



## التدريب الإلكتروني و اثره علي تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات

سامر عاشورالمختار الهمهام

Samir Ashour Almkhtar Alhamham

Samarly236@gmail.com

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات، وذلك من خلال دراسة ميدانية على عينة من العاملين في كلية العلوم بمدينة الأصابعة، حيث بلغ حجم العينة (10) أفراد. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تضمنت (25) عبارة موزعة على خمسة محاور رئيسية، وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للتدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين وتحسين أداءهم الوظيفي، كما بينت أن التدريب الإلكتروني يسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل. وفي المقابل، كشفت الدراسة عن وجود بعض المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني، مثل ضعف البنية التحتية التقنية ونقص الخبرة لدى بعض العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز استخدام التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات، وتحسين البنية التحتية، وتوفير الدعم الفني والإداري اللازم لتطبيقه بشكل فعال.

### Abstract:

This study aimed to examine the impact of e-training on developing employees' skills within organizations. The study was conducted on a sample of (10) employees working at the Faculty of Science in Al-Asabaa city.

The study adopted the descriptive analytical method, and a questionnaire was used as the main data collection tool. The questionnaire consisted of (25) items distributed across five main dimensions. Data were analyzed using means, standard deviations, and percentages.

The results revealed that e-training has a significant positive impact on improving employees' skills and enhancing their job performance. It also contributes to increasing productivity and improving work quality. However, the study identified some challenges facing the implementation of e-training, such as weak technical infrastructure and lack of technical experience among some employees.

The study recommended enhancing the use of e-training in institutions, improving technical infrastructure, and providing adequate administrative and technical support to ensure effective implementation.

استلام الورقة: 2026-02-16 - قبول الورقة: 2026-02-24 - نشر الورقة: 2026-03-02

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني – تطوير المهارات – الأداء الوظيفي – المؤسسات – الأصابعة.

**Keywords:** E-training – Skill Development – Job Performance – Organizations – Al-Asabaa



## المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تحولاً متسارعاً نحو الرقمنة في مختلف مجالات الحياة، حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال عنصراً محورياً في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز كفاءة الموارد البشرية. وفي ظل هذه التحولات، لم تعد أساليب التدريب التقليدية كافية لمواكبة متطلبات العمل الحديثة، الأمر الذي دفع المؤسسات إلى تبني أنماط تدريبية مبتكرة، يأتي في مقدمتها التدريب الإلكتروني بوصفه أحد أهم أدوات التطوير المهني في العصر الرقمي.

ويُعد التدريب الإلكتروني منظومة حديثة تعتمد على استخدام التقنيات الرقمية والوسائط التفاعلية في تقديم البرامج التدريبية، مما يتيح للعاملين فرص التعلم المستمر والتطوير الذاتي بطريقة مرنة تتجاوز قيود الزمان والمكان. كما يسهم في تحسين جودة العملية التدريبية من خلال تنوع المحتوى وسهولة الوصول إليه، إضافة إلى دوره في تعزيز سرعة اكتساب المهارات ومواكبة المستجدات المهنية. ومن جهة أخرى، يمثل تطوير مهارات العاملين ركيزة أساسية في تحقيق كفاءة الأداء داخل المؤسسات، حيث أصبح العنصر البشري المؤهل والقادر على التعامل مع التقنيات الحديثة هو العامل الحاسم في تحقيق التميز المؤسسي. لذلك تسعى المؤسسات إلى الاستثمار في برامج تدريبية فعالة تساهم في رفع مستوى الأداء وتحسين جودة الخدمات.

وعلى المستوى المحلي، تواجه العديد من المؤسسات في مدينة الأصابع تحديات مرتبطة بضعف توظيف التقنيات الحديثة في التدريب، وقصور الاعتماد على التدريب الإلكتروني مقارنة بالأساليب التقليدية، مما قد يحد من فرص تطوير مهارات العاملين بالشكل المطلوب. كما أن التغيرات المتسارعة في بيئة العمل تفرض ضرورة تبني أساليب تدريب حديثة تواكب هذه التحولات وتساهم في تحسين كفاءة الموارد البشرية.

وانطلاقاً من ذلك، تبرز أهمية دراسة أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين داخل مؤسسات مدينة الأصابع، بهدف التعرف على مدى فاعليته في تحسين الأداء، والكشف عن التحديات التي تعيق تطبيقه، بما يساهم في تقديم تصور علمي يدعم تطوير العملية التدريبية وتعزيز كفاءة المؤسسات في البيئة المحلية.

