

الأثر الاجتماعي في تحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج

عهد حمدي طباسي

2021205279

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

أسئلة البحث الفرعية

1. ما هي أهمية تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج؟
2. ما هو الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على تحفيز الموظفين في المؤسسات العاملة في الخارج؟
3. كيف يؤثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تعزيز التواصل والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين العاملين في الخارج؟
4. ما هي أفضل الممارسات في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحسين إدارة الموارد البشرية في الخارج من منظور اجتماعي؟
5. هل يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج إلى تحسين رضا الموظفين وزيادة الانتماء المؤسسي؟

أهداف البحث

الهدف العام

1. فهم الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على تحفيز الموظفين العاملين في الخارج: تحقيق هذا الهدف يتطلب دراسة كيف يؤثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموظفين في الخارج، وما إذا كانت تساهم في تعزيز رغبتهم في العمل وتحفيزهم.

الأهداف الفرعية

2. تحليل الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على التواصل والتفاعل الاجتماعي في البيئات العمل الدولية: يهدف هذا الهدف إلى فهم كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على التواصل والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين العاملين في الخارج ومع الفرق الأخرى في المؤسسة.

3. تحديد أفضل الممارسات لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج: يهدف هذا الهدف إلى تحديد الإجراءات والأساليب الفعالة في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحسين إدارة الموارد البشرية في البيئات العمل الدولية.

4. تقييم الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على رضا الموظفين وانتمائهم للمؤسسة: يهدف هذا الهدف إلى قياس تأثير تكنولوجيا المعلومات على مستوى رضا الموظفين والانتماء المؤسسي في البيئات الدولية، وتحدي

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية H1 :

1. توجد علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج وتحفيز الموظفين العاملين في البيئات الدولية.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

2. توجد علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج وتعزيز التواصل والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين ومع الفرق الأخرى في المؤسسة.

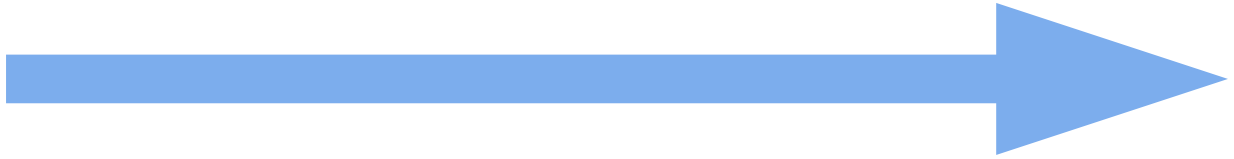
الفرضية الفرعية الثانية Hb:

3. توجد علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج وزيادة رضا الموظفين وانتمائهم المؤسسي في البيئات الدولية.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

4. توجد علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج وتحسين أداء وكفاءة إدارة الموارد البشرية في البيئات العمل الدولية.

رسم نموذج البحث



H1,Ha,Hb,Hc

تم تصميمه بواسطة الطالبة عهد حمدي

المتغير التابع

تحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات على
إدارة موارد البشرية بالخارج

تحسين وتعزيز التواصل الإجتماعي بين
الموظفين

زيادة رضاهم الإيجابي

المتغير المستقل

الأثر الاجتماعي

تحفيز الموظفين العاملين عليها

تحسين كفاءة العاملين والناس عامة

الدراسة الميدانية

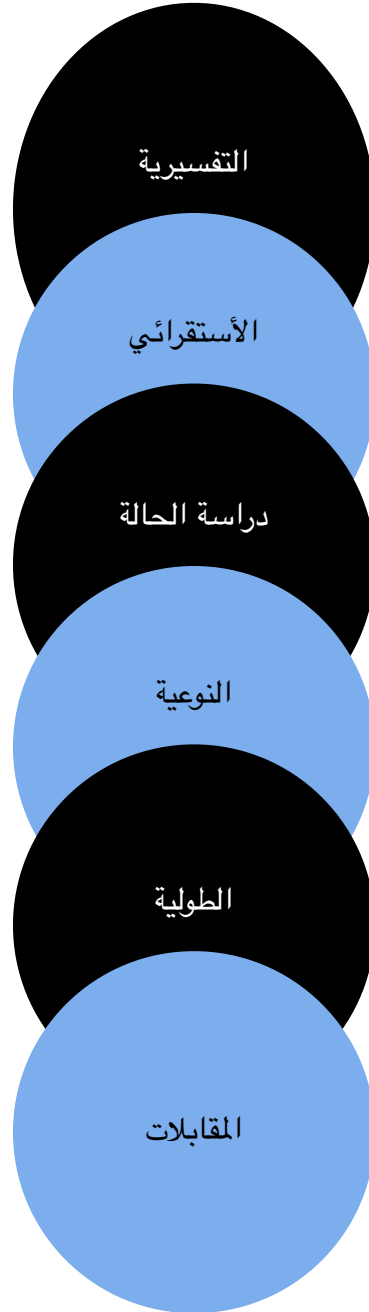
شركة ساب (SAP) هي شركة عالمية رائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات الأعمال. تأسست في عام 1972 ومقرها الرئيسي في ألمانيا. تعد ساب واحدة من أكبر الشركات في العالم في مجال برمجيات إدارة الموارد الأعمال (ERP)، وتوفر حلولاً متكاملة للشركات من مختلف القطاعات والصناعات.

تتخصص ساب في توفير برمجيات متكاملة لإدارة الموارد البشرية، والمحاسبة والمالية، وإدارة العمليات، والتجارة الإلكترونية، وتحليل البيانات، وغيرها من المجالات الأعمال. توفر ساب منصات تقنية متقدمة وحلول سحابية لتحسين الكفاءة وتعزيز الابتكار وتحقيق النمو المستدام للشركات.

تتميز ساب بالابتكار والتطور المستمر في مجال تكنولوجيا المعلومات، حيث تسعى باستمرار لتقديم أحدث التقنيات والحلول لعملائها. تعتبر ساب شركة عالمية تخدم الشركات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة في جميع أنحاء العالم، وتحظى بسمعة قوية في صناعة التكنولوجيا والأعمال.

بفضل تاريخها الطويل وخبرتها الواسعة، تعتبر ساب شركة موثوقة وموجهة للابتكار في مجال تكنولوجيا المعلومات وتحقيق الاستدامة والتحول الرقمي للشركات.

بصلة البحث



هيكـل المشروع

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع التحليل إحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول محتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع

جدول محتويات