

دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء "دراسة ميدانية"

(بحث مقبول للنشر كجزء من متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال)

إعداد

إبراهيم عبد المالك حميدة حمدان

باحث دكتوراه - كلية التجارة - جامعة السويس

دكتور

هبه السيد البدوي

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة السويس

الأستاذ الدكتور

رانية عبد المنعم شمعة

أستاذ إدارة الإنتاج والعمليات

عميد الكلية

كلية التجارة - جامعة السويس

مجلة البحوث الإدارية والعالية والكمية

كلية التجارة - جامعة السويس

المجلد الرابع - العدد الأول

ملس 2024

دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء "دراسة ميدانية"

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء، من خلال معرفة دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق أبعاد الرضا الوظيفي (التحفيز، النمو الوظيفي، بيئة العمل) لمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة أن هناك أثر للتدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي. التوصيات: تطبيق التدريب الإلكتروني كاستراتيجية للتعليم الجامعي يساهم في تنمية التفكير وتقديم الحلول للانحرافات في التعلم الإلكتروني، وتحديد الاحتياجات التدريبية وفق توصيف واضح يساهم في تحقيق الإبداع والابتكار والتميز في الوظائف المختلفة وزيادة مستوى الاستفادة من الطاقات البشرية المتاحة في تطوير أساليب العمل بالتعليم الجامعي.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، الرضا الوظيفي، النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل.

Abstract:

The study aimed to identify the role of the e-training strategy in achieving job satisfaction for employees of higher education institutions in North Sinai, by knowing the role of the e-training strategy in achieving the dimensions of job satisfaction (motivation, career growth, work environment) for higher education institutions in North Sinai. The researcher used Descriptive analytical method. The study found that there is an effect of electronic training in achieving job satisfaction. Recommendations: Applying e-training as a strategy for university education contributes to developing thinking and providing solutions to deviations in e-learning and identifying training needs according to a clear description that contributes to achieving creativity, innovation and excellence in various jobs and increasing the level of utilization of available human energies in developing work methods in university education.

Keywords: training, satisfaction, career growth, motivation, work environment.

المقدمة:

تعد استراتيجية التدريب الإلكتروني عملية تعديل سلوك إيجابي للفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان والحصول على المعلومات التي تنقصه باستخدام التكنولوجيا الحديثة، والاتجاهات الصالحة للعمل والادارة والانماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات الضرورية من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة انتاجيته بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والدقة والاقتصاد في التكلفة وكذلك في الجهود المبذولة في الوقت المستغرق (نعيمة، 2022).

الرضا الوظيفي يعبر عن الحالة العاطفية الإيجابية للفرد والناجمة عن تقييم تجربة العمل في وظيفة محددة، بما يعكس الفرق ما بين توقع الموظف من الوظيفة وما يحصل عليه منها واقعياً حيث إن أغلب هذه التوقعات هي توقعات ذات طابع شخصي لاختلافها ما بين موظف وآخر نتيجة للعديد من العوامل النفسية والوظيفية المختلفة، فالرضا الوظيفي يزيد من قدرة الفرد العامل على التكيف مع بيئة العمل ويعزز رغبته بالإبداع والابتكار وخاصة عند شعور الموظف بالأمان والطمأنينة مما يزيد من مستوى الطموح والتقدم لديه (لبصير، 2016)،

كما يمثل الرضا الوظيفي الشعور النفسي عند الموظف بالقناعة والارتياح والسعادة نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات الشخصية مع العمل نفسه وبيئة العمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (Neirotti, 2019).

يحاول الباحث من خلال الدراسة الحالية دراسة دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش وسيناء.

أولاً: الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الدراسة الحالية، حيث قام الباحث بالاطلاع على عدد من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة لتحديد نتائج هذه الدراسات ومن ثم أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، كما قام الباحث بعرض الدراسات السابقة كالتالي:

1. دراسة (النوافع، 2018):

هدفت الدراسة إلى: بيان أثر الرضا الوظيفي على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة. أبعاد متغيرات الدراسة: النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية. منهجية الدراسة: مجتمع الدراسة: العاملين من أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة. عينة الدراسة: يتم أخذ عين مكونة من 217 مفردة. أداة

الدراسة: الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى: أن مستوى الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة في عمان كانت بدرجة متوسطة، وأن هناك أثر للرضا الوظيفي بمتغيراته على الولاء الوظيفي بالجامعات.

2. دراسة (Neirottip, et al., 2019):

هدفت الدراسة إلى: التعرف على العلاقة بين الخصائص الوظيفية وتصنيف العمل لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بقطاع الاتصالات في بيرمنجهام. أبعاد متغيرات الدراسة: ممارسات التوظيف، ترتيبات العمل. مجتمع الدراسة: العاملين في قطاع الاتصالات في بيرمنجهام. عينة الدراسة: يتم أخذ عينة مكونة من 987 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى: أن خصائص العمل المرنة الإيجابية المختلفة تلعب دورا هاما ومؤثرا في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، ولكن تأثيرها يكون قليلا على ممارسات التوظيف وتطبيقات الإدارة بشكل عام.

3. دراسة (عبدالهادي، 2020):

هدفت الدراسة إلى: بيان أثر أبعاد القيادة الأخلاقية على تحسين كفاءة أداء موظفي الشركات التابعة لمواني أبو ظبي في ظل وجود الرضا الوظيفي، وكذلك التحقق من آراء عينة الدراسة نحو مدى تبني أبعاد القيادة الأخلاقية في الشركات التابعة لمواني أبو ظبي، وذلك سعيا نحو وضع مجموعة من التوصيات التي تخدم مجتمع الدراسة. أبعاد متغيرات الدراسة: المهام الوظيفية، التحفيز. مجتمع الدراسة: العاملين في الشركات التابعة لمواني أبو ظبي. عينة الدراسة: تم أخذ عينة مكونة من 263 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى: أهمية تطبيق الشركات القيادة الأخلاقية من أجل تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تحسين أداء الموظف.

4. دراسة (دبذب، 2021):

هدفت الدراسة إلى: تحديد أثر تطبيق نظام العمل المرنة ضمن بيئة الوقاية الصحية المشددة بأبعادها الثلاث (ممارسات العمل، ممارسات التوظيف، ترتيبات العمل) على مستوى الرضا الوظيفي ببعدي (اتجاهات الوظيفة، أداء الموظف). أبعاد متغيرات الدراسة: اتجاهات الوظيفة، أداء الوظيفة. مجتمع الدراسة: موظفي شركات الاتصالات الأردنية. عينة الدراسة: تم أخذ عينة مكونة من 400 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى: وجود أثر إيجابي قوي لنظام العمل المرنة على الرضا الوظيفي لموظفي شركات الاتصالات الأردنية.

5. دراسة (عبدالعزيز، 2021):

هدفت الدراسة إلى: دراسة أثر رأس المال النفسي على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالقصر العيني التعليمي الجديد بمحافظة القاهرة. أبعاد متغيرات الدراسة: المهام الوظيفية، التحفيز، علاقات العمل. مجتمع الدراسة: عملاء شركات الهاتف المحمول. عينة الدراسة: تم أخذ عينة مكونة من 357 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى: أن بعدي الكفاءة

الذاتية والأمل هم أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً على الرضا الوظيفي بتأثير معنوي إيجابي، ثم يليه بعد المرونة وفي المرتبة الأخيرة يأتي التفاؤل تأثيره على الرضا الوظيفي.