## مشكلة البحث:

في ظل التحولات المتسارعة نحو الرقمنة واعتماد المؤسسات على التقنيات الحديثة في مختلف أنشطتها، أصبح التدريب الإلكتروني من أهم الأدوات التي يُعول عليها في تطوير مهارات العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي. إلا أن العديد من المؤسسات، خاصة في البيئات المحلية، لا تزال تعتمد بشكل كبير على الأساليب التقليدية في التدريب، مما يحد من قدرتها على مواكبة التطورات المهنية والتقنية الحديثة.

وعلى مستوى مدينة الأصابع، تُلاحظ مؤشرات على ضعف تبني التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات، سواء من حيث محدودية استخدام المنصات الرقمية في التدريب، أو نقص البرامج التدريبية الإلكترونية الموجهة لتنمية مهارات العاملين، إضافة إلى وجود تحديات تتعلق بالبنية التحتية التكنولوجية ومستوى الوعي الرقمي لدى العاملين. وقد يؤدي ذلك إلى انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي، وضعف القدرة على التكيف مع متطلبات العمل الحديثة.

ومن جهة أخرى، فإن عدم وضوح مدى فاعلية التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين داخل هذه المؤسسات يطرح تساؤلات حول جدوى تطبيقه، والعوامل التي تؤثر في نجاحه أو تعيق استخدامه. كما أن غياب الدراسات الميدانية التي تتناول هذا الموضوع في مدينة الأصابع يزيد من صعوبة اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية لتطوير العملية التدريبية.

بناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات في مدينة الأصابع؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية، منها:

1. ما مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات في مدينة الأصابع؟

2. ما مستوى مهارات العاملين في ظل استخدام التدريب الإلكتروني؟



3. ما العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين؟

4. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني داخل هذه المؤسسات؟

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات في مدينة الأصبعة.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التدريب الإلكتروني وتحسين المهارات الفنية للعاملين.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتنمية المهارات الإدارية للعاملين.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات التقنية للعاملين.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني ومستوى مهارات العاملين.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات في مدينة الأصبعة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

الهدف الرئيس:

- بيان أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات في مدينة الأصبعة.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات في مدينة الأصبعة.
2. تحديد مستوى مهارات العاملين في ظل استخدام التدريب الإلكتروني.
3. تحليل العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين.
4. الكشف عن دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
5. التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات.
6. تقديم مقترحات تسهم في تعزيز فاعلية التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين.

أهمية البحث:

تنبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول موضوعًا معاصرًا يتمثل في التدريب الإلكتروني ودوره في تطوير مهارات العاملين، والذي يُعد من أبرز متطلبات التحول الرقمي داخل المؤسسات الحديثة. وتتجلى أهمية هذا البحث في الجوانب الآتية:

أولاً: الأهمية العلمية:

- يسهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالتدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية.
- يقدم إطارًا معرفيًا حول العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين.
- يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول نفس الموضوع في بيئات مختلفة.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية:

- يساعد المؤسسات في مدينة الأصبعة على فهم دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين.
- يساهم في توجيه صناعات القرار نحو تبني أساليب تدريب حديثة قائمة على التقنيات الرقمية.
- يقدم نتائج وتوصيات يمكن الاستفادة منها في تطوير البرامج التدريبية داخل المؤسسات.

ثالثًا: الأهمية المجتمعية:



- يدعم التوجه نحو التحول الرقمي في المؤسسات المحلية .
- يسهم في رفع كفاءة الموارد البشرية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة للمجتمع .
- يعزز ثقافة التعلم المستمر واستخدام التكنولوجيا في تطوير القدرات المهنية.

مصطلحات البحث:

#### 1. التدريب الإلكتروني (E-Training)

هو عملية تدريبية تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، من خلال تقديم البرامج التدريبية عبر الوسائط الرقمية مثل الإنترنت والمنصات الإلكترونية، بما يتيح للعاملين اكتساب المعارف والمهارات بطريقة مرنة دون التقيد بالزمان أو المكان.

إجرائياً يُقصد به في هذا البحث البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات في مدينة الأصابعة باستخدام الوسائط الإلكترونية بهدف تطوير مهارات العاملين.

#### 2. تطوير المهارات (Skill Development)

هو عملية مستمرة تهدف إلى تحسين قدرات الفرد المعرفية والفنية والسلوكية، بما يمكنه من أداء مهامه بكفاءة وفعالية أعلى.

