

The Extent of E-training Elements Availability: An applied study to Saudi Aramco – Abha

Daifallah Ahmad Alzahrani

Abdullah Alammam

IbnRushd College for Management Sciences || KSA

Abstract: The current research aimed to identify the availability of e-training elements in Saudi Aramco in the city of Abha, and to use the descriptive analytical approach. The questionnaire was adopted as a tool to collect information. The research population was represented in all employees of Saudi Aramco in the city of Abha who numbered (270) employees. A random sample consisting of (130) employees was selected. The findings of the research concluded that the internal and external elements of e-training are extremely available in Saudi Aramco in Abha, and there are statistically significant differences about the availability of e-training elements in Saudi Aramco in Abha due to the variable (age, years of service), While there are no statistically significant differences attributable to the variable (gender, academic qualification, career position). The research proposed a set of recommendations, the most important of which is the necessity of working on the sustainability of achieving the elements of e-training for employees of Saudi Aramco in Abha, and the need to preserve all elements of e-training related to elements of training (trainer, trainee, training environment, training material).

Keywords: e-training, Saudi Aramco, Abha, Human Resources Management, Development.

مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني: دراسة تطبيقية على شركة أرامكو السعودية – أبها

ضيف الله أحمد الزهراني

عبد الله العمار

كلية ابن رشد للعلوم الإدارية || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدف البحث التعرف على مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بمدينة أبها، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأُعدت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتمثل مجتمع البحث بجميع العاملين في شركة أرامكو في منطقة أبها والبالغ عددهم (270) موظفاً، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (130) موظفاً، وتمثلت نتائج البحث في أنه تتوفر المقومات الداخلية والخارجية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها بدرجة كبيرة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها تعزى لمتغير (العمر، سنوات الخدمة)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي)، وقدم البحث مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة العمل على استدامة تحقيق مقومات التدريب الإلكتروني لدى العاملين في شركة أرامكو السعودية بأبها، وضرورة المحافظة على كافة مقومات التدريب الإلكتروني المتعلقة بعناصر التدريب (المدرّب، المتدرّب، البيئة التدريبية، المادة التدريبية).

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، أرامكو، أبها، إدارة الموارد البشرية، التطوير.

المقدمة.

إن ما يحدث اليوم من تغيرات عصرية ناتجة عن التحولات العصرية التي فرضت على الأشخاص تعلم المهارات والمهارات المختلفة لمواكبة تلك التغيرات وذلك بالاعتماد على التقنيات الإلكترونية الحديثة والتي انعكست على كافة مجالات الحياة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية جعلت هناك حاجة ملحة للتدريب من أجل المضي قدماً باتجاه تحقيق الأهداف الخاصة والعامة في المنظمات. (الدهشان، 2019: 3)

إن عصرنا اليوم هو عصر التغيير السريع والمستمر الذي لم يستثن جانباً من جوانب الحياة إلا شملها التدفق المعرفي والاكتشاف التقني الذي فتح الآفاق الواسعة أمام تطوير التعليم ومعالجة مشكلاته ويعد التدريب الإلكتروني أحد أساليب التدريب التي نالت حظاً من التطور التقني الذي حدث في مجال التعلم والتدريب منذ منتصف تسعينات القرن الماضي وحتى اليوم إذ استخدمت شبكة الانترنت وتطبيقات الحاسوب لخدمة عملية التعليم وتطوير وتأهيل القوى البشرية، كما يمثل التدريب الإلكتروني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجالاً خصباً للتنمية المهنية المستمرة، وذلك لما يحققه من مرونة في مكان وزمان التعلم، وتنوع كبير في مصادر التدريب المتاحة، وتوفير قدر كبير من التفاعلية والنشاط أثناء التدريب. (صالح، 2018: 346-347)

إن التدريب الإلكتروني يسعى إلى توظيف تقنيات وتطبيقات الحوسبة والشبكة المعلوماتية وغيرها في دعم العملية التدريبية التي تتم في بيئات التدريب التقليدي التي تستند إلى وجود المتدربين في ذات المكان والزمان. (القطار، 2015: 3)

ومن خلال التدريب إلكترونياً يتم المحافظة على وقت العمل وعلى المحافظة على إنجاز الأعمال والمهام الموكلة للموظفين، ويعزز من سلوكيات المواطنه لديهم، لذلك جاء البحث ليدرس مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها.

مشكلة البحث:

لم يعد الاعتماد على التدريب الإلكتروني من خلال الانترنت نوعاً من الترف، بل أصبح جزءاً من التطور الحال في أي نظام تدريبي وتعليمي يحاول مسايرة التغيرات السريعة التي طرأت على ثورة المعلومات والاتصالات (الغامدي، 2017: 247)

ولأن التدريب الإلكتروني في المملكة العربية السعودية يعاني من الظروف التي تعيشها المملكة العربية السعودية نتيجة بعض العجز والقصور في توفير الامكانيات التي تسمح بتغطية العملية التعليمية والتدريبية في المملكة على الوجه الأكمل، حيث إن ه لازل يوجد قصور في الإمكانيات المادية والبشرية القادرة على تلبية مقومات التدريب الإلكتروني، وهذا ما دفع الباحث للتفحص والتحري في إجراء هذه الدراسة من خلال التطبيق العملي على شركة أرامكو، حيث إن الباحث يعمل مدرب في شركة أرامكو، وقد اتضح لديه بوجود قصور في الشركة في تفعيل التدريب الإلكتروني بالشكل الذي يواكب التطورات في هذا المجال.

ولكي يتم التدريب الإلكتروني على الوجه الأكمل وبالدرجة المطلوبة لا من توفر العديد من المقومات سواء كانت تلك المقومات داخلية داخل المنظمة أم كانت المقومات خارجية في البيئة المحيطة بالمنظمة، لذلك جاءت الدراسة للتعرف على مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين فيها، من خلال ما سبق جاءت هذه الدراسة لتجيب على السؤال الرئيس التالي:

ما مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل تتوفر المقومات الداخلية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين؟
- 2- هل تتوفر المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي)؟

فرضيات البحث:

جاء البحث ليختبر الفرضيات التالية:

1. تتوفر المقومات الداخلية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو بأبها بدرجة كبيرة من وجهة نظر العاملين.
2. تتوفر المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو بأبها بدرجة كبيرة من وجهة نظر العاملين.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي).

أهداف البحث:

- يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في الكشف عن مدى توفر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
1. التعرف على المقومات الداخلية للتدريب الإلكتروني المتوفرة في شركة أرامكو بأبها من وجهة نظر العاملين.
 2. الكشف عن المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني المتوفرة في شركة أرامكو بأبها من وجهة نظر العاملين.
 3. توضيح الفروق في آراء المبحوثين حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي).

