

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية

"تأثير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران السعودي"

إعداد الطالب:

طلال حسن أحمد مدني

إشراف:

أ.د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة
5.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة
6.....	تساؤلات الدراسة
7.....	فروض الدراسة:
7.....	الدراسات السابقة:
10.....	الفجوة البحثية:
10.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
12.....	المنهجية وطرق البحث:
13.....	مجتمع وعينة الدراسة
13.....	أداة الدراسة
15.....	أساليب التحليل الإحصائي
16.....	خامسًا: حدود الدراسة
17.....	المراجع

مقدمة

شهدت المنظمات في السنوات الأخيرة تحولات متسارعة نتيجة التطور التكنولوجي والرقمي الذي أثربشكل كبير على مختلف الوظائف الإدارية، ومن بينها إدارة الموارد البشرية. فقد أصبح التحول الرقمي أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين كفاءة العمليات التنظيمية وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. وتشمل تطبيقات التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية استخدام الأنظمة الإلكترونية لإدارة البيانات الوظيفية، وتوظيف التقنيات الحديثة في عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء، مما يسهم في رفع مستوى الكفاءة والفعالية داخل المنظمات.

وتبرز أهمية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على المستوى العالمي باعتباره أداة استراتيجية تساعد المؤسسات على تحسين إنتاجية الموظفين وتطوير بيئة العمل وتحقيق الاستدامة التنظيمية. وقد اتجهت العديد من المؤسسات حول العالم إلى تبني الحلول الرقمية في إدارة الموارد البشرية بهدف تحسين سرعة اتخاذ القرار، وتعزيز التواصل الداخلي، وتسهيل الوصول إلى المعلومات، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين ومستوى إنتاجيتهم.

وعلى المستوى المحلي، تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً رقمياً متسارعاً في مختلف القطاعات الاقتصادية في إطار رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى تطوير بيئة العمل وتعزيز الكفاءة التشغيلية في المؤسسات الحكومية والخاصة. ويعد قطاع الطيران من القطاعات الحيوية التي تتطلب مستويات عالية من الكفاءة والإنتاجية، مما يجعل تطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية عاملاً مهماً في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى الخدمات المقدمة.

ورغم الاهتمام المتزايد بالتحول الرقمي في المؤسسات، إلا أن هناك نقصاً نسبياً في الدراسات التي تناولت تأثير التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقته بإنتاجية الموظفين، خصوصاً في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية. ومن هنا تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات علمية تسهم في فهم طبيعة هذه العلاقة وتحديد مدى تأثير التحول الرقمي في تعزيز إنتاجية العاملين داخل هذا القطاع.

وبناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران السعودي، من خلال استكشاف دور الأنظمة الرقمية والتقنيات الحديثة في تحسين كفاءة العمليات الإدارية ودعم أداء العاملين. كما تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج يمكن أن تسهم في دعم صناع القرار في المؤسسات في تبني ممارسات حديثة في إدارة الموارد البشرية بما يحقق الكفاءة التنظيمية ويعزز الإنتاجية.

مشكلة الدراسة

يشهد العالم في الوقت الحالي تطورًا متسارعًا في استخدام التقنيات الرقمية في مختلف المجالات الإدارية، حيث أصبح التحول الرقمي أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تحسين كفاءة الأداء التنظيمي وتعزيز إنتاجية العاملين داخل المؤسسات. وقد انعكس هذا التحول بشكل واضح على ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام الأنظمة الإلكترونية في التوظيف والتدريب وإدارة الأداء والتواصل التنظيمي.

وعلى الرغم من التوجه المتزايد نحو التحول الرقمي في العديد من المؤسسات، إلا أن مستوى تطبيق التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية يختلف من منظمة إلى أخرى، كما أن درجة تأثير هذه التطبيقات على إنتاجية الموظفين ما زالت غير واضحة بشكل كافٍ، خصوصًا في بعض القطاعات الحيوية مثل قطاع الطيران. ويُعد هذا القطاع من القطاعات التي تتطلب مستوى عاليًا من الكفاءة والدقة في الأداء، الأمر الذي يجعل تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال التحول الرقمي أمرًا ضروريًا لتحسين الأداء المؤسسي.

