

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

الفصل الرابع: تحليل البيانات

تمهيد:

يشمل هذا الفصل تحليل بيانات نتائج الدراسة، حيث يستعرض خصائص أفراد الدراسة واستخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية واختبار فرضيات الدراسة:

1.4 وصف خصائص عينة الدراسة

فيما يلي وصف للبيانات الشخصية المتعلقة بأفراد الدراسة وهي: (النوع الاجتماعي، العمر، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وفيما يلي جداول توضح نتائج الإحصاء الوصفي لخصائص أفراد الدراسة

1. النوع الاجتماعي

الجدول رقم (1.4) وصف متغير النوع الاجتماعي

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	187	64.0
انثى	105	36.0
المجموع	292	100.0

يتبين من الجدول رقم (1.4) للنوع الاجتماعي أن نسبة (64.0%) من أفراد الدراسة من الذكور، بينما (36.0%) من

أفراد الدراسة من الإناث.

2. العمر

الجدول رقم (2.4) وصف متغير العمر

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	18	6.2
من 30 – أقل من 40 سنة	96	32.9
من 40 – أقل من 50 سنة	137	46.9
50 سنة فأكثر	41	14.0
المجموع	292	100.0

يتبين من الجدول رقم (2.4) للعمر أن نسبة (6.2%) من أفراد الدراسة أعمارهم (أقل من 30 سنة)، وأن نسبة (32.9%) من أفراد الدراسة أعمارهم (من 30 – أقل من 40 سنة)، وأن نسبة (46.9%) من أفراد الدراسة أعمارهم (من 40 – أقل من 50 سنة)، وأن نسبة (14.0%) من أفراد الدراسة أعمارهم (50 سنة فأكثر)، وهذا يدل على أن النسبة الأكبر للوظائف هم من فئة (من 40 – أقل من 50 سنة)، حيث يعتبر متناسق مع أعمار ومستوى الوظيفي والمؤهل العلمي الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

3. المسمى الوظيفي:

الجدول رقم (3.4) وصف متغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
12.1	35	مدير
18.8	55	رئيس قسم
20.5	60	مشرف
48.6	142	إداري
100.0	292	المجموع

يتبين من الجدول رقم (3.4) للمسمى الوظيفي بأن نسبة (12.1%) من أفراد الدراسة كانت وظيفتهم مدير، وأن نسبة (18.8%) من أفراد الدراسة كانت وظيفتهم رئيس قسم، وأن نسبة (20.5%) من أفراد الدراسة كانت وظيفتهم مشرف، وأن نسبة (48.6%) من أفراد الدراسة كانت وظيفتهم إداري، وأن هذا يتناسق مع أفراد الدراسة للسلم الوظيفي مع الهيكل التنظيمي في المؤسسات التابعة للشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

4. المؤهل العلمي:

الجدول رقم (4.4) وصف متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
7.9	23	دبلوم كلية مجتمع
83.6	244	بكالوريوس
6.2	18	ماجستير
2.4	7	دكتوراه
100.0	292	المجموع

يتبين من الجدول رقم (4.4) للمؤهل العلمي أن نسبة (7.9%) من أفراد الدراسة (دبلوم كلية مجتمع)، ونسبة (83.6%) من أفراد الدراسة من حملة (البكالوريوس)، ونسبة (6.2%) من أفراد الدراسة من حملة (الماجستير)، ونسبة (2.4%) من أفراد الدراسة من حملة (الدكتوراه)، حيث يعتبر حملة البكالوريوس هم الأكثر طلباً للمؤسسات شركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

5. سنوات الخبرة:

الجدول رقم (5.4) وصف متغير سنوات الخبرة

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	32	11.0
من 5 – أقل من 10 سنوات	46	15.8
من 10 أقل من 15 سنة	60	20.5
15 سنة فأكثر	154	52.7
المجموع	292	100.0

يتبين من الجدول رقم (5.4) لسنوات الخبرة أن نسبة (11.0%) من أفراد الدراسة خبرتهم (أقل من 5 سنوات)، ونسبة (15.8%) من أفراد الدراسة خبرتهم (من 5 – أقل من 10 سنة) ونسبة (20.5%) من أفراد الدراسة خبرتهم (من 10 – أقل من 15 سنة)، ونسبة (52.7%) من أفراد الدراسة خبرتهم (15 سنة فأكثر)، وهذا يعني إعطاء الفرصة للفئة الأكثر خبرة وذلك قرتهم على زيادة الإنتاجية وتحملهم المسؤولية بما يسهم برفع الكفاءة وفعالية الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

2.4 الإحصاء الوصفي لإجابات فقرات ومتغيرات الدراسة:

فيما يلي عرض لأبرز نتائج الإحصاء الوصفي لفقرات ومتغيرات الدراسة:

1.2.4 أبعاد المتغير المستقل:

— ما هو مستوى تطبيق أدوات تكنولوجيا الاتصال والاعلام وأبعادها (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال) في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة حول تكنولوجيا الاتصال والاعلام على النحو الآتي:

جدول (6.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد تكنولوجيا الاتصال والاعلام

الرقم	المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية
1	النظم الخبيرة	1	4.5096	مرتفع
2	التعلم الآلي التلقائي	2	4.4890	مرتفع
3	سهولة الاستعمال	3	4.3570	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام (التقنيات الناشئة)	1	4.4606	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (6.4) أن تكنولوجيا الاتصال والاعلام من حيث الأهمية النسبية جاءت مرتفعة إذا بلغ المتوسط الحسابي (4.4606)، وكذلك أظهر الجدول أن النظم الخبيرة جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.5096) وبأهمية نسبية مرتفعة، التعلم الآلي التلقائي جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.4890) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت سهولة الاستعمال في المرتبة الأخيرة بمتوسط قدره (4.3570) وبأهمية نسبية مرتفعة.

