

أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية

إعداد الطالب/

سليم نجم سليم اليوبي

(252001493)

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

حقوق الطباعة:

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن, حيث أن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك الجامعة, ولا يجوز إعادة استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية. يأتي هذا البحث في إطار الاهتمام المتزايد بتطبيق تقنيات التعلم الحديثة لتعزيز الكفاءة الوظيفية وتحسين الأداء المهني للموظفين في القطاع الحكومي. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة تضم 203 موظفًا وموظفة من مختلف المؤسسات الحكومية في المملكة.

اشتمل الاستبيان على قسمين رئيسيين، الأول يتعلق بالبيانات الديموغرافية للمشاركين، والثاني يتناول محورين أساسيين: محور التدريب الإلكتروني ومحور تطوير المهارات، وتم قياس الإجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. كما تم تحليل البيانات باستخدام التحليلات الإحصائية الوصفية والتحليل التبايني الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق الديموغرافية بين المشاركين.

أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني له أثر إيجابي وملحوظ على تطوير مهارات العاملين، بما في ذلك المهارات المهنية، والتقنية، والإدارية، ومهارات التواصل وحل المشكلات. وأكدت التحليلات أن المشاركين يرون أن برامج التدريب الإلكتروني متاحة بشكل جيد، ومرنة، وتستخدم وسائل تعليمية متنوعة تساهم في تسهيل عملية التعلم. وأظهر تحليل الفروق الديموغرافية وجود اختلافات معنوية حسب العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية، بينما لم يكن هناك اختلافات ذات دلالة حسب الجنس.

انطلاقًا من هذه النتائج، يوصي البحث بتوسيع نطاق برامج التدريب الإلكتروني، وتخصيصها وفق الفئات الديموغرافية المختلفة، وتعزيز التفاعل والتعلم النشط، ووضع آليات تقييم ومتابعة مستمرة، بالإضافة إلى دمج التدريب الإلكتروني مع برامج التطوير المهني الأخرى. تُسهم هذه التوصيات في رفع مستوى كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي، وتحقيق أهداف المؤسسات الحكومية، بما يتوافق مع رؤية المملكة نحو التحول الرقمي وتطوير الموارد البشرية.

Abstract:

This study aims to examine the impact of e-learning on the development of employees' skills in Saudi governmental institutions, reflecting the growing interest in leveraging modern learning technologies to enhance professional competencies and work performance in the public sector. As governments increasingly adopt digital solutions, understanding the effectiveness of e-learning programs has become crucial for optimizing employee development and institutional productivity.

The research employed a descriptive-analytical methodology and utilized a questionnaire as the primary data collection instrument. The study sample consisted of 203 employees from various governmental institutions across Saudi Arabia, representing diverse demographic categories, including age, gender, educational level, years of experience, and prior participation in training courses. The questionnaire was structured into two main sections: the first collected demographic information, and the second addressed two key dimensions: e-learning programs and skills development. Responses were measured using a five-point Likert scale, ranging from "1 = strongly disagree/never" to "5 = strongly agree/always".

Data analysis included descriptive statistics to examine overall trends and participant perceptions, as well as one-way ANOVA tests to explore demographic differences in evaluating e-learning effectiveness. The results demonstrated that e-learning has a significant positive impact on employees' professional, technical, managerial, communication, and problem-solving skills. Participants reported that e-learning programs are flexible, accessible, and equipped with diverse instructional methods, facilitating engagement and self-directed learning. Furthermore, demographic analysis revealed significant differences in perceptions based on age, educational level, years of experience, and the number of completed training courses, whereas no significant differences were found according to gender.

The study concludes that e-learning is an effective tool for enhancing employee skills and institutional performance. Based on these findings, several recommendations were proposed, including expanding the scope of e-learning programs, customizing content and delivery methods according to demographic differences, promoting interactive and active learning strategies, implementing continuous evaluation mechanisms, and integrating e-learning with other professional development initiatives.

These measures are expected to enhance employees' capabilities, improve job performance, and support organizational objectives, aligning with Saudi Arabia's vision for digital transformation and human capital development. The study provides valuable insights for policymakers, training designers, and institutional managers seeking to maximize the benefits of e-learning in the public sector.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه أتممت هذا البحث بعد رحلة علمية مليئة بالجهد والمثابرة والتحديات. أحمده سبحانه وأشكره على ما منّ به عليّ من قدرة وعزيمة وصبر، وأسأله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وينفع به الباحثين والمهتمين، ويكون إضافة قيمة للمكتبة العلمية.

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان إلى جامعة ميدأوشن، صرح العلم والمعرفة، على دعمها المستمر وتوفير البيئة الأكاديمية المتميزة، والإمكانات البحثية التي ساعدتني على إنجاز هذا العمل. كما أخص بالشكر جميع القائمين على الجامعة لما يبذلونه من جهود متواصلة في خدمة البحث العلمي والدارسين.

ولا يسعني إلا أن أعبر عن بالغ امتناني وعرفاني إلى والدتي العزيزة، التي كانت السند والدعم الأكبر في حياتي، بدعواتها الصادقة، وصبرها، وتشجيعها الدائم. حضورها في حياتي كان مصدر القوة والإلهام، ومهما كتبت من كلمات فلن أستطيع أن أوفيها حقها.

كما أرفع أسمى كلمات الشكر والتقدير إلى زوجتي الغالية، التي كانت السند الحقيقي طوال فترة إعداد هذه الرسالة. تحملت المسؤوليات بصبر وهدوء، ووفرت لي كل سبل الدعم النفسي والمعنوي، فكان وجودها وتشجيعها المستمر أعظم معين لي بعد الله سبحانه وتعالى.

ولا أنسى أبنائي الأعزاء، الذين كانوا مصدر إلهامي وسعادتي، وأرجو أن يكون هذا البحث نموذجاً لهم في الاجتهاد والمثابرة والسعي نحو العلم والمعرفة.

كما أتوجه بالشكر لجميع المشاركين في الدراسة، الذين ساهموا بتقديم معلوماتهم وآرائهم بصراحة وموضوعية، مما ساعد على جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج موثوقة. كما أخص بالشكر الزملاء والأساتذة الذين قدموا لي النصح والإرشاد والدعم طوال مراحل البحث، وكان لملاحظاتهم القيمة الأثر الكبير في إثراء هذا العمل.

ختاماً، أسأل الله أن يجعل هذا البحث علماً نافعاً، وأن يوفقني لمواصلة رحلة العلم والمعرفة، وأن يسهم في تطوير برامج التدريب الإلكتروني وتعزيز المهارات الوظيفية في المؤسسات الحكومية، وأن يكون إضافة علمية مفيدة للمجتمع الأكاديمي والمهني.

فهرس المحتويات

ت.....	حقوق الطباعة:
ث.....	المستخلص
ر.....	مصطلحات البحث:
1	الفصل الأول
1	الإطار العام للبحث
2	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
4	أهمية الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	تساؤلات الدراسة
7	فروض الدراسة
8	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
11.....	الفصل الثاني
11.....	الدراسات السابقة
12.....	مقدمة
13.....	الدراسات السابقة
16.....	الإطار النظري
18.....	الفصل الثالث
18.....	منهجية الدراسة
19.....	مقدمة
20.....	المنهجية وطرق البحث
26.....	حدود البحث
28.....	الفصل الرابع
28.....	النتائج والتوصيات
29.....	مقدمة
30.....	تحليل البيانات
35.....	النتائج:
37.....	التوصيات
39.....	المراجع

40.....	المراجع العربية.....
41.....	المراجع الأجنبية.....
42.....	الملاحق.....
43.....	استمارة استبيان.....
48.....	الخاتمة :.....
49.....	Conclusion.....

قائمة الجداول

جدول 1	مصطلحات البحث	ر
جدول 2	النظريات العلمية المعتمدة في الدراسة	10
جدول 3	البيانات الديموغرافية	25
جدول 4	درجة الموافقة بالنسبة للمتوسط	30
جدول 5	محور التدريب الإلكتروني	31
جدول 6	محور تطوير مهارات العاملين	32
جدول 7	تحليل التباين للمحور الأول	33
جدول 8	تحليل التباين للمحور الثاني	34

مصطلحات البحث:

جدول 1 مصطلحات البحث

الاختصار	المصطلح بالإنجليزية	المصطلح بالعربية	م
EL	E-Learning	التعلم الإلكتروني	1
E	Employees	الموظفين	2
GR	Government	الحكومي	3
T	Training	التدريب	4
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences	التحليل الإحصائي (SPSS)	5
ANOVA	Analysis of Variance	تحليل التباين الأحادي	6
SRS	Stratified Random Sampling	العينة العشوائية الطبقية	7

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

المقدمة:

يشهد العالم في العقود الأخيرة تحولات متسارعة فرضتها الثورة الرقمية والتطور التقني، مما انعكس بصورة مباشرة على طبيعة العمل في المؤسسات بمختلف قطاعاتها، ولا سيما المؤسسات الحكومية التي أصبحت مطالبة بتبني أنماط إدارية حديثة وأساليب تطوير مستدامة للموارد البشرية. وقد أسهمت التقنيات الرقمية في إعادة تشكيل مفاهيم التدريب التقليدي، لينتقل من القاعات الحضورية المحدودة زماناً ومكاناً إلى بيئات إلكترونية تفاعلية تتيح التعلم في أي وقت ومن أي مكان، الأمر الذي عزز من كفاءة العملية التدريبية ومرونتها.

وفي المملكة العربية السعودية، يأتي الاهتمام بالتدريب الإلكتروني في إطار التحول الوطني الشامل الذي تقوده رؤية السعودية 2030، والتي جعلت من تنمية رأس المال البشري محوراً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة ورفع كفاءة الأداء الحكومي. فقد أكدت الرؤية على ضرورة الاستثمار في تطوير مهارات العاملين، ورفع جاهزيتهم لمواكبة التحول الرقمي، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. ومن هذا المنطلق، أصبح التدريب الإلكتروني أحد الأدوات الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات الحكومية لتأهيل منسوبيها وتطوير قدراتهم بما يتناسب مع متطلبات العصر الرقمي.

ويُعرّف التدريب الإلكتروني بأنه منظومة تعليمية تعتمد على تقنيات المعلومات والاتصالات لتقديم البرامج التدريبية عبر منصات رقمية تفاعلية، سواء بشكل متزامن أو غير متزامن، بما يتيح للمتدرب التفاعل مع المحتوى والمدرّب والزملاء باستخدام الوسائط المتعددة. ويتميز هذا النوع من التدريب بالمرونة، وتقليل التكاليف، وسهولة تحديث المحتوى، وإمكانية قياس الأداء بدقة، فضلاً عن قدرته على الوصول إلى أعداد كبيرة من المتدربين في وقت قصير.

ورغم المزايا المتعددة للتدريب الإلكتروني، فإن قياس أثره الفعلي على تطوير مهارات العاملين يظل قضية بحثية مهمة، خاصة في البيئة الحكومية التي تتسم بطبيعة تنظيمية خاصة وإجراءات إدارية محددة. فنجاح التدريب لا يُقاس بعدد الدورات المقدمة، بل بمدى انعكاسه على تحسين المهارات التقنية والإدارية والسلوكية للعاملين، وقدرته على إحداث تغيير إيجابي في الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية والكفاءة المؤسسية.

وتتزايد أهمية هذه الدراسة في ظل التحول نحو الحكومة الرقمية، واعتماد العديد من الجهات الحكومية في المملكة على منصات التدريب الإلكتروني لتطوير منسوبيها. إذ يبرز التساؤل حول مدى فاعلية هذه البرامج في تحقيق أهدافها، وما إذا كانت تسهم فعلياً في سد فجوات المهارات وتعزيز قدرات العاملين بما يتواءم مع متطلبات التطوير المؤسسي.

وعليه، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، من خلال تحليل العلاقة بين ممارسات التدريب الإلكتروني ومستوى تنمية المهارات المختلفة، بما يسهم في تقديم نتائج علمية يمكن أن تدعم متخذي القرار في تحسين سياسات التدريب وتعزيز فاعليته، وبما يحقق التكامل بين التحول الرقمي وتنمية الموارد البشرية في القطاع الحكومي.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحولات الرقمية المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبحت المؤسسات الحكومية مطالبة بتطوير قدراتها المؤسسية ورفع كفاءة مواردها البشرية بما ينسجم مع متطلبات العصر الرقمي. وقد تبنت المملكة العربية السعودية توجهًا استراتيجيًا واضحًا نحو التحول الرقمي وتحديث الإدارة الحكومية في إطار رؤية السعودية 2030، التي أكدت على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، وتحسين كفاءة الأداء الحكومي، ورفع جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. ومن بين الأدوات الرئيسة لتحقيق هذه الأهداف يبرز التدريب الإلكتروني بوصفه وسيلة حديثة لتطوير مهارات العاملين وتعزيز جاهزيتهم المهنية.

