

## فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة-

### The effectiveness of electronic training and its impact on improving the work performance of employees - a case study at the SONALGAZ Organization of Ouargla

محسن بن الحبيب<sup>1\*</sup> زوليخة بوغفالة<sup>2</sup>، حنان علالي<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جامعة قاصدي مرباح ورقلة، [moh.entr@gmail.com](mailto:moh.entr@gmail.com)

<sup>2</sup> جامعة قاصدي مرباح ورقلة، [zizourikk43@gmail.com](mailto:zizourikk43@gmail.com)

<sup>3</sup> جامعة قاصدي مرباح ورقلة، [hananallali00@gmail.com](mailto:hananallali00@gmail.com)

تاريخ التسليم: 20-02-2022 تاريخ التقييم: 01-03-2022 تاريخ القبول: 19-05-2022

#### Abstract

The study aimed to identify the extent of the application of electronic training at the SONALGAZ Organization of Ouargla and its impact on the work performance of employees, where we used the questionnaire as a main tool for collecting information and the distribution process was limited to a random sample method consisting of 30 workers in the institution, the data was analyzed using the (Spss) software.

The study found an effect of the dimensions of electronic training on the job performance of the employees of the institution.

Keywords : e-training; technology; work performance; employees.

#### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق التدريب الإلكتروني بمؤسسة "سونلغاز" ورقلة وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية مكونة من 30 عامل في المؤسسة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (spss).

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة. الكلمات المفتاحية: تدريب إلكتروني؛ تكنولوجيا؛ أداء وظيفي؛ عاملين.

\*المؤلف المراسل: محسن بن الحبيب، الإيميل: [moh.entr@gmail.com](mailto:moh.entr@gmail.com)

## 1. مقدمة:

يشهد عالم الأعمال في الوقت الراهن تطورا كبيرا في شتى المجالات خاصة ميدان تكنولوجيا المعلومات، حيث أضحى سبيل المؤسسات هو البحث عن آلية الحصول على المعلومات واستخدامها في ميادين التعلم والتدريب والتكيف وغيرها، مزامنة مع اهتمام الدراسات والأدبيات وتأكيدا على أهمية العنصر البشري ودوره الحيوي لأداء كافة الوظائف وانعكاس ذلك على أداء أي مؤسسة.

وتكيفاً مع تلك التطورات برزت بمعىة هذا الاستخدام مصطلحات جديدة كالتعلم والتدريب الإلكتروني والتي تعني توظيف تقنية الإنترنت في تعليم الأفراد وتدريبهم عن بعد باستخدام الشبكة العنكبوتية، مع تخطي قيود الزمان والمكان وبما يجعل تقدمهم في التعلم والتدريب، ويمكن القول بأن هذه التطبيقات المبتكرة في تقديم المعلومات قد أسهمت في نقل التكنولوجيا في مجال التعليم والتدريب إلى مستوى تتكامل فيه التطبيقات الأربعة؛ تكنولوجيا التعليم، تكنولوجيا المعلومات، تكنولوجيا الاتصال والتكنولوجيا الرقمية.

تعد وظيفة التدريب إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية إذا تدرج ضمن المراتب المتقدمة في قائمة عوامل نجاح المؤسسات في العالم لأهميته البالغة التي تتعكس على أداء العاملين في ظل اعتماد الكثير من المؤسسات على الفرد في تحقيق أهدافها والذي أضحى أساس النشاط الإنتاجي والاقتصادي وأمن عناصر العمل والإنتاج.

ان سبيل المؤسسات في الآونة الأخيرة هو التكيف مع تلك التدايعات بالتركيز على التدريب للتأثير في أداء المورد البشري نحو الاحسن خاصة في ظل جائحة كورونا كوفيد 19، ذلك أن الاهتمام بالتدريب الإلكتروني في المؤسسات يهدف الى الارتقاء بمستوى أداء المورد البشري.

ان المؤسسة الاقتصادية "سونلغاز" في الجزائر ليست بمنأى عن تلك التطورات؛ واستجابة لذلك فالملاحظ أن موضوع التدريب الإلكتروني قد نال قدرا كبيرا من الاهتمام في الآونة الأخيرة، حيث أُلقي على عاتقها واجبات ومسؤوليات جديد تمثلت في تدريب وتطوير الموارد البشرية، مما يكون له أثر كبير على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم في المؤسسة وتحسين أدائها.

