

## دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا

اسم الباحثة:

أحلام سعود حميد الريشي

E-mail: [ahlam-suod@hotmail.com](mailto:ahlam-suod@hotmail.com)

إشراف الدكتورة: أمل عبدالله عواض العتيبي  
(أستاذ مساعد بكلية إدارة الاعمال)

العام الدراسي: 2020م – 2021

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي بجامعة أم القرى في ظل جائحة كورونا، والكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى وتحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا، واشتملت عينة الدراسة على (62) فرداً من العاملين بإدارة الموارد البشرية بجامعة أم القرى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت بالاستبانة كأداة لها، وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية بجامعة أم القرى قد جاءت بدرجة استجابة عالية بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.748)، وأن التميز المؤسسي بجامعة أم القرى في ظل جائحة كورونا قد جاء بدرجة استجابة عالية بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.869)، كما تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى والمتوسط العام للتميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا بمعامل ارتباط (\*\*0.754)، كما أوصت الدراسة بتوفير برامج تدريبية إلكترونية للعاملين في الجامعة لزيادة قدراتهم ومهاراتهم.

كلمات مفتاحية: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية- التميز المؤسسي- جائحة كورونا.

### Abstract

This research aims to identify the electronic human resources management and the institutional excellence in Umm Al-Qura University in light of the Corona virus Pandemic, and investigate the existence of a correlation between the electronic human resources management in Umm Al-Qura University and achieving institutional excellence in light of the Corona virus pandemic. The research sample consisted of (62) employees working in the human resources management at Umm Al-Qura University. The researcher adopted the descriptive approaches the research method and used the questionnaire as its tool. The research concluded many results including that the electronic human resources management came in a high response degree with an arithmetic mean of (3.90) and a standard deviation of (0.748). In addition, the institutional excellence in Umm Al-Qura University during the Corona virus Pandemic came in a high response degree with an arithmetic mean of (3.56) and a standard deviation of (.869). The research also indicated that there was a statistically significant correlation between the overall mean of the electronic human resources management and the overall mean of the institutional excellence with a correlation coefficient of (.754\*\*). The research also came up with some recommendations including providing electronic training programs for the university employees to enhance and improve their capabilities and skills.

**Keywords:** Electronic human resources management – institutional excellence – Corona virus Pandemic

## الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

### المقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يمر بها العالم في وقتنا الحالي برزت الحاجة إلى زيادة الاهتمام بتوظيف التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية حيث ظهر ما يسمّى باسم "الموارد البشرية الإلكترونية"؛ والموارد البشرية الإلكترونية هي ما يشير إليها سوود وجان (Sood & Jain, 2020) بأنها هي استخدام الأنظمة الحاسوبية والوسائل الإلكترونية التفاعلية وشبكات التواصل لتنفيذ وظائف قسم إدارة الموارد البشرية، حيث تُعتبر بمثابة أسلوب لتطبيق استراتيجيات وسياسات وممارسات الموارد البشرية في المؤسسات من خلال الدعم الموجّه والدقيق للاستخدام الكامل للفتوات الإلكترونية.

وتعتمد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على استعمال التكنولوجيا المتطورة في مزاولة العمليات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، وتستند إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى تنفيذ التكنولوجيا التي تقوم على الويب ضمن النظم المتعلقة بالموارد البشرية، كما أنها تيسر الاطلاع على كل ما يتعلق بإدارة الموارد البشرية في المنظمة (حمادة، 2020)؛ وتعمل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الحد من المخاطر في إنتاج وتوزيع وتخزين النماذج، وأيضاً في تحديد الزمن الإداري المستهلك في التعامل مع النماذج الورقية (الشريف وعبد العليم وبيومي، 2013).

والوصول إلى تفعيل التميز المؤسسي يعتمد على عوامل متعددة، منها: على مستوى الإدارة: حيث تعتمد الإدارة على العمليات التي تحددها القيادة، ووضع استراتيجية محددة للمؤسسة، وتحديد مستويات الأداء، وعلى مستوى الأفراد: طريقة توجيه وإدارة السلوك التنظيمي بغرض الحصول على رضا العاملين، وعلى مستوى النظم: تتضمن النظم المتعلقة بالعمليات والموارد التشغيلية الخاصة بأداء مهام المؤسسة، وعلى مستوى النتائج: تتضمن النتائج الحصول على رضا العملاء، وتوفير الرفاهية لهم، وتحقيق المكاسب المادية المنشودة (السيوفي، 2019).

كما سعت الجامعات بالمملكة العربية السعودية نحو تحقيق التميز المؤسسي، حيث أكدت دراسة اللوقان (2018) على أن الجامعات في المملكة العربية السعودية قد حصلت مؤخرًا على المستوى الرسمي بعناية من ناحية التطور الكمي، حيث ازداد عدد الجامعات الحكومية إلى ثمانية وعشرين جامعة بعد أن كان عددها ثمانية جامعات فقط في عام 2000م، وذلك التوسع قد فرض على الجامعات وجوب السعي إلى تبني طرق تختصر الوقت، وتحقق تطورات سريعة عندما تستهدف المنافسة، وأيضاً تؤكد الرؤية الاستراتيجية الوطنية الخاصة بالمملكة العربية السعودية 2030م على مكانة المملكة العربية السعودية بمنتجاتها وخدماتها، مما يدعو إلى ضرورة الأخذ بفلسفة التميز المؤسسي بغرض ضمان تحقيق التواجد والجودة بمستوى ممتاز في السوق العالمي.

وتواجه المؤسسات كافة على مستوى العالم العديد من المشكلات المتعلقة بجائحة كوفيد 19 المستجد، فقد أشار "أديكاري ومنغ وو وماو وي ووانغ وتشو" (Adhikari, Meng, Wu, Mao, Ye, Wang & Zhou, 2020, P. 2) بأن جائحة كورونا هي تلك العدوى التي تنتمي إلى الفيروسات التي تسبب الالتهاب الرئوي والحمى وصعوبة التنفس وعدوى الرئة، حيث استخدمت منظمة الصحة العالمية مصطلح كوفيد 19 للإشارة إلى فيروس كورونا المستجد الذي ظهر في ديسمبر 2019 في مدينة ووهان الصينية.

ونفشي وباء كورونا قد نتج عنه إتباع الإجراءات الاحترازية، وتوقف الدراسة حضورياً داخل مؤسسات التعليم كافة في المملكة، وفرضت عليها استخدام التكنولوجيا الحديثة (محمد، 2020)؛ فقد أكدت دراسة يوسف (2020) على أنه خلال نفشي جائحة كورونا قد اضطر عدد كبير من الجامعات إلى الاستناد إلى نظم التعليم الإلكتروني، وقد امتثل لهذه النظم الإلكترونية العاملون في هذه الجامعات؛ ومن ثم جاءت الدراسة الحالية لترصد دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من اهتمام الجامعات السعودية بإدارة الموارد البشرية إلا أنه ظهرت العديد من أوجه القصور في ذلك حيث أشار الذنبيات والشوايكة والبقرور (2020) إلى أنه قد اعتنت جامعات المملكة العربية السعودية بتأهيل وتدريب الموارد البشرية بشكل يسير، حيث اقتصر على تدريب عدد من موظفي عمادة تقنية المعلومات في حقل التكنولوجيا في الوقت الذي تم فيه إهمال الآخرين.

وأشارت نتائج دراسة اللوقان (2020) بأن هناك قصورًا في تنفيذ الإبداع الشخصي الخاص بمنسوبي الجامعات السعودية، وتعزى تلك النتيجة إلى أن الجامعات السعودية حتى الآن لا زالت تحتاج نوعًا من الثقة من خلال ما يتم تقديمه من مبادرات إبداعية من الممكن أن تساهم في تحديث وتطوير أداء الجامعات، كما أن البرامج التي يتم تقديمها من أجل تنمية الموارد البشرية في جامعات المملكة العربية السعودية تعاني من الضعف، وتعزى تلك النتيجة إلى الطريقة التي تتم عن طريقها عمليات التطوير والتنمية، والتي في الأغلب تتم بشكل ذاتي وعن طريق الجهود الشخصية الباحثة.

وأيضًا ذكرت دراسة الحنتوشي وطناش (2018) أنه يوجد قصور في توفير برامج خاصة بتنمية ورعاية مستوى الأداء الإداري للموظفين في الجامعات السعودية، حيث في الأغلب تعتني الجامعات بتنمية مستوى القيادات العليا وأساتذة الجامعات، كما أنها لا تهتم كثيرًا بتنمية موظفي الجامعة على المستوى المهني.

ويؤثر تمكين العاملين على تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات السعودية، حيث استقصت دراسة الزامل (2016) أهمية تمكين النساء العاملات داخل الهيئة الإدارية في الوصول إلى التميز المؤسسي بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وقد لاحظت هذه الدراسة اختلاف أبعاد تمكين العاملات داخل الهيئة الإدارية، مثل المشاركة بالمعلومات وفرق العمل والثقافة التنظيمية والتفويض، حيث جاء أقلها بعد فرق العمل والثقافة التنظيمية.

وفي ظل الوضع الراهن لجائحة كورونا توقفت الجامعات عن سير العمل الطبيعي لها، مما جعل المملكة تلجأ لتوظيف التكنولوجيا في العمليات الإدارية بالجامعات ولكن ظهرت العديد من أوجه القصور، فقد أشارت نتائج دراسة المحرج (2020) إلى أنه توجد مشكلات ترتبط بجائحة كورونا على مستوى التعليم في السعودية وتفعيل التكنولوجيا في الإدارة، وتشكل هذا القصور في عدم وضوح بعض القرارات التي أصدرها القسم الإداري في سبيل مواجهة الأزمة، وقصور عمليات متابعة وتلقي المقترحات والملحوظات في الكلية أو القسم، وضعف سبل الاتصال الإلكترونية بالقسم أو الكلية.

