



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة أعمال

أثر التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين بالتطبيق على هيئة فنون العمارة
والتصميم السعودية

إعداد الباحث/ رائد بن عبد الله المالكي

رقم الجامعي / 24001815

إشراف/

د.

العام الدراسي:

2025

خطة الدراسة

مقدمة

تشهد القوى العاملة العالمية تحولاً كبيراً نتيجةً 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 (عثمان، 2024).

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 قطاع الانشاءات في مجال فنون العمارة والتصميم، 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 (المناخلي، 2024).

يُعد قطاع الانشاءات في مجال فنون العمارة والتصميم في منطقة مجلس التعاون الخليجي محركاً رئيسياً للتنمية الاقتصادية، إذ يدعم بقوة عمليات التنمية والتوسع العمراني والعمل علي تحويل المدن لجعلها أكثر انسانية. وقد استثمرت كبرى شركات المقاولات والانشاءات وهيئات متخصصة في جميع أنحاء دول مجلس التعاون الخليجي بكثافة في مبادرات التحول الرقمي، مُدمجةً تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، والصيانة التنبؤية، لتبسيط العمليات (طافر، 2018).

وبينما حسّنت هذه التطورات التكنولوجية الكفاءة التشغيلية للمشروعات الكبرى، فإنها تتطلب أيضاً من الموظفين تطوير كفاءات رقمية جديدة للتكيف مع الأدوار والمسؤوليات الوظيفية المتغيرة وقد أطلقت دول مجلس التعاون الخليجي، بما في ذلك الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية وقطر، برامج وطنية لتطوير القوى العاملة لسد فجوة المهارات الرقمية. وضمان تدريب الموظفين تدريباً كافياً لتلبية متطلبات التوسع في قطاع الانشاءات والمشاريع الكبرى التي تعتمد على التكنولوجيا الرقمية واستخدامها في مجال التدريب وتحسين الاداء (كيرد وعمار، 2015).

في حين سلّطت الأبحاث الضوء على أهمية رفع المهارات الرقمية في تحسين أداء الموظفين الوظيفي، إلا أن هناك أدلة تجريبية محدودة حول كيفية أثر التدريب على المهارات الرقمية تحديدًا على القوى العاملة في هيئة فنون العمارة والتصميم في المملكة العربية السعودية (عثمان، 2024).

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التدريب على المهارات الرقمية وأداء الموظفين الوظيفي في هيئة فنون العمارة والتصميم في المملكة العربية السعودية. 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 هيئة فنون العمارة والتصميم. وستساهم النتائج في توسيع نطاق النقاش حول تطوير القوى العاملة في هيئة فنون العمارة والتصميم، مقدمة توصيات عملية للمؤسسات لتعزيز استراتيجياتها التدريبية الرقمية وضمان قدرتها التنافسية على المدى الطويل في عالم يعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا

مشكلة الدراسة

يعتمد قطاع الانشاءات في مجال فنون العمارة والتصميم بشكل متزايد على التقنيات الرقمية لتعزيز الكفاءة التشغيلية للمشاريع الانشائية وإجراءات الامن والسلامة بتلك المشاريع. ومع ذلك، تشير الأبحاث السابقة إلى أن الموظفين الذين لا يتلقون تدريبًا رقميًا كافيًا غالبًا ما يواجهون صعوبة في أداء أدوارهم بفعالية، نظرًا لافتقارهم إلى المهارات التقنية اللازمة للتكيف مع تقنيات مكان العمل المتطورة لا يقتصر هذا النقص في المهارات على تقليل الإنتاجية فحسب، بل يُعيق أيضًا الكفاءة التشغيلية والابتكار في قطاع الانشاءات (Gebrehiwot, G. D., & Eleftheria, P. (2023)).

في حين يُعترف على نطاق واسع بالتحول الرقمي كمحرك رئيسي لنمو القطاع، يواجه العديد من الموظفين تحديات في استخدام هذه الأنظمة المتقدمة بسبب نقص التدريب، مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة والأخطاء وزيادة ضغط العمل على الرغم من الاستثمارات الكبيرة في البنية التحتية الرقمية، لا تزال هناك فجوة في فهم كيفية أثر التدريب الرقمي بشكل مباشر على أداء الموظفين الوظيفي في هيئة فنون العمارة والتصميم في حين استكشفت بعض الدراسات دور المهارات الرقمية في تطوير القوى العاملة بشكل عام، إلا أن الأبحاث الخاصة بموظفي هيئة فنون العمارة والتصميم لا تزال محدودة فبدون تدريب رقمي

مُستهدف، قد يواجه الموظفون صعوبة في التكيف مع التقنيات الجديدة، مما يؤثر في النهاية على النجاح التشغيلي والقدرة التنافسية (قديري، 2016).

تشهد هيئة فنون العمارة والتصميم 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 هيئة فنون العمارة والتصميم. تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة العلاقة بين التدريب الرقمي والأداء الوظيفي في هيئة فنون العمارة والتصميم، وتقديم رؤى حول كيفية تصميم برامج تدريبية لتعزيز كفاءة القوى العاملة، وتقليل عوائق الأداء المتعلقة بالمهارات، وتحسين النتائج التنظيمية الإجمالية.

