

دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض

The Role of Digital Transformation in Improving the performance of Employees at King Khalid International Airport in Riyadh

إعداد الباحثين:

شادي جمال فلمبان

222000159

عبد الرحمن فهد الحارثي

222000214

عبد الرحمن غازي العنزي

222000223

إشراف/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفصيل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

1445هـ - 2023م

Midocean University

College of Management

Department of Project Management



The Role of Digital Transformation in Improving the performance of Employees at King Khalid International Airport in Riyadh

Prepared by:

Shadi Jamal Felemban

222000159

Abdulrhman Fahed Al-Harthi

222000214

Abdulrhman Ghazi Al-Anzi

222000223

Supervised by:

Dr. Walid Abdul Jawad Suleiman Siddiq

Dr. Al Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Year:2023

بسم الله الرحمن الرحيم

(إِنَّ اللَّهَ لَا يَسْتَحْيِي أَنْ يَضْرِبَ مَثَلًا مَّا بَعُوضَةً فَمَا فَوْقَهَا ۚ فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا فَيَعْلَمُونَ أَنَّهُ الْحَقُّ مِنْ رَبِّهِمْ ۖ وَأَمَّا الَّذِينَ كَفَرُوا فَيَقُولُونَ مَاذَا أَرَادَ اللَّهُ بِهَذَا مَثَلًا ۚ يُضِلُّ بِهِ كَثِيرًا وَيَهْدِي بِهِ كَثِيرًا ۚ وَمَا يُضِلُّ بِهِ إِلَّا الْفَاسِقِينَ). "سورة البقرة، آية: 26".

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات
الحمد لله الذي ما ختم جهد ولا أتم سعي إلا بفضله وعونه وتوفيقه، فالحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه.

إلى الغاليين والدتي ووالدي
منكم استقيتُ العطاء والكرم والأخلاق النبيلة. فأنتما النور الذي يضيء حياتي، والسند الذي أستند
عليه في كل خطوة من حياتي.

إلى زوجتي الحبيبة
أنتِ شريكة حياتي، وأنتِ من شجعتني وساندتني في كل خطوة من حياتي، أشكركِ على كل ما قدمته لي،
وعلى كل ما قدمته لعائلتنا. أنتِ زوجة مثالية، وأم رائعة، وأعلم أنكِ ستكونين سندًا لي في كل خطوة من
حياتي القادمة.

إلى أساتذتي الأفاضل
لقد كنتم خير أساتذة، فقد علمتموني أسس البحث العلمي، وساعدتمونا على تطوير مهاراتنا البحثية
والكتابة. فجزاكم الله خيرًا على كل ما قدمتموه لنا.

إلى زملائنا في العمل والدراسة
لقد كانت لنا أيام جميلة ومميزة في الدراسة. فقد تعلمنا من بعضنا البعض، وتبادلنا الأفكار والتجارب.
فجزاكم الله خيرًا على كل ما قدمتموه لنا.

إلى جميع من ساهم في إنجاح هذا البحث
أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكم جميعاً في إنجاح هذا البحث، سواء بالتوجيه أو المساندة أو التشجيع.

اللهم تقبل هذا العمل واجعله خالصاً لوجهك الكريم.

"دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض"

هدفت الدراسة الحالية إلى الوقوف على دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين (الإنتاجية – جودة الأداء – الابتكار – بيئة العمل) بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، ولتحقيق هذا الهدف فقد عمدت الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تمثل المجتمع البحثي للدراسة في جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بمطار الملك خالد بالرياض، حيث تم اختيار عينة عشوائية قوامها (60) مفردة بحثية لتطبيق الدراسة الميدانية، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والقياس، وبعد تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، جاءت النتائج تبين وجود علاقة طردية موجبة بين التحول الرقمي وابعاد أداء العاملين (الإنتاجية – جودة الأداء – الابتكار – بيئة العمل)، جاء دور التحول الرقمي في تحسين (الإنتاجية – جودة الأداء – الابتكار – بيئة العمل) بمطار الملك خالد الدولي بالرياض بمستوى "متوسط" ودال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد العينة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي تعزى لمتغيرات (الجنس – المؤهل – العمر – الدرجة الوظيفية). وقد أوصت الدراسة بضرورة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في مطار الملك خالد وتدريب العاملين عليها.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، أداء العاملين، الابتكار، جودة الأداء

Abstract:

The current study aimed to identify the role of digital transformation in improving employee performance (productivity - quality of performance - innovation - work environment) at King Khalid International Airport in Riyadh. To achieve this goal, the study resorted to using the descriptive analytical approach. The research community of the study represented all employees at all levels. The various administrative departments at King Khalid Airport in Riyadh, where a random sample of (60) research subjects was selected to implement the field study. The study relied on the questionnaire as a tool for data collection and measurement. After analyzing the results using appropriate statistical methods, the results showed the existence of a positive direct relationship between digital transformation and the dimensions of Employee performance (productivity - quality of performance - innovation - work environment). The role of digital transformation in improving (productivity - quality of performance - innovation - work environment) at King Khalid International Airport in Riyadh was at a "medium" level and statistically significant at a significant level ($\alpha \leq 0.05$). The results also showed that there were no statistically significant differences at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) in the response of the sample members regarding the role of digital transformation in improving the performance of employees at King Khalid International Airport due to the variables (gender - qualifications - age - job grade). The study recommended the need to rely on modern technology at King Khalid Airport and train workers on it.

Keywords: Digital transformation, Employee performance, Innovation, Quality of performance

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
4	- الإهداء
5	- المستخلص
6	- الفهرس
8	- قائمة الجداول
9	- قائمة الأشكال
10	الفصل الأول: إطار عام الدراسة
11	- مقدمة الدراسة
13	- مشكلة الدراسة
14	- أهمية الدراسة
15	- أهداف الدراسة
15	- تساؤلات الدراسة
16	- فروض الدراسة
16	- مجالات الدراسة
16	- الدراسات السابقة
21	الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية وإجراءاتها المنهجية
22	- منهج الدراسة
22	- مجتمع الدراسة
22	- عينة الدراسة
26	- أدوات الدراسة
29	الفصل الثالث: نتائج الدراسة ومناقشتها
31	- إجابة السؤال الأول
32	- إجابة السؤال الثاني
33	- إجابة السؤال الثالث
34	- إجابة السؤال الرابع
35	- إجابة السؤال الخامس
42	الفصل الرابع: ملخص نتائج الدراسة والتوصيات
43	- ملخص نتائج الدراسة
44	- توصيات الدراسة

44	- المقترحات البحثية
45	قائمة المراجع
45	- المراجع العربية
46	- المراجع الأجنبية
47	الملاحق
47	- الإشتبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
21	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس	جدول رقم (1-2)
22	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل	جدول رقم (2-2)
23	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر	جدول رقم (3-2)
24	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية	جدول رقم (4-2)
25	المحاور الرئيسة والفرعية ومؤشراتها	جدول رقم (5-2)
26	ميزان تقديري لمقياس ليكرت الخماسي	جدول رقم (6-2)
27	معاملات ارتباط بيرسون لمؤشرات المحاور بالدرجة الكلية لكل محور	جدول رقم (7-2)
27	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان ومحاوره	جدول رقم (8-2)
30	معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل والمتغير التابع	جدول رقم (1-3)
31	نتائج الانحدار الخطي الثنائي بين المتغير المستقل والمتغير التابع	جدول رقم (2-3)
36	نتائج اختبار "ت" للفروق الجوهرية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس	جدول رقم (3-3)
37	نتائج اختبار "ANOVA" للفروق الجوهرية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	جدول رقم (4-3)
38	نتائج اختبار "ANOVA" للفروق الجوهرية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية	جدول رقم (5-3)
40	نتائج اختبار "ANOVA" للفروق الجوهرية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر	جدول رقم (6-3)

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
شكل (1-2)	توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس	22
شكل (2-2)	توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل	23
شكل (3-2)	توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر	24
شكل (4-2)	توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الدرجات الوظيفية	25
شكل (1-3)	الفرق في المتوسطات تبعا لمتغير الجنس	37
شكل (2-3)	الفرق في المتوسطات تبعا لمتغير المؤهل العلمي	38
شكل (3-3)	الفرق في المتوسطات تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية	39
شكل (4-3)	الفرق في المتوسطات تبعا لمتغير العمر	41

الفصل الأول
إطار عام الدراسة

المقدمة:

يعد التطوير السريع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المحرك الرئيس للتغيير في الوقت الحالي، والذي امتد تأثيره إلى كافة قطاعات النشاط البشري بشكل عام، والأنشطة الاقتصادية وإدارة الأعمال بشكل خاص، ونتج عنه ظهور العديد من الأفكار والمفاهيم والأساليب والأدوات الجديدة التي غيرت من طبيعة العمليات التي تقوم بها الوحدات العاملة بمؤسسات الأعمال، ويعد التحول الرقمي واحد من المفاهيم الناتجة عن ذلك التغيير.

فالتحول الرقمي يمثل مفهوم متعدد الأبعاد، منها المتعلق بالتقنيات ومنها المتعلق بالعمليات، فهو من ناحية يمثل " عملية تصميم الأعمال والأنشطة والعمليات والإجراءات والخدمات وتحويلها إلى عمليات رقمية إلكترونية باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتحقيق الاستفادة من الواقع الرقمي في جميع جوانب الأعمال"¹، وهو من ناحية أخرى يمثل " دمج وتكامل التقنيات الرقمية المتقدمة مع الأنظمة المادية، ونماذج الأعمال المبتكرة والعمليات الجديدة، وإنشاء منتجات وخدمات ذكية"²

وتتمثل أهمية التحول الرقمي في تأثيره المباشر على كافة العمليات التي تقوم بها المؤسسات الاقتصادية، فهو يعمل على تحويل الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى أعمال وخدمات إلكترونية (جموعي، 2023)، ما من شأنه العمل على توفير الجهد والطاقة والتكاليف، تحسين الكفاءات التشغيلية، سرعة إنهاء الإجراءات، الإبداع والابتكار في تقديم الخدمات، تسهيل عمليات مراقبة سير العمل، يساعد على الانتشار والتوسع في الأعمال والوصول لشرائح كبيرة من العملاء³

¹ إبراهيم، إسلام جمال صابر. (2023). التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية: دراسة تحليلية لمنصة مصر الرقمية. *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات*، مج5، ع13، 135 - 172. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1345792>

² تيور، سمير، و بن علي، قريبيج. (2023). التحول الرقمي ومدى مساهمته في الحد من آثار جائحة كورونا: حالة الاقتصاد الجزائري. *مجلة البشائر الاقتصادية*، مج9، ع1، 690 - 704. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1379361>

³ عبدالله، محمد أمين حنفي. (2023). آليات التحول الرقمي والانضباط المالي: دراسة حالة الهند. *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، س10، ع2، 481 - 516. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1382972>

ويعد تطوير وتحسين أداء العاملين أحد الأهداف والتحديات الرئيسة التي تواجه المنظمة في نفس الوقت، فالأداء يمثل " محصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية الدافعية الفردية، مناخ أو بيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل"⁴، أو هو " الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المنظمة"⁵

وبحسب دراسة المومني و المومني (2023) فإن للأداء أهمية قصوى للمنظمة كونه يمثل وسائل وطرق المنظمة لتحقيق أهدافها⁶، بالإضافة إلى كونه يمثل الناتج النهائي لجميع الأنشطة، مرتبط بكافة مراحل دورة حياة المنظمة من الظهور إلى الريادة، يمثل أحد العناصر الرئيسية في تقييم المنظمة، مؤشر على مدى تحقيق الأهداف والعوائق التي تواجه المنظمة، مصدر للحصول على المعلومات والحقائق ومقارنة الأداء الفعلي بالمستهدف طبقاً للقواعد والتعليمات⁷. من هنا، يمثل التحول الرقمي أحد المداخل المهمة والرئيسية في تطوير أداء العاملين على كافة الأصعدة والمستويات، حيث يمكن أن يضيف لأداء العامل أبعاد إضافية في الجودة والسرعة والكفاءة، ما من شأنه أن ينعكس على المؤسسة ونموها وقدرتها التنافسية، والفرد وكفاءته وما يتحصل عليه، والعميل ومدى رضاه عن الخدمات والمنتجات المقدمة. ويعد مطار الملك خالد الدولي بالرياض أحد أهم المطارات بالملكة، يستحوذ على شريحة كبيرة من المعاملات التجارية والتبادل الاقتصادي بين المملكة والدول الأخرى، يعتمد في القيام بالأعمال على أحدث التقنيات، يعمل به عدد كبير من العاملين في المستويات الإدارية المختلفة، يسعى دائماً لتحسين أداء العاملين، والوصول إلى تحقيق رضا العملاء.

