

مدى فاعلية المنصات الرقمية للتدريب والتطوير في تعزيز الكفاءات الوظيفية بمديرية الأمن العام بالمملكة العربية السعودية وفق نموذج كيركباتريك

ناصر بن مسمار القحطاني

باحث دكتوراه، ماجستير الإدارة التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية
nasser781103@gmail.com

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية المنصات الرقمية للتدريب والتطوير في تعزيز الكفاءات الوظيفية لمنسوبي الأمن العام بالمملكة العربية السعودية من خلال المستويات الأربعة لنموذج كيركباتريك، والوقوف على مستوى رضا المتدربين عن جودة المنصات وسهولة استخدامها، وقياس مدى تحقق مخرجات التعلم واكتساب الكفاءات الجديدة عبر المسارات الرقمية، ورصد درجة انتقال أثر التدريب إلى السلوك الوظيفي الفعلي في الميدان، وتحديد العائد المؤسسي للتدريب الرقمي وأثره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمديرية، والكشف عن أثر المتغيرات (العمر، الخبرة، الدورات) على تقييم فاعلية هذه المنصات، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي بصورته المسحية، وقد بلغ حجم العينة (168) مشاركاً من منسوبي مديرية الأمن العام الذين استجابوا للاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين جودة المنصات الرقمية للتدريب ومستوى الكفاءات الوظيفية للمنسوبين، حيث يفسر التعلم والرضا عن المنصة نحو 68.4% من التباين في الكفاءة الوظيفية، وأبدى غالبية المنسوبين (متوسط درجة الموافقة 3.98 من 5) رضا مرتفعاً تجاه تجربة استخدام المنصات الرقمية، ما يعكس قبولاً واسعاً لتقنيات التدريب الإلكتروني، وأسهم التدريب الرقمي بفاعلية في تطوير المعارف والمهارات المهنية للمنسوبين، حيث أشار المشاركون إلى اكتساب مهارات جديدة ومرونة التعلم وفق السرعة الذاتية كأبرز الفوائد، وتمثل أثر التدريب الرقمي على السلوك الوظيفي في تحسين الأداء اليومي للمنسوبين، حيث أكد المشاركون تطبيق ما تعلموه في مهامهم العملية، وساهم التدريب الرقمي في تحسين النتائج المؤسسية، بما في ذلك رفع الكفاءة العامة وتقليل الأخطاء وتحقيق أهداف المديرية.

الكلمات المفتاحية: المنصات الرقمية، الكفاءات الوظيفية، نموذج كيركباتريك.

The effectiveness of digital training and development platforms in enhancing job competencies within the General Directorate of Public Security in the Kingdom of Saudi Arabia, according to the Kirkpatrick model

Nasser Mesmar Al-Qahtani

PhD Researcher, Master of Educational Administration, Imam Muhammad ibn Saud Islamic University,
Kingdom of Saudi Arabia
nasser781103@gmail.com

Abstract

The study aimed to evaluate the effectiveness of digital platforms for training and development in enhancing the job competencies of Public Security personnel through the four levels of the Kirkpatrick Model, while identifying trainees' satisfaction with platform quality and ease of use, measuring the achievement of learning outcomes and the acquisition of new competencies through digital pathways, monitoring the transfer of training impact to actual job behavior in the field, and determining the institutional return on digital training and its contribution to achieving the Directorate's strategic objectives, in addition to examining the effect of demographic variables (age, experience, and training courses) on the evaluation of platform effectiveness. The study adopted a descriptive–analytical survey approach, with a sample of 168 Public Security Directorate personnel who responded to the questionnaire. The results revealed a strong, positive, and statistically significant relationship between the quality of digital training platforms and employees' job competencies, with learning and satisfaction explaining approximately 68.4% of the variance in job competency, while the majority of participants reported a high level of satisfaction with the platforms (mean score of 3.98 out of 5), indicating broad acceptance of e-training technologies. Digital training effectively contributed to developing participants' knowledge and professional skills, particularly through the acquisition of new skills and the flexibility of self-paced learning, and its impact on job behavior was reflected in improved daily performance and the application of learned skills in practical tasks, ultimately leading to improved institutional outcomes such as increased overall efficiency, reduced errors, and the achievement of the Directorate's objectives.

Keywords: Digital Platforms, Job Competencies, Kirkpatrick Model.

الإطار العام للدراسة

مقدمة

شهدت السنوات الأخيرة في مختلف القطاعات الأمنية والحكومية تحولاً رقمياً متسارعاً حيث أصبحت المنصات الرقمية للتدريب والتطوير من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات بمختلف أنواعها لتأهيل كوادرها البشرية وتنمية مهاراتهم بما يتواءم مع متطلبات العمل الحديثة، كما بات من الضروري تقييم مدى فاعلية هذه المنصات الرقمية في تحقيق الأهداف المرجوة، وخاصةً في المؤسسات الأمنية التي تتطلب كفاءات بشرية عالية المستوى من حيث الانضباط والمهارة والمعرفة التامة بالأنظمة الحديثة والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل الحديثة.

وفي ظل العصر الحديث الذي يتسم بالسرعة والتغير المستمر، أصبحت عملية تدريب الموارد البشرية ضرورة لا غنى عنها، إذ لا يمكن للموظفين الاستمرار في العطاء أو مواكبة متطلبات العمل بالاعتماد فقط على المعارف التي اكتسبوها قبل التحاقهم بمؤسساتهم. ومن هنا برزت الحاجة إلى أساليب تدريب حديثة تعتمد على التقنيات الرقمية والمنصات الإلكترونية بوصفها أدوات فاعلة في تطوير قدرات الأفراد وتحسين أدائهم المهني (الكردي، 2015).

وقد أصبح ملف التدريب الإلكتروني اليوم من القضايا الرئيسية في مكاتب مديري مراكز تنمية الموارد البشرية في مختلف المنظمات، نظراً لما يقدمه من مزايا استراتيجية، من أبرزها خفض التكاليف، وتوسيع فرص التدريب، والاستفادة من الخبرات الدولية من خلال عقد الدورات الافتراضية عبر المنصات الرقمية بالشراكة مع مؤسسات أجنبية ولذلك، تتجه العديد من المنظمات التي تتبنى مفاهيم الإدارة الحديثة إلى اعتماد المنصات الإلكترونية في برامجها التدريبية، إدراكاً منها لأهمية الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز قدراته بما يتوافق مع متطلبات التطور التقني والتحول الرقمي (إطميزي، 2014).

حيث تسعى هذه الدراسة إلى تحليل فاعلية المنصات الرقمية للتدريب والتطوير في تعزيز الكفاءات الوظيفية لدى العاملين في مديرية الأمن العام، وذلك للوقوف على مدى مساهمتها في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي، وتحديد أبرز التحديات التي تواجه تطبيقها.

مشكلة الدراسة

أصبحت المنصات الرقمية للتدريب والتطوير أحد المرتكزات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تنمية كفاءات كوادرها البشرية، لما توفره من مزايا تتعلق بسهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي، ومرونة الوقت

والمكان، وإمكانات التفاعل والتقييم المستمر، فضلاً عن قدرتها على دعم التعلم الذاتي وتوسيع نطاق المستفيدين من البرامج التدريبية.

وفي هذا الإطار، تُعد مديرية الأمن العام من الجهات التي تبنت مسار التحول الرقمي في عدد من الأنشطة التشغيلية والإدارية، ومنها برامج التدريب الإلكتروني والتطوير المهني عبر المنصات التدريبية الرقمية. غير أن مدى فاعلية هذه المنصات في تحقيق أهداف التدريب الأمنية والمهنية بوضوح ودقة ما يزال غير محدد، خصوصاً فيما يتعلق بقدرتها على تحسين معارف العاملين وتنمية مهاراتهم وصقل سلوكياتهم الوظيفية بما يتوافق مع طبيعة العمل الأمني ومتطلباته.

كما أن نجاح التدريب الرقمي لا يتحقق بمجرد توفير المنصة الإلكترونية، بل يتوقف على مجموعة من العناصر الداعمة، من أبرزها:

• جودة المحتوى التدريبي وتوافقه مع الاحتياجات الفعلية.

• مستوى الدعم الإداري والتقني.

• البيئة التنظيمية المحفزة على التعلم.

• مدى تقبل العاملين للتكنولوجيا وقدرتهم على استخدامها بكفاءة.

انطلاقاً من ذلك، برزت الحاجة إلى إجراء تقييم علمي منهجي لفاعلية المنصات الرقمية المستخدمة في مديرية الأمن العام بالمملكة العربية السعودية، وقياس مدى إسهامها في تعزيز الكفاءات الوظيفية للعاملين من نواحٍ معرفية ومهارية وسلوكية.

وفي ضوء ما سبق، تُصاغ مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدى فاعلية المنصات الرقمية للتدريب والتطوير في تعزيز الكفاءات الوظيفية لدى منسوبي مديرية الأمن العام في ضوء نموذج كيركباتريك؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى رضا المنسوين عن تجربة استخدام المنصات الرقمية (رد الفعل)؟

2. ما مدى إسهام المنصات في زيادة الحصيلة المعرفية والمهارية للمنسوين (التعلم)؟

3. ما مستوى تحسن الأداء الميداني وتطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل (السلوك)؟

4. ما الأثر النهائي للتدريب الرقمي على الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المديرية (النتائج)؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم فاعلية المنصات تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، عدد الدورات)؟

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: تقييم فاعلية المنصات الرقمية للتدريب والتطوير في تعزيز الكفاءات الوظيفية لمنسوبي الأمن العام من خلال المستويات الأربعة لنموذج كيركباتريك.

الأهداف الفرعية:

1. الوقوف على مستوى رضا المتدربين عن جودة المنصات وسهولة استخدامها.
2. قياس مدى تحقق مخرجات التعلم واكتساب الكفاءات الجديدة عبر المسارات الرقمية.
3. رصد درجة انتقال أثر التدريب إلى السلوك الوظيفي الفعلي في الميدان.
4. تحديد العائد المؤسسي للتدريب الرقمي وأثره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمديرية.
5. الكشف عن أثر المتغيرات (العمر، الخبرة، الدورات) على تقييم فاعلية هذه المنصات.

