

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

بكالوريوس إدارة المشاريع

تأثير تكنولوجيا الاتصال والاعلام على إدارة الموارد البشرية في إدارة

المشاريع بالتطبيق على شركة الاتصال السعودية

مشروع تخرج

إعداد

سهى عبده هبه عبدالله جابر

إشراف

1447 هـ / 2026 م

التكليف الثاني – الأسبوع الثامن

عنوان البحث

تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية في إدارة المشاريع بالتطبيق على شركة الاتصال السعودية

أولاً: صياغة أسئلة البحث

السؤال الرئيس

ما تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة الاتصال السعودية؟

الأسئلة الفرعية

1. ما دور تكنولوجيا الاتصال والإعلام في زيادة كفاءة الموظفين داخل شركة الاتصال السعودية؟

2. كيف يساهم الاعتماد على تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تسريع المعاملات وتحسين مستوى رضا العملاء؟

3. ما تأثير استخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصال السعودية؟

4. كيف يؤثر الاعتماد على التكنولوجيا في رفع الإنتاجية وتحقيق الربحية داخل الشركة؟

5. ما أبرز التحديات التي تواجه شركة الاتصال السعودية في تطبيق تكنولوجيا الاتصال والإعلام في إدارة الموارد البشرية، وكيف يمكن التغلب عليها؟

6. إلى أي مدى تسهم الأنظمة الرقمية لإدارة الموارد البشرية في تحسين عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء؟

7. ما دور البيانات الضخمة في دعم اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية داخل شركة الاتصال السعودية؟

ثانيًا: صياغة أهداف البحث

الهدف العام

يهدف البحث إلى دراسة تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصال السعودية، من خلال تحليل دور الأنظمة الرقمية، وأدوات الاتصال الحديثة، والبيانات الضخمة في دعم عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء ورفع الإنتاجية.

الأهداف الفرعية

1. تحليل دور تكنولوجيا الاتصال والإعلام في زيادة كفاءة الموظفين داخل شركة الاتصال السعودية .
2. دراسة تأثير الاعتماد على التكنولوجيا في تسريع المعاملات الإدارية وتحسين مستوى رضا العملاء .
3. تقييم مساهمة تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية، خاصة التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، والتواصل الداخلي .
4. التعرف على أثر الأنظمة الرقمية في تقليل الأخطاء الإدارية وتحسين سرعة اتخاذ القرار .
5. استكشاف أثر البيانات الضخمة في تحليل أداء الموظفين ودعم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية .
6. تحليل التحديات التي تواجه الشركة عند تطبيق تكنولوجيا الاتصال والإعلام، ومنها مقاومة التغيير، الحاجة إلى التدريب، ومخاطر الأمن السيبراني .

7. تقديم توصيات عملية تساعد شركة الاتصال السعودية على تحسين توظيف التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية .

وتستند هذه الأهداف إلى ما أوضحه البحث من أن تكنولوجيا المعلومات أصبحت أداة فعالة لتحليل البيانات ودعم اتخاذ القرارات الإدارية، وأن تطبيقات إدارة المشاريع ومنصات التواصل الداخلي تساعد الإدارة على متابعة الأداء في الوقت الحقيقي واتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة (عبد الحميد، 2018؛ العوضي، 2021) .

ثالثاً: صياغة فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصال السعودية.

الفرضيات الفرعية

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام وزيادة كفاءة الموظفين داخل شركة الاتصال السعودية .
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام على تسريع المعاملات وتحسين مستوى رضا العملاء .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصال السعودية .
4. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام على رفع الإنتاجية وتحقيق الربحية في الشركة .
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين حول تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصال السعودية .