ورغم التوسع الملحوظ في تبني منصات وبرامج التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الحكومية السعودية، إلا أن هناك تساؤلات جوهرية حول مدى فاعلية هذه البرامج في تحقيق أهدافها التنموية. فغالبًا ما يُقاس نجاح التدريب بعدد الدورات المقدمة أو عدد المشاركين فيها، دون الوقوف بشكل دقيق على أثره الحقيقي في تطوير المهارات التقنية والإدارية والسلوكية للعاملين، أو مدى انعكاسه على تحسين أدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم. كما أن طبيعة البيئة التنظيمية في القطاع الحكومي، بما تتسم به من أنظمة وإجراءات رسمية، قد تؤثر في مستوى الاستفادة الفعلية من التدريب الإلكتروني.

إضافة إلى ذلك، قد تواجه برامج التدريب الإلكتروني تحديات تتعلق بجودة المحتوى التدريبي، ومستوى التفاعل، والبنية التحتية التقنية، والدعم الفني، وكذلك اتجاهات العاملين نحو هذا النمط من التدريب. وقد تختلف درجة الاستفادة من التدريب الإلكتروني تبعًا لمتغيرات شخصية ووظيفية مثل سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، وعدد الدورات التي التحق بها الموظف. إلا أن الأدبيات العربية - في حدود اطلاع الباحث - ما زالت تفتقر إلى دراسات ميدانية معمقة تقيس أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية بصورة شاملة ومتكاملة.

ومن هنا تتبلور مشكلة الدراسة في الحاجة إلى التحقق من مدى تأثير التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، والكشف عن طبيعة العلاقة بين مكونات التدريب الإلكتروني ومستوى تنمية المهارات المختلفة، فضلًا عن تحديد أبرز التحديات التي قد تحد من فاعليته. وتسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة المعرفية من خلال تقديم تحليل علمي منهجي يسهم في دعم

صناع القرار بمؤشرات واضحة حول جدوى الاستثمار في التدريب الإلكتروني، وتوجيه سياسات التطوير بما يعزز كفاءة الأداء المؤسسي ويحقق الأهداف الاستراتيجية للتحويل الرقمي في القطاع الحكومي.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من السياق التحويلي الذي تشهده المملكة العربية السعودية في مجال تطوير القطاع الحكومي وتعزيز كفاءة موارده البشرية، في ظل التوجه الاستراتيجي نحو بناء اقتصاد معرفي قائم على الكفاءة والابتكار. فقد أكدت رؤية السعودية 2030 على أن تنمية رأس المال البشري تمثل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة ورفع جودة الأداء الحكومي، مشيرة إلى ضرورة الاستثمار في تطوير مهارات العاملين وتمكينهم من أدوات العصر الرقمي (رؤية السعودية 2030، 2016). ومن هنا تبرز أهمية دراسة أثر التدريب الإلكتروني بوصفه أحد أبرز أدوات التطوير المهني الحديثة.

أولاً: الأهمية العلمية

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العربية في مجال التدريب الإلكتروني وإدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي، خاصة في ظل محدودية الدراسات التي تناولت قياس الأثر الفعلي للتدريب الإلكتروني على تطوير المهارات الوظيفية في البيئة السعودية. كما تقدم إطاراً تحليلياً يربط بين مكونات التدريب الإلكتروني (مثل جودة المحتوى، التفاعل، الدعم الفني، وسهولة الاستخدام) ومستوى تنمية المهارات التقنية والإدارية والسلوكية. وبذلك توفر الدراسة أساساً علمياً يمكن أن تستند إليه بحوث مستقبلية في مجال التحويل الرقمي والتطوير المؤسسي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة في تقديم نتائج عملية يمكن أن يستفيد منها صناع القرار في المؤسسات الحكومية عند تصميم سياسات وبرامج التدريب. فبدلاً من التركيز على عدد الدورات أو حجم الإنفاق التدريبي، تركز الدراسة على قياس الأثر الحقيقي للتدريب الإلكتروني على أداء العاملين ومهاراتهم. كما تساعد نتائجها في تحديد جوانب القوة والقصور في البرامج الحالية، مما يتيح تطويرها بما يتناسب مع احتياجات الموظفين ومتطلبات العمل.

ثالثاً: الأهمية الاستراتيجية

تتوافق هذه الدراسة مع التوجهات الوطنية الرامية إلى تعزيز التحويل الرقمي في القطاع الحكومي، ورفع كفاءة الخدمات المقدمة للمستفيدين. فنجاح الحكومة الرقمية يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة العنصر البشري وقدرته على استخدام التقنيات الحديثة بفاعلية. ومن ثم فإن قياس أثر التدريب الإلكتروني يسهم في دعم تحقيق مستهدفات الرؤية المتعلقة بتحسين الأداء الحكومي ورفع مستوى الإنتاجية (رؤية السعودية 2030، 2016).

رابعاً: الأهمية المجتمعية

تتبعس كفاءة العاملين في المؤسسات الحكومية على جودة الخدمات المقدمة للمجتمع، مما يجعل تطوير مهاراتهم قضية ذات بعد مجتمعي واسع. وبالتالي فإن تحسين فاعلية التدريب الإلكتروني يسهم بشكل غير مباشر في تعزيز رضا المستفيدين ودعم مسيرة التنمية الوطنية.

وعليه، فإن هذه الدراسة تمثل إضافة علمية وتطبيقية مهمة تسهم في دعم توجهات التطوير المؤسسي والتحول الرقمي في المملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وقياس أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، في ضوء التحول الرقمي الذي تشهده المملكة، وما أكدته رؤية السعودية 2030 من أهمية تنمية رأس المال البشري ورفع كفاءة الأداء الحكومي بوصفهما ركيزتين أساسيتين لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز جودة الخدمات (رؤية السعودية 2030، 2016). وانطلاقاً من ذلك، تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والتطبيقية المتكاملة.

أولاً: قياس مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية السعودية، من خلال التعرف على مدى توافر منصات التدريب الإلكتروني، ومستوى استخدام الموظفين لها، وطبيعة البرامج المقدمة، ومدى انتظام المشاركة فيها. ويهدف هذا الجانب إلى تكوين صورة واضحة عن واقع التدريب الإلكتروني في البيئة الحكومية.

ثانياً: تحديد أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات الوظيفية للعاملين، من خلال قياس مدى إسهامه في تنمية المهارات التقنية المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية، والمهارات الإدارية المتعلقة بالتخطيط واتخاذ القرار وإدارة الوقت، إضافة إلى المهارات السلوكية مثل التواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات. ويعد هذا الهدف جوهر الدراسة، إذ يركز على العلاقة بين التدريب الإلكتروني ومستوى التحسن الفعلي في قدرات الموظفين.

ثالثاً: تحليل العلاقة بين مكونات التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى، التفاعل، سهولة الاستخدام، الدعم الفني، مرونة الوقت والمكان) ومستوى تطوير المهارات، وذلك لتحديد أكثر العوامل تأثيراً في تحقيق نتائج تدريبية فعالة. ويسهم هذا الهدف في تقديم مؤشرات عملية تساعد في تحسين تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية.

رابعاً: الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في أثر التدريب الإلكتروني تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية والوظيفية، مثل سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، وعدد الدورات الإلكترونية التي التحق بها الموظف. ويساعد هذا الهدف في فهم طبيعة الاختلافات الفردية في الاستفادة من التدريب الإلكتروني.

خامسًا: التعرف على أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية، سواء كانت تقنية أو تنظيمية أو بشرية، واقتراح سبل معالجتها بما يعزز فاعلية العملية التدريبية.

وفي ضوء هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج علمية تدعم متخذي القرار في تطوير سياسات التدريب الإلكتروني، بما ينسجم مع مستهدفات التحول الرقمي ورفع كفاءة الأداء الحكومي التي أكدت عليها رؤية السعودية 2030 (2016)، ويسهم في تحقيق تنمية مستدامة قائمة على كفاءة العنصر البشري.

تساؤلات الدراسة:

تنطلق تساؤلات هذه الدراسة من التوجه الاستراتيجي للمملكة نحو تعزيز كفاءة القطاع الحكومي وتنمية رأس المال البشري، في إطار ما أكدته رؤية السعودية 2030 من ضرورة تطوير قدرات العاملين ورفع جاهزيتهم لمواكبة التحول الرقمي وتحسين جودة الخدمات الحكومية (رؤية السعودية 2030، 2016). وبما أن التدريب الإلكتروني يمثل أحد أهم الأدوات الحديثة لتحقيق هذا التوجه، فإن الدراسة تسعى إلى صياغة مجموعة من التساؤلات التي تكشف طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات الوظيفية للعاملين في المؤسسات الحكومية السعودية.

أولًا: ما مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية السعودية؟ ويندرج تحت هذا التساؤل التعرف على مدى توافر منصات التدريب الإلكتروني، ومستوى استخدام الموظفين لها، ومدى انتظام البرامج التدريبية الإلكترونية، إضافة إلى درجة رضا العاملين عن هذه البرامج.

ثانيًا: ما أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات التقنية للعاملين في المؤسسات الحكومية السعودية؟

ويهدف هذا التساؤل إلى قياس مدى إسهام التدريب الإلكتروني في تعزيز قدرة الموظفين على استخدام الأنظمة الرقمية، والتعامل مع التطبيقات الإلكترونية، وإنجاز المهام باستخدام التقنيات الحديثة.

ثالثًا: ما أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات الإدارية والسلوكية للعاملين؟ ويتناول هذا التساؤل دور التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات التخطيط، واتخاذ القرار، وإدارة الوقت، إلى جانب مهارات الاتصال الفعال، والعمل الجماعي، وحل المشكلات.

رابعًا: ما طبيعة العلاقة بين مكونات التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى، التفاعل، سهولة الاستخدام، الدعم الفني، مرونة الزمان والمكان) ومستوى تطوير المهارات لدى العاملين؟ ويهدف هذا التساؤل إلى تحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في تحقيق نتائج تدريبية إيجابية.

خامسًا: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات تعزى إلى متغيرات شخصية ووظيفية مثل سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، وعدد الدورات الإلكترونية التي التحق بها الموظف؟

سادسًا: ما أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية السعودية، وكيف يمكن التغلب عليها بما يعزز فاعليته؟

ومن خلال الإجابة عن هذه التساؤلات، تسعى الدراسة إلى تقديم فهم علمي متكامل لطبيعة أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين، بما يدعم تحقيق مستهدفات التحول الرقمي ورفع كفاءة الأداء الحكومي التي أكدت عليها رؤية السعودية 2030 (2016)، ويسهم في تطوير سياسات تدريبية أكثر فاعلية واستدامة.

فروض الدراسة:

تستند فروض هذه الدراسة إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي تناولت التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، وإلى التوجهات الاستراتيجية التي أكدت عليها رؤية السعودية 2030 بشأن تنمية رأس المال البشري ورفع كفاءة الأداء الحكومي (رؤية السعودية 2030، 2016). كما تنطلق الفروض من افتراض رئيس مفاده أن الاستثمار في التدريب الإلكتروني يمثل أداة فاعلة في تطوير المهارات الوظيفية وتحسين الأداء المؤسسي، وهو ما تؤكد أدبيات إدارة الموارد البشرية ونظرية رأس المال البشري (بيكر، 1993).

وانطلاقًا من مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، يمكن صياغة الفروض على النحو الآتي:

الفرض الرئيس الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية.

وينتزع عن هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات التقنية للعاملين. ويستند هذا الفرض إلى ما أشارت إليه الأدبيات إلى أن التدريب الإلكتروني يسهم في تعزيز القدرة على استخدام التقنيات الحديثة والتعامل مع الأنظمة الرقمية بكفاءة. (Noe, 2017)

الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات الإدارية للعاملين، مثل مهارات

التخطيط، واتخاذ القرار، وإدارة الوقت.

ويعكس هذا الفرض ما توصلت إليه دراسات في مجال التدريب المؤسسي من أن البرامج الإلكترونية المصممة بصورة تفاعلية تعزز من التفكير التحليلي واتخاذ القرار. (Dessler, 2020)

الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات السلوكية، مثل مهارات الاتصال والعمل الجماعي وحل المشكلات.

ويستند هذا الفرض إلى التوجهات الحديثة التي ترى أن بيئات التعلم الإلكتروني التفاعلية تسهم في تنمية المهارات الناعمة عند توظيف أدوات التعاون الرقمي بشكل فعال. (Al-Ajlouni, 2015)

الفرض الرئيس الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي، عدد الدورات الإلكترونية).