6. دراسة (الاقطش، 2022):

هدفت الدراسة إلى: توظيف استراتيجية التدريب في مواجهة تحديات جائحة كورونا من خلال الدور الوسيط للحوافز الاستراتيجية في شركات الألبسة في مدينة عمان. أبعاد متغيرات الدراسة: الحوافز الاستراتيجية، تحديات جائحة كورونا. مجتمع الدراسة: موظفي شركات الألبسة في مدينة عمان. عينة الدراسة: يتم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من 278 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى: أن مستوى استراتيجية التدريب كان متوسطاً بالعلاقة مع تحديات جائحة كورونا في شركات الألبسة في مدينة عمان.

7. دراسة (الشيتي، 2023):

هدفت الدراسة إلى: التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الكادر الوظيفي في الشركة القابضة لكهرباء مصر. أبعاد متغيرات الدراسة: التدريب المتزامن، التدريب غير المتزامن. مجتمع الدراسة: موظفي الشركة القابضة لكهرباء مصر. عينة الدراسة: تم أخذ عينتين عينة عشوائية من العاملين وعينة عمدية من الرؤساء. وتوصلت الدراسة إلى: وجود اختلاف ذو دلالة احصائية لدور التدريب الإلكتروني المطبق في الشركة في تحسين أداء الكادر الوظيفي بين وجهة نظر عيني البحث.

التعليق على الدراسات السابقة:

- يتضح من خلال الاستعراض السابق للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، حيث ساهمت الدراسات السابقة في صياغة المشكلة وتعزيز الإطار النظري، وتحديد أبعاد متغيرات الدراسة الحالية، بالإضافة إلى تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث لم تتفق العديد من الدراسات السابقة على أبعاد ثابتة يمكن من خلالها قياس دور التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسات الخدمية أو الصناعية، واستخدمت الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث في مجال الرضا الوظيفي المنهج الوصفي التحليلي طبقت في الجانب الميداني ومنها قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية في جمع المعلومات لتحقيق أهداف كل دراسة منها.

تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية



شكل رقم (1) الفجوة البحثية

المصدر: من إعداد الباحث استنادا للدراسات السابقة.

ثانيا: الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بعمل دراسة استطلاعية حول موضوع الدراسة بجامعة العريش وسيناء للحصول على بيانات تكون بمثابة مؤشرات تدل بمساهمتها في تحديد وبلورة مشكلة الدراسة، وذلك من خلال مراجعة الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وكذلك الاطلاع على الإحصائيات والتقارير والبيانات المنشورة والخاصة بمجال تطبيق الدراسة، وفيما يلي بعض البيانات التي تم التوصل إليها:

• مؤسسة حكومية:

جامعة العريش، وتشمل (كلية الطب، كلية الطب البيطري- كلية الحاسبات والمعلومات-كلية التربية – كلية الآداب – كلية التربية الرياضية – كلية العلوم البيئية الزراعية – كلية التجارة – كلية العلوم – كلية الاقتصاد المنزلي – كلية الاستزراع السمكي والمصايد البحرية – معهد الدراسات البيئية).

• مؤسسة خاصة:

جامعة سيناء، وتشمل (كلية طب الأسنان- كلية الصيدلة- كلية الهندسة- كلية الإعلام- كلية تكنولوجيا المعلومات، كلية إدارة الأعمال).

جدول رقم (1)

تطور أعداد الكليات بجامعتي العريش وسيناء

م	قطاع المؤسسة	2018-2017	2021-2020
1	حكومية	6	12
2	خاصة	6	6

المصدر: بيانات إدارة الجامعات بشمال سيناء وبيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء المصري ، إصدار يونيو 2021.

يتضح من الجدول السابق: وجود زيادة لعدد الكليات في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بشمال سيناء، مع ثبات نفس العدد في مؤسسات التعليم العالي الخاصة بشمال سيناء خلال الفترة 2021-2017، الأمر الذي يعنى وجود ضعف في تطور أعداد مؤسسات التعليم العالي الخاصة محل الدراسة.

جدول رقم (2)

تطور نسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لأعداد الطلاب بجامعتي العريش وسيناء بشمال سيناء

م	السنوات	مؤسسات حكومية			مؤسسات خاصة		
		عدد الطلاب	عدد أ.هـ.ت	الطلاب/أ.هـ.ت	عدد الطلاب	عدد أ.هـ.ت	الطلاب/أ.هـ.ت
1	2018-2017	8237	385	21	7640	460	17
2	2019-2018	5742	385	15	7936	311	26
3	2020-2019	8472	370	22	8598	481	18
4	2021-2020	9918	480	21	8085	496	16

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبيانات من إدارة الجامعات بشمال سيناء والبيانات المنشورة بالجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء المصري ، إصدار يونيو 2021.

يتضح من الجدول السابق: تبين تذبذب لأعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم/الطلاب المقيدون بمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء لفترة الدراسة، حيث ارتفعت النسبة في المؤسسات الحكومية (20-22) طالب/عضو هيئة تدريس ومعاونيه، وانخفضت في المؤسسات الخاصة (18-24) طالب/عضو هيئة تدريس، ويعزى ذلك لكبر حجم أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المؤسسات الخاصة عن المؤسسات الحكومية. وقد تناولت الدراسة ذلك المؤشر كأحد أهم المؤشرات التي تبين مدى جودة الخدمة وتوافرها بصورة متميزة، حيث أنه كلما قلت النسبة دل ذلك على جودة أعلى والعكس صحيح.

تزايد اقبال الطلبة في المؤسسات الخاصة، وذلك نظرا لوجود تخصصات بها غير موجودة بالمؤسسات الحكومية في تلك الفترة، حيث لم تزداد أيضا أعداد الطلبة بالمؤسسات الحكومية بالرغم من زيادة عددها في السنوات الأخيرة. الظروف المعيشية خلال فترات قصيرة سابقة كل ذلك اثر على المستوى الأكاديمي للطلبة، وعدم قدرتهم على التخرج حسب الخطة الدراسية المعتمدة، وكذلك عدم وجود فرص للخريجين وتفاقم ظاهرة البطالة، أثرت بصورة سلبية على إنتاجية ودافعية الطلبة في اكمال تحصيلهم العلمي.

ثانيا: مشكلة الدراسة:

تبين من خلال الفجوة البحثية أن هناك قصور في إدراك أهمية استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين لدى مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء، لذلك يتضح وجود العديد من الظواهر التي تعاني منها المؤسسات محل الدراسة.

لذلك وجب الوقوف على السلبيات للحد منها وإيجاد الآليات المناسبة لتحسينها من اجل النهوض بالتعليم الجامعي من خلال نشر الوعي بأهمية استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة. لذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- **التساؤل الرئيس الأول:** "ما مدى دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة؟"

ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى دور البنية التحتية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة؟

2. ما مدى دور ملائمة المحتوى التدريبي في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة؟

3. ما مدى دور كفاءة المدربين في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة؟

- **التساؤل الرئيس الثاني:** "ما مدى اختلاف آراء عينة الدراسة حول دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية؟"

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية موضوعها، ويمكن تحديد أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

1. الأهمية العلمية: يستمد هذا البحث أهميته من حيوية موضوعه وندرته النسبية خصوصاً في أدبيات الدراسة العربية، حيث يتسم هذا الموضوع بالحدثة والتميز العلمي والعملية.
2. الأهمية التطبيقية: يمكن أن تساهم نتائج الدراسة الميدانية حول أثر استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة الارتقاء بالتعليم العالي بشمال سيناء بشكل خاص ومصر بشكل عام.

رابعاً: أهداف الدراسة:

1. الهدف الرئيس الأول: "التعرف على اثر استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة".
2. الهدف الرئيس الثاني: "دراسة اختلاف آراء عينة الدراسة حول اثر استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية".
3. الهدف الرئيس الثالث: التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات تساهم في تحقيق دور استراتيجية التدريب الإلكتروني على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة.

