

أثر التدريب الالكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة جدة

أسم الطالب:

ماجد محمد الغامدي

الرقم الجامعي:

٢٢١٠٠٢٠٢٥

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٢	قائمة الاشكال
٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١ . المقدمة
٦	١,٢ . مشكلة البحث
٦	١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري:
٦	١,٢,٢ . فجوات على المستوى التطبيقي:
٧	١,٣ . أهمية الدراسة
٧	١,٣,١ . على المستوى النظري:
٧	١,٣,٢ . على المستوى التطبيقي:
٨	١,٤ . اسئلة الدراسة
٨	١,٥ . اهداف الدراسة
٩	١,٦ . فرضيات الدراسة
٩	١,٧ . نموذج الدراسة
١٠	١,٨ . منهجية الدراسة
١١	١,٩ . الدراسة الميدانية
١٢	١,١٠ . مخطط المشروع المقترح
١٣	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٤	٢,١ . المقدمة
١٤	٢,٣ . مفهوم المتغير التابع
١٥	٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٥	٢,٥ . الخاتمة
١٦	قائمة المراجع
١٨	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
٩	نموذج البحث (من اعداد الطالب)	١
١٠	ملخص منهجية البحث (اعداد الطالب)	٢

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تطورًا كبيرًا في تقنيات المعلومات والاتصالات، الأمر الذي دفع العديد من المؤسسات إلى اعتماد الوسائل الإلكترونية في مجالات متعددة، من أبرزها التدريب. لقد أدى التحول الرقمي إلى تغيير جوهرى في أساليب تنمية وتطوير الموارد البشرية، وبرز التدريب الإلكتروني (E-training) كبديل فعال عن التدريب التقليدي، لما يوفره من مرونة، وتكلفة أقل، وقدرة على الوصول إلى عدد أكبر من المتدربين في أماكن وأوقات مختلفة. (سبع & نجيب).

(Alshehri, 2022)تناولت هذه الدراسة أثر التعلم الإلكتروني على أداء الموظف في بيئات العمل السعودية، وأكدت على مرونة وفعالية التدريب الرقمي.

في هذا السياق، أصبح من الضروري التحقق من فعالية التدريب الإلكتروني، ليس فقط من حيث نقل المعرفة، بل من حيث تأثيره المباشر على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. فالأداء الوظيفي يُعد أحد أهم مؤشرات نجاح الموظف وفاعليته في تنفيذ مهامه وتحقيق أهداف المنظمة. وإذا ما تمكّن التدريب الإلكتروني من رفع مستوى هذا الأداء، فإنه يكون أداة استراتيجية يجب الاستثمار فيها.

(Zhang & Huang, 2021)أوضحت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يحفز الموظفين ويعزز أدائهم، بشرط أن يتم تصميمه بطريقة تفاعلية ومرتبطة بمهام العمل.

وقد ازدادت أهمية هذا النوع من التدريب مع تطور ظروف العمل عن بُعد، وزيادة الحاجة لتطوير المهارات الرقمية والمعرفية للعاملين. كما أنّ التدريب الإلكتروني لا يقتصر على تقديم المعلومات فقط، بل يشمل استخدام منصات تعليمية تفاعلية، ومحاكاة افتراضية، وتقييمات فورية، ما يعزز تجربة المتعلم ويجعله أكثر تفاعلاً وتحفيزاً.

(Al-Mughairi & Al-Busaidi, 2023) ناقشت هذه الدراسة ممارسات التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية، وأشارت إلى دور المنصات التفاعلية في تحسين استيعاب الموظفين وزيادة تحفيزهم.

من جهة أخرى، تشير الدراسات الحديثة إلى أن فاعلية التدريب الإلكتروني قد تختلف حسب طبيعة العمل، وطبيعة الموظفين، ومدى جاهزية المؤسسة للتحويل الرقمي. لذا من المهم دراسة العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في بيئة العمل الواقعية، وليس فقط النظر إليها كفكرة نظرية.

(Zhang & Huang, 2021) بينت أن النتائج تختلف من قطاع إلى آخر، وتعتمد كثيرًا على الثقافة التنظيمية ومدى جاهزية الموظف والمؤسسة للتعامل مع التقنية.

