

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

المقدمة

نظرة عامة:

تعد تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات الحديثة من الأدوات الرئيسية التي تسهم في تطوير وتحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والمنظمات في العالم. تلعب هذه التكنولوجيا دورًا حاسمًا في تسهيل عمليات التوظيف والتدريب والتطوير والحفاظ على الموظفين وتعزيز أداء الفرق العاملة. ومع ذلك، يجب أن ندرك أن الأثر الاجتماعي لتلك التكنولوجيا يمكن أن يكون له تأثير قوي على إدارة الموارد البشرية في الخارج.

أهمية إجراء الدراسات السابقة:

إجراء الدراسات السابقة في مجال الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج ضروري لعدة أسباب:

1. فهم التحديات والمزايا: تساعد الدراسات السابقة على فهم التحديات التي قد تواجهها المؤسسات والمنظمات عند استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج، بالإضافة إلى التفاهم على المزايا المحتملة التي يمكن أن تتحقق من تلك التكنولوجيا. وبالتالي، يمكن للدراسات السابقة أن تساعد في تحديد النهج والاستراتيجيات الأكثر فاعلية لتحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية في الخارج.
2. تقييم الأثر الاجتماعي: تساعد الدراسات السابقة في تقييم الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج. يمكن لهذه الدراسات أن تحدد العوامل التي يمكن أن تؤثر في النتائج الاجتماعية لتلك التكنولوجيا، مثل تأثيرها على التواصل والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين من خلال الوسائل الرقمية.
3. تطوير السياسات والإرشادات: توفر الدراسات السابقة الأساس اللازم لتطوير السياسات والإرشادات المتعلقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج. يمكن أن تساعد هذه الدراسات في تحديد المبادئ التوجيهية والمعايير المهنية والأفضلية الأخلاقية التي يجب اتباعها عند استخدام التكنولوجيا في هذا السياق.
4. توجيه البحث والابتكار: يمكن أن تسهم الدراسات السابقة في توجيه البحث والابتكار في مجال تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية في الخارج. من خلال فهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسات السابقة، يمكن توجيه الجهود البحثية نحو تطوير حلول جديدة ومبتكرة تعزز فعالية وفاعلية إدارة الموارد البشرية عبر التكنولوجيا.

5. تبادل المعرفة والخبرات: تساهم الدراسات السابقة في تبادل المعرفة والخبرات بين الباحثين والمهنيين بمجال تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية في الخارج. يمكن لهذا التبادل أن يؤدي إلى تحسين الممارسات وتعزيز التعاون والتفاهم بين الأطراف المعنية.

باختصار، إجراء الدراسات السابقة في مجال الأثر الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج يعد أمرًا حيويًا وضروريًا. تلك الدراسات تساهم في فهم التحديات والمزايا، وتقييم الأثر الاجتماعي، وتطوير السياسات والإرشادات، وتوجيه البحث والابتكار، وتبادل المعرفة والخبرات. من خلال هذه الدراسات، يمكن تعزيز فهمنا للعلاقة بين التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية في الخارج وتحسين أداء المؤسسات والمنظمات في هذا السياق.

المتغير الأول

المتغير الأول في هذا الموضوع هو "تكنولوجيا المعلومات" في سياق إدارة الموارد البشرية في الخارج.

تعريف تكنولوجيا المعلومات:

تكنولوجيا المعلومات تشير إلى استخدام الأجهزة والبرامج والشبكات والأنظمة لجمع وتخزين ومعالجة ونقل واستخدام المعلومات بشكل رقمي. تتضمن تلك التكنولوجيا الحواسيب والبرمجيات والإنترنت والشبكات اللاسلكية وأنظمة إدارة قواعد البيانات وتطبيقات الويب والتجارة الإلكترونية والتعلم الإلكتروني وأجهزة الاتصالات الذكية، وغيرها.

