

|                                                                                   |                                                                                            |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | Midocean Journal for Research and Studies<br><a href="https://e-ISSN:">https://e-ISSN:</a> |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## تأثير التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين دراسة حالة الشركة السعودية للخدمات الأرضية

### The Impact of Digital Skills Training on Employee Performance: A Case Study of the Saudi Ground Services Company

الباحث/ وليد فهد الزعبي – ماجستير إدارة مخاطر – كلية الإدارة – جامعة ميد أوشن – المملكة العربية السعودية

Researcher/ Walid Fahd Al-Zoubi – Master of Risk Management – College of Management – Mid Ocean University – Kingdom of Saudi Arabia

#### الملخص

تهدف الدراسة الي بيان تأثير التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين بالشركة السعودية للخدمات الأرضية حيث تشهد تحولاً رقمياً متسارعاً، مما يجعل التدريب على المهارات الرقمية أمراً أساسياً لفعالية الموظفين ونجاح المؤسسة. وبينما تسلط الدراسات السابقة الضوء على أهمية الارتقاء بالمهارات الرقمية، إلا أن هناك بحثاً محدوداً حول تأثيره المباشر على أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. تعتمد هذه الدراسة على تصميم بحث وصفي باستخدام عينات عشوائية طبقية لتحليل بيانات 357 موظفاً في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. واستخدم استبيان منظم لتقييم العلاقة بين التدريب على المهارات الرقمية ومقاييس الأداء الوظيفي الرئيسية SPSS وتوصلت الدراسة الي عدد من النتائج كان أهمها: أن التدريب على المهارات الرقمية يحسن بشكل ملحوظ إنتاجية الموظفين وقدرتهم على التكيف وكفاءتهم التشغيلية. ويظهر الموظفون الذين يتلقون تدريباً منظماً كفاءة تكنولوجية محسنة، وأخطاء تشغيلية أقل، ورضا وظيفياً أعلى. وتؤكد هذه النتائج على ضرورة الارتقاء المستمر بالمهارات الرقمية للحفاظ على تنافسية القطاع. وبناء على النتائج السابقة توصلت الدراسة الي عدد من التوصيات كان أهمها: ينبغي على المؤسسات الاستثمار في برامج تدريب رقمية مصممة خصيصاً لتعزيز كفاءة القوى العاملة وابتكارها. وضرورة تحديد احتياجات التدريب والتطوير للموظفين وفقاً للمهام والمسؤوليات المطلوبة.

الكلمات المفتاحية: تدريب المهارات الرقمية، أداء الموظفين الوظيفي، الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

#### Abstract

This study aims to demonstrate the impact of digital skills training on employee performance at the Saudi Ground Services Company (SGS). SGS is experiencing a rapid digital transformation, making digital skills training essential for employee effectiveness and organizational success. While previous studies highlight the importance of upgrading digital skills, there is limited research on its direct impact on employee performance at SGS. This study relies on a descriptive research design using stratified random samples to analyze data from 357 SGS employees. A structured questionnaire was used to assess the relationship between digital skills training and key job performance measures (SPSS). The study reached several findings, the most important of which are that digital skills training significantly improves employee productivity, adaptability, and operational efficiency. Employees who receive structured training demonstrate improved technological proficiency, fewer operational

errors, and higher job satisfaction. These findings underscore the need to continuously enhance digital skills to maintain the sector's competitiveness. Based on the previous findings, the study reached a number of recommendations, the most important of which were: Institutions should invest in digital training programs specifically designed to enhance workforce efficiency and innovation. It is also necessary to identify employee training and development needs based on the required tasks and responsibilities.

Keywords: Digital skills training, employee job performance, Saudi Ground Services Company.

## المقدمة:

تشهد القوى العاملة العالمية تحولاً كبيراً نتيجة للتقدم السريع في التقنيات الرقمية. وتدمج المؤسسات في مختلف القطاعات بشكل متزايد الأدوات الرقمية والأتمتة وعمليات صنع القرار القائمة على البيانات لتعزيز الكفاءة والإنتاجية والأداء العام (البوشي، 2015).

وقد أصبحت المهارات الرقمية ضرورية للموظفين للتعامل مع هذه التطورات التكنولوجية بفعالية، مما يضمن بقاء الشركات قادرة على المنافسة في ظل بيئة اقتصادية سريعة التطور وفي الشركة السعودية للخدمات الأرضية، الذي يعتمد بشكل كبير على الدقة والسلامة والكفاءة، يلعب التدريب على المهارات الرقمية دوراً حاسماً في تزويد الموظفين بالكفاءات اللازمة لتشغيل الأنظمة الحديثة، وتحسين سير العمل، وتعزيز الأداء الوظيفي العام (الحמיד وآخرون، 2024).

يعد الشركة السعودية للخدمات الأرضية في مكون رئيسي ويعد محركاً رئيسياً للتنمية الاقتصادية، إذ يسهل التجارة والسياحة والتواصل العالمي. وقد استثمرت الشركة في الكثير من المطارات في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية بكثافة في مبادرات التحول الرقمي، مدمجة تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، والصيانة التنبؤية، والفحص الأمني البيومتري، وأنظمة مراقبة الحركة الجوية الآلية لتبسيط العمليات (الحمودي، 2024).

وبينما حسنت هذه التطورات التكنولوجية الكفاءة التشغيلية، فإنها تتطلب أيضاً من الموظفين تطوير كفاءات رقمية جديدة للتكيف مع الأدوار والمسؤوليات الوظيفية المتغيرة (الشريف وآخرون، 2022).

وقد أطلقت المملكة العربية السعودية برامج وطنية لتطوير القوى العاملة لسد فجوة المهارات الرقمية، وضمان تدريب الموظفين تدريباً كافياً لتلبية متطلبات طبيعة تلك الخدمات التي تعتمد على التكنولوجيا الرقمية (سهيل، 2020).

في المملكة العربية السعودية، تلعب الشركة السعودية للخدمات الأرضية دوراً حيوياً في النمو الاقتصادي الوطني، حيث يعد المملكة العربية السعودية مركزاً استراتيجياً للسفر الجوي الإقليمي والدولي. كجزء من رؤية المملكة العربية السعودية الاقتصادية 2030، أولت الحكومة أولوية للتحول الرقمي، مؤكدة على ضرورة رفع مهارات القوى العاملة والتدريب على الكفاءات الرقمية (فياض، 2023). تستثمر الشركة السعودية للخدمات الأرضية في وضع برامج تدريب على المهارات الرقمية لضمان قدرة الموظفين على تشغيل الأنظمة المتقدمة بفعالية، والامتثال للوائح السلامة الدولية، وتحسين جودة الخدمة بشكل عام. ومع ذلك، وعلى الرغم من هذه الجهود، لا تزال التحديات، مثل وتيرة التغيير التكنولوجي، وتفاوت مستويات الثقافة الرقمية بين الموظفين، وفعالية برامج التدريب، تشكل مخاوف رئيسية (عشماوي، 2014).

في حين سلّطت الأبحاث الضوء على أهمية رفع المهارات الرقمية في تحسين أداء الموظفين الوظيفي، إلا أن هناك أدلة تجريبية محدودة حول كيفية تأثير التدريب على المهارات الرقمية تحديداً على القوى العاملة في الشركة السعودية للخدمات الأرضية في المملكة العربية السعودية (بشر وآخرون، 2023).

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التدريب على المهارات الرقمية وأداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. من خلال دراسة فعالية برامج التدريب الحالية، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى ثاقبة حول كيفية تأثير الكفاءات الرقمية على

الإنتاجية والكفاءة التشغيلية والقدرة على التكيف داخل الشركة. وستساهم النتائج في توسيع نطاق النقاش حول تطوير القوى العاملة في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، مقدمة توصيات عملية للمؤسسات لتعزيز استراتيجياتها التدريبية الرقمية وضمان قدرتها التنافسية على المدى الطويل في عالم يعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا وتهدف الدراسة الى بيان تأثير التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين دراسة حالة الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

### مشكلة الدراسة:

يعتمد الشركة السعودية للخدمات الأرضية بشكل متزايد على التقنيات الرقمية لتعزيز الكفاءة التشغيلية والسلامة وخدمة العملاء. ومع ذلك، تشير الأبحاث السابقة إلى أن الموظفين الذين لا يتلقون تدريباً رقمياً كافياً غالباً ما يواجهون صعوبة في أداء أدوارهم بفعالية، نظراً لافتقارهم إلى المهارات التقنية اللازمة للتكيف مع تقنيات مكان العمل المتطورة (سميث وبراون، 2021).

لا يقتصر هذا النقص في المهارات على تقليل الإنتاجية فحسب، بل يعيق أيضاً الكفاءة التشغيلية والابتكار في المؤسسات الخدمية (تشن وآخرون، 2024). في حين يعترف على نطاق واسع بالتحول الرقمي كمحرك رئيسي لنمو الاقتصاد، يواجه العديد من الموظفين تحديات في استخدام هذه الأنظمة المتقدمة بسبب نقص التدريب، مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة والأخطاء وزيادة ضغط العمل (العنزي، 2024). على الرغم من الاستثمارات الكبيرة في البنية التحتية الرقمية، لا تزال هناك فجوة في فهم كيفية تأثير التدريب الرقمي بشكل مباشر على أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية (مخير وجميل، 2022).

في حين استكشفت بعض الدراسات دور المهارات الرقمية في تطوير القوى العاملة بشكل عام، إلا أن الأبحاث الخاصة بموظفي الشركة السعودية للخدمات الأرضية لا تزال محدودة (الحמיד، بن محمود، والمحسن، 2024). فبدون تدريب رقمي مستهدف، قد يواجه الموظفون صعوبة في التكيف مع التقنيات الجديدة، مما يؤثر في النهاية على النجاح التشغيلي والقدرة التنافسية للشركة (الحمودي، 2024). تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة العلاقة بين التدريب الرقمي والأداء الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، وتقديم رؤى حول كيفية تصميم برامج تدريبية لتعزيز كفاءة القوى العاملة، وتقليل عوائق الأداء المتعلقة بالمهارات، وتحسين النتائج التنظيمية الإجمالية.

**التساؤل الرئيسي للدراسة:** ما تأثير التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين بالشركة السعودية للخدمات الأرضية؟

### الأسئلة الفرعية لمشكلة الدراسة

- هل يؤثر تكرار التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية؟
- هل يؤثر محتوى التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية؟
- هل تؤثر طريقة التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية؟
- هل يؤثر إتقان الأدوات الرقمية على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية؟

### أهمية الدراسة

تعد هذه الدراسة مهمة على مستويات متعددة، إذ تساهم في مجالات تطوير القوى العاملة، والتحول الرقمي، وأداء الشركة السعودية للخدمات الأرضية. ومع استمرار الشركة السعودية للخدمات الأرضية في دمج التقنيات المتقدمة، أصبح ضمان تدريب الموظفين بشكل كافٍ على استخدام الأدوات الرقمية بفعالية عاملاً حاسماً لنجاح المؤسسات. يدرس هذا البحث تأثير التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين الوظيفي، مع التركيز على كيفية تأثير وتيرة التدريب ومحتواه وأساليبه على إنتاجية القوى العاملة، والكفاءة التشغيلية، والقدرة على التكيف. ستكون نتائج هذه الدراسة قيمة للشركة السعودية للخدمات الأرضية، وواضعي السياسات، ومؤسسات التدريب، والباحثين الذين يسعون إلى فهم الكفاءات الرقمية في القوى العاملة وتعزيزها.