⁴ سالم، سارة محمد قائد. (2023). أثر التمكين الوظيفي في أداء العاملين: دراسة حالة في جامعة عدن. *التواصل*، ع46، 155 - 211. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1332112>

⁵ الرواشدة، خولة جميل. (2023). أثر البرامج التدريبية على أداء العاملين في البلديات ومجلس الخدمات المشتركة في محافظة الكرك. *مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية*، مج38، ع38، 425 - 462. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1381333>

⁶ المومني، ياسر، و المومني، لبنى. (2023). أثر الذكاء الاستراتيجي على أداء العاملين في الشركات الاتصالات الأردنية. *مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة*، مج8، ع1، 142 - 165. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1384462>

⁷ الجبرة، عبدالله فالح عبدالله، و أبو حمور، حسام محمود جميل. (2023). أثر التفكير الاستراتيجي على أداء العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1389055>

من العرض السابق، فإن الدراسة الحالية تحاول استكشاف العلاقة بين دور التحول الرقمي كمدخل تطويري وتحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الوقوف على دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، وذلك من خلال العمل على تحديد دور التحول الرقمي في تحسين أبعاد أداء العاملين التالية: الإنتاجية، جودة الأداء، الابتكار، وتحسين بيئة العمل.

وقد برزت هذه المشكلة من خلال عددا من المحاور الرئيسية، أول هذه المحاور تأكيد الدراسات السابقة كدراسة الفاروق (2023)، دراسة أبو غبن والمدهون (2023)، دراسة حسن (2023)، ودراسة بسيوني (2023) على أهمية الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة ودور التحول الرقمي لمختلف قطاعات العمل الإنتاجي والخدمي، وهو ما تسعى الدراسة الحالية للتأكيد عليه.

وثاني هذه المحاور يتمثل في التطورات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والحلول التي تقدمها لمختلف قطاعات الأعمال والوحدات الإدارية على مستوى مؤسسات العمل، حيث يعد مطار الملك خالد الدولي من أول مؤسسات المملكة التي عملت على استخدام التكنولوجيا الحديثة في جميع العمليات التي تقوم بها الوحدات العاملة به، إلا أن دراسة أثر هذا التحول الرقمي ودوره في تحسين أداء العاملين مازال بحاجة لدراسة للوقوف عليه.

وثالث هذه المحاور يتمثل في دراسة استطلاعية بسيطة قام بها الباحث، تدور حول سؤال بعض العاملين في مطار الملك خالد الدولي حول "ما الإضافة التي قدمتها التكنولوجيا الحديثة لك على مستوى العمل؟"، حيث جاءت إجابات العاملين متضاربة ولا تقدم دليل قاطع عما يمكن أن يقدمه التحول الرقمي لتحسين أداء العاملين، وهو ما حدى بالباحث لضرورة القيام بهذه الدراسة، من أجل الوقوف على دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بشكل منظم.

مما سبق، يتضح أن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في وجود غموض حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي، حيث تعمل الدراسة الحالية لمحاولة استجلاء هذا الغموض من خلال العمل على إجابة السؤال الرئيس التالي: "ما دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض؟".

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

أولاً: الأهمية العلمية:

- إمداد المكتبة المحلية والعربية بدراسة جادة حول علاقة التحول الرقمي بتحسين أداء العاملين، تساعد في جسر الفجوة المعرفية المتعلقة بهذا الموضوع.
- تعزيز توطین الثقافة التكنولوجية في البيئة المحلية، ودور التكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء ورفع الإنتاجية، ومسايرة التحديث والتطوير.
- تعزيز القدرات المعرفية للعاملين وتمكينهم من الوصول إلى المعلومات والأدوات الضرورية اللازمة لتطوير وتحسين أدائهم.
- فتح المجال أمام مزيد من الأبحاث والدراسات حول علاقة التحول الرقمي بتحسين الأداء وانعكاس ذلك على الفرد والمؤسسة والمجتمع.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- مساعدة القائمين على مطار الملك خالد الدولي في الوقوف على دور التكنولوجيا المستخدمة في تحسين أداء العاملين، ووضع الخطط المستقبلية في ضوء نتائج دراسة علمية جادة.
- مساعدة القائمين على مطار الملك خالد الدولي في وضع استراتيجية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في تحسين أداء العاملين، من خلال التوصيات والمقترحات بطريقة علمية وموضوعية.
- مساعدة القائمين على إدارة مطار الملك خالد الدولي في الاستفادة من التطورات التكنولوجية في تحسين أداء العاملين وانعكاس ذلك على القدرة التنافسية للمطار، والاستحواذ على شرائح جديدة من العملاء.
- مساعدة المسؤولين عن مطار الملك خالد الدولي في الاستفادة من الحلول التي يقدمها التحول الرقمي للعديد من التحديات التي يواجهها المطار، والتي من أهمها تحقيق رضا العملاء.
- استغلال المسؤولين على مطار الملك خالد للفرص التي يقدمها التحول الرقمي في ابتكار واستكشاف نماذج عمل جديدة وتوسيع نطاق العمليات التي يقوم بها المطار.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة الحالية في " التعرف والوقوف على دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض "، كما تعمل على تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين إنتاجية العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.
2. التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين جودة أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.
3. التعرف على دور التحول الرقمي في تعزيز الابتكار لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.
4. التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين بيئة العمل (تجربة العامل) بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.
5. تحديد ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد العينة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي يمكن أن تعزى لمتغيرات (الجنس – المؤهل – الدرجة الوظيفية – العمر).

تساؤلات الدراسة:

تعمل الدراسة على الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما دور التحول الرقمي في تحسين إنتاجية العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض ؟
2. ما دور التحول الرقمي في تحسين جودة أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض ؟
3. ما دور التحول الرقمي في تعزيز الابتكار لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض ؟
4. ما دور التحول الرقمي في تحسين بيئة العمل (تجربة العامل) بمطار الملك خالد الدولي بالرياض ؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد العينة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي يمكن أن تعزى لمتغيرات (الجنس – المؤهل – الدرجة الوظيفية – العمر) ؟

فروض الدراسة:

تعمل الدراسة على التحقق من الفروض التالية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لدور التحول الرقمي في تحسين إنتاجية العاملين بمطار الملك خالد الدولي.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لدور التحول الرقمي في تحسين جودة أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لدور التحول الرقمي لتعزيز الابتكار لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لدور التحول الرقمي في تحسين بيئة العمل (تجربة العامل) بمطار الملك خالد الدولي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد العينة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي تعزى للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة ؟

مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني: تُجري الدراسة الحالية بمطار الملك خالد بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

2- المجال البشري: تقتصر الدراسة الحالية على العاملين بمطار الملك خالد بمدينة الرياض.

3- المجال الزمني: تُجري هذه الدراسة في الفترة من 2023/10/28 إلى 2023/12/20م.

4- المجال الموضوعي: تقتصر الدراسة على متغيري: التحول الرقمي وأداء العاملين.

الدراسات السابقة:

يوجد العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، سوف يتم استعراضها وفق

المحاور التالية:

المحور الأول: دراسات تناولت التحول الرقمي:

1- دراسة الفاروق (2023). بعنوان: " دور إستراتيجية التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية ". والتي هدفت إلى التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية في البنوك الحكومية المصرية، ولتحقيق هذا الهدف فقد عمدت الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي

التحليلي، وتمثل المجتمع البحثي في جميع موظفي البنوك الحكومية المصرية، حيث تم اختيار عينة بسيطة مكونة من (120) من العاملين بالمستويات الإدارية الوسطي بالمراكز الرئيسية بالبنوك الحكومية بمحافظة القاهرة، واستخدم الباحث الاستبيان في التطبيق وجمع البيانات.

وجاءت النتائج تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية التحول الرقمي وبين تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

2- دراسة أبوغبين والمدهون (2023). بعنوان: " دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة ". والتي هدفت إلى التعرف على دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة، ولتحقيق هذا الهدف فقد عمدت الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل المجتمع البحثي في جميع العاملين ببلدية غزة، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (110) مفردة بحثية، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وقد جاءت النتائج تبين وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد التحول الرقمي والتميز المؤسسي، حيث حصل بعد البنية التحتية على المرتبة الأولى بوزن نسبي (71.63%)، يليه بعد الهيكل التنظيمي، ثم بعد الموارد البشرية، ثم جاء بعد التخطيط الاستراتيجي في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (66.75%).

3- دراسة حسن (2023). بعنوان: " التحول الرقمي للأنظمة المحاسبية وأثره على الإيرادات الضريبية: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بالقاهرة ". والتي هدفت إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في الأنظمة المحاسبية على حجم الإيرادات الضريبية من وجهة نظر العاملين بمصلحة الضرائب بالقاهرة، ولتحقيق هذا الهدف فقد عمدت الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت على أسلوب المسح الشامل من خلال توزيع استبانة على عينة مكونة من (140) موظفا ومحاسبا في مصلحة الضرائب في القاهرة فرع مدينة نصر أول وثاني.

وقد جاءت النتائج تبين أن وجود تقييم مرتفع من قبل العاملين بمصلحة الضرائب بالقاهرة حول توافر التوجهات لقضايا التحول الرقمي في الأنظمة المحاسبية داخل المصلحة، كما أظهرت وجود تنامي مضطرب في حجم الإيرادات الضريبية ارتباطا بهذا التحول، وجود علاقة ارتباطية إيجابية معنوية بين التحول الرقمي في الأنظمة المحاسبية وحجم الإيرادات الضريبية.

