

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

تأثير التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل

مريم حسام شاميه

221002349

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث الثالث

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
13	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
13	1.4. أسئلة الدراسة.....
14	1.5. أهداف الدراسة.....
16	1.6. فرضيات الدراسة.....
17	1.7. نموذج الدراسة.....
18	1.8. الدراسة الميدانية.....
19	1.9. مخطط المشروع.....
20	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
21	2.1. المقدمة:.....
22	2.2. المتغير المستقل.....
23	2.3. المتغير التابع.....
24	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
26	2.5. الخاتمة.....
27	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
28	3.1. المقدمة.....
28	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
29	3.3. تصميم البحث.....
31	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
31	3.5. طريقة جمع البيانات.....
32	3.6. أنواع البيانات.....

32	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
33	3.8. الخاتمة
34	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
35	4.1. المقدمة
35	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
35	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
36	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
36	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
36	4.6. الخاتمة
37	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
38	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
38	5.2. توصيات الدراسة
38	5.3. الخاتمة
39	قائمة المراجع
43	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

أدى التحول الرقمي إلى تغييرات كبيرة في أنظمة العمل والتدريب داخل الشركات. ومن بين هذه التغييرات، أصبح التدريب الإلكتروني خيارًا مهمًا لتطوير مهارات الموظفين دون الحاجة إلى حضور فعلي. وفي شركة سابك بمدينة الجبيل، والتي تُعد من أكبر الشركات الصناعية، تم تطبيق برامج تدريب إلكترونية لتعزيز كفاءة الموظفين. ومع ذلك، لا تزال هناك تساؤلات حول مدى فعالية هذه البرامج في تحسين الأداء الفعلي للموظفين، مما يستدعي دراسة علمية لفهم هذه العلاقة بشكل دقيق.

أظهرت العديد من الدراسات أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يساهم في تحسين أداء الموظفين، مثل دراسة العتيبي (2020) التي أكدت أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات الإدارية. كما وجدت دراسة Zhang & Wang (2021) أن الموظفين الذين تلقوا تدريبًا إلكترونيًا تفاعليًا أظهروا تحسنًا في الكفاءة مقارنةً بمن لم يتدربوا. إلا أن أغلب هذه الدراسات لم تركز على البيئة الصناعية السعودية، ما يجعل دراسة هذا الجانب في شركة مثل سابك أمرًا مهمًا لسد هذه الفجوة.

بالرغم من تزايد الدراسات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني، إلا أن هناك فجوات واضحة يمكن ملاحظتها على المستوى النظري والتطبيقي. فمن الناحية النظرية، لم تُعطِ الأدبيات الحالية اهتمامًا كافيًا لقياس العلاقة الدقيقة بين التدريب الإلكتروني ومؤشرات الكفاءة في بيئات صناعية ثقيلة ومعقدة. بل اقتصر معظمها على بيئات مكتبية أو تعليمية تختلف اختلافاً كبيراً في طبيعة العمل ونوع المهارات المطلوبة. أما من الناحية التطبيقية، فهناك نقص في الأدلة العلمية التي توثق أثر التدريب الإلكتروني على أرض الواقع في مؤسسات صناعية مثل سابك، حيث أن هذه الشركات تعتمد بشكل كبير على الأداء الجماعي والتقني المتخصص، ما يجعل من الضروري فهم كيف يمكن للتدريب الإلكتروني أن ينعكس على هذه الجوانب. إن هذه الفجوات تفتح المجال لإجراء دراسة معمقة تستند إلى بيانات واقعية وتحليل علمي دقيق.

تستهدف هذه الدراسة المهتمين بشؤون الموارد البشرية والتدريب في شركة سابك، وبشكل أوسع، أصحاب القرار في المؤسسات الصناعية الذين يسعون إلى تحسين أداء الموظفين عبر الوسائل التقنية. ويكتسب الموضوع أهمية خاصة في ظل التوجهات الوطنية نحو التحول الرقمي وتوطين الوظائف في القطاعات الحيوية، حيث يُعد الاستثمار في تطوير الكوادر البشرية أحد المرتكزات الأساسية لرؤية المملكة 2030. ومن هذا المنطلق، فإن فهم العلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظف لا يعد مجرد اهتمام أكاديمي، بل يمثل أداة استراتيجية بيد الشركات لتحسين جودة الإنتاج، وتقليل الأخطاء التشغيلية، وتحقيق أعلى درجات الكفاءة الممكنة. وبالتالي فإن معالجة هذه المشكلة تساهم في تطوير نماذج تدريب حديثة قائمة على الأدلة والبيانات الواقعية، وتسهم في تعزيز فاعلية القوى العاملة الصناعية.

