

أثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بقطاع السياحة والسفر: دراسة حالة شركة مصر للطيران

سارة عاطف مختار وهبه

قسم الدراسات السياحية، كلية السياحة والفنادق، جامعة بني سويف

المخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة الارتباطية والمؤثرة معنويًا للتكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بدراسة حالة شركة مصر للطيران، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المدعم بأساليب التحليل الإحصائي، كما تم تصميم استبيان لعينة عشوائية من 200 موظف من كافة المستويات الوظيفية بما فيها الإدارة العليا، وصممت قائمة الاستقصاء على أساس مقياس ليكرت الخماسي، وتم قياس متغيرات الدراسة في مقياس **Likert**، وذلك من خلال تحويل الإجابات الوصفية إلى قيم كمية يمكن إخضاعها للتحليل الإحصائي، وأظهرت النتائج العامة للدراسة عدة نتائج من أهمها أنه لا توجد أي اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران وكذلك حول أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران، وتبين أنه يوجد أثر إيجابي لاستخدام التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران حيث لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة، مما يدل على صحة فروض الدراسة وأنه يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة بين التكنولوجيا الرقمية على تنمية قدرات الموارد البشرية، كما تم تقديم عدد من التوصيات التي تساهم في تحسين وتنمية الجدارات للعنصر البشري ومن شأنها مساعدة صانعي القرار في بناء وتعزيز الجدارات الرقمية للموارد البشرية بما يعزز أداء شركة مصر للطيران.

معلومات المقالة

الكلمات المفتاحية

التكنولوجيا الرقمية؛
جدارات الموارد البشرية؛
الكفاءات؛ المهارات.

(JAAUTH)

المجلد 19، العدد 3،

(2020)،

ص 317-341.

مقدمة

شهدت دول العالم كثيرا من التطورات السريعة وغير المسبوقة في كافة أوجه الحياة، ومن أبرزها الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبنائها أو بما أصبح يعرف بالتكنولوجيا الرقمية، وأصبح التحول الرقمي هو أحد سمات تحول العديد من الحكومات ومؤسسات الدول بقطاعها العام والخاص من النظام التقليدي إلى النظام الرقمي واتجهت منظمات الأعمال والشركات إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية لدعم نظم الموارد البشرية ومواكبة التطور التكنولوجي السريع وللاستفادة من قدرتها في إحراز النجاحات

وتحقيق الاستدامة وبالرغم من التقدم الكثيف لتلك الاستخدامات فإنها تبقى بحاجة لقبول المستخدم لها ورضاه عنها حتى يستفيد من منتجاتها المعلوماتية في شكل جدارة معرفية ومهارية (Jianzhong، 2005).

وهناك العديد من المؤسسات تعتمد مبدأ من لا يتقدم يتقدم، فهي تضع نصب أعين قاداتها التكنولوجية الرقمية لتنمية الموارد البشرية، من خلال نقل المهارات ثم تطوير هذه المهارات لجعل اليد العاملة مؤهلة وقادرة على ممارسة وظائفها كأبسط خطوة للتكيف والتقدم، وهذا لا يعني الاقتصار على المعلومات فقط وإنما الممارسة الفعلية لأساليب الأداء المختلفة (مومن، 2019)، ومحاولة من هذه المؤسسات أو المنظمات في تغيير سلوك الأفراد بما يتماشى مع التطور التكنولوجي الرقمي وذلك يختلف عن الممارسات السابقة لهذا التطور، ويؤكد الاقتصادي الإنجليزي وأحد أبرز منظري المدرسة النيوكلاسيكية ألفريد مارشال أن فئة متعلمة ومدربة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة، وذلك لأن الناس بالعلم والمعرفة والطموح والقدرة على العمل والإنتاج يستطيعون استثمار كل قوى الطبيعة ومصادرها لصالحهم، انطلاقاً من هذه المقولة يمكن القول إن الموارد البشرية وما تتضمنه من تطوير واستثمار في رأس المال البشري يعتبر من أهم مقومات التنمية، وكفاءة الأداء التنظيمي التي تعتمد عليها المنظمات في مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية والتقنية (روك، 2001).

لذا على المنظمات السير في خطين متوازيين عند استخدام تكنولوجيا المعلومات هما الاهتمام بالمواكبة وزيادة المعارف ورفع المهارات للموارد البشرية، فيجب أن تحصل وتدير المنظمات المعرفة التنظيمية لمنع فقدان المعرفة عندما يترك الموظفون العمل (Ömer & Mehmet, 2012)، وتؤثر التكنولوجيا على المنظمات وعلاقات العمل في المنظمات عن طريق تمكين الوصول إلى المعلومات وربط الأفراد إلكترونياً واستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات مثل الإنترنت، التعاون الافتراضي، تخزين البيانات والتقيب عن البيانات بإمكانه تحسين مهارات اكتساب المعرفة وتوزيعها (Ardichvili, 2002).

إن الجدارات خصائص شخصية عن الأفراد، من هم، ما يعرفونه وماذا يفعلون، أو الخصائص الشخصية التي تسبب أداء متفوق (Yeung, 2014)، لذلك من الضروري النظر للتكنولوجيا الرقمية في المنظمات كعنصر مهم في إنتاج المعلومات للاستفادة منها ليس في دعم القرار فحسب، وإنما في بناء وتطوير جدارة معرفية ومهارية رقمية للموارد البشرية فيها (بدوي، فرح، 2018).

مشكلة البحث

يشهد سوق العمل تحولات جذرية ناتجة عن تأثير التطورات التكنولوجية الرقمية المباشرة وغير المباشرة على طبيعة الوظائف والمهام داخل إدارات الشركات، هذا بالإضافة إلى تأثيرها على هيكل الجدارات والكفاءات والمهارات حالياً ومستقبلاً، فالعلاقة بين التكنولوجيا الرقمية الحديثة والوظائف والمهارات علاقة معقدة، فالتكنولوجيا قد تقود نمو الأعمال، تخلق أدواراً ومهاماً جديدة وتزيد من الطلب على المواهب والمتخصصين في مجال التكنولوجيا، إلا أنها قد تتسبب في الوقت ذاته في الاستغناء عن بعض الوظائف في حال استبدال العنصر البشري بالآلة في إنجاز العديد من المهام.

وقد شكلت التقنيات الرقمية قوة دافعة للتحويلات الإلكترونية في مختلف القطاعات حيث تجري هذه التحويلات بوتيرة متسارعة، وفي حين يمكن قياس مدة التحول الرقمي بالأشهر، تحتاج المؤسسات والعاملين فيها إلى سنوات قبل إدخال مثل هذه التحويلات الجوهرية في طريقة عملهم، وتعد إدارة التغيير إلى حد بعيد العائق الأكثر استدامة أمام التحول الرقمي، ومع أن اعتماد التكنولوجيا لا يزال يحتل الأولوية في اهتمامات الشركات الرقمية، فإننا نعتبر أن إجراء تغييرات أساسية في صفات القيادة والمواهب أمر أساسي لتحقيق عملية تحول رقمي ناجحة.

لذلك أتت هذه الدراسة لتجيب عن إشكالية الدراسة التي تتمثل في السؤال الآتي: ما مدى تأثير التكنولوجيا الرقمية على أداء الموارد البشرية في شركة مصر للطيران؟

أهمية البحث

تظهر أهمية الدراسة في تناول مشكلة تحديد الأثر بين تطبيق التكنولوجيا الرقمية كاتجاه حديث في شركة مصر للطيران وتنمية الموارد البشرية بها، وذلك نظراً لأهمية نتائج هذه العلاقة التأثيرية التي ستساعد متخذي القرار على تحديد الجوانب التي يجب الاهتمام بها وإعطائها الأولوية، للمساهمة في تنمية الموارد البشرية لشركة مصر للطيران.

فروض الدراسة

- أ. **الفرض الأول** "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران".
- ب. **الفرض الثاني** "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران".
- ج. **الفرض الثالث** "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول الأثر الإيجابي لاستخدام التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران".
- د. **الفرض الرابع** "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الرقمية وتنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران".