أ. إشكالية الدراسة: من خلال ما سبق نطرح التساؤل التالي:

ما مدى مساهمة التدريب الإلكتروني في التحسين من الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز

ورقلة ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- هل هناك إدراك من قبل العاملين في مؤسسة سونلغاز لمستوى التدريب الإلكتروني؟

- هل هناك إدراك من قبل العاملين في مؤسسة سونلغاز لمستوى الأداء الوظيفي؟
- هل يوجد علاقة تأثير بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين بالمؤسسة نحو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الوظيفة والخبرة).
- ب. فرضيات الدراسة: يمكن صياغة الفرضيات التي نهدف إلى اختبار صحتها كما يلي:
  - يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية من قبل العاملين بمؤسسة سونلغاز حول مستويات التدريب الإلكتروني.
  - يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية من قبل العاملين بمؤسسة سونلغاز حول مستويات الأداء الوظيفي.
  - يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز.
  - توجد فروقات ذات دلالة إحصائية نحو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي تعزي للمتغيرات الشخصية.
- ج. أهداف البحث: نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:
  - إلقاء الضوء على التدريب الإلكتروني والتعرف على مدى تطبيقه في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؛
  - تحديد الأثر الموجود بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
  - استفادة المسيرين ومنتخذي القرار من نتائج وتوصيات البحث وتطبيقها في المؤسسة محل الدراسة؛
- د. منهجية البحث:
  - اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في وصف السياق النظري والمنهج التحليلي للمعالجة وذلك من خلال توزيع استبيان موجه لعينة حجمها 30 فردا، ولمعالجة البيانات تم استخدام برنامج (spss).
  - هـ. الدراسات السابقة: تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات أهمها:
    - دراسة روي وريموند (Andrée Roy and Louis Raymond, 2008) بعنوان: Meeting the Training Needs of SMEs: Is e-Learning a Solution? تلبية الاحتياجات التدريبية للشركات الصغيرة والمتوسطة: هل التعلم الإلكتروني حل؟

هدفت الدراسة الى معرفة مدى اهتمام الشركات الصغيرة والمتوسطة بالتعليم الإلكتروني ومدى استخدامه، وإلى أي مدى يلبي التعلم الإلكتروني احتياجاتهم التدريبية، والذي أصبح أحد الوسائل الأساسية لتنمية الموارد البشرية في منظمات الأعمال بهدف تحفيز الموظفين لتطوير إمكاناتهم ومساعدتهم على أداء أفضل، في ظل ظهور العولمة وانتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة.

اعتمد الباحثان على دراسة حالة متعددة لستة عشر شركة صغيرة ومتوسطة في منطقة المحيط الأطلسي بكندا، بما في ذلك اثنا عشر شركة تستخدم التعلم الإلكتروني بدرجات متفاوتة من الشدة.

توصلت الدراسة الى جملة من النتائج والتي تشكل جوهر خطة العمل لزيادة تمكين التعلم الإلكتروني أهمها الحاجة إلى تطوير ثقافة التعلم الإلكتروني داخل المنظمة، حيث يكون المدراء والموظفون متحمسين وملتزمين حقاً لاستخدام التعلم الإلكتروني بالإضافة الى ضرورة تقليل الحواجز الحالية التي تحول دون الاستخدام الفعال للتعلم الإلكتروني من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة. وأوصت الدراسة الى أن الشركات الصغيرة والمتوسطة مدعوة إلى تنفيذ الاستراتيجيات التي يتم تمكينها ودعمها بواسطة تقنيات المعلومات وتطبيقات الأعمال الإلكترونية من أجل تنافس مع منظمات الآخرين.

- دراسة الباحثة: حفيظ أمينة، دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر-بسكرة-، 2016/2015.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التدريب الإلكتروني لدى العاملين في المؤسسات المبحوثة ومستوى تطور الكفاءات بعد القيام بالتدريب الإلكتروني ومدى فعاليته. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في وصف السياق النظري والمنهج التحليلي للمعالجة وذلك من خلال توزيع استبيان يحتوي على 37 سؤال على عينة حجمها 50 فرداً، ولمعالجة البيانات تم استخدام برنامج (spss).

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أهمية في استخدام البرنامج التدريبي الحديث واستخدام أدواته، ووجود مزايا عديدة ومساهمته في تطوير الكفاءات وزيادة المهارات لدى العاملين.

- دراسة الباحث: هبة الله نصر محمد حسن، حول 'فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة البيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي"، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، القاهرة، العدد 22، 2017

هدفت هذه الدراسة إلى سبل الارتقاء بمستوى الأداء المهاري لمهارات إدارة الفصول الافتراضية لدى عينة البحث إلى مستوى مقبول تريبيا أو إلى مستوى التمكن، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الشبه تجريبي لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، واستعملت الدراسة الاستبيان المقفل كأداة لجمع البيانات حيث وزعت على عينة بلغت 40 معلم.

توصلت الدراسة إلى أن النمط الإلكتروني اعتمد على أدوات التواصل غير المتزامن في أي وقت وأي مكان ويتوافق ذلك مع ظروف أفراد عينة البحث بينما اعتمد النمط المتقل على أدوات التواصل المتزامن الذي قد لا يتناسب مع ظروف أفراد العينة.

## 2. الاطار النظري للدراسة: الأدبيات النظرية

### 1.2 التدريب الإلكتروني:

أصبح التدريب وسيلة لتطوير مهارات وقدرات العاملين وتحقيق كفاءة والفاعلية للمنظمات.

أ. تعريف التدريب الإلكتروني: نعرض أهم التعاريف للتدريب الإلكتروني فيما يلي:

يعرف بأنه "عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرّب". (المطيري، 2012)

كما يعرف أيضا على أنه "عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات على فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتعامل بين المتدرب والمدرّب. (شوقي، 2009).