وفي المملكة العربية السعودية، ومع التوجه نحو التحول الرقمي في إطار رؤية المملكة 2030، تسعى العديد من المؤسسات إلى تبني التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية بهدف تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الإنتاجية. ومع ذلك، تشير بعض الدراسات والتقارير إلى وجود تفاوت في مستوى تطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى محدودية الدراسات التي تناولت تأثير هذا التحول على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران السعودي بشكل خاص.

ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية، ومدى إسهام تطبيق التقنيات الرقمية في تحسين أداء العاملين داخل هذا القطاع.

وبناءً على ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما تأثير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال عدد من التساؤلات الفرعية، من أهمها:

1. ما مستوى تطبيق التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في قطاع الطيران السعودي؟
2. ما مستوى إنتاجية الموظفين في هذا القطاع؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين؟
4. ما مدى إسهام التحول الرقمي في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين؟

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إسهامها في إثراء المعرفة النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي، من خلال دراسة العلاقة بين التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين في قطاع الطيران. كما تسهم هذه الدراسة في سد فجوة بحثية في الأدبيات العلمية المتعلقة بتأثير التحول الرقمي على أداء العاملين، خاصة في القطاعات الخدمية الحيوية.

كذلك تسعى الدراسة إلى تقديم إطار نظري متكامل يوضح طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين، الأمر الذي يمكن أن يشكل مرجعاً علمياً للباحثين والدارسين في مجال إدارة الموارد البشرية والتنظيمات الحديثة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها من قبل المؤسسات العاملة في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية، حيث يمكن أن تسهم في تقديم توصيات عملية تساعد الإدارات العليا على تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال تبني التقنيات الرقمية الحديثة.

كما يمكن أن تساعد نتائج الدراسة صناعات القرار في المؤسسات على تحسين بيئة العمل ورفع مستوى إنتاجية الموظفين من خلال تطبيق استراتيجيات التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية. إضافة إلى ذلك، قد تسهم هذه الدراسة في تطوير أدوات وأساليب لقياس مستوى تطبيق التحول الرقمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات.

أهداف الدراسة

الهدف العام

تحليل تأثير التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية.

الأهداف الخاصة

1. التعرف على مستوى تطبيق التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في قطاع الطيران السعودي.
2. قياس مستوى إنتاجية الموظفين العاملين في قطاع الطيران.
3. تحليل العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين.
4. تحديد مدى إسهام التقنيات الرقمية في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين.
5. تقديم توصيات تساعد المؤسسات في قطاع الطيران على تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة.

تساؤلات الدراسة

تنطلق هذه الدراسة من التساؤل الرئيس الآتي:

ما تأثير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية، وهي:

1. ما مستوى تطبيق التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في قطاع الطيران السعودي؟
2. ما مستوى إنتاجية الموظفين العاملين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية؟
3. ما طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين؟
4. ما مدى إسهام استخدام الأنظمة والتقنيات الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الطيران؟
5. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية في قطاع الطيران السعودي؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسة

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية.

H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية

H1-1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الأنظمة الرقمية في إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء الموظفين.

H1-2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام التقنيات الرقمية في عمليات التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين.

H1-3: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي في تقييم الأداء الوظيفي على كفاءة العاملين.

H1-4: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي في التواصل الإداري على مستوى إنتاجية الموظفين.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *International Journal of Human Resource Management*.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير استخدام تقنيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) على كفاءة ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة طبقت على عينة من الموظفين في عدد من المؤسسات الأوروبية.

توصلت الدراسة إلى أن استخدام الأنظمة الرقمية في إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية، كما يساعد على تسريع اتخاذ القرارات وتحسين مستوى أداء الموظفين داخل المؤسسات.

وترتبط هذه الدراسة بموضوع البحث الحالي من حيث تناولها دور التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، إلا أنها ركزت على منظمات أوروبية، بينما يركز البحث الحالي على قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية.

