

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة الموارد البشرية



أثر التدريب الإلكتروني على جاهزية سوق العمل: دراسة تطبيقية على الشركات العاملة في القطاع الخاص

إعداد الطالب /

محمد بن حسين عبدالله آل صالح

الرقم الأكاديمي / 243001529

أ.د / الفيصل عبد الحميد

أ.د / فايز جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

3	مقدمة:
5	مشكلة الدراسة:
6	أهمية الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
8	تساؤلات الدراسة:
8	فروض الدراسة:
9	الدراسات السابقة:
19	الفجوة البحثية:
20	مصطلحات الدراسة:
23	المنهجية وطرق البحث:
23	مصادر جمع البيانات:
23	الأساليب الإحصائية المستخدمة:
24	أداة الدراسة:
25	حدود الدراسة:
26	المراجع:

مقدمة:

شهد العالم خلال العقود الأخيرة ثورة رقمية غير مسبوقة أثرت على جميع جوانب الحياة، خاصة في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية، مما جعل التدريب الإلكتروني أحد الركائز الأساسية في بناء القدرات المهنية للأفراد (Simorangkir et al., 2023). فقد فرض التحول الرقمي واقعاً جديداً على المؤسسات والشركات، دفعها إلى إعادة النظر في آليات تطوير رأس المال البشري لديها، والاستفادة من تقنيات التعلم الإلكتروني لتحقيق أهدافها التنموية.

لقد أصبح التدريب الإلكتروني أكثر من مجرد خيار بديل للتدريب التقليدي؛ بل تحول إلى ضرورة استراتيجية لرفع جاهزية الأفراد لمواكبة متطلبات سوق العمل، خاصة مع التحولات الكبرى التي شهدتها العالم بعد جائحة كوفيد-19 (Ng et al., 2024). ففي ظل البيئة التنافسية الراهنة، يتطلب سوق العمل الحديث مهارات متجددة تدمج بين الكفاءة التقنية، والقدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة، وهو ما يستدعي ضرورة الاستثمار في برامج تدريب إلكتروني فعّالة ومصممة خصيصاً لتلبية تلك المتطلبات.

أظهرت العديد من الدراسات، مثل دراسة (Nwakanma, 2024)، أن التعليم والتدريب المهني يساهمان بشكل مباشر في تحسين تصورات الأفراد تجاه سوق العمل، ويعززان من قدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية مبنية على المعرفة والمهارات المكتسبة. إلا أن نجاح برامج التدريب الإلكتروني في تحقيق هذه النتائج يعتمد بدرجة كبيرة على عدة عوامل رئيسية، أبرزها جودة المحتوى التدريبي، كفاءة المدربين الإلكترونيين، سهولة استخدام الأنظمة التدريبية، ومستوى التفاعل الإلكتروني بين المتدربين والمدربين (Jose & Jose, 2022).

من جهة أخرى، كشفت دراسات أخرى مثل (Badea et al., 2024) أن استخدام التقنيات الحديثة مثل الواقع الافتراضي والذكاء الاصطناعي في منصات التدريب الإلكتروني يمكن أن يعزز من مستويات الاحتفاظ بالمعرفة، ويقلل من الفجوة بين المهارات المكتسبة واحتياجات سوق العمل الفعلية، مما يجعل التدريب الإلكتروني عاملاً حاسماً في تعزيز الجاهزية الوظيفية للعاملين.

و أظهرت العديد من الدراسات أن المؤسسات العربية بدأت بالفعل تتجه نحو اعتماد التدريب الإلكتروني لتحسين أداء موظفيها، غير أن التركيز ظل منصباً بدرجة أكبر على تطوير الأداء الداخلي للمؤسسات، بينما بقيت العلاقة بين التدريب الإلكتروني وجاهزية الأفراد

لسوق العمل، خصوصاً في القطاع الخاص، مجالاً بحثياً لم يحظ بالاهتمام الكافي (العتيبي ونافع، 2023).

كما أن دراسات مثل (Zhou, 2022) نبهت إلى وجود فجوات رقمية كبيرة بين المناطق المختلفة، مما يؤثر بدوره على فرص الاستفادة المتكاملة من التدريب الإلكتروني، وبالتالي على جاهزية الأفراد للمنافسة الوظيفية، وهو ما يعزز أهمية تناول موضوع التدريب الإلكتروني في إطار شمولي يأخذ في الاعتبار هذه التفاوتات.

في ضوء ما سبق، تتأكد الحاجة الملحة إلى دراسات تطبيقية حديثة تركز على تحليل أثر أبعاد التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى، كفاءة المدرب، سهولة استخدام النظام، التفاعل الإلكتروني) على جاهزية سوق العمل، خصوصاً في بيئة القطاع الخاص، الذي يعد المحرك الرئيس للفرص الوظيفية والنمو الاقتصادي في العديد من الدول النامية والمتقدمة على حد سواء.

وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوة البحثية القائمة من خلال تقديم تحليل علمي دقيق للعلاقة بين أبعاد التدريب الإلكتروني وجاهزية سوق العمل، اعتماداً على دراسة تطبيقية ميدانية على الشركات العاملة بالقطاع الخاص. وتسعى الدراسة إلى تقديم نتائج عملية يمكن أن تسهم في تحسين تصميم برامج التدريب الإلكتروني، بما يضمن تعزيز جاهزية الأفراد، وزيادة قدرتهم على التنافس في أسواق العمل الديناميكية والمتغيرة باستمرار.