ويعرف أيضا بأنه "استخدام الانترنت كوسيط (بيئة) للتدريب يتم من خلاله التفاعل بين المدرّب والمتدربين، حيث يقتضي طبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائطه المتعددة وامكانياته الهائلة". (الزنيقي، 2011).

يمكن أن نستخلص من خلال التعاريف السالفة بان التدريب الإلكتروني يركز على مجموعة من الشروط والمتطلبات منها:

- متطلبات تقنية: بنية تحتية تكنولوجية واسعة النطاق عالية، وخادم قوي، وبرامج إدارة المقررات وإدارة المحتويات؛
- متطلبات تنظيمية وإدارية، من أنظمة، وإدارة عصرية؛
- متطلبات بشرية، من كادر مؤهل يشمل خبراء بالتقنية، خبراء بالتربية، كما يتطلب تدريب خاص للمدرّبين وللمعلمين.

- خطط واضحة تبين كيفية دمج التدريب الإلكتروني، ومراحله، وميزانياته؛

ب. مبادئ التدريب الإلكتروني: يركز التدريب الإلكتروني على عدد من المبادئ الأساسية والتي

ينبغي أن تراعى عن التخطيط للبرامج التدريبية التي تقام عن بعد وهي: (الزهراني، 2020).

- مبدأ الفعالية: حيث ينتقل مل المعارف والمهارات وكل ما هو مكتسب من التدريب إلى مواقف فعلية دون هدر أو فقد، ويزيد من تحقيق فعالية التدريب الإلكتروني أنه يتم مباشرة في مكان العمل وبالتالي يتيح انتقال المهارات والمعارف مباشرة من موقف التدريب إلى موقف العمل.

- مبدأ الشمولية: أن يتصف التدريب الإلكتروني بتنوع وشمولية وترابط خبرات التعلم من أجل تطوير أفراد المجتمع وتوسيع مداركهم ووعيهم لكل ما هو حديث وجديد في عالم سريع التطور.

- مبدأ الإتاحة: هو إتاحة فرص الالتحاق بالبرامج التعليمية والتدريبية متوافرة لجميع الفئات الاجتماعية والمهنية من غير أن تقف المعوقات الاقتصادية أو الزمنية أو المكانية حائلا دون ذلك.

- مبدأ الاعتمادية: حيث يسعى التدريب الإلكتروني إلى منح المتدربين حرية اختيار البرامج التعليمية والتدريبية التي تتناسب مع أهدافهم ويركز على التعليم الفردي لتحقيق النمو الذاتي المتكامل عن طريق تقديم برامج وتخصصات مناسبة لرغبات وحاجات كل متدرب.

- مبدأ الاستمرارية: حيث توفير التعليم مدى الحياة لكافة أفراد المجتمع دون قيود أو شروط، فالتدريب الإلكتروني متاح في أي زمان وأي مكان.

- مبدأ المرونة: ويتمثل في إعداد برامج والدورات التدريبية، لتخصصات متعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة الحياة العصرية، كما تتميز بكفاءة مدربيها وجودة تجهيزاتها وخدماتها.

- مبدأ المتابعة وضبط الجودة: ويقصد به مراقبة الجودة النوعية، ويتم ذلك عن طريق الإشراف المباشر للهيئات الأكاديمية على برامج التدريب الإلكتروني.

## 2.2 الأداء الوظيفي:

لقي موضوع الأداء الوظيفي وما يزال اهتماماً من قبل المختصين على الصعيدين النظري

والعملي.

أ. تعريف الأداء الوظيفي: ، يمكن إبراز أهم التعاريف في ما يلي:

"الأداء" هو أحد المعايير المستخدمة لتحديد ما إذا كان العمل يتم بشكل جيد أم لا، وأداء الموظف هو نتيجة العمل المتعلق بالنجاح والفشل في منظمة ما" (Christian Wiradendi Wolor, 2020)

كما يشير الأداء الوظيفي إلى " جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، أقصر وقت وأقل تكلفة". (صليحة، 2010/2009). ويعرف أيضا بأنه "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب" (الصريرة، 2011). ويعرف كذلك بأنه "حصيلة تفاعل عاملي القدرة والدافعية معاً، فالفرد قد يمتلك القدرة على أداء عمل معين، ولكنه لن يكون قادراً على إنجازه بكفاءة وفاعلية إن لم تكن لديه الدافعية الكافية لأدائه، والعكس صحيح" (Wagner, 1992).

#### ب. أهمية الأداء الوظيفي

يعد أداء الفرد على مختلف المستويات والتنظيمات انعكاساً لأداء المنظمة التي يتبعها، كما أن العاملين ودرجة أدائهم الجيدة هو تعبير عن درجة فاعلية المنظمة التي يعملون بها حيث أن اهتمام الفرد بمستوى أدائه ينعكس عليه ايجابياً على النحو التالي: (الصريرة، 2011).

