



# مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (22) – العدد الثاني – إبريل 2021



أثر وسائل التواصل عن بُعد على جودة العملية التدريبية في مراكز تنمية  
قدرات أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على مركز جامعة أسيوط

**The effect of remote communication on the quality of the  
training process in the faculty development centers, applying  
to the Assiut University Center**

إعداد

د/ المعتر بالله البرنس محمد خليفة

الأستاذ المساعد بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة جامعة أسيوط

رابط المجلة: <https://jsst.journals.ekb.eg/>

## ملخص

استهدفت الدراسة بيان أهمية توافر أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً كمتغير مستقل وانعكاسها على تكاليف العملية التدريبية ، اختيار الزمان والمكان المناسب للتدريب ، والتحسين الدوري لأداء العملية التدريبية كل على حدة كمتغيرات تابعة ، وبصورة إجمالية للمتغير المستقل مع جودة العملية التدريبية بأبعادها الثلاث إجمالاً كمتغير تابع ، وكان حجم عينة البحث - عينة عشوائية بسيطة - 118 مفردة تم توزيعها وقد تم تحليل عدد ( 98 ) قائمة استقصاء كعينة للدراسة بمعدل استجابة 83,05% كانت صالحة للتحليل الإحصائي ، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية أهمها : معامل الارتباط ، تحليل الانحدار البسيط ، معامل بيتا ، ومعامل التحديد .

أوضحت الدراسة التأثير المعنوي الإيجابي بين أساليب التدريب عن بُعد بأبعادها الأربعة إجمالاً كمتغير مستقل وبين جودة العملية التدريبية إجمالاً كمتغير تابع وكل من أبعادها الثلاث وهي تكاليف العملية التدريبية ، اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية ، والتحسين المستمر لأداء العملية التدريبية كمتغيرات تابعة .

اقترحت الدراسة عدداً من الدلالات التطبيقية أهمها التواصل مع المتدربين بعد انتهاء الدورات التدريبية لإعداد قاعدة بيانات للمتميزين منهم ، قياس جودة البرامج التدريبية بصورة دورية ، مشاركة المتدربين في صياغة خطط التدريب عن بُعد ، وزيادة مشاركة المتخصصين كل في مجاله في إعداد استراتيجيات ومواد التدريب .

الكلمات المفتاحية :

وسائل التواصل عن بُعد - جودة العملية التدريبية - مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .



## Abstract

This study aimed to demonstrate the importance of the availability of remote training methods as a whole as an independent variable and their reflection on the costs of the training process, choosing the appropriate time and place for the training process, and continuous improvement of the performance of the training process separately as dependent variables, and in general for the independent variable with the quality of the training process in its three dimensions in total as a dependent variable. The size of the Study sample - a simple random sample - 118 individuals was distributed, and (98) survey lists were analyzed as a sample for the study with a response rate of 83.05%, which was valid for statistical analysis. A group of statistical methods were used Such as correlation coefficient, simple regression analysis, Beta coefficient, coefficient of determination.

This study found Significant positive relationship between remote training methods in its four dimensions as a whole as an independent variable and the quality of the training process as a whole as a dependent variable and each of its three dimensions which are the costs of the training process, choosing the appropriate time and place for the training process, and continuous improvement of the performance of the training process as dependent variables.

This study suggested a number of applied indications, such as communicating with the trainees after finishing the training courses to prepare a database for the distinguished among them, measuring the quality of the training process periodically, the participation of the trainees in formulating training plans remotely, and increasing the participation of specialists in each field in preparing training strategies and materials

### key words :

Remote communication means - quality of the training process - faculty and leadership development centers in Egyptian universities

## مقدمة :

يشهد عالم اليوم العديد من التطورات والتغيرات نتيجة لثورة المعلومات والاتصالات الأمر الذي واجهت معه المنظمات المتنوعة العديد من التحديات التي ينبغي التعامل والتوافق معها ، ومن ثم إيجاد وسائل حديثة وغير تقليدية تجاهها من أجل استمرارها ونموها ومنها إيجاد مناخ تنظيمي وسياسات تحفز العاملين لديها على التطوير والإبداع بما ينعكس إيجاباً على فعالية تلك المنظمات في تحقيق أهدافها والارتقاء بمستوى أداء العاملين لديها .

وارتبط مفهوم العمل أو التواصل عن بُعد بتكنولوجيا المعلومات المتقدمة بأدواتها الجديدة حيث تُعرفه دراسة (اليافي والعمرى ، 2013) أنه إنجاز العمل من موقع بعيد عن مكان المنظمة باستخدام الأساليب الرقمية المتقدمة ومنها الحاسب الآلي ، الانترنت ، الهاتف المحمول . وتتعدد إيجابيات التدريب عن بُعد كأحد أدوات العمل عن بُعد وفق دراسة (أبو خطوة ، 2013) وأهمها إتاحت فرص التعلم والتدريب في أوقات متعددة تناسب المتدربين وبدون قيود مكانية وزمانية ، وتحسين نوعية المواد التدريبية وإتاحتها في صورة إلكترونية يسهل تداولها وتطويرها باستمرار ، ودعم العلاقة التفاعلية بين المتدربين والمدرسين نتيجة التحرر من قيود الزمان والمكان . لذا يتطلب الأمر تجهيز البنية التحتية من خلال الأجهزة والإعدادات اللازمة للعمل لبحث أية مخاطر محتملة إضافة إلى اقتراح أية تغييرات مطلوب تنفيذها دراسة (إسماعيل ، 2014) .

ويتمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة في أساليب التدريب عن بُعد بأبعاده مستوى التعريف بالتدريب عن بُعد ، مستوى الثقة المتبادلة بين أطراف التدريب ، الثقافة التنظيمية ، والمعوقات البيئية للتدريب عن بُعد بصورة إجمالية .

بينما اشتمل المتغير التابع وهو جودة العملية التدريبية الأبعاد الثلاث التالية وهي تكاليف العملية التدريبية ، اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية ، والتحسين المستمر لأداء العملية التدريبية كل على حدا ، وبصورة إجمالية .

وبناءً على ما سبق ينعكس مفهوم أساليب التدريب عن بُعد على جودة العملية التدريبية لاسيما في ضوء ظهور التعليم الهجين كأحد آليات مواجهة جائحة COVID-19 في الجامعات المصرية مما يتطلب الدراسة العلمية للعلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع.



أولاً : الإطار النظري والدراسات السابقة :

الإطار النظري :

ارتبط مفهوم العمل عن بُعد بعدة أبعاد أهمها وفق دراسة (Garrett & Danzige , 2007) تطبيق آليات المعلومات المتقدمة فضلاً عن الدعم التقني للعمل عن بُعد . ومن هنا يمكن القول بأن هذا المفهوم لا يُعد وظيفة في حد ذاته بل وسيلة لأداء الواجبات والأعباء المطلوبة داخل المنظمة تطبيق آليات المعلومات المتقدمة المتاحة. وبالتالي تتوافر صفات تميز الأعمال التي يمكن تنفيذها وفق هذا المفهوم والتي تتسم بالتنوع والتعدد وأهمها وفق دراسة (الزومان وآخرون ، 2004) أنه يغلب عليها الطابع الفكري ، وأنه يمكن قياس إنتاجيتها بشكل يسير فضلاً عن إمكانية تنفيذها عبر أجهزة المعلومات والاتصالات الحديثة . وبذلك يتيح التدريب عن بُعد فرص التعليم والتدريب المتعددة والمتنوعة التي تناسب المتدربين والتي تحقق العلاقة التفاعلية بين المتدربين والمدربين من خلال تطوير المواد التدريبية وإتاحتها بصورة إلكترونية يمكن تداولها وتطويرها بصورة مستمرة مما يقلل من وقت التدريب من جهة ويرفع كفاءة المتدربين من جهة أخرى دراسة (أبو خطوة ، 2013) وبالتالي يساهم في رفع مستوى المعرفة به وبمزاياه المختلفة.

إن للمعرفة دورٌ هام في نجاح منظمات الأعمال إذ أنها تقوم بتحويلها إلى مجتمعات معرفية تتغير جذرياً لتتكيف مع التطورات المعلوماتية المعاصرة ، دراسة (العلي وآخرون ، 2009) وهذا ما أشارت إليه دراسة (Lee & Higa , 2007) - والتي تمثل مجال التطبيق فيها على المنظمات اليابانية التي تعمل في ميدان العمل عن بُعد - عن الاختلاف الملموس بين العمل والعمل عن بُعد في بلوغ المعرفة والذي يساهم انتشارها عبر وسائل الاتصال المختلفة التي تستخدم العمل عن بُعد في تبادل الخبرات والاستشارات بين العاملين ، وبالتالي فإن معرفة وفهم المتدرب الموظف الجيدة للعمل عن بُعد ولدوره الوظيفي يساهم في نجاح هذا الأسلوب بدرجة ملموسة (Gani & Toleman , 2006) .

إن الثقة تُعد العامل الأكثر تأثيراً في نوعية العلاقة بين المدربين والمتدربين إذ أن تعزيزها يدعم إمكانية تطبيق التغيرات المستهدفة في ميدان التدريب في أي منظمة ، لأن تلك التغيرات تأتي من مدربين موثوق بهم حيث يعكسون قيم وطموحات متدريهم ، ومن ثم فإن بناء الثقة التنظيمية ذو تأثير كبير على مخرجات العمل ومنها التدريب داخل المنظمة لما له من أثر على أداء وسلوك وإبداع المتدربين الذين يؤدون أعمالهم في منظماتهم ، دراسة (زاهر و سلامة ، 2014) ، ، دراسة (الطائي ، 2007) .

أما ما يتعلق بالثقافة التنظيمية فإنها تُعد بمثابة منظومة من الأفكار والقيم وأساليب التفكير والعمل وأنماط السلوك التي يلتقي حولها أفراد المنظمة المعنية حيث تؤثر في إنتاجيتهم وكفاءة قراراتهم بما توفره من إطار لتنظيم وتوجيه أنماط السلوك التنظيمي المطلوب ممن ينتسبون إلى المنظمة المعنية وهي بذلك تحافظ على وحدة وتكامل التنظيم بما تمثله من اتفاق العاملين لديها على عناصر محددة تقود أفعالهم وأقوالهم بما يحقق استقرار السلوك المتوقع من جانبهم وبالتالي تُعد ثقافة الإنجاز أهم أنواع الثقافة التنظيمية إذ أنها تركز على النجاح والنمو والتميز ، دراسة (العوفي ، 2005) ، دراسة (شبير ، 2007) ، دراسة (عكاشة ، 2008) .

إن الاعتماد القوي على تطبيق آليات المعلومات المعاصرة في كافة المعاملات في المنظمات يعني البحث المستمر للتطوير والتنمية ، لذا فإن توافق برامج العمل عن بُعد - كأحد آليات المعلومات المعاصرة - مع ثقافة المنظمة وإجراءاتها وقيمها يزيد من فرص النجاح المستهدفة لذلك يُعد الوفاء بمتطلبات البنية التحتية للاتصالات والتكنولوجيا من المعوقات البيئية ذات التأثير على التدريب عن بُعد ، دراسة (Stawnicza, 2014) .

ومن هنا تتعدد الفرص الإيجابية للعمل عن بُعد وأهمها وفق دراسة (Bimir, 2018) المرونة من خلال إلغاء حاجز الزمان والمكان مع تدعيم السيرة الذاتية للمتدربين بما يجتازونه من دورات تدريبية فضلاً عن الحرية في اختيار المواعيد والموضوعات محل العمل أو التدريب ، إلا أن هذا الأمر لا يخلو من العديد من المعوقات والتحديات وأهمها وفق دراسة (Vishal, 2018) التكاسل حيث تنتفي الضغوط على المتدرب لبدء التدريب أو العمل في وقت معين محدد ، ومن ثم يُؤجل القيام به إلى آخر وقت مطلوب في إتمامه في بعض الأحيان ما لم يستطع المحافظة على الانضباط الذاتي لذا تنخفض الحدود بين العمل عن بُعد أو التدريب وبين الحياة الشخصية أو الأسرية للمتدربين ، وتُعد التجارب والخبرات السابقة عاملاً هاماً في إنجاز العمل أو التدريب عن بُعد كنظام مستحدث حيث يتم حصر نقاط الضعف للتغلب عليها ونقاط القوة لتدعيمها وتعزيزها ، بما يجعل النظام أكثر تكاملاً وفعالية في ضوء معطيات البيئة المحيطة ، دراسة (Bloom et al., 2015) ، دراسة (Coenen & Kok, 2014) .