السؤال الرئيسي للدراسة

ما هو أثر التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم؟

وبناء على السؤال الرئيسي للدراسة يمكن اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية كما يلي:

- هل يؤثر تكرار التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم؟
- هل يؤثر محتوى التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم؟
- هل تؤثر طريقة التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم؟
- هل يؤثر إتقان الأدوات الرقمية على الأداء الوظيفي للموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم؟

والتصميم؟

أهمية الدراسة

تُعد هذه الدراسة مهمة على مستويات متعددة، إذ تُساهم في مجالات تطوير القوى العاملة، والتحول الرقمي، وأداء قطاع الانشاءات في مجال فنون العمارة والتصميم. ومع استمرار هيئة فنون العمارة والتصميم في دمج التقنيات المتقدمة، أصبح ضمان تدريب الموظفين بشكل كافٍ على استخدام الأدوات الرقمية بفعالية عاملاً حاسماً لنجاح المؤسسات. يدرس هذا البحث أثر التدريب على المهارات الرقمية

على أداء الموظفين الوظيفي، مع التركيز على كيفية تأثير تكرار التدريب ومحتواه وأساليبه على إنتاجية القوى العاملة، والكفاءة التشغيلية، والقدرة على التكيف. ستكون نتائج هذه الدراسة قيمة للهيئة، وواضعي السياسات، ومؤسسات التدريب، والباحثين الذين يسعون إلى فهم الكفاءات الرقمية في القوى العاملة وتعزيزها.

وتنقسم الأهمية إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية كما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية

- تعتبر هذه الدراسة مساهمة علمية في تقييم أثر التدريب على المهارات الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين
- تكمن أهمية الدراسة النظرية في أنها الخطوة الأولى باتجاه التعريف بأهمية موضوع أثر التدريب على المهارات الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين وتناوله من وجهات نظر مختلفة
- دراسة انعكاسات موضوع التدريب على المهارات الرقمية على جوانب أخرى تحيط بالعمليات الخاصة بالمؤسسة ومجتمعها المحيط بها
- تساهم هذه الدراسة بزيادة الاهتمام العلمي بموضوع أثر التدريب على المهارات الرقمية وعلاقته المباشرة بأداء العاملة في كافة المؤسسات الاقتصادية
- قد تسهم في إثراء المكتبة العلمية، كما أنها قد تفتح آفاقاً واسعة للباحثين الجدد

ثانياً الأهمية التطبيقية:

- إعطاء صورة حقيقية عن واقع التدريب على المهارات الرقمية وأثره في تحسين أداء العمال بهيئة فنون العمارة والتصميم
- إبراز أهمية تطبيق هذا النشاط خاصة بالنسبة للمؤسسات العاملة في قطاع الانشاءات في المملكة العربية السعودية
- أهمية التعرف على كيفية خطوات وضع البرنامج التدريب بهيئة فنون العمارة والتصميم

- محاولة التعرف على مدى تأثير عملية تكرار التدريب ومحتوى وأساليب التدريب والتقنيات المستخدمة على الأداء الوظيفي للعاملين بهيئة فنون العمارة والتصميم
- أهمية الدراسة في تقديم توصيات حول التحديات التي تواجه عملية التدريب على المهارات الرقمية بهيئة فنون العمارة والتصميم

اهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في بيان أثر التدريب بأبعاده (تكرار التدريب ومحتوى التدريب وأساليب التدريب واتقان الأدوات الرقمية) على المهارات الرقمية على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم. ومن خلال الهدف الرئيسي للدراسة تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد تأثير تكرار التدريب على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم
- تحديد تأثير محتوى التدريب على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم
- تحديد تأثير أسلوب التدريب على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم
- تحديد تأثير إتقان الأدوات الرقمية على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم

فرضيات الدراسة

تم صياغة فروض الدراسة بالتوافق مع أهداف البحث ومشكلة الدراسة واستلقتها فقد اعتمد البحث مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية من أجل التوصل إلى مؤشرات دقيقة تخدم أهداف البحث الحالية واختبار فرضياته ومناقشتها على النحو الآتي:

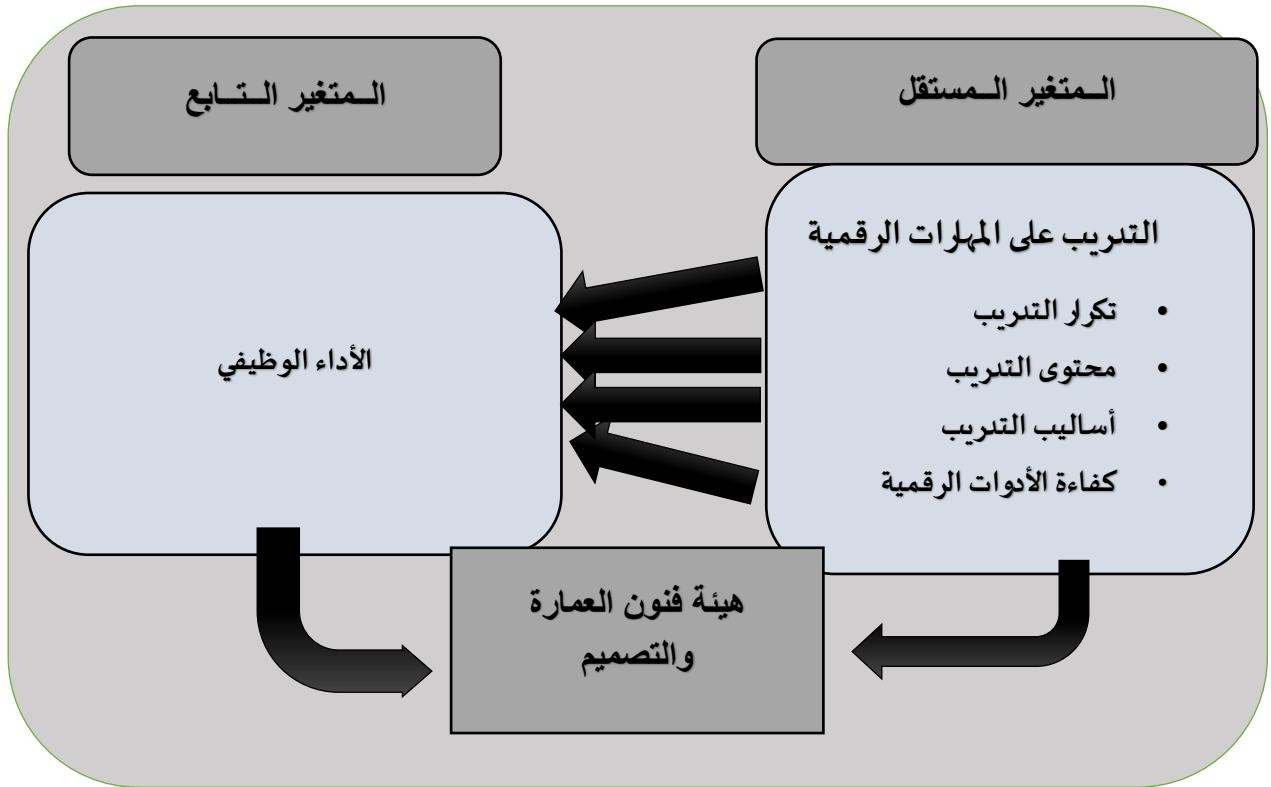
لفرضية الرئيسة:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لأثر التدريب بأبعاده (تكرار التدريب ومحتوى التدريب وأساليب التدريب واتقان الأدوات الرقمية) على المهارات الرقمية على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم".

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتكرار التدريب على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لمحتوى التدريب على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لأسلوب التدريب على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لإتقان الأدوات الرقمية على أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم في المملكة العربية السعودية.

نموذج الدراسة:



شكل رقم (1) نموذج الدراسة – أعداد الباحث

الدراسات السابقة:

تمهيد

أدى التقدم السريع للتقنيات الرقمية إلى تحوّل في الصناعات حول العالم، بما في ذلك هيئة فنون العمارة والتصميم. ومع قيام المؤسسات بدمج الأدوات الرقمية في عملياتها، يجب على الموظفين تطوير الكفاءات الرقمية اللازمة لأداء عملهم بفعالية. سعت تلك الدراسة إلى الكشف عن الأدبيات الحالية حول تدريب المهارات الرقمية وتأثيره على أداء الموظفين الوظيفي، ويدرس النظريات الرئيسية والدراسات السابقة واتجاهات القطاع التي تُبرز أهمية الكفاءة الرقمية للقوى العاملة.

دراسة (عثمان، 2024)

بعنوان "الممارسات التدريبية المثلى لموظفي المؤسسات المعلوماتية في العصر الرقمي: دراسة حالة لمكتبة الملك فهد العامة في جدة" كان هدف الدراسة هو بناء قائمة مقترحة لأفضل ممارسات التدريب لتأهيل موظفي المؤسسات المعلوماتية في الأبعاد (الإدارية، الرقمية، المهنية، والشخصية)، وتطبيق هذه القائمة المقترحة لتحديد واقع التدريب في مكتبة الملك فهد العامة في جدة، وتأسيس دور مثل هذه الممارسات التدريبية في وظائف المتخصصين في المعلومات، وكذلك تحديد التحديات التي يواجهونها. استندت الدراسة على طريقتين: تحليل المحتوى ومنهج دراسة الحالة، لتناسب أهداف الدراسة. تكونت عينة الدراسة من 17 موظفاً من مكتبة الملك فهد العامة. وكانت أهم نتيجة للدراسة هي تأسيس قائمة مقترحة لأفضل ممارسات التدريب في أربعة أبعاد لموظفي المؤسسات المعلوماتية. وقد أظهرت النتائج بوضوح أن المكتبة نفذت بنجاح الجوانب الأربعة للتدريب إلى درجة ملحوظة، باستثناء متغيرين فرعيين تلقياً تصنيفاً معتدلاً. كما وجدت الدراسة أن هناك تأثيراً كبيراً للتدريب على تأهيل الموظفين بنجاح لمهامهم. وأكبر تحدٍ تم مواجهته في تدريب موظفي المؤسسات المعلوماتية في العصر الرقمي للحصول على تدريب مثالي كان التكلفة العالية للتدريب. وأخيراً، كان واضحاً أنه لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أفضل ممارسات التدريب لموظفي المؤسسات المعلوماتية في بعد الرقمية في مكتبة الملك فهد العامة لتعزيز المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الفئة العمرية، سنوات الخبرة، المؤهلات التعليمية، نوع الوظيفة). أوصت الدراسة بعدد من التوصيات، بما في ذلك إنشاء لجنة خاصة مع موظفين متخصصين للعمل في البيئة الرقمية