إن إجراء هذا البحث يأتي لسد الفجوة المعرفية حول مدى تأثير هذا النوع من التدريب على أداء العاملين بشكل فعلي، ومدى مساهمته في تحسين جودة العمل والإنتاجية، وهو ما يمكن أن يساعد متخذي القرار في تبني برامج تدريبية فعّالة تعتمد على التكنولوجيا وتخدم الأهداف المؤسسية.

(Alshehri, 2022) أكدت على حاجة المؤسسات السعودية إلى دراسات تطبيقية توضح مدى تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الفعلي، وليس فقط على النية أو الرضا.

١,٢. مشكلة البحث

على الرغم من التوسع الكبير في استخدام التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحديثة، إلا أن هناك تبايناً واضحاً في نتائجه من حيث تأثيره على الأداء الفعلي للعاملين. فبعض الدراسات تشير إلى وجود علاقة إيجابية واضحة، بينما تظهر دراسات أخرى محدودة هذا التأثير. هذا التباين يطرح تساؤلات حول مدى فاعلية التدريب الإلكتروني في الواقع العملي، ومدى انعكاسه على تحسين الأداء الوظيفي، خاصة في البيئات التي لم تصل بعد إلى النضج الرقمي الكامل.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري:

← معظم الدراسات السابقة ركزت على مزايا التدريب الإلكتروني بشكل عام دون الربط المباشر بينه وبين مخرجات الأداء الوظيفي.

← غابت الكثير من الدراسات التي تقيس الأثر طويل المدى للتدريب الإلكتروني على الأداء، مما يجعل من الضروري التوسع في فهم هذا الأثر بشكل عميق.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي:

← لا تزال العديد من المؤسسات في الدول العربية، ومن بينها السعودية، تطبق برامج تدريب إلكتروني دون تقييم دقيق لنتائجها وتأثيرها على الأداء الفعلي للموظفين.

← نقص الأدوات والمؤشرات المستخدمة لقياس العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في البيئات الواقعية للمؤسسات.

السؤال الرئيسي للدراسة هو: كيف يمكن أن يؤثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين؟

١,٣. أهمية الدراسة

يُعد هذا البحث مساهمة علمية وعملية لفهم العلاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي، ويهدف إلى تزويد المؤسسات برؤية واضحة حول جدوى هذا النوع من التدريب. كما يساهم في تطوير سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية من خلال الاعتماد على نتائج مستندة إلى تحليل علمي.

١,٣,١. على المستوى النظري:

← يساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني وتحديد العلاقة بينه وبين الأداء الوظيفي.

← يفتح المجال أمام باحثين آخرين لإجراء دراسات مقارنة أو تجريبية في مجالات مشابهة.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

← يساعد إدارات الموارد البشرية على تصميم برامج تدريب إلكتروني فعّالة بناءً على نتائج البحث.

← يزود صناع القرار بمؤشرات دقيقة حول أثر التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين وجودة أدائهم.

١,٤ . اسئلة الدراسة

- سؤال البحث الرئيسي: كيف يؤثر التدريب الالكتروني على تحسين الاداء الوظيفي؟
- ← السؤال الفرعي ١: كيف يمكن ان يؤثر تحديد الاحتياجات التدريبية على الاداء الوظيفي؟
- ← السؤال الفرعي ٢: كيف يمكن ان يؤثر تصميم البرنامج التدريبي على الاداء الوظيفي؟
- ← السؤال الفرعي ٣: كيف يمكن ان تؤثر تنفيذ البرنامج التدريبي على الاداء الوظيفي؟

١,٥ . اهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي: دراسة تأثير التدريب الالكتروني على تحسين الاداء الوظيفي.
- ← الهدف الفرعي ١: دراسة تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية على الاداء الوظيفي.
- ← الهدف الفرعي ٢: التحقق من تصميم البرنامج التدريبي على الاداء الوظيفي.
- ← الهدف الفرعي ٣: دراسة تأثير تنفيذ البرنامج التدريبي على الاداء الوظيفي.

١,٦. فرضيات الدراسة

■ الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية التدريب الالكتروني والاداء الوظيفي.

