



مركز الاستشارات والبحوث والتطوير
بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية

مجلة البحوث الإدارية

Journal of Management Research

علمية - متخصصة - مُدكّمة - دورية ربع سنوية

للسنة
الثانية والأربعين

Vol. 42, No.4; Oct. 2024

عدد أكتوبر 2024



jso.journals.ekb.eg

رئيس مجلس الإدارة
أ.د. محمد صالح هاشم
رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس التحرير
أ.د. أنور محمود النقيب
مدير مركز الاستشارات والبحوث والتطوير

ISSN : 1110-225X

أثر التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين

"دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية"

The Impact of E-Training on Employee Productivity

**A field study applied to administrative workers in Egyptian
pharmaceutical companies.**

إعداد الباحث

صليب روماني أمين رزيق

ملخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على إثر التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين بالتطبيق على العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية في مصر والوقوف على أهمية تلك الأبعاد ودورها في بناء مستويات مناسبة تسهم في تعزيز الإنتاجية لدى العاملين. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية والبالغ عددهم (700) موظف وموظفة إدارية في شركات الأدوية (كيمفارم، المصرية، امون، ايفا). وتمت الدراسة على عينة تكونت من (220) موظفة وموظف إداري، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقام الباحث بتطبيق موظفا استبانة تكونت من ثلاثة اقسام لقياس متغيرات الدراسة.

واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لوصف لواقع أثر "التدريب الإلكتروني" على "إنتاجية العاملين" وباستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، والإحصاء الوصفي، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، أمكن تقييم مستويات أبعاد "التدريب الإلكتروني" لدى مفردات العينة، وتحديد مستوى علاقتها ب "إنتاجية العاملين"، لدى العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية.

وقد كشفت النتائج الإحصائية للدراسة عن أن تقييم العينة لأبعاد التدريب الإلكتروني كان إيجابيا وكما ان تقييم العينة لأبعاد إنتاجية العاملين كان أيضا إيجابيا، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم صحة فرضية العدم الرئيسية التي تبنتها الدراسة حيث أظهرت النتائج ان هناك تأثيرا ذو دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني مجتمعة ومنفردة وابعاد إنتاجية العاملين عند مستوى الدالة 05.0 $\leq \alpha$ لدى العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية في مصر هو ما يتفق مع عدد من الدراسات الاستطلاعية والنماذج الاستدلالية التي اعتمدها الباحث في متن هذه الدراسة. الكلمات الدالة: التدريب الإلكتروني بشكل كلي، التدريب الإلكتروني بشكل جزئي، التدريب الإلكتروني عند الطلب، إنتاجية العاملين

الكلمات الدالة:

التدريب الإلكتروني، إنتاجية العاملين، شركات الأدوية.

Abstract:

The current study aimed to identify the impact of electronic training on the productivity of workers by applying it to administrative workers in Egyptian pharmaceutical companies in Egypt, and to identify the importance of these dimensions and their role in building appropriate levels that contribute to enhancing productivity among workers. The study population may consist of all the administrative workers in the Egyptian pharmaceutical companies, whose number is (700) male and female administrative employees in the pharmaceutical companies (Chemipharm, Al-Masria, Amoun, Eva). The study was conducted on a sample consisting of (220) female employees and administrative employees, who were chosen randomly. The researcher applied a questionnaire consisting of three sections to measure the variables of the study.

In his study, the researcher relied on the analytical descriptive approach to describe the reality of the impact of "electronic training" on "productivity of employees". In addition, to determine the level of its relationship to "workers' productivity", among the administrative workers in the Egyptian pharmaceutical companies.

The statistical results of the study revealed that the sample's evaluation of the dimensions of E-training was positive, and the sample's evaluation of the dimensions of employee productivity was positive. Combined and individually, the dimensions of worker productivity at the function level $0 \leq 05.0$ among the administrative workers in Egyptian pharmaceutical companies in Egypt is consistent with a number of survey studies and inferential models adopted by the researcher in the body of this study. Online training on demand, employee productivity.

Keywords:

E- training, employee productivity, pharmaceutical companies.

١- مقدمة:

مع الزيادة الهائلة في انتشار الانترنت كوسيط تعليمي ادى الى ذلك ظهور انواع عديدة من التدريب الإلكتروني عبر شبكة الانترنت مما يوفر طرقا فعالة لاسترجاع المعلومات وتحقيق الزيادة في مهارات المستخدمين ومعرفتهم. ومع انتشار التدريب الإلكتروني فانه من المتوقع ان تسارع المنظمات الى الاستفادة من هذه الآلية لكونها تحقق مزايا تفوق ما كانت تقدمه نظم التدريب التقليدية.

ويعتبر التدريب بصفة عامة اساساً لتنمية الموارد البشرية وبناء الكوادر التنظيمية القادرة على تحقيق اهداف اي مؤسسة، ويعتبر التدريب الإلكتروني بصفة خاصة موردا رئيسيا في رفع الكفاءة الانتاجية والخدمية ورفع مهارة العاملين وبصفة خاصة لمواجهة المتغيرات الدولية المختلفة كما هو الحال الآن في ظل انتشار وباء كورونا على مستوى العالم.

ومع التزايد الهائل في انتشار هذا الوباء اصبحت هناك متطلبات للعمل الإلكتروني كوسيط من اجل اتمام الاعمال التنظيمية بالمؤسسات وبرغم تواجد العنصر البشري بكامل طاقته واعداده بتلك المؤسسات، الأمر الذي يتطلب ضرورة تدريب العاملين تدريبا إلكترونيا عبر شبكة الانترنت من اجل زيادة مهاراتهم واستمرار مؤسساتهم في العمل دون تقصير نتيجة عدم تواجدهم جسمانيا داخل تلك المؤسسات.

٢- مصطلحات الدراسة

١/٢ التدريب الإلكتروني

تعددت تعريفات التدريب الإلكتروني من قبل عدد من المتخصصين فيذكر سليمان القادري (٢٠٠٦)، ص ٥٩ أن التدريب الإلكتروني عبر الانترنت يعرف بأنه التدريب الذي يتم من خلال الانترنت، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائطه المتعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الانترنت كوسط (بيئة) للتدريب، يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين؛ ولهذا يتم التدريب من خلال البرامج التدريبية المحوسبة، ومن مصادر متعددة ويتم التواصل بين المدرب والمتدربين إلكترونيا عبر الإنترنت، إضافة إلى طرق الاتصال التقليدية.

٢/٢ التدريب الإلكتروني عن بعد كاملاً

هي برامج تدريبية مرتبطة ارتباطاً كاملاً بالشبكات الإلكترونية، وجميع البرامج التدريبية التي يتضمنها هذا النوع تتم من خلال الشبكات الإلكترونية مثل شبكة الإنترنت.

٣/٢ التدريب الإلكتروني المدمج:

هو يجمع هذا النوع بين مصادر التدريب التي يطلق عليها تقليدية مثل إلقاء المحاضرات التدريبية التي يحضرها المتدرب وتقدم له فيها بعض المطبوعات في صورة ورقية وأنشطة وأوراق عمل وبعض المصادر التدريبية الأخرى المتوفرة على الشبكات الإلكترونية.

٤/٢ القاعات الافتراضية:

هي القاعات التي يتم التدريب فيها عن بعد، اعتماداً على تقنية شبكة الإنترنت أو وسائل الاتصال الإلكتروني الأخرى.

٥/٢ الأسلوب المتزامن:

طريقة التدريب التي تتم باتصال يتزامن (في نفس الوقت) بين المدربين والمتدربين من خلال الشبكات الدولية، أو أي شبكة اتصال إلكتروني أخرى.