- يعد الأداء مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل؛
- تربط المنظمات في الغالب الحوافز التي تقدمها للعاملين بأدائهم الوظيفي، وهذا ما يولد الدافعية لدى العاملين لزيادة إنتاجيتهم ومحاولة تحسينها؛
- ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين، حيث إن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون دائماً مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

#### ج. قياس الأداء الوظيفي:

حتى يتسنى للمؤسسة تحقيق النتائج المرجوة يجب الاستناد الى مقومات نجاعة الأداء الوظيفي والمتمثلة في الاتي: (أوصيف، 2015).

#### ■ المعرفة بالعمل: يتضمن المجالات التالية:

- معرفة متطلبات أداء المهام الموكلة اليه.
- معرفة إجراءات تأدية المهام الموكلة اليه.

- معرفه مكان وزمان المعلومات ذات العلاقة بعمله.
- معرفه سياسات المنظمة العاملة.
- معرفه اهداف وتطلعات المنظمة.

■ وجوب العمل: يشمل ما يلي:

- القدرة على اداء المهام الموكلة اليه بدقة.
- اتباع الاجراءات التصحيحية في اداء مهامه.
- الاهتمام بحثثيات العمل وتقصيلاته.
- امتلاك المهارات اللازمة لأداء مهامه بدون أخطاء.

■ الانتاجية:

- القيام بإنجاز كمية كافية من متطلبات العمل اليومي.
- استخدام الوقت بشكل كوفي في انجاز المهام الموكلة اليه.
- انتاج مخرجات عمل منسقه ومتجانسة.

■ تخطيط وتنظيم العمل:

- القدرة على أداء المهام الموكلة اليه بدون الحاجة إلى التذكير المستمر من قبل المشرفين عليه.
- القدرة على التركيز في اداء المهام الموكلة اليه.
- القدرة على حل المشكلات والمعوقات التي تعترض أدائه للمهام.

■ علاقات العمل:

- القدرة على اكمال المهام الموكلة اليه وتحقيق الهدف منها حسب الجدول الزمني.
- القدرة على المحافظة على الوقت واستغلاله بشكل منتج.

د. طرق قياس الأداء الوظيفي:

هناك طرق متعددة لقياس أداء العاملين في المؤسسة، نذكر أهمها: (مجيد، 2011)

- طريقة التدرج البياني: وهي من أقدم وأبسط وأكثرها شيوعا حيث يقاس أداء الموظف بناء على معايير محددة مثل؛ نوعية الأداء، كمية الأداء، المظهر، وتحديد الدرجات على أساس من (1-5) أو (1-3).

- طريقة الترتيب: يقوم المدير بإعداد قائمة بأسماء العاملين معه ثم يقوم بترتيبهم تصاعدياً أو تنازلياً اعتماداً على أحسنهم كفاءة.
- طريقة الوقائع الحرجة: الهدف من استخدام هذه الطريقة هو استبعاد احتمال التقويم على أسس شخصية ويتم تقويم الأداء في هذه الطريقة استناداً إلى سلوكيات الموظف أثناء العمل.
- طريقة قائمة الاختبار: تعتمد على قائمة مراجعة بأسئلة وعبارات محددة حول أداء العامل.
- طريقة التقويم المكتوب: وهي طريقة بسيطة حيث يقوم المدير أو المشرف بكتابة تقرير تفصيلي عن العامل يصف فيه نقاط القوة ونقاط الضعف التي يتمتع بها إضافة إلى جانب ما يمتلكه من مهارات يمكن تطويرها مستقبلاً، ومدى إمكانية التقدم الوظيفي والترقية لذلك الموظف.
- طريقة التدرج البياني السلوكي: الهدف من هذه الطريقة هو التغلب على المشاكل التي امتازت بها طريقة التدرج البياني، حيث تقوم بإدخال العامل السلوكي في التقويم والوقائع الحرجة للعامل المراد تقويم أدائه.
- طريقة الإدارة بالأهداف: تقوم على مجموعة افتراضات أساسية خلاصتها أن العاملين في المنظمة يميلون إلى معرفة وفهم النواحي المتوقع منهم القيام بها، ويرغبون في المشاركة بعملية اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم ومستقبلهم، كما يرغبون في الوقوف على مستويات أدائه باستمرار. إن عملية تقييم أداء العاملين في المؤسسة خاصة الاقتصادية منها يعد ركناً أساسياً في عملية تقييم المؤسسة ككل، وذلك أن مستوى أداء العاملين يؤثر على فاعلية وكفاءة أداء المؤسسة سلباً أو إيجاباً في تحقيقها لأهدافها التي ترنو إلى تحقيقها.

3. الجانب التطبيقي: أثر التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي لعمال الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز/ امتياز التوزيع ورقلة

### 1.3 التعريف بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز)/ امتياز التوزيع ورقلة:

تم إنشاء الشركة الوطنية للكهرباء والغاز في 1969 كبديل للمؤسسة العمومية "كهرباء وغاز الجزائر" المعروفة اختصاراً بالحروف الرامزة (EGA) بموجب المرسوم رقم 69-59 للجريدة الرسمية المؤرخة في 01 أوت 1969 بدمج نشاط إنتاج الكهرباء لها ، في سنة 1991 تم تغيير الطبيعة القانونية لسونلغاز لتصبح مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري (EPIC)، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-475 الصادر في 14 ديسمبر 1991. بعد صدور قانون 2002 من أجل مساندة التحولات الاقتصادية للبلاد كان لزاماً إعادة هيكلة المؤسسة وفقاً للمتطلبات الجديدة

