



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم: علوم التسيير  
تخصص: إدارة الأعمال



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي بعنوان:

أثر التدريب الإلكتروني على تنمية رأس المال الفكري  
في المؤسسة  
دراسة حالة شركة سونلغاز - عين تموشنت - خلال  
2025/2024

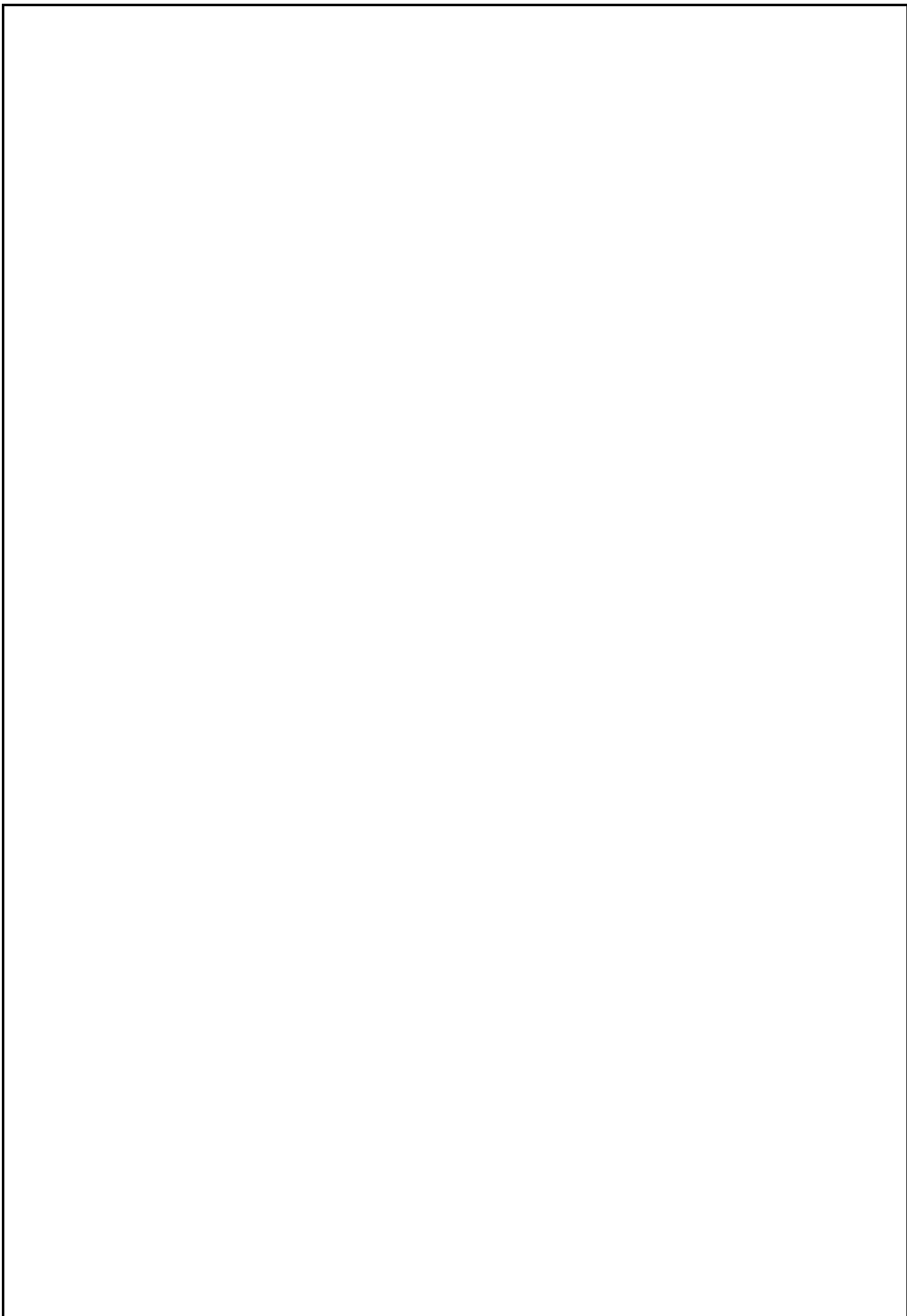
تحت إشراف الأستاذة:  
د. العشابي فاطيمة زهرة

من إعداد الطالبتين:  
ميزاوي زهرة  
مواص آية

نوقشت بتاريخ: 04 جوان 2025  
أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية والجامعة	الصفة
د. لواتي خاتمة	أستاذة محاضرة "أ" بجامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب	رئيسا
د. العشابي فاطيمة زهرة	أستاذة محاضرة "أ" بجامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب	مشرفا ومقررا
د. توزان فاطمة	أستاذة محاضرة "أ" بجامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم: علوم التسيير  
تخصص: إدارة الأعمال



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي بعنوان:

أثر التدريب الإلكتروني على تنمية رأس المال الفكري  
في المؤسسة  
دراسة حالة شركة سونلغاز - عين تموشنت - خلال  
2025/2024

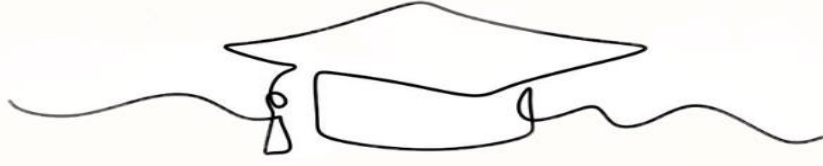
تحت إشراف الأستاذة:  
د. العشابي فاطيمة زهرة

من إعداد الطالبتين:  
ميزاوي زهرة  
مواص آية

نوقشت بتاريخ: 04 جوان 2025  
أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية والجامعة	الصفة
د.لواتي خاتيمة	أستاذة محاضرة "أ" بجامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب	رئيسا
د. العشابي فاطيمة زهرة	أستاذة محاضرة "أ" بجامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب	مشرفا ومقررا
د.توزان فاطمة	أستاذة محاضرة "أ" بجامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024



## الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا وحبينا محمد وعلى آله وصحبه  
وسلم تسليما كثيرا.

إن الحمد والشكر كله لله تعالى. أحمده على نعمه علي ولطفه بي.

أن وفقني الإتمام هذا البحث الذي لم يكن ليرى النور لولا توفيقه.

نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتنا القديرة " العشابي فاطيمة الزهرة " التي أشرفت على تأطيرنا وكانت  
خير عون لنا في إنجاز هذا العمل. نشكرها على حرصها الشديد من أجل تقديم عمل متميز.

ونتقدم بالشكر لجميع اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عامة.



## الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في كل ما وصلتُ إليه...  
إلى والدي العزيز. الذي علّمني أن الطموح لا حدود له. وكان سندي في كل خطوة .  
إلى والدي الحبيبة. التي كانت دعواتها النور الذي أثار طريقي. ودعمها مصدر قوتي .  
إلى إخوتي وأخواتي. الذين ساندوني بصمتهم وصبرهم. وكانوا دائماً لي الحضن الدافئ حين  
ضاقت بي الدنيا.  
إلى أستاذتي الفاضلة لواتي خاتمة. التي لم تبخل علي بعلمها ولا بتوجيهاتها القيمة. ودعمها  
معنوياً عظيماً في كل المراحل. شكراً من القلب على وقتك. وصبرك. وتشجيعك المستمر.  
وإلى صديقتي العزيزة إكرام. التي كانت سندي الحقيقي في هذا العمل. لم تبخل عليّ  
بمساعدها ولا بتشجيعها. فشكراً من القلب على وفائك وصدق.  
أهديكم ثمرة جهدي هذه. عرفانا لكم بالجميل. وامتنانا لا يقدر بثمن.

## زهرة





## الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لنصل الى مشارف التخرج ونعيش فرحة هذا اليوم. اهدي هذا التخرج

الى والدي سندي ومصدر قوتي في الحياة ومن دعمني بلا حدود واعطاني بلا مقابل .  
الى والدتي التي احتضني قلبها وسهلت لي الشدائد بدعائها لي والهممتني لأواصل مسيرتي.  
الى شركائي في الحياة وضلعي الثابت اخواتي ادامكم الله لي سندا.  
الى الأستاذة الفاضلة لواتي خاتمة على وجودها معنا خطوة بخطوة. طيلة هذه المرحلة.  
ومساندتنا وتقديم الدعم الكامل لنا. تستحقين جزيل الشكر.  
الى جميع الأصدقاء ورفقاء الدرب طيلة هذه السنوات الخمس شكرا لكم وأتمنى لكم  
التوفيق والنجاح في الحياة المستقبلية.

## شكرا لكم

اية



## الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني بأبعاده (جودة المحتوى التدريبي، الكفاءات التدريبية للمدربين، البيئة التدريبية، البنية التحتية للتدريب الإلكتروني) واثره على أداء الرأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت، ومن أجل الوصول إلى الهدف تم استخدام المنهجين الوصفي و التحليلي، والاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، بحيث بلغ عدد أفراد العينة المدروسة 60 فرد موزعين بين الموظفين في شركة سونلغاز بعين تموشنت، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيان عن طريق البرنامج الإحصائي spssv26، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج النظرية و التطبيقية اهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التدريب الإلكتروني على أداء رأس المال الفكري في شركة سونلغاز، كما قدمت الدراسة عدة توصيات منها ضرورة تعزيز البنية التحتية الرقمية، وتقديم محتوى تدريبي يتماشى مع حاجات الموظفين، إلى جانب تشجيع ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسة.

**الكلمات المفتاحية:** تدريب إلكتروني، رأسمال فكري، كفاءات تدريبية، بيئة تدريبية.

## ABSTRACT:

This study aimed to identify the role of e-training with its dimensions (quality of training content, training competencies of trainers, training environment, e-training infrastructure) and its impact on the performance of intellectual capital in Sonelgaz Ain Temouchant, in order to reach the goal, the descriptive and analytical methods were used, and the questionnaire was used as a tool to collect information, so that the number of members of the studied sample reached 06 individuals distributed among employees in Sonelgaz Ain Temouchant, and the data contained in the questionnaire were analyzed through the statistical program spssv26, and the study has a number of theoretical and applied results, the most important of which is the existence of a statistically significant relationship between e-training and intellectual capital. The study reached a number of theoretical and applied results, the most important of which is the existence of a statistically significant relationship between e-training and intellectual capital, and there is a statistically significant impact of the dimensions of e-training on the performance of intellectual capital in Sonelgaz. The study also provided several recommendations, including the need to strengthen the digital infrastructure, provide training content in line with the needs of employees, and encourage a culture of continuous learning within the organization.

**Keywords:** E-training, intellectual capital, training competencies, training environment.



## قائمة المحتويات

IX IV	الشكر والتقدير .....
V	الإهداء.....
IX	الملخص.....
IX	قائمة المحتويات.....
IX	قائمة الجداول.....
IX	قائمة الأشكال.....
IX	قائمة الملاحق.....
أ	مقدمة.....
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري</b>	
02	تمهيد.....
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري.....
03	المطلب الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني.....
08	المطلب الثاني: الإطار النظري لرأس المال الفكري.....
17	المطلب الثالث: العلاقة بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري.....
19	المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية.....
19	المطلب الأول: الدراسات السابقة.....
32	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.....
34	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.....
35	خلاصة الفصل الأول.....
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التدريب الإلكتروني على الرأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت</b>	
39	تمهيد.....
40	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
40	المطلب الأول: منهج المعتمد في الدراسة.....
42	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.....
45	المطلب الثالث: دراسة صدق وثبات أداة الدراسة.....
50	المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.....
50	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج عينة الدراسة.....
53	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الدراسة.....

63	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
82	خلاصة الفصل الثاني.....
84	الخاتمة.....
88	المراجع.....
93	الملاحق.....
117	الفهرس.....

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
04	الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني	الجدول رقم (01-01)
32	مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	الجدول رقم (02-01)
40	متغيرات الدراسة	الجدول رقم (01-02)
42	الاحصائيات للاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	الجدول رقم (02-02)
43	سلم ليكرت الخماسي	الجدول رقم (03-02)
44	مجال المتوسط الحسابي لكل مستوى حسب مقياس ليكرت likert الخماسي	الجدول رقم (04-02)
45	الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول	الجدول رقم (05-02)
46	الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني	الجدول رقم (06-02)
47	الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث	الجدول رقم (07-02)
47	الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع	الجدول رقم (08-02)
48	صدق البنائي للأبعاد مع المحور الكلي للمتغير المستقل	الجدول رقم (09-02)
48	الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني	الجدول رقم (10-02)
49	معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	الجدول رقم (11-02)
50	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	الجدول رقم (12-02)
51	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير فئة العمرية	الجدول رقم (13-02)
52	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	الجدول رقم (14-02)
52	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	الجدول رقم (15-02)
53	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	الجدول رقم (16-02)
54	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها جودة المحتوى التدريبي	الجدول رقم (17-02)
55	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الكفاءات التدريبية للمدرسين	الجدول رقم (18-02)
56	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها البيئة التدريبية	الجدول رقم (19-02)
58	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها البنية التحتية للتدريب الإلكتروني	الجدول رقم (20-02)
60	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني رأس المال الفكري	الجدول رقم (21-02)
63	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور التدريب الإلكتروني	الجدول رقم (22-02)

64	نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة ( T One-Sample Test )	الجدول رقم (23-02)
65	نتائج معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد التدريب الالكتروني ورأس المال الفكري	الجدول رقم (24-02)
66	نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة ( T One-Sample Test )	الجدول رقم (25-02)
67	نتائج معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد التدريب الالكتروني ورأس المال الفكري	الجدول رقم (26-02)
69	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع	الجدول رقم (27-02)
69	تحليل تباين خط الانحدار ANOVA	الجدول رقم (28-02)
70	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات <sup>a</sup>	الجدول رقم (29-02)
71	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل جودة المحتوى التدريبي والمتغير التابع	الجدول رقم (30-02)
72	تحليل تباين خط الانحدار ANOVA	الجدول رقم (31-02)
72	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات <sup>a</sup>	الجدول رقم (32-02)
74	الارتباط الخطي بين للمتغير المستقل الكفاءات التدريبية للمدرسين والمتغير التابع	الجدول رقم (33-02)
74	تحليل تباين خط الانحدار ANOVA	الجدول رقم (34-02)
75	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات <sup>a</sup>	الجدول رقم (35-02)
76	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل البيئة التدريبية والمتغير التابع	الجدول رقم (36-02)
77	تحليل تباين خط الانحدار ANOVA	الجدول رقم (37-02)
78	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات <sup>a</sup>	الجدول رقم (38-02)
79	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل البنية التحتية والمتغير التابع	الجدول رقم (39-02)
80	تحليل تباين خط الانحدار ANOVA	الجدول رقم (40-02)
80	قيم معاملات خط الانحدار المعاملات <sup>a</sup>	الجدول رقم (41-02)

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
و	نموذج الدراسة	الشكل رقم 01
12	مكونات رأس المال الفكري	الشكل رقم (01-01)
13	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	الشكل رقم (02-02) الملحق رقم 01
14	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	الشكل رقم (03-02) الملحق رقم 02
15	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	الشكل رقم (04-02) الملحق رقم 03
16	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	الشكل رقم (05-02)
71	منحنى الانحدار الخطي للتدريب الالكتروني ورأس المال الفكري	الشكل رقم (06-02)
73	منحنى الانحدار الخطي لجودة محتوى التدريبي ورأس المال الفكري	الشكل رقم (07-02)
76	منحنى الانحدار الخطي للكفاءات التدريبية للمدرسين ورأس المال الفكري	الشكل رقم (08-02)
79	منحنى الانحدار الخطي للبيئة التدريبية ورأس المال الفكري	الشكل رقم (09-02)
81	منحنى الانحدار الخطي لبنية التحتية ورأس المال الفكري	الشكل رقم (10-02)

## قائمة الملاحق



يعد التحول الرقمي من أبرز التوجهات العالمية التي أعادت تشكيل ملامح الأعمال والمجتمعات في العصر الحديث. حيث يمثل عملية دمج التقنيات الرقمية في جميع جوانب العمليات التنظيمية، الخدمات. ونماذج الأعمال لتحقيق الكفاءة، الابتكار، والتكيف مع متطلبات السوق المتغيرة. يتجاوز التحول الرقمي مجرد اعتماد التكنولوجيا ليشمل تغييرات جذرية في الثقافة التنظيمية، طرق التفكير، وآليات التفاعل مع العملاء والشركاء. في ظل المنافسة المتزايدة والتطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبح التحول الرقمي ضرورة استراتيجية للمؤسسات، سواء في القطاع العام أو الخاص، لتعزيز الأداء، تحسين تجربة العملاء، وخلق قيمة مستدامة.

ففي ظل العصر الرقمي الحالي، الذي يتسم بالتطور التكنولوجي المتسارع وانتشار التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية، والاتصالات فائقة السرعة، برز التدريب الإلكتروني كأداة استراتيجية لتطوير المهارات وتعزيز الكفاءات في المؤسسات والمجتمعات، وأصبح ركيزة أساسية لتطوير المهارات وتعزيز الكفاءات في مختلف القطاعات، حيث يعتمد التدريب الإلكتروني على استخدام التقنيات الرقمية، مثل المنصات التعليمية، الفيديوهات التفاعلية، والتطبيقات الذكية، لتقديم محتوى تدريبي مرن، تفاعلي ومتاح في أي وقت ومكان، وقابلا للتخصيص، مما يتيح للأفراد والمؤسسات مواكبة التغيرات السريعة في بيئة العمل والسوق؛ يتميز هذا النوع من التدريب بإمكانية الوصول إليه من أي مكان وزمان، وتقليل التكاليف مقارنة بالتدريب التقليدي، مع تعزيز تجربة التعلم من خلال أدوات مبتكرة مثل المحاكاة الافتراضية والتطبيقات الذكية، في هذا السياق، يلعب التدريب الإلكتروني دورا حيويا في تمكين المؤسسات من بناء رأس مال بشري مؤهل، تحسين الأداء التنظيمي، والتكيف مع متطلبات التحول الرقمي.

وفي ظل هذه التحولات الاقتصادية والتكنولوجية أصبح رأس المال الفكري (Intellectual Capital) ركيزة أساسية لنجاح المؤسسات واستدامتها في بيئة الأعمال التنافسية، كما يعتبر رأس المال الفكري محركا للابتكار ومصدرا للتميز التنافسي، حيث يمكن المؤسسات من تطوير منتجات وخدمات جديدة، تحسين الكفاءة التشغيلية، وبناء سمعة قوية في السوق، في سياق العصر الرقمي، حيث أصبحت المعرفة والتكنولوجيا أدوات حاسمة للنمو. يتطلب الاستثمار في رأس المال الفكري استراتيجيات متكاملة تشمل التدريب المستمر، تبني التقنيات الحديثة، وتعزيز ثقافة الإبداع والتعاون داخل المؤسسة، وعلى الرغم من أهميته، تواجه المؤسسات تحديات في قياس رأس المال الفكري وإدارته بفعالية، مما يستدعي تطوير أطر عمل مبتكرة للاستفادة من هذا المورد الاستراتيجي.

في هذا الإطار، يبرز التدريب الإلكتروني كأداة استراتيجية فعالة لتنمية وتعزيز رأس المال الفكري، حيث يعتمد على التقنيات الرقمية المتطورة مثل المنصات التعليمية، الفيديوهات التفاعلية، المحاكاة الافتراضية، والتطبيقات الذكية لتقديم برامج تدريبية مرنة ومخصصة، يساهم التدريب الإلكتروني في تطوير رأس المال البشري من خلال تمكين الموظفين من اكتساب مهارات جديدة ومواكبة التطورات التقنية، كما يعزز رأس المال الهيكلي عبر تحسين العمليات الداخلية وتكامل الأنظمة، ويدعم رأس المال الزبائني من خلال تمكين الموظفين من تقديم خدمات أفضل تلبي توقعات العملاء.

## 1. إشكالية الدراسة:

في ظل التحولات الرقمية المتسارعة والتطور التكنولوجي، أصبح التدريب الإلكتروني أداة استراتيجية لتعزيز الكفاءات وتطوير الموارد البشرية في المؤسسات، يعد رأس المال الفكري، الذي يشمل المعارف، المهارات، والعلاقات التنظيمية، ركيزة أساسية لتحقيق التميز التنافسي، خاصة في المؤسسات الكبرى مثل شركة سونلغاز بعين تموشنت، التي تعمل في قطاع حيوي كتوزيع الطاقة، يساهم التدريب الإلكتروني في تنمية هذا المال الفكري من خلال تمكين الموظفين من اكتساب مهارات جديدة، تحسين العمليات الداخلية، وتعزيز العلاقات مع العملاء، مما يدعم الابتكار ويحقق الأهداف التنظيمية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية مساهمة التدريب الإلكتروني في تعزيز رأس المال الفكري، مع التركيز على دوره في رفع كفاءة العاملين، تطوير الأنظمة التنظيمية، وتحسين الأداء العام للشركة في سياقها المحلي. فانطلاقاً من هذا الإطار. تتمثل إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

هل هناك أثر للتدريب الإلكتروني على تعزيز رأس المال الفكري بمؤسسة سونلغاز بعين تموشنت؟

### - الأسئلة الفرعية:

وللإجابة على الإشكالية المطروحة. يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما هو مستوى اعتماد مؤسسة سونلغاز - عين تموشنت على التدريب الإلكتروني؟
2. ما هو مستوى رأس المال الفكري داخل مؤسسة سونلغاز - عين تموشنت؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري في مؤسسة سونلغاز - عين تموشنت؟
4. هل يؤثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (جودة المحتوى التدريبي. الكفاءات التدريبية للمدربين. البيئة التدريبية. البنية التحتية للتدريب الإلكتروني) على تنمية رأس المال الفكري في مؤسسة سونلغاز - عين تموشنت؟

### 2. فرضيات الدراسة: للإجابة على الأسئلة الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

1. يوجد مستوى مرتفع لتطبيق التدريب الإلكتروني في مؤسسة سونلغاز - عين تموشنت؛
2. يوجد مستوى مرتفع لرأس المال الفكري في مؤسسة سونلغاز - عين تموشنت؛
3. توجد علاقة ارتباطية بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري في مؤسسة سونلغاز - عين تموشنت؛
4. يوجد أثر للتدريب الإلكتروني بأبعاده (جودة المحتوى التدريبي. الكفاءات التدريبية للمدربين. البيئة التدريبية. البنية التحتية للتدريب الإلكتروني) على تنمية رأس المال الفكري في مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت.

### 3. مبررات اختيار الموضوع:

#### 1. المبررات الذاتية:

- شغفنا بدراسة تأثير التقنيات الحديثة. مثل التدريب الإلكتروني. على تطوير المؤسسات الاقتصادية. خاصة في سياق الجزائر التي تسعى لتبني التحول الرقمي؛
- ارتباط الموضوع بتخصصنا؛
- رغبتنا في تقديم حلول عملية لتحسين أداء شركة سونلغاز. وهي مؤسسة وطنية رائدة. من خلال استكشاف أدوات حديثة مثل التدريب الإلكتروني.

#### 2. المبررات الموضوعية:

- الموضوع معاصر لأنه يجمع بين التدريب الإلكتروني (تقنية حديثة) ورأس المال الفكري (مفهوم اقتصادي متقدم). مما يجعله ذا قيمة علمية وعملية؛
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في سياق الجزائر. خاصة في مؤسسات مثل سونلغاز بعين تموشنت. تجعل الدراسة إضافة نوعية للأدبيات الأكاديمية وتساهم في سد فجوة معرفية؛
- نتائج الدراسة ستقدم توصيات عملية لسونلغاز لتطوير برامج التدريب الإلكتروني التي تستهدف تحسين مهارات الموظفين. الأنظمة الداخلية. وعلاقات العملاء؛

#### 4. أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتمثلة فيما يلي:
- استكشاف دور التدريب الإلكتروني في تنمية وتعزيز رأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت. وتحديد كيفية مساهمته في تحسين الأداء المؤسسي والتكيف مع متطلبات التحول الرقمي؛
  - تقييم مدى مساهمة التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات وكفاءات موظفي سونلغاز (مثل المهارات الفنية في صيانة الشبكات أو المهارات الإدارية)؛
  - رصد التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في سونلغاز. مثل نقص البنية التحتية التقنية. مقاومة التغيير. أو ضعف المهارات الرقمية لدى بعض الموظفين. وتقديم حلول مقترحة للتغلب على هذه العوائق.

#### 5. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في القيمة العلمية والعملية التي تقدمها من خلال استكشاف العلاقة بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري في سياق شركة سونلغاز بعين تموشنت. وهي مؤسسة اقتصادية رائدة في قطاع الطاقة بالجزائر. وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- توفر الدراسة نموذجًا تطبيقيًا في سياق محلي (سونلغاز بعين تموشنت). مما يدعم الباحثين الآخرين في إجراء دراسات مقارنة أو توسيع البحث في قطاعات أخرى؛
- تشجع الدراسة على دراسة التحديات الرقمية والفرص في المؤسسات الجزائرية. مما يثري المكتبة العلمية المحلية؛
- مع توجه الجزائر نحو التحول الرقمي. يُعتبر التدريب الإلكتروني أداة حيوية لتطوير مهارات الموظفين وتحسين الأداء المؤسسي. هذا الموضوع يتماشى مع الأولويات الوطنية للرقمنة؛
- في عصر الاقتصاد القائم على المعرفة. يُعد رأس المال الفكري (أحد أهم الأصول لتحقيق التميز التنافسي. دراسة كيفية تنميته في شركة سونلغاز تساهم في تعزيز كفاءتها واستدامتها.

### 6. تتمثل حدود الدراسة في:

- الحدود الموضوعية: لقد تم التركيز في دراستنا على التدريب الإلكتروني كمتغير مستقل بأبعاده. والمتغير التابع هو رأس المال الفكري؛
- الحدود المكانية: تمت الدراسة على مستوى شركة سونلغاز بعين تموشنت؛
- الحدود الزمانية: تم إجراء التريص في المؤسسة محل الدراسة خلال الفترة الزمنية من 16-23 مارس؛
- الحدود البشرية: كل الموظفين في شركة سونلغاز عين تموشنت.

### 7. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات. اعتمدنا في الفصل الأول على المنهج الوصفي لدراسة الموضوع من الناحية النظرية. أما الفصل الثاني فقد تم الاعتماد على المنهج التحليلي من خلال استخدام دراسة الحالة والاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS نسخة 26.

### 8. مرجعية الدراسة:

لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من الكتب والمجلات العلمية المحكمة وكذا المقالات والملتقيات. أطروحات الدكتوراه ومذكرات الماجستير. هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت.

## 9. صعوبات الدراسة:

- من بين الصعوبات التي واجهتنا في الدراسة نذكر ما يلي :
- عدم توفر الوقت الكافي لإجراء الدراسة.
  - تحديد مؤشرات دقيقة لتقييم تأثير التدريب الإلكتروني على هذه المكونات قد يكون معقدًا؛
  - وجدنا صعوبة في الوصول إلى الموظفين بسبب السرية. وانشغال الإدارة؛
  - بعض الموظفين يترددون في المشاركة في الاستبيانات أو المقابلات بسبب الخوف من تقييم أدائهم أو عدم الثقة في أهداف الدراسة.

## 10. هيكل الدراسة: تم تقسيم البحث وفق منهجية IMRAD إلى فصلين:

◀ **الفصل الأول:** الأدبيات النظرية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري. حاولنا في هذا الفصل التعرف على مفهوم التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري من خلال تقسيم الفصل إلى مبحثين أساسيين نظريين حيث تضمن المبحث الأول الإطار النظري للدراسة والذي تكون من الإطار المفاهيمي للتدريب الإلكتروني: مفهومه. أهميته. أنواعه ومتطلباته. مراحلته بالإضافة إلى إيجابياته وسلبياته وكذا الإطار المفاهيمي لرأس المال الفكري. كما تضمن المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية وإجراء مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة للدراسة والذي تم فيه عرض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

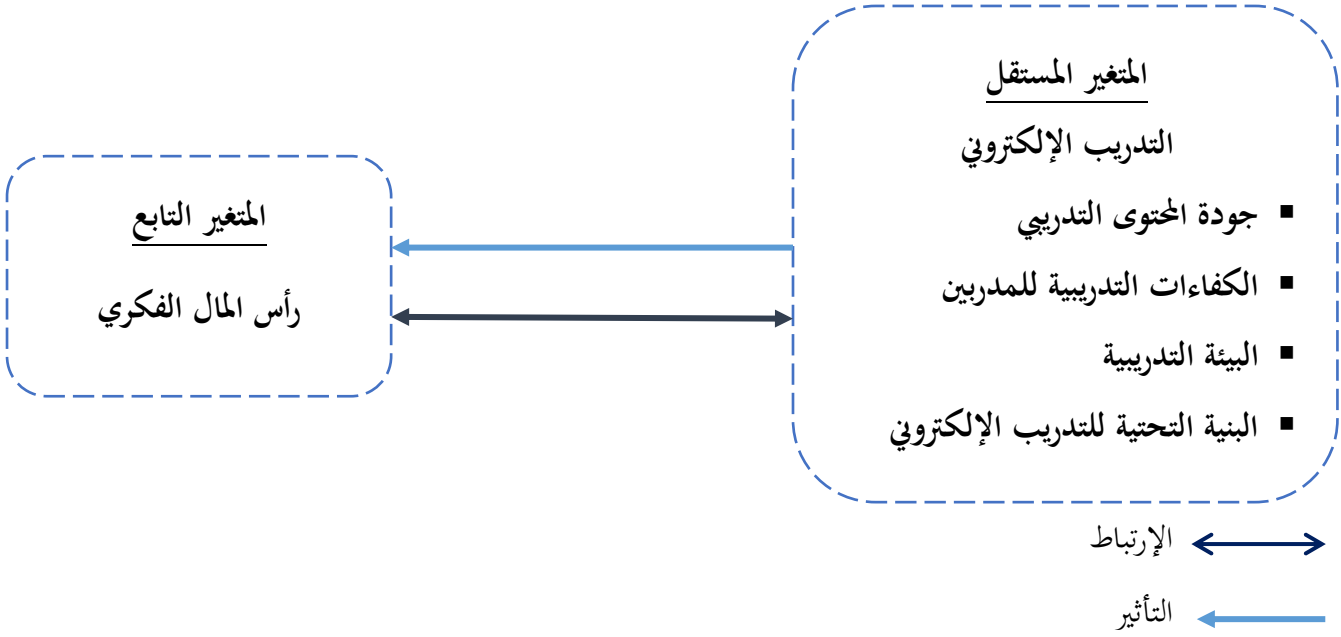
◀ **الفصل الثاني:** تناول هذا الفصل الدراسة الميدانية في شركة سونلغاز في عين تموشنت. وتم تقسيم الفصل إلى مبحثين. حيث تضمن المبحث الأول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة والمبحث الثاني فكان العرض نتائج الدراسة والمناقشة.

## 11. نموذج الدراسة:

من أجل تحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة سابقا. سوف نعتمد على نموذج تم بناؤه انطلاقا من الدراسات السابقة. للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

- **المتغير المستقل:** التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى التدريبي. الكفاءات التدريبية للمدرسين. البيئة التدريبية. البنية التحتية للتدريب الإلكتروني)؛
- **المتغير التابع:** رأس المال الفكري.

الشكل (01): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول  
الأدبيات النظرية  
والتطبيقية للتدريب  
الالكتروني و رأس المال  
الفكري

## تمهيد

لقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال حمل اهتمام كل المؤسسات في تسير مختلف وظائفها وأنشطتها الفنية والإدارية قصد الاستفادة القصوى مما تقدمه هذه الأداة من رفع كفاءة الأداء ومواكبة الأحداث وباعتبار إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف المؤسسة— وامن مورد كون جناح أي مؤسسة مرتبط مستوى مواردها خصوصا البشرية منها وصقل مهاراتهم عن طريق التدريب الكرتوني والذي يعتبر من مقومات جناح المؤسسة الحديثة وضرورة لبناء قوة بشرية فعالة عن طريق البيئة التفاعلية الغنية بالتطبيقات. مما دعانا الى دراسة دورة في رفع كفاءة الأداء الوظيفي لراس المال الفكري

وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل مركزين على التدريب الإلكتروني باعتباره الاستثمار الكامل للثروة البشرية والمنتج للعامل الكفاء القادر على التعامل مع التغيرات والمستجدات وكذلك سنتطرق لراس المال الفكري والدراسات السابقة كونها تسهم وتساعد في اثراء واعداد الادبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة وعليه تم تقسيم الفصل الى مبحثين:

◀ **المبحث الأول:** الادبيات النظرية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري؛

◀ **المبحث الثاني:** الادبيات التطبيقية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري.

## المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري

تعتبر وظيفة التدريب من الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات على اعتبار أن المورد البشري هو المورد الحقيقي للمؤسسة ومصدر التقدم والتطور. ويحتوي مفهوم التدريب الإلكتروني على مضامين مختلفة إلا أنها مهما اختلفت فهي تلتقي في مسار واحد وهو تأكيد الأهداف والغايات التي تسعى التدريب الإلكتروني لتحقيقها. لهذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى بعض الجوانب المتعلقة بالتدريب الإلكتروني. ورأس المال الفكري والعلاقة الموجودة بينهما.

المطلب الأول : الإطار النظري للتدريب الإلكتروني

## 1. مفهوم وأهمية التدريب الإلكتروني

## 1.1. مفهوم التدريب الإلكتروني:

لا يوجد تاريخ واضح للتدريب الإلكتروني. فقد ارتبط بظهور الحواسيب الآلية على وجه الخصوص. حيث تم اصطناع أول حاسب على وجه التحديد في عام 1937 م على يد العالمين " كليفورد بيرري" و "جون اتاناسوف". ومع ظهور تطبيقات متطورة تسمح بالتدريب الإلكتروني عبر المواقع الإلكترونية بدأت الفكرة تسود خاصة في عصر التطور التكنولوجي الهائل في كافة المجالات وخاصة مجتل التعليم عن بعد. (العابدي ز.، 2022، صفحة 706).

حيث اعتبر التدريب الإلكتروني أحد الوسائل وأهم الأنشطة التي تستخدمها الإدارة في أي مؤسسة مهما كانت طبيعة ونوع عملها من أجل تطوير وتنمية القدرات العلمية والعملية والسلوكية للعاملين بالشكل الذي يمهد الطريق نحو نمو المؤسسة وازدهارها ومواجهة التغيرات ولقد تعددت مفاهيم التدريب الإلكتروني وفقا لآراء المهتمين وذلك حسب مدلولاتها العلمية والعملية المختلفة لهذا سندرج أهم التعاريف:

عرف التدريب الإلكتروني على أنه العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة فاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنيات الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريسية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان. (صليحة، 2002، صفحة 3).

وعرف على أنه التدريب الذي يتم عن طريق شبكة الانترنت. حيث يتم خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين بواسطة الانترنت. (علي، 2024، صفحة 252).

كما عرف التدريب الإلكتروني بأنه عملية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرب. (المطيري، 2012، صفحة

وعليه يمكننا ان نعرف التدريب الإلكتروني بأنه عملية تدريبية تهدف الى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من اليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المدرب والمتدرب وهو نظام تدريبي بين المدربين والمتدربين يفصلهم المكان والزمان من اجل تمكين الافراد من التدرّب والتغلب على ظروف الوقت والمكان.

### الجدول(01-01): الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

التدريب التقليدي	التدريب الإلكتروني
المدرّب متحكّم بالعملية التدريبية وهو الملقن للمعلومة	المدرّب موجه للعملية التدريبية التي يتحكّم بها المتدرب
محدودية عامل الزمان والمكان بالنسبة للمدرّب والمتدرب	مرونة عامل الزمان والمكان بالنسبة للمدرّب والمتدرب
قلة المشاركة والتفاعل بين المدرّب والمتدربين	تفاعل مستمر بين المدرّب والمتدربين بشكل تبادلي
الوسائل محدودة وقد لا تكون مجدية	الاستفادة من كافة الوسائل المتاحة لتسهيل العملية التدريبية
يستهلك الوقت والجهد	يوفر الوقت والجهد
تدفق المعلومات باتجاه واحد	تدفق المعلومات يكون باتجاهين
ياخذ المعرفة ويتلقاها من المدرّب	يتعلم المتدرب من خلال التدريب والممارسة والتعلم الذاتي
المحتوى وثابت ومتكرر	المحتوى متنوع
الاعتماد على لغة البلد في التدريب	إمكانية الاستفادة من التدريب بلغات أخرى
التدريب محلي ومقنن	التدريب عالمي وواسع

المصدر: (حلمي، 2022، صفحة 12)

### 2.1. أهمية التدريب الإلكتروني:

إن التدريب عبر شبكة الانترنت يساهم بشكل مباشر في صقل مهارات وتحسين خبرات المتدربين بطريقة أكثر فعالية من حيث التكلفة الامكانية والزمانية ويسهم في تطوير العملية التدريبية لذلك تكمن أهمية التدريب الإلكتروني في: (صليحة، 2002، صفحة 4).

- المرونة والملائمة: سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان؛
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب انه يتدرب بسرعة او ببطء؛
- يقدم تسهيلات وأساليب تدريبية متنوعة لمنع الملل؛
- يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا بإعداد كبيرة كما يسهل وصول الالاف الى نفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية؛

- **الوقت:** حيث يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم الوقت بحيث يجدون تلقيه لدورته بما يتناسب مع ظروف العمل كما يتيح له التطرق عن موارد ونشاطات يعرفها؛
- **المال:** بحيث يخفض تكلفة السفر. التنقل. المعيشة. إضافة الى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين وانخفاض تكاليف الدورات التدريبية وذلك باستخدام الشبكات؛
- **الاتصال والتفاعل:** أي التفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدرب وكذلك اتاحة الفرصة للمتدربين للتفاعل الفوري الإلكتروني في ما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني ومنتديات النقاش؛
- إمكانية التدريب باي مكان يتوفر فيه حاسوب وانترنت؛
- مقدار التعلم وكمية ونوع وشكل المحتوى التدريبي يفوق بمراحل مما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي؛
- ينمي المسؤولية لدى المتدرب وتنمي فيه حس التعلم الذاتي والمباشر؛
- سهولة تطوير المحتوى التدريبي الموجود عبر الانترنت؛
- وظيفة المدرب ستصبح بمثابة الموجه والمرشد.

## 2. أنواع ومتطلبات التدريب الإلكتروني :

### 1.2. أنواع التدريب الإلكتروني :

تتمثل أنواع التدريب الإلكتروني فيما يلي: (علي، 2024، صفحة 252)

◀ **التدريب المتزامن:** وهو النشاط الذي يتم حدوثه بتواجد المدرب والمدرين في نفس الوقت. ويتم من خلاله التواصل والتفاعل المباشر بينهما. أي يكون هنالك اتصال متزامن باستخدام الصوت والصورة الحوار. المحادثة. وبالإمكان الحصول على التغذية الراجعة في نفس الجلسة التدريبية. ان جميع الدورات التي نظمتها وزارة التربية اشترطت ان يكون التدريب متزامن بتواجد المدرب والمتدربين بنفس الوقت.

◀ **التدريب غير المتزامن:** لا يشترط هذا النوع من التدريب وجود المدرب والمدرين معا في نفس التوقيت. حيث بإمكان المتدرب التفاعل مع المحتوى التدريبي في الوقت الذي يراه مناسباً. وفي حال وجود أي استفسار فيمكنه مراسلة المدرب والذي بدوره سيرد عليه في وقت لاحق. في هذا النوع من التدريب تكون مصادر التدريب متاحة للمتدربين مع التعليمات والارشادات الضرورية لذلك. ويمتاز بإمكانية إعادة الجلسة التدريبية في أي وقت آخر وحسب رغبة المتدرب.

◀ **التدريب المدمج:** وهو مزيج بين التدريب المتزامن وغير متزامن. فينفذ البرنامج التدريبي في بعض اجزاءه. اذ يطالب المتدرب بجلسات تدريب حضورية وأخرى إلكترونية يحضرها من المنزل.

**2.2. متطلبات التدريب الإلكتروني:**

تتمثل أهم متطلبات التدريب الإلكتروني الفعال فيما يلي: (العابدي ز.، 2022، الصفحات 708-709).

**أولاً: المتطلبات الخاصة بالموارد البشرية:**

- قيام المتدربين بالتعامل مع البرامج الحاسوبية والبرمجيات المكتبية والانترنت والبريد الإلكتروني بشكل احترافي؛
- المعرفة الجيدة من قبل المتدربين في تحميل الكتب والبرامج من شبكة الإنترنت؛
- قدرة المتدربين على التعامل مع المشكلات التي قد تحصل في الحاسب الآلي؛
- وجود مشرفين ذو خبرة فنية متخصصة في الدعم الفني لتقديم المساعدة اللازمة للمتدربين عند الحاجة.

**ثانياً: المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية:**

- استمرارية وجود الطاقة الكهربائية؛
- توفر أجهزة حاسوب ذات مواصفات فنية مقبولة؛
- ضرورة توفر شبكة انترنت ذات سرعات اتصال عالية لتحميل البرامج والكتب؛
- استخدام برامج متيسرة وسهلة من اجل الولوج الى المنصات التدريبية.

**ثالثاً: متطلبات أكاديمية**

- إصدار شهادات للمشاركين في الدورات التدريبية من الجهات المنظمة لها؛
- الحصول على تراخيص مواولة التدريب الإلكتروني من الجهات الحكومية المعنية.

**3. مراحل التدريب الإلكتروني :**

يمكن إجمال مراحل التدريب الإلكتروني في النقاط التالية: (معزي، 2023، صفحة 105)

أ. **تخطيط التدريب الإلكتروني:** والتي يتم فيها التنسيق مع خبراء التدريب من أجل وضع الخطة العامة للبرنامج وخطة اللقاءات وأساليب التقويم وجمع محتوى المادة التدريبية. وكذلك وضع استراتيجيات التدريب والإجراءات اللازمة لبدء البرامج التدريبية.

ب. **تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي:** وفي هذه المرحلة يتم ترجمة الاستراتيجيات التي وضعت في المرحلة السابقة والبدء بتصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الإنترنت فيما يتعلق بتجهيز محتوى البرنامج التدريبي وتقييم وتحكيم محتواه وتقسيم المحتوى إلى سلسلة من اللقاءات. ومن ثم تصميم موقع خاص للبرنامج التدريبي وتضمين الموقع أساليب التقييم للمتدربين والدعم الفني والتربوي وكذلك توفير أساليب التواصل المباشر وغير المباشر مع المتدربين. وتصميم الجلسات التدريبية وتحديد محتواها وأساليبها.

ت. تنظيم وتنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي: في هذه المرحلة البد من تحديد المدة الزمنية للتدريب ومدة كل لقاء. وتحديد مواعيد التدريب ومنهجيته وأماكن انعقاده. وكذلك توفير الدعم والمساندة لضمان استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات.

ث. تقويم التدريب الإلكتروني: ومن خلال عملية التقويم يمكن إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية.

#### 4. إيجابيات وسلبيات التدريب الإلكتروني:

##### 1.4. إيجابيات التدريب الإلكتروني:

- للتدريب الإلكتروني عدة فوائد نوجزها كما يلي: (ابراهيم، 2023، الصفحات 281-282)
- المتدرب هو من يتحكم في البرنامج التدريبي اذ يتيح التدريب الإلكتروني امكانية اختيار الوقت المناسب والوسائل الإلكترونية المناسبة للالتحاق بالبرنامج التدريبي؛
- انخفاض كلف التدريب فالتدريب الإلكتروني يدار عن بعد وبالتالي لا يحتاج الى مكان محدد لانعقاده وبالتالي يخفض الكلف على المديرين والمتدربين ويسهل من امكانية الالتحاق بالعملية التدريبية؛
- تنوع بدائل العملية التدريبية ويمكن للمتدرب اختيار الوسائل والمدرّب الذي يناسبه أكثر في التعلم؛
- المرونة والملائمة للبرامج التدريبية تتيح فرصة أكبر للمشاركة المتدربين فضلا عن تفاعل افضل في بعض الاحيان.

##### 2.4. سلبيات التدريب الإلكتروني:

- على الرغم من تعدد مزايا التدريب الإلكتروني الا ان هناك بعض السلبيات والعيوب. وتتمثل في: (عمار، 2021، صفحة 27)
- افتقار مشاركة المتدرب إيجابيا في تبادل الآراء والأفكار مع المدرّب من ناحية ومع المجموعة المتدربة من ناحية أخرى؛
- الصعوبة التي تواجه المديرين في ايصال أفكارهم في المقرر الإلكتروني. بالإضافة الى ان المدرّب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشط والمتدرب النائم او الشارد او الذي يظهر عليه الملل؛
- تلاشي واضعاف دور المدرّب الانسان كمؤثر تربوي وتعليمي؛
- صعوبة تقييم المتدربين؛
- كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي الى ملل المتدرب وعدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط؛
- بعض المتدربين يشعرون بالعزلة عن المدرّب؛
- صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات المرغوب فيها في البرامج التدريبية؛
- عدم تقبل بعض القيادات التربوية عملية التغيير والتقنيات الحديثة؛

■ ارتفاع التكلفة وخاصة المراحل الأولى من تطبيقه. مثل تجهيز البنية التحتية والأجهزة وتصميم البرمجيات والاتصالات والصيانة المستمرة لذلك.

## المطلب الثاني: الإطار النظري لرأس المال الفكري

### 1. مفهوم الرأس المال الفكري وتطوره:

#### 1.1. مفهوم رأس المال الفكري:

يعد مفهوم رأس المال الفكري من المفاهيم الحديثة نسبياً والتي أثارت فضولاً علمياً لدى الباحثين والمتخصصين في علوم الإدارة والمعرفة، وقد تعددت المفاهيم الخاصة بمصطلح "رأس المال الفكري" كما تعددت أيضاً مسمياته. فنجد أن البعض يطلق عليه. الموجودات غير الملموسة رأس المال غير الملموس. رأس مال المعرفة. رأس المال الفكري الاستراتيجي. رأس المال الرقمي وغيرها من المسميات. غير أن أشهر هذه المسميات وأكثرها شيوعاً هو "رأس المال الفكري . Intellectual Capital".

حيث عرف على أنه مجموعة الأفراد العاملين في المؤسسة والذين يتمتعون بخبرات ومهارات ومعارف عالية تساهم في إيجاد قيمة مضافة للمنتجات التي يقدمونها مما يعني ازدياد الإنتاجية وتحقيق الربحية العالية وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية تتمتع بها المؤسسة. (فوزي، 2008، صفحة 34)

عرف رأس المال الفكري بأنه المادة الفكرية والمعرفية والمعلومات والملكية الفكرية والخبرة التي يمكن استخدامها لتوليد الثروة. إذ يصنف رأس المال الفكري إلى رأس المال الهيكلية والبشري. إذ تم التوصل إلى هذا التمييز لأن الأفراد (رأس المال البشري يحتاجون إلى أساليب إدارة مختلفة عن رأس المال الهيكلية. وهنالك تمييزاً آخر يحدد أربع مكونات الرأس المال الفكري: (موجودات السوق. والموجودات التي تركز على الفرد. وموجودات الملكية الفكرية. وموجودات البنية التحتية. (العابدي ع.، 2025، صفحة 17)

حيث عرف (stewart) رأس المال الفكري على أنه يتمثل في المعرفة والمعلومات وحقوق الملكية الفكرية والخبرات التي يمكن توظيفها لإنتاج الثروة وتدعيم القدرات التنافسية للمنظمة". (الغضبان، 2021، صفحة 10).

عرف رأس المال الفكري بأنه زيادة قدرات منظمات المجتمع على التكيف من خلال تطوير منتجاتها وتقنيات إنتاجها وخفض تكاليفها وبتجاهات مستحدثة غير مسبوقه من خلال تنمية الابداع والتعلم والاستثمار المتعاطف في البشر تعليماً وتدريباً ولهذا عد بعض الخبراء رأس المال الفكري في حزمة نافعة من المعرفة. (جبر، 2022، صفحة 547)

يتمثل رأس المال الفكري في نخبة من العاملين في المؤسسة تمتلك مجموعة من القدرات المعرفية والمواهب الفكرية والتنظيمية دون غيرهم. والتي تمكنهم من توليد أفكار جديدة وأساليب متطورة تضمن للمنظمة تحويل القيمة الفكرية إلى قيمة اقتصادية. ومن ثم يمثلون ميزة تنافسية للمنظمة. (محمود، 2019، صفحة 19)

بعد استعراض مختلف التعريفات والمفاهيم المتعلقة برأس المال الفكري. يمكن القول إنه يتفق الباحثون على أن رأس المال الفكري يمثل أحد الأصول غير الملموسة التي تمتلكها المنظمات. والتي تساهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ورغم اختلاف التعريفات. إلا أنها تتقاطع في الإشارة إلى أن رأس المال الفكري يشمل المعرفة. المهارات. والخبرات التي يمكن استثمارها في تطوير العمليات والمنتجات والخدمات.

## 2.1. التطور التاريخي لرأس المال الفكري:

مر رأس المال الفكري بثلاث مراحل أدت إلى ظهوره وساهمت في تطويره وبناء استخداماته. وهي على النحو التالي:

### المرحلة الأولى: بداية الاهتمام بالقدرات البشرية.

لقد كانت بدايات الاهتمام بالقابليات البشرية في القرن السابع عشر على يد الاقتصاديين. ففي القرن السابع عشر أكد (Petty William) على فكرة اختلاف نوعية العمالة. وطرح موضوع قيمة العاملين Value of Workers في حساب الثروة بطريقة احصائية وشكل هذا الجهد مبادئ ما عرف لاحقاً برأس المال البشري. (حماش، 2017، صفحة 23) وأكد (Alfred Marchall) في عام 1890 على الاستثمار في البشر. وذلك لأن رأس المال البشري يتميز بسمة لا تتوافر في غيره من رؤوس الأموال. هي منحنى إنتاجيته تتصاعد بنفس اتجاه منحنى خيالاته ومهاراته. وأن عمره المعنوي يتحدد مع تغيرات العصر. ولن يندثر إلا يتوقف عمره الزمني ومعنى ذلك أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة (دحماني، 2024، صفحة 25).

### المرحلة الثانية: الاهتمام بالقابليات الذهنية.

في عام 1980 من خلال دراسة على أداء منظمات الأعمال اليابانية لوحظ وجود تباين في أدائها. وتم عزاء هذا الاختلاف إلى نسبة الموجودات غير ملموسة التي تمتلكها كل منظمة من هذه المنظمات ومكنت هذه الدراسة الرائدة من الخروج باستنتاج مفاده أن الموجودات غير الملموسة هي الأساس في تحقيق عوائد المنظمات. لأنها قابلة للاستخدام المتعدد والمتزامن وتعود بفوائد متعددة ومتزامنة. ويعد (Ralph Stayer) مدير شركة (John Sonville) للأطعمة أول من أطلق مصطلح رأس المال الفكري في عام 1990. كما يعد (Edvinsson) أول مؤلف استخدم هذا المصطلح في عام 1993. وأن مجلة (Forors) أول من نشر تحقيق عام 1994. عن كيفية قيام الدول الاسكندنافية بمعالجة أصولها الفكرية وبعد (Thomas.A Stewart) صاحب أول كتاب في هذا المجال بكتابه رأس المال الفكري الثروة الجديدة للمنظمات في عام 1997. (حماش، 2017، صفحة 25).

### المرحلة الثالثة: ولادة نظرية رأس المال الفكري.

في منتصف التسعينات من القرن العشرين بدأت الجهود البحثية تتكثف حول موضوع رأس المال الفكري في محاولة لإيجاد فهم مشترك فيما بين الباحثين والمنظمات والاتفاق على مبادئ وممارسات هذا الموضوع (رشيد، 2012، صفحة 103). حيث شهد عام 1999 انعقاد الندوة الدولية لرأس المال الفكري في أمستردام وتركزت جهودها حول مناقشة أهداف رأس المال الفكري واتجاهاته وطرائق قياسه ومستوياته وأبعاده. وخرجت الندوة بعدد من المقترحات كان أهمها وصف طرائق قياس رأس المال الفكري. ومزايا كل طريقة وعيوبها وآلية استعماله وفي عام 2001 عقد في كندا المؤتمر الدولي الرابع لإدارة رأس المال الفكري. وفي عام 2000 وعام 2003 عقد في نيويورك مؤتمرين حول رأس المال الفكري وإدارته. (فرحاني، 2016، صفحة 63).

## 2. أهمية الرأس المال الفكري:

- تكمُن أهمية رأس المال الفكري فيما يلي: (عباس، 2022، الصفحات 61-62)
- ✓ يعتبر رأس المال الفكري أساساً مهماً في بناء المنظمات الذكية وذلك من خلال توافر العقول المتميزة بدكائها وقدرتها على استثمار باقي الموارد وتسخيرها لصالح توسيع مساحة التميز للمنظمة. لأن تلك العقول لها قابلية التكيف مع الظروف المتغيرة. وهذا هو رأس المال الفكري؛
  - ✓ تتضح أهمية رأس المال الفكري أيضاً في أهمية تنظيم قياسه والتي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري والذي بين أن نظم قياس رأس المال الفكري تعد من اهتمامات المحاسبة الإدارية والمالية في عمل عصر العولمة؛
  - ✓ يمثل رأس المال الفكري كنزاً مدفوناً يحتاج إلى من يبحث عنه واستخراجه للوجود والممارسة وتعد عملية نشر المعرفة إحدى أساليب استخراجه لتعزيز القدرات العملية التي تبني وتحافظ على العمل؛
  - ✓ يعتبر رأس المال الفكري المحرك الأساسي والموجه الرئيسي في توظيف وتوجيه الموارد الأخرى للشركة. وهو أقوى سلاح تنافسي؛
  - ✓ بعد رأس المال الفكري مصدراً لتوليد الثروة في المنظمة والأفراد؛
  - ✓ رأس المال الفكري عبارة عن قدرات علمية لها دور جوهري في إدخال تعديلات على أعمال مختلف المنظمات؛
  - ✓ يعتبر رأس المال الفكري مورد استراتيجياً. وسلاحاً تنافسياً في على اقتصاد المعرفة؛
  - ✓ يعتبر رأس المال الفكري مجموعة من الموارد المعلوماتية للأشخاص والمكونة من نوعين من المعارف. معارف ظاهرة بسبب التعبير عنها. ومعارف ضمنية مبنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديرة. والتي تستخدم في تطوير المؤسسة.

### 3. خصائص ومكونات رأس المال الفكري:

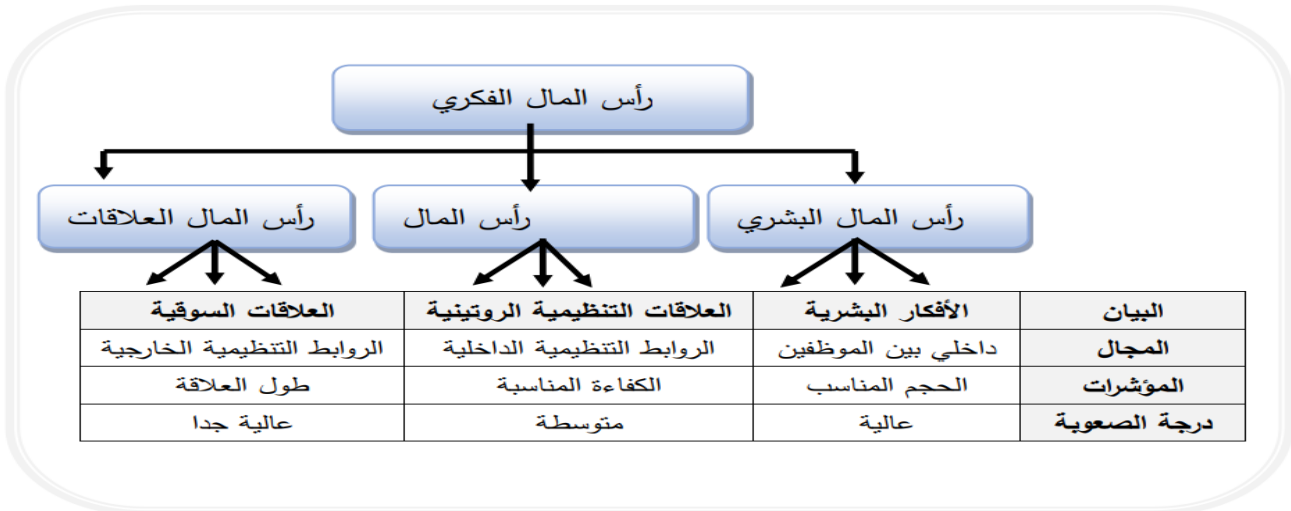
تتمثل أهم خصائصه فيما يلي: (امعوش، 2020، صفحة 136)

- **الخصائص التنظيمية:** فيما يخص المستوى. نجد أنه يكون على مستويات مختلفة؛ الفردية. التنظيمية والعلاقات. وينتشر في المستويات كلها وبنسب متفاوتة. أما بخصوص الهيكل التنظيمي الذي يناسب رأس المال الفكري. فهو بالتأكيد الهيكل التنظيمي المرن. أما الرسمية فتستخدم بشكل منخفض جدا. ويميل إلى اللامركزية في الإدارة بشكل واضح؛
- **الخصائص المهنية:** الاهتمام ينصب على التعليم والتدريب وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية. ويمتاز رأس المال الفكري بالمهارة العالية والمتنوعة والخبرة؛
- **الخصائص السلوكية والشخصية:** يميل رأس المال الفكري إلى المخاطرة بدرجة كبيرة. لذا فهو يتعامل مع الموضوعات التي تتسم بعدم التأكد. كما أن يميل إلى المبادرة وتقديم الأفكار والمقترحات البناءة. ولديه قدرة على حسم القرارات دون تردد. ولديه مستويات ذكاء عالية. ومثابرة جادة في العمل وثقة بالنفس.

### 4. مكونات رأس المال الفكري:

نجد أن أغلب الباحثين اتفقوا على أن مكونات رأس المال الفكري لا تعدو أن تمثل ثلاث مكونات رئيسة تتفرع بدورها إلى مكونات أخرى فرعية والتي تحاول تحديدها فيما يلي:

الشكل(01-01): مكونات رأس المال الفكري



المصدر: (امعوش، دور إدارة رأس المال الفكري في تحسين الأداء و تعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية

لبعض المؤسسات بولاية سطيف، 2021، صفحة 36)

## 1. رأس المال البشري:

رأس المال البشري يمثل المعرفة المكتسبة من المهارات والخبرة للموظفين الأفراد. وبهذا المعنى. توفر ملفات تعريف الموظفين المختلفة مكونات مختلفة. مما يضيف قيمة مضافة إلى الأصول التنظيمية. ولذلك فهو مصدر للمعرفة الضمنية. التي يتم اكتسابها من خلال الخبرة والمعرفة. حيث يمكن أن تقلل من الوقت والاستثمار اللازمين للحصول على المعلومات وحل المشاكل. ويشمل هذا البعد الرئيسي للذكاء الاصطناعي المعرفة اللازمة لأداء المهام ويعتبر البعد الأكثر تعقيداً لأنه من الصعب تقليده أو استبداله . (شيرين علي، 2024، صفحة 928)

ويعرف رأس المال البشري بأنه تلك المعارف والمهارات والخبرات التي يمتلكها أفراد المنظمة. وهو أساس الميزة التنافسية للمنظمة ومصدر لتحقيق الابتكار داخلها والاستثمار به بطريقة فاعلة. (الشمري، 2022، صفحة 7)

وتكمن أهمية رأس المال البشري في فيما يلي: (Al-Manni Ahmad, 2010, p. 65)

- ✓ يعد أحد المصادر الحاسمة والفريدة التي تؤثر على الأداء؛
- ✓ يساهم في خلق معرفة جديدة؛
- ✓ هو مورد يصعب على الآخرين تقليده؛
- ✓ يساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة؛
- ✓ يساهم في زيادة كفاءة استخدام الأصول. وتحقيق إنتاجية أعلى وخدمة أفضل للعملاء؛
- ✓ له تأثير مباشر على قدرة رواد الأعمال. أصحاب الأفكار الجديدة في تأمين رأس المال اللازم لبدء مشاريع جديدة.

كما سبق يتضح أن أهمية رأس المال البشري تتمثل في تحقيق النجاح وتحقيق ميزة تنافسية. وخلق معرفة جديدة. وهذا يبين تحوّل مراكز القوة والحيوية. وامتلاك الأمم للميزة النسبية. من ثراء الموارد الطبيعية إلى ثراء العقل الفكري وإنتاجه للمعرفة. ولقد أصبح من الضروري على المؤسسات أن تعمل على امتلاك وتطوير المعرفة. وتنمية مواردها البشرية من أجل معرفة وضعها وكيفية تحسينه.

## 2. رأس المال الهيكلي:

يشمل رأس المال الهيكلي كل عنصر من عناصر الهيكل التنظيمي الذي يسهل قدرة الموظف على تكوين ثروة للشركة وأصحاب المصلحة حيث تعد فعالية هذه العملية مهمة للغاية لأنها تتضمن إجراءات داخلية تسمح بتكامل المعرفة وتقاسم القدرات. مما يؤدي إلى تكوين ثروة للمنظمة. بالإضافة إلى ذلك. تساهم عمليات إدارة المعرفة في فعالية أجيال العملاء. ويشمل رأس المال الهيكلي قدرة الشركة على الوصول إلى الأسواق أو الأجهزة والبرامج وغيرها التي تدعم الشركة بمعنى آخر البنية التحتية التي تدعم أداء الموظفين . (عباس، 2022، صفحة 62)

وتكمن أهميته فيما يلي: (امعوش، دور إدارة رأس المتل الفكري في تحسين الأداء و تعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سطيف، 2021، صفحة 51)

✓ يساهم رأس المال الهيكلي في خفض التكلفة. تحسين الخدمات أو خصائص المنتجات للعملاء؛

✓ رأس المال الهيكلي يساهم في خلق الميزة التنافسية؛

✓ رأس المال الهيكلي يشجع المؤسسات على استثمار موارد كبيرة للحد من المخاطر والاستفادة من إمكاناتها الإنتاجية.

ومنه فإن رأس المال الهيكلي يجعل من رأس المال البشري يعمل بدرجة أعلى من الذكاء. ويصبح أكثر إنتاجية. فالمؤسسة التي يكون رأس مالها الهيكلي ضعيف لا تكون قادرة على تحويل رأس مالها البشري إلى قيمة. وهذا ما أشارت إليه دراسة (Setewart.1997) بأن خلق القيمة هي عملية تحويل رأس المال البشري إلى رأس المال الهيكلي.

### 3. رأس المال الزبوني(العلائقي):

وهو العلاقة مع الناس الذين تتعامل الشركة معهم والذين يتمثلون بزبائنها ومجهزيها. وقد أسماء البعض برأسمال العلاقات وهو الأعلى قيمة بين مكونات رأس المال الفكري والأسهل على القياس من خلال الإيرادات. إن التفاعل بين هذه الأنواع الثلاثة لرأس المال هو الذي يساعد على تحديد القيمة الحقيقية لرأس المال الفكري الكلي للشركة. رأس المال الهيكلي يشمل كل ما لا يزال موجودا بعد ساعات العمل مثل العلاقات والسلع والمساهمين. ويعتبر هذا العامل هو الذي يمكنه التنبؤ بمستويات الأداء بشكل أفضل، وتشير المستويات الضعيفة لرأس المال الهيكلي إلى عدم القدرة على تنظيم القوى العاملة في المنظمة من أجل إنتاج وتقديم منتجها وبالتالي فإنها ستفشل في تحقيق عائد على الاستثمارات في جميع أشكال الاستثمار الاستثماري الأخرى . وبهذا المعنى يجب على المنظمات توفير الظروف المريحة لتعزيز التفاعلات الأفضل بين الإنسان والآلة. (شيرين علي، 2024، صفحة 929).

تكمن أهميته فيما يلي: (امعوش، دور إدارة رأس المتل الفكري في تحسين الأداء و تعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سطيف، 2021، صفحة 54)

✓ إن العملاء هم من يدفع فاتورة المؤسسة لأنّ المهمة الأولى لأي مؤسسة هي إنشاء أو إيجاد أو بناء عملائها بالسوق وإيجاد أسس العلاقة المتميزة معهم؛

✓ إن الولاء الذي تكسبه المؤسسة بالعلاقة الجيدة مع عملائها يُحقق لها زيادة في العائد إذ تشير الدراسات إلى أن معاودة الزبون على شراء منتجات المؤسسة بنسبة ( 5 بالمئة) يزيد من أرباح المؤسسة بنسبة لا تقل 25 بالمئة.