٦/٢ الأسلوب غير المتزامن:

طريقة التدريب التي تتم باتصال غير متزامن بين المدربين والمتدربين من خلال الشبكات الدولية، أو أي شبكة اتصال إلكتروني أخرى.

٧/٢ إنتاجية العاملين :

ويعرف (Walter ٢٠١٣ ٢٩) الانتاجية بأنها: مصطلح يشير إلى زيادة إنتاجية العاملين نظراً لتركيز نظام "العمل في تقييم أداء العاملين على إنتاجية الموظف بشكل كبير جداً بدلاً من تركيزه على محاسبة الموظف على حضوره اليومي لمقر العمل.

٣- الدراسات السابقة:

١/٣ الدراسات العربية:

١/١/٣ (دراسة الغول، ٢٠٢٢) بعنوان: إثر التدريب الإلكتروني في ممارسات المنظمة

المتعلمة في منظمات الامم المتحدة العاملة في قطاع غزة

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في ممارسات المنظمة المتعلمة في منظمات الامم المتحدة العاملة في قطاع غزة، وقد اخذت الدراسة عينة قدرها ٧٢ موظفاً وموظفة، لخصت الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت في تحقيق التدريب الإلكتروني على درجة عالية في منظمات الأمم المتحدة وأيضاً عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وممارسات المنظمة المتعلمة في منظمات الأمم المتحدة العاملة في قطاع غزة، وأيضاً من نتائج الدراسة عدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في ممارسات المنظمة المتعلمة في منظمات الأمم المتحدة العاملة في قطاع غزة.

٢/١/٣ دراسة (الأنصاري، ٢٠٢١) بعنوان: التدريب الإلكتروني من خلال المنصات

الإلكترونية الفرص والتحديات.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز فرص وتحديات التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الظاهرة، وتكونت عينة الدراسة من ١٥٠ موظف، لخصت الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت في أن أبرز الفرص المتاحة تمثلت في إتاحة الفرصة لمشاركة أكبر عدد من المتدربين بمواقع مختلفة جغرافياً، وفيما يخص التحديات فقد برزت في المشاكل الفنية المتعلقة ببطء الشبكة وضعفها أو انقطاعها أحياناً مما يؤثر على عملية التدريب، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توجهات عينة الدراسة نحو الفرص والتحديات التي تتعلق بالتدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية تعزى لمتغير (النوع البشري، أو المؤهل العلمي، أو المنصات المفضلة لدى عينة الدراسة).

٣/١/٣ دراسة (قجام ٢٠٢٠) بعنوان: مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير

ومؤشرات التعليم الإلكتروني في جامعة الزاوية من وجهة نظر المتدربين.

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التعليم الإلكتروني في جامعة الزاوية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم وتحديد أثر المتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية،

التخصص) على مستوى جودة التدريب الإلكتروني. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي في دراسة الظاهرة. وايضا كما استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لها. تكونت عينة الدراسة من (٤١) عضو من اعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية ممن تلقوا برنامج التدريب الإلكتروني. خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت في أن متوسط الدرجة الكلية لجودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات تدريب الإلكتروني في جامعة الزاوية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم على جميع مجالات الدراسة (٣.٦٧) أي بدرجة كبيرة وأيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التدريب الإلكتروني تبعاً لمتغيرات (الجنس الدرجة العلمية التخصص)

٤/١/٣ دراسة (ضو، والمصراي ٢٠٢٠) بعنوان: التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في منظمات التعليم العالي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على استخدام التدريب الإلكتروني في المنظمات التعليمية من أجل مواكبة التقنيات الحديثة وتوفير الوقت والمال والجهد؛ أيضاً كوسيلة حديثة يمكن استخدامها في إدارة وإعداد البرامج التي تحتاجها العملية التعليمية، استخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي والاستنباطي في دراسة الظاهرة، كما استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لها، خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت في مستوى جودة خدمات التدريب الإلكتروني التفاعلي للشباب مرتفع، وضرورة الاستفادة من التجارب والتطبيقات الناجحة لتطوير وتحسين العمليات الرئيسية في التدريب الإلكتروني التفاعلي للشباب.

٢/٣ الدراسات الأجنبية:

١/٢/٣ دراسة (Syahmaidi, et.al, 2021) بعنوان:

Designing E-training Computer Assisted Instruction Used to Pedagogic Competency in Vocational Education

هدفت الدراسة إلى بناء مجموعة نماذج التدريب الإلكتروني صحيحة وعملية وفعالة على الكفاءات التربوية، التدريب القائم على الحاسوب هو نموذج تدريب إلكتروني يناسب رغبات الطلاب في تطوير الكفاءات التربوية للحصول على خريجين أكفاء، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الظاهرة. وأيضاً تم استخدام دراسة الاستبانة أداة لها، وتكونت عينة الدراسة من

(١٧٧) فرد، حيث انتهت هذه الدراسة بعدة أهداف تمثلت في أن بناء صيغة نموذج التدريب الإلكتروني الذي يتكون من المراحل التالية:

مرحلة الإعداد تشمل التخطيط، برنامج التدريب، وإعداد برنامج التدريب، مرحلة التنفيذ بما في ذلك التدريب الإلكتروني، وجهاً لوجه والمناقشة، والشرح، مرحلة التقييم تشمل مرحلة التقييم المدخلات والعملية والمخرجات والتأثير.

مساعدة تطبيق نموذج التدريب الإلكتروني المعلمين المحتملين على الاستعداد للدخول في مرشحين للمعلمين المهنيين من المتوقع أن تلبى النتائج احتياجات المعلمين المهنيين المرشحين الذين لديهم كفاءات تربوية تؤثر على تأثير الطلاب المهنيين.

٢/٢/٣ دراسة (Adnan& khalid, 2021) بعنوان

The relationship between E-training, motivation and job performance during movement control order.

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين عدة عناصر لفعالية التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي، وهذه الدراسة مقطعية ومترابطة بطبيعتها، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الظاهرة. وأيضاً تم استخدام دراسة الاستبانة أداة لها، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠) في مجلس بلدى في ماليزيا، حيث انتهت هذه الدراسة بعدة أهداف كما يلي:
وجود علاقة كبيرة بين كفاءة التدريب الإلكتروني وطريقة التدريب، وجود علاقة كبيرة بين كفاءة التدريب الإلكتروني والدافع التدريبي، وجود علاقة كبيرة بين كفاءة التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي.

٣/٢/٣ دراسة (Molokonan, Sekantsib and Monyoloe (2018) بعنوان

The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التدريب بكافة أشكاله على أداء الموظفين في قطاع المصارف في دولة ليسيتو الإفريقية، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثون بالاستناد إلى المنهج الوصفي التحليلي، وطريقة أخذ العينات الطبقيّة لتحديد عينة الدراسة النهائية التي تمثلت بموظفي البنوك في ليسيتو الإفريقية؛ للحصول على نتائج الدراسة التي تمثلت في أن التدريب لا

يؤدي فقط إلى زيادة فاعلية أداء الموظفين، بل يؤثر إيجابياً على تحفيز الموظفين والرضا الوظيفي داخل القطاع المصرفي في ليسوتوا .
ولذلك كما أن القطاع المصرفي في ليسوتوا يسعى إلى تخصيص موارد التدريب الموظفين بشكل مستمر على أساس الثبوت جدوى التدريب في تغطية الثغرات في المهارات المحددة لدى العاملين ومن أجل تحسين مهارات الموظفين ومعارفهم وقدراتهم لتكثيف قدراتهم للتعامل مع المتغيرات المختلفة في القطاع المصرفي.