إجرائياً يُقصد به في هذا البحث مستوى التحسن في مهارات العاملين داخل المؤسسات في مدينة الأصابعة نتيجة مشاركتهم في التدريب الإلكتروني.

#### 3. العاملون (Employees)

هم الأفراد الذين يعملون داخل المؤسسات ويقومون بأداء مهام وظيفية محددة مقابل أجر، ويساهمون في تحقيق أهداف المؤسسة.

إجرائياً يُقصد بهم في هذا البحث جميع الموظفين العاملين في المؤسسات محل الدراسة في مدينة الأصابعة.

#### 4. المؤسسات (Organizations)

هي كيانات تنظيمية تضم مجموعة من الأفراد يعملون معاً وفق هيكل إداري محدد لتحقيق أهداف معينة. إجرائياً يُقصد بها في هذا البحث المؤسسات العامة أو الخاصة الواقعة في مدينة الأصابعة والتي تطبق أو يمكن أن تطبق التدريب الإلكتروني.

#### 5. الأداء الوظيفي (Job Performance)

هو مستوى إنجاز العامل لمهامه الوظيفية وفق المعايير المحددة من حيث الجودة والكمية والكفاءة.

إجرائياً يُقصد به في هذا البحث مستوى كفاءة العاملين في أداء مهامهم بعد خضوعهم لبرامج التدريب الإلكتروني. منهجية البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث. ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات داخل مدينة الأصابعة، حيث تم اختيار عينة عشوائية بلغت (100) مفردة.

واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، لقياس أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

كما تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين، والتأكد من ثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا.

وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، من خلال:

- التكرارات (Frequencies)
- النسب المئوية (Percentages)



• المتوسطات الحسابية

وذلك بهدف وصف استجابات أفراد العينة وتحليلها، واستخلاص النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة.

الدراسات السابقة:

1. دراسة مظهر عبد الله أحمد وفراس حسن رشيد: (2020)

توصلت الدراسة إلى أن التدريب يمثل أحد العوامل الأساسية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، حيث يساهم في تنمية قدرات العاملين وتطوير مهاراتهم المهنية. كما بينت النتائج أن البرامج التدريبية تساهم في رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية، وتعزز قدرة العاملين على أداء مهامهم بكفاءة أعلى، إضافة إلى دورها في تحسين جودة العمل داخل الكليات محل الدراسة.

2. دراسة المؤمن عدنان مراد: (2018)

أظهرت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يعد من أهم الأساليب الحديثة في تنمية مهارات العاملين، حيث يساهم في تحسين الأداء المهني ورفع كفاءة الموارد البشرية. كما أكدت النتائج أن اعتماد المؤسسات على التدريب الإلكتروني يساعد في مواكبة التطورات التكنولوجية، ويوفر بيئة تعلم مرنة تتيح للعاملين اكتساب المهارات بشكل مستمر، مما ينعكس إيجابيًا على مستوى الأداء الوظيفي.

3. دراسة بن الحبيب محسن وآخرون: (2021)

أثبتت الدراسة وجود تأثير إيجابي واضح للتدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث ساهم في تطوير مهاراتهم وتحسين مستوى أدائهم داخل المؤسسة. كما أوضحت أن استخدام البرامج التدريبية الإلكترونية يعزز من كفاءة العاملين ويساعدهم على اكتساب معارف جديدة تتناسب مع متطلبات العمل، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وجودة الأداء.

4. دراسة بن عروس محمد وطبيي عمار 2020:

خلصت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني يلعب دورًا مهمًا في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات، من خلال تطوير المهارات الفردية وتعزيز التعلم الذاتي لدى العاملين. كما بينت أن استخدام الوسائط الرقمية في التدريب يساهم في تحسين مستوى الأداء المهني، ويساعد العاملين على التكيف مع التغيرات الحديثة في بيئة العمل، مما يعزز من كفاءة المؤسسة بشكل عام.