#### تساؤلات الدراسة:

1. ما واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى؟
2. ما واقع التميز المؤسسي بجامعة أم القرى في ظل جائحة كورونا؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تُعزى لمتغيرات البحث (النوع - المؤهل - الخبرة)؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا تُعزى لمتغيرات البحث (النوع - المؤهل - الخبرة)؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى وتحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا؟

#### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية كونها تتناول الأهمية من جانبين مختلفين، هما الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية، والتي تتمثل فيما يلي:

#### الأهمية النظرية:

- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها كونها تتناول أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل الجامعات بالمملكة العربية السعودية.
- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها كونها تتناول التميز المؤسسي للجامعات السعودية.
- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها كونها تتناول فئة من أهم فئات المجتمع السعودي، وهي فئة العاملين بالموارد البشرية.
- يؤمل أن تفتح الدراسة الحالية الباب أمام العديد من الباحثين لإثراء المكتبة العربية والسعودية بالعديد من المؤلفات في هذا المجال المهم.

### الأهمية التطبيقية:

- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها كونها دراسة ميدانية تتناول دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي لجامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية.
- يؤمل أن تُلقت الدراسة الحالية أنظار المسؤولين في وزارة التعليم وداخل الجامعات السعودية نحو تطبيق نمط إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالجامعات السعودية.
- يؤمل أن توجّه الدراسة الحالية أنظار المسؤولين بالجامعات السعودية نحو تطوير الأداء الإداري داخل الجامعات لتحقيق التميز المؤسسي للجامعة.

### أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى.
2. التعرف على واقع التميز المؤسسي بجامعة أم القرى في ظل جائحة كورونا.
3. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعزى لمتغيرات البحث (النوع - المؤهل - الخبرة).
4. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغيرات البحث (النوع - المؤهل - الخبرة).
5. الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى وتحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا.

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية للدراسة الحالية في التعرف على دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا.
- الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للدراسة الحالية في جامعة أم القرى.
- الحدود البشرية: تشتمل الدراسة الحالية على العاملين بإدارة الموارد البشرية بجامعة أم القرى.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة الحالية بفضل الله في العام الدراسي 2021/2020.

### مصطلحات الدراسة:

- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:  
عرّف الشرايري (2019، ص. 8) إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأنها "منهجية إدارية تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية".  
بينما يُعرّف الباحث إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إجرائياً بأنها: نمط إداري يعتمد على تطبيقات الويب في النظم التي ترتبط بإدارة الموارد البشرية بجامعة أم القرى، مما يساهم في الوصول للمعلومات التي تتعلق بالموارد البشرية وإدارتها على نطاق أوسع.

• التميز المؤسسي:

يعرّف "هادي وعبد الله وأتشان" (Hadi, Abdullah & Atshan, 2019, P. 976) التميز المؤسسي بأنه "تطوير الخطط لتحقيق التميز المؤسسي المرتبط بالبيئة المؤسسية والذي يضمن أسلوب تطبيق هذه الخطط وتقييم التطبيق بناء على الأدوات المتعلقة بإدارة الجودة الشاملة والتطوير المستمر والتعلم التنظيمي، كما يتمثل التميز المؤسسي في الالتزام المؤسسي بالتنمية المستدامة من خلال تطوير الثقافة التنظيمية وبيئة العمل والموارد البشرية". بينما يُعرّف الباحث التميز المؤسسي إجرائياً بأنه: تفوق في النظام الأدائي لجامعة أم القرى، وتقييم مدى تقدم الجامعة نحو تحقيق أهدافها التنظيمية، وسعي الجامعة نحو تحقيق رضا العملاء والعاملين داخل جامعة أم القرى".

• جائحة كورونا:

عرّف الموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية (2021) جائحة كورونا بأنها "سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان، ومن المعروف أن عدداً من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر أمراضاً تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخامة، مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس)، والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس)، ويسبب فيروس كورونا المُكتشف مؤخراً مرض كوفيد - 19". بينما يُعرّف الباحث جائحة فيروس كورونا إجرائياً بأنها: المرض الذي يتسبب في إصابة الإنسان بالالتهاب الرئوي الحاد، والذي أعلنت عنه منظمة الصحة العالمية، حيث يحتاج حوالي 20% من المصابين للرعاية الطبية في المستشفى".

## الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

### أولاً: الإطار النظري

يتقصى البحث الحالي تأثير أسلوب إدارة الموارد البشرية استناداً على العمليات التكنولوجية، وذلك لتحقيق التميز المؤسسي خلال مشكلة جائحة كورونا؛ وسيتم ذلك من خلال تناول المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والذي سيتم من خلاله تحديد مفاهيم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وأهميتها، وأبعادها، ومعوقاتها؛ كذلك وسيتم أيضاً تناول المبحث الثاني: التميز المؤسسي الذي سيتم من خلاله التعرف على أبرز مفاهيم التميز المؤسسي، وأهميته، وأبعاده، والتحديات التي تواجهه، إلى جانب دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي؛ أما فيما يتعلق بالمبحث الثالث: جائحة كورونا، فسوف يتطرق إلى تناول مفاهيم جائحة كورونا، وانتشارها، وتأثيرها على التعليم الجامعي وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية  
مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تتمثل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تأثيرها على القطاع التشغيلي والإداري للتوجهات المهنية داخل المؤسسات المختلفة، وذلك ما يستدعي التفريق بينها وبين مصطلح إدارة الموارد البشرية المجرد، وذلك من خلال ما يلي من تناول اصطلاحى للمفاهيم التالية:

كما عرّف حمادة (2020، ص. 738) إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأنها "نمط جديد يقوم على التكنولوجيا الحديثة، وتطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في إدارة الموارد البشرية، حيث يعمل على تنميتها وتطويرها".

وقد عرّف شاه وآخرون (Shah et al., 2020, p. 11) إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها "مصطلح يشمل العمليات كافة التي يتم تأديتها بالاستعانة بتقنيات تكنولوجيا المعلومات، وذلك استهدافاً لتوليد قيمة ذات منفعة للمؤسسة".

مما سبق يمكن للباحث استنتاج أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يمكن تعريفها إجرائياً على أنها وسيلة يمكن من خلالها إجراء أنشطة الموارد البشرية بشكل فعال وعلى نحو أكثر دقة من خلال استخدام برمجيات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تتمثل أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في ما تقدّمه من فرصة لتحسين جودة وفعالية العمليات والأنشطة من خلال تسريع مساراتها الإجرائية بالمقارنة مع الطرق اليدوية والتقليدية لإدارة الموارد البشرية، وهو ما أشار إليه جمعة (2019) حينما أكد على أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعمل على التعامل مع المعلومات المطلوبة لسد احتياجات متخذى القرارات من معلومات ذات مواصفات خاصة، وبإجراءات وعمليات تختلف عن الدور التقليدي لإدارة الموارد البشرية، مما يسهل ويسرع استخدام الموارد البشرية بفعالية، ويؤدي بدوره إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

وبالإضافة إلى ذلك فقد أكد حمادة (2020) على أن استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى تقليل التكاليف الإدارية الناتجة عن عمليات الأفراد، وتقليل فترة الاستقطاب والتعيين، وزيادة تفاعل الأفراد مع أنشطتها. وتتمثل أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في أنها تعمل على حث الأفراد على تبنّي التفكير الإبداعي كوسيلة لخلق المزيد من الأفكار التي لها أن تحقق أهداف المؤسسة في نطاق زمني مقتصد، وعلى نحو أكثر فعالية، وهو ما أشار إليه مواكسونغولا (Mwakasungula, 2018) حينما أكد على أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تُعتبر من العمليات المهمة التي تساعد على تحقيق النقاط التالية:

1. تقليل الوقت الذي يتم تخصيصه لأداء المهام، وتخفيض حجم المعاملات الورقية التي تنتج من جراء تلك المهام.
2. خلق بيئة يتم نسجها من ثنایا التنافس بين الأفراد داخل المؤسسة، وتعمل على تمديد النطاق الاستيعابي للتفكير والإبداع لتوليد المزيد من الأفكار.
3. الحد من الأنشطة الزائدة عن الحد التي يمكن القيام بها، وتوفير المزيد من المعلومات حول الأفراد العاملين على نحو متزامن ودقيق.



ومما سبق يمكن استنتاج أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية توفر للمؤسسة إمكانية إجراء أنشطتها الإدارية لتوزيع مواردها البشرية في تعظيم قيمة المؤسسة الإنتاجية والتنافسية على نحو يتسم بالاقتصاد في التكلفة، والحد من الأعمال والنشاطات غير المبررة والتي تؤدي إلى تعطيل المسار المؤسسي، فهي بذلك ترفع من مستوى الدقة، وتوفر للمؤسسة وقتاً ثميناً، وجهداً بشرياً ثرياً. أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تتشابه مع أبعاد إدارة الموارد البشرية التقليدية مع وجود تغير طفيف ومحوري يتمثل في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع تلك الأبعاد، وهو ما أشار إليه الشباكي وآخرون (AI Shobaki et al., 2017) حينما أكدوا على أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تشتمل على مجموعة من الأبعاد تتمثل في كل من الاستقطاب الإلكتروني، والاختيار الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، والاتصالات الإلكترونية. ومن هذا المنطلق يمكن تناول كل من تلك الأبعاد على نحو أكثر تفصيلاً من خلال ما يلي:

– أولاً: الاستقطاب الإلكتروني: أكد عبد الرحمن (2020) أن الاستقطاب الإلكتروني يمثل عملية اجتذاب وإغراء للموارد البشرية للتقدم لشغل الوظائف عن طريق شبكة الإنترنت، حيث يتم مقابلة الباحثين عن العمل مع أصحاب الأعمال، سواء من خلال هذه الجهات بذاتها عبر مواقعها على الشبكة أو من خلال شركات ومؤسسات متخصصة في هذا المجال.