4- دراسة بسيوني (2023). بعنوان: " انعكاسات التحول الرقمي على بيئة الأعمال وتحفيز الاستثمار المباشر في ضوء المتغيرات الدولية ". والتي هدفت إلى بيان مدى فاعلية التحول الرقمي في دعم وتحسين بيئة الأعمال بالشركات والمؤسسات وتحفيز الاستثمار الأجنبي المباشر، والتعرف على التحديات التي تواجه تنفيذ التحول الرقمي، ولتحقيق هذه الأهداف فقد عمدت الدراسة إلى استخدام الوصفي التحليلي، وتمثل المجتمع البحثي في تحليل البيانات والمؤشرات

الخاصة بالتحول الرقمي بيئة الأعمال وحجم الاستثمارات الأجنبية الواردة بإصدارات وتقارير ودوريات المنظمات الدولية والمحلية المتعلقة بالاقتصاد المصري.

وقد جاءت النتائج تبين أن التحول الرقمي يساعد على تحسين كفاءة بيئة الأعمال وجذب تدفقات الاستثمار الأجنبي، وأن ضعف البنية التحتية يمثل أهم معوقات تطبيق آليات التحول إلى الرقمنة التكنولوجية وضعف التدفقات الاستثمارية.

5- دراسة ثيكرالله (Thekrallah, 2021). بعنوان: "التحول الرقمي في المواصلات العامة: دراسة أثر التحول الرقمي في نموذج أعمال المواصلات العامة في الإمارات العربية المتحدة على العلاقة مع مستخدمي المواصلات العامة". والتي هدفت إلى التحقق من أثر التحول الرقمي على أعمال المواصلات العامة وعلاقته بالمستخدمين في دولة الإمارات، ولتحقيق هذا الهدف فقد عمدت إلى استخدام منهج الدراسات الكمية، حيث قام الباحث بالاعتماد على الاستقصاء الإلكتروني لجمع البيانات، من عينة من مستخدمي المواصلات العامة بدولة الإمارات قوامها (400) مفردة بحثية.

وقد جاءت النتائج تبين وجود ارتباط إيجابي بين التحول الرقمي لنموذج أعمال النقل العام على العلاقة مع العملاء بدولة الإمارات.

المحور الثاني: دراسات تناولت أداء العاملين:

6- دراسة بابكر (2023). بعنوان: "أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية للتعددين 2021-2016". والتي هدفت إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين بالشركة السودانية للتعددين، بالإضافة للوقوف على واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية وأثرها في أداء العاملين بالشركة، ولتحقيق هذه الأهداف فقد عمدت الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي وأسلوب دراسة الحالة، وتمثل المجتمع البحث للدراسة في جميع العاملين بالشركة السودانية للتعددين، حيث قامت الدراسة على اختيار عينة عشوائية ميسرة ممثلة للمستويات الإدارية المختلفة بوزارة النفط والغاز قوامها (205) مفردة بحثية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وقد جاءت النتائج تبين أن: وجود أجهزة حاسوب متطورة وعالية الجودة في وزارة النفط والغاز تساعد العاملين في أداء مهامهم بسهولة ويسر، وجود شبكة اتصال فعالة يؤدي لسعة إنجاز الأعمال والمهام وينعكس على أداء العاملين، هناك وعى لدى الرؤساء والمدراء في وزارة النفط والغاز بأهمية نظم المعلومات، كما أوضحت النتائج أن البرامج والتطبيقات المستخدمة في الوزارة تمكن العاملين من أداء مهامهم بصورة كبيرة.

7- دراسة الخرشة والعزب (2023). بعنوان: "أثر التدريب الإلكتروني في تطوير أداء العاملين في بلديات إقليم الجنوب في الأردن". والتي هدفت إلى تحليل أثر التدريب الإلكتروني في تطوير أداء العاملين في بلديات إقليم الجنوب بالأردن، ولتحقيق هذا الهدف فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون المجتمع البحثي من جميع الموظفين

العاملين في بلديات إقليم الجنوب، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (345) مفردة بحثية من المستويات الإدارية المختلفة لتطبيق استبانة جمع البيانات.

وقد جاءت النتائج تبين أن: بلديات إقليم الجنوب بالأردن تحرص على تزويد موظفيها بالمعارف والمهارات، وأن موظفي البلديات ملتزمين بمهام عملهم، وأن هناك تغييرات كثيرة في تقديم الخدمات للمراجعين.

8- دراسة الحسين وآل سليم (2023). بعنوان: " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء: دراسة حالة فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران 2018-2020 ". والتي هدفت إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين، ولتحقيق هذا الهدف فقد عمدت الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل المجتمع البحثي في جميع موظفي الإدارات بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بنجران، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (160) مفردة بحثية لتطبيق استبانة جمع البيانات.

وقد جاءت النتائج تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير في تحسين أداء العاملين، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين.

9- دراسة موراي (Murray, 2023). بعنوان: " تجارب الموظفين في اضطراب الأدوار بسبب التحول الرقمي ". والتي هدفت إلى فحص خبرات وتجارب الموظفين الحياتية ممن لهم خبرات في التعامل مع الاضطرابات الوظيفية الناتجة عن التحول الرقمي، ولتحقيق هذا الهدف فقد عمدت الدراسة إلى استخدام المنهج النوعي، حيث استخدمت المقابلة المفتوحة مع عينة من الموظفين قوامها (25).

وقد جاءت النتائج تبين مدى التأثير الكبير للتحول الرقمي على الخبرات والتجارب الحياتية للموظفين، من حيث التحديات التي تواجههم، المشاعر المتعلقة بالتحول الرقمي، مدى احترامهم للتكنولوجيا والتعليم.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استقراء الدراسات السابقة والنتائج التي توصلت إليها فيما يتعلق بمتغيري التحول الرقمي وأداء العاملين يمكن تبين النقاط الأساسية التالية:

- أكدت معظم الدراسات السابقة على أهمية التكنولوجيا ودورها الكبير في تطوير العديد من العناصر المتعلقة بالعمل الإداري والاقتصادي.
- عملت الدراسات السابقة على تبيان أهمية تحسين أداء العاملين وضرورة العمل على الوقوف على مستوى الأداء وجودته بالنسبة للمؤسسة والفرد على حد سواء، وتقع الدراسة الحالية ضمن هذا الإطار.

- اعتمدت غالبية الدراسات السابقة على المنهج الوصفي بتنوعاته المختلفة في دراسة متغيري التحول الرقمي وتحسين أداء العاملين، وهو ما يعني صلاحية هذا المنهج لموضوع الدراسة الحالية.
- استخدمت الدراسات السابقة الاستبيان كأداة رئيسة في جمع البيانات، وهو ما يعني إمكانية استخدامه في الدراسة الحالية.
- اعتمدت الدراسات السابقة على مجتمعات بحثية متنوعة في دراسة كل من التحول الرقمي وأداء العاملين، إلا أن الملاحظ ندرة الدراسات التي تمت في قطاع الجمارك والمطارات، وهو ما تحاول الدراسة الحالية تحقيقه.
- ندرة الدراسات المحلية والعربية التي حاولت استكشاف دور التحول الرقمي على أداء العاملين في قطاع الجمارك والمطارات، وهو ما تعمل الدراسة الحالية على محاولة جسر هذه الفجوة المعرفية.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية وإجراءاتها المنهجية

منهج الدراسة:

من خلال استقراء الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، يتبين أن المنهج الوصفي التحليلي يعد أنسب المناهج لموضوع الدراسة، بما يتضمنه من أدوات وإجراءات بحثية، تمكن الباحث من جمع وتحليل البيانات حول متغيرات الدراسة، وتمكنه من الوصول إلى أحكام تتعلق بالإجابة عن التساؤلات والفروض البحثية، وإعطاء تفسيرات منطقية للنتائج التي تم التوصل إليها من تحليل البيانات.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة (العليا – الوسطى – الدنيا) في مطار الملك خالد في الرياض بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم بحسب شركة مطارات الرياض ما يقرب من 19000⁸ عامل.

عينة الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (60) مفردة بحثية من العاملين بمطار الملك خالد بالرياض، حيث قام الباحث بالاعتماد على موقع (calculator) في حساب حجم العينة في ضوء حجم المجتمع⁹.

خصائص عينة الدراسة:

1- خصائص العينة بحسب متغير الجنس:

جدول رقم (1-2)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

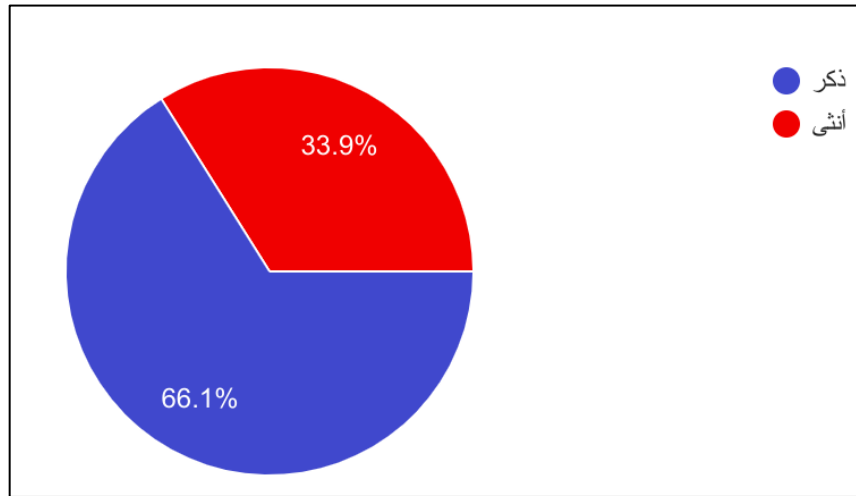
الجنس		
الجنس	العدد	المجموع
انثى	21	35
ذكر	39	65
المجموع	60	100

من بيانات الجدول رقم (1-2) المتعلق بعرض نتائج توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس يتبين أن: التفاوت البسيط في توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت نسبة الإناث (35%)، في حين بلغت نسبة الذكور

⁸ <https://www.riyadhairports.com/ar/careers/>

⁹ <https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html>

(65%)، وهو ما يمكن تفسيره بالمشاركة المتوسطة للإناث والكبيرة للذكور (عينة الدراسة) على المشاركة في هذه الدراسة.