5. دراسة التعلم الإلكتروني في المؤسسات: (2026)

أظهرت الدراسة أن التعلم الإلكتروني يمثل أداة فعالة في تدريب الموظفين ورفع كفاءتهم، حيث يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات. كما أكدت النتائج أن التدريب الإلكتروني يوفر مرونة كبيرة في التعلم، ويتيح للعاملين الوصول إلى المحتوى التدريبي بسهولة، إضافة إلى دوره في تقليل التكاليف التشغيلية وتحقيق كفاءة أعلى في العملية التدريبية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التدريب الإلكتروني وأثره في تطوير مهارات العاملين وتحسين الأداء الوظيفي، يمكن استخلاص عدد من الملاحظات التحليلية كما يلي:

أولاً: أوجه التشابه:

تتفق معظم الدراسات السابقة على أن التدريب الإلكتروني يمثل أداة فعالة في تطوير مهارات العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي، حيث أكدت جميعها وجود علاقة إيجابية بين استخدام أساليب التدريب الحديثة، وخاصة الإلكترونية، وبين رفع كفاءة الموارد البشرية. كما اتفقت هذه الدراسات في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

ثانيًا: أوجه الاختلاف:

تباينت الدراسات السابقة في بيئات التطبيق، حيث تناولت بعض الدراسات مؤسسات تعليمية، وأخرى مؤسسات خدمية أو صناعية، كما اختلفت في حجم العينات المستخدمة وأدوات التحليل الإحصائي. كذلك تنوعت أهداف الدراسات، فبعضها ركز على تحسين الأداء الوظيفي، في حين ركزت دراسات أخرى على تنمية الموارد البشرية أو تطوير المهارات التقنية والإدارية، مما يعكس تعدد زوايا تناول موضوع التدريب الإلكتروني.



### ثالثاً: الفجوة البحثية:

على الرغم من أهمية الدراسات السابقة ونتائجها، إلا أنها لم تتناول بشكل مباشر واقع التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات في البيئة الليبية، وخاصة في مدينة الأصابعة، كما لم تركز بشكل كافٍ على قياس أثر التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في هذا السياق المحلي. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تحليل واقع التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات في مدينة الأصابعة، وبيان أثره في تطوير مهارات العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي.

رابعاً: وجه الاستفادة من الدراسات السابقة السابقة: استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، وصياغة مشكلة البحث وأهدافه، بالإضافة إلى تصميم أداة الدراسة (الاستبيان)، وتحديد المتغيرات الرئيسية للدراسة، كما تم الاسترشاد بنتائجها في تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها.

### المبحث الأول: الإطار النظري للتدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين

#### المطلب الأول: مفهوم التدريب الإلكتروني وأهميته في المؤسسات

يُعد التدريب الإلكتروني من أبرز الأساليب الحديثة التي ظهرت نتيجة التطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، حيث يعتمد على استخدام الوسائط الرقمية وشبكة الإنترنت في تقديم البرامج التدريبية، بما يتيح للعاملين فرص التعلم المستمر دون التقيد بقيود الزمان والمكان. كما يوفر بيئة تعليمية مرنة وتفاعلية تساعد على تحسين جودة التعلم، وتراعي الفروق الفردية بين المتدربين، مما يزيد من فاعلية العملية التدريبية داخل المؤسسات (سالم، 2016).

وتتجلى أهمية التدريب الإلكتروني في كونه وسيلة فعالة لتطوير أداء العاملين، حيث يساهم في تقليل التكاليف المرتبطة بالتدريب التقليدي، ويوفر الوقت والجهد، كما يتيح إمكانية تدريب أعداد كبيرة من العاملين في وقت واحد. إضافة إلى ذلك، يساعد في تعزيز كفاءة الموارد البشرية ورفع مستوى الإنتاجية داخل المؤسسات، خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة (عبد اللطيف، 2019). كما يساهم التدريب الإلكتروني في تحسين جودة الأداء الوظيفي من خلال تزويد العاملين بالمعارف والمهارات الحديثة التي تتناسب مع متطلبات العمل، ويعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق التميز والتنافس في بيئة العمل، حيث أصبح الاعتماد على التقنيات الحديثة في التدريب ضرورة وليس خياراً (حسن، 2020).

#### المطلب الثاني: دور التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين

يُعد تطوير مهارات العاملين من أهم الأهداف التي تسعى المؤسسات لتحقيقها، نظراً لدوره في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة العمل. ويأتي التدريب الإلكتروني كأداة حديثة تساهم في تحقيق هذا الهدف من خلال تمكين العاملين من اكتساب المهارات الفنية والإدارية والتقنية التي تساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية (الزعيبي، 2018).

كما يساعد التدريب الإلكتروني العاملين على التكيف مع التغيرات التكنولوجية المتسارعة، حيث يوفر بيئة تعلم تفاعلية قائمة على استخدام الوسائط المتعددة، مما يساهم في تنمية قدراتهم وتعزيز مهاراتهم بشكل مستمر. ويؤدي ذلك إلى تحسين مستوى الأداء وزيادة القدرة على الابتكار داخل المؤسسات (الشمري، 2021).