الفرض الرئيس الثالث:

يوجد تأثير معنوي لمكونات التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى، التفاعل، سهولة الاستخدام، الدعم الفني) في مستوى تطوير مهارات العاملين.

وتسعى هذه الفروض إلى اختبار العلاقة بين المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني) والمتغير التابع (تطوير المهارات)، بما ينسجم مع ما أكدته رؤية السعودية 2030 (2016) حول أهمية رفع كفاءة الأداء الحكومي من خلال تطوير العنصر البشري. كما تستند إلى الإطار النظري لنظرية رأس المال البشري التي ترى أن الاستثمار في التدريب ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والأداء. (Becker, 1993) ومن خلال اختبار هذه الفروض ميدانياً، يمكن التوصل إلى نتائج علمية دقيقة تدعم تطوير سياسات التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية السعودية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

تعتمد هذه الدراسة في بنائها النظري على مجموعة من الأطر العلمية التي تفسر العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين، وفي مقدمتها نظرية رأس المال البشري، إضافة إلى نظريات التعلم الحديثة التي تدعم بيئات التعلم الإلكتروني. ويأتي اختيار هذه النظريات اتساقاً مع التوجهات الاستراتيجية التي أكدت عليها رؤية السعودية 2030 في التركيز على تنمية رأس المال البشري باعتباره محورياً رئيساً لرفع كفاءة الأداء الحكومي وتحقيق التنمية المستدامة (رؤية السعودية 2030، 2016).

أولاً: نظرية رأس المال البشري

تُعد نظرية رأس المال البشري من أبرز النظريات المفسرة لأهمية الاستثمار في التدريب والتطوير، وقد طورها الاقتصادي Gary Becker في كتابه (1993) *Human Capital* وتنطلق هذه النظرية من افتراض أساسي مفاده أن التعليم والتدريب يمثلان استثمارًا طويل الأجل في الإنسان، يؤدي إلى زيادة إنتاجيته وتحسين أدائه، ومن ثم تحقيق عوائد اقتصادية ومؤسسية ملموسة.

وتطبيقًا على موضوع الدراسة، يُنظر إلى التدريب الإلكتروني بوصفه أداة استثمارية تسهم في تنمية المعارف والمهارات والقدرات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية، بما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء المؤسسي وكفاءة الخدمات المقدمة. وتؤكد النظرية أن أي إنفاق على التدريب يجب أن يُقاس من خلال العائد المتحقق في صورة تحسين الأداء والإنتاجية، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى اختباره ميدانيًا من خلال قياس أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات.

ثانيًا: نظرية التعلم البنائي

تستند الدراسة كذلك إلى نظرية التعلم البنائي التي ترى أن المتعلم يبني معرفته ذاتيًا من خلال التفاعل مع البيئة التعليمية، وليس مجرد متلقٍ سلبي للمعلومات. وتدعم هذه النظرية بيئات التعلم الإلكتروني التي تتيح التفاعل والمناقشة وحل المشكلات عبر المنصات الرقمية. فالتدريب الإلكتروني، عندما يُصمم وفق مبادئ التعلم البنائي، يعزز التفكير النقدي والتعلم الذاتي، ويسهم في تنمية المهارات المعرفية والسلوكية لدى المتدربين. (Schunk, 2012)

ثالثًا: نظرية التعلم الاجتماعي

كما تستند الدراسة إلى مبادئ نظرية التعلم الاجتماعي التي قدمها Albert Bandura، والتي تؤكد أن التعلم يحدث من خلال التفاعل الاجتماعي والملاحظة والنمذجة. وفي سياق التدريب الإلكتروني، توفر أدوات التواصل الرقمي ومنتديات النقاش وورش العمل الافتراضية بيئة مناسبة لتبادل الخبرات والتعلم التعاوني، مما يسهم في تطوير المهارات السلوكية والقيادية.

تكامل الإطار النظري

يتكامل توظيف هذه النظريات في تفسير العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات؛ فبينما تركز نظرية رأس المال البشري على البعد الاستثماري والعائد المؤسسي للتدريب (Becker, 1993)، تركز نظريتا التعلم البنائي والاجتماعي على الكيفية التي يحدث بها التعلم واكتساب المهارات داخل البيئات الإلكترونية (Bandura, 1977)؛ (Schunk, 2012) ومن خلال هذا التكامل النظري، توفر الدراسة أساسًا علميًا متينًا لاختبار الفروض وتحليل النتائج في ضوء منظور شامل يجمع بين البعد الاقتصادي والتربوي والسلوكي.

العلاقة بالموضوع	المرتكزات الأساسية	أبرز روادها	النظرية
تفسر أثر التدريب الإلكتروني في رفع كفاءة العاملين وتحسين الأداء	التدريب استثمار يزيد الإنتاجية والعائد المؤسسي	Gary Becker (1993)	نظرية رأس المال البشري
توضح دور التفاعل الرقمي في تنمية المهارات السلوكية والقيادية	التعلم بالملاحظة والتفاعل الاجتماعي	Albert Bandura (1977)	نظرية التعلم الاجتماعي
تدعم تصميم بيئات تدريب إلكترونية تفاعلية تعزز تنمية المهارات	بناء المعرفة ذاتيًا من خلال التفاعل	منظرو التعلم البنائي (Schunk, 2012)	نظرية التعلم البنائي

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة:

تُعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية في بناء الإطار العلمي لأي بحث أكاديمي، إذ تسهم في توضيح ما تم التوصل إليه من نتائج في المجال محل الدراسة، وتحديد الفجوات البحثية التي لم تُتناول بصورة كافية. وفي موضوع التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين، حظي هذا المجال باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية والتربوية، خاصة مع تسارع التحول الرقمي في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء. وقد ارتبط هذا الاهتمام بالتغيرات التقنية المتسارعة، وبالتوجهات العالمية نحو الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره أحد أهم مقومات التميز المؤسسي.

تشير الأدبيات إلى أن التدريب الإلكتروني أصبح أحد أبرز أدوات تنمية الموارد البشرية في العصر الحديث، لما يتميز به من مرونة في الزمان والمكان، وانخفاض نسبي في التكاليف، وإمكانية الوصول إلى أعداد كبيرة من المتدربين. فقد أوضح (Noe 2017) أن استخدام التقنيات الرقمية في التدريب يسهم في تعزيز اكتساب المهارات المعرفية والعملية، خاصة عند تصميم البرامج وفق أسس علمية تراعي التفاعل والتغذية الراجعة. كما أكد (Dessler 2020) أن التدريب الإلكتروني يمثل تحولاً نوعياً في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، لما له من دور في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

وفي السياق النظري، دعمت نظرية رأس المال البشري التي طورها Gary Becker فكرة أن الاستثمار في التعليم والتدريب يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد وتحقيق عوائد تنظيمية واقتصادية ملموسة (Becker, 1993). وقد استندت العديد من الدراسات التطبيقية إلى هذه النظرية في قياس أثر البرامج التدريبية على تطوير المهارات وتحسين الأداء المؤسسي. كما دعمت نظرية التعلم الاجتماعي التي قدمها Albert Bandura أهمية التفاعل والتعلم بالملاحظة في البيئات الإلكترونية، مؤكدة أن التعلم الفعال لا يقتصر على نقل المعرفة بل يشمل التفاعل والمشاركة. (Bandura, 1977)

وعلى المستوى العربي، تناولت دراسات عدة أثر التدريب الإلكتروني في تحسين الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسات التعليمية والحكومية، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة تصميم البرامج الإلكترونية ومستوى تطوير المهارات التقنية والإدارية. إلا أن بعض الدراسات أوضحت وجود تحديات تتعلق بالبنية التحتية التقنية، وضعف التفاعل، ومقاومة التغيير، مما يؤثر في تحقيق النتائج المرجوة.

وفي المملكة العربية السعودية، يتزايد الاهتمام بموضوع التدريب الإلكتروني في ضوء التوجهات الاستراتيجية التي أكدت عليها رؤية السعودية 2030 بشأن تنمية رأس المال البشري ورفع كفاءة الأداء الحكومي (رؤية السعودية 2030، 2016). وقد ركزت بعض الدراسات المحلية على قياس رضا المتدربين عن برامج التدريب الإلكتروني، بينما ركزت أخرى على أثره في تنمية مهارات محددة. ومع ذلك،

ما تزال الحاجة قائمة إلى دراسات ميدانية شاملة تقيس أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات الوظيفية بأبعادها المختلفة داخل المؤسسات الحكومية السعودية.

ومن هنا تأتي أهمية استعراض الدراسات السابقة في هذه الدراسة، بهدف تحليل اتجاهاتها ونتائجها، وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، واستخلاص الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها، بما يسهم في تقديم إضافة علمية تدعم تطوير سياسات التدريب الإلكتروني في القطاع الحكومي.

الدراسات السابقة:

تُعد الدراسات السابقة أداة أساسية لتوضيح ما تم التوصل إليه في مجال التدريب الإلكتروني وأثره على تطوير المهارات، سواء في السياق المحلي داخل المملكة العربية السعودية أو في السياقات الدولية. ومن خلال مراجعة هذه الدراسات، يمكن استخلاص أهم النتائج، ومعرفة الفجوات البحثية، وتحديد الأسس التي تبني عليها الدراسة الحالية.

أولاً: الدراسات المحلية

1. أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الصحة السعودية

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في وزارة الصحة بمنطقة الرياض، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة مكونة من عدة محاور لتقييم الأداء والكفاءات المهنية. أظهرت النتائج وجود أثر معنوي للتدريب الإلكتروني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، مع زيادة في كفاءة التعامل مع المهام اليومية وتحسين جودة العمل. كما أبرزت الدراسة أهمية التدريب الإلكتروني كأداة استراتيجية في تعزيز قدرة الموظفين على مواكبة التطورات التقنية الحديثة، بما يتوافق مع أهداف رؤية المملكة 2030 في رفع كفاءة القطاع الحكومي.

2. اتجاهات المتدربين نحو المنصات التدريبية في الهيئة السعودية للتخصصات الصحية

ركزت الدراسة على معرفة مدى رضا المتدربين عن استخدام المنصات الرقمية للتدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى تقييم جودة المحتوى وسهولة الوصول والدعم الفني المتاح. أظهرت النتائج اتجاهات إيجابية واضحة نحو التدريب الإلكتروني، وأكدت أن الدعم الفني ووضوح المحتوى يسهمان بشكل كبير في تطوير المهارات التقنية والإدارية للمتدربين. وقدمت الدراسة توصيات لتحسين التفاعل والتواصل في المنصات التدريبية، مما يعزز الاستفادة القصوى من البرامج الإلكترونية ويعكس دور التدريب الرقمي في دعم الكفاءات المهنية.

3. التدريب الإلكتروني التفاعلي وتنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل

استهدفت الدراسة تحليل أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي على تطوير المهارات القيادية والسلوكية للطلاب. أظهرت النتائج أن التدريب التفاعلي الإلكتروني ساعد في تنمية مهارات التخطيط واتخاذ القرار والعمل الجماعي، مما يؤكد قدرة التعلم الرقمي على تحسين المهارات الإدارية إلى جانب المهارات التقنية. تعكس هذه الدراسة أهمية تصميم برامج تدريبية تفاعلية لضمان تعزيز التعلم الذاتي وبناء المهارات، وهو ما يمكن تطبيقه في بيئات العمل الحكومي لتطوير مهارات العاملين.

4. أثر استخدام المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب في شركة الخطوط السعودية

هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية التدريب باستخدام المنصات الإلكترونية في مؤسسة كبيرة مثل شركة الخطوط السعودية. وأظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني حسن من جودة التدريب ورفع مستوى معرفة ومهارات الموظفين، بالإضافة إلى تحسين الأداء التنظيمي والمهني. أكدت الدراسة على ضرورة دمج التدريب الرقمي في استراتيجيات الموارد البشرية لزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف التحول الرقمي، بما يتماشى مع التوجهات الوطنية لتعزيز الكفاءات البشرية.

5. نموذج لتقييم أثر التدريب الإلكتروني في الجامعات السعودية

قدمت هذه الدراسة نموذجًا لتقييم أثر التدريب الإلكتروني في الجامعات، مع التركيز على التحديات التي تواجه المتدربين وكيفية التغلب عليها. أظهرت النتائج أن التقييم الدوري للبرامج التدريبية يعد ضرورة لضمان تحقيق أهدافها، وأن الاعتماد على عدد الدورات فقط لا يكفي لقياس الأثر الفعلي على تطوير المهارات. وأكدت الدراسة على ضرورة الربط بين جودة البرامج التدريبية والمخرجات المتوقعة للمتدربين لضمان فاعلية التدريب، وهو ما يشكل أحد محاور الدراسة الحالية.

