

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/2026م

المشروع الثاني

التكليف الأول – الأسبوع الثالث

جدول المحتويات

م	الموضوع	الصفحة
1	صفحة الغلاف	أ
2	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
3	مقدمة البحث	1
4	مشكلة البحث	3
5	أهمية البحث	5
6	أسئلة البحث	6
7	أهداف البحث	7
8	فرضيات البحث	8
9	نموذج البحث	9
10	نطاق الدراسة	10
11	مخطط المشروع	11
12	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	12
13	قائمة المراجع	22
14	استبيان متغيرات البحث	26
15	جدول أدوات البحث	34

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: مقدمة البحث

شهد العالم المعاصر تطوراً متسارعاً في مجال تكنولوجيا الاتصال والإعلام، الأمر الذي أحدث تحولات جوهرية في أساليب الإدارة والعمل داخل المؤسسات الحديثة. فقد أصبحت التكنولوجيا عنصراً أساسياً في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي، وتطوير عمليات الاتصال الداخلي والخارجي، ودعم اتخاذ القرار، وتعزيز سرعة إنجاز المهام. ولم تعد المؤسسات قادرة على تحقيق التميز والقدرة التنافسية دون توظيف التقنيات الرقمية في مختلف وظائفها الإدارية، وعلى رأسها إدارة الموارد البشرية.

وتعد إدارة الموارد البشرية من أكثر الإدارات تأثراً بتكنولوجيا الاتصال والإعلام، حيث انتقلت من الممارسات التقليدية القائمة على الإجراءات الورقية والاتصال المباشر المحدود إلى ممارسات رقمية أكثر سرعة ودقة. فقد أصبحت أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تساعد في التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، وإدارة بيانات الموظفين، وتحليل الاحتياجات المستقبلية من الكفاءات. كما أسهمت وسائل الاتصال الحديثة في تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة، وتسهيل العمل الجماعي، وتعزيز الشفافية داخل المؤسسة.

وفي ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية ضمن رؤية 2030، أصبحت المؤسسات السعودية مطالبة بتبني تكنولوجيا الاتصال والإعلام لتحسين أدائها الإداري وتعزيز جودة خدماتها. وتعد شركة الاتصالات السعودية من أبرز الشركات التي يمكن دراسة أثر هذه التكنولوجيا فيها، نظرًا لطبيعة نشاطها القائم على الاتصالات والتقنيات الرقمية، واعتمادها على أنظمة إلكترونية متقدمة في إدارة العمليات والموارد البشرية.

وتظهر أهمية تكنولوجيا الاتصال والإعلام في إدارة الموارد البشرية من خلال عدة مجالات، منها أتمتة عمليات التوظيف، وتحليل السير الذاتية، وتطوير برامج التدريب الإلكتروني، وتحسين إدارة الأداء، وتفعيل التواصل الداخلي بين الإدارات، واستخدام البيانات الضخمة في تحليل أداء الموظفين ودعم القرارات الإدارية. كما تساعد هذه التكنولوجيا على تقليل الأخطاء، وتسريع الإجراءات، وتحسين تجربة الموظفين، وزيادة مستوى الإنتاجية.

وعلى الرغم من هذه الفوائد، فإن تطبيق تكنولوجيا الاتصال والإعلام في إدارة الموارد البشرية يواجه عددًا من التحديات، مثل مقاومة بعض العاملين للتغيير، والحاجة إلى تدريب مستمر، وضرورة تطوير البنية التحتية الرقمية، والحفاظ على التوازن بين الاعتماد على التكنولوجيا والحفاظ على الدور الإنساني في إدارة الموارد البشرية. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتحليل تأثير

تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية في إدارة المشاريع، وذلك بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية.

ثانيًا: مشكلة البحث

أصبحت تكنولوجيا الاتصال والإعلام ضرورة أساسية في تطوير العمل الإداري داخل المؤسسات، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية. فقد ساعدت الأنظمة الرقمية ووسائل الاتصال الحديثة على تحسين عمليات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والتواصل الداخلي، وتحليل بيانات الموظفين. ومع ذلك، فإن الاستفادة من هذه التكنولوجيا لا تتحقق بصورة كاملة إلا إذا تم استخدامها بطريقة فعالة ومتكاملة مع أهداف المؤسسة واستراتيجياتها.

وتتمثل مشكلة البحث في أن العديد من المؤسسات، رغم امتلاكها للتقنيات الحديثة، قد لا تحقق الاستفادة الكاملة منها في إدارة الموارد البشرية بسبب وجود بعض المعوقات التنظيمية والبشرية والتقنية. فقد تواجه المؤسسة صعوبات تتعلق بضعف تدريب الموظفين، أو مقاومة التغيير، أو عدم تكامل الأنظمة الرقمية، أو ضعف استخدام البيانات في اتخاذ القرار. كما قد يؤدي الاعتماد غير المتوازن على التكنولوجيا إلى ضعف التفاعل الإنساني داخل بيئة العمل إذا لم تتم إدارتها بصورة صحيحة.