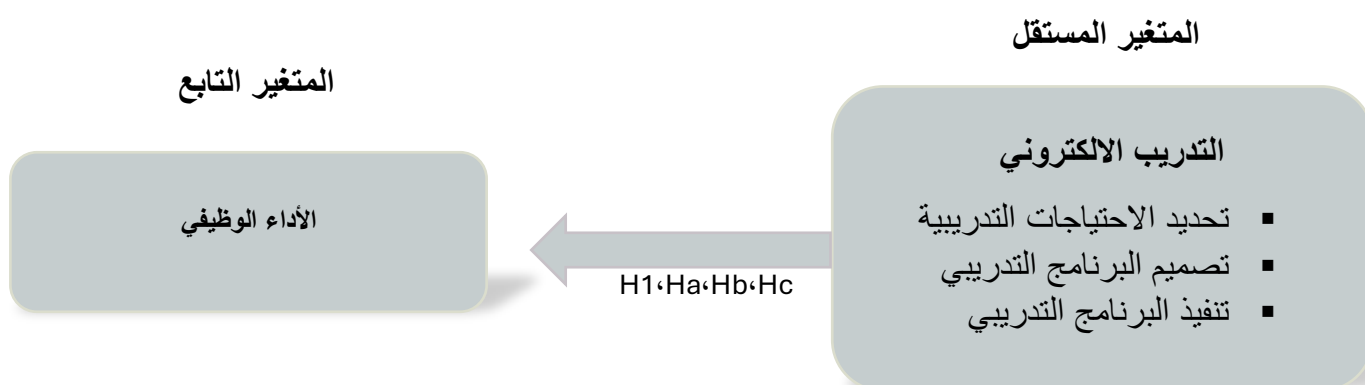
← الفرضية الفرعية ١: توجد علاقة معنويه ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والاداء الوظيفي.

← الفرضية الفرعية ٢: توجد علاقة معنويّة ايجابية ذات دلالة احصائية بين تصميم البرنامج التدريبي والاداء الوظيفي.

← الفرضية الفرعية ٣: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية تنفيذ البرنامج التدريبي والاداء الوظيفي.

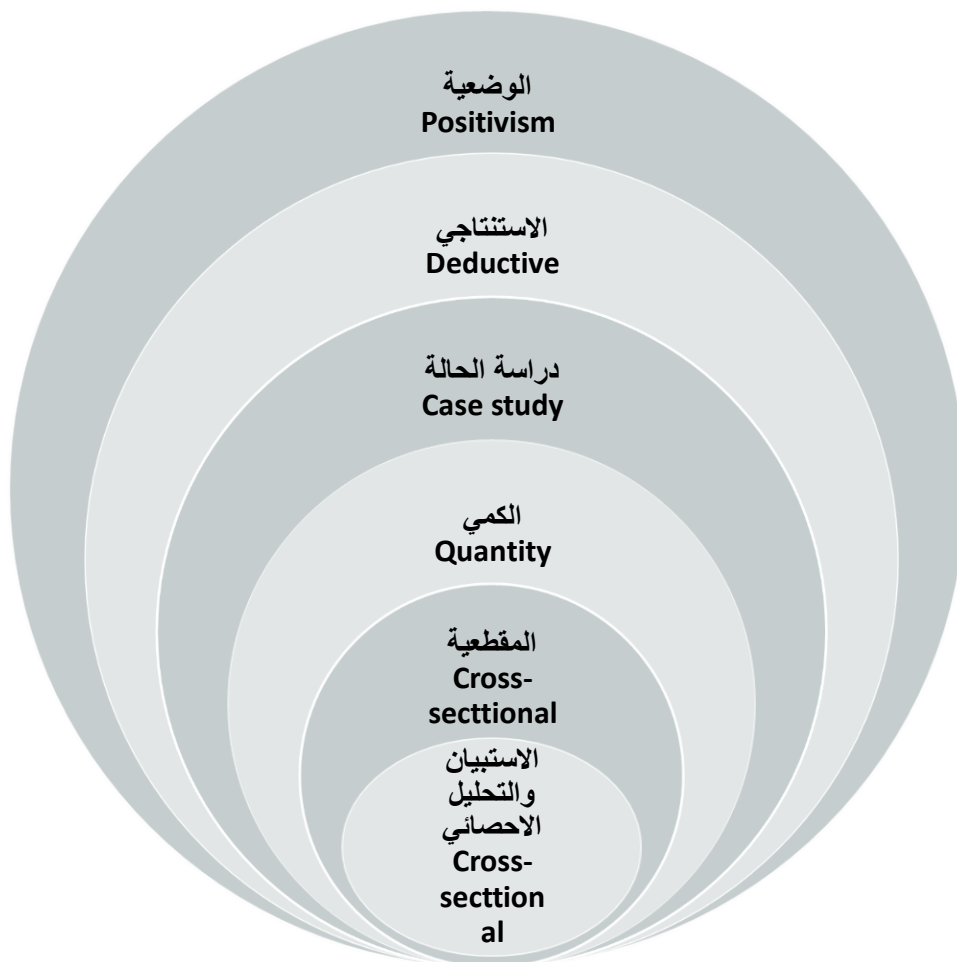
١,٧. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