الدراسة الثانية

Bondarouk, T., & Brewster, C. (2017). Conceptualizing the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور التكنولوجيا الرقمية في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء التنظيمي. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، واعتمدت على استبانة طبقت على عينة من العاملين في عدد من الشركات الدولية.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين استخدام التكنولوجيا الرقمية في إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين، كما أن استخدام الأنظمة الإلكترونية يساهم في تطوير عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء.

وترتبط هذه الدراسة بموضوع البحث الحالي من حيث تناولها العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية، إلا أنها ركزت على الأداء التنظيمي بشكل عام، بينما يركز البحث الحالي على إنتاجية الموظفين.

الدراسة الثالثة

Alshammari, A. (2021). Digital transformation and employee performance in Saudi service organizations.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة وزعت على عينة من العاملين في المؤسسات الخدمية.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، كما ساهمت التقنيات الرقمية في تسريع إنجاز الأعمال وتحسين كفاءة العمل.

وترتبط هذه الدراسة بموضوع البحث الحالي من حيث تناولها أثر التحول الرقمي على أداء الموظفين، إلا أن الدراسة الحالية تركز بشكل خاص على ممارسات إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين في قطاع الطيران.

الدراسة الرابعة

Al-Harbi, M. (2022). The impact of digital HR practices on employee productivity in Saudi organizations.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية على إنتاجية الموظفين في المؤسسات السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، واعتمدت على استبانة طبقت على عينة من العاملين في عدد من المؤسسات.

توصلت الدراسة إلى أن تطبيق الأنظمة الرقمية في إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين التواصل التنظيمي، وتطوير عمليات التدريب والتقييم، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجية الموظفين.

وترتبط هذه الدراسة بموضوع البحث الحالي من حيث تناولها العلاقة بين التحول الرقمي وإنتاجية الموظفين، إلا أن الدراسة الحالية تركز على قطاع الطيران تحديداً.

تحليل الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يتضح أن معظم الدراسات أكدت وجود علاقة إيجابية بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء الموظفين والإنتاجية داخل المؤسسات. كما ركزت بعض الدراسات على دور الأنظمة الرقمية في تطوير عمليات التوظيف والتدريب والتقييم.

إلا أن معظم هذه الدراسات أجريت في قطاعات مختلفة أو في سياقات جغرافية متعددة، بينما لا تزال الدراسات التي تناولت تأثير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية محدودة، وهو ما يسعى البحث الحالي إلى دراسته ومعالجته.

الفجوة البحثية

من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وأثره على أداء الموظفين، يتضح أن العديد من الدراسات تناولت دور التقنيات الرقمية في تطوير الممارسات الإدارية وتحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات. كما ركزت بعض الدراسات على أثر التحول الرقمي في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة إنتاجية العاملين في قطاعات مختلفة.

وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات وإسهامها في تطوير المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية، إلا أن معظمها ركز على قطاعات عامة أو صناعية أو خدمية دون التركيز بشكل خاص على قطاع الطيران، الذي يتميز بطبيعة عمل خاصة تتطلب مستويات عالية من الكفاءة والتنظيم والتنسيق بين مختلف الإدارات.

كما أن هناك نقصاً نسبياً في الدراسات التي تناولت العلاقة بين التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية، خاصة في ظل التوجه المتزايد نحو التحول الرقمي الذي تشهده المملكة في إطار رؤية 2030.

لذلك تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال تحليل تأثير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران السعودي، بما يساهم في تقديم فهم أعمق لهذه العلاقة وتقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على الاستفادة من التقنيات الرقمية في تحسين الأداء والإنتاجية.