خامساً: فروض الدراسة:

تشمل الفروض ما يلي:

- الفرض الرئيس الأول: "يوجد دور ذي دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة".

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

1. يوجد دور ذي دلالة إحصائية للبنية التحتية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة.
2. يوجد دور ذي دلالة إحصائية لملائمة المحتوى التدريبي في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة.
3. يوجد دور ذي دلالة إحصائية لكفاءة المدربين في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة.

- **الفرض الرئيس الثاني:** "توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة الدراسة حول اثر التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية".

سادسا: متغيرات الدراسة:

تتمثل متغيرات الدراسة في الآتي :

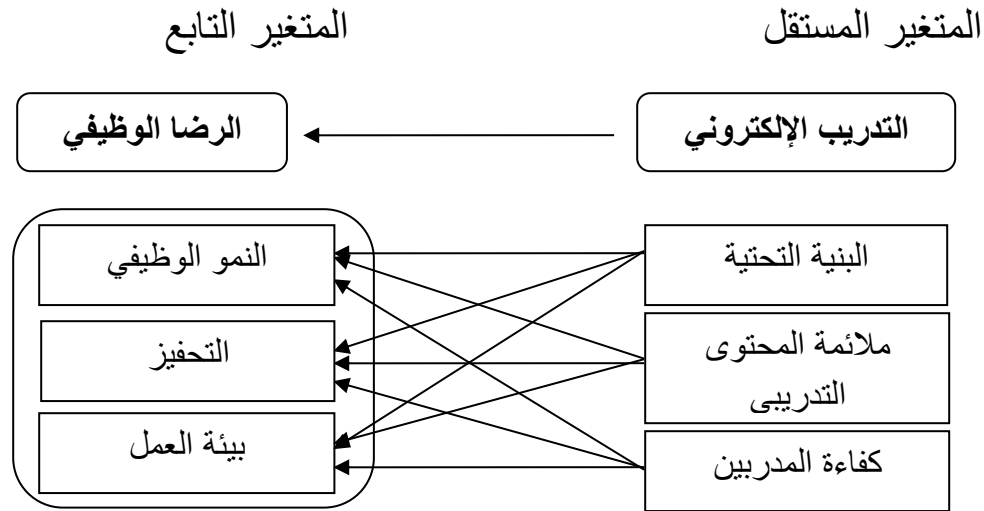
1. المتغير المستقل: التدريب الإلكتروني، ويتمثل في الآتي:

- البنية التحتية
- ملائمة المحتوى التدريبي
- كفاءة المدربين

2. المتغير التابع: الرضا الوظيفي، ويتمثل في الآتي:

- النمو الوظيفي
- التحفيز
- بيئة العمل

سابعا: نموذج الدراسة:



شكل رقم (2) نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث.

ثامنا: حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية: يتم تطبيق الدراسة على جامعتي العريش وسيناء.
2. الحدود الزمنية: يتم تجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية خلال الفترة من 2021-2023.

3. الحدود الموضوعية: اقتصر المجال الموضوعي لهذه الدراسة فيما يتعلق بالمتغير المستقل، وهو استراتيجية التدريب الإلكتروني ويشمل أبعاد (البنية التحتية، ملائمة المحتوى التدريبي، كفاءة المدربين)، والمتغير التابع فتم اختيار الرضا الوظيفي ويشمل أبعاد (النمو الوظيفي ، التحفيز ، بيئة العمل).
4. الحدود البشرية: تمثلت في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمؤسسات التعليم العالي بمحافظة شمال سيناء.

تاسعا: مصطلحات الدراسة:

تحقيقا لأغراض الدراسة تم توضيح المصطلحات التالية:

1. التدريب الإلكتروني: فرص تعلم وتدريب متعددة تناسب المتدربين دون قيود زمانية ومكانية، وجعلها متاحة في شكل إلكتروني يسهل نقلها ومشاركتها وتطويرها بشكل مستمر (خليفة، 2021).
2. الرضا الوظيفي: يعرفه (عبداللطيف، 2015) بأنه المشاعر التي يملكها الموظف تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله.
3. التحفيز: عرفه (Shekhawat,2016) بأنه التأثير الذي يدفع الموظفين إلى تحقيق أهداف معينة للمؤسسة.
4. النمو الوظيفي: هو شعور إيجابي يصدر من الموظف حول وظيفة معينة، أو بيئة معينة ، أو التزام تنظيمي معين في المنظمة التي يعمل بها (النوافع، 2018).
5. بيئة العمل: تلك الظروف المحيطة بالفرد أثناء قيامه بالمهام ويمكن أن تشمل تلك الظروف المكان والزمان (النوافع، 2018).

عاشرا: خطة الدراسة:

تم تقسيمه الى محورين اساسيين هما:

1. المحور الاول: الاطار النظري للدراسة.
2. المحور الثاني: الجانب الميداني للدراسة.

المحور الاول: الاطار النظري للدراسة.

1. مفهوم استراتيجية التدريب الإلكتروني:

تعد استراتيجية التدريب المنهجية التي تركز على اكساب المهارات وتطوير الخبرات المستقبلية للعمل والاداء والتي تمكن المنظمات من تنفيذ احتياجات القطاعات وتحسين ادائها باستخدام التكنولوجيا الحديثة.

حيث عرفه (عبدالمعطي، 2021) بأنه بيئة تفاعلية غنية بالبرامج القائمة على تكنولوجيا المعلومات والتي تساعد على تحقيق أهداف العملية التدريبية في أقصر وقت وبأقل جهد.

ويعرف الباحث التدريب الإلكتروني: بأنه طريقة تزويد الأفراد بالمهارات وتحسين الخبرات العملية من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة.

2. أهمية استراتيجية التدريب الإلكتروني:

مدى أهمية استراتيجية التدريب الإلكتروني في وقتنا الحاضر بسبب التغييرات التكنولوجية والبيئية الحاصلة، لذلك يجب على المنظمات أن تركز على هذا النهج لتطوير مهارات وخبرات موظفيها من أجل تحقيق أهدافها وزيادة قدرتها على استشراق المستقبل، وتعتبر استراتيجية التدريب احد اهم العناصر اللازمة لتطوير الموارد البشرية في المنظمات من خلال اكسابهم المهارات وتطوير خبرات ادائهم لتتجح المنظمة في تحقيق اهدافها. تكمن أهميته بأنه يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والانترنت، كما يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت (سبع، 2017).

3. معوقات استراتيجية التدريب الإلكتروني:

يرى (حفيظ، 2016) أن معوقات استراتيجية التدريب الإلكتروني تتمثل فيما يلي:

- الضعف الكبير في استخدام الحاسوب والتكنولوجيا الحديثة لدى المتدربين.
- الضعف في البنية التحتية في العديد من المؤسسات.
- التكاليف العالية في تصميم البرامج التدريبية.
- قلة الرغبة لدى بعض العاملين في استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- صعوبة تطبيق الاختبارات الإلكترونية.

4. عوامل نجاح استراتيجية التدريب الإلكتروني:

يرى (سبع، 2017) أن هناك عدة عوامل اساسية لنجاح استراتيجية التدريب الإلكتروني، هي:

- التآلف مع التكنولوجيا.
- التواصل مع الآخرين.
- المشاركة في اعداد المادة التدريبية.
- معرفة مواطن القوة وتحديد الاحتياجات.
- التأكد من وضوح المضمون.

5. الرضا الوظيفي:

هو الشعور الايجابي لدى العامل وبدرجات مختلفة تجاه عمله وبيئة العمل (لميه، 2016).

