

أثر المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب في المنظمات العامة (دراسة ميدانية على شركة الخطوط السعودية)

The Impact of Electronic Platforms on the Effectiveness of Training in Public Organizations

(An empirical study on Saudi Airlines)

د/خيري أحمد رحومه مسعود\*

KHAIRI AHMED R MASAUD

Geomatika University College

Kuala Lumpur- Malaysia

[Khairi@geomatika.edu.my](mailto:Khairi@geomatika.edu.my)

2/إيمان بنت مصطفى عبدالله قمصاني

تاريخ الاستلام: 2020-07-24 تاريخ القبول: 2020-12-06 تاريخ النشر: 2021-06-30

**Abstract :**

The effectiveness of training programs depends on many of the pillars, which is the most important is the method of training. In the light of the great development of technology is an urgent and necessary to adopt in order to increase the effectiveness of training. Therefore, this study aimed to determine the impact of electronic platforms on the effectiveness of training. The problem of the study focused on the impact of electronic platforms on the effectiveness of training in Saudi Airlines The study adopted a descriptive analytical approach, which is based on studying the phenomenon as it exists. The importance of the study was to draw the attention of the HR officials to the Arab and local organizations to use technology in the development and training of human resources (electronic platforms). The study concluded a set of results, most notably there is a great conviction for the management about the exploitation of electronic systems for learning, as well as owning the company

**ملخص:**

تعتمد فاعلية البرامج التدريبية على كثير من المرتكزات والتي يعد الأسلوب التدريبي أهمها على الإطلاق، وفي ظل التطور الكبير للتكنولوجيا التي من الضروري اعتمادها من أجل الرفع من فاعلية التدريب. عليه هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب وقد تمحورت إشكالية الدراسة في التساؤل حول أثر المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب في شركة الخطوط السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وهو منهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، وقد تمثلت أهمية الدراسة في توجيه انتباه المسؤولين بإدارة الموارد البشرية بالمنظمات العربية والمحلية نحو الاستفادة من التكنولوجيا في تنمية وتدريب الموارد البشرية (المنصات الإلكترونية)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي من أهمها وجود قناعة كبيرة للإدارة في استغلال النظم الإلكترونية للتعلم، وكذلك امتلاك الشركة لجاهزية في البنية التحتية والموارد البشرية لتبني المنصات الإلكترونية في التدريب، ووجود واقع معرفي وتطبيقي لدى الموظفين للمنصات الإلكترونية، وفاعلية ملحوظة للبرامج التدريبية متأتية من مساهمة التدريب في إثراء معارفهم الوظيفية واتقانهم للجوانب الفنية والتنظيمية وأساليب تخطيط العمل وأداء المهام وإعداد البرامج، كما أن هناك أثر إيجابي لاستخدام المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب وفقاً

\* خيري أحمد رحومه مسعود: الإيميل: [Khairi@geomatika.edu.my](mailto:Khairi@geomatika.edu.my)

readiness in infrastructure and qualified human resources for the adoption of electronic platforms in the training. The results showed also that, there is knowledge and applied reality of electronic platforms. There is remarkable effectiveness of the training programs derived from the contribution of training to enrich the functional knowledge and mastery of the technical and organizational aspects, methods of Work planning, task performance and program development. There is also a positive impact on the use of e-platforms on the effectiveness of training according to the staff perspective. The study recommended that the company should take advantage of the availability of infrastructure and qualified human resources in developing training programs in accordance with the electronic platforms. Additionally, the need to increase knowledge of e-platforms and their types among employees. The study also recommended that management should raise awareness and motivate employees to use electronic platforms in education and self-development. In addition to the need to use the traditional training programs applications and electronic recorders to increase understanding, absorption and flexibility in the recovery of training content. The management should think seriously in the establishment of an electronic platform in the field of civil aviation.