وفي حالة شركة الاتصالات السعودية، تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع نظرًا لكونها شركة رائدة في قطاع الاتصالات وتعتمد على التكنولوجيا في مختلف أعمالها. ومن ثم يصبح من المهم معرفة مدى تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية داخل الشركة، خاصة فيما يتعلق بتحسين كفاءة الموظفين، وتطوير التوظيف والتدريب، وتسريع المعاملات، وتحسين التواصل الداخلي، ورفع الإنتاجية.

وبناءً على ذلك، يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

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

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية:

1. ما دور تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تحسين كفاءة الموظفين داخل شركة الاتصالات

السعودية؟

2. كيف تسهم تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تطوير عمليات التوظيف والتدريب؟

3. ما أثر الأنظمة الرقمية على تسريع معاملات إدارة الموارد البشرية؟

4. كيف تسهم البيانات الضخمة في تحليل أداء الموظفين ودعم اتخاذ القرار؟

5. ما أثر تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تحسين التواصل الداخلي داخل الشركة؟

6. ما التحديات التي تواجه شركة الاتصالات السعودية عند تطبيق تكنولوجيا الاتصال

والإعلام في إدارة الموارد البشرية؟

ثالثاً: أهمية البحث

1. الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في أنه يسهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بتكنولوجيا الاتصال والإعلام وإدارة الموارد البشرية، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المؤسسات الحديثة. كما يساعد البحث في توضيح العلاقة بين استخدام التكنولوجيا وتطوير ممارسات الموارد البشرية، مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والتواصل الداخلي.

كما يقدم البحث إطاراً علمياً لدراسة أثر الأنظمة الرقمية ووسائل الاتصال الحديثة والبيانات الضخمة على إدارة الموارد البشرية في بيئة عمل تطبيقية، وهي شركة الاتصالات السعودية. ويسهم البحث كذلك في دعم الدراسات التي تناولت التحول الرقمي في إدارة المشاريع، من خلال ربط التكنولوجيا بالعنصر البشري وأداء المؤسسة.

وتبرز الأهمية العلمية أيضاً في أن الدراسة تقدم نموذجاً بحثياً يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية تطبق على قطاعات أخرى، مثل البنوك، والمؤسسات التعليمية، والشركات الصناعية،

والجهات الحكومية، خاصة تلك التي تسعى إلى تطوير إدارة الموارد البشرية باستخدام التكنولوجيا الحديثة.

2. الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية لهذا البحث في أنه يقدم فائدة مباشرة لشركة الاتصالات السعودية وغيرها من المؤسسات التي تسعى إلى تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام. فمن خلال نتائج الدراسة يمكن التعرف على المجالات التي تحتاج إلى تطوير، سواء في أنظمة التوظيف، أو التدريب، أو تقييم الأداء، أو التواصل الداخلي، أو تحليل بيانات الموظفين.

كما يمكن أن تساعد الدراسة متخذي القرار في وضع خطط عملية لتعزيز استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، وتطوير برامج تدريبية تساعد الموظفين على التعامل مع الأنظمة الحديثة بكفاءة. كما تسهم الدراسة في توضيح كيفية تقليل التكاليف الإدارية، وتسريع المعاملات، وتحسين جودة القرارات، ورفع الإنتاجية من خلال الاستخدام الفعال للتكنولوجيا.

وتزداد أهمية البحث عملياً في ظل توجه المملكة العربية السعودية نحو التحول الرقمي، حيث يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في دعم أهداف رؤية 2030 المتعلقة بتطوير الأداء المؤسسي، ورفع كفاءة الموارد البشرية، وتعزيز استخدام التقنيات الحديثة في بيئة العمل.

رابعًا: أسئلة البحث

السؤال الرئيس:

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

الأسئلة الفرعية:

1. ما أثر تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تحسين كفاءة الموظفين داخل شركة الاتصالات

السعودية؟

2. ما دور الأنظمة الرقمية في تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية؟

3. كيف تسهم تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تحسين عمليات التوظيف والتدريب؟

4. ما أثر وسائل الاتصال الحديثة في تحسين التواصل الداخلي بين الإدارة والموظفين؟

5. كيف تساعد البيانات الضخمة في تحليل أداء الموظفين واتخاذ القرارات؟

6. ما التحديات التي تواجه تطبيق تكنولوجيا الاتصال والإعلام في إدارة الموارد البشرية؟

7. كيف يمكن التغلب على معوقات تطبيق التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية داخل