منهج البحث

تستند الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لأنها تقوم على الجمع بين وصف متغيرات الدراسة وصفاً كيفياً، وكذلك وصفها وصفاً كمياً، مع الربط بين نتائج الوصف الكمي والكيفي، وتطبيق اختبار ميداني إحصائي لفروض الدراسة، وذلك للاستدلال على مدى توافق أو عدم توافق آراء عينة الدراسة حول أثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية

الإطار النظري

1- مفهوم التكنولوجيا الرقمية

تعرف التكنولوجيا الرقمية على أنها أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تكنولوجيات الحسابات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط، وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات، (النجار، 2019)، فالتكنولوجيا الرقمية ليست فقط نقل المعلومات ومعالجتها وتخزينها وتسييرها لأوسع عدد من الأفراد والمؤسسات، وإنما الفرز المتواصل بين من يولد المعلومات (الابتكار) ويملك القدرة على استغلالها (المهارات)، ومن هو مستهلك لها بمهارات محدودة (توفيق، 2016).

2- تعريف الجدارات

ظهر مفهوم الجدارات في الثمانينات من القرن الماضي كاستجابة للتغيرات التنظيمية وخاصة المتعلقة بالعلومة وآثارها المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، وقد توسعت الدراسات بعد ذلك في أساليب تحديد الجدارات، ونماذج الجدارات وكيفية تطبيقها في إدارة الموارد البشرية، وقد أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة بين الجدارات الوظيفية المختلفة وزيادة النجاح في العمل وتحقيق الأهداف الإدارية المختلفة (Wang, 2013). وفيما يلي جدول رقم (1) يوضح مفهوم الجدارات من وجهات نظر متباينة. (خليل، عطية 2017)

جدول (1) مفهوم الجدارات من وجهات نظر متباينة

| | |
|--|---|
| (Dubois D,1998) | مجموع المهارات والمعارف وأنماط السلوك التي تؤدي إلى الأداء الفعال في الوظيفة، كما تشمل الخصائص الشخصية (مثل المعارف والمهارات وأنماط الذهنية والدوافع الكامنة) التي يمكن للفرد باستخدامها أن يحقق الأداء الناجح. |
| (Intagliata, J, 2000) | أبعاد السلوك الواقعة وراء الأداء المتميز، فالجدارات هي أهداف سلوكية تحدد بواسطة الإدارة العليا في العمل بناء على الأهداف التنظيمية والثقافة التنظيمية للمؤسسة، لمساعدة العاملين في الوصول إلى تحقيق أهدافهم الإدارية. |
| (United Nations Industrial Development Organization, 2002) | مجموعة المهارات والمعارف التي تمكن الفرد من أداء عمله وفقاً لتوصيف خاص بالوظائف |
| (Tobias, 2006) | المعرفة والمهارة والقدرة والخصائص المرتبطة بمجال الأداء التي تمكن الفرد من الأداء الفعال في مواقف محددة. |
| (Goldman and Andrea, 2015) | مجموعة من الخصائص الوظيفية والاجتماعية التي تمكن الفرد من أداء عمله بفاعلية، وتشمل المعارف، المهارات، القدرات، الدوافع والاتجاهات، القيم والمعتقدات والاهتمامات المختلفة. |

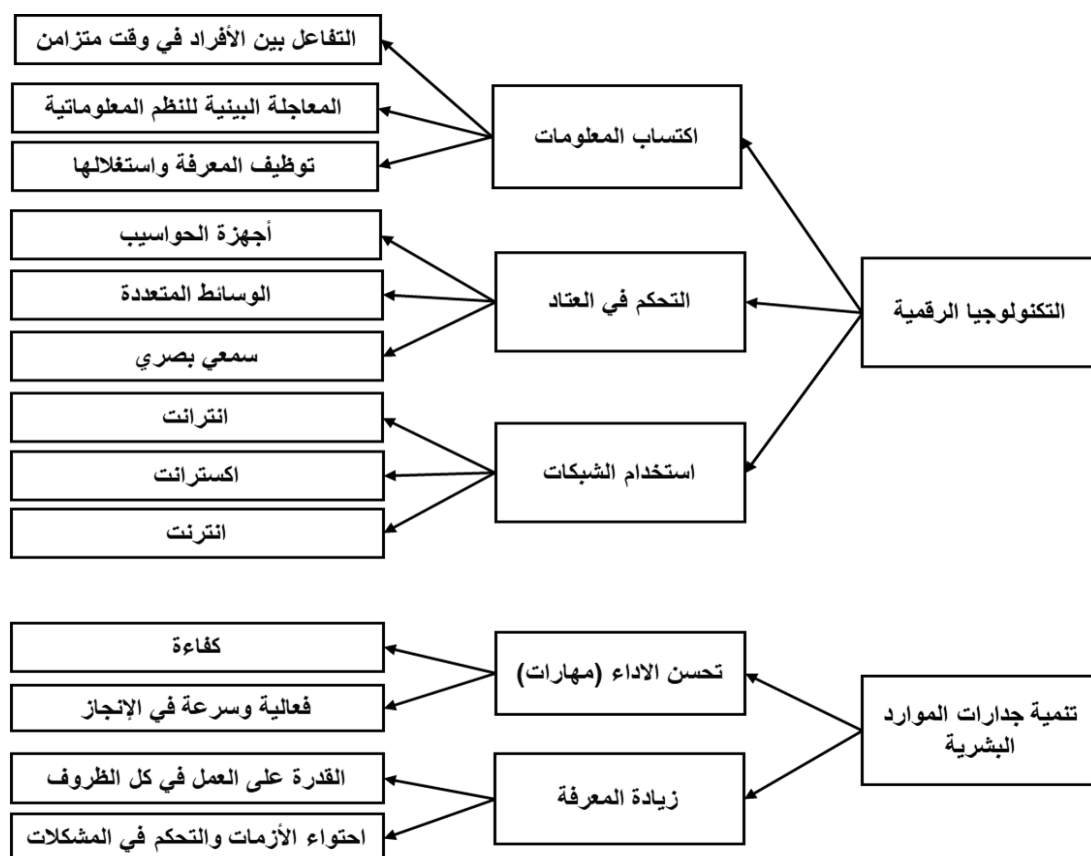
من خلال ما سبق يمكننا التوصل إلى مفهوم مستخلص من التعريفات السابقة بأن الجدارات هي مجموعة من المعارف المتكاملة والمهارات والقدرات والسمات التي تترجم إلى سلوكيات وتساعد في تحديد ما المطلوب لأداء العمل بنجاح.

3- مفهوم الموارد البشرية

يؤكد "بارنس" أحد رواد النظرية الاقتصادية الماركسية أن أي بلد يضع خطة للتنمية الاقتصادية لا يستطيع أن يهمل إعداد الأفراد الذين سيكونون أداة الإنتاج والتنمية، فالتربية والتعليم أهداف تتفق مع أهداف الاقتصاد من أجل إعداد القوى العاملة اللازمة لتنمية هذا الاقتصاد، وبالتالي رأس المال البشري هو العنصر الثالث لكل إنتاج اقتصادي للتنمية البشرية (ملاوي، 2008).

أما تنمية الموارد البشرية فهي إحدى المقومات الأساسية في تحريك وصل وتتمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية وكذا الفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف، معلومات، نظريات، مبادئ قيم وفلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي أيضا وسيلة تكوينية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتبينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج (المغربي، 2007)، كذلك هي عملية ديناميكية تمتاز بالتطور، والاستمرارية تسعى نحو رفع كفاءة الموظفين العاملين بالمنشأة، وذلك من خلال تدريبهم، وتأهيلهم، ورفع القدرات، والمهارات الخاصة بهم، واستثمارها بالشكل الذي يرفع العملية الإنتاجية.

ويقدم الشكل (1) توضيحا للتحليل المفاهيمي لموضوع الدراسة (توفيق، 2016)



شكل (1) التحليل المفاهيمي لموضوع الدراسة

4- دور التكنولوجيا الرقمية في تنمية جدارة تنمية الموارد البشرية

تناولت دراسات عديدة تؤكد على العلاقة بين متغيري التكنولوجيا الرقمية وتنمية الموارد البشرية باعتبار أن تنمية الموارد يعني تنمية وتشاركية المعارف والمدرجات والمهارات والخبرات والقدرات، والمتعارف عليه فإن الجدارة الرقمية للموارد البشرية جزء لا يتجزأ من تنمية الموارد البشرية، لقد أكدت دراسة ججيق وججيق (2015) وجود علاقة وأثر معنوي للتكنولوجيا على كفاءة المورد البشري، وأبرزت دراسة يحيوي والسعد (2015) إلى أن التكنولوجيا الرقمية تؤثر بشكل كبير على تنمية الموارد البشرية، على العكس من ذلك فقد أثبتت نتائج دراسة رايس (2006) أنه ليس هناك أي أثر واضح على الموارد البشرية، ويرجع ذلك إلى أن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة لا تزال في مراحلها الأولى، وكذلك إلى ضعف التأهيل لدى المورد البشري في استخدام هذه التكنولوجيا وقلة البرامج التكوينية، أيضاً تساعد التكنولوجيا الرقمية الموارد البشرية في مجال تقديم الخدمات وتؤثر على كل ممارسات الموارد البشرية.