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

1. أنه يتناول موضوع التدريب الإلكتروني ومقوماته الداخلية والخارجية في شركة أرامكو في أبها وذلك من خلال التعرف على تلك المقومات من حيث المفهوم والإجراءات والتطبيق وذلك للوصول إلى توصيات تفيد القائمين في الشركة.
2. أنه يتناول شركة سعودية كبيرة تهتم بتوفير مقومات التدريب الإلكتروني سواء كانت الداخلية أم الخارجية.
3. الخروج بتوصيات ومقترحات تساهم في مساعدة الباحثين المهتمين لإجراء بحوث في هذا المجال.
4. يمكن أن تشكل نتائج هذه الدراسة وتوصياتها مرجعاً علمياً يفيد أصحاب القرار في وضع خططهم واتخاذ إجراءاتهم.

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في التالي:

- الحدود الموضوعية: مدى توفر مقومات التدريب الإلكتروني.

- الحدود البشرية: العاملين في شركة أرامكو السعودية بأبها.
- الحدود المكانية: شركة أرامكو السعودية بأبها.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 441هـ/2020م.

مصطلحات البحث.

- التدريب الإلكتروني:

- "هو العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة والتي تُمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعلية مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة". (الدهشان، 2019: 2)
- ويعرفه الباحث اجرائياً بأنه التدريب بأسلوب جديد يعتمد فيه على الشبكة واستخدام وسائل الاتصال والتقنيات الإلكترونية والوسائط المتعددة بأشكالها المختلفة وذلك لتحويل المهارات المختلفة للمتدربين بأقل جهد ووقت وأكثر دقة وكفاءة.

- مقومات التدريب الإلكتروني:

- هي مدى توفر وكفاية مستلزمات التدريب باستخدام الشبكة وذلك من خلال (التصميم والتنفيذ لتوفير فرص الممارسة والتطبيق العملي ومحاكاة الواقع) بدرجة عالية الجودة بالإضافة إلى شبكة قوية يمكنها احتواء الكم الهائل من المعلومات وربط المدرب بالمتدرب بالبيئة التدريبية وباستخدام برامج تدريبية معينة. (عبد الفتاح، 2013: 82).
- يعرفها الباحث إجرائياً بأنها مدى كفاية المستلزمات الخاصة بالعملية التدريبية من حيث التصميم (كوضع البرنامج التدريبي) والتنفيذ (مكان وجوده والاحتياجات البشرية في التنفيذ) والتطبيق على أرض الواقع بأعلى درجة من الجودة.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الإطار النظري:

مفهوم التدريب الإلكتروني:

ويعرف التدريب الإلكتروني بأنه عملية تدريبية تعلمية باستخدام الوسائط الإلكترونية المتنوعة التي تشمل أجهزة الحاسوب وشبكات الإنترنت وأنظمة إدارة التعلم بأسلوب متزامن في قاعات التدريب أو خارجها وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي والتدريب بمساعدة مدرب معاً. (أبو شعبان، 2013: 18)

أنه عملة التدريب عن بعد باستخدام الانترنت والانترنت لتوفير المعرفة الضرورية للأفراد حول مختلف الموضوعات المختارة أو المتخصصة، لرفع المستوى العلمي أو لتحقيق إعادة التأهيل باستخدام الحاسوب، الصوت، الفيديو، الوسائط المتعددة، الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني، الدردشة ومجموعات النقاش. (Amara&Atia, 2016)

ويعرفه الغامدي أنه طريقة التدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكاته ووسائطه المتعددة من صور ورسومات ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت سواء كان عن بعد أو في غرفة تدريبية، أي استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتدرب بأقصر وقت وأقل جهد وأكثر فائدة. (الغامدي، 2017: 11) تعرفه (حسن، 2017: 13) بأنه "منظومة تدريبية غير تقليدية مقترحة تعتمد على استخدام مواقع شبكة الانترنت بأنماطها المتزامنة وغير المتزامنة والتي تنظم في صورة مجموعة من الوحدات التعليمية المصغرة مشتملة على (الأهداف، المحتوى، أساليب التدريس، الأنشطة والوسائل التعليمية، أساليب تقويم المتدربين). ويرى الباحث أن التدريب الإلكتروني مصطلح واسع يشمل نطاقاً واسعاً من المواد التدريبية التي يمكن تقديمها من خلال الشبكة المحلية أو الإقليمية أو العالمية. فهو يتضمن التعليم والتدريب المبني على استخدام الحاسوب بكل الخدمات التي يقدمها بما في ذلك ملحقات الحاسوب مثل الطابعة والأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت، وبذلك يدعم التعليم الشبكي المباشر والتعليم عن بعد.

نشأة التدريب الإلكتروني وتطوره:

لم يكن ظهور التدريب الإلكتروني وليدة اللحظة ولم يظهر مصطلح التدريب الإلكتروني وفلسفته الحالية فجأة، بل ظهر وتطور من خلال ثلاثة أجيال بدأت منذ بداية الثمانينات حتى وصلت إلى الشكل الحالي، وفيما يلي عرض للأجيال التي ظهر بها التدريب الإلكتروني وهي: (المطيري، 2012: 21)

- الجيل الأول: بدأ في أوائل الثمانينات حيث كان المحتوى الإلكتروني على أقراص مدمجة وكان التفاعل من خلالها فردي بين المتدرب والمدرّب مع التركيز على دور المتدرب.
- الجيل الثاني: بدأ مع استخدام الإنترنت حيث تطورت طريقة إيصال المحتوى إلى طريقة شبكية وتطور معها المحتوى لحد معين وتطورت عملية التفاعل والتواصل من كونها فردية إلى كونها جماعية ليشارك فيها عدد من المتدربين مع معلم محدد.
- الجيل الثالث: بدأ مع ظهور مفهوم التجارة الإلكترونية والأمن الإلكتروني في أواخر التسعينات من القرن الماضي وتزامن ذلك مع تطور سريع في تقنيات الوسائط المتعددة وتكنولوجيا الواقع الافتراضي وتكنولوجيا الاتصالات عبر الأقمار الصناعية مما أتاح تطور الجيل الثالث في استخدام الوسائط الإلكترونية في إيصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتفاعل بين المدرّب والمتدرب، والمتدرب والبيئة التدريبية. ويرى الباحث أن التدريب الإلكتروني قديم وقد ظهر الاهتمام به حديثاً لتأثيره الكبير على كافة نواحي الحياة وضرورته في العمل الإداري وتنمية المهارات المختلفة.

