

التدريب الالكتروني ودوره في تطوير مهارات العاملين
بحث تحليلي في شركة أور العامة / محافظة ذي قار

**E-training and its role in developing employee skills: An analytical study
at the Ur General Company / Dhi Qar Governorate**

م. عباس عويد عبد الحسين

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة سومر

abbas.awaid@uos.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى إبراز دور التدريب الالكتروني كمتغيرٍ مستقلٍ في تطوير مهارات العاملين كمتغيرٍ تابعٍ، وذلك في شركة أور العامة في محافظة ذي قار. ولأهمية الموضوع في المنظمات العامة ولما لهذه المنظمة المبحوثة في المجتمع من ودورٍ مهم وبارزٍ وخصوصاً في الجانب الصناعي، فقد تم الاعتمادُ على المنهج الوصفي التحليلي في القيام بهذا البحث، وشملت عينةُ البحث (110) من العاملين في (قسم التخطيط وقسم البحث والتطوير) حيث تم جمع البيانات من العاملين في القسمين والبالغ عددهم (110) مستجيب ويعتبرون كمجتمع للبحث باستعمال أسلوب المسح الشامل، وأُعيد البحث على الاستبانة كأداة في جمع البيانات وتحليلها بواسطة برامج (Spss)

(Amos) وبعض الأساليب الإحصائية لغرض اختبار الفرضيات، وأظهرت النتائج صحة فرضيات البحث (الرئيسة والفرعية) وهذا ما يؤكد وجود علاقتي الارتباط والتأثير الإيجابي بين متغيرات البحث. الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، تطوير مهارات العاملين.

Abstract

This research aims to highlight the role of e-training as an independent variable in developing employee skills as a dependent variable at the Ur General Company in Dhi Qar Governorate. Given the importance of this topic in public organizations, and the significant and prominent role of this particular company in society, especially in the industrial sector, the descriptive-analytical approach was adopted. The research sample consisted of 110 employees from the Planning Department and the Research and Development Department. Data was collected from these 110 respondents, who constituted the research population, using comprehensive survey. The research relied on a questionnaire as the data collection and analysis tool, utilizing SPSS and Amos software, along with statistical methods to test the hypotheses. The results confirmed the main and sub-hypotheses, thus affirming the existence of a positive correlation and influence between the research variables.

Keywords: E-training, employee skills development.

المقدمة

شهد العصر الحالي انتشاراً واسعاً وسريعاً للمعرفة والتكنولوجيا وما يتعلق بهما من نظم للاتصالات واستعمال الأجهزة الالكترونية كالحاسوب وشبكات الانترنت وهذا التسارع والتطور أثر وبشكل مباشر في حياة المنظمات في الوقت الراهن، مما أدى الى أن تسعى المنظمات امتلاك مورداً بشرياً متطوراً ومتعلماً لأساليب وطرق التكنولوجيا الحديثة لغرض الاستفادة منها وجعلها في خدمة منظماتهم كون المنظمات تعيش في بيئة غير مستقرة (تنافسية) على كافة الجوانب من (موارد وإمكانات بشرية أو مالية أو مادية)، ويعتبر التدريب من أهم الاستراتيجيات التي تتبعها المنظمات في تطوير موردها البشري ولغرض زيادة قدرة وفاعلية وكفاءة هذا المورد جاءت أهمية الاهتمام به من خلال توظيف أساليب حديثة تواكب التطور وفق متطلبات عصرنا الحالي.

إن تطوير مهارات العاملين يعدّ ضرورياً لنجاح أي منظمة كون هذا التطوير يعود بالنفع للمنظمة ذاتها كتعزيز سمعتها وخلق الثقافة الإيجابية للعمل والتحسين من جودة العمل مما يؤدي الى رضا وظيفي للعاملين وزيادة في إنتاجيتهم.

هنا برز أسلوب جديد لا يكفي بتدريب العاملين بالأدوات والأساليب التقليدية بل تحول الى أسلوباً حديثاً يواكب التطور تحت مسمى التدريب الالكتروني فالعنصر البشري وبالاستعانة بالوسائل والأساليب الحديثة يستطيع إكساب المهارات والمعارف بسرعة ودون وجود قيود مكانية وزمانية.

وسنحاول تسليط الضوء في البحث الحالي على ما تم ذكره من جوانب أساسية متعلقة بمتغيري البحث وذلك بتقسيمه الى أربعة مباحث ويتطرق المبحث الأول فيه لمنهجية البحث، فيما يتناول المبحث الثاني الجانب النظري لمتغير (التدريب الالكتروني) ومتغير (تطوير مهارات العاملين)، أما المبحث الثالث سيتناول الجانب العملي (التحليلي) للبحث وأخيراً المبحث الرابع خُصصَ للاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تمحورت مشكلة البحث الحالي في تطوير مهارات العاملين في شركة أور العامة كميدان للبحث لأن بيئة العمل أصبحت مليئة بالتغيرات والتطورات المتسارعة نتيجة التقدم في العلوم والتكنولوجيا وأساليب التعامل مع العاملين

وإعدادهم كأفراد لديهم القدرة والخبرة الكافية لمواجهة التحديات التي تضمن تميز منظماتهم وتطوير أدائها، وهناك عدة أساليب وطرق للمواكبة والمواجهة إلا أن بحثنا اعتمد موضوع (التدريب الإلكتروني) كونه أحد الأساليب بل وأبرزها للتعرف على التقنيات الحديثة والتي تتطلب مهارات ومعارف رقمية جديدة متجددة لتواكب كل ما هو جديد في الثورة التقنية والمعلوماتية، وتبرز من المشكلة عدد من التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى اهتمام الشركة بتطبيق أساليب وطرق التدريب الإلكتروني.
- 2- ما مستوى مهارات العاملين في ضوء اتباع التدريب الإلكتروني.
- 3- هل توجد علاقة ارتباط بين متغيري البحث.
- 4- كيف يؤثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين في الشركة المبحوثة.