ويمثل الرضا الوظيفي أيضا حصيلة لمجموعة العوامل بقبول الفرد بذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس أساسا بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (Neirottip, 2019).

ويعرفه الباحث بأنه حالة إيجابية لدى الفرد تجاه منظمته تمكنه من أداء أعماله بكفاءة وفاعلية.

6. خصائص الرضا الوظيفي:

حددها (أبو الخير، 2017، نجم، 2018) في الخصائص والمميزات التالية:

- تعدد مفاهيم وطرق قياس الرضا الوظيفي نتيجة تعدد التعريفات وتباينها ووجهات نظر العلماء المختلفة من حيث أسسها ومرجعياتها المتباينة.
- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي ونتيجة للتنوع بين الأفراد من حيث متطلباتهم وتطلعاتهم فان هنالك تنوع في طرق القياس المستخدمة لذلك.
- الرضا الوظيفي هو عبارة عن حالة من القناعة والقبول تنشأ من تفاعل الفرد مع العمل وبيئة العمل وعن إشباع الحاجات والطموحات والرغبات مما يؤدي ذلك إلى الثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته المختلفة.

7. أهمية الرضا الوظيفي:

نكر (الرخيص، 2017) بأن موضوع الرضا الوظيفي حظي باهتمام المدارس الادارية المتعاقبة، اذ أن رواد نظرية الادارة العلمية مثل تايلور، فايول، وفبير من أوائل الذين اهتموا بهذا المفهوم وحاولوا تفسيره والبحث في عوامله ومسبباته وقد تركز اهتمامهم بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فقد جاءت تجارب هوثورن لتؤكد أن العوامل المادية أولت الجوانب الانسانية للعامل اهتمام لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، بل إن هناك عوامل متعددة كان لها كبير الاثر في تحقيق هذا الرضا.

وتكمن أهمية الرضا الوظيفي في تحقيق الرضا العام عن العمل ككل نتيجة إدراكه للعوامل التالية المتعلقة بالأداء (الرخيص، 2017)، وهي:

- شعور الفرد بأن قدراته تمكنه من تحقيق الاهداف المرغوبة والاداء المطلوب.
- ارتباط أداء الفرد بالمكافئات والحوافز .
- إدراك الفرد بان الحوافز والمكافئات ذات قيمة بالنسبة له .
- إدراك الفرد للعدالة في توزيع المكافئات والعوائد المختلفة للعمل .
- إدراك أهمية مستوى الانجاز للفرد والشركة.

8. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

حددها (عبداللطيف، 2015) إلى خمسة عوامل رئيسية كالتالي:

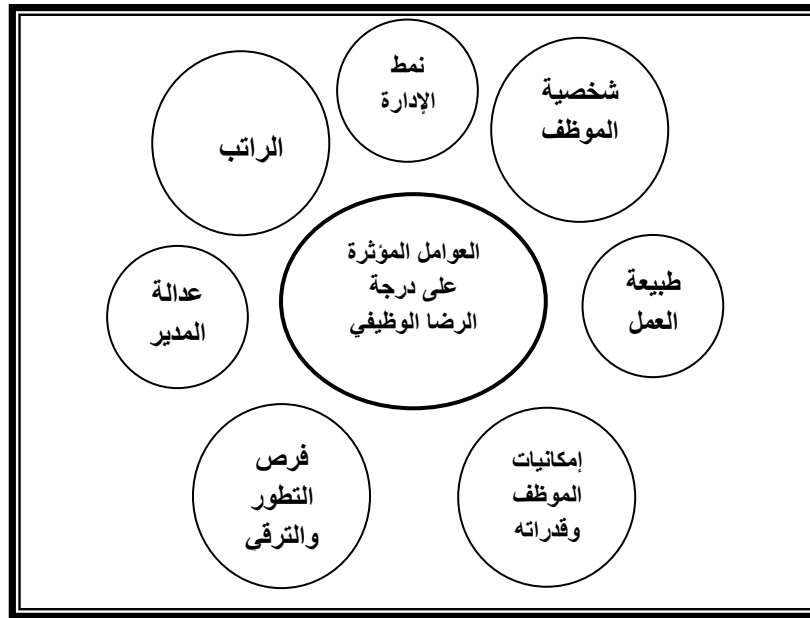
- **عوامل مرتبطة بالوظيفة:** وهذه العوامل يحصل عليها الفرد لكونه يعمل في وظيفة معينة، وليست مرتبطة بتصميم الوظيفة نفسها كالحوافز المادية والشعور بالأمن الوظيفي والعلاقات مع الآخرين (الزملاء والرؤساء والمرؤوسين)، ويتحقق الرضا عن العمل نتيجة لإدراك الفرد للعوامل التالية بالنسبة للأداء:
 - ارتباط الأداء بمكافآت وحوافز العمل وشعور الفرد بأن قدراته تساعد على تحقيق الأداء المطلوب بما يتلاءم مع الأهداف المحددة.
 - إدراك الفرد بأن حوافز ومكافآت العمل ذات أهمية وقيمة بالنسبة له وإدراكهم بالعدالة في التوزيع بالنسبة للعوائد ومكافآت العمل أي أنه يتناسب مع ما يقدمه من عمل للدائرة بالنسبة للآخرين.
- **عوامل مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة:** مثل اكتساب معرفة جديدة في الوظيفة والنظرة الاجتماعية لطبيعة الوظيفة وما تحققه من مراكز لشاغلها وشعور الفرد بالإنجاز في وظيفته ومدى استغلاله لقدراته)، وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الفرد من خلال أداءه لعمله والنتائج التي يتوصل إليها كالرضا والإنتاجية والتسيب الوظيفي ودورات العمل، فبعض الأفراد لا يكتفي بأداء العمل فقط ولكن قد يكون لديه الرغبة في إنجاز أعمال تتفق مع أهداف معينة فكلما كانت درجة الطموح مساوية أو قريبة من الأهداف التي تم تحقيقها كلما كان الرضا بصورة جيدة وأكبر. ومن العوامل التي تلعب دورا هاما في تحديد الرضا الوظيفي محتوى الوظيفة نفسها من حيث نوعها ومهامها والنسق الذي تسير عليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة وسرعة التنفيذ فربما يكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي يمكن للعامل أن يقوم فيها بمهام متعددة ويوجد فيها إثراء وظيفي وتمكنه من الأداء بطريقة فيها قدراته وإمكاناته وخبراته وإبداعاته، ينعكس في شكل رضا وظيفي عالي.
- **عوامل تنظيمية:** مرتبطة بسياسات المنظمة كساعات العمل وظروف العمل والأجر، وتشمل الأنظمة والإجراءات والرواتب والحوافز المادية والمعنوية ونوع القيادة وأساليب اتخاذ القرار والإشراف والرقابة والعلاقات بين الزملاء وعلاقة كل ذلك ببيئة وظروف ونوع العمل، وقد أكدت الدراسات والأبحاث أن الدخل المالي إذا كان مناسباً للفرد فإنه قد يحقق درجة عالية من الرضا وكذلك مركز الفرد التنظيمي ذلك المركز الذي يتيح له النمو ويوجد فيه فرص للترقى بالإضافة إلى نمط الإشراف السائد ودرجة الرقابة التي تفرض على أوجه النشاط التي يمارسها الفرد.
- **عوامل شخصية:** متعلقة بشخصية الفرد نفسه وقيمه وانتماءاته الاجتماعية خارج العمل، ودرجة استقراره في حياته، وأهمية العمل بالنسبة لعمره وجنسه ودرجة تعليمه، وهي تعتبر عوامل داخلية أو خاصة بالفرد حيث لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها ودرجة اشباعها وهذه الحاجات تشبع من خلال العمل وكلما توفر الاشباع المناسب توفر في مقابله الرضا المناسب، وكذلك توجد خصائص شخصية للفرد وظروفه تتمثل في

إدراكه وقدراته و واستعداداته وطموحه وذكائه ومدى ولائه وانتمائه للدائرة وعمره الزمني وتجاربه ودخله الشهري ومدى ما تلعبه هذه الخصائص في إنجاز الفرد للعمل والقيام بمسؤولياته الوظيفية.