وتمثل جودة التدريب درجة وصول المتدرب إلى درجة عالية من إتقان المهارات المطلوبة التي يتضمنها البرنامج التدريبي ، مما يعكس مدى مطابقتها لمخرجاته للأهداف والمعايير المطلوبة ، لذا فإن تحسين جودة التدريب يعد أحد المحاور الرئيسية لنجاح أي برنامج تدريبي ، دراسة (اليحيى و صالح ، 2010) ، فضلاً عن السعي نحو تخفيض تكاليف التدريب دون أن يؤثر ذلك على الجودة عبر أساليب التدريب عن بُعد التي تتم من خلال تطبيقات المعلومات المعاصرة ،



كذلك تسعى أماكن التدريب إلى توفير المناخ والمكان المناسب لتوفير الدورات التدريبية ، إضافة إلى الوقت الذي يناسب المتدربين حيث قد يُستخدم التدريب غير المتزامن ، فضلاً عن السعي نحو التحسين المستمر لأداء الممارسة التدريبية من خلال تطوير مواد التدريب بصورة مستمرة ، وتزويد المتدرب بالجديد في مادة التدريب ، مع إشراك المتدرب في تطوير المادة التدريبية عبر تحديد احتياجاته التدريبي ، دراسة (عثمان ، 2012) .

إن هناك حاجة ماسة إلى التغيير بصورة مستمرة والذي يعني الانتقال من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي يتم تخطيطه بما يجعل المنظمة أكثر تكيفاً مع البيئة الخارجية بما تضمه من متغيرات ، دراسة (صادق ، 2016) . لذا تعتبر إستراتيجية إدارة التغيير بمثابة عملية مستمرة تتبناها الإدارة لتغيير سلوك الأفراد نحو استخدام أساليب مختلفة في أداء أعمالهم بعد إلحاقهم ببرامج تدريبية تساعدهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم بما يحقق مصالحهم ومصالحه منظماتهم ومواكبة تطورات العصر ، دراسة (ظاهر ، 2019) . ومن هنا يعكس الأداء الوظيفي – والذي يُعد الأداء التدريبي أحد عناصره – إسهامات الأفراد في تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال أفعال يتم القيام بها وفقاً لمعايير معينة في سبيل إنجاز تلك الأهداف ، دراسة (Obicci, 2015) ، وعرفته دراسة (المنتصر ، 2016) أنه وسيلة الوصول إلى الهدف أو مجموعة الأهداف داخل الوظيفة أو المنظمة ، وأشارت دراسة (Celine, 2018) أنه يمثل نتائج العمل وفقاً للجودة باعتباره إنجازاً لأداء الموظف الذي يتناسب مع دوره في المنظمة .

الدراسات السابقة :

استهدفت دراسة (إبراهيم و عبده ، 2016) الكشف عن أثر استخدام الدعم الإلكتروني في التعليم النقال على تنمية مهارات البحث في مصادر المعلومات الإلكترونية لدى الطلاب الملتحقين بالدراسات العليا بكلية التربية إضافة إلى التعرف على أثر اختلاف توقيت الدعم الإلكتروني (قبل – أثناء) عملية التعلم على زيادة مهارات الطلاب الملتحقين بالدراسات العليا في البحث في مصادر المعلومات الإلكترونية ، وتكونت عينة البحث من 14 طالباً من طلاب الماجستير في تخصص الإدارة التربوية والإرشاد النفسي بكلية التربية تم تقسيمهم لمجموعتين متساويتين عددياً ، استخدمت المجموعة الأولى منها نمط الدعم الإلكتروني قبل التعلم ، بينما استخدمت المجموعة الثانية نمط الدعم الإلكتروني أثناء عملية التعلم ، أسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها :

- وجود تأثير إحصائي بين متوسط قيم تحصيل الطلاب الذين يستخدمون الدعم الإلكتروني في التعلم النقال بغض النظر عن وقت تقديمه ( قبل – أثناء ) عملية التعلم في القياسين

القبلي والبعدي على اختبار التحصيل المعرفي وبطاقة أداء مهارات البحث في مصادر المعلومات الإلكترونية لصالح القياس البعدي .

- وجود تأثير ذي دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب الذين يستخدمون الدعم الإلكتروني في التعلم النقال ( قبل ) عملية التعلم والطلاب الذين يستخدمون الدعم الإلكتروني في التعلم النقال ( أثناء ) تلك العملية في اختبار التحصيل المعرفي وبطاقة أداء مهارات البحث في مصادر المعلومات الإلكترونية لصالح نمط الدعم الإلكتروني (أثناء) عملية التعلم .

أوصى البحث بالاهتمام بالاستفادة من التعلم النقال ودعم الأداء الإلكتروني أثناء عملية التعلم لاسيما مع طلاب الدراسات العليا ، إضافة إلى ضرورة تدريب هؤلاء الطلاب على مهارات البحث في مصادر المعلومات الإلكترونية لما له من أثر إيجابي على إنجاز بحوثهم العلمية . استهدفت دراسة (عمر ، 2019) التعرف على اختلاف مصدر تقديم الدعم الإلكتروني ببيئة التعليم النقال وفاعليته على زيادة مهارات التنور التقني لدى الطالبات الملتحقين بالدراسات العليا بكلية التربية جامعة الأمير سطام بالسعودية ، وتم التطبيق على عينة من 10 طالبات ، أوضحت نتائج الدراسة وجود تأثير إحصائي ذو فروق بين متوسط تحصيل قيم أفراد العينة للمجموعتين التجريبيتين للبحث في اختبار تحصيل الجانب المعرفي المرتبط بمهارات التنور التقني لدى طالبات الدراسات العليا ، ويرجع التأثير الأساسي لمصدر تقديم الدعم الإلكتروني (معلم - مقابل الأقران) في التعلم عبر بيئة التعلم النقال لصالح المجموعة التجريبية الأولى . أوصى البحث بضرورة نشر ثقافة التعلم النقال " التعلم عن بُعد " على مستوى الجامعات مع التطوير من إمكانياتها وتطبيقاتها .

هدفت دراسة (الغامدي ، 2014) ، إلى التعرف على دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام بالتطبيق على مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة بالسعودية وذلك من خلال عينة مكونة من 40 موظف في فروع تلك المكاتب ، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في موافقة أفراد عينة الدراسة على أهمية التدريب في رفع كفاءة الأداء وحاجتهم إليه لتطوير أدائهم ، لذا أوصت الدراسة بضرورة ربط الترقيات وبعض أنواع الحوافز والمكافآت بالسجل التدريبي للموظفين بالوزارة مع منح حوافز مالية للمتدربين .

واهتمت دراسة (عفانة ، الشقاوي ، 2018) ، بقياس تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات بالمنطقة الشرقية بالسعودية من خلال عينة صالحة للتحليل الإحصائي مكونة من 78 موظف بالإدارة الوسطى والتنفيذية في المنظمات محل





الدراسة بنسبة استجابة 71% ، توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي مجتمعة على الأداء الوظيفي ، إضافة إلى وجود مستوى مقبول إحصائياً من الأداء الوظيفي لدى موظفي منظمات الاتصال ، ومستوى مقبول من الاهتمام بأبعاد المناخ التنظيمي (الحوافز ، نمط القيادة ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، المساندة والتطوير ) في حين لم تُظهر النتائج وجود مستوى مقبول من الاهتمام ببعدي الهيكل التنظيمي ، ونمط الاتصالات لدى المنظمات محل البحث.

وركزت دراسة (جمعة ، 2019) على دراسة طبيعة العلاقة بين استراتيجيات إدارة التغيير وبين الأداء الوظيفي بالتطبيق على جامعتي القاهرة وحلوان ، وتوصل البحث إلى وجود تأثير إحصائي بين جميع عناصر استراتيجيات إدارة التغيير وبين الأداء الوظيفي أي كلما زاد الاعتماد على استراتيجيات إدارة التغيير كلما أدى ذلك إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي في الجامعات المصرية .

استهدفت دراسة (النجار و عاصي ، 2018) معرفة أثر الإدارة الإلكترونية في استراتيجيات التغيير التنظيمي والمتمثلة في ( الاستراتيجية العقلانية ، استراتيجية التثقيف والتوعية الموجهة ، الاستراتيجية القصيرية ، الاستراتيجية المشاركة ) وتوصلت الدراسة إلى وجود رؤية طويلة الأجل حول تبني الإدارة الإلكترونية مع وجود قيادات إدارية قادرة على توجيه قدرات العاملين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المنظمة محل البحث وهي محافظة واسط العراقية. وهدفت دراسة (خليف ، 2019) إلى معرفة أثر تطبيق استراتيجية برامج تدريب أداء العاملين بالجمارك الأردنية ، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لاستراتيجية البرامج التدريبية على أداء العاملين في الجمارك الأردنية .

بدأت دراسة (بصري و الأنديجاني ، 2017) بدراسة مزايا وعيوب وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة لاسيما على أداء الطلاب الدراسي في السنوات العشر الأخيرة من خلال اختيار عينة مكونة من عدد من طلاب جامعة الحدود الشاملة للإجابة على قائمة استقصاء ، أوضحت الدراسة أن استخدام منصات وسائل الإعلام الاجتماعية من جانب طلاب الجامعات يمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية مع التأكيد على أن استخدام وسائل الإعلام الاجتماعية للمعرفة والتحصيل الدراسي له تأثير إيجابي على أداء الطلاب .

اهتمت دراسة (عباينة ، الزعبي ، 2018) بالتعرف على العوامل المؤثرة في البنية السلوكية لاستخدام نظام التعلم الإلكتروني من خلال اختبار نموذج تقبل التكنولوجيا مضافاً إليه الثقافة التنظيمية ، وذلك من خلال عينة مكونة من 180 عضو من أعضاء أساتذة جامعة آل

البيت ، وتم استرداد 115 قائمة استقصاء بمعدل استجابة 63,88 % ، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إحصائي لكلٍ من المنفعة المُدرّكة وسهولة الاستخدام المُدرّكة على البنية السلوكية لاستخدام التعلم الإلكتروني التي يقوم بها أساتذة تلك الجامعة ، أوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتعزيز مستوى الإدراك لدى العاملين نحو الفائدة المتحققة من استخدام التكنولوجيا على المستويين الفردي والتنظيمي ، وتعزيز ثقة العاملين بالتكنولوجيا من خلال إظهار النتائج الإيجابية المحتملة ومحاولة إخضاع المستخدمين لدورات تدريبية لاكتشاف مدى سهولة استخدام هذه الأنظمة .

رَكَزَ بحث (النجار ، 2015) على فعالية أحد برامج تدريب زيادة مهارات التدريس الإلكتروني والاتجاهات نحوها لدى معلمي المرحلة الثانوية بغزة من خلال تحديد احتياج 20 احتياج تدريبي رئيس للمعلمين في مجال التدريس الإلكتروني ، واختار الباحث الاحتياجات التي حصلت على تقديرات مرتفعة وفق آراء المعلمين لبناء البرنامج التدريبي والتي تمثلت في العروض التقديمية ، واستخدام الانترنت في التعليم ، وتطبيقات البريد الإلكتروني ، وجهاز عرض البيانات ، وتم اختيار عينة من 30 معلم من معلمي تلك المرحلة ، وأسفرت أهم النتائج على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبرنامج التدريب في الجانب المعرفي والمهاري والاتجاه لدى عينة البحث .

