٣٥,٥	٦٥	٥٠,٨	٩٣	زيادة عدد برامج التدريب من بُعد التي تقدمها جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.	٦
٦	٠,٦٥٣	٤,٣٢	-	-	٠,٥	١	٨,٧	١٦	٤٩,٢	٩٠	٤١,٥	٧٦	الاهتمام بتقييم أثر التدريب من بُعد.	٩
٧	٠,٧٨٣	٤,٢٩	٠,٥	١	٢,٢	٤	١٠,٤	١٩	٤١,٥	٧٦	٤٥,٤	٨٣	تدريب الموظف على استخدام التقنيات الحديثة.	٣
٨	٠,٨٣٣	٤,٢٧	١,٦	٣	٢,٢	٤	٨,٢	١٥	٤٣,٢	٧٩	٤٤,٨	٨٢	جعل أتمات التدريب متزامنة وغير متزامنة لتتوافق مع ظروف الموظف.	٧
٩	٠,٨٧٢	٤,١٦	-	-	٦,٦	١٢	١١,٥	٢١	٤١,٥	٧٦	٤٠,٤	٧٤	تسريع مدة البرامج حتى لا تشكل عبئا على وقت الموظف.	٨

المتوسط الحسابي العام = ٤,٣٣

من خلال تحليل نتائج الجدول (٧) يتضح ما يلي:

- أن مفردات عينة الدراسة يوافقون بدرجة (مرتفعة جداً) على المقترحات التي تساعد على تطوير التدريب من بُعد لتنمية أدائهم ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم على العبارات المندرجة تحت المحور الثالث (٤,٣٣ من ٤,٠٠) وهذا المتوسط يقع في الفئة الخامسة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تبدأ من (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) ، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافقة (مرتفعة جداً).

- أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا المحور انحصرت بين (٦٥٣, ٠ - ٨٧٢, ٠) وكان أقل انحراف معياري للعبارة رقم (٩) ومحتواها "الاهتمام بتقييم أثر التدريب من بعد" مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت استجابات مفردات عينة الدراسة حولها ، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة رقم (٨) ومحتواها "تسريع مدة البرامج حتى لا تشكل عبئاً على وقت الموظف" مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تباينت استجابات مفردات عينة الدراسة حولها. وتشير هذه النتائج على حرص الموظفين على الأثر الذي يقدمه البرنامج التدريبي واهتمامهم بالفائدة التي يحصلون عليها منه.
- هناك شبه توافق في تقديرات مفردات عينة الدراسة للمقترحات التي تساعد على تطوير التدريب من بعد ، حيث اشتمل المحور الثالث الذي يقيس المقترحات التي تساعد على تطوير التدريب من بعد لتنمية أداء موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز على (٩) عبارات ، جاءت ثمان منها بدرجة موافقة (مرتفعة جداً) حيث امتدت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (٤, ٢٧ ، ٤ و ٤, ٤٤) ، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تبدأ من (٤, ٢٠ إلى ٥, ٠٠) ، بينما كان هناك عبارة واحدة فقط ورقمها (٨) ، ومحتواها "تسريع مدة البرامج حتى لا تشكل عبئاً على وقت الموظف" جاءت بدرجة موافقة (مرتفعة) بمتوسط حسابي (٤, ١٦) ، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تبدأ من (٤, ٢٠ إلى ٣, ٤٠).
- كانت أعلى ثلاث مقترحات لتطوير التدريب من بعد طبقاً لاستجابات عينة الدراسة العبارات رقم (٤) و(٢) و(١).
- وتتفق مقترحات الدراسة الحالية مع ما جاء في توصيات عديد من الدراسات السابقة ، ومنها دراسة (Liu, Zha, & He, 2019) ودراسة (Bou Kamal, Al Aghbari, & Atteia, 2016) التي أوصت بضرورة الاهتمام بالتصميم الجذاب والمتكامل لنظام التدريب الإلكتروني والذي يوفر واجهة تفاعلية للمستخدم.

التوصيات:

- اتساقاً مع ما خلصت إليه نتائج الدراسة الحالية من نتائج ، نوصي بما يلي:
- تعزيز الدورات التدريبية من بعد في المجالات المختلفة (وتشمل الشخصية والتنظيمية ، الإدارية والمهنية ، والتقنية).