## 5. آليات بناء رأس المال الفكري:

تكمن آليات بناء رأس المال الفكري في المنظمات اليوم فيما يلي: (بروكي، 2018، الصفحات 277-278)

أ. استقطاب رأس المال الفكري: وهو قدرة المنظمة على البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها. ويرجع سبب الاهتمام به إلى البيئة التنافسية الشديدة. وتغير النظرة إلى الموارد البشرية من كونها عامل تكلفة إلى عامل نجاح. وتمثل الاستراتيجيات الملائمة لآلية الاستقطاب فيما يلي:

1. **إشراء العقول من سوق العمل:** يجب على إدارة الموارد البشرية أن تتابع عملية جلب العقول النادرة. بغرض استقطابها كمهارات وخبرات متقدمة تستفيد منها المنظمة بشكل كبير في زيادة رصيدها المعرفي. مما ينعكس على زيادة عمليات الابتكار والإبداع باستمرار.

2. **شجرة الكفايات:** إن الكفاية أو الأهلية تتضمن مكونين أساسيين هما: المكون المعرفي والمكون السلوكي. حيث يتضمن المكون المعرفي المفاهيم النظرية والمعلومات والمهارات والخبرات المتصلة بكفاءة الفرد. أما المكون السلوكي فيتضمن مجموع ما يقوم به الفرد أثناء تأدية عمله. والذي يمكن ملاحظته وتقييمه. أما شجرة الكفايات فهي أحد تقنيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المتمثلة في مخطط يوضح المهارات والخبرات والمعارف المطلوبة للشركة فضلاً عن سيرتهم الذاتية من أجل تحديد المزيج الصحيح من الأفراد المطلوبين. وإستراتيجية شجرة الكفايات تسهل استخدام أسواق الموارد البشرية استقطاب الالكتروني لرأس المال الفكري عن طريق شبكة الحواسيب.

3. **لمراجعة منظمات المعرفة والتعلم:** تركز رؤية هذه الإستراتيجية على أن المنظمات التعليمية (مدارس. معاهد. كليات. جامعات) تعد مصدر مهم لاكتشاف المواهب واستقطابهم. بدلا من الاكتفاء بالتعيين من خارج المنظمة ثم خضوعهم لفترة تدريبية.

ب. تنمية رأس المال الفكري والمحافظة علي: هناك مجموعة من العوامل التنموية رأس المال الفكري والمحافظة عليه وتمثل بالآتي:

ب.1 **تنشيط الحفز المادي والاعتباري:** هناك مجموعة عوامل ومؤثرات خارجية مثيرة للفرد تدفعه لأداء المهام الموكلة إليه على أكمل وجه. من خلال إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية وكذا الاجتماعية. وترشده إلى سلوك معين ويتجسد هذا في:

● الجوانب المادية: كالأجور؛

● الجوانب المعنوية: وتشمل إعلام العاملين بأهميتهم؛

● الجوانب الاجتماعية: وتضم احترام العاملين أيا كان موقعهم الوظيفي.

ب.2 **التصدي للتقاعد التنظيمي:** يشير التقادم إلى عجز الفرد عن تطوير مهاراته وخبراته باستمرار. في حين أن التصدي للتقاعد هو جميع الإجراءات والوسائل التي تتخلدها المنظمة من أجل تطوير قدرات. إمكانات وكتانا خبرات العاملين فيها باستمرار. وقد يكون هذا التقادم حول تقادم المعرفة الذي يشمل تقادم الخبرات والمهارات الإدارية والغنية

التقدم القدرات ويظهر هذا من خلال الجوانب الشخصية للفرد التقدم التعالي المشهور تحت تأثير القيم والمعتقدات العادات.

ب.3 **مواجهة الإحباط التنظيمي والإحباط:** عبارة عن الحالة النفسية التي تنشأ من جراء فشل الفرد في إنجاز أو تحقيق أهداف معينة. والسبب عوائق وعقبات لا يمكن مواجهتها والسيطرة عليها أو التحكم فيها. من أهم مظاهره: الغياب. ارتفاع معدل دوران العمل. عدم الرضا. التوتر والقلق الانطواء. تخريب الآلات... إلخ.

ب.4 **تقليل ضغوط العمل ضغط العمل:** هو استجابة تكيفية ذاتية ناتجة عن أي تصرف أو موقف أو حدث والذي يضع عبئا خاصا على فرد ما. وضغوط العمل تمس الأداء. السعادة النفسية للفرد. وصحته وللتقليل منها يجب الحد من الأسباب المؤدية لها. والمتمثلة في غموض الأدوار. تحمل مسؤوليات أكثر مما يجب. نقص الدعم الاجتماعي. صراع الدور أحداث الحياة الضاغطة.

ب.5 **تعزيز التميز التنظيمي:** يقصد بها جميع الوسائل والأساليب التي من شأنها زيادة عدد المساهمات الفكرية للعاملين بالمنظمة من خلال امتصاص المعرفة المفيدة والأفكار الجديدة الموجودة في عقولهم عن طريق تشجيع الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق واحترام الآراء. وهذا من شأنه زيادة عدد المتميزين في المنظمة. ومن وسائل قياس التميز التنظيمي: عدد براءات الاختراع. عدد الأفكار الجديدة أو التطويرية. عدد البحوث والدراسات.

ب.6 **تقليل فرص الاغتراب التنظيمي:** الاغتراب التنظيمي هو حالة نفسية. اجتماعية تسيطر على الفرد وهو عدم التكيف مع المحيط والبيئة أو حالة تمثل ضعف القدرة على التكيف مع الظروف البيئية الجديدة. ويمكن قياسه وتحديدته من خلال المقابلات الشخصية استمارة الاستقصاء. معدلات الدوران. انخفاض الإنتاجية.

كما سبق يتضح أن رأس المال الفكري بشكل طيرة تنافسية للمنظمات. وهو السبيل نحو التطور والاستمرار. والمحافظة عليه ضرورة تفرضها كل التطورات التكنولوجية والمعرفية والإدارية. خاصة في عصر العولمة. التي تتطلب من المنظمات توظيف أفراد ذوي كفاءات وقدرات ومهارات متميزة. المستطيع من خلالها تقديم خدماتها بأعلى جودة وأقل تكلفة.

## المطلب الثالث: العلاقة بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري

تدار الأعمال في العالم اليوم في الوقت الحقيقي. حيث إن قواعد الابتكار تظهر المنافسين من جميع الزوايا. وتتيح المعرفة قوة أكثر من رأس المال. وبما أن الأساليب التقليدية لتدريب القوى العاملة للشركات تستغرق وقتاً طويلاً وبطيئاً بشكل لا يطاق. ولا يمكن أن يبقى النمط القديم من التعليم على نفس الوتيرة. ولهذا السبب يكون التعليم مثيراً جداً لكثير من الناس في بعض الشركات. فالتدريب الإلكتروني يعمل على تحسين الإنتاجية. وتخفيض النفقات الإدارية. وخلق الابتكار بشكل جذري. وتسارع التدفق الداخلي لرأس المال الفكري. وبناء ميزة تنافسية. وكذلك يعتمد التعليم الإلكتروني على بناء استراتيجية تحسين التكنولوجيا في الثقافة التنظيمية. ويكون على استعداد لاستخدامها. حيث يلعب استخدام تكنولوجيا التدريب الإلكتروني دور الوسيط الكامل في العلاقة بين خدمة نظام التعلم الإلكتروني وقياس رضا الموظفين الفاعلية التنظيمية في تنفيذ وتحسين المعرفة. فالتدريب الإلكتروني يتيح للمؤسسات فرصة تقديم التعليم في مكان العمل. ويعطي فرصة لإغلاق "الفجوة الرقمية" للشركات من خلال تطوير محور الأمية الإلكترونية. ويقدم لأرباب العمل فرصة غير مسبوقة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تميز عصرنا وإعادة تحديد مستقبل التعليم في مكان العمل. حيث يمكن لأصحاب العمل المضي قدماً في تنمية مهاراتهم ومعارف موظفيهم. وخلق متعلمين مدى الحياة؛ "التعلم المستمر" لأنه يمكن لأصحاب العمل تقديم احتياجات التعلم. وتحديث المحتوى على أساس منظم للوفاء بتلك الاحتياجات. والتعلم في مكان العمل هو أكثر فاعلية؛ لأن الموظفين سوف يستخدمون نفس الأدوات والتكنولوجيا لأغراض التعلم. ويعمل التدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري من خلال التالي: (محمد، 2017، الصفحات 124-125).

✚ توافر عاملين لديهم القدرة على الإبداع والابتكار داخل المؤسسات؛

✚ توافر كوادر بشرية قادرة على إعداد البرامج التدريبية المتطورة زيادة التراكم المعرفي داخل المؤسسات؛

✚ وجود خبرات لدى العاملين تستطيع التعامل مع التقنية الحديثة.

كما برز التدريب الإلكتروني كوسيلة فعالة لتنمية مهارات الموظفين وتطوير قدراتهم. ومن ناحية أخرى. يُعد رأس المال الفكري أحد أهم أصول المؤسسات المعاصرة. والذي يتكوّن من المعارف والمهارات والعلاقات التي تمتلكها المؤسسة عبر موظفيها وبنيتها المعرفية. ومن هنا تبرز أهمية دراسة العلاقة بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري. كونهما عنصرين متكاملين في بناء الكفاءة المؤسسية والابتكار. وقد أثبتت الدراسات أن الاستثمار في التدريب الإلكتروني لا ينعكس فقط على الأداء الفردي. بل يسهم في بناء وتوسيع رأس المال الفكري بمختلف مكوناته. كما يلي: (العدوان، 2021).

## ◀ تنمية رأس المال البشري:

- التدريب الإلكتروني يُزوّد الموظفين بمهارات جديدة بسرعة وكفاءة؛
- تطوير مهارات الموظفين وتحديث معرفتهم؛
- تحسين القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار؛
- تشجيع الابتكار والتفكير الإبداعي؛
- يسهم في تعزيز الكفاءات والمعرفة التخصصية والقيادية؛
- يمكن تخصيصه حسب احتياجات كل فرد. مما يزيد من فعاليته وتأثيره على الأداء.

## ◀ دعم رأس المال الهيكلي:

- المساهمة في بناء أنظمة معرفية رقمية (مثل قواعد بيانات التدريب)؛
- تحسين الإجراءات والسياسات المرتبطة بالتعلم المستمر؛
- توثيق المعرفة المكتسبة وجعلها متاحة للجميع؛
- تسهم في حفظ وتوثيق المعرفة داخل المؤسسة. (Knowledge Management).

## ◀ تعزيز رأس المال العلائقي:

- من خلال التدريب على مهارات التواصل والعمل الجماعي؛
- تشجيع التعاون والتفاعل بين الموظفين عبر المنصات الرقمية؛
- تحسين علاقات العمل داخليًا وخارجيًا؛
- يسهّل مشاركة المعرفة بين الموظفين وبين الإدارات من خلال المجتمعات الافتراضية ومنتديات التعلم الإلكتروني.

## المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للتدريب الالكتروني ورأس المال الفكري

يستهدف هذا المبحث استعراض أهم الدراسات السابقة المجراة باللغات العربية والأجنبية في مجال التدريب الالكتروني ورأس المال الفكري. وبيان الاختلافات بين هذه الدراسات والدراسة التي نحن بصدد إعدادها. إضافة إلى إبراز مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة.

## المطلب الأول: الدراسات السابقة

سنحاول في هذا المطلب التركيز على الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة. حيث سيتم ترتيب هذه الدراسات حسب تاريخ صدورها. إذ سيتم التطرق إلى أهم ما ورد فيها من منهج وأداة وأدوات إحصائية ونتائج وتوصيات.

## 1. الدراسات السابقة باللغة العربية:

يهتم هذا الفرع بالدراسات السابقة باللغة العربية المحلية منها وغير المحلية. حيث سنورد فيه دراسات مختلفة لها علاقة بمتغيرات الدراسة. وسنحاول التركيز على الأبعاد التي اعتمدها عليها مختلف الباحثين. وأهم النتائج والتوصيات المتوصل إليها من جهة أخرى.

1. دراسة نادية حماش (2017). بعنوان: مساهمة رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة. أطروحة دكتوراه علوم. شعبة تسيير المنظمات. جامعة باتنة 1 . الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة. وإلى تحديد مساهمة رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة المتمثلة في (رأس المال البشري. رأس المال الهيكلي. رأس المال العلاقي). في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة بأبعادها المتمثلة في (التزام الإدارة العليا. التخطيط للجودة. التركيز على الزبائن. التحسين المستمر. تشكيل فرق العمل). في مؤسسة نقاوس للمصبرات -باتنة-.. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان تضمنت 60 عبارة. وذلك لغرض تجميع البيانات الأولية من عينة الدراسة المقدر ب 118 إطار بالمؤسسة محل الدراسة. وعلى ضوء المعطيات المحصلة تم القيام بتحليل البيانات واختبار الفرضيات بالاعتماد على برنامج SPSS وقد خرجت هذه الدراسة بمجموعة من النتائج التي انسجمت مع الفرضيات الموضوعية والتي تؤكد على المساهمة النسبية لأبعاد رأس المال الفكري بشكل متفاوت في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة بمؤسسة نقاوس للمصبرات.

2. دراسة زاوي خالصة. بن خديجة منصف (2017) بعنوان: دور التعليم الإلكتروني في تطوير رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية - دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بسطيف- . مجلة رؤى اقتصادية. المجلد 7. العدد 2.

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التعليم الإلكتروني في تطوير رأس المال الفكري لدى بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف. من خلال معرفة دوره في تطوير رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة رأس المال البشري. رأس المال الهيكلي. رأس المال العلاقي). تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. ولقد تم الإعتماد على الاستمارة لفرض جمع البيانات من المؤسسات محل الدراسة والتي بلغ عددها (30) مؤسسة. وتم استخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستمارة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها أن هناك دور إيجابي للتعليم الإلكتروني في تطوير رأس المال الفكري. وقدمت بعض التوصيات لمسؤولي المؤسسات محل الدراسة.

3. دراسة عبد الرحمن الحراري محمد (2017). بعنوان: أثر التدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية بالتطبيق علي قطاع النفط الليبي. المجلد الثامن. العدد الأول. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. جامعة قناة السويس - كلية التجارة الإسماعيلية

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال الفكري. تمثل مجتمع الدراسة في المسؤولين عن التدريب المدربين. والعاملين في الشركات النفطية المملوكة للمؤسسة الوطنية للنفط. والمتخصصة في مجال إنتاج. وتصنيع وتسويق النفط في ليبيا. وتم اختيار ثلاث عينات للبحث؛ تتمثل الأولى في العاملين (المدربين) في قطاع النفط الليبي أما العينة الثانية فتمثلت في المدربين. والثالثة فكانت للمسؤولين عن التدريب. تم الاعتماد على الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج spss. وتوصلت الدراسة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني ورأس المال البشري وجاءت أهم التوصيات بزيادة الإهتمام بالدعم والمساندة للمستخدمين للتدريب الإلكتروني في قطاع النفط الليبي.

4. دراسة بروكي عبد الرحمان (2018). بعنوان: دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري بالمنظمة دراسة تحليلية لعينة من المسؤولين بالمؤسسات الصحية في ولاية بشار. مجلة البشائر الاقتصادية. المجلد 04. ع 1.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري من خلال عناصره تنشيط الحفز المادي والاعتباري التصدي للتقادم التنظيمي مواجهة الإحباط التنظيمي. تقليل ضغوط العمل. تعزيز التميز التنظيمي. تقليل فرص الاغتراب التنظيمي في المؤسسات الصحية في الجزائر. أما بيانات الدراسة فجمعت من (161) مسؤولاً من المؤسسات الصحية بولاية بشار باعتماد الاستبانة التي اشتملت على (54) فقرة. واستعين به المقابلات الشخصية. والمشاهدات الميدانية. والوثائق والسجلات الرسمية) كأدوات مساعدة في جمعها. واعتمدت الدراسة أساليب الإحصاء الوصفي وأساليب الإحصاء الاستدلالي التعليمية لاختبار فرضياتها. وقد تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم

الإجتماعية (SPSS) الدراسة إلى وجود علاقة طردية تتفاوت فوقها بين الأبعاد الثلاثة للتمكين الإداري وتسمية رأس المال الفكري.

5. دراسة طارق جاه الرسول حسن عبد المجيد. (2020). بعنوان: أثر تنمية وتدريب الموارد البشرية كأداة لبناء رأس المال الفكري في المصارف السودانية دراسة حالة بنك أمدرمان الوطني للفترة من 2015-2018. مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية. المجلد 6. العدد 3.

تناول البحث أثر تنمية وتدريب الموارد البشرية كأداة لبناء رأس المال الفكري في المصارف السودانية دراسة حالة بنك أمدرمان الوطني للفترة من 2015-2018م. وشمل البحث جميع العاملين عدا فئة العمال والحرس. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج الملائم لهذه الدراسة. ولتحليل البيانات اعتمد البحث على حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. ومنها مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة البحث. ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث أثبتت الدراسة الميدانية أن هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين تنمية وتدريب الموارد البشرية وبناء رأس المال الفكري في القطاع الخاص. حيث بلغت نسبتهم 88.7%. ومن أهم التوصيات ضرورة ربط البرامج التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

6. دراسة بن عروس محمد. طيبي عمار (2020). بعنوان: دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية. مجلة التميز. المجلد (03). العدد (01).

هدفت الدراسة إلى التعرف والتحقق من دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات بكل أنواعها. ويتحقق هذا الهدف من الدراسة المقدمة من خلال مجموعة أهداف تفصيلية تتمثل في توضيح مفهوم التدريب الإلكتروني الذي أصبح مصطلحه يعترف تداولاً كبيراً من حيث تطوره ومقارنته مع التدريب التقليدي المعتمد وأهم الأهداف المرجوة من تطبيقه داخل المؤسسات من خلال الأثر على المورد البشري وعلى المؤسسة ككل. وبيان أهم مقوماته وميزاته وعوائق استخدامه. والوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة النظرية ومن خلال الدراسات السابقة إلى بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني دورة فعالاً في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة التي يتنمي إليها أو تطوير المورد البشري لنفسه وذاتياً من خلال البرامج التدريبية على المواقع المتخصصة.

7. دراسة أسامة عارف سعيد (2022). بعنوان: دور التدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال (رفاد). المجلد 12. العدد 5.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير التدريب عن بعد على تحسين الأداء الوظيفي. لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد بحث استكشافي مكثي يعتمد على رؤى مستمدة من مراجعة وتحليل الأدبيات العلمية المتاحة (كتب وبحاث عربية وأجنبية). وشبكة الإنترنت المتعلقة بالموضوع. وبناء على هذه المراجعة. انتهت الدراسة إلى إبراز أهمية التدريب عن بعد في تعزيز جودة التدريب وتخفيض تكاليفه. وتحسين الأداء الوظيفي. كما بينت النتائج تأثير الثقافة والبنية التنظيمية بشكل واضح على عملية النقل الإيجابي للمهارات المكتسبة إلى بيئة العمل. وبالمقابل، فإنه وعلى الرغم من المزايا المتعددة للتدريب عن بعد. إلا أنه لا يزال ينظر إليه على أنه أقل أهمية من التدريب الاعتيادي. ولا تزال بنية المحتوى التدريبي الإلكتروني تخضع لاجتهادات فردية ولم تصل بعد إلى المستوى المرجو خاصة في المنطقة العربية. وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات التي من بينها الدعوة إلى تعزيز ثقافة التدريب عن بعد. من خلال جعل التعلم المستمر جزءاً أساسياً من ثقافة العمل.

8. دراسة ناصر جرادات. عماد الزير. (2020). بعنوان: دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية في فلسطين. مجلة جامعة الخليل للبحوث. مجلد 15. العدد 5.

هدفت الدراسة أن تعرف الدور الذي يؤديه رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية. من خلال تعرف دور مكونات رأس المال الفكري المتمثلة في (رأس المال الهيكلي. ورأس المال البشري. ورأس المال الاجتماعي. ورأس المال النفسي) في تحقيق الإبداع لدى العاملين من خلال تأثيرها على مكونات الإبداع المتمثلة في (التفاصيل. والمرونة. والطلاقة. والأصالة) (اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي. وتم تصميم استبانة للتحليل لجمع البيانات. تمثلت أهم النتائج المتوصل إليها: أن رأس المال الفكري له أهمية كبرى في الجامعات الفلسطينية متمثلاً في مجالاته المتعددة. وخاصة مجال رأس المال النفسي الذي يؤدي الدور الأكبر في تكوين رأس المال الفكري. وإن أهمية مؤشرات الإبداع كانت مرتفعة. وقد أوصى الباحثان بضرورة قيام إدارات الجامعات الفلسطينية بتوجيه طاقاتها نحو تعزيز رأس المال الفكري. وتطوير مكوناته الأربعة.

9. دراسة قداش سمية. صالحى سميرة. شطيبة زينب (2020) بعنوان: دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي. دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر). مجلة الباحث. العدد 20. (01)

هدفت هذه الدراسة المعرفة دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين. لهذا تم اختيار المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS نحاسي مسعود ولاية ورقلة ميداناً للدراسة. كما تم تصميم استبانة مكونة من 30 بنداً

وتوزيعها على عينة قصدية قوامها 100 مفردة من العمال الذين خضعوا للتدريب الإلكتروني للمؤسسة. وبعد تبويب البيانات والتأكد من صدق وثبات فقرات الاستبانة. والقيام بالعديد من الاختبارات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار 23. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية حيث بلغ معامل الارتباط 71.4% وهو معدل مرتفع. كما بلغ معامل التحديد 51% وهذا يعني أن الزيادة في التدريب الإلكتروني بنسبة 1% يرفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة بنسبة 51% و49% ترجع العوامل أخرى لم يتم التعرض لها في هذه الدراسة .

**10. دراسة جهيدة امعوش (2021).** بعنوان: دور إدارة رأس المال الفكري في تحسين الأداء وتعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية \_دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سطيف. أطروحة دكتوراه علوم. جامعة سطيف.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على البعد الاستراتيجي والديناميكي لدور رأس المال الفكري في تحسين الأداء وتعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية. حيث تم استخدام استبيان وجه لـ 93 إطار في 30 مؤسسة صناعية بولاية سطيف. واعتمد في تحليل البيانات والإجابة على الفرضيات المطروحة برنامج SPSS. وتوصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى أن المؤسسات الصناعية محل الدراسة تتبنى إدارة رأس المال الفكري بمستوى متوسط. كما أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً ومعنوياً لرأس المال الفكري بمكوناته في تحسين الأداء وتعزيز المركز التنافسي. أيضاً هناك تأثير إيجابي ومعنوي لتحسين الأداء بأبعاده في تعزيز المركز التنافسي. كم عد وسيطا مهما في تحسين الأداء. وأكدت نتائج الدراسة على العلاقة بين رأس المال الفكري وتعزيز المركز التنافسي. أما أهم التوصيات فتتلور في ضرورة زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يدار أي رأس مال آخر لكونه مهما للتوجه الاستراتيجي للمؤسسة الصناعية الحديثة. وهذا باستغلال القدرات والأفكار الابتكارية وتوظيفها بفعالية.

**11. دراسة غزيل بنت سعد العيسى.** أفنان بنت محمد العمران. (2022). بعنوان: التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد): مبرراته. متطلباته. معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات. كلية إدارة الأعمال جامعة ملك سعود المملكة العربية السعودية. المجلة العربية الإدارة. مج. 41 ع. 4.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات ومبررات ومعوقات التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات في عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود. تم اعتماد على المنهج الوصفي المسحي. وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة أن من أبرز المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات وهي إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة. وأن أبرز مبررات التدريب الإلكتروني هي ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه. كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول

المتطلبات الخاصة (بالمدربة / المتدربة) وكذلك المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني. إلا أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية باختلاف كونها مدربة أو متدربة وذلك لصالح المتدربات.

**12. دراسة روابي حسن الشهري. (2022) بعنوان: دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع بالكليات التطبيقية "دراسة تطبيقية على الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد". الكلية التطبيقية جامعة الملك خالد المملكة العربية السعودية. 2022.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالكليات التطبيقية في جامعة الملك خالد. وذلك من خلال التعرف على دور كلا من مكونات رأس المال الفكري المتمثلة في (الهيكلية. والبشري والاجتماعي والنفسي) في تحقيق الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من خلال التأثير على مكونات الإبداع المتمثلة في (الطلاقة. والمرونة. والتفاصيل). وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. واستخدم استبانة لاختبار فروض الدراسة على العينة العشوائية البالغ عددها (148) مفردة في الكليات التطبيقية بخميس مشيط. وأبها. ورجال المع. ومحابل عسير في جامعة الملك خالد. ومن النتائج المتوصل إليها أن رأس المال الفكري له أهمية كبيرة في تحقيق الإبداع. وكان رأس المال النفسي له الدور الأكبر في ذلك فيما أتى رأس المال الهيكلية في المرتبة الأخيرة. وأن مؤشرات الإبداع مرتفعة لدى عينة الدراسة وأوصت الباحثة بضرورة اهتمام إدارة الكليات التطبيقية بتعزيز رأس المال الفكري وتطوير مكوناته.

**13. دراسة زينة عادل إسماعيل. محمد يونس محمد السبعوي (2022). بعنوان: تأثير التدريب الإلكتروني في تعزيز أداء عمال المعرفة: دراسة استطلاعية آراء عينة من المستفيدين من دورات وحدة التعليم المستمر في كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة الموصل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد 18. العدد 60.**

هدفت الدراسة التعرف على تأثير التدريب الإلكتروني متمثلاً بأبعاده الخمسة (المرونة. الإداري والمالي. التواصل والتفاعل بين أطراف عملية التدريب الإلكتروني. الفعالية الذاتية للتدريب عبر الوسائط الإلكترونية. تقانة المعلومات والاتصالات) في أداء عمال المعرفة وأبعادها (التأهيل العلمي. الثقافة التنظيمية. إنتاجية عمال المعرفة. مشاركة المعرفة. المهارات المعرفية). اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت استبانة الورقية والإلكترونية بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات. تم التوصل إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين التدريب الإلكتروني وعمال المعرفة. وإن من أهم التوصيات ضرورة زيادة الاهتمام باستخدام التقنيات الحديثة وتوفير البنى التحتية الملائمة لها وتوفير شبكات الاتصال لاستخدام هذا النوع من التدريب.

14. علي حسين عبد الزهرة. محمد عيدان باني الخزرجي. نور خليل ابراهيم الجبوري. (2023). بعنوان: فاعلية التدريب الإلكتروني في تحقيق البراعة التنظيمية خلال فترة جائحة كورونا -دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدربين في مكتب الخدمات العلمية والاستشارية في معهد الإدارة الرصافة في جامعة بابل. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية. المجلد 15. العدد 4.

هدف البحث إلى معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين التدريب الإلكتروني والبراعة التنظيمية. تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي. وقد تم استخدام الاستبانة. ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود علاقة اثر وارتباط بين التدريب لإلكتروني والبراعة التنظيمية. كما كشف البحث عن استخدام مكتب الخدمات العلمية والاستشارية لتقنيات التدريب الإلكتروني خلال فترة جائحة كورونا وقد حققت نتائج ايجابية انعكست على مؤسسات المدربين تنظيميا ساعدها بتخطي الأزمة بنجاح. يوصي البحث بضرورة تطبيق التقنيات التدريبية الإلكترونية لتطوير قدرات ومهارات المدربين في جانب البراعة التنظيمية لكسب المدربين مهارات استكشاف واستغلال الموارد وتحقيق المرونة التنظيمية بما تنعكس ايجابيا على مواجهة التغيرات البيئية خلال فترة الجائحة وما بعدها.

15. دراسة شيماء عبد العزيز. عبد الباسط الدالي(2023). دور التعليم والتدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري: دراسة رقمية لعينه من منسوي الجامعات العربية. مجلة كلية الآداب جامعة الفيوم (الانسانيات والعلوم الاجتماعية). المجلد 15. العدد 2.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على الدور الذي يمكن ان يقدمه التعلم والتدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري داخل المؤسسات الأكاديمية.. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وذلك سعياً إلى وصف وتحليل الواقع الفعلي للتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية. حيث أجرى البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس وعدد من طلبة الدراسات العليا من منسوي بعض الجامعات العربية ( مصر. لبنان الكويت العراق) من تخصصات مختلفة حيث بلغ عددهم 150 مبحوث. وذلك بهدف التعرف على دور التعليم والتدريب الإلكتروني الفعال في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس (رأس المال البشري وتلبية احتياجاتهم داخل المؤسسات الأكاديمية. وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج هي: أن منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني لها دور رئيسي في تنمية الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الأكاديمية من حيث أنه يخلق هوية تعليمية ايجابية خاصة بالمعلم. تعزز من ثقته بقدراته تبين أن من أهم المعوقات والتحديات التي يمكن أن تواجه تطبيق التعليم والتدريب الإلكتروني هي المقاومة من قبل الكثيرين للتعبير نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب. وعدم توافر البنية التحتية التي تساعد على التعليم والتدريب الإلكتروني.

16. دراسة سمر مصطفى محمد. (2023). بعنوان: تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية على ضوء التحول الرقمي دراسة ميدانية على جامعة بنها. المجلة التربوية. العدد 106. الجزء الثاني. جامعة سوهاج.

استهدف البحث التعرف على الجهود المبذولة للتحول الرقمي لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية. والجهود المبذولة للتحول الرقمي لتنمية رأس المال الفكري بجامعة بنها. والتعرف على واقع رأس المال الفكري بجامعة بنها. ومتطلبات تنميته على ضوء التحول الرقمي من خلال الدراسة الميدانية. وتحقيقاً لهذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي وتم تطبيق استبانة على عينة بلغ قوامها (316) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة في (11) كلية بجامعة بنها. وتوصل البحث في نتائجه إلى وجود بعض المشكلات التي تتعلق بواقع رأس المال الفكري بجامعة بنها منها: ضعف استقطاب الجامعة الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس ذوي الجدارات. ضعف امتلاك الجامعة لأساتذة تتمتع بسمعة أكاديمية دولية. ضعف امتلاك رأس المال البشري للمهارات التقنية التي تتعلق بتصميم المواد التعليمية والمقررات التفاعلية. وتوصل البحث إلى تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بجامعة بنها على ضوء التحول الرقمي.

17. دراسة مهند حدين علي (2024). بعنوان: فاعلية الدورات التدريبية الإلكترونية وعلاقتها في تنمية مهارات المرشد التربوي. مجلة المستنصرية للعلوم الانسانية. المجلد 2. العدد 2.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى فاعلية الدورات التدريبية الإلكترونية التي يتم تنظيمها للمرشدين التربويين من قبل المديرية المعنية بالتدريب على مستوى وزارة التربية واقسام الاعداد والتدريب في المديرية العامة للتربية في المحافظات العراقية كافة. وأثر هذه الدورات التدريبية الإلكترونية في تطوير المهارات الارشادية للمرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية العراقية. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي. تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة ان الفاعلية المتحققة من مشاركة المرشدين التربويين في الدورات التدريبية الإلكترونية قد تحققت وبدرجة متوسطة. كما وكشفت النتائج عن وجود علاقة دالة احصائياً بين فاعلية الدورات الإلكترونية وتنمية المهارات الارشادية للمرشدين التربويين. وقد كشفت النتائج ايضاً عن وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس. مرحلة المدرسة. موقع المدرسة.

18. دراسة شيرين نوري عزيز علي (2024). بعنوان: الإستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين جودة الخدمة الجامعية وفقاً النموذج التميز الأوروبي. مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإداري. المجلد 20 العدد 3.

يهدف هذا البحث لتحديد الى اي مدى يؤثر رأس المال الفكري في تحسين جودة الخدمة الجامعية وفق نموذج التميز الأوروبي وذلك عبر تقديم نموذج مقترح واختبار صلاحيته باستخدام النمذجة الهيكلية. ثم اختبار العلاقات بين المتغيرات المتغير المستقل تمثل بـ (رأس المال الفكري). والمتغير التابع تمثل بـ جودة الخدمة الجامعية. تم اختيار عينة من التدريسيين الجامعيين بلغ عددهم 109 تدريسي لغرض تطبيق البحث وتوزيع. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي.

استخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وقد تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها دور ايجابي لرأس المال الفكري في تحسين جودة الخدمة الجامعية وان تبني الاستراتيجيات وفقا لمعايير الاداء المؤسسي النموذج التميز الاوربي يشكل عاملا مهما قادرا على الاستجابة لمتطلبات المجتمع المعاصر ويحقق رؤية قادرة على التعامل مع التحديات.