الشركة؟

خامسًا: أهداف البحث

الهدف الرئيس:

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

الأهداف الفرعية:

1. تحليل أثر تكنولوجيا الاتصال والإعلام في رفع كفاءة الموظفين.
2. دراسة دور الأنظمة الرقمية في تحسين عمليات الموارد البشرية.
3. التعرف على أثر التكنولوجيا في تطوير عمليات التوظيف والتدريب.
4. توضيح دور وسائل الاتصال الحديثة في تحسين التواصل الداخلي.
5. تحليل أثر البيانات الضخمة في دعم قرارات الموارد البشرية.
6. الكشف عن التحديات التي تواجه تطبيق التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.
7. تقديم توصيات عملية تساعد الشركة على تحسين استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.

سادسًا: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

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

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام ورفع كفاءة الموظفين.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة الرقمية وتحسين عمليات الموارد البشرية.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الاتصال والإعلام وتطوير عمليات التوظيف والتدريب.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وسائل الاتصال الحديثة وتحسين التواصل الداخلي.

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام البيانات الضخمة ودعم قرارات الموارد البشرية.

6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تكنولوجيا الاتصال والإعلام ورفع الإنتاجية داخل الشركة.

سابعًا: نموذج البحث

يقوم نموذج البحث على دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما يلي:

المتغير المستقل:

تكنولوجيا الاتصال والإعلام، ويتضمن الأبعاد الآتية:

1. الأنظمة الرقمية لإدارة الموارد البشرية.
2. تكنولوجيا الاتصال والإعلام في التوظيف والتدريب.
3. وسائل الاتصال الحديثة والتواصل الداخلي.
4. البيانات الضخمة وتحليل الأداء.

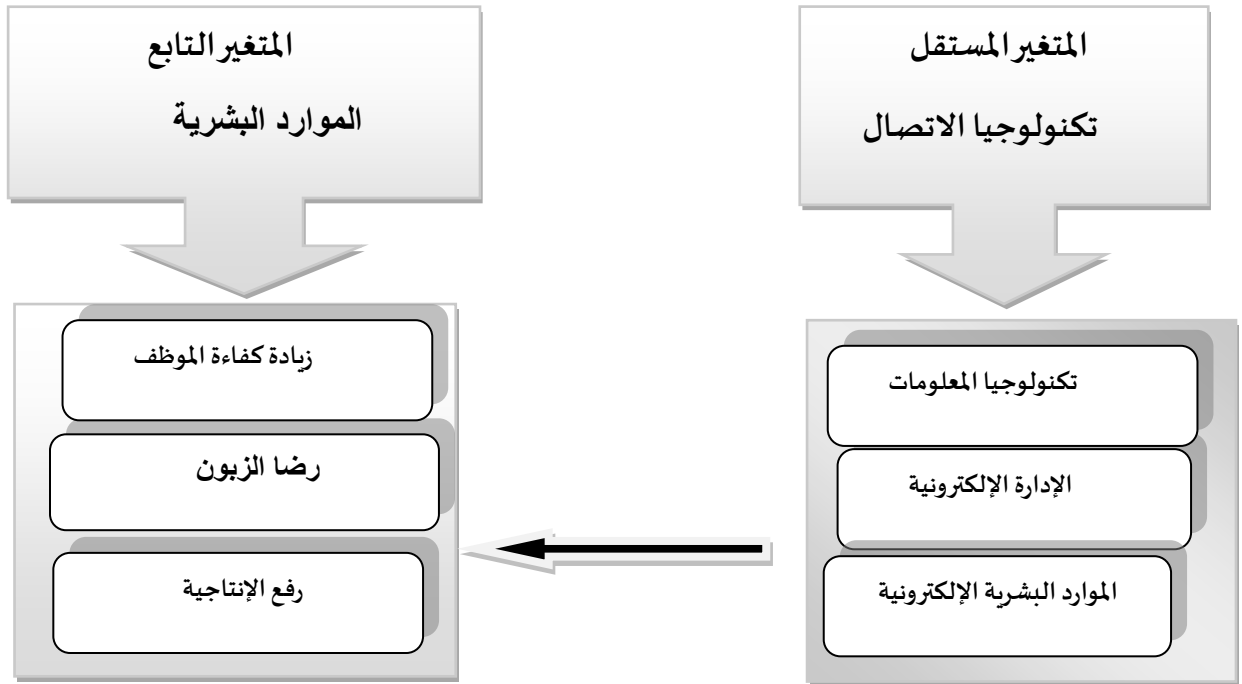
المتغير التابع:

إدارة الموارد البشرية، وتقاس من خلال:

1. كفاءة الموظفين.
2. جودة عمليات التوظيف والتدريب.
3. سرعة إنجاز المعاملات.
4. جودة القرارات الإدارية.