مشكلة الدراسة:

شهدت بيئات العمل تحولات جذرية نتيجة التطور التكنولوجي المتسارع، مما فرض على الشركات في القطاع الخاص ضرورة إعادة صياغة استراتيجياتها في تدريب وتنمية الموارد البشرية عبر الاعتماد على أنظمة التدريب الإلكتروني. وعلى الرغم من التوسع في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني، إلا أن هناك تساؤلات قائمة حول مدى فاعلية هذه البرامج

في تأهيل الأفراد ورفع جاهزيتهم لمتطلبات سوق العمل، خصوصاً مع تفاوت جودة المحتوى الإلكتروني، وكفاءة المدربين، وسهولة استخدام الأنظمة الإلكترونية، ومستوى التفاعل داخل بيئات التدريب الافتراضية.

وتبرز الإشكالية في أن كثيراً من برامج التدريب الإلكتروني تركز على تقديم محتوى نظري دون تحقيق التوازن المطلوب بين المعرفة النظرية والمهارات العملية اللازمة للانخراط الفعال في سوق العمل. كما أن ضعف التفاعل الإلكتروني أو صعوبة استخدام بعض أنظمة التدريب قد يحدان من تحقيق الأهداف المرجوة من هذه البرامج.

من هنا، تطرح الدراسة تساؤلاً محورياً يتمثل في:

ما أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، التفاعل الإلكتروني) على جاهزية سوق العمل لدى العاملين في الشركات العاملة بالقطاع الخاص؟.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من عدة اعتبارات أكاديمية وتطبيقية، يمكن تفصيلها على النحو التالي:

أولاً: الأهمية النظرية

✓ تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المرتبطة بالتدريب الإلكتروني وجاهزية سوق العمل، من خلال الربط بين أبعاد التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، التفاعل الإلكتروني) ومستوى جاهزية الأفراد للاندماج في سوق العمل.

✓ تقدم الدراسة إطاراً نظرياً حديثاً يمكن أن تستفيد منه الأبحاث المستقبلية في مجال تنمية الموارد البشرية باستخدام تقنيات التعليم الإلكتروني في بيئات العمل الخاصة.

✓ تواكب هذه الدراسة التطورات العالمية المتسارعة في مجال التحول الرقمي والتعليم الإلكتروني، خاصة بعد تزايد الاعتماد على المنصات الإلكترونية في التدريب المهني عقب جائحة كوفيد-19.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

✓ تساعد نتائج الدراسة الشركات العاملة في القطاع الخاص على تصميم برامج تدريب إلكترونية أكثر فاعلية تركز على تطوير المهارات المرتبطة مباشرة بمتطلبات سوق العمل.

✓ تقدم الدراسة مؤشرات عملية حول كيفية تحسين جودة محتوى التدريب، وكفاءة المدربين الإلكترونيين، وتصميم أنظمة يسهل استخدامها، وتعزيز التفاعل في بيئات التعلم الإلكتروني.

✓ تساهم النتائج في دعم سياسات التوظيف بتزويد أصحاب العمل بتصورات عملية حول كيفية إعداد الكفاءات البشرية وجعلها أكثر استعداداً للاندماج الفعال والسريع في سوق العمل.

✓ توفر الدراسة مرجعاً للهيئات التدريسية والمؤسسات التعليمية المهمة بتطوير برامجها بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل الرقمي والاقتصاد المعرفي.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (جودة المحتوى الإلكتروني- كفاءة المدرب الإلكتروني- سهولة استخدام النظام- التفاعل الإلكتروني) على

جاهزية سوق العمل: دراسة تطبيقية على الشركات العاملة في القطاع الخاص، وتنبثق العديد من الاهداف فرعية :

✓ تحليل أثر جودة المحتوى الإلكتروني على تطوير مهارات وكفاءات الخريجين اللازمة لسوق العمل.

✓ قياس أثر كفاءة المدرب الإلكتروني في تعزيز جاهزية المتدربين للانخراط بسوق العمل.

✓ دراسة أثر سهولة استخدام أنظمة التدريب الإلكتروني على تحفيز المتدربين واكتسابهم للمهارات العملية.

✓ استقصاء دور التفاعل الإلكتروني بين المدربين والمتدربين في رفع مستوى الاستعداد الوظيفي.

✓ تحديد مدى إسهام أبعاد التدريب الإلكتروني مجتمعة في تحسين جاهزية الخريجين للفرص المتاحة في القطاع الخاص..

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، التفاعل الإلكتروني) على جاهزية سوق العمل في الشركات العاملة بالقطاع الخاص؟
وتتفرع منه عدة اسئلة فرعية منها :

✓ ما أثر جودة المحتوى الإلكتروني على جاهزية سوق العمل لدى العاملين في القطاع الخاص؟

✓ ما أثر كفاءة المدرب الإلكتروني على جاهزية سوق العمل لدى العاملين في القطاع الخاص؟

✓ ما أثر سهولة استخدام نظام التدريب الإلكتروني على جاهزية سوق العمل لدى العاملين في القطاع الخاص؟

✓ ما أثر التفاعل الإلكتروني خلال التدريب على جاهزية سوق العمل لدى العاملين في القطاع الخاص؟

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني بأبعاده (جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، التفاعل الإلكتروني) وجاهزية سوق العمل لدى العاملين في الشركات العاملة بالقطاع الخاص.

الفروض الفرعية:

- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة المحتوى الإلكتروني وجاهزية سوق العمل لدى العاملين في القطاع الخاص.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المدرب الإلكتروني وجاهزية سوق العمل لدى العاملين في القطاع الخاص.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سهولة استخدام نظام التدريب الإلكتروني وجاهزية سوق العمل لدى العاملين في القطاع الخاص.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل الإلكتروني أثناء التدريب وجاهزية سوق العمل لدى العاملين في القطاع الخاص..