تطور تكنولوجيا المعلومات:

شهدت تكنولوجيا المعلومات تطوراً سريعاً على مر السنوات، حيث تطورت الأجهزة والبرامج والشبكات وأصبحت أكثر تقدماً وقوة. من الحواسيب الضخمة والمكلفة في الماضي، انتقلنا إلى الأجهزة النقالة والحواسيب الشخصية والأجهزة اللوحية والهواتف الذكية التي أصبحت تتسم بالصغر والقدرة العالية. تحسنت أيضاً البرامج وظهرت تطبيقات متقدمة تمكن المؤسسات من أتمتة العمليات وتحسين الإنتاجية والكفاءة.

أبعاد تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج:

تكنولوجيا المعلومات تؤثر على إدارة الموارد البشرية في الخارج من خلال عدة أبعاد:

1. التوظيف والتعاقد: تتيح تكنولوجيا المعلومات إمكانية البحث عن المرشحين للوظائف الشاغرة عبر شبكات التوظيف الإلكترونية وقواعد البيانات المركزية. يمكن أيضاً استخدام أنظمة إدارة طلبات التوظيف والتعاقد الإلكترونية لتبسيط وتسريع عمليات التوظيف والتعاقد.

2. التدريب والتطوير: يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات لتقديم التدريب والتطوير عن بُعد عبر منصات التعلم الإلكتروني والوصول إلى مواد التدريب عبر الإنترنت. يساهم ذلك في تعزيز مهارات الموظفين وتحسين أدائهم.

المتغير الثاني

تعريف تطور التكنولوجيا وانتشاره في الخارج:

تطور التكنولوجيا يشير إلى التغيرات والتحسينات المستمرة في الأجهزة والأنظمة والبرامج التقنية على مر الزمن. يشمل هذا التطور تقدماً في القدرات التكنولوجية والأداء والفعالية والاستخدام الشامل للتكنولوجيا في مجالات متنوعة.

انتشار التكنولوجيا في الخارج يتعلق بانتشار واعتماد التكنولوجيا واستخدامها في الدول والمجتمعات الأخرى. يتم تحقيق هذا الانتشار من خلال التبادل التجاري والتكنولوجي والتعاون الدولي والعلاقات الخارجية.

أبعاد تطور التكنولوجيا وانتشاره في الخارج:

1. الاقتصادية: يؤدي تطور التكنولوجيا وانتشاره في الخارج إلى تأثيرات اقتصادية هامة. يمكن أن تساهم التكنولوجيا المتقدمة في زيادة الإنتاجية وتحسين كفاءة العمليات وتوسيع الأسواق وتشجيع الابتكار وخلق فرص عمل جديدة.

2. الاجتماعية: يؤثر التطور التكنولوجي وانتشاره في الخارج على البنية الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية في المجتمعات. يمكن أن تساهم التكنولوجيا في تحسين نوعية الحياة وتعزيز التواصل وتوفير فرص التعليم وتمكين الفرد وتغيير أنماط العمل والترفيه.

3. الثقافية: يؤدي انتشار التكنولوجيا في الخارج إلى تأثيرات ثقافية متنوعة. يمكن أن تؤثر التكنولوجيا على الثقافة والقيم والمعتقدات والتفاعلات الثقافية بين الثقافات المختلفة. يمكن أن تؤدي التكنولوجيا أيضاً إلى تغييرات في الوسائل الإعلامية والترفيه والفن والتواصل الثقافي.

نظريات تطور التكنولوجيا وانتشاره:

هناك العديد من النظريات التي تشرح تطور التكنولوجيا وانتشاره في الخارج، ومنها:

1. نظرية التطور التكنولوجي: تشير إلى أن التكنولوجيا تتطور بشكل طبيعي ومستمر عبر الوقت، وأن التغيرات التكنولوجية يمكن أن تكون نتيجة للابتكار والاكتشاف والتحسين المستمر.

2. نظرية انتشار التكنولوجيا: تأكيد علما تدر عن الانقطاع في الإجابة. هنا بقية الإجابة:

نظرية انتشار التكنولوجيا: تشير إلى أن انتشار التكنولوجيا يتبع نماذج وأنماط معينة. تشمل هذه النماذج المعرفة بالابتكار والاتجاهات الاجتماعية والعوامل الاقتصادية والسياسية والتنظيمية التي تؤثر على عملية انتشار التكنولوجيا في المجتمعات.