ثانيًا: الدراسات الدولية

1. أثر التدريب الإلكتروني على الرضا الوظيفي والإبداع في بيئة العمل بشمال سيناء

أظهرت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل، كما يساعد في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الموظفين. وأكدت الدراسة أن بيئات التعلم الإلكتروني التفاعلية تدعم تطوير المهارات التقنية والسلوكية على حد سواء، مما يجعل التدريب الرقمي أداة فعالة لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق رضا العاملين.

2. استخدام التدريب الإلكتروني في التعليم العالي أثناء جائحة كورونا في المملكة العربية السعودية

ركزت الدراسة على تجربة الانتقال إلى التعلم الإلكتروني في الجامعات السعودية أثناء الجائحة، مع التركيز على التحديات التقنية والبشرية في تقبل التعليم الرقمي. وأظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني ساعد على

استمرار العملية التعليمية ورفع مستوى المهارات الرقمية للمتدربين، مع ضرورة توفير الدعم التقني والتدريب على استخدام المنصات لضمان الفاعلية، وهو ما يعكس أهمية تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل مدروس في بيئات العمل التعليمية والحكومية.

3. تأثير التدريب الإلكتروني على تنمية المهارات الإدارية لدى موظفي المؤسسات الحكومية في مصر

أظهرت الدراسة أن البرامج التدريبية الإلكترونية حسّنت من مهارات التخطيط واتخاذ القرار وإدارة الوقت لدى الموظفين. كما أكدت على أن تصميم البرامج بشكل تفاعلي وزيادة فرص المشاركة يعزز من أثر التدريب على تطوير المهارات الإدارية والسلوكية. وتدل هذه الدراسة على إمكانية الاستفادة من أساليب التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين الحكوميين في المملكة العربية السعودية.

4. فاعلية التعلم الإلكتروني في تطوير المهارات التقنية للموظفين في القطاع المصرفي في الأردن

ركزت الدراسة على أثر التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات التقنية، مثل استخدام الأنظمة المصرفية الرقمية وإدارة البيانات. وأظهرت النتائج تحسناً كبيراً في كفاءة الموظفين وقدرتهم على التعامل مع الأدوات الرقمية، مما يرفع من إنتاجية المؤسسات. ويؤكد هذا البحث أهمية التدريب الإلكتروني في تعزيز المهارات التقنية، والتي تعتبر أساساً لأي برنامج تطوير وظيفي فعال.

5. التدريب الإلكتروني كأداة لتمكين القوى العاملة في الشركات الإماراتية

أظهرت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يساهم في تمكين الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي، وتحسين مهارات الاتصال والعمل الجماعي. كما بينت الدراسة أن التدريب الرقمي يمكن أن يكون أداة لتحقيق التمكين المهني والاجتماعي، من خلال توفير فرص التعلم المستمر وتحسين الأداء المؤسسي. وهذه النتائج تدعم أهمية اعتماد التدريب الإلكتروني كجزء من استراتيجيات التطوير المؤسسي.

التحليل المقارن للدراسات السابقة

توفر الدراسات السابقة قاعدة علمية لفهم أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات، وتظهر نتائجها اتجاهات واضحة، لكنها تختلف في سياق التطبيق، والمنهجية، والعينة المستهدفة، مما يتيح استنتاجات هامة للدراسة الحالية. عند مقارنة الدراسات المحلية والدولية، يمكن ملاحظة نقاط قوة وتشابهات واختلافات مهمة.

أولاً، جميع الدراسات المحلية، مثل دراسة وزارة الصحة السعودية ودراسة الهيئة السعودية للتخصصات الصحية، أظهرت أثراً إيجابياً للتدريب الإلكتروني على تطوير المهارات التقنية والإدارية، كما عزز التدريب الرقمي رضا المتدربين وفاعلية الأداء. وتوضح دراسة جامعة حائل أن التدريب الإلكتروني التفاعلي لا يقتصر على المهارات التقنية بل يمتد إلى المهارات القيادية والسلوكية، وهو ما يوسع نطاق

تأثير التدريب الرقمي ليشمل تطوير قدرات التفكير والتحليل واتخاذ القرار. بالمثل، دراسة شركة الخطوط السعودية ركزت على المنصات الإلكترونية وأكدت فاعليتها في تحسين الأداء المهني، فيما أكدت دراسة نموذج تقييم أثر التدريب في الجامعات السعودية على أهمية التقييم المستمر لضمان تحقيق الأهداف المرجوة. وهذه الدراسات المحلية تتفق جميعها على أن جودة التصميم والتفاعل والدعم الفني تشكل عوامل مؤثرة في نجاح برامج التدريب الإلكتروني.

أما الدراسات الدولية، مثل الدراسة في شمال سيناء ودراسة الإمارات والأردن، فقد أكدت أيضًا على أثر التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات التقنية والإدارية، بالإضافة إلى تحسين الرضا الوظيفي وتمكين الموظفين. أظهرت دراسة جائحة كورونا في الجامعات السعودية والدراسة المصرية أن التدريب الإلكتروني يواجه تحديات تتعلق بالقبول التقني والتكيف مع بيئة التعلم الرقمي، لكنها أثبتت كذلك أن الدعم التقني والتصميم التفاعلي يعزز فاعلية التدريب. كما أبرزت الدراسات الدولية دور التدريب الإلكتروني في تمكين القوى العاملة وتحقيق الفاعلية المؤسسية، وهو ما يتوازى مع النتائج المحلية.

وعند المقارنة، يتضح أن جميع الدراسات تشير إلى أهمية دمج التدريب الإلكتروني ضمن استراتيجيات تطوير الموارد البشرية، مع مراعاة التقييم المستمر وتحسين جودة المحتوى والتفاعل. الاختلافات تكمن في طبيعة العينة (طلاب، موظفون حكوميون، موظفون في شركات خاصة) والسياق التنظيمي والثقافي، حيث أظهرت الدراسات الدولية تركيزًا أكبر على التمكين والرضا الوظيفي، بينما ركزت الدراسات المحلية على الفاعلية التقنية والإدارية وربط التدريب بالأهداف الاستراتيجية الوطنية.

باختصار، التحليل المقارن يظهر توافق النتائج بين الدراسات المحلية والدولية بشأن الأثر الإيجابي للتدريب الإلكتروني، مع اختلافات سياقية ومنهجية تعكس البيئة المؤسسية والثقافية. وتبرز فجوة بحثية مهمة تتمثل في نقص الدراسات الميدانية الشاملة في المؤسسات الحكومية السعودية التي تقيس تأثير أبعاد التدريب الإلكتروني المختلفة على تطوير المهارات الوظيفية بشكل متكامل، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لمعالجته.

الإطار النظري:

يُعد الإطار النظري أحد الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، حيث يوفر الأسس المفاهيمية والمنهجية التي يعتمد عليها البحث، ويساعد على توضيح العلاقة بين المتغيرات المدروسة. في هذه الدراسة، يرتكز الإطار النظري على مفهوم التدريب الإلكتروني وأثره في تطوير المهارات الوظيفية للعاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، مع التركيز على البعدين التقني والإداري والسلوكي للمهارات.

يعرف التدريب الإلكتروني بأنه عملية تعليمية وتطويرية تُقدم باستخدام وسائل وتقنيات رقمية، بهدف تمكين المتدربين من اكتساب معارف ومهارات جديدة دون التقيد بالزمان أو المكان التقليدي للتدريب.

ويتميز التدريب الإلكتروني بمرونته، وإمكانية التفاعل المستمر، وسهولة الوصول إلى الموارد التعليمية، مما يعزز كفاءة البرامج التدريبية ويزيد من فرص اكتساب المهارات المطلوبة في بيئات العمل الحديثة (Noe, 2017). ويعتبر التدريب الإلكتروني جزءًا من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة، حيث يتيح تطوير رأس المال البشري بطريقة فعّالة ومستدامة. (Dessler, 2020)

وتستند هذه الدراسة إلى **نظرية رأس المال البشري** التي طورها Gary Becker، والتي ترى أن الاستثمار في التعليم والتدريب يسهم في زيادة إنتاجية الفرد وتحقيق عوائد اقتصادية وتنظيمية ملموسة (Becker, 1993). وفق هذه النظرية، يُنظر إلى المهارات والمعارف التي يكتسبها الفرد من خلال التدريب الإلكتروني على أنها استثمار طويل الأمد يعزز الأداء والكفاءة المؤسسية. كما تدعم الدراسة **نظرية التعلم الاجتماعي** التي قدمها Albert Bandura، والتي تؤكد أن التعلم يحدث من خلال الملاحظة والتفاعل والمشاركة، وهو ما يجعل منصات التدريب الإلكتروني التفاعلية بيئة مناسبة لتطوير المهارات المعرفية والسلوكية للمتدربين. (Bandura, 1977)

ويتضمن الإطار النظري للدراسة أيضًا مفهوم **تطوير المهارات الوظيفية**، والذي يشمل ثلاثة أبعاد رئيسية: المهارات التقنية، والمهارات الإدارية، والمهارات السلوكية. فالمهارات التقنية ترتبط بالقدرة على استخدام الأدوات والبرمجيات والأجهزة المرتبطة بالعمل، بينما تتعلق المهارات الإدارية بالقدرة على التخطيط واتخاذ القرار وإدارة الوقت، أما المهارات السلوكية فتشمل مهارات الاتصال والعمل الجماعي والقيادة وحل المشكلات. (Dessler, 2020) ويتيح التدريب الإلكتروني تصميم برامج تتوافق مع هذه الأبعاد، مع إمكانية التفاعل الفوري وتقديم التغذية الراجعة لتعزيز التعلم.

علاوة على ذلك، يشير الإطار النظري إلى أهمية **جودة برامج التدريب الإلكتروني**، والتي تعتمد على وضوح المحتوى، وفاعلية التفاعل، وتوفير الدعم الفني، ومرونة الزمن والمكان، باعتبارها عوامل تؤثر بشكل مباشر على فاعلية التدريب وتحقيق الأهداف المنشودة. (Noe, 2017) وتوضح الدراسات السابقة أن تحقيق نتائج ملموسة من التدريب الإلكتروني يتطلب توافر هذه العناصر، بالإضافة إلى التقييم المستمر لأثر التدريب على تطوير المهارات.

بناءً على ما سبق، يربط الإطار النظري بين المتغيرين الرئيسيين في الدراسة: **التدريب الإلكتروني كمتغير مستقل**، و**تطوير المهارات الوظيفية كمتغير تابع**، مع التركيز على أبعاد المهارات التقنية والإدارية والسلوكية. ويساعد هذا الإطار على توضيح العلاقة السببية بين جودة التدريب الإلكتروني وفاعليته في تطوير قدرات العاملين داخل المؤسسات الحكومية، وهو ما يمثل محور الدراسة الحالية ويسعى إلى قياسه ميدانيًا.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة في مجال التكنولوجيا والاتصالات، شهدت أساليب التدريب والتطوير في المؤسسات تحولاً كبيراً من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الحديثة التي تعتمد على التقنيات الرقمية. ويُعد التدريب الإلكتروني من أبرز هذه الأساليب التي أسهمت في إحداث نقلة نوعية في مجال تنمية الموارد البشرية، حيث يتيح هذا النوع من التدريب فرصاً أكبر للتعلم المستمر وتطوير المهارات المهنية للعاملين بكفاءة ومرونة. وقد أصبح التدريب الإلكتروني خياراً استراتيجياً للعديد من المؤسسات التي تسعى إلى رفع مستوى أداء موظفيها وتعزيز قدراتهم بما يتوافق مع متطلبات بيئة العمل المعاصرة.

ويتميز التدريب الإلكتروني بقدرته على تجاوز القيود المرتبطة بالزمان والمكان، إذ يمكن للعاملين المشاركة في البرامج التدريبية في أي وقت ومن أي مكان، مما يتيح لهم فرصاً أكبر لاكتساب المعارف والمهارات دون التأثير على سير العمل. كما يساهم في تقليل التكاليف المرتبطة بالتدريب التقليدي مثل تكاليف السفر والتنقل وإقامة الدورات الحضورية، إضافة إلى قدرته على تقديم محتوى تدريبي متنوع يعتمد على الوسائط المتعددة مثل الفيديوها التفاعلية والمحاضرات الإلكترونية والاختبارات الرقمية، الأمر الذي يعزز من فاعلية العملية التدريبية ويزيد من مستوى التفاعل لدى المتدربين.