لذا فإن نجاح المنظمات أو الشركات أو المؤسسات يتوقف على ما تملكه من موارد بشرية ذات كفاءة عالية من حيث التعليم والتدريب والخبرة، وما تملكه هذه المنظمات والشركات من تكنولوجيا حديثة ومتطورة تستطيع تسخيرها لخدمة استراتيجياتها وما تحتويه من رؤية ورسالة وأهداف، ومن أهم وسائل الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية في تنمية الكفاءات والموارد البشرية إيجاد علاقات متداخلة بينها وبين الموارد البشرية المتاحة للمنظمة أو للشركة (السلمي، 2001)، وإدارة تلك العلاقة تتطلب من القائمين على الشركة التحديد والتعرف على كل ما يتعلق بهذه العلاقات المتداخلة بين التكنولوجيا الرقمية والموارد البشرية، ومن هذه العلاقات: علاقة التكنولوجيا وتكاليف الموارد البشرية، وعلاقة التكنولوجيا الرقمية بسياسات الأجور والحوافز، وعلاقتها بالوظائف والأنشطة داخل الشركة (العنبي، 2010).

وعلى سبيل المثال أشارت إحدى الدراسات إلى أن تطور التكنولوجيا الرقمية يؤثر على الأجور والحوافز طبقاً لمجموعة من الاعتبارات أهمها: إن التقدم التكنولوجي الذي تستخدمه الشركة ينعكس على مكونات العمل داخل الشركة وبالتالي على مطالب التأهيل الخاصة بالموارد البشرية التي تحتاجها الشركة لشغل الوظائف وهذا يعني تأثير التغير التكنولوجي على تقييم الوظائف والأعمال داخل الشركة والذي يعتبر الأساس في تحديد المقابل النقدي الذي يستحقه المورد البشري الذي يشغل الوظيفة، وهذا يعني بشكل عام أنه كلما استخدمت الشركة تكنولوجيا رقمية متطورة وحديثة قد يرتفع متوسط أجور الموارد البشرية رغم وجود احتمال انخفاض نسبة تكلفة الأجور والحوافز إلى التكلفة الإجمالية أو الكلية نظراً لانخفاض عدد أو حجم الموارد البشرية التي تحتاجها الشركة في حال استخدام التكنولوجيا الرقمية الحديثة والمتطورة (المغربي، 2007).

5- مجتمع الدراسة

جاء اختيار شركة مصر للطيران كمثل عن قطاع السياحة والسفر لإجراء التحليل الميداني للدراسة كونها من أكبر الشركات في العالم، حيث تعتبر مصر للطيران من الشركات الرائدة وأصبحت عند تأسيسها في شهر مايو عام 1932 سابع شركة طيران ناقل على مستوى العالم وتطورت الشركة خلال العقود الماضية، وانضمت

الشركة إلى شبكة تحالف ستار أليانس وهو أكبر تحالف لشركات الطيران في العالم، حتى تقدم لعملائها نقاط اتصال أفضل وسفر أكثر راحة، وتعتبر شركة الطيران الوحيدة في شمال أفريقيا والشرق الأوسط التي تعتبر جزءاً من هذه الشبكة.

وحصلت الشركة على شهادات تميز وتأهيلها لمعايير الجودة العالمية من قبل الهيئات الدولية مثل معايير السلامة التشغيلية بمعرفة الأياتا (IOSA) السلامة التشغيلية في مجموعة بمعرفة هيئة سلامة الطيران الأوروبي (EASA) ومنظمة الأيزو الدولية للتوحيد القياسي واتحاد النقل الجوي الدولي لمراجعة الحسابات (ISAGO)، ونتيجة للنجاحات التي حققتها شركة مصر للطيران فقد حققت نتائج إيجابية حيث بلغ صافي الأرباح المجمع 951 مليون جنيهاً في الستة أشهر الأولى من العام المالي 2018/ 2019 وذلك يمثل أضعاف ما تم تحقيقه عن نفس الفترة للأعوام 2009/ 2010.

وهيكل شركة مصر للطيران يؤلف من ستة قطاعات وإدارات رئيسية هي القطاع التجاري - العمليات الجوية - الضيافة الجوية - الموارد البشرية - الإدارة العامة للمحطات والعلاقات العامة، ويضم مجتمع الدراسة فئة العاملين (الإدارة العليا والإدارة الوسطى) في شركة مصر للطيران التابعة للشركة القابضة لمصر للطيران بوزارة الطيران المدني، ويمثلها الجدول كالتالي

جدول (2) القطاعات والإدارات الرئيسية التابعة لشركة مصر للطيران

| اسم القطاع | نشاط القطاع |
|------------------------|---|
| القطاع التجاري | يختص القطاع بتنظيم عمليات البيع لتذاكر الطيران وذلك كافة أنشطة الشؤون التجارية للشركة |
| العمليات الجوية | يختص بتشغيل العمليات والرحلات الجوية |
| الضيافة الجوية | يختص بالضيافة والاعتناء بالركاب أثناء الرحلات الجوية |
| قطاع الموارد البشرية | يختص القطاع بتمتية الموارد البشرية وكل ما يخص الموظفين |
| الإدارة العامة للمحطات | يختص بتسجيل الركاب لأي رحلة محلية أو خارجية |
| العلاقات العامة | تختص بالعديد من الأمور أهمها حل مشاكل الركاب والجمهور وتحسين الخدمة وإرضاء العملاء |

6- تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفروض

تسعى الدراسة إلى إجراء اختبار ميداني يوفر سناً موضوعياً داعماً للإطار النظري الذي تم تأصيله خلال الدراسة، وذلك عن طريق الاختبار الإحصائي لفروض الدراسة، وذلك للاستدلال على مدى توافق أو عدم توافق آراء عينة الدراسة حول أثر التكنولوجيا الرقمية على تمتية الجدارات للموارد البشرية، دراسة حالة شركة مصر للطيران، وستتناول فيما يلي تحليل نتائج الدراسة الميدانية، واختبار فرض الدراسة من خلال عرض النقاط التالية

7- الهدف من الدراسة

- يمثل هدف الدراسة في دراسة أثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية، دراسة حالة: شركة مصر للطيران، وذلك من خلال البيانات التي تم تجميعها من توزيع قوائم الاستقصاء على الإدارة العليا والإدارة الوسطى في شركة مصر للطيران التابعة للشركة القابضة لمصر للطيران بوزارة الطيران المدني.

1/7 تصميم ومحتوي الدراسة

- في ضوء أهداف البحث السابق الإشارة إليها، فقد تم تصميم قائمة استقصاء أولية، حيث تم اختبارها من خلال توزيعها على بعض منسوبي الإدارة العليا والإدارة الوسطى، وأدى ذلك إلى التوصل إلى إعادة صياغة بعض عناصر قائمة الاستقصاء.
- تم تقسيم قائمة الاستقصاء إلى قسمين، الأول بيانات عامة ويضم الأسئلة التي تحدد بعض الخصائص الديموغرافية للمستقصى منهم للتأكد من اهتمامهم، ومعرفتهم بموضوع البحث، الثاني يضم ثلاثة أسئلة لتحقيق أهداف البحث، واختبار فرض الدراسة.

2/7 أساليب جمع البيانات

تم الاعتماد على أسلوب قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات اللازمة، حيث يُعد من أفضل أساليب التطبيق في مجال البحوث الوصفية، وندرة التطبيق، والتي ينتمى إليها هذا البحث، وبناءً على ذلك صُممت قائمة الاستقصاء على أساس مقياس ليكرت الخماسي، ويتم قياس متغيرات الدراسة في مقياس Likert، وذلك من خلال تحويل الإجابات الوصفية إلى قيم كمية يمكن إخضاعها للتحليل الإحصائي، وقد تم قياس إجابات عينة الدراسة باستخدام المقياس السابق بحيث تُشير الدرجة (5) إلى موافق تماماً، والدرجة (4) إلى موافق، والدرجة (3) إلى محايد، والدرجة (2) إلى غير موافق، والدرجة (1) إلى غير موافق على الإطلاق، كما تم عمل مقابلات شخصية مع بعض أفراد العينة وذلك لضمان سلامة وفهم المستقصى منهم لقائمة الاستقصاء موضوع الدراسة.