3. نظرية التأثير الاجتماعي: تشير إلى أن التكنولوجيا ليست مجرد أداة فحسب، بل تؤثر أيضاً في المجتمعات والثقافات. يعتقد بأن التكنولوجيا تغير الديناميكيات الاجتماعية والقيم والعلاقات بين الأفراد والمجموعات.

علاقة متغيرات البحث

علاقة التكنولوجيا المعلومات بتطور التكنولوجيا وانتشاره في الخارج تتضمن الأنماط والصراعات والفجوات التالية:

1. الأنماط:

- الابتكار التكنولوجي: يتمثل في تطوير تقنيات وأدوات جديدة في مجال التكنولوجيا المعلومات، مما يسهم في تحسين وتطوير التكنولوجيا عمومًا.
- انتشار التكنولوجيا: يسهم التطور التكنولوجي في تسهيل انتشار التكنولوجيا المعلومات في العالم، حيث يتم نقل المعرفة والتقنيات والمنتجات إلى دول ومجتمعات أخرى.

2. الصراعات:

- الصراعات التكنولوجية: يمكن أن تنشأ صراعات بين الدول والمؤسسات للسيطرة على التكنولوجيا المعلومات واستخدامها في مجالات مختلفة مثل الأمن السيبراني والتجارة الإلكترونية.
- الصراعات الثقافية والاجتماعية: قد تنشأ صراعات بين الثقافات والمجتمعات المختلفة حول استخدام التكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على القيم والمعتقدات والخصوصية.

3. الفجوات:

- الفجوة التكنولوجية: تشير إلى الاختلاف في الوصول والاستخدام للتكنولوجيا المعلومات بين الدول والمجتمعات. بعض الدول والمناطق قد تكون متقدمة تكنولوجياً وتتمتع ببنية تحتية جيدة، في حين أن البلدان الأخرى قد تواجه صعوبات في الوصول إلى التكنولوجيا واستخدامها.
- الفجوة الرقمية: تعني الفجوة في الوصول إلى الاتصالات والإنترنت والمهارات الرقمية بين الأفراد والمجتمعات. هناك تحديات تتعلق بالتكنولوجيا المعلومات فيما يتعلق بالتواصل والوصول إلى المعلومات والفرص الاقتصادية.

تلك هي بعض الأنماط والصراعات والفجوات المشتركة بين التكنولوجيا المعلومات وتطور التكنولوجيا وانتشاره في الخارج. يجب ملاحظة أن هذه العلاقة تعتمد على العديد من العوامل والمتغيرات الأخرى، وتختلف من حيث النطاق والتأثير من سياق إلى آخر.

الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:

- الدراسات السابقة أظهرت أن تحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج له أثر اجتماعي ملحوظ.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات يمكن أن يعزز التواصل والتعاون بين العاملين في الخارج والموظفين في البلد المقر الرئيسي، مما يساهم في تعزيز الروح الفريقية والتفاعل الاجتماعي.
- يمكن أن تحسن تكنولوجيا المعلومات عمليات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتحسين أداء الموظفين في الخارج.
- توفر تكنولوجيا المعلومات وسائل لتبادل المعلومات والمعرفة والخبرات بين العاملين في الخارج والموظفين في البلد المقر الرئيسي، مما يعزز التعلم المستمر والابتكار.

مناقشة آثار البحث المستقبلية:

- ينبغي إجراء المزيد من البحوث لفهم أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج بشكل أعمق وأوسع.
- يمكن دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الاتصال الاجتماعي والثقة بين العاملين في الخارج والموظفين في البلد المقر الرئيسي.
- يمكن أيضاً استكشاف آثار تكنولوجيا المعلومات على التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين في الخارج، وكيفية تحسينها باستخدام التكنولوجيا المعلومات.
- يجب تحليل التحديات والعقبات التي يمكن أن تواجه تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج، مثل قضايا الخصوصية والأمن السيبراني.