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد على حده، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: النظم الخبيرة

— ما هو مستوى تطبيق تكنولوجيا الاتصال والاعلام (النظم الخبيرة) في الشركة الاتصال السعودية

جدول (7.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالنظم الخبيرة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
1	تستخدم الشركة الاتصال السعودية النظم الخبيرة لتحسين عملية صنع القرار في الشركة الاتصال السعودية من خلال المعلومات المخزنة في قواعد والبيانات.	4.592	.9887	2	مرتفع
2	تصمم الشركة الاتصال السعودية نظم الخبيرة لمعالجة الأحداث والعمليات الحسابية	4.613	.9583	1	مرتفع
3	تساعد النظم الخبيرة في اكتساب المعرفة من قواعد البيانات	4.493	1.0237	4	مرتفع

				المخزنة في الشركة الاتصال السعودية.	
مرتفع	5	1.1145	4.301	تستخدم الشركة الاتصال السعودية النظم الخبيرة في تطوير حلول للمشاكل المختلفة	4
مرتفع	3	1.0022	4.547	تساعد النظم الخبيرة المديرين في عملية التخطيط واتخاذ القرارات.	5
مرتفع	2		4.509	المتوسط الحسابي العام (النظم الخبيرة)	

يتضح من الجدول رقم (7.4) أن الأهمية النسبية لفقرات النظم الخبيرة قد جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط

الحسابي العام (4.509)، وقد جاءت الفقرة التي تنص على "يصمم الشركة الاتصال السعودية نظم الخبيرة لمعالجة الأحداث والعمليات المحاسبية" بالمرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (4.613) وبانحراف معياري قدره (9583). وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاءت الفقرة التي تنص على "يستخدم الشركة الاتصال السعودية النظم الخبيرة في تطوير حلول للمشاكل المختلفة" بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات، وبمتوسط حسابي (4.301) وبانحراف معياري (1.1145) وبأهمية نسبية مرتفعة.

ثانياً: التعلم الآلي التلقائي

— ما هو مستوى تطبيق تكنولوجيا الاتصال والاعلام (التعلم الآلي التلقائي) في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

جدول (8.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالتعلم الآلي التلقائي

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
6	يستطيع النظام الخاص بالشركة الاتصال السعودية معالجة المشاكل التي يمكن أن تواجهه بشكل تلقائي	4.5171	1.03697	1	مرتفع
7	تعالج أنظمة الشركة الاتصال السعودية الأخطاء المحاسبية بشكل منطقي ومبرج.	4.4212	1.12330	5	مرتفع
8	تتميز أنظمة الشركة الاتصال السعودية بالقدرة التلقائية على رصد أي تلاعب فيها.	4.489	1.1013	4	مرتفع
9	ترتبط أنظمة الشركة الاتصال السعودية ببعضها في أن واحد وبصورة متكاملة وفاعلية.	4.5102	1.05023	2	مرتفع
10	يحتفظ النظام المحاسبي لدى الشركة الاتصال السعودية	4.5068	1.05026	3	مرتفع

				بنسخة من البيانات تلقائيًا بحال حدوث خلل مفاجئ لشبكة الشركة الاتصال السعودية
المتوسط الحسابي العام (التعلم الآلي التلقائي)	4.489	2	مرتفع	

يتضح من الجدول رقم (8.4) أن الأهمية النسبية لفقرات التعلم الآلي التلقائي قد جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (4.489)، وقد جاءت الفقرة التي تنص على "يستطيع النظام الخاص بالشركة الاتصال السعودية معالجة المشاكل التي يمكن أن تواجهه بشكل تلقائي" بالمرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (4.5171) وبانحراف معياري قدره (1.03697) وبأهمية نسبية مرتفعة، في حين جاءت الفقرة التي تنص على "تعالج أنظمة الشركة الاتصال السعودية الأخطاء المحاسبية بشكل منطقي ومبرج" بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات، وبمتوسط حسابي (4.4212) وبانحراف معياري (1.12330) وبأهمية نسبية مرتفعة.

ثالثاً: سهولة الاستعمال

— ما هو مستوى تطبيق تكنولوجيا الاتصال والاعلام (سهولة الاستعمال) في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

جدول (9.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بسهولة الاستعمال

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
11	يرشد الشركة الاتصال السعودية العاملين لأهم المعلومات التي تساعد في تحسين الخدمة	3.958	1.3716	4	مرتفع
12	يعمل الشركة الاتصال السعودية على تحسين أدوات التواصل مع الشركات الأخرى	4.445	1.1368	3	مرتفع
13	يوفر الشركة الاتصال السعودية أجهزة حديثة لتحسين الأداء مع الجميع	4.472	1.1072	2	مرتفع
14	يسهل الأداء الجيد في الشركة الاتصال السعودية عملية التنظيم الإداري	4.551	1.0652	1	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام (سهولة الاستعمال)	4.357		3	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (9.4) أن الأهمية النسبية لفقرات سهولة الاستعمال قد جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (4.357)، وقد جاءت الفقرة التي تنص على "يسهل الأداء الجيد في الشركة الاتصال السعودية عملية

التنظيم الإداري "المرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (4.551) وبانحراف معياري قدره (1.0652) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاءت الفقرة التي تنص على ترشيد العاملين الشركة الاتصال السعودية العاملين لأهم المعلومات التي تساعد في تحسين الخدمة" بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات، وبمتوسط حسابي (3.958) وبانحراف معياري (1.3716) وبأهمية نسبية مرتفعة.

