

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

عهد حمدي طباسي

2021205279

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

تعتبر تكنولوجيا المعلومات أداة حاسمة في عصرنا الحالي وتؤثر بشكل كبير على مختلف جوانب حياتنا، ومنها إدارة الموارد البشرية في الخارج. يتطلب التعامل مع الموظفين العاملين في الخارج تحديات فريدة من نوعها، ويمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تلعب دورًا هامًا في تحسين وتيسير هذه العملية.

تعتبر تكنولوجيا المعلومات أحد العوامل الرئيسية في تطوير إدارة الموارد البشرية للشركات العابرة للحدود. يتساءل الكثيرون عن الأثر الاجتماعي لتلك التكنولوجيا، وكيف يمكن استغلالها بشكل فعال في تحفيز الموظفين وتطوير بيئة عمل ملائمة. يهدف هذا البحث إلى استكشاف هذا الأثر الاجتماعي وتحليل كيفية تأثيره على إدارة الموارد البشرية في الشركات العابرة للحدود.

تركز هذه الدراسة على الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات في تحفيز واستخدام إدارة الموارد البشرية في الخارج. يُعد المتغير التابع في هذه الدراسة هو الأثر الاجتماعي، والذي يشمل تأثير التكنولوجيا المعلوماتية على التحفيز والإلهام لدى الموظفين العاملين في الخارج، وكيفية تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف المنظمات وسوف تحليل كيفية تأثير هذا المتغير على كفاءة وفاعلية العمل في بيئات العمل الدولية.

قبل هذه الدراسة، تم إجراء العديد من الدراسات السابقة التي استكشفت العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية في الخارج. وقد أظهرت هذه الدراسات تأثيرًا إيجابيًا لتكنولوجيا المعلومات على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وتحسين التواصل والتعاون بين الفرق العاملة في الخارج. تستند هذه الدراسة إلى هذه الدراسات السابقة والمراجع ذات الصلة لتوفير الأساس النظري اللازم وتحليل النتائج بعض الدراسات تشير إلى أهمية التكنولوجيا في تحفيز الموظفين وتعزيز أداءهم، بينما تشير دراسات أخرى إلى التحديات الاجتماعية التي تواجه استخدام التكنولوجيا في بيئات العمل العابرة للحدود.

ومع ذلك، تظهر الدراسات السابقة بعض الفجوات والتحديات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج. قد تكون هناك نقص في الدراسات التي تتناول الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على تحفيز الموظفين

وتحسين إدارة الموارد البشرية في السياق الدولي. هذه الفجوات تشكل فرصة لإجراء دراسة معمقة لهذا الموضوع وملء هذه الثغرات و مثل ، مثل قلة الدراسات التي تركز على البيانات العابرة للحدود وتأثيرها الاجتماعي.

تركز هذه الدراسة على مشكلة محددة في إدارة الموارد البشرية في الخارج وهي كيفية تحسين التحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات لتعزيز أداء الموظفين وتحقيق أهداف المنظمات. تعتبر هذه المشكلة ذات أهمية كبيرة نظراً للتحديات التي يواجهها الموظفون العاملون في الخارج وضرورة تحقيق الكفاءة والفعالية في إدارتهم و ايضا لدياً مثل صعوبة تقدير الأثر الفعلي لتكنولوجيا المعلومات على تحفيز الموظفين وإدارة الموارد البشرية في بيئات العمل الدولية.

يبرز أهمية هذا البحث في تعزيز فهمنا للأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج. من خلال تحليل النتائج والمعرفة المكتسبة، يمكن للمنظمات تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز التحفيز واستخدام التكنولوجيا المعلوماتية بشكل أفضل في إدارة الموارد البشرية في السياق الدولي. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين الأداء العام للموظفين وتحقيق نتائج إيجابية للمنظمات

بيان أهمية البحث في فهم الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج، وكيف يمكن استخدام هذا الفهم لتحسين العمليات وزيادة الإنتاجية في الشركات الدولية

باختصار، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج وتحديد كيفية تحسين التحفيز واستخدام التكنولوجيا المعلوماتية بهدف تحقيق أهداف المنظمات وتحسين أداء الموظفين. ستستند الدراسة إلى الدراسات السابقة والمراجع ذات الصلة لملء الفجوات الموجودة في الأدب العلمي وتوفير إطار نظري قوي للبحث.

