جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

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

الفصل الدراسي الأول - 2024

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.

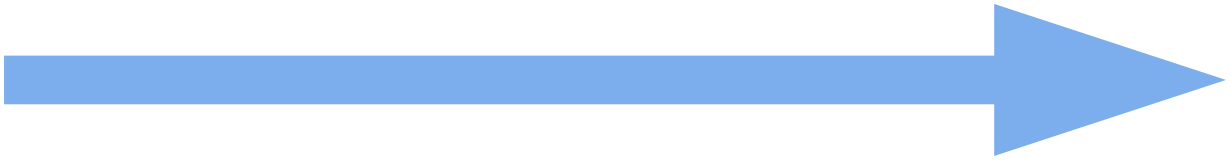
الفرضية الفرعية الثانية Hb:

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 المستقل

الأثر الاجتماعي

تحفيز الموظفين العاملين عليها

تحسين كفاءة العاملين والناس عامة

المتغير التابع

تحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة موارد البشرية بالخارج

تحسين وتعزيز التواصل الإجتماعي بين الموظفين

زيادة رضاهم الإيجابي

الدراسة الميدانية

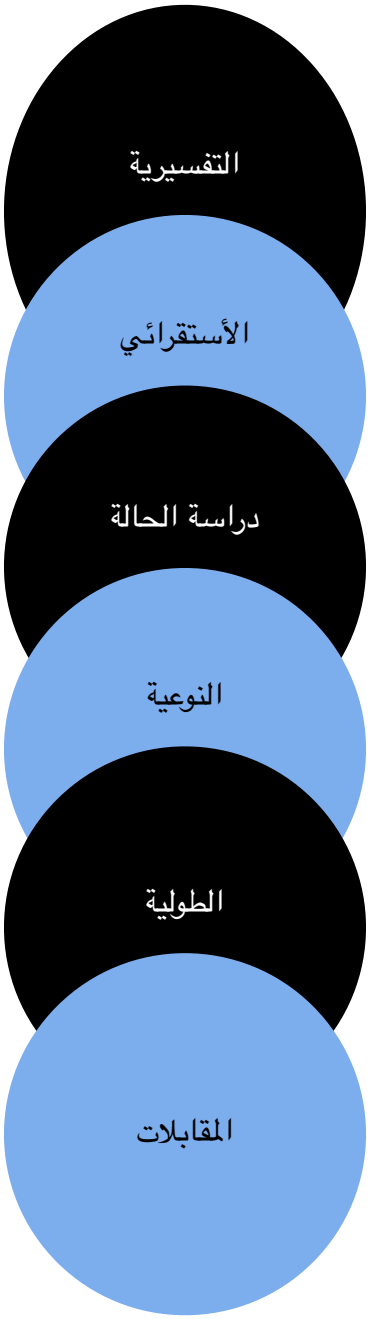
شركة ساب (SAP) هي شركة عالمية رائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات الأعمال. تأسست في عام 1972 ومقرها الرئيسي في ألمانيا. تعد ساب واحدة من أكبر الشركات في العالم في مجال برمجيات إدارة الموارد الأعمال (ERP)، وتوفر حلولاً متكاملة للشركات من مختلف القطاعات والصناعات.

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 شركةً موثوقة وموجهة للابتكار في مجال تكنولوجيا المعلومات وتحقيق الاستدامة والتحول الرقمي للشركات

بصلة البحث


التفسيرية
الأستقرائي
دراسة الحالة
النوعية
الطولية
المقابلات

هيكل المشروع

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع التحليل إحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمه

جدول محتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع

جدول محتويات

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس | إدارة المشاريع

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

الفصل الدراسي الثاني - 2024

المشروع النهائي 2

مقدمة الأستبيان

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

للمتغير استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية الدولية	ابعادة	الفقرات	المراجع
	استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (HRIS) لإدارة الموظفين عبر الحدود الجغرافية	2	1. Bondarouk, T., 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.
	استخدام أدوات التدريب والتطوير الإلكترونية لتنمية مهارات الموظفين عن بُعد	2	1. Bapna, R., Langer, 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.