– ثانياً: الاختيار الإلكتروني: أكد زهيرة وآخرون (Zaheera et al., 2018) على أن الاختيار الإلكتروني يُعتبر من العمليات التي تقوم على انتقاء أفراد طاقم العمل المهني داخل المؤسسة وذلك باستخدام الموارد المتاحة لقواعد البيانات الإلكترونية باستخدام تطبيقات الإنترنت؛ حيث توجهت العديد من المؤسسات وجهات التوظيف للاعتماد على الإنترنت كوسيط ومنصة تساعد على تيسير عمليات الاختيار الإلكتروني لديهم.

– ثالثاً: التدريب الإلكتروني: يؤكد كل من زينب وباتي والشاغاوي (Zainab et al., 2017) على أن التدريب الإلكتروني يعد من المصطلحات التي تشير إلى أنماط التكنولوجيا كافة التي يمكن أن يتم تعلمها بواسطة جميع الآليات سواء الطرق المباشرة وجهاً لوجه، أو الطرق الإلكترونية التي تعتمد على التعلم والتدريب عن بعد؛ حيث يستفيد الفرد من تعلم جميع المحتويات التدريبية والمهنية المختلفة.

– رابعاً: الاتصالات الإلكترونية: أفاد ماري وغريبيز (Marie, & Grybs, 2013) بأن الاتصالات الإلكترونية يتم وصفها على أنها مجموعة من الأنماط التسويقية التي يتم الاعتماد عليها من أجل تكوين شبكات من التفاعل والتواصل عبر أدوات مختلفة تقتصر على البرمجيات والأجهزة الرقمية والإلكترونية كالإنترنت والحاسوب. مما سبق يمكن استنتاج أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لا يمكن تفسير مداها أو تطبيق مفادها داخل المؤسسة إلا من خلال أبعادها التي تتمثل في كيفية استقطاب وتجنيد الموظفين الجدد وتدريبهم بشكل كامل والتفاعل معهم بشكل فعال، إلى جانب توفير ما يناسبهم من امتيازات. معوقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تتمثل أبرز معوقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في عدم مرونتها من حيث التطبيق داخل أنماط الاقتصاد كافة وفقاً لطبيعة المؤسسات داخل كل دولة على حدة، وهو ما أكدت عليه دراسة بونداروك وآخرين (Bondraouk et al., 2016) التي أفادت بأن التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تتمثل في صعوبة تبني هذا النوع من إدارة الموارد البشرية نتيجة لعدم قدرة بعض المؤسسات لاستخدامه نظراً لتعقيد التركيب السياسي والاقتصادي والقانوني في أنظمة الدول ذات الاقتصاد الناشئ، وهو ما يجعل الصورة التقليدية لإدارة الموارد البشرية أكثر طغياناً على أنظمة تلك الدول وأجهزتها المؤسسية.

مما سبق يمكن للباحث أن يخلص إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية قد تكون ذات فعالية ملحوظة من حيث الوقت والجهد والتكلفة لدى المؤسسة، ومع ذلك فقد تواجه مجموعة من المعوقات التي تعرقل إمكانية تطبيقها على النحو المطلوب داخل المؤسسات المعنية؛ حيث تتمثل أبرز تلك المعوقات في تعقيد النظام القانوني والسياسي والاقتصادي داخل الدولة وعدم استيعابه لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فضلاً عن ظهور معوقات في قلة الكفاءة والفهم الجيد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومقاومة التغيير من قبل البعض، وكذلك عدم إثراء البنية التحتية بما يكفي من تجهيزات وأنظمة تسمح بإظهار فعالية نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

## المبحث الثاني: التميز المؤسسي

### مفهوم التميز المؤسسي:

يعد التميز المؤسسي مصطلحاً يحمل مجموعة من المفردات الخاصة التي تحدّد للمؤسسة رؤيتها نحو التفوق الاقتصادي والتسويقي؛ حيث يمكن تفسير هذا المصطلح من خلال المفاهيم التالية:

عرّف رفيع (2020، ص. 85) التميز المؤسسي بأنه "مجموعة الخطوات والإجراءات الكاملة والمنظمة التي تتبعها المؤسسة من خلال توظيف قدرتها ومواردها المتاحة توظيفاً فعالاً، بحيث تحقّق الرضا المتوازن لكلّ من المتعاملين مع المؤسسة والعاملين فيها والمجتمع ككل، وتُظهر المؤسسة بالصورة التي تميزها وتُعلي من شأنها".

كذلك عرّف دافالي وآخرون (Davahli et al., 2021) التميز المؤسسي باعتباره "مجهود يتم بذله من أجل تطوير عمليات ومعايير مختلفة تستهدف إشراك الموظفين لكي يتمكّنوا من إنتاج مجموعة فائقة من المنتجات المميزة".

مما سبق يمكن للباحث تعريف التميز المؤسسي إجرائياً على أنه أحد التوجهات الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسة في توليد منتجات وخدمات ممتازة، بناءً على مستوى فائق من التشغيل والإدارة والتسويق.

أهمية التميز المؤسسي:

صار التميز المؤسسي عاملاً حيوياً لتحقيق النجاح في القطاع الإداري داخل البيئة التنظيمية لمختلف المؤسسات، وهو ما أشار إليه البدوي (2019) حينما أكد على أن التميز يمثل هدفاً رئيساً في عالم الأعمال والإدارة، بل أصبح السعي لتحقيقه مطلباً أساسياً في كامل محطات دورة حياة المنظمات.

تتمثل أهمية التميز المؤسسي في تحسين قدرة الفرد على الابتكار والإبداع واستغلال الطاقات لتحقيق التفوق الإنتاجي، وقد أكد فراونة وشعت (2020) على أن التميز المؤسسي يعمل على تطوير مهارات وقدرات العاملين في المؤسسة، حيث يتطلب تطوير مهاراتهم وجود تنظيم فعّال تسوده روح الابتكار والمبادأة، بحيث يشعر كل فرد من العاملين بأن المؤسسة ملك له، مما يدفعهم لبذل طاقاتهم كافة من أجل تحقيق التميز المؤسسي.

مما سبق يمكن للباحث استنتاج مدى أهمية التميز المؤسسي كونه مؤشراً تعتمد عليه المؤسسة للتحقق من مدى وصولها لمستوى مرموق من النجاح الإداري والإنتاجي.

أبعاد التميز المؤسسي:

تتضمن أبعاد التميز المؤسسي في المؤسسات الخاصة بقطاع التعليم العالي ثلاثة أبعاد رئيسية، حيث أكد الحيلة وآخرون (Al hila et al., 2017) على أن أبعاد التميز المؤسسي في قطاعات التعليم العالي تتمثل في التميز القيادي، وتميز قطاع الخدمات، وتميز المعارف والمهارات التي يمتلكها العاملون والموظفون داخل المؤسسة والتي يستخدمونها في تنفيذ المهام وإجراء العمليات المؤسسية.

- أولاً: التميز القيادي: يؤكد أبو ليدة (2018) على أن التميز القيادي يعني مدى امتلاك القادة لمهارات الاتصال الفعّال، والقدرة على اكتشاف المشكلات ومعالجتها، ودعم وتحفيز فريق العمل، وتعزيز روح التآلف وفق عملية إدارية ممنهجة ومخططة تعمل على النهوض نحو تحقيق الأهداف والتميز.
  - ثانياً: التميز البشري: قد أفاد السيوفي (2019) بأن التميز المؤسسي يتضمن تحقيق أهداف الأفراد وأهداف التنظيم، من خلال إشراك المروسين في صنع القرارات واتخاذها، والتفكير بالشكل المنطقي، واستغلال الفرص التي تتطلب المبادأة، والتركيز على الأهداف الرئيسية، فاحترام الأفراد وتشجيعهم وتنميتهم يكفل التحفيز على بذل قصارى الجهود لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة.
  - ثالثاً: العمليات: أشار المحمدي (2019) إلى أن العمليات تعني دراسة جوانب تصميم وإدارة وتحسين العمليات الأساس في عمليات الإنتاج والإسناد والتسليم في منظمة الأعمال.
- مما سبق يمكن للباحث استنتاج أن التميز المؤسسي يشتمل على مجموعة من الأبعاد التي تتمثل في العنصر القيادي الذي يقود ويوجه العمليات التشغيلية والإدارية، ومستوى جودة الخدمات التي يتم تقديمها، والمعارف والمعلومات التي يتم تداولها وتعلمها من خلال الأفراد المهنيين، وكذلك العمليات التي يدأبون على تنفيذها.