ثانياً: أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من المواضيع التي استعملها كإبراز دور التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين وهنا تبرز الأهمية من خلال ما يلي:

- 1- محاولة إعطاء تصور واضح للعاملين في الشركة المبحوثة (قسمي التخطيط والبحث والتطوير) عن التدريب الإلكتروني ودوره في تطوير مهاراتهم.
- 2- تسهم نتائج البحث وما يتم التوصل فيه من فسخ المجال للباحثين في القيام بدراسة مواضيع أكثر تقدماً في مجالي التدريب الإلكتروني وطرق تطوير مهارات العاملين.

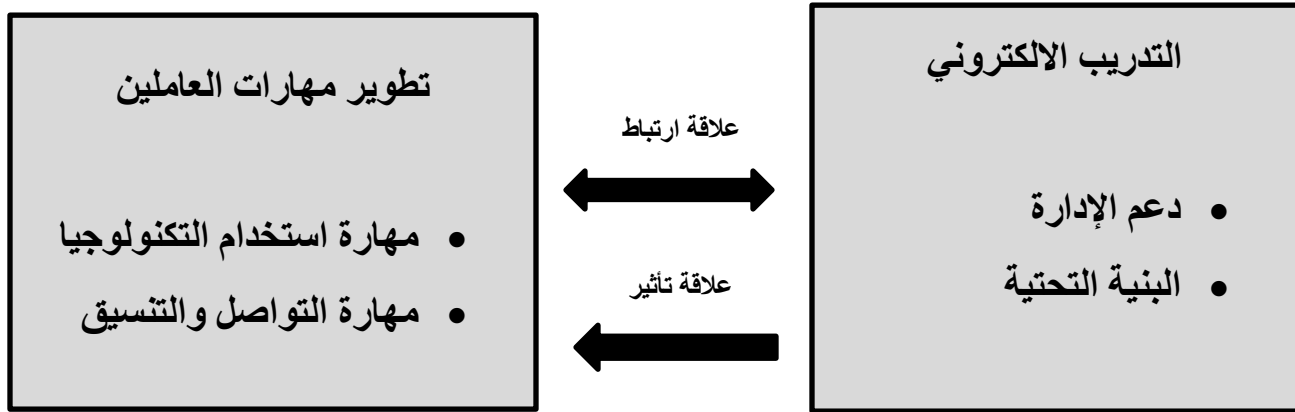
ثالثاً: أهداف البحث

- 1- ترسيخ ثقافة ودور التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين في الشركة المبحوثة.
- 2- معرفة مدى تطبيق أساليب وطرق التدريب الإلكتروني.
- 3- تحديد علاقة الارتباط والتأثير للتدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين في الشركة المبحوثة.

4- التشخيص والتتبع الجيد للتطور والتقدم الذي حصل في أساليب التدريب الإلكتروني وذلك بقياس تطور مهارات العاملين وفق هذه الأساليب.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

تضمن المخطط متغيري البحث، المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني) والمتغير التابع (تطوير مهارات العاملين) حيث أنّ كل متغير تضمن أبعاداً معينة، فالمتغير المستقل جاء ببعدين (دعم الإدارة، البنية التحتية) فيما جاء المتغير التابع كذلك ببعدين هما (مهارّة استخدام التكنولوجيا ومهارّة التواصل والتنسيق)، وفي الشكل أدناه سنوضح المخطط بواقع حركتين الأولى بوجود علاقة ارتباط بين المتغيرين بأبعادهما والحركة الثانية بوجود علاقة تأثير وبشكل مباشر بين هذين المتغيرين وبأبعادهما.



الشكل (1)

المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث

1- فرضية الارتباط الرئيسية: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين" وتنبثق منها فرضيات فرعية: -

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة وتطوير مهارات العاملين.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية وتطوير مهارات العاملين.

2- فرضية التأثير الرئيسية: "توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين" وتنبثق منها فرضيات فرعية: -

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة في تطوير مهارات العاملين.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للبنية التحتية في تطوير مهارات العاملين.

سادساً: مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع البحث الحالي بالعاملين في قسمي (التخطيط) و (التدريب والتطوير) في شركة أور العامة، حيث تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل وبطريقة العينة القصدية شملت كل العاملين في القسمين أعلاه، وكان العدد الإجمالي لهم (110) عاملاً وتم توزيع الاستبانة عليهم وتم استرجاع كل الاستبانات الموزعة وبهذا تصبح لدينا (110) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

سابعاً: وصف عينة البحث

تضمن وصف عينة البحث عدد من الفقرات هي (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، العمر، وسنوات الخدمة) والهدف من ذلك معرفة سمات أفراد عينة البحث وكما موضحة في الجدول أدناه.