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من مواكبتها لرؤية المملكة 2030 في التحول الرقمي، وتبرز أهميتها في:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. تقديم إطار علمي رصين يعتمد على نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب الأمني الرقمي، وهو نموذج عالمي يوفر شمولية في القياس.
2. إثراء المكتبة العربية بدراسة تربط بين التقنيات الرقمية وبين "الكفاءة الوظيفية" في القطاعات الأمنية الحساسة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. تزويد صناعات القرار بمديرية الأمن العام ببيانات واقعية حول كفاءة الاستثمار في المنصات الرقمية الحالية.
2. المساهمة في تحسين جودة المحتوى التدريبي من خلال التركيز على المحاور التي أثبتت الإحصاءات حاجة المنسوين إليها.
3. تقديم نموذج تقييمي يمكن تعميمه على بقية القطاعات العسكرية والأمنية لضمان جودة التدريب الإلكتروني.

الإطار النظري والدراسات السابقة المنصات الرقمية:

تُعرف المنصات الرقمية (Digital Platforms) إجرائياً في هذا البحث بأنها النظم البيئية التقنية المتكاملة التي تشمل مجموعة من الأجهزة والبرمجيات والتطبيقات التخصصية، والتي تُوظف منهجياً ضمن العملية التعليمية والتدريبية والتطويرية بهدف دعم التدريب المستمر والارتقاء بالكفاءات الوظيفية لمواكبة متطلبات الرقمنة المؤسسية والمستحدثات التكنولوجية في بيئة العمل. وتنقسم هذه المنصات إلى أنواع عدة، أهمها المنصات التجارية، وهي المنصات القائمة عبر الإنترنت التي تُنشأ أساساً لتسهيل التفاعلات التجارية وتبادل القيمة بين الموردين والمستفيدين، حيث تضع كل منصة قواعد وآليات منظمة لتحسين هذه التفاعلات السوقية.

أما المنصات التدريبية، فهي بيئات برمجية تفاعلية وتعليمية متكاملة متعددة المصادر تُستضاف على شبكة الإنترنت لتقديم المقررات والبرامج التعليمية التدريبية والأنشطة التربوية ومصادر التعلم الإلكترونية. وتتميز هذه المنصات بقدرتها على توفير المحتوى للمتعلمين بشكل متزامن وغير متزامن في أي وقت ومكان، معتمدة على أدوات تقنية التعليم والمعلومات والاتصالات التفاعلية، مما يتيح للمعلم أو المدرب تقييم أداء المتعلم وتتبع تقدمه بفعالية (جاد الله، 2021).

المنصات التعليمية والتدريبية الرقمية:

تشير المنصات التعليمية والتدريبية الرقمية (Digital Educational and Training Platforms) إلى منظومات تقنية متكاملة تقوم على توظيف التقنيات الحديثة في توفير بيئة تعليمية وتدريبية إلكترونية تفاعلية، إذ تتضمن مجموعة واسعة من التطبيقات والأدوات الداعمة للتدريب الإلكتروني، وتمكّن من عرض المحتوى التعليمي، وتقديم المحاضرات الإلكترونية، وتنفيذ الاختبارات بجميع أنواعها، فضلاً عن توفير أدوات متنوعة للتقييم. كما تتيح هذه المنصات قنوات متعددة للتفاعل الاجتماعي بين المدرسين والمتدربين، وكذلك بين المتدربين أنفسهم، من خلال المنتديات والفصول الافتراضية وغيرها من الوسائط الرقمية (العمروسي، 2021).

ويمكن تعريف المنصات الرقمية بأنها بيئات تدريبية تفاعلية قائمة على التقنية، تهدف إلى تطوير الكفاءات الوظيفية للكوادر البشرية. وتتميز هذه المنصات بكونها تُتيح التواصل بين المدرس والمتدرب بشكل غير متزامن مما يضمن مرونة عالية في العملية التدريبية الذي تتجاوز بعدم تقيدها بزمان ومكان محدد.

فوائد المنصات التدريبية الرقمية:

يُعدّ التدريب الإلكتروني أحد الأساليب التدريبية الحديثة التي تنطوي على مزايا متعددة، وقد أشار إطميزي

(2007) إلى جملة من الفوائد التي تميّزه عن أنماط التدريب التقليدية، ومن أبرزها ما يأتي:

- اتسامه بدرجة عالية من المرونة والملاءمة، إذ يتيح سهولة وسرعة الوصول إلى المحتوى التدريبي والأنشطة التعليمية في أي وقت ومن أي مكان، مع إتاحة حرية الاختيار بين برامج ودورات تدريبية متنوعة ومتجددة باستمرار.
- توفير تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات والاختبارات والتمارين، مع سهولة المراجعة والتحديث والتحرير وإعادة توزيع المواد التدريبية بكفاءة عالية.
- مراعاته للفروق الفردية بين المتدربين، من خلال تمكين كل متدرب من التعلم وفق سرعته الذاتية، سواء بالوتيرة السريعة أو البطيئة، بما يتناسب مع قدراته وإمكاناته.
- تقديمه لأساليب ووسائل تعليمية متنوعة تساهم في تعزيز دافعية التعلم والحد من الشعور بالملل.
- إتاحة فرص التدريب في أي مكان تتوفر فيه أجهزة الحاسوب وخدمة الإنترنت، بما يوسّع نطاق الاستفادة من البرامج التدريبية ويعزز مبدأ التعلم المستمر.

أهمية منصات التدريب الإلكتروني:

تتجلى أهمية منصات التدريب الإلكتروني في مجموعة من الجوانب التي تساهم في تعزيز فاعلية العملية التدريبية وتحقيق أهدافها، ويمكن بيانها على النحو الآتي (العتار، 2015):

1. إرساء علاقة تفاعلية ديناميكية بين المدربين والمتدربين، فضلاً عن تعزيز التفاعل والتواصل بين المتدربين أنفسهم.
2. توظيف مختلف الوسائل التعليمية المساندة، واعتماد أنماط تدريبية متنوعة تلائم طبيعة المحتوى وخصائص المتدربين.
3. الإسهام في خفض تكاليف التدريب، مع الارتقاء بكفاءة المتدربين ومستوى أدائهم المهني.
4. تشجيع المتدربين على تصفح شبكة الإنترنت بصورة هادفة، من خلال استخدام الروابط التشعبية للوصول إلى معلومات إضافية ذات صلة بموضوعات التدريب.
5. تنمية مهارات المتدرب في استخدام الحاسوب والاستفادة من تطبيقات الإنترنت، بما يدعم جاهزيته المهنية ويساهم في تحسين فرصه المستقبلية في سوق العمل.

أهداف المنصات الرقمية التدريبية والتعليمية:

وفقاً لدراسة حجازي (2016) فإن أبرز الأهداف التي تسعى المنصات التعليمية لتحقيقها بوصفها فصولاً افتراضية، تتمثل في الآتي:

1. إثراء خبرات المتدربين من خلال تقديم مواقف متنوعة تحفّز الحواس البصرية والسمعية وتوظّف الوسائط الإلكترونية.
2. تهيئة بيئة تدريبية تفاعلية متكاملة عبر تنوع مصادر تدريبية إلكترونية وجذب انتباه المتعلمين، بما يساهم في الحد من التشتت وتعزيز المشاركة الإيجابية.
3. تعزيز التفاعل الإلكتروني بين المدربين والمتدربين من خلال تبادل الخبرات والحوارات والمناقشات المنظمة باستخدام أدوات اتصال متزامنة وغير متزامنة.
4. تجاوز حدود الزمان والمكان التي قد تعيق تواصل المعلمين والمتعلمين، بما يتيح مرونة أكبر في الوصول إلى التعلم.
5. توسيع دوائر التعلم والتدريب عبر الإنترنت بحيث لا يقتصر اكتساب المعرفة على المعلم فقط، بل يشمل مصادر متعددة عالمية.
6. تعزيز التعلم القائم على البحث والاستقصاء بدلاً من الاقتصار على الأساليب التقليدية القائمة على التلقين والاستقبال السلبي من قبل المتعلمين.
7. تطوير دور المدرب ليتواءم مع التطورات العلمية والتقنية الحديثة.

التدريب الإلكتروني:

يُعدّ التدريب الإلكتروني أحد الأساليب التدريبية المستندة إلى التقنيات الحديثة في تقديم المحتوى التدريبي للمتدربين، ويمثل امتداداً داعماً ومكملاً لأساليب التدريب التقليدية (صالح، 2011).

وقد عرفه عبد التواب (2013) بأنه عملية تدريبية تستند إلى توظيف وسائل الاتصال الرقمية الحديثة، كالكمبيوتر وشبكة الإنترنت، بهدف تجاوز البعد الجغرافي بين المدرب والمتدرب، بما يتيح تحقيق التواصل الفعال بين الطرفين بالرغم من اختلاف الزمان والمكان، وتمكين الأفراد من اكتساب المهارات وتطوير الأداء دون قيود مكانية أو زمانية.

كما يتقاطع التدريب الإلكتروني مع مفهوم التعلم الإلكتروني في الأساليب التقنية وطرائق التنفيذ المستخدمة، إلا أنه يتميز بإطار زمني أقصر وتركيز أكبر على تحقيق أهداف تدريبية محددة أو تنمية مهارة بعينها. ويُعرف بقدرته على دعم تنمية المهارات والاتجاهات والقيم في أي وقت وأي مكان، إضافةً إلى توفير بيئة محفزة تعزز الفهم السريع وتدعم التقييم الذاتي وترفع مستويات الدافعية لدى المتدربين. حيث أن التدريب الإلكتروني يهيئ بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات الرقمية المعتمدة على الحاسوب وشبكاته ووسائطه المتعددة، مما يمكّن المتدربين من تحقيق أهدافهم التدريبية بكفاءة عالية، في زمن أقل، وبجهد موجه، وبمستويات جودة مرتفعة

تتماشى مع التطور المعرفي المتسارع ومتطلبات الثورة الرقمية الحديثة حسونة (2016).

دواعي استخدام التدريب الإلكتروني:

تتعدد المبررات الداعية إلى تبني التدريب الإلكتروني في المنظمات التعليمية والإدارية. وقد أشار كل من عبد التواب (2013) وحسونة (2016) إلى أن هذه الدواعي تتجلى في النقاط الآتية:

- اتساع نطاق التدريب الإلكتروني وشموليته، بوصفه مدخلاً فاعلاً لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.
- قدرته على إيصال البرامج التدريبية بشكل مباشر لجميع المتدربين دون التقيد بالموقع الجغرافي أو القيود الزمنية.