أهداف التدريب الإلكتروني:

- يسعى التدريب الإلكتروني لتحقيق الأهداف التالية: (الغامدي، 2017: 23)
1. خلق بيئة تدريبية تفاعلية من خلال تقنيات إلكترونية جديدة والتنوع في مصادر المعلومات والخبرة.
 2. تعزيز العلاقة بين المجتمع المحلي والمراكز والمعاهد التدريبية وبين المراكز والمعاهد التدريبية والبيئة الخارجية.
 3. دعم عملية التفاعل بين المتدربين والمدرّبين والإداريين عبر تبادل الخبرات التربوية والمناقشات والحوارات الهادفة بالاستعانة بقنوات الاتصال المختلفة.
 4. إكساب المدرّبين المهارات التقنية اللازمة لاستخدام التقنيات التعليمية الحديثة.
 5. إكساب المتدربين المهارات أو الكفايات اللازمة لاستخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات.
 6. تطوير دور المدرّب في العملية التعليمية بحيث يواكب التطورات العلمية والتكنولوجية المستمرة والمتلاحقة.

7. تقديم التدريب الذي يناسب فئات عمرية مختلفة مع مراعاة الفروق الفردية. ويرى الباحث أن هناك العديد من الأهداف التي يسعى التدريب الإلكتروني لتحقيقها وهي خلق بيئة تدريبية تفاعلية وتعزيز العلاقة بين المدرب والمتدرب، واكتساب المتدربين المهارات المباشرة، وتطوير دور المدرب، وتقديم التدريب بشكل يناسب كافة الفئات.

أهمية التدريب الإلكتروني:

يرى كل من (Holmes, Gardner, 2006) أن أهمية التدريب الإلكتروني تتمثل في التالي: (أبو شعبان، 2013:

(20

1. ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين وبين المتدربين معاً.
2. استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة.
3. تقليل تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين.
4. يشجع المتدربين على تصفح الانترنت من خلال استخدام الروابط التشعبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس.
5. تطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الانترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.
6. يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً زيادة ثقة المتدرب بنفسه.
7. يسمح للمتدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والانترنت.
8. يسمح للمتدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.

خصائص التدريب الإلكتروني:

يتيح التدريب الإلكتروني تكافؤاً في الفرص التدريبية بين المتدربين ويرفع من مستويات الالتحاق بمستويات التدريب، وبذلك فهو يفتح آفاق جديدة، ويساعد على تنمية الموارد البشرية لمجتمع المعرفة حسب التغير في احتياجات السوق ومتطلبات التخصصات المختلف وتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي واستغلال الوقت بشكل فعال، كما أن التدريب الإلكتروني، على عكس التدريب التقليدي الذي يركز على المدخلات، فإنه يركز على المدخلات، فإنه يركز على العمليات والمنتجات، فالمتدرب منتج للمعرفة وليس مستهلكاً لها فقط وهذا يتطلب الكثير من المهارات التي ينبغي اتقانها أثناء التدريب، وبمعنى آخر فإن للمتدرب خيارات أكثر عما كان عليه الحال في السابق ومن خصائص هذا التدريب ما يلي: (الدهشان، 2019: 21)

- المشاركة الإيجابية للمتدربين.
 - تفعيل كافة أشكال تقديم المساعدة أثناء التدريب.
 - قدرة المتدرب على التحكم في عملية التدريب.
 - التفاعل النشط والمستمر بين المتدرب والمدرب.
 - تلقي التدريب حسب وقت وموقع المتدرب.
 - يساعد على إعطاء تغذية راجعة فورية للمتدرب حول تقدمه التعليمي.
 - يمكن المتدرب من تقويم ذاته ومهاراته ومراقبة أداءه.
- ويرى الباحث أن هناك عدة خصائص يتميز بها التدريب الإلكتروني وهي المشاركة الإيجابية، وتفعيل كافة أشكال تقديم المساعدة، وقدرة المتدرب على التحكم بالعملية التدريبية، وغيرها.

أنواع التدريب الإلكتروني:

1. هناك العديد من التصنيفات التي صنفت أنواع التدريب الإلكتروني فمنها ما ذكره (صالح، 2018: 52):
التدريب الإلكتروني المتزامن: وهو التدريب الذي يحتاج إلى وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت حتى تتوافر عملية التفاعل المباشر بينهم، كأن يتبادلان الحوار من خلال محادثة أو تلقي الدروس من خلال الصفوف الافتراضية.
2. التدريب الإلكتروني غير المتزامن: ويتمثل هذا النوع في عدم أهمية وجود المدرب والمتدرب في نفس وقت التدريب فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المحتوى التعليمي، والتفاعل من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل رسالة إلى المدرب يستفسر فيها عن شيء ما، ثم يجيب عليه المدرب في وقت لاحق.
3. التدريب المدمج: وهو التعليم الذي يستخدم فيه وسائل اتصال متصلة معاً لتعلم مادة معينة وقد تتضمن هذه الوسائل مزيجاً من الإلقاء المباشر في قاعة المحاضرات والتواصل عبر الإنترنت والتعلم الذاتي.

مقومات التدريب الإلكتروني

- يرى العطار أن مقومات التدريب الإلكتروني تصنف إلى: (العطار، 2015: 39)
1. البنية التحتية التكنولوجية: وهي توفير كافة المستلزمات التكنولوجية من حيث الأجهزة والحاسب الآلي، وتجهيز الشبكة اللازمة، وكذلك تجهيز الموقع الإلكتروني وربط عدة خبراء تدريب من خلال الموقع الإلكتروني الخاص بالمنظمة.
 2. القائم بالتدريب (المدرّب): يجب أن يكون المدرّب على درجة كبيرة من الكفاءة والخبرة في كافة التخصصات التي ترغب الشركة في اعداد دورات للموظفين فيها.
 3. المتدرب: يجب أن يتم اختيار المتدربين على نفس الدرجة العلمية والمستوى الوظيفي داخل المنظمة وذلك ليكون التوافق البشري ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين في الدورة الواحدة.
 4. المادة التدريبية: تحديد المادة التدريبية وتجهيزه كحقيبة كاملة العناصر يعتبر من أهم مقومات التدريب، وذلك لتكون شاملة كافة المحاور اللازمة للدورة التدريبية.
 5. إدارة وتنظيم عملية التدريب الإلكتروني للمتدرب: وذلك من خلال وضع جدول زمني يشتمل على كافة البرنامج التدريبي في المنظمة وأن يكون التدريب ضم خطة منظمة متكاملة العناصر.
 6. عناصر التمويل للعملية التدريبية: أن يكون هناك وضع موازنة للتدريب الإلكتروني وتكون شاملة عناصر التمويل وتغطية لكافة التكاليف اللازمة لتبني الشركة للتدريب الإلكتروني.
- وهنا يرى الباحث أن هناك عدة مقومات يجب أن تتوافر لكي يتم التدريب الإلكتروني على أكمل وجه منها ما يتعلق بالبنية التحتية الإلكترونية، ومنها ما يتعلق بالتكلفة والتمويل ومنها ما يخص المدرب والمتدرب.
- أما عامر فقد رأى لكي يكتب للتدريب الإلكتروني النجاح لابد من توافر عدة مقومات منها: (عامر، 2015:

(136)

1. ضرورة أن يصبح المتدرب مدرباً مستقبلاً حتى يمكن تقرير ما هو نوع التدريب المجدي بالنسبة له، لأن عملية التدريب تعتبر ذات صفة مستمرة طوال حياة البشر وتتطلب منهم اتخاذ قراراتهم بأنفسهم عما يجب تعلمه.
2. تدعو نزعات تعزيز التعلم الذاتي لدى المتدربين إلى حاجاتهم الملحة لتعلم التفكير النقدي الذاتي، ومن أسس المواطنة والثقافة والتقاليد الاستعداد للتساؤل المستمر عن مدى تصور عمل الفرد في الحاضر والمستقبل أي على مدى حياته.

3. الحاجة لتطوير وتنمية الرغبة للإحباطات التمهيدية التي قد تواجهه لذلك يجب تأكيد مبادئ المثابرة والإصرار على مواجهة الشدائد والمحن ويعتبر ذلك من أسباب النجاح والتقدم اعتماداً على القدرة الذاتية المتمسكة بالذكاء.
 4. التوجه نحو التدريب الجماعي والتعاوني يؤكد المشاركة والمثابرة الجماعية للتوصل لقدرة والمثالية المستهدفة ولذلك تصبح خبرة المجموعة جزءاً ثابتاً من حياة المتدربين فيما يعد اتمامهم تدريبهم على كيفية التعامل مع المشكلات والمبادرة في حلها لا التغاضي عنها أو تأهيلها.
 5. تعتبر عملية التدريب الإلكتروني غير خاصة فحسب ولكنها توجه وفعل اجتماعي يؤدي إلى جعل المتدربين مسئولين تجاه الآخرين وتطبيق معرفة المتدربين مستقبلاً لخدمة الآخرين في مواقع العمل المختلفة أو في نواحي الحياة المجتمعية ككل، وتشتمل جودة العملية التدريبية الأعداد الأكاديمية للمتدربين على عدة اعتبارات منها الاعتماد على الكفاءة المهنية في تطوير الذات وتنمية المجتمع.
- ويمكن تصنيف مقومات التدريب الإلكتروني إلى مقومات داخلية يجب على مراكز ومعاهد التدريب من توفيرها، ومقومات خارجية يجب عليها توفيرها أيضاً وهي كما يلي:
1. المقومات الداخلية للتدريب الإلكتروني: حيث تحتاج المعاهد ومراكز التدريب إلى جملة من المقومات المادية والأكاديمية والبشرية الداخلية التي يجب توفيرها لكي تساهم مجتمع المعرفة: أجهزة حاسب آلي، إعادة تشكيل غرف التدريب، الوصول إلى شبكة الانترنت والشبكة الداخلية، الاتصال بالمجتمع وخاصة بعض مصادره مثل المكتبات. (كافي، 2017: 39)
 2. المقومات المادية: وتتمثل بالأجهزة: تحتاج مراكز ومعاهد التدريب إلى أجهزة حاسب لاستخدامها من قبل المدرب والمتدرب وأجهزة أخرى متمثلة مثل المساحات الضوئية والكاميرات والصوتيات وأجهزة العرض وكلها مرتبطة بأجهزة تخزين مركزية، وكذلك المقومات المادية المتمثلة بالشبكة الداخلية التي تربط كافة الأجهزة بالأجهزة المركزية مرتبطة بالشبكة العالمية العنكبوتية، وكذلك البرمجيات الإدارية والتعليمية تمكن من التحكم بأجهزة الفصل وإرسال واستقبال وحفظ الملفات.
 3. المقومات الأكاديمية: وهي عبارة عن مخزون مصادر المعلومات الجاهزة التي تتألف من الكتاب الإلكتروني وهو عبارة عن المادة التدريبية المعدة إلكترونياً.
 4. المقومات البشرية: وجود مدربين ومنتدربين وإدارة على مستوى المهارات المذكورة، ويتم ذلك خلال خطة تدريبية وتعريف وترويج للفكرة المطلوبة.
- المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني: ومن أهم مقومات التدريب عبر الشبكات كفاية مستلزمات التصميم والتنفيذ لتوفير فرص الممارسة والتطبيق العملي ومحاكاة الواقع بدرجة عالية الجودة بالإضافة إلى شبكة قوية يمكنها احتواء الكم الهائل من الاتصالات والتفاعلات مما يحقق ميزة تنافسية تستحق الجهد والنفقات اللازمة. (كافي، 2017: 75)
- أما عن المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني فهي تتمثل بمدى إمكانية تطبيق التدريب الإلكتروني وتتمثل بما يلي:
- مدى قدرة المركز على الالتزام بالتكلفة اللازمة لتعزيز التدريب الإلكتروني.
 - مدى توفر البنية التحتية اللازمة للتدريب الإلكتروني.

معوقات التدريب الإلكتروني:

هناك عدة معوقات تحول دون توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية ومنها ما يلي:

(الهياجنة، 2010: 10)

1. عدم وضوح أسلوب وأهداف هذا النوع من التعليم للمسؤولين عن العمليات التربوية.
2. الأمية التقنية مما يتطلب جهداً كبيراً لتدريب وتأهيل المدرب والمتدرب استعداداً لهذه التجربة.
3. التكلفة المادية من شراء المعدات اللازمة والأجهزة الأخرى المساعدة والصيانة.
4. إضعاف دور المدرب كمشرف تربوي وارتباطه المباشر مع المتدربين، وبالتالي قدرته على التأثير المباشر.
5. إبراز دور مراكز ومعاهد التدريب التعليمية هامة في المجتمع لها دورها الهام في تنشئة الأجيال المتعاقبة.
6. ظهور الكثير من الشركات التجارية والتي هدفها الربح فقط والتي تقوم بالإشراف على تأهيل المدربين وإعدادهم وهي في الحقيقة غير مؤهلة علمياً لذلك.
7. كثرة الأجهزة العلمية المستخدمة في العملية التعليمية قد يصيب المتعلم بالفطور في استعمالها. ويرى الباحث أن التدريب الإلكتروني كأى منظومة لها العديد من العيوب سبق ذكرها.