الدراسات السابقة:

دراسة (Nwakanma, 2024) بعنوان "The Impact of Career Education on

:"Students' Labour Market Perceptions

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التعليم المهني بأبعاده (فرص التوظيف، المهارات، وقابلية التوظيف) على تصورات الطلاب لسوق العمل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال مراجعة أدبية سردية. وتكونت العينة من دراسات سابقة متنوعة تناولت الموضوع

من زوايا متعددة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التعليم المهني يلعب دوراً حاسماً في تزويد الطلاب بالمهارات والمعرفة اللازمة للنجاح في سوق العمل، كما يؤثر في فهمهم لفرص العمل، وبناء الطموحات المهنية، واتخاذ القرارات، والتعلم مدى الحياة، والقدرة على التكيف. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التعليم المهني لدورها الكبير في تحسين آفاق التوظيف وزيادة قابلية توظيف الطلاب، مع الدعوة إلى إجراء المزيد من البحوث لاستكشاف تأثير التعليم المهني على تصورات سوق العمل لدى الطلاب من خلفيات ثقافية واجتماعية واقتصادية وتعليمية متنوعة.

دراسة (شمس الدين والمجاهد، 2023) بعنوان: التدريب الإلكتروني وعلاقته بتحسين الأداء المؤسسي للبنوك التجارية اليمنية: دراسة ميدانية

هدف هذا البحث إلى معرفة واقع التدريب الإلكتروني وعلاقته بتحسين الأداء المؤسسي للبنوك التجارية اليمنية، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث بعمل مسح شامل لجميع الموظفين في الدائرة وقام بتوزيع الاستبيانات لهم جميعهم بعدد (115)، وقد تمت استعادته عدد (106) وبعد عمل التحليل الإحصائي للبيانات بواسطة برنامج (SPSS)، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن واقع التدريب الإلكتروني في البنوك التجارية اليمنية كان مرتفع، وواقع الأداء المؤسسي في البنوك التجارية اليمنية مرتفع أيضاً، فهناك علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في الأداء المؤسسي في البنوك التجارية اليمنية. وقدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بالتدريب الإلكتروني في البنوك التجارية اليمنية وتطويره باستمرار. تعزيز الأداء المؤسسي في البنوك التجارية اليمنية ومعالجة جوانب النقص والخلل. تحسين التدريب الإلكتروني باستمرار لتأثيره الكبير في الأداء المؤسسي في البنوك التجارية.

دراسة (الشيتي، 2023) بعنوان: أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الكادر الوظيفي: دراسة حالة الشركة القابضة لكهرباء مصر

هدف هذا البحث إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الكادر الوظيفي في الشركة القابضة لكهرباء مصر وخاصة البرامج التدريبية التي تمت أثناء جائحة كوفيد-19. تكون مجتمع البحث من عينتين، عينة عشوائية من المتدربين العاملين في الشركة، وعينة ثانية عمدية من الرؤساء المباشرين للمتدربين. تم إعداد استبيان مكون من ثلاث أقسام والتأكد من صدق وثباته. أظهرت نتائج البحث رضا بعض عينة البحث من المتدربين على دور التدريب الإلكتروني المطبق في الشركة في تحسين أدائهم، من حيث إكسابهم المعرفة والمهارة المطلوبة للتعامل مع التغيرات في أساليب العمل وتكنولوجيا المعلومات، وتحسين سلوكهم الإيجابي في العمل، وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية لدور التدريب الإلكتروني المطبق في الشركة في تحسين أداء الكادر الوظيفي بين وجهة نظر عينة البحث من المتدربين ورؤسائهم المباشرين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة البحث لدور التدريب الإلكتروني المطبق في الشركة في تحسين كفاءة الكادر الوظيفي تعزي لمتغير الجنس. أوصت الدراسة بضرورة إعداد خطط استراتيجية بناء على دراسة الاحتياجات التدريبية بدقة وتوفير كافة الآليات التي تساعد في تطوير هذا النوع من التدريب، اعتماد التدريب الإلكتروني مع برامج التدريب التقليدي في كل مراكز التدريب التابعة للشركة، وضمان تحقيق أهدافه كأحد أسس تنمية الموارد البشرية بمختلف تخصصاتها.

دراسة (Zhou, 2022) بعنوان "The Impact of the Development of Digital Information Technologies on the Labor Market"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطور تقنيات المعلومات الرقمية بأبعادها (مستوى البنية التحتية المعلوماتية، والفجوة الرقمية بين المناطق) على سوق العمل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تقديم بيانات عن حالة عملية الرقمنة الاقتصادية. وتكونت العينة من تحليل بيانات تتعلق بمستوى التحول الرقمي عبر مختلف المناطق. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطور البنية التحتية للمعلومات قد بلغ مستوىً عالياً، في حين لا تزال هناك فجوة قوية في مستوى الرقمنة بين المناطق. كما بينت النتائج أن لتطور تكنولوجيا الإنترنت تأثيرين رئيسيين على العمالة: الأول يتمثل في تقليل أثر العامل الجغرافي

على العرض والطلب في سوق العمل، والثاني يتمثل في إشراك فئات اجتماعية كانت سابقًا خارج العملية الإنتاجية. وأوصت الدراسة بأهمية تحليل هذه التغيرات بوصفها فرصًا وتهديدات، مع التركيز الخاص على سكان المناطق الطرفية.