شكل (2-1) توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس

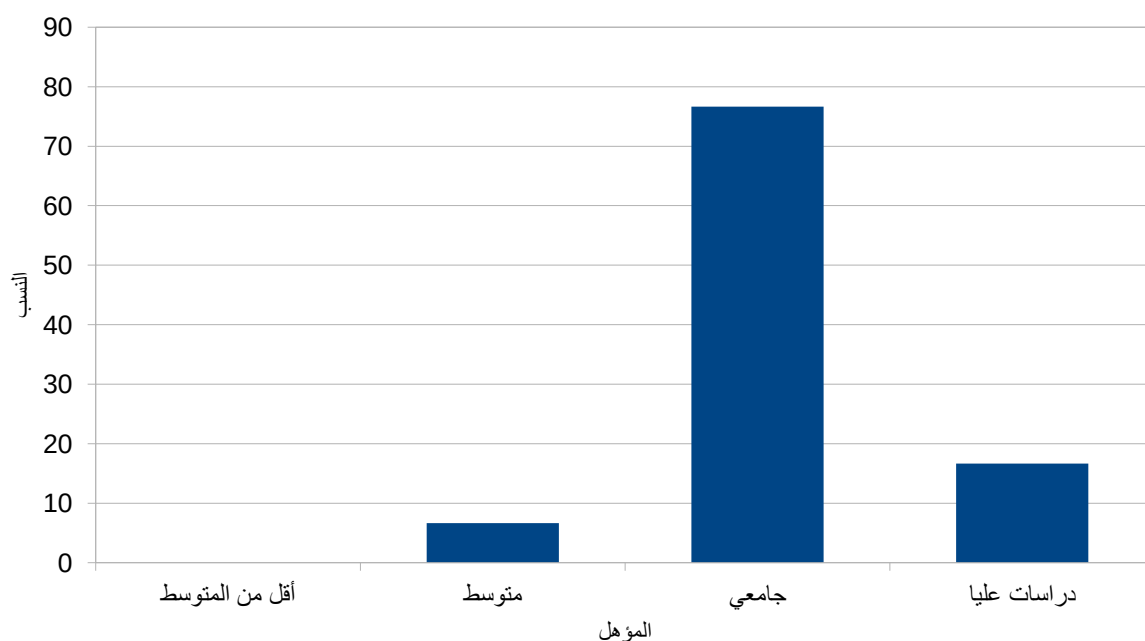
2- خصائص العينة بحسب متغير المؤهل:

جدول رقم (2-2)

توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل

المؤهل العلمي					
النسبة المئوية التراكمية	نسبة مئوية صالحة	المائة	تردد		
0	0	0	0	أقل من المتوسط	الفئة
6.67	6.67	6.67	4	متوسط	
83.33	83.33	76.67	46	جامعي	
100	100	16.67	10	دراسات عليا	
--	100	100	60	المجموع	

باستقراء بيانات الجدول رقم (2-2) المتعلق بعرض نتائج توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي يتبين أن: جاءت فئة "جامعي" في الترتيب الأول بين عينة الدراسة بنسبة بلغت (76.67%)، وجاءت فئة "دراسات عليا" في الترتيب الثاني بنسبة بلغت (16.67%)، في حين جاءت فئة المؤهل "متوسط" في الترتيب الثالث بنسبة بلغت (6.67%)، وهو ما يعني أن أصحاب المؤهلات الأعلى هم الأكثر مشاركة، والأكثر تعاملًا وتأثرا بالتكنولوجيا الرقمية في مطار الملك خالد.



شكل (2-2) توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل

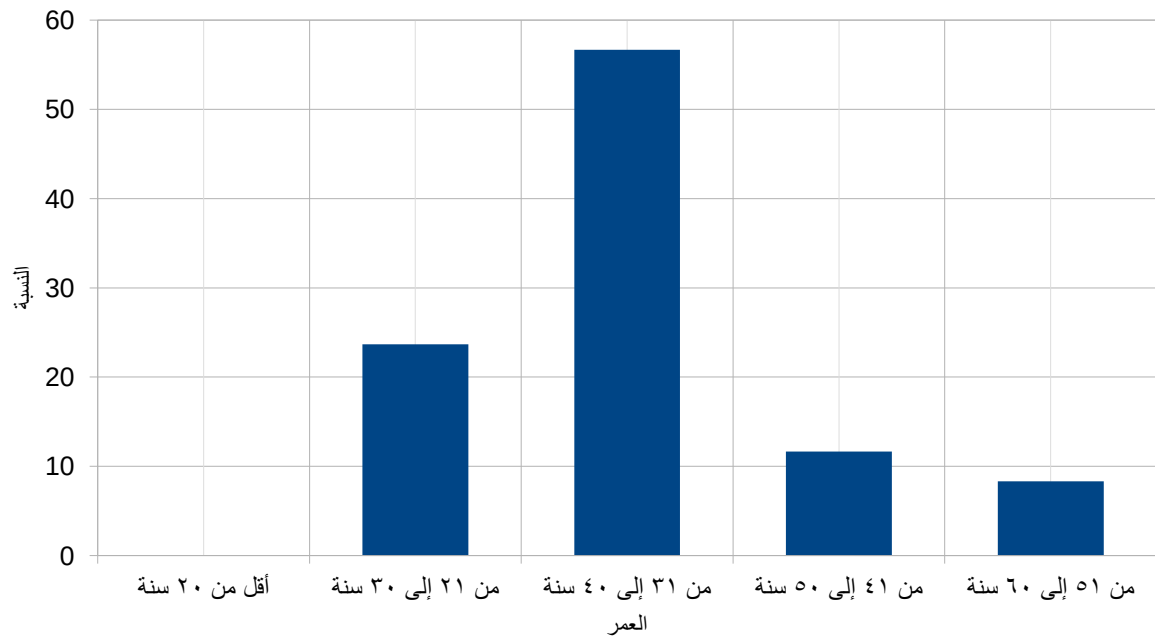
3- خصائص العينة بحسب العمر:

جدول رقم (3-2)

توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر

العمر					
النسبة المئوية التراكمية	نسبة مئوية صالحة	المائة	تردد		
0	0	0	0	أقل من 20 سنة	الفئة
23.33	23.33	23.33	14	من 21 سنة إلى 30 سنة	
80	56.67	56.67	34	من 31 سنة إلى 40 سنة	
91.67	11.67	11.67	7	من 41 سنة إلى 50 سنة	
100	8.33	8.33	5	من 51 سنة إلى 60 سنة	
--	100.0	100.0	60	المجموع	

من خلال بيانات جدول رقم (3-2) المتعلق بعرض نتائج توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر يتبين أن: جاءت الفئة العمرية "من 31 إلى 40 سنة" في الترتيب الأول بين عينة الدراسة بنسبة بلغت (56.67%)، وجاءت الفئة العمرية "من 21 إلى 30 سنة" في الترتيب الثاني بنسبة بلغت (23.33%)، وجاءت الفئة العمرية "من 41 إلى 50 سنة" في الترتيب الثالث بنسبة بلغت (11.67%)، بينما جاءت الفئة العمرية "من 51 إلى 60 سنة" في الترتيب الرابع بنسبة بلغت (8.33%)، وهو ما يعني أن معظم العاملين في مطار الملك خالد الدولي بالرياض في مراحل عمرية صغيرة ومناسبة للعمل.



شكل (3-2) توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر

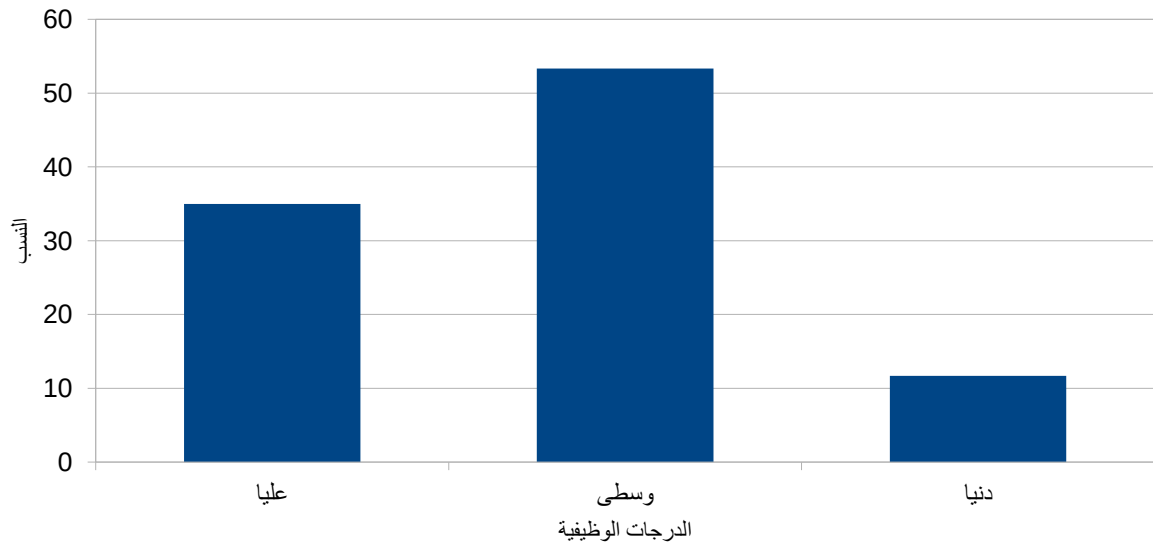
4- خصائص العينة بحسب الدرجة الوظيفية:

جدول رقم (4-2)

توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية

المؤهل الدرجة الوظيفية					
		تردد	المائة	نسبة مئوية صالحة	النسبة المئوية التراكمية
الفئة	الدنيا	7	11.67	11.67	11.67
	الوسطى	32	53.33	53.33	65
	العليا	21	35	35	100
	المجموع	60	100	100	--

باستقراء بيانات الجدول رقم (4-2) المتعلق بعرض نتائج توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية يتبين أن: أكثر الدرجات الوظيفية ظهورا في عينة الدراسة هم الدرجات الوظيفية الوسطى بنسبة بلغت (53.33%)، يليهم أصحاب الدرجات الوظيفية العليا بنسبة بلغت (35%)، بينما جاءت أقل الدرجات الوظيفية ظهورا في عينة الدراسة الدرجات الدنيا بنسبة بلغت (11.67%) من عينة الدراسة.



شكل (4-2) توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الدرجات الوظيفية

أدوات الدراسة:

للإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من فروضها، سوف يقوم الباحث بإعداد استبانة: "دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين"، والتي تتكون من ثلاث محاور رئيسة هي: يتعلق المحور الأول بالبيانات الديموغرافية، بينما يتعلق المحور الثاني بمتغير التحول الرقمي، في حين يتعلق المحور الثالث بأبعاد أداء العاملين (الإنتاجية – الجودة – الابتكار – بيئة العمل)، وذلك وفق الإجراءات التالية:

1- بناء الاستبانة في صورتها الأولية:

بعد أن قام الباحث بالاطلاع على الأدب النظري المتعلق بالتحول الرقمي وتحسين أداء العاملين، من مصادره الأولية والثانوية، قام الباحث بوضع الصورة الأولية من الاستبانة والتي تكونت من المحاور التالية:

المحاور الرئيسة والفرعية ومؤشراتها

المحور الرئيس	المحاور الفرعية	عدد المؤشرات	المجموع
(1) التحول الرقمي			10
(2) اداء العاملين	(أ) الانتاجية	5	22
	(ب) جودة الاداء	5	
	(ت) الابتكار	6	
	(ث) بيئة العمل (تجربة العامل)	6	
الاستبانة			32

2- اعتماد ميزان تقديري لعبارات الاستبيان وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي:

اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً - بدرجة كبيرة - بدرجة متوسطة - بدرجة صغيرة - بدرجة صغيرة جداً) لتقييم استجابات أفراد عينة الدراسة، وتم التعبير عن هذا المقياس كمياً، عن طريق إعطاء درجة لكل استجابة وفقاً للآتي: بدرجة كبيرة جداً = (5)، بدرجة كبيرة = (4)، بدرجة متوسطة = (3)، بدرجة صغيرة = (2)، بدرجة صغيرة جداً = (1) درجة واحدة.