مبررات الانتقال إلى التدريب الإلكتروني:

أوضح أحمد (2016) أن تبني التدريب الإلكتروني أصبح ضرورة تفرضها العديد من المتغيرات والتحديات المعاصرة، ومن أبرز هذه المبررات ما يأتي:

- تسارع النمو المعرفي وتدفق المعلومات: يشهد عصر التقنية انفجاراً معرفياً هائلاً وتضاعفاً مستمراً في حجم المعلومات، مما يستلزم توظيف وسائل فعالة للحفاظ على هذه المعارف وتنظيمها واسترجاعها عند الحاجة، وتُعد التقنيات الحديثة الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق ذلك.
- الاستجابة لحاجة السرعة في الوصول إلى المعلومات: يتطلب الواقع الحالي معالجة كم كبير من البيانات في وقت وجيز لضمان الاستفادة منها في اللحظة المناسبة، وهو ما يدعمه التدريب الإلكتروني بفاعلية عالية.
- الحاجة إلى إتقان المهارات وتحسين جودة الأداء: تتيح البرامج التدريبية الإلكترونية فرصاً تدريبية عملية تسهم في زيادة مستوى الإتقان، ورفع سرعة إنجاز المهام، وتقليل نسب الأخطاء.
- معالجة جوانب القصور في التدريب التقليدي: يساعد التدريب الإلكتروني في مواجهة التحديات التي تعاني منها طرق التدريب التقليدية، من حيث محدودية الوقت والمكان وضعف التفاعلية.
- تعزيز جاهزية المتدربين لسوق العمل: يسهم التدريب الإلكتروني في تمكين الأفراد من مواكبة المهارات المطلوبة في بيئة العمل الحديثة، وبناء كوادر قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة.

نموذج كيرك باتريك:

يُعد نموذج كيرك باتريك من أبرز النماذج المستخدمة لتقييم البرامج التدريبية، حيث قدم الخبير الأمريكي "دونالد كيرك باتريك" أربعة مستويات متتابعة لتقييم التدريب، ويُراعى الانتقال بين هذه المستويات بطريقة منظمة، إذ تؤثر نتائج كل مستوى على المستوى التالي. ويزداد صعوبة وارتفاع تكلفة التقييم مع التقدم من

مستوى إلى آخر، كما يتطلب مستوى أعلى من المهارة في عملية القياس. وتمثل مستويات هذا النموذج فيما يلي (كشود، 2020):

• **المستوى الأول:**

رد الفعل: يهدف هذا المستوى إلى قياس مدى رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي، ويعكس مشاعرهم وردود أفعالهم تجاه محتوى التدريب، وكفاءة المدربين، وأساليب التدريب المستخدمة. ويتم التقييم عادةً باستخدام استبيانات مكتوبة، ويُعتبر هذا المستوى من أسهل مستويات التقييم نظرًا لسهولة قياسه وتركيزه على الانطباعات الأولية والجاذبية التفاعلية للبرنامج.

• **المستوى الثاني:**

التعلم يركز هذا المستوى على قياس ما اكتسبه المتدربون من معرفة ومهارات، أو التغييرات التي حدثت في اتجاهاتهم وسلوكياتهم نتيجة التدريب. ويُجرى القياس غالبًا من خلال اختبارات في نهاية البرنامج، ويعتمد على مقارنة مستويات المعرفة والقدرات قبل وبعد التدريب. كما يمكن استخدام سجلات الأداء، والمقابلات، واستبيانات الاتجاهات لتقييم التحسن في مهارات المتدربين ومستوى تحصيلهم المعلوماتي.

• **المستوى الثالث:**

السلوك يهدف هذا المستوى إلى قياس مدى تأثير التدريب على أداء المتدربين في مواقع عملهم. ويتم ذلك من خلال مقارنة الأداء قبل التدريب وبعده، مع إشراك المشرفين في مراقبة وتثبيت السلوكيات الجديدة وتشجيعها. ويستلزم هذا المستوى أن يكون المشرفون على دراية بالمعارف والمهارات التي اكتسبها الأفراد، لضمان عدم معارضة التغييرات السلوكية المستفادة من التدريب.

• **المستوى الرابع:**

النتائج: يُعد هذا المستوى أكثر مستويات التقييم تعقيدًا، إذ يركز على قياس أثر التدريب على النتائج التنظيمية وليس فقط على أداء الفرد. وتشمل مؤشرات القياس تكلفة التدريب، كمية الإنتاج، جودة العمل، قيمة المبيعات، الربحية، معدل دوران العمالة، والشكاوى. ويتم جمع البيانات عن طريق السجلات التنظيمية وإجراء مقارنة تاريخية للمتغيرات قبل وبعد التدريب.

وبتحليل هذه المستويات، يتضح أنها مترابطة ومتسلسلة، ولا يمكن اعتبار أي مستوى أفضل مطلقًا. فكل مستوى يركز على جانب محدد من فعالية التدريب، مما يجعل الاستغناء عن أي مستوى من المستويات الأربعة غير ممكن لضمان تقييم شامل وموضوعي للبرامج التدريبية.

واستكمالاً للإطار المفاهيمي للدراسة، بعد الحديث عن المتغير المستقل سنتطرق للمحور التالي لتحليل المتغير التابع المتمثل في الكفاءة الوظيفية:

الكفاءة الوظيفية:

يُعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم الإدارية التي حظيت باهتمام مبكر، حيث ورد لأول مرة في القاموس التجاري عام 1930 مُشيراً إلى: "مجموعة المعارف والخصائص والقرارات والسلوكيات التي تمكن الفرد من دراسة قضايا المهنة واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها". ويُفترض وفق هذا التعريف أن الكفاءة لا تتحقق بصورة مكتملة ما لم تُدعم المعارف النظرية بقدرات ومهارات عملية تسهم في تنفيذ القرارات بفعالية (بن شني وأمين، 2012).

أما من الناحية اللغوية، فإن أصل كلمة الكفاءة يعود إلى لفظ *الكفاء* أي النظير أو المماثل، ويُراد بها القدرة على أداء المهام بكفاءة وحسن تصرف. وفي اللغات الأوروبية، يعود مصطلح *Compétence* إلى أصل لاتيني، وقد بدأ استخدامه منذ عام 1968 بدلالات مختلفة تبعاً للسياق الوظيفي والتنظيمي الذي يرد فيه. وقد تعزز حضور هذا المفهوم في كتابات الإدارة والتسيير، لاسيما في سياق المؤسسة ودوره في رفع مستوى الأداء التنظيمي (حامدي، 2015).

وفي سبعينيات القرن العشرين، اكتسب مفهوم الكفاءة انتشاراً واسعاً في الولايات المتحدة ثم في أوروبا، نتيجة اشتداد المنافسة العالمية وتزايد تأثير العولمة وتعقد بيئة الأعمال. وأصبح التركيز على الكفاءات جزءاً محورياً من استراتيجية المؤسسة، وأداة لقياس فعالية الموارد غير الملموسة، فضلاً عن كونه عنصراً جوهرياً في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (الحبيب والجيلاني، 2011).

الدراسات السابقة

هدفت دراسة جاد الله (2021) المنشورة في مجلة كلية التربية بجامعة طنطا إلى التعرف على دور المنصات الرقمية في تطوير تدريب معلمي التاريخ والكشف عن الفروق الإحصائية وفق متغيرات الجنس والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة، واقترح تصورات لتطوير البرامج التدريبية. واعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي من خلال تطبيق برنامج تدريبي عبر منصتي *Microsoft Teams* و *Zoom Video Communications* على عينة من معلمي ومعلمات التاريخ باستخدام استبانة لقياس فاعلية التدريب. وأظهرت النتائج فاعلية المنصات الرقمية في تنمية مهارات المعلمين وتلبية احتياجاتهم التدريبية، مع وجود فروق دالة إحصائية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تُعزى للمؤهل الدراسي أو سنوات الخبرة، كما أثبت البرنامج التدريبي الرقمي فاعليته في رفع الكفاءة المهنية للمعلمين.

هدفت دراسة الأنصاري (2021) إلى التعرف على فرص التدريب الإلكتروني عبر المنصات الرقمية والتحديات التي تواجه تطبيقه، إضافة إلى الكشف عن أثر متغيرات النوع البشري والمؤهل العلمي والمنصة المفضلة في إدراك هذه الفرص والتحديات. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطُبقت استبانة مكونة من محورين على عينة عشوائية بلغت (150) فردًا من منسوبي كلية التربية بجامعة طيبة. وأظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني يوفر مرونة زمانية ومكانية ويقلل التكلفة ويعزز جودة المحتوى والتعلم الذاتي، في حين تمثلت أبرز التحديات في المشكلات التقنية وضعف التفاعل والدعم الفني، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع أو المؤهل العلمي أو المنصة المفضلة.

هدفت دراسة قيس (2023) إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات، والكشف عن مستوى هذه المهارات والعلاقة بينها وبين التدريب الإلكتروني. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستهدفت جميع موظفي العمادة بجامعة الملك عبدالعزيز وعددهم (30) موظفًا باستخدام استبانة إلكترونية. وأظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني يساهم بفاعلية في تنمية المهارات الرقمية وتحسين الأداء المهني، وأن مستوى المهارات الرقمية جاء متوسطًا، مما يشير إلى الحاجة لبرامج تدريبية متقدمة، كما ساهم التدريب في تنوع أساليب التعلم وتحسين التواصل الرقمي بين الموظفين.

هدفت دراسة خيرى وقمصاوي (2020) إلى التعرف على أثر استخدام المنصات الإلكترونية في رفع فاعلية التدريب داخل المنظمات العامة وتحسين أداء العاملين. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطُبقت استبانة على عينة بلغت (77) موظفًا في الخطوط الجوية السعودية. وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي للمنصات الإلكترونية في تحسين كفاءة التدريب ورفع مستوى المعرفة والمهارات المهنية للعاملين، مع توافر بنية تحتية رقمية مناسبة واتجاهات إيجابية لدى الموظفين نحو التدريب الإلكتروني.