للمتابعة وإجراء تقارير ودراسات مستمرة على تطوير موظفي المكتبة بعد تقديم الدعم التدريبي وتحديد نقاط قوتهم وضعفهم؛ وإنشاء ميزانية كافية للمكتبة لتسهيل إجراء برامج ودورات التدريب وتوفير كافة الأموال والمتطلبات المعنية؛ وتطوير حلول لتجاوز التحديات والعقبات والمشكلات؛ وأخيراً، استخدام أفضل ممارسات التدريب من قبل المؤسسات المعلوماتية، وخصوصاً تلك الموجودة في قطاعات مختلفة، وتفعيل دورها في دعم وظائف الموظفين.

دراسة (المناخلي، 2024):

بعنوان " أثر التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بالمراكز التكنولوجية في محافظة القاهرة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين العاملين بالمراكز التكنولوجية في محافظة القاهرة بالدولة المصرية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استمارة استقصاء وزعت على عينة الدراسة البالغة 410 مفردة من العاملين بالمراكز التكنولوجية محل الدراسة وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ذا دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي للموارد البشرية، حيث تم قبول الفرض الرئيسي والقائل بوجود تأثير للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموارد البشرية حيث كان للتحول الرقمي أثراً متمثل في أبعاد التكنولوجية الرقمية للمؤسسة و تحول دورة العمل رقمياً وتجربة العملاء الرقمية وثقافة المؤسسة الرقمية، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتحول الرقمي لما له من تأثير على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات التي تسعى للبقاء والتمتع بميزة تنافسية، كما أوصت باستمرار دراسة تأثير التحول الرقمي على أبعاد أخرى لذات المتغيرات.

دراسة (Mila Sartika, 2023)

بعنوان: Digital Skills To Improve Work Performance

يواجه العاملون في قطاع التصنيع الحاجة إلى اكتساب المهارات الرقمية لتحسين كفاءة العمل والإنتاجية. ومع ذلك، فإن الانتشار السريع والكثيف للتكنولوجيا قد تسبب أيضاً في ضغوط التكنولوجيا والظاهرة التي يمكن أن يؤدي فيها الضغط المرتبط باستخدام التكنولوجيا إلى تعطيل أداء العمل. تستخدم هذه

الدراسة الاستبانات في جمع البيانات. عدد العينات هو 102. المتغيرات المستخدمة في هذه الدراسة هي المهارات الرقمية والضغط التكنولوجي كمتغيرات مستقلة ومتغيرات أداء الموظف كمتغيرات تابعة. تقنيات معالجة البيانات باستخدام Smart PLS. للمهارات الرقمية والضغط التكنولوجي تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين. يؤكد هذا البحث على أهمية المهارات الرقمية والتأثير المحتمل للضغط التكنولوجي على أداء الموظفين. يجب على المنظمات إعطاء الأولوية لمبادرات تطوير المهارات الرقمية والنظر في استراتيجيات لتخفيف من الضغط التكنولوجي بين الموظفين.

دراسة (نجيب، 2022):

بعنوان "تأثير التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموظفين في "مجمع شركة الكهرباء والغاز الوطنية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموظفين في "مجمع شركة الكهرباء والغاز الوطنية". لفحص ذلك، قمنا بتصميم استبيان بناءً على النموذج المعتمد في هذه الدراسة. بعد ذلك، وزعنا الاستبيان على عينة تتكون من موظفي الشركة الذين اجتازوا أحد التدريبات الإلكترونية التي قدمتها المؤسسة التدريبية في مجال الكهرباء والغاز في الشركة، المدرسة التقنية في البليدة. تم توزيع 50 استبياناً ولكن تم إرجاع 36 استبياناً فقط (72%)، وكانت مؤهلة لتحليل دقيق باستخدام تقنيات وصفية وتحليلية "SPSS". أسفر تحليل النتائج عما يلي: كان هناك مستوى عالٍ من التدريب الإلكتروني في المؤسسة المعنية مع متوسط (3.56). تم تصنيف بعد "تنفيذ برنامج التدريب الإلكتروني" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.71). كان مستوى أداء الموظفين في المؤسسة المعنية مرتفعاً بمتوسط (3.94). بعد التنفيذ، تم تصنيفه في المرتبة الأولى بمتوسط (4.01). هناك علاقة خطية بين متغيرات الدراسة، حيث كانت قوة العلاقة (0.470) وتصف القيمة المتوسطة للنموذج التفسيري المعتمد والجودة الإحصائية للدراسة، و"التدريب الإلكتروني" يفسر ما مقداره (22.10%) من التغيير في "أداء الموظفين" في الوكالات قيد الدراسة. هناك تأثير كبير للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة المعنية على مستوى ($\alpha=0.05$). عدم وجود اختلافات على مستوى ($\alpha=0.05$) في توجهات أعضاء عينة الدراسة حول مستوى التدريب الإلكتروني مرتبط بالاختلافات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة).

وعدم وجود اختلافات على مستوى ($\alpha=0.05$) في توجهات أعضاء عينة الدراسة حول مستوى أداء الموظفين مرتبط بالاختلافات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة) ..

