

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

تأثير التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين
في شركة سابك بمدينة الجبيل

مريم حسام شاميه

221002349

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني -2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11

12.....	2.5. الخاتمة
12.....	قائمة المراجع

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 اختلافًا كبيرًا 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. وستبنى 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 تركز على قطاع صناعي كبير ومعقد، وتدرس بعُمق 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 سابك 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 سابك لدعم برامج التدريب الإلكتروني بشكل كامل، خاصة في أقسام التشغيل الميداني والمصانع. وهذا يشكل 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 سابك 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 سابك. 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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- 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>
- 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>

- 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>