5. مستوى الإنتاجية.

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

ثامناً: نطاق الدراسة

تتمثل نطاقات الدراسة فيما يلي:

1. النطاق الموضوعي:

تقتصر الدراسة على بحث تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية في إدارة المشاريع، مع التركيز على عمليات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والتواصل الداخلي، وتحليل بيانات الموظفين.

2. النطاق المكاني:

تطبق الدراسة على شركة الاتصالات السعودية في المملكة العربية السعودية.

3. النطاق البشري:

تشمل الدراسة العاملين في شركة الاتصالات السعودية، ومنهم المديرون، والمشرفون، والإداريون، وموظفو الموارد البشرية.

4. النطاق الزمني:

تحدد الدراسة زمنياً في العام الجامعي 1447هـ / 2026م.

5. النطاق المنهجي

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ثم تحليلها إحصائياً باستخدام الأساليب المناسبة.

6. نطاق المتغيرات

يتمثل المتغير المستقل في تكنولوجيا الاتصال والإعلام، بينما يتمثل المتغير التابع في

إدارة الموارد البشرية.

تاسعًا: مخطط المشروع

المرحلة	المحتوى	الإجراء المطلوب
المرحلة الأولى	اختيار موضوع البحث	تحديد عنوان البحث ومتغيراته الأساسية.
المرحلة الثانية	إعداد الفصل الأول	كتابة المقدمة، المشكلة، الأهمية، الأسئلة، الأهداف، الفرضيات، النموذج، النطاق.
المرحلة الثالثة	جمع الدراسات السابقة	مراجعة الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بالموضوع.
المرحلة الرابعة	إعداد الإطار النظري	تناول تكنولوجيا الاتصال والإعلام وإدارة الموارد البشرية.
المرحلة الخامسة	تصميم أداة الدراسة	إعداد الاستبيان وفق متغيرات البحث.

المرحلة السادسة	جمع البيانات	توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في شركة الاتصالات السعودية.
المرحلة السابعة	تحليل البيانات	استخدام برنامج SPSS والأساليب الإحصائية المناسبة.
المرحلة الثامنة	عرض النتائج	تفسير النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة.
المرحلة التاسعة	التوصيات والإخراج النهائي	صياغة التوصيات وقائمة المراجع والملاحق.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تمهيد

تعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية في البحث العلمي، لأنها تساعد الباحث على فهم موضوع الدراسة، وتحديد الفجوة البحثية، وبناء الإطار النظري والمنهجي المناسب. وقد تناولت الدراسات السابقة موضوع تكنولوجيا الاتصال والإعلام وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية من عدة جوانب، مثل التوظيف الإلكتروني، والتدريب، وإدارة الأداء، والتواصل الداخلي، وتحليل البيانات. كما اهتمت بعض الدراسات الأجنبية بدور التحول الرقمي وتحليلات الموارد البشرية في تطوير الأداء المؤسسي.

جدول الدراسات السابقة

11.1 الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

1- . عبد الحميد، أ. (2018). إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا

المعلومات. عمان: دار الحامد للنشر.

تتناول هذه الدراسة العلاقة المتنامية بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، مستعرضًا كيفية استخدام التكنولوجيا في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وإدارة الرواتب. كما ناقش الكتاب فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، مثل تحسين الكفاءة وخفض التكاليف وتحسين اتخاذ القرارات. بالإضافة إلى ذلك، سلط الكتاب الضوء على بعض التحديات التي تواجه دمج تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، مثل مقاومة التغيير والحاجة إلى تدريب الموظفين.

2- الشربيني، م. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية. القاهرة: دار النهضة العربية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارات الموارد البشرية في الشركات. وقد استخدمت الدراسة منهجًا كميًا لتحليل بيانات تم جمعها من عينة من الشركات في مصر. أظهرت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له تأثير إيجابي على أداء الموارد البشرية، حيث يساهم في تحسين كفاءة العمليات وسرعة اتخاذ القرارات ودقة المعلومات. كما أشارت الدراسة إلى أن نجاح تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يتطلب توفير البنية التحتية المناسبة وتدريب الموظفين بشكل فعال.

3- حمدان، ف. (2020). تكنولوجيا الاتصال وتأثيرها على إدارة الموارد

البشرية. القاهرة: دار الفكر العربي.

تناولت هذه الدراسة على دور تكنولوجيا الاتصال في تغيير ممارسات إدارة الموارد البشرية. حيث ناقش الكتاب كيف أثرت وسائل الاتصال الحديثة، مثل البريد الإلكتروني والفيديو كون فرنس ومنصات التواصل الاجتماعي، على طرق التواصل بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية. كما استعرض الكتاب أثر هذه التكنولوجيا على عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء. وخلص الكتاب إلى أن تكنولوجيا الاتصال لها إمكانات كبيرة لتحسين فعالية إدارة الموارد البشرية وتعزيز التواصل بين الموظفين.