٤/٢/٣ دراسة Engton (2017) بعنوان:

The Impact of Training and Development on Organizational Performance:

Case study: National Financial Credit Bank Kumba

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير تدريب الموظفين وتطويرهم على الأداء التنظيمي للشركة ومعرفة ما إذا كان للائتمان المالي الوطني برامج تدريب وتطوير موجهة لجميع الموظفين أم لا، وأيضاً التعرف على العقبات المحتملة في تنفيذ مثل هذه البرامج والآثار العملية للتدريب والتطوير على أداء العاملين خلال العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة استند الباحث للأسلوب النظري والأسلوب الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة التي بدورها تمثلت في أن التدريب والتطوير ضرورة في كل الشركات وخصوصاً بالنسبة للموظفين غير المهرة، أو الأقل خبرة منهم، وبشكل عام، فإن للتدريب الإلكتروني دوراً ملحوظاً في تحسين مساهمة الموظفين بشكل كبير بسبب أساليب التدريب والأدوات المستخدمة من قبل الشركة في تحسين الأداء الكلي للشركة والأداء التنظيمي على حد سواء، وأن للتدريب الإلكتروني تأثيراً إيجابياً على أداء الموظفين، وتحسين مهاراتهم وكفاءتهم خلال العمل.

٣/٣ التعليق على الدراسات السابقة:

١/٣/٣ اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بالآتي:

١/١/٣/٣ اتفقت معظم الدراسات السابقة التي تناولت المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني) على هدف مشترك وهو التعرف على التدريب الإلكتروني وهو متفق مع الدراسة الحالية.

٢/١/٣/٣ استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي هو متفق مع الدراسة الحالية.

٣/١/٣/٣ اتفقت معظم الدراسات السابقة على استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات هو متفق مع الدراسة الحالية.

٢/٣/٣ اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بالآتي:

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اتجاهها نحو رصد علاقة المتغير المستقل التدريب الإلكتروني بأبعاده: المتمثلة في التدريب الإلكتروني شكل كلي، التدريب الإلكتروني شكل جزئي، التدريب الإلكتروني ممزوج بالتدريب التقليدي مع المتغير التابع إنتاجية العاملين ببعديّة جودة المنتج وحجم الإنتاج، حيث تسعى الدراسة الحالية الى دراسة العلاقة بين متغيرات فرعية لم يتم التطرق اليها مجتمعة مع بعضها في كثير من البحوث والدراسات السابقة كما قدمتها الدراسة الحالية وذلك على حد علم الباحث.

٣/٣/٣ الفجوة البحثية التي تعالجها الدراسة الحالية:

من خلال استعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة تشير الى ان الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيسي وهدفها العام؛ ألا انها تختلف عنها في عد جوانب تمثل الفجوة البحثية التي تعالجها هذه الدراسة.

٤- المشكلة البحثية

وتسعى المنظمات بشكل عام، وشركات الأدوية بشكل خاص إلى الاهتمام بتحقيق أكبر عائد للإنتاجية على المستوى الفردي والمؤسسي، لا سيما تلك المتعلقة بأداء إدارتها ووحداتها التنظيمية وفروعها، إلا أنها تواجه العديد من التحديات والعقبات في بيئة عملها الداخلية والخارجية والتي تحد من تحقيقها للتميز، ولعل من أبرز التحديات الداخلية هي حاجة المنظمة المستمرة والدائمة لموظفين يتمتعون بمهارات وقدرات عالية المستوى لضمان تقديم خدمات ذات جودة عالية، والاستمرار في أداء مهامها، في ظل تحديات كبيرة ومتغيرة في بيئة العمل، خاصة مع انتشار جائحة كورونا، والتداعيات السلبية التي أُلقت بظلالها على شركات الأدوية وأرهقت العاملين بالشركات عامة ونرى اليوم بأن الشركات تركز على الإنتاجية من خلال الاعتماد على معايير عالمية، ونماذج مجربة لدى العديد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، إلى أن جاء عام ٢٠٢٠م باضطرابات غير مسبوقه لجميع دول العالم أجمع حين اطاحت جائحة كوفيد ١٩ بجميع القطاعات المحلية والإقليمية والدولية بلا استثناء، فكان "التدريب الإلكتروني" أحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية تأدية الأعمال وإنجازها بحسب خطط العمل الموضوعه (٢٢: ٢٠١٩ AboelImage)

وفي ضوء الدراسة المكتبية والاطلاع على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، يري الباحث ان الشركات عامة وشركات الادوية بصفة خاصة تواجه صعوبات بالغة في تحقيق الإنتاجية في ظل ظروف غير مناسبة مثل فيروس كورونا وسخرت الشركات كل الإمكانيات لاستغلال ما هو متوفر في سبيل زيادة الإنتاجية، ويعتمد ذلك على قدرة وإمكانيات الشركة في استغلال الموارد المتاحة مع التركيز على أن العنصر البشري يعتبر العمود الفقري في مثل هذه المنظمات وأن قدرة وإمكانات هذا العنصر قد تساعد بإيجاب نحو تحقيق الأهداف المطلوبة، وأن تدريب وتأهيل هذا العنصر سيسهم في رفع مستوى إنتاجية العاملين، ولأن منظومة التدريب أصبحت تعتمد على سبل وأدوات وآليات متطورة تتوافق مع متطلبات البيئة، خاصة في ضوء جائحة كورونا، فقد اعتمدت على تطبيق التدريب الإلكتروني في العديد من الحالات لاكتساب مهارات جديدة للموظفين، وبما يؤهلهم للتعامل مع المتغيرات البيئية الجديدة. ومن خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة، فقد لاحظت وجود فجوة بحثية بعدم تناول الدراسات السابقة إثر التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين، لذلك تسعى الدراسة الحالية للتعرف على إثر التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين.

وبناء على ما سبق يوضح أن المشكلة البحثية يمكن صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور التدريب الإلكتروني في تحقيق إنتاجية العاملين بالتطبيق على الإداريين في شركات الادوية المصرية؟

وفي ضوء استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وبشكل أكثر تحديدا فإن الدراسة تسعى من خلال التقصي والتحليل إلى تقديم إجابات واضحة على عدد من التساؤلات البحثية والتي يمكن حصرها في الأسئلة الفرعية التالية:

ما هو مستوى تطبيق "التدريب الإلكتروني" في شركات الادوية المصرية ؟
ما هي معايير قياس "الإنتاجية للعاملين الإداريين" بشركات الادوية المصرية محل الدراسة؟
ما هو تأثير "التدريب الإلكتروني" على إنتاجية العاملين الإداريين بشركات الادوية المصرية؟
هل توجد فروق بين متوسطات استجابات الافراد في عينة الدراسة تجاه التدريب الإلكتروني وإنتاجية العاملين للعاملين الإداريين في شركات الادوية في مصر تبعا للمتغيرات (النوع، الفئة العمرية، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الوظيفة، الشركة)؟

٥ - منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على "المنهج الوصفي التحليلي": فقد اعتمد الباحث على هذا المنهج الوصفي لرصد واقع "التدريب الإلكتروني وإنتاجية العاملين الإداريين بشركات الادوية المصرية .

١/٥ مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين بشركات الادوية في جمهورية مصر العربية، وتم تصميم استبانة مكونة من ٢٥ عبارة. وتم توزيعها على عينة عشوائية عددها ١١٠ موظف من مختلف المواقع الوظيفية في مجتمع الدراسة. وبعد استبعاد الاستمارات التالفة وعددها ٢٤ استمارة أصبح العدد الفعلي ٨٦ استمارة استبيان فقط من المجموع الكلي صالحة للتحليل. حيث كانت الاستجابة الصحيحة بنسبة ٨٤ % تقريبا.