دراسة (خزام، 2020):

بعنوان " أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية" تهدف هذه البحث إلى وصف حالة التدريب وأداء ممثلين الطبيين في يونيفارما، وتحديد تأثير التدريب في أبعاده (التدريب الطبي - تدريب مهارات البيع - الإرشاد) على أداء الممثلين الطبيين في يونيفارما، وتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً على أداء الممثلين الطبيين، ومدى اختلاف أبعاد التدريب والأداء وفقاً لمتغيرات ديموغرافية مختلفة (الجنس - العمر - سنوات الخبرة). لتحقيق هذا الهدف، قمت بتوزيع الاستبيان على 109 ممثلين طبيين في مختلف المحافظات السورية، وتم استرداد 92 إجابة، بمعدل استرداد 85%. تم تحليل الإجابات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). من أهم نتائج هذا البحث أن هناك تأثير إيجابي قوي للتدريب بمكوناته على أداء الممثلين الطبيين، والأكثر تأثيراً هو التدريب الطبي. وأنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين التدريب بمكوناته والمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة). كما أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أداء الممثلين الطبيين والمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة). الأمر الأكثر أهمية الذي أوصى به هذا البحث هو الاهتمام بتدريب الممثل الطبي على المهارات الإشرافية والإدارية ليكون أكثر تأهيلاً، ولتتمكنه من الانتقال إلى مراحل الوظائف الإدارية، مع مسار مهني محدد

دراسة (بلقاس ونذار، 2017):

بعنوان " أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب" تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير التدريب على أداء العمال. لقد اخترنا المؤسسة الوطنية للحفر لتكون موضوع الدراسة. حاولنا في هذه الدراسة حل إشكالية " إلى أي مدى تسهم وظيفة التدريب في تعزيز أداء موظفي المؤسسة الوطنية للحفر؟" في دراستنا، اعتمدنا على المنهج الوصفي، وكانت الأدوات المستخدمة هي: " المقابلة الشخصية مع المختصين، والوثائق المقدمة من الشركة، بالإضافة إلى الاستبيان الذي تم توزيعه على أعضاء العينة " كشفت هذه الدراسة أن التدريب يعمل على تحسين أداء الأفراد من خلال تطوير المعرفة والمهارات

واستغلال الطاقات. ولهذا تلجأ المؤسسات إلى تنفيذ سياسة التدريب على مراحل متتابعة تبدأ بتحديد احتياجات التدريب ثم تنفيذ برنامج تدريبي وأخيراً تقييم العملية بأكملها

التعقيب على الدراسات السابقة:

بالاستناد إلى عرض الدراسات السابقة ومن خلال التحليل لمضامينها يمكن الإشارة إلى الآتي:

يلاحظ على الدراسات السابقة التنوع في طرح لموضوع التدريب علي المهارات الرقمية ومدى ارتباطه بتحسين أداء العاملين بصفة عامة وهذا ما يثري الدراسة الحالية والانطلاق من حيث انتهى الآخرون بتناول موضوع التدريب ومعرفة دوره في تحسين أداء العاملين بناء على التوصيات التي قدمتها الدراسات السابقة، أكدت الدراسة على أهمية دور التدريب الفعال في توعية العاملين وتحسين أدائهم وهذا ما تسعى الدراسة الحالية إلى توكيده وتعزيزه من خلال تقويمها أجريت الدراسات في بيئات وعلى مؤسسات مختلفة منها العربية والاجنبية كما إن بعضها أجريت في قطاع عمومي ومؤسسات خدماتية ومؤسسات حكومي وغير حكومي ومؤسسات إنتاجية

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من دراسة (عثمان،2024) ودراسة (المناخلي،2024) ودراسة (نجيب،2022) وغيرها في تناول موضوع أثر التحول الرقمي في عملية التدريب سواء تم استخدام مصطلحات مثل التدريب الالكتروني الرقمي او استخدام التكنولوجيا الرقمية او الذكاء الاصطناعي كلها تتمحور حول استخدام التكنولوجيا في عمليات التدريب وان تلك الدراسات احتوت على أحد المتغيرين على الأقل. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من دراسة (Mila Sartika,2023)) دراسة (خزام،2020) دراسة (بلقاس ونذار،2017) جزئية تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

ولكنها اختلفت وتميزت عن الدراسات السابقة في الجمع بين التدريب الرقمي ودوره في تحسين أداء العاملين بدراسة حالة هيئة فنون العمارة والتصميم السعودية، وكذلك الاخلاف في مجتمع وعينة الدراسة.

كما استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير أداة هذه الدراسة والمتمثلة في الاستبانة لجمع المعلومات وتحليلها والأساليب الإحصائية المستخدمة وكذلك المساعدة في اختيار تحديد فروض واسئلة واهداف الدراسة الحالية من خلال الوقوف على الفجوة البحثية نتيجة الاطلاع على الدراسات السابقة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تمهيد

في ظل التغيرات السريعة والتحديات والمنافسة الشديدة التي يواجهها هيئة فنون العمارة والتصميم في مملكة المملكة العربية السعودية، أصبح من الضروري التركيز على التدريب على المهارات الرقمية ودور تطبيقها في تحسين أداء الموظفين في هيئة فنون العمارة والتصميم. وقد برز هذا الأمر كميزة تنافسية تميز الخدمات التي تقدمها المؤسسات العاملة في مجال الانشاءات مثل هيئة فنون العمارة والتصميم في مملكة المملكة العربية السعودية. يشهد هيئة فنون العمارة والتصميم تحولاً رقمياً متسارعاً، مما يجعل التدريب على المهارات الرقمية أمراً أساسياً لفعالية الموظفين ونجاح المؤسسة. تناولت الدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (تدريب مهارات القيادة بأبعاده الأربعة) (تكرار التدريب، محتوى التدريب، أسلوب التدريب، وإتقان الأدوات الرقمية) والمتغير التابع (أداء الموظف). 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 هيئة فنون العمارة والتصميم (Kelt, T. T). (2024).