ثم قام الباحث بتحديد طول الفئة لكل استجابة على المقياس، عن طريق حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى ($5 - 1 = 4$)، ثم قسمة الناتج على أكبر قيمة في المقياس ($4 \div 5 = 0.80$)، ثم تم إضافة القيمة الناتجة إلى أقل قيمة في المقياس (1) كي يتم تحديد الحد الأعلى للفئة، ويعرض الجدول (2-6) للميزان التقديري لفئات المقياس كالتالي:

جدول (2-6)

ميزان تقديري لمقياس ليكرت الخماسي

الاتجاه العام	المتوسط المرجح	الاستجابة
موافقة بدرجة قليلة جداً	من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة
موافقة بدرجة قليلة	من 1.81 إلى 2.60	غير موافق
موافقة بدرجة متوسطة	من 2.61 إلى 3.40	محايد
موافقة بدرجة كبيرة	من 3.41 إلى 4.20	موافق
موافقة بدرجة كبيرة جداً	أكبر من 4.20	موافق بشدة

وعليه سوف تعتمد الدراسة الحالية على " المتوسط المرجح " في المعالجة الإحصائية لاستجابات العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، على مؤشرات الاستبانة من خلال مقياس ليكرت الخماسي بغرض التعرف على الاتجاه العام لآراء المستجيبين.

3- صدق الاستبانة:

قام الباحث بالتأكد من مدى صلاحية الاستبانة لقياس ما وضعت لقياسه من خلال إتباع الأساليب التالية:

أ- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

بعد أن قام الباحث بإعداد الاستبانة في صورتها الأولية، قام بعرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين في التحول الرقمي وتحسين أداء العاملين، بغرض استطلاع رأيهم حول مدى ارتباط محاور الاستبانة وعباراتها بالهدف العام من الدراسة، ويهدف كل محور من المحاور، واقتراح التعديلات التي يرونها ضرورية عليها، ثم قام الباحث بعمل التعديلات المقترحة في ضوء الاستجابات التي تحصل عليها، لتصل الاستبانة إلى صورتها النهائية، وتصبح جاهزة للتطبيق.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب معامل الارتباط " بيرسون " بين درجات كل مؤشر من مؤشرات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي ينتهي إليه المؤشر، وذلك باستخدام برنامج معالجة الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS)، كالتالي:

جدول رقم (2-7)

معاملات ارتباط بيرسون لمؤشرات المحاور بالدرجة الكلية لكل محور

العبارة	معامل الارتباط (r)	العبارة	معامل الارتباط (r)	العبارة	معامل الارتباط (r)	العبارة	معامل الارتباط (r)
Q1	0.64*	Q9	0.68*	Q17	0.75*	Q25	0.79*
Q2	0.46**	Q10	0.73*	Q18	0.68*	Q26	0.68*
Q3	0.66*	Q11	0.80*	Q19	0.72*	Q27	0.70*
Q4	0.68*	Q12	0.91*	Q20	0.75*	Q28	0.87*
Q5	0.73*	Q13	0.89*	Q21	0.72*	Q29	0.89*
Q6	0.75*	Q14	0.74*	Q22	0.78*	Q30	0.73*
Q7	0.70*	Q15	0.83*	Q23	0.80*	Q31	0.90*
Q8	0.80*	Q16	0.82*	Q24	0.83*	Q32	0.75*

*: دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

** : دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)

من بيانات جدول رقم (2-7) المتعلق بحساب معامل الارتباط بين عبارات محاور الاستبانة والدرجة الكلية لكل محور يتبين أن: جميع معاملات ارتباط "بيرسون" (r) بين عبارات كل محور والدرجة الكلية له جاءت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وأقل، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.46) و (0.91). وعليه فإن جميع عبارات محاور الاستبيان متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي له، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، وصلاحيته للقياس.

ت- ثابت الاستبانة:

للتأكد من ثبات الاستبانة قام الباحث بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) المتعلقة بحساب الثبات العام للاستبيان وما تتضمنه من محاور، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (30) مفردة بحثية بخلاف عينة الدراسة الأصلية، ويعرض الجدول رقم (2-4) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان:

جدول رقم (2-8)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان ومحاوره

المحور الرئيس	المحاور الفرعية	عدد العبارات	معامل الثبات (α)
(3) التحول الرقمي			
(4) اداء العاملين	(ج) الانتاجية	5	0.919
	(ح) جودة الاداء	5	0.771
	(خ) الابتكار	6	0.826
	(د) بيئة العمل (تجربة العامل)	6	0.825
الاستبانة			0.93

من بيانات جدول رقم (2-8) المتعلقة بعرض نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها يتضح أن: بلغ الثبات العام للاستبيان ككل (0.93) والتي تضم (23) عبارة، مقسمة إلى (2) من المحاور الرئيسة، يتضمن المحور الثاني (4) محاور فرعية، حيث تراوح ثبات محاور الاستبيان ما بين (0.771) كحد أدنى و (0.919) كحد أعلى، وهو ما يعني أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات تمكن من الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس " نانلي " والذي يعتمد قيمة (0.70) كحد أدنى للثبات.

الفصل الثالث

نتائج الدراسة ومناقشتها

اختبار الفروض وإجابة أسئلة الدراسة:

للإجابة على أسئلة الدراسة، فقد عمل الباحث على اختبار فرضياتها وفق الإجراءات التالية:

أولاً: حساب معامل الارتباط بين المتغيرات:

لتحديد الارتباط واتجاهه بين المتغير المستقل "التحول الرقمي" والمتغير التابع المتمثل في "أداء العاملين"، قام الباحث باستخدام برنامج معالجة الحزم الإحصائية (SPSS) لحساب معامل الارتباط ومعنويته بين المتغيرات كالتالي:

جدول رقم (1-3)

معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل والمتغير التابع

المتغير التابع	أبعاد المتغير التابع	المتغير المستقل: التحول الرقمي	
		معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig)
أداء العاملين	(أ) الإنتاجية	0.397**	0.001666
	(ب) جودة الأداء	0.385**	0.002373
	(ت) الابتكار	0.581**	0.000001081
	(ث) بيئة العمل (تجربة العامل)	0.455**	0.0002513

*: دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

** : دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)

باستقراء بيانات جدول رقم (1-3) المتعلق بعرض نتائج معامل الارتباط بين المتغير المستقل "التحول الرقمي" والمتغير التابع أبعاد "أداء العاملين"، وذلك من خلال تطبيق معامل الارتباط "بيرسون" بين المتغير المستقل والتابع يتبين أن: جاء معامل الارتباط بين "التحول الرقمي" و "الإنتاجية" يساوي (0.397) وهو ما يشير لوجود علاقة موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين التحول الرقمي وإنتاجية العامل في مطار الملك خالد الدولي بالرياض، بينما جاء معامل الارتباط بين "التحول الرقمي" و "جودة الأداء" يساوي (0.385) وهو ما يعني وجود علاقة موجبة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل (0.05) بين التحول الرقمي وجودة أداء العامل، وقد جاء معامل الارتباط بين "التحول الرقمي" و "ابتكار العامل" يساوي (0.581) وهو ما يشير لوجود علاقة موجبة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.01) بين التحول الرقمي وابتكار العامل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، في حين جاء معامل الارتباط بين "التحول الرقمي" و "بيئة العمل" يساوي (0.455) وهو ما يشير لوجود علاقة موجبة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.01) بين التحول الرقمي وبيئة العمل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.

ثانياً: حساب درجة التأثير بين المتغيرات:

بعد أن تم حساب معاملات الارتباط بين المتغير المستقل "التحول الرقمي" والمتغير التابع "أداء العاملين"، سوف يتم اختبار جودة نموذج العلاقة بينهما باستخدام اختبار (F)، ثم حساب النسبة التي يفسرها كل متغير مستقل في

التغيير الحاصل في المتغير التابع وذلك باستخدام معامل التحديد (R^2)، ثم التأكد من معنوية تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع باستخدام اختبار (T-test)، وذلك كما هو موضح بالجدول (2-3) التالي:

جدول رقم (2-3)

نتائج الانحدار الخطي الثنائي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

المتغير المستقل: التحول الرقمي						المتغير التابع "أداء العاملين"
معادلة النموذج	Sig	اختبار التأثير (T-value)	معامل التحديد (r^2)	اختبار جودة النموذج (f-test)	معامل الارتباط (r)	
الإنتاجية = 2.46+التحول الرقمي*0.46	0.002	3.298	**0.158	10.877	**0.040	الإنتاجية
جودة الأداء = 2.63+التحول الرقمي*0.39	0.002	3.179	**0.148	10.104	**0.39	جودة الأداء
الابتكار = 1.57+التحول الرقمي*0.66	0.000	5.449	**0.339	29.692	**0.58	الابتكار
بيئة العمل = 2.00+التحول الرقمي*0.55	0.000	3.901	**0.208	15.221	**0.46	بيئة العمل (تجربة العامل)

*: دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

** : دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)

من خلال استقراء بيانات جدولي (1-3) و(2-3) المتعلقة بنتائج معاملات الارتباط وجودة نموذج العلاقة ومعامل التأثير بين المتغير المستقل (التحول الرقمي) والمتغير التابع (أداء العاملين)، يمكن اختبار صحة فروض الدراسة والإجابة على أسئلتها كالتالي:

1- إجابة السؤال الأول:

والذي ينص على "ما دور التحول الرقمي في تحسين إنتاجية العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض؟". قام الباحث باختبار صحة الفرضية الأولى للدراسة والتي تنص على "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدور التحول الرقمي في تحسين إنتاجية العاملين بمطار الملك خالد الدولي"، وقد جاءت نتائج التحليل تبين أن:

وجود علاقة طردية موجبة بين "إنتاجية العامل" ومقدار التغيير في "التحول الرقمي"، حيث جاء معامل الارتباط بين الإنتاجية والتحول الرقمي = (0.40)، وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، وهو ما يعني وجود تأثير ودور "متوسط" للتحول الرقمي على إنتاجية العاملين في مطار الملك خالد الدولي بالرياض.

كما جاءت قيمة اختبار $(F) = (10.877)$ وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) وأقل، وهو ما يشير لجودة وصلاحية النموذج، حيث يمكن الاعتماد عليه في هذه الحالة للتنبؤ بالعلاقة بين "التحول الرقمي" وتغيير "إنتاجية العامل" بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.

وجاءت قيمة معامل التحديد $(R^2) = (0.158)$ وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) وأقل، حيث يمكن للتحول الرقمي تفسير التغير في إنتاجية العامل بمقدار (16%) تقريباً ويتبقى نسبة (84%) قريباً تفسرها عوامل أخرى بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها.

كما جاءت قيمة اختبار $(T\text{-test}) = (3.298)$ ، وهو ما يشير إلى أن تأثير التحول الرقمي كممتغير مستقل على أداء العاملين (بعد الإنتاجية) كممتغير تابع لا يمكن أن يصل إلى درجة الصفر، ما يعني أن التحول الرقمي له دور وتأثير على إنتاجية العامل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، وتكون معادلة نموذج العلاقة كالتالي:

$$\text{درجة التغير في إنتاجية العامل} = 2.46 + \text{التحول الرقمي} * 0.46$$

حيث يمكن من خلال تفسير معادلة النموذج أن نتبين: أنه بقياس التحول الرقمي وتطبيق النموذج يمكن التنبؤ بدرجة التغير في إنتاجية العامل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، حيث أن كل تغيير قدره (0.46) في التحول الرقمي يزيد درجة التغير في إنتاجية العامل بمقدار وحدة واحدة، وبذلك يتضح مدى تأثير الدور الذي يلعبه التحول الرقمي على إنتاجية العامل في مطار الملك خالد الدولي بالرياض، وبذلك يكون قد تم الإجابة على سؤال الدراسة الأول والذي ينص على "ما دور التحول الرقمي في تحسين إنتاجية العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض؟".