19. دراسة أحمد فاروق أبو غبن. أحمد إسماعيل محمود عليان. (2024). أثر رأس المال الفكري في تعزيز الإبداع التكنولوجي بالبنوك الفلسطينية. المجلة العربية للإدارة. مج 44. ع 5.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر رأس المال الفكري في تعزيز الإبداع التكنولوجي في البنوك الفلسطينية. واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي. تم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة دراسة رئيسة لجمع البيانات الأولية إضافة إلى استخدام المقابلات. وتوصل الى وجود عالقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري. رأس المال الهيكلي. رأس المال العلائقي) وتعزيز الإبداع التكنولوجي في البنوك الفلسطينية العاملة في المحافظات الجنوبية. وجود أثر لرأس المال الفكري (رأس المال البشري. رأس المال الهيكلي. رأس المال العلائقي) في تعزيز الإبداع التكنولوجي في البنوك الفلسطينية العاملة في المحافظات الجنوبية.

## 2. الدراسات السابقة باللغة الأجنبية :

يهتم هذا الفرع بالدراسات السابقة باللغة الأجنبية. حيث سنورد فيه دراسات مختلفة لها علاقة بمتغيرات الدراسة الحالية.

1. دراسة Bedeir. Reem Essam (2022). بعنوان: The Pedagogy of Blended Learning and Intellectual Capital Disclosure in Higher Education post COVID19. Journal of Accounting and Auditing of AARU. Faculty of Commerce. Beni Suf University. Vol. (11). No. (1)

هدفت هذه الدراسة تطوير إطار قياس الإفصاح عن رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي بعد جائحة كورونا Covid19. ووضع إطار مقترح لقياس مستوى الإفصاح عن رأس المال الفكري في مجموعة واسعة من كليات مؤسسات التعليم العالي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحليل محتوى المواقع الرسمية لتقييم مستوى الإفصاح عن رأس المال الفكري لمؤسسات التعليم العالي بواقع (10) كليات للعلوم الاجتماعية و10 كليات للعلوم التطبيقية). وتوصلت في نتائجها إلى أن الأطر السابقة التي تم تقديمها لقياس الإفصاح عن رأس المال الفكري تفتقر إلى تغطية الجوانب الجديدة للتعلم عبر الإنترنت في التعليم العالي. وأن مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري ورأس المال العلائقي مرتفع نسبياً؛ مما يعبر على أهمية القدرات البشرية والعلاقات والتعاون لمؤسسات التعليم العالي. هذا بالإضافة إلى فشل مستوى الإفصاح عن رأس المال الهيكلي. مما يعكس محدودية البنية التحتية والمرافق لهذه المؤسسات.

2. دراسة Chatterji, Niti & Kiran, Ravi (2022). بعنوان: The influence of human organizational and relational capital of universities on their performance: a developing economy perspective. Journal of Intellectual Capital Emerald Publishing Limited. P.P. 1-31

هدفت هذه الدراسة الى استكشاف العلاقة بين رأس المال الفكري للجامعات وأدائها. تم تطبيق نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) على مجموعة بيانات 590 مبحوثًا. ويؤكد النموذج المقترح أن رأس المال البشري ورأس المال التنظيمي ورأس المال العلائقي لها تأثير كبير على أداء الجامعة. النتائج رأس المال البشري ورأس المال التنظيمي ورأس المال العلائقي لها تأثير كبير على أداء الجامعة. توصي الدراسة بقوة أن عوامل مثل تيسير البحث. وجودة الحياة العملية. وتقاسم المعرفة. والعلاقة الأكاديمية الصناعية. والإفصاح عن المعلومات لها تأثير قوي على الأداء. الأصالة/القيمة لا يقتصر الأمر على الهند وحدها. بل يمكن لصانعي السياسات في البرازيل وروسيا والهند والصين وجنوب أفريقيا (بريكس) وضع استراتيجية حول رأس المال الفكري لإعطاء دفعة لقطاع التعليم العالي سريع النمو.

3. دراسة Josua Tarigan, Stephanie Listijabudhi, S. Elsy Hatane, and D. Christie Widjaja (2019). بعنوان: the impacts of intellectual capital on financial performance: an evidence from Indonesian manufacturing industry. Faculty of Economics.. Siwalankerto. Surabaya. Indonesia Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship. Vol. 5 No. 1

كان هدف البحث هو فحص تأثير رأس المال الفكري على الأداء المالي للشركات مع التركيز على الربحية والإنتاجية والقيمة السوقية. تم إجراء البحث على الشركات المصنعة في إندونيسيا المدرجة في بورصة إندونيسيا (IDX). كانت عينة البحث تضم 93 شركة تصنيع مدرجة. مع إجمالي 465 ملاحظة لشركات على مدى خمس سنوات. تم استخدام طريقة VAIC من قبل بوليك لقياس رأس المال الفكري في هذا البحث. استنادا إلى نهج VAIC. يتكون رأس المال الفكري من رأس المال البشري (HCE). رأس المال الهيكلية (SCE). ورأس المال الموظف (CEE) تم استخدام عشرة نماذج انحدار لتقييم جميع العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة. أظهرت النتيجة أن VAIC كانت لها علاقة ذات دلالة إحصائية تجاه الأداء المالي ولكن ليس تجاه القيمة السوقية للشركات. بينما في ما يتعلق بكل مكون. تبين أن HCE ليس له علاقة مع كل من القيمة السوقية والأداء المالي. تم العثور على أن SCE له علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية فقط تجاه القيمة السوقية. في حين تم إثبات أن CEE له علاقة ذات دلالة إحصائية تجاه كل من القيمة السوقية والأداء المالي.

4. دراسة Wolor. Wiradendi. C.. Solikhah. S.. Fidhyallah. NF&Lestari. D. (2020). بعنوان: 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)

هدفت هذه الدراسة إلى إضافة نظرة ثاقبة الفعالية التدريب الإلكتروني والقيادة الإلكترونية والتوازن بين العمل والحياة وتحفيز العمل على أداء موظفي جيل الألفية في الحياة العملية اليوم وسط تفشي جائحة كوفيد - 19 لدى أحد تجار الدراجات النارية لشركة هوندا في جاكرتا. إندونيسيا. وبلغ عدد العينات التي تم جمعها 200 عينة وتقنية أخذ العينات المستخدمة هي طريقة الاحتمالية الجانبية. وتقنية أخذ العينات العشوائية التناسبية طريقة البحث المستخدمة هي المنهج الكمي الترابطي من خلال طرق المسح ونمذجة المعادلات الهيكلية تم جمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على موظفي جيل الألفية. ثم تمت معالجة النتائج من خلال برنامج Lisrel 8.5 أظهرت نتائج هذه الدراسة أن التدريب الإلكتروني والقيادة الإلكترونية والتوازن بين العمل والحياة لها تأثير إيجابي على دافعية العمل. وأن التدريب الإلكتروني والقيادة الإلكترونية والتوازن بين العمل والحياة. وتحفيز العمل لها تأثير إيجابي على أداء الموظفين تشير النتائج إلى أنه يجب على الشركات الاهتمام بعوامل قيادة التدريب الإلكتروني والتوازن بين العمل والحياة للحفاظ على تحفيز الموظفين والحفاظ على الأداء الأمثل. خاصة أثناء جائحة كوفيد - 19 من خلال العمل عبر الإنترنت.

5. دراسة anna. N. N.. Wolor. C. W.. & Suhud. U (2021). بعنوان:

The role of e-training. career development. and employee resilience in increasing employee productivity in Indonesian state-owned enterprises. Business Excellence and Management. 11(3)

هدفت هذه الدراسة لتحليل تأثير التدريب الإلكتروني. وتطوير المسار المهني. ومرونة الموظف على إنتاجية الموظفين في المؤسسات الحكومية المملوكة للدولة التي تقدم خدمات المسح في إندونيسيا. عينة الدراسة تتكون من موظفي إحدى هذه المؤسسات الحكومية. تم استخدام أسلوب أخذ العينات الغرضي مع استجابة صالحة من 270 مشتركاً. المنهج البحثي المستخدم هو المنهج الكمي. تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانات باستخدام مقياس ليكرت ذو الخمس نقاط. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل العوامل الاستكشافية ونمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام برنامج Amos. 24. أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني وتطوير المسار المهني لهما تأثير إيجابي كبير على مرونة الموظف. كما أن تطوير المسار المهني ومرونة الموظف لهما تأثير إيجابي كبير على إنتاجية الموظفين. في حين أن التدريب الإلكتروني لا يؤثر على إنتاجية الموظف. تقدم نتائج هذه الدراسة دلالات مفيدة لصانعي السياسات لتحديد استراتيجيات الشركات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني. وتطوير المسار المهني. ومرونة الموظف لزيادة إنتاجية الموظفين.

6. دراسة Younes A.A. Megdadi .Yasmin Ali Al-Ghezaw (2021). بعنوان: THE IMPACT OF E-LEARNING IN DEVELOPING EMPLOYEES PERFORMANCE AT JORDANIAN COMMERCIAL BANKS. International Journal of Economics. Commerce and Management. Vol. IX. Issue 7

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التدريب الإلكتروني في تطوير أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي غطى مجتمع الدراسة جميع البنوك التجارية الأردنية. تم استخدام أسلوب المسح الشامل لعينة الدراسة وتم جمع البيانات من جميع الموظفين المعينين في جميع الإدارات في مكاتب المقر الرئيسي حيث بلغ إجمالي المشاركين (411) موظفا يعملون في (13) بنكا تجاريا أردنياً. برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) والذي يهدف إلى معالجة البيانات عن طريق الاختبارات الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً ذو دلالة إحصائية للتعليم الإلكتروني بجميع متغيراته الفرعية التدريب الإلكتروني. الورشة الإلكترونية. الندوة الإلكترونية والعرض التقديمي. تطبيقات العمل الإلكتروني) على تطوير أداء الموظف بكافة متعم انه الفرعية (معرفة العمل. مهارات العمل. كفايات العمل. قدرات العمل في البنوك التجارية الأردنية. ويوصي الباحث بضرورة قيام إدارة البنوك التجارية الأردنية بوضع جدول دوري كجزء من سياساتها الاستثمارية برأس المال البشري لضمان معلم الموظفين باستخدام عنصر التعلم الإلكتروني بتقنيات إلكترونية مختلفة.

7. دراسة Okafor Godson Ikechukwu. A. Orjinta Hope Ifeoma (2023). بعنوان:

Intellectual Capital Investment and Corporate Sustainability Growth: An Empirical Evidence on Listed Firms in Nigeria. IIARD International Journal of Economics and Business Management Vol 9. No. 4

تناولت الدراسة العلاقة بين استثمار رأس المال الفكري ونمو الاستدامة للشركات. كان استثمار رأس المال الفكري بالوكالة باستخدام استثمار رأس المال البشري (HCI) واستثمار رأس المال العلائقي (RCI) واستثمار رأس المال الهيكلي (SCI) بينما تم قياس نمو الاستدامة للشركات باستخدام معدل نمو الاستدامة للشركات (CSGR) وتم جمع البيانات لهذه الدراسة من التقارير السنوية وحسابات شركات السلع الصناعية المختارة المدرجة في طوابق مجموعة بورصة نيجيريا (NGX) للفترة 2016-2022. تم استخدام نموذج المربعات الصغرى في تحليل البيانات وتظهر نتائج الدراسة وجود علاقة مهمة وإيجابية بين استثمار رأس المال البشري واستثمار رأس المال العلائقي واستثمار رأس المال الهيكلي ونمو الاستدامة لشركات السلع الصناعية في نيجيريا عند مستوى مهم بنسبة 1%. لذلك خلصت الدراسة إلى أن استثمار رأس المال الفكري يضمن نمو الاستدامة للشركات. وأوصت الدراسة بأن تعمل شركات التصنيع في نيجيريا على تحسين استثمار رأس المال البشري أي تغييرات سلبية في الاستثمار في رأس المال البشري ستؤثر على النمو المستدام للشركة.

**المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة**

حاولنا في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو الأجنبية حيث سنوضح نقاط التشابه ونقاط الاختلاف.

**الجدول رقم (01-02): مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية**

الدراسة الحالية	الدراسات السابقة	
أنجزت دراستنا خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2025/2024. بالنسبة للحدود المكانية تمت الدراسة في ولاية عين تموشنت بالجزائر.	أنجزت الدراسات في الفترة الممتدة من (2017-2024). أما بالنسبة للإطار المكاني فقد أنجزت في بيئة عربية واجنبية وكانت في (الجزائر. فلسطين. السعودية. مصر. الأردن. السعودية. السودان. العراق. الكويت. نيجيريا. اندونيسيا).	من حيث الزمان والمكان
ركزت دراستنا على عينة عشوائية للموظفين والمدراء في الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية عين تموشنت.	ركزت الدراسات السابقة على عينات عشوائية وقصدية من موظفي المؤسسات بين القطاع الخاص والعام	عينة الدراسة
استهدفت الدراسة القطاع الاقتصادي العام. بالتحديد الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز	تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام (خدمائية. صناعية)	من حيث نوع القطاع
اعتمدت دراستنا على متغيرين هما: مجالات التدريب الإلكتروني كمتغير مستقل بأبعاده الأربعة (جودة المحتوى التدريبي. الكفاءات التدريبية للمدرين. البيئة التدريبية. البنية التحتية). والمتغير التابع رأس المال الفكري).	تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها: التعليم الإلكتروني؛ التدريب الإلكتروني؛ الأداء الوظيفي؛ رأس المال الفكري؛ أداء عمال المعرفة؛ البراعة التنظيمية؛ الإبداع؛ التحول الرقمي؛ التحسين الجودة الخدمة؛ الإبداع التكنولوجي؛ الأداء المالي؛ القيادة الإلكترونية؛ نمو الإستدامة.	متغيرات الدراسة
استخدمنا في دراستنا الاستبيان كأداة للدراسة وتدعيمها.	استخدمت كل الدراسات الاستبيان. وبعض الدراسات أضافت المقابلة لتدعيم دراستهم.	منهج الدراسة
استخدمنا البرنامج الإحصائي SPSS 26 كأداة لتحليل البيانات.	تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS بنسخه المختلفة. ونمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). برنامج Amos.	أداة تحليل البيانات

**المصدر:** من اعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة

المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

- ◀ ساهمت الدراسات السابقة في ضبط واختيار المتغيرات التي كان من اللازم أن تتبناها الدراسة الحالية. وبالتالي تعد المنطلق والمدخل الأولي لدراستنا؛
- ◀ تعتبر الدراسات السابقة قاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة لإعداد الدراسة الحالية حيث مكنت الباحثين من إعطاء فكرة أولية وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل الانطلاق في الدراسة الحالية؛
- ◀ تحديد أبعاد الدراسة لإعداد الجانب التطبيقي؛
- ◀ تساعد في تصميم الاستبيان لمتغيري الدراسة؛
- ◀ ساهمت في التعمق في موضوع الدراسة من خلال فتح مجال الاطلاع عليه من عدة اتجاهات وجوانب مختلفة؛
- ◀ تساهم في تحديد المنهجية الدراسة؛
- ◀ ساعدت في صياغة فرضيات الدراسة وتحديد الأداة المناسبة لاختبار صحة هذه فرضيات.

## خلاصة الفصل الأول:

حاولنا من خلال هذا الفصل التعمق في الأسس والمبادئ النظرية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري من خلال مبحثين. عالجنا في المبحث الأول مختلف المفاهيم المتعلقة بالتدريب الإلكتروني من المفهوم. الخصائص. المبادئ والأبعاد والمتطلبات. كما تطرقنا للأسس النظرية لرأس المال الفكري من المفهوم. الأهمية. الأهداف. المبادئ والمكونات. وختمنا المبحث الأول بالعلاقة بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري.

كما حاولنا من خلال هذا المبحث الثاني إبراز أهم الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية. حيث تم عرض مختلف الدراسات والتي لها علاقة بمتغيري الدراسة عرضاً كرونولوجياً يتبع التسلسل الزمني حسب سنة النشر. باللغة العربية وباللغة الأجنبية. ومن ثم تم تحليل وتقييم ومناقشة الدراسات السابقة وذلك من خلال مقارنة هذه الدراسات بالدراسة الحالية. مما سمح لنا بتحديد أوجه التوافق والاختلاف. والخروج بالإضافة التي قدمتها هذه الدراسة معتمدين على أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني**  
**الدراسة الميدانية أثر**  
**التدريب الالكتروني على أداء**  
**رأس المال الفكري**

## تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى المفاهيم المتعلقة بالتدريب الإلكتروني والرأس المال الفكري والدراسات السابقة التي تناولت الموضوعين. وتكملة للجانب النظري ومن أجل تجسيد هذه المفاهيم على أرض الواقع. قمنا بإسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي من خلال الدراسة الميدانية في شركة سونلغاز بعين تموشنت. فمن خلال هذا الفصل سنسعى إلى تحقيق الهدف من الدراسة وهو التعرف على العلاقة بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري وسنتطرق إلى وصف مجتمع وعينة الدراسة نموذج وأداة الدراسة بالإضافة إلى طرق تصميم وإعداد الاستبيان. ودراسة حالة مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت وذلك من خلال تقسيم الفصل إلى مبحثين بالشكل الآتي:

◀ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

◀ المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

## المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

يتناول هذا المبحث توضيح الإجراءات المنهجية المعتمدة في إنجاز الدراسة الميدانية. بدءا بكيفية اختيار مجتمع الدراسة وعينتها. مرورا بعرض المنهج المستخدم في الدراسة. ووصف أدوات وأساليب جمع البيانات. وصولا إلى الكيفية التي تم بها تلخيص وتحليل المعطيات. كما سيتم عرض الأدوات الإحصائية المعتمدة لاختبار الفرضيات وتحليل النتائج.

## المطلب الأول: المنهج المعتمد في الدراسة

يتناول هذا المطلب جوانب مهمة في تحديد إطار الدراسة الميدانية. حيث يتم وصف المنهج المستخدم في الدراسة. وأدوات جمع البيانات المستخدمة وكيفية تصميمها. كما يتم وصف مجتمع الدراسة والعينة التي تم جمع البيانات منها. وتوضيح الخطوات الأساسية في جمع البيانات التي تعتبر جوانب منهجية وعملية هامة لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

## 1. منهج الدراسة:

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية. ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما. أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها. ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نستخدم ما يلي:

- المنهجين الوصفي والتحليلي: يمكننا المنهجين الوصفي والتحليلي من جمع البيانات عن الظاهرة المدروسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها.
- المنهج الاستقصائي: ومن أجل جمع البيانات الميدانية تم تصميم استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالموضوع ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة.
- المنهج الإحصائي: والذي تتم بواسطته اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات. لإيجاد لأثر التدريب الإلكتروني على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز - عين تموشنت. وذلك باختيارنا لعينة عشوائية من الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

## 2. متغيرات الدراسة

الجدول رقم (01-02) : متغيرات الدراسة

التدريب الإلكتروني	المتغير المستقل
رأس المال الفكري	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالبتين

## 3. مجتمع وعينة الدراسة:

## ◀ تعريف المؤسسة محل الدراسة

شركة سونلغاز sonelgaz هي الشركة الوطنية للكهرباء والغاز في الجزائر وتعتبر مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري (EPIC) تأسست سنة 1969 بعد إعادة هيكلة شركة الغاز والكهرباء الفرنسية (EDF) التي كانت تنشط في الجزائر قبل الاستقلال. وتقع في المنطقة الغربية من الجزائر. وبالتحديد في ولاية عين تموشنت.

مديرية توزيع الكهرباء والغاز لعين تموشنت تعتبر واحدة من المؤسسات التي تنتمي إلى شركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب حيث أنها تشرف على التسيير التقني والتجاري لشبكتي الكهرباء والغاز عبر كامل بلديات الولاية كما أنها تتم تعب دمة مالية ومعنوية تغطي المديرية احتياجات ثمانية دوائر بشبكة الكهرباء والغاز عين تموشنت الغرب (بني صاف. حمام بوحجر. عين الكيحل. عين تموشنت) الشمال (عين الأربعاء. العامرية. ولهاصة) حيث أنها توظف 300 عون من جميع الفئات المهنية وهي مهينة بستة وكالات تجارية وثلاثة مصالح تقنية في الكهرباء وثلاثة أخرى في الغاز. وتشغل ما يقارب 2700 كلم من شبكة الكهرباء و679 من شبكة الغاز كما تضم حوالي 38749 زبون في الغاز و92109 في الكهرباء.

إن للمديرية دورا أساسيا والمتمثل في ضمان توزيع الطاقة والاستفادة منها وتموين الزبائن بها في أحسن الظروف. أصبحت تسمى مديرية التوزيع للكهرباء في سنة 2019 (SADEG (Société algérienne de distribution de l'électricité et de gaz).

وينقسم الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز عين تموشنت كما يلي (الملحق رقم 01):

1. مدير التوزيع: هو المسؤول الأول عن كل الشركة مستواها الداخلي والخارجي
2. الأمانة العامة والتنسيق
3. قسم الدراسات والأشغال
4. قسم تقنيات الكهرباء
5. قسم تقنيات الغاز: يتكون من : مصلحة الصيانة. مصلحة استغلال الغاز.
6. قسم المحاسبة والمالية: ينقسم إلى: مصلحة المالية. مصلحة الاستغلال. مصلحة التسيير والمراقبة.
7. قسم العلاقات التجارية: يتفرع هذا القسم إلى: مصلحة التقني التجاري RCN. مصلحة الزبائن. الوكالات التجارية.

◀ مجتمع: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين في شركة سونلغاز بعين تموشنت.

◀ عينة الدراسة: قد تم أخذ عينة بطريقة عشوائية لإجراء هذه الدراسة من المجموع الكلي لعدد الموظفين في شركة سونلغاز بعين تموشنت. حيث تم توزيع 66 استبيان واسترجع منها 60 استمارة. بنسبة استرداد 85% من الاستعارات الموزعة. في حين بلغ عدد الاستبيانات التي لم تسترجع 6 استبيانات أي بنسبة 12% ويمكن توضيح ذلك خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (02-02): الإحصائيات للاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

البيان	العدد
الاستبيانات الموزعة	66
الاستبيانات المسترجعة	60
الاستبيانات المرفوضة	00
الاستبيانات المعتمدة	60

المصدر: من اعداد الطالبتين

◀ مصادر بيانات الدراسة: سعياً لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها. تم الاعتماد على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات. وهما :

1. المصادر الأولية: تمثلت في الاستبيانات الموجهة. إضافة إلى تحليل الوثائق والسجلات الرسمية الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة. والتي وفّرت بيانات مباشرة وموثوقة حول مؤشرات الأداء المعتمدة.
2. المصادر الثانوية: تمثلت في مراجعة الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة. بما في ذلك الكتب المتخصصة. والدوريات العلمية المحكمة. والمقالات الأكاديمية. والمنشورات الورقية والإلكترونية. إلى جانب الرسائل الجامعية وأعمال المنتقيات العلمية.

### المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

#### 1. أدوات جمع البيانات:

- الاستبيان: بناء على طبيعة البيانات المطلوب جمعها. والصعوبة التي قد تواجه الباحث في الحصول على المعلومات الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة من خلال المقابلات الشخصية أو الزيارات الميدانية أو الملاحظات المباشرة. تم الاعتماد على أداة أكثر دقة في تحقيق أهداف هذه الدراسة. وهي "الاستبيان" المرفق (الملحق رقم 02). وقد تم إعداد هذا الاستبيان بالاستعانة بمجموعة من البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. بالإضافة إلى توجيهات الأستاذة المشرفة. والملاحظات والتعديلات المقدمة من الأساتذة المحكّمين. بهدف ضمان توافقه مع موضوع الدراسة وقياس أبعاده بدقة. وقد تم تصميم الاستبيان وتقسيمه إلى جزئين كما يلي:
- ✓ الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة للموظفين في مؤسسة سونلغاز في عين تموشنت (الجنس. الفئة العمرية. المستوى التعليمي. الخبرة. المسمى الوظيفي).
- ✓ الجزء الثاني: يتعلق بمحاور الدراسة:

- المحور الأول: يتعلق بأبعاد التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى التدريبي. الكفاءات التدريبية للمدرسين. البيئة التدريبية. البنية التحتية للتدريب الإلكتروني) يحتوي على 24 عبارة؛
- المحور الثاني: يتعلق برأس المال الفكري في مؤسسة سونلغاز في عين تموشنت يحتوي على 24 عبارة.

## 2. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

ولقياس مستوى التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري في المؤسسة محل الدراسة. اعتمدنا على سلم ليكارت الخماسي. حيث يتكون من خمس إجابات وهو موضح في الجدول الموالي:

الجدول (02-03): سلم ليكارت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبتين

بعد توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة واسترجاعها. تم تبويب البيانات وترميزها. ثم معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS. وتم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية بهدف وصف البيانات وتحليلها. بالإضافة إلى تحديد مستويات استجابات أفراد العينة. وذلك على النحو التالي:

✓ **المتوسط الحسابي:** للتعرف على متوسط استجابات الباحثين لكل عبارة من عبارات الاستبيان. والمقارنة بين درجات الموافقة؛

✓ **الانحراف المعياري:** لقياس مدى تشتت الاستجابات حول المتوسط الحسابي. إذ كلما اقتربت القيمة من الصفر. دل ذلك على تجانس في الإجابات؛

✓ **المدى:** لحساب طول الفئة والتوصل إلى مستويات التقدير (منخفض. متوسط. مرتفع) بحسب درجات المقياس؛ وقد تم تحديد طول الفئة وفق المعادلة التالية:

$$\text{المدى} = \text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{ثم يقسم المدى على عدد الفئات في مقياس ليكارت الخماسي: } 4 \div 5 = 0.8$$

الجدول رقم (02-04): مجال المتوسط الحسابي لكل مستوى حسب مقياس ليكارت Likert الخماسي

المستوى	الوزن	مجال المتوسط الحسابي المرجح	الفئة
مرتفع جدا	5	من (4.2 إلى 5)	الفئة الخامسة

مرتفع	4	من (3.4 إلى 4.2)	الفئة الرابعة
متوسط	3	من (2.6 إلى 3.4)	الفئة الثالثة
منخفض	2	من (1.8 إلى 2.6)	الفئة الثانية
منخفض جدا	1	من (1 إلى 1.8)	الفئة الأولى

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على (عز عبد الفتاح، 2008، صفحة 538)

✓ **الوثائق:** تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث. حيث تمثلت في بيانات حول عدد الموظفين بمختلف الرتب موزعين على المؤسسة. الهيكل التنظيمي.

### الفرع الثالث: الأدوات الإحصائية المستخدمة:

من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي. حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى جهاز الحاسوب باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss النسخة (26) بعد تفرغ الاستبيانات في برنامج Excel. وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. معامل الارتباط لبيرسون (Pearson Correlation Coefficient): يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات الدراسة ولمعرفة مدى الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة. أي مدى وجود علاقة ارتباط بين هذه المحاور؛
2. معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (a) يستخدم هذا المقياس لتقدير ثبات الدراسة حيث يأخذ هذا المعامل قيمة تتراوح بين الصفر والواحد. فهذا يعني ثباتا أكبر للدراسة وذلك من خلال قاعدة عامة للتعامل مع هذا المعامل عند 0.6؛
3. مقاييس الإحصاء الوصفي. وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها. وهذه الأساليب تمثلت في: المتوسط الحسابي. والانحراف المعياري واستخدمت للإجابة على أسئلة ترتيب العبارات لكل محور من محاور الاستبيان تنازليا؛
4. تم استخدام اختبار (T) (One-Sample-T-test) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات المتوسط الإجمالي لفقرات كل محور مع المتوسط الفرضي عند مستوى دلالة 0.05؛
5. تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع؛
6. تم استخدام (Independent-Samples T-test) للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف متغير الجنس على المتغير التابع؛
7. اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA One Way) لاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الفئة العمرية. المستوى التعليمي. الخبرة. المسمى الوظيفي) على المتغير التابع.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته.

### 1. صدق أداة الدراسة:

#### 1.1. صدق المحكمين:

بعد إعداد أسئلة أداة الاستبيان في صورتها الأولية من أجل أخذها بعين الاعتبار وتأكيدها ومصداقيتها ومدى شموليتها لموضوع الدراسة فإنها تعرض على مجموعة من الأساتذة في التخصص. أو ما يعرف صدق المحكمين يقصد به: "المظهر العام للاستبيان من حيث المفردات وكيفية صياغتها. ودقتها وموضوعاتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله" (أنظر الملحق رقم (03)).

#### 2.1. صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بغية التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان تم حساب معاملات الارتباط بيرسون (pearson) لكل عبارة من محورها عند مستوى الدلالة 5%.

◀ أولاً: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول:

الجدول (02-05): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول

العبارة	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
01	0.683**	0.000
02	0.726**	0.000
03	0.561**	0.000
04	0.549**	0.000
05	0.581**	0.000
06	0.564**	0.000

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الأول (جودة المحتوى التدريبي) والمجموع الكلي للبعد هي معاملات ارتباط مرتفعة تدل على اتساق داخلي قوي. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من 0.05. مما يشير إلى أنها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 5%. وبناء على ذلك يمكننا استنتاج أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي. مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صممت من أجله. ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

الجدول (02-06): الاتساق الداخلي للبعد الثاني

العبرة	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
07	0.690**	0.000
08	0.740**	0.000
09	0.700**	0.000
10	0.701**	0.000
11	0.752**	0.000
12	0.646**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثاني (الكفاءات التدريبية للمدرسين) والمجموع الكلي للبعد هي معاملات ارتباط مرتفعة تدل على اتساق داخلي قوي. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من 0.05. مما يشير إلى أنها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 5%. وبناء على ذلك يمكننا استنتاج أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي. مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صممت من أجله. ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

#### الجدول (02-07): الاتساق الداخلي للبعد الثالث

العبرة	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
13	0.695**	0.000
14	0.794**	0.000
15	0.744**	0.000
16	0.743**	0.000
17	0.853**	0.000
18	0.685**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثالث (البيئة التدريبية) والمجموع الكلي للبعد هي معاملات ارتباط مرتفعة تدل على اتساق داخلي قوي. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من 0.05. مما يشير إلى أنها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 5%. وبناء على ذلك يمكننا استنتاج أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي. مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صممت من أجله. ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

#### الجدول (02-08): الاتساق الداخلي للبعد الرابع

العبارة	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
19	0.774**	0.000
20	0.710**	0.000
21	0.583**	0.000
22	0.798**	0.000
23	0.783**	0.000
24	0.734**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الرابع (البنية التحتية) والمجموع الكلي للبعد هي معاملات ارتباط مرتفعة تدل على اتساق داخلي قوي. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من 0.05. مما يشير إلى أنها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 5%. وبناء على ذلك يمكننا استنتاج أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي. مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صممت من أجله. ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

◀ ثانيا: الصدق البنائي لأداة الدراسة:

الجدول رقم (02-09): الصدق البنائي للأبعاد مع المحور الكلي للمتغير المستقل

البعد	معامل بيرسون	القيمة الاحتمالية sig
جودة المحتوى التدريبي	0.782**	0.000
الكفاءات التدريبية للمدرسين	0.866**	0.000
البيئة التدريبية	0.642**	0.000
البنية التحتية للتدريب الإلكتروني	0.593**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول رقم (02-09) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والمحور الكلي للمتغير المستقل. تراوحت بين (0.593) و(0.866). وهي معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوى معنوية 5% حيث (sig=0.000). مما يشير إلى وجود صدق بنائي للمحور الأول. هذه النتائج تعكس مدى ترابط الأبعاد مع المحور الكلي للمتغير المستقل. مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصلاحية لقياس الظاهرة المدروسة. ويعزز من موثوقية نتائجها.

◀ ثالثا: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني:

الجدول (10-02) : الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني

القيمة الاحتمالية sig	معامل pearson	العبرة
0.000	0.594**	25
0.000	0.685**	26
0.000	0.773**	27
0.000	0.760**	28
0.000	0.748**	29
0.000	0.545**	30
0.000	0.575**	31
0.000	0.651**	32
0.000	0.620**	33
0.000	0.542**	34
0.000	0.523**	35
0.000	0.501**	36
0.000	0.525**	37
0.000	0.489**	38
0.000	0.578**	39
0.000	0.464**	40
0.000	0.611**	41
0.000	0.660**	42
0.000	0.613**	43
0.000	0.401**	44
0.000	0.550**	45
0.000	0.413**	46
0.000	0.549**	47
0.000	0.479**	48

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS v26

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن معامل الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور الثاني دالة إحصائيا. إذ أن قيمة Sig مستوى المعنوية للقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى الدلالة 0.5 ومنه عبارات المحور الثاني رأس المال الفكري صادقة ومتسقة. لما وضعت لقياسه.