- **عوامل بيئية:** وهي عوامل شخصية متعلقة بالبيئة التي نشأ فيها الفرد أو البيئة التي ينتمي إليها وكذلك بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه وهذه العوامل هي: نوع البيئة التي ينتمي إليها الفرد سواء حضارية أو ريفية. الثقافة التي توجد بها المنظمة.

ويوضح الشكل التالي العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي (Eleftherios, 2016):

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي



شكل رقم (3) العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

Source: Eleftherios, 2016

9. مقاييس الرضا الوظيفي:

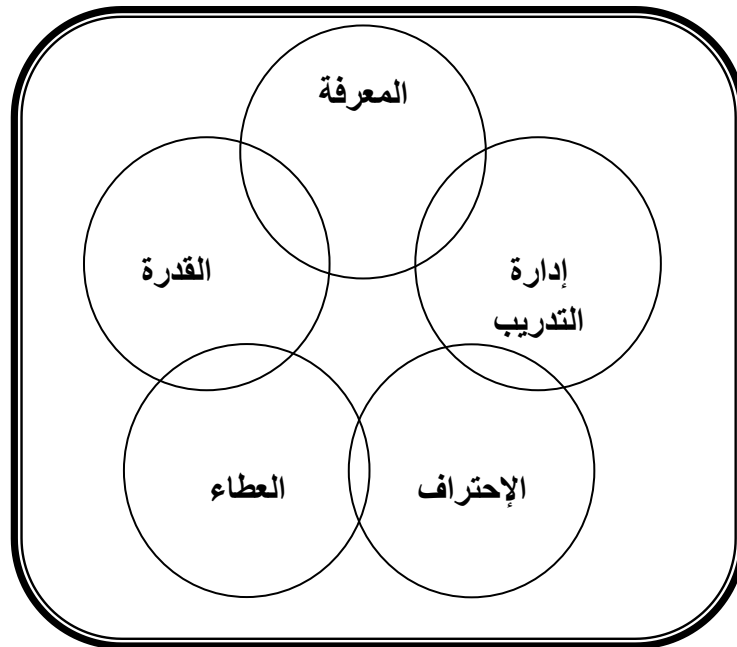
حددها (عبداللطيف، 2015) فيما يلي:

- **التدريب والتطوير:** لا شك أن التدريب والتطوير من العوامل الإيجابية التي تجعل الفرد يشعر بالرضا الوظيفي، فمن خلاله يشعر الفرد بتطوره وتقدمه واكتسابه معارف ومهارات جديدة، مما يزيد من تقديره الذاتي وثقته بنفسه، وتلك الأنشطة التدريبية هي التي تزيد من مهارات الأفراد لأداء عمل محدد
- **الرواتب والأجور:** تتمثل أهميتها على مستوى الفرد بأنها وسيلة لإشباع الاحتياجات الأساسية للفرد، وباعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل الشركة التي يعمل بها، أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته.

- الدور الوظيفي وتطوره: تلعب الترقيات دورا مهما لكل من الفرد والمنظمة كوسيلة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، وتعني الترقية انتقال العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى ذات مسؤوليات ومهام أعلى، وبالتالي ذات راتب أعلى حاليا ومستقبلا، وهناك أسس عديدة للترقية تتبعها المنظمات منها الأقدمية أو الكفاءة، وتعتمد هذه السياسة على ضرورة وجود حد أدنى من الأقدمية لكي يسمح باختيار الفرد للترقية أو تتم المفاضلة بينهم على أساس الكفاءة.
- الثقافة العامة وقيم المنشأة: لثقافة المنظمة أهمية كبيرة في جدا لما لها من تأثير واضح على أداء ونجاح المنظمة، وتعني ثقافة المنظمة مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير التي يتبناها أفراد المنظمة ويشتركون في تطبيقها والسير على نهجها.
- التواصل الداخلي وتبادل المعلومات: المنظمة الناجحة هي المنظمة التي يسهل فيها تبادل المعلومات ووجهات النظر بين الأفراد، كما يعبر الجميع عن مشاعرهم في حرية تامة، ويتقبلون النقد الإيجابي ويحترمون أفكار الآخرين.
- التوازن بين العمل ونواحي الحياة الأخرى.
- روح فريق العمل.

ويوضح الشكل التالي نموذج قياس الرضا الوظيفي (Eleftherios, 2016):

نموذج قياس الرضا الوظيفي



شكل رقم (4) نموذج قياس الرضا الوظيفي

Source: Eleftherios, 2016

10. مظاهر الرضا الوظيفي:

- هناك العديد من مظاهر الرضا الوظيفي المتداخلة والمتفاعلة والتي يمكن ملاحظتها على الفرد والتي تجعله قادرا على الأداء بصورة أفضل ومن بين هذه المظاهر ما يلي:
- **زيادة معدل الأداء:** هناك اتجاهات متنوعة بعضها يربط بين حسن الأداء والرضا عن العمل ويرى البعض أن الرضا عن العمل نتيجة لحصول الفرد عن مكافآت عادلة ويرى البعض الآخر أن الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الأداء.
 - **زيادة معدل الحضور:** أي أنه كلما زادت درجة رضا العاملين عن العمل كلما قلت نسبة الغياب وزاد معدل الحضور، وكلما توافرت السلوكيات الإيجابية مثل حب العمل أو الرضا عنه كان ذلك مؤشرا لمظاهر الرضا الوظيفي.
 - **الرضا عن الحياة:** يعد الرضا الوظيفي أحد المؤشرات المحددة للرضا العام عن الحياة، أي أن هناك انعكاسات عن العمل وعلى الرضا العام عن الحياة أوثر على إنتاجية الفرد، حيث تشير الدراسات إلى أن الرضا عن العمل هو أحد مكونات الرضا عن الحياة.

11. مخاطر غياب الرضا الوظيفي:

- نكر (المصري، عامر، 2014) الأبعاد السلبية التي تؤثر على الرضا الوظيفي تتمثل في الآتي:
- **التغيب عن العمل:** تعد مشكلة التغيب عن العمل من أخطر المشكلات التي تؤثر بالسلب على إنتاجية الفرد والتي تؤدي إلى ضعف الكفاية الإنتاجية وزيادة التكلفة وتقلل من العائد وتمثل إعاقة عن التقدم الإنتاجي، وهناك عدة عوامل تؤثر على وجود ظاهرة التغيب عن العمل منها (عدم ملائمة قدرات العامل الجسمية مع نوع العمل، سوء معاملة الرؤساء، ضعف المهارات الواجب توافرها).
 - **سوء التوافق المهني:** يعني عدم التكيف السليم مع ظروف العمل أو الظروف الأسرية والمجتمع الخارجي مما يجعل الفرد غير راضي عن نفسه ودائم الشكوى، وينشأ سوء التوافق في مجال العمل من عدة عوامل منها (عدم توافق قدرات الشخص مع نوع العمل، عوامل تعود للشخص نفسه مثل اجتهاده أو استعداده أو تدريبه).
 - **إصابات العمل بالأمراض المهنية:** تعتبر إصابات العمل من المعوقات المؤثرة التي تسبب أضرار للفرد من إعاقة أو تشوه يؤدي إلى العجز أو التعطيل عن العمل مما يترتب عليه من مشكلات مثل (ترك العمل، انخفاض الدخل، اهتزاز مكانة العامل في الأسرة والمجتمع) مما ينعكس على علاقات الفرد الاجتماعية مع الآخرين كما تؤثر على استقراره النفسي.