**Keywords** electronic platforms, training, training effectiveness, digital platform, modern management.

لوجهة نظر الموظفين. وأوصت الدراسة بأن تقوم الشركة بالاستفادة من توفر البنية التحتية والموارد البشرية المؤهلة في تطوير البرامج التدريبية لتناسب مع المنصات الإلكترونية، وضرورة العمل على زيادة المعرفة بالمنصات الإلكترونية بأنواعها بين الموظفين، وعلى الإدارة توعية وتحفيز الموظفين على هذه الفكرة في التعليم والتطوير الذاتي. بالإضافة إلى ضرورة دعم البرامج التدريبية التقليدية بتطبيقات وتسجيلات إلكترونية لزيادة الفهم والاستيعاب وتحقيق المرونة في استرداد المحتوى التدريبي، والتفكير الجاد في إنشاء منصة إلكترونية خاصة بمجال الطيران المدني.

**الكلمات المفتاحية** المنصات الإلكترونية، المنصة الرقمية، التدريب، فاعلية التدريب، الإدارة الحديثة.

#### مقدمة:-

منذ وجود الإنسان على الخليقة وهو يسعى إلى اكتشاف ما حوله في البيئة ويسخرها لخدمة نفسه وتذليل الصعاب من حوله، ويسعى أيضاً لاكتساب مهارات ومعارف جديدة فهو يسعى نحو التطور والرقى بغريزة فطرية. فمنذ ذلك العهد ظهرت التكنولوجيا مرتبطة بالمعرفة العلمية وكانت عبارة عن عناصر بسيطة في البيئة. وتلاحقت العصور ليصل الإنسان إلى ما وصل إليه الآن من تطور وتقدم وركي<sup>(1)</sup>، وفي عصر يتصف بالسرعة والتغيير المستمر، فإن أهمية تدريب الموارد البشرية أصبح أمراً ملحاً، وبدونه لن يستطيع الموظفون مواصلة العطاء ولا الاستمرار بالقيام بالوظائف الإدارية بناءً على المعلومات والمعارف التي حصلوا عليها قبل دخولهم مؤسساتهم.<sup>(2)</sup>

ويمكن القول إن ملف التدريب الإلكتروني بإنشاء منصات إلكترونية موجود على مكتب كل مديري مراكز تنمية الموارد البشرية في المنظمات، نظراً للفوائد الهائلة من دمج التدريب الإلكتروني مع التدريب التقليدي. فالمنصة الإلكترونية إضافة إلى كونها موفرة للتكاليف الباهظة فهي قد تكون فرصة كبيرة للمنظمات العربية في الاستفادة من الخبرات الأجنبية وعقد دورات عبر المنصات الإلكترونية مشتركة مع شركات أجنبية. لهذا نجد أن العديد من المنظمات التي تنتهج أساليب الإدارة الحديثة تسعى في تبني المنصات الإلكترونية من أجل تفعيل قدرتها التدريبية للعاملين إيماناً منها بأهمية تدريب الموارد البشرية.<sup>(3)</sup>

#### مشكلة الدراسة:-

تسعى المنظمات العربية إلى اللحاق بركب المنافسة العالمية وهو ما يدفعها إلى الاهتمام بالتدريب بشكل كبير، وهو ما تنتهجه شركة الخطوط السعودية حيث أنشئت مركز تدريب خاص بها منذ عام مختص بتدريب موظفيها.<sup>(4)</sup> إلا أن الافتقار لبعض التقنيات والأساليب والمهارات التدريبية يجعل من هذه المنظمات تتحمل نفقات وتكاليف باهظة لتدريب عاملها، سواء كانت هذه النفقات تتعلق بتكاليف السفر والإقامة والخبراء الأجانب، أو تكاليف جلب الخبراء من الخارج. ناهيك عن محدودية النظر لمفهوم التدريب بأنه وظيفة إدارية ليس إلا، في حين أنه تنمية واستثمار كامل للثروة البشرية.<sup>(5)</sup> وكذلك فإن التغيير السريع في المجتمعات البشرية ومنها المجتمعات العربية، في كل المجالات وعلى رأسها تقنيات وأساليب التعليم والتدريب، يفرض على القيمين على إدارة الموارد البشرية والتدريب، مواكبة تلك التطورات من خلال إنشاء منصات تدريب إلكترونية. عليه تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل الآتي:-

ما أثر المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب في شركة الخطوط السعودية؟