2.2.4 المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية

— ما هو مستوى توافر إدارة الموارد البشرية وأبعادها (الكفاءة والفعالية) في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟
تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة حول إدارة الموارد البشرية على النحو الآتي:

جدول (10.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد إدارة الموارد البشرية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الرتبة	الأهمية النسبية
1	الكفاءة	4.163	2	مرتفع
2	الفعالية	4.164	1	مرتفع
المتوسط الحسابي العام (إدارة الموارد البشرية)		4.164	3	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (10.4) أن إدارة الموارد البشرية من حيث الأهمية النسبية جاءت مرتفعة إذا بلغ المتوسط الحسابي (4.164)، وكذلك أظهر الجدول أن الفعالية جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (4.164) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت الكفاءة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (4.163) وبأهمية نسبية مرتفعة.

وقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد على حده، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: الكفاءة

— ما هو مستوى توافر إدارة الموارد البشرية (الكفاءة) في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟
جدول (11.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالكفاءة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
15	تطبق إدارة الشركة الاتصال السعودية أحدث التقنيات بما يساعد على سرعة أداء الخدمة.	4.513	1.0599	1	مرتفع
16	تسعى إدارة الشركة الاتصال السعودية لاستبعاد الأنشطة التي لا تضيف قيمة.	4.123	1.2093	7	مرتفع
17	تسهم نظم المعلومات المستخدمة بإدارة الشركة الاتصال السعودية في تخفيض تكلفة الخدمات.	4.171	1.1861	6	مرتفع
18	تتبنى إدارة الشركة الاتصال السعودية مبدأ خفض الكلفة.	3.791	1.3267	10	مرتفع
19	تسعى إدارة الشركة الاتصال السعودية لزيادة إنتاجية العاملين.	3.825	1.3343	9	مرتفع
20	تقوم إدارة الشركة الاتصال السعودية باستثمار الموارد المتاحة لتحقيق أهداف الجودة بشكل جيد.	4.311	1.1526	3	مرتفع
21	تتميز إدارة الشركة الاتصال السعودية بالمحافظة على تقديم الخدمات بأقل تكلفة مقارنة بالشركات الأخرى.	4.369	1.1154	2	مرتفع
22	تتزايد خدمات الشركة الاتصال السعودية سنوياً مقارنة بالشركات الأخرى.	4.297	1.1914	4	مرتفع
23	تستثمر إدارة الشركة الاتصال السعودية نشاطات الزائدة للعاملين للحصول على الخدمة أفضل.	4.243	1.2348	5	مرتفع
24	تستخدم إدارة الشركة الاتصال السعودية التكنولوجيا لتقليل وقت إنجاز الخدمة.	3.989	1.3302	8	مرتفع
المتوسط الحسابي العام (الكفاءة)		4.163		1	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (11.4) أن الأهمية النسبية فقرات الكفاءة قد جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي

العام (4.163)، وقد جاءت الفقرة التي تنص على تطبيق إدارة الشركة الاتصال السعودية أحدث التقنيات بما يساعد على سرعة أداء الخدمات" بالمرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (4.513) وبانحراف معياري قدره (1.0599) على التوالي وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاءت الفقرة التي تنص على "تتبنى إدارة الشركة الاتصال السعودية مبدأ خفض الكلفة"، بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات، وبمتوسط حسابي (3.791) وبانحراف معياري (1.3267) على التوالي وبأهمية نسبية مرتفعة.

— ما هو مستوى توافر إدارة الموارد البشرية (الفعالية) في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

جدول (12.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالفعالية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
25	يحدد الشركة الاتصال السعودية أهداف واضحة سهلة التحقيق	4.212	1.2139	3	مرتفع
26	تسهل جهود الإدارة نمو وتطوير إدارة الشركة الاتصال السعودية.	4.219	1.2490	2	مرتفع
27	تقيم إدارة الشركة الاتصال السعودية أدائها في إطار أهدافها الموضوعية.	4.054	1.2723	7	مرتفع
28	تتبع إدارة الشركة الاتصال السعودية خطط طويلة الأجل لتحقيق أهدافها.	4.085	1.2854	6	مرتفع
29	تستخدم الخطط الحالية الشركة الاتصال السعودية لتحقيق الأهداف المستقبلية	4.174	1.2519	5	مرتفع
30	تضع إدارة الشركة الاتصال السعودية خطط بديلة لمواجهة تقلبات بينها.	4.226	1.2227	1	مرتفع
31	يتوفر لدى إدارة الشركة الاتصال السعودية نظام معلومات تكنولوجية	4.181	1.2564	4	مرتفع
المتوسط الحسابي العام (الفعالية)		4.164		2	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (12.4) أن الأهمية النسبية لفقرات الفعالية قد جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي

العام (4.164)، وقد جاءت الفقرات ونصها "تضع إدارة شركة الاتصال السعودية خطط بديلة لمواجهة تقلبات بينها"،

بالمرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (4.226) وانحرافات معيارية قدرها (1.2227)، وبأهمية نسبية

مرتفعة. في حين جاءت الفقرة التي تنص على "تقيم إدارة الشركة الاتصال السعودية أدائها في إطار أهدافها الموضوعية."

بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات، وبمتوسط حسابي (4.054) وانحراف معياري (1.2723) على التوالي وبأهمية نسبية مرتفعة.

