

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 حسين عبدالله آل صالح

243001529

تحت إشراف/

أ.د / الفیصل عبد الحمید

العام الدراسي:

1447 – 2025



إهداء

أهدي هذا العمل إلى والديّ العزيزين، اللذين كانا لي مصدر دعم وإلهام طوال حياتي. إلى والدتي، التي كانت لي الحافز الدائم بتشجيعها ومحبتها، وإلى والدي، الذي علّمني معنى المثابرة والعمل الجاد.

إلى زوجتي الغالية، التي كانت لي الشريك والداعم في كل خطوة من هذه الرحلة، أهدي هذا الإنجاز تقديرًا لجهودها وتضحياتها وصبرها اللامحدود.

إلى أساتذتي الأفاضل، الذين قدموا لي كل ما يمكن من علم ونصح وإرشاد، وكانوا لي خير مرشدين ومعلمين، أهدي هذا العمل تعبيرًا عن اعترافي بجميلهم.

إلى زملائي وأصدقائي، الذين وقفوا بجانبي وكانوا لي عونًا وسندًا، أهدي هذا العمل كتعبير عن شكري وامتناني لكل الدعم والتشجيع الذي تلقيته منهم.

وأخيرًا، أهدي هذا العمل لكل من ساهم في نجاحي ودعمني على مدار هذه الرحلة، سائلًا الله أن يجعل هذا الإنجاز خطوة نحو تحقيق المزيد من النجاح والتقدم.

مَشْكُورٌ وَتَقْدِيرٌ

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على خير خلقه محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى والديّ العزيزين، اللذين كان لهما الفضل الأكبر في دعمي وتحفيزي طوال مسيرتي. لقد كانت دعواتهما ودعمهما المعنوي والنفسي القوة الدافعة التي مكنتني من تحقيق هذا الإنجاز.

كما أعبر عن عميق امتناني لزوجتي العزيزة، التي كانت لي الشريك والسند، والتي لم تبخل عليّ بدعمها وتشجيعها المستمرين. كانت تفهمها وصبرها أحد أعمدة نجاحي في هذه الرحلة.

أود أن أشكر أساتذتي الكرام، وخاصة مشرفة رسالتي، الذين قدموا لي الدعم والإرشاد العلمي، وساهموا بتوجيهاتهم القيمة في إتمام هذا البحث. لقد كان لخبرتهم وتوجيهاتهم دور كبير في صياغة هذا العمل.

د. الفيصل عبدالحميد محمد

أشكر زملائي وأصدقائي، الذين كانوا لي عونًا وسندًا خلال مسيرتي الأكاديمية. إن دعمهم وتشجيعهم كان لهما الأثر الإيجابي في تجاوز كل التحديات.

وأخيرًا، أتقدم بالشكر لكل من ساهم بكلمة أو نصيحة أو دعم في إنجاز هذا العمل. سائلًا الله أن يوفقنا جميعًا لما فيه الخير والنجاح، وأن يجعل هذا العمل

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني بأبعاده المتمثلة في (جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، والتفاعل الإلكتروني) على جاهزية سوق العمل، وذلك في بيئة الشركات العاملة بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عينة الدراسة من (370) مفردة تم اختيارها بطريقة عشوائية من عدة شركات خاصة.

وقد أظهرت النتائج أن جميع أبعاد التدريب الإلكتروني تؤثر بشكل دال إحصائيًا في تعزيز جاهزية الأفراد لسوق العمل، وكان كفاءة المدرب الإلكتروني وجودة المحتوى هما البُعدان الأكثر تأثيرًا، كما تبين أن أبعاد التدريب مجتمعة تُفسر نسبة عالية من التباين في مستوى الجاهزية، وهو ما يعكس الدور الحيوي للتدريب الرقمي في سد الفجوة بين مخرجات التدريب واحتياجات السوق.

واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها : ضرورة بناء محتوى تدريبي متوافق مع المهارات المطلوبة في السوق، وتطوير كفاءة المدربين، واعتماد منصات تدريبية مرنة وتفاعلية، إلى جانب قياس أثر التدريب بشكل دوري لضمان فاعليته في تحسين الأداء المهني ورفع درجة الاستعداد الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، جودة المحتوى، كفاءة المدرب، التفاعل الإلكتروني، جاهزية سوق العمل، القطاع الخاص.

قائمة المحتويات

أ	بسم الله الرحمن الرحيم.....
ب	الإهداء.....
ج	الشكر والتقدير.....
د	المستخلص.....
هـ	قائمة المحتويات.....
ط	قائمة الجداول.....
ي	قائمة الأشكال.....
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
1	المقدمة.....
2	1.1 مشكلة الدراسة:.....
3	2.1 أهمية الدراسة:.....
3	أولاً: الأهمية النظرية.....
4	ثانياً: الأهمية التطبيقية.....
4	3.1 أهداف الدراسة:.....
5	4.1 تساؤلات الدراسة.....
5	5.1 فروض الدراسة:.....
6	6.1 الدراسات السابقة:.....
14	7.1 الفجوة البحثية.....

15	8.1 مصطلحات الدراسة:
17	9.1 المنهجية وطرق البحث:
18	10.1 مصادر جمع البيانات:
18	11.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة:
20	12.1 أداة الدراسة:
20	13.1 حدود الدراسة:
22	الفصل الثاني: الإطار النظري
22	المبحث الأول: التدريب الإلكتروني
22	تمهيد
22	1.1.2 مفهوم التدريب الإلكتروني
23	2.1.2 أهمية التدريب الإلكتروني
25	3.1.2 أهداف التدريب الإلكتروني
26	4.1.2 أبعاد التدريب الإلكتروني
28	5.1.2 مزايا التدريب الإلكتروني وتحدياته في بيئة العمل
30	المبحث الثاني: جاهزية سوق العمل
30	تمهيد
30	1.2.2 مفهوم جاهزية سوق العمل
31	2.2.2 أهمية جاهزية سوق العمل
32	3.2.2 أهداف جاهزية سوق العمل
34	4.2.2 العلاقة بين التدريب وجاهزية سوق العمل

36	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
36	1.3 منهج الدراسة.....
36	2.3 مجتمع الدراسة.....
36	3.3 عينة الدراسة.....
37	4.3 أداة الدراسة.....
38	5.3 صدق الأداة.....
39	6.3 مصفوفة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني).....
39	7.3 ثبات الأداة.....
40	8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
43	الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائجها.....
43	1.4 التحليل الوصفي لخصائص العينة.....
47	2.4 التحليل الوصفي لفقرات الاستبانة (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية).....
53	3.4 تحليل النتائج الإحصائية للفرضيات:.....
59	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات.....
59	1.5 التمهيد.....
59	2.5 مناقشة النتائج.....
62	3.5 التوصيات.....
63	Abstract.....
64	قائمة المراجع.....
64	أولا: المراجع العربية.....

65	ثانيا: المراجع الأجنبية.....
69	الملاحق.....
70	استمارة استبيان.....

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
38	الجدول (1) مصفوفة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني)	1.
39	الجدول (2) نتائج احتساب معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل "التدريب الإلكتروني"	2.
41	الجدول (3) توزيع العينة حسب متغير الجنس	3.
42	الجدول (4) توزيع العينة حسب متغير الفئة العمرية	4.
43	الجدول (5) توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي	5.
43	الجدول (6) توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة	6.
44	الجدول (7) توزيع العينة حسب متغير نوع القطاع	7.
45	الجدول (8) التحليل الوصفي لبعد جودة المحتوى الإلكتروني	8.
47	الجدول (9) التحليل الوصفي لبعد كفاءة المدرب الإلكتروني	9.
48	الجدول (10) التحليل الوصفي لبعد سهولة استخدام النظام التدريبي	10.
49	الجدول (11) التحليل الوصفي لبعد التفاعل الإلكتروني	11.
50	الجدول (12) التحليل الوصفي لبعد جاهزية سوق العمل	12.
52	الجدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد	13.
54	الجدول (14) الفرضية الفرعية الأولى (H1-1)	14.
54	الجدول (15) الفرضية الفرعية الثانية (H1-2)	15.
55	الجدول (16) الفرضية الفرعية الثالثة (H1-3)	16.
56	الجدول (17) الفرضية الفرعية الرابعة (H1-4)	17.

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
41	الشكل (1) توزيع العينة حسب متغير الجنس	1.
42	الشكل (2) توزيع العينة حسب متغير الفئة العمرية	2.
43	الشكل (3) توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي	3.
44	الشكل (4) توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة	4.
45	الشكل (5) توزيع العينة حسب نوع القطاع	5.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

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 شهدها 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 يسهمان 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) نهت 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.

1.1 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 الفعّال 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؟.

2.1 أهمية الدراسة:

تنبع 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 التدريبية والمؤسسات التعليمية المهتمة بتطوير برامجها بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل الرقمي والاقتصاد المعرفي.

3.1 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 الأهداف 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..

4.1 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 أسئلة 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؟

5.1 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..

6.1 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 دورًا حاسمًا 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 أيضا، 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 ثنائية 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 بيّنت 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 سابقاً خارج العملية الإنتاجية. وأوصت الدراسة بأهمية تحليل هذه التغيرات بوصفها فرصاً 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 بشمال الهند. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي عبر توزيع استبيان منظم على عينة مكونة من 853 موظفاً 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 موظفاً 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

Workplace Safety and Health Training in the Industry: A Comprehensive Analysis

of Effectiveness, Implementation, and Future Opportunities":

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر التحويلي للتعلم 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، ويُقلل 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 المسحين المذكورين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استعداد الشباب المهني يتأثر إيجابياً بمخاطر سوق العمل، كما ظهر أن مشاركة 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) بعنوان "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) بعنوان "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 الببليومتري، 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 ونايف، 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، يلها 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.

7.1 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 تُول 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 انصبحت 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.

8.1 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: عرّفه (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 يساهم 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.

9.1 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 تسهم في تفسير العلاقات بين المتغيرات..

10.1 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.

11.1 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.

12.1 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.

13.1 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.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: التدريب الإلكتروني

تمهيد

يتناول هذا المبحث مفهوم التدريب الإلكتروني وأهميته وأهدافه، مع تسليط الضوء على أبعاده الأربعة المعتمدة في هذه الدراسة، وهي: جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، والتفاعل الإلكتروني. ويُستكمل المبحث بتحليل أكاديمي معمق لمزايا التدريب الإلكتروني وتحدياته، ومدى دوره في إعداد القوى العاملة لمتطلبات سوق العمل المتغير، مستندًا إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة.

1.1.2 مفهوم التدريب الإلكتروني

شهد التدريب الإلكتروني تطورًا ملحوظًا في السنوات الأخيرة، نتيجة تسارع التحول الرقمي واعتماد المؤسسات على التكنولوجيا كوسيلة استراتيجية لتطوير رأس المال البشري، وقد تعددت تعريفات الباحثين لهذا المفهوم، إذ يشير العيسى والعمران (2021) إلى أن التدريب الإلكتروني هو "عملية تعليمية تتم عن بُعد باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، وتهدف إلى تنمية مهارات المتدربين ومعارفهم في بيئة تفاعلية غير تقليدية".

ويتفق معهم الشهري (2023) موضحًا أن التدريب الإلكتروني يمثل "أداة حديثة لنقل المهارات والخبرات باستخدام الحاسب الآلي وشبكات الإنترنت، بما يعزز من كفاءة الأداء الوظيفي ويحقق أهداف المؤسسة".

و يركز عبدالفتاح (2022) على الجانب المؤسسي، معرفًا التدريب الإلكتروني بأنه "نظام تدريبي مرن مصمم لتقديم محتوى معرفي وتطبيقي للموظفين عن طريق منصات إلكترونية، تسمح لهم بالتفاعل

الذاتي والجماعي وتحقيق نتائج تعلم مستهدفة"، كما يعرفه (Kumar & Kumar (2023 بأنه "نهج تعليمي يعتمد على البيئة الرقمية لتوفير فرص تدريب تفاعلية ومستدامة للموارد البشرية، متجاوزاً قيود الزمان والمكان، ويتيح التعلم حسب احتياجات الفرد."