إضافة إلى ذلك، يعزز التدريب الإلكتروني من مفهوم التعلم الذاتي لدى العاملين، حيث يمكنهم الوصول إلى المحتوى التدريبي في أي وقت، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر وفق احتياجاتهم، وهو ما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى (عبد الله، 2017).

#### المبحث الثاني: الأبعاد التطبيقية للتدريب الإلكتروني وأثره على الأداء الوظيفي

#### المطلب الأول: تطبيقات التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات

شهدت المؤسسات في السنوات الأخيرة توسعاً ملحوظاً في استخدام التدريب الإلكتروني كأداة أساسية لتطوير الموارد البشرية، حيث تعتمد على منصات رقمية وأنظمة إدارة التعلم لتقديم البرامج التدريبية بشكل منظم وفعال. وتساعد هذه التطبيقات في تسهيل عملية



الوصول إلى المحتوى التدريبي، وتوفير بيئة تعليمية تفاعلية تدعم مشاركة العاملين وتبادل المعرفة بينهم، مما يساهم في تحسين جودة العملية التدريبية داخل المؤسسات. (Garrison & Anderson, 2003)

كما تتيح تطبيقات التدريب الإلكتروني إمكانية متابعة أداء المتدربين بشكل مستمر من خلال التقارير الرقمية والتحليلات، مما يساعد الإدارة على تقييم فعالية البرامج التدريبية واتخاذ القرارات المناسبة لتطويرها. إضافة إلى ذلك، فإن استخدام التقنيات الحديثة في التدريب يساهم في تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة كفاءة استغلال الموارد داخل المؤسسة. (Clark & Mayer, 2016)

ومن جانب آخر، تعتمد العديد من المؤسسات العربية على التدريب الإلكتروني كخيار استراتيجي لمواكبة التحول الرقمي، حيث تسعى إلى دمج التقنيات الحديثة في برامجها التدريبية بهدف رفع كفاءة العاملين وتحسين مستوى أدائهم، خاصة في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل (عبد الكريم، 2020).

#### المطلب الثاني: أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين

يُعد الأداء الوظيفي من أهم المؤشرات التي تعكس مدى كفاءة العاملين داخل المؤسسات، ويُظهر مدى قدرتهم على تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة وفعالية. ويؤدي التدريب الإلكتروني دورًا مهمًا في تحسين هذا الأداء، من خلال تزويد العاملين بالمهارات والمعارف الحديثة التي تساعدهم على أداء مهامهم بشكل أفضل، كما يعزز من قدرتهم على التعامل مع التقنيات الجديدة في بيئة العمل (Noe, 2017).

كما يساهم التدريب الإلكتروني في زيادة مستوى الإنتاجية وتحسين جودة العمل، حيث يوفر للعاملين فرص التعلم المستمر وتحديث مهاراتهم بما يتناسب مع متطلبات العمل، مما يؤدي إلى تقليل الأخطاء وتحسين الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات. ويعزز ذلك من قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة أعلى. (Armstrong, 2014)

إضافة إلى ذلك، فإن التدريب الإلكتروني يساهم في رفع مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل، من خلال توفير فرص تطوير مهني مستمرة، مما يزيد من دافعيتهم للعمل ويعزز انتماءهم للمؤسسة، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي العام (Salas et al., 2012).

#### الجانب الميداني

##### أولاً: منهجية الدراسة

##### منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات، من خلال جمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج المرتبطة بها. وقد تم استخدام أسلوب الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث صُممت الاستبانة بما يتوافق مع أهداف الدراسة، وتضمنت محورين رئيسيين: البيانات الشخصية، ومحاور تتعلق بواقع التدريب الإلكتروني ومتطلباته وأثره على المهارات والأداء والمعوقات. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين داخل كلية العلوم بمدينة الأصابعة، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (10) أفراد، وذلك بهدف الحصول على بيانات أولية تعكس آراء العاملين حول موضوع الدراسة. أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من (25) عبارة موزعة على خمسة محاور رئيسية، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث تراوحت الإجابات بين (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة).

##### أساليب التحليل الإحصائي:

تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية للبيانات الشخصية



- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- الأهمية النسبية

ثانيًا: عرض النتائج

جدول (1): توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	التكرار المئوي%
ذكر	6	60%
أنثى	4	40%
المجموع	10	100%

يتضح من الجدول أن نسبة الذكور كانت الأعلى (60%) مقارنة بالإناث (40%)، مما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة من الذكور، وقد يعكس ذلك طبيعة التوزيع الوظيفي داخل كلية العلوم بمدينة الأصبعة.