3.2.4 المتغير الوسيط: رفع إدارة الموارد البشرية

— ما هو مستوى تطبيق رفع إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة حول رفع إدارة الموارد البشرية على النحو

الآتي:

جدول (13.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة برفع إدارة الموارد البشرية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
32	تعتمد إدارة الشركة الاتصال السعودية تطوير معارف الموارد البشرية كأولوية استراتيجية.	4.496	1.0568	1	مرتفع
33	تعتمد إدارة الشركة الاتصال السعودية خططا تدريبية لتطوير قدرات جميع العاملين بصورة مستدامة.	4.469	1.0852	3	مرتفع
34	تطبق إدارة الشركة الاتصال السعودية المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين.	4.486	1.0567	2	مرتفع
35	تستقطب إدارة الشركة الاتصال السعودية عاملين وباحثين متميزين من أجل الحفاظ على سمعتها المميزة.	4.397	1.1305	6	مرتفع
36	تشرح إدارة الشركة الاتصال السعودية الإجراءات الخاصة بها في أدلة يسهل الرجوع إليها من قبل العاملين.	4.455	1.0558	4	مرتفع
37	يملك العاملين في إدارة الشركة الاتصال السعودية حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم اليومية.	4.407	1.1099	5	مرتفع
38	تحرص إدارة الشركة الاتصال السعودية على تزويد العاملين بالتجهيزات المتعلقة بأنظمة المعلومات لإنجاز العمل.	4.407	1.1099	5	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام (رفع إدارة الموارد البشرية)	4.436		2	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (13.4) أن الأهمية النسبية لفقرات رفع إدارة الموارد البشرية قد جاءت مرتفعة، إذ بلغ

المتوسط الحسابي العام (4.436)، وقد جاءت الفقرة التي تنص على "تعتمد إدارة الشركة الاتصال السعودية تطوير معارف الموارد البشرية كأولوية استراتيجية." بالمرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (4.496) وانحراف معياري قدره (1.0568) وبأهمية نسبية مرتفعة، في حين جاءت الفقرة التي تنص على تحرص إدارة الشركة الاتصال السعودية على تزويد العاملين بالتجهيزات المتعلقة بأنظمة المعلومات لإنجاز العمل، بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات، وبمتوسط حسابي (4.342) وانحراف معياري (1.1333) وبأهمية نسبية مرتفعة.

3.4 اختبار الفرضيات:

تم استخدام الاختبارات التالية تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Mult Liner Regression): لاختبار تأثير أبعاد

المتغير المستقل على المتغير التابع والوسيط للفرضيات الرئيسية الأولى والثانية، وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple

(Liner Regression): لاختبار تأثير المتغير المستقل على فرعيات المتغير التابع للفرضيات الفرعية للفرضيات الرئيسية الأولى والفرضية الثالثة، وتم استخدام (AMOS) لتحليل البيانات من خلال المسار للفرضيات الرئيسية الرابعة.

1.3.4 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال)

في إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

الفرضية الرئيسية الأولى: $H_0:1$ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للتكنولوجيا الاتصال

والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال) في إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الكفاءة،

الفعالية) في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression).

جدول (14.4): نتائج اختبار أثر تكنولوجيا الاتصال والاعلام في إدارة الموارد البشرية

Durbin – Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R		Model
2.183	.59863	.560	.564	.751		إدارة الموارد البشرية
ANOVA						
Sig.	F	Mean Square	D	Sun of Squares	Model	
000.	124.528	44.625	3	133.875	Regression	إدارة الموارد البشرية
		.358	288	103.205	Residual	
			291	237.080	Total	
Coefficients						
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		

إدارة الموارد البشرية	النظم الخبيرة	.237	.065	.215	3.645	.000
	التعلم الآلي التلقائي	.311	.067	.300	4.658	.000
	سهولة الاستعمال	.304	.053	.325	5.701	.000

يظهر من الجدول رقم (14.4) أن هناك علاقة طردية قوية لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) في التأثير على إدارة الموارد البشرية كانت بناء على الجدول رقم (12.3)، (Myers, 2015)، إذ بلغت قيمة الارتباط ($R = 751$)، وهي قيمة دالة إحصائيًا وتدل على درجة ارتباط، وبلغت قيمة ($R - \text{square} = 564$) وهي قيمة دالة إحصائيًا تفسر قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) في التأثير على إدارة الموارد البشرية حيث بينت معامل الدالة الإحصائية (0.000) بمعنى أن تفسير تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) ما قيمته (56.5%) من التغير الحاصل في إدارة الموارد البشرية، وبلغت قيمة الاختبار ($F = 124.528$) بدالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائيًا تدل على وجود أثر في قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) في التأثير على إدارة الموارد البشرية، من خلال الجدول المعاملات فقد أظهر عند بُعد النظم الخبيرة أن قيم ($B = 237$) عند إدارة الموارد البشرية قد بلغت قيمة ($t = 3.645$) وبمستوى دلالة (0.000). وهذا يشير أن البُعد معنوي، عند بُعد التعلم الآلي التلقائي أن قيم ($B = 311$) عند إدارة الموارد البشرية قد بلغت قيمة ($t = 4.658$) وبمستوى دلالة (0.000)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، عند بُعد سهولة الاستعمال أن قيم ($B = .304$) عند إدارة الموارد البشرية قد بلغت قيمة ($t = 5.701$) وبمستوى دلالة (0.000)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، وبالتالي ترفض الفرضية الرئيسية الأولى بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) في إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

ينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1.1.3.4 اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى:

— ما أثر تكنولوجيا الاتصال والاعلام في الكفاءة في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

1.1 Ho: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الاتصال والاعلام في الكفاءة في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)

جدول (15.4): نتائج اختبار أثر تكنولوجيا الاتصال والاعلام في الكفاءة

Durbin – Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
2.181	.60169	.544	.564	.739	إدارة الموارد البشرية
ANOVA					
Sig.	F	Mean Square	D	Sun of Squares	Model
.000	348.832	126.287	1	126.287	التقنيات
		.362	290	104.988	Residual
			291	231.275	Total
Coefficients					
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	18.677	.739	.045	.839	التقنيات الناشئة

يظهر من الجدول رقم (15.44) أن هناك علاقة طردية قوية لاختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية

الأولى كانت بناء على الجدول رقم (12.3)، (Myers, 2015)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = .739$)، وهي قيمة دالة إحصائيًا وتدل على درجة الارتباط، وبلغت قيمة $(R - \text{square} = .546)$ ، وهي قيمة دالة إحصائيًا تفسر قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام في التأثير على الكفاءة حيث بينت معامل الدلالة الإحصائية (0.000) بمعنى أن تكنولوجيا الاتصال والاعلام تفسر ما قيمته (54.6%) من التغير الحاصل في الكفاءة، وبلغت قيمة الاختبار ($F = 348.832$) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائيًا تدل على وجود أثر في قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام في التأثير على الكفاءة، من خلال

الجدول المعاملات فقد أظهر أن قيم (B = 839) عند تكنولوجيا الاتصال والاعلام قد بلغت قيمة (t = 18.677) وبمستوى دلالة (0.000)، وهذا يشير أن البعد معنوي، وبالتالي ترفض الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الاتصال والاعلام في الكفاءة في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

2.1.3.4 اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى:

— ما أثر تكنولوجيا الاتصال والاعلام في الفعالية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟
 1.2 Ho: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الاتصال والاعلام في الفعالية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)

جدول (16.4): نتائج اختبار أثر تكنولوجيا الاتصال والاعلام في الفعالية

Durbin – Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model	
2.112	.74082	.472	.474	.688	التقنيات الناشئة	
ANOVA						
Sig.	F	Mean Square	D	Sun of Squares	Model	
.000	261.243	143.375	1	143.375	Regression	التقنيات الناشئة
		.549	290	159.157	Residual	
			291	302.532	Total	
Coefficients						
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	16.163	.688	.055	.894	الفعالية	التقنيات الناشئة

يظهر من الجدول رقم (16.4) أن هناك علاقة طردية قوية لاختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى كانت بناء على الجدول رقم (12.3)، (Myers, 2015)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 0.688$)، وهي قيمة دالة إحصائيًا وتدل على درجة ارتباط، وبلغت قيمة ($R - \text{square} = 0.474$)، وهي قيمة دالة إحصائيًا تفسر قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام في التأثير على الفعالية حيث بينت معامل الدلالة الإحصائية (0.000) بمعنى أن تكنولوجيا الاتصال والاعلام تفسر ما قيمته (47.4%) من التغير الحاصل في الفعالية، وبلغت قيمة الاختبار ($F = 261.243$) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائيًا تدل على وجود أثر في قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام في التأثير على الفعالية، من خلال الجدول المعاملات فقد أظهر أن قيم ($B = 0.894$) عند تكنولوجيا الاتصال والاعلام قد بلغت قيمة ($t = 16.163$) وبمستوى دلالة (0.000)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، بالتالي ترفض الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الاتصال والاعلام في الفعالية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

2.3.4 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

السؤال الرئيسي الثاني: هل رفع إدارة الموارد البشرية وسيط بين تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال) في رفع إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

الفرضية الرئيسة الثانية: H_02 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال) في رفع إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression)

جدول (17.4): نتائج اختبار تكنولوجيا الاتصال والاعلام في إدارة الموارد البشرية

Durbin – Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model	
1.964	.68774	.368	.374	.612	رفع إدارة الموارد البشرية	
ANOVA						
Sig.	F	Mean Square	D	Sun of Squares	Model	
.000	57.451	27.173	3	81.519	Regression	رفع إدارة الموارد البشرية
		.473	288	136.218	Residual	
			291	217.737	Total	
Coefficients						
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.001	3.395	.240	.075	.253	النظم الخبيرة	رفع إدارة الموارد البشرية
.000	3.919	.303	.077	.301	التعلم الآلي التلقائي	
.048	1.982	.135	.061	.121	سهولة الاستعمال	

يظهر من الجدول رقم (17.4) أن هناك علاقة طردية قوية لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) في التأثير على رفع إدارة الموارد البشرية كانت بناء على الجدول رقم (12.3)، (Myers, 2015)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 612$)، وهي قيمة دالة إحصائيًا وتدل على درجة ارتباط، وبلغت قيمة ($R - \text{square} = .374$) وهي قيمة دالة إحصائيًا تفسر قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) في التأثير على رفع إدارة الموارد البشرية حيث بينت معامل الدلالة الإحصائية (0.000) بمعنى أن تفسير تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) ما قيمته (37.4%) من التغير الحاصل في رفع إدارة الموارد البشرية، وبلغت قيمة الاختبار ($F = 57.451$) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائيًا تدل على وجود أثر في قدرة تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) في التأثير على رفع إدارة الموارد