ويُضيف (Ng et al. (2024 منظوراً حديثاً للتدريب الإلكتروني، مؤكداً أنه "نظام متكامل يمزج بين الموارد التعليمية الرقمية والإشراف التقني البشري، يهدف إلى تعزيز كفاءة المتدربين في التعامل مع التحديات التقنية في بيئات العمل المتغيرة باستمرار."

من خلال ما سبق، يتضح أن التدريب الإلكتروني يجمع بين المنهجية التربوية والوسائط الرقمية الحديثة، ويتجاوز كونه مجرد وسيلة لنقل المعرفة ليصبح أداة استراتيجية تُمكن المؤسسات من رفع مستوى الجاهزية الرقمية للموظفين، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع بيئات العمل الديناميكية.

ويرى الباحث أن التدريب الإلكتروني يُعد من أقوى أدوات التنمية البشرية في العصر الحديث، نظراً لما يوفره من بيئة تعليمية مرنة، تفاعلية، وقابلة للتخصيص بحسب احتياجات المؤسسة والفرد معاً، كما يُمثل ركيزة أساسية في بناء القوى العاملة القادرة على مواكبة متطلبات سوق العمل الرقمي، خاصة في القطاع الخاص الذي يشهد تغيرات متسارعة في أدوات العمل والتقنيات المعتمدة.

2.1.2 أهمية التدريب الإلكتروني

يمثل التدريب الإلكتروني تحولاً نوعياً في فلسفة تنمية الموارد البشرية، حيث لم يعد يُنظر إليه كخيار بديل للتدريب التقليدي فحسب، بل أصبح ضرورة استراتيجية في ضوء التحولات الرقمية المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل، وتنبع أهمية التدريب الإلكتروني من كونه وسيلة فعالة لبناء الكفاءات الوظيفية، وتعزيز التعلم المستمر، وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والأداء.

وقد أظهرت دراسة الشهري (2023) أن التدريب الإلكتروني ساهم بشكل ملحوظ في رفع كفاءة العاملين في شركة الصافي دانون، من خلال تمكينهم من اكتساب المهارات الفنية والإدارية في وقت زمني أقل

وبتكلفة أقل مقارنة بالتدريب التقليدي، كما تؤكد الشيقى (2023) أن أهمية التدريب الإلكتروني تتجلى في قدرته على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والتدريب، حيث يسمح للموظفين بمتابعة برامجهم التدريبية دون الإخلال بواجباتهم الوظيفية.

ويُعدّ التدريب الإلكتروني أداة مهمة لنشر ثقافة التعلّم الذاتي، حيث يتيح للأفراد فرصًا أكبر للاعتماد على أنفسهم في تحصيل المعرفة وتنمية المهارات، وتوضح دراسة Ng et al. (2024) أن التدريب الإلكتروني يُمكن الموظفين من التحكم الكامل في عملية التعلّم، من حيث الوقت والمكان والمحتوى، ما يُعزز من فاعلية العملية التدريبية ويزيد من تحفيز المتدربين.

كذلك، يساهم التدريب الإلكتروني في تقليل التكاليف التشغيلية المرتبطة بإعداد القاعات التدريبية، وانتداب المدربين، ونفقات التنقل والإقامة، وهو ما أكدته نتائج دراسة Ismail et al. (2022) التي أظهرت انخفاضًا بنسبة 30% في إجمالي تكاليف التدريب السنوية للشركات التي تبنت نظم التدريب الإلكتروني.

وفي السياق نفسه، يشير Akpoviro & Adeleke (2022) إلى أن أحد أبرز أوجه أهمية التدريب الإلكتروني هو قدرته على التوسع السريع ليشمل أعدادًا كبيرة من الموظفين في مواقع مختلفة، دون الحاجة إلى قيود مكانية أو زمنية، مما يجعله مثاليًا للمؤسسات ذات الفروع المتعددة أو العاملة في بيئات ديناميكية.

كما يلعب التدريب الإلكتروني دورًا مهمًا في دعم أهداف التحول الرقمي داخل المؤسسات، حيث يساعد الموظفين على اكتساب مهارات التعامل مع الأنظمة الرقمية الحديثة، وتهيئهم للتكيف مع متطلبات العمل الجديدة.

و يُعزز التدريب الإلكتروني من مرونة الموارد البشرية، وهي أحد المتطلبات الأساسية للجاهزية الوظيفية في سوق العمل الحديث، حيث أكدت دراسة الزعبي والطائي (2022) أن التدريب الإلكتروني مكن الموظفين من التكيف مع بيئات العمل المتغيرة، والاستجابة السريعة للتحديات، خاصة في بيئات العمل عن بُعد.

ويرى الباحث أن أهمية التدريب الإلكتروني تتجاوز الفوائد المباشرة المتعلقة برفع الكفاءة وتوفير الوقت، لتلامس الأبعاد الاستراتيجية المرتبطة بتطوير رأس المال البشري، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر، وتحقيق مواءمة حقيقية بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل المتجدد .

3.1.2 أهداف التدريب الإلكتروني

تتعدد أهداف التدريب الإلكتروني باعتباره أداة استراتيجية لتطوير الموارد البشرية وتعزيز جاهزيتها لمتطلبات سوق العمل المتغير، وقد تناول العديد من الباحثين هذه الأهداف من زوايا مختلفة، وفقاً لطبيعة البيئة المؤسسية والسياق التكنولوجي.

وفي هذا السياق، يشير رزيق (2024) إلى أن التدريب الإلكتروني يهدف إلى:

1. تحسين إنتاجية العاملين من خلال توفير محتوى تدريبي متخصص يعالج نقاط الضعف في الأداء.
2. رفع كفاءة الموظفين في التعامل مع الأدوات الرقمية الحديثة، خصوصاً في الوظائف الإدارية.
3. تقليص الفجوة المهارية بين الموظف ومتطلبات العمل المعاصرة في ظل التحول الرقمي المتسارع.

كما يوضح عبدالله وعبدالحليم (2023) أن من أبرز أهداف التدريب الإلكتروني ما يلي:

1. تعزيز قدرة الموظف على التكيف مع بيئات العمل المتغيرة، خاصة في الظروف غير المستقرة.
2. دعم التعلم الذاتي والمستقل، من خلال إتاحة محتوى تدريبي متاح في أي وقت ومن أي مكان.
3. تهيئة الموارد البشرية لاستلام مهام جديدة وتوسيع دائرة المسؤوليات الوظيفية.

ويرى الشهري (2023) أن التدريب الإلكتروني يسعى إلى:

1. تحقيق مرونة في إيصال المعرفة التدريبية دون الارتباط بمكان أو زمان محدد.
2. تقليل التكاليف المرتبطة بتنظيم الدورات التدريبية التقليدية.
3. تعزيز ثقافة الابتكار المؤسسي من خلال تطوير مهارات التفكير الرقمي لدى الموظفين.

كما يشير (Ng et al. (2024 إلى أن التدريب الإلكتروني يهدف إلى:

1. تحسين جاهزية القوى العاملة لمواكبة التغيرات التكنولوجية في بيئات العمل الحديثة.
2. تنمية المهارات الرقمية والكفاءات التقنية الأساسية لدى العاملين.
3. تحقيق مواءمة بين متطلبات السوق وقدرات الموظف الفعلية عبر محتوى تدريبي مصمم بناءً على تحليل الاحتياجات.

ويرى الباحث أن هذه الأهداف مجتمعة تؤكد أن التدريب الإلكتروني ليس مجرد وسيلة تعليمية بديلة، بل هو خيار استراتيجي لدعم التنافسية المؤسسية، وتطوير رأس المال البشري بما يتماشى مع معايير سوق العمل الذكي والرقمي. كما يساهم في بناء ثقافة تنظيمية مرنة تتبنى التعلم المستمر والتطوير الذاتي.

4.1.2 أبعاد التدريب الإلكتروني

يُعد تحديد أبعاد التدريب الإلكتروني أمراً محورياً لفهم آلية عمله وتقييم فاعليته على نحو دقيق. وقد حددت هذه الدراسة أربعة أبعاد أساسية يعتمد عليها التدريب الإلكتروني، وهي: جودة المحتوى الإلكتروني، كفاءة المدرب الإلكتروني، سهولة استخدام النظام، والتفاعل الإلكتروني.

وتستند هذه الأبعاد إلى ما ورد في العديد من الدراسات الحديثة التي سعت إلى تحليل مكونات التدريب الإلكتروني وقياس أثره على الأداء المؤسسي وجاهزية العاملين، ومن أبرزها دراسات الشهري (2023)، وعبدالله وعبدالحليم (2023)، و (Kumar & Kumar (2023 وفيما يلي استعراض تفصيلي لكل بُعد:

❖ جودة المحتوى الإلكتروني

يشير هذا البُعد إلى مدى شمولية المادة التدريبية الإلكترونية وتحديثها وملاءمتها لاحتياجات المتدربين. ويرى الشيتي (2023) أن جودة المحتوى ترتبط ارتباطاً وثيقاً بفعالية التعلم الإلكتروني، حيث إن وجود محتوى منظم وواضح يساهم في تحقيق أهداف التدريب بكفاءة، كما أظهرت دراسة Jose & Jose (2022) أن جودة المحتوى يجب أن تتوافر فيها العناصر التالية:

1. وضوح الأهداف التعليمية وتحديد لها بدقة.
2. تنوع الوسائط المستخدمة (نص، صوت، فيديو، محاكاة).
3. ارتباط المحتوى بسيناريوهات تطبيقية من واقع العمل.

❖ كفاءة المدرب الإلكتروني

يتعلق هذا البُعد بمدى قدرة المدرب على إدارة العملية التدريبية ضمن بيئة إلكترونية، ويشير عبدالله وعبدالحليم (2023) إلى أن كفاءة المدرب الإلكتروني تشمل الجوانب التالية:

1. امتلاكه للمهارات التقنية لإدارة المنصات الرقمية.
2. قدرته على تحفيز المتدربين وتوجيههم في بيئة افتراضية.
3. تقديم الدعم الفني والتربوي بشكل مرن وسريع.

❖ سهولة استخدام النظام

يشير هذا البُعد إلى مدى سهولة تعامل المتدربين مع المنصة الإلكترونية، من حيث التنقل بين الدروس، تحميل المحتوى، التفاعل، وإجراء الاختبارات، ويؤكد عبدالفتاح (2022) أن قابلية استخدام النظام تُعد شرطاً أساسياً في تحقيق فاعلية التدريب، وتشمل المؤشرات التالية:

1. وضوح واجهة المستخدم وسهولة التنقل داخل النظام.
2. سرعة تحميل المحتوى واستقرارية المنصة.
3. سهولة الوصول إلى الدعم الفني عند الحاجة.

❖ التفاعل الإلكتروني

يُقصد به مدى مشاركة المتدرب في الحوار والنقاش وطرح الأسئلة، سواء مع المدرب أو زملائه في الدورة التدريبية، وقد أشار سحر عبدالله ويوسف (2023) إلى أن التفاعل الإلكتروني يزيد من دافعية المتعلم، ويكسر الجمود الذي قد يصاحب أساليب التعلم الرقمي. ومن مؤشرات هذا البُعد:

1. وجود أدوات تفاعلية مثل المنتديات، الاستطلاعات، وغرف النقاش.

2. ردود فعل مباشرة من المدرب على أسئلة المتدربين.

3. تعزيز التفاعل الأفقي بين المتدربين أنفسهم.

ويرى الباحث أن هذه الأبعاد الأربعة تشكّل معًا بنية متكاملة للتدريب الإلكتروني الفعّال، وأن التكامل بينها هو ما يحدد جودة التجربة التدريبية وعمق تأثيرها في تطوير أداء الأفراد ورفع جاهزيتهم لسوق العمل.

5.1.2 مزايا التدريب الإلكتروني وتحدياته في بيئة العمل

أصبح التدريب الإلكتروني خيارًا استراتيجيًا تتبناه المؤسسات لمواكبة التحولات الرقمية المتسارعة، نظرًا لما يوفره من مرونة وتكامل وكفاءة في تنمية الموارد البشرية، إن تطبيقه يواجه عددًا من التحديات التي قد تؤثر على فاعليته، وسيتم استعراض أبرز المزايا التي يحققها التدريب الإلكتروني في بيئة العمل، إلى جانب التحديات التي تعترض تطبيقه الفعّال.