انطلاقاً مما سبق، يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، من خلال فحص طبيعة البرامج التدريبية المقدمة، ومدى ارتباطها بتحقيق أداء وظيفي ملموس، بالإضافة إلى قياس مدى رضا الموظفين عن هذه البرامج، وتحديد التحديات التي قد تواجه تطبيقها. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ تساعد على تعزيز فعالية هذه البرامج داخل بيئة العمل الصناعي. وستُبنى هذه الأهداف على إطار علمي يجمع بين التحليل النظري والاستقصاء الميداني، بما يضمن الوصول إلى نتائج موثوقة تساهم في تحسين جودة الموارد البشرية في شركة سابك، ويمكن تعميمها لاحقاً على شركات مشابهة في بيئات صناعية مماثلة داخل المملكة.

1.2. مشكلة الدراسة

تسعى الشركات العالمية إلى رفع مستوى إنتاجية موظفيها من خلال الاستثمار في برامج التدريب والتطوير. في السنوات الأخيرة، أصبح التدريب الإلكتروني أحد البدائل الحديثة للتدريب التقليدي، لما يوفره من مرونة وتكلفة أقل. ومع ذلك، لا تزال فعالية هذه البرامج غير واضحة تمامًا، خاصة في البيئات الصناعية مثل شركة سابك في الجبيل، مما يدعو إلى التحقق من مدى تأثيرها الفعلي على كفاءة الموظفين.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تُظهر مراجعة الأدبيات أن معظم الدراسات السابقة ركزت على التدريب الإلكتروني في قطاعات التعليم أو الأعمال الإدارية، مثل البنوك والمؤسسات الحكومية. وقد تناولت هذه الدراسات تأثير التدريب الإلكتروني على جوانب مثل الرضا الوظيفي، والتفاعل، وتطوير المهارات الشخصية، لكنها لم تركز على العلاقة المباشرة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء في البيئات الصناعية الثقيلة. كما أن أغلب النماذج النظرية المطبقة في الدراسات لم تُصمم خصيصًا لبيئات العمل في المصانع أو في قطاع البتروكيماويات، مما يحد من صلاحية تطبيقها على شركات مثل سابك. من هنا، تنشأ فجوة نظرية مهمة تتمثل في غياب نماذج أو دراسات

علمية تركّز على قطاع صناعي كبير ومعقد، وتدرس بعمق العلاقة بين آليات التدريب الإلكتروني ومستوى الكفاءة في بيئة تتطلب دقة ومهارة تقنية عالية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد العملي، لا تتوفر معلومات كافية أو تقارير منشورة تفصيلية من داخل شركة سابق حول مدى فاعلية التدريب الإلكتروني، أو انعكاسه المباشر على أداء الموظفين ومعدلات الإنجاز وجودة العمل. كما أن المؤشرات الحالية لتقييم البرامج التدريبية الإلكترونية تعتمد في الغالب على استبانات رضا عامّة لا ترتبط بمقاييس الكفاءة الفنية أو الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، لا توجد دراسات محلية وثّقت مدى جاهزية البنية التحتية التقنية في سابق لدعم برامج التدريب الإلكتروني بشكل كامل، خاصة في أقسام التشغيل الميداني والمصانع. وهذا يشكّل فجوة تطبيقية بارزة تستدعي المعالجة، لأن غياب هذا التوثيق يعيق عملية التقييم الشامل لتأثير التدريب الإلكتروني على الكفاءة المهنية للعاملين استنادًا إلى ما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: "إلى أي مدى يمكن أن يؤثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة "سابق بمدينة الجبيل؟"