## الأهمية التطبيقية

- تسلط الضوء على كيفية تعزيز التدريب على المهارات الرقمية للأداء الوظيفي وفرص التطوير المهني.
- بالإضافة إلى ذلك، يدعم هذا البحث جهود المملكة العربية السعودية لتطوير اقتصاد قائم على المعرفة من خلال تسليط الضوء على دور الثقافة الرقمية في كفاءة القوى العاملة.
- تقدم الدراسة توصيات قائمة على البيانات لمؤسسات خدمات المساندة للنقل الجوي والهيئات الحكومية حول فعالية مبادرات التدريب الرقمي، مما يضمن توافق تطوير القوى العاملة مع الأهداف الاقتصادية الوطنية.
- التوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية الاقتصادية 2030 التي تركز على التحول الرقمي، وتطوير مهارات القوى العاملة، والتنوع الاقتصادي.
- ستساعد النتائج الجهات المعنية على تقييم برامج التدريب الحالية، وتحديد فجوات المهارات، وتنفيذ سياسات لتعزيز الكفاءة الرقمية في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.
- كما سيوجه مديري التدريب وخبراء الموارد البشرية نحو تحسين مناهج التدريب لضمان إلمام الموظفين بالتقنيات الجديدة، وقدرتهم على استخدامها لتعزيز السلامة وتقليل الأخطاء وتحسين خدمة العملاء.
- يقدم هذا البحث توصيات عملية حول كيفية تحسين الموظفين لمهاراتهم التقنية، والتكيف مع الابتكارات الرقمية، وتعزيز كفاءتهم الوظيفية.
- يقيم البحث أساليب التدريب (التعلم الإلكتروني، والمحاكاة العملية، وورش العمل التي يديرها مدربون) الأكثر فعالية في تحسين أداء الموظفين الوظيفي. ستساعد هذه الرؤى المؤسسات على الاستثمار في مبادرات تدريبية مستهدفة تتوافق مع احتياجات الشركة ومستويات مهارات الموظفين.

## الأهمية النظرية

- من منظور أكاديمي، تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتنامية حول تطوير القوى العاملة الرقمية.
- بالإضافة إلى ذلك، يمكن للباحثين المستقبليين استخدام هذه الدراسة كأساس لمزيد من التحقيقات في رقمنة القوى العاملة، ومنهجيات التدريب، وأداء الموظفين وغيره من الصناعات القائمة على التكنولوجيا.
- تقدم هذه الدراسة رؤى حول كيفية تأثير برامج التدريب على المهارات الرقمية على مقاييس الأداء الوظيفي مثل دقة العمليات، والكفاءة، ورضا الموظفين.
- تقييم العلاقة بين التدريب الرقمي والأداء الوظيفي، يساعد هذا البحث على تحسين استراتيجياتها لتطوير القوى العاملة.
- وبينما استكشفت الأبحاث السابقة التحول الرقمي الأرضية، تناولت دراسات محدودة التأثير المباشر للتدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين.
- وتسد هذه الدراسة هذه الفجوة من خلال تقديم أدلة تجريبية حول كيفية تأثير التدريب الرقمي على الإنتاجية والكفاءة التشغيلية وقدرة الموظفين على التكيف.

## أهداف البحث

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

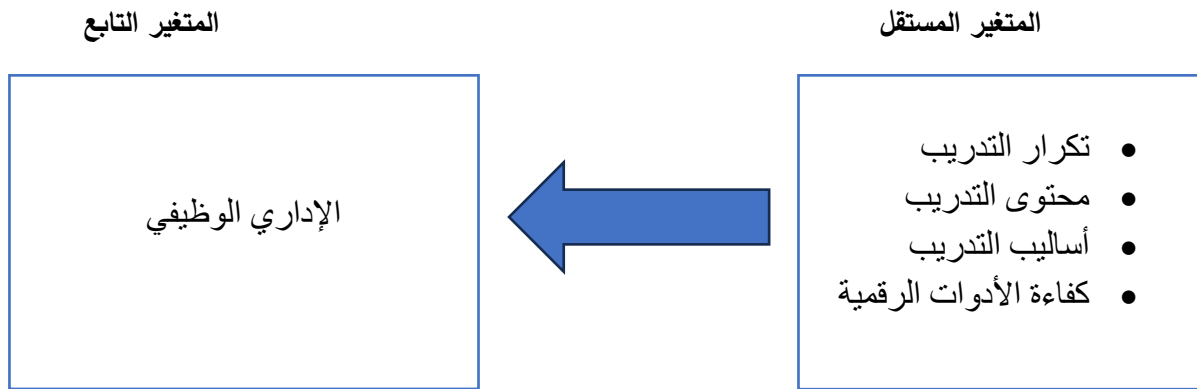
- تحديد تأثير تكرار التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.
- تحديد تأثير محتوى التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.
- تحديد تأثير أسلوب التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

- تحديد تأثير إتقان الأدوات الرقمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

## فرضية البحث

- الفرضية الأولى: هناك تأثير لتكرار التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.
- الفرضية الثانية: هناك تأثير لمحتوى التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.
- الفرضية الثالثة: هناك تأثير لأسلوب التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.
- الفرضية الرابعة: هناك تأثير لإتقان الأدوات الرقمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

## الإطار المفاهيمي



شكل رقم (1) نموذج الدراسة - أعداد الباحث

## نطاق الدراسة وحدودها

يشمل نطاق الدراسة المقترحة ما يلي:

- نطاق تدريب المهارات الرقمية: تهدف الدراسة إلى استكشاف تأثير تدريب المهارات الرقمية على أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. ويشمل ذلك التدريب على مختلف الأدوات الرقمية، وأنظمة الذكاء الاصطناعي، وتحليلات البيانات، والبرامج المستخدمة.
- نطاق الشركة السعودية للخدمات الأرضية: ستتناول الدراسة تحديدا الموظفين العاملين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، والمؤسسات الأخرى ذات الصلة.
- نطاق أداء الموظف الوظيفي: ستقيس الدراسة أداء الموظف الوظيفي بناء على مؤشرات الأداء الرئيسية مثل الإنتاجية وكفاءة المهام ومهارات حل المشكلات والامتثال للسلامة وخدمة العملاء. سينصب التركيز على مدى قدرة الموظفين على أداء أدوارهم بعد تلقي تدريب المهارات الرقمية وما إذا كان للتدريب تأثير ملموس على أدائهم في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.
- النطاق الديموغرافي: ستدرس الدراسة الخصائص الديموغرافية المختلفة للموظفين، بما في ذلك العمر والجنس والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. ستساعد هذه المتغيرات على فهم كيفية تأثير العوامل الديموغرافية المختلفة على فعالية تدريب المهارات الرقمية على الأداء الوظيفي.
- النطاق التكنولوجي: ستركز الدراسة على الأدوات والأنظمة التكنولوجية المستخدمة في الشركة السعودية للخدمات الأرضية وكيف يعزز تدريب المهارات الرقمية المتعلق بهذه الأدوات قدرة الموظفين على استخدامها بفعالية.

## الإطار النظري:

يستند الإطار النظري لهذه الدراسة إلى العديد من النظريات الرئيسية ذات الصلة برأس المال البشري، وتبني التكنولوجيا، وفعالية برامج التدريب. وتوفر هذه النظريات أساساً لفهم كيفية تأثير تدريب المهارات الرقمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية ستستكشف الدراسة أيضاً كيف تؤثر التطورات في تكنولوجيا الخدمات المقدمة على الحاجة إلى التطوير المستمر للمهارات الرقمية، وكيف يسهم هذا التدريب في تحسين أداء الموظفين. وبشكل عام، سيقدم نطاق الدراسة تحليلاً شاملاً لتأثير التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. وستركز الدراسة على فهم كيفية تأثير برامج التدريب الرقمية المختلفة على إنتاجية الموظفين، وكفاءة العمليات، والامتثال لمعايير السلامة، وخدمة العملاء. ومن خلال دراسة العلاقة بين المهارات الرقمية والأداء الوظيفي، سيقدم هذا البحث رؤية قيمة حول تعزيز قدرات الموظفين والمساهمة في نجاح الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

## المصطلحات والمفاهيم:

### أداء الموظف الوظيفي:

يشير أداء الموظف الوظيفي إلى مدى فعالية وكفاءة أداء الموظف للمهام والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة. ويتم تقييمه عادة بناءً على مستويات الإنتاجية، والالتزام بلوائح السلامة، والقدرة على حل المشكلات، والمساهمة الإجمالية في تحقيق أهداف المؤسسة. في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، يعد الأداء الوظيفي القوي أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على السلامة التشغيلية، ورضا العملاء، والامتثال للمعايير التنظيمية. الموظفون الذين يخضعون لتدريب على المهارات الرقمية ويظهرون كفاءتهم في استخدام الأدوات الرقمية هم أكثر عرضة للأداء بكفاءة، وتقليل أخطاء مكان العمل، والمساهمة في تحسين العمليات والابتكار في الشركة (الحمودي، 2024).

### تكرار التدريب:

تشير تكرار التدريب إلى عدد مرات مشاركة الموظفين في برامج تدريبية منظمة لتطوير مهاراتهم وتعزيزها. تساعد جلسات التدريب المنتظمة والمجدولة جيداً الموظفين على مواكبة أحدث التقنيات ومعايير الصناعة وأفضل الممارسات. في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، يضمن التدريب المنتظم على المهارات الرقمية قدرة الموظفين على الاستخدام الفعال للأنظمة المتقدمة، مما يسهم في الكفاءة التشغيلية والامتثال للوائح الشركة (عيشي، 2012).

### محتوى التدريب:

يشير محتوى التدريب إلى عمق وأهمية وشمولية المواد المقدمة في برنامج التدريب. يجب أن يكون المحتوى تم هيكلته جيداً بحيث يكون متوافقاً مع المتطلبات الخاصة بكل وظيفة، وأن يغطي الكفاءات الأساسية، مثل استخدام البرامج، واستكشاف الأخطاء وإصلاحها، وتحليل البيانات، والامتثال للوائح التنظيمية. في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، مما يحسن الكفاءة وقدرات حل المشكلات وأداء الوظيفة (الزيادي، 2016).

### أساليب التدريب:

تشير أساليب التدريب إلى مختلف التقنيات التعليمية المستخدمة لتقديم برامج التدريب، بدءاً من التدريس التقليدي في الفصول الدراسية وصولاً إلى منصات التعلم الرقمية الحديثة. تشمل أساليب التدريب الفعالة في الشركة السعودية للخدمات الأرضية عمليات المحاكاة، ووحدات التعلم الإلكتروني التفاعلية، والتدريب أثناء العمل، وورش العمل التي يقودها المدربون، ومناهج التعلم المدمج. (بخرون، 2015).

### كفاءة الأدوات الرقمية

تشير كفاءة الأدوات الرقمية إلى قدرة الموظف على استخدام التقنيات والبرامج الرقمية الأساسية لأداء مهام عمله بكفاءة. وتشمل معرفة التطبيقات المتخصصة، مثل تحليلات البيانات في الوقت الفعلي، وأنظمة التشغيل الآلية، والبرامج الخاصة بالخدمات الأرضية للنقل الجوي، وأدوات الأمن السيبراني. في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، تعدّ الكفاءة في استخدام الأدوات الرقمية أمراً بالغ الأهمية لضمان الدقة، وتقليل الأخطاء التشغيلية، وتحسين عمليات صنع القرار. (Nurain, el, al, 2024).