	تطبيق التوظيف والاختيار الإلكتروني لجذب المواهب الدولية	2	.1 Lievens, F., & 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.
	- تطبيق تحليلات الموارد البشرية الرقمية لاتخاذ قرارات مستنيرة	2	.1 Angrave, D., 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.

جدول أستبيان أسئلة خاصة بالمتغير الأول

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

الأستبيان الثاني

للمتغير الأثر الأجتماعي (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 تهميش 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.

للمتغير الأثر الأجتماعي (الإيجابي و السلبي) على إدارة الموارد البشرية بالخارج	ابعادة	الفقرات	المراجع
	- توفير فرص عمل للأفراد من الدول المضيفة وتحسين مستوى معيشتهم.	2	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.
	- مساهمة المنظمات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المحلية.	2	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.

	- نقل المعرفة والخبرات الفنية والإدارية إلى الموظفين المحليين وتطوير قدراتهم.	2	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.
	- تشجيع التنوع الثقافي والتفاعل بين الموظفين من مختلف الجنسيات.	2	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.

جدول استبيان أسئلة خاصة بالمتغير الثاني

العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جدا
إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم المتبادل بين الموظفين					
إلى أي مدة 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					

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص

بكالوريوس ادارة مشاريع

عنوان المشروع

الأثر الاجتماعي في تحفيز واستخدام تكنولجيا المعلومات على اداره الموار البشريه في الخارج

أسم الطالب

عه حمدي طباسي

مشروع تخرج –2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

تخصص إدارة مشاريع

إشرف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

Dr. Mona Moustafa Elashry

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة

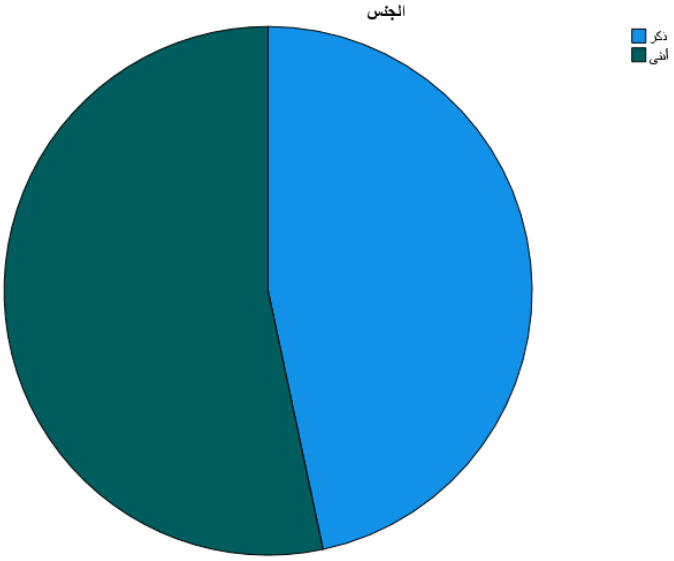
تناول هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائيا باستخدام البرامج الإحصائية SPSSالاصدار 27 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS اصدار 27، اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة، في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي SPSSاصدار 27

