

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

عهد حمدي طباسي

2021205270

مشروع تخرج - 2

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

المشروع النهائي 2

مقدمة الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة استبيان حول تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج:

مرحبًا، وشكرًا لك على المشاركة في هذا الاستبيان. نحن نقوم بجمع البيانات والآراء حول تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الشركات التي لديها عمليات دولية.

يهدف هذا الاستبيان إلى فهم كيف تؤثر التقنيات الحديثة، مثل التواصل الإلكتروني والأتمتة، على الممارسات والعمليات الخاصة بإدارة الموظفين في البيئات الدولية. نريد أن نستكشف الفوائد والتحديات التي تواجهها الشركات عند استخدام هذه التكنولوجيا لإدارة قواهم العاملة في الخارج.

يستغرق الاستبيان حوالي 15 دقيقة للإكمال. جميع إجاباتك ستكون سرية وسيتم استخدامها فقط لأغراض البحث. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة - نحن مهتمون بوجهات نظرك الشخصية كخبير في هذا المجال.

إذا كان لديك أي أسئلة أو استفسارات، يرجى عدم التردد في الاتصال بنا على [معلومات الاتصال].

نشكرك مرة أخرى على مشاركتك في هذا الاستبيان. تعتبر مساهماتك قيمة للغاية وستساعدنا في تحقيق أهداف البحث.

هل لديك أي أسئلة قبل أن نبدأ؟

البيانات الشخصية

1. ما هو جنسك؟

- ذكر

- أنثى

- آخر

2. ما هو عمرك؟

- أقل من 25 سنة

- 25-35 سنة

- 36-45 سنة

- 46-55 سنة

- 56 سنة فأكثر

3. ما هو مستوى تعليمك الأعلى؟

- درجة البكالوريوس

- دبلوم عالٍ

- درجة الماجستير

- درجة الدكتوراه

- آخر

4. ما هي مدة خبرتك المهنية في إدارة الموارد البشرية ذات الطبيعة الدولية؟

- أقل من 5 سنوات

- 5-10 سنوات

- 11-15 سنة

- 16-20 سنة

- أكثر من 20 سنة

5. ما هو بلد وموقع عملك الحالي؟

[حقل نص]

6. ما هو قطاع عملك الحالي؟

- تكنولوجيا المعلومات

- التصنيع

- الخدمات المالية

- الرعاية الصحية

- التجزئة

- آخر [حقل نص]

يُرجى الإشارة إلى أن جميع إجاباتك ستظل سرية وستستخدم فقط لأغراض البحث، كما ذكر في المقدمة. شكرًا لك على وقتك وتعاونك.

هل لديك أي أسئلة أخرى؟

الأستبيان الأول

للمتغير استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية الدولية

يشير إلى التطبيق والاستفادة من أدوات وتقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنفيذ وإدارة مختلف وظائف الموارد البشرية في سياق عمليات الأعمال الدولية

المراجع	الفقرات	إعادة	للمتغير استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية الدولية
Bondarouk, T., .1 Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), .98-131	2	استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (HRIS) لإدارة الموظفين عبر الحدود الجغرافية	
Bapna, R., Langer, .1 N., Mehra, A., Gopal, R., & Gupta, A. (2013). Human capital investments and employee performance: An analysis of IT services industry. Management Science, 59(3), .641-658	2	استخدام أدوات التدريب والتطوير الإلكترونية لتنمية مهارات الموظفين عن بُعد	

Lievens, F., & .1 Chapman, D. S. (2019). Recruitment and selection in the digital age: A review of the web-based assessment. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6, 99-123	2	تطبيق التوظيف والاختيار الإلكتروني لجذب المواهب الدولية	
Angrave, D., .1 Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. Human Resource Management Journal, 26(1), 1-11	2	- تطبيق تحليلات الموارد البشرية الرقمية لاتخاذ قرارات مستنيرة	

جدول استبيان أسئلة خاصة بالمتغير الأول

العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً
ما مدى استفادة الموظفين من تكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية قد تسجيل الإلكتروني للحضور الانصراف					
كم مرة يتم تحديث وتطوير الأنظمة التكنولوجية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية					
ما مدى توافر الأنظمة والبرمجيات التكنولوجية اللازمة لإدارة الموارد البشرية بفعالية					
إلى ماذا تستخدم المنظمة التكنولوجية العمليات في عملية إدارة الموارد البشرية كالللتوظيف والتدريب والرواتب					

الأستبيان الثاني

للمتغير الأثر الاجتماعي (الإيجابي و السلبي) على إدارة الموارد البشرية بالخارج

المتغير الأثر الاجتماعي (الإيجابي والسلبي) على إدارة الموارد البشرية في المنظمات العاملة في الخارج يشير إلى التأثير الناتج عن وجود المنظمة في المجتمعات المضيفة، والذي قد يتمثل في مساهمتها في تحسين مستوى المعيشة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، أو قد يؤدي إلى تهيش الموظفين المحليين وإحداث فجوة ثقافية واجتماعية بين الموظفين الوافدين والمحليين. لذا على المنظمات إدارة هذا التأثير بشكل استراتيجي من خلال سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية التي تعزز الآثار الإيجابية وتحد من الآثار السلبية لضمان استمرارية أعمالها والتكامل مع المجتمعات المحلية.

المراجع	الفقرات	ابعادة	للمتغير الأثر الاجتماعي (الإيجابي و السلبي) على إدارة الموارد البشرية بالخارج
1. دراسة بعنوان "دور الشركات متعددة الجنسيات في التنمية الاقتصادية للدول النامية" بواسطة جون دونالد (2020): تؤكد على مساهمة هذه الشركات في خلق فرص عمل وتحسين مستويات المعيشة للمجتمعات المحلية.	2	- توفير فرص عمل للأفراد من الدول المضيفة وتحسين مستوى معيشتهم.	
1. دراسة بعنوان "دور الشركات متعددة الجنسيات في التنمية المستدامة للدول المضيفة" بواسطة ماريا جونزاليس (2019): تؤكد على مساهمة هذه الشركات في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في الدول النامية.	2	- مساهمة المنظمات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المحلية.	

1. دراسة بعنوان "نقل التكنولوجيا والخبرات الإدارية من الشركات متعددة الجنسيات إلى الشركات المحلية" بواسطة سامح محمد (2020): تبحث كيف ساعدت هذه الشركات في نقل المعرفة التقنية والإدارية وتطوير القدرات المحلية.	2	- نقل المعرفة والخبرات الفنية والإدارية إلى الموظفين المحليين وتطوير قدراتهم.	
1. دراسة بعنوان "إدارة التنوع الثقافي في بيئة العمل متعددة الجنسيات" بواسطة ليزا ويلسون (2021): تبحث في كيفية تعزيز التفاهم المتبادل والتعاون بين الموظفين من خلفيات ثقافية مختلفة.	2	- تشجيع التنوع الثقافي والتفاعل بين الموظفين من مختلف الجنسيات.	

جدول استبيان أسئلة خاصة بالمتغير الثاني

العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً
إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم المتبادل بين الموظفين					
إلى أي مدى تساهم سياسات الرعاية الاجتماعية في تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين المتنقلين من الخارج					
إلى أي مدى يمكن للمنظمة الاستفادة من التنوع الثقافي للموظفين لتعزيز الابتكار والإبداع					
إلى أي مدى يوجد التحديات تواجه إدارة إدارة الحوافز المكافآت في ظل تنوع الثقافي الموظفين					