★ مزايا التدريب الإلكتروني

يشير Kumar & Kumar (2023) إلى أن التدريب الإلكتروني يُسهم في تحسين جودة التعلم المهني من خلال تقديم محتوى متطور، مدعوم بأدوات تفاعلية، وقابل للتحديث الفوري، ومن أبرز المزايا التي أجمعت عليها الدراسات:

1. المرونة الزمانية والمكانية: يمكن للمتدربين الوصول إلى المحتوى التدريبي في أي وقت ومن أي مكان، مما يسهم في التوفيق بين التعلم والعمل.

2. خفض التكاليف التشغيلية: أن اعتماد نظم التدريب الإلكتروني ساعد المؤسسات على تقليص ميزانيات التدريب بنسبة وصلت إلى 30% مقارنة بالنمط التقليدي.

3. إمكانية التخصيص: يمكن تصميم البرامج التدريبية حسب احتياجات المتدرب، ومستواه الوظيفي، وخبراته السابقة، مما يزيد من فاعلية التعلم.

4. التفاعلية وتعزيز التحفيز: توفر أدوات التدريب الإلكتروني بيئة غنية بالأنشطة والتغذية الراجعة، مما يرفع من مستويات الانخراط.
5. إمكانية التتبع والتقييم الفوري: تتيح المنصات الرقمية تتبع تقدم المتدربين وتقديم تقارير فورية عن الأداء، بما يُسهّم في تحسين عملية اتخاذ القرار من قبل مسؤولي التدريب.

★ تحديات التدريب الإلكتروني

رغم هذه المزايا، إلا أن تطبيق التدريب الإلكتروني يواجه مجموعة من التحديات المؤسسية والتقنية، والتي قد تعيق تحقيق الأهداف المرجوة، وتشير دراسة عبدالفتاح (2022) إلى أن أبرز هذه التحديات تشمل:

1. ضعف البنية التحتية التكنولوجية: عدم توفر إنترنت مستقر أو أجهزة ملائمة قد يؤدي إلى تقليص فرص الوصول العادل للتدريب.
2. انخفاض التفاعل البشري المباشر: وهو ما يؤثر على جودة النقاش والتحفيز، خاصة في البيئات التي تعتمد على التعلم بالمشاركة.
3. ضعف الدافعية الذاتية: غياب الانضباط الذاتي لدى بعض المتدربين قد يؤدي إلى التراخي وعدم إكمال البرامج التدريبية.
4. محدودية المحتوى في بعض المنصات: قد تفتقر بعض البرامج التدريبية إلى الأمثلة التطبيقية الواقعية، مما يقلل من فاعليتها.

ويرى الباحث أن مواجهة هذه التحديات تتطلب بناء استراتيجية تدريب إلكتروني شاملة، تبدأ من تقييم الجاهزية الرقمية للمؤسسة والأفراد، وتوفير البنية التحتية اللازمة، وتطوير محتوى متجدد، وتدريب المدربين، مع اعتماد أساليب تحفيزية تحاكي بيئات التعلم التفاعلي.

المبحث الثاني: جاهزية سوق العمل

تمهيد

يشكل مفهوم "جاهزية سوق العمل" أحد المحاور الأساسية التي تحظى باهتمام متزايد في أدبيات التنمية الاقتصادية وإدارة الموارد البشرية، في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل، والتطورات التكنولوجية التي تُعيد تشكيل معايير الكفاءة والمهارة. ومع تعقد متطلبات العمل وتزايد المنافسة على الفرص الوظيفية، أصبحت جاهزية الفرد للدخول في سوق العمل لا تقتصر على امتلاك المؤهل العلمي فقط، بل تشمل جملة من الاستعدادات المعرفية والتقنية والسلوكية، القدرة على التكيف مع بيئة العمل الديناميكية.

وقد أدركت المؤسسات، لا سيما العاملة في القطاع الخاص، أن مدى جاهزية الموارد البشرية يمثل عاملاً حاسماً في تحسين الإنتاجية وتقليل الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى. كما أن التطور الرقمي أدى إلى تغير نمط الوظائف ومهاراتها الأساسية، وهو ما أعاد تعريف معايير الجاهزية الوظيفية على أسس أكثر شمولاً.

وفي هذا السياق، يتناول هذا المبحث مفهوم جاهزية سوق العمل، وأهميته، وأهدافه، والعوامل التي تؤثر فيه.

1.2.2 مفهوم جاهزية سوق العمل

يشير مفهوم "جاهزية سوق العمل" إلى مدى استعداد الأفراد للاندماج الفعّال في بيئات العمل المختلفة، من خلال امتلاكهم للمؤهلات والمهارات والكفاءات المطلوبة لأداء الأدوار الوظيفية بكفاءة، ويعرفه (Podungge et al. (2025 بأنه "الحالة التي يكون فيها الخريج أو الباحث عن العمل مزوداً بالمعرفة، والمهارات، والسلوكيات التي تؤهله للتكيف مع متطلبات سوق العمل الحالي والمستقبلي".

ويضيف (Sarabdeen & Alofaysan (2023) أن الجاهزية لا تقتصر على التعلّم الأكاديمي، بل تشمل مجموعة من المهارات التقنية والرقمية، والقدرة على التفكير النقدي والعمل الجماعي، والمرونة في التعامل مع بيئات العمل المتغيرة.

و يرى (Luong et al. (2024 أن جاهزية سوق العمل هي "مزيج من الاستعداد المهني والتقني والاجتماعي، الذي يمكّن الفرد من الاندماج بسرعة في سوق العمل، والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة"، ويُرَكِّز (Nwakanma (2024 على أهمية الجانب التوعوي والثقافي في تحقيق الجاهزية، مشيرًا إلى أن فهم المتدرب لتوجهات السوق واتجاهاته المستقبلية يُعد من المؤشرات المهمة على جاهزيته للعمل.

فيشير (Rodionov et al. (2022 إلى أن جاهزية القوى العاملة تُعد من أهم المؤشرات على نجاعة السياسات التعليمية والتدريبية، وأن مؤسسات القطاع الخاص باتت تتبنى آليات متعددة لتعزيز هذه الجاهزية، من خلال التدريب التخصصي، وتطوير المهارات الناعمة، وربط المناهج التعليمية بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

ويرى الباحث أن مفهوم جاهزية سوق العمل يتجاوز كونه مجرد تأهيل مهني، ليعبّر عن مدى تفاعل الفرد مع الواقع الاقتصادي والتقني، وقدرته على مواكبة التطورات، والاندماج في بيئات العمل بكفاءة واستدامة.

2.2.2 أهمية جاهزية سوق العمل

تكتسب جاهزية سوق العمل أهمية متزايدة في ظل التحولات السريعة التي يشهدها الاقتصاد العالمي، وما تفرضه التقنيات الحديثة من معايير جديدة في الكفاءة المهنية والمهارات القابلة للتكيف، وتُعد هذه الجاهزية أحد أهم المؤشرات على نجاح نظم التعليم والتدريب في إعداد الموارد البشرية القادرة على مواكبة التغيرات، والمساهمة بفعالية في دعم التنافسية المؤسسية والتنمية المستدامة.

يشير (Sarabdeen & Alofaysan (2023 إلى أن أهمية جاهزية سوق العمل تنبع من كونها عاملاً حاسماً في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق، إذ تساعد في توجيه البرامج التعليمية

والتدريبية نحو المهارات الفعلية المطلوبة، كما تُسهم الجاهزية في رفع فرص التوظيف للباحثين عن العمل، من خلال تزويدهم بالكفاءات التي يبحث عنها أصحاب العمل، بما في ذلك المهارات التقنية، والقدرة على حل المشكلات، والتواصل الفعال.

و توضح دراسة (Ng et al. (2024 أن الجاهزية تُعد عنصراً جوهرياً في تعزيز التكيف الوظيفي، خاصة في ظل بيئات العمل المتغيرة التي تتطلب قدرة الموظف على التعامل مع أدوات العمل الرقمية والعمل عن بُعد والتكيف مع فرق العمل متعددة الثقافات.

كما تبرز أهمية جاهزية سوق العمل في دعم استقرار سوق العمل ذاته، إذ أن توافر قوى عاملة جاهزة يُقلل من معدلات الدوران الوظيفي والتعثر المهني، ويرفع من كفاءة عمليات التوظيف، وقد أكد (Rodionov et al. (2022 أن الاقتصادات التي تستثمر في بناء جاهزية حقيقية للقوى العاملة، هي الأكثر قدرة على مواجهة التحولات المفاجئة مثل الأزمات الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية.

وتشير دراسة (Podungge et al. (2025 إلى أن الجاهزية المهنية تدعم أيضاً رفع الإنتاجية، من خلال تسريع عملية الاندماج الوظيفي، وتقليل فترات التعلم داخل العمل، وزيادة فاعلية فرق العمل.

ويرى الباحث أن أهمية جاهزية سوق العمل لا تقتصر على أبعاد التوظيف، بل تشمل كذلك أبعاداً اقتصادية واجتماعية أوسع، مثل دعم الابتكار، تقليل البطالة، وتعزيز مرونة القوى العاملة في مواجهة التغيرات المستقبلية.

3.2.2 أهداف جاهزية سوق العمل

تهدف جهود تعزيز جاهزية سوق العمل إلى بناء قوى عاملة قادرة على الاستجابة الفاعلة لمتطلبات الوظائف الحديثة، بما يتماشى مع متغيرات الاقتصاد الرقمي والتكنولوجيا المتقدمة، وقد تعددت وجهات نظر الباحثين في تحديد الأهداف الرئيسة لهذا المفهوم، إلا أنهم يجمعون على أن الجاهزية تركز على تهيئة الأفراد لممارسة أدوارهم المهنية بكفاءة منذ اليوم الأول لانضمامهم إلى العمل.

يشير Podungge et al. (2025) إلى أن أهداف جاهزية سوق العمل تتمثل فيما يلي:

1. تمكين الأفراد من الاندماج السريع في بيئة العمل، من خلال تزويدهم بالمهارات العملية والتقنية اللازمة.
2. تعزيز قدرة الخريجين على التكيف مع متغيرات الوظيفة ومتطلبات السوق، بما في ذلك التعامل مع الأنظمة الرقمية.
3. تقليل الفجوة الزمنية بين التخرج والتوظيف، من خلال إعداد الأفراد لاحتياجات أصحاب العمل بشكل مباشر.

كما يوضح Luong et al. (2024) أن جاهزية سوق العمل تهدف إلى:

1. تحقيق التوافق بين كفاءات الأفراد ومتطلبات العمل القطاعية، خصوصًا في الصناعات التحويلية والتقنية.
2. رفع كفاءة الإنتاجية داخل المؤسسات عبر تقليص الوقت اللازم لتدريب الموظفين الجدد.
3. تحسين فرص التنمية المهنية المستمرة، من خلال تعزيز استعداد الموظف لتلقي التدريب والتطور داخل العمل.

ويشير Sarabdeen & Alofaysan (2023) إلى أن جاهزية سوق العمل تستهدف:

1. تحسين جودة القوى العاملة الوطنية بما يخدم التوجهات الاستراتيجية للتوطين وسعودة الوظائف.
2. دعم الابتكار والريادة في بيئة العمل، عبر إعداد موظفين قادرين على التفكير الإبداعي واتخاذ القرار.
3. تعزيز القدرة التنافسية للاقتصادات الوطنية من خلال إعداد رأس مال بشري مؤهل لمواكبة اقتصاد المعرفة.

ويرى الباحث أن أهداف جاهزية سوق العمل تتجاوز مجرد التوظيف، لتصل إلى بناء منظومة متكاملة من الكفاءات القابلة للتكيف والتطور المستمر، بما يضمن تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسات واحتياجات الأفراد، ويسهم في الاستقرار الوظيفي والاقتصادي على حد سواء.