12. أبعاد الرضا الوظيفي:

أشار (Shekhawat, 2016) إلى العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي، ويمكن قياسها من خلاله كالتالي:

- التحفيز (Motivation):

هو أحد عوامل الرضا الوظيفي فيعرفه (Shekhawat,2016) بأنه التأثير الذي يدفع الموظفين إلى تحقيق أهداف معينة للمؤسسة.

- النمو الوظيفي (career growth):

يعرفه (النوافع، 2018) بأنه ترقية الفرد في السلم الوظيفي من خلال الجهد المبذول في الأداء.

- أداء الموظف (employee performance):

هو الدرجة أو التقدير التي يحصل عليها الموظف والتي تعكس تقييم أداءه وفق النماذج المستخدمة في المنظمة، وهو مدى إنجاز هذا الموظف لعمله وللمهام المطلوبة منه بكفاءة وإخلاص ضمن وقت مناسب ومميز (Shekhawat,2016).

- اتجاهات الوظيفة (Job trends):

مشاعر الموظف الإيجابية تجاه عمله والتمثلة بشعوره بالأمان والثقة والعدالة والشفافية والاحترام والتقدير ووضوح الأهداف والخدمات المناسبة، وهي الاتجاهات الخاصة للموظف نحو العمل وهي تعتبر من مقاييس الرضا الوظيفي، لذلك فهي تتناسب طرديا وإيجابيا مع الرضا الوظيفي بشكل عام (Govender,et al, 2018).

- بيئة العمل (Work Place Environment):

هي تلك الظروف المحيطة بالفرد أثناء قيامه بالمهام ويمكن أن تشمل تلك الظروف المكان والزمان (النوافع، 2018).

المحور الثاني: الجانب الميداني للدراسة:

1. أسلوب الدراسة:

يلجأ الباحث إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة المشكلة كما في الواقع العملي، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وتحليلها كمياً ونوعياً، وربط المعلومات حول المشكلة وتفسيرها وتحليلها بطريقة تؤدي إلى الاستنتاجات الدقيقة حول المشكلة وطرق علاجها.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة:

قام الباحث بإجراء الدراسة على مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة في شمال سيناء بجمهورية مصر العربية، ويتمثل مجتمع الدراسة من: أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم: يتضمن مختلف وظائفهم ومناصبهم وتخصصاتهم 976 مفردة، وذلك حتى نهاية العام الجامعي 2022-2023م.

- عينة الدراسة:

تعتمد الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة لدى جامعتي العريش وسيناء في شمال سيناء، وذلك نظراً لاختلاف فئات وعدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعتي العريش وسيناء، وتم تحديد عينة من مجتمع الدراسة باستخدام معادلة (سيكاران، 2011)، حيث بلغ حجم العينة 276 مفردة.

جدول رقم (3)

توزيع مجتمع وعينة الدراسة

الجامعة	المجتمع	العينة	النسبة
جامعة العريش	480	136	28.33%
جامعة سيناء	496	140	28.22%
المجموع	976	276	28.27%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الجامعات يونيو 2021

3. مصادر البيانات:

■ المصادر المكتبية: اعتمد الباحث في جمع البيانات الثانوية على:

- التقارير السنوية الصادرة عن مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة في شمال سيناء.
- المراجع العربية والأجنبية والأبحاث المنشورة وغير المنشورة المتعلقة بموضوع الدراسة.
- الكتب والدوريات العربية والأجنبية والنشرات والتقارير والإحصاءات المختلفة.

■ المصادر الميدانية: اعتمد الباحث في جمع البيانات الأولية على:

إعداد جانب تطبيقي ميداني يعتمد على قائمة استبيان موجهة إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة في شمال سيناء، وذلك كأداة رئيسية للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة من أجل معرفة آراء هيئة التدريس ومعاونيهم بمختلف تخصصاتهم ودرجاتهم الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة في شمال سيناء، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (4)

بناء مقياس الدراسة

الأبعاد الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	مصادر المقياس
الخصائص الديموغرافية	العمر، النوع، الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخدمة، نوع القطاع.	-	النوافعه، 2018
أبعاد التدريب الإلكتروني	البنية التحتية	5	الأفطش، 2022
	ملائمة المحتوى التدريبي	5	
	كفاءة المدربين	5	
أبعاد الرضا الوظيفي	النمو الوظيفي	5	النوافعه، 2018 عبدالعزيز، 2021
	التحفيز	5	
	بيئة العمل	5	

المصدر: من اعداد الباحث.

4. أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:

تم ترميز الإجابات لاستخدامات الحاسب الآلي تمهيداً لإجراء التحليل اللازم لها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي سيتم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقل هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفرغ المخصصة وفقاً للقواعد السابقة وأعطيت أرقاماً متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث، وسوف يتم استخدام الحاسب الآلي بعد الانتهاء من جمع البيانات بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصاراً بالرمز (SPSS, ver.28)، وذلك لتفرغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتلك البيانات واختبار صحة فروض الدراسة، ويتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي وذلك كما يلي:

- **الإحصاء الوصفي:** تم الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية الوصفية ومنها المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها، وكذلك تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ الذي يستخدم لقياس مدى الثبات لفقرات قائمة الاستبيان وكذلك تم التأكد من صدق تلك الفقرات.
- **الإحصاء الاستدلالي:** تم تفرغ البيانات من استمارات الاستبيان وتصنيفها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها وتفسيرها، وذلك لاستخلاص النتائج منها، وسيتم تحليل البيانات التي يحصل الباحث عليها باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفروض.

يعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي لاختبار صحة الفروض وهذه الأساليب ما يلي:

- اختبار (t) ويستخدم لاختبار معنوية الفروق الإحصائية بين عينتين مستقلتين.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA لاختبار معنوية الفروق.
- معامل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط.

5. اختبارات الفروض:

أ. اختبارات الفرض الرئيس الأول.

ينص الفرض الرئيس الأول للدراسة على أنه:

يوجد دور ذي دلالة احصائية لاستراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش وسيناء .

ولقد تم تقسيم هذا الفرض إلي الفروض الفرعية الآتية:

• الفرض الفرعي الأول:

يوجد دور ذي دلالة احصائية للتدريب الإلكتروني في تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش وسيناء .

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

- تحليل نموذج المعاملات:

يبين الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.05 مما يدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

جدول رقم (5)

نتائج اختبارات التباين والانحدار للفرض الفرعي الأول

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية
الانحدار	100.43	1	100.43	716.91	0.000
البواقي	37.121	265	0.14		
المجموع	137.55	266			
معاملات النموذج	الثابت	قيمة بيتا	0.485	4.585	0.000
	المتغير		0.845	26.775	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين التدريب الإلكتروني و التحفيز.

• **الفرض الفرعي الثاني:**

يوجد دور ذي دلالة احصائية للتدريب الإلكتروني في تحسين النمو الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش وسيناء .

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

- **تحليل نموذج المعاملات:**

يبين الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.05 مما يدل على صحة وجوهريّة العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء .

جدول رقم (6)

نتائج اختبارات التباين والانحدار للفرض الفرعي الثاني

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية
الانحدار	83.232	1	83.232	445.65	0.000
البواقي	49.493	265	0.187		
المجموع	132.73	266			
معاملات النموذج	الثابت	قيمة بيتا	0.637	5.221	0.000
	المتغير		0.769	T	21.11

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين التدريب الإلكتروني و النمو الوظيفي.