الجدول (1) وصف عينة البحث

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	74	%67
	انثى	36	%33
	المجموع	110	%100

المؤهل العلمي	دبلوم	27	55%
	بكالوريوس	80	72%
	شهادات عليا	3	3%
	المجموع	110	100%
العمر	أقل من 30 سنة	15	14%
	30 سنة الى أقل من 40 سنة	43	39%
	40 سنة فأكثر	52	47%
	المجموع	110	100%
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	15	14%
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	43	39%
	10 سنوات فأكثر	52	47%
	المجموع	110	100%

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

المبحث الثاني: الجانب النظري لمتغيري البحث

أولاً: التدريب الإلكتروني

1- مفهوم التدريب الإلكتروني:

عند الخوض في مفهوم التدريب الإلكتروني نرى العديد من المفاهيم التي عرفته ويرجع سبب ذلك الى تعدد الدراسات في هذا الجانب والى توجه أغلب المنظمات سواء العامة منها أو الخاصة لدراسة التدريب الإلكتروني لما له من أهمية في الآونة الأخيرة لدوره في مواكبة التطورات والتقنيات التي تحتاجها المنظمات في السنوات الأخيرة، وفي هذا السياق عرّف التدريب الإلكتروني على أنه نشاط يركز على التعلم ومدعم بتقنيات معلوماتية واتصالية بواسطة شبكة داخل أو خارج المنظمة باستعمال الانترنت للقيام بمجموعة من الحلقات الدراسية البصرية والسمعية والتي تُعدّ تعلماً عن بُعد (Rathee & Bhuntel,2018:53)، وهناك من عرفه هو عملية تدريبية قائمة على التعلم باستعمال وسائط الكترونية كالحاسوب والانترنت ونظام إدارة التعلم وتكون بأسلوب متزامن في داخل القاعات أو خارجها

(Demydiuk,2019:60)، وكذلك يعدُّ التدريب الإلكتروني نوع من التدريب الذي يقوم من خلاله المدرب بتوصيل المادة التدريبية الى المتدرب رغم المسافات عبر وسائل وتقنيات حديثة إما بصورة مواد مطبوعة أو صوت أو صورة أو فيديو تنقل من خلالها المعلومات بطريقة تفاعلية (شحاتة وحسن، 2022:5).

وذكر (Senadheera & Yatigamma,2025:151) أنّ التدريب الإلكتروني عملية يتوفر فيها بيئة تفاعلية تركز على مجموعة من البرامج والتطبيقات الإلكترونية بهدف جعل المتدرب يصل الى الهدف من العملية التدريبية بأقصر وقت وأقلَّ جهداً وبعيداً عن القيود الزمانية والمكانية.

2- أهمية التدريب الإلكتروني:

تَهتمُّ أغلب المنظمات بإعداد كوادرٍ بشرية متطورة وذات معلومات تسهم في إعدادهم بمهارات وتقنيات حديثة لما له من انعكاس ودور إيجابي في تطور هذه المنظمات ذاتها وهنا تبرز أهمية التدريب الإلكتروني من خلال الآتي (أحمد والدسوقي، 2018:136):

- رفد المنظمات بمتدربين مؤهلين لمواكبة الثورة التقنية المتسارعة.
- يعمل على تطوير مهارات العاملين الوظيفية بصورة مستمرة.
- يعطي الدور للمتدرب في التحكم بالعملية التدريبية من حيث الوقت والمكان ونوع المادة المستخدمة للتدريب.
- يوفر بيئة للتدريب تثير اهتمام المتدربين وتجعلهم أكثر تفاعلاً وتحفيزاً.
- تشجيع المتدرب من خلال جعله يعتمد على نفسه للوصول الى المعرفة وزيادة الثقة بنفسه.

3- خصائص التدريب الإلكتروني:

هنالك عدد من الخصائص منها تكون للمتدرب ومنها للمنظمة ويمكن تفصيلها وفق الآتي (Giannakos & (etc,2022:621)، (الديحاني، 2025:1810)، (Al-Sartawi & Hannon,2024:941)

❖ خصائص للمتدرب:

- إمكانية حصول المتدرب على العملية التدريبية بالوقت والمكان الذي يناسبه.
- قدرة المتدرب على القيام بعملية التقويم لذاته والمهارات التي اكتسبها والمراقبة لأدائه.
- عدم إخراج المتدرب كون هذا النوع من التدريب يعطي خصوصية في التعلم بإمكانه إعادة عملية التدريب عدة مرات وعن بُعد.

❖ خصائص للمنظمة:

- القيام بإعداد برامج تدريبية كبيرة كونها تعتمد على استخدام التقنيات الحديثة التي تتيح الوقت وتخفض التكاليف بالنسبة للمنظمة.
- تقلل كذلك من نفقات المنظمات والتي تصرف على سفر المتدربين أو دعوة المدربين.
- الاحتفاظ بالعاملين وعدم تغييهم بدواعي الحضور للبرامج التدريبية.

4- أبعاد التدريب الإلكتروني:

- اعتمدَ الباحث على عدد من الأبعاد لقياس التدريب الإلكتروني والتي تلائم بيئة الشركات الصناعية وذلك بالاعتماد على عدد من الدراسات التي ذكرت ذلك وتم تحديد بُعدين هما دعم الإدارة والبنية التحتية (Yonia & etc,2024:3)، (Hasanzadeh & etc,2014:26) وفيما يلي مفاهيم هذين البعدين:
- **دعم لإدارة:** عملية الاهتمام والمساندة من قبل الإدارة العليا للقيام بإعداد برامج تدريب إلكترونية وتوفير المستلزمات المادية والمالية والإمكانات البشرية للقيام بهذه العملية.
 - **البنية التحتية:** هي كل الإمكانات والوسائل والأدوات والتقنيات التي تحتاجها المنظمة بالوقت والمكان المناسب لإقامة البرامج التدريبية الحديثة.