## مراجعة الأدبيات ذات الصلة:

أدى التقدم السريع للتقنيات الرقمية إلى تحوّل في الصناعات حول العالم، بما في ذلك الشركة السعودية للخدمات الأرضية. ومع قيام المؤسسات بدمج الأدوات الرقمية في عملياتها، يجب على الموظفين تطوير الكفاءات الرقمية اللازمة لأداء عملهم بفعالية. يستكشف هذا الفصل الأدبيات الحالية حول تدريب المهارات الرقمية وتأثيره على أداء الموظفين الوظيفي، ويدرس النظريات الرئيسية والدراسات السابقة واتجاهات الشركة التي تبرز أهمية الكفاءة الرقمية للقوى العاملة (Ahmed, el, al, 2024).

تشهد الشركة السعودية للخدمات الأرضية تحولاً رقمياً سريعاً، مما جعل تدريب المهارات الرقمية أمراً أساسياً لفعالية الموظفين وتنافسية المؤسسة. تسلط الدراسات حول هذا الموضوع الضوء على كيفية تأثير التدريب على المهارات الرقمية (متغير مستقل) على جوانب مختلفة من أداء الموظف الوظيفي (متغير تابع)، بما في ذلك الإنتاجية والقدرة على التكيف والكفاءة التشغيلية.

## التدريب على المهارات الرقمية (متغير مستقل)

### أثر تكرار التدريب على أداء الموظف الوظيفي:

حيث يلعب تكرار التدريب دوراً حاسماً في تحسين أداء الموظف الوظيفي، حيث تمكّن فرص التعلم المستمر الموظفين من التكيف مع بيئات العمل المتطورة، وتحسين الاحتفاظ بالمهارات، وزيادة الإنتاجية. تسلط العديد من الدراسات الضوء على العلاقة بين التدريب المتكرر والأداء الوظيفي في مختلف إدارات الشركة.

وجد Gebrehiwot, & Eleftheria (2023) أن التدريب المنتظم يعزز كفاءة الموظفين وفعاليتهم بشكل كبير من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف المحدّثة. وكشفت دراستهم في مدينة مكلي، إثيوبيا، أن الموظفين الذين يتلقون تدريباً متكرراً يظهرون مستويات أعلى من الكفاءة الوظيفية والقدرة على التكيف، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام.

وبالمثل، أكد Ketu (2024) أن تكرار التدريب يرتبط ارتباطاً إيجابياً برضا الموظفين الوظيفي وأدائهم. ووجدت الدراسة التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس الجامعيين في إثيوبيا أن جلسات التدريب المتكررة لا تحسّن فقط

لا تقتصر فوائد التدريب على الخبرة التقنية للموظفين فحسب، بل تسهم أيضاً في رضاهم الوظيفي، مما يعزز بدوره الأداء. وهذا يبرز أهمية التدريب المستمر كآلية لتعزيز مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم.

استكشف احمد وآخرون (2024) تأثير التلعيب في التدريب المؤسسي، مبينين أن جلسات التدريب الأكثر تكراراً وتفاعلية تحسّن من الاحتفاظ بالمعرفة ومشاركتها، وفي نهاية المطاف، من الأداء الوظيفي. تشير نتائجهم إلى أن الموظفين الذين يخضعون للتدريب على فترات منتظمة يميلون إلى تطوير كفاءات رقمية أقوى، مما يسمح لهم بأداء مهامهم بفعالية أكبر.

بالإضافة إلى ذلك، درس الشريف وآخرون (2022) دور التدريب على المهارات العامة للخريجين في بداية مسيرتهم المهنية، مكشفين أن جلسات التدريب المتكررة تزيد من الدعم التنظيمي المتصور، والرضا الوظيفي، وتقلل من نوايا دوران الموظفين. وهذا يعني أن المؤسسات التي تستثمر في مبادرات التدريب المستمرة لا تحسّن أداء الموظفين فحسب، بل تعزز أيضاً قوة عاملة أكثر التزاماً.

علاوة على ذلك، بحث شعيب (2024) دور الذكاء الاصطناعي (AI) في تدريب الموظفين، ووجدوا أن الموظفين يستفيدون أكثر عند التدريب بشكل متكرر. أبرزت دراستهم أن فعالية التعلم القائم على الذكاء الاصطناعي تتعزز عند إجراء التدريب بانتظام، خاصة عندما يشعر الموظفون بالاستمتاع بالعملية وتكون المهام معقدة.

تدعم الدراسات باستمرار فكرة أن التدريب المتكرر يؤدي إلى تحسين أداء الموظف الوظيفي. سواء من خلال التدريب التقليدي الحضوري، أو التعلم الرقمي، أو البرامج القائمة على الذكاء الاصطناعي، فإن توفير فرص تعلم منتظمة للموظفين يعزز كفاءاتهم، ويزيد من رضاهم الوظيفي، ويعزز الكفاءة التنظيمية بشكل عام.

### تأثير محتوى التدريب على أداء الموظف الوظيفي

تعتمد فعالية برامج تدريب الموظفين بشكل كبير على جودة محتوى التدريب وملاءمته. تعزز مواد التدريب المصممة جيدا والمصممة خصيصا لأدوار الموظفين الوظيفية الاحتفاظ بالمعرفة، وتطبيق المهارات، والأداء الوظيفي بشكل عام.

أكد الزيايدي (2024) على أهمية برامج التدريب المخصصة في دفع عجلة التحول التنظيمي. وتبرز أبحاثهم أن المؤسسات التي تصمم محتوى التدريب بما يتماشى مع احتياجات الموظفين وأدوارهم الوظيفية المحددة تشهد تحسنا في المشاركة، واكتساب المعرفة، والإنتاجية. وهذا يشير إلى أن مناهج التدريب العامة قد تكون أقل فعالية مقارنة بالبرامج المصممة خصيصا التي تعالج تحديات العالم الحقيقي.

استكشفت دراسة Wakelin وآخرون (2023) دور الألعاب في تدريب الشركات، ووجدت أن محتوى التدريب الجذاب والتفاعلي يحسن من الاحتفاظ بالمعرفة ومشاركتها والأداء الوظيفي العام. وتشير الدراسة إلى أن برامج التدريب التي تتضمن عناصر مثل المحاكاة ولعب الأدوار والأدوات الرقمية التفاعلية تؤدي إلى نتائج تعلم أفضل وتطبيق أفضل للمهارات في مكان العمل.

درس أدولا وكانط وبربيرسا (2023) آثار محتوى التدريب على الأداء التنظيمي في صناعة النسيج في إثيوبيا. وتشير نتائجهم إلى أن برامج التدريب التي تركز على المهارات العملية المتعلقة بالوظيفة تسهم في زيادة الكفاءة والأداء، لا سيما عندما تتضمن خبرة عملية ودراسات حالة. وهذا يؤكد على أهمية التعلم التطبيقي في تطوير القوى العاملة.

قام أكرم وآخرون (2024) بتحليل ممارسات القيادة في التعليم، ووجدوا أن محتوى التدريب تم هيكلته جيدا يحسن التطور المهني والأداء الوظيفي بشكل إيجابي. وتشير أبحاثهم إلى ضرورة أن تضمن المؤسسات تحديث مواد التدريب بانتظام، وأن تكون ذات صلة بالسياق، ومتوافقة مع نمو الموظفين وأهداف المؤسسة.

وفي الختام، تشير الدراسات إلى أن محتوى التدريب عالي الجودة، والجذاب، والمخصص للأدوار، يحسن بشكل كبير أداء الموظفين الوظيفي. وينبغي على المؤسسات إعطاء الأولوية لتصميم برامج تدريبية تتضمن تطبيقات عملية، وتقنيات تعلم تفاعلية، واستراتيجيات بناء الثقة، لتحقيق أقصى قدر من التأثير.

### تأثير أساليب التدريب على أداء الموظفين الوظيفي:

تعتمد فعالية تدريب الموظفين بشكل كبير على الأساليب المستخدمة في إيصال المعرفة والمهارات. وتسلط دراسات مختلفة الضوء على تأثير أساليب التدريب المختلفة على أداء الموظفين، مؤكدة على ضرورة اعتماد المؤسسات أنسب الأساليب بناء على متطلبات القوى العاملة والشركة.

درس أحمد وصديقي وظهر (2025) كيفية تأثير أساليب التدريب المختلفة على استبقاء الموظفين وأدائهم. وخلصت دراستهم إلى أن أساليب التدريب التفاعلية والعملية، مثل ورش العمل والمحاكاة، تؤدي إلى زيادة المشاركة والاحتفاظ بالمعارف، مما يحسن في نهاية المطاف الأداء الوظيفي. وهذا يشير إلى ضرورة إعطاء المؤسسات الأولوية لتقنيات التعلم التجريبي لتعزيز كفاءة الموظفين.

استكشف Noorzad (2024) أساليب التدريب في قطاع الاتصالات في أفغانستان، وخلص إلى أن النهج المدمج - الذي يجمع بين التدريب التقليدي بقيادة المدرب والتعلم الرقمي - يؤدي إلى اكتساب المهارات وتطبيقها بشكل أفضل. وقد أظهر الموظفون الذين تلقوا تدريباً منظماً وممتكراً من خلال صيغ متعددة كفاءة وظيفية وقدرة على التكيف.

ركز شديد (2021) على دور منهجيات التدريب في أداء الموظفين في مختلف القطاعات. وأشارت نتائجهم إلى أن التدريب الذاتي عبر الإنترنت، عند دمج مع التقييمات الدورية والتغذية الراجعة، يؤدي إلى تحسين الاحتفاظ بالمعرفة وتطبيقها. وهذا يعزز أهمية دمج حلول التعلم القائمة على التكنولوجيا في استراتيجيات التدريب.

تؤثر أساليب التدريب بشكل كبير على أداء الموظفين، حيث أثبتت الأساليب العملية والمختلطة والمعززة بالتكنولوجيا أنها الأكثر فعالية. ينبغي على المؤسسات الاستثمار في برامج تدريبية متنوعة ومنظمة جيداً لضمان اكتساب الموظفين للمهارات اللازمة، والاحتفاظ بها، وتطبيقها، لتعزيز إنتاجية وكفاءة مكان العمل.

### تأثير إتقان الأدوات الرقمية على الأداء الوظيفي

تلعب إتقان الأدوات الرقمية دوراً حاسماً في تحسين أداء الموظفين، لا سيما في أماكن العمل الحديثة التي تشهد تسارعاً في التحول الرقمي. يميل الموظفون الذين يستخدمون الأدوات الرقمية بفعالية إلى إظهار كفاءة أكبر، وقدرة أكبر على حل المشكلات، وإنتاجية إجمالية أعلى.

أكدت دراسة طلبه (2024) السلوك الرقمي وتأثيره على أداء الموظفين في جامعة الفيوم. وتشير نتائجهم إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بإتقان أعلى للأدوات الرقمية يحققون أداءً أفضل في إدارة البيانات، والتواصل، وتنفيذ المهام. وتؤكد الدراسة أن المؤسسات التي تستثمر في تدريب الثقافة الرقمية تشهد تحسينات كبيرة في كفاءة العمل والتعاون.

استكشف Duan, Deng & Wibowo (2023) كيف تؤثر التكنولوجيات الرقمية، والتحفيز، والقدرة على العمل على أداء الموظفين بعد جائحة كوفيد-19. وأبرزت الدراسة أن الموظفين الذين يتقنون الأدوات الرقمية يتكيفون بسرعة أكبر مع بيئات العمل عن بعد وسير العمل الرقمي، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي. وهذا يؤكد على حاجة المؤسسات إلى دمج تدريب المهارات الرقمية في استراتيجيات تطوير القوى العاملة لديها.