4- السليمان، خ. (2017). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة

الموارد البشرية. بيروت: مؤسسة الرسالة.

تناولت هذه دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية وتحسين فعاليتها. حيث استعرض الكتاب مجموعة من التطبيقات التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية، مثل نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) والتعلم الإلكتروني والتوظيف عبر الإنترنت. كما ناقش الكتاب أثر هذه التطبيقات على تحسين عمليات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء وتعزيز رضا الموظفين. وخلص الكتاب إلى أن

تكنولوجيا المعلومات تلعب دورًا حيويًا في تمكين إدارات الموارد البشرية من تحقيق أهدافها بفعالية أكبر.

5- الأسود، ن. (2019). أثر وسائل التواصل الاجتماعي على بيئة العمل. عمان: دار الثقافة للنشر.

بحثت هذه الدراسة في التأثير المتنامي لوسائل التواصل الاجتماعي على بيئة العمل. حيث خللت الدراسة كيفية استخدام الموظفين لوسائل التواصل الاجتماعي في العمل، وأثر ذلك على التواصل الداخلي والإنتاجية ورضا الوظيفة. كما ناقشت الدراسة بعض التحديات المرتبطة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في العمل، مثل تشتيت الانتباه وتسريب المعلومات والتتبع الإلكتروني. وقدمت الدراسة بعض التوصيات لإدارة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في بيئة العمل بشكل فعال.

6- العوضي، ج. (2021). إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات. الكويت: دار العلم.

استعرض هذا الكتاب التحولات التي طرأت على إدارة الموارد البشرية في عصر تكنولوجيا المعلومات. حيث ناقش الكتاب كيف أثرت التكنولوجيا على مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، بدءًا من التوظيف والتدريب وصولًا إلى إدارة الأداء وتعويضات

الموظفين. كما تناول الكتاب أهمية تطوير مهارات الموارد البشرية للتعامل مع التحديات التكنولوجية واستغلال الفرص التي توفرها. وقدم الكتاب رؤية مستقبلية لإدارة الموارد البشرية في ضوء التطورات التكنولوجية المتسارعة.

7- النجار، س. (2016). تأثير التقنيات الحديثة على استراتيجيات

الموارد البشرية. عمان: دار صفاء.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التقنيات الحديثة، مثل التكنولوجيا الاتصال والاعلام وتحليل البيانات الكبيرة، على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. حيث بحثت الدراسة في كيفية استخدام هذه التقنيات لتحسين عمليات التوظيف وتطوير المواهب وإدارة الأداء. كما ناقشت الدراسة التحديات التي تواجه الشركات في تبني هذه التقنيات ودمجها في استراتيجيات الموارد البشرية. وخلصت الدراسة إلى أن التقنيات الحديثة لها إمكانات كبيرة لتغيير ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز فعاليتها.

8- الزهراني، ع. (2020). أثر الاتصال التنظيمي على أداء الموارد

البشرية. الرياض: دار أفق.

ركزت هذه الدراسة على أهمية الاتصال الفعال داخل المنظمات لتحسين أداء إدارات الموارد البشرية. حيث بحثت الدراسة في علاقة الاتصال الداخلي بمستويات

رضا الموظفين وإنتاجيتهم والتزامهم بأهداف المنظمة. كما استعرضت الدراسة أفضل ممارسات الاتصال الداخلي في إدارة الموارد البشرية، وأثر استخدام قنوات الاتصال المختلفة على فعالية التواصل. وخلصت الدراسة إلى أن الاتصال الفعال يلعب دوراً حيوياً في تحسين أداء الموارد البشرية وخلق بيئة عمل إيجابية.

9- الحارثي، ز. (2018). التحديات التي تواجه استخدام تكنولوجيا

المعلومات في إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار المعارف.

تناول هذا الكتاب التحديات المختلفة التي تواجه الشركات عند محاولة دمج تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. حيث ناقش الكتاب تحديات مثل مقاومة التغيير من قبل الموظفين، وصعوبة الحصول على الدعم الإداري والمالي، والحاجة إلى تدريب الموظفين على استخدام التقنيات الجديدة، و مخاطر الأمن السيبراني. كما قدم الكتاب بعض الحلول والاستراتيجيات للتغلب على هذه التحديات وضمان نجاح تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

10- المطلق، ر. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء

الوظيفي. الرياض: دار الأكاديميين.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. حيث استخدمت الدراسة منهجاً كمياً لتحليل بيانات تم جمعها من عينة من الموظفين في السعودية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتحسين الأداء الوظيفي، حيث تساهم التكنولوجيا في زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين جودة عملهم وتسهيل التواصل والتعاون بينهم. كما أكدت الدراسة على أهمية توفير التدريب والدعم المناسبين للموظفين لضمان استخدام التكنولوجيا بشكل فعال.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1-Davenport, T. H.(2018) .