١,٨ . منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الافق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل (١): ملخص منهجية البحث (اعداد الطالب)

٩, ١. الدراسة الميدانية

شركة المراعي في جدة تُعد واحدة من أكبر وأهم الشركات في قطاع الصناعات الغذائية ليس فقط على مستوى المملكة بل على مستوى الشرق الأوسط حيث تمتلك الشركة بنية تحتية قوية تشمل مصانع إنتاج متطورة ومستودعات توزيع واسعة النطاق تعتمد فيها على أحدث الأنظمة التكنولوجية لضمان الكفاءة والجودة العالية في جميع مراحل الإنتاج والتوزيع وتُعرف الشركة بتنوع منتجاتها التي تشمل الألبان والعصائر والمخبوزات وغيرها وتحرص على تقديمها طازجة للمستهلكين عبر شبكة نقل متقدمة ومبردة تعمل على مدار الساعة ويُعتبر مركز التوزيع في جدة من المراكز الرئيسية التي تغذي السوق المحلي في المنطقة الغربية ويلعب دوراً أساسياً في العمليات اليومية من خلال إدارة آلاف الطلبات والشحنات بدقة وسرعة عالية كما تسعى المراعي بشكل مستمر لتطوير كوارها البشرية من خلال برامج التدريب والتأهيل المهني بالتعاون مع عدد من الجامعات السعودية لتوفير فرص تدريب ميداني للطلاب والطالبات ومن أبرز مميزات المراعي تركيزها على الجودة في كل مراحل العمل بداية من المواد الخام وصولاً إلى المنتج النهائي مروراً بعمليات الرقابة الداخلية والتعبئة والتغليف إضافة إلى استخدام تقنيات متقدمة مثل أنظمة التحكم الصناعي وإدارة الموارد ERP وتتمتع بيئة العمل داخل الشركة بدرجة عالية من التنظيم ويُلاحظ وجود التزام قوي بمعايير السلامة المهنية والصحة العامة إلى جانب توفير فرص للترقي والتطوير الوظيفي مما يجعلها بيئة جاذبة للكفاءات الوطنية كما أن موظفي الشركة يبدون رضاهم عن الرواتب والمزايا الوظيفية رغم أن البعض يلاحظ وجود ضغط في بعض الأقسام خاصة في فترات المواسم أو الحملات التسويقية وتُعد المراعي مثلاً على الشركات السعودية الناجحة التي استطاعت أن تدمج بين الإدارة الحديثة والتقنية المتطورة والاهتمام بالموارد البشرية لتقديم منتجات عالية الجودة وتحقيق رضا العملاء وتعزيز مكانتها السوقية داخل المملكة وخارجها (شركة المراعي) .

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة

٢,٢ . مفهوم المتغير المستقل

٢,٣ . مفهوم المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

المراجع العربية:

← سبع, & نجيب. اثر التدريب الالكتروني في تحسين اداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية .

<http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/10014>

← بيوض, بوسعدة, & بن حمودة. علاقة الاتصال التنظيمي بالأداء الوظيفي على عمال

الحماية المدنية لولاية تفرت دراسة ميدانية(univ-Doctoral dissertation,

[https://dspace.univ-\(ouargla.ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33480](https://dspace.univ-(ouargla.ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33480)

← موقع شركة المراعي (<https://www.almarai.com/ar>)

المراجع الأجنبية:

→ Al-Mughairi, A. M., & Al-Busaidi, K. A. (2023). The Impact of E-Training on Employee Performance in Government Institutions. International Journal of Human Resource Studies, 13(1), 56–72. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v13i1.20456>

→ Alshehri, A. (2022). E-Learning and its Influence on Job Performance: A Case Study in Saudi Arabia. Journal of Human Resource Development, 10(3), 112–129.