دراسة (Simorangkir et al., 2023) بعنوان "The Impact of E-Training on Trainee Experience and Self-Assessment"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (البنية التحتية، الدعم المؤسسي، قدرات المدربين، تصميم المحتوى) على تجربة المتدربين وتقييمهم الذاتي في مؤسسات الطاقة الكهربائية بمائة شمال الهند. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي عبر توزيع استبيان منظم على عينة مكونة من 853 موظفًا في 30 محطة طاقة كهربائية، وتم اختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة باستخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية - نمذجة المعادلات الهيكلية (PLS-SEM). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن البنية التحتية والدعم المؤسسي كانا البعدين الأبرز في التأثير على المنفعة المدركة للتدريب الإلكتروني، تليهما قدرات المدرب وجودة المحتوى. كما أظهرت النتائج أن تجربة المتدرب المدركة تؤثر بشكل كبير على نتائج التدريب الإلكتروني، مع تحسن ملحوظ في التقييم الذاتي للمتدربين. وأوصت الدراسة بدعم تطبيق أدوات التدريب الإلكتروني الحديثة والناشئة لتعزيز التعلم وتطوير الموظفين في المؤسسات المختارة، خاصة في القطاعات التي كانت تعتمد تقليدياً على أساليب التدريب التقليدية.

دراسة (Simorangkir et al., 2023) بعنوان "The Impact of E-Learning-Based Training, Work Motivation, and Discipline on Employee Competence at KPP Pratama Pematang Siantar"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني، ودافعية العمل، والانضباط الوظيفي بأبعادهم المختلفة على كفاءة الموظفين في KPP Pratama Pematang Siantar. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام برنامج SPSS لمعالجة البيانات. وتكونت العينة من 96 موظفًا تم اختيارهم من

مجتمع مكون من 111 موظفاً باستخدام أسلوب العينة القصدية (Purposive Sampling). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب القائم على التعليم الإلكتروني، ودافعية العمل، والانضباط الوظيفي تفسر ما نسبته 58.2% من التغير في كفاءة الموظفين، بينما تعزى النسبة المتبقية (41.8%) إلى عوامل أخرى خارج نطاق الدراسة. كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن جميع المتغيرات الثلاثة تؤثر تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على كفاءة الموظفين، مع كون تأثير التدريب الإلكتروني أكبر مقارنة بتأثير دافعية العمل والانضباط الوظيفي. وأوصت الدراسة بأهمية تعزيز برامج التدريب الإلكتروني إلى جانب تحفيز الموظفين وتعزيز انضباطهم لرفع كفاءتهم المهنية.

دراسة)Badea et al., 2024(بعنوان " The Transformative Impact of E-learning on Workplace Safety and Health Training in the Industry: A Comprehensive Analysis of Effectiveness, Implementation, and Future Opportunities

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر التحويلي للتعليم الإلكتروني بأبعاده (المرونة، سهولة الوصول، الكفاءة من حيث التكلفة، وتوظيف التقنيات الناشئة) على تدريب السلامة والصحة المهنية في بيئات العمل الصناعية. واستخدمت الدراسة منهجاً متعدد الأدوات شمل مراجعة الأدبيات، ودراسات حالة، ومقابلات مع خبراء، وتقييم تقني، وتحليل بيانات لتقديم تحليل شامل للموضوع. وتكونت العينة من تحليل حالات عملية وخبرات ميدانية في مجال التدريب الصناعي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التعلم الإلكتروني يمكن أن يُحسن من الاحتفاظ بالمعلومات، ويقلل من الحوادث المهنية، ويزيد من تفاعل الموظفين. كما أبرزت الدراسة أن التقنيات الناشئة مثل الواقع الافتراضي (VR)، الواقع المعزز (AR)، والذكاء الاصطناعي (AI) تساهم في تعزيز فعالية التعلم الإلكتروني. ومع ذلك، كشفت النتائج عن تحديات تتعلق بالحوازر التكنولوجية ومقاومة اعتماد الطرق الجديدة. وأوصت الدراسة باعتماد نهج تدريجي في تطبيق التعلم الإلكتروني، وتخصيص المحتوى، ودمج التقنيات

الناشئة، وإجراء تقييمات مستمرة، وتبني استراتيجيات للحفاظ على مستويات عالية من تفاعل الموظفين.

دراسة) Jose & Jose, 2022 ((بعنوان " Impact of E-learning on Learning Outcomes among Higher Education Students – An Integrated Review:"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التعلم الإلكتروني بأبعاده (تحسين نتائج التعلم، جودة المنصة الإلكترونية، رضا الطلاب) على مخرجات التعلم لدى طلاب التعليم العالي. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي من خلال مراجعة متكاملة للأبحاث، حيث تم تحليل 10 مقالات مختارة من أصل 100 مقالة تم البحث عنها باستخدام قواعد بيانات متعددة. وتكونت العينة من مقالات بحثية تناولت تجارب التحول إلى التعليم الإلكتروني أثناء جائحة كوفيد-19. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التعلم الإلكتروني يؤثر بشكل إيجابي على المتعلمين رغم التحديات المرتبطة به، حيث ثبتت أهميته في تحسين أداء التعلم ومخرجات الطلاب في التعليم العالي، مع التأكيد على ضرورة فهم أفضل لاحتياجات الطلاب لتحسين جودة منصات التعليم الإلكتروني. وأوصت الدراسة بتطوير منصات التعليم الإلكتروني بما يتلاءم مع توقعات واحتياجات الطلاب لضمان تحقيق نتائج تعلم أكثر فعالية.