وفتح رأس مالها؛ لذا صدر القانون رقم 01/02 المؤرخ في 23 ذو القعدة عام 1422هـ الموافق لـ 05 فبراير سنة 2002م المتعلق بالكهرباء وتوزيع الغاز بواسطة القنوات، حيث انتقلت المؤسسة من الطبيعة القانونية "شركة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري" إلى الصيغة القانونية "شركة ذات أسهم"، وبصدور هذا القانون كانت الصيغة هي تأسيس شركات مصغرة تسمى بفروع شركة (filiales) وجعلها داخل مجمع يسمى مجمع سونلغاز . (spe، 2021).

### 2.3 الإجراءات المنهجية للدراسة:

أ. مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة في مجموع العمال بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز/امتياز التوزيع ورقلة، التي يبلغ عدد عمالها حوالي (200) عامل، تم توزيع (30) استمارة على عينة الدراسة وتم استرجاعها كاملة غير منقوصة مما يسمح لنا بإمكانية التعميم حيث تم اختيار عينة العشوائية في توزيع هذه الاستبانة.

ب. الأدوات المستخدمة في الدراسة: تم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على المقابلة والوثائق الرسمية للمؤسسة.

- الاستبيان: حيث خصص الاستبيان لمعرفة أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- الوثائق: تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بمؤسسة سونلغاز والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول عدد العاملين ورأس المال المؤسسة وتقييم الأداء المؤسسة والهيكل التنظيمي للمؤسسة.

- المقابلة: تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد قمنا بإجراء مقابلة مع إطار الدراسات من خلال توجيه مجموعة من الأسئلة، التي مكنتنا من أخذ صورة عامة على التدريب الإلكتروني وانطباعات وآراء الأفراد.

ج. ثبات أداة الدراسة:

تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول رقم 1 لحساب ثبات المقياس والذي كان بالشكل التالي:

الجدول رقم 1: نتائج صدق المقاييس المستخدمة

عدد الأسئلة	ألفا كرونباخ
24	0.838

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل ألفا كروم باخ الكلي يصل إلى (83.8%) حيث

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
-------	---------	-----------------	-------------------	---------------	---------

تعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات والثقة، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير.

#### 2.4 اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

من أجل معرفة مدى تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، سوف نقوم باختبار فرضيات الدراسة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبانة الموزعة.

أ. اختبار الفرضية الأولى: والتي تنص على ما يلي:

"يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى إدراك العاملين بمؤسسة سونلغاز للتدريب الإلكتروني".

■ تحليل النتائج المتعلقة بمستوى التدريب الإلكتروني: سنقوم بتحليل محاور المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني) حيث تم تقسيمه إلى أربع أبعاد وهي كما يلي:

- البعد الأول: الفعالية الذاتية (المؤهلات العلمية، الخبرات، خبرة زملاء العمل)

02	عالي	2.50	0.731	تسمح مؤهلاتي العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني	1
01	عالي	2.53	0.681	خبرتي في استعمال الكمبيوتر والانترنت جعلتني مستعدة للمشاركة في الدورات التدريبية	2
01	عالي	2.53	0.681	استفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التدريب الإلكتروني للاستعداد لما هو قادم	3
	عالي	2.52	0.697	المتوسط العام لبعد الفعالية الذاتية	

- جدول رقم 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الفعالية الذاتية

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه المتعلق بالفعالية الذاتية أن الاتجاه العام له كان نحو الاتجاه العالي، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.52) وانحراف معياري (0.697)، حيث احتلت العبارتين رقم (02، 03) الرتبة الأولى بينما احتلت العبارة رقم (01) المرتبة الثانية ويمكن تفسير هذا بأن المعارف والمهارات المكتسبة ساعدت المستجيبين على أداء أعمالهم بطريقة أفضل.

- البعد الثاني: الحافز للتدريب الإلكتروني

جدول رقم 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الحافز للتدريب الإلكتروني

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
03	متوسط	2.26	0.739	أعتقد أن بيئة العمل في مؤسستي تولي اهتمام للمشاركة في دورة التدريب الإلكتروني	1
02	عالي	2.36	0.808	ارتباط التدريب الإلكتروني بعنصري الترقية والمكافآت يحفزني للمشاركة في الدورات التدريبية مستقبلا	2

01	عالي	2.46	0.681	يعتبر التدريب الإلكتروني حافز لي كونه غير مقيد بعنصري الزمان والمكان مقارنة بالتدريب التقليدي	3
	عالي	2.36	0.742	المتوسط العام لبعد الحافز للتدريب الإلكتروني	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول السابق المتعلق بالحافز للتدريب الإلكتروني، أن الاتجاه العام له كان نحو الاتجاه العالي، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.36) وانحراف معياري (0.742)، حيث احتلت العبارة رقم (03) الرتبة الأولى، بينما احتلت العبارة رقم (02) المرتبة الثانية، وجاءت العبارة رقم (01) في الرتبة الأخيرة، ويمكن تفسير هذا بأن هناك تحفيز للعملية التدريبية من قبل المؤسسة.