3/7 مجتمع وعينة الدراسة

يضم مجتمع الدراسة فئة العاملين (الإدارة العليا والإدارة الوسطى) في شركة مصر للطيران التابعة للشركة القابضة لمصر للطيران بوزارة الطيران المدني، تضم الشركة ستة قطاعات وإدارات رئيسية تم الإشارة إليها في جدول (2)، وتم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل لاختيار مفردات العينة من جميع إدارات الشركة، حيث بلغ حجم المجتمع الأصلي 200 مفردة تم توزيع 200 استمارة استقصاء من خلال المقابلة الشخصية لبعض مفردات العينة، وتم الحصول على 150 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، والجدول التالي يوضح توزيع قوائم الاستقصاء على العينة، والقوائم المستردة، وغير المستردة، والمستخدم في التحليل.

جدول (3) عدد قوائم الاستقصاء الموزعة وغير المستردة والصالحة للتحليل

| عينة الدراسة | عدد الاستمارات الموزعة | عدد الاستمارات غير المستردة | عدد الاستمارات الصالحة | نسبة الاستجابة للاستمارات الصالحة للتحليل |
|--|------------------------|-----------------------------|------------------------|---|
| الإدارة العليا والإدارة الوسطى في شركة مصر للطيران | 200 | 50 | 150 | 75% |

وفي ضوء الجدول السابق يتضح للباحثة أن معدل القوائم الصالحة للتحليل الإحصائي لكل فئة من فئات الدراسة يعد معدلا مناسباً، وهو ما يمكن الاعتماد عليه في اختبار فرض البحث.

4/7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

بعد أن تم إجراء عمليات الترميز اللازمة لكافة متغيرات الدراسة، تم إدخال وتشغيل البيانات على الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS Version 25)، وذلك لإجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، وقد اشتمل التحليل الإحصائي على الأساليب التالية

1/4/7 معامل الاعتمادية Reliability

لتحديد مدى إمكانية الاعتماد على نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء، ومدى إمكانية تعميم نتائجها على المجتمع، وذلك من خلال اختبار معامل الثبات، وقد تم الاعتماد على معامل ارتباط ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach Coefficient).

2/4/7 الأساليب الإحصائية

- الوسط الحسابي Mean لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات مفردات الدراسة عن المحاور الرئيسية للدراسة.

- الانحراف المعياري Std. Deviation لمعرفة تشتت إجابات مفردات عينة الدراسة عن المتوسط العام للإجابات.

- اختبار T لعينة واحدة One-Sample Test لاختبار مستوى الدلالة الإحصائية لمتغيرات الدراسة.

- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، لاختبار الفروق المعنوية بين آراء فئات عينة الدراسة.

- معامل ارتباط سبيرمان Spearman Liner Correlation Coefficient.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression.

5/7 اختبار الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات البحث

تم حساب معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية دلالة في تقييم درجة التماسك الداخلي بين بنود المقياس الخاضع للاختبار حيث يستخدم للتأكد من اتساق متغيرات الدراسة مع بعضها البعض، وتتراوح قيمة معامل Alpha بين (صفر) و (واحد)، وكلما اقتربت من الواحد دلت على وجود ثبات مرتفع، وكلما اقتربت من الصفر دلت على عدم وجود ثبات، ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات لمقاييس الدراسة.

جدول (4) معاملات الثبات والصدق لأسئلة قائمة الاستقصاء

| السؤال | البيان | عدد العبارات | معامل الثبات Alpha |
|--------|--|--------------|--------------------|
| الأول | استخدام التكنولوجيا الرقمية بالشركة | 10 | 0.704 |
| الثاني | تنمية الجدارات للتنمية البشرية بالشركة | 10 | 0.804 |
| الثالث | أثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية | 11 | 0.772 |

وباستعراض الجدول السابق يمكن من خلال معامل الثبات Alpha Cronbach التوصل لمعامل الصدق الذاتي لكل متغير من متغيرات الدراسة، حيث إنه باستعراض الجدول رقم (4) يتضح أن قيم معامل الثبات Alpha Cronbach مقبولة لجميع الأسئلة، مما يدل على ثبات العبارة المكونة لكل متغير من هذه المتغيرات ويؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل التالية، وبالتالي يمكن القول إنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها.

نتائج التحليل الإحصائي لاختبارات الفروض

سوف يتم عرض نتائج التحليل الإحصائي، واختبارات مدى صحة الفروض التي يقوم عليها البحث، وذلك من خلال العرض التالي

نتائج اختبارات الفرض الأول

ينص الفرض الأول على " لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران ". وقد تم اختبار هذا الفرض من خلال

أولاً التحليل الوصفي لأهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران

استهدف السؤال الأول استطلاع آراء فئات عينة الدراسة حول مدى أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران، ويمكن للباحثة توضيح الأهمية النسبية وفقاً لآراء فئات عينة البحث، من خلال إجراء الإحصاء الوصفي لعبارة الفرض الأول، ويوضح الجدول التالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة السؤال الأول استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران، ويمكن توضيح المقاييس الإحصائية للسؤال الأول من خلال الجدول التالي

جدول (5) الإحصاء الوصفي لآراء فئات عينة الدراسة حول مدى أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة

مصر للطيران

| المتغير | العناصر | | الوسط الحسابي الإجمالي | الانحراف المعياري الإجمالي | اختبار T.test | |
|---------|---|---------------|------------------------|----------------------------|---------------|--|
| | القيمة | مستوى الدلالة | | | | |
| X1 | تفهم الإدارة العليا بشركة مصر للطيران بتطبيق التكنولوجيا الرقمية لمواكبة التطورات العالمية. | 4.18 | 0.852 | 60.093 | 0.000 | |
| X2 | توفر الإدارة العليا للموظفين البيئة المناسبة للتنظيمية والفنية لتطبيقات التكنولوجيا الرقمية. | 4.23 | 0.837 | 61.874 | 0.000 | |
| X3 | تعتبر الشركة مشروع استخدام التكنولوجيا الرقمية جديراً بالثقة ويحتاج للتطوير باستمرار. | 3.95 | 0.961 | 50.304 | 0.000 | |
| X4 | تخطط الشركة إلى تعميم استخدام التكنولوجيا الرقمية على مستوى جميع الأقسام والإدارات والقطاعات. | 3.73 | 1.086 | 42.020 | 0.000 | |

يتبع

| | | | | | |
|-----|---|------|------|--------|------|
| X5 | تعتقد أن وسائل التكنولوجيا الرقمية في الشركة كافية لتطبيق مشروع تحويل الشركة لإدارة رقمية إلكترونية. | 3.95 | .858 | 56.366 | .000 |
| X6 | تحرص الشركة على تبني كل ما هو جديد من وسائل ومعدات التكنولوجيا الرقمية للتميز في الأداء. | 4.27 | .849 | 61.569 | .000 |
| X7 | توفر الشركة المعلومات وإتاحتها بما يشكل ميزة أمام دراسة واقع العلم والتكنولوجيا الرقمية وإمكانية تحقيق الاستفادة المثلى منها. | 4.28 | .804 | 65.224 | .000 |
| X8 | التكنولوجيا الرقمية من نتائجها تعزيز الترابط والتنسيق والتكامل بين إدارات الشركة المختلفة. | 4.13 | .880 | 57.539 | .000 |
| X9 | تسعى الشركة لأن تكون مركزا لجذب السياحة الأجنبية والعربية والمحلية بواسطة التقنيات الرقمية الجديدة. | 4.25 | .827 | 62.901 | .000 |
| X10 | تطوير استخدام التكنولوجيا الرقمية في الشركة أدى إلى تحسين أدائها ووضع صورة جديدة لها. | 4.17 | .792 | 64.526 | .000 |
| | الوسط العام | 4.11 | .459 | | |

ويتضح من الجدول رقم (5) الإحصاء الوصفي لنتائج قياس رأى عينة الدراسة بشأن أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران ، من وجهة نظر فئات عينة الدراسة " الإدارة العليا والإدارة الوسطى " ، يتضح من تحليل آراء أفراد العينة إيجابية آرائهم تجاه فقرات المقياس، حيث جاءت قيمة (T) موجبة وذات دلالة معنوية، مما يعنى أنها أعلى من القيمة المتوسطة (3)، وأنها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01) حيث تشير جميع المتوسطات الحسابية العامة لإجابة المستقصى منهم إلى اتفاق فئات عينة الدراسة حول إدراكهم لأهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران بوسط حسابي عام (4.11) وانحراف معياري عام (0.459)، وذلك يدل على انخفاض التشتت في استجابات عينة الدراسة لهذه العبارات، وبالتالي وجود اتساق، وتقارب في إجابات مفردات العينة.