2. ثبات أداة الدراسة:

سيتم من خلال هذه النقطة التأكد من مدى موثوقية أداة القياس المستخدمة والمتمثلة في الاستبيان. حيث تعكس الموثوقية هنا درجة ثبات أداة الدراسة والتي يقصد بها مدى استقرارها وعدم تناقصها مع نفسها. أي أنها الثبات وهو معامل ألفا كرونباخ وذلك باستخدام برنامج SPSSV 26 وقد تم التوصل للنتائج التالية:

الجدول رقم (02-11): معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

البيان	عدد العبارات	قيمة معامل Cronbach alpha
محور أبعاد التدريب الإلكتروني	24	0.902
محور رأس المال الفكري	24	0.929
جميع عبارات الاستبيان	48	0.946

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS v26

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يقدر ب 0.946 وهي قيمة أكبر (0.6) مما يدل على أن أداة القياس تمتاز بثبات عالي جدا فيما يخص عينة الدراسة وهي نسبة قابلة للتحليل الإحصائي ويمكن الاعتماد عليها. حيث أنها تتجاوز الحد الأدنى المعتمد في مثل هذه الدراسات. مما يعني الحصول على نفس الإجابات في حالة استجواب أفراد عينة الدراسة في نفس الظروف فإن 6.94% منهم سيعيدون نفس الإجابة وهي تعرب عن نسبة ثبات عالية من شأنها أن تعطي مصداقية للنتائج التي يمكن استخراجها.

### المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

سيتم من خلال هذا المبحث معرفة في المؤسسة محل الدراسة. وذلك بتفريغ وتحليل بيانات الاستبيان الموزعة على العينة وهذا باستخدام برنامج SPSS حيث سيتم التطرق في المطلب الأول إلى عرض وتحليل نتائج عينة الدراسة. إضافة

إلى عرض وتحليل البيانات الخاصة بمحور التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري. وأخيرا اختبار فرضيات الدراسة في المطلب الثالث.

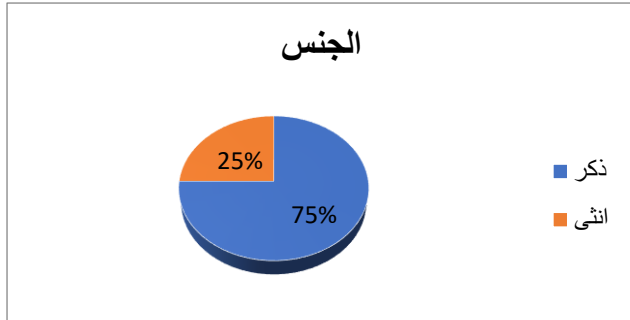
### المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج عينة الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة المتمثلة في الجنس. الفئة العمرية. المستوى التعليمي. الخبرة. المسمى الوظيفي.

#### 1. الجنس:

الشكل رقم (01-02): توزيع أفراد عينة الدراسة

حسب متغير الجنس



الجدول رقم (12-02): توزيع أفراد عينة الدراسة

حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	45	75
أنثى	15	25
المجموع	60	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS v26

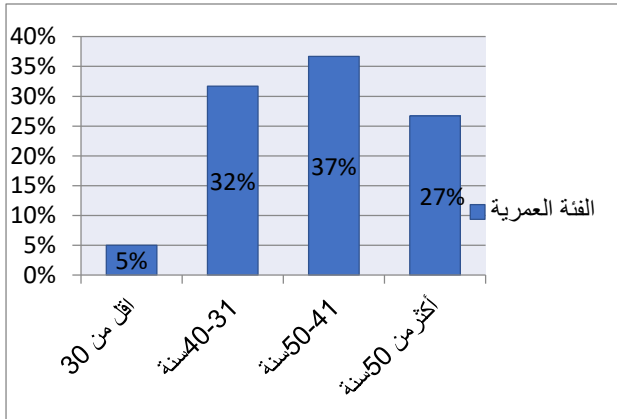
يظهر من البيانات الموجودة في الجدول رقم (12-02) أن نسبة الإناث في العينة تبلغ 25%. بينما تشكل الذكور 75% من مجموع أفراد العينة. وهو ما يشير أن عدد الذكور في هذه المؤسسة أكبر نتيجة طبيعة العمل ونشاط المؤسسة. التي قد تتطلب مهارات أو تخصصات تقليديا تهيمن عليها الذكور. مثل الهندسة أو الأعمال الفنية. هذه الوظائف قد تجذب عددًا أكبر من الذكور مقارنة بالإناث. مما يؤدي إلى انخفاض نسبة الإناث في العينة.

#### 2. الفئة العمرية:

الشكل رقم (02-02): توزيع أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (13-02): توزيع أفراد عينة الدراسة

حسب متغير الفئة العمرية



حسب متغير الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
أقل من 30	3	5
40-31 سنة	19	31.7
50-41 سنة	22	36.7
أكثر من 50 سنة	16	26.7
المجموع	60	100%

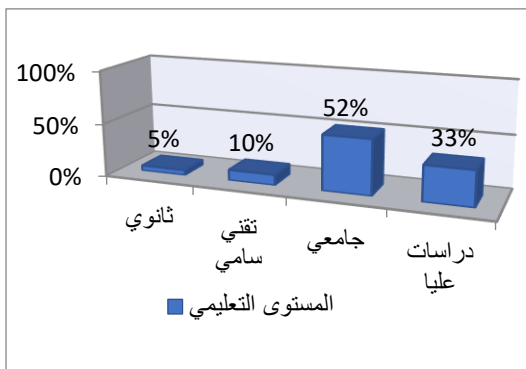
المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS v26

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (02-13) أن أغلبية الفئات العمرية التي تتعامل مع المؤسسة محل الدراسة هي الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بعدد 22 ونسبة 36.7%. تليها الفئة من 40-31 سنة بعدد 19 ونسبة 31.7%. ثم الفئة من أكثر من 50 سنة بنسبة 26.7% — أي أن المؤسسة تتعامل بشكل رئيسي مع الأفراد في منتصف ونهاية مسارهم المهني. حيث تكون لديهم القدرة والحاجة للتفاعل مع خدماتها. وفئة أقل من 30 فهي تمثل أقل نسبة بـ 5% التي تعرب عن الفئة الشابة لكن نسبتها منخفضة وذلك يمكن أن يعود إلى انخفاض نسبة التوظيف الجديد داخل المؤسسة وتعكس ربما افتقار هذه الشريحة إلى الخبرة أو الموارد اللازمة للتعامل مع المؤسسة.

### 3. المستوى التعليمي:

الشكل رقم (02-03): توزيع عينة الدراسة

حسب متغير المستوى التعليمي



الجدول رقم (02-14): توزيع عينة الدراسة

حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
ثانوي	3	5.0
تقني سامي	6	10.0
جامعي	31	51.7
دراسات عليا	20	33.3
المجموع	60	100%

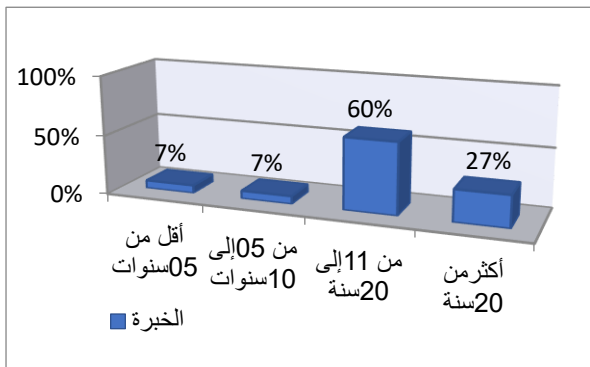
المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26.

يظهر من البيانات الموجودة في الجدول رقم (02-14) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي. بحيث تمثل نسبة 5.0% بعدد 3 منهم مستوى تعليم ثانوي. ونسبة 10.0% بعدد 6 منهم تقني سامي. ونسبة 33.3% بعدد 20

منهم دراسات عليا. في حين أعلى نسبة 51.7% بعدد 31 كانت لمستوى جامعي. ما يدل على أن المؤسسة تعمل على استقطاب خريجي الجامعات من أجل توظيفهم والاستفادة من خبراتهم التعليمية والتي تنعكس بالإيجاب على كفاءة المورد البشري بالمؤسسة. وتعكس النتائج أن العينة تتكون بشكل رئيسي من أفراد ذوي تعليم عالٍ. مما يتماشى مع طبيعة العمل في شركة سونلغاز التي قد تتطلب مهارات وكفاءات متقدمة. النسب المنخفضة للتعليم الثانوي والتقني تشير إلى أن الوظائف الأقل تأهيلاً محدودة في العينة.

#### 4. الخبرة:

الشكل رقم (02-04): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة



الجدول رقم (02-15): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 05 سنوات	04	6.7
من 05 إلى 10 سنوات	04	6.7
من 11 إلى 20 سنة	36	60.0
أكثر من 20 سنة	16	26.7
المجموع	60	100%

#### المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26.

يوضح الجدول رقم (02-15) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة حيث يشغل 6.7% بعدد 4 منهم منصبهم من 5 سنوات ومن 05 إلى 10 سنوات. ويشغل نسبة 15.9 حيث بلغ عددهم 7 منهم منصبهم من 6 إلى 10 سنوات. في حين يشغل 26.7% بعدد 16 منهم منصبهم وبالنسبة لفئة أكثر من 20 سنة تشكل أعلى نسبة 60.0% وكان عددهم 36 مما يدل على أن شركة سونلغاز بعين تموشنت تتميز بمعدل دوران منخفض للموظفين. حيث يبقى العديد منهم في مناصبهم لفترات طويلة. هذا قد يكون نتيجة بيئة عمل مستقرة أو فرص تطور وظيفي محدودة خارج الشركة.

#### 5. المسمى الوظيفي:

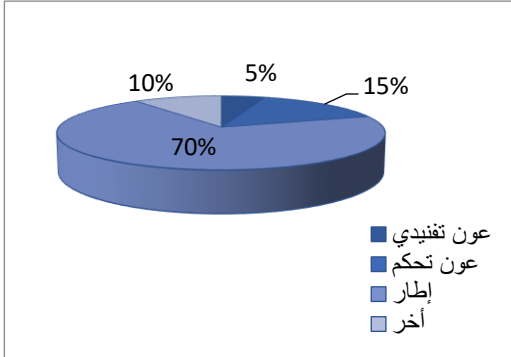
الجدول رقم (02-16): توزيع عينة الدراسة

حسب المسمى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المسمى الوظيفي
5.0	3	عون تنفيذي
15.0	9	عون تحكم
70.0	42	إطار
10.0	6	أخر
100%	60	المجموع

الشكل رقم (02-05): توزيع عينة الدراسة

حسب المسمى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26.

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (02-16) بتوزيع أفراد العينة وفقا لمتغير المسمى الوظيفي أن عينة الدراسة أغلبها تتكون من فئة الإطارات بلغ عددهم 42 بنسبة 70%. وهذا يعتبر عامل جيد للمؤسسة التي تسعى لتوظيف أصحاب الشهادات والكفاءات المهنية مما يضمن لها تقديم خدماتها للعملاء بطريقة جيدة. في حين بلغ عدد الأعوان التحكم 9 بنسبة 15.0%. من بعدهم نسبة 10.0% أخرى بعدد 6 وعدد أعوان تنفيذي نسبة 5.0% بعدد 3. ويمكن تفسير هذه النتائج أن العينة المدروسة تتميز بتوزيع في مختلف المستويات الوظيفية. وأن العينة تتكون بشكل رئيسي من فئة الإطارات (70%). مما يعكس تركيز شركة سونلغاز على توظيف وتدريب أفراد ذوي كفاءات عالية. النسب الأقل لأعوان التحكم. الفئة الأخرى. والأعوان التنفيذيين تشير إلى تنوع وظيفي محدود في العينة.

## المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الدراسة

يهدف المطلب إلى عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمستجوبين واتجاههم نحو المتغيرات المدروسة. وعرض بيانات المستجوبين لتحديد مدى موافقتهم على عبارات الاستبيان وتحديد مدى أهمية كل متغير وهذا باستخدام أساليب الإحصائية الوصفية المتوسط الحسابي. الانحراف المعياري. الأهمية النسبية. كما سيتم استنتاج بعض النتائج والملاحظات الهامة حول موقف المستجوبين تجاه مستوى توفر وتطبيق المتغيرات المدروسة في المؤسسة محل الدراسة.

## 1. قياس المتغير المستقل: التدريب الإلكتروني

لقياس مستوى أبعاد التدريب الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة نتطرق فيما يلي إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول.

## ■ البعد الأول: جودة المحتوى التدريبي

الجدول رقم (02-17): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد جودة المحتوى التدريبي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
مرتفعة	0.829	3.58	يلبي المحتوى التدريبي الإلكتروني الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين.
مرتفعة	0.861	3.73	يتم استخدام طرق وأدوات تفاعلية مثل: المنصات الإلكترونية. البريد الإلكتروني. ومؤتمرات الفيديو والمدونات وغيرها.
مرتفعة	0.795	3.75	المحتوى التدريبي مناسب لمستواك المعرفي والمهاري للمتدربين.
مرتفعة	0.789	3.57	يقدم المحتوى التدريبي الإلكتروني وفق رزنامة زمنية محددة.
مرتفعة	0.940	3.62	تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في إطار دورات التدريب الإلكتروني بالدقة والموثوقية.
مرتفعة	0.823	3.63	تتميز المعارف والمعلومات المقدمة في دورة التدريب الإلكتروني بالحدثة والملائمة.
مرتفعة	0.732	3.58	البعد الأول: جودة المحتوى التدريبي

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26.

تشير نتائج الجدول رقم (02-17) إلى وجود توجه إيجابي لدى أفراد العينة نحو جودة محتوى التدريب الإلكتروني. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (3.58) و(3.75). وهي تقع ضمن الفئة الرابعة من سلم ليكارت الخماسي والتي تشير إلى درجة موافق. وقد حصلت العبارة التي تنص على أن التدريب احتوى على مستوى ملائم من المعارف والمهارات على أعلى متوسط حسابي (3.75). مما يعكس رضا المشاركين عن نوعية المعلومات المقدمة. في المقابل. جاءت عبارتا "يلبي محتوى التدريب الإلكتروني الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين" و"يُقدّم المحتوى

التدريبي وفق رزنامة زمنية محددة" في أدنى الترتيب بمتوسط (3.58) لكل منهما. مما يشير إلى وجود بعض التحفظات بشأن مدى ملائمة المحتوى لاحتياجات المتدربين وتنظيمه الزمني.

كما أظهرت البيانات تفاوتاً في درجة اتفاق المشاركين. حيث بلغ أعلى انحراف معياري (0.940) في العبارة المتعلقة بدقة موثوقية المعارف، ما يدل على اختلاف وجهات النظر حول هذا الجانب. أما أقل انحراف معياري (0.732) فقد سجل في العبارة الخاصة بملائمة المحتوى للاحتياجات الدراسية، مما يشير إلى تجانس نسبي في الآراء حولها.

بشكل عام. تعكس النتائج تقويماً إيجابياً لمحتوى التدريب الإلكتروني. مع الإشارة إلى ضرورة تعزيز بعض الجوانب المتعلقة بالدقة والتنظيم الزمني لتحقيق جودة أعلى. هذا يعكس تصميم المحتوى بما يناسب الإطارات (70%) ذوي التعليم العالي (85%). مما يسهل استيعابهم ويعزز رأس المال الفكري البشري. كما أن استخدام المنصات الإلكترونية ومؤتمرات الفيديو يدعم تجربة تدريبية حديثة. وهو ما يتماشى مع نسبة 85% من العينة ذوي تعليم متقدم.

#### ■ البعد الثاني: الكفاءات التدريبية للمدربين (مقدم البرامج التدريبية)

الجدول رقم (02-18): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الكفاءات التدريبية للمدربين

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
البعد الثاني: الكفاءات التدريبية للمدربين	3.66	0.698	3	مرتفعة
يشرف على البرامج التدريبية الإلكترونية مدربين متخصصين وذو خبرة وكفاءة عالية.	3.70	0.926	3	مرتفعة
يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين ويقدم لهم المساعدة الكافية.	3.70	0.809	5	مرتفعة
يستخدم المدرب أكثر من طريقة من أجل عرض المحتوى التدريبي وإيصاله للمتدربين.	3.63	0.901	6	مرتفعة
يقدم المدرب الردود المناسبة وفي الوقت المناسب على استفسارات المتدربين.	3.62	0.865	1	مرتفعة
يقدم المدرب المساعدة اللازمة والكافية في حالة صعوبة الفهم.	3.82	0.833	2	مرتفعة جداً
يحفز المدرب المتدربين على المشاركة بالأفكار والمعارف.	3.73	0.821	3	مرتفعة
البعد الثاني: الكفاءات التدريبية للمدربين	3.66	0.698		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

تشير نتائج الجدول رقم (02-18) إلى وجود توجه إيجابي لدى أفراد العينة نحو كفاءات المدربين في تقديم البرامج التدريبية. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (3.62) و(3.90). وهي تقع ضمن الفئة الرابعة من سلم ليكارت الخماسي والتي تشير إلى درجة موافق. وقد حصلت العبارة التي تنص على أن "المدرب يقدم المساعدة اللازمة والكافية في حالة صعوبة الفهم" على أعلى متوسط حسابي (3.82). مما يعكس رضا المشاركين عن دور المدرب في دعم الفهم وتقديم المساعدة الفعلية عند الحاجة. في المقابل. جاءت العبارة التي تنص على أن "المدرب يقدم الردود المناسبة في

الوقت المناسب على استشارات المتدربين" في أدنى الترتيب بمتوسط (3.62). وهو ما يشير إلى وجود بعض التحفظات من المشاركين حول مدى فعالية استجابة المدربين لاستفساراتهم. سواء من حيث الجودة أو التوقيت.

كما أظهرت البيانات تبايناً نسبياً في درجة اتفاق المشاركين. حيث بلغ أعلى انحراف معياري (0.926) في العبارة الخاصة بـ"إشراف مدربين متخصصين وذوي خبرة وكفاءة عالية". مما يدل على وجود اختلاف في آراء المشاركين حول مدى توفر الخبرة والتخصص لدى المدربين. أما أقل انحراف معياري (0.698) فقد سُجّل في العبارة العامة حول "كفاءات المدربين التدريبية". مما يشير إلى درجة عالية من التجانس في تقييم هذه الكفاءة بشكل عام.

بشكل عام. تعكس النتائج تقييماً إيجابياً لأداء المدربين في البرامج التدريبية الإلكترونية. مع الإشارة إلى أهمية تعزيز سرعة وجودة الاستجابة لاستفسارات المتدربين. والعمل على توحيد أساليب الدعم لضمان رضا أوسع بين المتدربين. مما يعكس قدرة المدربين على دعم المتدربين. وجهود المدربين في تحفيز المتدربين بدعم مشاركة المعرفة. وهو عنصر أساسي في تنمية رأس المال الفكري البشري. ووجود مدربين متخصصين مما يعزز جودة التدريب.

#### ■ البعد الثالث: البيئة التدريبية

الجدول رقم (02-19): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها البيئية التدريبية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
تدعم المؤسسة التعلم المستمر لعمالها عبر التدريب الإلكتروني.	3.63	0.843	3	مرتفعة
عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني بين المدرب. المتدرب والمحتوى التدريبي تتم بشكل فوري باستخدام مختلف أدوات التواصل الإلكتروني.	3.72	0.825	1	مرتفعة
تتيح البيئة التدريبية عرض مصادر التعلم المتاحة عبر الأنترنت لمساعدة المتدرب على جمع المعلومات والمعارف.	3.65	0.732	2	مرتفعة
تفضل التدريب الإلكتروني بدلاً من حضور لقاءات التدريب التقليدي التي تكلفك الوقت والجهد في الحضور.	3.48	1.017	5	مرتفعة
يتم تقييم المعارف المكتسبة والتأكد منها أثناء العملية التدريبية عن بعد.	3.33	0.968	6	مرتفعة جداً
التدريب الإلكتروني يساعدني في الاندماج بأنشطة التدريب وإتقانها دون حرج من وجود الآخرين كما هو الحال في التدريب التقليدي.	3.55	0.790	4	مرتفعة
<b>البعد الثالث: البيئة التدريبية</b>	<b>3.56</b>	<b>0.651</b>		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

تشير النتائج الجدول رقم (02-19) إلى وجود تقدير متوسط مرتفع من قبل أفراد العينة للبيئة التدريبية في التدريب الإلكتروني. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (3.33) و(3.72). وهي تقع ضمن الفئة الرابعة من سلم ليكارت الحماسي والتي تشير إلى درجة موافق. وقد حصلت العبارة التي تنص على أن "عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني بين الطالب. المدرب. والزملاء تتم بشكل فوري باستخدام أدوات التواصل الإلكتروني" على أعلى متوسط حسابي (3.72). مما يعكس رضا المشاركين عن سهولة وفعالية التفاعل الإلكتروني.

في المقابل، جاءت العبارة التي تنص على أن "لم تتم تصفية المعارف الكمية منها أثناء العملية التدريبية عن بعد" في أدنى الترتيب بمتوسط (3.33). مع انحراف معياري مرتفع (0.968)، مما يدل على تحفظات ملحوظة وتباين في الآراء حول مدى ملائمة كمية المعلومات وجودتها في سياق التعليم الإلكتروني.

وقد سجلت العبارة المتعلقة بـ"تفضيل التدريب الإلكتروني على الحضور الفعلي" متوسطا منخفضا (3.48) وانحرافا معياريا مرتفعا (1.017). مما يشير إلى تباين كبير في وجهات نظر المشاركين بشأن تفضيل نمط التدريب الإلكتروني مقارنة بالتدريب التقليدي.

من حيث التشتت. سجلت العبارات درجات متفاوتة من الانحراف المعياري. إذ بلغ الحد الأدنى (0.651) في العبارة العامة حول البيئة التدريبية. مما يدل على تجانس نسبي في الرأي حول تقييم البيئة ككل. في حين يدل الانحراف المعياري الأعلى على وجود آراء متباينة حول بعض التفاصيل الخاصة بتنظيم المعلومات والأنشطة.

وبشكل عام تعكس النتائج تقييما متوسطا إلى مرتفع للبيئة التدريبية في التدريب الإلكتروني. وتؤكد على فعالية أدوات التواصل وتوفير مصادر المعلومات. مع ضرورة تحسين تنظيم كمية المحتوى. وتعزيز تجربة التدريب الإلكتروني ليكون بديلا أكثر قبولا للتدريب التقليدي. مما يعكس فعالية أدوات التواصل الإلكتروني في دعم التدريب. كما ان البيئة التدريبية تدعم اكتساب المعارف عبر مصادر رقمية. مما يعزز رأس المال الفكري البشري. وجهود المؤسسة في دعم التعلم المستمر تدعم تطوير مهارات الإطارات.

## ■ البعد الرابع: البنية التحتية للتدريب الإلكتروني

الجدول رقم (02-20): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد البنية التحتية للتدريب الإلكتروني

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
تتوفر في مؤسستكم على أجهزة الحاسوب الحديثة المناسبة وجميع مستلزماته وملحقاته.	3.92	0.850	2	مرتفعة
تتوفر في مؤسستكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الإلكتروني (قاعات للمحاضرات المرئية. قاعة الاجتماعات...).	3.72	0.940	4	مرتفعة
توفر المؤسسة برمجيات مناسبة للتدريب تتلاءم مع إمكانيات الأجهزة المتوفرة.	3.72	0.804	4	مرتفعة
توفر المؤسسة شبكات اتصال داخلية قوية. واتصال سريع بالإنترنت.	3.65	1.093	6	مرتفعة
توفر المؤسسة كافة متطلبات الصيانة والدعم الفني لشبكة الاتصالات.	3.85	0.880	3	مرتفعة
يوجد مختصين في إدارة وصيانة البرامج والشبكات لتقديم المساعدة أثناء التدريب الإلكتروني.	3.93	0.821	1	مرتفعة
البعد الرابع: البنية التحتية للتدريب الإلكتروني	3.79	0.652	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

اعتمادا على معطيات الجدول رقم (02-20) المتعلق بـ "البنية التحتية للتدريب الإلكتروني". يمكن تقديم التحليل

التالي:

تشير النتائج إلى تقييم إيجابي نسبياً للبنية التحتية الخاصة بالتدريب الإلكتروني من وجهة نظر أفراد العينة. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (3.65) و(3.93). وهي تقع ضمن الفئة الرابعة من سلم ليكرت الخماسي والتي تشير إلى درجة موافق. مما يدل على رضا عام حول الجوانب التقنية والتنظيمية الداعمة للتدريب. وقد حصلت العبارة التي تنص على أن "يوجد عنصرين في إدارة وصيانة البرامج والمشكلات لتقديم المساعدة أثناء التدريب الإلكتروني" على أعلى متوسط حسابي (3.93). مما يعكس رضا عالياً حول الدعم التقني وسرعة الاستجابة للمشكلات. مما يعكس وجود مختصين أكفاء لإدارة وصيانة البرامج والشبكات. مما يعزز سلاسة التدريب الإلكتروني. في المقابل. جاءت العبارة التي تشير إلى "توفر المؤسسة على شبكة اتصال داخلية قوية. واتصال سريع بالإنترنت" في أدنى الترتيب بمتوسط (3.65) وانحراف معياري مرتفع (1.093). مما يشير إلى تباين كبير في آراء المشاركين حول جودة الاتصال الداخلي والإنترنت. وقد يعكس بعض المشكلات أو الفروقات في البنية التحتية بين المؤسسات.

من حيث التشتت. تتفاوت الانحرافات المعيارية بدرجة واضحة. حيث بلغ الحد الأدنى (0.652) في العبارة العامة حول "البنية التحتية للتدريب الإلكتروني". مما يدل على تجانس نسبي في تقييم المشاركين لهذا الجانب بشكل عام. بينما يشير الانحراف المعياري الأعلى إلى وجود تفاوت ملموس في التجربة الفعلية بين الأفراد أو المؤسسات المختلفة.

تعكس النتائج تقييماً إيجابياً للبنية التحتية للتدريب الإلكتروني. خاصة فيما يتعلق بالدعم الفني وتوفر الأجهزة. مما يدل على توفر دعم فني متخصص يدعم استمرارية التدريب. وتوفر أجهزة حديثة يعزز جودة التدريب الإلكتروني. خاصة للإطارات الذين يعتمدون على التكنولوجيا في وظائفهم. كما أن توفر متطلبات الصيانة يدعم استمرارية التدريب. مما يعزز رأس المال الفكري الهيكلي.

## 2. قياس المتغير التابع: رأس المال الفكري

حتى تؤدي النتائج الغرض البحثي والهدف الذي يراد الوصول إليه قمنا بتحليلها حسب الأهمية وحسب توجه أغلبية أفراد العينة والاستجابات التي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية. وهي كالتالي:

الجدول رقم (02-21): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني رأس المال الفكري

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
تساهم المؤسسة في تشارك العمال للمعارف الجديدة والمتجددة من خلال الندوات واللقاءات.	3.75	0.836	13	مرتفعة
يتم استقطابكم بناء على المؤهلات الأكاديمية والمهنية المتميزة.	3.63	0.901	21	مرتفعة
إعداد برامج تدريبية غير تقليدية ساهم في تنمية مهاراتكم وقدراتكم الابتكارية.	3.63	0.758	20	مرتفعة
تعمل المؤسسة على تأهيل المهارات للعمال من خلال التدريب والرسكلة.	3.65	0.936	19	مرتفعة
تقدم المؤسسة الدعم بكل أنواعه لتنمية وزيادة مهارات عمالها.	3.75	0.801	12	مرتفعة
تستفيد المؤسسة من الخبرات السابقة والمتراكمة للعمال وتعمل على مشاركتها.	3.77	0.647	11	مرتفعة
تعتمد المؤسسة على الدورات التكوينية والتدريبية النوعية لتنمية مهارات وقدرات العاملين.	3.83	0.615	8	مرتفعة
تحرص المؤسسة على تطوير مهارات العمال وقدراتهم من خلال إخضاعهم للبرامج التدريبية .	4.00	0.582	1	مرتفعة
تحرص المؤسسة على التدريب والتطوير المستمر للوصول إلى أداء متميز .	3.85	0.755	7	مرتفعة
توجد إستراتيجية اتصال فعالة تسهل انسياب المعلومات داخل المؤسسة.	3.58	0.696	22	مرتفعة
تتوفر المؤسسة على قاعدة بيانات تتضمن معلومات عن أنشطتها.	3.85	0.709	6	مرتفعة
توفر المؤسسة برامج للحوافز والمكافآت التي تعزز الإبداع والتميز لدى الموظفين.	3.57	0.851	23	مرتفعة
تمتلك مؤسستكم أنظمة معلومات تتسم بالحدثة.	3.88	0.613	5	مرتفعة
تقوم المؤسسة بتطوير العمليات الإدارية باستمرار لتقليل الأخطاء في العمل.	3.65	0.777	17	مرتفعة
تسعى المؤسسة إلى ربط جميع وحداتها ومصالحها الإدارية بوحدة حاسوب مركزية.	3.93	0.710	3	مرتفعة
يتميز الهيكل التنظيمي بالمؤسسة بالمرونة والوضوح مما يمكن الموظفين من أداء مهامهم بشكل متميز .	3.72	0.761	15	مرتفعة
تحرص مؤسستكم على تحقيق رضا ولاء الزبائن والحفاظ على علاقات طيبة معهم.	3.97	0.688	2	مرتفعة
تقوم المؤسسة بدراسات استطلاعية للتعرف على احتياجات زبائنهم والعمل على تلبيتها.	3.83	0.693	9	مرتفعة
تساهم كل الأقسام في المؤسسة بمعرفة آراء ومقترحات زبائنهم وحل مشاكلهم بأسرع وقت.	3.67	0.795	18	مرتفعة
تقدم مؤسستكم أسعار خاصة ومزايا إضافية لزبائنهم الدائمين.	3.55	0.891	24	مرتفعة
تخصص المؤسسة وقتا كافيا لاختيار الموردين بهدف المحافظة على علاقات طويلة معهم.	3.73	0.686	14	مرتفعة

مرتفعة	10	0.689	3.80	تعتمد المؤسسة إلى تقوية العلاقة مع الموردين والحرص على دفع مستحقاتهم في الوقت المناسب.
مرتفعة	16	0.788	3.70	تسعى المؤسسة إلى إقامة علاقات طويلة المدى مع الموردين لاكتساب امتيازات خاصة.
مرتفعة	4	0.645	3.92	تهتم مؤسستكم بإقامة علاقات مع مؤسسات أخرى بما يسمح لها بتحسين منتجاتها ووضعها السوقي.
مرتفعة	/	0.592	3.72	المجموع

يظهر الجدول أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بالمحور الثاني. حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور 3.72 والذي يقع بين (3.4) وأقل من (4.2). أي في الفئة الرابعة من فئات ليكارت الخماسي. وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافق والتي تؤكد موافقة أغلبية أفراد العينة حول محور رأس المال الفكري. وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري الذي يظهر درجة ونسبة التقارب في الأجوبة من أفراد العينة حيث بلغ الانحراف المعياري العام 0.592:

- حصلت العبارة "تحرص المؤسسة على تطوير مهارات العمال وقدراتهم من خلال إخضاعهم للبرامج التدريبية". على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي 4.00. وانحراف معياري 0.582. مما يدل على أن المشاركين يرون أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لتطوير مهارات العمال عبر التدريب. الانحراف المعياري المنخفض يعكس توافقاً كبيراً في الآراء. مما يؤكد أن هذا الجانب يُعتبر قوة أساسية.
- ثم تلتها العبارة "تحرص مؤسستكم على تحقيق رضا وولاء الزبائن والحفاظ على علاقات طيبة معهم". بمتوسط حسابي 3.97. وانحراف معياري 0.688. مما يشير إلى أن المؤسسة تعطي أولوية لرضا العملاء. وهو ما يعزز ولاءهم. الانحراف المعياري المعتدل يظهر توافقاً جيداً مع بعض التباين البسيط في الآراء.
- بعدها العبارة "تسعى المؤسسة إلى ربط جميع وحداتها ومصالحها الإدارية بوحدة حاسوب مركزية". بمتوسط حسابي 3.93. وانحراف معياري 0.710. مما يعكس جهود المؤسسة لتحسين التنسيق باستخدام التكنولوجيا. مع توافق جيد في الآراء حسب الانحراف المعياري.
- "تم العبارة تهتم مؤسستكم بإقامة علاقات مع مؤسسات أخرى بما يسمح لها بتحسين منتجاتها ووضعها السوقي)". بمتوسط حسابي: 3.92. وانحراف معياري: 0.645. مما يشير أن التعاون مع مؤسسات أخرى يعزز الابتكار وتحسين الأداء. مما يعكس استراتيجية خارجية لتنمية رأس المال الفكري.
- أما العبارة "تمتلك مؤسستكم أنظمة معلومات تتسم بالحدثة". بمتوسط حسابي 3.88. وانحراف معياري 0.613 مما يعكس توافقاً على وجود أنظمة معلومات حديثة. مما يدعم الكفاءة الإدارية ورأس المال الفكري.