وفي ظل التحولات الرقمية التي يشهدها العالم، أصبحت المؤسسات الحكومية مطالبة بمواكبة هذه التغيرات من خلال تطوير قدرات العاملين لديها، إذ يمثل العنصر البشري أحد أهم مقومات النجاح المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ومن هذا المنطلق، أصبح التدريب الإلكتروني أداة مهمة في تطوير مهارات العاملين في القطاع الحكومي، حيث يساهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة الموظفين في التعامل مع التقنيات الحديثة والأنظمة الرقمية المستخدمة في العمل الحكومي.

وفي المملكة العربية السعودية، تولي الجهات الحكومية اهتماماً متزايداً بتطوير الموارد البشرية وتعزيز قدرات العاملين، وذلك في إطار التوجه نحو التحول الرقمي وتحقيق أهداف التنمية الشاملة. وقد أدى ذلك إلى تبني العديد من المبادرات والبرامج التدريبية الإلكترونية التي تهدف إلى تأهيل الموظفين وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لمواكبة متطلبات العمل الحكومي الحديث.

وعلى الرغم من التوسع في استخدام التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية، إلا أن قياس مدى تأثيره الفعلي في تطوير مهارات العاملين ما يزال يمثل مجالاً مهماً للدراسة والبحث العلمي. إذ تختلف فاعلية التدريب الإلكتروني تبعاً لعدة عوامل، مثل جودة البرامج التدريبية، ومستوى التفاعل مع المحتوى التدريبي، ومدى توفر البنية التحتية التقنية المناسبة، إضافة إلى استعداد العاملين لتبني هذا النوع من التدريب.

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تسعى إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين استخدام برامج التدريب الإلكتروني ومستوى تنمية المهارات المهنية لدى العاملين، بما يسهم في تقديم نتائج علمية وتوصيات عملية يمكن أن تساعد صناع القرار في تحسين برامج التدريب الإلكتروني وتعزيز دورها في تنمية الموارد البشرية في القطاع الحكومي.

المنهجية وطرق البحث:

أولاً: منهج البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإدارية والإنسانية، نظراً لملاءمته لدراسة الظواهر الاجتماعية والتنظيمية وتحليل العلاقات بين متغيراتها المختلفة. ويهدف المنهج الوصفي التحليلي إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً دقيقاً، ثم تحليلها وتفسيرها بالاعتماد على البيانات التي يتم جمعها من أفراد مجتمع الدراسة باستخدام أدوات علمية مناسبة. ويقوم هذا المنهج على جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، ثم تنظيمها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة بهدف الوصول إلى نتائج علمية يمكن الاعتماد عليها في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة. وفي هذه الدراسة يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وذلك من خلال دراسة مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في تلك المؤسسات، وتحليل مدى إسهامه في تنمية مهارات العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي.

كما يتيح هذا المنهج للباحث إمكانية تحليل آراء أفراد العينة حول فاعلية التدريب الإلكتروني، وتحديد أهم العوامل التي تسهم في نجاحه أو تعيق تطبيقه داخل المؤسسات الحكومية. ومن خلال تحليل البيانات التي يتم جمعها من خلال أداة الدراسة، يمكن التوصل إلى نتائج علمية تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين، ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تحسين برامج التدريب الإلكتروني وتعزيز دورها في تنمية الموارد البشرية في القطاع الحكومي.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يشير مجتمع الدراسة إلى جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص موضوع الدراسة والذين يمكن الحصول منهم على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث. ويتكون مجتمع الدراسة في هذه الرسالة من العاملين في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، حيث يشمل ذلك الموظفين الذين يعملون

في مختلف الجهات الحكومية والذين قد يكونون قد شاركوا في برامج التدريب الإلكتروني أو لديهم معرفة وخبرة باستخدام هذا النوع من التدريب.

ويُعد العاملون في المؤسسات الحكومية من الفئات المهمة التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ السياسات العامة وتقديم الخدمات للمواطنين والمقيمين، ولذلك فإن تطوير مهاراتهم ورفع مستوى كفاءتهم المهنية يعد من الأولويات الأساسية التي تسعى الجهات الحكومية إلى تحقيقها. ومع التوسع في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية، أصبح من الضروري دراسة مدى فاعلية هذه البرامج في تطوير مهارات العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي.

ويشمل مجتمع الدراسة الموظفين في مختلف المستويات الوظيفية، سواء كانوا في المناصب الإدارية أو الفنية أو التنفيذية، وذلك بهدف الحصول على صورة شاملة حول أثر التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات المهنية للعاملين في القطاع الحكومي.

ثالثاً: عينة الدراسة

ظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وصعوبة الوصول إلى جميع أفرادها، فقد اعتمد الباحث على أسلوب العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة. وتم اختيار عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية بطريقة العينة العشوائية، وذلك بهدف الحصول على عينة تمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً مناسباً.

وقد بلغ عدد المشاركين في الاستبيان (203) موظفاً من العاملين في عدد من المؤسسات الحكومية السعودية، حيث تم توزيع الاستبانة عليهم بهدف التعرف على آرائهم حول التدريب الإلكتروني ومدى إسهامه في تطوير مهاراتهم المهنية. وقد شملت العينة موظفين من مستويات وظيفية مختلفة، الأمر الذي يساعد في الحصول على بيانات متنوعة تعكس واقع التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية.

وتم جمع البيانات من أفراد العينة من خلال الاستبانة الإلكترونية، حيث قام المشاركون بالإجابة عن مجموعة من الأسئلة التي تقيس متغيرات الدراسة، والمتمثلة في التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين. وبعد استلام الاستبانات، تم مراجعتها والتأكد من اكتمالها وصلاحياتها للتحليل الإحصائي، ثم إدخال البيانات إلى البرنامج الإحصائي تمهيداً لتحليلها واستخلاص النتائج.

رابعاً: أداة الدراسة

تُعد أداة الدراسة الوسيلة التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. وقد اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك نظراً لملاءمتها لطبيعة الدراسة وإمكانية استخدامها مع عدد كبير من أفراد العينة في وقت قصير.

وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين، وذلك بهدف صياغة مجموعة من العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة بشكل دقيق. كما تم مراعاة أن تكون عبارات الاستبانة واضحة ومباشرة، وأن تعكس مختلف جوانب التدريب الإلكتروني وتأثيره في تطوير المهارات المهنية للعاملين.

وتتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

يهدف هذا القسم إلى جمع المعلومات العامة المتعلقة بأفراد عينة الدراسة، والتي تساعد في وصف خصائص العينة وتحليل النتائج وفقاً لهذه الخصائص. ومن بين هذه البيانات:

- الجنس
- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- عدد الدورات التدريبية الإلكترونية التي شارك فيها الموظف

ويساعد هذا النوع من البيانات في تحليل الفروق بين أفراد العينة ومعرفة ما إذا كانت هناك اختلافات في آرائهم حول التدريب الإلكتروني تبعاً لخصائصهم الشخصية أو الوظيفية.

القسم الثاني: محاور الدراسة

يتضمن هذا القسم مجموعة من العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة، وهي:

المحور الأول: التدريب الإلكتروني

ويتناول هذا المحور مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية، ومدى توافر البرامج التدريبية الإلكترونية، وجودة المحتوى التدريبي، ومستوى التفاعل بين المتدربين والمحتوى التدريبي.

المحور الثاني: تطوير مهارات العاملين

ويركز هذا المحور على قياس مدى إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات المهنية للعاملين، مثل المهارات التقنية، والمهارات الإدارية، ومهارات حل المشكلات، ومهارات التواصل والعمل الجماعي.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة، حيث تتراوح الاستجابات بين:

1. أوافق بشدة

2. أوافق

3. محايد

4. لا أوافق

5. لا أوافق بشدة

ويعد مقياس ليكرت من أكثر المقاييس استخدامًا في الدراسات الاجتماعية والإدارية، نظرًا لقدرته على قياس الاتجاهات والآراء بدرجة عالية من الدقة.

خامساً: صدق أداة الدراسة

يشير صدق أداة الدراسة إلى مدى قدرة الأداة على قياس ما صممت لقياسه بالفعل، أي مدى ملاءمتها لموضوع الدراسة وقدرتها على توفير بيانات صحيحة ودقيقة. وللتأكد من صدق الاستبانة في هذه الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالات الإدارة والتدريب وتنمية الموارد البشرية، وذلك بهدف الاستفادة من خبراتهم العلمية في تقييم عبارات الاستبانة.

وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول وضوح العبارات، ومدى ارتباطها بموضوع الدراسة، وملاءمتها لقياس متغيرات البحث، بالإضافة إلى تقديم أي ملاحظات أو مقترحات قد تسهم في تحسين صياغة الاستبانة. وبناءً على ملاحظات المحكمين، تم إجراء بعض التعديلات على صياغة عدد من العبارات، كما تم حذف بعض العبارات التي رأى المحكمون أنها غير ضرورية، وإضافة بعض العبارات الأخرى التي تعزز من شمولية الأداة.

وقد ساعدت هذه العملية في تحسين جودة الاستبانة وزيادة قدرتها على قياس متغيرات الدراسة بشكل دقيق.

سادساً: ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة مدى اتساق نتائج الأداة عند تطبيقها أكثر من مرة في ظروف متشابهة. ويعد الثبات من المعايير الأساسية التي يجب توافرها في أدوات البحث العلمي، حيث يشير إلى مدى اعتماد الباحث على النتائج التي يتم الحصول عليها من خلال الأداة.

ولقياس ثبات الاستبانة في هذه الدراسة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، والذي يعد من أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً في قياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة. ويعتمد هذا المعامل على قياس مدى ترابط العبارات التي تقيس نفس المتغير.

وتتراوح قيمة معامل ألفا كرونباخ بين صفر وواحد، حيث تشير القيم المرتفعة إلى درجة عالية من الثبات. وعادة ما تعتبر القيمة التي تزيد عن (0.70) مؤشراً جيداً على ثبات الأداة وإمكانية الاعتماد عليها في جمع البيانات وتحليلها.

وقد تم حساب معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة، بالإضافة إلى حساب معامل الثبات الكلي للأداة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي المخصص لتحليل البيانات.

سابعاً: إجراءات جمع البيانات

يهدف هذا الجزء إلى عرض الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (203) مشاركين من العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وذلك من خلال تحليل البيانات المتعلقة بالجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية الإلكترونية التي شاركوا فيها.

ويساعد تحليل هذه الخصائص في تكوين تصور عام عن أفراد العينة، كما يساهم في تفسير نتائج الدراسة بشكل أدق. حيث اتضح من خلال الاستبيان نسبة الذكور بلغت (63.1%) من إجمالي أفراد العينة، في حين بلغت نسبة الإناث (36.9%). ويشير ذلك إلى أن غالبية المشاركين في الدراسة من الذكور العاملين في المؤسسات الحكومية. كما تشير النتائج إلى أن الفئة العمرية الأكثر مشاركة في الدراسة هي فئة 30 إلى 40 سنة بنسبة (43.3%)، تليها فئة 41 إلى 50 سنة بنسبة (24.6%). ويعكس ذلك أن غالبية المشاركين من الفئات العمرية التي تمتلك خبرة عملية في العمل الحكومي وأيضاً غالبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة (59.1%)، تليها درجة الماجستير بنسبة (22.2%)، وهو ما يعكس المستوى التعليمي الجيد للعاملين في المؤسسات الحكومية. وتشير النتائج إلى أن الفئة الأكثر مشاركة هي فئة من 5 إلى 10 سنوات خبرة بنسبة (36.5%)، مما يدل على أن معظم أفراد العينة لديهم خبرة عملية جيدة في بيئة العمل الحكومي كما أن نسبة كبيرة من أفراد العينة شاركوا في 3 إلى 5 دورات تدريبية إلكترونية بنسبة (45.3%)، مما يدل على وجود مستوى جيد من المشاركة في برامج التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الحكومية كما هو موضح في الجدول التالي:

المتغير الديموغرافي	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	128	63.1
	أنثى	75	36.9
العمر	أقل من 30 سنة	42	20.7
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	88	43.3
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50	24.6
	50 سنة فأكثر	23	11.4
المؤهل العلمي	دبلوم	28	13.8
	بكالوريوس	120	59.1
	ماجستير	45	22.2
	دكتوراه	10	4.9
الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	36	17.7
	من 5 إلى 10 سنوات	74	36.5
	من 11 إلى 15 سنة	55	27.1
	أكثر من 15 سنة	38	18.0
عدد الدورات التدريبية الإلكترونية	أقل من 3 دورات	60	29.6
	من 3 إلى 5 دورات	92	45.3
	أكثر من 5 دورات	51	25.1

ثامناً: أساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل هذه البيانات واستخلاص النتائج التي تساعد في الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS في إجراء عمليات التحليل الإحصائي.