4.2.2 العلاقة بين التدريب وجاهزية سوق العمل

تُعد العلاقة بين التدريب بمختلف أنواعه وجاهزية سوق العمل علاقة وثيقة ومباشرة، إذ يُمثّل التدريب أداة فعالة لسد الفجوة بين المهارات التي يمتلكها الأفراد وتلك المطلوبة فعليًا في سوق العمل، خاصةً في ظل التغيرات المستمرة في طبيعة الوظائف والتقنيات، وتبرز أهمية التدريب الإلكتروني تحديدًا في هذا السياق كوسيلة استراتيجية لتعزيز الجاهزية، لما يتميز به من مرونة، وتكامل، واستهداف دقيق لاحتياجات سوق العمل المعاصر.

يشير (Sarabdeen & Alofaysan (2023 إلى أن التدريب يُعد من أهم محددات الجاهزية المهنية، حيث يُمكن الأفراد من:

1. اكتساب مهارات حديثة تتوافق مع متطلبات الوظائف الرقمية،
2. وتحديث معارفهم بشكل مستمر وفقًا لمتغيرات السوق،
3. والتفاعل مع بيئات العمل التقنية الجديدة دون الحاجة إلى تدريب مطوّل بعد التوظيف.

كما يؤكد (Kumar & Kumar (2023 أن التدريب الإلكتروني يُعد أداة حاسمة في رفع جاهزية الخريجين، نظرًا لقدرته على تقديم محتوى تدريبي متخصص يعكس احتياجات السوق، مما يسمح للمستفيدين بالتحضير المسبق للوظائف المستهدفة.

وفي دراسة (Podungge et al. (2025 على خريجي الجامعات، تبين أن المشاركة في برامج تدريبية خصوصًا تلك المعتمدة على المحاكاة الرقمية أسهمت في:

1. رفع قدرة الخريجين على اجتياز المقابلات الوظيفية الفنية بنجاح،
2. وتحقيق سرعة أكبر في الاندماج داخل مؤسسات العمل،
3. وزيادة نسبة القبول في الوظائف المرتبطة بالتكنولوجيا والمجالات الحديثة.

و يرى (Luong et al. (2024 أن هناك علاقة تفاعلية بين جودة التدريب وجاهزية الموارد البشرية، إذ إن التدريب الرديء أو غير المتجدد يؤدي إلى محدودية الجاهزية، بينما يسهم التدريب المبني على التحليل الفعلي لاحتياجات السوق في تحقيق جاهزية أكثر عمقًا وتماشياً مع الواقع.

ويرى الباحث أن العلاقة بين التدريب وجاهزية سوق العمل علاقة تكاملية، بحيث لا يمكن الحديث عن إعداد قوى عاملة مؤهلة دون وجود برامج تدريبية فعالة وموجهة، فكلما زادت جودة وكفاءة التدريب، كلما ارتفعت قابلية الأفراد للتوظيف، وزادت مرونتهم في التعامل مع بيئات العمل المتغيرة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3 منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعد من أكثر المناهج شيوعاً في البحوث الإنسانية، إذ يتيح وصف الظاهرة المدروسة بدقة، وتحليل العلاقات بين المتغيرات للوصول إلى استنتاجات واقعية، وقد تم استخدام هذا المنهج نظراً لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة، والمتمثل في "أثر التدريب الإلكتروني على جاهزية سوق العمل"، بما يتطلبه من توصيف دقيق لمكونات المتغيرين وتحليل البيانات الميدانية واستخلاص العلاقة بينهما.

2.3 مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات العاملة في القطاع الخاص داخل المملكة العربية السعودية، والذين سبق لهم الالتحاق ببرامج تدريب إلكترونية رسمية نظمها مؤسساتهم خلال الثلاث سنوات الأخيرة (2022-2025). ويشمل هذا المجتمع فئات وظيفية متعددة في قطاعات متنوعة مثل: الصناعة، الخدمات، التقنية، التعليم الأهلي، والخدمات اللوجستية، وهو ما يعكس التنوع المهني والوظيفي المطلوب لدراسة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وجاهزية سوق العمل.

3.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وهو من أكثر الأساليب ملائمة للبحوث الكمية التي تهدف إلى التعميم الإحصائي، حيث يمنح هذا الأسلوب لجميع أفراد مجتمع الدراسة فرصاً متساوية في المشاركة، وقد اختيرت العينة من مجتمع العاملين في الشركات الخاصة داخل المملكة العربية السعودية، ممن سبق لهم الالتحاق ببرامج تدريب إلكتروني في الفترة من 2022 إلى 2025.

ولتحديد حجم العينة المناسب، تم الاستناد إلى معادلة كرجسي ومورغان (Krejcie & Morgan)، والتي تُستخدم لتقدير حجم العينة المطلوب في الدراسات التي يكون فيها المجتمع كبيراً أو غير محدد بدقة. وبافتراض أن مجتمع الدراسة يتجاوز 10,000 موظف، فإن حجم العينة المناسب يقع في حدود 370 مفردة، وهو ما يضمن مستوى ثقة 95% وهامش خطأ لا يتجاوز $\pm 5\%$ ، وقد تم توزيع الاستبانة الإلكترونية على العينة المستهدفة عبر البريد الإلكتروني ومنصات التواصل المهني.

4.3 أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة الإلكترونية المغلقة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وذلك نظراً لملاءمتها لطبيعة المنهج الوصفي التحليلي، وقدرتها على الوصول إلى عدد كبير من المشاركين خلال وقت زمني قصير، خصوصاً في بيئة العمل الخاصة التي تعتمد على التقنيات الحديثة.

وقد تم تصميم الاستبانة بعد الرجوع إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، مثل دراسات الشهري (2023)، عبدالله وعبدالحليم (2023)، وNg et al (2024)، بهدف التأكد من تغطية جميع أبعاد المتغيرات بشكل دقيق.

وجاءت الاستبانة مقسمة إلى محورين رئيسيين، يعكسان متغيري الدراسة:

أولاً: التدريب الإلكتروني (المتغير المستقل)

تضمّن هذا المحور 20 فقرة موزعة على أربعة أبعاد أساسية، بواقع 5 فقرات لكل بُعد:

- جودة المحتوى الإلكتروني (5 فقرات)
- كفاءة المدرب الإلكتروني (5 فقرات)
- سهولة استخدام النظام التدريبي (5 فقرات)
- التفاعل الإلكتروني (5 فقرات)

ثانياً: جاهزية سوق العمل (المتغير التابع)

تضمّن هذا المحور 10 فقرات تقيس مدى استعداد المشاركين للاندماج في سوق العمل من خلال تقييم معرفتهم، مهاراتهم، وقدرتهم على التكيف مع بيئة العمل الرقمية.

تم بناء جميع فقرات الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة، وفق التدرج التالي:

○ لا أوافق بشدة، (2) لا أوافق، (3) محايد، (4) أوافق، (5) أوافق بشدة.

5.3 صدق الأداة

للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة)، تم استخدام نوعين من الصدق: الصدق الظاهري (Face Validity) وصدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity)

✓ الصدق الظاهري (التحكيبي)

تم عرض الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكّمين المتخصصين في مجالات إدارة الموارد البشرية، وتقنيات التعليم، والإحصاء التربوي، وعددهم (7 محكّمين)، وقد أبدى المحكّمون ملاحظات قيّمة تتعلق بصياغة بعض الفقرات، ووضوحها، وملاءمة مقياس التقدير، وتم الأخذ بهذه الملاحظات في الصياغة النهائية.

✓ صدق الاتساق الداخلي

تم تحليل الصدق الداخلي بين فقرات كل بُعد من أبعاد التدريب الإلكتروني، من خلال حساب معامل الارتباط (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، مما يؤكد اتساق الفقرات الداخلي وصدقها.

6.3 مصفوفة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني)

وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson's r) ، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (1) مصفوفة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني)

البند \ البند	جودة المحتوى	كفاءة المدرب	سهولة الاستخدام	التفاعل الإلكتروني
جودة المحتوى الإلكتروني	1			
كفاءة المدرب الإلكتروني	0.71**	1		
سهولة استخدام النظام	0.65**	0.63**	1	
التفاعل الإلكتروني	0.68**	0.75**	0.67**	1

ملاحظة: جميع القيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).

يتضح من مصفوفة الارتباط أعلاه وجود علاقات ارتباط قوية ودالة إحصائية بين جميع أبعاد المتغير المستقل "التدريب الإلكتروني"، وأعلى ارتباط سُجِّل بين بُعدي كفاءة المدرب الإلكتروني والتفاعل الإلكتروني (0.75) ، مما يشير إلى أن تفاعل المتدربين داخل بيئة التدريب يرتبط بدرجة كبيرة بكفاءة المدرب في إدارة المحتوى وتحفيز المشاركة.

7.3 ثبات الأداة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) – أي مدى اتساق فقراتها عند تكرار تطبيقها في ظروف مشابهة – تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ، وهو أحد أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً في قياس الثبات الداخلي للأدوات الكمية.

وقد تم احتساب معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل "التدريب الإلكتروني" ، وكذلك للمتغير التابع "جاهزية سوق العمل" ، بالإضافة إلى معامل الثبات الكلي لجميع فقرات الاستبانة، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول (2) نتائج احتساب معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل "التدريب الإلكتروني"

المجال / البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
جودة المحتوى الإلكتروني	5	0.84
كفاءة المدرب الإلكتروني	5	0.86
سهولة استخدام النظام	5	0.81
التفاعل الإلكتروني	5	0.88
جاهزية سوق العمل (التابع)	5	0.85
المجمل الكلي للاستبانة	25	0.91

تشير القيم الواردة في الجدول إلى أن جميع معاملات الثبات تقع ضمن الحدود المقبولة علمياً، حيث يُعتبر معامل كرونباخ ألفا مقبولاً إذا تجاوز 0.70، وجيداً إذا تجاوز 0.80، وممتازاً إذا تجاوز 0.90. و يمكن القول إن أداة الدراسة تتسم بدرجة عالية من الثبات، مما يُعزّز من موثوقية البيانات التي تم جمعها من الميدان، ويُتيح استخدامها في تحليل الفرضيات والاستدلال الإحصائي بثقة.

8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل البيانات التي جمعتها الاستبانة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، والذي يُعد من أكثر الأدوات استخدامًا في تحليل بيانات الدراسات الكمية في العلوم الاجتماعية والإدارية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الأساليب الإحصائية الوصفية

أُستخدمت هذه الأساليب لتوصيف خصائص العينة وتحليل اتجاهات استجابات المبحوثين،

وشملت:

1. التكرارات والنسب المئوية: لتحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد مستوى استجابات الأفراد لكل بُعد من أبعاد الدراسة.
3. الوزن النسبي: لتحديد الأهمية النسبية لكل فقرة ومجال في الاستبانة.

ثانياً: الأساليب الإحصائية الاستدلالية

أُستخدمت هذه الأساليب لاختبار الفرضيات واكتشاف العلاقات بين المتغيرات، وشملت:

1. اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لتحليل العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني) وبعضها، وكذلك العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين للدراسة.
2. اختبار ثبات الأداة (كرونيباخ ألفا): لقياس مدى اتساق فقرات كل بُعد من أبعاد الاستبانة، والتحقق من ثبات الأداة الكلي.
3. تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression): لاختبار أثر التدريب الإلكتروني كمؤشر مركب على جاهزية سوق العمل.
4. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis): لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد التدريب الإلكتروني (جودة المحتوى، كفاءة المدرب، سهولة النظام، التفاعل الإلكتروني) بشكل منفصل على المتغير التابع.

الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائجها

1.4 التحليل الوصفي لخصائص العينة

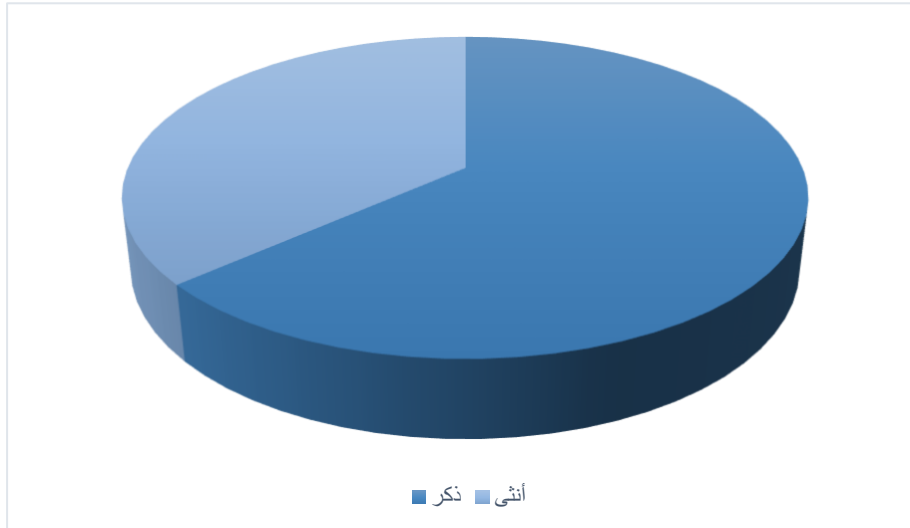
سعى هذا الجزء من الدراسة إلى توصيف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة المكونة من (370) مفردة من العاملين في القطاع الخاص، والذين خضعوا لتجربة تدريب إلكتروني خلال السنوات الثلاث الأخيرة. ويهدف هذا التحليل إلى فهم تنوع العينة، والتحقق من تمثيلها لمجتمع الدراسة. وفيما يلي عرض لخصائص العينة حسب المتغيرات الأساسية:

☑ الجنس

الجدول (3) توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	235	%63.5
أنثى	135	%36.5
المجموع	370	%100

الشكل (1) توزيع العينة حسب متغير الجنس



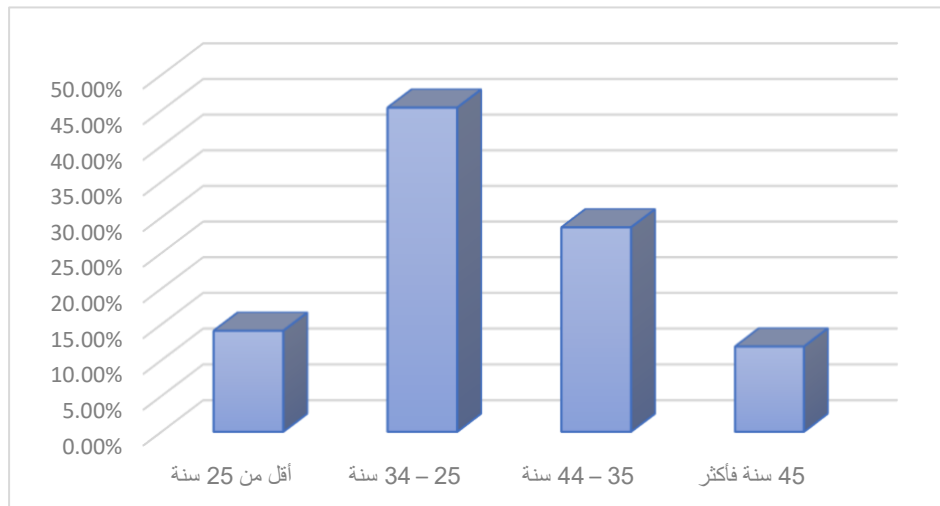
يشير التوزيع إلى أن الذكور يشكلون النسبة الأكبر من عينة الدراسة بنسبة 63.5%. ويُحتمل أن يعكس هذا التوزيع طبيعة القطاعات المستهدفة التي يغلب عليها الطابع الذكوري. رغم ذلك، فإن تمثيل الإناث بنسبة 36.5% يمنح الدراسة توازنًا نسبيًا في تمثيل الجنسين.

☑ الفئة العمرية

الجدول (4) توزيع العينة حسب متغير الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	52	14.1%
25 – 34 سنة	168	45.4%
35 – 44 سنة	106	28.6%
45 سنة فأكثر	44	11.9%
المجموع	370	100%

الشكل (2) توزيع العينة حسب متغير الفئة العمرية



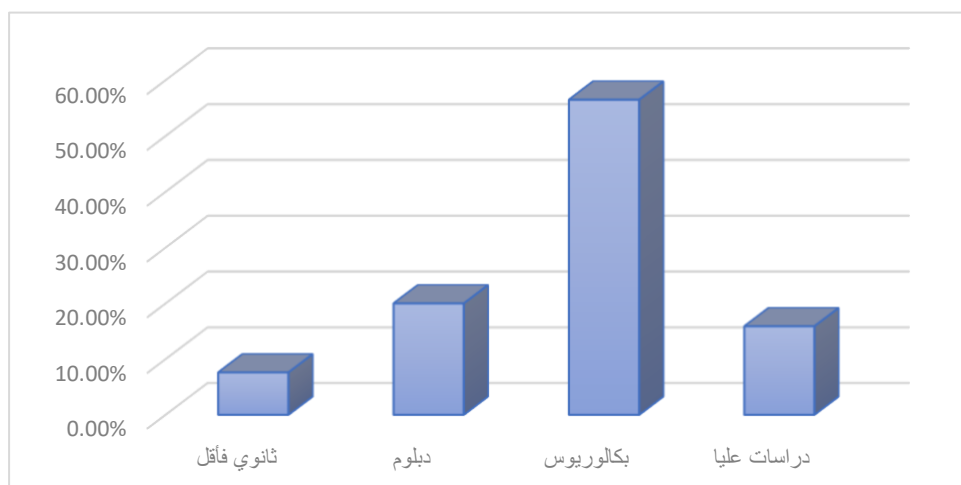
تفسير: تُظهر النتائج أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي من 25 إلى 34 سنة بنسبة 45.4%. وهي الفئة التي تمثل عادةً النواة الأساسية للقوى العاملة النشطة في القطاع الخاص، هذا التوزيع يدعم إمكانية دراسة مدى تأثير هذه الفئة بالتدريب الإلكتروني ومدى جاهزيتها لسوق العمل.

☑ المؤهل العلمي

الجدول (5) توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي فأقل	28	%7.6
دبلوم	74	%20.0
بكالوريوس	209	%56.5
دراسات عليا	59	%15.9
المجموع	370	%100

الشكل (3) توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي



تشير البيانات إلى أن حملة البكالوريوس هم الأكثر تمثيلاً بنسبة 56.5%، يلهم حملة الدبلوم.

يعكس هذا التركيب التعليمي ارتفاع المستوى الأكاديمي للعينة، مما يُكسب الاستجابات مصداقية علمية.

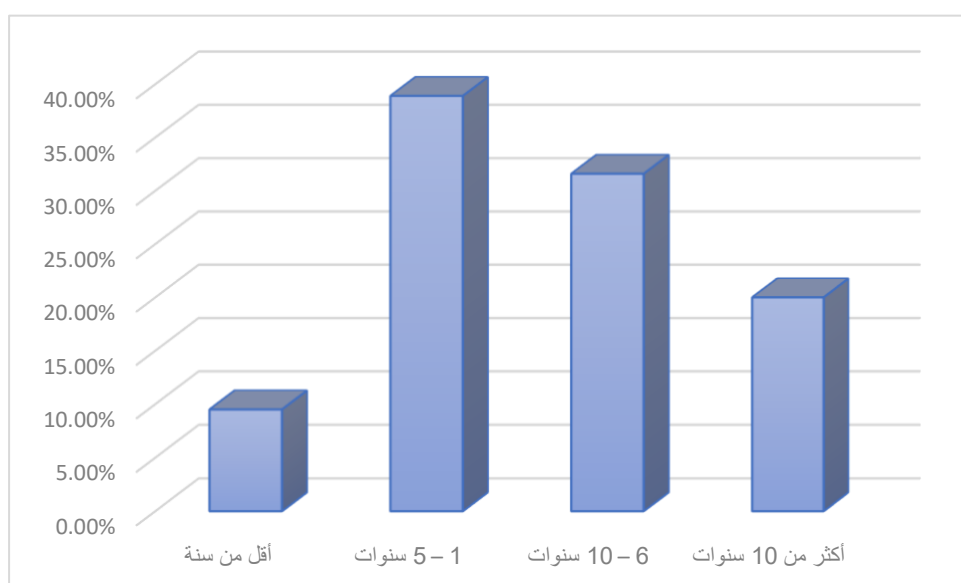
☑ سنوات الخبرة

الجدول (6) توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنة	35	%9.5

144	38.9%	5 – 1 سنوات
117	31.6%	10 – 6 سنوات
74	20.0%	أكثر من 10 سنوات
370	100%	المجموع

الشكل (4) توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة



أظهرت نتائج التحليل أن فئة ذوي الخبرة (1-5 سنوات) تمثل النسبة الأعلى (38.9%)، تليها فئة (6-10 سنوات) بنسبة 31.6%، مما يدل على أن غالبية المشاركين في الدراسة ينتمون إلى الفئات النشطة مهنيًا.

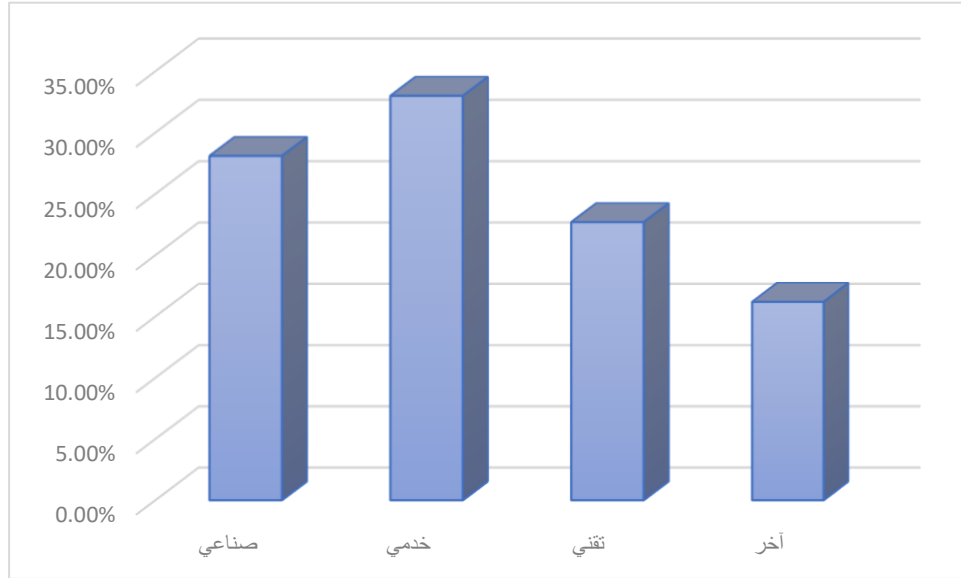
☑ نوع القطاع

الجدول (7) توزيع العينة حسب متغير نوع القطاع

نوع القطاع	التكرار	النسبة المئوية
صناعي	104	28.1%
خدمي	122	33.0%

تقني	84	%22.7
آخر	60	%16.2
المجموع	370	%100

الشكل (5) توزيع العينة حسب متغير نوع القطاع



تشير النتائج إلى تنوع القطاعات الممثلة في الدراسة، حيث تصدر القطاع الخدمي بنسبة 33%، يليه القطاع الصناعي بنسبة 28.1%، والقطاع التقني بنسبة 22.7%، ويعكس هذا التوزيع واقع السوق السعودي الذي يتسم بتوسع في قطاع الخدمات والتحول إلى الاقتصاد الرقمي.