أشارت دراسة (العضيانى ، 2019) إلى معرفة أثر استخدام التعلم النقال عبر الهواتف الذكية في تنمية مهارات الحاسب واستخدام بعض وسائل التواصل الإلكتروني لدى طلاب السنة التأسيسية بجامعة شقراء ، تم استخدام عينة مكونة من 55 طالب تم تقسيمهم إلى مجموعتين ، درست الأولى وعددها 27 طالب مهارات الحاسب بالطريقة التقليدية ، والثانية مجموعة تجريبية من 28 طالب درست نفس المهارات باستخدام التعلم النقال ، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إحصائي بين متوسط درجات المجموعة التجريبية الثانية والمجموعة القياسية الأولى لصالح المجموعة التجريبية فيما يخص بتنمية الجوانب المعرفية المرتبطة بمهارات الحاسب إضافةً إلى تنمية استخدام وسائل التواصل الإلكتروني لدى طلاب السنة التأسيسية بالجامعة ، لذا أوصت الدراسة بضرورة التوسع في التعامل مع التعلم النقال في التعليم والتعلم مع إقامة دورات تدريبية على كيفية تفعيل هذا الاستخدام لكلٍ من الطلاب والأساتذة .

استهدفت دراسة (أبو المجد ، 2012) التعرف على العناصر التي تؤثر على الإنتاجية المُدرّكة للعاملين عن بُعد في مصر من خلال عينة من المشاركين من فئة الشباب الذكور الخريجين ولديهم خبرة من سنة إلى خمس سنوات ، وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها



تحفيز العاملين عن بُعد وتقديم الدعم الفني لهم من خلال أدوات التكنولوجيا المعاصرة الفعالة وما يتعلق بها من بنية تحتية ترتبط بها إضافةً إلى تدريبهم على استخدام التكنولوجيا المعاصرة. اهتمت دراسة (أبو كرش ، 2016) بالتعرف على واقع وطموح العملية التدريبية بالقطاع المصرفي بفلسطين بأبعادها المتنوعة وهي تصميم البرامج التدريبية ، اختيار المدربين ، تطبيق برامج التدريب ، تقييم عملية التدريب ، وتحديد احتياجاتها ثم اختيار المدربين ، تمثلت أهم نتائج الدراسة في ارتفاع عملية التدريب الواقعية بقطاع البنوك بفلسطين من رأي الموظفين فيه ، وكذلك ارتفاع طموح العملية التدريبية في ذلك القطاع من وجهة نظر إدارات موارده البشرية ، أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة اعتماد معايير علمية عند تحديد الاحتياجات التدريبية .

كذلك هدفت دراسة (منصور ، 2013) إلى التعرف على دور كفاءة البرامج التدريبية التي تحقق كفاءة العمليات المصرفية في بنكين أحدهما فلسطيني والآخر سوداني من خلال قائمة استقصاء تم تقديمها لجميع العاملين في إدارات التدريب في كلا البنكين وعددهم 12 موظف وكانت أهم نتائج الدراسة عدم مشاركة العاملين في تحديد احتياجاتهم التدريبية بشكل فعال ، لذات تمثلت أهم توصياتها في أهمية السماح للعاملين بالمشاركة في وضع وصياغة خطط التدريب وأخذ آرائهم لتحسين جودة الخدمة .

تناولت دراسة (البياتي ، 2010) أثر استراتيجية تدريب وتطوير الأفراد بوزارة كهرباء العراق ، وتم اختبار فرضيات الدراسة من خلال التطبيق على عينة مكونة من 51 متدرب و16 مدرب من خلال قائمة استقصاء ، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إحصائي بين استراتيجيات التدريب من جهة ومستوى تطوير مفردات عينة الدراسة بالوزارة من جهة أخرى .

استهدفت دراسة (نسيمة ، 2016) التعرف على واقع مشاكل تقنية الاستخدام في التدريب وأثر تلك التقنية على جودة مراحل العملية التعليمية بشكل عام وعلى كل عنصر من عناصرها بشكل خاص ، والتعرف على معوقات استخدام تطبيقات آليات المعلومات في تحسين مراحل جودة التعليم المتعددة ، أظهرت أهم نتائج الدراسة التأثير القوي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على تحسين مراحل كفاءة عملية التعليم ، ضعف التقنية التكنولوجية لمنظمات التعليم العالي الجزائرية مما يتطلب تصحيح ذلك الأمر لما له من تأثير إيجابي على تحسين خطوات عملية التعليم بمراحلها المتعددة ، من أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة توفير الفنيين والمبرمجين والمتخصصين في استخدام تقنيات المعلومات المعاصرة لتفادي المشاكل التقنية للاستخدام مع ضرورة الاستغلال الأمثل للتمويل الموجه لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والاهتمام بإدارة التغيير لتجنب مقاومته .

ركزت دراسة (الزهراني ، 2012) على التعرف على الممارسات المتعلقة باستراتيجية التدريب في المصارف التجارية السعودية وأثرها على مستوى الجدارات السلوكية للعاملين فيها ، وتكون مجتمع الدراسة من 12 مصرفاً تجارياً سعودياً ، وتمثلت العينة في 180 مديراً من إدارة الأفراد وإدارة التدريب من خلال استقصاء تم الحصول منها على 92 قائمة استقصاء صالحة للتحليل الإحصائي ، تمثلت أهم نتائج الدراسة في أن مستوى ممارسة المديرين الذين شملتهم عينة الدراسة في المصارف التجارية لأنشطة التدريب من مدخل استراتيجي كان متوسطاً بدرجة نسبية ، وأنه توجد علاقة ارتباط إيجابية قوية بين ممارسة المديرين لخطوات وأنشطة بناء استراتيجية التدريب من خلال التكنولوجيا الحديثة وبين مستوى الجدارات السلوكية للعاملين لديها ، أوصت الدراسة بضرورة ممارسة المصارف التجارية السعودية لوظيفة ومراحل العملية التدريبية من مدخل استراتيجي وتفعيل دور تطبيق التكنولوجيا المعاصرة ، إضافةً إلى دعم الإدارة العليا في هذا المجال لتحسين مستوى الجدارات السلوكية للعاملين لديها .

استهدفت دراسة (القطار ، 2015) التعرف على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وأساليب مواجهتها ، وتم الاعتماد على قائمة استقصاء تم تقديمها إلى مديري تلك المدارس الابتدائية والإعدادية وتمثلت المعوقات في سبع مجالات " إدارية ، وتقنية ، وثقافية ، وبشرية ، ومالية ، ومادية ، وتعليمية " وكانت أهم ما توصلت إليه الدراسة الاهتمام بتطوير البنية التحتية في المدارس ، مع زيادة المخصصات المالية ، مع إعداد الدورات التدريبية الملائمة لتطوير القدرات ، الاهتمام بالدعم الفني لتزليل العقبات التي يمكن أن تواجه التدريب بشكل مستمر ، والعمل على تطوير أداء المتدربين في مهارات الحاسب الآلي والانترنت ومتابعة أثر التدريب .

اهتمت دراسة (السيد ، 2014) بالتعرف على أسس تصميم وبناء وتطبيق البرامج التدريبية ومحدداتها في مجال التعليم الإلكتروني في ضوء آليات المعلومات المعاصرة ، وأيضاً بناء نموذج لدورات تدريبية قائمة على التدريب الإلكتروني وتطبيقها في جامعة الطائف ، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 35 عضو هيئة تدريس بالجامعة ، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في أهمية تحديد موضوع التدريب في ضوء الحاجات التدريبية للمتدرب وفي وجود جدول زمني مناسب ، مع الإشارة إلى أهمية توظيف الانترنت في التدريب ، بالإضافة إلى ملاحظة القصور في تقييم أثر التدريب على المتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي ، وقد أوصت الدراسة بإعادة تأهيل وتنمية القوى البشرية من خلال البرامج التدريبية الإلكترونية لمواجهة عصر ثورة المعلومات ، والاستفادة



من نتائج تقييم البرامج التدريبية من خلال ملئ استمارات تقييمها من جانب المتدربين كتغذية عكسية .

اهتمت دراسة (حبيبة و فريدة ، 2018) بالتعرف على مدى فاعلية النشاط التدريبي في ظل الانتشار والتطبيق الواسع لتكنولوجيا المعلومات في مؤسستين مصرفيتين بالجزائر وتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات ، واعتمدت الدراسة على أربعين فرداً ، وأظهرت وجود تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على النشاط التدريبي الإلكتروني ، واقتрحت الدراسة الاهتمام بالاستثمار والتطبيق الأوفر والأوسع لتكنولوجيا المعلومات لزيادة فاعلية التدريب الإلكتروني مع الاهتمام بالزمان والمكان المناسبين للعملية التدريبية في ضوء احتياجات المتدربين مما يُحسن من أداء العملية التدريبية .

كما تناولت دراسة (الدهشان ، 2019) أهمية دور التدريب الإلكتروني وكيفية استخدامه في تطوير منظومة التدريب في مصر من خلال بيان المتطلبات والتحديات التي تواجهه ، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الأخذ بالتدريب الإلكتروني في جميع المنظمات مع توافر المتطلبات اللازمة لتطبيقه ، كما أوصت بضرورة التحول من التدريب التقليدي إلى برامج التدريب الإلكتروني والتحول إلى التقنيات التكنولوجية المتطورة .

وركزت دراسة (شايب ، 2019) على معرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في منظمات الصناعة الجزائرية ، وذلك من خلال عينة مكونة من 60 فرد ، وكانت أهم نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في مجال الدراسة ، وأوصت الدراسة بأهمية استخدام التدريب الإلكتروني كأسلوب لتنمية وتحسين أداء المتدربين " العاملين بالمؤسسة " وليس فقط كوسيلة في تطوير منتجاتها أي تعتبره آلية لتطوير البشر والمنتجات معاً .

واهتمت دراسة (Coenen & Kok, 2014) على التعرف على آثار العمل عن بُعد وجدول العمل المرنة على أداء فريق عمل مشروع تطوير منتجات جديدة ، حيث قامت الخمس منظمات المستهدفة من الدراسة بإضافة ممارسات مرنة بالعمل تتعلق بوقت ومكان العمل ، وقامت بقياس الأداء بعد فترة زمنية ، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في أن هناك آثار إيجابية على الأداء من العمل عن بُعد حيث يعطي فرصة أكبر للتعاون بين المنظمات بما يمثله من المشاركة في المعرفة وتبادل الخبرات .

استهدفت دراسة (Azmi, 2010) التعرف على الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية القائمة على مفهوم الجدارة في المنظمات الخدمية في ماليزيا من خلال عينة من رجال الإدارة العليا في هذه المنظمات ، وتوصلت الدراسة إلى أن تلك المنظمات لا تمارس مفهوم

الجدارة في جميع ممارسات وأنشطة إدارة الموارد البشرية ، بينما كانت ممارسات نشاطي تقييم الأداء والتطور الوظيفي أعلاها في التطبيق العملي .

اعتمدت دراسة (Kock & Ellstrom, 2011) على قائمة استقصاء موجهة إلى 14 منظمة أعمال صغيرة ومتوسطة الحجم في السويد لمعرفة أثر البرامج التدريبية المقدمة للعاملين فيها على تطوير الجدارات لديهم ، وأظهرت الدراسة التأثير المعنوي لتلك البرامج في تحسين جدارات العاملين وكفاءتهم ، وأوصت الدراسة بحاجة التدريب إلى تحسين بيئة التعلم في المناخ التنظيمي حتى يأتي بالنتائج المنشودة منه لتحسين الكفاءات المطلوبة لإنجاز العمل بصورة متميزة .

وتم إجراء دراسة (Kiper, 2013) في كلية الدراسات العليا جامعة شرق نونفا بولاية فلوريدا الأمريكية وتضمنت المنظمات الرائدة التي تواجه تحدي مواكبة البرامج التعليمية المتغيرة باستمرار ، ووجود حاجة لتوافر موارد لتعديل المواد التدريبية التي تنقل المحتوى الجديد ، مع عدم إمكانية إجراء تحليل فعال لفجوة التدريب نتيجة لعدم القدرة على اتباع برامج تعلم لمكونات عمليات وسياسات مديري التدريب ، لذا أوصت الدراسة بتحديد الاحتياج من خلال لجنة من الخبراء لاستخدامات نظام إدارة المعرفة الذي يعالج أوجه القصور في إدارة التدريب مما يستدعي الحاجة إلى التحقق من صحة الأولويات المستخدمة في الدراسة .