أسئلة الدراسة:-

1. ما واقع المنصات الإلكترونية في شركة الخطوط السعودية؟
2. ما مستوى فاعلية التدريب في شركة الخطوط السعودية؟
3. ما علاقة المنصات الإلكترونية بفاعلية التدريب في شركة الخطوط السعودية؟

أهداف الدراسة:-

1. محاولة تشخيص واقع المنصات الإلكترونية في شركة الخطوط السعودية.
2. إمكانية تحديد مستوى فاعلية التدريب في شركة الخطوط السعودية.
3. التعرف على العلاقة بين المنصات الإلكترونية وفاعلية التدريب في شركة الخطوط السعودية.

المنصات الإلكترونية:-

مفهوم المنصة الإلكترونية: قبل الخوض في تفاصيل المنصات الإلكترونية (الرقمية)، يتوجب البحث عن التعريف المناسب للمنصة الإلكترونية، وسنطلق بتعريف مصطلح المنصة. حيث عرفت المنصة على أنها " هي المكان الذي يجتمع فيه مجموعات أصحاب المصلحة المختلفة بموجب قواعد اشتباك محددة بوضوح، من أجل تبادل الأفكار والسلع والخدمات وأي شيء آخر يمكن تبادله بين شخص وآخر، أو أجهزة الكمبيوتر أو الآلات والأجهزة التي تعمل بالنيابة عن البشر.<sup>(6)</sup>

وعرفت كذلك على أنها "النظام الذي يمكن برمجته وبالتالي تخصيصها من قبل المطورين الخارجيين والمستخدمين، وبهذه الطريقة يتم تكيفها لاحتياجات لا حصر لها، والمرونة التي توفر القدرة الإبداعية، والمنافذ التي لم يكن المطورون الأصليون للمنصة من التفكير فيها".<sup>(7)</sup>

أما تكنولوجياً فالمنصة "عادة ما تشير إلى نظام تشغيل الكمبيوتر، وغالباً ما يستخدم مصطلح منصة عند الإشارة إلى أي نوع من أنظمة الكمبيوتر برنامج معين".<sup>(8)</sup>

أما بخصوص المنصة الرقمية أو الإلكترونية فهي أرضيات للتكوين عن بعد، قائمة على تكنولوجيا الويب وتتكون من عرض تقني وتجاري متماسك من أجل النفاذ إلى عالم من الخدمات البعيدة التفاعلية أو الغير تفاعلية التي يمكن بثها أو توفيرها على الخط، والتي يمكن أن تخضع إما للدفع أو تكون مجانية، والوصول إليها إما محدود أو غير محدود. ويعتمد هذا العرض على تطوير مجتمع من المستخدمين مع كل من مشغل المنصة بإنشاء رابط مباشر ورسمي (عقد مع الفرد). وبالتالي فإن العرض يجمع معاً مجموعة من شبكة الإنترنت، والتلفزيون، أو حتى المهاتفة والخدمات.<sup>(9)</sup>

وتعرف كذلك المنصة الإلكترونية على أنها أجهزة أو برامج تستخدم لإضافة تطبيق أو خدمة ما تعمل وفق نظام وتنسيق البرامج التي تستخدم مجموعة من التعليمات لمعالج معين.<sup>(10)</sup>

#### مفهوم التدريب:-

يعرف التدريب في اللغة: التدريب على وزن تفعيل من دَرَبَ بالأمر دَرَباً ودَرْبَةً، وتَدَرَّب: وَدَرَّبَ: ضَرَبَ ودَرَّبَهُ به وعليه وفيه: ضَرَاةً. والمدَرَّب من الرجال: المجرب.. والمدَرَّب: الذي قد أصابته البلايا ودربته الشدائد حتى قوي ومرن عليها. والدَّرْبَةُ: الضراوة، والدَّرْبَةُ: عادة وجراة على الحرب وكل أمر. وقد درب بالشئ يدُرِب ودرب به إذا اعتاده وضرب به، تقول: ما زلت أعفو عن فلان حتى اتخذها دربة.. والدارب: الحاذق بصناعته، ومن هذه المعاني والمرادفات اللغوية يتبين أن التدريب يكون بمعنى التعويد والحثق والتمرين، بحيث يتأهل المتدرب، ويتعرف على ما هو بصدهد ليكون فيما يتدرب فيه حاذقاً متقناً متمرساً خبيراً، بحيث يعرف دقائق صناعته وأسرارها، ويعرف مع ذلك كيف يستفيد من ملكاته وقدراته بدقة وإحكام.<sup>(11)</sup>