دراسة) Lin, 2023 ((بعنوان " The Impact of Labor Market Risk on Youth Career Preparation for Sustainable Development: Evidence from Taiwan:"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر مخاطر سوق العمل بأبعاده (الأجور، البطالة) على استعداد الشباب المهني لتحقيق التنمية المستدامة في تايوان. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي بالاعتماد على بيانات مقطعية متعددة السنوات من مسح استخدام القوى العاملة ومسح التعليم العالي، وتم تحليل البيانات باستخدام نماذج لوجستية، بما في ذلك نموذج اللوجيت متعدد المستويات ومتعدد الحدود، والنماذج الترتيبية. وتكونت العينة من بيانات الشباب المشاركين في المسح المذكورين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن

استعداد الشباب المهني يتأثر إيجابياً بمخاطر سوق العمل، كما ظهر أن لمشاركة الشباب في التعليم المدرسي وحالة توظيف أولياء أمورهم دور مهم في تحديد مستوى جاهزيتهم المهنية. وأوصت الدراسة بضرورة تمكين التنمية المستدامة لضمان امتلاك الشباب للمهارات والقدرات اللازمة لتحقيق مستقبل مزدهر.

دراسة) Luong et al., 2024 (بمعنوان " Vocational Training and Labor Market Outcomes in Rural Vietnam :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب المهني بأبعاده (زيادة الأجور، تعزيز فرص التوظيف الرسمي) على نتائج سوق العمل في المناطق الريفية بفيتنام. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي بالاعتماد على بيانات المسح الوطني للقوى العاملة في فيتنام لعامي 2015 و2016. وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب مطابقة النقاط المرجحة (Propensity Score Matching) (يليه أسلوب الفرق في الفروق مع المطابقة) Difference-in-Differences with Matching). وتكونت العينة من بيانات تمثيلية وطنية للعاملين في المناطق الريفية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب المهني أدى إلى زيادة ملحوظة في أجور العمال بمقدار يتراوح بين 1,197,115 و2,109,503 دونغ فيتنامي شهرياً، كما زادت احتمالية حصول المتدربين على وظائف رسمية بنسبة تتراوح بين 0.39% و2.2% مقارنة بغير المتدربين. وأوصت الدراسة بضرورة دعم برامج التدريب المهني لما لها من دور حاسم في تحسين فرص العمل وزيادة الدخل للعاملين الريفيين، مع الإشارة إلى أهمية هذه النتائج لصانعي السياسات في الدول التي تسعى لتحسين ظروف العمل للفئات الضعيفة مثل العمال الريفيين والزراعيين.

دراسة) Akpoviroro & Adeleke, 2022 (بمعنوان " Moderating Influence Of E-Learning On Employee Training And Development (A Study Of Kwara State University Nigeria) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التعلم الإلكتروني بأبعاده (تخفيف عبء العمل، تحسين الأداء الوظيفي، تعزيز جودة الخدمة) على تدريب وتطوير الموظفين في جامعة ولاية كوارا

بنيجيريا. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي عبر تطبيق بحوث المسح، والبحوث التجريبية، والبحوث بأثر رجعي (Ex-post facto)، من خلال توزيع استبانات على عينة مكونة من 260 موظفاً من غير الأكاديميين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مجتمع مكون من 726 موظفاً. وتم اختبار فرضيتين بحثيتين تتعلقان بعلاقة حجم عبء العمل بالانخراط في التعلم الإلكتروني وتأثير التدريب عبر التعلم الإلكتروني على أداء الموظفين وجودة الخدمة المقدمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التعلم الإلكتروني يساهم في تسريع عملية التعلم، تقليل وقت التعطل للموظفين، وزيادة قدرتهم على تحمل مسؤوليات أكبر، كما تبين أن التدريب عبر التعلم الإلكتروني يحسن أداء الموظفين من خلال رفع إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة العمل. وأوصت الدراسة بتصميم برامج تعلم تفاعلية تركز على تطوير المهارات عبر المنصات الإلكترونية، لتستخدم في تدريب الموظفين الجدد ودعم العمليات التجارية والخدمات المساندة والأسواق المستقبلية، إلى جانب التأكيد على أهمية حلول التعلم الإلكتروني كوسيلة تدريب ذاتية وسهلة التطبيق مقارنة بالطرق التقليدية.

دراسة) Kumar & Kumar, 2024(بعنوان "E-Training in HRM Context":

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني بأبعاده (الأدوات، التحديات، والتقنيات) في إدارة الموارد البشرية وتطوير الموظفين عبر المؤسسات. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي الكمي بالاعتماد على تحليل الأداء البليومتري، حيث تم جمع البيانات من قاعدة بيانات SCOPUS من خلال تحليل 80 منشوراً علمياً باستخدام كلمات مفتاحية مرتبطة بالتدريب الإلكتروني. وتكونت العينة من الدراسات المنشورة التي تناولت أدوات وتحديات وتقنيات التدريب الإلكتروني في سياق الموارد البشرية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحديد الأدوات والتقنيات الرئيسية المستخدمة، واستعراض أبرز التحديات المرتبطة بتطبيق التدريب الإلكتروني في بيئات العمل. وأوصت الدراسة بأهمية استخدام التدريب الإلكتروني كوسيلة فعالة لدعم تعلم وتطوير الموظفين، مع تقديم إرشادات عملية للممارسين في مجال التعلم والتطوير، والباحثين، ومديري الموارد البشرية لفهم أهمية

استراتيجيات وأدوات التدريب الإلكتروني في تعزيز كفاءة رأس المال البشري داخل المؤسسات.