ثانياً: تطوير مهارات العاملين

1- مفهوم تطوير مهارات العاملين:

يعتبر مفهوم تطوير مهارات العاملين أحد المفاهيم التي ترسخ نجاح المنظمة كونه يعد ضرورياً في مختلف مجالات عمل المنظمات وبمختلف اصنافها لجعل العامل يتكيف مع الوضع الراهن والذي يقوم على الحداثة والتقانة وصولاً لمرحلة العصف الذهني وهذا ما تتبناه المنظمات وغايتها من ذلك تحقيق الميزة التنافسية (Majovski & Davitkovska,2016:123)، ويعد تطوير المهارات للعاملين عبارة عن مجموعة من الكفاءات والمعارف والإمكانات لدى الأفراد التي تميزهم عن غيرهم لإداء دورهم الوظيفي بكفاءة وفاعلية لتحقيق أهداف المنظمات (Zaeni & etc,2021:78).

وذكر (Memon,2014:29) أن مهارات العاملين منها مهارات فنية وتتعلق باختصاص العمل ومنها مهارات إدارية تساعد المنظمة في عمليات اتخاذ القرارات كذلك منها مهارات تتعلق بالسلوك الوظيفي والإنساني للعامل متحققة من خلال تواصله الفعّال مع الزملاء والتشجيع على روح العمل الجماعي، وهناك من عرف هذه المهارات بأنها نشاط

يساعد العاملين على التخطيط لأعمالهم المستقبلية في المنظمة بحيث يمكن للمنظمة والعاملين من تطوير أنفسهم بصورة مثالية (Kok,2020:180).

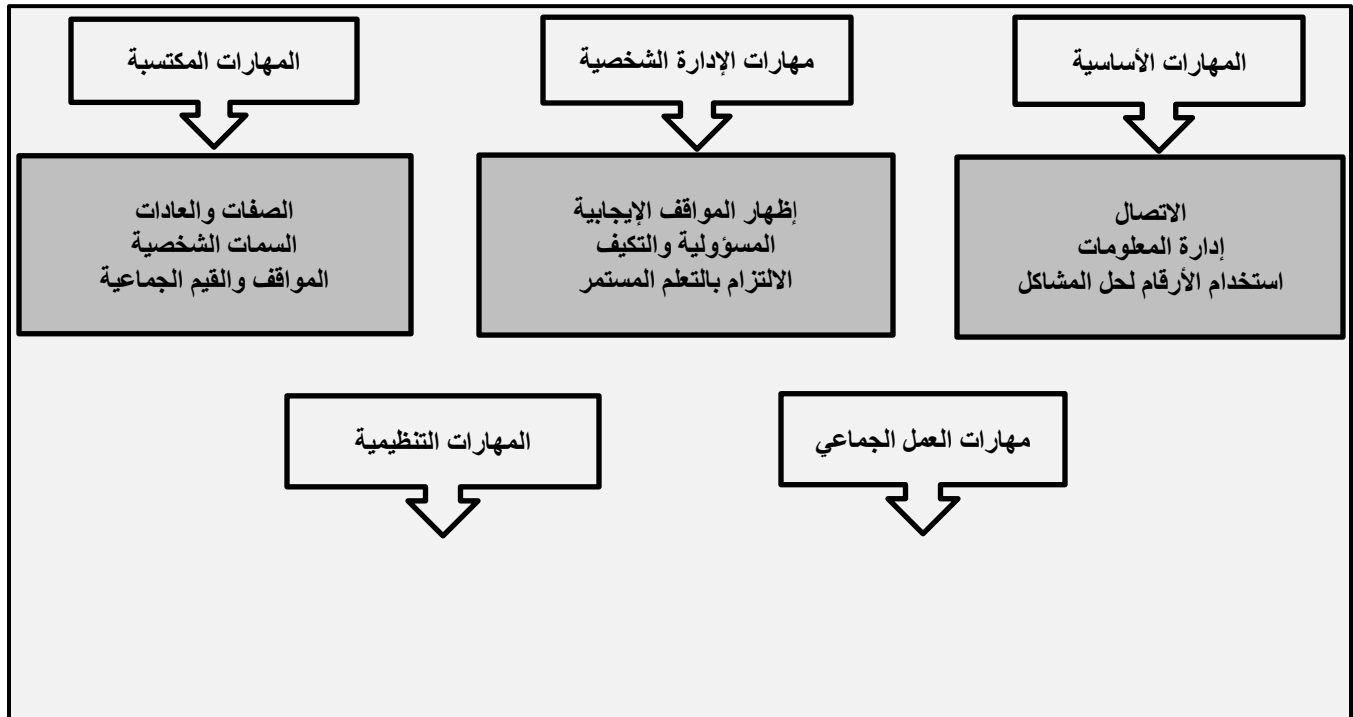
2- أهمية تطوير مهارات العاملين:

أكد (عطية،2025:257) على أن أهمية تطوير العاملين في المنظمات تكمن في الآتي:

- تساعد في تحديد ومعالجة الفجوة في مهارات العاملين لغرض الحصول على مواهب قادرة على تلبية احتياجات المنظمة.
- يسهم هذا التطوير في زيادة حماسة ورضا العاملين مما يؤدي الى انخفاض معدلات الدوران واستقرار العاملين.
- وجود عاملين ذات مهارات متطورة في ضوء بيئة سريعة التطور يجعلهم قادرين على التكيف بسهولة أكبر مع التغيير.
- العاملون المهرة يعتبر وجودهم في المنظمة تعزيزاً لجودة الخدمة التي تقدمها وهذا بدوره يؤثر مباشرة على رضا الزبائن وسمعة المنظمة.