جدول (2): توزيع العينة حسب العمر

الفئة	التكرار	التكرار المئوي%
أقل من 25	1	10%
أقل من 25 – 35	5	50%
أقل من 35 – 45	3	30%
45 فأكثر	1	10%
المجموع	10	100%

يبين الجدول أن الفئة العمرية (25-أقل من 35 سنة) تمثل النسبة الأكبر (50%)، مما يدل على أن معظم أفراد العينة من فئة الشباب، وهي الفئة الأكثر تقبلاً للتكنولوجيا والتدريب الإلكتروني.

جدول (3): توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل	التكرار	التكرار المئوي%
ثانوي فأقل	1	10%
دبلوم	2	20%
بكالوريوس	5	50%
دراسات عليا	2	20%
المجموع	10	100%

يتضح أن أغلب أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس (50%)، وهو ما يعكس مستوى تعليمي مناسب يمكنهم من التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني بكفاءة.

جدول (4): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

الخبرة	التكرار	% التكرار المئوي
أقل من 5	2	20%
أقل من 5 – 10	4	40%
أقل من 10 – 15	3	30%
فأكثر 15	1	10%
المجموع	10	100%

تشير النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح بين (5 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة (40%)، مما يدل على توفر خبرة عملية متوسطة تساهم في تقييم التدريب الإلكتروني بشكل واقعي.



جدول (5): توزيع العينة حسب نوع المؤسسة

النوع	التكرار	التكرار المئوي%
عامة	7	70%
خاصة	3	30%
المجموع	10	100%

يتضح أن غالبية أفراد العينة يعملون في مؤسسات عامة (70%)، وهو أمر منطقي نظرًا لأن الدراسة أجريت داخل كلية العلوم، وهي مؤسسة تعليمية حكومية.

ثالثًا: تحليل محاور الدراسة

جدول (6): نتائج محاور الاستبيان

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%
واقع التدريب الإلكتروني	3.9	0.65	78%
متطلبات التدريب الإلكتروني	4.1	0.60	82%
تطوير المهارات	4.3	0.55	86%
الأداء الوظيفي	4.2	0.58	84%
معوقات التدريب الإلكتروني	3.6	0.70	72%

يتضح من الجدول أن جميع المحاور حققت متوسطات مرتفعة نسبيًا، حيث جاء محور تطوير المهارات في المرتبة الأولى بنسبة (86%)، مما يدل على أن التدريب الإلكتروني يسهم بشكل كبير في تنمية مهارات العاملين. في المقابل، جاء محور المعوقات بنسبة أقل (72%)، مما يشير إلى وجود بعض التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني، مثل ضعف البنية التقنية أو الإنترنت، إلا أنها لم تمنع من تحقيق أثر إيجابي واضح.

#### تحليل النتائج:

تشير نتائج الدراسة إلى وجود اتجاهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو التدريب الإلكتروني ودوره في تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات، حيث أظهرت البيانات أن المتوسطات الحسابية لجميع المحاور جاءت أعلى من المتوسط الفرضي، مما يدل على وجود إدراك واضح لأهمية التدريب الإلكتروني.

ففيما يتعلق بمحور واقع التدريب الإلكتروني، فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.9)، وهو مستوى مرتفع نسبيًا، مما يشير إلى أن المؤسسات، وخاصة كلية العلوم بمدينة الأصبغة، بدأت في تبني التدريب الإلكتروني بشكل ملحوظ، سواء من خلال توفير منصات تدريبية أو تنظيم دورات إلكترونية مستمرة.

أما محور متطلبات التدريب الإلكتروني، فقد سجل متوسطًا حسابيًا بلغ (4.1)، وهو ما يعكس توفر بيئة تقنية مناسبة إلى حد كبير، تشمل وجود الإنترنت، والأجهزة، والمهارات الأساسية لدى العاملين، الأمر الذي يسهم في دعم تطبيق التدريب الإلكتروني داخل المؤسسة.

وفيما يخص محور تطوير المهارات، فقد جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.3)، مما يدل على أن التدريب الإلكتروني يلعب دورًا فعالًا في تحسين المهارات المهنية للعاملين، ويسهم في اكتساب مهارات جديدة وتعزيز كفاءتهم في أداء المهام.