1.3. أهمية الدراسة

تمثل قضية تطوير كفاءة الموظفين أحد المحاور الجوهرية في إدارة الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات الصناعية الكبرى التي تتطلب أداءً عاليًا ومهارات تقنية دقيقة. ومع تزايد الاعتماد على الوسائط الإلكترونية في التدريب، برز التساؤل حول مدى نجاعة هذه الوسائل في تحقيق النتائج المرجوة، لا سيما في بيئات معقدة مثل بيئة شركة سابق. تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على علاقة محورية بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظف، وهي علاقة لم تُدرس بعمق كافٍ في السياق الصناعي السعودي. وفي ظل التحولات التي تشهدها المملكة نحو الرقمنة، تزداد الحاجة إلى دراسات تطبيقية تقدم معرفة دقيقة يمكن الاستفادة منها في تطوير استراتيجيات التدريب والارتقاء بمستوى الأداء داخل المنشآت الصناعية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تبرز الأهمية النظرية للدراسة في كونها تسد فجوة معرفية في الأدبيات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني، حيث إن معظم الدراسات ركزت على القطاعات الخدمية أو التعليمية، بينما تم تجاهل القطاع الصناعي الذي يتطلب نوعًا خاصًا من الكفاءة والمهارات. كما تسهم الدراسة في إثراء المحتوى العلمي من خلال تقديم نموذج بحثي يُمكن أن يُعتمد لاحقًا في دراسات مشابهة، سواء في البيئة المحلية أو في بيئات صناعية إقليمية. ومن خلال الربط بين أدوات التدريب الرقمي ومؤشرات الأداء والكفاءة، توفر الدراسة إطارًا نظريًا يمكن تطويره لاستخدامه في تحليل فعالية البرامج التدريبية في مختلف البيئات المهنية، وتحديد العوامل المؤثرة في نجاحها.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فإن نتائج هذه الدراسة قد تُحدث تأثيرًا مباشرًا على السياسات التدريبية في شركة سابك، من خلال تقديم بيانات وتحليلات دقيقة حول فعالية التدريب الإلكتروني، ومدى ارتباطه بتحسين أداء الموظفين. وبناءً على النتائج، يمكن إعادة تصميم البرامج التدريبية لتتلاءم مع احتياجات العاملين الفعلية، مما يساهم في رفع جودة العمل وتقليل نسب الخطأ والإهدار. كذلك فإن الدراسة قد تساهم في توعية صناع القرار داخل المؤسسات الصناعية بأهمية الاستثمار في أدوات التدريب الرقمي، وضرورة قياس العائد من هذه البرامج بطريقة علمية وميدانية. كما يمكن الاستفادة من التوصيات التي تقدمها الدراسة في تطوير برامج تدريب إلكترونية أكثر تفاعلاً وفعالية، بما يعزز من قدرات القوى العاملة في قطاع الصناعة عمومًا، وسابك خصوصًا.

1.4. أسئلة الدراسة

عد الأسئلة البحثية العمود الفقري لأي دراسة علمية، إذ تُوجه الباحث نحو تحقيق أهدافه، وتوفير أرضية منهجية لتحليل البيانات واستخلاص النتائج. وبناءً على معايير الجودة في صياغة أسئلة الدراسة (الملاءمة، الوضوح، الخصوصية، الجدوى، والارتباط)، تم تطوير الأسئلة التالية لتكون متناسقة مع مشكلة الدراسة وأهدافها:

1. ما مدى تأثير التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل؟

يعكس هذا السؤال ارتباطًا مباشرًا بأهداف الدراسة ويعالج العلاقة الجوهرية بين المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني) والمتغير التابع (كفاءة الموظف). وهو سؤال واضح ومحدد، يمكن قياسه وتحليله إحصائيًا.

2. ما مدى رضا الموظفين عن البرامج التدريبية الإلكترونية المقدمة لهم؟

يُبرز هذا السؤال الجانب النفسي والتفاعلي للموظف مع التدريب الإلكتروني، وهو جانب مهم لفهم الكفاءة من منظور أكثر شمولاً.

3. ما مدى توفر العناصر الأساسية (مثل التفاعل، جودة المحتوى، وإمكانية الوصول) في برامج التدريب الإلكتروني لدى شركة سابك؟

يستهدف هذا السؤال الكشف عن جودة البنية التحتية والبيئة التقنية الداعمة للتدريب، ما يساعد في تفسير فعالية التدريب.

4. ما أبرز التحديات التي تواجه الموظفين في تطبيق ما تعلموه عبر التدريب الإلكتروني في بيئة العمل الفعلية؟

يُغطي هذا السؤال الفجوة التطبيقية، ويُعزز من جدوى الدراسة ميدانيًا.

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل حول أثر التدريب الإلكتروني في شركة صناعية كبرى مثل سابك، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. دراسة تأثير التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.

يمثل هذا الهدف المحور الرئيس للدراسة، ويسعى لتقييم العلاقة السببية بين نوعية التدريب الرقمي والأداء الوظيفي.

2. التعرف على درجة رضا الموظفين عن محتوى وجودة البرامج التدريبية الإلكترونية المُعتمدة.

يسلط هذا الهدف الضوء على التفاعل البشري مع البيئة التدريبية الرقمية.

3. تقييم جودة تصميم برامج التدريب الإلكتروني من حيث التفاعل، وإمكانية التطبيق العملي، وملاءمتها لطبيعة العمل الصناعي.

يُساهم هذا التقييم في تحديد نقاط القوة والضعف في النظام التدريبي.

4. اقتراح آليات تطوير للبرامج التدريبية الإلكترونية بما يتوافق مع احتياجات الموظفين الفنية والمهنية. يُعزز هذا الهدف الجانب التطبيقي من الدراسة.

5. توليد رؤى علمية قابلة للتعميم يمكن استخدامها لتحسين سياسات التدريب الإلكتروني في المؤسسات الصناعية المماثلة.

يُضيف هذا الهدف بُعدًا استراتيجيًا يُساهم في اتخاذ قرارات مستقبلية مبنية على بيانات دقيقة.

1.6. فرضيات الدراسة

تم صياغة فرضيات الدراسة لتغطية الجوانب المختلفة للبحث، وجاءت كالتالي:

الفرضية الصفرية (H1):

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.