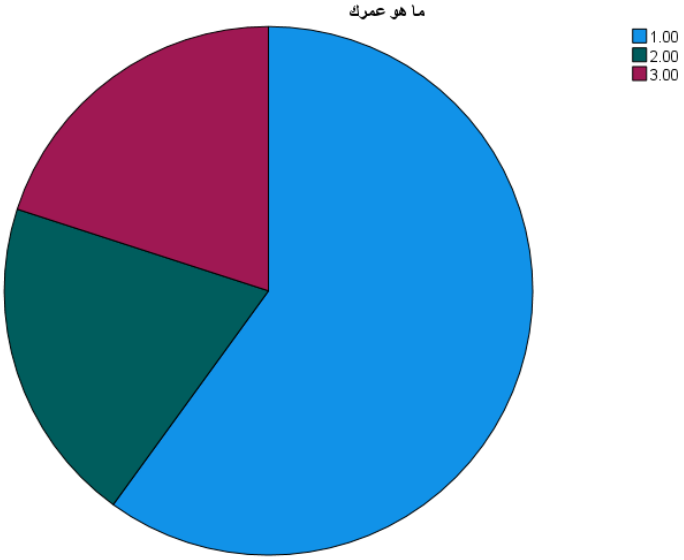
خصائص عينة الدراسة

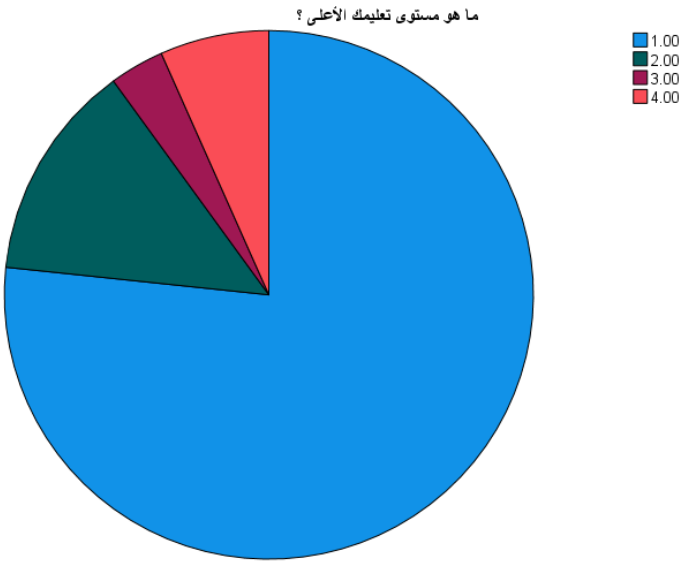
تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس والعمر-المستوى التعليمي -الخبرة المهنية-تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

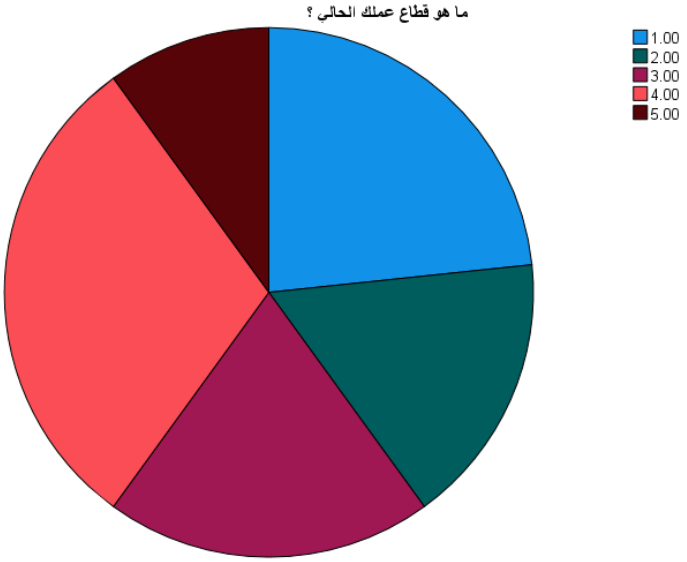
- **الجنس يشمل (ذكر، أنثى).**
- **العمر تشمل (ا قل من 25 سنة -25 -33 سنة 36-45 -سنة 46-55 -سنة 56 -سنة فأكثر**
- **مده الخبره المهنية (أقل من 5 سنوات 5-10 -سنوات 11-15 -سنة 16-20 -سنة -أكثر من 20 سنة)**
- **مستوى التعليمي (-درجة البكالوريوس -دبلوم عالٍ -درجة الماجستير -درجة الدكتوراه).**
- **قطاع العمل (تكنولوجيا المعلومات -التصنيع -الخدمات المالية -الرعاية الصحية –التجزئة**