بينما التدريب اصطلاحاً يتطابق مفهومه مع التعريف اللغوي، لأن التَّدْرِبَ والتعوّد والتمرّس والوقوف على أسرار الصناعة والولوع بها والنبوغ فيها من مقتضيات التدريب ولوازمه ومعانيه، فهو نشاط لنقل المعرفة من أجل تنمية نماذج التفكير وأنماط الأفعال وتغيير سلوك الفرد وعاداته ومهاراته وقدراته اللازمة في أداء العمل من أجل الوصول إلى الهدف المنشود على يد مدرب فعال.

وهناك تعريفات متعددة للتدريب، تختلف باختلاف المفاهيم التي لدى قائلها، وبنوع التدريب وأهدافه، ومن المهم في محاولة الكشف عن تعريف واضح للتدريب أن ننطلق من الحقائق التالية:-<sup>(12)</sup>

أ. الاختلاف الواضح بين كل من مفهوم التعليم والتدريب، من حيث الأهداف والأساليب وطرق التقييم.

ب. أن التدريب يتنوع من حيث المجال، ومن حيث الهدف، فهناك تدريب فني، تدريب إداري، تدريب عسكري، إلى غير ذلك من الأنواع. وكل من هذه الأنواع تنقسم بدورها إلى تقسيمات خاصة.

ج. أن التدريب وإن اختلف عن التعليم- فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يلغي التقديم النظري، وليس هناك ممارسة أو تطبيق لا تستند إلى المعرفة.

د. ويتبع للحقيقة السابقة أن نقل أثر التدريب وترجمته إلى تطبيق أو سلوك هو المعيار الحقيقي لقياس مدى تحقيق أهداف التدريب، فالموظف الذي يلتحق ببرنامج تدريبي يظل بعد انتهاء البرنامج بحاجة إلى الميدان العملي حتى يتمكن من معرفة جدوى التدريب لأن أهداف التدريب السلوكية المحددة تعني أهمية وجود معايير لقياس أداء الموظف وتقييمه، قبل الحكم على الموظف أو على البرنامج.

ويعرف أحد الباحثين التدريب بأنه "مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية، مع الأخذ في الاعتبار دائماً إمكانية تطبيقها في العمل".<sup>(13)</sup>

ويعرف التدريب على أنه "النشاط الخاص باكتساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين".<sup>(14)</sup>

ويعرف بأنه " الجهد المنظم والمخطط لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المنظمة".<sup>(15)</sup>

وعرف التدريب بأنه هو تلك العملية المؤسسة لإكساب أو تطوير معارف ومهارات أو اتجاهات العاملين بهدف الوصول إلى الأداء المطلوب.<sup>(16)</sup>

كما عرف على أنه هو العملية المؤسسة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم.<sup>(17)</sup>

وأيضاً عرف التدريب بأنه التطوير المنظم للمعارف والمهارات والأفكار والاتجاهات اللازم توافرها لدى العاملين لأداء مهام عملهم بالصورة المطلوبة.<sup>(18)</sup>

#### التدريب الإلكتروني:-

أغلب الأبحاث تعتبر التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني شيئاً واحداً، في حين أن بعض الأبحاث تفرق بينهما مستنديين إلى أنهما ورثا الفرق بين التعليم التقليدي والتدريب التقليدي، فقد عُرِفَ التدريب الإلكتروني بأنه "استخدام تقنيات التواصل الحديثة في تقديم وأرشفة وتطوير برامج تدريبية تساهم في تنمية المهارات الشخصية والعلمية والمهنية".<sup>(19)</sup>

وعُرِفَ أيضاً "بأنها العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان".<sup>(20)</sup>