التحديات التي تواجه تحقيق التميز المؤسسي:

يُعتبر التميز المؤسسي من العمليات التي قد تواجهها بعض المشكلات التي تتمثل في توجُّه المؤسسة، أو غياب عامل التنظيم، وعدم وجود توافق بين احتياجات العمل والاستراتيجيات المهنية، فقد أشارت القرزعي (2018) إلى أن أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق التميز المؤسسي تتمثل في كل من:

1. عدم قناعة الإدارة العليا بأهمية التميز المؤسسي.
2. سيادة النمط البيروقراطي والروتيني على أداء القيادات.
3. ضعف البنية التحتية اللازمة لتطبيق التميز للمؤسسة.
4. ضعف توفير المخصصات المالية اللازمة لتطبيق التميز المؤسسي.
5. جمود التنظيم في المؤسسات والاهتمام بالشكل التنظيمي بغض النظر عن ملاءمته أو عدم ملاءمته لاحتياجات العمل وتنفيذ الاستراتيجيات.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي:

تعمل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين نطاق تفعيل التميز المؤسسي، من خلال الاستفادة من المعرفة التكنولوجية لتحقيق التفرد دون المؤسسات التي تعتمد على المعارف التقليدية والمباشرة، وهو ما أشار إليه زايد وحسين (2016) حينما أكدوا على أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية قد أنشأت حالة فكرية جديدة أدت إلى تغيير عميق في نظرة إدارة الموارد البشرية إلى مهامها وأساليبها، حيث ركزت على أن وظيفة الموارد البشرية هي في الأساس توظيف وإدماج للمعرفة في عملياتها بحيث تنعكس على تصميم وأداء الأعمال، وكذا تضمين المعرفة واستثمارها في عمليات إدارة الموارد البشرية كافة عبر زرع وسائل تكنولوجية مناسبة، وبذلك يتحقق التميز المؤسسي للمنظمة، ويتأكد لها المركز التنافسي المتميز.

وبهذا الصدد فقد أكدت دراسة نظيم وملكاوي (Nazem, & Malakawi, 2018) على أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تُعتبر عامل رئيسي تقوم عليه عمليات تحقيق التميز المؤسسي، وهو ما يعمل على تيسير تبني عملية إدارة الموارد البشرية على نحوٍ تكنولوجي داخل المؤسسة من الأساس؛ حيث تتصف المؤسسات التي تستخدم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بقدرتها على توليد المنافع الاجتماعية داخل بيئة من التنافس المؤسسي. مما سبق يمكن للباحث استنتاج أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تُعتبر وسيلة تصل من خلالها المؤسسات إلى مرتبة مرموقة من الإدارة والتوزيع الفريد والدقيق والشامل لمواردها البشرية كافة، وهو ما يضعها على سلم تحقيق التميز المؤسسي.

### المبحث الثالث: جائحة كورونا

#### مفهوم جائحة كورونا:

أثرت جائحة كورونا على القطاعات الحياتية كافة، وبما أن الجائحة تتشابه من الناحية البيولوجية مع فيروسات أخرى من حيث التكوين والأعراض وما شابه، فقد لزم إيراد مجموعة من المفاهيم تساعد على تحديد ما يرمي إليه مفهوم جائحة كورونا على النحو التالي:

عرّف نبوي (2020، ص. 4) جائحة كورونا على أنها "فصيحة كبيرة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان أو الإنسان، وتسبب لدى البشر حالات عدوى الجهاز التنفسي، التي تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخامة".

كذلك وقد عرّف أوساروموينسي وأوسايامين (Osarumwense, & Osayamen, 2020, p. 25) جائحة كورونا على أنها "أحد أنواع الأوبئة التي تشتمل على فصيلة من الفيروسات التي تطورت لتصيب الجهاز التنفسي بشكل كبير".

مما سبق يمكن للباحث تعريف جائحة كورونا إجرائياً على أنها وباء مستجد شديد الخطورة، ينتج عنه انتشار فيروس يصيب الجهاز التنفسي، ويُستدل عليه بأعراض شبيهة بأعراض نزلات البرد الشائعة. انتشار جائحة كورونا:

انتشرت جائحة كورونا منذ بدايتها في الصين إلى العالم أجمع منذ عام 2019، وهو ما أشار إليه نبوي (2020) حينما أكد على أن فيروس كورونا (Covid - 19) بدأ بالتفشي في مدينة ووهان في جمهورية الصين الشعبية، في ديسمبر 2019م، ثم أصيب الملايين في العالم كله بهذا الوباء، وانتشر وتفشّى ومات بسببه الآلاف من الناس، رغم اتخاذ البشرية سبلاً لمواجهة ومكافحته.

وتتسم جائحة كورونا بسرعة انتشارها في الأوساط المجتمعية، وهو ما أشارت إليه مجموعة البنك الدولي (2020) حينما أكدت على أنه يمكن لفيروس كورونا الانتشار بسهولة ولو لم تظهر الأعراض على المصابين به، الأمر الذي تسبّب في تعقيد اكتشاف الحالات، لذا تشهد المدن حتى الآن أسرع وتيرة لانتشار الفيروس.

مما سبق يمكن للباحث استنتاج أن جائحة كورونا تنتشر بشكل كبير منذ بداية ظهوره في ووهان بجمهورية الصين الشعبية العام ما قبل الماضي، حيث يمكن وصف الجائحة بأنها تعتمد على انتقال الفيروس من شخص إلى آخر كالنار بالهشيم، وهو ما أدى إلى تواجد الجائحة بشكل نشط في العديد من الدول والبلدان. تأثير كورونا على التعليم الجامعي:

أثرت جائحة كورونا على نحو لا يمكن التغاضي عن تبعاته السلبية على القطاعات التربوية والتعليمية كافة، وهو ما أشار إليه المحرج (2020) حينما أكد على أن أزمة كورونا تعد إحدى الجوائح العالمية والأزمات الحديثة التي قد ألفت بظلالها على العملية التعليمية والتربوية، واستدعت اتخاذ الإجراءات الطارئة للتعامل معها والتخفيف من آثارها. وتعتبر جائحة كورونا من العوامل التي ساعدت على إظهار مدى مرونة تعامل الجامعات مع الجائحة في تقديم التعليم والالتزام بالتدابير الاحترازية في الوقت ذاته، وهو ما أشارت إليه جامعة الدول العربية - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2020) حينما أكدت على أن الأزمة قد كشفت عن نقاط القوة وأوجه الضعف في التعليم العالي من خلال التعامل مع هذه الجائحة العالمية، فقد تبين التأقلم السريع من قبل أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة للوضع الجديد على الرغم من ضعف الخبرات السابقة وضعف البنية التحتية لهذه الأنظمة، ولكن واجه نظام التعليم العالي في ظل الجائحة غياب خبراء الحاسوب إلى حد كبير وبطء الشبكة العنكبوتية، وعدم وجود حماية إلكترونية للعملية التعليمية، وتعرضها لمخاطر متنوعة، وغياب ثقافة التعليم الإلكتروني عن أعضاء الهيئة التدريسية.

مما سبق يمكن للباحث تكوين استنتاج يقوم على ضرورة استيعاب كيفية تأثير جائحة كورونا على المؤسسات التعليمية الخاصة بالتعليم العالي؛ حيث استطاعت بعض الجامعات التكيف مع تبعات الجائحة بفضل خبراتها وبرامجها التعليمية الإلكترونية المرنة، فيما لم يستطع البعض الآخر تفعيل ثقافة التعليم الإلكتروني وتطوير المنظومة ككل مع متطلبات الجائحة تجنباً لتعطيل العملية التعليمية، وعدم الاستفادة من الموارد البشرية الواعدة ذات الكفاءة العالية في التدريس.

#### الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا الموضوع استعرضت الباحثة عدداً من الدراسات العربية والأجنبية، وذلك وفق الترتيب الزمني لها تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم لتوضيح أبرز ما أسفرت عنه نتائج جهود الباحثين حول تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا في البيئات المحلية والعربية والأجنبية من أجل إبراز الفجوة البحثية وإبراز الحاجة إلى الدراسة الحالية ومن ثم التعقب على الدراسات السابقة بعد ذلك.

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة المحرج (2020) بعنوان: "المشكلات الإدارية والفنية والأكاديمية التي تواجه طلبة الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أثناء أزمة وباء كورونا".

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الإدارية التي تواجه طلاب الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود أثناء أزمة وباء كورونا من وجهة نظرهم، والتعرف على المشكلات الفنية التي تواجه طلاب الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أثناء أزمة وباء كورونا، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واشتملت عينة الدراسة على (233) طالب وطالبة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج، أهمها: جاءت درجة الاستجابة للمشكلات الإدارية التي تواجه طلاب الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود (كبيرة)، وجاءت أهم المشكلات الإدارية متمثلة في (قلة إشراك بعض الطلاب في التخطيط لإدارة الأزمة، ضعف الاهتمام بتدريب الطلاب مسبقاً على البرامج التقنية، قلة إشراك الطلاب في صناعة القرارات المتعلقة بهم في الأزمة). جاءت درجة الاستجابة للمشكلات الفنية التي تواجه طلاب الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود (كبيرة)، وجاءت أهم المشكلات الفنية متمثلة في: (وجود بعض المشكلات التقنية لدى بعض الطلاب كضعف الاتصال بالإنترنت، والحاجة إلى تكرار الدخول إلى الفصول الافتراضية في بعض البرامج نتيجة انتهاء وقت الاتصال، وضعف كفاءة بعض البرامج المستخدمة). وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: تعزيز مشاركة الطلاب في التخطيط لإدارة الأزمات التي تتعرض لها الكلية، والتدريب الدوري للطلاب على البرامج التقنية للتعليم عن بُعد.