ثانياً- الدراسات السابقة:

تم جمع أدبيات الدراسة والتي تتمثل بالدراسات السابقة التي تناولها الباحثون من قبل وتم ترتيبها من الأحداث للأقدم على النحو التالي:

1. دراسة (الدهشان، 2019) بعنوان "تطوير برامج التدريب الإلكتروني في المؤسسات العربية لمواكبة عصر الابتكار وريادة الأعمال"

هدفت الدراسة إلى التعرف على آلية تطوير برامج التدريب الإلكتروني في المؤسسات العربية لمواكبة عصر الابتكار وريادة الأعمال، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على وصف الظاهرة وتحليلها وذلك باستخدام أداة جمع البيانات صممت خصيصاً لهذا الغرض، حيث تم استخدام أسلوب العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة والتي تمثلت بالقائمين على التدريب في المؤسسات العربية المختلفة وتكونت من 120 مدرباً ومشرف تدريب، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها تواجه المؤسسات العربية العديد من المشاكل التقنية والفنية والمادية في تطوير برامج التدريب، وتوجد العديد من المعوقات الإلكترونية التي تعيق العمل على تطوير التدريب، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير منظمة التدريب الإلكتروني في مصر، وكذلك إيجاد المتطلبات اللازمة للنجاح في تطبيقه والتحديات او المشكلات التي يمكن ان تواجه تطبيقه في مصر.

2. دراسة (صالح، 2018) "اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر"

هدفت الدراسة التعرف الى اتجاهات المتدربين في مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية نحو التدريب الإلكتروني. ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي تمثلت بـ 75 فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها ابدى كافة افراد العينة رغبتهم بتطوير التدريب من خلال الممازجة بينه وبين التدريب الإلكتروني. وأوصت الدراسة بأهمية ان تقوم المؤسسة المعنية بتبني استراتيجيات للتدريب تركز الى المستجدات في حقل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ما يتطلب ضرورة الدمج في عمليات التدريب بين التدريب التقليدي والتدريب والتعليم الإلكتروني.

3. دراسة (قشمر، 2017) بعنوان "متطلبات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية الجامعية"

يعد التعليم الإلكتروني من أهم أساليب التعليم الحديثة، فهو يساعد في حل مشكلة الانفجار المعرفي، والاقبال المتزايد على التعليم، وتوسيع فرص القبول في التعليم، والتمكن من تدريب وتعليم العاملين وتأهيلهم دون ترك أعمالهم، وتعليم ربات البيوت، مما يساهم في رفع نسبة المتعلمين، والقضاء على الأمية، ويحمل التعليم الإلكتروني القدرة الواسعة للوصول لكلا من المصادر والأفراد، فقد أصبح متاح للأفراد العديد من الفرص التعليمية. ويهدف التعليم الإلكتروني إلى دعم العملية التعليمية الجامعية بالتكنولوجيا التفاعلية بأفضل الأساليب التي تساعد في مواجهة العديد من التحديات التي تواجه النظام التقليدي، مثل ازدحام قاعات التدريس، ونقص الإمكانيات، والأماكن، وعدم القدرة على توفير جو يساعد على الإبداع، وعدم القدرة على مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين. وهناك مجموعة من المتطلبات والحاجات التي فرضها علينا العصر الحالي وتجعل التعليم الإلكتروني ضرورة حتمية لا بدليل عنه.

4. دراسة (Nguyen، 2017) "تأثير أنشطة التعلم عبر الإنترنت على نتائج تعلم الطلاب في دورة التعلم المختلط".

هدفت الدراسة التعرف على تأثير أنشطة التدريب عبر الإنترنت على نتائج تعلم الطلاب في دورة التدريب المختلط، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المتمثلة بالطلاب المشاركين في التدريب المختلط، واشتملت الدراسة على تقييم ذلك بعدة أنشطة تفاعلية منها (التفاعل بين المعلم والطلاب، والتفاعل بين الطالب والطالب، والتفاعل بين محتوى الطالب، والتفاعل بين الطالب والتكنولوجيا). شارك الطالب الجامعي في دورة التدريب المختلط التي تستخدم التقييم التكويني لتقييم نتائج تعلم الطلاب من خلال الجمع بين أنشطة التعلم المختلفة من خلال نظام إدارة التعلم. وأظهرت النتائج الكمية التي تم الحصول عليها عند تنفيذ بيانات تحليلات التعلم من النظام من خلال استخدام تحليل الانحدار أن الطلاب يتفاعلون بشكل فعال مع أنشطة التعلم في الدورة لديهم نتائج أفضل. تشير النتائج التحليلية الكمية إلى أن تفاعل الطالب والطالب له تأثير أكبر على نتائج تعلم الطلاب وأوصت الدراسة بضرورة أن تستخدم أنشطة التعلم هذه للأنشطة التفاعلية كاقتراحات للمعلمين لتصميم وتنفيذ أنشطة تعليمية لدورات التعليم المختلط.

5. دراسة (Amara & Atia، 2016) بعنوان "التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الموارد البشرية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الموارد البشرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي المستخدم في جميع الدراسات الاقتصادية تقريباً، من خلال المراجع والأبحاث التي تعاملت مع موضوع هذه الدراسة، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، والطريقة المقارنة من خلال معالجة أهم الاختلافات بين الإلكترونية والتقليدية الأساليب المستخدمة في تدريب الموارد البشرية، واعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية مع الموظفين في شركات القطاع الخاص، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن التطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع المجالات كعنصر أساسي في نجاح أي مؤسسة، وشرط أساسي مهم لتحقيق الميزة التنافسية والقدرة على البقاء في بيئة سريعة التغير. وبالتالي، فإن الحاجة إلى استثمار قفزة هائلة في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وتطبيقات الكمبيوتر لاستخدامها في التدريب الإلكتروني، كبرنامج لتحقيق التنمية البشرية المستدامة في ظل اقتصاد المعرفة. وأوصت الدراسة بضرورة أن يتم التركيز على التدريب الإلكتروني كمفهوم جديد في تنمية الموارد البشرية من منطلق التقدم العلمي، وأهمية تكنولوجيا المعلومات في مجال التدريب والتعليم ونشر الوعي المعلوماتي.