هدفت دراسة الشبيني (2025) إلى التعرف على فاعلية التدريب في تنمية مهارات التعامل مع المحتوى الرقمي لدى طلاب كليات الإعلام، وشملت الدراسة عينة من (200) طالب من جامعة القاهرة وجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، واعتمدت المنهج الاستطلاعي الوصفي الكمي والكيفي باستخدام استبيان إلكتروني. وأظهرت النتائج أن التدريب يساهم في تطوير مهارات التحقق الإخباري ومعالجة الصور والتعامل مع المعلومات الرقمية، كما تبين تفوق طلاب جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا في المهارات الرقمية، وأكدت الدراسة أهمية التعاون بين المؤسسات الأكاديمية والجهات المهنية لتعزيز مهارات الطلاب الرقمية.

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بصورته المسحية، وذلك لما يوفره هذا المنهج من قدرة على تحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة وتفسيرها بطريقة دقيقة وشاملة. وقد أُتيح من خلاله جمع بيانات كمية من الميدان البحثي المستهدف، بهدف قياس مدى فاعلية المنصات الرقمية للتدريب والتطوير في تعزيز الكفاءات الوظيفية لدى منسوبي مديرية الأمن العام بالمملكة العربية السعودية وفق نموذج كيركباتريك.

مجتمع الدراسة

تم تحديد مجتمع الدراسة بما يتوافق مع طبيعة البحث وأهدافه، حيث يُعرّف مجتمع الدراسة بأنه الإطار العام الذي تُستمد منه العينة، ويشمل جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص معينة ترتبط بموضوع الدراسة. حيث يتكوّن مجتمع هذه الدراسة من جميع منسوبي مديرية الأمن العام بالمملكة العربية السعودية ممن لديهم تعامل مباشر أو غير مباشر مع برامج التدريب الإلكتروني والتطوير المهني عبر المنصات الرقمية. ويتسم هذا المجتمع بتنوعه الوظيفي من حيث الرتب العسكرية والمهام الإدارية والميدانية، وتعدد سنوات الخبرة والمستويات التعليمية، بالإضافة إلى اختلاف طبيعة المهام الوظيفية والقطاعات الأمنية التي ينتمون إليها؛ وذلك بما يضمن شمولية تمثيل مختلف فئات العاملين في المنظومة الأمنية المستفيدة من تقنيات التدريب الرقمي.

عينة الدراسة

في إطار المنهجية العلمية المعتمدة، تم تحديد عينة الدراسة بما يتناسب مع طبيعة البحث وأهدافه، حيث تُعرّف العينة بأنها مجموعة فرعية ممثلة لمجتمع الدراسة، تُستخدم لاستنتاج نتائج يمكن تعميمها على المجتمع ككل.

تم في هذه الدراسة استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل مختلف الرتب والفئات الوظيفية في المنظومة الأمنية. وقد بلغ حجم العينة النهائي (168) مشاركاً من منسوبي مديرية الأمن العام الذين استجابوا للاستبانة بشكل كامل وصحيح، وهو حجم كافٍ إحصائياً لضمان تمثيل وموضوعية النتائج، مما يساهم في الوصول إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة حول فاعلية المنصات الرقمية المستخدمة.

أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسة لجمع البيانات، لكونها الأكثر ملاءمة لطبيعة الموضوع المرتبط بالتدريب عبر المنصات الرقمية. وقد تم تصميم أداة الدراسة في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، واشتملت على قسمين أساسيين:

- القسم الأول: المعلومات الديموغرافية (البيانات الأولية) يشمل البيانات الأساسية للمشاركين وتتكون من (5) فقرات: الجنس - الفئة العمرية - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - عدد الدورات التدريبية التي تم حضورها عبر المنصات الرقمية.
- القسم الثاني: محاور فاعلية المنصات الرقمية (وفق نموذج كيركباتريك) يشمل (20) فقرة مقاسة بمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، موزعة على أربعة محاور أساسية على النحو التالي:
 - المحور الأول: ردة الفعل (Reaction) - (5 فقرات) يقيس مدى رضا المتدربين عن جودة وسهولة استخدام المنصات الرقمية.
 - المحور الثاني: التعلم (Learning) - (5 فقرات) يقيس المدى الذي تحقق فيه اكتساب المعارف والمهارات.
 - المحور الثالث: السلوك الوظيفي (Behavior) - (5 فقرات) يقيس مدى انعكاس التدريب على الأداء العملي في الميدان.
 - المحور الرابع: النتائج (Results) - (5 فقرات) يقيس الأثر النهائي للتدريب على مستوى المنظمة.

صدق أداة الدراسة

إن صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال القيام بما يلي:

الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي):

من أجل التحقق من الصدق الظاهري لبيانات الدراسة تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين في مجال الدراسة، وفي ضوء توجيهاتهم تم التعديل في صياغة بعض الأسئلة وإضافة البعض وحذف البعض الآخر، وبهذا تحقق الصدق الظاهري للبيانات.

صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة:

وقد تم التحقق من صدق البناء الداخلي عن طريق قياس معاملات الارتباط بين كل فقرة والمتوسط الكلي للمحور الذي تنتمي إليه وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (1): معاملات ارتباط بيرسون ل فقرات محاور الاستبيان والمتوسط الكلي لكل محور

المحور الأول: ردة الفعل (Reaction):			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
الفقرة الأولى	0.660**	الفقرة الرابعة	0.683**
الفقرة الثانية	0.675**	الفقرة الخامسة	0.718**
الفقرة الثالثة	0.718**	-	-
المحور الثاني: التعلم (Learning):			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
الفقرة الأولى	0.621**	الفقرة الرابعة	0.679**
الفقرة الثانية	0.742**	الفقرة الخامسة	0.632**
الفقرة الثالثة	0.774**	-	-
المحور الثالث: السلوك الوظيفي (Behavior):			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
الفقرة الأولى	0.737**	الفقرة الرابعة	0.674**
الفقرة الثانية	0.743**	الفقرة الخامسة	0.735**
الفقرة الثالثة	0.733**	-	-
المحور الرابع: النتائج (Results):			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
الفقرة الأولى	0.716**	الفقرة الرابعة	0.770**
الفقرة الثانية	0.775**	الفقرة الخامسة	0.741**
الفقرة الثالثة	0.813**	-	-

** معامل الارتباط عند 0.01.

بناءً على النتائج المعروضة في الجداول، تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمتوسط الكلي للمحور الذي تنتمي إليه. أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائية (**معامل الارتباط عند 0.01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.621 و 0.813). مما يدل على قوة تماسك المحاور وصدقها الداخلي، ويؤكد أن الأداة المستخدمة في الدراسة تحقق صدق التماسك الداخلي بشكل فعال. جميع معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى 0.01، وتتجاوز الحدود المقبولة في البحوث الاجتماعية، مما يعزز من مصداقية الأداة وقدرتها على قياس الظاهرة المدروسة بدقة وموثوقية.

ثبات أداة الدراسة

لقياس ثبات الاستبانة تم استخراج معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (2): معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

المحور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التفسير
المحور الأول: ردة الفعل (Reaction)	5	0.712	ثبات جيد جداً
المحور الثاني: التعلم (Learning)	5	0.717	ثبات جيد جداً
المحور الثالث: السلوك الوظيفي (Behavior)	5	0.773	ثبات عالي
المحور الرابع: النتائج (Results)	5	0.815	ثبات عالي جداً
الاستبيان ككل	20	0.924	ثبات ممتاز

بناءً على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، بلغ معامل الثبات الإجمالي (ألفا كرونباخ) لجميع فقرات الاستبيان (0.924)، وهي قيمة مرتفعة جداً وممتازة إحصائياً، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بمستوى استقرار عالٍ وموثوقية كبيرة. كما يلاحظ أن جميع معاملات الثبات لمحاور الدراسة الأربعة قد تجاوزت الحد الأدنى المقبول في البحوث الإنسانية والإدارية (وهو 0.60)، بل وتخطت حاجز الـ 0.70 في جميع الأبعاد.

وتؤكد هذه النتائج أن أداة الدراسة أصبحت في صورتها النهائية صالحة تماماً للاستخدام الميداني في جمع البيانات، مع ضمان الحصول على نتائج مستقرة ومتسقة عند إعادة تطبيقها في ظروف مشابهة، مما يعزز من قوة المخرجات الإحصائية النهائية للدراسة.

إجراءات تطبيق الدراسة

- إعداد الأداة النهائية: تم تصميم أداة الدراسة بشكلها النهائي باستخدام منصة "جوجل فورم" لضمان سهولة الوصول إليها وجمع البيانات بشكل منظم.
- التحقق من صدق الأداة وثباتها: تم إجراء اختبار لصدق الأداة وثباتها لضمان دقة النتائج ومصداقية القياسات المتخذة.
- الحصول على خطابات التوجيه: تم الحصول على خطابات رسمية لتطبيق أداة الدراسة، وذلك لتسهيل عملية جمع البيانات وضمان تعاون الجهات المعنية.
- توجيه عينة الدراسة: تم توجيه عينة الدراسة للمشاركة في الاستبيان الإلكتروني، حيث تم تعبئة الاستبانة عبر "جوجل فورم" لضمان الوصول السهل والفعال لجميع المشاركين.
- تفريغ البيانات وتحليلها: تم تفريغ البيانات التي تم جمعها بدقة وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاستخراج النتائج وتفسيرها.
- إعداد تقرير البحث: تم كتابة تقرير شامل يتضمن عرض النتائج التي تم التوصل إليها، مناقشتها، تفسيرها، واستخلاص التوصيات والمقترحات بناءً على النتائج المحققة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS، وذلك من أجل قياس كافة إجابات المستجيبين على بيانات الاستبيان وتصنيفها حسب مستويات أهميتها حيث تم استخدام المقاييس التالية:

1. التحليلات الوصفية:

- التكرارات والنسب المئوية للبيانات الديموغرافية للمنسويين (مثل العمر، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية السابقة).
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة الرئيسية، بما في ذلك محور رضا المنسويين (رد الفعل)، تنمية الكفاءات (التعلم)، السلوك الوظيفي، والنتائج المؤسسية.

2. تحليل الموثوقية:

- تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي لمكونات الاستبيان وضمان موثوقية النتائج.
- استخدام معامل ارتباط بيرسون لفحص قوة العلاقة بين عناصر الاستبيان قبل الانتقال إلى التحليلات الاستدلالية.