المستقل (التدريب على المهارات الرقمية)

مفهوم وأهمية التدريب:

يتم التطرق في هذا القسم إلى جزئي0ن هما: الجزء الأول تعريف التدريب والجزء الثاني أهميته.

أولا/ تعريف التدريب:

تعددت التعاريف فيما يخص التدريب فهناك من يرى أنه مرادف لمصطلح التكوين رغم أن التدريب لا يختلف عن التكوين فالأول يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات والثاني يسري مفهومه على التعلم أيضا لكن في نطاق مهنة معينة باعتبار ارتباطها بالجانب العملي لذا فإن مصطلح التدريب هو الأكثر استخداما. (الزيادي، 2016).

ويعرف التدريب بأنه " الوسيلة التي من خلالها يتم إكساب الافراد العاملين الأفكار والمعارف الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد (Sun, Y., & Zeng, M). (2024).

وقد عرف التدريب بأنه "عملية تعلم تتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد واتجاهات لزيادة وتحسين أداء الأفراد (نجيب، 2022)

كما عرف التدريب بأنه "عملية تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد وسلوك موجه لتطوير أداء الموظفين أو استعمال تقنية حديثة تتعلق بها أو يهيئه لشغل وظيفة أعلى في المستقبل." (مخير، 2017). من خلال ما سبق من تعاريف للتدريب يمكن تعريفه على أنه عملية مخططة منظمة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمورد البشري من خلال تطوير مهاراته وتدعيم اتجاهاته وزيادة معارفه بما يؤثر على أدائه بطريقة إيجابية وانعكاس ذلك على مردوده في العمل وتحقيق أهداف المنظمة بصفة عامة والمورد البشري بصفة خاصة.

ثانيا/ أهمية التدريب:

للتدريب أهمية كبيرة خاصة في ظل التغيرات الجديدة التي تؤثر على أهداف واستراتيجيات المؤسسة وتتمثل أهميته في الجوانب التالية: (عيشي، 2012).

أهمية التدريب بالنسبة للعاملين:

- تخفيض عدد حوادث العمل.
- تحسين قرارات الافراد وحل مشاكلهم في العمل.
- يساعد الافراد في تطوير مهارات الاتصالات.
- يساعد الافراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يطور وينمي العوامل الدافعة للأداء ويوفر للفرد فرصة الترقية والتميز في العمل.

أهمية التدريب في تطوير الهيكل التنظيمي: (De Haan el. Al 2017).

- الذي يمارسه حيث يزيده في الشعور بالأمن والأهمية.

- تطوير إمكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المؤسسة.
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الافراد العاملين.
- يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المؤسسة وتوطيد العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.
- رفع الروح المعنوية "يجب على كل فرد عامل أن يكون ذا اهتمام حيوي في نوع وصفة التدريب

أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة: (شاهين، 2013).

- يساهم في ربط أهداف العاملين بأهداف المؤسسة.
- يؤدي إلى خلق اتجاهات داخلية وخارجية نحو المؤسسة.
- يساهم في انفتاح المؤسسة على المحيط الخارجي وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستشارات الداخلية.
- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف وطرق وآليات العمل وتعريف
- الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- يوضح السياسات العامة للمؤسسة ويجدد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ

سياساتها

أهداف التدريب:

يهدف التدريب إلى اكتساب المهارات والاتجاهات والسلوكيات المرغوبة والمطلوبة للعام المؤسسة لزيادة أدائهم وكفاءتهم لتحقيق الأهداف الرئيسية التالية: (بلقاس، 2017).

- تنمية وزيادة ولاء وانتماء العاملين للمنظمة وزيادة ترغيبهم للعمل
- ضمان أداء المهام بفعالية أكبر ومعالجة الخلل بين معايير الأداء المطلوبة والأداء الفعلي للعاملين.

- مساعدة العاملين داخل المنظمة على تأدية الواجبات المطلوبة منهم بأفضل الطرق وبالكفاءة والفعالية المرغوبة
- وقاية وحماية العاملين من الوقوع في الأخطاء أثناء تأدية مهامهم ووظائفهم اليومية وتقليل حوادث العمل.
- زيادة مهارات وقدرات العاملين وتزويدهم بمقومات تؤهلهم لتقلد مناصب وظيفية أعلى مستوى في المنظمة
- واعطائهم فرصة الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال التطور التكنولوجي والعلمي وما يترتب عليه من تطور في نوع وأساليب العمل.
- توفير الدافع الذاتي لدى العاملين لزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم من خلال توعيتهم بأهداف المنظمة وسياساتها واستراتيجيتها على المدى القصير والمتوسط والطويل.
- رفع الروح المعنوية للعاملين في العمل وتنمية مهاراتهم ومعلوماتهم خلال فترة التدريب يعطيهم إحساسا داخليا بالأمان والأهمية مما قد يساهم في تقليل معدل دوران العمل.