دراسة مصطفى (2020) بعنوان: "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي مع وجود الثقافة التنظيمية كوسيط في العلاقة في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية، والكشف عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف والاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) على الأداء الوظيفي، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من موظفي شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية، واشتملت عينة الدراسة على (287) موظف، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباطية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي مع وجود الثقافة التنظيمية كوسيط في العلاقة في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف والاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) على الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: تقديم المنظمات لبرامج تدريب إلكترونية للموظفين العاملين لديهم لزيادة قدراتهم ومهاراتهم، والاهتمام بتعميم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

دراسة اللوقان (2018) بعنوان: "جاهزية الجامعات السعودية الناشئة للتميز المؤسسي في ضوء معايير جائزة الملك عبد العزيز للجودة والتميز: دراسة حالة على جامعة حائل".

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة جاهزية جامعة حائل للتميز المؤسسي في ضوء معايير جائزة الملك عبد العزيز للجودة والتميز من وجهة نظر قياداتها الأكاديمية، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة جاهزية جامعة حائل للتميز المؤسسي من وجهة نظر قياداتها الأكاديمية تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من القادة الأكاديميين بجامعة حائل، واشتملت عينة الدراسة على (66) قائدًا أكاديميًا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج، أهمها: جاءت درجة جاهزية جامعة حائل للتميز المؤسسي في ضوء معايير جائزة الملك عبد العزيز للجودة والتميز من وجهة نظر قياداتها الأكاديمية بدرجات استجابة (متوسطة). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة جاهزية جامعة حائل للتميز المؤسسي من وجهة نظر قياداتها الأكاديمية تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي).

وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: تبني جميع المعايير الواردة مثل (إدارة العمليات- التأثير على المجتمع- التخطيط الاستراتيجي- القيادة الإدارية- الموردون والشركاء- التركيز على المستفيد- الموارد البشرية) في أنموذج جائزة الملك عبد العزيز للجودة والتميز المؤسسي، والعمل على تحسين الأبعاد والمجالات التي كانت لا تشمل على منهجيات محدّدة.  
ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

دراسة "سود وجين" (Sood & Jain, 2020) بعنوان: "دراسة حول العوامل المؤثرة على قبول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الجامعات".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين وضوح أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والقابلية للتكيف لدى المستخدم والأثر الاجتماعي والشروط التيسيرية المتعلقة بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والضغوط المتعلقة بالقطاع والدعم الإداري التي تؤثر على قبول إدارة الموارد البشرية في الجامعات، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من المدراء والإداريين ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة في منطقة جايبور، واشتملت عينة الدراسة على (150) من المدراء والإداريين ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة في منطقة جايبور، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانت الدراسة بالاستبانة المنظمة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: وجود تأثير ذي دلالة للعوامل المتعلقة بوضوح أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والقابلية للتكيف لدى المستخدم والأثر الاجتماعي والشروط التيسيرية المتعلقة بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والضغوط المتعلقة بالقطاع والدعم الإداري على استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الجامعات. كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الجامعات.

دراسة "عاني وآخرين" (Anane et al., 2020) بعنوان: "أثر جائحة كوفيد 19 على عمل الإداريين الجامعيين في غانا".

هدفت هذه الدراسة إلى بحث تأثير جائحة كوفيد 19 على العمل الخاص بالعاملين الإداريين والمهنيين في الجامعات في غانا، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين والمهنيين في الجامعات العامة في غانا، واشتملت عينة الدراسة على (49) عاملاً إدارياً ومهنياً من 7 جامعات عامة وجامعة واحدة تكنولوجية في غانا، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، كما استعانت الدراسة بالاستبانة المسحية الإلكترونية والمقابلات الشخصية المعمقة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: يلعب العاملون الإداريون دوراً مهماً وحيوياً في الجامعات، حيث تتمثل مهام العاملين الإداريين على الأعمال المكتبية والاستخدام المحدود للمنصات الرقمية. وجود تأثير مباشر لجائحة كوفيد 19 يتمثل في التحول من الأعمال المكتبية إلى جداول المهام الوظيفية المختلفة (الافتراضية وداخل المكاتب) بين العاملين الإداريين والمهنيين في الجامعات. أشار 76.6% من العاملين الإداريين والمهنيين إلى دمج جداول العمل الافتراضي والمكتبي في مهام العمل الجامعية، في حين أشار 12.8% إلى أن جداول العمل الافتراضي سوف تكون جديدة في ظل جائحة كوفيد 19.

كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: ضرورة دعم الجامعات للعاملين في بيئات العمل الافتراضية التي أصبحت ضرورة ملحة في ظل انتشار جائحة كوفيد 19، وكذلك ضرورة تحديث أجهزة الحاسوب والشبكات الأساسية لتنمية المهارات الرقمية لدى العاملين في الجامعات.

دراسة "لويه وآخرين" (Louyeh et al., 2018) بعنوان: "بناء النمط الفعال المتعلق بالقيادة القائمة على أسلوب نموذج باس في التميز المؤسسي في جامعة غيلان للعلوم الطبية".

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على عرض النموذج الملائم للقيادة القائم على نموذج باس وأسلوب نموذج المؤسسة الأوروبية للتميز والجودة في جامعة غيلان للعلوم الطبية في إيران، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين الأكاديميين وغير الأكاديميين في المناصب القيادية والتنفيذية في جامعة غيلان للعلوم الطبية في إيران، واشتملت عينة الدراسة على (321) من العاملين الأكاديميين وغير الأكاديميين في المناصب القيادية والتنفيذية في جامعة غيلان للعلوم الطبية في إيران، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، كما استعانت الدراسة بالاستبانة المسحية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة بين بُعد التحفيز الإلهامي المرتبط بالقيادة التحويلية وبُعد الموارد والشركاء المتعلق بالأداء المؤسسي في الجامعات.

عدم وجود تأثير ذي دلالة لأبعاد القيادة التحويلية المتعلقة بالسمات والسلوكيات المثالية والاستثارة الفكرية والاعتبارات الفردية على الأداء المؤسسي المتميز للجامعات وفقاً لنموذج المؤسسة الأوروبية للتميز والجودة. وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة القائمة على الحرية المطلقة والتميز المؤسسي في الجامعات. كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول التميز المؤسسي في الجامعات، وكذلك ضرورة تناول العلاقة بين التميز المؤسسي والقيادة في الجامعات.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة التي تم إجراؤها في هذا الموضوع استعرض الباحث عدداً من الدراسات العربية والأجنبية ورغم أن هذه الدراسات تم إجراؤها في بيئات وأنظمة تعليمية مختلفة إلا أنها مشابهة لمجتمع دراسة الباحث خاصة الدراسات العربية. ومن خلال تحليل الدراسات السابقة تم رصد أوجه الشبه، وأوجه الاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة، وتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة، وأوجه استفادة البحث الحالي من الدراسات السابقة؛ والتي كان لها أثر في بناء الدراسة الحالية.

أولاً: أوجه الشبه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة، وهو تناول موضوع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الجامعات، مثل: دراسة مصطفى (2020)، ودراسة "سود وجين" (Sood & Jain, 2020).
  - اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة، وهو تناول موضوع التميز المؤسسي بالجامعات، مثل: ودراسة اللوقان (2018)، دراسة "لويه وآخرين" (Louyeh et al., 2018).
  - اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة، وهو تناول أثر جائحة كورونا في عمل الجامعات، مثل: دراسة المحرج (2020)، ودراسة "عناني وآخرين" (Anane et al., 2020).
  - اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة، وهو المنهج الوصفي، مثل: دراسة مصطفى (2020)، ودراسة اللوقان (2018)، ودراسة المحرج (2020)، ودراسة "سود وجين" (Sood & Jain, 2020).
  - اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة، وهي الاستبانة، مثل: دراسة مصطفى (2020)، ودراسة اللوقان (2018)، ودراسة المحرج (2020)، ودراسة "سود وجين" (Sood & Jain, 2020)، ودراسة "عناني وآخرين" (Anane et al., 2020)، ودراسة "لويه وآخرين" (Louyeh et al., 2018).
  - اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة، وهي العاملين بإدارة الموارد البشرية، مثل: دراسة مصطفى (2020).
- ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:
- اختلفت بعض الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في الأداة التي تم الاستعانة بها، وهي الاستبانة، مثل: دراسة جمعة (2019)، والتي استعانت بالمقياس كأداة للدراسة.
  - اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة، وهي: العاملين بإدارة الموارد البشرية، مثل: دراسة "سود وجين" (Sood & Jain, 2020)، ودراسة "عناني وآخرين" (Anane et al., 2020)، والتي استعانت بالإداريين والأكاديميين كعينة للدراسة، ودراسة اللوقان (2018)، ودراسة "لويه وآخرين" (Louyeh et al., 2018)، والتي استعانت بالقيادة الأكاديميين، ودراسة المحرج (2020)، والتي استعانت بالطلاب كعينة للدراسة.



ثالثًا: أوجه تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

يتميز البحث الحالي بأنه البحث الوحيد -على حد علم الباحث- الذي تناول دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في إحدى الجامعات "جامعة أم القرى" في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا، وهو ما يميز البحث الحالي ويسلِّط الضوء نحو إجراء المزيد من الدراسات العربية والأجنبية حول هذا الموضوع، نظرًا لقلّة الدراسات العربية والأجنبية التي تستهدف هذا الموضوع المهم.