كما أظهرت النتائج أن محور الأداء الوظيفي حقق متوسطًا مرتفعًا (4.2)، مما يشير إلى أن التدريب الإلكتروني لا يقتصر تأثيره على تنمية المهارات فقط، بل يمتد ليشمل تحسين مستوى الأداء والإنتاجية وجودة العمل.

وفي المقابل، سجل محور معوقات التدريب الإلكتروني متوسطًا أقل نسبيًا بلغ (3.6)، مما يدل على وجود بعض التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني، مثل ضعف الإنترنت أو نقص الخبرة التقنية، إلا أن تأثيرها لا يزال محدودًا مقارنة بالفوائد المحققة.

المناقشة:



تُظهر نتائج هذه الدراسة أن التدريب الإلكتروني أصبح أحد الأدوات الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في تطوير مهارات العاملين، وهو ما يتماشى مع التحولات الرقمية التي يشهدها العالم في مختلف المجالات، وخاصة في المجال التعليمي والإداري. فقد أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني داخل المؤسسة محل الدراسة يُعد مقبولاً إلى مرتفع، وهو ما يمكن تفسيره في ضوء توجه المؤسسات التعليمية نحو التحول الرقمي، خاصة بعد التطورات التكنولوجية المتسارعة. كما أن توفر منصات إلكترونية وتنظيم دورات تدريبية عبر الإنترنت يعكس وجود توجه إداري نحو تبني هذا النوع من التدريب. ومن ناحية أخرى، فإن ارتفاع متوسط محور متطلبات التدريب الإلكتروني يدل على أن البيئة الداخلية للمؤسسة مهيأة إلى حد كبير لتطبيق هذا النوع من التدريب، سواء من حيث توفر البنية التحتية أو امتلاك العاملين للمهارات الأساسية في استخدام التكنولوجيا. إلا أن هذا لا يعني خلو البيئة من التحديات، بل يشير إلى وجود مستوى مقبول من الجاهزية.

أما فيما يتعلق بتطوير المهارات، فقد أكدت النتائج أن التدريب الإلكتروني يسهم بشكل واضح في تحسين الأداء المهني للعاملين، وهو ما يمكن تفسيره بمرونة هذا النوع من التدريب، حيث يتيح للعاملين التعلم في أي وقت ومن أي مكان، بالإضافة إلى تنوع المحتوى التدريبي وسهولة الوصول إليه.

كما أن تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي جاء واضحاً من خلال ارتفاع المتوسط الحسابي لهذا المحور، حيث ساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل وتعزيز ثقة العاملين في أداء مهامهم. وهذا يعكس العلاقة الإيجابية بين التدريب المستمر وتحسين الأداء داخل المؤسسات.

ومع ذلك، لا يمكن إغفال المعوقات التي كشفت عنها الدراسة، حيث أظهرت النتائج وجود بعض التحديات التي قد تعيق التطبيق الفعال للتدريب الإلكتروني، مثل ضعف الإنترنت، وقلة الخبرة التقنية لدى بعض العاملين، بالإضافة إلى ضيق الوقت أو ضعف الدعم الإداري في بعض الحالات.

ومن هنا، يظهر أن نجاح التدريب الإلكتروني لا يعتمد فقط على توفر التكنولوجيا، بل يتطلب أيضاً دعماً إدارياً مستمراً، وتدريباً للعاملين على استخدام التقنيات الحديثة، بالإضافة إلى تحسين البنية التحتية التقنية داخل المؤسسة.

كما يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء طبيعة العينة، حيث إن أغلب المشاركين من فئة الشباب ومن حملة البكالوريوس، وهي فئة غالباً ما تكون أكثر تقبلاً للتكنولوجيا وأكثر قدرة على التعامل مع أدوات التدريب الإلكتروني، مما قد يكون له دور في ارتفاع تقييم هذا النوع من التدريب.

وفي سياق أوسع، يمكن القول إن التدريب الإلكتروني يمثل فرصة حقيقية لتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات، خاصة في ظل محدودية الإمكانيات التقليدية للتدريب، إلا أن تحقيق أقصى استفادة منه يتطلب معالجة التحديات المرتبطة به، والعمل على تطوير البيئة التنظيمية والتقنية الداعمة له.

#### الاستنتاجات:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، من أهمها:

1. يوجد توجه إيجابي نحو استخدام التدريب الإلكتروني داخل المؤسسة .
2. يسهم التدريب الإلكتروني بشكل فعال في تطوير مهارات العاملين .
3. يؤدي التدريب الإلكتروني إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية .
4. تتوفر متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني بدرجة جيدة داخل المؤسسة .
5. توجد بعض المعوقات التي تحد من فعالية التدريب الإلكتروني، لكنها لا تلغي أثره الإيجابي .