6. دراسة (Nguyen، 2015) بعنوان "فعالية التدريب عبر الإنترنت: لا يوجد فرق كبير وأفاق المستقبل" هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية التدريب عبر الإنترنت ومدى وجود فرق بين الواقع والمستقبل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يوصف الظاهرة كما هي دون تدخل الباحث فيها، وتمثل الدراسة الوصفية في ملاحظة أن التقدم العلمي والتطور التكنولوجي جعل الإنترنت التعلم عبر الإنترنت أمراً ممكناً، كما أن العديد من الباحثين والمعلمين مهتمون بالتعلم عبر الإنترنت لتعزيز وتحسين نتائج تعلم الطلاب مع مكافحة انخفاض الموارد، خاصة في التعليم العالي. من الضروري أن ينظر الباحثون والمعلمون في فعالية التعلم عبر الإنترنت مقارنةً بالتنسيق التقليدي وجهاً لوجه والعوامل التي تؤثر على فعالية الدورات عبر الإنترنت، وتوصلت الدراسة على أن هناك فعالية للتدريب عبر الإنترنت من خلال تنظيم وتلخيص نتائج وتحديات التعلم عبر الإنترنت في النتائج الإيجابية والسلبية والمختلطة، يتم إيلاء اهتمام خاص للتحليلات التلوية حول فعالية التعلم عبر الإنترنت، والنتائج غير المتجانسة لتعلم الطلاب والقضية الذاتية المتمثلة في اختيار بيئة التعلم. أن هناك أدلة قوية تشير إلى أن التعلم عبر الإنترنت يكون فعالاً على الأقل بشكل عام مثل التنسيق التقليدي. وأوصت الدراسة بأنه ينبغي على الباحثين تجاوز ظاهرة "لا فرق كبير" والنظر في المرحلة التالية من التدريب عبر الإنترنت.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه الاتفاق:

- تتفق مع معظم الدراسات السابقة في تناولها التدريب الإلكتروني مثل دراسة (الدهشان، 2019) ودراسة (صالح، 2018) ودراسة (قشمر، 2017) ودراسة (Amara & Atia، 2016)، ودراسة (Nguyen، 2017)، ودراسة (Nguyen، 2015)، كما وافقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، وافقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة للتحليل.

أوجه الاختلاف:

- من حيث المتغير التابع حيث اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (الدهشان، 2019) في تناولها أثره التدريب الإلكتروني على مواكبة التطورات، ودراسة (قشمر، 2017) في تنمية مهارات أعداد الاختبارات وغيرها، كما وتنوعت واختلفت أماكن وبيئات تطبيق الدراسات السابقة عربية كالأردن مثل دراسة (الدهشان، 2019) مصر، ودراسة (قشمر، 2017) فلسطين وغيرها.

التفرد والتميز للدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- قد تتميز الدراسة الحالية في النتائج التي سيتم التوصل إليها حيث إنها استهدفت شركة أرامكو.
- تعتبر هذه الدراسة الأولى في حدود علم الباحث والتي تتناول دراسة مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو بأبها في المملكة العربية السعودية.

3- منهجية البحث واجراءاته.

من أجل تحقيق أهداف البحث سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المناسب للبحث والذي من خلاله يتم وصف الظاهرة موضوع البحث، وتحليلها بأسلوب علمي وبالاعتماد على الاختبارات الإحصائية التي يتم تطبيقها باستخدام الحزم الإحصائية الاجتماعية 22SPSS.

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بشركة أرامكو السعودية - أبها، وعددهم (270) موظفًا. تم اختيار عينة عشوائية حجمها (130) من العاملين في شركة أرامكو السعودية - أبها.

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من قسمين، القسم الأول ويتمثل بمقومات التدريب الإلكتروني وتكون من (25) فقرة موزعة على بعدين: (مقومات التدريب الإلكترونية الداخلية في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين، ومقومات التدريب الإلكتروني الخارجية في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين) القسم الثاني: ويختص بالبيانات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المركز الوظيفي).

صدق الاستبانة:

- أولاً: الصدق الظاهري: وذلك من خلال عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين المتخصصين، وذلك بعرض الاستبيان في صورتها الأولية على مشرفين أكاديميين، واستجاب الباحث لكل الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين، وتعديل الفقرات والمقاييس والمتغيرات الديمغرافية بحيث أصبحت الاستبانة جاهزة للتوزيع.
- ثانياً: نتائج الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

ثبات الاستبانة:

تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة كما يلي:

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient: استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (1) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل ألفا	محاور الاستبانة
0.734	المحور الأول: مقومات التدريب الإلكتروني
0.909	البعد الأول: مقومات التدريب الإلكترونية الداخلية في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين
0.754	البعد الثاني: مقومات التدريب الإلكتروني الخارجية في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين
0.963	جميع محاور الاستبانة

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (1) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الاستبانة، كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة كانت عالية، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية. وبذلك قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية:

قام الباحثان بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS24) ، وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة المبحوثة.
2. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
3. اختبار مانويتني (Mann-Whitney Test) لعينتين مستقلتين.
4. اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Wallis Test).

4- نتائج البحث ومناقشتها.

- إجابة السؤال الأول الذي ينص على: هل تتوفر المقومات الداخلية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين؟
- جدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لبعده المقومات الداخلية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1	توفر الشركة البنية التحتية اللازمة للتدريب الإلكتروني.	4.32	.817	86.4
2	توفر الشركة آخر إصدارات أجهزة الحاسب الآلي في العملية التدريبية.	4.32	.826	86.4
3	توفر الشركة كافة المستلزمات للعملية التدريبية للموظفين.	4.16	.995	83.2
4	توجد داخل الشركة المقومات المادية الداخلية للعملية التدريبية الإلكترونية.	4.20	.935	84
5	توفر الشركة الموارد البشرية المدربة إلكترونياً واللازمة للعملية التدريبية الإلكترونية.	4.09	.984	81.8
6	تتيح الشركة حقيبة تدريبية إلكترونية كاملة العناصر للموظفين.	3.97	1.056	79.4
7	توفر الشركة ميزانية من ضمن الموازنة السنوية للتدريب.	4.23	.961	84.6
8	توفر الشركة المقومات التقنية أو الإلكترونية لتمكين الموظف من تطوير معارفه وتحسين مهاراته.	4.18	.910	83.6
9	توفر الشركة نظاماً إلكترونياً كاملاً لتوصيل الدورات إلكترونياً من خلال شبكة الانترنت.	4.12	.886	82.4
10	توفر الشركة مجموعة من الدورات التدريبية اللازمة إلكترونياً.	4.25	.800	85
	الدرجة الكلية للمحور الأول	4.183	.67596	83.66

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور المقومات الداخلية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين جاءت كبيرة حيث حصل على نسبة 83.66%،

وبذلك تعطي هناك موافقة على توفر المقومات الداخلية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين.

- حيث حصلت الفقرة (1) والتي نصها "توفر الشركة البنية التحتية اللازمة للتدريب الإلكتروني" على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (86.4%).
 - وحصلت الفقرة رقم (6) والتي نصها "تتيح الشركة حقيبة تدريبية إلكترونية كاملة العناصر للموظفين"، على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (79.4%).
- ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (2) قبول الفرضية الأولى.