٢/٥ حدود الدراسة:

تم تعيين حدود للدراسة كالاتي : تمثلت الحدود الجغرافية للدراسة في: شركات الادوية في مصر، والحدود البشرية: في العاملين بشركات الادوية في مصر، أما الحدود الموضوعية فكانت "التدريب الإلكتروني" والانتاجية واخيرا الحدود الزمنية: وقت إعداد هذه الدراسة خلال شهر مارس من عام ٢٠٢٣.

٣/٥ أدوات جمع وتحليل البيانات:

تم الاستعانة باستمارة الاستبيان وهي أداة جمع البيانات الأولية، وقد تم إعدادها بعد أن تم تحديد أبعاد الموضوع ومكوناته، وإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع، والتعرف على مجتمع الدراسة، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين:

١/٣/٥ القسم الأول خاص بالبيانات الديموجرافية:

(النوع، والعمر، والمؤهل، والمستوى التنظيمي، وسنوات الخبرة)

٢/٣/٥ القسم الثاني يتناول العبارات التي تقيس أبعاد المتغير المستقل "التدريب الإلكتروني"،

من خلال ٣ محاور فرعية لكل منها (٥) عبارات بإجمالي (١٥) عبارة. وكما يلي :

١/٢/٣/٥ التدريب الإلكتروني يشكل كلي

٢/٢/٣/٥ التدريب الإلكتروني يشكل جزئي

٣/٢/٣/٥ التدريب الإلكتروني ممزوج بالتدريب التقليدي

٣/٣/٥ القسم الثالث: يتناول العبارات التي تقيس أبعاد المتغير التابع " إنتاجية العاملين ."

من خلال محورين فرعيين لكل منها (٥) عبارات بإجمالي (١٠) عبارات، وكما يلي:

١/٣/٣/٥ جودة المنتج

٢/٣/٣/٥ حجم الإنتاج

كما تم الاستعانة بالمصادر الثانوية: وشملت الكتب، المراجع العربية والأجنبية، الدوريات

العلمية والمجلات، التقارير، والمواقع الإلكترونية من خلال شبكة الإنترنت.

٤/٥ الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل آراء واستجابات عينة المبحثن من مجتمع الدراسة المتمثل بالعاملين في شركات الادوية في مصر حول متغيرات الدراسة بأبعاد التدريب الإلكتروني وأبعاد إنتاجية العاملين ، وقد استخدم الباحث لهذا الغرض مقياس ليكرت الخماسي والذي يتوزع من أعلى وزن له، حيث أعطي (٥) درجات تمثل الإجابة (أوافق بشدة) ، إلى أقل وزن للإجابة والذي اعطي (١) درجة واحدة تمثل (لا أوافق مطلقاً) ، وتم اعتماد الوسط الفرضي البالغ (٣) كمتوسط أداة القياس بهدف قياس وتقييم الدرجة المتحصل عليها والمتعلقة باستجابات افراد عينة الدراسة وذلك ضمن التقدير اللفظي لأوزان الاستبانة (٥)، علما بان متوسط أداء القياس (٣) هو عبارة عن معدل متوسط اعلى درجة في المقياس (٥) ، و اقل درجة فيه (١) أي ان $(\frac{5+1}{2} = 3)$ ، واستنادا الى اهداف الدراسة وطبقا لمتغيراتها، فقد استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتحديد البرامج التالية: التكرارات والنسبة المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعرض وتحليل نتائج إجابات أفراد العينة، ومن ثم بيان درجة التشتت للقيم عن وسطها الحسابي، اختبار (t test) لقياس معنوية الارتباط بين متغيرين، معامل الانحدار البسيط، وذلك لتحديد طبيعة التأثير بين متغيرين وتحديد الاتصال الداخلي لفقرات الاستبانة الخاصة بالتدريب الإلكتروني وإنتاجية العاملين، معامل الانحدار المتعدد لتحديد طبيعة علاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسية من جهة، وبين أبعاد كل منهما من جهة أخرى.

٦-أهداف الدراسة

تتمثل اهداف الدراسة فيما يلي:

- ١/٦ التعرف على مستوى التدريب الالكتروني بقطاع الادوية في مصر.
- ٢/٦ بيان إثر التدريب الالكتروني بأبعاده (التدريب الالكتروني بشكل كلى - التدريب الالكتروني بشكل جزئي -التدريب الالكتروني ممزوج بالتدريب التقليدي) وتحقيق إنتاجية العاملين.
- ٣/٦ تحديد ماهية وأبعاد إنتاجية العاملين والاسباب المؤدية إليه والآثار المترتبة عليه سواء كانت إيجابية أو سلبية وكيفية التغلب عليها والوقاية منها.
- ٤/٦ الكشف عن علاقة التأثير بين التدريب الالكتروني بأبعاده المختلفة وإدراك العاملين بالإنتاجية بأبعاده المختلفة.

٥/٦ الحصول على نتائج وتوصيات تساعد القائمين على إدارة المؤسسات محل الدراسة على الاستفادة من استخدام التدريب الإلكتروني لتحقيق الانتاجية بقطاع الادوية في مصر، بما يهدف إلى تحقيق كفاءة وفاعلية العمل والانتاجية.

٧ - متغيرات الدراسة والنموذج المقترح

تتكون الدراسة من المتغيرات التالية:

١/٧ المتغير المستقل: "التدريب الإلكتروني" وتمثل بالأبعاد التالية:

١/١/٧ التدريب الإلكتروني بشكل كلي.

٢/١/٧ التدريب الإلكتروني بشكل جزئي

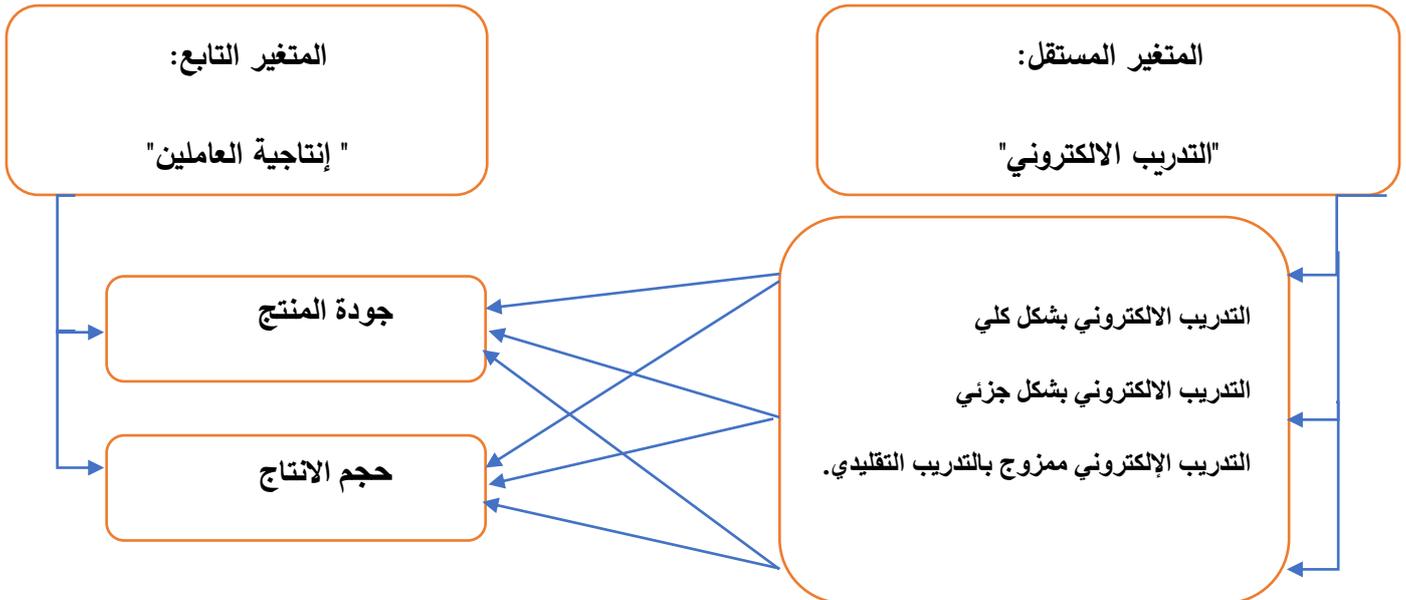
٣/١/٧ التدريب الإلكتروني ممزوج بالتدريب التقليدي.