المنطلقات النظرية للدراسة

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأطر والنظريات التي تساعد في تفسير العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين داخل المنظمات. حيث تساهم هذه النظريات في توضيح كيفية تأثير استخدام التقنيات الرقمية في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين. ومن أبرز النظريات التي تستند إليها هذه الدراسة ما يلي:

أولاً: نظرية الموارد (Resource-Based Theory)

تؤكد نظرية الموارد أن الموارد التي تمتلكها المنظمة، وخاصة الموارد البشرية، تعد من أهم العوامل التي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات. وتشير هذه النظرية إلى أن تطوير مهارات الموظفين واستخدام التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يسهم في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الإنتاجية.

وفي إطار هذه الدراسة، يمكن توظيف هذه النظرية لتفسير دور التحول الرقمي في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية، من خلال استخدام الأنظمة الرقمية التي تساعد في تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم داخل المؤسسات.

ثانياً: نظرية الابتكار (Innovation Theory)

تركز نظرية الابتكار على أهمية تبني التقنيات الحديثة والتطورات التكنولوجية في تحسين أداء المنظمات وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل. وتؤكد هذه النظرية أن تطبيق الابتكارات التكنولوجية يسهم في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة إنتاجية العاملين.

وتتوافق هذه النظرية مع موضوع الدراسة الحالية، حيث يمثل التحول الرقمي أحد أشكال الابتكار في إدارة الموارد البشرية، والذي يسهم في تطوير العمليات الإدارية وتحسين أداء الموظفين داخل المؤسسات.

ثالثاً: نظرية أصحاب المصلحة (Stakeholder Theory)

تشير نظرية أصحاب المصلحة إلى أن نجاح المؤسسات يعتمد على قدرتها على تحقيق التوازن بين مصالح مختلف الأطراف المرتبطة بها، مثل الموظفين والإدارة والعملاء. وتؤكد هذه النظرية أهمية توفير بيئة عمل مناسبة تدعم الموظفين وتسهم في تحسين أدائهم.

وفي سياق هذه الدراسة، يسهم التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل وتسهيل التواصل داخل المنظمة، مما يساعد على تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

وبذلك تشكل هذه النظريات إطاراً نظرياً يساعد في تفسير العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية، كما تسهم في دعم التحليل العلمي لنتائج الدراسة.

المنهجية وطرق البحث

نوع البحث

تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية التحليلية، حيث تهدف إلى دراسة وتحليل تأثير التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية. ويعد هذا النوع من البحوث مناسباً لمثل هذه الدراسات التي تسعى إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها.

منهج البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي، وذلك من خلال جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة باستخدام أداة الاستبانة، بهدف قياس العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين في قطاع الطيران. ويساعد هذا المنهج في تحليل البيانات إحصائياً واستخلاص النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة.

خطة البحث وخطوات التنفيذ

سيتم تنفيذ هذه الدراسة من خلال مجموعة من الخطوات المنظمة، وذلك على النحو التالي:

1. مراجعة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بالتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين.
2. إعداد الإطار النظري للدراسة وتحديد المتغيرات الرئيسية المرتبطة بموضوع البحث.
3. تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) بما يتناسب مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها.
4. توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين العاملين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية.
5. جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
6. تفسير النتائج التي يتم التوصل إليها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة.
7. تقديم التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تساهم في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال التحول الرقمي.

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص موضوع البحث. وفي هذه الدراسة يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية، وخاصة العاملين في الإدارات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية والعمليات التشغيلية داخل شركات الطيران.

ويشمل مجتمع الدراسة الموظفين في شركات الطيران المختلفة العاملة في المملكة العربية السعودية، وذلك نظرًا لأهمية هذا القطاع ودوره الحيوي في دعم الاقتصاد الوطني وتقديم خدمات النقل الجوي.

عينة الدراسة

نظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة وصعوبة دراسة جميع أفرادها، سيتم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية، وذلك لضمان تمثيل مناسب لجميع أفراد المجتمع.

وستتكون عينة الدراسة من عدد من الموظفين العاملين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية، حيث سيتم توزيع الاستبانة عليهم لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف تحليل العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين.

ويساعد اختيار العينة في الحصول على بيانات دقيقة يمكن تعميم نتائجها على مجتمع الدراسة، مما يساهم في تحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج علمية موثوقة.