- البعد الثالث: التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب (بين المدرب والمتدربين، بين المتدربين أنفسهم، بين المتدرب والمحتوى)

جدول رقم 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد حول بعد التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
01	عالي	2.50	0.682	التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخوف والخجل ويدفعني للمشاركة في دوراته مستقبلا	1
01	عالي	2.50	0.682	تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب والمتدربين يتم بشكل مرن	2
02	عالي	2.46	0.730	عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني لا تتطلب إجراءات وتعقيدات إدارية	3
	عالي	2.48	0.698	المتوسط العام لبعد التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه المتعلق بالتواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب (بين المدرب والمتدربين، بين المتدربين أنفسهم، بين المدرب والمحتوى)، أن الاتجاه العام له كان نحو الاتجاه العالي، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.48) وانحراف معياري (0.698)، حيث احتلت العبارتين رقم (01، 02) الرتبة الأولى، بينما احتلت العبارة رقم (03) المرتبة الثانية، ويمكن تفسير هذا بأن التدريب الإلكتروني يساهم بشكل فعال في عملية التواصل بين المستجوبين.

- البعد الرابع: المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني  
جدول رقم 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد حول بعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
02	متوسط	2.20	0.761	يزيد اشتراكي في الدورات التدريبية من درجة شعوري بالمسؤولية	1
03	متوسط	2.06	0.784	تشجعتي المؤسسة على التجديد والابتكار في العمل من خلال تكثيف عمليات التدريب	2
01	متوسط	2.23	0.817	يشجع مناخ التدريب الإلكتروني على تبادل المعارف والخبرات بين العمال في دورات التدريب الإلكتروني	3
	متوسط	2.16	0.787	المتوسط العام لبعدها المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول، أن الاتجاه العام له كان نحو الاتجاه المتوسط، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.16) وانحراف معياري (0.787)، حيث احتلت العبارة رقم (03) الرتبة الأولى، تليها العبارة رقم (01) المرتبة الثانية، وجاءت العبارة رقم (02) في الرتبة الأخيرة، ويمكن تفسير هذا بأن المناخ التنظيمي يساهم في العملية التدريبية أما المؤسسة لا تدعمها.

بناء على ما سبق يمكن قبول الفرضية الأولى والتي تنص على ما يلي: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى إدراك العاملين بمؤسسة سونلغاز للتدريب الإلكتروني".

ب. اختبار الفرضية الثانية: والتي تنص على ما يلي:

"يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى إدراك العاملين للأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز".

■ تحليل النتائج المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي: سنقوم في هذا الفرع بتحليل محاور المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، حيث تم تقسيمها إلى أربع أبعاد كما يلي:

- البعد الأول: المعرفة بالعمل

جدول رقم 6: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد حول بعد المعرفة

بالعمل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	لدي معرفة حول إجراءات تأدية المهام الموكلة إلي	0.727	2.56	عالي	02
2	أعرف مكان وزمان المعلومات ذات العلاقة بعملتي	0.595	2.70	عالي	01
3	أعرف أهداف وتطلعات المديرية	0.819	2.46	عالي	03
	المتوسط العام لبعد المعرفة بالعمل	0.713	2.57	عالي	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه المتعلق بالمعرفة بالعمل، أن الاتجاه العام له كان نحو الاتجاه العالي، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.57) وانحراف معياري (0.713)، حيث احتلت العبارة رقم (02) الرتبة الأولى، بينما احتلت العبارة رقم (01) المرتبة الثانية، وجاءت العبارة رقم (03) في الرتبة الأخيرة، ويمكن تفسير هذا بأن أغلب المستجوبين التابعين لمؤسسة سونلغاز على التزام بأوقات العمل وملتزمين بقوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة وانجاز مهامهم في الوقت المحدد.

- البعد الثاني: تخطيط وتنظيم العمل

جدول رقم 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد حول بعد تخطيط وتنظيم

العمل.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	لدي القدرة على أداء المهام الموكلة إلي بدون الحاجة إلى التذكير المستمر من قبلهم	0.674	2.60	عالي	01
2	لدي القدرة على التركيز على أداء المهام الموكلة إلي	0.776	2.50	عالي	02
3	لدي القدرة على حل المشكلات والمعوقات التي تعترض أدائي للمهام	0.723	2.60	عالي	01
	المتوسط العام لبعده تخطيط وتنظيم العمل	0.724	2.56	عالي	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام له كان نحو الاتجاه العالي، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.56) وانحراف معياري (0.724)، حيث احتلت العبارتين رقم (01، 03) الرتبة الأولى، بينما جاءت العبارة رقم (01) في الرتبة الأخيرة، ويمكن تفسير هذا بأن الموظف يستغل كافة الموارد المتاحة لإنجاز عمله، كما تتوفر أجواء من التنافس بين الموظفين لتقييم أفكارهم ومقترحاتهم.