ثانياً تحليل التباين (One Way ANOVA) في استجابات مفردات العينة

ولاختبار معنوية الفروق بين المتوسطات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وذلك لاختبار الفروق المعنوية بين آراء فئات عينة الدراسة حول أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران، وقد تم الاعتماد على اختبار (F)، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (6) نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)

| العناصر | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F المحسوبة | القيمة الاحتمالية (P-Value) |
|---|----------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|-----------------------------|
| تقهم الإدارة العليا بشركة مصر للطيران بتطبيق التكنولوجيا الرقمية لمواكبة التطورات العالمية. | بين المجموعات | .081 | 1 | .081 | .111 | .739 |
| | داخل المجموعات | 108.059 | 148 | .730 | | |
| | الإجمالي | 108.140 | 149 | | | |
| توفر الإدارة العليا للموظفين البيئة المناسبة التنظيمية والفنية لتطبيقات التكنولوجيا الرقمية. | بين المجموعات | 1.114 | 1 | 1.114 | 1.598 | .208 |
| | داخل المجموعات | 103.179 | 148 | .697 | | |
| | الإجمالي | 104.293 | 149 | | | |
| تعتبر الشركة مشروع استخدام التكنولوجيا الرقمية جديرا بالثقة ويحتاج للتطوير باستمرار. | بين المجموعات | 2.035 | 1 | 2.035 | 2.222 | .138 |
| | داخل المجموعات | 135.538 | 148 | .916 | | |
| | الإجمالي | 137.573 | 149 | | | |
| تخطط الشركة إلى تعميم استخدام التكنولوجيا الرقمية على مستوى جميع الأقسام والإدارات والقطاعات. | بين المجموعات | .057 | 1 | .057 | .048 | .827 |
| | داخل المجموعات | 175.736 | 148 | 1.187 | | |
| | الإجمالي | 175.793 | 149 | | | |
| تعتقد أن وسائل التكنولوجيا الرقمية في الشركة كافية لتطبيق مشروع تحويل الشركة لإدارة رقمية إلكترونية. | بين المجموعات | .007 | 1 | .007 | .009 | .923 |
| | داخل المجموعات | 109.566 | 148 | .740 | | |
| | الإجمالي | 109.573 | 149 | | | |
| تحرص الشركة على تبني كل ما هو جديد من وسائل ومعدات التكنولوجيا الرقمية للتميز في الأداء. | بين المجموعات | .041 | 1 | .041 | .056 | .813 |
| | داخل المجموعات | 107.293 | 148 | .725 | | |
| | الإجمالي | 107.333 | 149 | | | |
| توفر الشركة المعلومات وإتاحتها بما يشكل ميزة أمام دراسة واقع العلم والتكنولوجيا الرقمية وإمكانية تحقيق الاستفادة المثلى منها. | بين المجموعات | 1.297 | 1 | 1.297 | 2.022 | .157 |
| | داخل المجموعات | 94.943 | 148 | .642 | | |
| | | | | | | |
| يتبع | | | | | | |

| | | | | | | |
|------|-------|-------|-----|---------|----------------|---|
| .909 | .013 | .010 | 1 | .010 | بين المجموعات | التكنولوجيا الرقمية من نتائجها تعزيز الترابط والتنسيق والتكامل بين إدارات الشركة المختلفة. |
| | | .779 | 148 | 115.323 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 115.333 | الإجمالي | |
| .053 | 3.810 | 2.557 | 1 | 2.557 | بين المجموعات | تسعى الشركة لأن تكون مركزا لجذب السياحة الأجنبية والعربية والمحلية بواسطة التقنيات الرقمية الجديدة. |
| | | .671 | 148 | 99.316 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 101.873 | الإجمالي | |
| .894 | .018 | .011 | 1 | .011 | بين المجموعات | تطوير استخدام التكنولوجيا الرقمية في الشركة أدى إلى تحسين أدائها ووضع صورة جديدة لها. |
| | | .632 | 148 | 93.482 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 93.493 | الإجمالي | |

ومن خلال استعراض نتائج التحليل السابق تبين للباحثة عدم وجود تباين في آراء أفراد العينة، حيث إن قيم (P Value) - أكبر من مستوى المعنوية 5%، مما يدل على عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء عينة البحث حول أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران.

وفي ضوء نتائج التحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الأول " لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران".

نتائج اختبارات الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على " لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران". وقد تم اختبار هذا الفرض من خلال

أولاً التحليل الوصفي لأهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران

استهدف السؤال الثاني استطلاع آراء فئات عينة الدراسة حول أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران، ويمكن للباحثة توضيح الأهمية النسبية وفقاً لآراء فئات عينة البحث، من خلال إجراء الإحصاء الوصفي لعبارة الفرض الثاني، ويوضح الجدول التالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة السؤال الثاني أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران، ويمكن توضيح المقاييس الإحصائية للسؤال الثاني من خلال الجدول التالي

جدول (7) الإحصاء الوصفي لآراء فئات عينة الدراسة حول مدى أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة

مصر للطيران

| اختبار T.test | الانحراف المعياري الإجمالي | الوسط الحسابي الإجمالي | العناصر | الترتيب | |
|---------------|----------------------------|------------------------|---------|---------|--|
| | | | | | القيمة |
| .000 | 36.798 | 1.207 | 3.63 | X11 | ترى أن امتلاك الشركة لأجهزة التكنولوجيا الرقمية والحواسيب والشبكات دون التدريب عليها يجعل من إدارة الموارد البشرية إدارة إلكترونية جامدة. |
| .000 | 59.645 | .849 | 4.13 | X12 | تشتت الشركة إتقان أدوات التكنولوجيا الرقمية عند التوظيف لموظفيها. |
| .000 | 44.608 | 1.058 | 3.85 | X13 | تفضل الشركة سياسة التحفيز والترقية على التدريب في اكتساب التكنولوجيا الرقمية. |
| .000 | 48.780 | 1.021 | 4.07 | X14 | يعد التدريب أحد مداخل التكيف التكنولوجي للموارد البشرية في الشركة. |
| .000 | 55.441 | .901 | 4.08 | X15 | يتم تطوير الخطط والبرامج التدريبية بالشركة وفق المستجدات التكنولوجية الرقمية المتطورة. |
| .000 | 57.139 | .906 | 4.23 | X16 | تتفهم الإدارة العليا بالشركة أهمية البحث العلمي لمجاره الثورة الرقمية التكنولوجية المعاصرة للوفاء بمتطلباتها. |
| .000 | 52.145 | .966 | 4.11 | X17 | تساهم الخطط والبرامج لتنمية الموارد البشرية بالشركة المواكبة لمحاور ومجالات الثورة الرقمية في رفع كفاءة سياسات الموارد البشرية نحو بناء القدرات والمهارات اللازمة لمسايرة تحديات ومجالات هذه الثورة. |
| .000 | 61.812 | .839 | 4.23 | X18 | توفر الشركة البيئة التنظيمية والفنية الملائمة لتنمية مهارات وقدرات مواردها البشرية لمواكبة الثورة الرقمية وتحدياتها. |
| .000 | 62.150 | .841 | 4.27 | X19 | تخصص الشركة الاستثمارات والمباني والمعدات والأجهزة والوسائل اللازمة للتدريب لمواكبة التكنولوجيا الرقمية. |
| .000 | 59.469 | .862 | 4.19 | X20 | هناك اهتمام بإدارة سياسات الموارد البشرية بالشركة وفق الأسس العلمية والوجهات التكنولوجية الرقمية الحديثة. |
| | | .572 | 4.08 | | الوسط العام |

ويتضح من الجدول رقم (7) الإحصاء الوصفي لنتائج قياس رأى عينة الدراسة بشأن أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران ، من وجهة نظر فئات عينة الدراسة " الإدارة العليا والإدارة الوسطى"، يتضح من تحليل آراء أفراد العينة إيجابية آرائهم تجاه فقرات المقياس، حيث جاءت قيمة (T) موجبة وذات دلالة معنوية، مما يعنى أنها أعلى من القيمة المتوسطة (3)، وأنها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01) حيث تشير جميع المتوسطات الحسابية العامة لإجابة المستقصى منهم إلى اتفاق فئات عينة الدراسة حول

إدراكهم لأهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران بوسط حسابي عام (4.08) وانحراف معياري عام (0.572)، وذلك يدل على انخفاض التشتت في استجابات عينة الدراسة لهذه العبارات، وبالتالي وجود اتساق، وتقارب في إجابات مفردات العينة.