3-أنواع تطوير مهارات العاملين:

صنّف الباحثين عدداً من الأنواع لهذه المهارات يمكن إجمالها من خلال الشكل الآتي (Noe & etc,2014:160)، (Gcezengana & etc,2022:3):



المعارف في المجال التكنولوجي
القدرات النوعية في العمل

المشاركة في المشاريع
المساهمة في جهود الفريق

الشكل (2) أنواع تطوير مهارات العاملين

4-أبعاد تطوير مهارات العاملين:

تم الاعتماد على عدد من الأبعاد والتي تعد ملائمة مع قياس تطوير مهارات العاملين في البيئات الصناعية وتم تحديدها ببُعدين (مهارة استخدام التكنولوجيا) و (مهارة التواصل والتنسيق) وفيما يلي عرض لمفاهيم هذين البعدين (Erasmus & Joubert,2017:1021)، (Sergeeva,2023:4-5):

- مهارة استخدام التكنولوجيا: قدرة العاملين على توظيف الأساليب والأدوات والتقنيات الحديثة في عملهم المباشر والمكلفين فيه بمنظمتهم.
- مهارة التواصل والتنسيق: قيام العاملين بتنسيق جهودهم واعمالهم بروح العمل الجماعي بواسطة أدوات التواصل في المنظمة وبما يحقق التنسيق بين الإدارات لتحقيق أهداف المنظمات.

المبحث الثالث: الجانب العملي

أولاً: معامل الثبات لمتغيرات وأبعاد البحث:

يعتبر اختبار الثبات من الاختبارات المهمة في التحقق من قدرة المقياس على قياسه للظاهرة المراد بحثها بكامل اصنافها في مدد زمنية متعددة والتأكد من مستوى الفروق الفردية عند قياس إجابات الأفراد، ويتم القياس من خلال معامل الفا كرونباخ ويعتبر المقياس ثابتاً إذا تجاوزت النسبة (0.70) في الأبحاث السلوكية (Trabelsi & etc,2024:4-5).

ومن خلال الجدول أدناه يتضح أنّ معامل الفا كرونباخ لمتغيرات البحث الرئيسية والأبعاد الفرعية تراوحت بين (0.72-0.92) وتعتبر قيم مقبولة وذات ثبات ممتاز في البحوث الوصفية وكما موضحة في الجدول (2).

الجدول (2) معامل الثبات (الفا كرونباخ) لمتغيرات وأبعاد البحث

المتغير	معامل الفا كرونباخ	الابعاد	معامل الفا كرونباخ
التدريب الالكتروني	0.92	دعم الإدارة	0.87
تطوير مهارات العاملين	0.91	البنية التحتية	0.91
		مهارة استخدام التكنولوجيا	0.72
		مهارة التواصل والتنسيق	0.90

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

سنتطرق في هذا الجانب من التحليل الى إحصاءات أهمها الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وكما يلي:

1- التحليل الوصفي لمتغير التدريب الالكتروني:

يبين الجدول (3) ملخصاً لنتائج المتغير المستقل (التدريب الالكتروني) حيث حقق هذا المتغير وسطاً حسابياً بلغ (4.04) وانحرافاً معيارياً (0.75) وبمعامل اختلاف (0.19) وهذا يدل وجود الاهتمام العالي من قبل شركة أور العامة (قسم التخطيط وقسم البحث والتطوير) بالتدريب الالكتروني وأما الابعاد فكانت تحليلها كما يلي:

أ- بُعد دعم الإدارة: حقق المرتبة الثانية بحسب إجابات العينة بوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.82) ومعامل اختلاف (0.20).

ب- بُعد البنية التحتية: جاء بالمرتبة الأولى وفق إجابة العينة محققاً وسطاً حسابياً (4.09) وبانحراف معياري (0.60) وبمعامل اختلاف بلغت (0.14).

الجدول (3) ملخص للتحليل الوصفي لأبعاد متغير التدريب الالكتروني

ابعاد متغير التدريب الالكتروني	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الترتيب	اتجاه الاجابة
دعم الادارة	3.99	0.82	0.20	0.80	2	أتفق
البنية التحتية	4.09	0.60	0.14	0.82	1	أتفق تماماً

2- التحليل الوصفي لمتغير تطوير مهارات العاملين:

يتضح من الجدول (4) ملخص نتائج المتغير التابع (تطوير مهارات العاملين) وحقق وسط حسابي (3.72) وبانحراف معياري (0.89) ومعامل اختلاف بلغ (0.24) ومن خلال ما أظهرته النتائج اتضح أن الشركة لديها اهتمام بتطوير العاملين فيها، فيما كانت نتائج الأبعاد الآتي:

- أ- بُعد مهارة استخدام التكنولوجيا: حقق هذا البعد المرتبة الأولى من بين أبعاد المتغير التابع بحسب إجابات العينة محققاً وسط حسابي (3.84) وبانحراف معياري (0.86) ومعامل اختلاف بلغ (0.23).
- ب- بُعد مهارة التواصل والتنسيق: محققاً المرتبة الثانية حسب الإجابات وبوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (0.96) وبمعامل اختلاف (0.27).