٢/٧ المتغير التابع: "إنتاجية العاملين" وتمثل بالأبعاد التالية:

١/٢/٧ جودة المنتج.

٢/٢/٧ حجم الانتاج.

الشكل رقم (١) النموذج المقترح



المصدر: من اعداد الباحث بعد الاطلاع على ادبيات والدراسات السابقة

٨-فروض الدراسة:

١/٨ الفرض الرئيسية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $(\alpha \leq 05.0)$ للتدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين.

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

١/١/٨ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $(\alpha \leq 05.0)$ للتدريب

الإلكتروني بشكل كلي على جودة المنتج

٢/١/٨ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ للتدريب الإلكتروني

بشكل كلي على حجم الانتاج

٣/١/٨ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ للتدريب الإلكتروني

بشكل جزئي على جودة المنتج

٤/١/٨ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ للتدريب الإلكتروني

بشكل جزئي على حجم الانتاج

٥/١/٨ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ للتدريب الإلكتروني

ممزوج بالتدريب التقليدي على جودة المنتج

٦/١/٨ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ للتدريب الإلكتروني

ممزوج بالتدريب التقليدي على حجم الإنتاج.

٢/٨ الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات افراد عينة

الدراسة تجاه كل من التدريب الإلكتروني وإنتاجية العاملين تبعا للمتغيرات.

(النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، شركات الادوية)

٩- أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في موضوعين هامين من الموضوعات الإدارية الحديثة مجتمعين؛

وهما: "التدريب الإلكتروني" والانتاجية". كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

١/٩ الأهمية الأكاديمية

انطلاقاً من تصاعد الاهتمام العالمي بموضوع "التدريب الإلكتروني" خاصة مع تزايد موجات فيروس "كورونا"، وما اثبتته التجارب الدولية من أن "التدريب الإلكتروني" يساهم في النمو الاقتصادي ويعمل على رفع الكفاءة، المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من "التدريب الإلكتروني" و"الانتاجية" لدى تلك الفئة من الإداريين في شركات الأدوية في مصر، تناول مفاهيم حديثة في مجال إدارة الأعمال خصوصاً في الربط بين "التدريب الإلكتروني" و"الانتاجية" العاملين في ظل ندرة الكتابات العربية وتعدد الكتابات الأجنبية التي تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل، وبالتالي تأتي هذه الدراسة كمحاولة مكملة للمحاولات الأخرى المبذولة وامتداداً لها.

٢/٩ الأهمية التطبيقية

يمثل "التدريب الإلكتروني" إجراء احترازيًا يتم اتخاذه للحفاظ على سلامة وأمن الموظفين في الحالات الطارئة والاستثنائية والمستقبلية، حيث يساعد "التدريب الإلكتروني" على تقليل المخاطر التي قد تصيب الموظف أثناء التنقل وخاصة مع انتشار الأوبئة والاضطرابات وغيرها، وتوفير بيئة عمل مرنة لضمان استمرارية الأعمال وإنجازها في الوقت المحدد بتحديد المهام والمسؤوليات الوظيفية في بيئة تنظيمية وتطورات تكنولوجية ومراعاة الحوافز المادية والمعنوية للوصول للرضا الوظيفي، إبراز الدور الحيوي للتدريب الإلكتروني لقطاع الأدوية في مصر.

١٠- الدراسة الميدانية:

١/١٠ الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

١/١/١٠ المتغيرات الديموجرافية:

بالجدول رقم (١)

توزيع مفردات عينة الدراسة طبقاً للمتغيرات الديموجرافية *

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	١٤٥	66%
	أنثى	٧٥	34%
	الإجمالي	٢٢٠	100%
درجة التعليم الحاصل عليها	ما قبل الجامعي	١١	٥%
	بكالوريوس	١٣٢	٦٠%
	ماجستير	٤٤	٢٠%
	دكتوراه	٣٣	١٥%
الإجمالي	٢٢٠	100%	
العمر	من ٢٥ سنة فأقل	٩	٤%
	من ٢٦ الى ٣٥ سنة	١٣٤	٦١%
	من ٣٦ الى ٤٥ سنة	٦٦	٣٠%
	من ٤٦ سنة فأكثر	١١	٥%
	الإجمالي	٢٢٠	100%
الخبرة	من ٤ سنين عمل فأقل	٢٧	١٢%
	من ٤ الى ١٠ سنوات	١١٤	٥٢%
	من ١٠ سنوات الى ١٥ سنة	٤٢	١٩%
	أكثر من ١٥ سنة	٣٧	1٧%
الإجمالي	٢٢٠	100%	
المسمى الوظيفي	مدير إدارة	٨	٤%
	رئيس قسم	٤٠	١٨%
	ادارى موظف	١٧٢	٧٨%
	الإجمالي	٢٢٠	100%

*المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

٢/١/١٠ اختبار صدق وثبات الاستبانة

تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين هما :

١/٢/١/١٠ الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من عدد (٥) من الأساتذة الأكاديميين لمعرفة تعليقاتهم حول الاستبيان، وتم الأخذ بالملاحظات التي وردت من تعليقاتهم جميعاً جانبهم على الاستبيان، وصدق الاتساق الداخلي لعبارة الاستبانة: حيث قام الباحث بتطبيق الأداة

على عينة استطلاعية مؤلفة من (١١) في مؤسسة مماثلة، ثم جمعت الملاحظات وجرى تعديل العبارات التي احتاجت للتعديل. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على هذه العينة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له وذلك للتأكد من وجود ارتباط من عدمه، وقد تم التحقق من تمتع الأداة بالاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل الارتباط بند والدرجة الكلية لأدائه، كما تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة بين درجة كل الكلية للمجال والدرجة الكلية للأداء، وجاءت النتائج كما بالجدول رقم (4)

اختبار صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة
بالجدول رقم (٤)

المحور	محتوى المحور	معامل الارتباط	مستوى الدالة
الأول	العمل عن بعد	0.751	0
الثاني	التميز المؤسسي	0.685	0

* المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (٤) يوضح أن معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة والمعدل الكلي لعبارات الاستبانة يتراوح بين (٠.٧٥١) و(٠.٦٨٥) وهذا يعني وجود ارتباط قوي بين معدل كل محور من محاور الدراسة والمعدل الكلي لعبارات الاستبانة وبذلك تعتبر هذه المحاور صادقة لما وضعت لقياسه.