البشرية، من خلال الجدول المعاملات فقد أظهر عند بُعد النظم الخبيرة أن قيم ($B = .253$) عند رفع إدارة الموارد البشرية قد بلغت قيمة ($t = 3.395$) وبمستوى دلالة ($.001$)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، عند بُعد التعلم الآلي التلقائي أن قيم ($B = .301$) عند رفع إدارة الموارد البشرية قد بلغت قيمة ($t = 3.919$) وبمستوى دلالة ($.000$)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، عند بُعد سهولة الاستعمال أن قيم ($B = .121$) عند رفع إدارة الموارد البشرية قد بلغت قيمة ($t = 1.982$) وبمستوى دلالة ($.048$)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، وبالتالي ترفض الفرضية الرئيسية الثانية بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) في إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

3.3.4 اختبار الفرضية الرئيسية الثالث:

السؤال الرئيسي الثالث: ما أثر رفع إدارة الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

الفرضية الرئيسية الثالثة H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرفع إدارة الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

ينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression).

جدول (18.4): نتائج اختبار أثر رفع إدارة الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية

Durbin – Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
1.949	.63469	.506	.507	.712	إدارة الموارد البشرية
ANOVA					
Sig.	F	Mean Square	D	Sun of Squares	Model

.000	298.538	120.260	1	120.260	Regression	إدارة الموارد البشرية
		.403	290	116.821	Residual	
			291	237.080	Total	
Coefficients						
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	17.278	.712	.043	.743	رفع إدارة الموارد البشرية	إدارة الموارد البشرية

يظهر من الجدول رقم (18.4) أن هناك علاقة طردية قوية لاختبار الفرضية الرئيسية قدرة رفع إدارة الموارد البشرية في التأثير على إدارة الموارد البشرية كانت بناء على الجدول رقم (12.3)، (Myers, 2015)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = .712$)، وهي قيمة دالة إحصائيًا وتدل على درجة ارتباط، وبلغت قيمة ($R - \text{square} = .507$)، وهي قيمة دالة إحصائيًا تفسر قدرة رفع إدارة الموارد البشرية في التأثير على إدارة الموارد البشرية حيث بينت معامل الدلالة الإحصائية (0.000) بمعنى أن رفع إدارة الموارد البشرية تفسر ما قيمته (50.7%) من التغير الحاصل في إدارة الموارد البشرية، وبلغت قيمة الاختبار ($F = 298.538$) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائيًا تدل على وجود أثر في قدرة رفع إدارة الموارد البشرية في التأثير على إدارة الموارد البشرية، من خلال الجدول المعاملات فقد أظهر أن قيم ($B = .743$) عند رفع إدارة الموارد البشرية قد بلغت قيمة ($t = 17.278$) وبمستوى دلالة (0.000)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، وبالتالي ترفض الفرضية الرئيسية الثالثة بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

4.3.4 اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة:

السؤال الرئيسي الرابع: ما أثر تكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال) في إدارة الموارد البشرية من خلال إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية؟

الفرضية الرئيسية الرابعة Ho4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال) في إدارة الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة (الكفاءة، الفعالية) من خلال رفع إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

لاختبار هذه الفرضية الرئيسية الرابعة، تم استخدام تحليل المسار (Path Analysis)، باستخدام برنامج (Amos) المدعوم ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك للتحقق وجود دعم لأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) (التقنيات الناشئة) في إدارة الموارد البشرية) من خلال (إدارة الموارد البشرية) وكانت نتائج هذه الفرضية كما يلي:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (19.4)، والشكل (1.4) وأن قيم المتغير لات والأبعاد ملائمة النموذج كانت ($\chi^2 = 7.6057$) هي ذات دلالة معنوية حيث أن ($\text{Sig} = 0.000$)، وهي أقل من (0.05)، كما إن قيمة على درجة الحرية (4)، تساوي (1.9014) وهي أقل من (5)، مما يدل على قبول النموذج، كما أظهرت النتائج أن مؤثر ملائمة الجودة. (GFI: $\text{Goodness of Fit Index must proximity to } 1 = 0.9895$) يقترب إلى واحد صحيح، وهذا يدل على كفاية حسن ملائمة الجودة في النموذج. (CFI: $\text{Comparative Fit Index must proximity to } 1 = 0.9762$) يقترب إلى واحد صحيح، وهذا يدل على المواءمة المقارن يقترب أيضًا. (RMSEA: $\text{Root Mean Square Error of Approximation must proximity to } 0 = 0.0557$) يقترب إلى الصفر، مما يدعم حسن موافقة النموذج، وأن ما سبق يؤكد على ملائمة النموذج لعمليات الانحدار (دودين، 2018).

أما الأثر المباشرة المعياري (التقنيات الناشئة) في (رفع إدارة الموارد البشرية) فقد بلغ (0.6500)، والأثر المباشر المعياري (رفع إدارة الموارد البشرية) في (إدارة الموارد البشرية) (0.3470) والأثر المباشر المعياري (التقنيات الناشئة) في (إدارة الموارد البشرية)، على خلال (رفع إدارة الموارد البشرية) (0.5749)، عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وقد بلغ التأثير غير المباشر المعياري (التقنيات الناشئة) في (رفع إدارة الموارد البشرية) (من خلال (إدارة الموارد البشرية))، ($\text{variance accounted for (V. A. F)}$ بلغت وتفسير ما نسبته تباين (22.5%) وكان الأثر الكلي (0.22555)، كما أن قيمة: (V. A. F) بلغت قوة فاعليته (0.282) وهي أقل من (0.35) حسب مقاييس (Hair et al. 2013)، مما يشير أن قوة فاعليته كانت فعال بدرجة جزئية، وبناءً عليه نرفض الفرضية بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد

أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الاتصال والاعلام بأبعاده (النظم الخبيرة، والتعلم الآلي التلقائي، وسهولة الاستعمال) ب إدارة الموارد البشرية في ظل وجود المتغير الوسيط رفع إدارة الموارد البشرية في الشركة الاتصال السعودية في المملكة العربية السعودية.