ثانياً تحليل التباين (One Way ANOVA) في استجابات مفردات العينة

ولاختبار معنوية الفروق بين المتوسطات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وذلك لاختبار الفروق المعنوية بين آراء فئات عينة الدراسة حول أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران، وقد تم الاعتماد على اختبار (F)، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (8) نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)

| العناصر | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F المحسوبة | القيمة الاحتمالية (P-Value) |
|---|----------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|-----------------------------|
| ترى أن امتلاك الشركة لأجهزة التكنولوجيا الرقمية والحواسيب والشبكات دون التدريب عليها يجعل من إدارة الموارد البشرية إدارة إلكترونية جامدة. | بين المجموعات | .023 | 1 | .023 | .016 | .900 |
| | داخل المجموعات | 217.070 | 148 | 1.467 | | |
| | الإجمالي | 217.093 | 149 | | | |
| تشتت الشركة إتقان أدوات التكنولوجيا الرقمية عند التوظيف لموظفيها. | بين المجموعات | .928 | 1 | .928 | 1.291 | .258 |
| | داخل المجموعات | 106.405 | 148 | .719 | | |
| | الإجمالي | 107.333 | 149 | | | |
| تفضل الشركة سياسة التحفيز والترقية على التدريب في اكتساب التكنولوجيا الرقمية. | بين المجموعات | .472 | 1 | .472 | .420 | .518 |
| | داخل المجموعات | 166.301 | 148 | 1.124 | | |
| | الإجمالي | 166.773 | 149 | | | |
| يعد التدريب أحد مداخل التكيف التكنولوجي للموارد البشرية في الشركة. | بين المجموعات | 2.109 | 1 | 2.109 | 2.037 | .156 |
| | داخل المجموعات | 153.224 | 148 | 1.035 | | |
| | الإجمالي | 155.333 | 149 | | | |
| يتم تطوير الخطط والبرامج التدريبية بالشركة وفق المستجدات التكنولوجية الرقمية المتطورة. | بين المجموعات | 1.631 | 1 | 1.631 | 2.021 | .157 |
| | داخل المجموعات | 119.409 | 148 | .807 | | |
| | الإجمالي | 121.040 | 149 | | | |

يتبع

| | | | | | | |
|------|-------|-------|-----|---------|----------------|--|
| .493 | .473 | .389 | 1 | .389 | بين المجموعات | تتفهم الإدارة العليا بالشركة لأهمية البحث العلمي لمجاره الثورة الرقمية التكنولوجية المعاصرة للوفاء بمتطلباتها. |
| | | .824 | 148 | 121.904 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 122.293 | الإجمالي | |
| .512 | .431 | .404 | 1 | .404 | بين المجموعات | تساهم الخطط والبرامج لتنمية الموارد البشرية بالشركة المواكبة لمحاول ومجالات الثورة الرقمية في رفع كفاءة سياسات الموارد البشرية نحو بناء القدرات والمهارات اللازمة لمسايرة تحديات ومجالات هذه الثورة. |
| | | .937 | 148 | 138.669 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 139.073 | الإجمالي | |
| .297 | 1.094 | .769 | 1 | .769 | بين المجموعات | توفر الشركة البيئة التنظيمية والفنية الملائمة لتنمية مهارات وقدرات مواردها البشرية لمواكبة الثورة الرقمية وتحدياتها. |
| | | .703 | 148 | 104.064 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 104.833 | الإجمالي | |
| .622 | .245 | .174 | 1 | .174 | بين المجموعات | تخصص الشركة الاستثمارات والمباني والمعدات والأجهزة والوسائل اللازمة للتدريب لمواكبة التكنولوجيا الرقمية. |
| | | .711 | 148 | 105.159 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 105.333 | الإجمالي | |
| .226 | 1.479 | 1.096 | 1 | 1.096 | بين المجموعات | هناك اهتمام بإدارة سياسات الموارد البشرية بالشركة وفق الأسس العلمية والوجهات التكنولوجية الرقمية الحديثة. |
| | | .741 | 148 | 109.677 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 110.773 | الإجمالي | |

ومن خلال استعراض نتائج التحليل السابق تبين للباحثة عدم وجود تباين في آراء أفراد العينة، حيث إن قيم (P) Value - أكبر من مستوى المعنوية 5%، مما يدل على عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء عينة البحث حول أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران.

وفي ضوء نتائج التحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الثاني " لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران".

نتائج اختبارات الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على " لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول الأثر الإيجابي لاستخدام التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران " وقد تم اختبار هذا الفرض من خلال

أولاً التحليل الوصفي لأثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران استهدف السؤال الثالث استطلاع آراء فئات عينة الدراسة حول أثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران، ويمكن للباحثة توضيح الأهمية النسبية وفقاً لآراء فئات عينة البحث، من خلال إجراء الإحصاء الوصفي لعبارات الفرض الثالث، ويوضح الجدول التالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات السؤال الثالث أثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية، ويمكن توضيح المقاييس الإحصائية للسؤال الثالث من خلال الجدول التالي

جدول (9) الإحصاء الوصفي لآراء فئات عينة الدراسة حول أثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران

| العناصر | الوسط الحسابي الإجمالي | الانحراف المعياري الإجمالي | اختبار T.test | | النتيجة |
|---------|------------------------|----------------------------|---------------|---------------|--|
| | | | القيمة | مستوى الدلالة | |
| X21 | 4.13 | .880 | 57.539 | .000 | التكنولوجيا الرقمية من أحد الجوانب الرئيسية لتنمية الجدارات للموارد البشرية. |
| X22 | 4.30 | .740 | 71.208 | .000 | تعتمد الشركة على التكنولوجيا الرقمية في الموارد البشرية. |
| X23 | 4.30 | .775 | 67.951 | .000 | تمتلك الشركة شبكة إلكترونية تسهل تدفق المعلومات بين الموظفين لتفعيل سير العمل. |
| X24 | 4.33 | .781 | 67.809 | .000 | تستخدم الشركة التكنولوجيا الرقمية لدعم كفاءات الموارد البشرية. |
| X25 | 4.23 | .763 | 67.917 | .000 | يتم تقييم الخطط التدريبية بالشركة وفق متطلبات التكنولوجيا الرقمية. |
| X26 | 4.33 | .757 | 70.130 | .000 | تساهم التكنولوجيا الرقمية في تخفيض التكاليف وتعزيز الشفافية والوضوح للمعلومات. |
| X27 | 4.10 | .873 | 57.534 | .000 | يتم جذب المهارات الجديدة من الموارد البشرية للشركة عن طريق الاتصال الإلكتروني. |
| X28 | 4.13 | .762 | 66.297 | .000 | قضت التكنولوجيا الرقمية في الموارد البشرية على الوساطة فيما يخص الأعمال الإدارية. |
| X29 | 4.19 | .727 | 70.521 | .000 | تعتقد أن نتائج العلاقة بين المورد البشري والتغير الرقمي تدل على حتمية التطوع والتطوير. |

| | | | | |
|-------|--------|------|------|---|
| 0.000 | 65.966 | .793 | 4.27 | X30 هل تعتقد أن إدخال التكنولوجيا الرقمية يسهل العلاقات الإدارية ويزيد التقارب بين الموظفين. |
| 0.000 | 74.467 | .723 | 4.39 | X31 من نتائج إدخال التكنولوجيا الرقمية أنها تتيح للموظف الاتصال بالمستويات العليا مما يساعد في تنمية المهارات للمورد البشري وتحسين نشاطه. |
| | | .431 | 4.25 | الوسط العام |

ويتضح من الجدول رقم (9) الإحصاء الوصفي لنتائج قياس رأى عينة الدراسة بشأن أثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران ، من وجهة نظر فئات عينة الدراسة " الإدارة العليا والإدارة الوسطى"، يتضح من تحليل آراء أفراد العينة إيجابية آرائهم تجاه فقرات المقياس، حيث جاءت قيمة (T) موجبة وذات دلالة معنوية، مما يعنى أنها أعلى من القيمة المتوسطة (3)، وأنها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01) حيث تشير جميع المتوسطات الحسابية العامة لإجابة المستقصى منهم إلى اتفاق فئات عينة الدراسة حول إدراكهم لأهمية التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران بوسط حسابي عام (4.25) وانحراف معياري عام (0.431)، وذلك يدل على انخفاض التشتت في استجابات عينة الدراسة لهذه العبارات، وبالتالي وجود اتساق، وتقارب في إجابات مفردات العينة.