3. التحليلات الاستدلالية:

- اختبار T لعينة واحدة: (One-Sample T-test) لمقارنة المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة بالمتوسط النظري المحايد (3 على مقياس ليكرت).
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد: (Multiple Linear Regression) لتحديد أثر المتغيرات المستقلة (رد الفعل والتعلم) في التنبؤ بالمتغير التابع (الكفاءة الوظيفية).
- تحليل التباين الأحادي: (One-Way ANOVA) لدراسة الفروق في تقييم فاعلية المنصات الرقمية وفق المتغيرات الديموغرافية (العمر، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

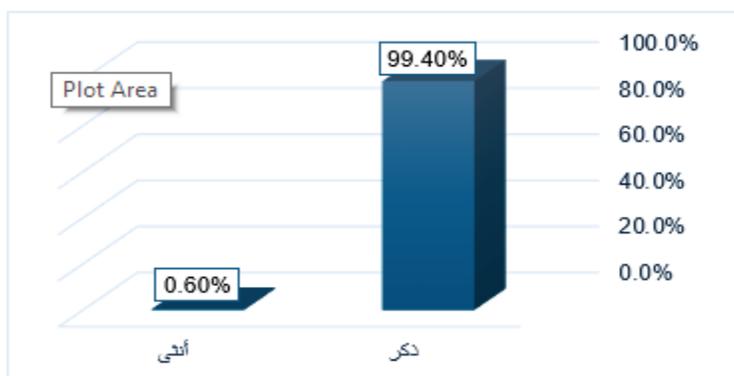
أولاً: التحليل الإحصائي للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

1. توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع:

جدول رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	167	99.4%
أنثى	1	0.6%
الإجمالي	168	100.0%

يُوضح جدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع أن الغالبية العظمى من أفراد العينة كانوا من الذكور، حيث بلغ عددهم (167) مشاركاً بنسبة (99.4%) من إجمالي العينة. في حين بلغ عدد الإناث مشاركة واحدة فقط بنسبة (0.6%). ويعكس هذا التوزيع انخفاض تمثيل الإناث في عينة الدراسة، وهو ما قد يعود إلى طبيعة المجتمع البحثي أو إلى التوزيع الوظيفي في المؤسسات التي شملتها الدراسة.



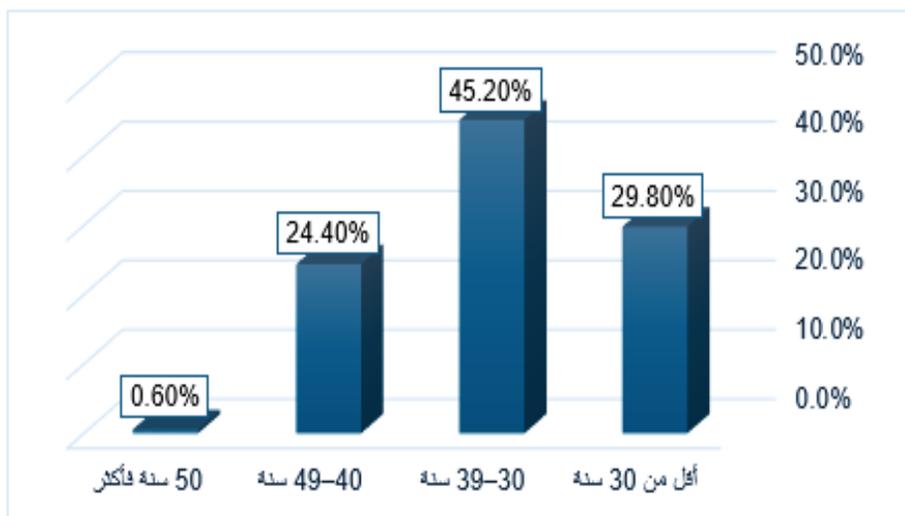
شكل رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع

2. توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الفئة العمرية:

جدول رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الفئة العمرية

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	50	29.8%
30-39 سنة	76	45.2%
40-49 سنة	41	24.4%
50 سنة فأكثر	1	0.6%
الإجمالي	168	100.0%

يُوضح جدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية أن الفئة العمرية (30-39 سنة) جاءت في المرتبة الأولى من حيث التمثيل، حيث بلغ عدد أفرادها (76) مشاركاً بنسبة (45.2%) من إجمالي العينة. تلتها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بعدد (50) مشاركاً بنسبة (29.8%) كما بلغت نسبة المشاركين ضمن الفئة العمرية (40-49 سنة) (24.4%) بعدد (41) مشاركاً، في حين جاءت الفئة العمرية 50 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة بعدد مشارك واحد فقط بنسبة (0.6%) ويعكس هذا التوزيع أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية الشابة والمتوسطة، وهو ما قد يشير إلى ارتفاع مستوى مشاركة هذه الفئات في الدراسة، أو إلى طبيعة الفئات العمرية الأكثر انخراطاً في بيئة العمل محل الدراسة.



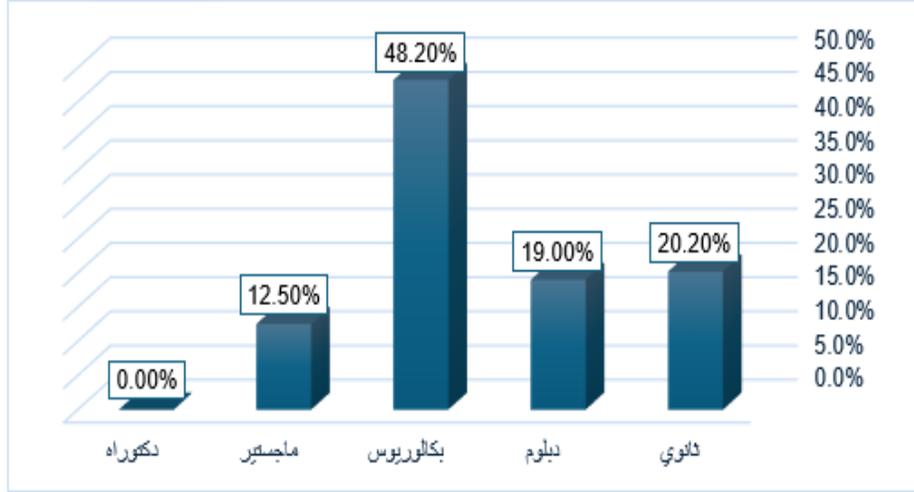
شكل رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الفئة العمرية

3. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي:

جدول رقم (5): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	34	20.2%
دبلوم	32	19.0%
بكالوريوس	81	48.2%
ماجستير	21	12.5%
دكتوراه	0	0%
الإجمالي	168	100.0%

يوضح جدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي أن غالبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس، حيث بلغ عددهم (81) مشاركاً بنسبة (48.2%) من إجمالي العينة. تلاهم حملة المؤهل الثانوي بعدد (34) مشاركاً بنسبة (20.2%)، ثم حملة الدبلوم بعدد (32) مشاركاً بنسبة (19.0%) كما بلغت نسبة الحاصلين على درجة الماجستير (12.5%) بعدد (21) مشاركاً، في حين لم تُسجَل أي مشاركة من حملة درجة الدكتوراه. ويعكس هذا التوزيع تركّز أفراد العينة في المستويات التعليمية المتوسطة والجامعية، الأمر الذي ينبغي مراعاته عند تفسير نتائج الدراسة.

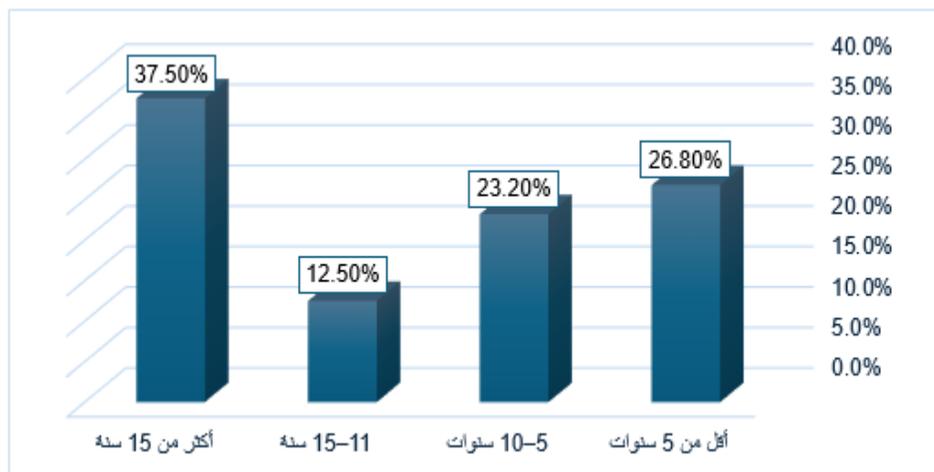


شكل (3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

جدول رقم (6): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
26.8%	45	أقل من 5 سنوات
23.2%	39	5-10 سنوات
12.5%	21	11-15 سنة
37.5%	63	أكثر من 15 سنة
100.0%	168	الإجمالي

يوضح جدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة أن الفئة أكثر من 15 سنة جاءت في المرتبة الأولى من حيث التمثيل، حيث بلغ عدد أفرادها (63) مشاركاً بنسبة (37.5%) من إجمالي العينة، مما يشير إلى امتلاك نسبة كبيرة من المشاركين خبرات عملية طويلة. تلتها فئة أقل من 5 سنوات بعدد (45) مشاركاً بنسبة (26.8%)، ثم فئة 5-10 سنوات بعدد (39) مشاركاً وبنسبة (23.2%) في حين جاءت فئة 11-15 سنة في المرتبة الأخيرة بعدد (21) مشاركاً بنسبة (12.5%). ويعكس هذا التوزيع تنوع مستويات الخبرة لدى أفراد العينة، مع تركيز ملحوظ في فئتي الخبرة الطويلة والحديثة، وهو ما قد يساهم في إثراء نتائج الدراسة من خلال تنوع الخبرات المهنية.