كما ركزت دراسة (Irum et al., 2012) على فحص ممارسات تدريب قطاع الاتصالات في باكستان وبيان أثرها على أداء الموظف من خلال عينة من الموظفين في بعض شركات الاتصالات ، وخلصت الدراسة إلى أن استثمار المنظمات في التدريب للموظفين يُعزز أدائهم ويرفع كفاءتهم ومهاراتهم حيث يُعد التدريب وسيلة مفيدة لمواجهة الابتكار التكنولوجي في الأسواق ، كما أنه يلعب دوراً رئيساً في تعزيز أداء الموظفين .

وتم تطبيق دراسة (البريكية ، 2018) على مركز التدريب التربوي بسلطنة عمان والذي تناول معرفة دور التدريب الإلكتروني ومتطلباته ومعوقات تطبيقه وذلك من خلال عينة من المعلمات وعدد من الإداريين ، وأكدت الدراسة على ضرورة وضع معايير لضمان جودة التدريب الإلكتروني مع وضع رؤية لتطبيقه لعدم وجود قاعات مُجهزة لاستخدامه لارتفاع تكاليف إنشائها ، وأوصت الدراسة بنشر ثقافة التدريب الإلكتروني من خلال الوسائل والقنوات المتاحة لدى المجتمع الدراسي .

أتمت دراسة (Bladimir & Rosales, 2019) آثار آليات المعلومات المعاصرة على التنمية أولاً ثم ما يمكن أن تقدمه من مزايا متعددة للأفراد وتحسين نوعية حياتهم من خلال



نموذج التنمية البشرية وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 145 دولة وأظهرت أهم النتائج التأثير الإيجابي على التنمية البشرية عن طريق تطبيق تقنيات المعلومات المتقدمة . لذلك يمكن استخدام هذه الدراسة كأداة تُعزز نوايا صانعي السياسات في البلاد النامية لدعم تطبيقها في الواقع العملي .

قدمت دراسة (ضو و المصراي ، 2020) إطاراً نظرياً حول مفهوم التدريب الإلكتروني وأهم الاستراتيجيات التي يجب اتباعها ومدى مساهمتها في تطوير عملية التعليم بمراحلها المتعددة في ليبيا بمؤسسات التعليم الجامعي . توصلت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني يساعد في رفع وبناء القدرات وتطوير المهارات التطبيقية والذي ينعكس على تطوير عملية التعليم بمراحلها المتنوعة . أوصت الدراسة بأهمية تبني خطوات واضحة طويلة الأجل للتحويل من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني إضافةً إلى استحداث وحدة للتدريب الإلكتروني في وزارة التعليم العالي تقوم بالإشراف والمتابعة مع توفير كافة متطلبات استخدامها .

كما سعت دراسة (Hodges, et al., 2020) للكشف المبكر عن الفرق / الفروق بين التعلم عن بُعد الذي يتم التخطيط له وبين التعلم عن بُعد استجابة لحالات الطوارئ والتي أطلقت عليها الدراسة " الهجرة المفاجئة " ، وذلك من خلال تصميم نموذج مكون من شروط تقييم ومجموعة من الأسئلة يمكن من خلالها تقييم التدريس عن بُعد في حالات الطوارئ ، وقياس مدى نجاح تجارب التعلم عن بُعد عبر الانترنت . وانتهت الدراسة إلى اختلاف تجارب التعلم عبر الانترنت عن مثيله في حالات الطوارئ من حيث جودة التخطيط ، والدورات المقدمة عبر الانترنت استجابةً لأزمة أو كارثة ، ويجب على جميع الأقسام بالكليات والجامعات التي تعمل على الحفاظ على التعليم أثناء جائحة COVID-19 .

بينما ركزت دراسة (Holmes et al., 2020) على تقييم تجربة الطلاب والتكيف مع التعلم عن بُعد في ظل انتشار جائحة COVID-19 ، وذلك من خلال برنامج مشترك بين ثلاث جامعات فرنسية وألمانية وسويسرية وشهادة IBM ، وقد تم إجراء الدراسة على 157 فرد من الجامعات الثلاثة . وتمثلت أهم النتائج في اعتقاد الطلاب بالالتزام الشديد من جانب الأساتذة للتكيف مع التعلم عن بُعد ، ويعملون على تسهيل عملية انتقال الطلاب إلى بيئة التعلم الجديدة عن طريق بنية تحتية تقنية مناسبة .

وهدفت دراسة (Basilaia & Kvavadze, 2020) إلى بحث تجربة الانتقال من التعليم في المدارس النظامية إلى التعلم عبر الانترنت خلال انتشار جائحة COVID-19 بولاية جورجيا – أمريكا ، حيث تم مناقشة نتائج التعلم عبر الانترنت . وأسفرت أهم نتائج الدراسة عن

نجاح التحول إلى التعلم عبر الانترنت بديلاً عن التعليم التقليدي ، ويمكن الاستفادة من المهارات التي اكتسبها أطراف عملية التعليم التي تتكون من معلمين ، طلاب وإدارة لزيادة فاعلية التدريس الجماعي للحصول على مهارات جديدة لأطرافه .

ركزت دراسة (عوف ، هلال ، 2020 ) على العلاقة بين وعي الأساتذة ومعاونيهم بتطبيق الإدارة الإلكترونية بمحاورها الثلاث (معارف الأعضاء نحو الإدارة الإلكترونية ، اتجاهاتهم نحوها ، ممارساتهم تجاهها ) ودافعية الإنجاز الوظيفي بمحاوره الأربعة (تحمل المسؤولية ، المثابرة على العمل ، الشعور بأهمية الوقت ، المرونة ) ، وتم التطبيق على عينة من الأساتذة ومعاونيهم من جامعة طنطا . تمثلت أهم النتائج في وجود علاقة ارتباطية بين وعي الأساتذة ومساعدتهم بالإدارة الإلكترونية ، دافعية الإنجاز الوظيفي . أوصت الدراسة بالاهتمام بأساتذة الجامعة ومعاونيهم وتنميتهم وذلك بعمل برامج تهدف إلى توعيتهم بأساليب تنفيذ الإدارة الإلكترونية والقدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس والاهتمام بكل المؤثرات التي تعوق نمو المسؤولية الاجتماعية لديهم وتحقيق الإنجاز الوظيفي .

ناقشت دراسة ( هندي ، 2020 ) التطور التاريخي لإنشاء أول كلية تعمل بنظام التعليم عن بُعد بكلية العلوم الإسلامية للوافدين بجامعة الأزهر الشريف ، والتي تهدف إلى تدريس العلوم الإسلامية والعربية للطلاب من جميع أنحاء العالم ، وتم تطبيق الدراسة على (192) دارس من الطلاب الوافدين . وتوصل الباحث إلى عدة نتائج منها وجود نتائج إيجابية عديدة إلى جانب بعض القصور في فعالية نظام القبول والتسجيل الإلكتروني .

**ويلاحظ على معظم الدراسات السابقة ما يلي :**

- ركزت دراسة (الغامدي ، 2014) على التدريب ودوره في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام حيث كان التدريب متغيراً مستقلاً بينما كان متغيراً تابعاً في هذه الدراسة
- اختلاف مجال التطبيق في هذه الدراسة عن بعض الدراسات السابقة حيث كانت في دراسة (إبراهيم و عبده ، 2016) ، ودراسة (عمر ، 2019) الطلاب الملتحقين بالبرامج التي تلي مرحلة البكالوريوس التي تقدمها كلية التربية ، وكانت في دراسة (الغامدي ، 2014) مكاتب الضمان الاجتماعي في الباحة بالسعودية ، وفي دراسة (عفانة و الشقاوي ، 2018) في شركات الاتصالات السعودية .
- اهتمت دراسة (عفانة و الشقاوي ، 2018) ، ودراسة (جمعة ، 2019) بتأثير المناخ التنظيمي واستراتيجيات إدارة التغيير على الأداء الوظيفي بينما اهتمت هذه الدراسة بتأثير وسائل التواصل الإلكتروني على جودة العملية التدريبية والتي تُعد جزءاً من الأداء





- الوظيفي لأي منظمة إذ أن التغيير عن طريق التعلم عن بُعد يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء بشكل عام ومنها الأداء التدريبي الأمر الذي ينعكس في النهاية على مستوى الأداء ككل .
- اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (النجار و عاصي ، 2018) على ضرورة توجيه قدرات العاملين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية ، وأضافت هذه الدراسة أثر أحد أشكال الإدارة الإلكترونية وهو التواصل عن بُعد على جودة العملية التدريبية .
- أشارت دراسة (النجار ، 2015) إلى فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات التدريس الإلكتروني لدى معلمي المرحلة الثانوية في غزة ، ولكنها اختلفت عن هذه الدراسة في مجال التطبيق .
- أوضحت دراسة (العضيانى ، 2019) أثر استخدام أحد وسائل التواصل عن بُعد في تنمية مهارات الحاسب لدى طلاب جامعة شقراء بالسعودية واختلفت عن هذه الدراسة في متغيرها التابع وهو كفاءة العملية التدريبية ، إضافةً إلى اختلاف مجال التطبيق الميداني .
- اتفقت دراسة (السيد ، 2014) و دراسة (حبيبة و فريدة ، 2018) مع هذه الدراسة في أهمية تصميم وتطبيق البرامج التدريبية في مجال التعليم الإلكتروني وإن اختلفت في قطاع التطبيق من جامعة الطائف في الدراسة الأولى ومؤسسات مصرفيتين بالجزائر في الدراسة الثانية بينما تمثل القطاع الميداني في هذه الدراسة في مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط .
- أظهرت دراسة (شايب ، 2019) دور التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات الصناعة بالجزائر وبالتالي تختلف عن هذه الدراسة في مجال التطبيق الميداني من جهة وفي كلٍ من المتغير المستقل " وسائل التواصل الإلكتروني" والمتغير التابع "جودة العملية التدريبية" من ناحية ثانية .
- أشارت دراسة (البريكية ، 2018) إلى التوصية بأهمية نشر ثقافة التدريب الإلكتروني من خلال القنوات المتاحة لدى المجتمع الدراسي الذي يضم عدداً من المعلمين والإداريين بسلطنة عمان ، ومن ثم اختلفت عن هذه الدراسة في مجال التطبيق .
- اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (ضو و المصراتي ، 2020) في أن التدريب الإلكتروني - والذي يُعد تطبيقاً لأساليب التدريب عن بُعد - يطور آليات تنفيذ مراحل التعليم المتعددة

لذا ينبغي الانتقال إليه من خلال تبني استراتيجية واضحة المعالم ، واختلفت في المجال التطبيقي وبيئة التنفيذ للدراسة .

- أوضحت دراسة (Hodges et al., 2020) الفروق بين التعلم المخطط عن بُعد والتعلم عن بُعد استجابة للحالات الطارئة ، وهو ما يختلف عن هذه الدراسة التي تهدف إلى بيان أثر وسائل التعلم عن بُعد على جودة العملية التدريبية ، ومن ثم تختلف عن المتغير التابع الخاص بها .

- توصلت دراسة (Holmes et al., 2020) ، ودراسة (Basilaia & Kvavadze, 2020) إلى أهمية تسهيل انتقال الطلاب من التعليم التقليدي إلى التعلم عن بُعد في المرحلة الجامعية والمدارس النظامية وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى بحثه ولكن على أساتذة الجامعة ومعاونيهم بها ، فضلاً عن بحث أثر ذلك على جودة التدريب في هذا المجال .

- اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (عوف ، هلال ، 2020) في أهمية الاهتمام بأساتذة الجامعة ومعاونيهم وتنميتهم بأساليب الإدارة الإلكترونية ، والذي تُعد أساليب التواصل عن بُعد أحد آلياتها وإن اختلفت في المتغيرات المستقلة والتابعة .

- وافقت هذه الدراسة جزئياً مع ما جاء في دراسة (هندي ، 2020) من أهمية استخدام نظام التعليم عن بُعد واختلفت في مجال التطبيق الميداني من طلاب إحدى كليات جامعة الأزهر الشريف إلى أساتذة جامعة أسيوط ومعاونيهم إضافةً إلى المتغير التابع وهو جودة العملية التدريبية .