- إجابة السؤال الثاني الذي ينص على: هل تتوفر المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين؟
- جدول (3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لبعده المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين

م	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1	توفر الدولة لشركة أرامكو التسهيلات الممكنة للتدريب الإلكتروني.	4.24	.922	84.8
2	تشجع الدولة التدريب الإلكتروني فتعفي شركة أرامكو من المصروفات الخاصة بالتدريب الإلكتروني الخارجي.	3.82	1.067	76.4
3	تشجع الدولة عقد صفقات تدريبية إلكترونية مع دول أخرى.	4.06	.869	81.2
4	تهتم الشركة بتوفير دعم خارجي من أجل تقليل التكاليف الواقعة على كاهل الشركة لإتمام التدريب الإلكتروني.	3.92	1.141	78.4
5	توفر شركة أرامكو أدوات وتقنيات التدريب الخارجي مثل الانترنت والفيديوهات والمؤتمرات عن بعد وشاشات وقاعات العرض.	4.22	.892	84.4
6	تسعى الشركة إلى ابتعاث عدد من المدربين لدول خارج المملكة لديها خبرة مطورة في التدريب الإلكتروني لكي يتم اكتساب الخبرة وتطبيقها على تدريب موظفين الشركة.	4.12	1.001	82.4
7	تهتم الشركة بمتابعة المؤتمرات الدولية والعالمية الخاصة بالتدريب الإلكتروني لكي يتم التعرف على آخر المستجدات في هذا المجال والاستفادة منه في تدريب موظفي الشركة.	4.10	.955	82
8	تستعين الشركة بمدربين دوليين من خلال مواقعها الإلكترونية التدريبية.	3.92	1.090	78.4
9	تطور الشركة من امكانياتها الخارجية وعلاقتها المختلفة لعقد تعاون بينها وبين شركات دولية لتدريب موظفيها عبر الشبكات الإلكترونية عن بعد.	4.05	.999	81
10	تخفف الدولة الرسوم المفروضة الخاصة بالبحث والتطوير على الشركة نتيجة لاستخدام التدريب الإلكتروني.	3.92	.929	78.4
	الدرجة الكلية للمحور الثاني	4.037	.72371	80.75

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين جاءت كبيرة حيث حصل على نسبة 80.75%،

وبذلك تعطي الدرجة الكلية لبعدها المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأهمها من وجهة نظر العاملين موافق على المحور.

- حيث حصلت الفقرة (1) والتي نصها "توفر الدولة لشركة أرامكو التسهيلات الممكنة للتدريب الإلكتروني" على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (84.8%).
- وحصلت الفقرة رقم (2) والتي نصها "تشجع الدولة التدريب الإلكتروني فتعفي شركة أرامكو من المصروفات الخاصة بالتدريب الإلكتروني الخارجي"، على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (76.4%).

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (3) قبول الفرضية الثانية.

- إجابة السؤال الثالث: الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأهمها من وجهة نظر العاملين يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي).

وللإجابة عن السؤال تم صياغة الفرضية الثالثة التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأهمها من وجهة نظر العاملين يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي).

أولاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأهمها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير الجنس. نظراً لكبر حجم العينة وأن توزيع البيانات لا طبيعياً فقد تم استخدام الاختبارات اللامعلمية.

حيث استخدم الباحث اختبار Mann-Whitney Test، للفرق بين عينتين مستقلتين وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (4) اختبار الفروق حسب متغير الجنس

الجنس	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة الاختبار (z)	مستوى الدلالة (SIG)	النتيجة
ذكور	64.37	7917.00	-1.442	0.149	قبول الفرض الصفري
إناث	85.43	598.00			

المصدر: التحليل الإحصائي في SPSS، 2020م

من الجدول السابق يتضح أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.149 أكبر من 0.05 وبهذا نقبل الفرضية الصفريّة ونرفض البديلة وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأهمها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير الجنس، ويعزو الباحث ذلك إلى أن آراء الموظفين في الشركة لا تختلف باختلاف الجنس، ويرجع ذلك إلى أن هناك قناعة من الموظفين الذكور والإناث حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في الشركة.

ثانياً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأهمها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير العمر.

استخدم الباحث اختبار Kruskal-Wallis Test لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (5) اختبار الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات العمر

العمر	العدد	متوسط الرتب	قيمة اختبار مربع كاي	مستوى الدلالة	النتيجة
أقل من 25 سنة	16	49.97	16.309	0.001	رفض الفرض الصفري
من 25 سنة - 35 سنة	85	61.14			

العمر	العدد	متوسط الرتب	قيمة اختبار مربع كاي	مستوى الدلالة	النتيجة
من 35 - 45 سنة	21	79.31			
45 سنة فأكثر	8	106.69			

المصدر: التحليل الإحصائي في SPSS، 2020م

من الجدول السابق يتضح من قيمة مستوى الدلالة 0.001 بأنها أقل من 0.05 وبهذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير العمر لصالح الذين أعمارهم 45 سنة فأكثر، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الآراء حول موضوع الدراسة يختلف باختلاف تقدم العمر، ولأن التطور التكنولوجي حديث الوجود فإن الأكبر سنناً لا يعلمون جدولاً توفر مقومات التدريب الإلكتروني فهم معتادون على التدريب التقليدي. ثالثاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير سنوات الخدمة.

استخدم الباحث اختبار Kruskal-Wallis Test لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (6) اختبار الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	قيمة اختبار مربع كاي	مستوى الدلالة	النتيجة
أقل من (5) سنوات	31	63.34	10.578	0.014	رفض الفرض الصفرية
من (5) سنوات الى (10) سنوات.	51	62.72			
من (11) سنة الى (15) سنة.	28	55.68			
من (16) سنوات فأكثر.	20	89.70			

المصدر: التحليل الإحصائي في SPSS، 2020م

من الجدول السابق يتضح من قيمة مستوى الدلالة 0.014 بأنها أقل من 0.05 وبهذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح الذين خبرتهم من 16 سنة فأكثر، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الآراء حول موضوع الدراسة تختلف باختلاف زيادة سنوات الخدمة، وهي نتيجة طبيعية حيث تختلف آراء ذوي الخدمة الأكبر عن الخدمة الأقل في الموظفين حول موضوع الدراسة. رابعاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

استخدم الباحث اختبار Kruskal-Wallis Test لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (7) اختبار الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	قيمة اختبار مربع كاي	مستوى الدلالة	النتيجة
دبلوم فأقل	42	65.11	0.161	0.984	قبول الفرض الصفرية
بكالوريوس	64	64.73			
ماجستير	18	68.36			
دكتوراه	6	67.92			

المصدر: التحليل الإحصائي في SPSS، 2020م

من الجدول السابق يتضح من قيمة مستوى الدلالة 0.984 بأنها أكبر من 0.05 وبهذا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الآراء حول موضوع الدراسة لن تختلف باختلاف المؤهل العلمي.