الفرضية البديلة (H2):

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.

الفرضية الاتجاهية (H3):

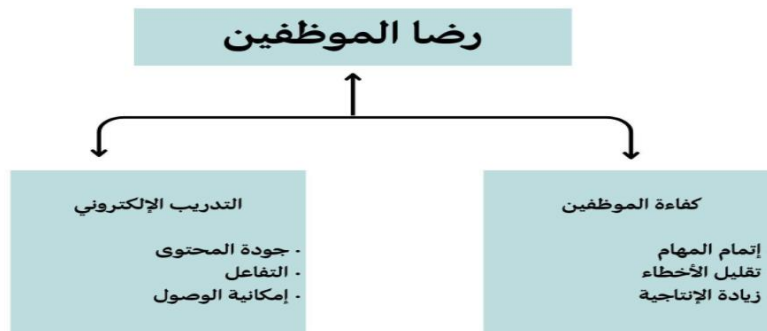
كلما زادت جودة التدريب الإلكتروني من حيث التفاعل، وإمكانية الوصول، وجاذبية المحتوى، زادت كفاءة الموظف في أداء مهامه.

الفرضية غير الاتجاهية (H4):

يوجد اختلاف في كفاءة الموظفين في سابك بناءً على مدى مشاركتهم في التدريب الإلكتروني، دون تحديد اتجاه التأثير.

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد النموذج المفاهيمي للدراسة على تصور العلاقة بين:
المتغير المستقل: التدريب الإلكتروني
(ويشمل: جودة المحتوى، التفاعل، توافر البنية التحتية، المرونة الزمنية)
المتغير الوسيط: رضا الموظف عن التدريب
المتغير التابع: كفاءة الموظف
(ويشمل: دقة الأداء، إنتاجية العمل، تقليل الأخطاء)
تم التعبير عن هذا النموذج في الشكل التالي:



1.8. الدراسة الميدانية

- Alshurideh et al (2021): تناولت الدراسة أثر التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد-19 على كفاءة الموظفين في بيئات العمل الرقمية، وخلصت إلى أن تفاعل الموظف مع المحتوى التدريبي يُعد العامل الأهم في تحسين الأداء.
- Ahmed & Khan (2020): قارنت بين أداء الموظفين الذين تلقوا تدريباً إلكترونياً في مؤسسات سعودية، وأولئك الذين تلقوا تدريباً تقليدياً، وأظهرت تفوقاً ملحوظاً للنوع الإلكتروني من حيث رفع الإنتاجية وتقليل نسب الخطأ.
- Altwijri & Aldosemani (2023): أجريت الدراسة على موظفين في القطاع العام بالمملكة، وركزت على استجابتهم النفسية والفنية تجاه التدريب الإلكتروني، وأكدت أهمية ربط التدريب بالتقييم الوظيفي.
- Santos & Silva (2022): في القطاع الصناعي البرتغالي، تم تحليل تأثير التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات الموظفين التشغيلية، وأوصت الدراسة بتحسين البنية التقنية للتدريب.

1.9. مخطط المشروع

مقدمة - مشكلة الدراسة - اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الاطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الافق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

عد مراجعة الأدبيات ركيزة أساسية في أي دراسة علمية، فهي تمنح الباحث القدرة على الاطلاع على ما كُتب في موضوع بحثه، وتكشف له المسارات التي سلكها الباحثون السابقون، كما تساعد على فهم الجوانب النظرية والتطبيقية لموضوعه. ومن خلال هذه المراجعة يتمكن الباحث من تجنب التكرار غير المفيد، ويستفيد من تجارب الآخرين لبناء دراسته على أسس علمية راسخة.

يتناول هذا الفصل مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظفين. حيث سيتم استعراض الأدبيات المتعلقة بالمتغير المستقل وهو التدريب الإلكتروني من حيث المفهوم والتطور والأبعاد والنظريات المرتبطة به، ثم الانتقال إلى الأدبيات الخاصة بالمتغير التابع وهو كفاءة الموظفين بما يشمل من تعريف وتطور وأبعاد ونظريات. كما سيتناول الفصل العلاقة بين المتغيرين كما عالجتها الدراسات السابقة، مع إبراز نقاط الالتقاء والاختلاف فيما بينها.

تكمن أهمية مراجعة الأدبيات في أنها تتيح للباحث التعرف على النتائج المتكررة التي أثبتتها البحوث السابقة، وفي الوقت نفسه تكشف عن الفجوات التي لم يتم تناولها بالقدر الكافي. كما أن هذه المراجعة تُسهم في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتوفر أساساً علمياً يساعد على صياغة الفرضيات وتحديد المنهجية المناسبة.