تكنولوجيا المعلومات لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية في الخارج، وتلعب دوراً حاسماً في تحفيز وتعزيز أداء الموظفين. يهدف هذا البحث إلى دراسة الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات في تحفيز واستخدام الموارد البشرية في الخارج، وتحديد كيفية تحسين أداء الموظفين وتحقيق أهداف المنظمات من خلال تطبيق التكنولوجيا المعلوماتية. ستعتمد الدراسة على الدراسات السابقة والمراجع ذات الصلة لتوفير الأساس اللازم وتحليل النتائج.

2.1. الفجوات النظرية :

رغم وجود العديد من الدراسات السابقة حول الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج، إلا أنه لا تزال هناك بعض الفجوات النظرية التي يمكن ملامتها في هذا المجال. ومن بين الفجوات النظرية المحتملة:

1. قلة الدراسات التي تتناول الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على تحفيز الموظفين في العمل الدولي. قد تكون هناك حاجة للتركيز على تأثير التكنولوجيا المعلوماتية في تعزيز رغبة الموظفين في العمل بكفاءة وإلهامهم لتحقيق أهداف المنظمة.

2. نقص البحوث التي تستكشف العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والتواصل والتعاون بين الفرق العاملة في الخارج. قد يكون من المهم فهم كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا المعلوماتية في تحسين التواصل وتعزيز التعاون بين الموظفين العاملين في بيئات عمل دولية.

3. قلة الدراسات التي تناقش التحديات والمشكلات المحتملة التي يمكن أن تواجهها المنظمات عند استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج. يمكن أن تشمل هذه التحديات قضايا الأمان والخصوصية والتكيف الثقافي وغيرها، ويمكن أن تتطلب بحوثاً إضافية لتوفير التوجيه والإرشاد للمنظمات.

4. الحاجة إلى دراسات مقارنة بين البلدان والثقافات المختلفة فيما يتعلق بأثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج. قد تكون هناك اختلافات في الثقافات والقيم والممارسات التي يمكن أن تؤثر على تبني واستخدام التكنولوجيا المعلوماتية في بيئات العمل الدولية.

مع معالجة هذه الفجوات النظرية، يمكن أن تساهم الدراسات المستقبلية في توسيع فهمنا للأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج وتوفير التوجيه والإرشاد للمنظمات في تحسين أداء الموظفين وتحقيق أهدافها.

2.2. الفجوات العملية :

تعتبر الفجوات العملية في الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج مسائل عملية تتعلق بتطبيق واستخدام التكنولوجيا في بيئات العمل الدولية. ومن بين الفجوات العملية المحتملة:

1. نقص الاستعداد والتدريب: قد يواجه الموظفون والمديرون صعوبة في استخدام التكنولوجيا المعلوماتية بشكل فعال في بيئات العمل الدولية نظرًا لنقص التدريب والاستعداد المناسب. يمكن أن تتطلب الفجوة العملية توفير برامج تدريب وتأهيل للموظفين لتعزيز مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا والتكيف مع البيئات العملية المختلفة.

2. العوائق التقنية: قد تواجه المنظمات صعوبات في تأمين البنية التحتية التقنية اللازمة لتطبيق واستخدام التكنولوجيا المعلوماتية في بيئاتها الدولية. قد تتطلب الفجوة العملية الاستثمار في تحسين البنية التحتية التقنية وتوفير الدعم الفني المناسب لضمان فعالية استخدام التكنولوجيا.

3. التحديات الثقافية واللغوية: قد تواجه المنظمات صعوبات في التعامل مع التحديات الثقافية واللغوية المرتبطة باستخدام التكنولوجيا في بيئات العمل الدولية. قد تتطلب الفجوة العملية الاهتمام بالتواصل الثقافي وتوفير حلول متعددة اللغات لتسهيل التفاعل والتعاون بين الموظفين.

4. الأمان والخصوصية: قد تشكل قضايا الأمان والخصوصية تحدياً في استخدام التكنولوجيا المعلوماتية في بيئات العمل الدولية. يجب أن تولي المنظمات اهتماماً خاصاً لحماية البيانات وضمان سرية المعلومات الشخصية في سياق استخدام التكنولوجيا.

مع معالجة هذه الفجوات العملية، يمكن للمنظمات أن تحسن استخدام التكنولوجيا المعلوماتية في إدارة الموارد البشرية في الخارج وتتجاوز التحديات المحتملة وتعزز الأداء المؤسسي والاجتماعي.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحث الرئيسي التالي :

(ما هو الأثر الاجتماعي في تحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج؟)

أهمية البحث

تكنولوجيا المعلومات تلعب دورًا حيويًا في تحسين إدارة الموارد البشرية في الخارج، ويعتبر الأثر الاجتماعي أحد العوامل الهامة التي تحفز استخدامها وتطورها. يتعلق الأثر الاجتماعي بالتأثير الإيجابي الذي يمكن أن تحققه تكنولوجيا المعلومات على المجتمع والأفراد.