الجدول (4) ملخص للتحليل الوصفي لأبعاد متغير تطوير مهارات العاملين

أبعاد متغير تطوير مهارات العاملين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الترتيب	اتجاه الإجابة
مهارة استخدام التكنولوجيا	3.84	0.86	0.23	0.79	1	أتفق
مهارة التواصل والتنسيق	3.60	0.96	0.27	0.72	2	أتفق
تطوير مهارات العاملين	3.72	0.89	0.24	0.74	N=110	

ثالثاً: اختبار وتحليل فرضيات البحث:

1- فرضيات علاقة الارتباط:

● **فرضية الارتباط الرئيسية:** والتي نصت على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التدريب الالكتروني وتطوير مهارات العاملين بأبعادها) حيث من خلال الجدول (5) بلغت قيمة الارتباط (0.781) وتعتبر علاقة طردية عالية وبمستوى معنوية (0.000) وهي أقل من (0.05) وبالتالي تقبل هذه الفرضية مما يعني أي تغير إيجابي في التدريب الالكتروني يؤدي الى تغيير وبنفس الاتجاه في تطوير مهارات العاملين وبقية ارتباط (0.781) وتتفرع الفرضيات الفرعية الى:

❖ **الفرضية الفرعية الأولى:** ونصت (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة وتطوير مهارات العاملين) وفي الجدول (5) يتضح أن قيمة الارتباط بلغت (0.732) وتعتبر علاقة طردية وبمستوى معنوية (0.000) أي أقل من (0.05) وهنا نقبل هذه الفرضية مما يعني أي زيادة في دعم الإدارة يؤدي الى نفس الزيادة في تطوير مهارات العاملين.

❖ **الفرضية الفرعية الثانية:** ونصت (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية وتطوير مهارات العاملين) وفي الجدول (5) يتضح أن قيمة الارتباط بلغت (0.861) وتعتبر علاقة طردية وبمستوى معنوية (0.000) أي أقل من (0.05) وهنا نقبل هذه الفرضية مما يعني أي زيادة في البنية التحتية يؤدي الى نفس الزيادة في تطوير مهارات العاملين.

الجدول (5) علاقات الارتباط بين التدريب الالكتروني وتطوير مهارات العاملين

تطوير مهارات العاملين	ابعاد التدريب الالكتروني	R	Sig	العلاقة	الاتجاه	القرار
	دعم الإدارة	0.732**	.000	عالية	طردي إيجابي	قبول الفرضية
	البنية التحتية	0.861**	.000	عالية جداً	طردي إيجابي	قبول الفرضية
	التدريب الالكتروني	0.781**	.000	عالية	طردي إيجابي	قبول الفرضية الرئيسية

2- فرضيات علاقة التأثير:

● **فرضية التأثير الرئيسية:** تنص على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتدريب الالكتروني في تطوير مهارات العاملين بأبعادها) ومن خلال النمذجة الهيكلية باستعمال برنامج (Amos) يوضح طبيعة العلاقة والتأثير المباشر للتدريب الالكتروني في تطوير مهارات العاملين وهذا ما أشار اليه الجدول (6) وهو عند اهتمام شركة أور العامة بالتدريب الالكتروني كلما زاد من تطوير مهارات العاملين وهذا يعني أي زيادة في التدريب الالكتروني بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع في تطوير مهارات العاملين وبمقدار (0.86)

وبمستوى معنوية (0.000) وقيمة النسبة الحرجة بلغت (12.29) وخطأ معياري بلغ (0.07) وهنا تقبل الفرضية.

الجدول (6) التأثير المباشر للتدريب الالكتروني في تطوير مهارات العاملين

المتغير	المسار	المتغير	Estimate	S.E.	C.R	R ²	Sig.
تطوير مهارات العاملين	←---	التدريب الالكتروني	0.86	0.07	12.29	0.65	.000

ويوضح الجدول أعلاه أن القدرة التفسيرية للمتغير المستقل والتي تحدث في المتغير التابع يفسر (R²) نحو (0.65) من مجمل التغيرات التي تحدث في تطوير مهارات العاملين أما النسبة المتبقية (0.35) ظواهر غير داخلة في البحث، وتنفرع الفرضيات الفرعية الى التالي:

❖ **الفرضية الفرعية الأولى:** وتنص (توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة في تطوير مهارات العاملين) ومن خلال الجدول (7) يظهر التأثير المباشر المعنوي لُبعد دعم الإدارة في تطوير مهارات العاملين، وهذا يدل أن دعم الإدارة لتولي برامج تطويرية وتدريبية تدعم الأفراد العاملين وتحفز لديهم شعور الثقة والرضا بالتالي ينعكس هذا على زيادة في تطوير مهاراتهم واحصائياً فان هذه الزيادة جاءت بمقدار (0.91) بمستوى معنوية (0.000) وبلغت النسبة الحرجة (18.2) وخطأ معياري (0.05) وهنا تقبل الفرضية الفرعية الأولى.

