

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة المشاريع

تأثير تكنولوجيا الاتصال والاعلام على إدارة الموارد البشرية في إدارة

المشاريع بالتطبيق على شركة الاتصال السعودية

مشروع تخرج

إعداد

سهي عبده هبه عبدالله جابر

إشراف

1447 هـ/2026 م

## الفصل الثالث: منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

شمل هذا الفصل على توضيح الطرق والإجراءات وطبيعة، والاستراتيجية المتبعة، وكيفية تحديد اختيار مجتمع، مدى صدق وثبات أداة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات للوصول إلى نتائج الدراسة.

### 1.3 نوع وطبيعة الدراسة

تم اعتماد المسح الميداني في جمع البيانات، وتعد الدراسة ايضاحية من حيث الغرض، لأنها تربط السبب بالآثر للتعرف على تكنولوجيا الاتصال والاعلام كمتغير مستقل في إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع في واقع الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

### 2.3 منهجية الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي (الوصفي التحليلي) لوصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على الأسلوب المسحي في معالجة البيانات للحصول على المعلومات الوافية والكافية والدقيقة ولبيان " تأثير تكنولوجيا الاتصال والاعلام على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة الاتصال السعودية "وسيتم تحليل بيانات الدراسة وفحص العلاقة بين متغيراتها وتفسيرها ومقارنتها وفق أسس المنهج العلمي للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها، بهدف الوصول إلى النتائج والتعميمات ذات المعنى وزيادة رصيد المعرفة، كما ويتضمن هذا المنهج تفسيراً للبيانات والمعلومات بهدف الحصول على النتائج المتوقعة.

### 3.3 مجتمع وعينة الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من الإدارات العاملة في شركة الاتصال السعودية بالمملكة العربية السعودية ، وقام الباحث بتحديد حجم العينة بناءً على جدول (Sekaran & Bougie, 2016)، (النجار وآخرون، 2017) واعتماد العينة العشوائية الطبقية المناسبة لمجتمع الدراسة من الإداريين القادرين على الإجابة على فقرات الدراسة، والبالغ عددهم (338) إداري، وتم توزيع الاستبانة على الجميع بشكل مباشرة، وتم استعادة (292) استبانة، وعند المراجعة للاستبانات تبين أن جميع الاستبانات صالحة، واعتمد (292) استبانة صالحة للتحليل، بما نسبته (86.4%) مستجيب من عدد الاستبانات الموزعة.

### 4.3 وحدة المعاينة:

تتكون وحدة المعاينة من الإداريين في شركة الاتصال السعودية (مدير، رئيس قسم، مشرف، إداري).

#### 1.3 أساليب جمع البيانات:

تم جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها كما يلي:

#### 1.5.3 المصادر الثانوية:

تتمثل البيانات الثانوية بالأبحاث العلمية والدراسات السابقة والكتب والدوريات والمقالات والرسائل الجامعية والمعلومات ذات العلاقة بالموضوع المتوفرة على مواقع الإنترنت والمقالات المنشورة التي تم الاطلاع عليها قبل البدء بهذه الدراسة، وتم الاستعانة بها لإعداد الإطار النظري وللتعرف على تأثير تكنولوجيا الاتصال والاعلام على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة الاتصال السعودية كما اعتمدت هذه الدراسة في توثيق المراجع على طريقة (Manual of American Psychological Association – APA, 2010).

2.5.3 المصادر الأولية: اعتمدت الدراسة الحالية في جمع البيانات الأولية الاستبانة التي تم تطويرها وتوزيعها على وحدة المعاينة والتي تتكون من الإداريين في شركة الاتصال السعودية

#### 6.3 أداة الدراسة

#### 1.6.3 أداة الدراسة الاستبانة:

تشكل الاستبانة أداة الدراسة والخطوة الأولى لجمع البيانات المتعلقة بمقاييس الدراسة وتكونت من عدد من الأسئلة التي توضح مقاييس (التقنيات الناشئة، إدارة الموارد البشرية، رفع إدارة الموارد البشرية) وتم تطوير هذه الاستبانة بما يتناسب مع أسئلة الدراسة من خلال في الملحق (1) بالاعتماد على عدد من الدراسات السابقة منها: أبعاد المتغير المستقل تكنولوجيا الاتصال والاعلام، وأبعاد المتغير التابع إدارة الموارد البشرية