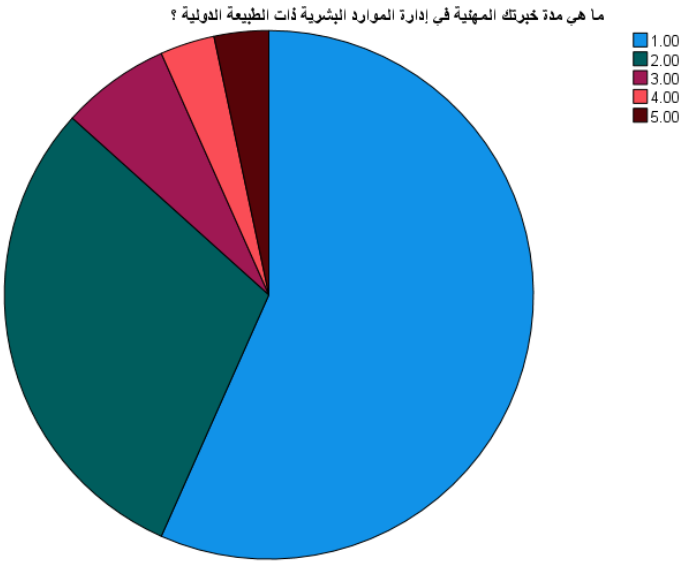
المتغير	فئة المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	14	%46.7
	انثى	16	%53.3
	الإجمالي	30	%100
العمر	اقل من 25 سنة	18	%60
	من 25 سنه الى 33 سنه	6	%20
	36-45 -سنة	6	%20
	الإجمالي	30	%100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	17	56.7
	من5 سنوات الى 11 سنه	9	30.0
	من 16 الى 20 سنه	2	6.7
	أكثر من 20 سنه	1	3.3
	الإجمالي	30	%100
المستوى التعليمي	دبلوم فاعلى	23	%76.7
	بكالوريوس	4	%13.3
	ماجستير	1	%3.3
	دكتوراه	2	%6.7
	الإجمالي	30	%100
قطاع العمل	تكنولوجيا المعلومات	7	23.3
	-التصنيع	5	16.7
	-الخدمات المالية	6	20.0
	- -الرعاية الصحية	9	30.0
	التجزئه	3	10.0
	الاجمالي	30	%100


الجنس
ذكر
أنثى


ما هو عمرك
1.00
2.00
3.00


ما هو مستوى تعليمك الأعلى ؟
1.00
2.00
3.00
4.00


ما هو قطاع عملك الحالى ؟
1.00
2.00
3.00
4.00
5.00



قياس صدق وثبات أدوات الدراسة

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج AVE (Average Variance Extracted) بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha. من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM (Structural equation modeling) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 27 والفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة Kaiser (1974) معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين التباين المستخرج AVE، التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ وفقا ل (Hair et al .(2006الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية لجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري،

قيمة T المحسوبة، وقيمة، P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٧، كما يلي

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P values	متوسط التباين المستخرج	
استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرة الدولة	ما مدى استفادة الموظفين من التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية في التسجيل الإلكتروني للحضور والانصراف	س1	0.447	1.000	.56324	0.00	2.176	0.067
	كم مرة يتم تحديث وتطوير الأنظمة التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية	س2		.662	.92786	0.00	.809	
	ما مدى توافر الأنظمة والبرمجيات التكنولوجيا اللازمة لإدارة الموارد البشرية بفعالية	س3		.243	.83391	0.00	.541	
	إلى أي مدى تستخدم المنظمة التكنولوجيا العمليات في عملية إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب والرواتب	س4		.279	1.04166	0.00	.473	
الأثر الاجتماعي (الإيجابي والسلبي) على إدارة الموارد	إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم التبادل ب ا الوظف	س1	0.507	1.000	.77013	0.00	2.138	1
	إلى أي مدة تساهم سياسات الرعاية اQجتماعية في تعزيز الرضا الوظيفي لل موظف االتنقلي امن الخارج	س2		.501	.94686	0.00	0.88	