رابعًا: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عدة أمور، من أهمها:

- عرض الإطار النظري، وفي المراجع المستخدمة.
- تدعيم الإطار النظري بنتائج دراسات وأبحاث حول دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بإحدى الجامعات في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا، وبناء مشكلة البحث من خلال اطلاع الباحث على العديد من الدراسات المشابهة للدراسات السابقة بشكل ملائم.
- اختيار منهج البحث وبناء أداة البحث.
- التعرف على نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للبحث.
- استفاد البحث الحالي من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات.
- ساعدت الدراسات السابقة الباحث في دراسة أسلوب استنتاج نتائج البحث، من خلال ما تحصّل عليه من نتائج الدراسة الميدانية ورصد مدى الاتفاق أو الاختلاف بين نتائج البحث الحالي والدراسات السابقة.

### الفصل الثالث: منهجية الدراسة

#### منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي عرّفه درويش (2018، ص. 118) بأنه "دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة ما، وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، وهو طريقة من التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لمشكلة اجتماعية".  
مجتمع وعينة الدراسة:

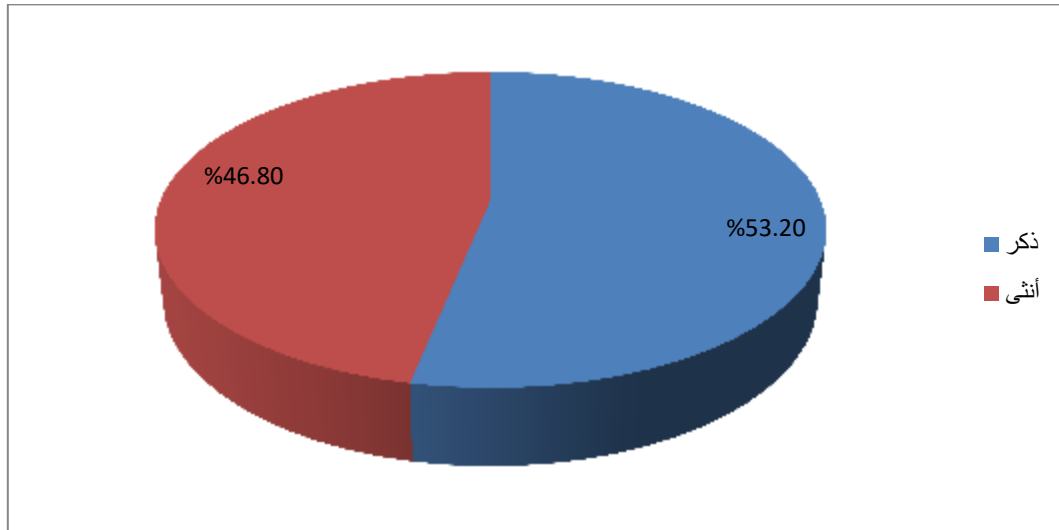
تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين بإدارة الموارد البشرية داخل جامعة أم القرى، وقد اشتملت عينة الدراسة على (62) مفردة.  
خصائص عينة الدراسة:

- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وتمثل في المعلومات الديمغرافية التي تشتمل على:
- النوع: ويشتمل على (ذكر، أنثى).
  - المؤهل: ويشتمل على (بكالوريوس فأقل، ماجستير، دكتوراه).
  - سنوات الخبرة: وتشتمل على (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
  - أ- توزيع أفراد العينة حسب النوع:

الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	33	53.2%
أنثى	29	46.8%
الدرجة الكلية	62	100%

الشكل رقم (1) لتوزيع أفراد العينة حسب النوع



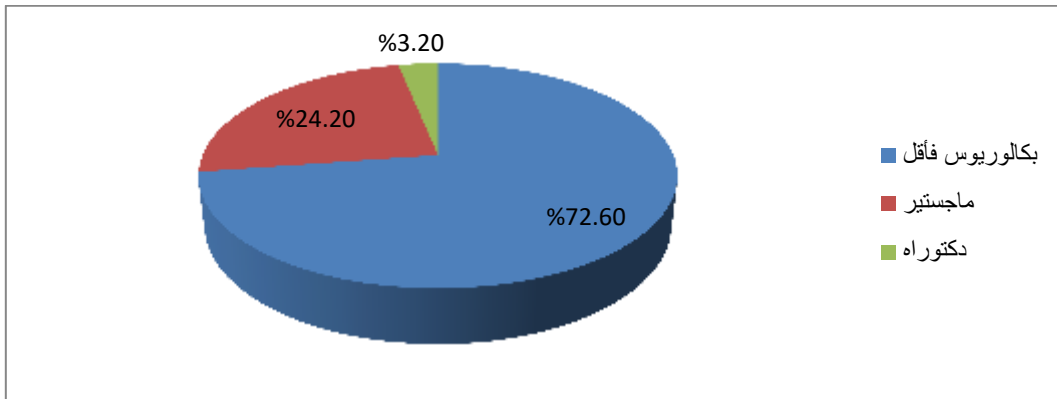
يتبين من الشكل السابق: أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب النوع هي (53.2%)، وهي الخاصة بـ (ذكر)، بينما جاءت أقل نسبة (46.8%) وهي الخاصة بـ (أنثى).

ب- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل:

الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل

النسب المئوية	التكرارات	المؤهل
%72.6	45	بكالوريوس فأقل
%24.2	15	ماجستير
%3.2	2	دكتوراه
%100	62	الدرجة الكلية

الشكل رقم (2) لتوزيع أفراد العينة حسب المؤهل

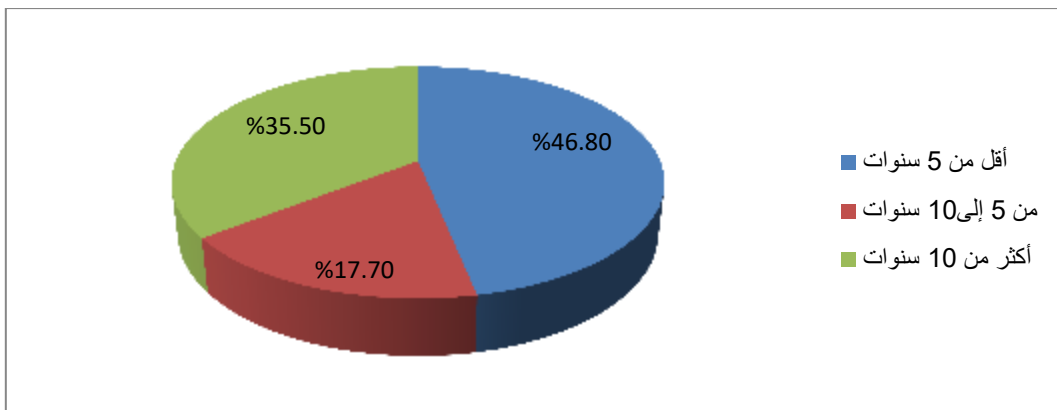


يتبين من الشكل السابق: أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب المؤهل هي (72.6%)، وهي الخاصة بـ (بكالوريوس فأقل)، ويليهما نسبة (24.2%) وهي الخاصة بـ (ماجستير)، بينما جاءت أقل نسبة (3.2%) وهي الخاصة بـ (دكتوراه).

ج- توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة:

الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

النسب المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة
%46.8	29	أقل من 5 سنوات
%17.7	11	من 5 إلى 10 سنوات
%35.5	22	أكثر من 10 سنوات
%100	62	الدرجة الكلية



الشكل رقم (3) لتوزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

يتبين من الشكل السابق: أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب سنوات الخبرة هي (46.8%)، وهي الخاصة بـ (أقل من 5 سنوات)، ويليهما نسبة (35.5%) وهي الخاصة بـ (أكثر من 10 سنوات)، بينما جاءت أقل نسبة (17.7%) وهي الخاصة بـ (من 5 إلى 10 سنوات).

أداة الدراسة وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها: قامت الباحثة ببناء استبانة للكشف عن دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا.

#### 1) الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم إرسال الاستبانة بعد وضع الصورة الأولية لها إلى عدد من الأساتذة المتخصصين، للحكم على مناسبة الصياغة اللغوية ووضوحها ومدى انتماء العبارات للاستبانة، وقد اتفق (80%) من السادة المحكمين على مناسبة الصياغة اللغوية للعبارات وكذلك انتمائها للاستبانة، وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري مكوّنة من (28) عبارة، موزعين على محورين. كما تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكوّنة من (30) مفردة للتأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة من صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي العام وثبات أداة الدراسة.

#### 2) صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة:

أولاً: المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

أ. صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (4) معاملات ارتباط بيرسون للمحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني.					
1	.990**	2	.988**	3	.975**
البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني.					
4	.933**	5	.938**		
البعد الثالث: التدريب الإلكتروني.					
6	.969**	7	.957**	8	.898**
البعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية.					
9	.902**	10	.943**	11	.980**
البعد الخامس: التقييم الإلكتروني.					
12	.876**	13	.899**		

\*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول رقم (4): أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور الأول الذي تنتمي إليه العبارات جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم دالة حيث تراوحت في البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني بين (\*\*.975-.990)، وتراوحت في البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني بين (\*\*.933-.938)، وتراوحت في البعد الثالث: التدريب الإلكتروني بين (\*\*.898-.969)، وتراوحت في البعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية بين (\*\*.902-.980)، بينما تراوحت في البعد الخامس: التقييم الإلكتروني بين (\*\*.876-.899)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول في الاستبانة.