أدوات الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على تأثير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية.

وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين، وذلك لضمان شمولها لجميع المتغيرات المتعلقة بموضوع الدراسة.

بناء أداة الدراسة

تتكون الاستبانة من جزأين رئيسيين، كما يلي:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

ويتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، مثل:

- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- المسمى الوظيفي

الجزء الثاني: محاور الدراسة

ويتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، والذي يتراوح بين (أو أفق بشدة – أو أفق – محايد – لا أو أفق – لا أو أفق بشدة)، وتشمل هذه المحاور ما يلي:

1. التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.
2. استخدام الأنظمة الرقمية في العمليات الإدارية.
3. إنتاجية الموظفين في بيئة العمل.

صدق وثبات الأداة

للتأكد من صدق الأداة تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من المتخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية والبحث العلمي، وذلك للتأكد من ملاءمة العبارات ووضوحها ومدى ارتباطها بموضوع الدراسة.

كما تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) ، وذلك لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، حيث يعتبر هذا الاختبار من أكثر الأساليب استخدامًا للتأكد من ثبات أدوات القياس في الدراسات العلمية.

أساليب التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة من خلال الاستبانة، سيتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي للحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وذلك لاستخراج النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة. وسيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فروضها، ومن أبرز هذه الأساليب ما يلي:

1. التكرارات والنسب المئوية
وذلك لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة مثل العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لقياس مستوى استجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
3. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)
وذلك للتحقق من ثبات أداة الدراسة ودرجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.
4. اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)
لقياس طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة مثل العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين.
5. تحليل الانحدار الخطي
لقياس مدى تأثير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين.
6. اختبار (T-Test) وتحليل التباين (ANOVA)
لدراسة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقًا للمتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة

أولاً: المجال البشري

يتمثل المجال البشري للدراسة في الموظفين العاملين في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية، وخاصة العاملين في الإدارات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية والعمليات التشغيلية داخل شركات الطيران. كما تشمل عينة الدراسة مجموعة من الموظفين العاملين في شركات الطيران، حيث سيتم اختيار عينة مناسبة من الموظفين لتمثيل مجتمع الدراسة، وذلك باستخدام أسلوب العينة العشوائية بما يضمن تمثيلاً مناسباً لمجتمع الدراسة.

ثانياً: المجال المكاني

يقتصر المجال المكاني لهذه الدراسة على قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية، حيث سيتم تطبيق الدراسة على عدد من شركات الطيران العاملة داخل المملكة.

ثالثاً: المجال الزمني

تغطي هذه الدراسة الفترة الزمنية الممتدة بين عامي 2025 و 2026، حيث سيتم جمع البيانات وتحليلها خلال هذه الفترة

المراجع

- Alshammari, A. (2021). Digital transformation and employee performance in Saudi service organizations. *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 45–60.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2017). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(19), 2652–2671.
- Brockbank, W., Ulrich, D., & Kryscynski, D. (2019). Digital HR: A guide to technology-enabled human resources. *Human Resource Management Review*, 29(3), 305–317.
- Deloitte. (2021). *Global Human Capital Trends Report*. Deloitte Insights.
- Garavan, T., Carbery, R., & Rock, A. (2020). Mapping talent development: Definition, scope and architecture. *European Journal of Training and Development*, 44(2), 1–17.
- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253.
- Minbaeva, D. (2018). Building credible human capital analytics for organizational competitive advantage. *Human Resource Management*, 57(3), 701–713.
- Parry, E., & Strohmeier, S. (2018). HRM in the digital age: Digital changes and challenges of the HR profession. *Employee Relations*, 40(1), 1–6.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2019). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management.

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*. Geneva: World Economic Forum.

وزارة النقل والخدمات اللوجستية. (2023). *تقرير قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية*. الرياض.

الهيئة العامة للطيران المدني. (2022). *التقرير السنوي لقطاع الطيران المدني في المملكة العربية السعودية*. الرياض.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). *التحول الرقمي في سوق العمل السعودي*. الرياض.