• **الفرض الفرعي الثالث:**

يوجد دور ذي دلالة احصائية للتدريب الإلكتروني في تحسين بيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة العريش وسيناء .

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

- **تحليل نموذج المعاملات:**

يبين الجدول التالي تحليل ANOVA Test حيث قيمة "ف" المحسوبة أعلى من قيمة "ف" الجدولية وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.05 مما يدل على صحة وجوهريّة العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء .

جدول رقم (7)

نتائج اختبارات التباين والانحدار للفرض الفرعي الثالث

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية
الانحدار	98.844	1	98.844	393.34	0.000
البواقي	66.593	265	0.251		
المجموع	165.44	266			
معاملات النموذج	الثابت	قيمة بيتا	0.446	3.149	0.002
			0.838	19.833	0.000
	المتغير		اختبار T		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين التدريب الإلكتروني و بيئة العمل.

ب- اختبارات الفرض الرئيس الثاني للدراسة.

ينص الفرض الرئيس الثاني للدراسة على أنه: توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة الدراسة حول دور التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة العريش وسيناء وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

1. توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة الدراسة حول دور استراتيجية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة العريش وسيناء وفقاً لمتغير النوع.

- اختبارات المتوسطات لعينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

جدول رقم (8)

نتائج اختبار قياس المتوسطات لعينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

المتوسطات	الأبعاد	
	أنثى	ذكر
3.24	3.31	البنية التحتية
3.20	3.25	ملائمة المحتوى التدريبي
3.26	3.37	كفاءة المدربين
3.23	3.27	التحفيز
3.14	3.17	النمو الوظيفي
3.16	3.23	بيئة العمل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من نتائج الجدول السابق أن متوسطات استجابات فئات عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى) نحو أبعاد الدراسة (البنية التحتية، ملائمة المحتوى التدريبي، كفاءة المدربين، التحفيز، النمو الوظيفي، بيئة العمل) متقاربة مما يدل على أنه لا توجد فروقات معنوية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع نحو تلك الأبعاد.

- اختبارات التباين لعينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

جدول رقم (9)

نتائج اختبارات التباين لعينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

المتغير	البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة الاختبار	المعنوية
البنية التحتية	ما بين المجموعات	0.29	0.29	0.547	00.46
	داخل المجموعات	140.39	0.53		
	المجموع	140.68			
ملائمة المحتوى التدريبي	ما بين المجموعات	0.124	0.124	0.209	0.648
	داخل المجموعات	158.03	0.596		
	المجموع	158.15			
كفاءة المدربين	ما بين المجموعات	0.751	0.751	1.397	0.238
	داخل المجموعات	142.54	0.538		
	المجموع	143.29			
التحفيز	ما بين المجموعات	0.073	0.073	0.141	0.707
	داخل المجموعات	137.47	0.519		
	المجموع	137.55			
النمو الوظيفي	ما بين المجموعات	0.059	0.059	0.117	0.733
	داخل المجموعات	132.67	0.501		
	المجموع	132.73			
بيئة العمل	ما بين المجموعات	0.386	0.386	0.619	0.432
	داخل المجموعات	165.05	0.623		
	المجموع	165.44			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ب. يتبين من الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية كما أن القيمة الاحتمالية لاختبار التباين أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يوضح عدم وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين استجابات فئات عينة الدراسة لمحاور (البنية التحتية، ملائمة المحتوى التدريبي، كفاءة المدربين، التحفيز، النمو الوظيفي، بيئة العمل) مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين فئات الدراسة (ذكر، أنثى) نحو تلك الأبعاد.

تاسعا: النتائج والتوصيات:

- نتائج اختبار الفروض:

جدول رقم (10)

نتائج اختبار الفروض

النتيجة	الموضوع	الفرض
ثبت صحة الفرض	يوجد دور ذي دلالة إحصائية التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة	الفرض الرئيس الأول
ثبت صحة الفرض	يوجد دور ذي دلالة إحصائية للبنية التحتية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة.	الفرض الفرعي الأول
ثبت صحة الفرض	يوجد دور ذي دلالة إحصائية لملائمة المحتوى التدريبي في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة.	الفرض الفرعي الثاني
ثبت صحة الفرض	يوجد دور ذي دلالة إحصائية لكفاءة المدربين في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة.	الفرض الفرعي الثالث
ثبت صحة الفرض	توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة الدراسة حول اثر التدريب الإلكتروني في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية	الفرض الرئيس الثاني

المصدر: من إعداد الباحث.

- النتائج:

1. أظهرت نتائج الدراسة ضعف الربط بين الحوافز المادية ومستوى الأداء المتميز عند تطبيق استراتيجية التدريب الإلكتروني مما يؤدي إلى تدني تحقيق الاستفادة من امكانيات العاملين وانخفاض مستوى مشاركتهم في تطوير أساليب العمل.
2. استنتجت الدراسة أن استخدام استراتيجية التدريب الإلكتروني تعتبر وسيلة فعالة لتحقيق أهداف العمل ومن ثم تحقيق الاستغلال الأمثل لوقت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
3. أشارت نتائج الدراسة ضعف استخدام استراتيجية التدريب الإلكتروني في متابعة التقدم الوظيفي لدى العاملون مقارنة بالأساليب التقليدية، كما لا يوجد نظام محدد يساهم في تحسين دور التغذية العكسية للأداء الجامعي.

4. بينت الدراسة أن الجامعات لا تعتمد على قياس نقاط القوة والضعف في تطبيق استراتيجية التدريب الإلكتروني لتحديد فرص النمو الوظيفي وكمصدر أساسي للتعرف وتحديد مدى التغيير في مستوى النمو الوظيفي.
5. استنتجت الدراسة أن الجامعات لا تسعى إلى توفير الوسائل اللازمة لتحسين بيئة تدريبية بطرق متعددة بأسلوب متجدد نظراً لضعف الاهتمام بالاقترحات والتصورات والملاحظات التي تساهم في تحسين العملية التعليمية وزيادة كفاءة التعليم الجامعي.
6. بينت الدراسة ضعف الاهتمام بتحسين البرامج التدريبية للعاملين يؤدي لعدم توافر البيئة الملائمة لتحقيق الإبداع والابتكار أو تحقيق مستوى الإنجاز المناسب في الأداء الجامعي.

- التوصيات:

1. ينبغي أن يتم عند تطبيق استراتيجية التدريب الإلكتروني الربط بين الحوافز المادية ومستوى الأداء المتميز في أساليب العمل وذلك بما يؤدي إلى تحقيق الاستفادة القصوى من امكانيات العاملين وزيادة مستوى مشاركتهم في تطوير أساليب العمل.
2. ضرورة استخدام استراتيجية التدريب الإلكتروني كوسيلة لتحقيق أهداف العمل وتحقيق الاستغلال الأمثل لوقت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
3. ينبغي وضع نظام محدد يساهم في تحسين دور التغذية العكسية للأداء الجامعي من خلال اعتبار استراتيجية التدريب الإلكتروني أحد العوامل المستخدمة في متابعة التقدم الوظيفي لدى العاملون مقارنة بالأساليب التقليدية الأخرى.
4. ينبغي أن تعتمد الجامعات على قياس نقاط القوة والضعف في تطبيق استراتيجية التدريب الإلكتروني لتحديد فرص النمو الوظيفي وكذلك أن يكون مصدر أساسي للتعرف وتحديد مدى التغيير في مستوى النمو الوظيفي لدى العاملين.
5. أن تسعى الجامعات إلى توفير الوسائل اللازمة لتحسين بيئة التدريب الإلكتروني بطرق متعددة وبأسلوب متجدد والاهتمام بالاقترحات والتصورات والملاحظات التي تساهم في تحسين العملية التعليمية وزيادة كفاءة التعليم الجامعي.
6. تقديم الدعم اللازم لتطوير وتحسين البرامج التدريبية للعاملين من خلال توفير البيئة الملائمة لتحقيق لإبداع والابتكار والتي تؤدي إلى تحقيق مستوى الإنجاز المناسب في الأداء الجامعي.