المتغير التابع ماهية الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء المحور الرئيسي الذي تتمحور حوله جهود الإدارة كونه يشكل أهم أهداف أي مؤسسة حيث تتوقف كفاءة أدائها في مختلف المجالات على مستوى أداء مواردها البشرية والتي يفترض أن تؤدي وظائفها التي تسند إليها بكل فعالية.

وبما أن موضوع هذا البحث يتناول عملية تقييم الأداء فإنه لا بد من التعرف على طبيعة هذه العملية ومن هنا سنبدأ الحديث حول الأداء.

: تعريف الأداء ومحدداته:

تعددت مفاهيم الأداء بتعدد الباحثين والدارسين في هذا المجال ولم يستطع علماء الإدارة الوصول إلى مفهوم دقيق وشامل لكل واحد وجهة نظر الخاصة.

الأداء: يعتبر الأداء النتائج العملية أو الإنجازات أو ما يقوم به الفرد من أعمال وهم كذلك درجة بلوغ الفرد أو الفريق للأهداف المخططة بكفاءة وفعالية. وله عدة أبعاد قد نأخذ منها المواظبة والمثابرة في العمل الدقة والجودة في الأداء التحفيز العمل بروح فريق العمل. (خزام، 2020).

حيث عرفه: ميلر "أنه انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها

وعرفه نيكولاس: بأنه نتاج السلوك الذي يقوم به الافراد فالسلوك هو النشاط أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك.

وهنا لا يجوز الخلط بين السلوك والانجاز والأداء فالسلوك هو ما يقوم به الافراد من أعمال في المؤسسة أما الإنجاز: فهو ما يبقى من أثر أو نتائج عندما يتوقف عن العمل. والأداء هو التفاعل بين السلوك والانجاز.

ثانيا/ محددات أداء:

يتأثر الأداء ببعض العوامل أو العناصر والتي يطلق عليها بمحددات الأداء والتي تنقسم إلى:

○ ومحددات خارجية.

○ محددات داخلية

-المحددات الخارجية:

وهي المحددات التي تخرج عن سيطرت العامل وتؤثر في الأداء وتتمثل في: (سامر، 2017).

1. متطلبات العمل: تتعلق بكل من الواجبات والمسؤوليات والأدوات والتوقعات المأمولة من العامل إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه أو أعماله.
2. البيئة التنظيمية: وهي البيئة التنظيمية في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل عادة كل من مناخ العمل الإشراف توفر الموارد الأنظمة الإدارية الهيكل التنظيمي السلطة أسلوب القيادة نظام الحوافز الثواب والعقاب والتي تؤثر بدورها على جودة الأداء.

3. البيئة الخارجية: تؤثر البيئة الخارجية على العامل بالمنافسة الخارجية كما تلعب التحديات

الاقتصادية التأثير على الأداء وانخفاض الرواتب وكذلك الحوافز والمكافآت واختلاف الراتب من

مؤسسة لأخرى تؤثر سلباً على أداء العاملين في حالة تدنيها وإيجاباً في حالة زيادتها.

المحددات الداخلية:

وهي المحددات التي لها علاقة بالعامل ومدى سيطرته عليه وتتمثل في: (طافر، 2018).

- الجهد: هو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم والحافز والذي يترجم إلى طاقات جسمية وحركية وعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته.
- القدرات: هي تلك الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة كالقدرة والتحمل والبداهة.
- إدراك الأدوار: بمعنى أم العامل يتحدد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به أو يمارسه من خلال الوظيفة التي يعمل بها حيث يتضمن هذا الفهم والوعي ترجمة للجهود والقدرات وتسخيرها في العمل.

المصطلحات والمفاهيم.

أداء الموظف الوظيفي

يشير أداء الموظف الوظيفي إلى مدى فعالية وكفاءة أداء الموظف للمهام والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة.

ويتم تقييمه عادةً بناءً على مستويات الإنتاجية، والالتزام بلوائح السلامة، والقدرة على حل المشكلات،

والمساهمة الإجمالية في تحقيق أهداف المؤسسة. (شاهين، 2013).

يعرف التدريب

على أنه "عملية تهدف إلى إكساب المتدربين الخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم بشكل

أفضل أو لتجهيزهم لوظائف أعلى أو لتحسين قدراتهم على مواجهة مشكلات تواجه المؤسسة التي

يعملون بها". (عثمان، 2024).

تكرار التدريب

تشير تكرار التدريب إلى عدد مرات مشاركة الموظفين في برامج تدريبية مُنظمة لتطوير مهاراتهم وتعزيزها. تساعد التدريب المستمر الاحتفاظ بالمعرفة، وتطبيق المهارات، والأداء الوظيفي العام، مما يساهم في الكفاءة التشغيلية والامتثال للوائح القطاع (خزام، 2020).

محتوى التدريب

يُشير محتوى التدريب إلى عمق وأهمية وشمولية المواد المُقدمة في برنامج التدريب. يجب أن يكون المحتوى جيدًا مُتوافقًا مع المتطلبات الخاصة بكل وظيفة، وأن يُغطي الكفاءات الأساسية، مثل استخدام البرامج، واستكشاف الأخطاء وإصلاحها، وتحليل البيانات، والامتثال للوائح التنظيمية. (المناهلي، 2024).