#### - البعد الثالث: علاقات العمل

جدول رقم 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد حول بعد علاقات العمل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	لدي القدرة على تكوين علاقات فعالة مع مشرفي وزملائي في العمل	0.639	2.73	عالي	01
2	لدي القدرة على تنسيق أنشطتي في ضوء أنشطة الآخرين	0.820	2.50	عالي	03
3	لدي القدرة على إدراك العلاقة ما بين مهامي ومهام القسم الذي أعمل فيه	0.773	2.56	عالي	02

عالي	2.59	0.744	المتوسط العام لبعدها علاقات العمل
------	------	-------	-----------------------------------

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه المتعلق بعلاقات العمل، أن الاتجاه العام له كان نحو الاتجاه العالي، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.59) وانحراف معياري (0.744)، حيث احتلت العبارة رقم (01) الرتبة الأولى، بينما احتلت العبارة رقم (03) المرتبة الثانية، وجاءت العبارة رقم (02) في الرتبة الأخيرة، ويمكن تفسير هذا بأن مؤسسة سونلغاز تهتم بأداء موظفيها كما أنها تدعم كثيرا خلق جو من التفاهم والتعاون بين الموظفين.

#### - البعد الرابع: صنع القرار

جدول رقم 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد حول بعد صنع القرار.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
02	عالي	2.53	0.776	لدي القدرة على صنع قرارات صائبة ومجدولة للقضايا ذات العلاقة بمهامي	1
02	عالي	2.53	0.730	لدي القدرة على تحليل الحقائق والوصول إلى استنتاجات منطقية	2
01	عالي	2.60	0.723	لدي القدرة على اختيار الإجراءات الملائمة حسب المهام المختلفة الموكلة إلي	3
	عالي	2.55	0.743	المتوسط العام لبعدها صنع القرار	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول، أن الاتجاه العام كان نحو الاتجاه العالي، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.55) وانحراف معياري (0.743)، حيث احتلت العبارة رقم (03) الرتبة الأولى، بينما احتلت العبارتين رقم (01، 02) المرتبة الثانية، ويمكن تفسير هذا بأن الموظفين مستفيدين من العملية التدريبية، وتسمح لهم بالمشاركة في صنع القرار.

بناء على ما سبق يمكن قبول الفرضية الثانية والتي تنص على ما يلي: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى إدراك العاملين بمؤسسة سونلغاز للأداء الوظيفي".

ج. اختبار الفرضية الثالثة: والتي تنص على ما يلي:

"يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز".

- دراسة أثر الارتباط بين متغيرات الدراسة: سيتم استعمال معامل الارتباط لبيرسون

جدول رقم 10: علاقة الارتباط بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي

العلاقة	الإحصاءات	التقديرات
العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي	معامل الارتباط لبيرسون R	0.400
	مستوى الدلالة SIG	0.029

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم 10 نستنتج وجود علاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي وذلك من خلال القيمة المتحصل عليها في تحليل العلاقة بمعامل بيرسون الذي كانت نتيجته  $R = 0.400$  عند مستوى معنوية  $Sig = 0.029$  والتي تدل على وجود علاقة خطية طردية ضعيفة خاصة بالأداء الوظيفي.

- دراسة أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي:

لمعرفة درجة تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، نقوم بحساب معامل التفسير (التحديد) ( $R^2$ ) باستعمال معادلة خط الانحدار المتعدد.

جدول رقم 11: يوضح قيم معاملات خط الانحدار

معامل الارتباط العام (R)	معامل التفسير ( $R^2$ )	قيمة (F)	مستوى الدلالة (SIG)
0.400	0.160	5.334	0.029

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن طبيعة الارتباط بين المتغير التابع والمتمثل في الأداء الوظيفي والمتغير المستقل الحافز للتدريب الإلكتروني كانت ضعيفة، حيث كان معامل الارتباط  $R = 0.400$ ، وقد كان معامل التفسير  $R^2 = 0.160$  أي أن حوالي 16% من التغير في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره أو إرجاع سببه إلى الحافز للتدريب الإلكتروني في مؤسسة سونلغاز، وما يؤكد ذلك هو قيمة F وهي ذات مستوى دلالة أقل من 0.05، أي دالة إحصائياً.

بناء على ما سبق يمكن قبول الفرضية الثالثة والتي تنص على الآتي: "يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز".

مستوى الدلالة	درجة الحرية F	المحسوبة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	الجنس
0.130	2.439	2.480	0.382	2.60	25	ذكر
		1.838	0.596	2.15	05	أنثى

اختبار الفرضية الرابعة: والتي تنص على ما يلي: "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية نحو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية".

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على "وجود فروقات ذات دلالة إحصائية نحو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي تعزى لجنس الموظف".  
لاختبار ذلك نستند الى اختبار (T-test).

الجدول رقم 12: نتائج اختبار (T-test)

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة الدلالة SIG أكبر من المعتمدة 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي تعزى لجنس الموظف"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الذكور 2.60 بانحراف معياري 0.382 أما لدى إجابات الإناث فقد بلغ المتوسط الحسابي 2.15 بانحراف معياري 0.596 وهذا يشير إلى أن الذكور يتوجهون أكثر من الإناث للتدريب الإلكتروني.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية نحو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي تعزى للمستوى التعليمي للموظف".