2.4 التحليل الوصفي لفقرات الاستبانة (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية)

☑ أولاً: بُعد جودة المحتوى الإلكتروني

الجدول (8) التحليل الوصفي لبعد جودة المحتوى الإلكتروني

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع جداً	0.56	4.25	تُعرض المفاهيم التدريبية بأسلوب علمي دقيق ومتكامل

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	0.60	4.12	يعكس المحتوى التدريبي أحدث المستجدات في المجال المهني
مرتفع	0.58	4.18	يتضمن المحتوى أمثلة واقعية وتطبيقات عملية ذات صلة ببيئة العمل
مرتفع جدًا	0.54	4.21	ترتبط موضوعات المحتوى باحتياجات سوق العمل الفعلية
مرتفع	0.59	4.15	تم إعداد المحتوى وفق معايير الجودة والتصميم التعليمي الحديثة
مرتفع جدًا	—	4.18	المتوسط العام للبعد

عند تحليل استجابات أفراد العينة لبعد جودة المحتوى الإلكتروني، يتضح أن المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات الخمس جاءت مرتفعة وتراوح بين (4.05) و(4.25)، بينما بلغ المتوسط العام للبعد (4.18)، وهو يشير إلى مستوى تقييم مرتفع جدًا لجودة المحتوى التدريبي الإلكتروني من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص، وتُعزّز هذه النتيجة بانخفاض قيم الانحراف المعياري التي تراوحت بين (0.54) و(0.60)، مما يدل على تجانس كبير في آراء العينة وتوافق واضح حول جودة المادة التدريبية من حيث وضوحها، حداثة، علاقتها بسوق العمل، وارتباطها بالمعايير التعليمية الحديثة، وتشير هذه النتائج إلى أن تصميم المحتوى يتم وفق أسس علمية فعالة، وهو ما قد يسهم مباشرة في رفع كفاءة المتدربين وتحقيق مخرجات تعلم قابلة للتطبيق المهني.

☑ ثانيًا: بُعد كفاءة المدرب الإلكتروني

الجدول (9) التحليل الوصفي لبُعد كفاءة المدرب الإلكتروني

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع جدًا	0.50	4.32	يملك المدرب كفاءة عالية في توظيف أدوات التعليم الرقمي
مرتفع جدًا	0.52	4.28	يشرح المفاهيم التدريبية بوضوح ويُبسّط المعلومات المعقدة
مرتفع	0.57	4.20	يستخدم المدرب استراتيجيات متنوعة لتحفيز التفاعل والمشاركة
مرتفع	0.54	4.24	يوفر المدرب تغذية راجعة بناءة وفعالة أثناء الجلسات التدريبية
مرتفع جدًا	0.51	4.30	يستجيب المدرب لاستفسارات المتدربين بمرونة وسرعة
مرتفع جدًا	—	4.27	المتوسط العام للبعد

تشير نتائج التحليل الوصفي لبُعد كفاءة المدرب الإلكتروني إلى أن المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات الخمس تجاوزت (4.20)، وبلغ المتوسط العام للبعد (4.27)، وهو ما يصنف ضمن مستوى مرتفع جدًا على مقياس ليكرت، ويعكس ذلك تقديرًا عاليًا لأداء المدربين الإلكترونيين من حيث مهاراتهم التقنية والتواصلية والقدرة على التفاعل البناء مع المتدربين، أما الانحرافات المعيارية فقد تراوحت بين (0.50) و(0.57)، مما يدل على انخفاض التباين في الاستجابات، ويعني أن غالبية أفراد العينة يشتركون في تصورهم الإيجابي حول هذا البعد، ويدعم ذلك الافتراض القائل بأن كفاءة المدرب الإلكتروني تُعد أحد العوامل الحاسمة في فعالية برامج التدريب الرقمية ورفع جاهزية العاملين.

☑ ثالثًا: بُعد سهولة استخدام النظام التدريبي

الجدول (10) التحليل الوصفي لبعد سهولة استخدام النظام التدريبي

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
الواجهة الرسومية للمنصة التدريبية واضحة وسهلة الاستخدام	4.05	0.61	مرتفع
يمكن الوصول إلى المحتوى التدريبي بسهولة من مختلف الأجهزة	4.00	0.63	مرتفع
يحتوي النظام على خصائص تسهل التنقل بين الموضوعات والأنشطة	3.96	0.65	مرتفع
لا يواجه النظام أعطالاً تقنية متكررة تؤثر على سير التدريب	3.92	0.66	مرتفع
يتميز النظام بسرعة تحميل الملفات واستقرار الأداء أثناء التدريب	3.98	0.64	مرتفع
المتوسط العام للبعد	3.98	—	مرتفع

جاءت نتائج بُعد سهولة استخدام النظام التدريبي ضمن مستوى مرتفع، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.92) و(4.05)، بمتوسط عام بلغ (3.98)، وهو ما يشير إلى رضا جيد عن تجربة استخدام أنظمة التدريب الإلكتروني، ورغم أن المتوسطات كانت أدنى قليلاً من الأبعاد السابقة، فإنها لا تزال تعكس درجة إيجابية واضحة نحو خصائص النظام من حيث سهولة الوصول، استقرار الأداء، وبساطة الواجهة التفاعلية، كما أن الانحرافات المعيارية كانت ضمن الحدود المقبولة (بين 0.61 و0.66)، مما يشير إلى تفاوت بسيط في وجهات النظر، قد يعود لاختلاف خلفيات المستخدمين التقنية أو تجاربهم السابقة، وتؤكد هذه النتائج أن المنصات المستخدمة تلعب دوراً فاعلاً في تعزيز فاعلية التدريب الإلكتروني، لكن ربما تحتاج بعض التحسينات لزيادة الكفاءة التشغيلية.

☑ رابعًا: بُعد التفاعل الإلكتروني

الجدول (11) التحليل الوصفي لبعد التفاعل الإلكتروني

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	0.58	4.10	يوفر النظام أدوات تفاعلية (مثل الدردشات، المنتديات، الاستطلاعات)
مرتفع	0.55	4.18	تتوفر فرص كافية لطرح الأسئلة أثناء الجلسات التدريبية
مرتفع	0.59	4.08	يشجع نظام التدريب على التعاون بين المتدربين وتبادل الخبرات
مرتفع	0.57	4.12	يشعر المتدرب بالانخراط الفعلي في العملية التدريبية عبر المنصة
مرتفع جدًا	0.54	4.20	يتم تقديم تغذية راجعة فورية ومحقّزة بعد المشاركة أو أداء التمارين
مرتفع	—	4.14	المتوسط العام للبُعد

أظهرت النتائج أن بُعد التفاعل الإلكتروني قد حظي بتقديرات مرتفعة، حيث بلغ المتوسط العام (4.14)، وتراوح المتوسطات الفردية بين (4.08) و(4.20)، مع انحرافات معيارية منخفضة نسبيًا (0.54) إلى (0.59)، ويُشير هذا إلى أن النظام التدريبي يوفر بيئة تفاعلية مناسبة تعزز من الشعور بالمشاركة والانخراط في عملية التعلم، ويُعد هذا البُعد من المؤشرات المهمة على جودة التدريب الإلكتروني، إذ أن التفاعل الإيجابي يُسهم في رفع دافعية المتدربين وزيادة فاعلية المحتوى. وتشير دلالة هذه النتائج إلى أن توافر أدوات التفاعل، مثل المنتديات والردود الفورية والتغذية الراجعة، كان له أثر واضح في تحسين تجربة المتدرب.

☑ بُعد جاهزية سوق العمل

الجدول (12) التحليل الوصفي لبعد جاهزية سوق العمل

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع جدًا	0.51	4.22	يملك الموظف المهارات التقنية الأساسية التي يحتاجها سوق العمل
مرتفع جدًا	0.48	4.30	يظهر الموظف استعدادًا دائمًا للتعلم والتطوير الذاتي المستمر
مرتفع	0.53	4.15	يتمتع الموظف بالقدرة على التكيف مع متغيرات بيئة العمل الحديثة
مرتفع	0.54	4.18	يملك الموظف مهارات تواصل فعالة شفوية وكتابية
مرتفع جدًا	0.50	4.20	لدى الموظف قدرة على العمل الجماعي والتعاون مع الآخرين في بيئة متعددة التخصصات
مرتفع جدًا	0.49	4.25	يتقن الموظف المهارات الرقمية الأساسية المرتبطة بأداء المهام الوظيفية
مرتفع	0.52	4.19	يظهر الموظف وعيًا بسلوكيات العمل الاحترافية والمسؤولية التنظيمية
مرتفع	0.55	4.16	يملك الموظف القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات في مواقف العمل المعقدة
مرتفع جدًا	0.50	4.21	الموظف ملزم بمتطلبات سوق العمل الحديثة ومتغيراته

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع جدًا	0.47	4.28	يُظهر الموظف رغبة فعلية في الاستقرار المهني والنمو داخل المؤسسة
مرتفع جدًا	—	4.21	المتوسط العام للبعد

أوضحت النتائج الإحصائية أن تقديرات المشاركين لمستوى جاهزية الموظفين لسوق العمل جاءت عند مستوى مرتفع جدًا، بمتوسط حسابي عام بلغ (4.21)، ما يعكس إدراكًا إيجابيًا وقويًا لقدرة الأفراد على تلبية متطلبات سوق العمل المعاصر، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد بين (4.15) و** (4.30) **، وهي جميعها ضمن الفئة العليا من مقياس ليكرت، مما يشير إلى اتساق الاتجاهات الإيجابية لدى العينة تجاه عناصر الجاهزية مثل: المهارات التقنية، التعلّم الذاتي، التعاون، والمهارات الرقمية والسلوكية.

أما الانحرافات المعيارية فقد تراوحت بين (0.47) و(0.55)، وهي معدلات منخفضة نسبيًا تعكس تجانسًا مرتفعًا في الاستجابات، وتُظهر وجود قدر من الاتفاق الجماعي على توفر السمات والمؤهلات الضرورية للعمل لدى أفراد العينة، كما تشير هذه النتائج إلى أن البيئة التدريبية الرقمية تسهم بفاعلية في تعزيز الاستعداد المهني للعاملين، وهو ما يُعتبر مؤشرًا إيجابيًا على مواءمة التدريب الإلكتروني لمتطلبات التوظيف والاستمرارية المهنية في القطاع الخاص.

3.4 تحليل النتائج الإحصائية للفرضيات:

- الفرضية الرئيسية: (H0) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني بأبعاده على جاهزية سوق العمل في الشركات العاملة بالقطاع الخاص.

الجدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد

المتغير المستقل	β معاملات الانحدار	T قيمة	Sig. مستوى الدلالة
(Constant) المقدار الثابت	0.523	3.462	0.001 **
جودة المحتوى الإلكتروني	0.271	4.228	0.000 **
كفاءة المدرب الإلكتروني	0.336	5.175	0.000 **
سهولة استخدام النظام التدريبي	0.158	2.412	0.017 *
التفاعل الإلكتروني	0.192	2.741	0.009 **
$(R) = 0.824$ معامل الارتباط		F = 53.912 قيمة اختبار	
$(R^2) = 0.680$ معامل التحديد		(Sig. F) = 0.000 القيمة الاحتمالية	

أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد دلالة إحصائية قوية لفرضية الدراسة الرئيسية، حيث تبين أن جميع أبعاد التدريب الإلكتروني تؤثر بشكل معنوي في مستوى جاهزية سوق العمل، فقد بلغ المقدار الثابت (Constant) قيمة (0.523) عند $T = 3.462$ وبمستوى دلالة (Sig. = 0.001)، مما يدل على أن هناك مستوى أولي من الجاهزية قائم حتى في حال غياب المتغيرات المستقلة، وتُشير معاملات الانحدار (β) إلى أن أكبر تأثير جاء من بُعد كفاءة المدرب الإلكتروني ($\beta = 0.336$)، يليه جودة المحتوى الإلكتروني ($\beta = 0.271$)، ثم التفاعل الإلكتروني ($\beta = 0.192$)، وأخيرًا سهولة استخدام النظام ($\beta = 0.158$). كما أن جميع القيم الإحصائية لهذه المتغيرات كانت دالة معنويًا (Sig. < 0.05)، ما يعزز من قبول الفرضيات الفرعية.

وتدعم قوة النموذج ككل القيم المرتفعة لمعاملات التحديد، حيث بلغ معامل الارتباط (R) 0.824، وهو ما يعكس علاقة ارتباط قوية بين أبعاد التدريب الإلكتروني وجاهزية سوق العمل، في حين بلغ معامل التحديد $(R^2) = 0.680$ ، ما يعني أن 68% من التغيرات في مستوى الجاهزية يمكن تفسيرها من خلال أبعاد التدريب الإلكتروني الأربعة، كما أن قيمة اختبار $F = 53.912$ ومستوى دلالاته (0.000) تؤكد معنوية النموذج ككل.