#### أهمية التدريب الإلكتروني:-

إن التغيير السريع في المجتمعات البشرية ومنها المجتمعات العربية، في كل المجالات وعلى رأسها تقنيات وأساليب التعليم والتدريب، يفرض على القيمين على مراكز تنمية الموارد البشرية، والتدريب مواكبة تلك التطورات، ورسم الخطط لدمج التقنيات الحديثة لا سيما التدريب الإلكتروني في منظومتها. وفي عصر يتصف بالسرعة والتغيير المستمر، فإن أهمية تدريب الموارد البشرية تصبح أمراً، وبدونه لن يستطيع الموظفون مواصلة العطاء ولا الاستمرار بالقيام بالوظائف الإدارية بناءً على المعلومات والمعارف التي حصلوا عليها قبل دخولهم مؤسساتهم. فالتدريب المستمر يعمل على تغيير الفرد بهدف تنمية ورفع كفاءته عن طريق تحويل المعارف، والمعلومات الجديدة التي تلقاها إلى مهارات تطبيقية. ويكفي الإشارة إلى إنه "إذا كان معدل التغيير داخل المؤسسة أقل من معدل التغيير خارجها؛ فإن نهاية المؤسسة وشيكة".<sup>(21)</sup>

#### الإجراءات المنهجية للدراسة:-

##### أولاً: منهج الدراسة:-

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وهو الأكثر ملائمة لطبيعة الدراسة لأنه يتيح لنا اختبار عدد من التساؤلات التي تصف طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، وذلك من خلال الأسلوب المسحي والذي يهتم بدراسة الوضع الراهن وبملاحظة ظاهرة وجمع المعلومات عنها في الحالة التي هي عليها وقت دراستها.

حيث أن المنهج الوصفي هو منهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعتبر عنها كميافاً بوصفها وتوضيح خصائصها، المنهج الوصفي مظلة واسعة ومرنة تتضمن عدداً من المناهج والأساليب الفرعية المساعدة مثل المسوح الاجتماعية أو الدراسات الميدانية أو دراسة الحالة وغيرها. ولهذا يكاد المنهج الوصفي يشمل كافة المناهج الأخرى.<sup>(22)</sup>

##### ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:-

- مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في الإدارة العامة لشركة الطيران السعودية.
- عينة الدراسة: وتحددت عينة الدراسة في العاملين بالإدارة العامة، وكانت العينة مكونة من 77 موظف لإجراء الدراسة الميدانية.

### ثالثاً: حدود الدراسة:-

1- **حدود موضوعية:** وتمثلت في موضوع الدراسة والمتعلقة بمعرفة أثر المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب في المنظمات العامة.

2- **حدود المكانية والبشرية:** تمثلت في العاملين بالإدارة العامة لشركة الخطوط السعودية.

3- **حدود الزمانية:** تأتي هذه الدراسة في إطار العام الجامعي 2018-2019.

### رابعاً: أداة الدراسة:-

تم بناء أداة الدراسة (الاستبانة) وذلك من خلال الاطلاع على مجموعة من المصادر والمراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة حيث احتوت على جزئين:-

الجزء الأول: اشتمل على المعلومات الأساسية للعينة.

الجزء الثاني: اشتمل على محاور الدراسة الثلاثة، وهي:-

المحور الأول: المنصات الإلكترونية، وتمثل في عدد 8 فقرات.

المحور الثاني: فاعلية التدريب، وتمثل في عدد 8 فقرات.

المحور الثالث: علاقة المنصات الإلكترونية بفاعلية التدريب ، وتمثل في عدد 8 فقرات.

### خامساً: صديق وثبات الأداة:-

للتحقق من ثبات الأداة للاستبانة تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ والجدول رقم (1) يوضح نتائج اختبار الثبات. حيث من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل محور تتجاوز الحد الأدنى للموثوقية (0.7)، وكذلك للمقياس ككل حيث كان بقيمة (0.720)، وعليه يمكن الحكم بثبات الاستبانة وصلاحيتها لقياس ما صممت لقياسه.