#### التوصيات:

بناءً على النتائج، توصي الدراسة بما يلي:

1. تعزيز استخدام التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات التعليمية .



2. تحسين البنية التحتية التقنية، خاصة خدمات الإنترنت .
3. تقديم دورات تدريبية للعاملين في استخدام التقنيات الحديثة .
4. توفير دعم إداري أكبر لتطبيق التدريب الإلكتروني .
5. تخصيص وقت مناسب للعاملين للمشاركة في البرامج التدريبية .
6. تطوير محتوى تدريبي يتناسب مع احتياجات العمل.

#### الخاتمة

في ضوء ما تم عرضه وتحليله في هذه الدراسة، يتضح أن التدريب الإلكتروني يمثل أحد أهم الأساليب الحديثة التي تسهم في تطوير مهارات العاملين داخل المؤسسات، خاصة في ظل التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي الذي يشهده العالم المعاصر. وقد سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين داخل كلية العلوم بمدينة الأصابعة، من خلال تحليل استجابات عينة بلغت (10) أفراد، حيث أظهرت النتائج وجود اتجاه إيجابي واضح نحو استخدام التدريب الإلكتروني، سواء من حيث واقع تطبيقه أو متطلباته أو تأثيره على تنمية المهارات وتحسين الأداء الوظيفي.

كما بينت النتائج أن التدريب الإلكتروني يسهم بشكل فعال في رفع كفاءة العاملين، من خلال إكسابهم مهارات جديدة، وتحسين جودة أدائهم، وزيادة إنتاجيتهم، وهو ما يعزز من قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة أعلى. وفي المقابل، كشفت الدراسة عن وجود بعض المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني، مثل ضعف الإنترنت أو نقص الخبرة التقنية لدى بعض العاملين، إلا أن هذه التحديات لم تقلل من الأثر الإيجابي العام لهذا النوع من التدريب.

ومن خلال هذه النتائج، يمكن التأكيد على أن نجاح التدريب الإلكتروني لا يعتمد فقط على توفر الوسائل التقنية، بل يتطلب أيضاً بيئة تنظيمية داعمة، وتخطيطاً إدارياً فعالاً، بالإضافة إلى رفع مستوى الوعي والتأهيل لدى العاملين. وعليه، فإن التدريب الإلكتروني يعد خياراً استراتيجياً للمؤسسات الراغبة في تطوير مواردها البشرية، خاصة إذا ما تم دعمه بالإمكانات اللازمة وتذليل المعوقات التي تعترض تطبيقه، بما يسهم في تحقيق التنمية المؤسسية المستدامة.

#### قائمة المراجع

1. أحمد، مظهر عبد الله، ورشيد، فراس حسن (2020)، أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم التربوية.
2. المؤمن، عدنان مراد (2018)، التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
3. بن الحبيب، محسن وآخرون (2021)، التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء الوظيفي، مجلة الإدارة الحديثة.
4. بن عروس، محمد، وطبي، عمار (2020)، دور التدريب الإلكتروني في تطوير الموارد البشرية، مجلة العلوم الإدارية.
5. سالم، محمد (2016)، التدريب الإلكتروني: المفاهيم والتطبيقات، دار الفكر العربي، القاهرة.
6. عبد اللطيف، أحمد (2019)، تكنولوجيا التعليم والتدريب الإلكتروني، دار المسيرة، عمان.
7. حسن، علي (2020)، تطبيقات التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحديثة، دار الكتاب الجامعي.
8. الزعبي، خالد (2018)، تنمية المهارات البشرية في ظل التحول الرقمي، دار اليازوري، عمان.
9. الشمري، فهد (2021)، التعلم الإلكتروني وتطوير الأداء المهني، دار الخليج للنشر.
10. عبد الله، محمد (2017)، التعلم الذاتي ودوره في تطوير المهارات، دار المسيرة، عمان.
11. Armstrong, M. (2014), Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, Kogan Page, London.
12. Noe, R. A. (2017), Employee Training and Development, McGraw-Hill Education.
13. Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016), E-learning and the Science of Instruction, Wiley.
14. Garrison, D. R., & Anderson, T. (2003), E-Learning in the 21st Century, Routledge.



15. Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012), The Science of Training and Development, Psychological Science in the Public Interest.