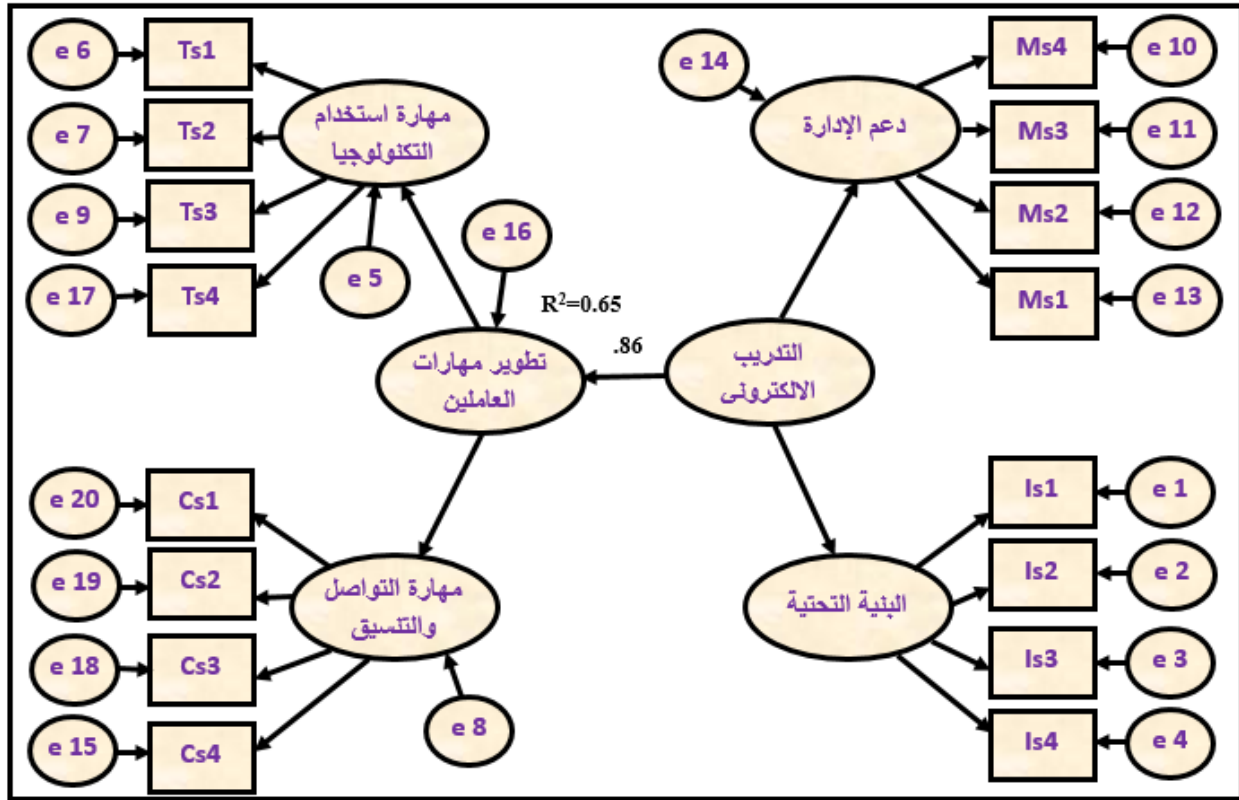
❖ **الفرضية الفرعية الثانية:** وتنص (توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للبنى التحتية في تطوير مهارات العاملين) ومن خلال الجدول (7) يظهر التأثير المباشر المعنوي لُبعد البنى التحتية في تطوير مهارات العاملين، وبذل اهتمام الشركة بالبنية التحتية لإقامة الورش والدورات التدريبية والمعتمدة على التقنيات الحديثة تعتبر أحد الجوانب التي تؤثر في تطوير مهارات العاملين واحصائياً

هذه الزيادة كانت بمقدار (0.78) ومستوى معنوية (0.000) والنسبة الحرجة (9.75) وخطأ معياري (0.08) وهنا تقبل الفرضية الفرعية الثانية.

الجدول (7) التأثير المباشر لأبعاد التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين

المتغير	المسار	المتغير	Estimate	S.E.	C.R	R ²	Sig.
تطوير	←-----	دعم الإدارة	0.91	0.05	18.2	0.57	.000
مهارات	←-----	البنية التحتية	0.78	0.08	9.75	0.71	.000
العاملين							

ويوضح الجدول أعلاه أن القدرة التفسيرية لُبعد دعم الإدارة التي تحدث في المتغير التابع يفسر (R²) نحو (0.57) من إجمالي التغيرات التي تحدث في تطوير مهارات العاملين والنسبة المتبقية (0.43) ظواهر غير داخلية في البحث، كذلك الحال ما يخص بُعد البنية التحتية فان التغير في المتغير التابع (R²) بلغ (0.71) من مجمل التغيرات في المتغير التابع وما تبقي (0.29) ظواهر غير داخلية في البحث.



الشكل (3)

اختبار فرضية التأثير الرئيسية

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- هناك نسبة استجابة وتطبيق عالية من قبل الشركة بالتدريب الإلكتروني وهذا ما أظهرته طبيعة التطبيق من خلال إجابات عينة البحث.
- 2- كذلك حسب ما توصلت اليه النتائج فإن نسبة التطبيق والاهتمام بتطوير مهارات العاملين في الشركة بلغت بوسط حسابي (3.72) وهذا ما يحتاج من الشركة الى تعزيز هذا الجانب.
- 3- وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين والتي توضح دور التدريب الإلكتروني في التغيير من واقع مهارات العاملين نحو الايجاب.

4- اثبات وجود تأثير مباشر للمتغير المستقل (التدريب الالكتروني) في المتغير التابع (تطوير مهارات العاملين) وهذا ما وضّحه النموذج الهيكلي حيث بلغت قيمة التأثير (0.86) حيث فسّر المتغير المستقل ($R^2=0.65$) من التغيرات والتأثيرات التي تحدث في المتغير التابع.