الجدول (1) يبين قيم معامل الثبات لمحاور الاستبانة

| ت | المحور                                    | عدد الفقرات | معامل الثبات |
|---|-------------------------------------------|-------------|--------------|
| 1 | المنصات الإلكترونية                       | 8           | 0.869        |
| 2 | فاعلية التدريب                            | 8           | 0.707        |
| 3 | علاقة المنصات الإلكترونية بفاعلية التدريب | 8           | 0.721        |
|   | معامل الثبات الكلي                        | 24          | 0.720        |

### ثالثاً: مناقشة تساؤلات الدراسة:-

#### 1. مناقشة التساؤل الأول (ما واقع المنصات الإلكترونية في شركة الخطوط السعودية؟):-

من خلال تحليل اتجاه آراء العينة حول المحور الأول والمتعلق بالمنصات الإلكترونية، فقد تمت إجابة التساؤل الأول الذي استهدف معرفة وجهات نظر الموظفين حول واقع المنصات الإلكترونية بالشركة، فقد ورد في العموم هناك واقع نظري وتطبيقي للمنصات الإلكترونية داخل الشركة، وهو ما ينعكس من خلال قناعة الإدارة بضرورة استغلال النظم الإلكترونية في مجال التعلم الجماعي والذاتي، وكذلك اعتماد إدارة الشركة على بعض النظم الإلكترونية لتنمية معارف ومهارات الموظفين، واستعداد الشركة وجاهزيتها لتأسيس منصات إلكترونية سواءً من ناحية البنية التحتية أو المدربين والمرشدين. إلا أن الواقع التطبيقي للمنصات الإلكترونية يشوبه القصور في قدرة الموظفين على التعامل مع التقنيات الحديثة في مجال المواقع الإلكترونية والمنصات، وكذلك غياب التوجه نحو التطوير الذاتي عبر تلك المنصات.

## 2. مناقشة التساؤل الثاني (ما مستوى فاعلية التدريب في شركة الخطوط السعودية؟):-

من خلال تحليل اتجاه آراء العينة حول المحور الثاني والمتعلق بفاعلية التدريب داخل الشركة من وجهة نظر الموظفين، اتضح وجود فاعلية ملحوظة للتدريب منبثقة من مساهمته في إثراء معرفة الموظفين بالعمل وإتقانهم للجوانب الفنية والإجراءات التنظيمية وكذلك أساليب التخطيط لأداء مهامهم، وإعداد البرامج وأساليب تطبيقها. كما أن للتدريب فاعليته الملحوظة في إكساب العاملين القدرة على التعامل مع المواقف الصعبة، وتحديد نقاط الضعف والتغلب عليها، وإكساب الموظف معارف إضافية.

## 3. مناقشة التساؤل الثالث (ما علاقة المنصات الإلكترونية بفاعلية التدريب في شركة الخطوط السعودية؟):-

أشار التساؤل الثالث على ماهية العلاقة بين المنصات الإلكترونية وفاعلية التدريب، وقد بينت النتائج من خلال تحليل اتجاه آراء العينة حول فقرات المحور الثالث على أن هناك أثر واضح لاستخدام المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب، حيث أشارت النتائج إلى أن هذا التأثير يعزى إلى كون تطبيق المنصات الإلكترونية في التدريب يعد بالدرجة الأولى تنوع في أساليب التدريب بالشركة، وكذلك فإن سهولة وسلاسة المحتوى التدريبي الإلكتروني يساهم في رفع مستوى العائد التدريبي، كما أن البرامج التدريبية الإلكترونية تحتوي على معلومات كافية عن أهداف كل برنامج. وقد تأكد أيضاً أن استخدام المنصات الإلكترونية يضيف أريحية وحرية في التواصل بين المدرب والمتدرب، ويمنح القدرة على الدمج بين التدريب التقليدي والإلكتروني وقدرة المتدرب استعادة محتوى الدورة التدريبية مما يزيد من فرص الاستيعاب، كما أن توفر فرصة التقييم الإلكتروني لبرامج المنصة يحقق سرعة الحصول على التقييم وتحسين تلك البرامج.