2- إجابة السؤال الثاني:

والذي ينص على "ما دور التحول الرقمي في تحسين جودة أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض؟". قام الباحث باختبار صحة الفرضية الثانية للدراسة والتي تنص على "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لدور التحول الرقمي في تحسين جودة أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي"، وقد جاءت نتائج التحليل تبين أن:

وجود علاقة طردية موجبة بين "جودة أداء العامل" ومقدار التغير في "التحول الرقمي"، حيث جاء معامل الارتباط بين جودة أداء العامل والتحول الرقمي $= (0.39)$ ، وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01) ، وهو ما يعني وجود تأثير ودور "متوسط" للتحول الرقمي على جودة أداء العاملين في مطار الملك خالد الدولي بالرياض.

كما جاءت قيمة اختبار $(F) = (10.104)$ وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) وأقل، وهو ما يشير لجودة وصلاحية النموذج، حيث يمكن الاعتماد عليه في هذه الحالة للتنبؤ بالعلاقة بين "التحول الرقمي" وتغيير "جودة أداء العامل" بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.

وجاءت قيمة معامل التحديد $(R^2) = (0.148)$ وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وأقل، حيث يمكن للتحويل الرقمي تفسير التغير في جودة أداء العامل بمقدار (15%) تقريباً ويتبقى نسبة (85%) قريباً تفسرها عوامل أخرى بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها.

كما جاءت قيمة اختبار $(T\text{-test}) = (3.179)$ ، وهو ما يشير إلى أن تأثير التحويل الرقمي كمتغير مستقل على أداء العاملين (بعد جودة الأداء) كمتغير تابع لا يمكن أن يصل إلى درجة الصفر، ما يعني أن التحويل الرقمي له دور وتأثير على جودة أداء العامل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، وتكون معادلة نموذج العلاقة كالتالي:

درجة التغير في جودة أداء العامل = $2.63 + \text{التحويل الرقمي} * 0.39$

حيث يمكن من خلال تفسير معادلة النموذج أن نتبين: أنه بقياس التحويل الرقمي وتطبيق النموذج يمكن التنبؤ بدرجة التغير في جودة أداء العامل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، حيث أن كل تغير قدره (0.39) في التحويل الرقمي يزيد درجة التغير في جودة أداء العامل بمقدار وحدة واحدة، وبذلك يتضح مدى تأثير الدور الذي يلعبه التحويل الرقمي على جودة أداء العامل في مطار الملك خالد الدولي بالرياض، وبذلك يكون قد تم الإجابة على سؤال الدراسة الثاني والذي ينص على "ما دور التحويل الرقمي في تحسين جودة أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض؟".

3- إجابة السؤال الثالث:

والذي ينص على "ما دور التحويل الرقمي في تعزيز الابتكار لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض؟". قام الباحث باختبار صحة الفرضية الثالثة للدراسة والتي تنص على "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لدور التحويل الرقمي في تعزيز الابتكار لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي"، وقد جاءت نتائج التحليل تبين أن:

وجود علاقة طردية موجبة بين "ابتكار العامل" ومقدار التغير في "التحويل الرقمي"، حيث جاء معامل الارتباط بين ابتكار العامل والتحويل الرقمي $= (0.58)$ ، وهو دال إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.01) ، وهو ما يعني وجود تأثير ودور "متوسط" للتحويل الرقمي على ابتكار العاملين في مطار الملك خالد الدولي بالرياض.

كما جاءت قيمة اختبار $(F) = (29.692)$ وهو دال إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وأقل، وهو ما يشير لجودة وصلاحيّة النموذج، حيث يمكن الاعتماد عليه في هذه الحالة للتنبؤ بالعلاقة بين "التحويل الرقمي" وتغير "الابتكار في أداء العاملين" بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.

وجاءت قيمة معامل التحديد $(R^2) = (0.339)$ وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وأقل، حيث يمكن للتحويل الرقمي تفسير التغير في جودة أداء العامل بمقدار (34%) تقريباً ويتبقى نسبة (76%) قريباً تفسرها عوامل أخرى بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها.

كما جاءت قيمة اختبار (T-test) = (5.449)، وهو ما يشير إلى أن دور وتأثير التحول الرقمي كمتغير مستقل على أداء العاملين (بعد الابتكار) كمتغير تابع لا يمكن أن يصل إلى درجة الصفر، ما يعني أن التحول الرقمي له دور وتأثير على الابتكار في أداء العامل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، وتكون معادلة نموذج العلاقة كالتالي:

$$\text{درجة التغيير في الابتكار في أداء العامل} = 1.57 + \text{التحول الرقمي} * 0.66$$

حيث يمكن من خلال تفسير معادلة النموذج أن نتبين: أنه بقياس التحول الرقمي وتطبيق النموذج يمكن التنبؤ بدرجة التغيير في الابتكار في أداء العامل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، حيث أن كل تغيير قدره (0.66) في التحول الرقمي يزيد درجة التغيير في الابتكار في أداء العامل بمقدار وحدة واحدة، وبذلك يتضح مدى تأثير الدور الذي يلعبه التحول الرقمي على الابتكار في أداء العامل في مطار الملك خالد الدولي بالرياض، وبذلك يكون قد تم الإجابة على سؤال الدراسة الثالث والذي ينص على "ما دور التحول الرقمي في تعزيز الابتكار لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض؟".

4- إجابة السؤال الرابع:

والذي ينص على "ما دور التحول الرقمي في تحسين بيئة العمل (تجربة العامل) بمطار الملك خالد الدولي بالرياض؟". قام الباحث باختبار صحة الفرضية الرابعة للدراسة والتي تنص على "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدور التحول الرقمي في تحسين بيئة أداء العمل بمطار الملك خالد الدولي"، وقد جاءت نتائج التحليل تبين أن:

وجود علاقة طردية موجبة بين "بيئة أداء العمل" ومقدار التغيير في "التحول الرقمي"، حيث جاء معامل الارتباط بين بيئة أداء العمل والتحول الرقمي = (0.46)، وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، وهو ما يعني وجود تأثير ودور "متوسط" للتحول الرقمي على تحسين بيئة أداء العمل في مطار الملك خالد الدولي بالرياض.

كما جاءت قيمة اختبار (F) = (15.221) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) وأقل، وهو ما يشير لجودة وصلاحيّة النموذج، حيث يمكن الاعتماد عليه في هذه الحالة للتنبؤ بالعلاقة بين "التحول الرقمي" وتغيير "بيئة أداء العمل" بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.

وجاءت قيمة معامل التحديد (R^2) = (0.208) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) وأقل، حيث يمكن للتحول الرقمي تفسير التغيير في بيئة أداء العامل بمقدار (21%) تقريباً ويتبقى نسبة (79%) قريباً تفسرها عوامل أخرى بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها.

كما جاءت قيمة اختبار (T-test) = (3.901)، وهو ما يشير إلى أن دور وتأثير التحول الرقمي كمتغير مستقل على أداء العاملين (بعد بيئة العمل) كمتغير تابع لا يمكن أن يصل إلى درجة الصفر، ما يعني أن التحول الرقمي له دور وتأثير على تعزيز بيئة أداء العامل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، وتكون معادلة نموذج العلاقة كالتالي:

$$\text{درجة التغيير في بيئة أداء العامل} = 2.00 + \text{التحول الرقمي} * 0.55$$

حيث يمكن من خلال تفسير معادلة النموذج أن نتبين: أنه بقياس التحول الرقمي وتطبيق النموذج يمكن التنبؤ بدرجة التغير في بيئة أداء العامل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، حيث أن كل تغيير قدره (0.55) في التحول الرقمي يزيد درجة التغير في بيئة أداء العامل بمقدار وحدة واحدة، وبذلك يتضح مدى تأثير الدور الذي يلعبه التحول الرقمي على تحسين بيئة أداء العامل في مطار الملك خالد الدولي بالرياض، وبذلك يكون قد تم الإجابة على سؤال الدراسة الرابع والذي ينص على "ما دور التحول الرقمي في تحسين بيئة العمل (تجربة العامل) بمطار الملك خالد الدولي بالرياض؟".

5- إجابة السؤال الخامس:

والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد العينة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي يمكن أن تعزى لمتغيرات (الجنس – المؤهل – الدرجة الوظيفية – العمر)؟". قام الباحث باختبار صحة الفرضية الخامسة للدراسة والتي تنص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد العينة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي تعزى للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة"، وذلك من خلال تطبيق الباحث أسلوب تحليل التباين (One-Way ANOVA) واختبار "ت" (t-test) للعينات المستقلة لتحديد ذلك، على النحو التالي:

1- الفروق باختلاف متغير الجنس:

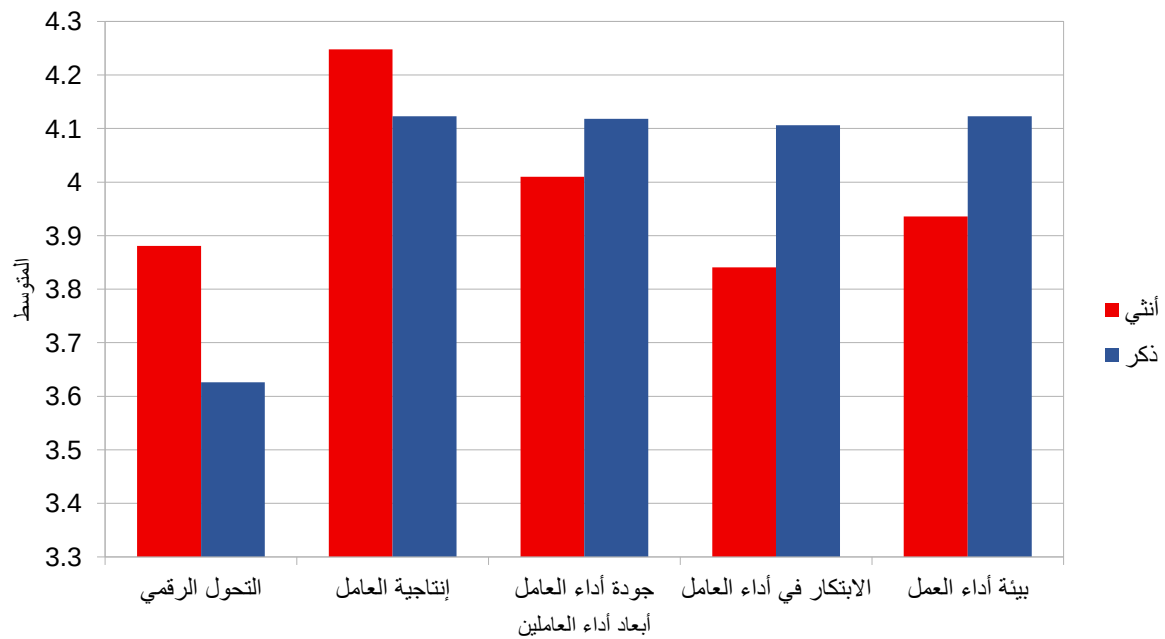
للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجنس، قام الباحث بتطبيق اختبار "ت" (t-test) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة، وذلك كالتالي:

جدول رقم (3-3)

نتائج اختبار "ت" للفروق الجوهرية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المحاور	المتوسطات		تساوي التباين		درجة الحرية df	اختبار "ت" T-test	Sig	التفسير
	ذكر	أنثى	Sig	F				
التحول الرقمي	3.626	3.881	0.461	0.300	58	0.580	0.546	غير دالة
إنتاجية العامل	4.123	4.248	0.692	0.060		0.614	0.541	غير دالة
جودة أداء العامل	4.118	4.010	0.434	0.924		0.612	0.543	غير دالة
الابتكار في أداء العامل	4.106	3.841	0.595	0.548		1.362	0.179	غير دالة
بيئة أداء العامل	4.123	3.936	0.617	0.948		0.884	0.381	غير دالة

باستقراء بيانات جدول رقم (3-3) المتعلق بنتائج اختبار "ت" للفروق الجوهرية في استجابة عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس يتبين أن: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات عينة الدراسة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض تبعاً لمتغير الجنس. حيث بينت النتائج أن قيمة اختبار "ت" تتراوح بين (0.580) كأصغر قيمة و (1.362) كأكبر قيمة، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وأقل. وهو ما يشير للتقارب الشديد في وجهات نظر عينة الدراسة (الذكور – الإناث) حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.