دراسة (Ng et al., 2024) بعنوان "The Impact of Digital Technology Training on Developing Academics' Digital Competence in Higher Education Context"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على التكنولوجيا الرقمية بأبعاده (محتوى التدريب، كفاءة المدرب) على تنمية الكفاءة الرقمية للأكاديميين في سياق التعليم العالي. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، حيث تم بناء نموذج مفاهيمي مستند إلى نظرية المنبه-العضوي-الاستجابة (SOR Theory). وتم تنفيذ 24 جلسة تدريبية جمعت بيانات من 384 مشاركاً، وتم تحليلها باستخدام أداة SPSS PROCESS macro. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن محتوى التدريب وكفاءة المدرب يرتبطان إيجابياً بكفاءة الأكاديميين الرقمية. كما أظهرت تحليلات الوساطة أن انتقال أثر التعلم يتوسط العلاقة بين كفاءة المدرب والكفاءة الرقمية. وأشارت تحليلات الوساطة المعتدلة إلى أن المناخ الابتكاري يعزز العلاقة بين كفاءة المدرب وانتقال أثر التعلم. وأوصت الدراسة بضرورة تبني مؤسسات التعليم العالي سياسات تدعم نقل أثر التعلم وتعزيز المناخ الابتكاري لدعم تنمية الكفاءات الرقمية للأكاديميين، مما يتيح لهم تبني الابتكارات التكنولوجية بشكل أكثر فعالية.

دراسة (العتيبي ونافع، 2023) بعنوان: دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية

هدف هذا البحث إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني على فاعلية الأداء المؤسسي للعاملين بجامعة الكويت، وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من خلال إعداد قائمة استقصاء تم توزيعها على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت قوامها ٣٤٠ مفردة، حيث بلغت القوائم المستلمة والصحيحة ٣١٨ قائمة بنسبة ردود 93.5%، ولقد تم إجراء التحليل الإحصائي عن طريق الأساليب والاختبارات

الإحصائية مثل تحليل الاعتمادية ألفا، التحليل العاملي التوكيدي، تحليل الانحدار والارتباط المتعدد، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها أظهرت هذه الدراسة التي أجريت لمعرفة العوامل التي تؤثر في تطبيق التدريب الإلكتروني على العاملين في الجامعات، أن البنية التحتية لتكنولوجيات المعلومات في الدولة هي أكثر العوامل أهمية وإيجابية على تطبيق واستخدام التدريب الإلكتروني، يليها دعم الحكومة للتوجه نحو مجتمع رقمي ثم السمات الشخصية للعاملين، يليه قابلية الجامعة للتغيير، يليه دعم الإدارة العليا وفي النهاية يأتي الإدارة الذاتية للعاملين، كما توصلت نتائج اختبار الفروض بوجود علاقة وتأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني والأداء المؤسسي بجامعة الكويت، وقد توصل البحث إلى مجموعة من التوصيات أن يكون هناك فريق للدعم الفني والتقني يتابع باستمرار جودة أجهزة الحاسب المستخدمة لدى الإداريين وأن تكون هذه الأجهزة حديثة ومدعمة بأهم البرامج التي تدعم عملية التدريب الإلكتروني، وأيضاً ضرورة الاهتمام بالأفكار التنظيمية المبتكرة وبكيفية التطبيق الناجح لها.

الفجوة البحثية

على الرغم من تعدد الدراسات السابقة التي تناولت التدريب الإلكتروني، وأثره على الأداء المؤسسي أو على مخرجات التعليم والتعلم، إلا أن مراجعة الأدبيات العلمية تكشف عن وجود فجوة بحثية حقيقية تستدعي المزيد من البحث والتحقيق. فقد ركزت غالبية الدراسات، مثل دراسة (الشيتي، 2023) ودراسة (العتيبي ونافع، 2023)، على أثر التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الداخلي للمؤسسات الحكومية أو الأكاديمية، بينما لم تول هذه الدراسات اهتماماً كافياً بالعلاقة المباشرة بين التدريب الإلكتروني وجاهزية الأفراد لسوق العمل، وخاصة في بيئات القطاع الخاص.

كما أن معظم الدراسات تناولت التدريب الإلكتروني كمتغير عام دون تفكيكه إلى أبعاد تفصيلية دقيقة مثل جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام

النظام، ومستوى التفاعل الإلكتروني، وهو ما يجعل من الضروري دراسة هذه الأبعاد بصورة منفصلة وتحليل أثر كل منها على جاهزية سوق العمل. إضافة إلى ذلك، فإن الدراسات مثل (Nwakanma, 2024) و (Zhou, 2022) ركزت على الجوانب النظرية والتعليمية ولم تتوسع بشكل كافٍ في قياس كيف تترجم المهارات المكتسبة عبر التدريب الإلكتروني إلى جاهزية فعلية للمنافسة في سوق العمل.

ومن ناحية أخرى، تُظهر مراجعة الأدبيات قلة الدراسات العربية التطبيقية التي تناولت هذه العلاقة في بيئة القطاع الخاص، إذ انصبت معظم الجهود البحثية إما على مؤسسات التعليم العالي أو المؤسسات الحكومية، بينما ظل القطاع الخاص، الذي يشكل ركيزة أساسية لتحريك سوق العمل وتوليد الفرص الوظيفية، خارج نطاق الاهتمام البحثي الكافي.

إضافة إلى ما سبق، فإن بعض الدراسات استخدمت مناهج وصفية بسيطة دون الاعتماد على نماذج تحليلية متقدمة تستطيع قياس طبيعة وشدة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وجاهزية الأفراد لسوق العمل. وهذا يبرز الحاجة إلى توظيف أدوات إحصائية أكثر دقة، مثل تحليل الانحدار المتعدد، لفهم كيفية تأثير أبعاد التدريب الإلكتروني على الاستعداد الوظيفي بشكل علمي وموثوق.