ثانياً تحليل التباين (One Way ANOVA) في استجابات مفردات العينة

ولاختبار معنوية الفروق بين المتوسطات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وذلك لاختبار الفروق المعنوية بين آراء فئات عينة الدراسة حول أهمية التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران، وقد تم الاعتماد على اختبار (F)، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول (10) نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)

| العناصر | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F المحسوبة | القيمة الاحتمالية (P-Value) |
|--|----------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|-----------------------------|
| التكنولوجيا الرقمية من أحد الجوانب الرئيسية لتنمية الجدارات للموارد البشرية. | بين المجموعات | .109 | 1 | .109 | .141 | .708 |
| | داخل المجموعات | 115.224 | 148 | .779 | | |
| | الإجمالي | 115.333 | 149 | | | |
| تعتمد الشركة على التكنولوجيا الرقمية في الموارد البشرية. | بين المجموعات | .672 | 1 | .672 | 1.230 | .269 |
| | داخل المجموعات | 80.828 | 148 | .546 | | |
| | الإجمالي | 81.500 | 149 | | | |

يتبع

| | | | | | | |
|------|-------|-------|-----|---------|----------------|---|
| .740 | .111 | .067 | 1 | .067 | بين المجموعات | تمتلك الشركة شبكة إلكترونية تسهل تدفق المعلومات بين الموظفين لتفعيل سير العمل. |
| | | .604 | 148 | 89.433 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 89.500 | الإجمالي | |
| .130 | 2.319 | 1.404 | 1 | 1.404 | بين المجموعات | تستخدم الشركة التكنولوجيا الرقمية لدعم كفاءات الموارد البشرية. |
| | | .605 | 148 | 89.589 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 90.993 | الإجمالي | |
| .587 | .297 | .174 | 1 | .174 | بين المجموعات | يتم تقييم الخطط التدريبية بالشركة وفق متطلبات التكنولوجيا الرقمية. |
| | | .586 | 148 | 86.659 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 86.833 | الإجمالي | |
| .344 | .902 | .517 | 1 | .517 | بين المجموعات | تساهم التكنولوجيا الرقمية في تخفيض التكاليف وتعزيز الشفافية والوضوح للمعلومات. |
| | | .573 | 148 | 84.816 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 85.333 | الإجمالي | |
| .257 | 1.295 | .984 | 1 | .984 | بين المجموعات | يتم جذب المهارات الجديدة من الموارد البشرية للشركة عن طريق الاتصال الإلكتروني. |
| | | .760 | 148 | 112.516 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 113.500 | الإجمالي | |
| .716 | .133 | .078 | 1 | .078 | بين المجموعات | قضت التكنولوجيا الرقمية في الموارد البشرية على الوساطة فيما يخص الأعمال الإدارية. |
| | | .585 | 148 | 86.516 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 86.593 | الإجمالي | |
| .254 | 1.309 | .691 | 1 | .691 | بين المجموعات | تعتقد أن نتائج العلاقة بين المورد البشري والتغير الرقمي تدل على حتمية التطلع والتطوير. |
| | | .528 | 148 | 78.083 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 78.773 | الإجمالي | |
| .097 | 2.789 | 1.735 | 1 | 1.735 | بين المجموعات | هل تعتقد أن إدخال التكنولوجيا الرقمية يسهل العلاقات الإدارية ويزيد التقارب بين الموظفين. |
| | | .622 | 148 | 92.058 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 93.793 | الإجمالي | |
| .063 | 3.513 | 1.804 | 1 | 1.804 | بين المجموعات | من نتائج إدخال التكنولوجيا الرقمية أنها تتيح للموظف الاتصال بالمستويات العليا مما يساعد في تنمية المهارات للمورد البشري وتحسين نشاطه. |
| | | .513 | 148 | 75.989 | داخل المجموعات | |
| | | | 149 | 77.793 | الإجمالي | |

ومن خلال استعراض نتائج التحليل السابق تبين للباحثة عدم وجود تباين في آراء أفراد العينة، حيث إن قيم (P Value) - أكبر من مستوى المعنوية 5%، مما يدل على عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء عينة البحث حول أثر التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران. وفي ضوء نتائج التحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الثالث " لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول الأثر الإيجابي لاستخدام التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران".

نتائج اختبارات الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الرقمية وتنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران".

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط Simple Linear Regression, وذلك لقياس أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران, وذلك من خلال تطبيق مصفوفة ارتباط سبيرمان Spearman للتعرف على مدى وجود علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وكذلك تحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة, وتم التوصل إلى النتائج التالية التي يظهرها جدول رقم (10) وذلك حتى يمكن تطبيق نماذج الانحدار.

جدول رقم (10) العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الرقمية وتنمية الجدارات للموارد البشرية

| المتغيرات | معامل ارتباط Spearman | مستوى المعنوية |
|---|-----------------------|----------------|
| العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الرقمية وتنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران | .681** | .000 |

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين المتغير المستقل (استخدام التكنولوجيا الرقمية) والمتغير التابع (تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران) حيث بلغ معامل الارتباط (.681). عند مستوى معنوية أقل من (0.001), وهو ما يتفق مع نتائج التحليل الوصفي لاتجاهات مفردات عينة البحث والتي أظهرت اتجاهاً عاماً نحو الموافقة على أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية في تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران.

ونتيجة لثبوت وجود علاقة بين المتغيرات فإنه يمكن تطبيق نموذج الانحدار البسيط, ويوضح الجدول رقم (11) نتائج تطبيق نموذج الانحدار:

جدول رقم (11) نموذج الانحدار الخطى البسيط لتحديد تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات

للموارد البشرية

| تفسير المعاملات عند مستوى (0.05) | t.test | | الخطأ المعياري (Std. Error) | المعاملات المقدره B | المتغير المستقل |
|--|---------------------------|--------|-----------------------------|---------------------|-----------------|
| | القيمة الاحتمالية P-Value | القيمة | | | |
| | .000 | 19.880 | .134 | 2.660 | الجزء الثابت |
| ذو تأثير معنوي موجب | .000 | 11.104 | .032 | .352 | معامل الانحدار |
| معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.674) | | | | | |
| معامل التحديد (R ²) = (0.454) | | | | | |
| معامل التحديد المعدل (Adjusted R ²) = (0.451) | | | | | |
| قيمة (F) المستخرجة من جدول تحليل التباين (ANOVA) = (123.292) | | | | | |
| القيمة الاحتمالية (Sig) = (0.000) | | | | | |

من الجدول السابق يتضح للباحث ما يلي:

- 1- بلغت القدرة التفسيرية للنموذج بناءً على قيمة معامل التحديد (R²) والذي يقيس النسبة المئوية لما يفسره المتغير المستقل في قيم المتغير التابع، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح دل ذلك على القوة التفسيرية لنموذج الانحدار، ويتضح أن المتغير المستقل يفسر (45.4%) من التغير الكلي في المتغير التابع " تنمية الجدارات للموارد البشرية"، وباقي النسبة (54.6%) يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي، ويتضح أيضاً أن المساهمة النسبية (R) لهذه المتغيرات (67.4%) بمعنى أن الاهتمام بهذه المتغيرات والعمل على تدعيمها يساهم في تنمية الجدارات للموارد البشرية.
- 2- يتضح من نتائج t.test، أن المتغير المستقل استخدام التكنولوجيا الرقمية، ذو تأثير معنوي في تنمية الجدارات للموارد البشرية عند القيمة الاحتمالية (P-Value) أقل من (0.05).
- 3- كما أكدت النتائج ارتفاع معنوية نموذج الانحدار، حيث اتضح أن قيمة (F) المستخرجة من تحليل التباين (ANOVA) بلغت (123.292)، وأن القيمة الاحتمالية (0.000) وهو ما يشير إلى جودة توفيق نموذج الانحدار ككل، فضلاً عن صلاحيته لتحقيق هدف الدراسة، ويرجع ذلك إلى ارتفاع المساهمة النسبية (R) لهذه المتغيرات، مما يدل على جودة تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية في تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران.
- 4- كما أوضحت نتائج تحليل الانحدار أن قيمة معامل التحديد (R² = 45.4%) قد تقاربت مع قيمة معامل التحديد المعدل (Adjusted R² = 45.1%) مما يؤكد دقة النموذج واستقلالية المتغيرات المؤثرة كما يؤكد أن حجم عينة الدراسة كان مناسباً مما يمكن معه الاعتماد على نتائج هذا النموذج.