	0.748	0.00	.88474	.294		س3	لي أي مدى يمكن للمنظمة الQستفاده من التنوع الثقافي للموظف التعزيز ابتكار وابداع	البشرية بالخارج
	0.234	0.00	.80230	.388		س4	إلى أي مدى يوجد التحديات تواجه إدارة إدارة الحوافز الككافات في ظل تنوع الثقافي الوظفا	

يتضح الشكل أعلاه

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها المتغير وأبعاده ، عند قيم أكبر من.0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من.٠,٠٠١ وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة، AVEيتضح ان قيمته لمتغير) المتغير المستقل (هو0.447 > ، 0.4 وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربية للاستبانة .مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس) المتغير وأبعاده (قيمتها أكبر من ٠,٧ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من0.0001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير) المتغير التابع (ككل الذ يساوي 1 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج) لأبعاد المتغير (هي: 2.138،0.88، 0.748 على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربية للاستبانة

ثبات اداه الدراسة

ثبات أداة الدراسة يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افردا العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 27. وفقا يجب ان تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.919	.916	1	ما مدى استفادة الموظفين من التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية في التسجيل الإلكتروني للحضور والانصراف	استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرة الدولة
	.920	1	كم مرة يتم تحديث وتطوير الأنظمة التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية	
	.913	1	ما مدى توافر الأنظمة والبرمجيات التكنولوجيا اللازمة لإدارة الموارد البشرية بفعالية	
	.913	1	إلى أي مدى تستخدم المنظمة التكنولوجيا العمليات في عملية إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب والرواتب	
0.951	.949	1	إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم لتبادل الوظيفي	الأثر الاجتماعي (الإيجابي والسلبي) على إدارة الموارد البشرية بالخارج
	.949	1	إلى أي مدة تساهم سياسات الرعاية الاجتماعية في تعزيز الرضا الوظيفي من الخارج	

	.948	1	لي أي مدى يمكن للمنظمة الا ستفاده من التنوع الثقافي للموظف للتعزيز ابتكار وابداع	
	.951	1	إلى أي مدى يوجد التحديات تواجه إدارة إدارة الحوافز الككافات في ظل تنوع الثقافي الموظف	
	.952	1	إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم لتبادل الوظيفي	

التحليل الوصفى لمتغيرات الدراسة

قيمة المتوسط الحسابى	النتيجه	الوزن النسبى	مستوى (درجة) الممارسة/ الاهميه
من 4.20 إلى أقل من 5	كبيره جدا	من 84% الى 100%	مرتفع جدا
من 3.40 إلى أقل من 4	كبيره	من 68% الى اقل من 84%	مرتفع
من 2.60 إلى أقل من 3.4	متوسطه	من52%الى اقل من 68%	متوسط
من 1.80 إلى أقل من 2	صغيره	من36% الى اقل من 52%	منخفض
من 1 إلى أقل من 1	صغيره جدا	من20% الى أقل من36%	منخفض جدا

مستوى الاهميه		الاتجاه العام		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المتغير	
مرتفع	متوسط	موافق	محايد	0.56	0.89	3.44	3.13	ما مدى استفادة الموظفين من التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية في التسجيل الإلكتروني للحضور والانصراف	استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرة الدولة
	مرتفع		موافق		0.66		3.78	كم مرة يتم تحديث وتطوير الأنظمة التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية	
	متوسط		محايد		0.90		3.23	ما مدى توافر الأنظمة والبرمجيات التكنولوجيا اللازمة لإدارة الموارد البشرية بفعالية	
	مرتفع		موافق		0.79		3.45	إلى أي مدى تستخدم المنظمة التكنولوجيا العمليات في عملية إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب والرواتب	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	0.66	0.63	3.61	3.79	إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم لتبادل الوظيفي	على اداره الموار البشريه في الخارج