قام زايد (2023) بدراسة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموارد البشرية من خلال إتقان الأدوات الرقمية عامل رئيسي في تحديد الأداء الوظيفي. وخلص بحثهم إلى أن الموظفين الأصغر سناً الذين يجيدون استخدام التقنيات الرقمية يظهرون مشاركة وكفاءة وابتكاراً أعلى في أدوارهم. ويشير هذا إلى أن المهارات الرقمية أصبحت ضرورية بشكل متزايد لتعزيز تنافسية القوى العاملة.

. في الختام، يؤثر إتقان الأدوات الرقمية بشكل كبير على أداء العمل من خلال تعزيز الكفاءة والقدرة على التكيف والابتكار. ينبغي على المؤسسات الاستثمار في برامج مستمرة لتطوير المهارات الرقمية لضمان بقاء الموظفين قادرين على المنافسة في بيئة عمل تعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا.

### فجوة البحث

يشهد الشركة السعودية للخدمات الأرضية تحولاً رقمياً سريعاً، مما يتطلب من الموظفين تطوير كفاءات رقمية قوية لتعزيز الكفاءة والسلامة والأداء التشغيلي. على الرغم من الجهود المبذولة لتنفيذ برامج تدريب على المهارات الرقمية، لا تزال هناك فجوة في فهم كيفية تأثير محتوى التدريب، وتواتر التدريب، وأساليب التدريب، وكفاءة الأدوات الرقمية على أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. تسلط الأبحاث الحالية الضوء على أهمية تطوير المهارات، إلا أن الأدلة التجريبية المحدودة تدرس العلاقة المباشرة بين التدريب الرقمي المنظم وقدرة الموظفين على التكيف والإنتاجية وكفاءة العمل في الشركة.

## منهجية البحث:

يهدف هذا الفصل إلى توضيح الخيارات والإجراءات المتبعة لجمع بيانات موضوع الدراسة. كما يتناول الأدوات وتقنيات البحث المستخدمة في هذا البحث. يغطي هذا القسم تصميم البحث، والمشاركين فيه، وأسلوب أخذ العينات، وأداة البحث وصلاحياتها وموثوقيتها، وتقنيات جمع البيانات ومعالجتها، ومعالجة البيانات ومعالجتها إحصائياً لأغراض التحليل، وأخيراً، أدوات وإجراءات جمع البيانات.

## تصميم البحث:

تعتمد هذه الدراسة تصميمًا بحثيًا وصفيًا لدراسة تأثير التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. تصنف الدراسة الوصفية الظاهرة بشكل منهجي من خلال جمع معلومات قابلة للقياس والتحليل إحصائياً. يعد تصميم البحث هذا مناسباً لأنه يوفر تمثيلاً دقيقاً لكيفية تأثير التدريب على المهارات الرقمية على جوانب متعددة من أداء الموظفين، بما في ذلك الإنتاجية، والقدرة على التكيف، والكفاءة التشغيلية، والرضا الوظيفي، والابتكار.

تركز الدراسات الوصفية على ملاحظة جوانب ظاهرة معينة ووصفها وتوثيقها أثناء حدوثها. لا يتلاعب هذا النهج بالمتغيرات، بل يسعى إلى تحليل وتفسير الظروف القائمة. في هذه الدراسة، يستخدم البحث الوصفي لتقييم أثر تدريب المهارات الرقمية على قدرة الموظفين على استخدام الأدوات الرقمية، وتحسين سير العمل، والتكيف مع التغيرات التكنولوجية في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. يستخدم البحث الوصفي على نطاق واسع في العلوم الاجتماعية، وبحوث الأعمال، والإدارة نظراً لقدرته على توفير فهم واضح للعلاقات بين المتغيرات. فهو يسمح بجمع بيانات دقيقة يمكن استخدامها لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى وتوجيه عملية صنع القرار. من خلال استخدام الأساليب الوصفية، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الأنماط والاتجاهات التي قد تساعد في تحسين برامج التدريب الرقمي لموظفي الشركة السعودية للخدمات الأرضية. باستخدام البحث الوصفي، تلتقط هذه الدراسة صورة دقيقة للوضع الحالي لتدريب المهارات الرقمية وعلاقته بأداء الموظفين الوظيفي. يضمن هذا النهج القائم على البيانات أن تكون نتائج الدراسة ذات صلة وقابلة للتطبيق على الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

## عينة الدراسة

تشمل العينة المستهدفة لهذه الدراسة موظفي الشركة السعودية للخدمات الأرضية الذين خضعوا لتدريب على المهارات الرقمية. ويشمل ذلك موظفي جميع الإدارات في الشركة، ونظراً للاعتماد المتزايد على الأدوات الرقمية في الخدمات الأرضية للنقل الجوي، فإن فهم كيفية تأثير التدريب الرقمي على أداء هؤلاء الموظفين أمر بالغ الأهمية لتطوير القوى العاملة ونجاح الشركة. إن تجهيزها بالكامل للتغلب على تحديات التي تواجه الشركة المتطورة رقمياً.

## المشاركون في الدراسة:

أجريت هذه الدراسة. وكان المشاركون فيها موظفين يعملون في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، ويعود سبب التركيز على هذا البحث إلى تزايد أهمية التدريب على المهارات الرقمية لتحسين أداء الموظفين، لا سيما في مجالات مثل الكفاءة التشغيلية، والامتثال لمعايير السلامة، وخدمة العملاء. وعلى الرغم من التقدم التكنولوجي الكبير، إلا أن هناك مخاوف من أن العديد من موظفي الشركة السعودية للخدمات الأرضية غير مؤهلين بالكامل بالكفاءات الرقمية اللازمة لأداء أدوارهم.

تشمل الفئة المستهدفة لهذا التحليل الموظفين الذين شاركوا في برامج تدريب على المهارات الرقمية في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. ويشمل هؤلاء الإدارة العليا والوسطى والتشغيلية، وغيرهم ممن يؤثرون بشكل مباشر على العمليات اليومية للشركة السعودية للخدمات الأرضية. وتهدف الدراسة إلى تقييم كيفية تأثير التدريب على المهارات الرقمية على أدائهم الوظيفي.

## طريقة أخذ العينات:

تستخدم الدراسة طريقة أخذ عينات عشوائية طبقية لضمان تمثيل مختلف فئات الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية. يقسم أخذ العينات الطبقية المجتمع إلى مجموعات فرعية ذات صلة لضمان حصول جميع مجموعات الموظفين على فرصة متساوية للاختيار، مما يؤدي إلى نتائج أكثر موثوقية وشمولية.

## حجم العينة:

سيتم تحديد حجم العينة لهذه الدراسة باستخدام صيغة كوهين لحساب حجم العينة في البحث الكمي. تستخدم صيغة كوهين على نطاق واسع في البحث الإحصائي لتحديد حجم العينة المثالي بناء على حجم التأثير المتوقع، والقوة المطلوبة، ومستوى الدلالة (كوهين، 1988). تضمن الصيغة أن تتمتع الدراسة بقوة إحصائية كافية لاكتشاف علاقات ذات معنى بين المتغيرات، مع الحفاظ على موثوقية وصلاحية النتائج.

بناء على معدل الاستجابة المتوقع وتحليل القوة للدلالة الإحصائية، سيتراوح حجم عينة هذا البحث بين 357 مشاركاً. يوفر هذا النطاق قوة إحصائية كافية لتحديد أي تأثير كبير للتدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية. سيسمح حجم العينة المختار للدراسة باكتشاف علاقات ذات معنى مع ضمان صحة النتائج وموثوقيتها (فيلد، 2013).

بشكل عام، سيوفر حجم العينة المختار بيانات كافية لاستخلاص استنتاجات صحيحة حول تأثير التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين مع الالتزام بالقيود العملية في جمع البيانات.

| حجم المجتمع | الحجم المحسوب للعينة مستوى ثقة ٩٥٪ ودراسة غير متجانسة للكون |
|-------------|-------------------------------------------------------------|
| 100         | 80                                                          |
| 500         | 217                                                         |
| 1000        | 278                                                         |
| 5000        | 357                                                         |
| 10000       | 370                                                         |
| 50000       | 381                                                         |
| 1000000     | 384                                                         |

## أداة البحث:

أداة البحث هي طريقة لجمع وتحليل وقياس البيانات المتعلقة بموضوع البحث. يعد اختيار أداة البحث المناسبة أمراً أساسياً لضمان صحة البيانات وموثوقيتها. في هذه الدراسة، تم اختيار استبيان استقصائي لكونه طريقة فعالة من حيث التكلفة والوقت، كما أنه يوفر بيانات دقيقة. صممت أداة البحث المستخدمة للإجابة على أسئلة البحث الموضحة في بيان المشكلة. سيتم توزيع الاستبيان عبر قنوات الاتصال الداخلية في الشركة السعودية للخدمات الارضية، مستهدفاً بشكل خاص موظفي مختلف الإدارات في الشركة. سيتم مشاركة رابط الاستبيان عبر رسائل البريد الإلكتروني الداخلية، ومنصات التواصل مع الموظفين، والشبكات الداخلية للشركة للوصول إلى أكبر عدد ممكن من الموظفين. تضمن هذه القنوات وصول الاستبيان إلى الفئة المستهدفة.

## صلاحية وموثوقية الأداة

تتعلق الموثوقية باتساق الأداة واستقرارها في قياس نفس المفاهيم عبر مختلف الإدارات. في هذه الدراسة، استخدم معامل ألفا كرونباخ لتقييم الاتساق الداخلي للاستبيان. ألفا كرونباخ هي طريقة مقبولة على نطاق واسع لقياس الموثوقية، وهي تقيّم ما إذا كانت جميع

البندود ضمن مقياس أو بنية تقيس نفس المفهوم الأساسي باستمرار. تعتبر درجة ألفا كرونباخ البالغة 0.7 أو أعلى مقبولة لإظهار الاتساق الداخلي والموثوقية (Wakelin و Couper و Fleming و Erlam، 2023).

إذا تجاوزت ألفا كرونباخ للمقاييس المتعلقة بتدريب المهارات الرقمية وأداء الموظفين 0.8، فسيشير ذلك إلى مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي، مما يجعل الأداة مناسبة لاستخلاص استنتاجات صحيحة بشأن تأثير تدريب المهارات الرقمية في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. ستضمن اختبارات الموثوقية هذه أن يقيس الاستبيان باستمرار البنيات موضع الاهتمام ويقدم نتائج مستقرة ودقيقة

جدول 1 صلاحية وموثوقية الأداة

| المتغير               | الفا كرونباخ Cronbach's Alpha |
|-----------------------|-------------------------------|
| الأداء الوظيفي للموظف | 0.896                         |
| تكرار التدريب         | 0.894                         |
| محتوى التدريب         | 09.01                         |
| أساليب التدريب        | 0.892                         |
| كفاءة الأدوات الرقمية | 0.905                         |

بعد جمع إجابات الاستبيان، جمعت البيانات ورتبت للتحليل. وقّعت جميع الإجابات بعناية للتأكد من اكتمالها ودقتها. وطبّق مقياس نوعي على كل سؤال، لضمان اتساقه مع الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة. وحسبت المتوسطات المرجحة لكل بند من بنود الاستبيان لتسهيل التفسير، مع ضمان إعطاء الإجابات الأكثر صلة أهمية مناسبة في التحليل.

### الأساليب الإحصائية

تشمل الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها تحليل الانحدار المتعدد، وحساب المتوسط المرجح، وتوزيعات التكرارات والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين.