الجدول (19.4) نتائج اختبار أثر تكنولوجيا الاتصال والاعلام في إدارة الموارد البشرية من خلال رفع إدارة الموارد

البشرية

المتغيرات	الأثر المباشر	الأثر غير المباشر	الأثر الكلي	Estimate	S.E.	C.R.	P
التقنيات الناشئة	←	إدارة الموارد البشرية	.5749	.2255	.8004	.6619	.0608
التقنيات الناشئة	←	رفع إدارة الموارد البشرية	.6500		.6500	.7180	.0663
رفع إدارة الموارد البشرية	←	إدارة الموارد البشرية	.3470		.3470	.3616	.0496
CMIN/DF = 1.9014		Chi-square = 7.6057		RMSEA	CFI	GFI	
		DF = 4		.0557	.9762	.9895	
قوة فاعليته	غير فعال		فعال بدرجة جزئية	فعال	فعال بدرجة عالية		
مدى الفاعلية	أقل من 0.15		.35 – 0.16	0.80 – 0.36	1.00 – 0.81		

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. ابراهيم، نادية محمد. (2020). تكنولوجيا الاتصال ومجتمع الاعلام. *المجلة العلمية*، ع8، 31 - 45. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/744428>
2. أبو الزيت، بلال تيسير. (2018). إدارة الموارد البشرية. هدي الإسلام، مج 52، ع 10، 113 - 117. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/421029>
3. الأسود، ن. (2019). أثر وسائل التواصل الاجتماعي على بيئة العمل. عمان: دار الثقافة للنشر.
4. بلقرة، زين الحياة. (2017). ماهية إدارة الموارد البشرية. *عالم التربية*، س18، ع58، 1 - 26. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/875027>
5. بوزيان، عثمان، وبن أحمد، عبد القادر. (2012). إدارة الموارد البشرية إلكترونياً. *مجلة المعيار*، ع6، 349 - 362. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1168713>
6. ثابت، عبير سمير، عيد، منى عبد الغفار، الشورى، مديحة مصطفى، يوسف، رجاء حسني، بدوي، منى فتوح، وإبراهيم، أمال. (2016). إدارة الموارد البشرية: كيف تتحول إدارة شئون العاملين إلى إدارة للموارد البشرية؟ *التنمية الإدارية*، س33، ع152، 29 - 32. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/848258>
7. الجرايدة، محمد سليمان مفضي. (2017). إدارة معلومات الموارد البشرية. رسالة المعلم، مج 45، ع 1، 2، 76 - 79. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/438548>
8. حاج نعاس، كوثر، وزناتي، نبيلة دحمان. (2023). إدارة الموارد البشرية الخضراء: توجه نحو المعاصرة. *مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة*، مج6، ع2، 93 - 110. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1416094>

9. الحارثي، ز. (2018). التحديات التي تواجه استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار المعارف.

10. حافظ، صلاح الدين. (2018). إشكالية الإعلام والتكنولوجيا. الدراسات الاعلامية، ع58، 3 - 9. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/725220>

11. حربي، محمد. (2010). إدارة الموارد البشرية: الأساليب الحديثة في تطوير وبناء القدرات. أعمال ملتقيات وندوات: بناء القدرات البشرية العربية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 75 - 195. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/123198>

12. الحسن، عبد الدائم عمر. (2023). تكنولوجيا الاتصال والإعلام في العالم الإسلامي: الواقع وآفاق المستقبل. مجلة آداب، ع 21، 169 - 191. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/525541>

13. حسن، محمد صديق محمد. (2017). التكنولوجيا والاتصال. مجلة التربية، ع 83، 48 - 52. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/324535>

14. حسن، هادي. (2015). أجهزة الإعلام والاتصال العربية. التوثيق الاعلامي، مج 4، ع 1، 43 - 44. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/202126>

15. الحسيني، ف. (2019). دور وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز العلاقات الداخلية. عمان: دار الإشراق.

16. حمدان، ف. (2020). تكنولوجيا الاتصال وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الفكر العربي.

17. الخطيب، ع. (2019). تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية. بيروت: دار الكتاب العربي.

18. دودان، سعيد. (2011). الاتصال والإعلام بين المواجهة والتكامل. مجلة فكر ومجتمع، ع 10، 73 - 82. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/401345>

19. الدوسري، ن. (2021). استخدام تطبيقات الاتصال في بيئات العمل الحديثة. الرياض: دار المريخ.

20. رشتي، جيهان أحمد. (2018). الاتصال والتكنولوجيا الجديدة. الاعلام العربي، مج 2، ع 1، 167 - 184. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/498967>

21. الزهراني، ح. (2021). تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة في الموارد البشرية. جدة: دار المعرفة.