3.1. الأهمية النظرية :

الأهمية النظرية للأثر الاجتماعي في تحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج ترتبط بعدة نظريات ومفاهيم. إليك بعض النقاط التي توضح الأهمية النظرية لهذا الأثر:

1. نظرية اعتماد التكنولوجيا: تشير هذه النظرية إلى أن قبول واعتماد التكنولوجيا يعتمد بشكل كبير على تأثيرها الاجتماعي. إذا كان للتكنولوجيا أثر اجتماعي إيجابي في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين وتعزيز الأداء العام للمؤسسة، فإن الموظفين والإدارة سيكونون أكثر استعدادًا لاعتمادها واستخدامها في إدارة الموارد البشرية.

2. نظرية التحفيز الاجتماعي: تشير هذه النظرية إلى أن التكنولوجيا المعلوماتية يمكن أن تكون وسيلة فعالة لتحفيز الموظفين وزيادة مشاركتهم والانخراط في العمل. عندما يتم استخدام التكنولوجيا بطرق تعزز التواصل وتعزز التعاون وتعطي الموظفين إمكانية المشاركة في صنع القرارات وتعزيز تحسين الأداء الفردي والجماعي، فإنها تعمل كعامل تحفيزي يؤدي إلى رضا الموظفين ورفع معنوياتهم.

3. نظرية التحول الرقمي: تشير هذه النظرية إلى أن استخدام التكنولوجيا المعلوماتية في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحول جذري في طريقة عمل المؤسسات. عندما يتم تبني التكنولوجيا بشكل واسع ومنهجي، فإنها تعزز التنمية المستدامة وتعزز الابتكار وتزيد من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة العالمية. وبالتالي، فإن الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات في هذا السياق يمكن أن يكون محفزاً لتحقيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

4. نظرية العدالة الاجتماعية: تشير هذه النظرية إلى أن استخدام التكنولوجيا المعلوماتية يمكن أن يساهم في تعزيز العدالة وتحقيق المساواة في إدارة الموارد البشرية. من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات في عمليات التوظيف والتقييم وتطوير المهارات وإدارة الأداء، يتم تقليل التحيزات الشخصية وتعزيز الشفافية والعدالة في صنع القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

بشكل عام، يتضح أن الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج يكمن في قدرتها على تحسين التواصل والتعاون، وتحفيز الموظفين، وتحقيق التحول الرقمي، وتعزيز العدالة والمساواة. وبالتالي، يمكن أن يؤدي استخدام التكنولوجيا المعلوماتية بشكل فعال في إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق أهداف المؤسسة بطرق أكثر فاعلية وفعالية في بيئة العمل الدولية.

3.2. الأهمية العملية :

الأهمية النظرية للأثر الاجتماعي في تحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج ترتبط بعدة نظريات ومفاهيم. إليك بعض النقاط التي توضح الأهمية النظرية لهذا الأثر:

1. نظرية اعتماد التكنولوجيا: تشير هذه النظرية إلى أن قبول واعتماد التكنولوجيا يعتمد بشكل كبير على تأثيرها الاجتماعي. إذا كان للتكنولوجيا أثر اجتماعي إيجابي في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين وتعزيز الأداء العام للمؤسسة، فإن الموظفين والإدارة سيكونون أكثر استعداداً لاعتمادها واستخدامها في إدارة الموارد البشرية.

2. نظرية التحفيز الاجتماعي: تشير هذه النظرية إلى أن التكنولوجيا المعلوماتية يمكن أن تكون وسيلة فعالة لتحفيز الموظفين وزيادة مشاركتهم والانخراط في العمل. عندما يتم استخدام التكنولوجيا بطرق تعزز التواصل وتعزز التعاون وتعطي الموظفين إمكانية المشاركة في صنع القرارات وتعزيز تحسين الأداء الفردي والجماعي، فإنها تعمل كعامل تحفيزي يؤدي إلى رضا الموظفين ورفع معنوياتهم.