خامساً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير المركز الوظيفي.

استخدم الباحث اختبار Kruskal-Wallis Test للتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (8) اختبار الفرضية المتعلقة بمتغير المركز الوظيفي

المركز الوظيفي	العدد	متوسط الرتب	قيمة اختبار مربع كاي	مستوى الدلالة	النتيجة
رئيس قسم	16	80.50	7.143	0.067	قبول الفرض الصفري
مدير	8	85.00			
موظف	105	61.34			
نائب مدير	1	106.00			

المصدر: التحليل الإحصائي في SPSS، 2020م

من الجدول السابق يتضح من قيمة مستوى الدلالة 0.067 بأنها أكبر من 0.05 وبهذا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى لمتغير المركز الوظيفي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الآراء حول موضوع الدراسة لن تختلف باختلاف المركز الوظيفي.

خلاصة النتائج

وهنا فقد تم الوصول إلى نهاية البحث حيث خلص إلى مجموعة من النتائج كما يلي:

1. تتوفر المقومات الداخلية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها بدرجة كبيرة من وجهة نظر العاملين، حيث بلغت النسبة 83.66%.
2. تتوفر المقومات الخارجية للتدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها بدرجة كبيرة من وجهة نظر العاملين، حيث بلغت النسبة 80.75%.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين يعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، سنوات الخدمة)، بينما لا توجد فروق (الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي).

التوصيات والمقترحات.

استناداً لنتائج الدراسة يوصي الباحثان ويقترحان بالآتي:

- 1- العمل على استدامة تحقيق مقومات التدريب الإلكتروني لدى العاملين في شركة أرامكو بأبها بصورة كبيرة.
- 2- العمل على توفير حقيبة تدريبية إلكترونية كاملة العناصر للموظفين.
- 3- توجيه شركة أرامكو للاستعانة بمدرّبين دوليين من خلال مواقعها الإلكترونية التدريبية.

- 4- ضرورة المحافظة على كافة مقومات التدريب الإلكتروني المتعلقة بعناصر التدريب (المدرّب، المتدرّب، البيئة التدريبية، المادة التدريبية...).
- 5- إجراء دراسات مختلفة في القطاع الخاص والعام بالعناوين التالية:
 1. دراسة مقومات التدريب الإلكترونية الداخلية في شركة أرامكو السعودية بأبها من وجهة نظر العاملين وعلاقتها بالولاء التنظيمي.
 2. دراسة مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني: دراسة تطبيقية على شركات سعودية أخرى.
 3. دراسة أثر توافر مقومات التدريب الإلكتروني على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أرامكو بأبها.
 4. دراسة العلاقة بين مقومات التدريب الإلكتروني والالتزام التنظيمي في الوزارات الحكومية بأبها.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو شعبان، فاطمة. (2013). أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات الملمات بالجامعة الإسلامية، كلية التجارة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- اسماعيل، مجدي. (2016). فاعلية برنامج تدريبي قائم على المدونات الإلكترونية في تنمية مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية لدى معلمي التعليم الثانوي الصناعي، رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق، مصر. رسالة غير منشورة.
- حسن، هبة. (2017). فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات ادارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي. رسالة ماجستير، جامعة بورسعيد، مصر، رسالة غير منشورة.
- حفيظ، امينة. (2016). دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سولغاز بطولقة ودائرة فوغالة ولاية بسكرة، رسالة الماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، رسالة غير منشورة.
- الدهشان. جمال. (2019). "التدريب الإلكتروني مدخلاً لتطوير منظومة التدريب في مصر. ورقة علمية مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الثالث لمركز تنمية القدرات بجامعة بنها. بتاريخ 20-21/3/2019م.
- الدهشان، جمال. (2019). تطوير برامج التدريب في المؤسسات العربية لمواكبة عصر الابتكار وريادة الأعمال. رسالة ماجستير، جامعة بنها، مصر، رسالة غير منشورة.
- صالح، صلاح الدين. (2018). اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر الجامعة العراقية. مجلة الدنانير، العدد الثالث عشر، ص ص 345-358.
- عامر، طارق. (2015). التدريب الإلكتروني والتعليم الافتراضي (اتجاهات عالمية معاصرة)، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- عبد الفتاح، محمود. (2013). نظرية التدريب: التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقعه الملموس، الطبعة (1)، القاهرة: مصر. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- العطار، ناهض. (2015) معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين، رسالة غير منشورة.

- الغامدي، سامية. (2017). فاعلية التدريب الإلكتروني القائم على الويب في تنمية مهارات اعداد الاختبارات الإلكترونية لدى معلمات المرحلة الثانوية بجدة. مجلة جامعة القيوم للعلوم التربوية والنفسية، مصر. العدد السابع، الجزء الرابع.
- قشمر، داود. (2017). متطلبات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية الجامعية. رسالة ماجستير، جامعة الاستقلال، فلسطين، رسالة غير منشورة.
- كافي، مصطفى. (2017). التعليم الإلكتروني والاقتصاد المعرفي، ط2، دار ومؤسسة رسلان للطباعة النشر والتوزيع، دمشق، سوريا.
- محسون، إبراهيم محمود. (2013). فعالية وحدة في الفيزياء باستخدام الوسائط المتعددة في تحصيل طلاب الصف الأول الثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- المطيري، حمد. (2012). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة ماجستير في قسم تقنيات التعليم، بكلية التربية، جامعة الملك سعود.
- الهياجنة، جمال عبد الرحمن. (2010). متطلبات وتحديد التدريب الإلكتروني، ورق عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر في 14 مايو 2010.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Amara, Naoual & Atia, Larbi. (2016). E-Training and Its Role in Human Resources Development. Global Journal of Human Resource Management. Vol. 4, No.1, pp.1-12, February 2016
- Nguyen, Anh. (2017). The impact of online learning activities on student learning outcome in blended learning course, Journal of Information & Knowledge Management (JIKM) Full version at: <https://doi.org/10.1142/S021964921750040X>
- Nguyen, Tuan. (2015). The Effectiveness of Online Learning: Beyond No Significant Difference and Future Horizons", MERLOT Journal of Online Learning and Teaching. Vol. 11, No. 2, June 2015