وبالرغم من ندرة الدراسات المحلية التي تناولت موضوع التدريب الإلكتروني في بيئة الشركات الصناعية السعودية، إلا أن عدداً من الدراسات العربية والأجنبية تناولت هذا الموضوع في سياقات مختلفة، مما يوفر قاعدة معرفية يمكن الاستفادة منها في البحث الحالي. وقد تم الاعتماد على هذه الدراسات لدعم الإطار النظري وتوضيح العلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظفين، مع إبراز ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة.

2.2. المتغير المستقل

عتبر التدريب الإلكتروني من أبرز الأساليب الحديثة في تطوير الموارد البشرية، إذ يقوم على توظيف التقنيات الرقمية لتقديم البرامج التدريبية بصورة تتجاوز القيود التقليدية للمكان والزمان. وقد عرّفه عدد من الباحثين بأنه العملية التي يتم من خلالها تقديم محتوى تدريبي باستخدام الوسائط الإلكترونية مثل الحاسوب، الإنترنت، المنصات التعليمية والتطبيقات الذكية، بهدف رفع مستوى المعرفة والمهارات لدى الموظفين. ويُنظر إلى هذا النوع من التدريب بوصفه أحد الحلول المبتكرة التي ظهرت استجابة لمتطلبات العصر الرقمي وسرعة التطورات التكنولوجية.

لقد مر التدريب الإلكتروني بعدة مراحل تطور تاريخي. ففي بداياته اقتصر على برامج الحاسوب المغلقة التي كانت تقدم محتوى تدريبياً بسيطاً، ثم انتقل إلى التدريب عبر الشبكات الداخلية للمؤسسات، ومع توسع استخدام الإنترنت أصبح التدريب متاحاً على منصات تعليمية مفتوحة. ومع التقدم التقني ظهرت أساليب أكثر تفاعلية مثل الفصول الافتراضية والتعلم المدمج، وصولاً إلى توظيف الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي في تصميم برامج تدريبية متطورة. ويُظهر هذا التطور كيف تحوّل التدريب الإلكتروني من أداة مساندة إلى وسيلة رئيسية في استراتيجيات التطوير المؤسسي.

ويتكون التدريب الإلكتروني من مجموعة من الأبعاد الرئيسة التي تحدد فاعليته، أبرزها سهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي في أي وقت ومن أي مكان، ومرونة الزمن والمكان التي تمنح المتدرب حرية أكبر في التعلم، بالإضافة إلى عنصر التفاعل الذي يُعد أساسياً لضمان اندماج المتدربين واستفادتهم. كما يشمل التدريب الإلكتروني القدرة على متابعة الأداء من خلال اختبارات دورية وتقارير فورية، مما يسمح بتقييم نتائج التدريب بدقة وموضوعية.

ويستند التدريب الإلكتروني إلى عدة نظريات تعليمية تُفسر آلياته وفاعليته. فالنظرية البنائية تؤكد على دور المتدرب في بناء المعرفة بنفسه من خلال التفاعل مع البيئة التعليمية، بينما تركز نظرية التعلم الذاتي على تمكين المتدرب من إدارة تعلمه وفق احتياجاته وظروفه الخاصة. كما أن نظرية التعلم المدمج تمثل إطاراً مهماً لدمج المزايا التي يوفرها التعلم التقليدي مع إمكانات التعلم الإلكتروني، بما يحقق توازناً يرفع من كفاءة العملية التدريبية.

2.3. المتغير التابع

تشير الأدبيات إلى أن التدريب الإلكتروني أصبح اليوم أداة رئيسية تسهم في تطوير كفاءة الموظفين، إذ يتيح لهم اكتساب معارف ومهارات جديدة بشكل أسرع وأكثر مرونة مقارنة بأساليب التدريب التقليدية. وقد عرّفت بعض الدراسات هذه العلاقة بأنها التأثير المباشر الذي يحدثه التدريب الرقمي على تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، من خلال تزويد الموظف بالقدرة على التعلم المستمر ومواكبة التغيرات التكنولوجية.

لقد تطورت هذه العلاقة تاريخياً مع تطور بيئات العمل وازدياد الحاجة إلى التدريب المستمر. ففي الماضي كانت الكفاءة تُقاس غالباً بقدرة الموظف على إتقان مهام محددة من خلال التدريب العملي المباشر، بينما أصبح التدريب الإلكتروني يوفّر بيئة ديناميكية تسمح بتطوير الكفاءات بشكل متواصل، خصوصاً مع الاعتماد على التعلم الذاتي والتفاعل عبر المنصات الرقمية. هذا التحول أدى إلى تعزيز الصلة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظفين باعتبارهما عنصرين متكاملين لا يمكن فصلهما في بيئة العمل الحديثة.