الجدول رقم 13: يوضح نتائج اختبار (ANOVA)

مستوى الدلالة SIG	المحسوبة F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المستوى التعليمي
0.000	12.327	0.220	1.79	04	ثانوي فأقل
		0.319	2.65	12	تقني سامي
		0.380	2.73	14	جامعي
		0.455	2.57	30	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن مستوى الدلالة SIG 0.000 أقل من القيمة المعتمدة 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية والتي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي تعزى للمستوى التعليمي للموظف".  
- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية نحو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي تعزى لسنوات خبرة الموظف".

الجدول رقم 14: يوضح نتائج اختبار (ANOVA)

مستوى الدلالة SIG	المحسوبة F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	سنوات الخبرة
0.192	1.698	0.235	2.08	02	أقل من سنة
		0.476	2.40	08	من سنة إلى 5 سنوات
		0.406	2.70	09	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
		0.454	2.68	11	من 10 سنوات فأكثر
		0.455	2.57	30	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا لمخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الدلالة SIG 0.192 وهو أكبر من القيمة المعتمدة 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي تعزى لسنوات خبرة الموظف".

#### 4. تحليل النتائج:

أثبتت نتائج تحليل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بأنه يوجد دلالة إحصائية يبين آراء الأفراد في المؤسسة، حول إدراك العاملين للتدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز، وتجلي ذلك في المستويات المرتفعة للمحاور التالية: الفعالية الذاتية، الحافز للتدريب الإلكتروني، التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب والمناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني.

كما سجلنا أيضا مستويات مرتفعة لإدراك العاملين للأهمية متغير الأداء الوظيفي ومحاوره هي: المعرفة بالعمل، علاقات العمل، تخطيط وتنظيم العمل وصنع القرار.

كما أثبتت نتائج تحليل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يبين آراء الأفراد في مؤسسة سونلغاز، حول أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، حيث كانت درجة الموافقة مرتفعة بشكل عام حسب آراء العينة المدروسة ونتيجة لذلك تم قبول الفرضية البديلة عن الصفرية.

وأظهرت نتائج تحليل معامل الارتباط بيرسون أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي، حيث أن معامل الارتباط مرتفع (0.400) ومستوى المعنوية (0.029) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05).

كما أظهرت نتائج تحليل التباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج يتضح أن قيمة F المحسوبة (5.334) وبما أن مستوى المعنوية (0.029) هو أقل من مستوى المعنوية المعتمدة (0.05) فإن خطية العلاقة بين المتغيرات قد تحققت ونستدل على صلاحية الدراسة.

#### 5. خاتمة:

أصبح تبني التدريب الإلكتروني في المؤسسات سواء اقتصادية أو خدمية، ضرورة ملحة تساعدها على مساندة التطورات الحاصلة مستقبلا والتي تنعكس على أداء الأفراد العاملين فيها إيجابا، وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة التي أجريت بمؤسسة "سونلغاز" إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- هناك أثر إيجابي للتدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة "سونلغاز" وذلك نظرا لأهمية الدور الحيوي الذي يلعبه التدريب الإلكتروني، ودوره في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث الذي يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي؛
- أثبتت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي "سونلغاز" نحو أثر التدريب الإلكتروني على أدائهم الوظيفي تعزي للخصائص الشخصية والوظيفية؛

- انطلاقاً من الدراسة النظرية والتطبيقية يمكن تقديم جملة من التوصيات نوجزها في الآتي:
- زيادة الاهتمام بعملية التدريب الإلكتروني التي بدورها تساهم في رفع وتحسين مستوى أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها؛
  - على المؤسسة توفير الحجم الكافي من الأدوات والتقنيات المساعدة على إتمام عملية التدريب الإلكتروني.
  - العمل على تعزيز وتفعيل سبل وآليات الاتصال في كل اتجاهاته المختلفة.

#### 6. قائمة المراجع:

- الزينقي، ح. س. (2011). التدريب الإلكتروني. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الزهراني، ح. م. (2020). نوفمبر أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل. مجلة الفنون والأدب والعلوم الإنسانية والاجتماع. 210-211، (60)
- الصرايرة، خ. أ. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق. (1-2) 27،
- المطيري، ح. ب. (2012). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. السعودية: جامعة الملك سعود الرياض.
- شوقي، ز. ع. (2009). التدريب الإلكتروني مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية. مجلة الواحات للبحوث والدراسات. 298، (7)
- صليحة، ش. (2009/2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، بومرداس، الجزائر.
- مجيد، س. ش. (2011). تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية. عمان: دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- مريم بن أوصيف. (2015). علاقات العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز الطاهير ولاية جيجل. 131-132. الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة سطيف 2.
- Christian Wiradendi WOLOR, S. S. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 444.
- Wagner, J. A. (1992). *Management of Organizational Behavior*. New

Jersey: Prentice Hall.

- *spe.* (2021, 06 22). Récupéré sur

<https://www.spe.dz/index.php/fr/historique-de-spe>