- خطة تنفيذ التوصيات:

اعتماداً على النتائج الدراسة والتوصيات المقترحة يستعرض الباحث في الجدول التالي خطة عمل تنفيذية مقترحة لتنفيذ تلك التوصيات وذلك كما يلي:

جدول رقم (11)

خطة تنفيذ التوصيات

المدى الزمني	آليات التنفيذ	جهة التنفيذ	التوصية
18-6 شهر	<ul style="list-style-type: none"> ● تحفيز وتشجيع المشاركة ● وضع معايير لتحفيز العاملين 	الإدارة العليا بالتعاون مع هيئة التدريس	1. ينبغي أن يتم عند تطبيق التدريب الإلكتروني الربط بين الحوافز المادية ومستوى الأداء المتميز وذلك بما يؤدي إلى تحقيق الاستفادة القصوى من امكانيات العاملين وزيادة مستوى مشاركتهم في تطوير عملهم.
12-3 شهر	<ul style="list-style-type: none"> ● وضع مؤشرات جديدة ● وضع نظام مناسب للاستفادة من الأفكار 	الإدارة العليا	2. ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني كوسيلة لتحقيق أهداف العمل وتحقيق الاستغلال الأمثل لوقت أعضاء هيئة التدريس.
بشكل مستمر	<ul style="list-style-type: none"> ● بناء نموذج للتغذية العكسية ● تطبيق إستراتيجية العمل الهجين 	الإدارة العليا بالتعاون مع هيئة التدريس	3. ينبغي وضع نظام محدد يساهم في تحسين دور التغذية العكسية للأداء الجامعي من خلال اعتبار التدريب الإلكتروني أحد العوامل المستخدمة في متابعة التقدم الوظيفي لدى العاملون مقارنة بالأساليب التقليدية الأخرى.
18-12 شهر	<ul style="list-style-type: none"> ● تحديد نقاط القوة والضعف ● الاهتمام بتطبيق آليات النمو الوظيفي 	هيئة التدريس	4. ينبغي أن تعتمد الجامعات على قياس نقاط القوة والضعف في تطبيق التدريب الإلكتروني لتحديد فرص النمو الوظيفي وكذلك أن يكون مصدر أساسي للتعرف وتحديد مدى التغير في مستوى النمو الوظيفي لدى العاملين.
18-9 شهر	<ul style="list-style-type: none"> ● تطوير طرق جديدة لانجاز الأعمال ● تقديم الدعم المادي والمعنوي 	الإدارة العليا بالتعاون مع هيئة التدريس	5. أن تسعى الجامعات إلى توفير الوسائل اللازمة لتحسين بيئة التدريب الإلكتروني بطرق متعددة وبأسلوب متجدد والاهتمام بالإقتراحات والتصورات والملاحظات التي تساهم في تحسين العملية التعليمية وزيادة كفاءة التعليم الجامعي.

المدى الزمني	آليات التنفيذ	جهة التنفيذ	التوصية
24-18	<ul style="list-style-type: none"> ● وضع برنامج لتحقيق الابداع ● توفير كافة الامكانيات اللازمة 	الإدارة العليا بالتعاون مع هيئة التدريس	6. تقديم الدعم اللازم لتطوير وتحسين بيئة التدريب الإلكتروني وزيادة القدرات الفكرية للعاملين من خلال توفير البيئة الملائمة لتحقيق الإبداع والابتكار والتي تؤدي إلى تحقيق مستوى الإنجاز المناسب في الأداء الجامعي.

- المصدر: من إعداد الباحث.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو الخير، محمد، (2017)، محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة ، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، الجزائر، ص 19.
- الشيتي، إيناس محمد، (2023)، أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الكادر الوظيفي، *المجلة العلمية المحكمة للجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي*، المجلد 11، العدد 1، ص 477.
- الاقطش، رزان جعفر، (2022)، توظيف التدريب الاستراتيجي في مواجهة تحديات جائحة كورونا للدور الوسيط للحوافز الاستراتيجية في شركات الالبسة بعمان، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، ص 13.
- الرخيص، مها محمد، (2017)، أبعاد ومكونات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي: دراسة تحليلية توصيفية، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، العدد الأول، المجلد الأول، الهيئة العاملة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت، ص 101.
- النوافع، راجي حابس، (2018)، أثر الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الإدارية على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، ص 11.
- حفيظ، أمنية وبرني، (2016)، دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة محمد خضير بولاية بسكرة، الجزائر.
- خليفة، المعتز بالله البرنس، (2021)، أثر وسائل التواصل عن بعد على جودة العملية التدريبية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، جامعة بورسعيد ، العدد 2، ص ص 410-447.
- دبدب، مصطفى أحمد، (2021)، أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركات الاتصالات الأردنية، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، ص 14.
- سبع، نجيب، (2017)، أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، *رسالة ماجستير غير منشورة*، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، ص ص 61-69.
- سيكاران، أوما، (2011)، *"طرق البحث في الإدارة: مدخل بناء المهارات البحثية"*، ترجمة: إسماعيل على بسيوني، القاهرة، دار المريخ للنشر والتوزيع. مهنا، رانيا نديم، (2021)، دور استراتيجية في تمكين رأس المال البشري بوزارة التربية والتعليم العالي، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة الأقصى، غزة.
- عامر، طارق، المصري، إيهاب، (2014)، *الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني- مفهومه وعوامله ونظرياته*، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، الطبعة الأولى، ص 76.
- عبدالعزيز، عماد علي محمود، (2021)، أثر رأس المال النفسي على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ص 10.
- عبداللطيف، عصام، (2015)، *الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل*، القاهرة، نيو لينك للنشر والتدريب، الطبعة الأولى ، ص ص 10-20.
- عبدالمعطي، أحمد وزارع، (2021)، التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، *المجلة العلمية للأبحاث التربوية*، الإمارات، العدد 12، ص ص 1-39.
- عبدالهادي، عبير حسن محمود، (2020)، أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي والأداء، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ص 13.

- نجم، علي، (2018)، قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين.
- نعيمة، باراك، (2011)، تنمية الموارد البشرية واهميتها في تحسين الانتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة *اقتصاديات شمال أفريقيا*، العدد السابع، ص 273-288.
- لبصير، هند، (2016)، أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للعاملين بقطاع الاعلام والاتصال، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- لميه، سادات، (2017)، المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر.

ثانيا: المراجع الاجنبية:

- Eleftherios G. (2016). Do the Flexible Employment Arrangements Increase Job Satisfaction and the Loyalty of the Employees? An Evidence from Great Britain. <https://mpra.ub.unimuenchen.de/68669/> MPR Paper No. 68669 posted 06 Jan 2016 00:34 UTC
- Govender L. (2018). Flexible Work Arrangements ،Job Satisfaction and Performance. Journal of Economics and Behavioral Studies, p10.
- NeirottiP,Raguseo E, Gastald L. (2019). Designing flexible work practices for job satisfaction: the relation between job characteristics and work disaggregation in different types of work arrangements. *New Technology, Work and Employment*, ISSN: 1468-005X.
- Shekhawat, S., (2016), Job Satisfaction Leads to Employee Loyalty. *International Journal of Business and Research (IJBER)*, ISSN: 0975-0479 Volume 10.