3. نظرية التحول الرقمي: تشير هذه النظرية إلى أن استخدام التكنولوجيا المعلوماتية في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحول جذري في طريقة عمل المؤسسات. عندما يتم تبني التكنولوجيا بشكل واسع ومنهجي، فإنها تعزز التنمية المستدامة وتعزز الابتكار وتزيد من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة العالمية. وبالتالي، فإن الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات في هذا السياق يمكن أن يكون محفزاً لتحقيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

4. نظرية العدالة الاجتماعية: تشير هذه النظرية إلى أن استخدام التكنولوجيا المعلوماتية يمكن أن يساهم في تعزيز العدالة وتحقيق المساواة في إدارة الموارد البشرية. من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات في عمليات التوظيف والتقييم وتطوير المهارات وإدارة الأداء، يتم تقليل التحيزات الشخصية وتعزيز الشفافية والعدالة في صنع القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

المراجع

- أبو شقرا، زياد. "تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في البيئات الدولية". مجلة إدارة الأعمال الدولية، العدد 5 (2020): 25-38.
- الجويلي، حسين. "التحديات الاجتماعية لتكنولوجيا المعلومات في بيئات العمل الدولية". مؤتمر العلوم الاجتماعية الدولي، المجلد 12، العدد 2 (2019): 112-125.
- الخضير، نور. "دور تكنولوجيا المعلومات في تحفيز الموظفين وتطوير بيئة عمل فعالة في الشركات العابرة للحدود". مجلة إدارة الموارد البشرية الدولية، العدد 8 (2018): 45-58.
- الهواري، ريم. "تكنولوجيا المعلومات وتحديات إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية". مؤتمر إدارة الموارد البشرية الدولي، المجلد 7، العدد 3 (2017): 88-101.
- عبد الرحمن، محمد. "تأثير التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت على إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية". مجلة البحوث الاقتصادية والاجتماعية، العدد 3 (2016): 72-85.

●
محمود، علي. "استخدام وتكامل تكنولوجيا المعلومات في إدارة
الموارد البشرية في البيئات الدولية". مؤتمر الإدارة والتنمية الدولي، المجلد 9،
العدد 4 (2015): 120-135.

الملاحق

أستمارة البحث

تحية طيبة

في إطار الدراسة المكملّة لدليل شهادة البكالوريوس في علم الإدارة اختصاص
إدارة المشاريع بعنوان:

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

واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية
الاجتماعية في تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة ، فإننا نضع بين ايديكم هذه
الاستمارة راجين منكم الإجابة على الأسئلة بشكل دقيق وبشكل موضوعي بغية
الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة (صح) في الخانة التي ترونها مناسبة،
علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسوف يتم التعامل معها
بسرية تامة

نشكركم لحسن تعاونكم

الإستبيان الأول

بيانات خاصة بالأثر الاجتماعي

1. هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين الموظفين في مواقع عمل مختلفة حول العالم ؟

نعم لا نوعا ما

2. هل تكنولوجيا المعلومات لتحسين إدارة المعرفة في المؤسسة الخاصة بك مثلا تخزين مشاركة المعرفة والخبرات بين الموظفين في مختلف الدول ؟

نعم لا نوعا ما

3. هل تعتقد أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يوفر الوقت والجهد في عمليات إدارة الموارد البشرية مثلا التوظيف وإدارة الأداء والتدريب ؟

نعم لا نوعا ما

4. هل تروج تكنولوجيا المعلومات لتحسين تجربة الموظفين العاملين في الخارج مثلا من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات والأدوات والخدمات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة وسهولة ؟

نعم لا نوعا ما

5. هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا يساهم في تحسين مرونة وقدرة الشركة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل الدولية ؟

نعم لا نوعا ما

الإستبيان الثاني

بيانات حوله تحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج

1. هل تعتقد ان وجود تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يعزز التحفيز والروح المعنوية للموظفين في الخارج؟

نعم لا نوعا ما

2. هل تعتقد استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين بالخارج ؟

نعم لا نوعا ما

3. هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا المعلومات يسهم في تحسين أمن المعلومات وحماية البيانات الشخصية في إدارة الموارد البشرية في الخارج ؟

نعم لا نوعا ما

4. هل تعتقد أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في تحسين إدارة المواهب الاحتفاظ بها في المواقع ؟

نعم لا نوعا ما

5. هل تروج هي تكنولوجيا المعلومات لتعزيز التوازن للعمل والحياة الشخصية للموظفين في الخارج الخارج من خلال الحلول التقنية المتاحة ؟

نعم لا نوعا ما