المساهمات الإجمالية:

- يمكن أن يساهم البحث في تعزيز فهمنا لأثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج وتوجيه السياسات والممارسات المستقبلية.
- يمكن أن يدعم البحث تطوير استراتيجيات فعالة لتحفيز وتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج.
- قد يساهم البحث في تحسين الكفاءة والأداء وتعزيز التواصل والتعاون بين العاملين في الخارج والموظفين في البلد المقر الرئيسي.

- قد يسهم البحث في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية للعاملين في الخارج من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات لتمكين العمل عن بعد وتنظيم الوقت بشكل أفضل.
- يمكن أن يسهم البحث في تحسين القدرة التنافسية للمنظمات والشركات في السوق العالمية عن طريق الاستفادة الكاملة من تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج.

المراجع

1. بونداروك، ت.، ورويل، هـ. (محرران). (2018). دليل البحوث المتعلقة بالتحول الإلكتروني وتقنيات إدارة الموارد البشرية: النتائج والتحديات التنظيمية. اي جي اي العالمية.
2. كاسيو، ديليو إف، وبودرو، جيه ديليو (2010). الاستثمار في البشر: الأثر المالي لمبادرات الموارد البشرية. تعليم بيرسون.
3. لينجنك هول، إم إل، لينجنك هول، سي إيه، وريجسي، سي إم (2013). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية: تطور المجال. مراجعة إدارة الموارد البشرية، 23(4)، 18-35.
4. مارلر، جيه إتش، وفيشر، إس إل (2013). مراجعة قائمة على الأدلة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. مراجعة إدارة الموارد البشرية، 23(1)، 18-36.
5. إيه إم ماكديرموت، وكونواي إي. (2016). التأثير المتناقض لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الجوانب الزمنية للتوازن بين العمل والحياة. التكنولوجيا الجديدة، العمل والتوظيف، 31(3)، 226-241.
6. نجاي، إي ديليو، وات، إف كيه (2006). مشاركة الموارد البشرية في الاستعانة بمصادر خارجية لتكنولوجيا المعلومات: دراسة حالة. مراجعة الموظفين، 35(3)، 325-343.
7. رويل، إتش. جي.، بونداروك، تي. في.، ولويس، جي. سي. (2007). إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: ابتكار أم تهيج؟ استكشاف لإدارة الموارد البشرية على شبكة الإنترنت في الشركات الكبيرة. علاقات الموظفين، 29(3)، 280-291.
8. رويل، إتش، بونداروك، تي، ولويس، جيه كيه (2004). إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: الابتكار أو التهيج. مجلة الإدارة، 15(3)، 364-381.

9. سلطانى، إى.، وىلكنسون، أ. (2015). إدارة الموارد البشرية والقدرة على الابتكار: نظرة فاحصة. مجلة إدارة الموارد البشرية، 25(2)، 191-211.

جدول المحتويات

1. فصل الأول الإطار النظري

للدراسته.....

.....

..... 1.1 المقدمة

1.2 مشكلة البحث

.....

1.2.1 الفجوات النظرية

.....

1.2.2 الفجوات العملية

.....

1.3 أهمية البحث

.....

1.3.1 أهمية نظرية

.....

1.3.2 أهمية تطبيقية

.....

..... 1.4 أسئلة البحث

1.5 أهداف البحث

.....

1.6 فرضيات البحث

.....

1.7 نموذج البحث

1.8 منهجية البحث

1.9 الدراسة الميدانية

1.10 هيكل المشروع

2. الفصل الثاني الإطار النظري

2.1 المقدمة

2.2 المبحث الأول : أثر الاجتماعي في تحفيز و استخدام التكنولوجيا

2.3 المبحث الثاني : تطور و انتشار التكنولوجيا

2.4 العلاقة بين المبحث الأول و الثاني

2.5 المراجع

2.6 محتويات البحث