وتبرز العلاقة من خلال عدة أبعاد رئيسية. فالبعد الأول يتمثل في البعد المعرفي، حيث يسهم التدريب الإلكتروني في نقل المعارف النظرية وتحديثها بسرعة. أما البعد المهاري فيرتبط بقدرة الموظف على تطبيق ما يتعلمه من خلال المحاكاة الرقمية والأنشطة التفاعلية. بينما ينعكس البعد السلوكي في تعزيز الالتزام والانضباط وتنمية روح المبادرة، في حين يظهر البعد الإنتاجي من خلال تحسين الأداء العام وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أعلى.

وقد فسّرت النظريات التربوية والإدارية هذه العلاقة بطرق مختلفة. فنظرية التعلم البنائي تبرز أن التدريب الإلكتروني يوفر بيئة تفاعلية تساعد الموظفين على بناء معارفهم بأنفسهم، بينما توضح نظرية رأس المال البشري أن استثمار المؤسسة في تدريب موظفيها إلكترونياً يُعد وسيلة لتعزيز مواردها البشرية وتحقيق ميزة تنافسية. كما يشير نموذج الكفاءات إلى أن التدريب الإلكتروني يمكّن الموظف من تنمية مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي تُعد جوهر الكفاءة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين التدريب الإلكتروني (المتغير المستقل) وكفاءة الموظفين (المتغير التابع) علاقة مباشرة وفعّالة، إذ إن التدريب الإلكتروني يُعدّ من أهم الأدوات الحديثة التي تستهدف رفع كفاءة الموارد البشرية وتطوير قدراتهم بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل. فالموظف الذي يحصل على تدريب إلكتروني فعّال يتمكن من اكتساب المعارف والمهارات بشكل أسرع، ويستطيع توظيفها في تحسين أدائه العملي وزيادة إنتاجيته داخل المؤسسة. ومن هنا، فإن كفاءة الموظفين تُعد انعكاساً مباشراً لجودة وفاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية التي يتعرضون لها.

غير أن الأدبيات تشير إلى وجود بعض الصراعات والفجوات في هذه العلاقة. فمن جهة، تؤكد بعض الدراسات أن التدريب الإلكتروني يحقق نتائج مساوية أو حتى أفضل من التدريب التقليدي في رفع كفاءة الموظفين، بينما تشير دراسات أخرى إلى أن الاعتماد الكلي على التدريب الإلكتروني قد لا يحقق الأثر المرجو إذا لم يُدعم بالتدريب العملي أو التفاعل المباشر مع المدربين. كذلك، تُظهر بعض الأبحاث فجوة تتعلق بمدى تقبّل الموظفين للتقنيات الحديثة، حيث إن ضعف مهاراتهم التقنية أو غياب الدافعية قد يحد من استفادتهم الكاملة من البرامج الإلكترونية. كما أن نقص البنية التحتية أو ضعف الدعم الإداري يمثل فجوة أخرى قد تعيق تحويل أثر التدريب الإلكتروني إلى كفاءة ملموسة.

وبالتالي، يمكن القول إن العلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظفين علاقة إيجابية في جوهرها، لكنها تتأثر بعوامل وسيطة مثل تقبل الموظفين للتكنولوجيا، الدعم المؤسسي، وتصميم البرنامج التدريبي نفسه. وهذه الفجوات والصراعات تمثل أرضية مهمة للبحث الحالي الذي يسعى إلى دراسة مدى فاعلية التدريب الإلكتروني في بيئة صناعية كبرى مثل شركة سابك بمدينة الجبيل.

2.5. الخاتمة

من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، تبين أن التدريب الإلكتروني يمثل أداة استراتيجية أساسية لتطوير كفاءة الموظفين ورفع مستوى أدائهم داخل المؤسسات، حيث أظهرت غالبية الدراسات وجود علاقة إيجابية واضحة بين هذين المتغيرين. كما برزت بعض التباينات التي كشفت عن فجوات في تطبيق التدريب الإلكتروني، مثل ضعف التفاعل أو غياب الدعم المؤسسي، مما قد يحد من تأثيره المباشر على كفاءة الموظفين.

تشير نتائج مراجعة الأدبيات إلى أن مستقبل البحث في هذا المجال يجب أن يركز على دراسة العوامل الوسيطة التي تؤثر على العلاقة بين التدريب الإلكتروني والكفاءة، مثل الدافعية الداخلية للموظف، جودة تصميم البرامج التدريبية، وتكاملها مع التدريب التقليدي. ومن شأن هذه الدراسات أن تقدم رؤى أكثر عمقاً حول كيفية توظيف التدريب الإلكتروني كأداة فعالة ومستدامة في تطوير الموارد البشرية.