(3) الصدق البناني العام للمحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

ب. الصدق البناني العام لأبعاد المحور الأول في الاستبانة:

تم التحقق من الصدق البناني العام لأبعاد المحور الأول في الاستبانة من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والمتوسط العام لأبعاد المحور الأول في الاستبانة، ويوضح نتائجها الجدول التالي:  
الجدول رقم (5) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والمتوسط العام لعبارات المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط
1	البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني.	.976**
2	البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني.	.955**
3	البعد الثالث: التدريب الإلكتروني.	.975**
4	البعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية.	.960**
5	البعد الخامس: التقييم الإلكتروني.	.934**

يتبين من الجدول رقم (5): أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والمتوسط العام لأبعاد المحور الأول في الاستبانة جاءت بقيم عالية، حيث تراوحت بين (.934\*\* - .976\*\*), وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البناني لأبعاد المحور الأول في الاستبانة.

معامل ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الأول في الاستبانة، ويوضح نتائجه الجدول التالي:

الجدول رقم (6) معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

الرقم	العبارات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
1	البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني.	3	.982
2	البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني.	2	.984
3	البعد الثالث: التدريب الإلكتروني.	3	.982
4	البعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية.	3	.983
5	البعد الخامس: التقييم الإلكتروني.	2	.986
	الدرجة الكلية	13	.985

يتبين أن قيم المعاملات لأبعاد المحور الأول في الاستبانة جاءت بقيم عالية، حيث جاءت قيمة معامل الثبات لأبعاد المحور الأول في الاستبانة (.982- .986)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي لأبعاد المحور الأول في الاستبانة (.985)، مما يدل على صلاحية أبعاد المحور الأول للتطبيق، وإمكانية الوثوق في نتائجها.



ثانيًا: المحور الثاني: التميز المؤسسي:

صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني: التميز المؤسسي:

فقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (7) معاملات ارتباط بيرسون للمحور الثاني: التميز المؤسسي

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
البعد الأول: القيادة.					
14	.903**	15	.904**	16	.929**
البعد الثاني: الهيكل التنظيمي.					
17	.897**	18	.921**	19	.849**
البعد الثالث: الموارد البشرية.					
20	.931**	21	.927**	22	.938**
البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات.					
23	.930**	24	.939**	25	.959**
البعد الخامس: العمليات.					
26	.953**	27	.985**	28	.980**

\*\*دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول رقم (7): أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور الثاني الذي تنتمي إليه العبارات جاءت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيمًا دالة، حيث تراوحت في البعد الأول: القيادة بين (.903\*\*-.929\*\*)، وتراوحت في البعد الثاني: الهيكل التنظيمي بين (.849\*\*-.921\*\*)، وتراوحت في البعد الثالث: الموارد البشرية بين (.927\*\*-.938\*\*)، وتراوحت في البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات بين (.930\*\*-.959\*\*)، بينما تراوحت في البعد الخامس: العمليات بين (.953\*\*-.985\*\*)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني في الاستبانة.

ج. الصدق البنائي العام للمحور الثاني: التميز المؤسسي:

الصدق البنائي العام لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة:

تم التحقق من الصدق البنائي العام لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والمتوسط العام لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة، ويوضح نتائجها جدول التالي:

الجدول رقم (8) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والمتوسط العام لأبعاد المحور الثاني: التميز المؤسسي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط
1	البعد الأول: القيادة.	.943**
2	البعد الثاني: الهيكل التنظيمي.	.945**
3	البعد الثالث: الموارد البشرية.	.948**
4	البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات.	.981**
5	البعد الخامس: العمليات.	.981**

يتبين من الجدول رقم (8): أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والمتوسط العام لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (.943\*\* - .981\*\*)، وكانت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة.

معامل ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الثاني: التميز المؤسسي:  
تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة، ويوضح نتائج الجدول التالي:  
الجدول رقم (9) معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الثاني: التميز المؤسسي

الرقم	العبارات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
1	البعد الأول: القيادة.	3	.985
2	البعد الثاني: الهيكل التنظيمي.	3	.986
3	البعد الثالث: الموارد البشرية.	3	.985
4	البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات.	3	.980
5	البعد الخامس: العمليات.	3	.980
	الدرجة الكلية	15	.985

يتبين من نتائج الجدول رقم (9): أن قيم المعاملات لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة جاءت بقيم عالية، حيث جاءت قيمة معامل الثبات لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة (980-986)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة (985)، مما يدل على صلاحية أبعاد المحور الثاني للتطبيق، وإمكانية الوثوق في نتائجها. الأساليب الإحصائية:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت الباحثة إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة.
- 2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات عبارات محاور الاستبانة، وكذلك الدرجات الكلية.
- 3- اختبار (T-Test): لحساب الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة.
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way Anova): لحساب الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة.

5- معادلة المدى: وذلك لوصف المتوسط الحسابي للاستجابات على كل عبارة على النحو التالي:  
تم تحديد درجة الاستجابة بحيث تعطي الدرجة منخفضة جداً (1)، منخفضة (2)، متوسطة (3)، عالية (4)، عالية جداً (5)، ويتم تحديد درجة التحقق لكل محور بناء على ما يلي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

- من 1 إلى أقل من 1.80 تمثل درجة استجابة (منخفضة جداً).
- من 1.80 إلى أقل من 2.60 تمثل درجة استجابة (منخفضة).
- من 2.60 إلى أقل من 3.40 تمثل درجة استجابة (متوسطة).
- من 3.40 إلى أقل من 4.20 تمثل درجة استجابة (عالية).
- من 4.20 إلى أقل من 5 تمثل درجة استجابة (عالية جداً).

الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتفسير نتائج أسئلة الدراسة:

عرض ومناقشة وتفسير نتائج أسئلة الدراسة

أولاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الأول الذي نص على: ما واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى؟ وللإجابة على السؤال قد تم حساب التكرارات والنسب المئوية وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بُعد، ويبين ذلك الجدول رقم (10) التالي:

الجدول رقم (10) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

الرقم	أبعاد المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
1	البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني.	4.15	.708	عالية	1
2	البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني.	4.13	.820	عالية	2
3	البعد الثالث: التدريب الإلكتروني.	3.76	1.040	عالية	4
4	البعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية.	3.87	.837	عالية	3
5	البعد الخامس: التقييم الإلكتروني.	3.56	1.056	عالية	5
--	المتوسط العام	3.90	.748	عالية	--

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للمحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، قد جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.90)، وانحراف معياري (0.748)، وجاء في الترتيب الأول البعد الأول (الاستقطاب الإلكتروني) بمتوسط حسابي (4.15)، وانحراف معياري (0.708) وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الثاني البعد الثاني (الاختيار الإلكتروني) بمتوسط حسابي (4.13)، وانحراف معياري (0.820) وبدرجة استجابة (عالية)، بينما جاء في الترتيب الأخير البعد الخامس (التقييم الإلكتروني) بمتوسط حسابي (3.56)، وانحراف معياري (1.056) وبدرجة استجابة (عالية).

ويمكن عزو ذلك إلى اهتمام إدارة جامعة أم القرى بتوظيف التكنولوجيا في إدارتها كافة بوجه عام وخاصة إدارة الموارد البشرية، وذلك لإدراكها أهمية التكنولوجيا في توفير معايير النزاهة والشفافية في اختيار الكوادر الملائمة للعمل والمفاضلة بينها، وإمكانية الوصول إلى الكفاءات المتميزة من الموارد البشرية في شتى المجالات التي تحتاجها الجامعة، ومنحها الفرص التدريبية المناسبة باستخدام أحدث الوسائل التقنية.

وهذا ما يتفق مع دراسة جمعة (2019)، والتي توصلت إلى: جاءت درجة استجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالجامعات بدرجة (مرتفعة).

البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني:

الجدول رقم (11) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
1	تعلم الجامعة عن الوظائف التي تحتاجها عبر الموقع الرسمي للجامعة.	4.18	1.064	2	عالية
2	يسهم الاستقطاب الإلكتروني في الوصول إلى الكوادر المتميزة التي يصعب العثور عليها بالطرق العادية.	4.00	.849	3	عالية
3	تقوم الجامعة بالإعلان إلكترونياً عن المواصفات المطلوبة في المتقدمين للتوظيف.	4.27	.772	1	عالية جداً
	المتوسط العام	4.15	.708	--	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.15)، وانحراف معياري (0.708).

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أهمية الاستقطاب الإلكتروني، حيث يقوم الاستقطاب الإلكتروني بتوفير العديد من الخبرات المتميزة التي يصعب الوصول إليها من خلال الطرق التقليدية، وذلك حينما تقوم الجامعة بالإعلان عن المواصفات المطلوبة للوظائف المتاحة إلكترونياً.

البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني:

الجدول رقم (12) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثاني: الاختيار الإلكتروني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
4	يتم الاختيار الإلكتروني عبر الإنترنت وفق معايير محددة تتميز بالنزاهة والشفافية.	4.06	.903	2	عالية
5	تنشر الجامعة نتائج الاختبارات وقرارات التعيين إلكترونياً.	4.19	.955	1	عالية
	المتوسط العام	4.13	.820	--	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الثاني: الاختيار الإلكتروني جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.13)، وانحراف معياري (0.820).

ويمكن تفسير ذلك بأن الاختيار الإلكتروني لا دخل للعامل البشري فيه لذلك تهتم إدارة الموارد البشرية بالجامعة بتطبيقه لما يتمتع به من النزاهة والشفافية طبقاً للعديد من المعايير والقوانين المحددة.