- بحثت دراسة (Bledimir & Hoz , 2019) في آثار آليات المعلومات المتقدمة على التنمية أولاً ثم تحسين نوعية حياة الأفراد في 145 دولة ومن ثم تختلف عن هذه الدراسة التي اهتمت بتطوير مراحل العملية التدريبية من خلال أحد أشكال آثار آليات المعلومات المتقدمة وهي وسائل التواصل عن بُعد داخل إحدى الجامعات الوطنية.

ثانياً : مشكلة الدراسة :

أصبح التطور الدوري والمتنامي في وسائل الاتصال والتواصل سمةً أساسية في عالم الأعمال في الوقت الحاضر وبالتالي تعددت أساليب العمل عن بُعد في العديد من المجالات ومنها خطوات العملية التدريبية والتي تدعم تطوير المهارات والقدرات الإدارية والقيادية لدى المتدربين في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية لهم بشكل دقيق .



وبناءً على ما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر أساليب العمل عن بُعد بصورة إجمالية على جودة العملية التدريبية والتي تتمثل عناصرها في تكاليف العملية التدريبية ، واختيار الزمان والمكان المناسبين للعملية التدريبية ، والتحسين المستمر لأداء تلك العملية . فضلاً عن علاقة أساليب العمل عن بُعد بتلك العناصر بصورة إجمالية ، لذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال طرح مجموعة من التساؤلات أهمها:

- ما هو أثر أساليب الدراسة عن بُعد بعناصرها الأربعة على تكاليف العملية التدريبية في قطاع الدراسة ؟
- ما هو أثر أساليب التدريب عن بُعد بعناصرها الأربعة على اختيار الزمان والمكان المناسبين للعاملين للتدريبية في قطاع الدراسة ؟
- ما هو أثر أساليب التدريب عن بُعد بعناصرها الأربعة على التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية في قطاع الدراسة ؟
- ما هو أثر أساليب التدريب عن بُعد بعناصرها الأربعة على عناصر جودة العملية التدريبية إجمالاً في قطاع الدراسة ؟

ثالثاً : أهداف الدراسة :

يسعى البحث إلى الوصول للأغراض الآتية :

- توضيح أهمية توافر أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً وانعكاسها على تكاليف العملية التدريبية .
- بيان أثر أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً على اختيار الزمان والمكان المناسبين للعملية التدريبية .
- بيان أثر أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً على التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية .
- بيان أثر أساليب التدريب عن بُعد بصورة إجمالية على جودة العملية التدريبية إجمالاً .
- عرض النتائج وتقديم بعض آليات التنفيذ المقترحة لتفعيل أساليب التدريب عن بُعد التي تناولتها الدراسة على عناصر جودة العملية التدريبية بأبعادها الثلاث المستخدمة في مجال قطاع الدراسة .

رابعاً : أهمية الدراسة :

وتتمثل الأهمية من خلال العناصر والبنود التالية :

1- إلقاء الضوء أمام باحثين آخرين للتعلم في مجال وسائل العمل عن بُعد وعلاقته بجودة العملية التدريبية من خلال متغيرات تختلف عما تناولته هذه الدراسة .

2- بيان أثر أبعاد أساليب التدريب عن بُعد بعناصرها مستوى المعرفة بالتدريب عن بُعد ، مستوى الثقافة المتبادلة بين أطراف التدريب عن بُعد ، الثقافة التنظيمية ، والمعوقات البيئية للتدريب عن بُعد على أبعاد جودة العملية التدريبية وهي تكاليف العملية التدريبية ، اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية ، والتحسين المستمر لأداء العملية التدريبية في ميدان الدراسة التطبيقي .

3- تساعد الدراسة متخذي القرار في القطاع الميداني لها على بيان أهم العناصر المؤثرة على جودة العملية التدريبية لاسيما من خلال أساليب التدريب عن بُعد حتى تؤخذ في الاعتبار عند إعداد الخطط المستقبلية للدورات التدريبية التي سيتم الاعتماد عليها واعتمادها في الفترات الزمنية اللاحقة .

4- تقديم مجموعة من النتائج التي تعضد اقتراح مجموعة من الدلالات التطبيقية التي تعكس آليات قابلة للتنفيذ في الحياة العملية في قطاع الدراسة الميداني بما يُدعم من جودة العملية التدريبية عن طريق آليات التدريب عن بُعد .

خامساً : فروض الدراسة :

الفرض الأول : يوجد تأثير إحصائي بين أساليب التدريب عن بُعد وبين تكاليف العملية التدريبية .

الفرض الثاني : يوجد تأثير إحصائي بين أساليب التدريب عن بُعد وبين اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية .

الفرض الثالث : يوجد تأثير إحصائي بين أساليب التدريب عن بُعد وبين التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية .

الفرض الرابع : يوجد تأثير إحصائي بين أساليب التدريب عن بُعد بصورة إجمالية وبين جودة العملية التدريبية بصورة إجمالية .



سادساً : منهجية الدراسة :

أ) الدراسة النظرية :

يتم الاستعانة بما تيسر للباحث من مراجع ودوريات ومواقع علمية متاحة سواءً باللغة العربية أو باللغة الإنجليزية التي ترتبط بمتغيرات الدراسة المستقلة وهي أساليب التدريب عن بُعد بعناصرها الأربعة وهي مستوى المعرفة بالتدريب عن بُعد ، مستوى الثقة المتبادلة بين أطراف التدريب عن بُعد ، الثقافة التنظيمية ، والمعوقات البيئية للتدريب عن بُعد بصورة إجمالية والمتغير التابع وهو جودة العملية التدريبية بأبعادها الثلاث المتغيرة وهي : تكاليف العملية التدريبية ، اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية ، والتحسين المستمر لأداء العملية التدريبية .

ب) أسلوب الدراسة :

1 - متغيرات الدراسة وكيفية قياسها :

اقتصرت المتغير المستقل على أساليب التدريب عن بُعد بأبعادها الأربعة بصورة إجمالية والمتغير التابع وهو جودة العملية التدريبية بعناصر فرعية متغيرة ثلاثة كل على حدة وبصورة إجمالية ، ويتم قياس المتغيرات السابقة وفقاً لما يلي :

(أ) المتغير المستقل : أساليب التدريب عن بُعد :

ويتمثل في أربعة عناصر :

- عنصر مستوى المعرفة بالتدريب عن بُعد ( العبارة من 1 إلى 6 ) .
  - عنصر مستوى الثقة المتبادلة بين أطراف التدريب عن بُعد (العبارة من 7 إلى 14).
  - عنصر مستوى الثقافة التنظيمية ( العبارة من 15 إلى 19 )
  - عنصر المعوقات البيئية للتدريب عن بُعد ( العبارة من 20 إلى 23 )
- (ب) المتغير التابع : جودة العملية التدريبية :

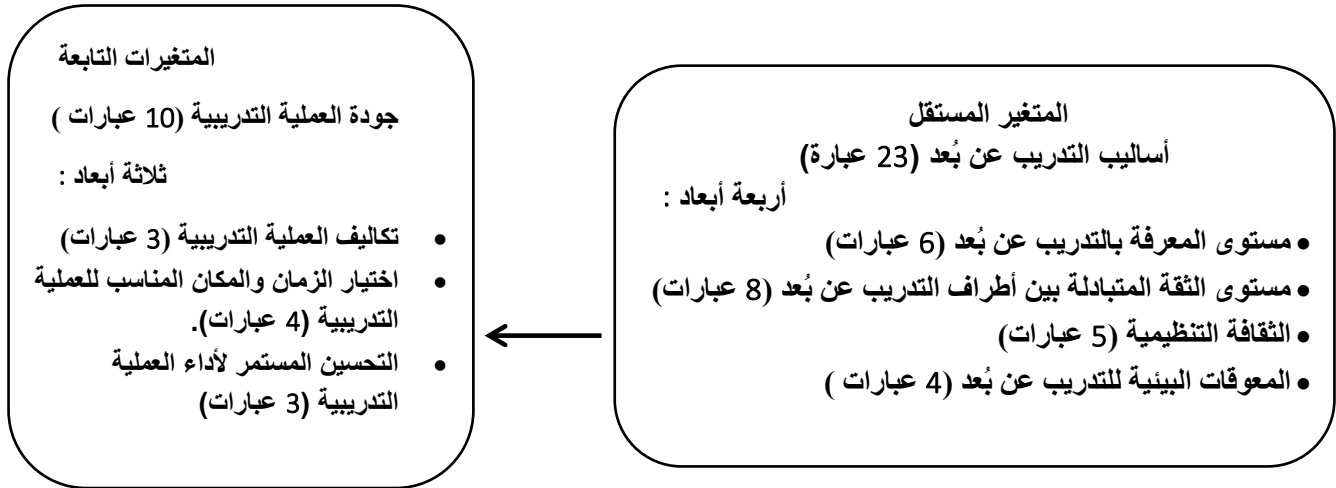
وتشمل العبارات من 24 إلى 33 مقسمة على ثلاثة أبعاد متغيرة بيانها ما يلي :

- بُعد تكاليف العملية التدريبية ( العبارة من 24 إلى 26 )
- بُعد اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية ( العبارة من 27 إلى 30)
- بُعد التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية ( العبارة من 31 إلى 33 )

وتم استخدام مقياس ليكرت ذو النقاط الخمس حيث يتراوح من ( 1 ) وتعني غير موافق على الإطلاق إلى رقم ( 5 ) وتعني موافق جداً . وتم اختيار المتغيرات السابقة اعتماداً على مجموعة من الدراسات العلمية أهمها : دراسة (إبراهيم و عبده ، 2016) ودراسة (عمر ، 2019) ، دراسة (أبو ماضي ، 2015)، دراسة (غبون ، 2012) ، دراسة

(أبوشعبان ، 2017) ، دراسة (Coenen & Kok, 2014) ، دراسة (البريكية ، 2018) ، دراسة (شايب ، 2019) ، دراسة (الدهشان ، 2019) .

ويمثل الشكل رقم ( 1 ) نموذج الدراسة



## 2 - مجتمع وعينة الدراسة :

يضم مجتمع البحث أساتذة الجامعة ومعاونيهم بكليات جامعة أسيوط ( معيد، مدرس مساعد ، مدرس ، أستاذ مساعد ، أستاذ ) ممن يتدربون في مركز تنمية قدرات الجامعة ، وهو ما يتلاءم مع طبيعة متغيرات الدراسة المستقل والتابعة بأبعادها المختلفة حيث أساليب التدريب عن بُعد بصورة إجمالية على المتغير التابع وهو جودة العملية التدريبية بصورة إجمالية وعلى أبعادها المتغيرة الثلاثة كل على حدة وهي تكاليف العملية التدريبية ، اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية ، والتحسين المستمر لأداء العملية التدريبية وذلك بما ينعكس على تطور أساليب التدريب عن بُعد من جهة وعلى تدعيم جودة العملية التدريبية من جهة ثانية بنطاق الدراسة التطبيقي .

وفيما يتعلق بالمجتمع الذي يتكون من 170 مفردة تم انتقاء عينة عشوائية بسيطة تتكون من 118 مفردة بناءً على الجداول الإحصائية وبمعامل ثقة 95% ، ومع مستوى معنوية 0.05 دراسة (ريان ، 2013) وتم تجميع قوائم الاستقصاء ومراجعتها واستبعاد غير الصالح منها للتحليل الإحصائي حيث بلغ عدد القوائم الصحيحة عدد ( 98 ) قائمة استقصاء بمعدل استجابة (83,05 %) وتمثلت وحدة المعاينة في المتدربين في مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط بمختلف درجاتهم الوظيفية ( معيد - مدرس مساعد - مدرس - أستاذ مساعد ، أستاذ ) .



أسلوب تحليل البيانات :

قام الباحث بخطوات تبويب وجدولة وتحليل بيانات الدراسة التي تم تجميعها من خلال قوائم الاستقصاء وباستخدام الحاسب الآلي عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS (Statistical Package For Social Sciences) ، وقام الباحث بالاستعانة بالأساليب الإحصائية الآتي بيانها لاختبار فروض الدراسة :

- اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha الذي يقيس مدى ثبات أداة القياس تبعاً لإجابات مفردات العينة إذ أنه كلما ارتفعت النسبة المئوية للمتغيرات كلما اتضح ترابط عبارات قائمة الاستقصاء .