٣/١/١٠ اختبار التوزيع الطبيعي

بالجدول رقم (٥)

المحور	ابعاد المحور	القراءات	
		عدد العبارات	قيمة Z
التدريب الإلكتروني	التدريب الإلكتروني بشكل كلي	5	0.847
	التدريب الإلكتروني بشكل جزئي	5	0.931
	التدريب الإلكتروني عند الطلب	5	1.112
	أجمالي القراءات	15	0.963

0.276	0.835	5	جودة المنتج	إنتاجية العاملين
0.431	0.752	5	حجم الانتاج	
0.353	0.793	10	أجمالي القراءات	
0.291	0.878	25	أجمالي قراءات عدد الاستبيان بالكامل	

* المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول رقم (٥) يتضح لنا أن قيمة مستوى الدالة لكل عبا ارت الاستبانة أكبر من (٠.٠٥) وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

٤/١/١٠ تحليل اقسام الاستبيان الرئيسية

١/٤/١/١٠ تحليل عبارات القسم الأول "التدريب الإلكتروني"

تم تحديد قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والاوزان النسبية، لأبعاد محور التدريب الإلكتروني،

كما أمكن للباحث أن يرتب الأهمية النسبية لمتوسط إجابات عينة الدراسة، كما يلي:

باجدول رقم (٦)

م	ابعاد التدريب الإلكتروني	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	التدريب الإلكتروني بشكل كلي	3.21	0.86	84.11	1
2	التدريب الإلكتروني بشكل جزئي	3.05	0.81	79.42	2
3	التدريب الإلكتروني ممزوج بالتدريب التقليدي	3.11	0.83	82.65	3

* المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من يوضح الجدول رقم (٦) أن أبعاد المتغير المستقل "التدريب الإلكتروني" كانت متحققة بدرجة كبيرة، فقد جاء ترتيب بعد "التدريب الإلكتروني بشكل كلي" بالمرتبة الأولى، وبوزن نسبي بلغ ترتيب بلغ 84.11، ووسط حسابي بلغ ٠٢.٣، وانحراف معياري بلغ ٠.٨٦، وجاء بعد "التدريب الإلكتروني عند الطلب بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية، بوزن نسبي بلغ ٨٢.٦٥ ووسط حسابي بلغ ٣.١١ وانحراف معياري بلغ ٠.٨٣، وجاء بالمرتبة الثالثة

مؤشر التدريب الإلكتروني بشكل جزئي، إذ حصل على وزن نسبي بلغ ٧٩.٤٢ ووسط حسابي بلغ ٣.٠٥، وانحراف معياري بلغ ٠.٨١، وهذا يدل على أن وجهات نظر العينة، كانت ايجابية فيما يخص أبعاد المتغير المستقل "التدريب الإلكتروني"، لكون المتوسطات أعلى من الوسط الفرضي البالغ ٣، ان بعد التدريب الإلكتروني بشكل كلي كان هو اهم أبعاد "التدريب الإلكتروني" من وجهة نظر المستجيبين.

٢/٤/١/١٠ تحليل عبارات القسم الثاني: "إنتاجية العاملين"

تم تحديد قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، لأبعاد محور إنتاجية العاملين، كما أمكن للباحث أن يرتب الأهمية النسبية لمتوسط إجابات عينة الدراسة الخاصة بم إنتاجية العاملين، كما يلي:

بالتدريج رقم (٧)

م	ابعاد التدريب الإلكتروني	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	جودة المنتج	3.12	0.96	79.23	1
2	حجم الإنتاج	3.06	0.92	77.34	2

* المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من يوضح الجدول رقم (٧) ، أن أبعاد المتغير التابع "إنتاجية العاملين" قد تحققت بدرجة جيدة، فقد جاء بعد جودة المنتج في المرتبة الأولى، بوزن نسبي بلغ ٧٩.٢٣ وبوسط حسابي بلغ ٣.١٢، وانحراف معياري بلغ ٠.٩٦، أما بالنسبة لبعدها حجم الإنتاج فقد حل المرتبة الثانية بوزن نسبي بلغ ٧٧.٣٤ ووسط حسابي بلغ ٣.٠٦ وانحراف معياري بلغ ٠.٩٢، وهو ما يدل على أن وجهات النظر للعينة كانت ايجابية فيما يخص أبعاد "إنتاجية العاملين"، لكون المتوسطات أعلى من الوسط الفرضي البالغ ٣ من مقياس الاختبار، وأن بعد جودة المنتج، هو أهم أبعاد "إنتاجية العاملين" من وجهة نظر المستجيبين

٢/١٠ اختبار فرضيات الدراسة:

١/٢/١٠ اختبار الفرض الرئيسي

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ ل "التدريب

الإلكتروني" (المتغير المستقل) على "إنتاجية العاملين" (المتغير التابع)

اختبار الانحدار المتعدد لقياس أثر التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين:
بالجدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرض الرئيسي للدراسة.

المتغير المستقل	معامل التحديد R ²	قيمة "F"	معاملات الانحدار غير المعيارية B	معاملات الانحدار غير المعيارية Beta	قيمة T	مستوى المعنوية Sig.
التدريب الإلكتروني	.٢10	47.055٢	.٤78	.٤31	١٦.860	.000

المتغير التابع: إنتاجية العاملين. المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من يوضح الجدول رقم (٨) وجود تأثير ايجابي لمتغير التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين. فقد أشارت نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بالفرض الرئيسي بقدرة هذا المتغير على تفسير نسبة تصل الي 21.0 % من التباين في إنتاجية العاملين R²، وهي نسبة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.000. كما تكشف الاشارة الموجبة وقيمة معاملات الانحدار المعيارية الي ايجابية وقوة هذا التأثير. وبناء على تلك النتيجة، فانه يتم قبول فرض الدراسة الرئيسي.

٢/٢/١٠ اختبار الفرض الفرعي الاول

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ التدريب الإلكتروني بشكل كلي على جودة المنتج.

اختبار الانحدار المتعدد لقياس أثر تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل كلي على جودة

المنتج

بالجدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرض الفرعي الاول للدراسة.

المتغير المستقل	معامل التحديد R ²	قيمة "F"	معاملات الانحدار غير المعيارية B	معاملات الانحدار غير المعيارية Beta	قيمة T	مستوى المعنوية Sig.
التدريب الإلكتروني بشكل كلي	.٢٦3	١٨٨.446	.٥26	.٦28	٢٢.244	.000

المتغير التابع: جودة المنتج. المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٩) وجود تأثير ايجابي لمتغير التدريب الإلكتروني بشكل كلي علي جودة المنتج. فقد أشارت نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بالفرض الفرعي الاول بقدرة هذا المتغير على تفسير نسبة تصل الي 26.3 % من التباين في جودة المنتج R²، وهي نسبة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.000. كما تكشف الاشارة الموجبة وقيمة

معاملات الانحدار المعيارية الي ايجابية وقوة هذا التأثير . وبناء على تلك النتيجة، فانه يتم قبول فرض الدراسة الفرعي الاول.

٣/٢/١٠ اختبار الفرض الفرعي الثاني

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ التدريب الإلكتروني بشكل كلي على حجم الإنتاج

اختبار الانحدار المتعدد لقياس أثر تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل كلي على حجم

الإنتاج:

بالتدريج رقم (١٠)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة

المتغير المستقل	معامل التحديد R^2	قيمة "F"	معاملات الانحدار غير المعيارية B	معاملات الانحدار غير المعيارية Beta	قيمة T	مستوي المعنوية Sig.
التدريب الإلكتروني بشكل كلي	.٢٨٣	١٨٥.٤٤٦	.٤٢٦	.٥٢٨	١٩.٢٤٤	.٠٠٠

المتغير التابع: حجم الانتاج. المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١٠) وجود تأثير ايجابي لمتغير التدريب الإلكتروني بشكل كلي على حجم الانتاج. فقد أشارت نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بالفرض الفرعي الثاني بقدرة هذا المتغير على تفسير نسبة تصل الي 28.3% من التباين في حجم الافراد R^2 وهي نسبة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.000. كما تكشف الاشارة الموجبة وقيمة معاملات الانحدار المعيارية الي ايجابية وقوة هذا التأثير . وبناء على تلك النتيجة، فانه يتم قبول فرض الدراسة الفرعي الثاني.