22. الزهراني، ع. (2020). أثر الاتصال التنظيمي على أداء الموارد البشرية. الرياض: دار أفق.
23. السعيد، م. (2021). تأثير الثقافة التنظيمية على تبني التكنولوجيا في الموارد البشرية. عمان: دار الأمل.
24. السلي، علي، و عبد الغني، مصطفى. (2008). إدارة الموارد البشرية: منظور استراتيجي. عالم الكتاب، ع 65 ،
24. 26 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/476253>
25. السليمان، خ. (2017). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية. بيروت: مؤسسة الرسالة.
26. السنوسي، السنوسي محمد. (2021). إدارة الموارد البشرية: رؤية مفاهيمية. الوعي الإسلامي، س 58، ع 669 ،
20. 23 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1303220>
27. الشربيني، م. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية. القاهرة: دار النهضة العربية.
28. شعباني، مالك. (2015). دور تكنولوجيا الاتصال والإعلام الحديثة في التربية والتعليم. مجلة العلوم الاجتماعية، ع 11 ، 23. 44 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/899362>
29. شنيقي، أميرة، و بن زروق، جمال. (2024). تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتغير الاجتماعي: دراسة تحليلية. مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، مج 8، ع 4 ، 442. 452 - مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1455071>
30. عبد الحميد، أ. (2018). إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات. عمان: دار الحامد للنشر.
31. عبدالفتاح، أميرة عبدالفتاح محمد. (2011). تكنولوجيا الاتصال و الإعلام الإلكتروني. أعمال مؤتمرات: الإعلام الإلكتروني، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 151 - 177. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/120805>
32. عبدالهادي، أحمد إبراهيم. (2019). مستقبل إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على بعض المنظمات بمصر. المؤتمر العلمي السنوي الخامس عشر - التنمية البشرية في الوطن العربي، القاهرة: كلية التجارة - جامعة المنصورة، 2 - 49. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/62074>
33. العمري، س. (2020). أثر التواصل الرقمي على تطوير مهارات الموظفين. القاهرة: دار الوفاء.
34. العمري، ف. (2018). تقييم أداء الموارد البشرية في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات. جدة: دار التجديد.

35. العوضي، ج. (2021). إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات. الكويت: دار العلم.
36. الفاتح، حمدي محمد. (2012). تكنولوجيا الاتصال والإعلام الحديثة وانعكاساتها على الموروث الثقافي العربي الإسلامي. مجلة الجامعة المغاربية، مج 6، ع 11 ، 12 - 38. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/891726>
37. الفتحي، ط. (2017). أثر أدوات الاتصال الحديثة على إدارة الموارد البشرية. دبي: دار الخليج.
38. فهمي، منصور. (2019). إدارة الموارد البشرية. الإدارة، مج 17، ع 2 ، 89 - 95. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/223661>
39. قرش، السعدية. (2019). تكنولوجيا الاتصال الحديثة والثقافة. مجلة مقاربات، ع 36 ، 122 - 133. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1007563>
40. كامل، مصطفى. (2010). إدارة الموارد البشرية: المفهوم و التطور. أعمال ملتقيات وندوات: بناء القدرات البشرية العربية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 243 - 253. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/123205>
41. ماهر، أحمد، و الكردوسي، عادل عبدالجواد محمد. (2017). إدارة الموارد البشرية. التعاون الصناعي في الخليج العربي، مج 18، ع 71 ، 68 - 71. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/78707>
42. المحمدي، ي. (2018). استخدام وسائل الإعلام الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية. الرياض: دار الناشر.
43. محمود، محمد عبدالستار أحمد. (2023). إدارة الموارد البشرية الدولية. إدارة الأعمال، ع 182 ، 52 - 61. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1422464>
44. المسعودي، ح. (2020). تكنولوجيا الاتصال ودورها في تعزيز العمل الجماعي. بيروت: دار الجيل.
45. مصطفى، أسامة عبدالحليم. (2019). فلسفة إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج 13، ع 1 ، 91 - 121. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/59709>
46. المطلق، ر. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء الوظيفي. الرياض: دار الأكاديميين.

47. مغزيلي، نوال. (2018). تكنولوجيا الإعلام والاتصال والحكمانية الرشيدة: نحو إرساء شفافية المعلومات

ومكافحة الفساد. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، مج4، ع2، 43. 62. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/999586>

48. النجار، س. (2016). تأثير التقنيات الحديثة على استراتيجيات الموارد البشرية. عمان: دار صفاء.

49. نصار، عاطف. (2017). الموارد البشرية: المشكلة والحل ! .. إدارة الأعمال، ع 39، 32. 36. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/60919>

ثانياً- المراجع الأجنبية

.1 Davenport, T. H. (2018). How analytics can help manage talent. Harvard Business Review Press.

.2 KPMG. (2019). Future of HR: Talent and technology. KPMG Publishing.

.3 Ulrich, D. (1997). Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results. Harvard Business School Press.

.4 Cascio, W. F. (2016). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits. McGraw-Hill.

.5 Armstrong, M. (2016). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page.

.6 Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2016). Globalizing human resource management. Routledge.

- .7 Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theories of work and the employment relationship. Industrial Relations Research Association.
- .8 Baird, L., & Meshoulam, I. (1988). Managing human assets: The key to increased productivity. The Academy of Management Executive.
- .9 Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal.
- .10 Sparrow, P., & Cooper, C. (2014). The business case for wellbeing. Palgrave Macmillan.
- .11 Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal.
- .12 Gratton, L. (2000). The human resource agenda: 2002 and beyond. Financial Times Prentice Hall.
- .13 Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and performance in the knowledge-intensive firm. Organizational Science.
- .14 Brewster, C. (1995). European perspectives on human resource management. Blackwell Publishers.
- .15 Noe, R. A., et al. (2020). Fundamentals of human resource management. McGraw-Hill.