### تحليل الانحدار المتعدد

أتاحت هذه التقنية الإحصائية استكشافاً متعمقاً لكيفية تأثير عوامل التدريب الرقمي هذه على الأداء الوظيفي، وما إذا كان لها تأثير ذو دلالة إحصائية. حدد التحليل مدى مساهمة هذه المتغيرات في تحسين الإنتاجية والكفاءة التشغيلية

### حساب المتوسط المرجح

حسب المتوسط المرجح لجميع بنود الاستبيان لتسليط الضوء على تباين أهمية الإجابات. ومن خلال تطبيق أوزان مختلفة،

### توزيعات التكرار والنسبة المئوية

استخدمت توزيعات التكرار والنسبة المئوية لتحليل أنماط الاستجابة وتحديد اتجاهات التدريب على المهارات الرقمية في الشركة

### معامل ارتباط بيرسون

طبق معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

### تحليل الموثوقية (ألفا كرونباخ)

لضمان الاتساق الداخلي، استخدم ألفا كرونباخ لقياس موثوقية الاستبيان. اعتبرت القيمة الأعلى من 0.7 مقبولة، مما يؤكد أن الأداة قاست بشكل موثوق عوامل التدريب والأداء المقصودة.

## تحليل التباين (ANOVA)

أجري تحليل التباين لمقارنة الاختلافات في أداء الموظفين الوظيفي عبر مختلف مستويات التدريب. وقد ساعد ذلك في تحديد ما إذا كانت الاختلافات في وتيرة التدريب، ومحتواه، وأساليبه، وكفاءة الأدوات الرقمية تؤثر بشكل كبير على نتائج الأداء الوظيفي. أجريت جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) لضمان الدقة والصلاحية.

## عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها

### تحليل البيانات وتفسيرها

تم إعداد البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، بالإضافة إلى فحص صحة وموثوقية متغيرات البحث. بالإضافة إلى ذلك، تم توفير المتغيرات المرتبطة بناءً على نتائج التحليل الوصفي وتحليل ارتباط بيرسون. وباعتبارها دراسة كمية، فإن صحة نماذج الأدوات، التي وافق عليها خبراء من مختلف المجموعات العاملة في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، هي أحد العوامل التي يتم قياسها باستخدام مقياس الموثوقية. تتميز الدراسة بطبيعة كمية؛ لذلك، تم التحقق من صحة بنود الدراسة التي تم تقييمها باستخدام مقياس الموثوقية ونماذج الأدوات. 4.1.

### التركيبة السكانية للمستجيبين

الجدول (4.1) نوع المستجيبين

| النوع        | التكرار    | النسبة      |
|--------------|------------|-------------|
| ذكر          | 200        | 56%         |
| انثى         | 157        | 44%         |
| <b>Total</b> | <b>357</b> | <b>100%</b> |

بناءً على الجدول أعلاه (1-4)، تم تقسيم أفراد عينة الدراسة إلى ذكور بنسبة 56% وإناث بنسبة 44% من عينة الدراسة، وفي الواقع، من أصل 357 مستجيباً، كان هناك 200 مستجيب من الذكور و157 من الإناث مما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة من الذكور. ومع ذلك، وبناءً على نتائج عينة الدراسة، نجد زيادة كبيرة في نسبة مشاركة الإناث في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

الجدول (4.2) أعمار المستجيبين

| العمر        | التكرار    | النسبة      |
|--------------|------------|-------------|
| 18-25        | 90         | 25%         |
| 26-35        | 130        | 26%         |
| 36-45        | 77         | 22%         |
| 46 فأكثر     | 60         | 17%         |
| <b>Total</b> | <b>357</b> | <b>100%</b> |

يوضح الجدول أعلاه (2-4) أن أفراد عينة الدراسة قد تم تقسيمهم إلى 25% من المستجيبين ينتمون إلى الفئة العمرية "18-25"، و36% من المستجيبين ينتمون إلى الفئة العمرية "26-35"، و22% من المستجيبين ينتمون إلى الفئة العمرية "36-45"، وأخيراً 17% ينتمون إلى الفئة العمرية "45 فأكثر". في الواقع، من أصل 357 مستجيباً، ينتمي (90) مستجيباً إلى الفئة العمرية "18-25".

25"، و(130) إلى الفئة العمرية "35-26"، و(77) مستجيباً ينتمون إلى الفئة العمرية "45-36"، و(60) مستجيباً ينتمون إلى الفئة العمرية "45 فأكثر". تشير نتائج تحليل أعمار عينة الدراسة إلى أن معظم أعمار العينة تنتمي إلى الفئات العمرية الأصغر، حيث تمثل الفئة العمرية بين (35-26) أكبر فئة بنسبة 36% من حجم العينة المختارة.

الجدول (4.3) المسمى الوظيفي للمستجيبين

| المسمى الوظيفي | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| مستوى مبتدئ    | 100     | 28%    |
| مستوى متوسط    | 150     | 42%    |
| مستوى عالٍ     | 80      | 22%    |
| تنفيذي         | 27      | 8%     |
| الإجمالي       | 357     | 100%   |

يوضح الجدول أعلاه (3-4) أن أفراد عينة الدراسة مقسمون إلى 28% من المستوى المبتدئ، و42% أكملوا المستوى المتوسط، و22% أكملوا المستوى العالي، و8% أكملوا المستوى التنفيذي. في الواقع، من بين 357 مستجيباً، كان (100) مستجيب من المستوى المبتدئ، و(150) مستجيباً أكملوا المستوى المتوسط، و(80) مستجيباً أكملوا المستوى العالي، و(27) مستجيباً أكملوا المستوى التنفيذي. بناءً على نتائج التحليل السابق، يتضح أن معظم عينة الدراسة من المستويات الوظيفية المتوسطة، وهو ما يتفق مع طبيعة العمل في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

الجدول (4.4) المستوى التعليمي للمستجيبين

| المستوى التعليمي | التكرار | النسبة |
|------------------|---------|--------|
| دبلوم            | 50      | 14%    |
| بكالوريوس        | 250     | 70%    |
| ماجستير          | 45      | 13%    |
| دكتوراه          | 12      | 3%     |
| الإجمالي         | 357     | 100%   |

يوضح الجدول أعلاه (4-4) أن أفراد عينة الدراسة مقسمون إلى 14% حاصلون على دبلوم، و70% حاصلون على بكالوريوس، و13% حاصلون على ماجستير، و3% حاصلون على دكتوراه. في الواقع، من أصل 357 مستجيباً، (50) مستجيباً حاصلون على دبلوم، و(250) مستجيباً حاصلون على بكالوريوس، و(45) مستجيباً حاصلون على ماجستير، و(12) مستجيباً حاصلون على دكتوراه. مما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة حاصلون على بكالوريوس. كما أن العينة ككل تتمتع بمستوى تعليمي مرتفع، وهذا يتوافق مع متطلبات وشروط العمل في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

الجدول (4.5) سنوات خبرة المستجيبين

| سنوات الخبرة     | التكرار | النسبة |
|------------------|---------|--------|
| أقل من سنة       | 80      | 22%    |
| ١-٥ سنوات        | 120     | 34%    |
| ٦-١٠ سنوات       | 100     | 28%    |
| أكثر من ١٠ سنوات | 57      | 16%    |
| الإجمالي         | 357     | 100%   |

يوضح الجدول أعلاه (4-5) أن أفراد عينة الدراسة مقسمون إلى 22% ممن تقل أعمارهم عن سنة، و34% ممن أكملوا من سنة إلى خمس سنوات، و28% ممن أكملوا من عشر سنوات فأكثر، و16% ممن أكملوا من عشر سنوات فأكثر. في الواقع، من بين 357 مستجيباً، كان (80) منهم ممن تقل أعمارهم عن سنة، و(100) منهم ممن أكملوا من سنة إلى خمس سنوات، و(180) منهم ممن أكملوا من سنة إلى خمس سنوات، و(80) منهم ممن أكملوا من عشر سنوات فأكثر. بناءً على نتائج تحليل سنوات الخبرة، فإن معظم أفراد عينة الدراسة تتراوح خبرتهم بين 6 و10 سنوات، ويمثلون 34% من العينة، مما يعني أن معظم أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى عالٍ من الخبرة.

## تحليل البيانات

### المتغيرات التابعة

الجدول (4.6) أداء الموظف الوظيفي (JP)،

| م | العبارة                                                                      | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق إطلاقاً | الوسيط | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|---|------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|-----------|-------------------|--------|-------------------|---------------|---------|
| 1 | ساعدني التدريب على - ١ المهارات الرقمية في تحسين كفاءتي في أداء مهام العمل   | 15         | 20    | 60    | 170       | 92                | 4.16   | 0.757             | موافق         | 2       |
|   |                                                                              | 4%         | 6%    | 17%   | 48%       | 26%               |        |                   |               |         |
| 2 | تحسن أدائي الوظيفي بفضل المهارات الرقمية التي اكتسبتها من خلال التدريب       | 20         | 35    | 45    | 150       | 107               | 4.09   | 0.822             | موافق         | 3       |
|   |                                                                              | 6%         | 10%   | 13%   | 42%       | 30%               |        |                   |               |         |
| 3 | أصبحت قادراً على استخدام الرقمية الأدوات والتقنيات بفعالية في مهامي اليومية  | 30         | 10    | 75    | 140       | 102               | 3.99   | 0.798             | موافق         | 5       |
|   |                                                                              | 8%         | 3%    | 21%   | 39%       | 29%               |        |                   |               |         |
| 4 | التدريب على المهارات عزز الرقمية قدرتي على العمل التعاوني مع الآخرين في قسمي | 20         | 20    | 36    | 100       | 181               | 4.82   | 0.808             | موافق بشدة    | 1       |
|   |                                                                              | 6%         | 6%    | 10%   | 28%       | 51%               |        |                   |               |         |
| 5 | حسن برنامج التدريب على إنتاجيتي المهارات الرقمية الإجمالية في الشركة         | 30         | 10    | 40    | 110       | 167               | 4.07   | 0.995             | موافق         | 4       |
|   |                                                                              | 8%         | 3%    | 11%   | 31%       | 47%               |        |                   |               |         |
|   | الإجمالي                                                                     |            |       |       |           |                   | 4.25   | 0.836             |               | عالية   |

- تم ترتيب عبارات المكافأة حسب الأهمية النسبية. وجد أن العبارة (رقم 4) هي العبارة الأكثر أهمية، بمتوسط حسابي 4.82، وانحراف معياري 0.808، ودرجة موافقة عالية جداً.
- في المرتبة الثانية كانت العبارة (رقم 1)، التي حظيت بموافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.16، وانحراف معياري 0.757، ودرجة موافقة عالية.
- في المرتبة الثالثة كانت العبارة (رقم 2)، التي حظيت بموافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.09، وانحراف معياري 0.822، ودرجة موافقة عالية.
- في المرتبة الرابعة العبارة (رقم 5)، التي حظيت بموافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.07، وانحراف معياري 0.995، ودرجة موافقة عالية. بينما كانت العبارة (رقم 3) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.99، وانحراف معياري 0.995، ودرجة موافقة عالية.

- عند دراسة عبارات المتغير التابع (أداء الموظف الوظيفي)، وجد أن جميع العبارات حظيت بدرجة موافقة عالية، مما يدل على مستوى عالٍ من الأداء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.254) والانحراف المعياري (0.836). ودرجة موافقة عالية.