- الفرضية الفرعية الأولى (H1-1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد جودة المحتوى الإلكتروني على جاهزية سوق العمل.

الجدول (14) الفرضية الفرعية الأولى (H1-1)

المعاملات Coefficient				المتغير المستقل	تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig. t	T	الخطأ المعياري	B		Sig. F	F المحسوبة	درجة الحرية df	معامل التحديد r2	معامل الارتباط r	
0.000	13.046	0.053	0.574	جودة المحتوى الإلكتروني	0.000	170.231	1	0.425	0.652	جاهزية سوق العمل

تشير نتائج الانحدار البسيط إلى وجود تأثير دال إحصائيًا لبُعد جودة المحتوى الإلكتروني على

جاهزية سوق العمل، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.652$)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية نسبيًا

بين المتغيرين، كما بلغ معامل التحديد ($r^2 = 0.425$)، ما يعني أن 42.5% من التباين في الجاهزية الوظيفية

يمكن تفسيره من خلال جودة المحتوى التدريبي. قيمة اختبار ($F = 170.231$) عند مستوى دلالة = Sig.

(0.000) تؤكد معنوية النموذج، فإن قيمة معامل الانحدار ($B = 0.574$) مع $T = 13.046$ تشير إلى أن كل

تحسن في جودة المحتوى يقابله ارتفاع واضح في الجاهزية، مع دلالة عالية عند مستوى أقل من 0.01، مما

يدعم الفرضية بقوة.

■ الفرضية الفرعية الثانية (H1-2) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد كفاءة المدرب الإلكتروني على

جاهزية سوق العمل.

الجدول (15) الفرضية الفرعية الثانية (H1-2)

المعاملات Coefficient				المتغير المستقل	تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig. t	T	الخطأ المعياري	B		Sig. F	F المحسوبة	درجة الحرية df	معامل التحديد r2	معامل الارتباط r	
0.000	13.837	0.048	0.592	كفاءة المدرب الإلكتروني	0.000	191.503	1	0.473	0.688	جاهزية سوق العمل

أوضحت النتائج أن كفاءة المدرب الإلكتروني تمثل متغيراً ذا تأثير قوي على جاهزية سوق العمل، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.688$) ، وهي أعلى من الفرضية السابقة، مما يدل على قوة العلاقة، كما بلغ معامل التحديد ($r^2 = 0.473$) ، أي أن 47.3% من التغير في الجاهزية المهنية يُعزى لكفاءة المدرب، وقد بلغت قيمة ($F (191.503)$ بمستوى دلالة (0.000)، ما يدل على معنوية النموذج. وكان معامل الانحدار ($B = 0.592$) موجباً ودالاً بقوة ($T = 13.837$) ، وهو ما يعكس دور المدرب في تهيئة المتدربين لاكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل.

■ الفرضية الفرعية الثالثة (H1-3) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد سهولة استخدام النظام على جاهزية سوق العمل

الجدول (16) الفرضية الفرعية الثالثة (H1-3)

المتغير التابع	ملخص النموذج		تحليل التباين ANOVA			المعاملات Coefficient			
	معامل الارتباط	معامل التحديد	درجة الحرية	F المحسوبة	Sig. F	الخطأ المعياري	B	T	Sig. t
	r	r ²	df						
جاهزية سوق العمل	0.601	0.361	1	132.720	0.000	سهولة استخدام النظام	0.521	11.522	0.000

أظهرت النتائج أن بُعد سهولة استخدام النظام التدريبي يُسهم بشكل معنوي في تعزيز جاهزية سوق العمل، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.601$) ، وهو يشير إلى علاقة ارتباط قوية. كما أن معامل التحديد ($r^2 = 0.361$) يُظهر أن النظام التدريبي يُفسّر نحو 36.1% من تباين الجاهزية الوظيفية، وقد بلغت قيمة ($F (132.720)$ عند دلالة إحصائية قوية جداً (0.000)، كما جاء معامل الانحدار ($B = 0.521$) موجباً

وبقيمة $T = 11.522$ ، مما يعني أن قابلية النظام وسهولة التفاعل معه تُعد من المحددات المهمة لتأهيل الأفراد لسوق العمل.

■ الفرضية الفرعية الرابعة (H1-4) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد التفاعل الإلكتروني على جاهزية سوق العمل.

الجدول (17) الفرضية الفرعية الرابعة (H1-4)

المعاملات Coefficient				المتغير المستقل	تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig. t	T	الخطأ المعياري	B		Sig. F	F المحسوبة	درجة الحرية df	معامل التحديد r ²	معامل الارتباط r	
0.000	12.079	0.054	0.548	التفاعل الإلكتروني	0.000	145.884	1	0.391	0.625	جاهزية سوق العمل

أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة دالة بين التفاعل الإلكتروني في بيئة التدريب وجاهزية سوق العمل، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.625$) ، وهو يعكس قوة ارتباط معتبرة، وبلغ معامل التحديد ($r^2 = 0.391$)، أي أن التفاعل الإلكتروني يفسر 39.1% من التغير في الجاهزية المهنية، وقد حقق النموذج دلالة معنوية عالية. ($F = 145.884$, $Sig. = 0.000$) أما معامل الانحدار ($B = 0.548$) فكان موجباً ودالاً بقيمة $T = 12.079$ ، مما يشير إلى أن تفاعل المتدرب مع المحتوى والمدرّب والزملاء يعزز من فهمه وتطبيقه للمهارات الوظيفية المطلوبة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 التمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً شاملاً للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، سواء على المستوى الوصفي أو الاستنتاجي، بما في ذلك اختبار الفرضيات، وتحليل أبعاد المتغيرات المستقلة وأثرها على المتغير التابع "جاهزية سوق العمل"، كما يتضمن الفصل تفسيراً لهذه النتائج، ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات المستخلصة من نتائج الدراسة.

2.5 مناقشة النتائج

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن بعد "جودة المحتوى الإلكتروني" قد حاز على متوسط حسابي مرتفع بلغ (4.12) بانحراف معياري قدره (0.56)، وهو ما يشير إلى وجود اتفاق قوي بين أفراد العينة على أن جودة المحتوى المقدم عبر منصات التدريب الإلكتروني كانت عالية من حيث الدقة، والحدثة، وارتباطها باحتياجات سوق العمل.

ويُعزى هذا التقدير المرتفع إلى تزايد اعتماد الشركات في القطاع الخاص على محتوى تدريبي احترافي يتم إنتاجه من قبل جهات تعليمية أو استشارية متخصصة، تستخدم المعايير الدولية في تصميم المحتوى الرقمي.

جاء بعد "كفاءة المدرب الإلكتروني" في المرتبة الأعلى بين الأبعاد المدروسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.22) بانحراف معياري قدره (0.51)، ما يعكس تقدير أفراد العينة العالي لكفاءة وخبرة المدربين القائمين على البرامج الإلكترونية.

ويمكن تفسير ذلك بأن كفاءة المدرب لم تعد تقتصر على امتلاك المعرفة التخصصية، بل امتدت لتشمل مهارات إدارة الجلسات الرقمية، وتحفيز المتدربين عن بعد، واستخدام أدوات العرض والتقييم التفاعلية.

جاء متوسط هذا البُعد (4.03) بانحراف معياري (0.59)، وهو ما يعكس رضاَ عامًا من المشاركين عن البنية التكنولوجية لأنظمة التدريب المعتمدة في شركاتهم، ويُفهم من هذه النتيجة أن المنصات المستخدمة كانت سهلة الاستخدام، وسلسة في التنقل بين المحتوى، وتتيح الوصول إلى الموارد التدريبية بشكل ميسر.

وتُعزى هذه النتيجة إلى أن العديد من المؤسسات في القطاع الخاص باتت تعتمد على منصات تعليمية مدفوعة أو مطورة داخليًا تراعي تجربة المستخدم (UX)، كما تُخصص فرق دعم فني لمساندة الموظفين خلال مسارهم التدريبي، مما يخفف من أي معوقات تقنية قد تؤثر على استفادتهم.

وبلغ المتوسط الحسابي لِبُعد "التفاعل الإلكتروني" (4.09) بانحراف معياري (0.54)، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من التفاعل بين المتدرب والمدرّب، وكذلك بين المتدربين أنفسهم أثناء الدورات التدريبية،

وتعكس هذه النتيجة اهتمام الشركات بإثراء بيئة التعلم من خلال إدماج أنشطة تفاعلية، مثل المنتديات الإلكترونية، وغرف النقاش المباشر، والاختبارات الفورية، مما يُسهم في تحفيز المتدربين على المشاركة والتفاعل مع المحتوى.

كشفت نتائج الانحدار البسيط أن جودة المحتوى الإلكتروني تُعد من العوامل المؤثرة بفعالية في تعزيز جاهزية الموارد البشرية لسوق العمل، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.652$) ومعامل التحديد ($r^2 = 0.425$)، مما يشير إلى أن 42.5% من التغير في جاهزية السوق يمكن تفسيره من خلال جودة المحتوى. كما أظهرت النتائج أن قيمة (F) بلغت (170.231) عند دلالة إحصائية قوية ($\text{Sig.} = 0.000$)، وكان معامل الانحدار ($B = 0.574$) موجبًا ودالًا إحصائيًا. ($T = 13.046$)

يتسق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة الشيتي (2023) التي أكدت أن المحتوى الرقمي عالي الجودة يساهم في رفع كفاءة المتدربين، ودراسة Jose & Jose (2022) التي أوضحت أن المحتوى المهيكل جيدًا يزيد من اكتساب المتعلمين للمهارات العملية المرتبطة بسوق العمل. وتشير هذه النتائج إلى أن تصميم المحتوى التدريبي بناءً على معايير مهنية ومعرفية يسهم في بناء الكفاءة المهنية وتعزيز الاستعداد الوظيفي.

أظهرت النتائج أن كفاءة المدرب الإلكتروني كانت الأعلى تأثيراً، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.688$) ومعامل التحديد ($r^2 = 0.473$) ، مما يدل على أن هذا البُعد يفسر نحو 47.3% من التباين في الجاهزية لسوق العمل. وبلغت قيمة F (191.503) عند مستوى دلالة 0.000، وكان معامل الانحدار موجباً ($B = 0.592$) وذو دلالة إحصائية قوية. ($T = 13.837$)

تدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة العتيبي ونافع (2023) التي أبرزت أهمية قدرات المدرب الإلكتروني في رفع كفاءة المتدربين، وكذلك دراسة Kumar & Kumar (2023) التي أوضحت أن خبرة المدرب الرقمية تؤثر على مستوى الاستيعاب والتفاعل داخل بيئة التعلم الإلكتروني. ومن ثم، يمكن القول إن تميز المدرب لا يقتصر على تقديم المحتوى، بل يشمل أسلوب الشرح، التفاعل، والقدرة على تعزيز الفهم الوظيفي.

أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط معتدلة بين سهولة استخدام النظام وجاهزية سوق العمل ($r = 0.601$) ، ومعامل التحديد ($r^2 = 0.361$) ، مما يشير إلى أن 36.1% من التباين في الجاهزية يُعزى إلى مدى سهولة النظام التدريبي. كما بلغت قيمة F (132.720) وكانت دالة إحصائياً عند (0.000)، ومعامل الانحدار كان ($B = 0.521$) وبقية $T = 11.522$.

تتوافق هذه النتائج مع دراسة Ismail et al. (2022) التي بينت أن سهولة الاستخدام تُمكن الموظف من التركيز على اكتساب المهارات دون إعاقة تقنية. كما أظهرت دراسة Ng et al. (2024) أن المنصات سهلة الاستخدام تؤدي إلى تحسين نتائج التعلم الإلكتروني الوظيفي. وبذلك فإن بيئة التدريب الميسرة تخلق تجارب تعليمية أكثر فاعلية.

أظهرت نتائج الدراسة أن التفاعل الإلكتروني يؤثر بشكل معنوي على الجاهزية، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.625$) ومعامل التحديد ($r^2 = 0.391$) وقد بلغت قيمة F (145.884) عند دلالة 0.000، في حين كان معامل الانحدار ($B = 0.548$) بقيمة $T = 12.079$.