أساليب التدريب

تشير أساليب التدريب إلى مختلف التقنيات التعليمية المستخدمة لتقديم برامج التدريب، بدءًا من التدريس التقليدي في الفصول الدراسية وصولًا إلى منصات التعلم الرقمية الحديثة.

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،

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: واقتصرت الدراسة على هيئة فنون العمارة والتصميم في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: واقتصرت الدراسة على الفترة بين مايو 2025 إلى يوليو 2025.

الحدود البشرية: جميع العاملين في هيئة فنون العمارة والتصميم.

الحدود الموضوعية: اقتصرت على دراسة موضوع أثر التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين

بهئية فنون العمارة والتصميم السعودية

منهجية الدراسة:

سوف يتم الاعتماد بشكل واضح على المنهج الوصفي التحليلي باعتبار انه المنهج المناسب لدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ومباشر ويعبر عنها وصفيا وكميا فالتعبير الكيفي او الوصفي يهدف الى وصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي او الرقمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى من تحليل ووصف أثر التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين بهيئة فنون العمارة والتصميم السعودية ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على:

- (الاستبانة) التي صممت لأغراض الدراسة. من خلال أسلوب العينة، نهج بحثي يتضمن جمع البيانات وتحليلها من خلال الملاحظة أو القياس المباشر، حيث تم أخذ عينة من مجتمع الدراسة لتحديد من ستعامل معه أداة الدراسة.
- المنهج النظري. نهج بحثي يتضمن جمع البيانات وتحليلها من خلال استعراض الأدبيات والمراجع المختلفة التي تم تقديمها حول أثر التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين بهيئة فنون العمارة والتصميم السعودية، في محاولة لإثراء الإطار النظري للدراسة

أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداما في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يُطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة في أثر التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين بهيئة فنون العمارة والتصميم السعودية

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

أولا: المصادر الأولية:

من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر التدريب على المهارات الرقمية على أداء الموظفين بهيئة فنون العمارة والتصميم السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانيا: المصادر الثانوية:

استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجالات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع البحث المستهدف من العاملين في كل من المستويات الإدارية بهيئة الفنون والعمارة والتصميم في المملكة العربية السعودية وتمثل عينة الدراسة تتكون من عينة عشوائية من العاملين بهيئة الفنون والعمارة والتصميم

وسوف تكون عينة الدراسة من نفس مجتمع الدراسة ولكن بعدد اقل لتسهيل عملية جمع البيانات والتحليل الاحصائي وسوف يتم اختيار العينة بطريقة عشوائية

خطة الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: الدراسة الإحصائية وتحليل الفروض.

الفصل الخامس: خلاصة الدراسة والنتائج والتوصيات.

المراجع

المراجع العربية:

- بلقاس، نزار الحاج. 2017. أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب. جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- خزام، ديماء. 2020. أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية. الجامعة الافتراضية السورية.
- سامر جلده. 2017. السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة دار أسامة للنشر والتوزيع الأردن.
- شاهين، نوال. 2013. تأثير القيادة على أداء العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة منثوري قسنطينة
- طافر، مريم. 2018. بمجيك أحلام القيادة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل جامعة جيجل.
- عثمان، فتون احمد. 2020. "الممارسات التدريبية المثلى لموظفي المؤسسات المعلوماتية في العصر الرقمي: دراسة حالة لمكتبة الملك فهد العامة في جدة". المجلة العربية للعلوم الادارية.
- عزيز عبد الله المطيري 2016 أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك،
- عيشي. 2012 " اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن الطبعة الأولى،
- قدير، عائشة. 2016 العلاقة بين استخدامات نظم المعلومات الإدارية ومستوى أداء العاملين مذكرة ماستر تخصص مراقبة.
- كيرد، عمار. 2015 تأثير القيادة على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص إدارة وأعمال البويرة.
- مخيمر، شيرين عبد العزيز جميل 2017م القدرات الإبداعية للمديرين وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات،

- المناخلي، زينب السيد. 2020. " أثر التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بالمراكز التكنولوجية في محافظة القاهرة". المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية.
- نجيب، سبع. 2022. " تأثير التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموظفين في "مجمع شركة الكهرباء والغاز الوطنية". جامعة محمد خضير. الجزائر.
- يوسف كامل عايد الزيايدي، 2016 أثر البيئة الداخلية على الأداء الاستراتيجي: دراسة على شركات صناعة الاستخراج الأردنية.

المراجع الأجنبية

- Gebrehiwot, G. D., & Eleftheria, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia.
- Li, Y., Song, Y., Sun, Y., & Zeng, M. (2024). When do employees learn from artificial intelligence? The moderating effects of perceived enjoyment and task-related complexity. *Technology in Society*, 77, 102518.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in human behavior*, 72, 577-588

Midocean University

College of Management

Department of business management



The impact of digital skills training on employee performance, applied to the Saudi

Architecture and Design Authority.

Prepared by:

Name: Raed bin Abdullah Al-Maliki

University No.: 24001815

Supervision/

.....

Year:2025