## النتائج:-

من خلال الدراسة النظرية، والدراسة الميدانية لأثر المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب، تم التوصل إلى عدد من النتائج الهامة والتي من بينها أن التدريب الإلكتروني يعتبر توجهاً حديثاً قد يكون مساعد أو بديل للتدريب التقليدي، وأن هناك واقع معرفي وتطبيقي للمنصات الإلكترونية بين الموظفين، وإدارة الشركة قناعة كبيرة بضرورة استغلال النظم الإلكترونية في مجال التعلم الجماعي والذاتي. وكذلك امتلاك الشركة جاهزية في البنية التحتية والموارد البشرية لتبني المنصات الإلكترونية في التدريب، واتجاه الشركة الواضح نحو الاهتمام بالتدريب الفعال وهو ما يشير إلى فاعلية التدريب بالشركة، ويؤكد الموظفون على فاعلية التدريب ومساهمته في إثراء معارفهم الوظيفية وإتقانهم للجوانب الفنية والتنظيمية وأساليب تخطيط العمل وأداء المهام وإعداد البرامج، وأن هناك أثر واضح لاستخدام المنصات الإلكترونية على فاعلية التدريب بالشركة من خلال خلق التنوع في أساليب التدريب وزيادة مستوى الفهم والاستيعاب وتحقيق الأريحية والمرونة بين المدرب والمتدرب.

#### المراجع:-

- 1- الوجيدي، أروى وضاح، 2009، رسالة ماجستير بعنوان: أثر برنامج مقترح في ضوء الكفايات الإلكترونية لاكتساب بعض مهاراتها لدى طالبات تكنولوجيا التعليم في الجامعة الإسلامية، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، ص1.
- 2- الكردي، أحمد، 2015، مقال علمي بعنوان: التدريب الفعال بمنظمات الأعمال، منتدى الموارد البشرية، موقع إلكتروني، ص2.
- 3- إطميزي، جميل، 2014، ورقة علمية بعنوان: دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية، المؤتمر الدولي العربي في تكنولوجيا المعلومات، جامعة نايزوي، مسقط، سلطنة عمان، ص1.
- 4- موقع الخطوط العربية السعودية، 2012، [www.altayyaronline.com](http://www.altayyaronline.com).
- 5- الكردي، أحمد، 2015، مرجع سابق ذكره، ص2.
- 6-SIEMENS, 2016, The role of platforms for digitalization of European industry. Irvine, California, USA, P 4.
- 7-Bogost, Ian; Montfort, Nick. 2009, Platform Studies: Frequently Questioned Answers. Irvine, California, USA, P:3
- 8-Meyer, Laurence. 2017, Digital platforms: definition and strategic value. Irvine, California, USA P.135.
- 9-Meyer, Laurence. 2017, OP, P137.
- 10- زربي، سوسن، مخالفة أحلام، عقون، عرجونة، 2017، مرجع سابق ذكره، ص97.
- 11- لسان العرب مادة (درب) 374/1.
- 12- القبلان، يوسف بن محمد، 1992، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض، السعودية، ص ص4-5.
- 13- رضا، أكرم، 2003، برنامج تدريب المدربين، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، مصر، ص 15.
- 14- ربايعه، علي محمد، 2003، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء عمان، الأردن، ص53.
- 15- دزة، عبد الباري إبراهيم، 2003، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، ص 103.
- 16- الكلالدة، طاهر محمود، 2011، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، ص 1.
- 17- السالم، مؤيد سعيد والصالح، حرحوش عادل، 2009، غدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، دار عالم الكتب الحديث، ط1، عمان، الأردن، ص 130.
- 18- عباس، أنس عبد الباسط، 2008، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، ص 227.
- 19- خفاجي، باريمان، 2007، ورقة بحثية بعنوان: صناعة التدريب من الاحتياج إلى القياس، ملتقى الخليج العربي للتدريب، الرياض، السعودية، ص8.
- 20- إطميزي، جميل، 2014، مرجع سابق ذكره، ص239.
- 21-Welch, J. (2000), GE's 2000 annual report, letter to share, General Electric Company, USA, P:4.
- 22- عبدالحفيظ، اخلاص وباهي، مصطفى، 2000، طرق البحث العلمي والتحليل الاحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، ص84.