ثانياً: التوصيات

- 1- لابد من تعزيز ممارسات التدريب الالكتروني وربط ذلك بتحفيز العاملين من خلال حوافز مادية ومعنوية تشجيعاً لهم.
- 2- أن يكون هناك دعماً مباشراً من قبل إدارة الشركة للاهتمام بتطوير مهارات العاملين خصوصاً وأن بيئة الشركة هي بيئة صناعية قابلة للتنافس في السوق.
- 3- بالإمكان الاستفادة من خبراء التدريب والتأهيل في المؤسسات الأكاديمية وكذلك القيام بنشاطات كالندوات والورش التي تعزز من ثقافة العاملين بضرورة إعدادهم وفق ما توصلت اليه الحداثة.
- 4- توفير كادر متعلم ومدرب من قبل الشركة في قسم التخطيط وقسم التدريب والتطوير كونهما القسمين المعنيين بهذا الأمر.

المراجع:

المراجع العربية:

الديحاني، وهنوف فهد صنت، (2025)، توظيف أنماط تنظيم المحتوى الإلكتروني في بيئة الذكاء الاصطناعي لتنمية مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لدى معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية بالمنصورة، المجلد (4)، العدد (129)، ص (1828-1803).

شحاته وحسن سيد حسن، (2022)، التدريب الإلكتروني مدخلاً للتنمية المهنية، المجلة العلمية المحكمة للجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي. المجلد (10)، العدد (2)، ص (1-24).

عطية، سميرة حسن، (2025)، أهمية الإدارة الميدانية وتأثيرها في تطوير أداء العاملين، مجلة المستنصرية للعلوم

احمد، هشام صبحي أحمد والدسوقي، أحمد عبد الله، (2018)، أثر اختلاف نوع التدريب الإلكتروني ومستوى القابلية للتعلم الذاتي على تنمية مهارات استخدام الحوسبة السحابية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر. العلوم التربوية، المجلد (26)، العدد (1)، ص (109-181).

المراجع الأجنبية:

- Al-Sartawi, A., & Hannon, A. (2024). E-learning and the future of business education: the case of GCC. In *Artificial Intelligence and Economic Sustainability in the Era of Industrial Revolution 5.0* (pp. 939-943). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Demydiuk, O. B. (2019). System approach to evaluation of e-training quality. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Психологія*, (60), 55-68.
- Erasmus, B. J., & Joubert, J. P. R. (2017). Information and communication technology skills in higher education; the case of a distance learning institution. *Journal of Contemporary Management*, 14(1), 1010-1034.
- Gcezengana, G., Peter, B., Rulashe, T., & Coka, Z. (2022). An investigation of a nexus between employee skills development and competence in the Eastern Cape Department of Education. *Africa's Public Service Delivery and Performance Review*, 10(1), 651.
- Giannakos, M. N., Mikalef, P., & Pappas, I. O. (2022). Systematic literature review of e-learning capabilities to enhance organizational learning. *Information Systems Frontiers*, 24(2), 619-635.
- Hasanzadeh, M., Maroozi, P., Asadi, R., Zoobin, F., & Shafiee-Jafarabadi, M. N. (2014). Importance of infrastructure and learners readiness for administration of e-learning in undergraduate medical education. *Future of medical education journal*, 4(2), 24-29.
- Kok, L. (2020). Relationship between skills development, employee motivation and

- organizational performance in South African organization. *International Journal of Business and Management Studies*, 12(1), 177-190.
- Majovski, I., & Davitkovska, E. (2016). DEVELOPING EMPLOYEE SKILLS IN CHALLENGING TIMES. *Economic Development/Ekonomiski Razvoj*, 18(3).
- Memon, K. R. (2014). Strategic role of HRD in employee skill development: An employer perspective. *Journal of Human Resource Management*, 2(1), 27-32.
- Noe, R. A., Wilk, S. L., Mullen, E. J., & Wanek, J. E. (2014). Employee development: Issues in construct definition and investigation of antecedents. In *Improving training effectiveness in work organizations* (pp. 153-189). Psychology Press.
- Rathee, R., & Bhuntel, R. (2018). A Shift towards E-training: Impact and Methods. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 7 (1), 51–56.
- Senadheera, S., & Yatigamma, K. (2025). The Sustainability of Corporate E-training Programmes: A Conceptual Paper. *The Maldives National Journal of Research*, 13(1), 142-163.
- Sergeeva, O. V., Zheltukhina, M. R., Bikbulatova, G. I., Sokolova, E. G., Digtyar, O. Y., Prokopyev, A. I., & Sizova, Z. M. (2023). Examination of the relationship between information and communication technology competencies and communication skills. *Contemporary Educational Technology*, 15(4), ep483.
- Trabelsi, K., Saif, Z., Driller, M. W., Vitiello, M. V., & Jahrami, H. (2024). Evaluating the reliability of the athlete sleep behavior questionnaire (ASBQ): a meta-analysis of Cronbach's alpha and intraclass correlation coefficient. *BMC Sports Science, Medicine and Rehabilitation*, 16(1), 1.
- Yonia, D. L., Anggraini, R. N. E., Sarno, R., Haryono, A. T., Septiyanto, A. F., & Mulyanto, S. 2024. E-learning evaluation using information technology infrastructure library 4 with iso/iec 25010 indicators. In 2024 IEEE International Conference on

Artificial Intelligence and Mechatronics Systems (AIMS) (pp. 1-6). IEEE.

Zaeni, N., Bahasoan, S., & Haeranah, H. (2021). Skills and Human Resources Development in Improving Employee Performance. *Journal Management Bisnis*, 8(1), 74-83.