شكل (1-3) الفرق في المتوسطات تبعاً لمتغير الجنس

2- الفروق باختلاف متغير المؤهل:

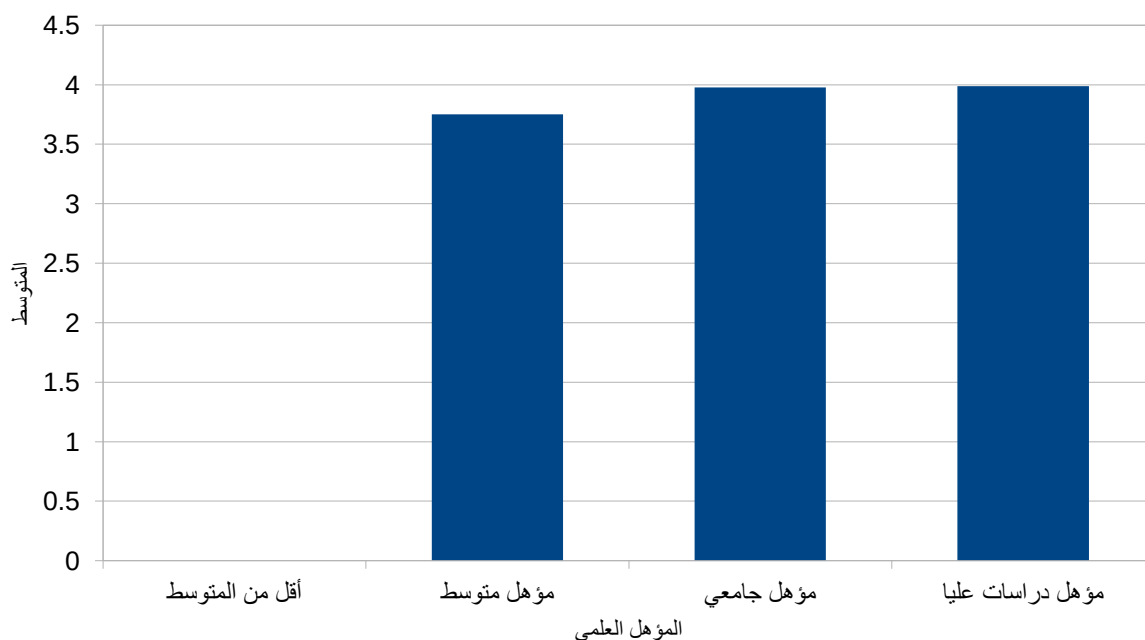
للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير "المؤهل العلمي"، قام الباحث بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة، وذلك كالتالي:

جدول رقم (4-3)

نتائج اختبار "ANOVA" للفروق الجوهرية لاستجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	اختبار (F)		مجموع المربعات Sum Sq	درجات الحرية df	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي	دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين
	القيمة	المعنوية					أقل من المتوسط	
غير دالة	0.734	0.310	0.1955	57	0	0	المتوسط	
					0.447	3.750	المتوسط	
					0.595	3.976	جامعي	
					0.398	3.987	دراسات عليا	

من بيانات جدول رقم (4-3) المتعلق بنتائج اختبار "ANOVA" للفروق الجوهرية في استجابة عينة الدراسة تبعا لمتغير "المؤهل العلمي" يتبين أن: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات عينة الدراسة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض تبعا لمتغير المؤهل العلمي حيث جاءت قيمة اختبار (F) تساوي (0.310) وهذه القيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) أو أقل، وهو ما يدل على عدم وجود فروق جوهرية في استجابة أفراد العينة بحسب متغير "المؤهل العلمي" حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض.



شكل (2-3) الفرق في المتوسطات تبعا لمتغير المؤهل العلمي

3- الفروق باختلاف متغير الدرجة الوظيفية:

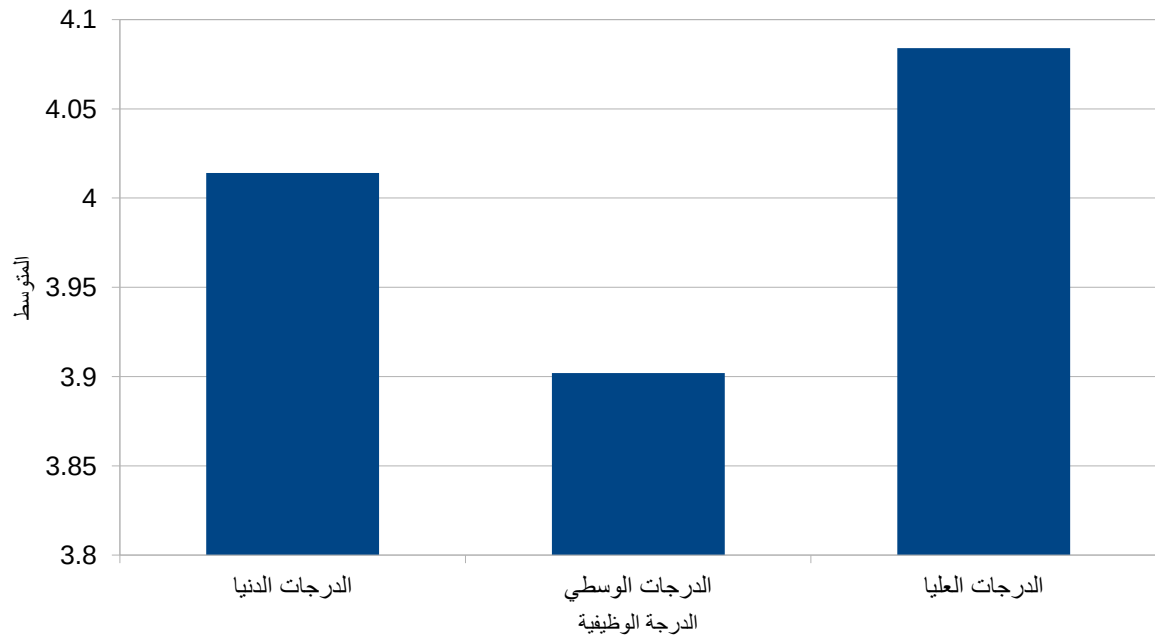
للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير "الدرجة الوظيفية"، استُخدِم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة، وذلك كالتالي:

جدول رقم (5-3)

نتائج اختبار "ANOVA" للفروق الجوهرية لاستجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية

الدلالة الإحصائية	اختبار (F)		مجموع المربعات Sum Sq	درجات الحرية df	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة الوظيفية	
	القيمة	المعنوية						
غير دالة	0.6441	0.443	0.728	57	0.531	4.084	دنيا	دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين
					0.620	3.902	وسطى	
					0.460	4.014	عليا	

باستقراء بيانات جدول رقم (5-3) المتعلق بنتائج اختبار "ANOVA" للفروق الجوهرية في استجابة عينة الدراسة تبعا لمتغير "الدرجة الوظيفية" يتبين أن: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات عينة الدراسة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية. حيث جاءت قيمة اختبار (F) تساوى (0.443) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً، حيث جاءت قيمة معنويتها تساوى (0.644) وهي أكبر من (0.05) ما يدل على عدم وجود فروق جوهرية في استجابة أفراد عينة الدراسة بحسب متغير "الدرجة الوظيفية" حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد بالرياض.



شكل (3-3) الفرق في المتوسطات تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية

4- الفروق باختلاف متغير العمر:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير "العمر"، قام الباحث بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة، وذلك كالتالي:

جدول رقم (6-3)

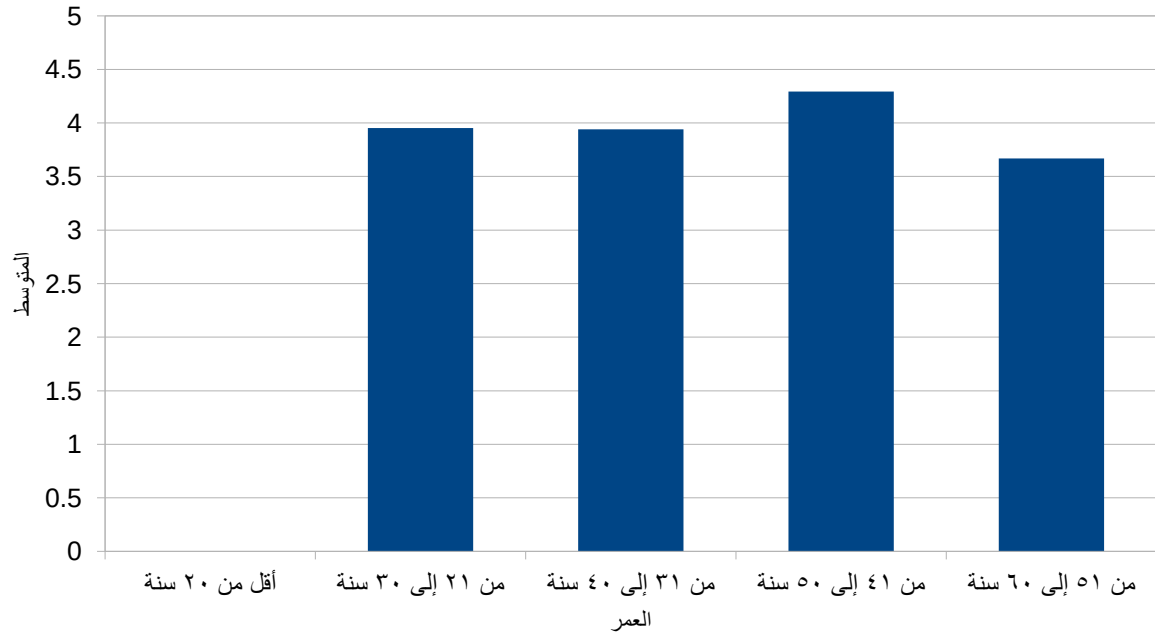
نتائج اختبار "ANOVA" للفروق الجوهرية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

الدلالة الإحصائية	اختبار (F)		مجموع المربعات Sum Sq	درجات الحرية df	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العمر	دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين
	القيمة	المعنوية						
غير دالة	0.2696	1.343	1.219	56	0	0	أقل من 20 سنة	
					0.576	3.953	من 21 إلى 30 سنة	
					0.532	3.942	من 31 إلى 40 سنة	
					0.530	4.294	من 41 إلى 50 سنة	
					0.624	3.668	من 51 إلى 60 سنة	

باستقراء بيانات جدول رقم (6-3) المتعلق بنتائج اختبار "ANOVA" للفروق الجوهرية في استجابة عينة

الدراسة تبعاً لمتغير "العمر" يتبين أن: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات عينة الدراسة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين في مطار الملك خالد الدولي بالرياض تبعاً لمتغير

العمر. حيث جاءت قيمة اختبار (F) تساوى (1.343) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً، حيث جاءت قيمة معنويتها تساوى (0.2692) وهي أكبر من (0.05) ما يدل على عدم وجود فروق جوهرية في استجابة أفراد العينة بحسب متغير "العمر" حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد بالرياض.