- معاملات الارتباط Correlation Coefficient للتعرف على مقدار معنوية وارتباط العلاقة بين المتغيرات .

- تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis والذي يقوم باختبار تأثير المتغيرات المستقل في المتغيرات التابعة .

- معامل Beta الذي يوضح مدى معنوية وقوة العلاقة بين المتغيرات التي تم تناولها في هذه الدراسة .

سابعاً : اختبار فروض الدراسة :

جدول رقم (1) معاملات الصدق لمقاييس الدراسة

م	اسم المتغير	عدد عبارات المقياس	معاملات الصدق
1	أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً " المتغير المستقل "	23	0,960
2	جودة العملية التدريبية إجمالاً " المتغير التابع "	10	0,890
3	تكاليف العملية التدريبية " المتغير تابع "	3	0,963
4	اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية " المتغير تابع "	4	0,923
5	التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية " المتغير تابع "	3	0,858

يتضح من الجدول السابق ارتفاع معاملات الصدق للمقاييس المستخدمة في الدراسة مما يشير إلى صحة قياس عبارات قائمة الاستقصاء لمتغيرات الدراسة ، فضلاً عن أنه يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة .

جدول رقم (2) معاملات الارتباط لمتغيرات الدراسة ومقاييس الإحصاء الوصفي

م	المتغير	أساليب التدريب عن بُعد	جودة العملية التدريبية	تكاليف العملية التدريبية	اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية	التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية
1	أساليب التدريب عن بُعد	1				
2	جودة العملية التدريبية	0.813**	1			
3	تكاليف العملية التدريبية	0.750**	0,941**	1		
4	اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية	0.753**	0,807**	0,652**	1	
5	التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية	0,585**	0,833**	0,777**	0,404**	1
	Mean	3.6766	3,7357	3,9286	3,8571	—

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية من خلال الباحث  
P < 0.01

أوضحت نتائج الارتباط لمتغيرات الدراسة ما يلي :

- وجود ارتباط معنوي موجب بين أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً وبين جودة العملية التدريبية بصورة إجمالية بما قيمته 0,813 .
  - وجود ارتباط معنوي موجب بين أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً وبين تكاليف العملية التدريبية بقيمة 0,750 .
  - وجود ارتباط معنوي موجب بين أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً وبين اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية بقيمة 0,753 .
  - وجود ارتباط معنوي موجب بين أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً وبين التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية بقيمة 0,585 .
- وتشير النتائج السابقة إلى أن الارتباط المعنوي الموجب يعني أن تغير أحد المتغيرين يجعل المتغير الآخر يتبعه في نفس الاتجاه ، إضافةً إلى أن تلك النتائج تدعم فروض الدراسة بشكل مبدئي .





جدول رقم (3) نتائج اختبار فروض الدراسة

رقم الفرض	المتغير المستقل والمتغيرات التابعة	Beta	T.	R <sup>2</sup>
الأول	أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً مع تكاليف العملية التدريبية	0,750	11,099**	0,562
الثاني	أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً مع اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية	0,753	11,213**	0,567
الثالث	أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً مع التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية	0,585	7,075**	0,343
الرابع	أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً مع جودة العملية التدريبية بصورة إجمالية	0,813	13,659**	0,660

P < 0.01

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية من خلال الباحث

ويلاحظ من الجدول السابق ما يلي :

تم اختبار فروض الدراسة من خلال أربعة نماذج انحدار بسيط Simple Regression Analysis حيث تمثل المتغير التابع في النموذج الأول في تكاليف العملية التدريبية ، وهو ما يظهر من الجدول رقم 1/3

الجدول رقم 1/3 (النموذج الأول)

رقم الفرض	المتغير التابع	Beta	T.	R <sup>2</sup>
الأول	اساليب التدريب عن بُعد " المتغير المستقل " مع تكاليف العملية التدريبية	0,750	11,099**	0,562

P < 0.01

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية من خلال الباحث

وكان المتغير التابع في النموذج الثاني هو : اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية ، وهو ما يظهر في الجدول رقم 2/3 :

جدول رقم 2/3 (النموذج الثاني)

رقم الفرض	المتغير التابع	Beta	T.	R <sup>2</sup>
الثاني	أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً مع اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية	0,753	11,213**	0,567

P < 0.01

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية من خلال الباحث

وكان المتغير التابع في النموذج الثالث هو : التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية ، وهو ما يظهر في الجدول رقم 3/3 :

جدول رقم 3/3 (النموذج الثالث )

رقم الفرض	المتغير التابع	Beta	T.	R <sup>2</sup>
الثالث	أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً مع التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية	0,585	7,075**	0,343

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية من خلال الباحث  $P < 0.01$   
 وكان المتغير التابع في النموذج الرابع هو : جودة العملية التدريبية بصورة إجمالية ،  
 وهو ما يظهر في الجدول رقم 4/3 :

جدول رقم 4/3 (النموذج الرابع )

رقم الفرض	المتغير التابع	Beta	T.	R <sup>2</sup>
الرابع	أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً مع جودة العملية التدريبية بصورة إجمالية	0,813	13,659**	0,660

المصدر : التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية من خلال الباحث  $P < 0.01$   
 ويتضح من الجداول السابقة ما يلي :

- معنوية العلاقة بين المتغير المستقل بصفة إجمالية مع تكاليف العملية التدريبية كمتغير تابع (جدول 1/3) وأن معامل التحديد R<sup>2</sup> يفسر 56,2% من التغيرات في متغير الدراسة التابع.
- معنوية العلاقة بين المتغير المستقل بصفة إجمالية مع اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية كمتغير تابع (جدول 2/3) وأن معامل التحديد R<sup>2</sup> يفسر 56,7% من التغيرات في متغير الدراسة التابع .
- معنوية العلاقة بين متغير الدراسة المستقل بصفة إجمالية مع التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية كمتغير تابع (جدول 3/3) وأن معامل التحديد R<sup>2</sup> يفسر 34,3% من التغيرات في المتغير التابع .
- معنوية العلاقة بين متغير الدراسة المستقل بصفة إجمالية مع جودة العملية التدريبية بصورة إجمالية كمتغير تابع (جدول 4/3) وأن معامل التحديد R<sup>2</sup> يفسر 66% من التغيرات في متغير الدراسة التابع .

مما يشير إلى معنوية أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً مع كلٍ من متغير تكاليف العملية التدريبية ، متغير الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية ، متغير التحسين المستمر لأداء



العملية التدريبية كل على حدة ، وإجمالاً مع جودة العملية التدريبية بأبعادها الثلاث بصورة إجمالية

ثامناً : مناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

- أثبتت نتائج الدراسة العلاقة المعنوية الإيجابية بين أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً كمتغير مستقل وبين تكاليف العملية التدريبية - وهي أحد أبعاد جودة العملية التدريبية - كمتغير تابع مما يعني أنه كلما تم تقديم أساليب التدريب عن بُعد بصورة تقنية متميزة كلما أدى ذلك إلى زيادة التكاليف المصاحبة للعملية التدريبية التي تعتمد على أحد آليات تلك الأساليب وبالتالي يتم قبول الفرض الأول . وبناءً عليه يمكن القول أن توافر الاعتمادات المالية اللازمة لتطبيق أحد آليات أساليب التدريب عن بُعد يحقق زيادة في تكلفة العملية التدريبية من جهة إلا أنه يُحسن من أداء تلك العملية بما تتضمنه من تقنيات ذات جودة عالية تسعى إلى تحقيق المستهدف من التدريب . واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (أبو المجد ، 2012) والتي أكدت على أهمية تقديم الدعم الفني وتوفيره من خلال أدوات المعلومات المتقدمة الفعالة والبنية التحتية المرتبطة بها ، إضافةً إلى دراسة (نسيمة ، 2016) التي أشارت إلى أهمية حل المشاكل التقنية وتوفير التمويل اللازم الموجه لأدوات تكنولوجيا المعلومات ، انتهاءً بدراسة (القطار ، 2015) والتي أوصت بزيادة المخصصات المالية اللازمة لتطوير البنية التحتية في المدارس وتقديم الدعم الفني لمواجهة أية مشاكل تتعلق بالتدريب على الأساليب الحديثة المستخدمة من خلال التعلم عن بُعد، ودراسة (Holmes et al., 2020) والتي أكدت على أهمية توافر البنية التحتية التقنية المناسبة للطلاب لتسهيل انتقال طلاب الجامعات إلى بيئة التعلم الجديدة .
- أوضحت نتائج الدراسة جوهرية وإيجابية العلاقة بين أساليب التدريب عن بُعد بصورة إجمالية كمتغير مستقل وبين اختبار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية كمتغير تابع مما يشير إلى أن أساليب التدريب عن بُعد تسمح للمتدربين باختيار الزمان والمكان الذي يناسبهم للاشتراك والالتحاق بالدورات التدريبية المطلوبة منهم لممارسة أعمالهم المنوط بهم أدائها ، والتي ينبغي عليهم اجتيازها للترقي في وظائفهم ومجالات أعمالهم سواءً لأساتذة الجامعة أو معاونيهم ومن ثمَّ يتم قبول الفرض الثاني ، وتمثلت هذه النتيجة مع دراسة (السيد ، 2014) والتي ألمحت إلى أهمية توفير الحاجات التدريبية للمتدربين في ظل إعداد جدول زمني مناسب لهم إضافةً إلى دراسة (حبيبة و فريدة ، 2018) التي اقترحت أهمية تحديد الزمان والمكان المناسبين للعملية التدريبية في ضوء احتياجات ومتطلبات المتدربين .

أكدت الدراسة علاقة أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً الجوهرية الإيجابية كمتغير مستقل مع التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية كمتغير تابع مما يشير إلى أن السعي نحو تطوير الأداء للدورات التدريبية التي يشملها مركز تنمية القدرات بجامعة أسيوط يؤثر بصورة إيجابية على الإقبال والاستعانة بأساليب التدريب عن بُعد من جانب المتدربين سعيًا من جانبهم لمقابلة متطلبات الترقى في وظائفهم سواءً كانوا من أساتذة الجامعة (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) أو من الهيئة المعاونة ( معيد - مدرس مساعد ) وبالتالي يتم قبول الفرض الثالث ، وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (ضو و المصراطي ، 2020) التي أكدت على ضرورة تبني استراتيجية واضحة للتحويل من التدريب المعتاد إلى التدريب الإلكتروني من خلال استحداث وحدة تنظيمية لهذا النوع من التدريب وتوفير متطلباتها مما يعني تحسيناً مستمراً في أداء خطوات التدريب بمؤسسات التعليم العالي الليبية ، وكذلك دراسة (Kock & Ellstrom, 2011) التي أكدت على أثر التحسين في البرامج التدريبية عن طريق تحسين بيئة التعلم على كفاءة العاملين وجداراتهم في أعمالهم وإنجازها بصورة متميزة ، إضافةً إلى دراسة (Bladimir & Hoz, 2019) التي أظهرت الأثر الإيجابي على أداء الأفراد وتنميتهم من خلال استخدام آليات المعلومات المعاصرة ، انتهاءً بدراسة (جمعة ، 2019) التي توصلت إلى أن اتباع إدارة التغيير والتحسين الدائم بالجامعات المصرية لا تقتصر على تحسين الأساليب المتبعة في التدريب عن بُعد فحسب بل تمتد إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي في تلك الجامعات.