تناولت الدراسة الطريقة التي يمكن للشركات استخدام البيانات والتحليلات لتحسين ممارسات إدارة المواهب لديها. يجادل دافن ورت بأن المؤسسات يمكنها الحصول على ميزة تنافسية كبيرة من خلال تطبيق التقنيات التحليلية على مجالات مثل التوظيف والتوظيف والتدريب وإدارة الأداء والاحتفاظ بالموظفين. يقدم أمثلة واقعية لشركات تستخدم التحليلات لتحديد أفضل الموظفين، والتنبؤ بتسرب الموظفين، وتحسين تخطيط القوى العاملة. يؤكد الكتاب على أهمية اتخاذ القرارات القائمة على

البيانات في الموارد البشرية، ويوفر دليلاً عملياً للمؤسسات التي تتطلع إلى الاستفادة من التحليلات لتحسين استراتيجيات إدارة المواهب لديها.

2- KPMG .(2019) .

يفحص هذا التقرير الدور المتطور للموارد البشرية في مواجهة التقدم التكنولوجي السريع وديناميكيات القوى العاملة المتغيرة. تسلط KPMG الضوء على الأهمية المتزايدة للتكنولوجيا في إدارة المواهب، مع التركيز على مجالات مثل التكنولوجيا الاتصال والاعلام والأتمتة وتحليلات الأشخاص. يناقش التقرير كيف يمكن للموارد البشرية الاستفادة من هذه التقنيات لتحسين تخطيط القوى العاملة، وتعزيز تجربة الموظف، وتحقيق أداء أفضل للأعمال. كما يؤكد على ضرورة تكيف الموارد البشرية وتطوير مهارات جديدة للحفاظ على أهميتها في العصر الرقمي.

3-Ulrich, D .(2017) .

تتناول الدراسة المؤثر بأن الموارد البشرية بحاجة إلى تجاوز دورها الإداري التقليدي وأن تصبح شريكاً استراتيجياً في تحقيق أهداف العمل. يقدم ولريش مفهوم "أبطال الموارد البشرية"، وهم متخصصو الموارد البشرية الذين يساهمون بنشاط في نجاح الأعمال من خلال مواءمة ممارسات الموارد البشرية مع استراتيجية المؤسسة. ويحدد إطاراً للموارد البشرية لإضافة قيمة وتحقيق نتائج، مع التركيز على مجالات

مثل بناء قدرات المؤسسة، وإدارة التغيير، وخلق بيئة عمل عالية الأداء. كان لهذا الكتاب تأثير كبير في تشكيل الفهم الحديث لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.

4- .Cascio, W. F. (2016) .

تتناول الدراسة نظرة عامة شاملة على مبادئ وممارسات إدارة الموارد البشرية. يغطي كاسي مجموعة واسعة من الموضوعات، بما في ذلك التوظيف والاختيار، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، والتعويضات والمزايا، وعلاقات الموظفين. يؤكد على أهمية مواءمة ممارسات الموارد البشرية مع أهداف المؤسسة لتحسين الإنتاجية، وتعزيز جودة حياة العمل، وزيادة الأرباح. يقدم الكتاب نهجًا عمليًا قائمًا على البحث لإدارة الموارد البشرية، مما يجعله موردًا قيمًا للطلاب والممارسين على حد سواء

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة أن تكنولوجيا الاتصال والإعلام أصبحت عاملًا رئيسيًا في تطوير إدارة الموارد البشرية، حيث تسهم في تحسين عمليات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والتواصل الداخلي، وتحليل بيانات الموظفين. كما بينت الدراسات أن نجاح تطبيق التكنولوجيا يعتمد على توفر البنية التحتية المناسبة، وتدريب العاملين، ودعم الإدارة العليا، ووجود ثقافة تنظيمية تتقبل التغيير.

كما يلاحظ أن بعض الدراسات تناولت تكنولوجيا المعلومات بصورة عامة، بينما ركزت دراسات أخرى على وسائل التواصل الاجتماعي أو التحول الرقمي أو تحليلات الموارد البشرية. وتتميز الدراسة الحالية بأنها تطبق الموضوع على شركة الاتصالات السعودية، وتسعى إلى تحليل أثر تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية في سياق إدارة المشاريع، وهو ما يمثل إضافة تطبيقية مهمة في البيئة السعودية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

2. إبراهيم، م . (2020). تكنولوجيا الاتصال والإعلام وتطور وسائل الاتصال الحديثة . دار

المعرفة.