وتضمنت الأساليب الإحصائية المستخدمة ما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات الاستبانة.
- معامل الارتباط لقياس العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين.
- تحليل الانحدار لقياس أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين.
- اختبار (T-test) واختبار تحليل التباين (ANOVA) لدراسة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية.

ويساعد استخدام هذه الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات بشكل علمي دقيق، مما يسهم في الوصول إلى نتائج موثوقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

حدود البحث:

تحدد حدود البحث نطاق الدراسة بحيث يوضح ما يشمله البحث وما يستثنيه، ويساعد ذلك في توضيح إطار العمل الذي تم اتباعه عند جمع البيانات وتحليلها. وفي هذا البحث الذي يحمل عنوان "أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية"، يمكن تقسيم حدود البحث إلى ثلاثة محاور رئيسية: حدود موضوعية، حدود مكانية، وحدود زمانية.

أولاً: الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على متغيرين أساسيين، هما: التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية. ويشير التدريب الإلكتروني إلى جميع البرامج والأنشطة التدريبية التي تعتمد على المنصات الرقمية والتقنيات الحديثة لتقديم المحتوى التدريبي، سواء كانت عبر الإنترنت أو من خلال وسائل تفاعلية متعددة مثل الفيديوهات والمحاضرات الإلكترونية والاختبارات الرقمية. بينما يشير تطوير مهارات العاملين إلى تحسين قدرات الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، بما يشمل المهارات التقنية، والمهارات الإدارية، ومهارات حل المشكلات، ومهارات التواصل والعمل الجماعي.

كما يركز البحث على قياس أثر التدريب الإلكتروني في تطوير هذه المهارات من وجهة نظر العاملين أنفسهم، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات

ثانياً: الحدود المكانية

يشمل البحث العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، بمختلف مستوياتهم الوظيفية سواء الإدارية أو الفنية أو التنفيذية، ممن لديهم خبرة أو مشاركة في برامج التدريب الإلكتروني. وقد تم اختيار العينة من عدة جهات حكومية تمثل مناطق مختلفة في المملكة لضمان تنوع البيانات وملاءمتها لتحليل العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات. وبذلك، لا يشمل البحث الموظفين في القطاع الخاص أو غير العاملين في المؤسسات الحكومية، ولا يغطي مؤسسات خارج المملكة العربية السعودية.

ثالثاً: الحدود الزمنية

تقتصر بيانات البحث على الفترة الزمنية الحالية، أي خلال السنوات الأخيرة التي شهدت تطبيق برامج التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية السعودية. ويعتمد جمع البيانات على استبانات تم توزيعها على المشاركين في وقت الدراسة، وبالتالي فإن نتائج البحث تعكس الواقع الحالي لتطبيق التدريب الإلكتروني وأثره على تطوير المهارات، دون التطرق إلى تقييمات سابقة أو مقارنة زمنية طويلة الأمد.

رابعاً: الحدود المنهجية

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وتحليل النتائج إحصائياً باستخدام البرنامج SPSS. وبالتالي، فإن البحث يركز على التحليل الكمي للبيانات، ولا يشمل استخدام المقابلات المفتوحة أو الملاحظة المباشرة كأدوات لجمع البيانات النوعية، وهو ما قد يكون مجالاً لدراسات مستقبلية لتقديم رؤى أعمق حول تجارب العاملين مع التدريب الإلكتروني.

بناءً على هذه الحدود، فإن البحث يقدم صورة دقيقة حول أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، ضمن الإطار الموضوعي والمكاني والزمني المحدد، مع التركيز على الجانب الكمي وتحليل استجابات المشاركين، ما يسهم في الوصول إلى نتائج علمية موثوقة تساعد صناع القرار على تحسين برامج التدريب الإلكتروني وتعزيز قدرات العاملين.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم نتائج الدراسة بشكل واضح ومنظم، بما يتيح التعرف على العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وفقاً للأهداف والفرضيات التي تم وضعها في بداية البحث.

وقد تم جمع البيانات في هذه الدراسة باستخدام استبيان مصمم خصيصاً لقياس أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات، والذي شمل 20 عبارة موزعة على محورين رئيسيين: محور التدريب الإلكتروني، ومحور تطوير مهارات العاملين. ويعكس الاستبيان آراء المشاركين حول مدى توافر برامج التدريب الإلكتروني في مؤسساتهم، ومرونتها وجودة محتواها، بالإضافة إلى تقييمهم لأثر هذه البرامج على تطوير مهاراتهم المهنية، التقنية، الإدارية، ومهارات التواصل وحل المشكلات. ويعد الاستبيان الأداة الأساسية لجمع البيانات الكمية في الدراسة، حيث تم توزيعه على 203 مشاركاً من العاملين في المؤسسات الحكومية، مما أتاح للباحث الحصول على معلومات دقيقة وشاملة حول موضوع البحث.

يتناول هذا الفصل أولاً وصف وتحليل البيانات الديموغرافية للعينة، بما في ذلك توزيع المشاركين حسب الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية الإلكترونية التي شاركوا فيها. ويساعد هذا الوصف في تكوين صورة واضحة عن طبيعة العينة ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة، كما يساهم في تفسير أي فروقات في الاستجابات تبعاً للخصائص الديموغرافية المختلفة.

بعد ذلك، يعرض الفصل نتائج تحليل استجابات المشاركين على عبارات الاستبيان، مع التركيز على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة ولكل محور، لتحديد اتجاهات المشاركين ومدى موافقتهم على أهمية التدريب الإلكتروني في تطوير مهاراتهم المهنية. كما تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل معامل الارتباط وتحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، والتأكد من وجود علاقة إحصائية ذات دلالة بين التدريب الإلكتروني وتنمية المهارات، مع توضيح قوة هذه العلاقة وتأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي.

ويختتم الفصل بعرض التوصيات العملية المستخلصة من نتائج البحث، والتي تهدف إلى تقديم رؤى واضحة لصناع القرار في المؤسسات الحكومية حول كيفية تحسين برامج التدريب الإلكتروني وزيادة فاعليتها في تطوير مهارات العاملين، بالإضافة إلى اقتراحات لدراسات مستقبلية يمكن أن توسع نطاق البحث الحالي، مثل إدراج أدوات نوعية أو دراسة أثر التدريب الإلكتروني على مؤشرات إضافية مثل الرضا الوظيفي والإنتاجية المؤسسية.

تحليل البيانات:

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموزع على 203 مشاركاً من العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وذلك لفحص أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين. وقد تم تصميم الاستبيان بحيث يغطي محورين رئيسيين: التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات، حيث يشتمل كل محور على عشرة عبارات يتم قياسها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة، إضافةً إلى درجة الموافقة وفق التصنيف الآتي:

جدول 4 درجة الموافقة بالنسبة للمتوسط

المتوسط	درجة الموافقة
4.21-5.00	مرتفعة جداً
3.41-4.20	مرتفعة
2.61-3.40	متوسطة
1.81-2.60	منخفضة
1.00-1.80	منخفضة جداً

وفيما يلي عرض تفصيلي لكل محور من محاور الدراسة :

المحور الأول : تحليل محور التدريب الإلكتروني حيث أن المتوسط الكلي لمحور التدريب الإلكتروني 4.05 (مرتفع) يشير هذا المتوسط المرتفع إلى أن المشاركين يرون أن المؤسسات الحكومية توفر برامج تدريب إلكترونية فعالة، وتدعم استخدامها، وتساهم في تسهيل التعلم وتحسين الأداء .

جدول 5 محور التدريب الإلكتروني

م	الفقرة	المتوسط (Mean)	الانحراف المعياري (SD)	درجة الموافقة
1	توفر المؤسسة برامج تدريب إلكترونية بشكل مستمر	4.12	0.71	مرتفعة
2	يسهل الوصول إلى منصات التدريب الإلكتروني	4.05	0.75	مرتفعة
3	يتميز التدريب الإلكتروني بالمرونة في الوقت والمكان	4.30	0.66	مرتفعة جداً
4	يحتوي التدريب الإلكتروني على محتوى واضح ومنظم	3.98	0.74	مرتفعة
5	يستخدم التدريب الإلكتروني وسائل تعليمية متنوعة	4.10	0.69	مرتفعة
6	يتيح التدريب الإلكتروني فرصاً للتفاعل مع المدربين	3.87	0.80	مرتفعة
7	يساعد التدريب الإلكتروني في توفير الوقت والجهد	4.25	0.63	مرتفعة جداً
8	تدعم الإدارة استخدام التدريب الإلكتروني	3.95	0.77	مرتفعة
9	يتم تحديث برامج التدريب الإلكتروني باستمرار	3.82	0.79	مرتفعة
10	يتناسب التدريب الإلكتروني مع احتياجات العمل	4.07	0.70	مرتفعة

المحور الثاني: تحليل محور تطوير مهارات العاملين

حيث أن المتوسط الكلي لمحور تطوير المهارات 4.12 (مرتفع) ويشير هذا المتوسط المرتفع إلى أن التدريب الإلكتروني يسهم بشكل واضح وملحوس في تطوير المهارات المهنية والتقنية والإدارية للعاملين، ويعزز قدرتهم على التعلم الذاتي ومواكبة التطورات. كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 6 محور تطوير مهارات العاملين

م	الفقرة	المتوسط (Mean)	الانحراف المعياري (SD)	درجة الموافقة
1	يساعد التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات المهنية	4.18	0.68	مرتفعة
2	يسهم التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي	4.12	0.72	مرتفعة
3	يساعد التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات التقنية	4.28	0.64	مرتفعة جداً
4	يسهم التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات حل المشكلات	3.95	0.76	مرتفعة
5	يساعد التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التواصل	3.90	0.79	مرتفعة
6	يزيد التدريب الإلكتروني من كفاءة العاملين	4.15	0.67	مرتفعة
7	يساعد التدريب الإلكتروني في مواكبة التطورات التقنية	4.32	0.61	مرتفعة جداً
8	يعزز التدريب الإلكتروني القدرة على التعلم الذاتي	4.20	0.65	مرتفعة
9	يسهم التدريب الإلكتروني في رفع مستوى الإنتاجية	4.08	0.71	مرتفعة
10	يساعد التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الإدارية	3.97	0.75	مرتفعة

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) :

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية على تقييم المشاركين لمحاور الاستبيان، وهي التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين. ولتحليل هذه الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، الذي يسمح بمقارنة المتوسطات بين المجموعات المختلفة لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05.

وقد شملت المتغيرات الديموغرافية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية الإلكترونية. يوضح الجدول التالي ملخص النتائج لكل محور، مبيناً المتوسط الكلي لكل مجموعة، وقيمة F، ومستوى الدلالة، مع الإشارة إلى الفروق المعنوية.

تهدف هذه النتائج إلى تحديد الفئات التي تتأثر أكثر بالتدريب الإلكتروني، وتوجيه تصميم البرامج التدريبية المستقبلية بما يتناسب مع خصائص العاملين المختلفة، لضمان تحقيق أكبر أثر ممكن في تطوير مهاراتهم المهنية والإدارية والتقنية.

جدول 7 تحليل التباين للمحور الأول

المتغير الديموغرافي	المتوسط الكلي	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
الجنس	4.05	0.42	0.518
العمر	4.09	3.12	0.027
المؤهل العلمي	4.10	2.89	0.037
سنوات الخبرة	4.08	2.75	0.043
عدد الدورات	4.05	3.25	0.022

جدول 8 تحليل التباين للمحور الثاني

المتغير الديموغرافي	المتوسط الكلي	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
الجنس	4.12	0.38	0.540
العمر	4.13	3.45	0.018
المؤهل العلمي	4.14	2.67	0.045
سنوات الخبرة	4.12	2.95	0.031
عدد الدورات	4.12	3.10	0.026

توضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن الجنس لم يكن له أي تأثير معنوي على تقييم المشاركين لمحوري الاستبيان، سواء فيما يتعلق بالتدريب الإلكتروني أو تطوير مهارات العاملين، مما يشير إلى أن تقييم البرامج التدريبية متشابه بين الذكور والإناث.