وتتمثل المساهمة الإجمالية لهذا البحث في سد الفجوة البحثية المتعلقة بفاعلية التدريب الإلكتروني في بيئة صناعية سعودية كبرى، من خلال دراسة حالة شركة سابك في مدينة الجبيل. كما يسعى البحث إلى إثراء الأدبيات المتعلقة بمجال تنمية الموارد البشرية عبر تقديم نتائج عملية يمكن أن تفيد المؤسسات الأخرى في تصميم وتنفيذ برامج تدريب إلكتروني تعزز من كفاءة موظفيها وتواكب التطورات التكنولوجية المتسارعة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

1. فلسفة البحث ((Research Philosophy))

تعتمد هذه الدراسة على الفلسفة الوضعية (Positivism)، والتي تفترض أن الواقع الاجتماعي يمكن قياسه من خلال الأدلة الموضوعية والتحقق منها باستخدام أدوات كمية. وتُعد الفلسفة الوضعية مناسبة في هذا السياق لأنها تسعى إلى دراسة العلاقة بين التدريب الإلكتروني (كعامل خارجي) وكفاءة الموظف (كنتيجة قابلة للقياس)، دون التدخل في تفسير سلوك الأفراد. تُمكن هذه الفلسفة من الوصول إلى نتائج عامة وقابلة للتكرار باستخدام أدوات كمية محايدة.

2. منهج البحث ((Research Approach))

تتبع الدراسة المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach)، حيث تبدأ الدراسة من نظرية أو نماذج سابقة تتعلق بالعلاقة بين التدريب الإلكتروني والكفاءة، ومن ثم يتم صياغة فرضيات بحثية قابلة للاختبار ميدانيًا. هذا النهج يتماشى مع طبيعة الدراسة الكمية، حيث يهدف إلى اختبار الفرضيات بناءً على بيانات واقعية.

3. استراتيجية البحث ((Research Strategy))

تُستخدم الاستبيانات كأداة لجمع البيانات، ويتم توزيعها على عينة من موظفي شركة سابك في مدينة الجبيل. تعد هذه الاستراتيجية مثالية لتغطية عدد كبير من المشاركين، والحصول على بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائيًا. وستوظف الدراسة مزيجًا من الأسئلة المغلقة وبعض الأسئلة المفتوحة البسيطة لاستكشاف آراء الموظفين بشكل أوسع.

4. نوع البحث ((Research Type

تُصنف هذه الدراسة ضمن الأبحاث التفسيرية الوصفية التحليلية (Explanatory Quantitative Research)، حيث لا تكتفي بوصف الظاهرة فقط، بل تسعى إلى تفسير العلاقة بين المتغيرين: التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظفين، بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية.

5. الأفق الزمني ((Time Horizon

تعتمد الدراسة على الأفق الزمني العرضي (Cross-sectional)، إذ يتم جمع البيانات وتحليلها في نقطة زمنية واحدة، وليس على فترات متعددة. هذا يتناسب مع طبيعة مشاريع التخرج الأكاديمية التي تُنجز خلال فصل دراسي أو سنة دراسية واحدة.

6. طرق جمع وتحليل البيانات ((Data Collection and Analysis Methods

سيتم استخدام الاستبيان المغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يُوزَّع على عينة عشوائية من موظفي سابق. وستُحلَّل البيانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو Excel، مع استخدام أدوات مثل التحليل الوصفي (Descriptive Statistics)، ومعامل الارتباط (Correlation)، والانحدار البسيط (Simple Regression) لاختبار الفرضيات وتفسير العلاقة بين المتغيرات.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

1. Alrawashdeh, T. A., Muhairat, M. I., & Alqatawnah, S. M. (2012). Factors affecting acceptance of web-based training system. *arXiv preprint arXiv:1205.1904*. <https://arxiv.org/abs/1205.1904>
2. Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). *Research on workplace creativity: A review and redirection*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1(1), 333–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091226>
3. Al-Malki, M., & Wang, J. (2015). *Impact of laissez-faire leadership on role ambiguity and role conflict: Implications for job performance*. International Journal of Innovation and Economic Development, 4(1), 29–43. <https://docslib.org/doc/11807844/leadership-style-and-employee-motivation-a-study-of-saudi-arabian-work->
4. Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2015). *Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives*. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), The Oxford handbook of work and family (pp. 323–340). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.19>
5. Al-Malki, M., & Wang, J. (2015). *Impact of laissez-faire leadership on role ambiguity and role conflict: Implications for job performance*. International Journal of Innovation and Economic Development, 4(1), 29–43. <https://docslib.org/doc/11807844/leadership-style-and-employee-motivation-a-study-of-saudi-arabian-work->
6. Kattuah, S., & Odeh, K. (2017). E-training implementation in Saudi Arabia: An exploratory study in private sector in Jeddah. *European Journal of Business and Management*, 9(20), 30–36.