#### المتغيرات المستقلة

الجدول (4.7) تكرار التدريب (TF)

| م | العبرة                                                                                 | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق اطلاقاً | الوسيط | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|-----------|-------------------|--------|-------------------|---------------|---------|
| 1 | تقدم مؤسستي دورات تدريبية منتظمة في المهارات الرقمية                                   | 20         | 25    | 40    | 160       | 112               | 3.54   | 0.801             | موافقة        | 5       |
|   |                                                                                        | 6%         | 7%    | 11%   | 45%       | 31%               |        |                   |               |         |
| 2 | تكفيني وتيرة برامج التدريب الرقمي لمواكبة أحدث التقنيات.                               | 33         | 20    | 50    | 140       | 114               | 4.3    | 0.811             | موافقة بشدة   | 2       |
|   |                                                                                        | 9%         | 6%    | 14%   | 39%       | 32%               |        |                   |               |         |
| 3 | ساعدني التدريب المتكرر على تطبيق المهارات الرقمية بفعالية أكبر في مهامي اليومية        | 25         | 15    | 60    | 170       | 87                | 4.52   | 0.777             | موافقة بشدة   | 1       |
|   |                                                                                        | 7%         | 4%    | 17%   | 48%       | 24%               |        |                   |               |         |
| 4 | تعزز جلسات التدريب الرقمي المستمرة ثقتي في استخدام التقنيات المتعلقة بالخدمات المقدمة. | 17         | 26    | 30    | 130       | 154               | 3.95   | 0.823             | موافقة        | 4       |
|   |                                                                                        | 5%         | 7%    | 8%    | 36%       | 43%               |        |                   |               |         |
| 5 | تحسّن أدائي بفضل المواظبة على التدريب على المهارات الرقمية.                            | 25         | 16    | 46    | 115       | 155               | 4.15   | 0.897             | موافقة        | 3       |
|   |                                                                                        | 7%         | 4%    | 13%   | 32%       | 43%               |        |                   |               |         |
|   | الاجمالي                                                                               |            |       |       |           |                   | 4.09   | 0.822             | عالية         |         |

- تم ترتيب عبارات المتغير المستقل "التدريب على المهارات الرقمية" للبعد الأول (تكرار التدريب) حسب الأهمية النسبية.
- جاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.52، وانحراف معياري 0.777، ودرجة موافقة عالية جداً.
- جاءت العبارة (رقم 2) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.30، وانحراف معياري 0.811، ودرجة موافقة عالية جداً.
- جاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.15، وانحراف معياري 0.897، ودرجة موافقة عالية.
- جاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.95، وانحراف معياري 0.823، ودرجة موافقة عالية. بينما كانت العبارة (رقم 1) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.54، وانحراف معياري 0.801، ودرجة موافقة عالية.
- عند فحص عبارات المتغير المستقل للبعد الأول (تكرار التدريب)، وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع مستوى تكرار عمليات ودورات التدريب. بلغ المتوسط الحسابي (4.092)، والانحراف المعياري (0.8218)، ودرجة موافقة عالية.

الجدول (4.8) محتوى التدريب (TC)

| م | العبرة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق اطلاقاً | الوسيط | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|---|--------|------------|-------|-------|-----------|-------------------|--------|-------------------|---------------|---------|
|---|--------|------------|-------|-------|-----------|-------------------|--------|-------------------|---------------|---------|

|       |             |       |      |     |     |     |    |     |                                                                                                       |   |
|-------|-------------|-------|------|-----|-----|-----|----|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1     | موافقة بشدة | 0.831 | 4.54 | 119 | 190 | 18  | 16 | 14  | يغطي تدريب المهارات الرقمية جميع الأدوات الأساسية المتعلقة بمهمتي في الشركة السعودية للخدمات الارضية. | 1 |
|       |             |       |      | 33% | 53% | 5%  | 4% | 4%  |                                                                                                       |   |
| 5     | موافقة      | 0.808 | 3.66 | 103 | 170 | 28  | 28 | 28  | صمم محتوى التدريب لتلبية الاحتياجات المحددة للموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية.              | 2 |
|       |             |       |      | 29% | 48% | 8%  | 8% | 8%  |                                                                                                       |   |
| 3     | موافقة      | 0.898 | 4.11 | 157 | 130 | 15  | 14 | 41  | المعلومات المقدمة في التدريب محدثة ومتوافقة مع معايير القطاع.                                         | 3 |
|       |             |       |      | 44% | 36% | 4%  | 4% | 11% |                                                                                                       |   |
| 2     | موافقة      | 0.788 | 4.06 | 152 | 135 | 34  | 20 | 16  | يعزز محتوى التدريب قدرتي على التكيف مع التقنيات الجديدة.                                              | 4 |
|       |             |       |      | 43% | 38% | 10% | 6% | 4%  |                                                                                                       |   |
| 4     | موافقة      | 0.834 | 3.77 | 140 | 100 | 50  | 31 | 36  | المعلومات المقدمة في التدريب محدثة ومتوافقة مع معايير القطاع.                                         | 5 |
|       |             |       |      | 39% | 28% | 14% | 9% | 10% |                                                                                                       |   |
| عالية |             | 0.832 | 4.03 |     |     |     |    |     | الاجمالي                                                                                              |   |

- تم ترتيب عبارات المتغير المستقل "التدريب على المهارات الرقمية" للبعد الثاني (محتوى التدريب) حسب الأهمية النسبية.
- جاءت العبارة (رقم 1) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.54، وانحراف معياري 0.831، ودرجة موافقة عالية جدا.
- جاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.06، وانحراف معياري 0.788، ودرجة موافقة عالية.
- جاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.11، وانحراف معياري 0.898، ودرجة موافقة عالية.
- جاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.77، وانحراف معياري 0.834، ودرجة موافقة عالية. بينما كانت العبارة (رقم 2) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.66، وانحراف معياري 0.808، ودرجة موافقة عالية.
- عند فحص عبارات المتغير المستقل للبعد الثاني (محتوى التدريب)، وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع مستوى الأساليب المستخدمة في عمليات ودورات التدريب. بلغ المتوسط الحسابي (4.028)، والانحراف المعياري (0.8318)، ودرجة موافقة عالية.

الجدول (4.9) أساليب التدريب (TM)

| م | العبارة                                                                                                                      | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير موافق<br>اطلاقا | الوسيط | الانحراف<br>المعياري | درجة<br>الموافقة | الترتيب |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|---------------------|--------|----------------------|------------------|---------|
| 1 | تتضمن جلسات التدريب مزيجا<br>من مناهج التعلم النظرية<br>والعملية.                                                            | 15            | 15    | 15    | 175          | 137                 | 3.54   | 0.831                | موافق            | 5       |
|   |                                                                                                                              | 4%            | 4%    | 4%    | 49%          | 38%                 |        |                      |                  |         |
| 2 | تحسن تجارب التعلم العملي،<br>مثل المحاكاة ولعب الأدوار،<br>قدرتي على تطبيق المهارات<br>الرقمية.                              | 18            | 19    | 25    | 192          | 103                 | 3.69   | 0.888                | موافق            | 4       |
|   |                                                                                                                              | 5%            | 5%    | 7%    | 54%          | 29%                 |        |                      |                  |         |
| 3 | تعزز وحدات التعلم الإلكتروني<br>والمنصات الرقمية فهمي للأدوات<br>الرقمية في مجال الخدمات<br>الأرضية                          | 30            | 30    | 30    | 149          | 118                 | 4.61   | 0.798                | موافق<br>بشدة    | 1       |
|   |                                                                                                                              | 8%            | 8%    | 8%    | 42%          | 33%                 |        |                      |                  |         |
| 4 | يوفر التدريب المقدم من قبل<br>مدرّب رؤى قيمة وفرصا تعليمية<br>تفاعلية.                                                       | 36            | 46    | 10    | 114          | 151                 | 4.08   | 0.788                | موافق            | 3       |
|   |                                                                                                                              | 10%           | 13%   | 3%    | 32%          | 42%                 |        |                      |                  |         |
| 5 | يعد التدريب المدمج (الذي يجمع<br>بين أساليب التعلم عبر الإنترنت<br>والحضور) الطريقة الأكثر<br>فعالية لتطوير مهاراتي الرقمية. | 50            | 12    | 12    | 120          | 163                 | 4.25   | 0.844                | موافق<br>بشدة    | 2       |
|   |                                                                                                                              | 14%           | 3%    | 3%    | 34%          | 46%                 |        |                      |                  |         |
|   | الإجمالي                                                                                                                     |               |       |       |              |                     | 4.03   | 0.83                 | عالية            |         |

- تم ترتيب عبارات المتغير المستقل "التدريب على المهارات الرقمية" للبعد الثالث (أساليب التدريب) حسب الأهمية النسبية.
- جاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.61، وانحراف معياري 0.798، ودرجة موافقة عالية جدا.
- جاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.25، وانحراف معياري 0.844، ودرجة موافقة عالية جدا.
- جاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.08، وانحراف معياري 0.788، ودرجة موافقة عالية.
- جاءت العبارة (رقم 2) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.69، وانحراف معياري 0.888، ودرجة موافقة عالية. بينما كانت العبارة (رقم 1) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.54، وانحراف معياري 0.832، ودرجة موافقة عالية.
- عند فحص عبارات المتغير المستقل للبعد الثالث (أساليب التدريب)، وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع مستوى الأساليب المستخدمة في عمليات ودورات التدريب. بلغ المتوسط الحسابي (4.034)، والانحراف المعياري (0.829)، ودرجة موافقة عالية.

الجدول (4.10) كفاءة الأدوات الرقمية (DTP)

| م | العبارة                                                                             | موافق<br>عالية | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير موافق<br>اطلاقاً | الوسيط | الانحراف<br>المعياري | درجة<br>الموافقة | الترتيب |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------|-------|--------------|----------------------|--------|----------------------|------------------|---------|
| 1 | أستطيع استخدام الأدوات الرقمية<br>اللازمة لمهام عملي اليومية بكفاءة.                | 20             | 30    | 40    | 155          | 112                  | 4.03   | 0.731                | موافق            | 4       |
|   |                                                                                     | 6%             | 8%    | 11%   | 43%          | 31%                  |        |                      |                  |         |
| 2 | تحسنت كفاءتي بفضل برامج<br>التدريب الرقمي.                                          | 25             | 25    | 33    | 160          | 114                  | 3.98   | 0.788                | موافق            | 5       |
|   |                                                                                     | 7%             | 7%    | 9%    | 45%          | 32%                  |        |                      |                  |         |
| 3 | أشعر بالثقة في التعامل مع الأنظمة<br>الرقمية واستكشاف أخطائها<br>وإصلاحها في العمل. | 36             | 36    | 35    | 150          | 100                  | 4.09   | 0.822                | موافق            | 3       |
|   |                                                                                     | 10%            | 10%   | 10%   | 42%          | 28%                  |        |                      |                  |         |
| 4 | ساعدني إتقان الأدوات الرقمية على<br>تحسين الكفاءة التشغيلية في وظيفتي               | 12             | 12    | 56    | 119          | 158                  | 4.38   | 0.808                | موافق بشدة       | 1       |
|   |                                                                                     | 3%             | 3%    | 16%   | 33%          | 44%                  |        |                      |                  |         |
| 5 | عزز التدريب على الأدوات الرقمية<br>قدراتي على حل المشكلات واتخاذ<br>القرارات.       | 16             | 18    | 22    | 148          | 153                  | 4.11   | 0.802                | موافق            | 2       |
|   |                                                                                     | 4%             | 5%    | 6%    | 41%          | 43%                  |        |                      |                  |         |
|   | الإجمالي                                                                            |                |       |       |              |                      | 4.12   | 0.79                 | عالية            |         |

- تم ترتيب عبارات المتغير المستقل "التدريب على المهارات الرقمية" للبعد الرابع (إتقان الأدوات الرقمية) حسب الأهمية النسبية.
- جاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.38، وانحراف معياري 0.808، ودرجة موافقة عالية جداً.
- جاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.11، وانحراف معياري 0.802، ودرجة موافقة عالية.
- جاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.09، وانحراف معياري 0.822، ودرجة موافقة عالية.
- جاءت العبارة (رقم 1) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.03، وانحراف معياري 0.731، ودرجة موافقة عالية.
- بينما كانت العبارة (رقم 2) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.98 وانحراف معياري 0.788، ودرجة موافقة عالية.
- عند فحص عبارات المتغير المستقل للبعد الرابع (كفاءة الأدوات الرقمية)، وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع كفاءة الأدوات الرقمية المستخدمة في عمليات ودورات التدريب. بلغ المتوسط الحسابي (4.118) والانحراف المعياري (0.7902)، ودرجة موافقة عالية.