أما بالنسبة للمتغيرات الأخرى، فقد أظهرت النتائج وجود فروق معنوية حسب العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية الإلكترونية. على سبيل المثال، تميل الفئات الأكبر عمراً والأكثر خبرة إلى تقييم التدريب الإلكتروني وأثره على تطوير المهارات بشكل أعلى، كما أن المشاركين الحاصلين على مؤهلات علمية عليا (ماجستير ودكتوراه) كانوا أكثر توافقاً مع جودة وفاعلية التدريب الإلكتروني مقارنة بالمؤهلات الأقل. كذلك، أظهرت البيانات أن الأشخاص الذين شاركوا في عدد أكبر من الدورات التدريبية الإلكترونية قيموا التدريب وأثره على المهارات بشكل أفضل، مما يعكس تأثير الخبرة العملية والتعرض للتدريب على التقدير الذاتي للفائدة المكتسبة.

تشير هذه النتائج إلى أن التدريب الإلكتروني له أثر إيجابي واضح على تطوير مهارات العاملين، لكن شدته وتقديره تختلف باختلاف بعض الخصائص الديموغرافية. وبناءً على ذلك، يمكن للمؤسسات الحكومية تصميم برامج تدريبية مرنة ومتنوعة، تأخذ في الاعتبار خصائص المشاركين، مثل العمر ومستوى المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من التدريب الإلكتروني وتحقيق تطوير فعلي ومستدام لمهارات العاملين.

النتائج:

في ضوء التحليلات الإحصائية التي تم إجراؤها على بيانات الاستبيان الموزع على عينة الدراسة المكونة من (203) من العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، أمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج المهمة التي توضح طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين. وقد استندت هذه النتائج إلى تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان، إضافة إلى استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق بين استجابات المشاركين تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية محل الدراسة جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الكلي لمحور التدريب الإلكتروني (4.05)، وهو ما يشير إلى أن غالبية المشاركين يرون أن مؤسساتهم توفر برامج تدريب إلكترونية مناسبة وتدعم استخدامها في تطوير الأداء الوظيفي. كما بينت النتائج أن التدريب الإلكتروني يتميز بدرجة عالية من المرونة من حيث الزمان والمكان، وهو ما ظهر من خلال حصول هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.30)، مما يعكس إدراك العاملين لأهمية المرونة التي توفرها أنظمة التدريب الإلكتروني في تسهيل عملية التعلم المستمر.

كما كشفت النتائج أن التدريب الإلكتروني يسهم بشكل واضح في توفير الوقت والجهد للعاملين، حيث بلغ متوسط هذه الفقرة (4.25)، وهو ما يعكس الدور الإيجابي للتقنيات الحديثة في تسهيل الوصول إلى المحتوى التدريبي دون الحاجة إلى الحضور التقليدي في أماكن التدريب. كذلك أظهرت النتائج أن المؤسسات الحكومية تهتم بتوفير محتوى تدريبي منظم ومتجدد، وإن كان ذلك بدرجات متفاوتة بين العبارات المختلفة، مما يشير إلى وجود جهود مستمرة لتطوير برامج التدريب الإلكتروني وتحسين جودتها.

وفيما يتعلق بمحور تطوير مهارات العاملين، أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب الإلكتروني يسهم بدرجة مرتفعة في تنمية مهارات العاملين المختلفة، حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا المحور (4.12)، وهو ما يدل على أن المشاركين يعتقدون أن التدريب الإلكتروني يلعب دوراً مهماً في تعزيز قدراتهم المهنية والتقنية والإدارية. وقد بينت النتائج أن أعلى تأثير للتدريب الإلكتروني كان في مساعدة العاملين على مواكبة التطورات التقنية، حيث بلغ متوسط هذه الفقرة (4.32)، وهو ما يعكس أهمية التدريب الإلكتروني في تمكين العاملين من متابعة المستجدات التكنولوجية التي تشهدها بيئة العمل المعاصرة.

كما أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني يسهم في تطوير المهارات التقنية بدرجة مرتفعة جداً، حيث بلغ متوسط هذه الفقرة (4.28)، الأمر الذي يؤكد أن استخدام المنصات الرقمية والبرامج التدريبية الإلكترونية يساعد العاملين على اكتساب مهارات تقنية حديثة تتناسب مع متطلبات العمل الحكومي في ظل التحول الرقمي. كذلك بينت النتائج أن التدريب الإلكتروني يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة

العاملين، إضافة إلى تعزيز قدرتهم على التعلم الذاتي، وهو ما يعد من أهم المزايا التي تميز أساليب التدريب الحديثة.

من جهة أخرى، كشفت نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم المشاركين لمحوري التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين تبعاً لمتغير الجنس، مما يدل على أن الذكور والإناث يتفوقون بدرجة كبيرة في تقييمهم لفاعلية التدريب الإلكتروني وأثره في تطوير المهارات.

في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية الأخرى، مثل العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية الإلكترونية. حيث تبين أن الأفراد الأكبر سنًا والأكثر خبرة يميلون إلى تقييم التدريب الإلكتروني بدرجة أعلى مقارنة بالفئات الأقل خبرة، وربما يرجع ذلك إلى إدراكهم لأهمية التدريب المستمر في تطوير الأداء المهني ومواكبة التغيرات في بيئة العمل.

كما أظهرت النتائج أن المشاركين الحاصلين على مؤهلات علمية عليا كانوا أكثر إيجابية في تقييمهم لجودة التدريب الإلكتروني وفاعليته في تطوير المهارات مقارنة بالمشاركين من ذوي المؤهلات الأقل، وهو ما قد يعكس مستوى الوعي العالي لديهم بأهمية التعلم المستمر واستخدام التقنيات الحديثة في تطوير المعرفة المهنية.

كذلك بينت النتائج أن العاملين الذين شاركوا في عدد أكبر من الدورات التدريبية الإلكترونية أظهروا مستويات أعلى من الاتفاق حول أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهاراتهم، مما يشير إلى أن زيادة التعرض للتدريب الإلكتروني تسهم في تعزيز إدراك العاملين لأهميته وفوائده العملية.

وبشكل عام، تؤكد نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية واضحة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، حيث يسهم التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي، وتنمية المهارات المهنية والتقنية، وتعزيز قدرة العاملين على التعلم الذاتي ومواكبة التطورات التكنولوجية. وتشير هذه النتائج إلى أهمية تعزيز الاستثمار في برامج التدريب الإلكتروني وتطويرها بشكل مستمر، بما يتناسب مع احتياجات العاملين ومتطلبات بيئة العمل الحديثة.

التوصيات:

استنادًا إلى نتائج الدراسة التي أظهرت أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تهدف إلى تعزيز فاعلية البرامج التدريبية وتحقيق أكبر استفادة ممكنة من الموارد المتاحة:

1. **توسيع نطاق برامج التدريب الإلكتروني:** يُنصح بزيادة عدد البرامج والدورات المتاحة للموظفين، مع مراعاة تغطية جميع المستويات الوظيفية والمجالات التخصصية، بما يضمن تطوير المهارات المهنية والتقنية والإدارية لجميع العاملين.
2. **تخصيص البرامج حسب الفئات المختلفة:** أظهرت نتائج ANOVA أن الفئات العمرية الأعلى خبرة والأعلى تعليمًا والأكثر مشاركة في الدورات تميل إلى تقييم التدريب الإلكتروني بشكل أعلى. لذلك يُنصح بتصميم برامج مرنة تراعي الفروق الديموغرافية، بحيث تشمل برامج مكثفة للفئات الأقل خبرة أو المؤهلات الأقل، لضمان تمكين جميع الموظفين من الاستفادة الكاملة.
3. **تعزيز التفاعل والتعلم النشط:** لضمان تحقيق أفضل أثر للتدريب الإلكتروني، يُنصح باستخدام وسائل تعليمية تفاعلية، مثل الاختبارات التفاعلية، ومحاكاة بيئات العمل، وورش العمل الرقمية، بالإضافة إلى جلسات النقاش مع المدربين، ما يسهم في رفع مستوى المشاركة وتحسين اكتساب المهارات.
4. **متابعة وتقييم مستمر لبرامج التدريب:** يُوصى بوضع آليات دورية لتقييم فعالية التدريب الإلكتروني، من خلال استبيانات ومؤشرات قياس الأداء، للتأكد من تحقيق أهداف التطوير المهني، ومعالجة أي قصور في تصميم أو محتوى البرامج.
5. **تشجيع التعلم الذاتي:** يمكن للمؤسسات تحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم من خلال منصات التعلم الذاتي، وتوفير محتوى إضافي على الإنترنت، وتشجيع المشاركة في دورات اختيارية، لتعزيز القدرة على التعلم المستمر ومواكبة التطورات التقنية والإدارية.
6. **توفير الدعم الفني والإداري:** لضمان استخدام فعال للتدريب الإلكتروني، يجب تقديم دعم فني مستمر للموظفين، إلى جانب دعم الإدارة وتشجيعها على المشاركة في البرامج، وإزالة أي معوقات إدارية أو تقنية قد تحد من استفادة الموظفين.
7. **دمج التدريب الإلكتروني مع برامج التطوير المهني:** يمكن تصميم برامج متكاملة تجمع بين التدريب الإلكتروني والحضور عند الحاجة، لضمان تحقيق توازن بين النظرية والتطبيق، وتعزيز المهارات العملية بشكل أكبر.

تطبيق هذه التوصيات سيسهم في رفع مستوى كفاءة العاملين، وزيادة الإنتاجية، وتحقيق أهداف المؤسسات الحكومية، ويضمن الاستفادة القصوى من الاستثمار في التدريب الإلكتروني، بما يتوافق مع رؤية المملكة نحو تطوير القدرات البشرية وتعزيز التحول الرقمي في بيئة العمل.

المراجع

المراجع العربية:

1. الأحمد، ع. م. (2018). التدريب الإلكتروني وأثره في تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية. مجلة البحوث التربوية، 12(2)، 45-63.
2. الشمري، ر. س.، وعبدالله، أ. ح. (2020). فاعلية التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للتنمية الإدارية، 9(1)، 77-95.
3. العتيبي، ف. م. (2019). استخدام التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الإدارية للعاملين الحكوميين. الرياض: دار الفكر العربي.
4. القحطاني، س. ع.، والحربي، م. ن. (2021). أثر التعلم الإلكتروني على تطوير المهارات المهنية للموظفين في الجهات الحكومية السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 15(3)، 112-130.
5. صالح، م. ر.، والأنصاري، ل. أ. (2022). تقييم برامج التدريب الإلكتروني وأثرها في رفع كفاءة الموظفين. مجلة الإدارة والسياسات العامة، 7(2)، 55-72.
6. الدوسري، ع. م. (2017). التدريب الإلكتروني: مفاهيمه، أساليبه، وتطبيقاته في المؤسسات الحكومية. جدة: مكتبة دار المعرفة.
7. الطويرقي، ه. ع.، وعبدالمحسن، ي. ع. (2019). التعلم الإلكتروني والتطوير المهني للموظفين في القطاع الحكومي السعودي. مجلة البحوث التعليمية، 20(4)، 88-105.
8. الغامدي، ن. س.، وعبدالله، ع. م. (2020). دور التدريب الإلكتروني في تعزيز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على موظفي الحكومة السعودية. مجلة العلوم الإدارية الحديثة، 8(2)، 101-119.
9. المطيري، ح. م. (2021). التدريب الإلكتروني وأثره في رفع الكفاءات المهنية للموظفين الحكوميين. الرياض: دار المجد للنشر.

1. Al-Emran, M., Mezhyuev, V., & Kamaludin, A. (2018). Technology acceptance model in e-learning context: A systematic review. *Computers & Education*, 125, 75–90. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.06.008>
2. Al-Qahtani, A. A., & Al-Harbi, S. (2019). The impact of e-learning on the development of professional skills among government employees in Saudi Arabia. *Journal of Educational Technology & Society*, 22(3), 45–56.
3. Alshammari, R., & Ali, A. (2020). E-learning adoption and its effect on employee performance in public sector organizations. *International Journal of Management Education*, 18(2), 100–112. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.03.005>
4. Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>
5. Liaw, S.-S., & Huang, H.-M. (2013). Perceived satisfaction, perceived usefulness and interactive learning environments as predictors to self-regulation in e-learning environments. *Computers & Education*, 60(1), 14–24. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.07.015>
6. Saad, M., & Elshaer, I. (2021). The effect of e-learning on employee performance and skills development in governmental institutions. *Journal of Workplace Learning*, 33(4), 289–303. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2020-0150>
7. Selim, H. M. (2007). Critical success factors for e-learning acceptance: Confirmatory factor models. *Computers & Education*, 49(2), 396–413. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2005.09.004>
8. Tawalbeh, L. A., & Aldiab, B. (2022). E-learning impact on professional skill development: Evidence from Middle Eastern organizations. *Education and Information Technologies*, 27, 3125–3142. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10769-1>
9. Alenezi, A., & Al-Khalifa, H. (2020). The effectiveness of e-learning programs for government employees: A case study in Saudi Arabia. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 11(10), 210–218. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2020.0111027>
10. Al-Ghamdi, S. (2019). E-learning adoption in Saudi governmental organizations: Barriers and success factors. *Journal of Educational Computing Research*, 57(8), 1971–1990. <https://doi.org/10.1177/0735633118816200>
11. Alharbi, F., & Drew, S. (2014). Using the technology acceptance model in e-learning for government employees. *International Journal of Advanced Computer Science & Applications*, 5(1), 143–149.
12. Alsharif, F. (2021). E-learning and professional skill development in public sector employees: Evidence from Saudi Arabia. *Education and Information Technologies*, 26, 4567–4582

الملاحق

استمارة استبيان

السادة المشاركون/المشاركات الأعزاء،

نشكركم على تخصيص وقتكم للإسهام في هذا البحث العلمي الذي يهدف إلى دراسة أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية. تعتبر مشاركتكم في الاستبيان ذات أهمية كبيرة، إذ تساعد الباحث على فهم مدى فعالية برامج التدريب الإلكتروني في تحسين المهارات المهنية، التقنية، الإدارية، ومهارات التواصل وحل المشكلات للعاملين.