2.6.3 مقياس تكنولوجيا الاتصال والاعلام: يعبر تكنولوجيا الاتصال والاعلام عن (المتغير المستقل) وتم قياس هذا المتغير من خلال ثلاث أبعاد وبواقع (14) فقرة موزعة كما يلي:

جدول رقم (2.3) أبعاد تكنولوجيا الاتصال والاعلام

| التقنيات الناشئة | النظم الخبيرة | التعلم الآلي | سهولة الاستعمال |
|------------------|---------------|--------------|-----------------|
| عدد الفقرات      | 5             | 5            | 4               |
| التسلسل          | 5 – 1         | 10 – 6       | 14 – 11         |

3.6.3 مقياس إدارة الموارد البشرية: تعبر إدارة الموارد البشرية عن (المتغير التابع) وتم قياس هذا المتغير من خلال بعدين وبواقع (17) فقرة موزعة كما يلي:

جدول رقم (3.3) أبعاد إدارة الموارد البشرية

| إدارة الموارد البشرية | الكفاءة | الفعالية |
|-----------------------|---------|----------|
| عدد الفقرات           | 10      | 7        |
| التسلسل               | 24 – 15 | 31 – 25  |

4.6.3 مقياس إدارة الموارد البشرية: يعبر إدارة الموارد البشرية عن (المتغير تابع) وتم قياس هذا المتغير من خلال خمسة أبعاد وبواقع (7) فقرة موزعة كما يلي:

جدول رقم (4.3) أبعاد إدارة الموارد البشرية

| إدارة الموارد البشرية | إدارة الموارد البشرية |
|-----------------------|-----------------------|
| عدد الفقرات           | 7                     |
| التسلسل               | 38 – 32               |

وللإجابة على أسئلة الدراسة والتعرف إلى مدى الموافقة على الفقرات المختلفة للنموذج، فقد اعتمدت الدراسة على مقياس ليكرث الخماسي (Five Likert Scale) لقياس استجابة أفراد الدراسة حيث تتراوح مدى الإجابة (1 – 5) وفق هذا المقياس وكما يلي (Subedi, 2016):

جدول رقم (5.3) مقياس ليكرث الخماسي

| جدول     | موافق | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|----------|-------|-------|-------|-----------|----------------|
| الموافقة | بشدة  |       |       | موافق     | موافق بشدة     |
| الدرجة   | 5     | 4     | 3     | 2         | 1              |

7.3 صدق أداة الدراسة:

2.7.3 اختبار ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام مقياس الاتساق الداخلي كورنباخ ألفا لإجابات أفراد عينة الدراسة لجميع فقرات محاور الدراسة والأداة ككل، جدول (6.3) يوضح ذلك.

جدول (6.3) معاملات الثبات (كورنباخ ألفا) لجميع الأبعاد والأداء ككل

| البعد                 | الفقرات | عدد الفقرات | الفا |
|-----------------------|---------|-------------|------|
| التقنيات الناشئة      | 14      | 14 – 1      | .931 |
| النظم الخبيرة         | 5       | 5 – 1       | .864 |
| التعلم الآلي التلقائي | 5       | 10 – 6      | .876 |
| سهولة الاستعمال       | 4       | 14 – 11     | .837 |
| إدارة الموارد البشرية | 17      | 31 – 15     | .946 |
| الكفاءة               | 10      | 24 – 15     | .904 |

|      |         |    |                       |
|------|---------|----|-----------------------|
| .916 | 31 – 25 | 7  | الفعالية              |
| .902 | 38 – 32 | 7  | إدارة الموارد البشرية |
| .967 | 38 – 1  | 38 | الأداء الكلي          |

يبين الجدول رقم (6.3) أن قيم معامل الاتساق الداخلي الكلي للدراسة كورنباخ ألفا قد بلغ (0.967)، ولجميع أبعاد الدراسة قد تراوحت ما بين (0.837 – 0.946)، حيث يعتبر الثبات ضعيفًا في حال كانت قيم المعامل أقل من (0.60) وقد افترض (Sekaran & Bougie, 2016, 184) أن الحد الأدنى لمعامل الثبات هو (0.70)، كما يعتبر الثبات جيدًا كلما كانت قيم المعامل (0.80) فأكثر، وبالتالي فإن القيم الواردة في الجدول السابق تعد مؤثر على ثبات أداة الدراسة، والاتساق بين فقراتها وموثوقيتها وإمكانية الاعتماد عليها (Hair et al., 2012).