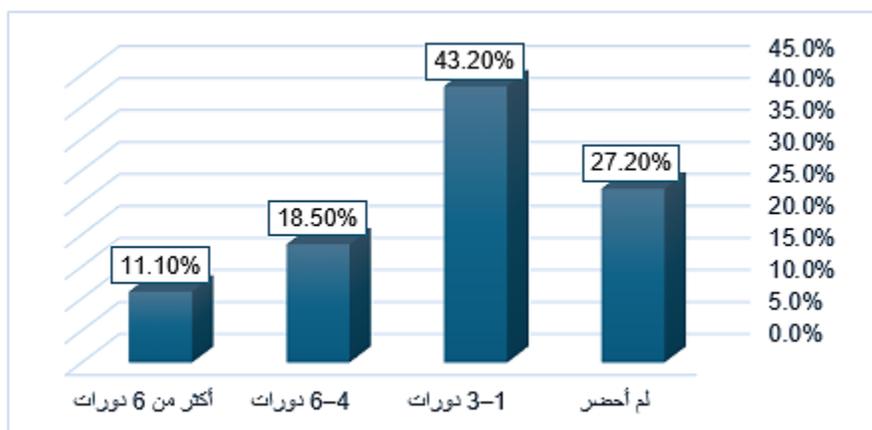
شكل (4): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

4. توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية:

جدول رقم (7): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية

عدد أيام العمل عن بعد	التكرار	النسبة المئوية
لم أحضر	16	9.5%
1-3 دورات	74	44.0%
4-6 دورات	42	25.0%
أكثر من 6 دورات	36	21.4%
الإجمالي	168	100.0%

يوضح جدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية أن الفئة (1-3 دورات تدريبية) جاءت في المرتبة الأولى من حيث التمثيل، حيث بلغ عدد أفرادها (74) مشاركاً بنسبة (44.0%) من إجمالي العينة، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين حصلوا على عدد محدود إلى متوسط من الدورات التدريبية. تلتها فئة (4-6 دورات) بعدد (42) مشاركاً بنسبة (25.0%)، ثم فئة أكثر من 6 دورات بعدد (36) مشاركاً بنسبة (21.4%) في حين جاءت فئة لم أحضر في المرتبة الأخيرة بعدد (16) مشاركاً بنسبة (9.5%). ويعكس هذا التوزيع اهتماماً ملحوظاً بالتدريب والتطوير المهني لدى أفراد العينة، مع تفاوت في مستويات المشاركة في البرامج التدريبية.



شكل رقم (5): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية

ثانياً: التحليل الإحصائي لاستجابات عينة الدراسة لمتغيرات الدراسة:

المحور الأول: ردة الفعل (Reaction):

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول (ردة الفعل)، وتم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (8): الإحصاءات الوصفية لعبارات المحور الأول (ردة الفعل)

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أشعر بالرضا العام عن برامج التدريب الإلكتروني المقدمة	4.20	0.85	موافق بشدة
2	المنصات الرقمية المستخدمة في التدريب سهلة الاستخدام	4.15	0.80	موافق
3	المحتوى التدريبي عبر المنصات الرقمية منظم وواضح	4.08	0.85	موافق
4	تلبى البرامج التدريبية الاحتياجات الوظيفية (معكوسة)	3.76	1.18	موافق
5	سهولة التعامل مع المنصات أثناء التدريب (معكوسة)	3.72	1.07	موافق
—	المحور ككل (ردة الفعل)	3.98	0.66	موافق

- تشير النتائج الوصفية لمحور "رد الفعل" إلى وجود قبول ورضا عام مرتفع تجاه تجربة استخدام المنصات الرقمية؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (3.72 - 4.20)، مع متوسط كلي للمحور (3.98) يقع ضمن فئة "موافق".
- أعلى العبارات تقييماً: جاءت عبارة "الرضا العام عن برامج التدريب الإلكتروني" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.20)، تليها عبارة "سهولة استخدام المنصات" بمتوسط (4.15)، مما يعكس نجاح البنية التقنية وجودة واجهة المستخدم في جذب المتدربين.

- أقل العبارات تقييماً جاءت عبارة "سهولة التعامل مع المنصات أثناء التدريب" بمتوسط (3.72)، مما قد يشير إلى حاجة بعض المستخدمين لدعم فني أكثر أو تدريب أولي بسيط على أدوات المنصة.
- الانحرافات المعيارية: تراوحت بين (0.80 – 1.18)، مما يظهر تفاوتاً بسيطاً في الآراء يعود غالباً لاختلاف مستويات المهارة التقنية بين المنسويين.
- الخلاصة: التدريب الرقمي في الأمن العام يحظى بقبول نفسي وتقني واسع، وهو ما يمثل بيئة خصبة لنجاح العملية التدريبية في مراحلها التالية.

المحور الثاني: التعلم (Learning):

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني: التعلم، وتم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (9): الإحصاءات الوصفية لعبارات المحور الثاني (التعلم)

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	ساعدني التدريب عبر المنصات الرقمية على اكتساب مهارات جديدة	4.19	0.80	موافق
2	أتاح لي التدريب الإلكتروني التعلم وفق سرعتي الذاتية	4.06	0.89	موافق
3	يسهم المحتوى التدريبي في تطوير مهاراتي (معكوسة)	3.98	0.83	موافق
4	المحتوى التدريبي يسهم في تطوير مهاراتي المهنية	3.99	1.09	موافق
5	الاستفادة المعرفية من البرامج الإلكترونية (معكوسة)	3.95	1.09	موافق
—	المحور ككل (التعلم)	4.03	0.65	موافق

- أظهرت النتائج أن المنصات الرقمية أسهمت بفاعلية في تنمية معارف ومهارات المنسويين، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95 – 4.19)، وبمتوسط كلي للمحور قدره (4.03) ضمن فئة "موافق".
- أعلى العبارات تقييماً: "اكتساب مهارات جديدة" بمتوسط (4.19) و"التعلم وفق السرعة الذاتية" بمتوسط (4.06)، وهذا يبرهن على أن التعليم الرقمي منح المتدربين مرونة وقدرة على التحصيل المهاري تتناسب مع ظروف عملهم.
- أقل العبارات تقييماً: "الاستفادة المعرفية من البرامج الإلكترونية" بمتوسط (3.95)، وهو رقم يظل مرتفعاً، لكنه يشير إلى أهمية زيادة كثافة الجوانب المعرفية التخصصية في المحتوى الرقمي.
- الانحرافات المعيارية: تراوحت بين (0.80 – 1.09)، مما يشير إلى توافق كبير بين أفراد العينة على الفوائد التعليمية المحققة.
- الخلاصة: حققت المنصات مخرجات تعليمية ملموسة، ونجحت في كسر حاجز التدريب التقليدي عبر توفير تعلم ذاتي ومهاري مرن.

المحور الثالث: السلوك الوظيفي (Behavior):

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث (السلوك الوظيفي)، وتم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10): الإحصاءات الوصفية لعبارات المحور الثالث (السلوك الوظيفي)

الترتيب	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أسهم التدريب الرقمي في تحسين أسلوب في أداء المهام	4.12	0.89	موافق
2	عزز التدريب الإلكتروني من التزامي بالأنظمة والإجراءات المهنية	4.11	0.86	موافق
3	الحرص على استخدام ما تعلمته في بيئة العمل (معكوسة)	4.10	0.94	موافق
4	تحسن الأداء الوظيفي بعد التدريب الإلكتروني (معكوسة)	3.96	0.98	موافق
5	أطبق ما تعلمته من التدريب الرقمي في عملي اليومي	3.95	0.92	موافق
—	المحور ككل (السلوك الوظيفي)	4.05	0.67	موافق

- كشفت النتائج عن انتقال أثر التدريب إلى واقع الممارسة الميدانية بشكل متميز، حيث تراوحت متوسطات العبارات بين (3.95 – 4.12)، بمتوسط كلي للمحور هو الأعلى (4.05) ضمن فئة "موافق".
- أعلى العبارات تقيماً: "تحسين أسلوب أداء المهام" بمتوسط (4.12) و"عزز الالتزام بالأنظمة" بمتوسط (4.11)، مما يدل على أن التدريب الرقمي لم يكن نظرياً بل انعكس على جودة وانضباط الأداء الميداني.
- أقل العبارات تقيماً: "تطبيق ما تعلمته في العمل اليومي" بمتوسط (3.95)، مما يوحي بوجود تحديات بسيطة قد ترتبط بظروف العمل الميداني التي قد لا تسمح أحياناً بتطبيق كافة الجزئيات التدريبية.
- الانحرافات المعيارية: تراوحت بين (0.86 – 0.98)، وهي انحرافات منخفضة تؤكد وجود إجماع عالي جداً حول تحسين السلوك الوظيفي.
- الخلاصة: التدريب الرقمي أحدث تغييراً حقيقياً في السلوك المهني للمنسويين، مما يرفع من كفاءة تنفيذ العمليات الأمنية اليومية.

المحور الأول: المحور الرابع: النتائج (Results):

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع (النتائج)، وتم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11): الإحصاءات الوصفية لعبارات المحور الرابع (النتائج)

الترتيب	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	انعكس التدريب الرقمي إيجاباً على تحقيق أهداف الجهة	4.16	0.78	موافق
2	أسهم التدريب الرقمي في رفع كفاءتي الوظيفية العامة	4.11	0.83	موافق
3	ساعد التدريب الرقمي في تقليل الأخطاء أثناء العمل	4.07	0.81	موافق
4	تحسن مستوى الإنتاجية بفضل التدريب (معكوسة)	4.01	0.98	موافق
5	أثر التدريب على جودة الأداء المؤسسي (معكوسة)	3.85	1.06	موافق
—	المحور ككل (النتائج)	4.04	0.68	موافق

- تشير النتائج الوصفية لمحور النتائج إلى أن التدريب الرقمي أثر بشكل إيجابي ومباشر على الأداء العام لمديرية الأمن العام، بمتوسطات تراوحت بين (3.85 – 4.16)، ومتوسط كلي للمحور (4.04) ضمن فئة "موافق".
- أعلى العبارات تقييماً: "انعكس التدريب الرقمي إيجاباً على تحقيق أهداف الجهة" بمتوسط (4.16) و"رفع الكفاءة الوظيفية العامة" بمتوسط (4.11)، مما يؤكد مواءمة التدريب مع الرؤية الاستراتيجية للمديرية.
- أقل العبارات تقييماً: "أظهر التدريب أثراً واضحاً على جودة الأداء المؤسسي" بمتوسط (3.85)، مما يشير إلى الحاجة لتطوير مؤشرات قياس أداء مؤسسية أكثر دقة لربطها بالتدريب.
- الانحرافات المعيارية: تراوحت بين (0.78 – 1.06)، مما يشير إلى تجانس مقبول في آراء المشاركين حول الأثر النهائي للتدريب.
- الخلاصة: يسهم التدريب الرقمي بفاعلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للأمن العام، مع وجود فرص لتطوير ربط المخرجات التدريبية بمعايير جودة الأداء المؤسسي الشامل.