اختتمت الدراسة نتائجها بإيجابية ومعنوية أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً كمتغير مستقل مع جودة العملية التدريبية بصورة مجملية كمتغير تابع مما يعكس أن تلك الجودة في مركز تنمية القدرات بجامعة أسيوط تزداد مع استخدام أساليب التدريب عن بُعد ذات الجودة المناسبة الأمر الذي ينعكس في المحتوى التدريبي للدورات التدريبية المتعددة والمتنوعة التي تتضمنها تلك الأساليب التدريبية ، ومدى إقبال المتدربين عليها وفقاً لاحتياجاتهم ودرجاتهم الوظيفية من معيد إلى أستاذ ومن ثم يتم قبول الفرض الرابع ، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (العضيانى ، 2019) التي أكدت على أهمية التوسع في استخدام أساليب التدريب عن بُعد مع الاهتمام بجودة تلك الأساليب من خلال تدريب كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء ، وكذلك مع دراسة (Kasilaia & Kvavedze , 2020) التي أسفرت أهم نتائجها عن نجاح التحول إلى التعلم عبر الانترنت كبديل عن التعليم المعتاد من خلال الاهتمام بجودة مهارات تدريب أطراف عملية التدريب من معلمين وطلاب



وموظفين ، إضافةً إلى دراسة (عوف ، هلال ، 2020 ) التي أشارت إلى أهمية جودة التدريب من خلال أساليب تطبيق الإدارة الإلكترونية كأحد أساليب التدريب عن بُعد في تحقيق وتحسين الأداء والإنجاز الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مع زيادة وعيهم بتطبيق تلك الأساليب ، وانتهاءً بدراسة (شايب ، 2019) التي أوضحت أن اتباع أساليب التدريب الإلكتروني كآلية للتدريب عن بُعد بشكل جيد يُحسن ويطور ليس فقط الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات الصناعة بالجزائر بل يمتد إلى تطوير الخدمات المقدمة من هذه المؤسسات للبيئة المحيطة .

تاسعاً : دلالات الدراسة :

على المستوى النظري :

- أوضحت الدراسة العلاقة المعنوية الإيجابية بين أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً وبين تكاليف العملية التدريبية .
- أظهرت الدراسة وجود علاقة جوهرية وإيجابية بين أساليب التدريب عن بُعد بصورة إجمالية وبين اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية .
- أكدت الدراسة وجود علاقة معنوية إيجابية بين أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً وبين التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية .
- أثبتت الدراسة وجود علاقة جوهرية إيجابية بين أساليب التدريب عن بُعد بصورة إجمالية وبين جودة العملية التدريبية بأبعادها الثلاث إجمالاً .

على المستوى التطبيقي :

- تطوير آليات التواصل المستمر مع المتدربين بعد انتهاء الدورات التدريبية بما يُدعم من مهارات التواصل وتبادل الخبرات بين أطراف العملية التدريبية .
- التنوع والتحسين المتواصلين للمتواصلين للمواد التدريبية بما يتناسب مع طبيعة موضوعاتها وبما يجعل المتدرب جزءاً رئيساً في مراحل العملية التدريبية .
- دعم مشاركة الخبراء المتخصصين من المدربين كلٍ في مجاله في إعداد وصياغة الاستراتيجيات النوعية الخاصة بأساليب التدريب عن بُعد في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المختلفة ثم تحويلها إلى سياسات وخطط تفصيلية دعماً لأساليب التدريب عن بُعد من جهة وكفاءة استراتيجيات وسياسات وخطط التدريب المختلفة والمتنوعة من جهة أخرى .

- السعي نحو مشاركة المتدربين في وضع وصياغة خطط التدريب عن بُعد ، وتحديد موضوعاتها سعياً نحو تحسين جودة العملية التدريبية وذلك في حدود ما تسمح به القوانين واللوائح والقرارات الجامعية .
- الانتظام في قياس جودة خدمة التدريب بصورة دورية وباستخدام أساليب قياس وتقويم متعددة بما يعطي إدارة مركز تنمية القدرات مؤشراً عن مقدار التطوير في مستوى تلك الخدمة من جانب من يستفيدون منها في الدورات التدريبية عن بُعد المتنوعة .
- إعداد قاعدة بيانات للمتميزين من المتدربين للتعرف على خططهم المستقبلية وإعدادهم كنواة لمجموعة من المدربين الشباب ذوي الكفاءة والمهارة المطلوبة .
- نشر ثقافة التدريب عن بُعد واستخدام آليات المعلومات المتقدمة بالجامعات الوطنية مع الاهتمام بتطوير المحتوى الإلكتروني من خلال تنظيم المحاضرات والدورات التوعوية بصورة منتظمة للحفاظ على الاستمرارية في التعلم عن بُعد .

\*\* وفيما يلي خطة عمل مقترحة تنفيذية لوضع دلالات الدراسة التطبيقية موضع التنفيذ :

م	الدالة التطبيقية	جهة المسؤولية	المدى الزمني
1	التواصل مع المتدربين بعد انتهاء الدورات التدريبية .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كليات جامعة أسيوط .</li> <li>• مسئولوا مركز تنمية القدرات بجامعة أسيوط .</li> <li>• إدارة التدريب المركزية بجامعة أسيوط .</li> </ul>	<p>قصير الأجل</p> <p>متوسط الأجل</p> <p>طويل الأجل</p>
2	زيادة مشاركة المتخصصين من المدربين في كل تخصص على حدة في إعداد استراتيجيات ومواد التدريب .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدارة مركز تنمية القدرات بجامعة أسيوط .</li> <li>• الإدارة المختصة بالتدريب في المجلس الأعلى للجامعات .</li> </ul>	<p>متوسط الأجل</p> <p>طويل الأجل</p>
3	مشاركة المتدربين في صياغة خطط التدريب عن بُعد	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدارة مركز تنمية القدرات بجامعة أسيوط .</li> <li>• مسئولوا آليات المعلومات المتقدمة بكل كليات الجامعة .</li> <li>• الإدارة المختصة بالتخطيط في المجلس الأعلى للجامعات</li> </ul>	<p>متوسط الأجل</p> <p>طويل الأجل</p>
4	قياس جودة الخدمة التدريبية بصورة منتظمة .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وفد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .</li> <li>• فرع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمحافظة أسيوط</li> <li>• إدارة التدريب المركزية بجامعة أسيوط .</li> </ul>	<p>قصير الأجل</p> <p>متوسط الأجل</p> <p>طويل الأجل</p>
5	إعداد قاعدة بيانات للمتميزين من المتدربين .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدارة مركز تنمية القدرات بجامعة أسيوط .</li> <li>• إدارة آليات المعلومات المتقدمة المركزية بجامعة أسيوط.</li> </ul>	<p>متوسط الأجل</p> <p>طويل الأجل</p>



دراسات مستقبلية :

- تطبيق الدراسة الحالية بمتغيراتها المستقل والتابعة على مؤسسات تدريبية أخرى تهتم بالعملية التدريبية عن بُعد مع دراسة عوامل نجاحها .
- إعداد دراسات تتعلق بدراسة أثر استراتيجية التدريب عن بُعد في دعم الكفاءات السلوكية للعاملين بالمنظمات المختلفة مما يُدعم من المزايا التنافسية الخاصة بها.
- إجراء دراسة بحثية لتحديد معوقات التدريب عن بُعد بآلياته المتعددة ومتطلبات تنفيذه في الجامعات المصرية .

## References

### Arabic References :

- إبراهيم ، حماه مسعود و عبده ، أيمن محمد (2016) . أثر استخدام الدعم الإلكتروني في التعلم النقال على تنمية مهارات البحث في مصادر المعلومات الإلكترونية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية ، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية ، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية ، العدد 1 ، ص ص 12- 84 .
- أبو المجد ، جمال (2012) . العوامل المؤثرة على الإنتاجية المُدركة للعاملين عن بُعد في مصر - دراسة تجريبية ، مجلة جامعة عين شمس ، جمهورية مصر العربية .
- أبو خطوة ، السيد (2013) . فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بُعد ، المؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني والعمل عن بُعد ، الجامعة الخليجية ، البحرين .
- أبو شعبان ، أحمد عماد مصباح (2017) . أثر التدريب على جودة الخدمات المصرفية الإسلامية بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، فلسطين .
- أبو كرش ، شريف (2016) . البرامج التدريبية للقطاع المصرفي في فلسطين : واقع وطموح ، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث ، المجلد 1 ، العدد 1 ، فلسطين .
- أبو ماضي ، تسنيم كامل أحمد (2015) . تقييم تجربة العمل عن بُعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل - دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين .
- إسماعيل ، عماد (2014) . خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد خيار المنافسة الاستراتيجية في الإدارتين العليا والوسطى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين .
- البريكية ، شيخة بنت علي (2018) . دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلمات الجيل الأول والعاملين ومتطلباته في مركز التدريب التربوي لمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية .
- البياتي ، أحمد (2010) . أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي : قطاع الكهرباء في العراق أنموذجاً ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الأكاديمية العربية المفتوحة ، الدانمارك .





- الدهشان ، جمال علي (2019) . التدريب الإلكتروني مدخلاً لتطوير منظومة التدريب في مصر ، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير ، المجلد 2 ، العدد 4 ، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، جامعة بنها ، ص ص 1 - 16 .
- الزهراني ، عبد الله بن عطية (2012) . استراتيجيات التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 8 ، العدد 4 ، ص ص 707 - 735 .
- الزومان ، العقيلي و السلامة و الرسيني (2004) . العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية ، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي ، جامعة الملك سعود ، السعودية .
- السيد ، سوزان (2014) . معايير ومحددات بناء وتطبيق البرامج القائمة على التعليم الإلكتروني كأحد تطبيقات التعليم المستمر في جامعة الطائف ، المجلة العربية الدولية للمعلومات ، السعودية ، المجلد 3 ، العدد 5 ، ص ص 1 - 25 .
- الطائي ، رنا (2007) . الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، سوريا .
- العضياني ، حمد بن ناصر بن عبدالواحد (2019) . أثر استخدام التعلم النقال عبر الهواتف الذكية في تنمية مهارات الحاسب الآلي واستخدام بعض وسائل التواصل الإلكتروني لدى طلاب السنة التأسيسية بجامعة شقراء ، مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر الشريف ، المجلد 3 ، العدد 184 ، ص ص 1703 - 1727 .
- العطار ، ناهض حسن (2015) . معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- العوفي ، محمد (2005) . الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، ص ص 8-12 .
- الغامدي ، خالد عبد الله (2014) . دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام : دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية – مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة ، السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الباحة ، السعودية .
- المنتصر ، محمود بشير (2016) . أثر نظم الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ص 47 .

- النجار ، حسن (2015) . فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات التدريس الإلكتروني والاتجاهات نحوها لدى معلمي المرحلة الثانوية بغزة ، مجلة المنارة للبحوث والدراسات ، جامعة آل البيت ، الأردن ، المجلد 21 ، العدد 2 .
- النجار ، دجلة مهدي و عاصي ، زينب كاظم (2018) . أثر الإدارة الإلكترونية في استراتيجيات التغيير التنظيمي : دراسة ميدانية في ديوان محافظة واسط ، مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الأنبار ، العراق ، المجلد 10 ، العدد 21 .
- اليافي و العمري (2013) . الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بُعد ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية والقانونية ، جامعة دمشق ، سوريا ، المجلد 29 ، العدد 2 ، ص 64 .
- اليحيى ، صالح (2010) . الدليل الإجرائي للمدرب نحو تحسين جودة التدريب ، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ، الإدارة العامة لتقويم التدريب ، السعودية ، ص ص 2 - 3 .
- بصري ، وائل شحات و الأنديجاني ، جيهان عبدالوهاب (2017) . أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على أداء طلبة الجامعة - دراسة حالة جامعة الحدود الشمالية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، العدد 2 ، ص ص 1 - 30 .
- جمعة ، سيد هارون (2019) . استراتيجيات إدارة التغيير وأثرها على الأداء الوظيفي الجامعي - دراسة تطبيقية - ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، المجلد 49 ، العدد 4 ، ص ص 551 - 608 .
- حبيبة ، بلحاج و فريدة ، بوغازي (2018) . مدى فاعلية النشاط التدريبي في ظل الانتشار والتطبيق الواسع لتكنولوجيا المعلومات ، دراسة ميدانية لمؤسستين مصرفيتين بسكيكده ، مجلة الباحث الاقتصادي ، الجزائر ، المجلد 6 ، العدد 10 ، ص ص 103 - 128 .
- ريان ، عادل ريان محمد (2013) . بحوث التسويق - المبادئ ، القياس ، الطرق ، مطبعة هابي رايت ، أسبوط ، ص 271 - 283 ، ص 423 .
- زاهر و سلامة (2014) . أثر الثقافة في ثقة الموظفين بإدارة المؤسسات التعليمية في سورية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، جامعة دمشق ، سوريا .