### 8.3 التأكد من ملائمة نموذج الدراسة

أولاً: الارتباط الخطي المتعدد.

تم استخدام معامل بيرسون للارتباط لأبعاد تكنولوجيا الاتصال والاعلام (المتغير المستقل) للتأكد من عدم وجود

ارتباط خطي متعدد بين أبعاده كما هو معروض في الجدول:

جدول (7.3) ارتباط بيرسون لأبعاد تكنولوجيا الاتصال والاعلام (المتغير المستقل)

| التقنيات الناشئة         | النظم الخبيرة | التعلم الآلي<br>التلقائي | سهولة الاستعمال |
|--------------------------|---------------|--------------------------|-----------------|
| النظم الخبيرة            | 1.00          |                          |                 |
| التعلم الآلي<br>التلقائي | .733**        | 1.00                     |                 |
| سهولة الاستعمال          | .936**        | .710**                   | 1.00            |

يظهر من الجدول رقم (7.3) أن هناك علاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أبعاد المتغير المستقل (التقنيات الناشئة)؛ إذ أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائية، وأن أعلى ارتباط هو ( $0.733^{**}$ ) وهي أقل من (0.90).

وتم استخدام معامل بيرسون للارتباط لأبعاد إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع) للتأكد من عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين أبعاده كما هو معروض في الجدول (8.3):

جدول (8.3) ارتباط بيرسون لأبعاد إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع)

| إدارة الموارد البشرية | الكفاءة | الفعالية |
|-----------------------|---------|----------|
| الكفاءة               | 1.00    |          |
| الفعالية              | .825**  | 1.00     |

يظهر من الجدول رقم (8.3) أن هناك علاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أبعاد المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)؛ إذ أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائية، وأن ارتباط هو ( $0.825^{**}$ ) وهي أقل من (0.90).

ثانيًا: الارتباط الذاتي.

يوضح هذا الاختبار خلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي في نموذج الانحدار، والتي تبين قدرة النموذج الانحدار على التنبؤ، تم التأكد من ذلك باستخدام معامل انحدار (ديبرن - واتسون)، وذلك بمقارنة ( $D - W$ ) الجدولية لعينة حجمها ( $n$ )، وعدد متغيراتها ( $k$ ) مع قيمة ( $D - W$ ) المحسوبة، حيث توجد هناك قيمتان جدليتان لإحصاء ( $D - W$ )، وهما القيمة الدنيا ( $d_L$ )، والقيمة العليا ( $d_U$ ). ويكون القرار هو غياب الارتباط الذاتي إذا كانت قيمة ( $D - W$ ) والمتمثلة بقيمة ( $d$ ) المحسوبة واقعة خارج حدود هذه القيم (داود والسواعيد، 2016).

جدول (9.3) اختبار ديبرن - واتسون

| الفرضية | ( $D - W$ ) | ( ) | ( $d_U$ ) | النتيجة |
|---------|-------------|-----|-----------|---------|
|---------|-------------|-----|-----------|---------|

| المحسوبة | d <sub>i</sub> القيم الدنيا | القيم العليا |                      |
|----------|-----------------------------|--------------|----------------------|
| Ho1      | 2.183                       | 1.<br>738    | عدم وجود ارتباط ذاتي |
| Ho 1-1   | 2.181                       | 1.<br>758    | عدم وجود ارتباط ذاتي |
| Ho 1-2   | 2.112                       | 1.<br>758    | عدم وجود ارتباط ذاتي |
| Ho 2     | 1.964                       | 1.<br>738    | عدم وجود ارتباط ذاتي |
| Ho 3     | 1.949                       | 1.<br>758    | عدم وجود ارتباط ذاتي |

يبين الجدول رقم (9.3) نتائج اختبار (Durbin – Watson)، حيث يتضح أن قيمة (D – W) المحسوبة لفرضيات

الدراسة أكبر من قيمها الجدولية العليا (du) وقريبة من القيمة (2) عند مستوى دلالة (5%)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي وصلاحيتها لاستخدامها في نموذج الانحدار (Gujarati et. Al, 2017).