- معالجة معوقات التدريب من بعد التي أكدت نتائج الدراسة ، والأخذ بعين الاعتبار بالمقترحات التي يمكن أن تساهم في تطوير التدريب من بعد.
- التأكيد على ضرورة توفير معايير ومؤشرات لقياس وتقييم جودة البرامج التدريبية من بُعد ، وتطوير البرامج بناء على هذه المعايير بهدف توفير بيئة تدريبية فعالة.
- ضرورة توفير الدعم الفني اللازم للموظفين والمدربين وربط التدريب بالحواجز المادية والمعنوية للمدربين والمتدربين.
- الاهتمام بتحليل الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية وبشكل دوري ، وذلك من خلال إقامة ورش عمل في بداية كل سنة دراسية لتصميم البرامج والدورات التي تلبي الاحتياجات الوظيفية.
- ضرورة التأكد من تحقيق الدورات التدريبية لمعايير التصميم التعليمي للبرامج من بعد ، ومنها مناسبة المدة الزمنية وذلك لتجنب انسحاب المتدربين أو شعورهم بالملل أثناء التدريب.

البحوث المقترحة:

- إجراء دراسة حول معايير تقييم البرامج التدريبية المقدمة في إدارة البرامج التدريبية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز.
- إجراء دراسة تقويمية تتناول الصعوبات التي تواجه إدارة البرامج التدريبية من بعد وسبل علاجها.

قائمة المصادر و المراجع

المراجع العربية:

أبو النصر ، مدحت محمد .(٢٠١٧). *التدريب عن بعد بواباتك لمستقبل أفضل*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

اعليجة ، مصطفى. (٢٠١٦). دور التدريب الإلكتروني في تحسين إدارة الانتاج: دراسة ميدانية في مصانع الأسمنت الليبية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ٧، ٣٤٧-٣٧٢.

بني حمد ، عبد الله ، وأبو صالح ، محمد. (٢٠١٧). *أثر تقنية التدريب الإلكتروني على تطوير كفاءة أداء الموظفين في مؤسسة التدريب المهني*، رسالة ماجستير ، جامعة عمان العربية.

الثبتي ، خالد عواض.(٢٠١٨). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم. *مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية*، ١٦ (٤) ، ٤٦٥-٤٦٥

الحراشة ، حسين محمد . (٢٠١٠). *إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي*. الأردن: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.

الحسين ، محمد عبد العزيز. (٢٠١٨). التدريب الإلكتروني عن بعد في الأجهزة الأمنية في ضوء الأسس النظرية وبعض التجارب الدولية. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، ٩ (١) ، ١١٠-١٤٢.

الحسين ، محمد عبد العزيز. (٢٠١٩). معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد في قطاع الأمن العام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، *مجلة البحوث الأمنية*، ٧٣ (٢٨) ، ٢٥٢-٢٨٨.

الحمادي ، عماد عبد العزيز. (٢٠١٠). التدريب عن بعد بمعهد الإدارة العامة: نموذج مقترح. *المجلة العربية للدراسات الأمنية*، ٢٦ (٥١) ، ٢٨٥-٣٣٣.

الجبالي ، حمزة. (٢٠١٦). *تنمية الأداء الوظيفي والإداري*. الأردن: دار الأسرة للإعلام ودار عالم الثقافة للنشر.

الزنبقي ، حنان سليمان.(٢٠١٠). *التدريب الإلكتروني*. الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.

عبد الله ، محمد محمود. (٢٠٢٠). *أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية الأردنية* رسالة ماجستير. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

غرباوي ، شهدان عادل. (٢٠٢٠). *القيادة الإدارية كوسيلة لتحسين أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية*. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي.

السبيعي ، فلاح. (٢٠٢٠ ، مارس ٩). كلمة مدير إدارة التطوير الإداري. جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز ، السعودية. متوفر على الرابط: -<https://amd.psau.edu.sa/ar/page/1>

231

الشريف ، ريم عمر. (٢٠١٢). *دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي* ، رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز بجده.

الصررايرة ، أكثم عبدالمجيد. (٢٠٠٩). برامج التدريب ودورها في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية في دائرة ضريبة الدخل. *جمعية الثقافة من أجل التنمية*، ٩ (٢٨) ، ٦٢-٩٠.

الظفيري ، نواف سنت. (٢٠١٦). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بكليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية*، ٩ (٢) ، ١٠٧-١٣٧.

كيف تستخدم التدريب عن بعد في صقل مهارات موظفيك؟ (٢٠٢١ ، سبتمبر). موقع بعيد. متوفر على الرابط <https://blog.baaeed.com/remote-employees-training/#setup-manage>

المملكة ضمن أوائل الدول في تدريب برامج الملكية الفكرية. (٢٠٢٠ ، سبتمبر ٨). صحيفة الوطن. الرياض ، المملكة العربية السعودية. متوفر على الرابط: <https://www.alwatan.com>. ١٠٥٥١١/sa/article

المراجع العربية المترجمة: (Arabic references in English)

Abdallah , Mohammad Mahmoud. (2020). *The Impact of Electronic Training in Job Performance Using Hakeem Program: Applied Study in Jordanian Government Hospitals* [unpublished master's thesis]. The World Islamic Science & Education University.