ثالثاً: التحليل الإحصائي الاستدلالي (أسئلة الدراسة):

السؤال الرئيسي:

ينص على "ما مدى فاعلية المنصات الرقمية للتدريب والتطوير في تعزيز الكفاءات الوظيفية لدى منسوبي مديرية الأمن العام في ضوء نموذج كيركباتريك؟" ولغرض الإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression)؛ لفحص قوة واتجاه العلاقة والأثر بين المتغيرات المستقلة (مستوى الرضا عن المنصات وتنمية الكفاءات) والمتغير التابع (الكفاءة الوظيفية)، وجاءت النتائج كما يلي.

جدول رقم (12): نموذج الانحدار الخطي (Model Summary)

التفسير	خطأ التقدير المعياري	R ² المصححة	R ²	R	النموذج
علاقة قوية جداً؛ النموذج يفسر 68.4% من التباين في الكفاءة الوظيفية، مما يعكس قوة تأثير التدريب الرقمي.	0.36432	0.680	0.684	0.827	1

جدول (13): تحليل التباين (ANOVA) للنموذج

التفسير	Sig.	F	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	النموذج
النموذج دال إحصائياً؛ ويظهر أن التدريب الرقمي يفسر جانباً كبيراً من التباين في تطوير الكفاءة الوظيفية.	0.000	178.612	23.708	2	47.415	الانحدار
	—	—	0.133	165	21.901	الباقى
	-	-	-	167	69.316	المجموع

جدول (14): معاملات الانحدار (Coefficients)

التفسير	Sig.	t	Beta	Std. Error	B	المتغير
تأثير قوي ومعنوي؛ كل زيادة في جودة تجربة المنصة ترفع الكفاءة الوظيفية بمقدار 0.330 درجة.	0.000	5.423	0.336	0.061	0.330	مستوى الرضا (رد الفعل)
تأثير مرتفع جداً؛ التعلم المكتسب هو المحرك الأكبر والأساسي لتعزيز الكفاءة السلوكية والمؤسسية.	0.000	8.948	0.554	0.061	0.550	تنمية الكفاءات (التعلم)

في ضوء نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط، يتضح الآتي:

1. أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمنصات الرقمية في تعزيز الكفاءات الوظيفية، حيث يفسر النموذج ما نسبته 68.4% من التباين الكلي في الكفاءة الوظيفية (السلوكية والمؤسسية) لدى منسوبي مديرية الأمن العام، وهو ما يعكس فاعلية مرتفعة للتدريب الرقمي.
2. يُعد متغير تنمية الكفاءات (التعلم) الأكثر تأثيراً، إذ سجل أعلى معامل بيتا ($\beta = 0.554$)، مما يشير إلى أن العمق المعرفي والمهاري الذي توفره المنصات الرقمية يمثل العامل الحاسم في تحويل التدريب إلى سلوكيات مهنية وممارسات عملية فعالة.
3. أسهم مستوى الرضا عن المنصات الرقمية وسهولة استخدامها (ردة الفعل) في تهيئة بيئة تدريبية محفزة، الأمر الذي ساعد على تقليل مقاومة التغيير، وزيادة تقبل المحتوى التدريبي، وتعزيز تطبيقه في بيئة العمل.
4. تؤكد النتائج صحة نموذج كيركباتريك؛ حيث أدت جودة المدخلات (الرضا والتعلم) بشكل منطقي ومباشر إلى جودة المخرجات (تحسن السلوك والنتائج المؤسسية)، مما يبرهن على نجاح استراتيجية التدريب الرقمي المطبقة في مديرية الأمن العام.

السؤال الفرعي الأول:

ينص السؤال على: "ما مستوى رضا منسوبي مديرية الأمن العام عن تجربة استخدام المنصات الرقمية (مستوى رد الفعل)؟" وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، كما تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة (One-Sample T-test) لمقارنة المتوسط الحسابي بالوزن النسبي المحايد (3)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (15): نتائج اختبار (T) والمتوسطات الحسابية لمحور رضا المنسويين (رد الفعل)

المتغير (المحور)	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig)	درجة الموافقة
رضا المنسويين (رد الفعل)	168	3.98	0.655	19.422	0.000	موافق

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول إلى ما يلي:

1. مستوى الرضا العام حيث حقق محور ردة الفعل متوسطًا حسابيًا بلغ (3.98)، وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الرضا لدى منسوبي مديرية الأمن العام تجاه تجربة استخدام المنصات الرقمية من حيث سهولة الاستخدام وجودة البيئة التدريبية.
2. الدلالة الإحصائية للفروق حيث بلغت قيمة اختبار (t) المحسوبة (19.422)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة. (Sig = 0.000) ويشير ذلك إلى أن المتوسط الحسابي المحقق أعلى بدرجة جوهرية من المتوسط النظري المحايد (3)، مما يؤكد أن رضا المنسويين عن المنصات الرقمية يمثل اتجاهًا إيجابيًا حقيقيًا وليس ناتجًا عن الصدفة الإحصائية.
3. تجانس استجابات العينة حيث يعكس الانحراف المعياري المنخفض نسبيًا (0.655) درجة عالية من التقارب في استجابات أفراد العينة، مما يدل على وجود توافق عام بين مختلف الرتب والمستويات الوظيفية حول كفاءة تجربة التدريب الرقمي في مرحلتها الأولى وفق نموذج كيركباتريك (ردة الفعل).

السؤال الفرعي الثاني:

ينص السؤال على: "ما مدى إسهام المنصات الرقمية في تنمية الكفاءات المعرفية والمهارية لدى منسوبي مديرية الأمن العام (مستوى التعلم)؟" وللإجابة على هذا السؤال، تم تحليل البيانات لاستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واستخدام اختبار (T) لعينة واحدة لمقارنة النتائج بالمتوسط المحايد (3)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (16): نتائج اختبار (T) والمتوسطات الحسابية لمحور تنمية الكفاءات (التعلم)

المتغير (المحور)	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig)	درجة الموافقة
تنمية الكفاءات (التعلم)	168	4.03	0.649	20.641	0.000	موافق

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول إلى ما يلي:

1. حقق محور "تنمية الكفاءات" متوسطاً حسابياً مرتفعاً قدره (4.03)، وهو ما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة كبيرة على أن المنصات الرقمية أسهمت بشكل فاعل في زيادة حصيلتهم المعرفية وتطوير مهاراتهم المهنية.
2. الدلالة الإحصائية حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (20.641) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، مما يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات العينة والمتوسط المحايد لصالح "الموافقة المرتفعة". وهذا يعزز الثقة في أن مخرجات التعلم الرقمي كانت ملموسة وحقيقية.
3. الثبات والاتساق حيث نلاحظ انخفاض قيمة الانحراف المعياري (0.649)، مما يؤكد اتساق إجابات المنسويين حول الفائدة العلمية المكتسبة، وعدم تشتت الآراء، وهو مؤشر على جودة المحتوى التدريبي المقدم عبر هذه المنصات.

السؤال الفرعي الثالث:

ينص السؤال على: "ما مستوى تحسين السلوك الوظيفي وتطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل لدى منسوبي مديرية الأمن العام (مستوى السلوك)؟" وللإجابة على هذا السؤال، تم تحليل البيانات لاستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واستخدام اختبار (T) لعينة واحدة لمقارنة النتائج بالمتوسط المحايد (3)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (17): نتائج اختبار (T) والمتوسطات الحسابية لمحور السلوك الوظيفي

المتغير (المحور)	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig)	درجة الموافقة
تحسين السلوك الوظيفي	168	4.05	0.665	20.479	0.000	موافق

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول إلى ما يلي:

1. مستوى التحسن السلوكي حيث حصل محور "السلوك الوظيفي" على متوسط حسابي قدره (4.05)، وهي درجة تقع في فئة الموافقة (المرتفعة). وهذا يعني أن المنسويين لم يكتفوا بفهم المحتوى (التعلم)، بل قاموا فعلياً بتطبيق ما تعلموه في مهامهم اليومية بمديرية الأمن العام.
2. الدلالة الإحصائية حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (20.479) بمستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يؤكد أن التدريب الرقمي قد أحدث تغييراً إيجابياً حقيقياً في السلوك المهني للمتدربين يتجاوز

حدود الصدفة أو التخمين.

3. الثبات الإحصائي حيث بلغ الانحراف المعياري (0.665) يعكس تماسكاً في آراء العينة، مما يدل على أن أثر التدريب في تحسين الأداء وتعديل السلوك كان شاملاً لمعظم المشاركين بمختلف تخصصاتهم.

السؤال الفرعي الرابع:

ينص السؤال على: "ما الأثر النهائي للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي والمؤسسي في مديرية الأمن العام (مستوى النتائج)؟" وللإجابة على هذا السؤال، تم تحليل البيانات لاستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واستخدام اختبار (T) لعينة واحدة لمقارنة النتائج بالمتوسط المحايد (3)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (18): نتائج اختبار (T) والمتوسطات الحسابية لمحور السلوك الوظيفي

المتغير (المحور)	العدد (N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig)	درجة الموافقة
الأثر المؤسسي (النتائج)	168	4.04	0.680	19.810	0.000	موافق

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول إلى ما يلي:

1. مستوى الأثر المؤسسي حيث حقق محور "النتائج" متوسطاً حسابياً مرتفعاً قدره (4.04)، مما يعني أن المنسويين يجمعون بدرجة (مرتفعة) على أن التدريب عبر المنصات الرقمية قد أسهم فعلياً في تحقيق أهداف المديرية، ورفع كفاءة الأداء العام، وتقليل الأخطاء الميدانية.
2. الدلالة الإحصائية حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (19.810) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.000)، مما يبرهن على أن هذا الأثر المؤسسي هو نتيجة حقيقية ومباشرة للبرامج التدريبية المنفذة.
3. الاستقرار الإحصائي حيث بلغ الانحراف المعياري (0.680) يعكس تقارباً كبيراً في وجهات نظر العينة، مما يشير إلى أن ثمار التدريب الرقمي لم تقتصر على إدارات معينة بل شملت مختلف قطاعات الأمن العام الممثلة في العينة.