3. الأسود، ن . (2019). أثر وسائل التواصل الاجتماعي على بيئة العمل . عمان: دار

الثقافة للنشر.

4. الحارثي، ز . (2018). التحديات التي تواجه استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة

الموارد البشرية . القاهرة: دار المعارف.

5. حمدان، ف . (2020). تكنولوجيا الاتصال وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية . القاهرة:

دار الفكر العربي.

6. الزهراني، ع . (2020). أثر الاتصال التنظيمي على أداء الموارد البشرية . الرياض: دار

أفق.

7. السليمان، خ . (2017). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية .

بيروت: مؤسسة الرسالة.

8. الشربيني، م . (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية . القاهرة:

دار النهضة العربية.

9. العوضي، ج . (2021). إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات . الكويت:

دار العلم.

10. عبد الحميد، أ . (2018). إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات . عمان:

دار الحامد للنشر.

11. المطلق، ر . (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء الوظيفي .

الرياض: دار الأكاديميين.

12. النجار، س . (2016). تأثير التقنيات الحديثة على استراتيجيات الموارد البشرية .

عمان: دار صفاء.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

1. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.

2. Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
3. Cascio, W. F. (2016). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw–Hill Education.
4. Davenport, T. H. (2018). *Competing on analytics: The new science of winning*. Harvard Business Review Press.
5. Fulk, J., Steinfield, C. W., Schmitz, J., & Power, J. G. (1987). A social information processing model of media use in organizations. *Communication Research*, 14(5), 529–552.
6. Katz, E., Blumler, J. G., & Gurevitch, M. (1974). Uses and gratifications research. *The Public Opinion Quarterly*, 37(4), 509–523.
7. KPMG. (2019). *The future of HR: Lessons from the pathfinders*. KPMG International.

8. Ulrich, D. (2017). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press.
9. Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.

استبيان متغيرات البحث

عنوان الاستبيان:

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

مقدمة الاستبيان:

الأخ/ الأخت الكريم/ة،

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع بيانات علمية حول تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة
الموارد البشرية في شركة الاتصالات السعودية. وتستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي فقط،
مع الالتزام بسرية الإجابات.

يرجى اختيار درجة الموافقة المناسبة وفق مقياس ليكرت الخماسي:

الدرجة	الاستجابة
5	أوافق بشدة
4	أوافق

3	محايد
2	لا أوافق
1	لا أوافق بشدة

القسم الأول: البيانات الشخصية

1. النوع:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة

☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة

☐ 50 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

☐ أخرى

4. المسمى الوظيفي:

☐ مدير

☐ مشرف

☐ إداري

☐ موظف موارد بشرية

☐ موظف تقنية معلومات

☐ أخرى

5. سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات

☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة

☐ 15 سنة فأكثر

القسم الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: تكنولوجيا الاتصال والإعلام

البعد الأول: الأنظمة الرقمية لإدارة الموارد البشرية

م	العبرة	5	4	3	2	1
1	تستخدم الشركة أنظمة رقمية متطورة لإدارة بيانات الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
2	تساعد الأنظمة الرقمية في تقليل الأخطاء الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐
3	تسهم الأنظمة الإلكترونية في تسريع إجراءات الموارد البشرية.	☐	☐	☐	☐	☐
4	توفر الأنظمة الرقمية معلومات دقيقة عن أداء الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
5	تساعد أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين جودة القرارات الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐

البعد الثاني: التكنولوجيا في التوظيف والتدريب

م	العبارة	5	4	3	2	1
6	تستخدم الشركة التكنولوجيا في الإعلان عن الوظائف واستقطاب الكفاءات.	☐	☐	☐	☐	☐
7	تساعد الأنظمة الرقمية في فرز السير الذاتية بكفاءة.	☐	☐	☐	☐	☐
8	تسهم التكنولوجيا في اختيار المرشحين المناسبين للوظائف.	☐	☐	☐	☐	☐
9	تستخدم الشركة برامج تدريب إلكترونية لتطوير الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
10	تساعد التكنولوجيا في متابعة نتائج التدريب وتقييم أثره.	☐	☐	☐	☐	☐

البعد الثالث: وسائل الاتصال الحديثة والتواصل الداخلي

م	العبارة	5	4	3	2	1
11	توفر الشركة قنوات اتصال رقمية فعالة بين الموظفين والإدارة.	☐	☐	☐	☐	☐
12	تسهم وسائل الاتصال الحديثة في تحسين التعاون بين فرق العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
13	تساعد الاجتماعات الافتراضية والمنصات الرقمية في تسريع إنجاز الأعمال.	☐	☐	☐	☐	☐
14	تحسن وسائل الاتصال الحديثة من وضوح التعليمات الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐
15	تساهم التكنولوجيا في تعزيز الشفافية داخل بيئة العمل.	☐	☐	☐	☐	☐