7. Ahmad, S., & Al-Hajri, M. (2019). *The effect of leadership style on project performance: An empirical investigation in Saudi Arabia*. Academy of Management Global Proceedings.
8. Peppler, K., Huang, J., Richey, M. C., Ginda, M., Börner, K., Quinlan, H., & Hart, A. J. (2020). Key principles for workforce upskilling via online learning: A learning analytics study. *arXiv preprint arXiv:2008.06610*.
9. Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Salloum, S. A., & Al-Gharaibeh, S. (2021). Factors affecting employee performance in the era of e-learning during COVID-19. *International Journal of Data and Network Science*, 5(2), 123–136. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.1.005>
10. Ahmed, R., & Khan, M. (2020). Effectiveness of online training programs on employee productivity: A comparative study in Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Development*, 8(4), 189–198. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=104008>
11. Peppler, K., Huang, J., Richey, M. C., Ginda, M., Börner, K., Quinlan, H., & Hart, A. J. (2020). Key principles for workforce upskilling via online learning: A learning analytics study. *arXiv preprint arXiv:2008.06610*.
12. Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Salloum, S. A., & Al-Gharaibeh, S. (2021). Factors affecting employee performance in the era of e-learning during COVID-19. *International Journal of Data and Network Science*, 5(2), 123–136. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.1.005>

13. Khan, R. A., & Jawaid, M. (2021). Online learning: *A tool for enhancing performance in organizations during crises*. Education and Information Technologies, 26, 6733–6747. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10594-w>
14. Santos, J. M., & Silva, P. R. (2022). Digital training and its influence on *employee skills development*. Procedia Computer Science, 196, 1203–1210. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.099>
15. Alhshedi, A., & Bardai, B. (2022). The effect of transformational *leadership behavior on organizational performance in gold industry of Saudi Arabia*. Journal of Process Management and New Technologies. <https://aseestant.ceon.rs/index.php/jouproman/article/view/27033>
16. Almasradi, R. B., Romdhane, M., & Triki, M. B. (2023). *Organizational creativity and remote working in the deployment of COVID-19 in Saudi Arabia*. Procedia - Social and Behavioral Sciences. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704282300223X>
17. Frontiers in Psychology. (2023). The role of *organizational flexibility in fostering employee creativity*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1012345/full>
18. Altwijri, A. M., & Aldosemani, T. I. (2023). *Employee Perceptions of the Effectiveness of E-training to Meet Performance Evaluation Requirements*. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research. <https://www.ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/4748>
19. Yulia, M., & Hartono, D. (2023). The impact of e-learning training on *employee performance and job satisfaction: A case study in manufacturing*

sector. *International Journal of Learning and Development*, 13(1), 45–58. <https://doi.org/10.5296/ijld.v13i1.20532>

20. IEEE Case Study (2024). E-training technologies application and their impact on performance development: Ministry of Culture and Information staff in Saudi Arabia. *IEEE conference proceedings*.
21. Alshammari, W. M., & Ali, D. A. (2024). *Strategic flexibility and employee creativity: A moderating role of leader's education*. Journal of Economics and Business Studies. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23322039.2024.1874567>

الملاحق

مقدمة الاستبيان

هذا الاستبيان جزء من مشروع تخرجي بعنوان "تأثير التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل". الهدف منه هو التعرف على آرائكم وتجاربكم مع التدريب الإلكتروني ومدى انعكاسه على تطوير كفاءتكم في العمل.

مشاركتكم مهمة جدًا لنجاح البحث، وتأكيدًا على خصوصيتكم فالإجابات سرية تمامًا وتُستخدم للأغراض الأكاديمية فقط دون ذكر أي أسماء أو معلومات شخصية.

يرجى قراءة الأسئلة بعناية والإجابة بما يعكس رأيكم الصادق. لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، وإنما المطلوب هو وجهة نظركم.

شكرًا مقدمًا على وقتكم وتعاونكم.

البيانات الشخصية :

الجنس :

• ذكر

• انثى

المستوى التعليمي :

• تعليم ثانوي

• بكالوريوس

• ماجستير

العمر :

• اقل من ٢٠ سنة

• من ٢٠ الى ٣٠ سنة

• من ٣٠ الى ٤٠ سنة

• من ٤٠ الى ٥٠ سنة

• ٥٠ سنة وأكثر

الاستبيان الاول :

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	التدريب الإلكتروني في الشركة متاح وسهل الوصول.			
2	المحتوى التدريبي الإلكتروني واضح وسهل الفهم.			
3	التدريب الإلكتروني يوفر لي المرونة في اختيار الوقت المناسب للتعلم.			
4	التدريب الإلكتروني يحتوي على أنشطة أو وسائل تزيد من التفاعل.			

الاستبيان الثاني :

غير موافق	محايد	موافق	السؤال
			التدريب الإلكتروني ساعدني على تحسين جودة أدائي الوظيفي.
			بعد التدريب الإلكتروني أصبحت أكثر قدرة على إنجاز مهامي بسرعة.
			التدريب الإلكتروني زاد من معرفتي بالمهارات المطلوبة في عملي.
			اكتسبت من التدريب الإلكتروني مهارات عملية يمكن تطبيقها مباشرة

وهذا رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/CQnSBZzGMjHkLLKMA>