- Abu Al-Nasr, Medhat Muhammad. (2017). Remotely training is your gateway to a better future. Cairo: Arab Group for Training and Publishing.
- Al-Dhafiri, Nawaf Sunt. (2016). E-training requirements and obstacles in colleges and institutes of the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait. *The Arab Journal of Social Sciences*, 9(2), 107-137.
- Al Hammadi, Imad Abdelaziz. (2010). Distance training at the Institute of Public Administration: a proposed model. *The Arab Journal of Security Studies*, 26(51), 285-333.
- AL-Harashseh, Hussein Muhammad. (2010). *Total quality and job performance management*. Jordan: Dar Jalees Alzaman for Publishing & Distribution
- Al-Hussein, Muhammad Abdulaziz. (2018). Remote e-training in the security services in light of the theoretical foundations and some international experiences. *Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences*, 9(1), 110-142.
- Al-Hussein, Muhammad Abdulaziz. (2019). Obstacles to applying remote electronic training in the public security sector from the point of view of faculty members, *Journal of Security Research*, 73 (28), 253-288.
- Al-Jabali, Hamza. (2016). *Job and administrative performance development*. Jordan: Daralosra for Media and Dar Alam Al-Thqafa for Publishing.
- Al-Sarayrah, Aktham Abdelmajid. (2009). Training programs and their role in improving the performance of employees: a field study in the Income Tax Department. *Culture for Development Association*, 9(28), 62-90.
- Alsharif, Reem Omar. (2013). *The Role of Managerial Development Administration in Enhancing the Job Performance*[Unpublished Masters Thesis]. King Abdulaziz University in Jeddah.

- Alsubaie, Falah. (2020, March 9). Speech of the Director of Administrative Development Department. Prince Sattam bin Abdulaziz University, Saudi Arabia. Available at <https://amd.psau.edu.sa/ar/page/1-231>
- Al-Thubaiti, Khaled Awad. (2018). Attitudes of faculty members in Saudi universities towards the role of distance training in developing their abilities. *Taif University Journal for Human Sciences*, 16 (4), 421-465
- Al-Zanbaqi, Hanan Suleiman .(2010). *Electronic training*. Jordan: Dar Almayara for Publishing and Distribution.
- Bani Hamad, Abdullah, and Abu Saleh, Muhammad. (2017). The Impact of Electronic Training Technique on Effectiveness of Employees Performance at Vocational Training Corporation [Unpublished Master Thesis]. Amman Arab University.
- Gharbawi, Shahdan Adel. (2020). *Administrative leadership as a means to improve the performance of workers in economic institutions*. Alexandria: Dar Alfikr University.
- How to use distance training to refine your employees' skills?. (2021, September). Baaeed Site. Available at <https://blog.baaeed.com/remote-employees-training/#setup-manage>
- Ilija, Mustafa. (2016). The role of electronic training in improving production management: a field study in Libyan cement factories. *The Scientific Journal of Business and Environmental Studies*, 7, 347-372.
- The Kingdom is among the first countries to train intellectual property programs. (2020, September 8). *Alwatan Newspaper*. Riyadh, Saudi Arabia. Available at <https://www.alwatan.com.sa/article/1055511>

المراجع الأجنبية: References

- Bou Kamal, K. B., Aghbari, M., & Atteia, M. (2016). E-training & Employees' Performance a Practical Study on the Ministry of Education in the Kingdom of Bahrain. *Journal of Resources Development and Management*, 18.
- Liu, M., Zha, S., & He, W. (2019). Digital transformation challenges: A case study regarding the MOOC development and operations at higher education institutions in china. *TechTrends*, 63(5), 621-630.
- Moallem, M. (2001). Applying constructivist and objectivist learning theories in the design of a web-based course: Implications for practice. *Educational Technology & Society*, 4(3), 113-125.
- Saidin, S. S., & Iskandar, Y. H. P. (2016, October). Proposed model to evaluate the impact of e-training on work performance among IT employees in Malaysia. In *2016 IEEE Conference on e-Learning, e-Management and e-Services (IC3e)* (pp. 17-22). IEEE.
- Vrasidas, C. (2000). Constructivism versus objectivism: Implications for interaction, course design, and evaluation in distance education. *International journal of educational telecommunications*, 6(4), 339-362.