البعد الرابع: البيانات الضخمة وتحليل الأداء

م	العبارة	5	4	3	2	1
16	تستخدم الشركة البيانات الضخمة في	☐	☐	☐	☐	☐

					تحليل أداء الموظفين.	
☐	☐	☐	☐	☐	تساعد تحليلات البيانات في تحديد احتياجات التدريب.	17
☐	☐	☐	☐	☐	تسهم البيانات الضخمة في التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية مستقبلاً.	18
☐	☐	☐	☐	☐	تساعد التحليلات الرقمية في تحسين التخطيط للموارد البشرية.	19
☐	☐	☐	☐	☐	تدعم البيانات الضخمة اتخاذ قرارات أكثر دقة في إدارة الموارد البشرية.	20

المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية

البعد الأول: كفاءة الموظفين

م	العبارة	5	4	3	2	1
21	تسهم التكنولوجيا في رفع كفاءة الموظفين داخل الشركة.	☐	☐	☐	☐	☐

22	تساعد الأنظمة الرقمية الموظفين على إنجاز مهامهم بسرعة.	☐	☐	☐	☐	☐
23	يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تحسين جودة أداء الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
24	تسهم التكنولوجيا في تقليل الجهد والوقت المبذول في الأعمال الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐

البعد الثاني: جودة عمليات الموارد البشرية

م	العبارة	5	4	3	2	1
25	تحسن التكنولوجيا جودة عمليات التوظيف داخل الشركة.	☐	☐	☐	☐	☐
26	تساعد التكنولوجيا في تحسين برامج التدريب والتطوير.	☐	☐	☐	☐	☐
27	تسهم التكنولوجيا في تحسين عملية تقييم الأداء.	☐	☐	☐	☐	☐

28	تساعد الأنظمة الرقمية في متابعة احتياجات الموظفين بشكل أفضل.	☐	☐	☐	☐	☐
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

البعد الثالث: سرعة المعاملات وجودة القرار

م	العبارة	5	4	3	2	1
29	تسهم التكنولوجيا في تسريع معاملات الموارد البشرية.	☐	☐	☐	☐	☐
30	تساعد الأنظمة الرقمية في توفير معلومات دقيقة للإدارة.	☐	☐	☐	☐	☐
31	تؤدي التكنولوجيا إلى تحسين جودة القرارات الخاصة بالموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
32	تساعد التكنولوجيا في تقليل التأخير في الإجراءات الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐

البعد الرابع: الإنتاجية والرضا الوظيفي

م	العبارة	5	4	3	2	1
33	يسهم استخدام التكنولوجيا في رفع إنتاجية الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
34	تساعد التكنولوجيا في تحسين رضا الموظفين عن بيئة العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
35	تسهم الأنظمة الرقمية في تحسين العلاقة بين الإدارة والموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
36	يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تحسين مستوى الالتزام الوظيفي.	☐	☐	☐	☐	☐
37	تساعد التكنولوجيا في تحقيق أهداف الشركة بكفاءة أعلى.	☐	☐	☐	☐	☐
38	تسهم التكنولوجيا في تعزيز القدرة التنافسية للشركة.	☐	☐	☐	☐	☐

جدول أدوات البحث

الأداة	الغرض من استخدامها	مصدر البيانات	طريقة التحليل
الاستبانة	جمع آراء العاملين حول أثر تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية	العاملون في شركة الاتصالات السعودية	التكرارات، النسب، المتوسطات
مقياس ليكرت الخماسي	قياس درجة موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان	إجابات المشاركين	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
مراجعة الأدبيات	بناء الإطار النظري والدراسات السابقة	الكتب، الرسائل، المقالات العلمية	التحليل والمقارنة
برنامج SPSS	تحليل البيانات واختبار الفرضيات	بيانات الاستبانة	التحليل الإحصائي
معامل ألفا كرونباخ	قياس ثبات أداة الدراسة	إجابات عينة الدراسة	اختبار الثبات
معامل ارتباط بيرسون	قياس العلاقة بين تكنولوجيا الاتصال والإعلام وإدارة الموارد البشرية	نتائج الاستبانة	تحليل الارتباط

تحليل الانحدار	قياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع	نتائج الاستبانة	اختبار الأثر
الإحصاء الوصفي	وصف خصائص العينة واتجاهات الإجابات	بيانات الاستبانة	التكرارات والنسب والمتوسطات
الإحصاء الاستدلالي	اختبار الفرضيات وتعميم النتائج	بيانات العينة	الدلالة الإحصائية والانحدار
تحليل الدراسات السابقة	تحديد الفجوة البحثية وبناء النموذج	الدراسات العربية والأجنبية	التحليل النقدي والمقارنة