### تفسير البيانات:

لاختبار فرضيات الدراسة، استخدمت معاملات الانحدار، ومعاملات الارتباط، وتحليل التباين، ومعامل الانحدار لتحديد العوامل المؤثرة في أثر تدريب المهارات الرقمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. تتناول الدراسة أربعة أبعاد رئيسية لتدريب المهارات الرقمية (وتيرة التدريب، ومحتوى التدريب، وأساليب التدريب، وكفاءة الأدوات الرقمية). تم فحص تأثير هذه الأبعاد على نتائج الأداء الوظيفي من خلال استبيان أرسل إلى 357 متخصصاً في مجال الخدمات الأرضية في الموانئ والمطارات السعودية من مختلف المستويات التنظيمية في الشركة السعودية للخدمات الأرضية

الفرضية الاولى: هناك تأثير لتكرار التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية.

الجدول 4.11: اختبار الفرضية الأولى

| نوع العلاقة                                            | R    | R <sup>2</sup> | F. Test | Sig. | Beta  | T. Test | Sig.   |
|--------------------------------------------------------|------|----------------|---------|------|-------|---------|--------|
| Correlation analysis<br>الارتباط وتحليل انوفا<br>ANOVA | 0.88 | 0.8            | 329     | 0    | 0.878 | 18.1    | 0.0000 |

يوضح الجدول (4-11) وجود علاقة قوية جدا بين تكرار التدريب وأداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية. بلغ معامل الارتباط R (0.878). يوضح معامل التحديد R<sup>2</sup> أن تكرار التدريب على المهارات الرقمية يفسر 0.770% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الارضية. وهذا يشير إلى أن 77% من الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية يرجع إلى تكرار التدريب على المهارات الرقمية. وتؤكد أهمية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (328.892)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). بلغت قيمة F الجدولية (3.928)، مما يثبت وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لتكرار التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية.

الفرضية الثانية. يوجد تأثير لمحتوى التدريب على أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الارضية.

الجدول 4.12 اختبار الفرضية الثانية

| نوع العلاقة                                                  | R    | R <sup>2</sup> | F. Test | Sig.   | Beta  | T. Test | Sig.   |
|--------------------------------------------------------------|------|----------------|---------|--------|-------|---------|--------|
| Correlation analysis<br>تحليل الارتباط<br>ANOVA وتحليل انوفا | 0.64 | 0.5            | 69      | *0.000 | 0.643 | 8.3     | *0.000 |

يوضح الجدول 4-12 وجود علاقة قوية جدا بين محتوى التدريب وأداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية. بلغ معامل الارتباط R 0.643. يوضح معامل التحديد R<sup>2</sup> أن محتوى التدريب على المهارات الرقمية يفسر 0.513% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الارضية. وهذا يشير إلى أن 51.3% من الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية ناتج عن محتوى التدريب على المهارات الرقمية. وتؤكد أهمية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة، والتي بلغت 68.912، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. بلغت قيمة F الجدولية 3.928، مما يثبت وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لمحتوى التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية.

الفرضية الثالثة. يوجد تأثير لأسلوب التدريب على أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الارضية.

الجدول 4.13: اختبار الفرضية الثالثة

| نوع العلاقة                                                  | R    | R <sup>2</sup> | F. Test | Sig.   | Beta  | T. Test | Sig.   |
|--------------------------------------------------------------|------|----------------|---------|--------|-------|---------|--------|
| تحليل الارتباط<br>Correlation analysis<br>ANOVA وتحليل انوفا | 0.87 | 0.8            | 303     | *0.000 | 0.869 | 17.4    | *0.000 |

يوضح الجدول 4-13 وجود علاقة قوية جدا بين أساليب التدريب وأداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية. بلغ معامل الارتباط R 0.869. يوضح معامل التحديد R<sup>2</sup> أن أساليب التدريب على المهارات الرقمية تفسر 0.756% من التباين أو

التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الارضية. وهذا يشير إلى أن 75.6% من الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية ناتج عن أساليب التدريب على المهارات الرقمية. وتؤكد أهمية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة، والتي بلغت 303.292، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. بلغت قيمة F المجدولة 3.928، مما يثبت وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لأساليب التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية.

الفرضية الرابعة. يوجد تأثير لتأثير إتقان الأدوات الرقمية على أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الارضية.

الجدول 4.14 اختبار الفرضية الثانية

| العلاقة نوع                          | R    | R <sup>2</sup> | F. Test | Sig.   | Beta  | T. Test | Sig.   |
|--------------------------------------|------|----------------|---------|--------|-------|---------|--------|
| تحليل الارتباط<br>ANOVA وتحليل انوفا | 0.84 | 0.7            | 276     | *0.000 | 0.844 | 16.9    | *0.000 |

يوضح الجدول (4-14) وجود علاقة وثيقة جدا بين كفاءة الأدوات الرقمية وأداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية. بلغ معامل الارتباط R 0.844. ويوضح معامل التحديد R<sup>2</sup> أن كفاءة الأدوات الرقمية على المهارات الرقمية تفسر 71.2% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الارضية. وهذا يشير إلى أن 71.2% من أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الارضية يعود إلى كفاءة الأدوات الرقمية على المهارات الرقمية. وتؤكد أهمية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة، والتي بلغت 275.766، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. أما قيمة F الجدولية فقد بلغت 3.928، مما يثبت وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لكفاءة الأدوات الرقمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية.

### تحليل الانحدار:

الجدول 4.15: تحليل الانحدار

|                          | Unstandardized |            | Standardized<br>t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|--------------------------|----------------|------------|-------------------|------|---------------------------------|-------------|
|                          | B              | Std. Error |                   |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| (Constant)               | .631           | .161       | 3.893             | .000 | .324                            | .957        |
| تكرار التدريب            | .382           | .059       | .371              | .712 | .294                            | .512        |
| محتوى التدريب            | .325           | .060       | .301              | .766 | .210                            | .455        |
| أساليب التدريب           | .233           | .071       | .211              | .834 | .180                            | .354        |
| كفاءة الأدوات<br>الرقمية | .288           | .058       | .320              | .748 | .199                            | .399        |

يلخص الجدول (4-15) نتائج تحليل الانحدار الخطي الاحتمالي، حيث يمثل أداء الموظف الوظيفي المتغير التابع، بينما تمثل الأبعاد الأربعة (تكرار التدريب، ومحتوى التدريب، وأساليب التدريب، وكفاءة الأدوات الرقمية) المتغيرات المستقلة. فيما يلي تفصيل للمعلومات الرئيسية لكل صف:

• الصف: يمثل تأثير كل بعد من أبعاد المتغير المستقل (التدريب على المهارات الرقمية) على المتغير التابع (أداء الموظف).

(ثابت): يمثل هذا الصف درجة أداء الموظف المتوقعة عندما تكون جميع أبعاد المتغير المستقل صفراً (أي بدون أي جهد تسويقي).

❖ تكرار التدريب: يكشف معامل B غير الموحد (0.382) عن تأثير إيجابي ودال، مما يشير إلى أنه مقابل كل زيادة قدرها وحدة واحدة في تكرار التدريب (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 38.2%. يشير معامل بيتا الموحد (0.371) أيضاً إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين تكرار التدريب وأداء الموظف. ترتبط زيادة انحراف معياري واحد في تكرار التدريب بزيادة في أداء الموظف بمقدار 0.371 انحراف معياري (مع ثبات المتغيرات الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء t (7.122) و Sig (0.000) إلى تأثير ذي دلالة إحصائية عالية. تظهر هذه القيم وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين تكرار التدريب وأداء الموظف. لذلك، ترفض  $H_0$  وتقبل الفرضية البديلة.

❖ أساليب التدريب: يكشف معامل B غير الموحد (0.233) عن تأثير إيجابي وهام، مما يشير إلى أنه لكل زيادة بمقدار وحدة واحدة في أساليب التدريب (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 23.3%. يشير معامل بيتا الموحد (0.211) أيضاً إلى تأثير إيجابي معتدل، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية معتدلة بين أساليب التدريب وأداء الموظف. ترتبط الزيادة بمقدار انحراف معياري واحد في أساليب التدريب بزيادة قدرها 0.211 انحراف معياري في أداء الموظف (مع ثبات العوامل الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء t (3.333) و Sig (0.000) إلى تأثير شديد الأهمية. توضح هذه القيم وجود علاقة إيجابية معتدلة وهامة إحصائياً بين أساليب التدريب وأداء الموظف. لذلك، تم رفض  $H_0$  وتم قبول الفرضية البديلة. بالنسبة للمتغير المستقل (أساليب التدريب)، تراوحت فترة الثقة 95.0% للمتغير (ب) بين 0.180 و 0.354. هذا يعني أننا واثقون بنسبة 95% من أن معامل أساليب التدريب على المهارات الرقمية يقع ضمن هذا النطاق.

❖ كفاءة الأدوات الرقمية: يكشف معامل B غير الموحد (0.288) عن تأثير إيجابي وهام، مما يشير إلى أنه لكل زيادة بمقدار وحدة واحدة في كفاءة الأدوات الرقمية (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 28.8%. يشير معامل بيتا الموحد (0.320) أيضاً إلى تأثير إيجابي معتدل، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية معتدلة بين كفاءة الأدوات الرقمية وأداء الموظف. ترتبط الزيادة بمقدار انحراف معياري واحد في كفاءة الأدوات الرقمية بزيادة قدرها 0.3320 انحراف معياري في أداء الموظف (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء t (4.001) و Sig (0.000) إلى تأثير شديد الأهمية. توضح هذه القيم وجود علاقة إيجابية معتدلة وهامة إحصائياً بين كفاءة الأدوات الرقمية وأداء الموظف. لذلك، يتم رفض  $H_0$  ويتم قبول الفرضية البديلة. بالنسبة للمتغير المستقل (كفاءة الأدوات الرقمية)، تتراوح فترة الثقة 95.0% بين 0.199 و 0.399. هذا يعني أنه يمكننا أن نكون واثقين بنسبة 95% من أن معامل كفاءة المهارات الرقمية للأدوات الرقمية يقع ضمن هذا النطاق.