ثالثاً – معاملات التضخم لتباين: لبيان قيم الارتباط الخطي المتعدد لاختبار معاملات التضخم لتباين تم إجراء الاختبار التالي:

جدول (10.3) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به

| أبعاد تكنولوجيا الاتصال<br>والاعلام | Tolerance | VIF   |
|-------------------------------------|-----------|-------|
| النظم الخبيرة                       | .434      | 2.304 |

|                       |      |       |
|-----------------------|------|-------|
| التعلم الآلي التلقائي | .363 | 2.753 |
| سهولة الاستعمال       | .466 | 2.147 |

يتبين من الجدول رقم (10.3) أن قيم معامل تضخم التباين والتباين المسموح به لتباين أبعاد المتغير المستقل للحكم على عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد أن تكون (VIF) لجميع أبعاد تكنولوجيا الاتصال والاعلام أكبر من العدد (1) وأقل من العدد (10) وتحقق ذلك حيث بلغت بين (2.147 – 2.753) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة بين متغيرات الدراسة، كما يتضح أن قيم (Tolerance) لاختبار التباين المسموح به لجميع أبعاد تكنولوجيا الاتصال والاعلام وتحقق ذلك حيث بلغت بين (.363 – .466) هي أكبر من (0.05) ويعد هذا مؤشر على عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين جميع متغيرات الدراسة المستقلة.

### 9.3 الأساليب الإحصائية المتبعة.

تم إدخال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) إلى الحاسوب باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) ومن خلال هذا البرنامج تم استخدام نوعين من الإحصاء بسبب طبيعة الدراسة وكما يلي:

1.9.3 ملائمة نموذج الدراسة: تم اختبار الارتباط الخطي المتعدد، والارتباط الذاتي، ومعاملات التضخم لتباين.

2.9.3 الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures): وذلك لغايات وصف خصائص أفراد الدراسة الديموغرافية والوظيفية من خلال استخدام ما يلي:

- النسب المئوية: لقياس التوزيعات التكرارية النسبية لخصائص أفراد الدراسة وإجابات على فقرات الاستبانة.
- الوسط الحسابي: لقياس متوسط إجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة.
- الانحراف المعياري: لقياس مدى تشتت الإجابات عن قيم وسطها الحسابي.
- الأهمية النسبية: تم تحديدها عند التعليق على الأوساط طبقاً للصيغة التالية ووفقاً لمقياس ليكرث الخماسي لبدائل الإجابة لكل فقرة.

الجدول رقم (11.3) الأهمية النسبية

|         |                                                   |   |   |
|---------|---------------------------------------------------|---|---|
| الأهمية | الحد الأعلى للمقياس (5) – الحد الأدنى للمقياس (1) | 5 | = |
|---------|---------------------------------------------------|---|---|

|             |     |                         |             |         |
|-------------|-----|-------------------------|-------------|---------|
| 1.33        | 1 – | عدد الفئات المطلوبة (3) |             | النسبية |
|             | 3   |                         |             |         |
| مرتفع       |     | متوسط                   | منخفض       |         |
| 5.00 – 3.66 |     | 3.66 من أقل             | 2.33 من أقل |         |

3.9.3 الإحصاء الاستدلالي: يتضمن الأساليب التالية:

- اختبار كورنباخ الفا (Cronbach Alpha): استخدم لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لجميع فقرات أداة الاستبانة المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة.
- مدى قوة العلاقة.

الجدول رقم (12.3) قوة العلاقة ومعياريها، (Myers, 2015)

| المعيار             | قوة العلاقة |
|---------------------|-------------|
| $\leq \pm 0.2$      | ضعيف        |
| $\pm 0.3 - \pm 0.6$ | متوسط       |
| $\geq \pm 0.7$      | قوي         |

- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Mult Liner Regression): لاختبار تأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع للفرضيات الرئيسية.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Liner Regression): لاختبار تأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع للفرضيات الفرعية.
- تم استخدام AMOS لتحليل البيانات من خلال المسار النموذج القياسي والنموذج البنائي.