شكل (4-3) الفرق في المتوسطات تبعاً لمتغير العمر

الفصل الرابع

ملخص النتائج والتوصيات

أولاً: ملخص نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد بالرياض، وبعد تحليل البيانات والتوصل إلى نتائج ومناقشتها في الفصل السابق، يمكن تلخيص النتائج النهائية للدراسة في النتائج التالية:

1. وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدور التحول الرقمي في تحسين إنتاجية العاملين بمطار الملك خالد الدولي.
2. جاء دور التحول الرقمي في زيادة إنتاجية العاملين في مطار الملك خالد الدولي بالرياض بمستوى متوسط ودال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
3. وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدور التحول الرقمي في تحسين جودة أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي.
4. جاء دور التحول الرقمي في تحسين جودة أداء العاملين في مطار الملك خالد الدولي بالرياض بمستوى متوسط ودال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
5. وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدور التحول الرقمي في تعزيز الابتكار في أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي.
6. جاء دور التحول الرقمي في تعزيز الابتكار في أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض بمستوى متوسط ودال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
7. وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدور التحول الرقمي في تحسين بيئة أداء العمل بمطار الملك خالد الدولي.
8. جاء دور التحول الرقمي في تحسين بيئة أداء العمل بمطار الملك خالد الدولي بالرياض بمستوى متوسط ودال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
9. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد العينة حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بمطار الملك خالد الدولي تعزى للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

ثانيا: توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإنها توصي بالتوصيات التالية:

- ضرورة تعريف المسؤولين عن مطار الملك خالد الدولي بالرياض في المملكة العربية السعودية بأهمية التحول الرقمي وانعكاسه الإيجابي على أداء العاملين.
- ضرورة قيام المسؤولين عن تخطيط الموارد البشرية بمطار الملك خالد باختيار الأفراد ذوى القدرات المهنية المرتفعة في التعامل مع التكنولوجيا الرقمية.
- ضرورة قيام المسؤولين عن مطار الملك خالد الدولي بتوفير أحدث ما توصلت له التكنولوجيا الرقمية في كافة العمليات الإدارية بالمطار.
- ضرورة إعداد برامج تدريبية عالية المستوى للعاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض على كافة البرامج والتطبيقات التكنولوجية الحديثة.
- ضرورة القيام بتعريف العاملين وزيادة وعيهم فيما يتعلق باستخدام أحدث النظم والأدوات التكنولوجية في ضوء ما ثبت من جدوى استخدامها والاعتماد عليها في تطوير الأداء.
- ضرورة الاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل (chat gpt) في القيام بالعمليات الإدارية المختلفة بالمطارات السعودية.

المقترحات البحثية:

1. تأثير التحول الرقمي على إدارة ميناء الرياض الجوي.
2. تأثير (Chat Gpt) على العمليات الإدارية بمطار الملك خالد الدولي.
3. توجهات العاملين في مطار الملك خالد الدولي نحو استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في المهام الإدارية.

المراجع العربية:

الفاروق، طارق عمر. (2023). دور إستراتيجية التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، مج15، ع1، 1 - 38.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1339199>

أبو غبن، أحمد فاروق، و المدهون، ماجد نبيل سعيد. (2023). دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، مج31، ع1، 24 - 54.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1345272>

حسن، سيدة أحمد أحمد. (2023). التحول الرقمي للأنظمة المحاسبية وأثره على الإيرادات الضريبية: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بالقاهرة. *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، س10، ع2، 373 - 405. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1382837>

بسيوني، أمال ضيف. (2023). انعكاسات التحول الرقمي على بيئة الأعمال وتحفيز الاستثمار المباشر في ضوء المتغيرات الدولية. *مجلة التجارة والتمويل*، عدد خاص، 210 - 278. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1391581>

بابكر، محمد الفاتح عثمان. (2023). أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية للتعبدين 2016-2021. *مجلة القلم العلمي*، ع29، 35 - 54. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1355172>

الخرشة، عيسى أمين، و العزب، حسين محمد عقيل. (2023). أثر التدريب الإلكتروني في تطوير أداء العاملين في بلديات إقليم الجنوب في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1404711>

الحسين، أنس بابكر، و آل سليم، عائض مهدي. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء: دراسة حالة فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران 2018-2020. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، مج13، ع4، 345 - 360. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1407709>

إبراهيم، إسلام جمال صابر. (2023). التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية: دراسة تحليلية لمنصة مصر الرقمية. *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات*، مج5، ع13، 135 - 172. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1345792>

تيور، سمير، و بن علي، قريجي. (2023). التحول الرقمي ومدى مساهمته في الحد من آثار جائحة كورونا: حالة الاقتصاد الجزائري. *مجلة البشائر الاقتصادية*، مج9، ع1، 690 - 704. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1379361>

جموعي، فاطمة الزهراء. (2023). دراسة استكشافية حول فرص وتحديات الحوسبة السحابية كآلية لتعزيز التحول الرقمي للتسيير ما بين المؤسسات في عصر الثورة الصناعية الرابعة: مقارنة نظرية. *مجلة البشائر الاقتصادية*،

مج9، ع1، 624 - 638. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1379322>

عبدالله، محمد أمين حنفي. (2023). آليات التحول الرقمي والانضباط المالي: دراسة حالة الهند. *المجلة العلمية للبحوث*

التجارية، س10، ع2، 481 - 516. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1382972>

سالم، سارة محمد قائد. (2023). أثر التمكين الوظيفي في أداء العاملين: دراسة حالة في جامعة عدن. *التواصل*، ع46،

155 - 211. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1332112>

الرواشدة، خولة جميل. (2023). أثر البرامج التدريبية على أداء العاملين في البلديات ومجلس الخدمات المشتركة في

محافظة الكرك. *مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية*، مج38، ع38، 425 -

462. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1381333>

المومني، ياسر، و المومني، لبنى. (2023). أثر الذكاء الاستراتيجي على أداء العاملين في الشركات الاتصالات الأردنية. *مجلة*

البحوث الاقتصادية المتقدمة، مج8، ع1، 142 - 165. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1384462>

الجبرة، عبدالله فالح عبدالله، و أبو حمور، حسام محمود جميل. (2023). أثر التفكير الاستراتيجي على أداء العاملين في

المستشفيات الأردنية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1389055>

المراجع الأجنبية:

Thekrallah, F. F. (2021). *Digital transformation in public transportation: Investigate the impact of digital transformation in public transportation business model in UAE on public transportation customer relationship* (Order No. 30664734). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2878260215). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/digital-transformation-public-transportation/docview/2878260215/se-2>

Murray, N. D. (2023). *Employee experiences of role disruption due to digital transformation* (Order No. 30573787). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2845354971). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/employee-experiences-role-disruption-due-digital/docview/2845354971/se-2>

الملاحق

الإستبيان

محور التحول الرقمي بمطار الملك خالد بالرياض					
م	الفقرة	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة صغيرة
1	يعتمد مطار الملك خالد على الحوسبة السحابية في توفير الموارد الحاسوبية				
2	يعتمد مطار الملك خالد على الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات				
3	يعتمد مطار الملك خالد على إنترنت الأشياء في ربط الأنظمة والأجهزة				
4	يعتمد مطار الملك خالد على التقنيات الرقمية في إنجاز كافة العمليات الإدارية				
5	يعتمد مطار الملك خالد على التقنيات الرقمية في التعرف على اتجاهات العملاء				
6	يعتمد مطار الملك خالد على التقنيات الرقمية في ابتكار حلول للمشكلات				
7	يعتمد مطار الملك خالد على التقنيات الرقمية في الاتصال الداخلي والخارجي				
8	يستفيد مطار الملك خالد من الحلول التقنية الجديدة فور صدورها				
9	تتعاون الوحدات الإدارية بمطار الملك خالد من خلال التقنيات الرقمية				
10	يعتمد العاملين بمطار الملك خالد على التعلم المستمر للتمكن من التعامل مع التقنيات الرقمية الحديثة				

11- ما التقنيات الرقمية التي تستخدمها في أداء عملك بالمطار؟

.....

.....

محور أداء العاملين بمطار الملك خالد بالرياض					
(أ) بعد الإنتاجية					
م	الفقرة	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة صغيرة جداً
12	استخدام التقنيات الرقمية في زيادة إنتاجية العامل				
13	تساعد التقنيات الذكية العاملين في سرعة القيام بالمهام المتكررة				
14	تساعد التقنيات الرقمية في فعالية اتخاذ القرارات ما ينعكس على تحسين إنتاجية العاملين				
15	استخدام التقنيات الرقمية يعمل على تبسيط المهام.				
16	استخدام التقنيات الرقمية في تقييم أداء العامل يزيد من إنتاجيته				

(ب) بعد جودة الأداء					
17	استخدام التقنيات الرقمية في التعاون بين العاملين يزيد من جودة أدائهم				
18	استخدام التقنيات الرقمية يدفع إلى التعلم المستمر ما ينعكس على جودة الأداء				
19	الاعتماد على الحلول الذكية المبتكرة (كالروبوتات) يعمل على تحسين جودة الأداء				
20	استخدام التقنيات الرقمية يزيد من كفاءة العامل				
21	استخدام التقنيات الرقمية يزيد من التزام العامل بمعايير الأداء				
(ت) بعد الابتكار					
22	التقنيات الرقمية تساعد في تعزيز ثقافة الابتكار لدى العاملين				
23	تعمل التقنيات الرقمية على زيادة مرونة بيئة العمل				
24	التقنيات الرقمية تساهم في تطوير مهارات العاملين ما يزيد من قدراتهم على الابتكار				
25	استخدام التقنيات الرقمية يوفر وقت وجهد العامل للتفكير في حلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجهه العمل				
26	استخدام التقنيات الرقمية يضيف قيمة جديدة على أداء العامل				
27	استخدام التقنيات الرقمية يؤثر على مخرجات أداء العامل				
(ث) بعد تجربة العامل (بيئة العمل)					
28	تعمل التقنيات الرقمية على تحسين التواصل بين العاملين ما ينعكس على بيئة العمل				
29	تعمل التقنيات الرقمية على زيادة مرونة بيئة العمل				
30	تساهم التقنيات الرقمية على توفير بيئة عمل أكثر تفاعلية				
31	تساعد التقنيات الرقمية في تحقيق بيئة عمل أكثر تعاونية				
32	تساعد التقنيات الرقمية على سرعة حل المشكلات في بيئة العمل				
33	تسهم التقنيات الرقمية في توفير بيئة عمل أكثر سلامة				

34- كيف تحسن التقنيات الرقمية من أداء العامل من وجهة نظرك؟

.....

.....