بناءً على ما سبق، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة العلمية من خلال تقديم دراسة تطبيقية على الشركات العاملة بالقطاع الخاص، وقياس أثر أبعاد التدريب الإلكتروني بشكل منفصل ومتكامل على جاهزية الأفراد للانخراط الفعال في سوق العمل، مع توظيف أساليب تحليل إحصائي متقدمة، بما يساهم في تعزيز الأدبيات العلمية ويقدم حلولاً عملية لصانعي القرار في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: التدريب الإلكتروني

اصطلاحياً: عرفه (Simorangkir et al., 2023) بأنه نظام تدريبي يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية والرقمية عبر الإنترنت بهدف تطوير مهارات وقدرات الأفراد بطريقة مرنة وتفاعلية، بما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتسهيل الوصول إلى المعرفة بأقل تكلفة وأعلى كفاءة.

إجرائياً: يقصد بالتدريب الإلكتروني في هذه الدراسة: مجموعة البرامج التدريبية المقدمة عبر المنصات الإلكترونية التي تهدف إلى تطوير مهارات العاملين بالشركات الخاصة، ويقاس بأبعاد: جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، والتفاعل الإلكتروني، كما تم رصدها من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

ثانياً: جودة المحتوى الإلكتروني

اصطلاحياً: أشارت إليه (Badea et al., 2024) بأنه درجة توافر الوضوح، الحداثة، الارتباط بالواقع العملي، والتفاعلية في المواد التدريبية الإلكترونية، مما يؤثر إيجاباً على استيعاب المتعلمين وتحقيق مخرجات التعلم.

إجرائياً: تقاس جودة المحتوى الإلكتروني في هذه الدراسة من خلال مدى إدراك أفراد العينة لتوافر الخصائص التالية في المواد التدريبية: الدقة العلمية، سهولة الفهم، ارتباط المحتوى بالمهارات المطلوبة في سوق العمل.

ثالثاً: كفاءة المدرب الإلكتروني

اصطلاحياً: عرفه (Ng et al., 2024) بأنه مستوى امتلاك المدرب للمهارات التقنية والتربوية اللازمة لإدارة العملية التدريبية عبر المنصات الإلكترونية، بما يشمل القدرة على التفاعل الإلكتروني ونقل المعرفة بفاعلية.

إجرائياً: تعبر كفاءة المدرب الإلكتروني في هذه الدراسة عن قدرة المدرب على استخدام الوسائل الرقمية بفاعلية، ووضوح الشرح، وقدرته على تحفيز المتدربين أثناء الجلسات التدريبية، ويتم قياسها من خلال تقييم المتدربين لأداء المدربين في الاستبانة.

رابعاً: سهولة استخدام النظام الإلكتروني

اصطلاحياً: وصفه (Kumar & Kumar, 2024) بأنه مدى بساطة تصميم المنصة التدريبية، وسهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي دون الحاجة لمهارات تقنية معقدة، بما يسهم في تعزيز تجربة التعلم.

إجرائياً: تشير سهولة استخدام النظام في هذه الدراسة إلى مدى سهولة تصفح النظام التدريبي الإلكتروني من قبل العاملين، وتوافر خصائص مثل سهولة تسجيل الدخول، سهولة تحميل المحتوى، والتنقل بين الأقسام، كما يتم قياسه بناءً على استجابات أفراد العينة.

خامساً: التفاعل الإلكتروني

اصطلاحياً: عرفه (Jose & Jose, 2022) بأنه درجة التفاعل بين المتدرب والمدرّب أو بين المتدربين أنفسهم عبر الوسائط الإلكترونية، بما يشمل النقاشات، الأسئلة، التغذية الراجعة، والمشاركة الفاعلة.

إجرائياً: يقاس التفاعل الإلكتروني في هذه الدراسة من خلال مدى استخدام أدوات الحوار، المنتديات، الاستبيانات التفاعلية، وأساليب التقييم الفوري أثناء التدريب الإلكتروني، كما يدركها المتدربون في إجاباتهم على الاستبانة.

سادساً: جاهزية سوق العمل

اصطلاحياً: أشار إليها (Nwakanma, 2024) بأنها مدى استعداد الأفراد لاكتساب وتوظيف المهارات والمعارف المطلوبة للاندماج الفعلي في سوق العمل، بما يشمل المهارات التقنية، مهارات التواصل، والقدرة على التكيف مع بيئات العمل المتغيرة.

إجرائياً: تعبر جاهزية سوق العمل في هذه الدراسة عن مدى امتلاك العاملين للمهارات اللازمة للانخراط الفعلي في وظائف القطاع الخاص، كما يتم قياسها من خلال استجاباتهم على محور خاص من الاستبانة يركز على تقييم مدى استعدادهم الوظيفي بعد تلقي التدريب الإلكتروني.

المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لكونه الأنسب لدراسة العلاقة بين أبعاد التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، التفاعل الإلكتروني) وجاهزية سوق العمل لدى العاملين في القطاع الخاص. ويقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليلها لاستخلاص مؤشرات كمية ونوعية تساهم في تفسير العلاقات بين المتغيرات..

مصادر جمع البيانات

- **المصادر الثانوية:** وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة، والدوريات، والمجلات العلمية، والمقالات.
- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- الإحصاء الوصفي: لاستخراج التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة.
- اختبار صدق وثبات الاستبانة: باستخدام معامل كرونباخ ألفا للتحقق من موثوقية البيانات.
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Regression Analysis): لاختبار أثر كل بعد من أبعاد التدريب الإلكتروني على جاهزية سوق العمل بشكل منفصل ومجتمع.