٣/٢/١٠ اختبار الفرض الفرعي الثالث

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ التدريب الإلكتروني بشكل جزئي على جودة المنتج.

اختبار الانحدار المتعدد لقياس أثر تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل جزئي على جودة المنتج

بالتدريج رقم (١١)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرض الفرعي الثالث للدراسة

المتغير المستقل	معامل التحديد R^2	قيمة "F"	معاملات الانحدار غير المعيارية B	معاملات الانحدار غير المعيارية Beta	قيمة T	مستوي المعنوية Sig.
التدريب الإلكتروني بشكل جزئي	.٦٨٥	٥٣٥.٥٥٥	.٦٤٢	.٦٩٢	٢٦.٩٦٣	.٠٠٠

المتغير التابع: جودة المنتج. المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١١) وجود تأثير ايجابي لمتغير التدريب الإلكتروني بشكل جزئي علي جودة المنتج. فقد أشارت نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بالفرض الفرعي الثالث بقدرة هذا المتغير على تفسير نسبة تصل الي 68.5 % من التباين في جودة المنتج R^2 ، وهي نسبة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.000. كما تكشف الاشارة الموجبة وقيمة معاملات الانحدار المعيارية الي ايجابية وقوة هذا التأثير، وبناء علي تلك النتيجة، فانه يتم قبول فرض الدراسة الفرعي الثالث.

٤/٢/١٠ اختبار الفرض الفرعي الرابع

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ التدريب الإلكتروني

بشكل جزئي على حجم الإنتاج

اختبار الانحدار المتعدد لقياس أثر تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل جزئي على حجم الانتاج

باجدول رقم (١٢)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرض الفرعي الرابع للدراسة

المتغير المستقل	معامل التحديد R^2	قيمة "F"	معاملات الانحدار غير المعيارية B	معاملات الانحدار غير المعيارية Beta	قيمة T	مستوي المعنوية Sig.
التدريب الإلكتروني بشكل جزئي	.٣٣٥	١٦5.446	.٤٣6	.٥٦8	٢٠.244	.000

المتغير التابع: حجم الانتاج. المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١٢) وجود تأثير ايجابي لمتغير التدريب الإلكتروني بشكل جزئي على حجم الانتاج. فقد أشارت نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بالفرض الفرعي الرابع بقدرة هذا المتغير على تفسير نسبة تصل الي 33.5 % من التباين في حجم الانتاج R^2 ، وهي نسبة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.000. كما تكشف الاشارة الموجبة وقيمة معاملات الانحدار المعيارية الي ايجابية وقوة هذا التأثير. وبناء علي تلك النتيجة، فانه يتم قبول فرض الدراسة الفرعي الرابع

٥/٢/١٠ اختبار الفرض الفرعي الخامس

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دالة $\alpha \leq 05.0$ التدريب الإلكتروني ممزوج بالتدريب

التقليدي على جودة المنتج

ويتضح من الجدول رقم (١٤) وجود تأثير ايجابي لمتغير التدريب الإلكتروني ممزوج بالتدريب التقليدي على حجم الانتاج. فقد أشارت نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بالفرض الفرعي السادس بقدرة هذا المتغير على تفسير نسبة تصل الي 23.5 % من التباين في حجم الإنتاج R2، وهي نسبة ذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية 0.000. كما تكشف الاشارة الموجبة وقيمة معاملات الانحدار المعيارية الي ايجابية وقوة هذا التأثير. وبناء على تلك النتيجة، فانه يتم قبول فرض الدراسة الفرعي السادس.

الخاتمة: النتائج والتوصيات

النتائج التي توصلت اليها الدراسة الميدانية:

- ١- عدم صحة فرضية العدم الرئيسية التي تبنتها الدراسة، حيث ثبت وجود علاقة ايجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "التدريب الإلكتروني"، وبين المتغير التابع إنتاجية العاملين " في شركات الادوية في مصر .
- ٢- عدم صحة فرضيات العدم الفرعية التي تبنتها الدراسة، حيث توجد علاقة ايجابية بين التدريب الالكتروني مجتمعة، وبين أبعاد " إنتاجية العاملين وتم وقبول الفرضيات البديلة والعلاقة بينهما علاقة طردية، مما يدل على أن إنتاجية العاملين تتأثر ايجابيا عد المستخدم من العاملين بشركات الادوية وطرديا بأسلوب التدريب الإلكتروني المستخدم من العاملين داخل شركات الادوية.
- ٣- وجود تأثير ذو دلالة معنوية من "التدريب الإلكتروني" كمتغير مستقل في المتغير التابع "إنتاجية العاملين".
- ٤- وجود تأثير ذو دلالة معنوية من "التدريب الالكتروني" كمتغير مستقل مع جميع المتغيرات الفرعية للمتغير التابع "إنتاجية العاملين " -مع اختلاف مستوى التأثير.

النتائج التي توصلت اليها الورقة البحثية:

- ١- يمارس العاملون بشركات الادوية في مصر التدريب الالكتروني بأنواعه الثالث الواردة في هذه الدراسة.

- ٢- يدرك العاملون بالشركة أبعاد إنتاجية العاملين الواردة في هذه الدراسة.
٣- توفير القاعات المجهزة بالمعدات والتقنيات الحديثة المطلوبة في عملية التدريب الإلكتروني.

التوصيات:

- من خلال النتائج التي أفرزتها الدراسة، يوصي الباحث بالتوصيات التالية:
- ١- تكثيف برامج التدريب والتطوير للعاملين بهدف تحسين اساليب حل المشكلات التقنية في حال مواجهتهم مشاكل في الأجهزة والبرامج التي يستخدمونها للعمل في المنزل واستخدام الأجهزة في البرامج الجديدة التي من شأنها زيادة إنتاجية العاملين بإعادة تأهيل العاملين للقيام بالوظائف التي تتطلب تأهيل للتدريب الإلكتروني "
 - ٢- توفير بيئة عمل مشجعة للعاملين عن بعد في أماكن تواجدهم فيما يساعد المنظمة على استقطاب وزيادة العاملين
 - ٣- العمل على إتاحة متطلبات تفعيل "التدريب الإلكتروني والمتمثلة في توفير الدعم الفني من خلال الأجهزة المطلوبة من وسائل الاتصال وملحقاتها للعمل بكفاءة وفعالية
 - ٤- تأهيل العاملين وتدريبهم الكترونياً كأسلوب جديد يحتاج إلى نوعية معينة من الإدارة أكثر تطوراً تختلف عن الأساليب التدريب التقليدية.
 - ٥- إلزام الشركات والعاملين عن بعد في تنفيذ التشريعات والقوانين التي تهتم بالتدريب الإلكتروني وتقديم حوافز مادية وتوفير مساحة للعاملين في اتخاذ القرارات ومناقشة الأفكار.
 - ٦- استخدام الأنظمة الذكية والإلكترونية لمتابعة وتوثيق أداء المهام أثناء فترة التدريب الإلكتروني
 - ٧- إتاحة خيارات التدريب المرنة ضمن أنظمة الموارد البشرية بما يتناسب مع طبيعة العمل
 - ٨- تطوير منظومة "التدريب عن بعد" بما لا يخل بمبادئ تحقيق التوازن بين التدريب والحياة الخاصة للعاملين.
 - ٩- إيجاد آليات لمتابعة الأعمال ضمن الوظائف النوعية: "الوظائف الإشرافية، ووظائف إعداد السياسات، الوظائف ذات الطبيعة البحثية وغيرها".