- شايب ، إكرام ( 2019 ) . دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين : دراسة ميدانية على المؤسسات الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد بو ضياف ، الجزائر .
- شبير ، ابتهاج (2007) . أثر بعض عناصر الثقافة التنظيمية على الاستعداد لمواجهة الأزمات في مستشفى ناصر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين .
- صادق ، مروة جعفر (2016). العلاقة المتبادلة بين التغيير والثقافة التنظيمية وتأثيرها في أبعاد الهيكل التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، العراق .
- ضو ، صلاح عبد السلام و المصراتي ، سالمه مفتاح (2020) . التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي ، ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول (الافتراضي) بعنوان التحول الرقمي في عصر العولمة (الواقع ، التحديات ، الانعكاسات ) ، جامعة الزاوية ، ليبيا ، ص ص 1 - 29 .
- ظاهر ، عبد الله خليف (2019) . أثر استراتيجية البرامج التدريبية على أداء العاملين في الجمارك الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة آل البيت ، الأردن .
- ظاهر ، عبد الله خليف (2019) . أثر استراتيجية البرامج التدريبية على أداء العاملين في الجمارك الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة آل البيت ، الأردن .
- عباينة ، هائل و الزعبي ، ميسون (2018) . دمج الثقافة التنظيمية إلى نموذج تقبل التكنولوجيا في استخدام نظام التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت ، مجلة المنارة للبحوث والدراسات ، الأردن ، المجلد 24 ، العدد 2 ، ص ص 395 - 424 .
- عثمان ، بوزيار (2012) . المؤسسات الافتراضية وأبعادها ضمن متطلبات اقتصاد المعرفة ، الملتقى العلمي الدولي الخامس ، القاهرة ، ص 9 .
- عفانة ، جهاد عبد الله و الشقاوي ، محمد ناصر (2018) . مستوى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات بالمنطقة الشرقية بالسعودية ، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية ، المجلد 27 ، العدد 2 ، ص ص 71 - 96 .

- عكاشة ، أسعد (2008) . أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين ، ص 20-23 .
- العلي ، آخرون (2009) . مدخل إلى إدارة المعرفة ، المجلة العلمية ، الطبعة الثانية ، دار المسير ، الأردن .
- عمر ، إيمان حلمي علي (2019). اختلاف مصدر تقديم الدعم الإلكتروني ببيئة التعلم النقال وفاعليته على تنمية مهارات التنور التقني لدى طالبات الدراسات العليا بكلية التربية ، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية ، العدد 39 ، ص ص 73 - 118 .
- عوف ، منى السيد عبد الحميد و هلال ، عبير أنور أحمد (2020) . الوعي بتطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقته بدافعية الإنجاز الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية ، المجلد 6 ، العدد 26 ، كلية التربية النوعية ، جامعة المنيا ، ص ص 583 - 624 .
- غبون ، رامي فؤاد (2012) . أثر تطبيق التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين .
- منصور ، عبدالقادر (2013) . دور كفاءة البرامج التدريبية في تحقيق جودة الخدمات المصرفية : دراسة تطبيقية على بنك فلسطين بقطاع غزة وبنك البركة السوداني بولاية الخرطوم من 2008 - 2012 ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، السودان .
- نسيمة ، ضيف الله (2016) . استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثره على تحسين جودة العملية التدريبية : دراسة عينة من الجامعات الجزائرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج خضر - باتنة ، الجزائر .
- هندي ، أسامة (2020) . تقييم تجربة التعلم عن بُعد بكلية العلوم الإسلامية للوافدين بجامعة الأزهر الشريف : دراسة حالة ، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية ، المجلد 6 ، العدد 29 ، ص ص 1 - 44 .



### **English References :**

- Azmi, Lhaami (2010). Competency –based Human Resource Practices in Malaysian Public Sector Organization, African Journal of Business Management, Vol. 4, No. 2, PP. 235 – 244.
- Basilaia, G. & Kvavadze, D. (2020), Transition to online education in schools during a SARS-Cov-2 coronavirus (COVI-19) pandemic in Georgia, Pedagogical Research, Vol.5, No.4.
- Bimir , Adda (2018). 10 Reasons working remotely is even better than you thought it was, www.themuse.com .
- Bladimir, Dela & Hoz-Rosales, (2019). Effects of informational and communication technology usage by individuals , Businesses and Government on Human Development : An international Analysis, JEEE Access, Vol. 7, PP 225 – 243.
- Bloom, et al., (2015). Does working from homework ? Stanford University England, P. 43.
- Celine, F. (2018). Effects of job-stress on Employee performance in an enterprise : A microfinance Institution in Cameroon, Un Published Master Thesis , Centria University of Applied sciences.
- Coenen, M. & Kok, R. (2014). The role of telework and flexible work schedule, European Management, Vol. 32, No. 13.
- Gani & Toleman, (2006). Success of Actors and Barriers to Telework, Australia.
- Garret, R.K & Danziger, J.N (2007). Which Telework ? Defining and testing taxonomy of technology – mediated work at a distance, social science computer review, No. 25.
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T. & Bond, A. (2020). The difference between emergency remote teaching and online learning, Educause Review, Vol. 27.
- Holmes, E., O'connor, R., Perry, V., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., & Ford, T. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 Pandemic : a call for action for mental Health Science, The lancet Psychiatry.
- Irum, S. , Ahmed, K. & Mehmood, N. (2012). Impact of training on employee performance : a study of telecommunication sector in Pakistan interdisciplinary, Journal of contemporary Research in Business, Vol. 4, No. 6, PP 646 – 650.
- Kiper, R. (2013). Developing software requirements for a knowledge management system that coordinates training programs and policies in large organizations, Administration Education School.

- Kock, Henrik & Ellstrom, per-Erik (2011). Formal and integrated strategies for competence development in SMES, Journal of European Industrial Training, Vol. 35, Iss. 1.
- Lee, Shin & Higa (2007). Telework vs. Central Work : A comparative view of knowledge accessibility, Tokyo, Japan.
- Obicci, P. (2015). Effects of ethical leadership on employee performance in Uganda, Net Journal of Business Management, Vol. 3, No. 1, P. 3.
- Stawnicza, Olga (2014). Information & Communication Technologies – Creating Oneness in Globally Distributed IT Project Team , European University Viadrina , Germany, P. 7.
- Vishal, (2018). Pro and Cons of working from Home, www.lifeback.org.



كلية التجارة  
قسم إدارة الأعمال

### قائمة إستقصاء

السادة الأفاضل:

يهدف هذا الاستبيان إلي التعرف علي أثر وسائل التواصل عن بُعد على جودة العملية التدريسية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على مركز جامعة أسيوط – إن المعلومات و البيانات التي تقدمونها من خلال اجاباتكم علي أسئلة الاستبيان سوف تساعد الباحث في تحقيق الهدف من وراء كتابة هذه الورقة البحثية، وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وسوف تعامل بسرية تامة.

إن ملء هذه الاستمارة سوف يأخذ من وقتكم عدة دقائق فقط لكن النتائج التي سوف نحصل عليها سوف تساعد كثيرا في تقديم عدد من المقترحات التي ربما تؤدي إلي تحسين الأداء في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

شاكرين لكم إستخدام جزءا من وقتكم الثمين في إتمام هذا الاستبيان،،،

الباحث

الرجاء قراءة العبارات الآتية ، ثم ضع علامة (√) عند الدرجة التي تعكس وجهة نظرك، وذلك من الدرجة (5) التي تعني أنك موافق جداً ، أما الدرجة (1) فهي تعني أنك غير موافق على الإطلاق.

م	العبارات	موافق جداً	موافق	غير محدد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
<b>المتغير المستقل: أساليب التدريب عن بُعد :</b>						
<b>النُبع الفرعي الأول : "مستوى المعرفة بالتدريب عن بُعد "</b>						
1.	تعمل إدارة المركز على توافر مصادر المعلومات للمتدربين .					
2.	تعطي إدارة المركز للمتدربين كتيب للتعريف بالتدريب عن بُعد .					
3.	يعمل المركز على نشر المعرفة حول أسلوب التدريب عن بُعد بين المتدربين .					
4.	يعقد المركز ورش عمل مع الكليات للتعريف بأسلوب التدريب عن بُعد .					
5.	يتوفر لدى المتدربين المعرفة الكاملة بطرق تطبيق التدريب عن بُعد .					
6.	يساهم المتدرب في نشر المعرفة بالتدريب عن بُعد بين زملائه .					
<b>النُبع الفرعي الثاني : مستوى الثقة المتبادلة بين أطراف التدريب عن بُعد .</b>						
7.	يوازن المركز بين مصالح الجامعة ومصالح المتدربين عند اتخاذ القرار .					
8.	تظهر إدارة المركز الثقة بأداء المتدربين .					
9.	تحافظ إدارة المركز على حقوق المتدربين .					
10.	تقوم إدارة المركز بتعزيز الاتصال بين عناصر أسلوب التدريب عن بُعد .					
11.	يحرص المتدربون على التعاون المشترك في تنفيذ المهام التدريبية .					
12.	يحرص المتدرب على تنمية مستوى الثقة بين زملائه.					
13.	يتعامل المتدربون مع المركز بدرجة عالية من الثقة.					
14.	يلتزم المتدربون بسداد رسوم التدريب عن بُعد بصورة دائمة .					
<b>النُبع الفرعي الثالث : الثقافة التنظيمية :</b>						
15.	توفر اللوائح الداخلية للمركز حقوق المتدربين .					
16.	يساعد المركز المتدرب على تطوير ذاته بصورة مستمرة					
17.	تساهم أفكار وخبرات إدارة المركز في نجاح تطبيق أساليب التدريب عن بُعد .					





م	العبارات	موافق جداً	موافق	غير محدد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
18.	ترك لوائح المركز مساحة للمشاركة في اتخاذ القرار من جانب المتدربين .					
19.	يتوفر لدى المتدرب الدافعية للارتقاء بأدائه وتحقيق أهدافه التدريبية .					
<b>البُعد الفرعي الرابع : المعوقات البيئية للتدريب عن بُعد :</b>						
20.	يجد المتدرب سهولة في تطبيق أساليب التدريب عن بُعد.					
21.	تعد مشكلة الكهرباء أحد أهم المعوقات لتطبيق أساليب التدريب عن بُعد .					
22.	تمثل تكلفة التقنيات أحد عوائق تطبيق أساليب التدريب عن بُعد .					
23.	تساهم البنية التحتية للاتصالات والتكنولوجيا المتوفرة بالمركز في نجاح أساليب التدريب عن بُعد .					
<b>المتغير التابع : جودة العملية التدريبية : البُعد الفرعي الأول : تكاليف العملية التدريبية .</b>						
24.	تساهم أساليب التدريب عن بُعد في تخفيض تكاليف انتقالات المتدربين .					
25.	تساهم أساليب التدريب عن بُعد في زيادة فرص السلامة وتقليل الحوادث .					
26.	تساهم أساليب التدريب عن بُعد في تقليل الوقت بالنسبة للمتدربين البعيدين عن مقر المركز .					
<b>البُعد الفرعي الثاني : اختيار الزمان والمكان المناسب للعملية التدريبية :</b>						
27.	أستطيع التدريب من أي مكان يناسبني .					
28.	مواعيد الدورات التدريبية عن بُعد تناسب ظروف عملي.					
29.	أفضل التدريب في الفترة المسائية .					
30.	أفضل التدريب خلال الأجازات .					
<b>البُعد الفرعي الثالث : التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية :</b>						
31.	تساهم أساليب التدريب عن بُعد في زيادة فرص الرقابة على العملية التدريبية .					
32.	تمكن أساليب التدريب عن بُعد في إمداد المتدرب بكل جديد في مجال تخصصه بصورة مستمرة .					
33.	تساعد أساليب التدريب عن بُعد على سرعة ودقة تحليل نتائج قياس العملية التدريبية .					

شكرا جزيلا علي تعاونكم معنا،،،،