→ Zhang, Y., & Huang, T. (2021). E-training, Motivation, and Job Performance: Evidence from the Service Sector. International Journal of Training and Development, 25(4), 315–330.

قائمة الملاحق

استبانة مشروع البحث

عزيزي المشارك،

نشكر لك وقتك الثمين ومشاركتك في هذا الاستبيان، الذي يأتي في إطار إعدادنا لنيل درجة البكالوريوس في كلية الإدارة. يهدف هذا الاستبيان إلى فهم التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، بتطبيقه على شركة المراعي في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية.

نود أن نؤكد لك أن جميع المعلومات التي ستقدمها ستكون سرية تمامًا، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. مشاركتك قيمة جدًا وستساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء الوظيفي لشركة المراعي.

يرجى الإجابة على الأسئلة بأكبر قدر ممكن من الدقة والصدق وذلك بوضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة

شكرًا جزيلاً لتعاونكم

الباحث: ماجد

البيانات الشخصية:

الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

العمر:

- ☐ ٢٠-٢٥
- ☐ ٢٦-٣٠
- ☐ ٣١-٣٥
- ☐ ٤٠ وأكثر

المستوى التعليمي:

- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

سنوات الخبرة:

- ☐ سنة – لسنتين
- ☐ ٣ سنوات – ٥ سنوات
- ☐ ٦ سنوات – ١٠ سنوات
- ☐ ١٠ سنوات وأكثر

المحور الأول: التدريب الإلكتروني

التدريب الالكتروني				الرقم
تحديد الاحتياجات التدريبية				
موافق	محايد	غير موافق		
			يتم تحدد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على نتائج تقييم الاداء.	١
			يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين باستخدام تكنولوجيا جديدة في الشركة.	٢
			يتم تحديد الحاجة للدورات التدريبية الالكترونية عند استحداث وظائف جديدة.	٣
			يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على معايير عملية قابلة للقياس.	٤
تصميم البرنامج التدريبي				
موافق	محايد	غير موافق		
			تعمل الشركة على إيجاد برامج التدريب الالكتروني التي تتناسب مع محتوى مقررات التدريب.	٥
			يتم تصميم البرنامج التدريبي الالكتروني ليتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمتدربين.	٦
			توفر الشركة موقعها على شبكة الانترنت لتوفير المعلومات عن البرنامج التدريبي الالكتروني.	٧
			يتضمن التصميم وضع إرشادات كافية للمتدرب حول المحتوى التدريبي وتطبيق الانشطة.	٨
تنفيذ البرنامج التدريبي				
موافق	محايد	غير موافق		
			يتم تطبيق البرنامج التدريبي من خلال التفاعل الالكتروني التعاوني بين المتدربين.	٩
			يتم توظيف الوسائط المتعددة في البرنامج التدريبي (صور الكترونية -فيديو الكتروني).	١٠
			تستخدم الشركة تقنية المؤتمرات المرئية التفاعلية في تنفيذ البرنامج التدريبي الالكتروني.	١١
			يتم استخدام البريد الالكتروني في التواصل بين المدربين والمتدربين.	١٢

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

الرقم	الأداء الوظيفي	موافق	محايد	غير موافق
١	تنجز كافة اعمالك بإتقان وفي الوقت المناسب			
٢	يعتمد عليك مسؤولك على انجاز بعض الاعمال الصعبة			
٣	تتلقى المدح من مسؤولك عندما تقوم بعمل جيد واداء متميز			
٤	تشجعك بيئة العمل على التفكير بالقيام بأداء جيد والابداع في العمل			
٥	لديك كل الاستعداد لتحمل مسؤوليات أكبر			
٦	ترى ان الانضباط في وقت العمل يساعد العمال على تقديم أداء أفضل من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة			
٧	توجد روح المنافسة لدى جماعة العمل لتقديم أحسن عمل من اجل السير الحسن للمؤسسة			
٨	أدائك لعملك يشعرك بالانتماء للمؤسسة والخيرة عليها			
٩	تتناقش مع زملائك من اجل تحسين الأداء			
١٠	لديك مشاركة في اتخاذ القرارات مما تزيد من حماسك ودافعيته لتحسين العمل			
١١	تمنحك الادارة حوافز مادية أو معنوية على أدائك الجيد للعمل			
١٢	تعتبر تقييم الادارة لعملك عملية مهمة			