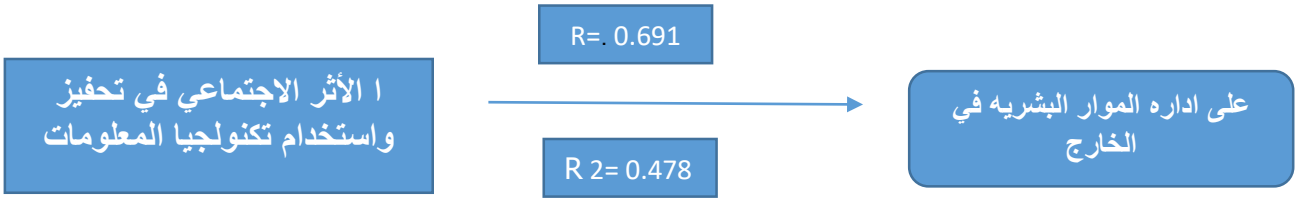
	مرتفع		موافق		0.82		3.65	إلى أي مدة تساهم سياسات الرعاية الاجتماعية في تعزيز الرضا الوظيفي من الخارج	
	مرتفع		موافق		0.87		3.54	لي أي مدى يمكن للمنظمة الا ستفاده من التنوع الثقافي للموظف للتعزيز ابتكار وابداع	
	مرتفع		موافق		0.77		3.45	إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم لتبادل الوظيفي	

معاملات الارتباط الخطى بين متغيرات الدراسه

المتغير		البعد الأول للمتغير الاول	البعد الثاني للمتغير الاول	البعد الثالث للمتغيرالاول	البعد الرابع للمتغير الاول
البعد الأول للمتغير الاول	Pearson Correlation	-.059-	.172	.164	.448*
	Sig. (2-tailed)	.757	.365	.386	.013
	N	30	30	30	30
البعد الثاني للمتغير الاول	Pearson Correlation	.030	.377*	.163	1
	Sig. (2-tailed)	.874	.040	.390	
	N	30	30	30	30
البعد الثالث للمتغيرالاول	Pearson Correlation	.519**	.211	1	.163
	Sig. (2-tailed)	.003	.262		.390
	N	30	30	30	30
البعد الرابع للمتغير الاول	Pearson Correlation	.351	.152	-.119-	.327
	Sig. (2-tailed)	.058	.424	.530	.077
	N	30	30	30	30
المتغير		البعد الأول للمتغير الثاني	البعد الثاني للمتغير الثاني	البعد الثالث للمتغير الثاني	البعد الرابع للمتغير الثاني
البعد الأول للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.333	-.042-	-.156-	1
	Sig. (2-tailed)	.072	.825	.410	
	N	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.085	.063	1	-.156-

البعد الثاني للمتغير الثاني	Sig. (2-tailed)	.655	.739		.410
	N	30	30	30	30
البعد الثالث للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.217	1	.063	-.042-
	Sig. (2-tailed)	.249		.739	.825
	N	30	30	30	30
البعد الرابع للمتغير الثاني	Pearson Correlation	1	.217	.085	.333
	Sig. (2-tailed)		.249	.655	.072
	N	30	30	30	30

يوضح الجدول السابق ملخص نموذج الانحدار، حيث يظهر معامل الارتباط (R) للعالقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الصحية بقيمة(0.659) وتشير إلى عالقة ارتباطية موجبة قوية بين الرضا الوظيفي , جودة الخدمات الصحية , كما تظهر قيمة(R2) معامل التحديد والتي بلغت 0.435مما يعني أن نسبة مساهمة المتغير المستقل الرضا الوظيفي في إحداث أثر على المتغير التابع ايجابيه



النتائج

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

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.

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

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