السؤال الفرعي الخامس:

ينص السؤال على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم فاعلية المنصات الرقمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، سنوات الخبرة، عدد الدورات)؟" وللإجابة على هذا السؤال، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن معنوية الفروق بين المتوسطات الحسابية، وجاءت النتائج كما يلي:

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول إلى ما يلي:

جدول (19): نتائج تحليل التباين (ANOVA) للفروق في الفاعلية الكلية حسب العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)	النتيجة
بين المجموعات	0.590	3	0.197	0.551	0.648	غير دال
داخل المجموعات	58.609	164	0.357			
المجموع	59.199	167				

جدول (20): نتائج تحليل التباين (ANOVA) للفروق في الفاعلية الكلية حسب سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)	النتيجة
بين المجموعات	1.085	3	0.362	1.021	0.385	غير دال
داخل المجموعات	58.114	164	0.354			
المجموع	59.199	167				

جدول (21): نتائج تحليل التباين (ANOVA) للفروق في الفاعلية الكلية حسب عدد الدورات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)	النتيجة
بين المجموعات	1.588	3	0.529	1.507	0.215	غير دال
داخل المجموعات	57.611	164	0.351			
المجموع	59.199	167				

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجداول إلى ما يلي:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الفاعلية الكلية تعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (Sig = 0.648)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$).
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الفاعلية الكلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (Sig = 0.385)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الفاعلية الكلية تُعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية السابقة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (Sig = 0.215)، وهي أكبر من (0.05).

أهم النتائج

من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة توصل لعدة نتائج ومن أهمها:

1. وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين جودة المنصات الرقمية للتدريب ومستوى الكفاءات الوظيفية للمنسويين، حيث يفسر التعلم والرضا عن المنصة نحو 68.4% من التباين في الكفاءة الوظيفية.
2. أبدى غالبية المنسويين (متوسط درجة الموافقة 3.98 من 5) رضا مرتفعاً تجاه تجربة استخدام المنصات الرقمية، ما يعكس قبولاً واسعاً لتقنيات التدريب الإلكتروني.

3. أسهم التدريب الرقمي بفاعلية في تطوير المعارف والمهارات المهنية للمنسويين، حيث أشار المشاركون إلى اكتساب مهارات جديدة ومرونة التعلم وفق السرعة الذاتية كأبرز الفوائد.
4. تمثل أثر التدريب الرقمي على السلوك الوظيفي في تحسن الأداء اليومي للمنسويين، حيث أكد المشاركون تطبيق ما تعلموه في مهامهم العملية.
5. ساهم التدريب الرقمي في تحسين النتائج المؤسسية، بما في ذلك رفع الكفاءة العامة وتقليل الأخطاء وتحقيق أهداف المديرية.
6. لم تُسجل فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم فاعلية المنصات تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية السابقة)، مما يشير إلى توافق التجربة لجميع الفئات.
7. يشير الانحراف المعياري المنخفض للردود إلى وجود إجماع نسبي بين المنسويين حول جودة وكفاءة المنصات الرقمية.

التوصيات

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها فإن توصيات الدراسة قد جاءت كما يلي:

1. وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائية بين جودة المنصات الرقمية للتدريب ومستوى الكفاءات الوظيفية للمنسويين، حيث يفسر التعلم والرضا عن المنصة نحو 68.4% من التباين في الكفاءة الوظيفية.
2. أبدى غالبية المنسويين (متوسط درجة الموافقة 3.98 من 5) رضا مرتفعاً تجاه تجربة استخدام المنصات الرقمية، ما يعكس قبولاً واسعاً لتقنيات التدريب الإلكتروني.
3. أسهم التدريب الرقمي بفاعلية في تطوير المعارف والمهارات المهنية للمنسويين، حيث أشار المشاركون إلى اكتساب مهارات جديدة ومرونة التعلم وفق السرعة الذاتية كأبرز الفوائد.
4. تمثل أثر التدريب الرقمي على السلوك الوظيفي في تحسن الأداء اليومي للمنسويين، حيث أكد المشاركون تطبيق ما تعلموه في مهامهم العملية.
5. ساهم التدريب الرقمي في تحسين النتائج المؤسسية، بما في ذلك رفع الكفاءة العامة وتقليل الأخطاء وتحقيق أهداف المديرية.
6. لم تُسجل فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم فاعلية المنصات تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية السابقة)، مما يشير إلى توافق التجربة لجميع الفئات.
7. يشير الانحراف المعياري المنخفض للردود إلى وجود إجماع نسبي بين المنسويين حول جودة وكفاءة المنصات الرقمية.

المقترحات

بناء على نتائج وتوصيات الدراسة يقترح الآتي:

1. تطوير نماذج تدريبية رقمية متقدمة تلبى الاحتياجات الخاصة للأعمال الأمنية، مع التركيز على المهارات العملية والتخصصية.
2. تصميم برامج متابعة وتقييم مستمرة للمتدربين لضمان استمرارية التعلم وتحقيق الأثر الوظيفي.
3. تعزيز التكامل بين التدريب الرقمي والأنشطة العملية داخل المديرية لزيادة فعالية التعلم وتحسين الأداء المؤسسي.
4. تبني سياسات تشجع الابتكار وتسهل استخدام المنصات الرقمية في مختلف الأقسام، بما يضمن اتساق التجربة لجميع المنسوين.
5. إجراء دراسات مستقبلية لتقييم أثر التدريب الرقمي على الأداء طويل المدى والتطور المهني للمنسوين، بما يساهم في تحسين الاستراتيجيات التدريبية.

المراجع العربية

- الكردي، أحمد (2015)، مقال علمي بعنوان: التدريب الفعال بمنظمات الأعمال منتدى الموارد البشرية موقع إلكتروني، ص 2.
- إطميزي، جميل (2014)، ورقة علمية بعنوان دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية المؤتمر الدولي العربي في تكنولوجيا المعلومات جامعة نايزوى، مسقط، سلطنة عمان، ص 1.
- جاد الله، رمضان فوزي المنتصر. المنصات الرقمية وتطوير واقع تدريب معلمي التاريخ في ضوء احتياجاتهم التدريبية، كلية التربية. جامعة طنطا. <http://search.mandumah.com/Record/1384297>.
- حجازي، طارق وعبد المنعم محمد وهنداوي، سعد. (2016). معايير جودة الفصول الافتراضية (Collaborate Blackboard) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي (LACQA)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، فبراير 2016م.
- لسان العرب، مادة (درب) 374/1.
- القبلان يوسف بن محمد، 1992، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض، السعودية، ص ص 4-5.
- ربابعة، علي محمد 2003، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء عمان، الأردن، ص 53.

- درة، عبد الباري إبراهيم 2003 تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة، مصر، ص 103.
- عباس، أنس عبد الباسط، 2008، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، ص 227.
- حسونة، إسماعيل (2016) أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها وقابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح المجلد الخامس 202165 العدد (10).
- عبد التواب عبد التواب عبد الإله. (2013) التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد الثقافة والتنمية مصر، العدد (70)، ص 21. 40.
- صالح، أحمد فاروق محمد (2011) اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية. مجلة دراسات في الدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية مصر، المجلد الثاني عشر العدد (31).
- أحمد، ياسر سعد (2016) واقع التعلم والتدريب الإلكتروني في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة 6 أكتوبر: مصر، المجلد الثالث، العدد (1)، الصفحات 134-153.
- الحبيب ثابتي، الجيلالي بن عبو. (2011). تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، القاهرة: مؤسسة الثقافة الجامعية.
- بن شني يوسف، مخفي أمين، (2012). إشكالية نقل الكفاءات في المؤسسة الجزائرية، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني الاول حول تسيير الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة، فيفري.
- حامدي، عبدالحميد. (2015). دور الكفاءات الوظيفية في تدعيم الاستراتيجيات التنافسية للمنظمات المعاصرة: دراسة حالة مؤسسة الرياض سطيف وحدة مطاحن الواحات بتقوت ورقلة، جامعة محمد خيضر بسكرة. كلية الحقوق والعلوم السياسية. قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية. رسالة ماجستير.
- الحبيب، ثابتي بن عبو الجيلالي. (2011)، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، القاهرة: مؤسسة الثقافة الجامعية.
- السيد، إسماعيل. (1998). الإدارة الاستراتيجية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- العمروسي، نيللي حسين كامل. (2021). دور المنصات التعليمية والتدريبية الرقمية في تعزيز الكفاءة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في مواجهة جائحة COVID-19 كورونا. مجلس النشر العلمي. المجلة التربوية. جامعة الكويت.
- موسى، شيرين سمير محمد. (2022). فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية والاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لدي معلمات الاقتصاد المنزل. مجلة التربية. جامعة بنها.

- هناء عبد الرحيم يمانى. (٢٠٠٦): التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، من الفترة من 1 مايو.
- الزنبقي، حنان سليمان. (2011) التدريب الإلكتروني، عمان، الأردن. دار المسيرة.
- جمال عبد الرحمن الهياجنة (٢٠١٠) متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني، ورقة عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر في ١٤ مايو.
- العطار، ناهض حسن. (2015)، معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير في أصول التربية، كلية التربية الجامعة الإسلامية غزة، ص 38.
- كشرود، إيمان. (2020). رياض عبد القادر، تقييم فعالية البرامج التدريبية باستخدام نموذج كيرك باتريك من وجهة نظر المتدربين في مؤسسة الأسمنت، جامعة بنيسة المجلد 06 العدد 01 مجلة البشائر الاقتصادية.

المراجع الأجنبية

- Piotrowski, von Michael, (2009). Document-Oriented E-Learning Components. Unpublished Ph.D. Dissertation, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Germany.
- Qalaja, W. (2015). The Effectiveness of Using Edmodo on Developing Seventh Graders Writing Skills and Their Attitude towards Writing in Gaza Governorate. M.A Dissertation. Islamic University Gaza.
- Welch, J. (2000), GE's 2000 annual report, letter to share, General Electric Company, USA, P: 4.
- Gey le Boterf, De la compétence, cite par Dejoue, 1994, p141.