تؤكد هذه النتائج ما ورد في دراسة عبدالله ويوسف (2023) التي ربطت التفاعل الرقمي بمستوى التمكين المهني، ودراسة Simorangkir et al. (2023) التي أكدت أن البيئات التفاعلية تعزز المشاركة وتزيد

من جاهزية الموظف لتطبيق المهارات المكتسبة. وعليه، فإن التفاعل لا يُعد عاملاً مكماً فقط، بل عنصراً محورياً في فاعلية التدريب المهني الرقمي.

3.5 التوصيات

1. توصي الدراسة بضرورة أن تعتمد الشركات على تحليل دوري للفجوات المهارية لتطوير محتوى إلكتروني يُلبّي متطلبات الوظائف الحديثة، ويُركز على المهارات التطبيقية والتخصصية المطلوبة في القطاع الخاص.
2. ينبغي تطوير كفاءات المدربين في الجوانب التكنولوجية والتربوية، من خلال برامج إعداد مدربين إلكتروني معتمد، تُمكنهم من إدارة الجلسات الرقمية بفعالية، وتحقيق التفاعل والمشاركة المستمرة.
3. توصي الدراسة باستخدام منصات تعليمية تتمتع بواجهة استخدام بسيطة وسلسلة، مع دعم فني دائم، لضمان سلاسة التعلم وتقليل العوائق التقنية التي قد تُعيق الاستفادة من التدريب.
4. توصي الدراسة بتطوير نظام تقويم ما بعد التدريب لقياس مدى تطبيق المهارات المكتسبة، وربط نتائج التدريب بمؤشرات الأداء الفردي، ومدى الجاهزية لسوق العمل.
5. يُستحسن أن تبرم المؤسسات اتفاقيات تعاون مع مؤسسات تعليمية وتقنية معترف بها لتصميم برامج إلكترونية مهنية مبنية على أحدث المعايير الدولية.
6. توصي الدراسة بضرورة تكييف المحتوى الإلكتروني وفقاً لتخصصات ومجالات المتدربين المختلفة، مع مراعاة الفروقات الفردية، وتوفير مستويات متعددة من العمق المهاري.
7. يُوصى بترسيخ ثقافة التعلم المستمر في بيئة العمل، عبر التحفيز المعنوي والمادي، وتضمين أهداف التدريب الإلكتروني ضمن السياسات الداخلية للمؤسسة.
8. يجب إشراك الموظفين وفرق العمل في تقييم وتصميم البرامج التدريبية، من خلال استطلاعات الرأي وورش العمل، بما يضمن مواءمة التدريب مع احتياجاتهم الواقعية.
9. توصي الدراسة باستخدام أنظمة ذكاء اصطناعي لتحليل سلوك المتدرب، وتقديم محتوى مخصص بناءً على مستواه وتقدمه، مما يُعزز من كفاءة العملية التدريبية ونتائجها.

Abstract

This study aimed to investigate the impact of e-training, with its dimensions represented by (quality of e-content, e-trainer efficiency, system usability, and e-interaction), on labor market readiness within private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The study adopted the descriptive analytical approach, and the sample consisted of 370 individuals, selected randomly from various private companies.

The findings revealed that all dimensions of e-training have a statistically significant effect on enhancing individuals' readiness for the labor market. Among these, trainer efficiency and content quality were the most influential dimensions. Moreover, the combined dimensions of e-training explained a high percentage of the variance in labor market readiness, highlighting the critical role of digital training in bridging the gap between training outcomes and market demands.

The study concluded with several recommendations, including: the need to design training content aligned with market-required skills, improve trainers' competencies, adopt flexible and interactive training platforms, and conduct periodic assessments of training effectiveness to ensure its impact on professional performance and job preparedness.

Keywords: E-training, Content Quality, Trainer Efficiency, E-Interaction, Labor Market Readiness, Private Sector.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو شحاتة، ثناء معوض علي. (2024). دور التدريب الإلكتروني في تنمية جدارات القيادات الإدارية: دراسة ميدانية على الهيئة القومية للبريد بمدينة القاهرة. المجلة العلمية للبحوث التجارية، س11، ع4، 67 - 131.
- حجازي، نبيل محمد أحمد، السيد، محمود محمد، و الزيايدي، عادل رمضان الرفاعي. (2021). أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على القطاع الفندقي في مصر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة.
- رزيق، صليب روماني أمين. (2024). أثر التدريب الإلكتروني على إنتاجية العاملين: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين الإداريين بشركات الأدوية المصرية. مجلة البحوث الإدارية، مج42، ع4، 1 - 33.
- الزعبي، عبدالله يوسف عوض، و الطائي، محمد عبد حسين حسن. (2022). أثر تطبيق استراتيجية التدريب الإلكتروني في مرونة الموارد البشرية: دراسة تحليلية لأراء موظفي مراكز التواصل في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الزرقاء، الزرقاء.
- 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.
- الشهري، سمير محمد جويعد. (2023). أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في شركة الصافي دانون. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج7، ع10، 84 - 99.

- 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 التعليمي، مج11، ع1، 475 – 518
- الصوقي، فاطمة بنت موسى بن محمد. (2023). دور التحول لنظام المسارات التعليمية للمرحلة الثانوية في تهيئة الطلاب لتلبية احتياجات سوق العمل من وجهة نظر القيادات التربوية. مجلة كلية التربية، مج89، ع3، 541 - 594.
- عبدالفتاح، مشيكل إلياس. (2022). التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: دراسة حالة مؤسسة أوبتيكوم تيليكوم ألجيريا -جيزي-. دفاتر بواذكس السياسة الصناعية وتنمية المبادلات الخارجية، مج11، ع2، 1 - 20.
- عبدالله، سحر عبدالفتاح السيد، و يوسف، السيد عبدالحليم. (2023). أثر فعالية التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على العاملين بشركة القاهرة لتكرير البترول بطنطا (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا.
- العتيبي، فالح شجاع فالح نهيتمان، و نافع، وجيه عبدالستار محمد. (2023). دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج15، ع3، 1 – 28
- العيسى، غزيل بنت سعد، و العمران، أفنان بنت محمد. (2021). التدريب الإلكتروني "التدريب عن بعد": مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات. المجلة العربية للإدارة، مج41، ع2، 355 - 374.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Akpoviro, 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)

- Alghamdi, S. S. S. (2023). E-training and its impact on the development of human capacity King Abdul Aziz University. *International Multilingual Academic Journal*, 1(1).
- Azar, J., Marinescu, I., & Steinbaum, M. (2022). Labor market concentration. *Journal of Human Resources*, 57(S), S167-S199.
- 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>
- Farouk, D. A. (2022, October). The Impact of E-Training System on Employees' Job Performance. In *Proceedings of the 30th International RAIS Conference on Social Sciences and Humanities* (pp. 30-41). Scientia Moralitas Research Institute.
- Islam, Q. (2023). Impact of E-Training and Development on Job Performance with reference to Arab Countries. *Empirical Economics Letters*, 21(11), 146-158
- Ismail, F., Hazwani, N., Kee, K. Y. S., & Yussof, M. (2022). The effect of e-training towards employee performance. *Research in Management of Technology and Business*, 3(1), 207-218
- 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, A. D. (2023). E-training impact on trainee experience and self-assessment. *Journal of Workplace Learning*, 35(7), 599-612.
- 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.
- Podungge, R., Tantawi, R., & Liho, R. (2025). Internship Experience and Social Environment in Encouraging HR Readiness to Enter The Labor Market: Evidence From College Graduate. *Jambura Science of Management*, 7(1), 62-75
- Rodionov, D., Gracheva, A., Konnikov, E., Konnikova, O., & Kryzhko, D. (2022). Analyzing the systemic impact of information technology development dynamics on labor market transformation. *Int. J. Technol*, 13(7), 1548-1557.

- Sarabdeen, M., & Alofaysan, H. (2023). Investigating the impact of digital transformation on the labor market in the era of changing digital transformation dynamics in Saudi Arabia. *Economies*, 11(1), 12.
- 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>

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر التدريب الإلكتروني على جاهزية سوق العمل:

دراسة تطبيقية على الشركات العاملة في القطاع الخاص

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل

الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء

رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهودكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن

جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا

البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر ☐ 25 سنة فأقل ☐ من 25 – 34 سنة
☐ 35 – 44 سنة ☐ من 45 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي ☐ ثانوي فأقل ☐ دبلوم
☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

4- سنوات الخبرة ☐ سنة فأقل ☐ من 1 – 5 سنة
☐ من 6 – 10 سنة ☐ أكثر من 10 سنوات

5- نوع القطاع ☐ صناعي ☐ خدمي
☐ تقني ☐ آخر

ثانيا محاور الاستبيان

✿ المحور الأول: التدريب الإلكتروني ، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
جودة المحتوى الإلكتروني					
تُعرض المفاهيم التدريبية بأسلوب علمي دقيق ومتكامل					
يعكس المحتوى التدريبي أحدث المستجدات في المجال المهني					
يتضمن المحتوى أمثلة واقعية وتطبيقات عملية ذات صلة ببيئة العمل					
ترتبط موضوعات المحتوى باحتياجات سوق العمل الفعلية					
تم إعداد المحتوى وفق معايير الجودة والتصميم التعليمي الحديثة					
كفاءة المدرب الإلكتروني					
يملك المدرب كفاءة عالية في توظيف أدوات التعليم الرقمي					
يشرح المفاهيم التدريبية بوضوح ويُبسّط المعلومات المعقدة					
يستخدم المدرب استراتيجيات متنوعة لتحفيز التفاعل والمشاركة					

معارض بشدة	معارض	محايد	أو افق	أو افق بشدة	البعد
					يوفر المدرب تغذية راجعة بناءة وفعالة أثناء الجلسات التدريبية
					يستجيب المدرب لاستفسارات المتدربين بمرونة وسرعة
سهولة استخدام النظام التدريبي					
					الواجهة الرسومية للمنصة التدريبية واضحة وسهلة الاستخدام
					يمكن الوصول إلى المحتوى التدريبي بسهولة من مختلف الأجهزة
					يحتوي النظام على خصائص تسهل التنقل بين الموضوعات والأنشطة
					لا يواجه النظام أعطالاً تقنية متكررة تؤثر على سير التدريب
					يتميز النظام بسرعة تحميل الملفات واستقرار الأداء أثناء التدريب
التفاعل الإلكتروني					
					يوفر النظام أدوات تفاعلية (مثل الدردشات، المنتديات، الاستطلاعات)
					تتوفر فرص كافية لطرح الأسئلة أثناء الجلسات التدريبية

معارض بشدة	معارض	محايد	أو وافق	أو وافق بشدة	البعد
					يشجع نظام التدريب على التعاون بين المتدربين وتبادل الخبرات
					يشعر المتدرب بالانخراط الفعلي في العملية التدريبية عبر المنصة
					يتم تقديم تغذية راجعة فورية ومحفزة بعد المشاركة أو أداء التمارين

✿ المحور الثاني: جاهزية سوق العمل ، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

المعيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
يمتلك الموظف المهارات التقنية الأساسية التي يحتاجها سوق العمل					
يظهر الموظف استعدادًا دائمًا للتعلم والتطوير الذاتي المستمر					
يتمتع الموظف بالقدرة على التكيف مع متغيرات بيئة العمل الحديثة					
يمتلك الموظف مهارات تواصل فعالة شفوية وكتابية					
لدى الموظف قدرة على العمل الجماعي والتعاون مع الآخرين في بيئة متعددة التخصصات					
يتقن الموظف المهارات الرقمية الأساسية المرتبطة بأداء المهام الوظيفية					
يظهر الموظف وعيًا بسلوكيات العمل الاحترافية والمسؤولية التنظيمية					
يمتلك الموظف القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات في مواقف العمل المعقدة					
الموظف ملمّ بمتطلبات سوق العمل الحديثة ومتغيراته					

المعارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
					يُظهر الموظف رغبة فعلية في الاستقرار المهني والنمو داخل المؤسسة

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management



Specialization:

Hhuma Resources Administration

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

Preparation:

Mohammed Hussai Abdullah AlSaleh

243001529

Supervision:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed

1447 – 2025