- حصلت العبارة "تحرص المؤسسة على التدريب والتطوير المستمر للوصول إلى أداء متميز". على متوسط حسابي 3.85. وانحراف معياري 0.755 مما يعكس التزام المؤسسة بالتطوير المستمر. لكن الانحراف المعياري المعتدل يشير إلى بعض التباين. ربما بسبب تفاوت في توجيه التدريب للفئات المختلفة.
- حصلت العبارة "تعتمد المؤسسة على الدورات التكوينية والتدريبية النوعية لتنمية مهارات وقدرات العاملين" بمتوسط حسابي 3.83. وانحراف معياري 0.615. مما يدل على الإجماع حول فعالية الدورات التدريبية. هذا يتماشى مع نسبة 85% من العينة ذوي تعليم جامعي أو أعلى. مما يعزز استيعابهم للتدريب.
- حصلت العبارة "تقوم المؤسسة بدراسات استطلاعية للتعرف على متطلبات واحتياجات زبائنها والعمل على تلبيتها". بمتوسط حسابي 3.83. وانحراف معياري 0.693 مما يعكس جهودًا لفهم احتياجات العملاء. مما يدعم الولاء. الانحراف المعياري المعتدل يشير إلى توافق جيد.
- حصلت العبارة "تساهم المؤسسة في تشارك العمال للمعارف الجديدة والمتجددة من خلال الندوات واللقاءات". بمتوسط حسابي 3.75. وانحراف معياري 0.836 يشير إلى أن المؤسسة تدعم مشاركة المعرفة عبر الندوات واللقاءات. مما يعزز رأس المال الفكري البشري.
- والعبارة "تستفيد المؤسسة من الخبرات السابقة والمتراكمة للعمال وتعمل على مشاركتها" بمتوسط حسابي 3.77. وانحراف معياري 0.647 مما يعكس توافقًا حول استفادة المؤسسة من خبرات العاملين. خاصة مع نسبة 60% من العينة لديهم خبرة تزيد عن 20 سنة.
- والعبارة "يتميز الهيكل التنظيمي بالمؤسسة بالمرونة والوضوح مما يمكن الموظفين من أداء مهامهم بشكل متميز". بمتوسط (3.72) يعني التميز بالمرونة يمنح الثقة والامان لدى الموظفين ويساعدهم على تعزيز الأداء.
- وتحصلت العبارة "تسعى المؤسسة إلى إقامة علاقات طويلة المدى مع الموردين لاكتساب امتيازات خاصة". على متوسط حسابي 3.70. وانحراف معياري 0.78 مما يعكس اتباع المؤسسة لاستراتيجية لتعزيز العلاقات مع الموردين.
- بعدها العبارة: "تساهم كل الأقسام في المؤسسة بمعرفة آراء ومقترحات زبائنها وحل مشاكلهم بأسرع وقت". بمتوسط (3.67) أي حل مشاكل وانشغالات الزبائن في أسرع وقت ممكن.
- تليها العبارتين: "تقوم المؤسسة بتطوير العمليات الإدارية باستمرار لتقليل الأخطاء في العمل وتعمل المؤسسة على تأهيل المهارات للعمال من خلال التدريب والرسكلة". بمتوسط (3.65) تطوير مهارات العمال بالتدريب والتكوين من أجل تجنب الوقوع في الأخطاء.
- تحصلت العبارة "توجد إستراتيجية اتصال فعالة تسهل انسياب المعلومات داخل المؤسسة". على متوسط حسابي 3.58. وانحراف معياري 0.696 مما يشير إلى أن استراتيجية الاتصال الداخلي ليست فعالة بما يكفي.
- كما تحصلت العبارة "تقدم مؤسستكم أسعار خاصة ومزايا إضافية لزبائننا الدائمين". بمتوسط حسابي 3.57. وانحراف معياري 0.891. مما يشير إلى ضعف التركيز على تقديم مزايا للزبائن الدائمين.

■ والعبارة "توفر المؤسسة برامج للحوافز والمكافآت التي تعزز الإبداع والتميز لدى الموظفين". حصلت على بمتوسط حسابي 3.55. وانحراف معياري 0.851 مما يدل على أن برامج الحوافز ليست كافية لتعزيز الإبداع. والانحراف المعياري المرتفع يظهر اختلافات في تجارب الموظفين حول هذا الموضوع.

نستنتج أن المؤسسة تتفوق في تطوير مهارات العمال والحفاظ على رضا العملاء. لكنها تحتاج إلى تحسين برامج الحوافز. الاتصال الداخلي. وتقديم مزايا للزبائن الدائمين. التباين في الآراء حول بعض الجوانب يستدعي جهودًا إضافية لتوحيد الأداء وتعزيز التواصل. فهناك حاجة لتحسين برامج الحوافز. الاتصال الداخلي. وتقديم مزايا للعمال الدائمين. توسيع نطاق التدريب ليشمل الفئات التنفيذية والشباب سيسهم في تعزيز رأس المال الفكري بشكل أكثر شمولية.

### المطلب الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

1. اختبار صحة الفرضية الأولى: سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الأولى والتي كانت كالتالي:

" مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني مرتفع في شركة سونلغاز عين تموشنت "

باستخدام برنامج Spss تمكنا من حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (20-22): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور التدريب الإلكتروني

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفعة	0.73293	3.5861	جودة المحتوى التدريبي
مرتفعة	0.69840	3.6667	الكفاءات التدريبية للمدرسين
مرتفعة	0.65164	3.5611	البيئة التدريبية
مرتفعة	0.65246	3.7972	البنية التحتية للتدريب الإلكتروني
مرتفعة	0.49578	3.6528	محور التدريب الإلكتروني

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

من الجدول رقم (22-02) نلاحظ أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو فقرات متغير التدريب الإلكتروني. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول ككل 3.65. والذي يقع بين (3.40) وأقل من (4.20). أي في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي ليكارت وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق. في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري للمحور 0.495. وجاء في المرتبة الأولى بعد " البنية التحتية للتدريب الإلكتروني " بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.652). هذا يعني أن أفراد العينة (العاملين في شركة سونلغاز بعين تموشنت) لديهم تقييم إيجابي للبنية التحتية للتدريب الإلكتروني. أي

أهم يرون أن الأدوات والموارد المتاحة (مثل المنصات الإلكترونية. الإنترنت. والأجهزة) مناسبة إلى حد كبير لدعم التدريب الإلكتروني. أما في المرتبة الأخيرة. فقد جاء بعد " البيئة التدريبية " بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.651). هذا يشير إلى أن العاملين في الشركة يرون البيئة التدريبية (مثل تصميم الدورات. التفاعل مع المدربين. والدعم التقني) جيدة ومناسبة بشكل عام. لكن. بما أنها حصلت على أقل متوسط مقارنة بالأبعاد الأخرى (مثل البنية التحتية التي حصلت على 3.79). فهذا يعني أن البيئة التدريبية هي الأقل رضا من بين جوانب التدريب الإلكتروني، مما يجعلها النقطة الأضعف نسبياً.

نفسر هذه النتائج على أن أفراد العينة لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريب الإلكتروني. بمعنى آخر. يرون أن التدريب الإلكتروني مفيد وملائم لتطوير مهاراتهم أو تحسين أدائهم الوظيفي. القيمة 3.65 تشير إلى قبول عام ولكن ليس تأييداً قويا (حيث أن التأيد القوي يكون أقرب إلى 4.20 أو أعلى). مما قد يعكس وجود بعض التحفظات أو الحاجة إلى تحسينات في تطبيق التدريب الإلكتروني. وبالتالي تعد الفرضية الرئيسية الأولى مقبولة إحصائياً في ضوء النتائج المتحصل عليها.

ولتأكيد صحة الفرضية الأولى سنقوم باستخدام اختبار (T) (One-Sample-T-test) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الأول مع المتوسط الفرضي (3) عند مستوى دلالة 0.05 وفقاً لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (02-23): نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة (T One-Sample Test)

One-Sample Test						
Test Value = 3						
	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	الفرق بين المتوسطات	مستوى الثقة 95%	
					القيمة الدنيا	القيمة القصوى
التدريب_الإلكتروني	10.199	59	.000	.65278	.5247	.7809

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS v26

يتضح من خلال الجدول أن قيمة Sig=0.000 أي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05. ووفقاً لقاعدة القرار المعتمدة في اختبار هذه الفرضية فإنه يمكن القول أن مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني مرتفع في شركة سونلغاز عين تموشنت حسب وجهة نظر عينة الدراسة كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي والمقدر بـ (065278.)، وهذا الفرق في حدود المجال [07809.-05247.] بمستوى ثقة (95%). ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3). وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول والمقدر بـ (3.65) في حدود المجال [4.2-3.4]. ويمثل مستوى الموافقة مرتفع حول فقرات المحور الأول. مما يفرض علينا قبول الفرضية الأولى بمعنى:

" مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني مرتفع في شركة سونلغاز عين تموشنت "

2. اختبار صحة الفرضية الثانية: سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الثانية والتي كانت كالتالي:

" تهتم شركة سونلغاز عين تموشنت بتعزيز وتطوير رأس المال الفكري بدرجة عالية "

باستخدام برنامج Spss تمكنا من حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-24): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور رأس المال الفكري

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
رأس المال الفكري	3.72	0.492	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

يظهر الجدول (02-24) أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بمحور رأس المال الفكري. حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.72 والذي يقع بين (3.40) وأقل من (4.20). أي في الفئة الرابعة من فئات ليكارت الخماسي. وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافق والتي تؤكد رضا وموافقة أغلبية أفراد العينة حول المستوى الجيد لأداء رأس المال الفكري في المؤسسة محل الدراسة. وبلغ الانحراف المعياري العام 0.492. هذا يشير إلى أن أفراد العينة (العاملين في الشركة) لديهم اتجاهات إيجابية نحو رأس المال الفكري. الذي يشمل المعارف. المهارات. العمليات الداخلية. والعلاقات مع العملاء. القيمة 3.72 تعكس رضا وموافقة أغلبية العاملين على أن مستوى رأس المال الفكري في المؤسسة جيد ومقبول. وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية ويفرض علينا قبولها أي أنه:

ولتأكيد صحة الفرضية الثانية سنقوم باستخدام اختبار (T)(One-Sample-T-test) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الثاني مع المتوسط الفرضي (3) عند مستوى دلالة 0.05 وفقا لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (02-25): نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة (T One-Sample Test)

One-Sample Test	
	Test Value = 3

	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	الفرق بين المتوسطات	مستوى الثقة 95%	
					القيمة الدنيا	القيمة القصوى
رأس_المال_الفكري	11.456	59	.000	.72835	.6011	.8556

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS v26

يتضح من خلال الجدول أن قيمة  $Sig=0.000$  أي أقل من مستوى الدلالة المعتمد  $0.05$ . ووفقا لقاعدة القرار المعتمدة في اختبار هذه الفرضية فإنه يمكن القول أن مستوى تعزيز وتنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت مرتفع حسب وجهة نظر عينة الدراسة كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي والمقدر بـ  $(.072835)$ . وهذا الفرق في حدود المجال  $[.06011-.08556]$  بمستوى ثقة  $(95\%)$ . ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي  $(3)$ . وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني والمقدر بـ  $(3.72)$  في حدود المجال  $[3.4-4.2]$ . ويمثل مستوى الموافقة مرتفع حول فقرات المحور الثاني. مما يفرض علينا قبول الفرضية الثانية بمعنى:

" تهتم شركة سونلغاز عين تموشنت بتعزيز وتطوير رأس المال الفكري بدرجة عالية"

### 3. اختبار صحة الفرضية الثالثة: والتي تنص على:

"توجد علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت".

سيتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة  $0.05$  لهذا تم صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

✓ **H0**: لا توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية  $5\%$ .

✓ **H1**: توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية  $5\%$ .

■ لاستنتاج العلاقة الارتباطية بين أبعاد التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري. وللتأكد من تحقق الفرضية. تم حساب معامل الارتباط بيرسون. والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول التالي:

### الجدول (02-26): نتائج معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري

محور	البنية التحتية للتدريب الإلكتروني	البيئة التدريبية	الكفاءات التدريبية للمدرسين	جودة المحتوى التدريبي
التدريب الإلكتروني				

0.569**	0.652**	0.296*	0.461**	0.257*	معامل الارتباط	
.000	.000	.022	.000	.047	مستوى المعنوية	رأس المال
24	06	06	06	06	المجموع	الفكري

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على النتائج

من خلال المعطيات المشار إليها في الجدول (2-26) نلاحظ أن:

**1. بعد جودة المحتوى التدريبي:** تشير النتيجة إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين جودة المحتوى التدريبي ورأس المال الفكري. رغم أن العلاقة تعتبر ضعيفة نسبياً ( $R = 0.257$ ). إلا أن دلالتها الإحصائية ( $sig = 0.047$ ) أي عندما تزداد جودة المحتوى التدريبي. يميل رأس المال الفكري إلى الزيادة بشكل طفيف. ولكن هذه العلاقة ليست قوية بما يكفي لتكون ذات تأثير كبير.

**2. بعد الكفاءات التدريبية للمدربين:** تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً ومتوسطة القوة بين كفاءات المدربين ورأس المال الفكري. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R = 0.461$ ) ودالة إحصائياً لأن ( $sig = 0.000$ ) أقل من مستوى الدلالة المحدد ( $0.05$ ). هذا يعني أنه عندما تزداد كفاءات المدربين (مثل مهاراتهم في التدريب. تقديم المحتوى. أو التفاعل مع المتدربين). يميل رأس المال الفكري فالتأثير ملحوظ ولكنه ليس قويا.

**3. بعد البيئة التدريبية:** بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل بعد البيئة التدريبية والمتغير التابع رأس المال الفكري ( $R = 0.296$ ). وكان هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 <$ ) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ( $sig = 0.022$ ). ويشير ذلك إلى وجود علاقة **طردية ضعيفة إلى متوسطة** بين البيئة التدريبية ورأس المال الفكري.

**4. بعد البنية التحتية للتدريب الإلكتروني:** بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل بعد البنية التحتية للتدريب الإلكتروني والمتغير التابع رأس المال الفكري ( $R = 0.652$ ). وكان هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 <$ ) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ( $sig = 0.000$ ) أي وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً بين البنية التحتية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري. وتشير هذه النتيجة إلى أن تحسين البنية التحتية التقنية يُعد عاملاً حيوياً ومؤثراً في تنمية رأس المال الفكري لدى العاملين في شركة سونلغاز.

وقد بلغت القيمة الإجمالية لمعامل الارتباط بيرسون بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري نسبة (**56.9%**). مما يعني وجود علاقة طردية متوسطة بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري. هذه النسبة المتوسطة تعني أن التدريب الإلكتروني يؤثر بشكل متوسط في تنمية وتعزيز رأس المال الفكري في المؤسسة محل الدراسة. حيث يفسر هذا الارتباط

حوالي 56.9% من التغيرات في مستوى تعزيز رأس المال الفكري. والعلاقة الطردية تعني أن زيادة درجة تطبيق التدريب الإلكتروني تؤدي إلى زيادة في مستوى رأس المال الفكري في المؤسسة. والعكس صحيح. وهذا يؤكد على أن التدريب الإلكتروني يلعب دوراً مهماً في تعزيز رأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت. تحسين التدريب الإلكتروني (مثل جودة المحتوى. كفاءات المدربين. والبنية التحتية) يرتبط ارتباطاً واضحاً بتحسين المعارف. المهارات. والعمليات التنظيمية داخل الشركة. لكن هناك عوامل أخرى تؤثر على رأس المال الفكري. وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي العلاقة بين المتغيرين. وقبول الفرضية البديلة التي تؤكد وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بينهم. مما يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثالثة. ويفرض علينا قبولها أي:

"توجد علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت".

#### 4. اختبار صحة الفرضية الرابعة: والتي تنص على:

" يوجد أثر للتدريب الإلكتروني بأبعاده على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت "

◀ **H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأثر التدريب الإلكتروني بأبعاده على رأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

◀ **H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأثر التدريب الإلكتروني بأبعاده على أداء رأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

أولاً: تحليل الانحدار الخطي البسيط: لدراسة أثر التدريب الإلكتروني على تعزيز وتنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت.

▪ تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى: تم استخدام تحليل الانحدار الخطي من أجل اختبار العلاقة الارتباطية واستخدام المربعات الصغرى (Entry) عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث المتغير المستقل التدريب الإلكتروني والمتغير التابع رأس المال الفكري. والجدول الموالي يبين نوع العلاقة الارتباطية بين المتغيرين.

الجدول رقم (02-27): الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

نموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R-deux	معدلة R-deux	الخطأ المعياري للتقدير
	0.569 <sup>a</sup>	0.324	0.312	0.40839

a. Predictors: (Constant). التدريب\_الإلكتروني

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

نلاحظ من الجدول (02-27) أن معامل الارتباط الخطي بين التدريب الإلكتروني وأداء رأس المال البشري ذو مستويات ايجابية حيث بلغت القيمة الإجمالية لمعامل الارتباط بين المتغيرين باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى معنوية 0.05% ب (56.9%) وهي قيمة ايجابية تثبت وتؤكد على الدور المهم للتدريب الإلكتروني على أداء رأس المال الفكري. وبلغت نسبة اختبار (R-deux) (32.4%) والتي تبين مدى مساهمة التدريب الإلكتروني في رأس المال الفكري. أي أن (32.4%) من أداء رأس المال الفكري يعود لأبعاد التدريب الإلكتروني. والنسبة المتبقية (78.6%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية.

■ تحليل تباين خط الانحدار ANOVA:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار والذي يدرس "مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات"

الجدول رقم (2-28): تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

نموذج	مجموع المربعات	درجة حرية Ddl	معدل المربعات	قيمة اختبار تحليل التباين F	مستوى Sig
الانحدار	4.636	1	4.636	27.798	.000 <sup>b</sup>
البواقي	9.673	58	0.167		
المجموع	14.309	59			

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

b. Predictors: (Constant). التدريب\_الإلكتروني

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 4.636 ومجموع مربعات البواقي هو 9.673 ومجموع المربعات الكلي يساوي 14.309؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 58؛
- معدل مربعات الانحدار هو 4.636 ومعدل مربعات البواقي 0.167؛
- قيمة اختبار تحليل التباين F لخط الانحدار هو 27.798؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن النموذج معنوي ويمكن الاعتماد على نتائجه. وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

■ دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار:

الجدول رقم (02-29): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات <sup>a</sup>

نموذج	معامل الانحدار B	خطاً معياري	معامل Beta	قيمة T	قيمة الدلالة Sig
الثابت	1.663	.395		4.208	0.000
المتغير المستقل التدريب الإلكتروني	0.565	.107	0.569	5.272	0.000

a. Dependent Variable: رأس المال الفكري

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

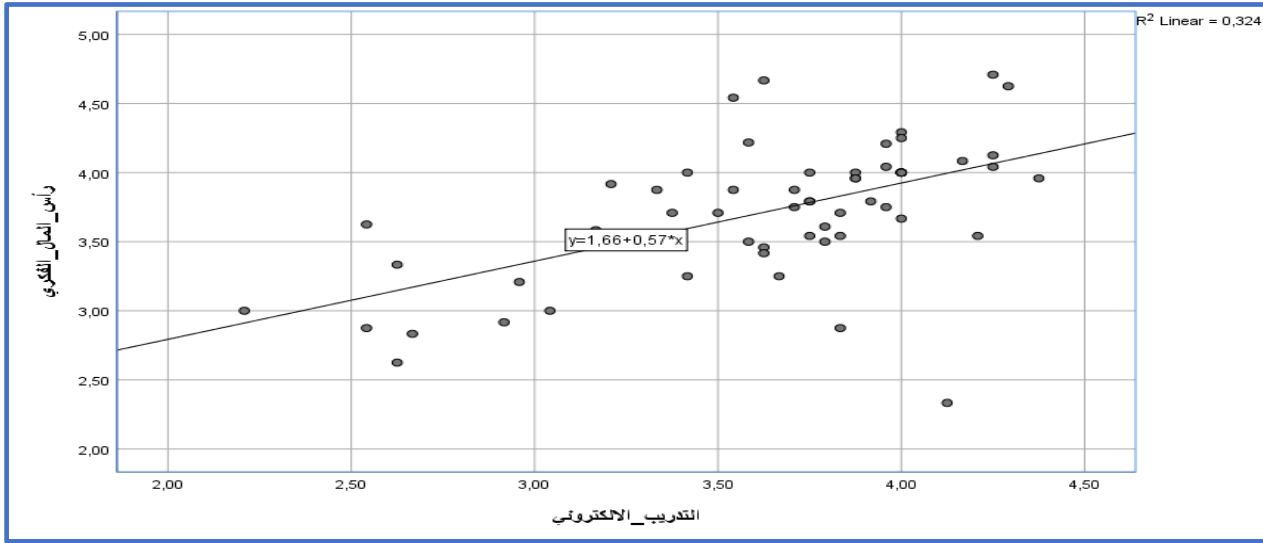
- مقطع خط الانحدار يساوي 1.663 الذي يمثل a من معادلة المستقيم  $Y=a+ Bx$ . أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0.565. بحيث Y متغير تابع و X متغير مستقل؛
- نتيجة اختبار t على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 5.272. ومقطع خط الانحدار 4.208؛
- كما نلاحظ أن إشارة معامل Beta هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد التدريب الإلكتروني وأداء رأس المال الفكري. وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة للتدريب الإلكتروني كلما زاد رأس المال الفكري أما مستوى الدلالة بلغ 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة. وعليه نثبت صحة الفرضية الرئيسية الرابعة:

" يوجد أثر للتدريب الإلكتروني على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت "

وتصبح معادلة خط الانحدار:

$$Y = 1.663 + 0.565(\text{التدريب الإلكتروني})$$

الشكل (02-06): منحني الانحدار الخطي للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

1. اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى: والتي كانت كما يلي:

◀ **H0**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده جودة المحتوى التدريبي على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

◀ **H1**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده جودة المحتوى التدريبي على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

• تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين بعد جودة المحتوى التدريبي والمتغير التابع أداء رأس المال الفكري:

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي من أجل اختبار العلاقة الارتباطية واستخدام المربعات الصغرى (Entry) عند مستوى الدلالة (0.05). حيث المتغير المستقل هو جودة المحتوى التدريبي والمتغير التابع رأس المال الفكري. والجدول الموالي يبين نوع العلاقة الارتباطية بين المتغيرين.

الجدول رقم (02-30): الارتباط الخطي بين المتغير المستقل جودة المحتوى التدريبي والمتغير التابع

نموذج	معامل الارتباط R	R-deux معامل التحديد	معدلة R-deux	الخطأ المعياري للتقدير
1	.257 <sup>a</sup>	.066	.050	.47996

a. Predictors: (Constant). جودة\_المحتوى\_التدريبي.

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

نلاحظ من الجدول (02-30) أن معامل الارتباط الخطي بين جودة المحتوى التدريبي ورأس المال الفكري ذو مستويات ايجابية حيث بلغت القيمة الإجمالية لمعامل الارتباط بين المتغيرين باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى معنوية 0.05% ب (25.7%) وهي قيمة ايجابية تشير الى ارتباط ضعيف بين المتغيرين. وبلغت نسبة اختبار (R-deux (% 0.06 والتي تبين دور جودة المحتوى التدريبي في رأس المال الفكري. أي أن (0.06%) من أداء رأس المال الفكري فقط يعود لجودة المحتوى التدريبي.

#### تحليل تباين خط الانحدار ANOVA:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار والذي يدرس "مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات:

الجدول رقم (02-31): تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

نموذج	مجموع مربعات	درجة حرية Ddl	معدل مربعات	قيمة اختبار تحليل التباين F	مستوى Sig
الانحدار	0.948	1	0.948	4.117	.047 <sup>b</sup>
البواقي	13.361	58	0.230		
المجموع	14.309	59			

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

b. Predictors: (Constant). جودة\_المحتوى\_التدريبي.

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.948 ومجموع مربعات البواقي هو 13.361 ومجموع المربعات الكلي يساوي 14.309؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 58 ؛
- معدل مربعات الانحدار هو 0.948 ومعدل مربعات البواقي 0.230؛
- قيمة اختبار تحليل التباين F لخط الانحدار هو 4.117؛

- مستوى دلالة الاختبار 0.047 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05. فهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

• دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار:

الجدول رقم (02-32): قيم معاملات خط الانحدار للمعاملات <sup>a</sup>

قيمة الدلالة Sig	قيمة T	معامل Beta	خطأ معياري	معامل الانحدار B	نموذج
0.000	9.963		.312	3.108	النسب
0.047	2.029	.257	.085	.173	المتغير المستقل جودة المحتوى التدريبي

a. Dependent Variable: رأس المال الفكري

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

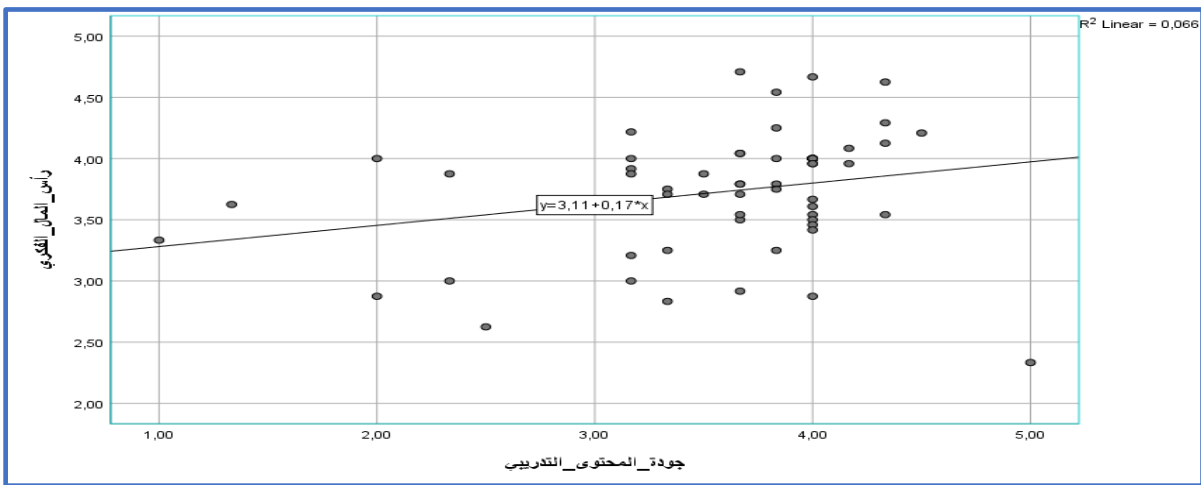
- مقطع خط الانحدار يساوي 3.108 الذي يمثل a من معادلة المستقيم  $Y=a+ Bx$ . أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0.173. بحيث Y متغير تابع و X متغير مستقل؛
- نتيجة اختبار t على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 2.029. ومقطع خط الانحدار 9.963؛
- كما نلاحظ أن إشارة معامل Bêta هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين جودة المحتوى التدريبي ورأس المال الفكري. وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد جودة المحتوى التدريبي كلما زاد رأس المال الفكري أما مستوى الدلالة بلغ 0.000 وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة. وبالتالي نثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى أي أنه:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة المحتوى التدريبي على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت "

وتصبح معادلة خط الانحدار:

$$Y = 3.108 + 0.173 \text{ (جودة المحتوى التدريبي)}$$

الشكل (07-02): منحني الانحدار الخطي لجودة المحتوى التدريبي ورأس المال الفكري



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

## 2. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

◀ **H0**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الكفاءات التدريبية للمدربين على رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

◀ **H1**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الكفاءات التدريبية للمدربين على رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

• تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل الكفاءات التدريبية للمدربين والمتغير التابع رأس المال الفكري:

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي من أجل اختبار العلاقة الارتباطية واستخدام المربعات الصغرى (Entry) عند مستوى الدلالة (0.05). حيث المتغير المستقل هو الكفاءات التدريبية للمدربين والمتغير التابع هو أداء رأس المال الفكري. والجدول الموالي يبين نوع العلاقة الارتباطية بين المتغيرين:

الجدول رقم (02-33): الارتباط الخطي بين للمتغير المستقل الكفاءات التدريبية للمدربين والمتغير التابع

نموذج	معامل الارتباط R	R-deux معامل التحديد	R-deux معدلة	الخطأ المعياري للتقدير
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.199	.44081

a. Predictors: (Constant). الكفاءات\_التدريبية\_للمدربين

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

نلاحظ من الجدول (02-33) أن معامل الارتباط الخطي بين الكفاءات التدريبية للمدربين ورأس المال الفكري ذو مستويات ايجابية حيث بلغت القيمة الإجمالية لمعامل الارتباط بين المتغيرين باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى معنوية 0.05% ب (46.1%) وهي قيمة ايجابية تدل على ارتباط متوسط تثبت وتؤكد على دور الكفاءات التدريبية للمدربين في تنمية رأس المال الفكري. وبلغت نسبة اختبار (R-deux) (21.2%) والتي تبين دور الكفاءات التدريبية للمدربين في تقدير رأس المال الفكري. أي أن (21.2%) من رأس المال الفكري يعود للكفاءات التدريبية للمدربين.

▪ تحليل تباين خط الانحدار ANOVA:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار والذي يدرس "مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات:

الجدول رقم (02-34): تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

نموذج	مجموع مربعات	درجة حرية Ddl	معدل مربعات	قيمة اختبار تحليل التباين F	مستوى دلالة الاختبار Sig
الانحدار	3.039	1	3.039	15.639	.000 <sup>b</sup>
البواقي	11.270	58	.194		
المجموع	14.309	59			

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

b. Predictors: (Constant). الكفاءات\_التدريبية\_للمدربين

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.039 ومجموع مربعات البواقي هو 11.270 ومجموع المربعات الكلي يساوي 14.309؛

- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 58 ؛

- معدل مربعات الانحدار هو **3.039**. ومعدل مربعات البواقي **194**؛
  - قيمة اختبار تحليل التباين F لخط الانحدار هو **15.639**؛
  - مستوى دلالة الاختبار **0.000** أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة **0.05**. وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.
  - دراسة معاملات خط الانحدار:
- الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار:

الجدول رقم (02-35): قيم معاملات خط الانحدار للمعاملات <sup>a</sup>

نموذج	معامل الانحدار B	خطأ معياري	معامل Beta	قيمة T	Sig
الثابت	2.537	.307		8.273	0.000
المتغير المستقل الكفاءات التدريبية للمدربين	.325	.082	.461	3.955	0.000

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

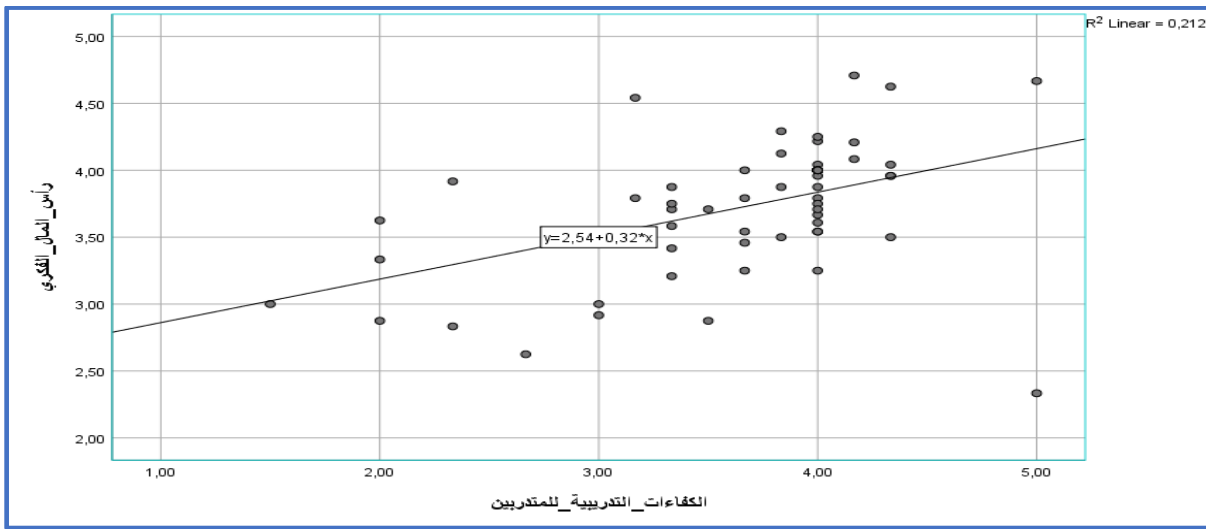
من خلال الجدول السابق نلاحظ أن :

- مقطع خط الانحدار يساوي **2.537** الذي يمثل **a** من معادلة المستقيم  $Y=a+ Bx$ ، أما ميل خط الانحدار **b** في الجدول هو **0.325**. بحيث **Y** متغير تابع و **X** متغير مستقل؛
  - نتيجة اختبار **t** على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل **3.955**، ومقطع خط الانحدار **8.273**؛
  - كما نلاحظ أن إشارة معامل **Bêta** هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين الكفاءات التدريبية للمدربين وأداء رأس المال الفكري. وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة للكفاءات التدريبية للمدربين كلما زاد وتحسن أداء رأس المال الفكري أما مستوى الدلالة بلغ **0.000**. وهو أصغر من مستوى المعنوية **0.05** وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة. وبالتالي نثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية أي أنه:
- " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التدريبية للمدربين على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت " .

فتصبح معادلة خط الانحدار:

$$Y = 2.537 + 0.325 \text{ (الكفاءات التدريبية للمدربين)}$$

الشكل (08-02): منحني الانحدار الخطي للكفاءات التدريبية للمدربين ورأس المال الفكري



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

### 3. اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة:

◀ **H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده البيئة التدريبية على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

◀ **H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده البيئة التدريبية على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

• تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل البيئة التدريبية والمتغير التابع رأس المال الفكري: تم استخدام تحليل الانحدار الخطي من أجل اختبار العلاقة الارتباطية واستخدام المربعات الصغرى (Entry) عند مستوى الدلالة (0.05). حيث المتغير المستقل هو البيئة التدريبية والمتغير التابع هو رأس المال الفكري. والجدول الموالي يبين نوع العلاقة الارتباطية بين المتغيرين:

الجدول رقم (02-36): الارتباط الخطي بين المتغير المستقل البيئة التدريبية والمتغير التابع

نموذج	معامل الارتباط R	R-deux معامل التحديد	R-deux معدلة	الخطأ المعياري للتقدير
-------	------------------	----------------------	--------------	------------------------

1	.296 <sup>a</sup>	.087	.072	.47448
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant). البيئة\_التدريبية

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

نلاحظ من الجدول (02-36) أن معامل الارتباط الخطي بين البيئة التدريبية وأداء رأس المال الفكري ذو مستويات ايجابية حيث بلغت القيمة الإجمالية لمعامل الارتباط بين المتغيرين باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى معنوية 0.05% ب (29.6%) وهي قيمة إيجابية تدل على ارتباط ضعيف. وبلغت نسبة اختبار R-deux ب 0.87% والتي تبين دور البيئة التدريبية في تقدير أداء رأس المال الفكري، أي أن (0.87%) من رأس المال الفكري يعود لأبعاد البيئة التدريبية.

▪ تحليل تباين خط الانحدار ANOVA:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار والذي يدرس "مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات:

الجدول رقم (02-37): تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

نموذج	مجموع مربعات	درجة حرية Ddl	معدل مربعات	قيمة اختبار تحليل التباين F	مستوى Sig
الانحدار	1.252	1	1.252	5.560	.022 <sup>b</sup>
البواقي	13.057	58	.225		
المجموع	14.309	59			

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

b. Predictors: (Constant). البيئة\_التدريبية

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

من الجدول السابق نجد ما يلي :

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1.252 ومجموع مربعات البواقي هو 13.057 ومجموع المربعات الكلي يساوي 14.309؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 58 ؛
- معدل مربعات الانحدار هو 1.252. ومعدل مربعات البواقي 0.225؛
- قيمة اختبار تحليل التباين F لخط الانحدار هو 5.560؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.022 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05. وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

• دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار

الجدول رقم (02-38): قيم معاملات خط الانحدار للمعاملات<sup>a</sup>

قيمة الدلالة Sig	قيمة T	معامل Beta	خطأ معياري	معامل الانحدار B	نموذج
0.000	8.547		0.343	2.932	الثابت
0.022	2.358	.296	0.095	0.224	المتغير المستقل البيئة التدريبية

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن :

- مقطع خط الانحدار يساوي 2.932 الذي يمثل a من معادلة المستقيم  $Y=a+Bx$ . أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0.224. بحيث Y متغير تابع و X متغير مستقل؛
- نتيجة اختبار t على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 2.358. ومقطع خط الانحدار 8.547؛
- كما نلاحظ أن إشارة معامل  $B\hat{e}t\alpha$  هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين البيئة التدريبية ورأس المال الفكري. وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد البيئة التدريبية كلما زاد وتحسن رأس المال الفكري أما مستوى الدلالة بلغ 0.022. وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة. أي أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التدريبية على تنمية رأس المال الفكري في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت ". وبالتالي تثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة أي أنه:

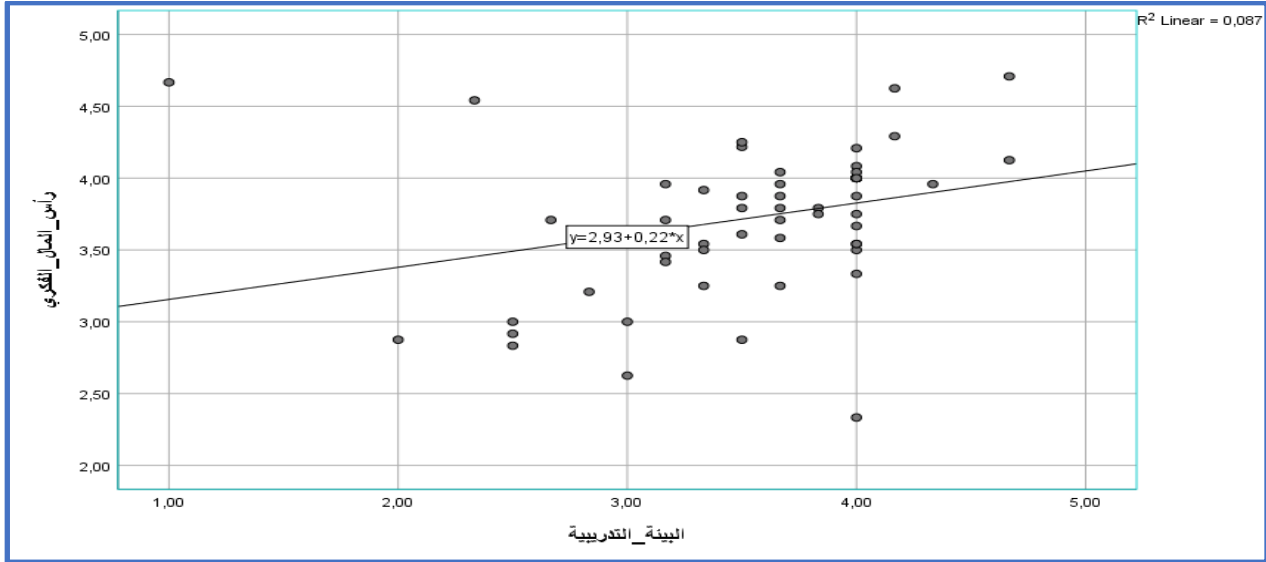
فتصبح معادلة خط الانحدار:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التدريبية على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت ".

فتصبح معادلة خط الانحدار:

$$Y = 2.932 + 0.224 (\text{البيئة التدريبية})$$

الشكل (02-09): منحني الانحدار الخطي للبيئة التدريبية ورأس المال الفكري



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

#### 4. اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة:

◀ **H0**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء البنية التحتية للتدريب الالكتروني على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

◀ **H1**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء البنية التحتية للتدريب الالكتروني على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

• تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين البنية التحتية للتدريب الالكتروني والمتغير التابع رأس المال الفكري:

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي من أجل اختبار العلاقة الارتباطية واستخدام المربعات الصغرى (Entry) عند مستوى الدلالة (0.05). حيث المتغير المستقل هو البنية التحتية والمتغير التابع رأس المال الفكري. والجدول الموالي يبين نوع العلاقة الارتباطية بين المتغيرين:

الجدول رقم (02-39): الارتباط الخطي بين المتغير المستقل البنية التحتية والمتغير التابع

نموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R-deux	معدلة R-deux	الخطأ المعياري للتقدير
1	.652 <sup>a</sup>	.425	.415	.37653

a. Predictors: (Constant). البنية\_التحتية

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

نلاحظ من الجدول (02-39) أن معامل الارتباط الخطي بين البنية التحتية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري ذو مستويات ايجابية حيث بلغت القيمة الإجمالية لمعامل الارتباط بين المتغيرين باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى معنوية 0.05% ب (65.2%) وهي قيمة ايجابية تدل على ارتباط قوي. تثبت وتؤكد على دور البنية التحتية للتدريب الإلكتروني على أداء رأس المال الفكري. وبلغت نسبة اختبار (R-deux (%42.5) أي أن (%42.5) من أداء رأس المال الفكري يعود للبنية التحتية للتدريب الإلكتروني.

### ■ تحليل تباين خط الانحدار ANOVA:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار والذي يدرس "مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات:

الجدول رقم (02-40): تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

نموذج	مجموع مربعات	درجة حرية Ddl	معدل مربعات	قيمة اختبار تحليل التباين F	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	6.086	1	6.086	42.931	.000 <sup>b</sup>
البواقي	8.223	58	.142		
المجموع	14.309	59			

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

b. Predictors: (Constant). البنية\_التحتية

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

من الجدول السابق نجد ما يلي :

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 6.086 ومجموع مربعات البواقي هو 8.223 ومجموع المربعات الكلي يساوي 14.309؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 58 ؛
- معدل مربعات الانحدار هو 6.086. ومعدل مربعات البواقي 0.142؛
- قيمة اختبار تحليل التباين F لخط الانحدار هو 42.931؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05. وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

• دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار:

الجدول رقم (02-41): قيم معاملات خط الانحدار للمعاملات<sup>a</sup>

نموذج	معامل الانحدار B	خطاً معياري	معامل Beta	قيمة T	Sig قيمة الدلالة
الثابت	1.859	.289		6.424	0.000
المتغير المستقل البنية التحتية	.492	.075	.652	6.552	0.000

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

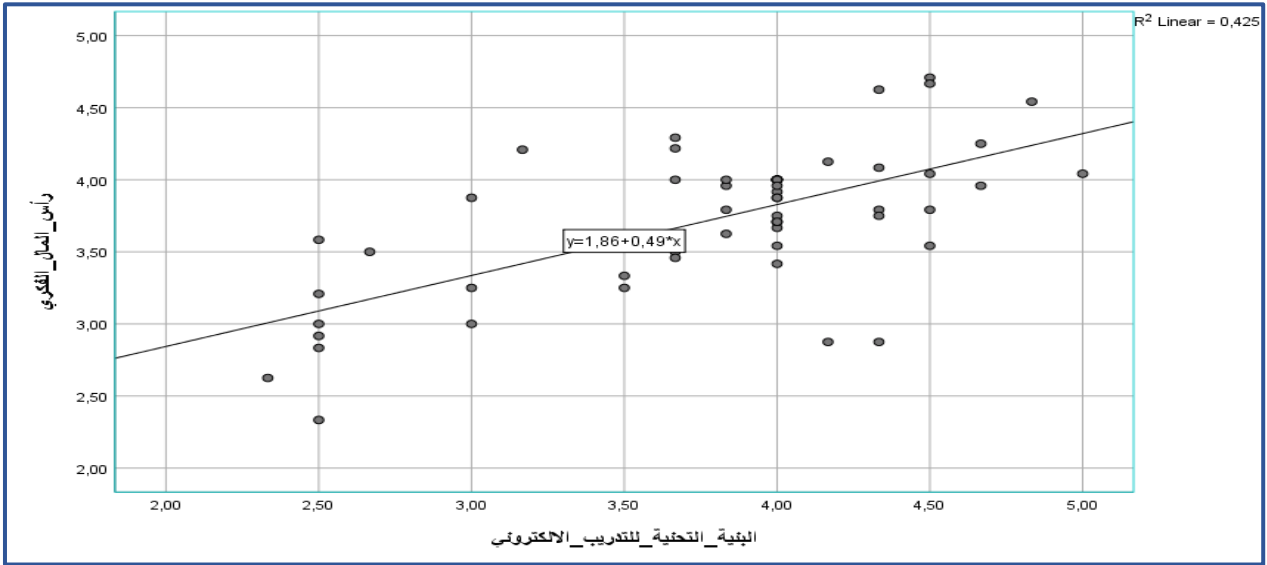
المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن :

- مقطع خط الانحدار يساوي 1.859 الذي يمثل a من معادلة المستقيم  $Y=a+ Bx$ . أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0.492. بحيث Y متغير تابع و X متغير مستقل؛
  - نتيجة اختبار t على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 6.552. ومقطع خط الانحدار 6.424؛
  - كما نلاحظ أن إشارة معامل  $B\hat{e}t\alpha$  هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين البنية التحتية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري. أما مستوى الدلالة بلغ 0.000. وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة. وبالتالي ثبت صحة الفرضية الفرعية الرابعة أي أنه:
- " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية على تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز عين تموشنت "
- وتصبح معادلة خط الانحدار:

$$Y = 1.859 + 0.492X \text{ (البيئة التدريبية)}$$

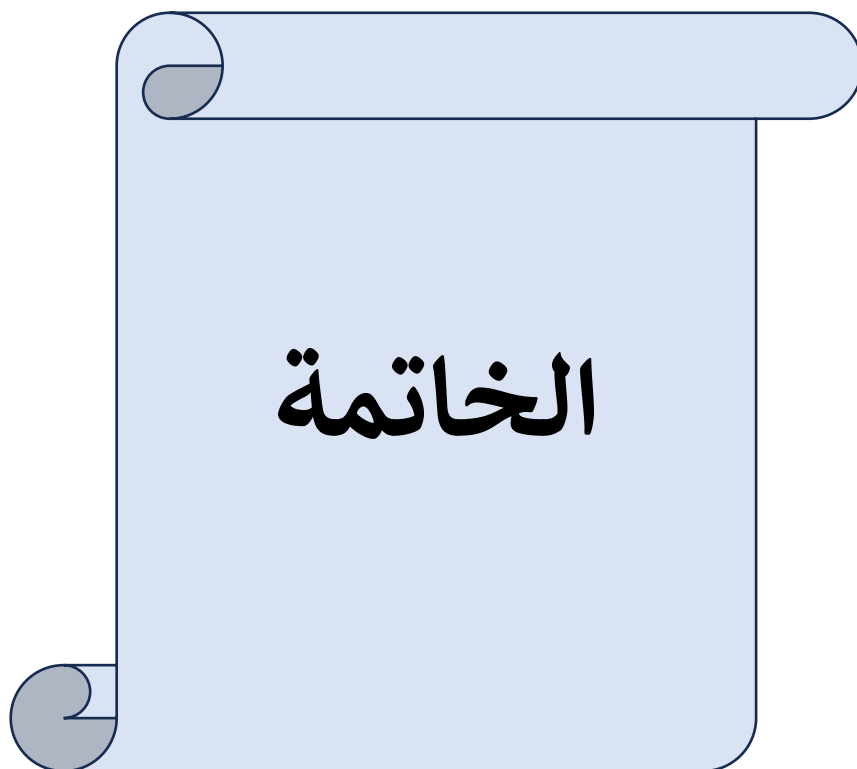
الشكل (10-02): منحني الانحدار الخطي للبنية التحتية ورأس المال الفكري



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

## خلاصة الفصل الثاني:

تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية لشركة سونلغاز بعين تموشنت. حيث تم التطرق فيه إلى تعريف المؤسسة محل الدراسة وعرض نتائج الدراسة الميدانية وبعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة. تم معالجة إجابات عينة الدراسة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS. لتتوصل في الأخير إلى نتائج اختبار الفرضيات التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة حسب إجابات عينة الدراسة. كما بينت النتائج أن أبعاد التدريب الإلكتروني تؤثر بشكل إيجابي على رأس المال الفكري لدى موظفي شركة سونلغاز بعين تموشنت.



في ظل التحولات الرقمية المتسارعة والتوجه العالمي نحو الاقتصاد القائم على المعرفة. برز التدريب الإلكتروني كأداة استراتيجية لتعزيز الكفاءات وتنمية رأس المال الفكري. الذي يعد أحد أهم الأصول غير الملموسة للمؤسسات الاقتصادية. من خلال دراسة دور التدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت. وأكدت هذه الدراسة على أهمية الاستثمار في التدريب الإلكتروني كجزء من استراتيجية شاملة للتحويل الرقمي في سونلغاز. مع ضرورة تصميم برامج تدريبية ملائمة لاحتياجات الموظفين والسياق المحلي بعين تموشنت. كما تقدم الدراسة إسهامًا علميًا من خلال سد الفجوة المعرفية حول هذا الموضوع في السياق الجزائري. وإسهامًا عمليًا من خلال تقديم توصيات لتحسين الأداء المؤسسي ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة.

## 1. نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج النظرية والتطبيقية تتمثل فيما يلي:

### ■ النتائج النظرية: تتمثل فيما يلي:

- يعد التدريب الإلكتروني من أهم العمليات التي تهدف إلى تقديم محتوى تدريبي. من خلال وسيط من الآليات الحديثة وتمكين راس المال الفكري في المؤسسة؛
- تطبيق التدريب الإلكتروني يحقق مزايا مختلفة وفعالة. كتوفير للمتدرب تنظيم الوقت وتخفيض تكاليف الدورات التدريبية التقليدية كتكاليف السفر والتنقل؛
- يساهم التدريب الإلكتروني في خلق مقدار تعلم وكمية ونوع وشكل المحتوى التدريبي. يفوق مراحل مما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي؛
- يعتبر تحسين ورفع أداء راس المال الفكري هدفًا جوهريًا لأي مؤسسة. والتدريب الإلكتروني من أهم هذه الأدوات التي تتميز بالسهولة والفعالية؛
- إتاحة الفرصة للمتدربين للتفاعل الفوري الإلكتروني مع المدربين من خلال وسائل البريد الإلكتروني ومنتديات النقاش؛
- من خلال التدريب الإلكتروني تصبح وظيفة المتدرب بمثابة الموجه والمرشد؛
- أظهرت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يساهم بشكل مباشر في تنمية رأس المال الفكري مما يدعم النظريات الحديثة في إدارة المعرفة التي تربط بين التعلم الرقمي وإدارة الأصول غير الملموسة؛
- اقترحت الدراسة نموذجًا مفاهيميًا يربط بين متغيرات التدريب الإلكتروني ومكونات رأس المال الفكري. مما يوفر أداة للباحثين لدراسة هذه العلاقة في سياقات أخرى.

### ■ النتائج التطبيقية: توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- وجود مستوى مرتفع لتطبيق التدريب الإلكتروني في شركة سونلغاز لولاية عين تموشنت؛
- وجود مستوى أداء راس المال الفكري مرتفع في شركة سونلغاز لولاية عين تموشنت؛
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين التدريب الإلكتروني وراس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت؛
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين ابعاد التدريب الإلكتروني وراس المال الفكري في شركة سونلغاز؛

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية للتدريبية على تنمية راس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية للتدريبية على تنمية راس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التدريبية للمدرسين على تنمية راس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت عند مستوى معنوية 5%؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة المحتوى التدريبي على تنمية راس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت عند مستوى معنوية 5%.

## 2. توصيات الدراسة: من خلال النتائج المتوصل إليها نقدم الاقتراحات التالية:

- ضرورة تصميم محتوى تدريبي إلكتروني يتوافق مع حاجات المتدربين من حيث الجودة والتنظيم الزمني. مع تنوع الوسائط والأساليب المستخدمة؛
  - تحسين سرعة وجودة الاستجابة لاستفسارات المتدربين. من خلال توفير دعم فني وتربوي فعال؛
  - إنشاء منصة تدريب إلكتروني داخلية مخصصة لتلبية احتياجات الموظفين؛
  - تصميم برامج تدريبية باللغة العربية تركز على الشبكات الذكية. خدمة العملاء. والطاقة المتجددة؛
  - تشجيع ثقافة التعلم المستمر من خلال مكافآت للموظفين المشاركين في التدريب؛
  - العمل على تطوير بيئة تدريب إلكتروني تفاعلية تحتوي على أدوات للنقاش والاختبارات والمتابعة المستمرة؛
  - تحديث البنية التحتية الرقمية داخل المؤسسة. وتوفير أجهزة وتقنيات حديثة تدعم استمرارية وجودة التدريب الإلكتروني؛
  - تشجيع تبني التدريب الإلكتروني كخيار استراتيجي ضمن خطط تطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات؛
  - ضرورة تخصيص ميزانية لتحديث أجهزة الحاسوب وتحسين سرعة الإنترنت في فروع سونلغاز بعين تموشنت؛
  - يجب التعاون مع مزودي خدمات إنترنت محليين لتوفير اتصال عالي السرعة. وشراء أجهزة جديدة تدريجيًا خلال عامين من أجل ضمان وصول 90% من الموظفين إلى منصات التدريب دون انقطاع تقني؛
  - اعتماد منصات تدريب إلكتروني مفتوحة المصدر مثل Moodle أو Open edX لتقليل التكاليف مع ضمان المرونة والتخصيص؛
  - التقدم بطلبات للحصول على دعم حكومي من خلال برامج التحول الرقمي الوطنية لتمويل تحسين البنية التحتية؛
  - يجب إطلاق مبادرات وطنية لتدريب الموظفين في القطاع العام على المهارات الرقمية.
- ## 4. آفاق الدراسة:

■ دور التدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري داخل المؤسسات العمومية – دراسة حالة: شركة سونلغاز.

■ أثر التحول الرقمي في تطوير رأس المال الفكري بالمؤسسات الجزائرية.

التدريب الإلكتروني كأداة استراتيجية لتعزيز المعرفة التنظيمية – سونلغاز نموذجاً.

فاعلية المنصات الرقمية في نقل المهارات والمعرفة الفنية في قطاع الطاقة.

أثر تبني تقنيات التعليم الذكي على رأس المال العلاقتي داخل المؤسسات الصناعية.

التحول نحو التعلم الرقمي وأثره على الحد من تسرب الكفاءات الفنية في القطاع العمومي.

تحليل مستوى رضا الموظفين حول فعالية البرامج الإلكترونية في تنمية مهاراتهم.

أثر التدريب الإلكتروني في دعم الابتكار داخل المؤسسات الصناعية الكبرى.

قياس العلاقة بين رأس المال الفكري والتنافسية التنظيمية في ضوء التحول الرقمي.

# قائمة المراجع

أ- المراجع باللغة العربية:

1. الكتب:

- عز عبد الفتاح. مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS. الطبعة الأولى. مكتبة خوارزم العلمية. جدة. السعودية. 2008.

- علي رزاق جواد العابدي. (2025). إدارة رأس المال الفكري في المنظمات. الطبعة الأولى. دار اليازوري العلمية. الأردن.

2. الأطروحات والمذكرات:

- بوحلالة صليحة. (2002). دور التدريب الالكتروني في رفع كفاءة أداء موظفي اتصالات الجزائر. مذكرة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.

- جهيدة امعوش. (2021). دور إدارة رأس المال الفكري في تحسين الأداء وتعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية. دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سطيف. أطروحة دكتوراه علوم. غير منشورة. تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة سطيف.

- عامر رشيد. (2012). دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك دراسة حالة الجزائر. أطروحة دكتوراه علوم. غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة الجزائر.

- عزيز دحماني. (2024). مساهمة راس المال الفكري في اداء المؤسسة الصناعية. دراسة حالة سوناطراك. أطروحة دكتوراه علوم. غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة تلمسان. الجزائر.

- الغضباني. ملعب زياد وقنينة. (2021). دور رأس المال الفكري في تنمية الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية. مذكرة ماجستير. إدارة اعمال. قسم علوم التسيير. كلية العلوم التجارية والعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة العربي التبسي.

- لوزية فرحاتي. (2016). دور راس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة. أطروحة دكتوراه علوم. غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر. بسكرة. الجزائر.

- نادية حماش. (2017). مساهمة راس المال الفكري في امكانية تطبيق ادارة الجودة الشاملة الشاملة -دراسة حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات -باتنة. أطروحة دكتوراه علوم. غير منشورة. شعبة تسيير المنظمات. جامعة باتنة 1. باتنة. الجزائر.

● المقالات والملتقيات:

- أحسن سعيد غزلان معزي. (2023). انعكاس التدريب الالكتروني على تحسين جودة الخدمات الفندقية. مجلة العلوم الإنسانية. أم البواقي. المجلد 10. العدد 2.

- أحمد فاروق أبوغبين. أحمد إسماعيل محمود عليان. (2024). أثر رأس المال الفكري في تعزيز الإبداع التكنولوجي بالبنوك الفلسطينية. المجلة العربية للإدارة. مج 44. ع 5.
- أسامة عارف سعيد. (2022). بعنوان: دور التدريب عن بعد في تحسين الأداء الوظيفي. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال (رفاد). المجلد 12. العدد 5. دراسة ناصر جرادات. عماد الزير. (2020). بعنوان: دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية في فلسطين. مجلة جامعة الخليل للبحوث. مجلد 15. العدد 5.
- أميره غاسي عاجل. فراس عدنان عباس. (2022). تأثير رأس المال الفكري في النجاح الاستراتيجي بحث تطبيقي لآراء عينة من الإداريين والفنيين في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة . محافظة بابل .مجلة الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء. المجلد 11. العدد 41.
- بروكي عبد الرحمان. (2018). بعنوان: دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري بالمنظمة دراسة تحليلية لعينة من المسؤولين بالمؤسسات الصحية في ولاية بشار. مجلة البشائر الاقتصادية. المجلد 04. ع 1.
- بن عروس محمد. طيبي عمار (2020). بعنوان: دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية. مجلة التمي. المجلد (03). العدد (01).
- بوحلالة صليحة. (2002). دور التدريب الإلكتروني في رفع كفاءة أداء موظفي اتصالات الجزائر. مذكرة ماجستير جامعة قاصدي مرياح ورقلة الجزائر.
- جهيدة امعوش. (2020). أثر رأس المال الفكري في تعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية سطيف. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. المجلد 20 العدد 01.
- زواوي خالصة. بن خديجة منصف (2017) بعنوان: دور التعليم الإلكتروني في تطوير رأسمال الفكري للمؤسسات الاقتصادية - دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بسطيف- .مجلة رؤى اقتصادية. المجلد 7. العدد 2.
- زيدون فريق عبد العابدي. (2022). تقويم اثر التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا. مجلة الدراسات المستدامة. المجلد الرابع. العدد الأول.
- زينة عادل إسماعيل. محمد يونس محمد السبعواوي. (2022). بعنوان: تأثير التدريب الإلكتروني في تعزيز أداء عمال المعرفة: دراسة استطلاعية آراء عينة من المستفيدين من دورات وحدة التعليم المستمر في كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة الموصل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد 18. العدد 60.
- سمر مصطفى محمد. (2023). بعنوان: تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية على ضوء التحول الرقمي دراسة ميدانية على جامعة بنها. المجلة التربوية. العدد 106. الجزء الثاني. جامعة سوهاج.
- شيرين نوري عزيز علي (2024). بعنوان: الإستثمار في راس المال الفكري ودوره في تحسين جودة الخدمة الجامعية وفقا النموذج التميز الاوروي. مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإداري. المجلد 20 العدد 3.

- شيماء عبد العزيز. عبد الباسط الدالي.(2023). دور التعليم والتدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري: دراسة رقمية لعينه من منسوبي الجامعات العربية. مجلة كلية الآداب جامعة الفيوم (الانسانيات والعلوم الاجتماعية). المجلد 15. العدد 2.
- طارق جاه الرسول حسن عبد المجيد. (2020). بعنوان: أثر تنمية وتدريب الموارد البشرية كأداة لبناء رأس المال الفكري في المصارف السودانية دراسة حالة بنك أمدرمان الوطني للفترة من 2015-2018. مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية. المجلد 6. العدد 3.
- العبادي هاشم فوزي. (2008). التقييم من خلال نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات: التشخيص أم التصميم ؟ مجلة بحوث اقتصادية عربية. العدد 43 الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية. مركز دراسات الوحدة العربية. لبنان.
- عبد الرحمن الحراري محمد. (2017). أثر التدريب الإلكتروني في تنمية راس المال البشري دراسة ميدانية بالتطبيق علي قطاع النفط الليبي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. المجلد الثامن. ملحق العدد الأول.
- عبد الرحمن بروكي. (2018). دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري بالمنظمة دراسة تحليلية لعينة من المسؤولين بالمؤسسات الصحية في ولاية بشار. مجلة البشائر الاقتصادية المجلد الرابع العدد 1.
- عطارد سعد جبر. إبراهيم رسول هاني. (2022). دور رأس المال الفكري في تعزيز قيمة المنظمة دراسة تطبيقية في كلية المستقبل الجامعة بابل / العراق. (وقائع المؤتمر العلمي الدولي لكلية الإدارة والاقتصاد الثورة الرقمية كأداة للتنمية المستدامة واداة للتخطيط الاقتصادي والإداري في العراق). (pp. 537-566).العراق.
- علي الحربي ابتسام ربيع وعمر إيمان حلمي. (2022). دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الخرج. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد 6. العدد 35.
- علي حسين عبد الزهرة. محمد عيدان باني الخزرجي. نور خليل ابراهيم الجبوري. (2023). بعنوان: فاعلية التدريب الالكتروني في تحقيق البراعة التنظيمية خلال فترة جائحة كورونا -دراسة استطلاعية لآراء عينة من المتدربين في مكتب الخدمات العلمية والاستشارية في معهد الإدارة الرصافة في جامعة بابل. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية. المجلد 15. العدد 4.
- غزيل بنت سعد العيسى. أفنان بنت محمد العمران. (2022). بعنوان: التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد): مبرراته. متطلباته. معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات. كلية إدارة الأعمال جامعة ملك سعود المملكة العربية السعودية. المجلة العربية الإدارة. مج. 41 ع.
- قداش سمية. صالحى سميرة. شطيبة زينب.(2020). بعنوان: دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي. دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر). مجلة الباحث. العدد 20.(01).

- محمد سميحة العدوان (2021). أثر التدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال الفكري لدى موظفي الجامعات الأردنية. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*. 17(1). 85-102.
- مهند حدين علي. (2024). بعنوان: فاعلية الدورات التدريبية الإلكترونية وعلاقتها في تنمية مهارات المرشد التربوي. *مجلة المستنصرية للعلوم الانسانية*. المجلد 2. العدد 2.
- ميري بنت غالي الشمري. (2022). إدارة رأس المال الفكري وعلاقته بالإبداع الإداري في المدارس الثانوية للبنات بمحافظة حفر الباطن. *مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية*.
- ناصر جرادات. عماد الزير. (2020). بعنوان: دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية في فلسطين. *مجلة جامعة الخليل للبحوث*. مجلد 15. العدد 5.
- ولاء محمود عبد الله محمو. (2019) تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة. *مجلة كلية التربية مجلد 29*. جامعة بنها. مصر.

### 3. المراجع باللغة الأجنبية:

- Al-Manni Ahmad. J. N. (2010). Impact of Human Capital on The Organization Performance.. *nterdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. volume 2. Issue 4..
- anna. N. N.. Wolor. C. W.. & Suhud. U (2021) The role of e-training. career development. and employee resilience in increasing employee productivity in Indonesian state-owned enterprises. *Business Excellence and Management*. 11(3).
- Bedeir. Reem Essam ( 2022)The Pedagogy of Blended Learning and Intellectual Capital Disclosure in Higher Education post COVID19. *Journal of Accounting and Auditing of AARU*. Faculty of Commerce. Beni Suf University. Vol. (11). No. (1).
- Chatterji. Niti& Kiran. Ravi .(2022) The influence of human organizational and relational capital of universities on their performance: a developing economy perspective. *Journal of Intellectual Capital Emerald Publishing Limited*. P.P. 1-31.
- Josua Tarigan. Stephanie Listijabudhi. S. Elsy Hatane. and D. Christie Widjaja. (2019). the impacts of intellectual capital on financial performance: an evidence from Indonesian manufacturing industry. Faculty of Economics.. Siwalankerto. Surabaya. Indonesia *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*. Vol. 5 No. 1.
- Okafor Godson Ikehukwu. A. Orjinta Hope Ifeoma (2023). Intellectual Capital Investment and Corporate Sustainability Growth: An Empirical Evidence on Listed Firms in Nigeria. *IIARD International Journal of Economics and Business Management* Vol 9. No. 4 .
- Wolor. Wiradendi. C.. Solikhah. S.. Fidhyallah. NF&Lestari. D. (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).
- Yasmin Ali Al-Ghezaw. Younes A.A. Megdadi (2021). THE IMPACT OF E-LEARNING IN DEVELOPING EMPLOYEES PERFORMANCE AT JORDANIAN COMMERCIAL BANKS. *International Journal of Economics. Commerce and Management*. Vol. IX. Issue 7.