## نتائج الفرضية

الجدول 4.18: ملخص اختبار الفرضية

| Significant / No<br>Significance | Accept /<br>Reject | P<br>Value<br>(> / <) | الفرضيات                                                                                |
|----------------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ذات دلالة احصائية                | مقبولة             | >                     | هناك تأثير لتكرار التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية.         |
| ذات دلالة احصائية                | مقبولة             | >                     | هناك تأثير لمحتوى التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية.         |
| ذات دلالة احصائية                | مقبولة             | >                     | هناك تأثير لأسلوب التدريب على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية.         |
| ذات دلالة احصائية                | مقبولة             | >                     | هناك تأثير لإتقان الأدوات الرقمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية. |

جميع الأبعاد الأربعة للمتغير المستقل "التدريب على المهارات الرقمية" (وتيرة التدريب، ومحتوى التدريب، وأساليب التدريب، وإتقان الأدوات الرقمية) لها علاقة إيجابية ودالة إحصائية بأداء الموظفين. هذا يعني أن زيادة الجهود المبذولة في كل بعد من أبعاد المتغير المستقل من المرجح أن تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الارضية. في المتوسط، يبدو أن وتيرة التدريب لها التأثير الإيجابي الأقوى على أداء الموظفين، يليها إتقان الأدوات الرقمية، ثم محتوى التدريب، وأخيرا أساليب التدريب. لذلك، يمكننا أن نستنتج أن "التدريب على المهارات الرقمية" له تأثير ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع "أداء الموظفين" في الشركة السعودية للخدمات الارضية.

## النتائج والتوصيات والاستنتاجات

### ملخص نتائج البحث:

أهم نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية لعينة البحث. شملت الدراسة 357 موظفا يعملون في الشركة السعودية للخدمات الارضية

أظهرت نتائج تحليل البيانات الديموغرافية لمكونات عينة الدراسة ما يلي:

- يفوق عدد الذكور عدد الإناث بنسبة 56%: بزيادة قدرها 44% في مشاركة الإناث نظرا لطبيعة عمل الشركة السعودية للخدمات الارضية.
- ينتمي معظم أفراد عينة الدراسة إلى الفئة العمرية المتوسطة، والتي تشمل الفئتين الثانية والثالثة (26-35 عاما)، ويمثلون 26% من عينة الدراسة.
- يتمتع معظم أفراد العينة المختارة عشوائيا بخبرة متوسطة، ويمثلون 42% من عينة الدراسة.
- يحمل معظم أفراد عينة الدراسة درجة البكالوريوس، وتتمتع العينة ككل بمستوى تعليمي مرتفع. 70%.
- يتمتع معظم أفراد عينة الدراسة بخبرة تتراوح بين سنة وخمس سنوات، أي أن معظمهم يتمتعون بخبرة عالية، ويمثلون 34% من عينة الدراسة.

## أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمحاور الدراسة ما يلي:

- ارتفاع مستوى أداء العاملين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، بمتوسط حسابي ٤.٢٥٤ وانحراف معياري ٠.٨٣٦، ودرجة موافقة عالية.
- ارتفاع مستوى تكرار التدريب، أحد أبعاد المتغير المستقل، بمتوسط حسابي ٤.٠٩٢ وانحراف معياري ٠.٨٢١٨، ودرجة موافقة عالية.
- ارتفاع مستوى محتوى التدريب، أحد أبعاد المتغير المستقل، بمتوسط حسابي ٤.٠٢٨ وانحراف معياري ٠.٨٣١٨، ودرجة موافقة عالية.
- مستوى مرتفع لأساليب التدريب، أحد أبعاد المتغير المستقل، بمتوسط حسابي 4.034 وانحراف معياري 0.8298، ودرجة موافقة عالية.
- مستوى مرتفع للكفاءة التشغيلية، أحد أبعاد المتغير المستقل، بمتوسط حسابي 4.118 وانحراف معياري 0.8298، ودرجة موافقة عالية.

**تردد التدريب:** يظهر معامل B غير المقيّم (0.382) تأثيراً إيجابياً وهاماً، مما يشير إلى أنه مع كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في تردد التدريب (مع ثبات أبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 38.2%. يشير معامل بيتا المقيّم (0.371) إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين تردد التدريب وأداء الموظف.

**محتوى التدريب:** يظهر معامل B غير المقيّم (0.325) تأثيراً إيجابياً وهاماً، مما يشير إلى أنه مع كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في محتوى التدريب (مع ثبات أبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 32.5%. يشير معامل بيتا المقيّم (0.301) إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين محتوى التدريب وأداء الموظف.

**أساليب التدريب:** يظهر معامل B غير الموحّد (0.233) تأثيراً إيجابياً وهاماً، مما يشير إلى أنه مع كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في أساليب التدريب (مع ثبات أبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 32.5%. ومع ثبات أبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 23.3%. يشير معامل بيتا الموحّد (0.211) إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين أساليب التدريب وأداء الموظف.

**كفاءة الأدوات الرقمية:** يظهر معامل بيتا غير الموحّد (0.288) تأثيراً إيجابياً وهاماً، مما يشير إلى أنه مع كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في كفاءة الأدوات الرقمية (مع ثبات أبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 28.8%. يشير معامل بيتا الموحّد (0.320) إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين كفاءة الأدوات الرقمية وأداء الموظف.

## ملخص فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة وطيدة بين معدل تكرار التدريب وأداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. بلغ معامل الارتباط R (0.878). يشير معامل التحديد R<sup>2</sup> إلى أن معدل تكرار التدريب على المهارات الرقمية يفسر 0.770% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.
- توجد علاقة وطيدة بين معدل تكرار التدريب على المهارات الرقمية، ويشير معامل الارتباط R<sup>2</sup> إلى أن محتوى التدريب على المهارات الرقمية يفسر 0.513% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة.
- توجد علاقة وطيدة بين أساليب التدريب وأداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. ويشير معامل الارتباط R<sup>2</sup> إلى أن أساليب التدريب على المهارات الرقمية تفسر 0.756% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

- توجد علاقة وطيدة بين كفاءة الأدوات الرقمية وأداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية. يشير معامل الارتباط R2 إلى أن كفاءة الأدوات الرقمية على المهارات الرقمية تفسر 0.712% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للخدمات الأرضية.

## التوصيات:

- ضرورة تركيز القيادة العليا في الشركة السعودية للخدمات الأرضية على تكثيف الدورات التدريبية في الشركة السعودية للخدمات الأرضية لمواكبة التطورات والمستجدات في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع.
- ضرورة إشراك جميع الموظفين، دون استثناء، في دورات تنشيطية لتأهيلهم، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين
- ضرورة تحديد احتياجات التدريب والتطوير للموظفين وفقاً للمهام والمسؤوليات المطلوبة.
- ضرورة تخصيص الموارد اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات.
- ضرورة توفير برامج تدريبية متنوعة لتلبية احتياجات العاملين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية، بما في ذلك التدريب الفني، وتطوير القيادات، وتنمية المهارات لتعزيز قدراتهم.
- ضرورة تشجيع التعلم المستمر وتحسين مهارات ومعارف الموظفين من خلال توفير فرص التدريب والتطوير المستمرة.
- ضرورة تطوير القدرات الرقمية للموظفين من خلال توفير التدريب والتثقيف في مجالات التكنولوجيا لتعزيز أدائهم.
- ضرورة تحسين أداء الموظفين في وحداتهم التنظيمية المختلفة في جميع مؤسسات الشركة السعودية للخدمات الأرضية
- ضرورة تحسين أداء الموظفين في الشركة السعودية للخدمات الأرضية ضمن البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال إسناد مهام للموظفين تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم.
- ضرورة تشجيع الموظفين على إنجاز جميع المهام المطلوبة، كما ونوعاً، من خلال تعاون جميع الجهات ذات الصلة
- يجب تطبيق نتائج الدراسة في مختلف القطاعات الخدمية، كالسياحة والصحة.

## المراجع والمصادر

1. البلوشي، يعقوب بن يوس 2016م العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على شؤون البلاط السلطاني بسلطنة عمان.
2. حامد مصباح الشريف وآخرون 2022. دور التدريب في تنمية مهارات الموظفين وأثره على الإنتاج في تحقيق التنمية المستدامة. جامعة عين شمس.
3. سهيل، تامر فهد. 2020. فاعلية برنامج تدريب في اثناء الخدمة لتطور الأداء المهني في مجتمع التربية الخاصة في جامعة القدس. مجلة دراسات الجامعة الأردنية.
4. الشرعة 2014م "إدارة العملية التدريبية"، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن.
5. عزيز عبد الله المطيري 2016 أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك،
6. عشاوي. 2014 "دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشري". الشركة العربية المتحدة للتسويق مصر
7. عصام فياض 2023. أثر التدريب في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية عن الموظفين في مديرية التربية والتعليم لقصبة معان. جامعة الحين بن طلال. الأردن.

8. عيشي 2012م " اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن الطبعة الأولى.
9. محمد بشر، محمد النور، الطيب حسن تجاني. 2023. أثر التدريب في رفع كفاءة العاملين في المؤسسات الاستشفائية دراسة حالة مستشفى الصداقة التشادية - الصينية في الفترة من 2016-2021م. جامعة ادم بركة.
10. مخيمر، شيرين عبد العزيز جميل 2022 القدرات الإبداعية للمديرين وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات،
11. مقبل العنزي 2024. أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية) كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا.
12. يوسف كامل عايد الزيايدي، 2016 أثر البيئة الداخلية على الأداء الاستراتيجي: دراسة على شركات صناعة استخراج الأردنية،
13. يونس، عبد الله، سعيد صالح 2015 أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف السودانية.
14. شعيب 2021 أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الالكترونية علي تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات.
15. علي شديد، مصطفى. (2021). تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة.
16. زايد، هالة صلاح 2023. أثر التحول الرقمي على الاداء الوظيفي للموارد البشرية للعاملية بشركة الخدمات التجارية البترولية. مجلة الاكاديمية البحرية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، المجلد 14.

## References

- Alhumaid, A. M., Bin Mahmoud, A. A., & AL Mohsen, A. S. (2024). Value engineering adoption's barriers and solutions: construction industry. Buildings, 14(4), 1017.
- Gebrehiwot, G. D., & Eleftheria, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray Open, 8(1), 100567.
- Ketu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction in Southwestern Ethiopia. Helion, 10(8).
- Capatina, A., & Micu, A. E. (2024). Leveling up in corporate training: Unveiling the power of gamification to enhance knowledge retention, knowledge sharing, Knowledge, 9(3), 100530.
- Ahmed, A., Siddiqui, S. M. F. E. A., & Zafar, H. (2025). THE IMPACT OF TRAINING ON EMPLOYEE RETENTION. International Journal of Social Sciences Bulletin, 3(2), 308-330.
- Noorzad, G. (2024). Impact of Training and Development on Employee Performance in the Telecommunication Sectors in Afghanistan. Available at SSRN 5118758.
- Nurani, A., Chaniago, H., & Efawati, Y. (2024). Digital Behavior and Impact on Employee Performance: Evidence from Indonesia. Journal of technology management 19(3), 15-27.
- Akram, H., Raza, M., Jan, M. F., Aslam, S., & Nivin-Vargas, L. (2024). Identified leadership practices and teachers' professional development in Karachi, Pakistan: the moderation effect of training. Education 3-13, 52(8), 1309-1326.
- Ahmed, A., Siddiqui, S. M. F. E. A., & Zafar, H. (2025). The Impact of Training on Employee Retention. International Journal of Social Sciences Bulletin, 3(2), 308-330.
- Wakelin, Couper, Fleming, & Erla (2023). Statistical Reliability Testing in Workforce Development. Journal of Business Research, 56(2), 221-237.