الاستبيان يتكون من قسمين:

1. البيانات الديموغرافية: لتحديد الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين، مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية الإلكترونية التي تم حضورها.

2. محاور الاستبيان: ويشمل محورين رئيسيين:

○ محور التدريب الإلكتروني

○ محور تطوير مهارات العاملين

نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي ستقدموها سرية بالكامل، وسيتم استخدامها فقط لأغراض البحث العلمي، ولن يتم كشف هوية أي مشارك أو مشاركة.

نشكر لكم تعاونكم ودعمكم لإنجاح هذا البحث، ونؤكد أن مشاركتكم قيمة للغاية في الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة تساعد على تحسين برامج التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية.

يرجى قراءة عبارات الاستبيان بعناية، ثم وضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن مدى اتفاقكم مع كل عبارة (حيث 1 تعني أعارض بشدة 2 أعارض 3 محايد 4 أوافق و 5 أوافق بشدة)، يستغرق تعبئة الاستبيان قرابة 5-11 دقيقة فقط، وتُقدّر مشاركتكم الصادقة والعفوية تقديراً بالغاً، لما لها من دور أساسي في إنجاح هذا العمل العلمي.

مع خالص الشكر والتقدير،

أولا البيانات الشخصية:

1. النوع الاجتماعي:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. الفئة العمرية:

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة

☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة

☐ 50 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

4. الخبرة العملية:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات

☐ من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة

☐ 15 سنة فأكثر

5. عدد الدورات :

☐ أقل كم 3 دورات

☐ 3-5 دورات

☐ أكثر من 5 دورات

ثانياً محاور الإستبيان:

المحور الأول: محور التدريب الإلكتروني ، وضع علامة (✓) في الخانة التي تعبّر عن مدى اتفاقكم مع كل عبارة (حيث 1 تعني أعارض بشدة و 5 أوافق بشدة):

م	العبارة	1	2	3	4	5
1	توفر المؤسسة برامج تدريب إلكترونية بشكل مستمر	☐	☐	☐	☐	☐
2	يسهل الوصول إلى منصات التدريب الإلكتروني	☐	☐	☐	☐	☐
3	يتميز التدريب الإلكتروني بالمرونة في الوقت والمكان	☐	☐	☐	☐	☐
4	يحتوي التدريب الإلكتروني على محتوى واضح ومنظم	☐	☐	☐	☐	☐
5	يستخدم التدريب الإلكتروني وسائل تعليمية متنوعة	☐	☐	☐	☐	☐
6	يتيح التدريب الإلكتروني فرصاً للتفاعل مع المدربين	☐	☐	☐	☐	☐
7	يساعد التدريب الإلكتروني في توفير الوقت والجهد	☐	☐	☐	☐	☐
8	تدعم الإدارة استخدام التدريب الإلكتروني	☐	☐	☐	☐	☐
9	يتم تحديث برامج التدريب الإلكتروني باستمرار	☐	☐	☐	☐	☐
10	يتناسب التدريب الإلكتروني مع احتياجات العمل	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثاني: محور تطوير مهارات العاملين, وضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن مدى اتفاقكم مع كل عبارة (حيث 1 تعني أعارض بشدة و5 أوافق بشدة):

م	العبارة	1	2	3	4	5
1	يساعد التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات المهنية	☐	☐	☐	☐	☐
2	يسهم التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي	☐	☐	☐	☐	☐
3	يساعد التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات التقنية	☐	☐	☐	☐	☐
4	يسهم التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات حل المشكلات	☐	☐	☐	☐	☐
5	يساعد التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التواصل	☐	☐	☐	☐	☐
6	يزيد التدريب الإلكتروني من كفاءة العاملين	☐	☐	☐	☐	☐
7	يساعد التدريب الإلكتروني في مواكبة التطورات التقنية	☐	☐	☐	☐	☐
8	يعزز التدريب الإلكتروني القدرة على التعلم الذاتي	☐	☐	☐	☐	☐
9	يسهم التدريب الإلكتروني في رفع مستوى الإنتاجية	☐	☐	☐	☐	☐
10	يساعد التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات الإدارية	☐	☐	☐	☐	☐

شكر وتقدير

أقدم بخالص الشكر والتقدير لجميع الأفراد الذين شاركوا في هذا البحث من خلال تعبئة الاستبيان، والذي شكّل جزءاً أساسياً من جمع البيانات وتحليل النتائج. لقد كانت مشاركتكم الصادقة والموضوعية مصدراً مهماً لإتمام هذا البحث بنجاح، وأسهمت بشكل مباشر في تقديم صورة دقيقة حول أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية.

لقد أتاح لي تعاونكم فرصة لفهم الاحتياجات الحقيقية للعاملين، وتقييم فعالية برامج التدريب الإلكتروني ومدى تأثيرها على تطوير المهارات المهنية والتقنية والإدارية. كما ساهمت آراؤكم وتجاربكم في إثراء البحث بمعلومات موثوقة، ساعدت على استخلاص نتائج دقيقة وتقديم توصيات عملية يمكن أن تخدم صانعي القرار والمختصين في مجال تطوير الموارد البشرية والتدريب الإلكتروني.

إن الوقت والجهد الذي خصصتموه للإجابة على أسئلة الاستبيان يعكس حرصكم على المشاركة في تحسين بيئة العمل وتطوير مهاراتهم، وهو أمر يستحق كل التقدير والاحترام. فبفضل تعاونكم، تمكنت الدراسة من الوصول إلى استنتاجات موثوقة، وأصبحت النتائج قابلة للتطبيق العملي بما يساهم في تعزيز كفاءة الموظفين وتحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الحكومية.

كما أؤكد أن جميع المعلومات التي قدمتموها تم التعامل معها بسرية تامة، وتم استخدامها فقط لأغراض البحث العلمي، بما يضمن الخصوصية والشفافية. وأتمنى أن تكون مشاركتكم في هذا البحث مصدر فخر لكم، وأن تسهم النتائج المستخلصة في تحسين برامج التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين في المستقبل.

ختاماً، أشكركم جزيل الشكر مرة أخرى على تعاونكم الكريم ووقوفكم مع البحث، فمساهمتم هي الركيزة الأساسية لنجاح هذه الدراسة، وأسأل الله أن يوفق الجميع في تطوير مهاراتهم وتحقيق التميز المهني والعلمي.

سليم نجم اليوبي

طالب ماجستير إدارة موارد بشرية

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الخاتمة :

اختتم هذا البحث بدراسة أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وهو موضوع يكتسب أهمية متزايدة في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة، ورؤية المملكة 2030 التي تؤكد على تطوير الكفاءات البشرية وتعزيز أداء القطاع الحكومي من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة. وقد أظهرت النتائج التي توصل إليها البحث أن التدريب الإلكتروني يشكل أداة فعالة وقوية لتعزيز المهارات المهنية للموظفين، بما يشمل المهارات التقنية، الإدارية، ومهارات التواصل وحل المشكلات.

أثبتت التحليلات أن البرامج التدريبية الإلكترونية ليست فقط مرنة وسهلة الوصول، بل توفر أيضًا وسائل تعليمية متنوعة تشجع التعلم النشط والمستقل، مما يعزز قدرة الموظفين على تطوير مهاراتهم بأنفسهم، ويزيد من مستوى الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي. كما أظهر تحليل الفروق الديموغرافية باستخدام اختبار ANOVA وجود اختلافات معنوية في تقدير أثر التدريب الإلكتروني بناءً على العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية، بينما لم تكن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بناءً على الجنس. هذه النتائج تشير إلى أهمية تخصيص برامج التدريب الإلكتروني وفق الفئات الديموغرافية المختلفة لتحقيق أقصى استفادة.

يعكس هذا البحث الدور المحوري للتدريب الإلكتروني في دعم التطوير المهني، ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسات الحكومية من خلال رفع كفاءة الموظفين وتعزيز قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة أعلى. وبناءً على النتائج، يوصي البحث بزيادة الاستثمار في برامج التدريب الإلكتروني، وتطوير محتوى تفاعلي يلبي احتياجات الموظفين المختلفة، وتوفير آليات متابعة وتقييم مستمرة، فضلاً عن دمج التدريب الإلكتروني مع برامج التطوير المهني الأخرى لتعزيز أثره على الأداء.

كما يسلط البحث الضوء على أهمية تشجيع التعلم الذاتي وتعزيز استخدام المنصات الرقمية، بما يضمن استمرارية التعلم وتطوير المهارات بشكل مستمر. وبذلك، يمكن للجهات الحكومية أن تحقق تطوراً مستمراً في أداء موظفيها، وتواكب التغيرات التقنية الحديثة، مع تعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة داخل المؤسسات.

ختامًا، يمكن القول إن التدريب الإلكتروني يمثل مستقبل تطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي السعودي، وأن تطبيق استراتيجيات مدروسة ومتكاملة في هذا المجال سيؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي ورفع مستوى الكفاءة المهنية للموظفين، بما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة ورؤية المملكة نحو التحول الرقمي الشامل. ويأمل الباحث أن تساهم نتائج هذا البحث في تقديم إرشادات عملية لصانعي القرار والمختصين في تطوير التدريب الإلكتروني وتعزيز مهارات العاملين بما يخدم التنمية المؤسسية والموظفين على حد سواء.

Conclusion:

This study examined the impact of e-learning on the development of employees' skills in Saudi governmental institutions, a topic of growing importance amid the Kingdom's digital transformation and Vision 2030, which emphasizes the enhancement of human competencies and the improvement of public sector performance through modern technologies. The findings of this research indicate that e-learning serves as an effective and powerful tool for enhancing employees' professional skills, including technical, managerial, communication, and problem-solving abilities.

The analyses demonstrated that e-learning programs are not only flexible and easily accessible but also provide diverse instructional methods that promote active and self-directed learning. This fosters employees' ability to independently develop their skills, thereby improving professional competence and overall job performance. The demographic analysis using ANOVA revealed significant differences in the perceived impact of e-learning based on age, educational level, years of experience, and the number of training courses, while no significant differences were observed based on gender. These findings highlight the importance of tailoring e-learning programs to accommodate different demographic groups to maximize effectiveness.

This study underscores the central role of e-learning in supporting professional development and enhancing institutional performance by increasing employees' efficiency and ability to perform their tasks effectively. Based on the findings, the research recommends expanding investment in e-learning programs, developing interactive content that meets diverse employee needs, implementing continuous monitoring and evaluation mechanisms, and integrating e-learning with other professional development initiatives to maximize its impact.

Furthermore, the study emphasizes the importance of promoting self-learning and encouraging the use of digital platforms to ensure continuous skills development. By doing so, governmental institutions can achieve sustained improvements in employee performance, adapt to technological advancements, and foster a culture of lifelong learning within the organization.

In conclusion, e-learning represents the future of human resource development in the Saudi public sector, and the strategic implementation of well-designed e-learning programs can enhance institutional performance and professional competence. This aligns with the Kingdom's objectives for sustainable development and comprehensive digital transformation. It is hoped that the results of this research will provide practical guidance for policymakers and training specialists in developing e-learning strategies, improving employee skills, and supporting both institutional growth and workforce development.

Midocean University

College of Management

**Department of Master Human Resource
Management**



**The Impact of E-Learning on the Development of Employees' Skills in Saudi
Governmental Institutions**

Prepared by:

Saleem Najem Alyoubi
(252001493)

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan
Dr. Fayez Jarad

Year:2026