## الملاحق

### الملحق رقم (01): أداة الدراسة (الإستبيان)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عين تموشنت  
كلية العلوم الاقتصادية. التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير  
تخصص إدارة الأعمال

### استبيان

#### السادة والسيدات إيطارات. موظفو المؤسسة:

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال بعنوان **دور التدريب الإلكتروني على تنمية راس المال الفكري المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز في عين تموشنت -**. ونحيطكم علماً أن الإجابات المقدمة من طرفكم ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. نشكركم جزيل الشكر على مساهمتكم الجادة في الإجابة على العبارات المرفقة. فمشاركتم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.

الرجاء وضع الإشارة (x) أمام العبارة التي ترون أنها تناسبكم.

#### الجزء الأول : المعلومات الشخصية

الجنس	ذكر	أنثى		
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 41 إلى 50 سنة	أكثر من 50 سنة
المستوى التعليمي	ثانوي	تقني سامي	جامعي	دراسات عليا
الخبرة	أقل من 05 سنوات	من 05 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 20 سنة	أكثر من 20 سنة
المسمى الوظيفي	عون تنفيذي	عون تحكم	إطار	آخر

## الملاحق

### الجزء الثاني: محاور الدراسة

#### المحور الأول: أبعاد التدريب الإلكتروني

الرقم	العبارة	سلم القياس			
		غير موافق بشدة	غير موافق	مح ايد	موافق بشدة
	<b>البعد الأول: جودة المحتوى التدريبي</b>				
01	يلبي المحتوى التدريبي الإلكتروني الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين.				
02	يتم تقديم المحتوى التدريبي الإلكتروني باستخدام طرق وأدوات تفاعلية مثل: المنصات الإلكترونية. البريد الإلكتروني. ومؤتمرات الفيديو والمدونات وغيرها.				
03	المحتوى التدريبي مناسب لمستواك المعرفي والمهاري للمتدربين.				
04	يقدم المحتوى التدريبي الإلكتروني وفق رزنامة زمنية محددة.				
05	تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في إطار دورات التدريب الإلكتروني بالدقة والموثوقية.				
06	تتميز المعارف والمعلومات المقدمة في دورة التدريب الإلكتروني بالحدثة والملائمة.				
	<b>البعد الثاني: الكفاءات التدريبية للمدربين (مقدم البرامج التدريبية)</b>				
07	يشرف على البرامج التدريبية الإلكترونية مدربين متخصصين وذو خبرة وكفاءة عالية.				
08	يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين ويقدم لهم المساعدة الكافية.				
09	يستخدم المدرب أكثر من طريقة من أجل عرض المحتوى التدريبي وإيصاله للمتدربين.				
10	يقدم المدرب الردود المناسبة وفي الوقت المناسب على استفسارات المتدربين.				
11	يقدم المدرب المساعدة اللازمة والكافية في حالة صعوبة الفهم.				
12	يحفز المدرب المتدربين على المشاركة بالأفكار والمعارف.				
	<b>البعد الثالث: البيئة التدريبية</b>				
13	تدعم المؤسسة التعلم المستمر لعمالها عبر التدريب الإلكتروني.				
14	عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني بين المدرب. المتدرب والمحتوى التدريبي تتم بشكل فوري باستخدام مختلف أدوات التواصل الإلكتروني.				
15	تتيح البيئة التدريبية عرض مصادر التعلم المتاحة عبر الأنترنت لمساعدة المتدرب على جمع المعلومات والمعارف.				
16	تفضل التدريب الإلكتروني بدلاً من حضور لقاءات التدريب التقليدي التي تكلفك الوقت والجهد في الحضور.				
17	يتم تقييم المعارف المكتسبة والتأكد منها أثناء العملية التدريبية عن بعد.				

## الملاحق

					التدريب الالكتروني يساعدني في الاندماج بأنشطة التدريب وإتقانها دون حرج من وجود الآخرين كما هو الحال في التدريب التقليدي.	18
موافق بشدة	موافق	مح ايد	غير موافق	غير موافق بشدة	<b>البعد الرابع: البنية التحتية للتدريب الالكتروني</b>	
					تتوفر في مؤسستكم على أجهزة الحاسوب الحديثة المناسبة وجميع مستلزماته وملحقاته.	19
					تتوفر في مؤسستكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الالكتروني (قاعات للمحاضرات المرئية. قاعة الاجتماعات...).	20
					توفر المؤسسة برمجيات مناسبة للتدريب تتلاءم مع امكانيات الأجهزة المتوفرة.	21
					توفر المؤسسة شبكات اتصال داخلية قوية. واتصال سريع بالإنترنت.	22
					توفر المؤسسة كافة متطلبات الصيانة والدعم الفني لشبكة الاتصالات.	23
					يوجد مختصين في إدارة وصيانة البرامج والشبكات لتقديم المساعدة أثناء التدريب الالكتروني.	24

### المحور الثاني: رأس المال الفكري

سلم القياس					العبرة	الرقم
موافق بشدة	موافق	مح ايد	غير موافق	غير موافق بشدة		م
					تساهم المؤسسة في تشارك العمال للمعارف الجديدة والمتجددة من خلال الندوات واللقاءات.	01
					يتم استقطابكم بناء على المؤهلات الأكاديمية والمهنية المتميزة.	02
					إعداد برامج تدريبية غير تقليدية ساهم في تنمية مهاراتهم وقدراتكم الابتكارية.	03
					تعمل المؤسسة على تأهيل المهارات للعمال من خلال التدريب والرسكلة.	04
					تقدم المؤسسة الدعم بكل أنواعه لتنمية وزيادة مهارات عمالها.	05
					تستفيد المؤسسة من الخبرات السابقة والمتراكمة للعمال وتعمل على مشاركتها.	06
					تعتمد المؤسسة على الدورات التكوينية والتدريبية النوعية لتنمية مهارات وقدرات العاملين.	07
					تحرص المؤسسة على تطوير مهارات العمال وقدراتهم من خلال إخضاعهم للبرامج التدريبية .	08
					تحرص المؤسسة على التدريب والتطوير المستمر للوصول إلى أداء متميز.	09
					توجد إستراتيجية اتصال فعالة تسهل انسياب المعلومات داخل المؤسسة.	10
					تتوفر المؤسسة على قاعدة بيانات تتضمن معلومات عن أنشطتها.	11
					توفر المؤسسة برامج للحوافز والمكافآت التي تعزز الإبداع والتميز لدى الموظفين.	12
					تمتلك مؤسستكم أنظمة معلومات تتسم بالحدثة.	13

## الملاحق

					14	تقوم المؤسسة بتطوير العمليات الإدارية باستمرار لتقليل الأخطاء في العمل.
					15	تسعى المؤسسة إلى ربط جميع وحداتها ومصالحها الإدارية بوحدة حاسوب مركزية.
					16	يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة والوضوح مما يمكن الموظفين من أداء مهامهم بشكل متميز.
					17	تحرص مؤسستكم على تحقيق رضا وولاء الزبائن والحفاظ على علاقات طيبة معهم.
					18	تقوم المؤسسة بدراسات استطلاعية للتعرف على متطلبات واحتياجات زبائننا والعمل على تلبيةها.
					19	تساهم كل الأقسام في المؤسسة بمعرفة آراء ومقترحات زبائننا وحل مشاكلهم بأسرع وقت.
					20	تقدم مؤسستكم أسعار خاصة ومزايا إضافية لزبائننا الدائمين.
					21	تخصص المؤسسة وقتا كافيا لاختيار الموردين بهدف المحافظة على علاقات طويلة معهم.
					22	تعتمد المؤسسة إلى تقوية العلاقة مع الموردين والحرص على دفع مستحقاتهم في الوقت المناسب.
					23	تسعى المؤسسة إلى إقامة علاقات طويلة المدى مع الموردين لاكتساب امتيازات خاصة.
					24	تهتم مؤسستكم بإقامة علاقات مع مؤسسات أخرى بما يسمح لها بتحسين منتجاتها ووضعها السوقي.

نشكركم على حسن تعاونكم

الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم / الكلية / الجامعة
01	لواتي خاتمة	أستاذ محاضرة أ	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير / قسم علوم التسيير جامعة عين تموشنت
02	منقوري منال	محاضرة أ	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير / قسم علوم التسيير جامعة عين تموشنت
03	عمير فضيلة	محاضرة أ	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير / قسم علوم التسيير جامعة عين تموشنت

الملحق رقم(03): مخرجات spss

معامل الارتباط الفا كرونباخ لكل محاور الدراسة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	48

الفا للمحور الاول

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	24

RELIABILITY

/VARIABLES=6ع 5ع 4ع 3ع 2ع 1ع  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

البعد الاول

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

RELIABILITY

/VARIABLES=12ع 11ع 10ع 9ع 8ع 7ع  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

الثاني

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

RELIABILITY

/VARIABLES=18ع 17ع 16ع 15ع 14ع 13ع  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

## الملاحق

### الثالث

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

RELIABILITY  
/VARIABLES=24ع 23ع 22ع 21ع 20ع 19ع  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

### الرابع

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

### المحور الثاني

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	24

الاتساق الداخلي لاداة الدراسة  
المحور الاول  
البعد الاول

CORRELATIONS  
/VARIABLES=جودة\_المحتوى\_التدريبي\_1ع 2ع 3ع 4ع 5ع 6ع جودة\_المحتوى\_التدريبي  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

	جودة المحتوى التدريبي	تتميز المعارف والمعلومات المقدمة في دورة التدريب الإلكتروني بالحدثة والملائمة	تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في إطار دورات التدريب الإلكتروني بالدقة والموثوقية	يقدم المحتوى التدريبي الإلكتروني وفق رزمة زمنية محددة	تتميز المعارف والمعلومات المقدمة في دورة التدريب الإلكتروني بالحدثة والملائمة	يتم تقديم المحتوى التدريبي الإلكتروني باستخدام طرق وأدوات تفاعلية مثل: المنصات ا	يلبي المحتوى التدريبي الإلكتروني الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين
Pearson Correlation (2-tailed)	.683**	.542**	.444**	.522**	.611**	.696**	1
N	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation (2-tailed)	.726**	.601**	.521**	.526**	.595**	1	.696**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

الملاحق

N	60	60	60	60	60	60	60
Pearson correlation	.611**	.595**	1	.608**	.437**	.428**	.561**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
Pearson correlation	.522**	.526**	.608**	1	.595**	.456**	.549**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
Pearson correlation	.444**	.521**	.437**	.595**	1	.648**	.581**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
Pearson correlation	.542**	.601**	.428**	.456**	.648**	1	.564**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000
N	60	60	60	60	60	60	60
Pearson correlation	.683**	.726**	.561**	.549**	.581**	.564**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60

CORRELATIONS

/VARIABLES=ع7 ع8 ع9 ع10 ع11 ع12 الكفاءات\_التدريبية\_للمتدربين  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

		يشرف على البرامج التدريبية الالكترونية مدربين متخصصين وذو خبرة وكفاءة عالية	يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين ويقدم لهم المساعدة الكافية	يستخدم المدرب أكثر من طريقة من أجل عرض المحتوى التدريبي وإيصاله للمتدربين	مدرب الردود في وقت سب على فسارات متدربين
يشرف على البرامج التدريبية الالكترونية مدربين متخصصين وذو خبرة وكفاءة عالية	Pearson Correlation	1	.602**	.495**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	
	N	60	60	60	
يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين ويقدم لهم المساعدة الكافية	Pearson Correlation	.602**	1	.451**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	
	N	60	60	60	
يستخدم المدرب أكثر من طريقة من أجل عرض المحتوى التدريبي وإيصاله للمتدربين	Pearson Correlation	.495**	.451**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		
	N	60	60	60	
يقدم المدرب الردود المناسبة وفي الوقت المناسب على استفسارات المتدربين	Pearson Correlation	.446**	.535**	.425**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	
	Pearson Correlation	.433**	.596**	.563**	

الملاحق

يقدم المدرب المساعدة اللازمة والكافية في حالة صعوبة الفهم.	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	
	N	60	60	60	
يحفز المدرب المتدربين على المشاركة بالأفكار والمعارف.	Pearson Correlation	.406**	.516**	.530**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	
الكفاءات_التدريبية_للمتدربين	N	60	60	60	
	Pearson Correlation	.690**	.740**	.700**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	

CORRELATIONS

/VARIABLES=ع13 ع14 ع15 ع16 ع17 ع18 البيئة\_التدريبية

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

تدعم المؤسسة التعلم المتساوي	Pearson Correlation	1	.457**	.667**	.210	.464**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.107	.000	
	N	60	60	60	60	60	
عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني. التدريبي تتم بشكل فوري باستخدام	Pearson Correlation	.457**	1	.506**	.550**	.629**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	
تتيح البيئة التدريبية عرض لمساعدة المتدرب	Pearson Correlation	.667**	.506**	1	.368**	.573**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	
	N	60	60	60	60	60	
تفضل التدريب الإلكتروني بدلاً من	Pearson Correlation	.210	.550**	.368**	1	.660**	
	Sig. (2-tailed)	.107	.000	.004		.000	
	N	60	60	60	60	60	
يتم تقييم المعارف المكتسبة والتأكد	Pearson Correlation	.464**	.629**	.573**	.660**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	60	60	60	60	60	
التدريب الإلكتروني يساعدي في الا	Pearson Correlation	.435**	.451**	.338**	.444**	.465**	
حرج من وجود الآخرين	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.008	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	
	Pearson Correlation	.695**	.794**	.744**	.743**	.853**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	

CORRELATIONS

/VARIABLES=ع19 ع20 ع21 ع22 ع23 ع24 البنية\_التحنية\_للتدريب\_الإلكتروني

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

يوجد مختصين في إدارة وصيانة البرامج والشبكات لتقديم المساعدة أثناء التدريب الإلكتروني.	توفر المؤسسة كافة متطلبات الصيانة والدعم الفني لشبكة الاتصالات.	توفر المؤسسة شبكات اتصال داخلية قوية. واتصال سريع بالإنترنت	توفر المؤسسة برمجيات مناسبة للتدريب تتلاءم مع امكانيات الأجهزة المتوفرة	تتوفر في مؤسستكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الإلكتروني (قاعات للمحاضرات المرئية. قاعة الاجتماعات...)	تتوفر في مؤسستكم على أجهزة الحاسوب الحديثة المناسبة وجميع مستلزماته وملحقاته
--	---	---	---	--	--

الملاحق

تتوفر في الحديثة الم	Pearson Correlation	1	.712**	.411**	.562**	.391**	.308*
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.017
	N	60	60	60	60	60	60
تتوفر في بتطبيق التدر	Pearson Correlation	.712**	1	.519**	.296*	.235	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.071	.004
	N	60	60	60	60	60	60
توفر المؤسس	Pearson Correlation	.411**	.519**	1	.163	.250	.305
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.213	.054	.018
	N	60	60	60	60	60	60
توفر الم	Pearson Correlation	.562**	.296*	.163	1	.832**	.569
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.213		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
توفر المؤسس	Pearson Correlation	.391**	.235	.250	.832**	1	.690
	Sig. (2-tailed)	.002	.071	.054	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
يوجد والشبه	Pearson Correlation	.308*	.370**	.305*	.569**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.004	.018	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60
ال	Pearson Correlation	.774**	.710**	.583**	.798**	.783**	.734
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

		جودة المحتوى التدريبي	الكفاءات التدر بيبة للمتدربين	البيئة التدريبيية	البنية_التحنية_للتدر يب_الالكتروني	أبعاد التدريب الالكتروني
جودة_المحتوى_التدريبي	Pearson Correlation	1	.739**	.267*	.196	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.134	.000
	N	60	60	60	60	60
الكفاءات_التدريبيية_للمتدرب ين	Pearson Correlation	.739**	1	.399**	.335**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.009	.000
	N	60	60	60	60	60
البيئة_التدريبيية	Pearson Correlation	.267*	.399**	1	.225	.642**
	Sig. (2-tailed)	.039	.002		.085	.000
	N	60	60	60	60	60
البنية_التحنية_للتدريب_الال كتروني	Pearson Correlation	.196	.335**	.225	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.134	.009	.085		.000
	N	60	60	60	60	60
أبعاد_التدريب_الالكتروني	Pearson Correlation	.782**	.866**	.642**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	45	75.0	75.0	75.0

## الملاحق

	أنثى	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

الفئة العمرية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 20 إلى 30 سنة	3	5.0	5.0	5.0
	من 31 إلى 49 سنة	19	31.7	31.7	36.7
	من 41 إلى 50 سنة	22	36.7	36.7	73.3
	أكثر من 50 سنة	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

المستوى التعليمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي_ فأقل	3	5.0	5.0	5.0
	تكوين_ مهني	6	10.0	10.0	15.0
	جامعي	31	51.7	51.7	66.7
	دراسات_ عليا	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

الخبرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	4	6.7	6.7	6.7
	من 5 إلى 10 سنوات	4	6.7	6.7	13.3
	من 11 إلى 20 سنة	36	60.0	60.0	73.3
	أكثر من 20 سنة	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

المسمى الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	عون تنفيذي	3	5.0	5.0	5.0
	عون تحكم	9	15.0	15.0	20.0
	إطار	42	70.0	70.0	90.0
	آخر	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

المتوسطات و الانحرافات  
المحور الأول  
البعد الأول

DESCRIPTIVES VARIABLES= جودة\_ المحتوى\_ التدريبي= 1ع 2ع 3ع 4ع 5ع 6ع  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
يلبي المحتوى التدريبي الإلكتروني الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين	60	1	5	3.58	.829

## الملاحق

يتم تقديم المحتوى التدريبي الإلكتروني باستخدام طرق وأدوات تفاعلية مثل: المنصات ا	60	1	5	3.73	.861
تتميز المعارف والمعلومات المقدمة في دورة التدريب الإلكتروني بالحدثة والملائمة	60	1	5	3.75	.795
يقدم المحتوى التدريبي الإلكتروني وفق رزنامة زمنية محددة	60	1	5	3.57	.789
تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في إطار دورات التدريب الإلكتروني بالدقة والموثوقية	60	1	5	3.62	.940
تتميز المعارف والمعلومات المقدمة في دورة التدريب الإلكتروني بالحدثة والملائمة	60	1	5	3.63	.823
جودة المحتوى التدريبي	60	1.00	5.00	3.5861	.73293
Valid N (listwise)	60				

DESCRIPTIVES VARIABLES=ع7 ع8 ع9 ع10 ع11 ع12 الكفاءات\_التدريبية\_للمتدربين= /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
يشرف على البرامج التدريبية الإلكترونية مدربين متخصصين وذو خبرة وكفاءة عالية	60	1	5	3.70	.926
يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين ويقدم لهم المساعدة الكافية	60	2	5	3.70	.809
يستخدم المدرب أكثر من طريقة من أجل عرض المحتوى التدريبي وإيصاله للمتدربين	60	1	5	3.63	.901
يقدم المدرب الردود المناسبة وفي الوقت المناسب على استفسارات المتدربين	60	1	5	3.62	.865
يقدم المدرب المساعدة اللازمة والكافية في حالة صعوبة الفهم	60	1	5	3.82	.833
يحفز المدرب المتدربين على المشاركة بالأفكار والمعارف	60	1	5	3.73	.821
الكفاءات_التدريبية_للمتدربين	60	1.50	5.00	3.6667	.69840
Valid N (listwise)	60				

DESCRIPTIVES VARIABLES=ع13 ع14 ع15 ع16 ع17 ع18 البيئة\_التدريبية= /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
تدعم المؤسسة التعلم المستمر لعمالها عبر التدريب الإلكتروني	60	1	5	3.63	.843

## الملاحق

عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني بين المدرب. المتدرب والمحتوى التدريبي تتم بشكل فوري باستخدام مختلف أدوات التواصل الإلكتروني.	60	1	5	3.72	.825
تتيح البيئة التدريبية عرض مصادر التعلم المتاحة عبر الأنترنت لمساعدة المتدرب على جمع المعلومات والمعارف.	60	1	5	3.65	.732
تفضل التدريب الإلكتروني بدلاً من حضور لقاءات التدريب التقليدي التي تكلفك الوقت والجهد في الحضور.	60	1	5	3.48	1.017
يتم تقييم المعارف المكتسبة والتأكد منها أثناء العملية التدريبية عن بعد.	60	1	5	3.33	.968
التدريب الإلكتروني يساعدني في الاندماج بأنشطة التدريب وإتقانها دون حرج من وجود الآخرين كما هو الحال في التدريب التقليدي.	60	1	5	3.55	.790
البيئة التدريبية	60	1.00	4.67	3.5611	.65164
Valid N (listwise)	60				

DESCRIPTIVES VARIABLES=التدريب\_الإلكتروني\_24 ع 23 ع 22 ع 21 ع 20 ع 19 ع  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
تتوفر في مؤسستكم على أجهزة الحاسوب الحديثة المناسبة وجميع مستلزماته وملحقاته.	60	1	5	3.92	.850
تتوفر في مؤسستكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الإلكتروني (قاعات للمحاضرات المرئية. قاعة الاجتماعات...).	60	1	5	3.72	.940
توفر المؤسسة برمجيات مناسبة للتدريب تتلاءم مع إمكانيات الأجهزة المتوفرة.	60	1	5	3.72	.804
توفر المؤسسة شبكات اتصال داخلية قوية. واتصال سريع بالإنترنت.	60	1	5	3.65	1.039
توفر المؤسسة كافة متطلبات الصيانة والدعم الفني لشبكة الاتصالات.	60	1	5	3.85	.880
يوجد مختصين في إدارة وصيانة البرامج والشبكات لتقديم المساعدة أثناء التدريب الإلكتروني.	60	1	5	3.93	.821
البنية التحتية للتدريب الإلكتروني	60	2.33	5.00	3.7972	.65246
Valid N (listwise)	60				

DESCRIPTIVES VARIABLES=جودة\_المحتوى\_التدريبي\_الكفاءات\_التدريبية\_للمتدربين\_البيئة\_التدريبية=

البنية\_التحنية\_للتدريب\_الإلكتروني\_أبعاد\_التدريب\_الإلكتروني

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## الملاحق

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
جودة المحتوى التدريبي	60	1.00	5.00	3.5861	.73293
الكفاءات التدريبية للمتدربين	60	1.50	5.00	3.6667	.69840
البيئة التدريبية	60	1.00	4.67	3.5611	.65164
البنية التحتية للتدريب الإلكتروني	60	2.33	5.00	3.7972	.65246
أبعاد التدريب الإلكتروني	60	2.21	4.38	3.6528	.49578
Valid N (listwise)	60				

### اختبار الفرضية الاولى

#### T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أبعاد التدريب الإلكتروني	60	3.6528	.49578	.06401

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
أبعاد التدريب الإلكتروني	57.070	59	.000	.65278	.5247	.7809

### المتوسطات و الانحرافات للمحور الثاني:

	Mean	Std. Deviation
.تساهم المؤسسة في تشارك العمال للمعارف الجديدة والمتجددة من خلال الندوات واللقاءات	3.75	.836
.يتم استقطابكم بناء على المؤهلات الأكاديمية والمهنية المتميزة	3.63	.901
.إعداد برامج تدريبية غير تقليدية ساهم في تنمية مهاراتهم وقدراتكم الابتكارية	3.63	.758
.تعمل المؤسسة على تأهيل المهارات للعمال من خلال التدريب والرسكلة	3.65	.936
.تقدم المؤسسة الدعم بكل أنواعه لتنمية وزيادة مهارات عمالها	3.75	.801
.تستفيد المؤسسة من الخبرات السابقة والمتراكمة للعمال وتعمل على مشاركتها	3.77	.647
.تعتمد المؤسسة على الدورات التكوينية والتدريبية النوعية لتنمية مهارات وقدرات العاملين	3.83	.615
.تحرص المؤسسة على تطوير مهارات العمال وقدراتهم من خلال إخضاعهم للبرامج التدريبية	4.00	.582
.تحرص المؤسسة على التدريب والتطوير المستمر للوصول إلى أداء متميز	3.85	.755
.توجد إستراتيجية اتصال فعالة تسهل انسياب المعلومات داخل المؤسسة	3.58	.696
.تتوفر المؤسسة على قاعدة بيانات تتضمن معلومات عن أنشطتها	3.85	.709
.توفر المؤسسة برامج للحوافز والمكافآت التي تعزز الإبداع والتميز لدى الموظفين	3.57	.851
.تمتلك مؤسستكم أنظمة معلومات تتسم بالحدثة	3.88	.613

## الملاحق

تقوم المؤسسة بتطوير العمليات الإدارية باستمرار لتقليل الأخطاء في العمل.	3.65	.777
تسعى المؤسسة إلى ربط جميع وحداتها ومصالحها الإدارية بوحدة حاسوب مركزية	3.93	.710
يتميز الهيكل التنظيمي بالمؤسسة بالمرونة والوضوح مما يمكن الموظفين من أداء مهامهم بشكل متميز.	3.72	.761
تحرص مؤسستكم على تحقيق رضا وولاء الزبائن والحفاظ على علاقات طيبة معهم	3.97	.688
تقوم المؤسسة بدراسات استطلاعية للتعرف على متطلبات واحتياجات زبائننا والعمل على تلبيةها.	3.83	.693
تساهم كل الأقسام في المؤسسة بمعرفة آراء ومقترحات زبائننا وحل مشاكلهم بأسرع وقت	3.67	.795
تقدم مؤسستكم أسعار خاصة ومزايا إضافية لزبائننا الدائمين	3.55	.891
تخصص المؤسسة وقتا كافيا لاختيار الموردين بهدف المحافظة على علاقات طويلة معهم	3.73	.686
تعتمد المؤسسة إلى تقوية العلاقة مع الموردين والحرص على دفع مستحقاتهم في الوقت المناسب	3.80	.689
تسعى المؤسسة إلى إقامة علاقات طويلة المدى مع الموردين لاكتساب امتيازات خاصة	3.70	.788
تهتم مؤسستكم بإقامة علاقات مع مؤسسات أخرى بما يسمح لها بتحسين منتجاتها ووضعها السوقي.	3.92	.645
رأس_المال_الفكري	3.7284	.49247
Valid N (listwise)		

### اختبار الفرضية الثانية:

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
رأس_المال_الفكري	58.642	59	.000	.72835	.6011	.8556

## الملاحق

الفرضية الثالثة:

علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة

Correlations			
		التدريب_الالكتروني	رأس_المال_الفكري
التدريب_الالكتروني	Pearson Correlation	1	.569**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
رأس_المال_الفكري	Pearson Correlation	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

الارتباط بين أبعاد التدريب و المتغير التابع:

		رأس_المال_الفكري
جودة_المحتوى_التدريبي	Pearson Correlation	.257*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	60
الكفاءات_التدريبية_للمتدربين	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
البيئة_التدريبية	Pearson Correlation	.296*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	60
البنية_التحنية_للتدريب_الالكتروني	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
رأس_المال_الفكري	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

## الملاحق

أثر التدريب على رأس المال الفكري:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.312	.40839
a. Predictors: (Constant). التدريب_الالكتروني				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.636	1	4.636	27.798	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.673	58	.167		
	Total	14.309	59			
a. Dependent Variable: رأس_المال_الفكري						
b. Predictors: (Constant). التدريب_الالكتروني						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.663	.395		4.208	.000
	التدريب_الالكتروني	.565	.107	.569	5.272	.000
a. Dependent Variable: رأس_المال_الفكري						

الفرضيات الفرعية

أثر كل بعد على رأس المال الفكري:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 <sup>a</sup>	.066	.050	.47996
a. Predictors: (Constant). جودة_المحتوى_التدريبي				

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------

الملاحق

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.948	1	.948	4.117	.047 <sup>b</sup>
	Residual	13.361	58	.230		
	Total	14.309	59			
a. Dependent Variable: رأس_المال_الفكري						
b. Predictors: (Constant). جودة_المحتوى_التدريبي						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.108	.312		9.963	.000
	جودة_المحتوى_التدريبي	.173	.085	.257	2.029	.047
a. Dependent Variable: رأس_المال_الفكري						

/DEPENDENT أبعاد\_رأس\_المال\_الفكري

/METHOD=ENTER الكفاءات\_التدريبية\_للمتدربين

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.199	.44081
a. Predictors: (Constant). الكفاءات_التدريبية_للمتدربين				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.039	1	3.039	15.639	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.270	58	.194		
	Total	14.309	59			
a. Dependent Variable: رأس_المال_الفكري						
b. Predictors: (Constant). الكفاءات_التدريبية_للمتدربين						

Coefficients <sup>a</sup>						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

الملاحق

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.537	.307		8.273	.000
	الكفاءات_التدريبية_للمتدربين	.325	.082	.461	3.955	.000

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

REGRESSION  
/DEPENDENT أبعاد\_رأس\_المال\_الفكري  
/METHOD=ENTER البيئة\_التدريبية.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.296 <sup>a</sup>	.087	.072	.47448

a. Predictors: (Constant). البيئة\_التدريبية

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.252	1	1.252	5.560	.022 <sup>b</sup>
	Residual	13.057	58	.225		
	Total	14.309	59			

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري  
b. Predictors: (Constant). البيئة\_التدريبية

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.932	.343		8.547	.000
	البيئة_التدريبية	.224	.095	.296	2.358	.022

a. Dependent Variable: رأس\_المال\_الفكري

REGRESSION  
/DEPENDENT أبعاد\_رأس\_المال\_الفكري

الملاحق

/METHOD=ENTER البنية\_التحنية\_للتدريب\_الإلكتروني

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.425	.415	.37653
a. Predictors: (Constant). البنية_التحنية_للتدريب_الإلكتروني				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.086	1	6.086	42.931	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.223	58	.142		
	Total	14.309	59			
a. Dependent Variable: رأس_المال_الفكري						
b. Predictors: (Constant). البنية_التحنية_للتدريب_الإلكتروني						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.859	.289		6.424	.000
	البنية_التحنية_للتدريب_الإلكتروني	.492	.075	.652	6.552	.000
a. Dependent Variable: رأس_المال_الفكري						



## الفهرس

فهرس المحتويات	
IV117	الشكر والتقدير
V	الإهداء
117	الملخص
117	قائمة المحتويات.
117	قائمة الجداول
117	قائمة الأشكال
117	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية للتدريب الإلكتروني	
02	تمهيد
03	المبحث الأول الأدبيات النظرية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري
03	المطلب الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني
03	الفرع الأول: مفهوم وأهمية التدريب الإلكتروني
05	الفرع الثاني: أنواع ومتطلبات التدريب الإلكتروني
07	الفرع الثالث: مراحل التدريب الإلكتروني
07	الفرع الرابع: إيجابيات و سلبيات التدريب الإلكتروني
08	المطلب الثاني: الاطار النظري لرأس المال الفكري
08	الفرع الأول: مفهوم رأس المال الفكري وتطوره
11	الفرع الثاني: أهمية الراس المال الفكري
11	الفرع الثالث: خصائص ومكونات رأس المال الفكري
12	الفرع الرابع: مكونات راس المال الفكري
15	الفرع الخامس: اليات بناء رأس المال الفكري
17	المطلب الثالث: العلاقة بين التدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري
19	المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية للتدريب الإلكتروني ورأس المال الفكري
19	المطلب الأول: الدراسات السابقة

## الفهرس

19	الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
28	الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الإنجليزية
32	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
34	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
35	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني الدراسة الميدانية لأثر التدريب الإلكتروني على الرأس المال الفكري في شركة سونلغاز بعين تموشنت</b>	
39	تمهيد
40	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
40	المطلب الأول: منهج المعتمد في الدراسة
40	الفرع الأول: منهج الدراسة
40	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة
41	الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة
42	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
43	الفرع الأول: أدوات جمع البيانات
44	الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
45	المطلب الثالث: دراسة صدق وثبات أداة الدراسة
50	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
50	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج عينة الدراسة
53	المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور نتائج الدراسة
63	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
82	خلاصة الفصل الثاني.
84	الخاتمة
88	المراجع
93	الملاحق
117	الفهرس