رابعاً: نموذج البحث

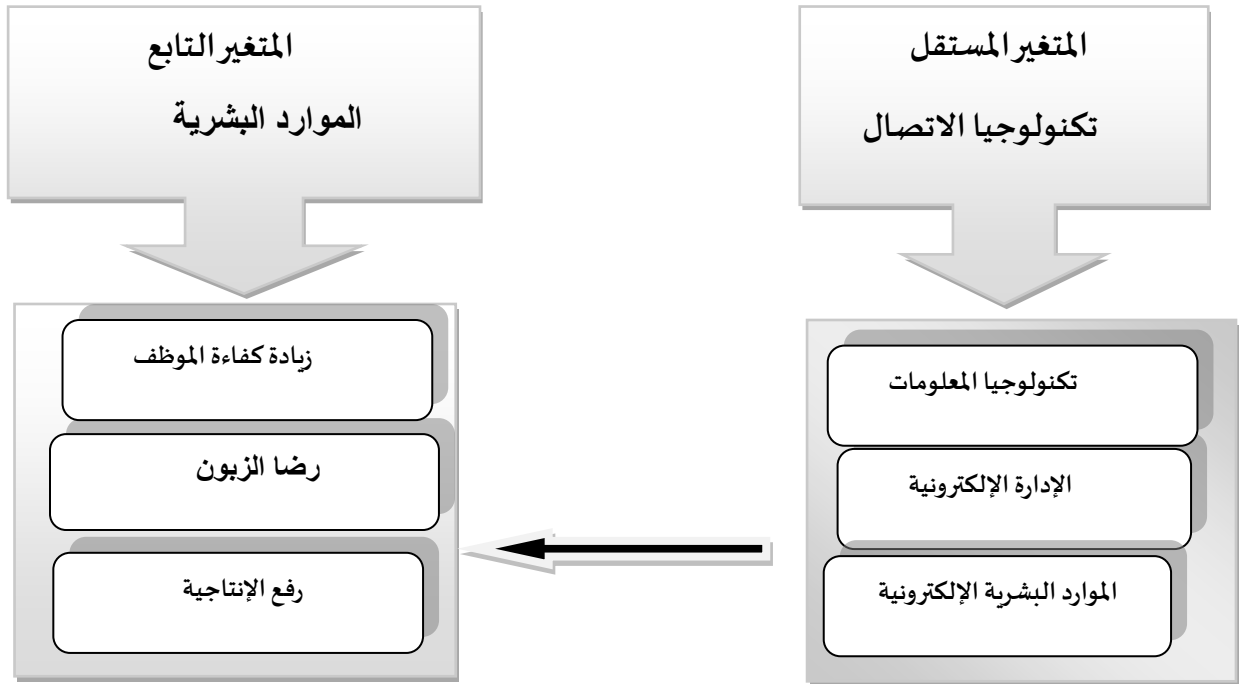
يقوم نموذج البحث على دراسة العلاقة بين تكنولوجيا الاتصال والإعلام بوصفها المتغير المستقل، وإدارة الموارد البشرية بوصفها المتغير التابع، وذلك بالتطبيق على شركة الاتصال السعودية.

متغيرات البحث

نوع المتغير	اسم المتغير	الأبعاد المقترحة
المتغير المستقل	تكنولوجيا الاتصال والإعلام	تكنولوجيا المعلومات، الإدارة الإلكترونية، الموارد البشرية الإلكترونية، وسائل التواصل الرقمية، البيانات الضخمة
المتغير التابع	إدارة الموارد البشرية	كفاءة الموظفين، التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، التواصل الداخلي، رفع الإنتاجية

الشكل المقترح لنموذج البحث

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

خامسًا: مكان التطبيق المقترح للبحث / الدراسة الميدانية

يقترح تطبيق الدراسة ميدانيًا في شركة الاتصال السعودية، باعتبارها من كبرى شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية، ومن المؤسسات التي تعتمد على التكنولوجيا الرقمية في تطوير عملياتها الإدارية، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية.