قائمة المراجع (المراجع العربية)

- الزغاري، مها (٢٠١٨). متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في مناطق الوسط رسالة ماجستير جامعة القدس فلسطين.
- الزهراني، ضيف الله والعمار، عبد الله (٢٠٢١). مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني دراسة تطبيقية على شركة أرامكو السعودية أبها مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥(١): ٣٧-١٩.
- أبو شعبان، فاطمة. (٢٠١٣). أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات بالمعلمات بالجامعة الإسلامية. رسالة ماجستير. الجامعة
- أبو ماضي، تسنيم (٢٠١٥) تقييم تجربة التدريب عن بعد في قطاع غزة تحديات ومستقبل "رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- الحربي، يوسف ويوسف أحمد وعبد الرحمن سيد. (٢٠١٨) التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية مهارات استخدام التقنيات التعليمية لمدرسي المعاهد العلمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مجلة الثقافة الإسلامية والإنسانية، (١٤): ١٧١-١٨٤.
- حسونة، إسماعيل. (٢٠١٦) . أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها وقابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى. المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح ٥(١٠): ١٦٥-٢٠٢.
- حسن، حسن والسعدون، سرحان. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني التشاركي في تنمية التمثيلات الرياضية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات ١٠(٣): ١٤٧-١٨٣.
- بن حمدان خديجة وبلعور، سليمان. (٢٠٢٠). التدريب الإلكتروني كأحد المسارات الحديثة لتنمية الموارد البشرية مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، ٤(١): ١٣٧-١٥٥.
- الحمداني موفق. (٢٠٠٩). مناهج البحث العلمي. دار حامد للنشر. عمان، الأردن حنان الطاهر والزهراني، أمل. (٢٠٢٠). أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع (٦٠): ٢٣٠-٢٠٣.

- أبو مللة، سمير مصطفى(٢٠١٨) "قابلية خريجي الجامعات عن بعد وعلاقته بالإنتاجية " كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- الجودة، علي(٢٠١٩): الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية، دار الفكر العربي، الأردن.
- عبد الجليل، أحمد (٢٠١٧): تأثير بيئة العمل التنظيمية والاجتماعية على إنتاجية العاملين في المنظمة الاقتصادية -دراسة نظرية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة -الجزائر.
- عيسى، هيثم أحمد (٢٠١٨): العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد(٤٠) العدد (٦).

المراجع الأجنبية:

- Atia, L. & Amara, N. (2016). E-training and its role in human resources development. Global journal of human resource management, 4(1): 1-12.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. Telecommunications Policy, 44(2),
- Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of E-training from the perspective of young employees. Scientific Quarterly "Organization and Management, 4(40), 40-49.
- Upadyaya, Katja (2019) from job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. Burnout Research, V. 3, 4, Dec.101.
- Longitudinal evidence from Portugal. Working Paper, National Funds of the FCT ñ Portuguese Foundation for Science and Technology.

استمارة استبيان

الزميلة الفاضلة / الزميل الفاضل

تحية طيبة وبعد

يهدف الباحث إلى القيام بدراسة بحثية بعنوان:

أثر التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين بالتطبيق على الإداريين بشركات الأدوية

المصرية ومن أجل ذلك فقد قام الباحث بتصميم قائمة استقصاء بغرض قياس متغيرات الدراسة، لذا المرجو من حضراتكم، تعاونكم، والتكرم بالإجابة على فقراتها بكل صراحة وموضوعية، وذلك بوضع علامة (√) في المكان المناسب لكل فقرة توضح درجة الموافقة على كل منهما، علما بأن المعلومات التي سيتم جمعها سوف تعامل بسرية تامة، لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي في هذه الدراسة. ولسيادتكم خالص الشكر والتقدير لما ستقدمونه من إسهامات جليلة للبحث العلمي

الباحث

القسم الأول: البيانات الديموجرافية

الإفادة	متغيرات الدراسة	
	ذكر	النوع
	انثى	

	العمر	
	أقل من ٢٥ سنة	
	من ٢٥ الى أقل من ٣٥ سنة	
	من ٣٥ الى أقل من ٤٥ سنة	
	٤٥ سنة فأكثر	

	المؤهل العلمي	
	ما قبل الجامعي	
	بكالوريوس	
	ماجستير	
	دكتوراه	

	الخبرة	
	أقل من ٤ سنين عمل	
	من ٤ الى أقل من ١٠ سنوات	
	من ١٠ سنوات الى أقل من ١٥ سنة	
	أكثر من ١٥ سنة	

	المسمى الوظيفي	
	مدير إدارة	
	رئيس قسم	
	ادارى موظف	

القسم الثاني: العبارات التي تقيس (التدريب الإلكتروني)

(التدريب الإلكتروني بشكل كلي - التدريب الإلكتروني بشكل جزئي - التدريب الإلكتروني ممزوج بالتدريب التقليدي)

مستوى الآراء					العبارات	
لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
التدريب الإلكتروني بشكل كلي						
					تضع الإدارة خطة للتدريب الإلكتروني في ضوء خطة التدريب	1
					تضع الإدارة خطة للتدريب الإلكتروني مبنياً على الاجتياحات التدريبية	2
					وجود اهداف واضحة للتدريب الإلكتروني	3
					تحدد الإدارة خطط للتدريب الإلكتروني	4
					وجود جداول مواعيد متنوعة للتدريب الإلكتروني	5
مستوى الآراء					العبارات	
لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
التدريب الإلكتروني بشكل جزئي						
					يتم إلزام العاملين بالمشاركة في التدريب الإلكتروني	6
					تراعى الإدارة الجدول الزمني للتدريب الإلكتروني	7
					يساعد التدريب الإلكتروني على تطوير مهاراتي وقدراتي	8
					يسهم التدريب الإلكتروني في انجاز العمل المطلوب	9

مستوى الآراء					العبارة	10
لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
التدريب الإلكتروني ممزوج بالتدريب التقليدي						
					يتم إلزام الموظفين بالتدريب الإلكتروني لعدد ساعات محددة	11
					تقوم الإدارة بتوفير الأجهزة التي تستخدم في التدريب الإلكتروني	12
					يمكن لأي شخص استخدام نظام التدريب عن بعد دون صعوبات	13
					يسهم التدريب عن بعد في التخفيف من أزمة التنقلات	14
					يتابع المتدرب المتدربين في استيعاب التدريب	15

القسم الثالث: العبارات التي تقيس (إنتاجية العاملين) جودة المنتج - حجم الإنتاج

مستوى الآراء					العبارة	
لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
إنتاجية العاملين (جودة المنتج)						
					احرص على بذل الجهد بهدف اخراج العمل على أكمل وجه	1
					يبدو الموظفين الإداريين الرغبة في تقديم المساعدة لمن يطلبها	2
					القائمون على العمل الإداري بالشركة مهنيون ومدربون لتقديم الخدمة في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن	3

					يرتفع مستوى الدقة في تقديم الخدمات بالشركة نتيجة المتابعة والتدقيق عن بعد	4
					يتابع موظفو الشركة الإجراءات الخاصة بالمتعاملين منذ طلب الخدمة وحتى نهايتها	5
مستوى الآراء					العبارة	
لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
إنتاجية العاملين (حجم الانتاج)						
					توفر الشركة التجهيزات الإنتاجية المتقدمة	6
					يزداد معدل إنجازي للعكس في حالة التدريب الإلكتروني	7
					يتحسن مستوى إنجاز الأعمال الإبداعية في حالة التدريب الإلكتروني	8
					تضع الكلية خطة لمستويات الإنتاجية المطلوبة الوصول إليها	9
					يزداد معدل استجابتي لمتطلبات الرؤساء في العمل وتطبيقاتها وتسليمها في حالة التدريب الإلكتروني	10