- اختبار الفروق الإحصائية: إذا تطلب الأمر تحليل فروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (مثل سنوات الخبرة أو نوع الشركة)، باستخدام اختبار (T-test) أو تحليل التباين (ANOVA).
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد التدريب الإلكتروني وجاهزية سوق العمل.

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظراً لقدرتها على جمع بيانات كمية من عينة واسعة بطريقة منظمة، **وسيتم** تصميم الاستبانة لتشمل المحاور التالية:

- أسئلة تقيس جودة المحتوى الإلكتروني.
- أسئلة تقيس كفاءة المدرب الإلكتروني.
- أسئلة تقيس سهولة استخدام النظام التدريبي الإلكتروني.
- أسئلة تقيس مستوى التفاعل الإلكتروني.
- أسئلة لقياس جاهزية سوق العمل لدى المتدربين.
- وسيتم** استخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = أوافق بشدة إلى 5 = لا أوافق بشدة) لقياس استجابات الأفراد على فقرات الاستبانة.
- التحقق من صدق وثبات الأداة: سيتم التحقق من الصدق الظاهري عن طريق عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين.
- وسيتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لضمان اتساق الفقرات الداخلية.

حدود الدراسة:

- ← **حدود موضوعية:** تركز الدراسة موضوعياً على تحليل أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده (جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، التفاعل الإلكتروني) على جاهزية سوق العمل.
- ← **حدود زمنية:** تغطي الدراسة الفترة الزمنية الممتدة من 2024 إلى 2025 م.
- ← **حدود مكانية:** تطبق هذه الدراسة على الشركات العاملة في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- ← **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على العاملين في الشركات الخاصة الذين شاركوا في برامج تدريب إلكتروني حديثة خلال الفترة المحددة.

المراجع

- شمس الدين، معمر فرحان، و المجاهد، آمال محمد علي. (2023). التدريب الإلكتروني وعلاقته بتحسين الأداء المؤسسي للبنوك التجارية اليمنية: دراسة ميدانية. مجلة ربحان للنشر العلمي، ع40، 394 - 432.

- الشيتي، إيناس محمد إبراهيم. (2023). أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الكادر الوظيفي: دراسة حالة الشركة القابضة لكهرباء مصر. المجلة العلمية المحكمة للجمعية المصرية للكمبيوتر والتعليم، مج 11، ع 1، 475 – 518
- العتيبي، فالح شجاع فالح نهيتان، و نافع، وجيه عبد الستار محمد. (2023). دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج 15، ع 3، 1 – 28
- Akpoviroro, K. S., & Adeleke, O. A. O. (2022). Moderating Influence Of E-Learning On Employee Training And Development (A Study Of Kwara State University Nigeria). Socioeconomic Challenges, 6(2), 83– 93. [https://doi.org/10.21272/sec.6\(2\).83-93.2022](https://doi.org/10.21272/sec.6(2).83-93.2022)
- Badea, D. O., Darabont, D. C., Chiş, T., & Trifu, A. (2024). The Transformative Impact of E-learning on Workplace Safety and Health Training in the Industry: a Comprehensive Analysis of Effectiveness, Implementation, and Future Opportunities. International Journal of Education and Information Technologies, 18, 105– 118. <https://doi.org/10.46300/9109.2024.18.11>
- Jose, B. J., & Jose, J. (2022). Impact of E-learning on Learning Outcomes among Higher Education Students – An Integrated Review. Scholars Journal of Engineering and Technology, 10(7), 141– 145. <https://doi.org/10.36347/sjet.2022.v10i07.003>
- Kumar, S., & Kumar, A. D. (2023). E-training impact on trainee experience and self-assessment. Journal of Workplace Learning. <https://doi.org/10.1108/jwl-02-2022-0023>

- Kumar, S., & Kumar, D. (2025). E-Training in HRM Context: A Bibliometric Approach. In Economic Innovations and Technological Developments in HRM (pp. 229–260). IGI Globa
- Lin, Y. L. (2023). The Impact of Labor Market Risk on Youth Career Preparation for Sustainable Development: Evidence from Taiwan. Sustainability, 15(8), 6857.
<https://doi.org/10.3390/su15086857>
- Luong, B. V., Khiem, P. H., Linh, D. H., Vu, N. T., & Anh, M. V. (2024). Vocational Training and Labor Market Outcomes in Rural Vietnam. Transactions of the Chinese Society of Agricultural Machinery, 55(6), 1– 14.
<https://doi.org/10.62321/issn.1000-1298.2024.06.01>
- Ng, P. M., Chow, P. K., Wong, P., & Luk, W. M. B. (2024). The impact of digital technology training on developing academics' digital competence in higher education context. Education+ Training, 66(9), 1276–1292.
- Nwakanma, C. H. (2024). The impact of career education on students' labour market perceptions. Didaktika: Jurnal Kependidikan, 13(1), 155–166.
- Simorangkir, I. G., Sahyar, S., & Daulay, P. (2023). The Impact of E-Learning-Based Training, Work Motivation, and Discipline on Employee Competence at KPP Pratama Pematang Siantar. Sketsa Bisnis, 10(1), 45– 64.
<https://doi.org/10.35891/jsb.v10i1.3817>

- Zhou, W. (2022). The Impact of the Development of Digital Information Technologies on the Labor Market. Journal of Pharmaceutical Negative Results, 2048– 2051.
<https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.s08.252>

Mid-Ocean University

College of Management

**Specialization: Human Resources
Administration**



The Impact of E-Training on Labor Market Readiness: An Applied Study on Companies Operating in the Private Sector

Preparation:

Mohammed Hussain Abdullah Al Saleh

Academic Number / 243001529

Supervision:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

1446 – 2025