النتائج العامة للبحث

- 1- صحة الفرض الأول حيث تبين أنه لا توجد أي اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية بشركة مصر للطيران.
 - 2- صحة الفرض الثاني حيث تبين أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أهمية تنمية الجدارات للتنمية البشرية بشركة مصر للطيران.
 - 3- صحة الفرض الثالث حيث تبين أنه يوجد أثر إيجابي لاستخدام التكنولوجيا الرقمية على تنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران حيث لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة.
 - 4- صحة الفرض الرابع حيث تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الرقمية وتنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران.
- كذلك تبين أن هناك ارتباطاً معنوياً بين استخدام التكنولوجيا الرقمية وتنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران، حيث توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الرقمية وتنمية الجدارات للموارد البشرية بشركة مصر للطيران".

التوصيات

توصلت الدراسة إلى التوصيات التالية

1. زيادة الاستثمار في التكنولوجيا الرقمية والقدرات التكنولوجية لشركة مصر للطيران يساعد في توفير المعلومات بسرعة كبيرة ومن ثم لمتخذي القرار من الإدارة العليا مما يساهم في تحقيق نجاحات على المدى الطويل.
2. يجب توفير بيئة فعالة لمواكبة كافة التطورات التي تصاحب التكنولوجيا الرقمية لتساهم في تحقيق مزايا تنافسية على المدى البعيد، كون أن هذه البيئة تمكن شركة مصر للطيران من وضع قرارات مناسبة واستراتيجية تدعم الأداء في مختلف إدارات الشركة.
3. ضرورة أن تولي الإدارة العليا أهمية قصوى بتفعيل تطبيقات التكنولوجيا الرقمية في كافة أنشطة وإدارات الشركة للرفع من كفاءات الموارد البشرية، على أن يصاحب ذلك تبني سياسة تدريب مستمرة بواسطة التكنولوجيا الرقمية والنظم الإلكترونية لاستيعابها وتوظيفها بكفاءة وفاعلية للموارد البشرية.
4. تعزيز المهارات التكنولوجية المتعددة كالبرمجة وتحليل البيانات الضخمة، ومواكبة المهارات الناشئة مثل تطوير تكنولوجيا التعاملات الرقمية.
5. إعادة هيكلة الشركة لتمكينها من الاستفادة من تطورات وعملية التحول الرقمي، وتمكين مهارات القيادة في مجال التحول الرقمي.

6. تفعيل تطبيقات وتقنية الذكاء الاصطناعي بالشركة يحسن مستوى خدمة العملاء ويؤدي إلى جمع البيانات وتحليلها، وعند استخدام هذه البيانات، يمكن استخلاص استنتاجات مختلفة حول العملاء واستراتيجيات التسعير وما إلى ذلك، مما يسمح لشركة مصر للطيران بتحسين خدماتها ووضع خطط عمل أفضل.

المراجع

- السلمي، علي (2001): إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- النجار، حسن (2109) الإعلام الرقمي واتجاهاته الحديثة - تكنولوجيا الاتصال الرقمي، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، المجلد (1).
- المغربي، عبد الحميد (2007) دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، المكتب العصري للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- العتيبي، عزيزة (2010) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية علي الاكاديمية الدولية الاسترالية
- الكلالدة، طاهر (2011) الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، ط 1. ص 100.
- بارك، نعيمة (2019) تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية ، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، الجزائر، العدد السابع، ص 275.
- بدوي، مأمون وفرح، أيمن الرسول (2018) أثر تكنولوجيا المعلومات على تنمية الجدارة الرقمية للموارد البشرية في شركات الإنشاءات السعودية دراسة حالة شركة أبصار المحدودة، مجلة الجزيرة للعلوم الاقتصادية والاجتماعية، المجلد التاسع، العدد (1)، ص 3.
- توفيق، ومان (2016) تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة في الأبعاد السوسيو- تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص 182.
- ججيق، عبد المالك وججيق، زكية (2015) تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي- دراسة مدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعرييح، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمد لخضر، الجزائر، العدد 1، 2015، ص 10-29.
- خليل، رشا، عطية، ياسمين، (2017) تقييم أثر أبعاد التعليم الإلكتروني على تنمية التعليم القائم على الجدارات بالتطبيق على كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية، المجلة العربية لجودة التعليم، المجلد (4) ، العدد (1)، ص 6.
- رايس، مراد (2006) أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة- دراسة حالة مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجزائر، ص 16.
- روك، وليم (2001) ترجمة عبد الحكم أحمد الخزامي، تطور نظرية الإدارة منذ ما قبل اختراع إلى عصر المعلومات، ايترك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ، مصر، ط2، ص 19.

- ملاوي، أحمد (2008) أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد الثاني، 2553، ص 259.
- محمد، مومن (2019) أثر التكنولوجيا الحديثة على تنمية الموارد البشرية المنشط نموذجاً، المركز الديمقراطي العربي بألمانيا، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد الخامس، ص 48.
- يحيوي، نعيمة (2015) تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد (2).

مراجع باللغة الإنجليزية

- Ardichvili, A. (2002) Knowledge Management, Human Resource Development, and Internet Technology, Advances in Developing Human Resources, 4/4, PP. 451 – 463.
- Ömer Faruk Ünal, Mehmet Mete. (2012) The Impact of Information Technology on Human Resource Practices and Competencies, 3rd International Symposium on Sustainable Development, Sarajevo, PP. 248 -255.
- Yeung, A.K. (2014) Competencies for HR Professionals an Interview with Richard E. Boyatzis, Human Resource Management, PP. 119 – 131.
- Jianzhong HON and al (2005) Co-evolution of knowledge and competence management and its strategic implication, department of business administration, Lappeenranta university of technology, Finland.
- Wang, Yao -Fen (2013) Constructing Career Competency Model of Hospitality Industry Employees for Career Success, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 25(7), pp.994-1016.
- Dubois D, (1998) The Competency Casebook, Twelve Studies in Competency-based Performance, Improvement, Human Resource Development Press, Washington, USA.
- Intagliata, J. Ulrich, D and Smallwood, N. (2000) Leveraging leadership competencies to produce leadership brand Creating Destructiveness by focusing on strategy and results, Human Resource Planning Journal, Vol. 32 (4) pp. 12-23.
- Tobias, L. (2006) Organizational Competence Management, A Competence Performance Approach, 6th, International Conference on Knowledge (I- KNOW 06), Austria, September 6-8,2006.
- Goldman Ellen, and ScottAndrea (2015) Competency models for assessing strategic thinking, Journal of Strategy and Management, Vol 9, (3) pp. 258 – 280.
- United Nations Industrial Development Organization (2002) UNIDO Competencies, Retrieved October,2016, model part 1.



The impact of digital technology on the development of human resources competencies in Travel and Tourism sector: Case study Egypt Air company

Sara Atef Wahba

Faculty of tourism and hotels, Beni Suef University

ARTICLE INFO

Keywords:

Digital technology;
human resource
competencies;
competencies; skills.

**(JAAUTH)
Vol. 19, No. 3,
(2020),
PP. 317-341.**

Abstract

This research aims to study the correlational and significant relationship of digital technology that develops the human resources competencies by studying the EgyptAir case. This study applies the descriptive analytical approach supported by methods of statistical analysis. A survey was conducted for a random 200 employees from all the company departments, including the administration, and it was designed based on the five-reply question Likert scale. The study results showed several points, the most important of them, that there are no differences in the statistical evidence among the surveyed sample about the importance of using digital technology in EgyptAir and developing the human resources competencies. Moreover, as conducted from the questioner, there is a positive impact of using digital technology and developing human resources competencies in EgyptAir. Which gives a good indication about the validity of the research that there is a statistically proved relationship between digital technology and its ability to develop human resources and competencies. In addition, a number of recommendations were made to contribute to improving and developing the competencies of the human resources and would assist the decision-makers in supporting competencies of human resources of EgyptAir.