وتعد شركة الاتصال السعودية بيئة مناسبة لتطبيق البحث؛ لأنها تستخدم أنظمة إلكترونية متقدمة في التوظيف، والتدريب، وتحليل الأداء، والتواصل الداخلي، كما تعتمد على أدوات رقمية تساعد المديرين على متابعة تقدم العمل واتخاذ قرارات إدارية مبنية على بيانات دقيقة. وقد أشار البحث إلى أن الشركة استفادت من منصات مثل "لينكد إن" في توسيع قاعدة المرشحين واستقطاب الكفاءات، كما اعتمدت على برامج تدريبية لمساعدة الموظفين على التكيف مع الأدوات التكنولوجية الحديثة (الأسود، 2019؛ الحارثي، 2018) .

وتتمثل الدراسة الميدانية في جمع البيانات من العاملين داخل الشركة، خاصة المديرين، والمشرفين، والإداريين، وموظفي الموارد البشرية؛ بهدف قياس أثر تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.

سادسًا: منهجية البحث المقترحة

يعتمد البحث على **المنهج الوصفي التحليلي**، لأنه الأنسب لدراسة أثر تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصال السعودية. فالمنهج الوصفي يساعد في عرض المفاهيم النظرية المرتبطة بتكنولوجيا الاتصال والإعلام وإدارة الموارد البشرية، بينما يساعد المنهج التحليلي في تفسير البيانات الميدانية واختبار الفرضيات واستخلاص النتائج.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة الاتصال السعودية، ويشمل ذلك المديرين، والمشرفين، والإداريين، وموظفي إدارة الموارد البشرية، والموظفين الذين يستخدمون الأنظمة الرقمية في أداء أعمالهم اليومية.

عينة الدراسة

تعتمد الدراسة على عينة من موظفي شركة الاتصال السعودية، وقد ورد في البحث أن العينة شملت مستويات إدارية مختلفة مثل المديرين، والمشرفين، والإداريين، وبلغ عددها **338 فردًا** .

أداة جمع البيانات

تعتمد الدراسة على **الاستبانة** كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يتم تصميمها بما يتناسب مع متغيرات الدراسة. وتتكون من قسمين:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية، مثل النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة.

القسم الثاني: فقرات تقيس متغيرات الدراسة، وتشمل تكنولوجيا الاتصال والإعلام، والأنظمة الرقمية، والبيانات الضخمة، وكفاءة إدارة الموارد البشرية.

مصادر البيانات

المصادر الثانوية: الكتب، المراجع، الدراسات السابقة، الدوريات، التقارير، والمصادر الإلكترونية المرتبطة بتكنولوجيا الاتصال والإعلام وإدارة الموارد البشرية.

المصادر الأولية: البيانات التي يتم جمعها مباشرة من أفراد العينة باستخدام الاستبانة.

أساليب التحليل الإحصائي

يقترح استخدام برنامج **SPSS** لتحليل البيانات، وذلك من خلال:

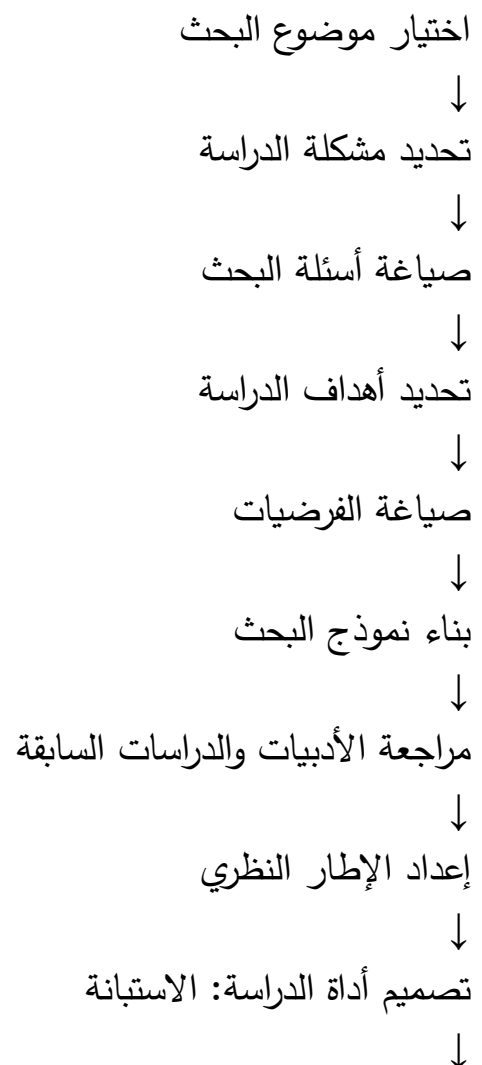
1. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة .
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل استجابات أفراد العينة .
3. معامل كرونباخ ألفا لاختبار ثبات أداة الدراسة .
4. معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات .

5. تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار أثر تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية .

وقد ورد في البحث أن الدراسة الأصلية اعتمدت على استبيان مكون من **38فقرة**، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج **SPSS** لاختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية .

سابعًا: المخطط المقترح للمشروع

يمر المشروع البحثي بعدة مراحل منظمة، كما يلي:



تحكيم الاستبانة والتأكد من صدقها وثباتها



توزيع الاستبانة على عينة الدراسة



جمع البيانات الميدانية



تحليل البيانات باستخدام SPSS



اختبار الفرضيات



مناقشة النتائج



صياغة التوصيات



إعداد قائمة المراجع والملحقات

ويهدف هذا المخطط إلى تنظيم خطوات المشروع بصورة منهجية، بداية من تحديد المشكلة البحثية، ثم جمع البيانات وتحليلها، وصولاً إلى النتائج والتوصيات.

ثامناً: جدول المحتويات المقترح

الإهداء

الشكر والتقدير

الملخص

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1.1 المقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
- 1.3 أهمية الدراسة
- 1.4 أهداف الدراسة
- 1.5 أسئلة الدراسة
- 1.6 فرضيات الدراسة
- 1.7 نموذج الدراسة
- 1.8 أسباب اختيار الموضوع
- 1.9 منهجية الدراسة
- 1.10 حدود الدراسة
- 1.11 الدراسات السابقة
- 1.12 المنطلقات النظرية للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: تكنولوجيا الاتصال والإعلام

- 2.1 مفهوم تكنولوجيا الاتصال والإعلام
- 2.2 الفرق بين الاتصال التقليدي والاتصال الرقمي
- 2.3 أهمية تكنولوجيا الاتصال والإعلام في بيئة الأعمال
- 2.4 تطور تكنولوجيا الاتصال والإعلام

2.5 أنواع تكنولوجيا الاتصال والإعلام

2.6 تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على المؤسسات

المبحث الثاني: إدارة الموارد البشرية

2.7 مفهوم إدارة الموارد البشرية

2.8 وظائف إدارة الموارد البشرية

2.9 الاستقطاب والتوظيف

2.10 التدريب والتطوير

2.11 تقييم الأداء

2.12 التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية

2.13 تحديات وفرص إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الحديثة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

3.1 أنواع وطبيعة الدراسة

3.2 منهجية الدراسة

3.3 مجتمع وعينة الدراسة

3.4 وحدة المعاينة

3.5 أساليب جمع البيانات

3.6 أداة الدراسة

3.7 صدق أداة الدراسة

3.8 ثبات أداة الدراسة

3.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

4.1. تمهيد

4.2. وصف خصائص عينة الدراسة

4.3. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

4.4. اختبار الفرضية الرئيسة

4.5. اختبار الفرضيات الفرعية

4.6. مناقشة النتائج

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

5.1. تمهيد

5.2. نتائج الدراسة

5.3. توصيات الدراسة

5.4. مقترحات لدراسات مستقبلية

المراجع

الملحقات