البعد الثالث: التدريب الإلكتروني:

الجدول رقم (13) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثالث: التدريب الإلكتروني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
6	توفر الجامعة الأجهزة والبنية التحتية اللازمة للتدريب الإلكتروني للعاملين.	3.74	1.100	3	عالية
7	تنظم الجامعة أوقات التدريب الإلكتروني للعاملين وفقاً لمواعيد العمل.	3.76	1.126	2	عالية
8	تقوم الجامعة برصد الاحتياجات التدريبية للعاملين إلكترونياً.	3.77	1.122	1	عالية
	المتوسط العام	3.76	1.040	--	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الثالث: التدريب الإلكتروني جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.76)، وانحراف معياري (1.040).

ويمكن تفسير ذلك بحرص الجامعة على توفير التكنولوجيا في عملية تدريب الموارد البشرية عبر توفير جميع الاحتياجات التي تساعد على التدريب الإلكتروني للعاملين من أجهزة وشبكة إنترنت جيدة.

البعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية:

الجدول رقم (14) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
9	توفر الجامعة وسائل الاتصالات الإلكترونية المختلفة بين الكوادر الإدارية بالجامعة كافة.	3.85	1.038	3	عالية
10	تعتمد الجامعة وسائل الاتصالات الإلكترونية داخلها وبينها وبين الكليات والعمادات التابعة لها.	3.89	.889	1	عالية
11	توجد اتصالات إلكترونية بين الجامعة وبعض المؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص.	3.85	.938	2	عالية
	المتوسط العام	3.87	.837	--	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.87)، وانحراف معياري (0.837).

ويمكن تفسير ذلك بقيام الجامعة بتوظيف التكنولوجيا في الاتصال في العمليات الإدارية بين الكوادر الإدارية المختلفة والعمادات والأقسام والكليات التابعة للجامعة لأهميتها وسريتها وسرعتها وقدرتها على إنجاز العمل على أكمل وجه.

البعد الخامس: التقييم الإلكتروني:

الجدول رقم (15) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الخامس: التقييم الإلكتروني

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
12	توظف الجامعة التقييم الإلكتروني في إشراك أكثر من جهة في تقييم أداء العاملين.	3.48	1.238	2	عالية
13	تعتمد الجامعة في تقييمها للعاملين على التقارير الإلكترونية.	3.63	1.134	1	عالية
	المتوسط العام	3.56	1.056	--	عالية

يتبين أن المتوسط العام للبعد الخامس: التقييم الإلكتروني، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.56)، وانحراف معياري (1.056). ويمكن عزو ذلك إلى أن الجامعة تمتلك نظامًا إلكترونيًا على مستوى دقيق، وبالتالي تعتمد عليه في عمليات تقييم أداء العاملين، وذلك عن طريق التقارير الإلكترونية.

ثانيًا: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الثاني الذي نص على: ما واقع التميز المؤسسي بجامعة أم القرى في ظل جائحة كورونا؟ وللإجابة على السؤال قد تم حساب التكرارات والنسب المئوية وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الثاني: التميز المؤسسي، ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول رقم (16) التالي:



الجدول رقم (16) التكرارات والنسب المئوية وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الثاني:  
التميز المؤسسي

الرقم	أبعاد المحور الثاني: التميز المؤسسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الرتبة
1	البعد الأول: القيادة.	3.65	1.009	عالية	1
2	البعد الثاني: الهيكل التنظيمي.	3.52	.980	عالية	2
3	البعد الثالث: الموارد البشرية.	3.49	.884	عالية	3
4	البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات.	3.47	.922	عالية	4
5	البعد الخامس: العمليات.	3.65	1.009	عالية	1
--	المتوسط العام	3.56	.869	عالية	--

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للمحور الثاني: التميز المؤسسي، قد جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.56)، وانحراف معياري (.869)، وجاء في الترتيب الأول كل من البعد الأول (القيادة) والبعد الخامس (العمليات) بمتوسط حسابي (3.65)، وانحراف معياري (1.009) وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الثاني البعد الثاني (الهيكل التنظيمي) بمتوسط حسابي (3.52)، وانحراف معياري (.980)، وبدرجة استجابة (عالية)، ويليه في الترتيب الأخير البعد الرابع (الاستراتيجية والسياسات) بمتوسط حسابي (3.47)، وانحراف معياري (.922) وبدرجة استجابة (عالية). ويمكن عزو ذلك إلى أن جامعة أم القرى كجامعة سعودية رائدة تمتلك العديد من المقومات التي تجعلها تتميز عن غيرها من الجامعات الأخرى مثل القيادة الداعمة للابتكار، والهيكل التنظيمي المرن، والسياسات التي تراعي مصلحة المستفيدين من خدماتها، والعمليات الإدارية المرنة التي تحدد الصلاحيات والمسؤوليات وتتماشى مع الظروف الحالية في ظل جائحة كورونا.

البعد الأول: القيادة:

الجدول رقم (17) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الأول: القيادة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
14	تسعى قيادة الجامعة إلى نشر رؤيتها ورسالتها.	3.95	1.015	1	عالية
15	يشكل قادة الجامعة قدوة حسنة للعاملين بها.	3.53	1.127	2	عالية
16	توجد معايير وقواعد واضحة لاختيار قادة الجامعة.	3.47	1.211	3	عالية
--	المتوسط العام	3.65	1.009	--	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الأول: القيادة، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.65)، وانحراف معياري (1.009). ويمكن تفسير ذلك بسعي الجامعة الدائم من أجل نشر رؤيتها ورسالتها، وذلك من خلال امتلاك قادة مدرّبين ويمثلون قدوة حسنة يقتدي بها العاملون كافة.

البعد الثاني: الهيكل التنظيمي:

الجدول رقم (18) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثاني: الهيكل التنظيمي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
17	يتسم الهيكل التنظيمي للجامعة بالمرونة في ظل جائحة كورونا.	3.61	1.061	2	عالية
18	يسهم الهيكل التنظيمي للجامعة بناء فرق العمل في ظل الظروف الاحترازية لجائحة كورونا.	3.65	1.026	1	عالية
19	يعزز الهيكل التنظيمي للجامعة تحفيز الإبداع والابتكار في ظل جائحة كورونا.	3.31	1.139	3	متوسطة
	المتوسط العام	3.52	.980	--	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الثاني: الهيكل التنظيمي جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.52)، وانحراف معياري (.980). ويمكن تفسير ذلك بتمتع الهيكل التنظيمي للجامعة بالمرونة والاستعداد لمواجهة جائحة كورونا، وذلك من خلال تشكيل فريق عمل للقيام بأعمال الجامعة في ضوء إتباع الإجراءات الاحترازية وفقاً للظروف الراهنة.

البعد الثالث: الموارد البشرية:

الجدول رقم (19) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثالث: الموارد البشرية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
20	يملك العاملون روح المبادرة لطرح الأفكار التي تطور أداء الجامعة في ظل جائحة كورونا.	3.61	.964	1	عالية
21	يملك العاملون القدرات الإبداعية لمواجهة المشكلات في بيئة العمل.	3.52	.936	2	عالية
22	يمكن العاملون من القيام بالأنشطة التي تخدم المستفيدين من خدمات الجامعة.	3.34	1.101	3	متوسطة
	المتوسط العام	3.49	.884	--	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الثالث: الموارد البشرية، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.49)، وانحراف معياري (.884). ويمكن عزو ذلك إلى امتلاك الجامعة لفريق عمل يتمتع بروح المبادرة والعمل الجماعي، وبالتالي يعملوا على طرح العديد من الأفكار التي تساعد على تطوير أداء الجامعة خلال جائحة فيروس كورونا.

البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات:

الجدول رقم (20) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
23	تهتم الجامعة بأصحاب المصالح عند صياغة الخطط والأهداف.	3.44	.934	3	عالية
24	تسعى الجامعة لقياس نقاط القوة والضعف في سياساتها واستراتيجيتها.	3.45	1.019	2	عالية
25	تمتلك الجامعة رؤية حول ما تسعى لتحقيقه من أهداف.	3.53	1.020	1	عالية
	المتوسط العام	3.47	.922	--	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.47)، وانحراف معياري (0.922). ويمكن تفسير ذلك إلى اتباع الجامعة العديد من الاستراتيجيات والسياسات التي تساعد في قياس نقاط القوة والضعف في قراراتها، وبالتالي تعمل على تقويم السلبيات وتعزيز الإيجابيات من خلال سعيها الدائم لتحقيق أهدافها.

البعد الخامس: العمليات:

الجدول رقم (21) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الخامس: العمليات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
26	تقوم الجامعة بالاستعانة بالعديد من الخبراء من داخل وخارج الجامعة في تطوير عملياتها المختلفة.	3.60	1.108	3	عالية
27	تحرص الجامعة على توضيح الصلاحيات والمسؤوليات من أجل إنجاز العمليات داخل الجامعة.	3.65	1.026	2	عالية
28	تطور الجامعة العمليات الإدارية المختلفة في ظل جائحة كورونا.	3.71	1.046	1	عالية
	المتوسط العام	3.65	1.009	--	عالية

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الخامس: العمليات، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.65)، وانحراف معياري (1.009).

ويمكن عزو ذلك إلى اهتمام الجامعة بتوضيح الصلاحيات والمسؤوليات التي تساعد على إنجاز العمليات داخل الجامعة كافة، كما أنها تعمل على تطوير العمليات الإدارية المختلفة من أجل مواجهة جائحة كورونا. ثالثاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الثالث الذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تُعزى لمتغيرات البحث (النوع - المؤهل - الخبرة)؟ وللإجابة على السؤال تم استخدام اختبار (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، للتعرف على الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة، ويوضح نتائج الجدول التالي:

عرض نتائج الفروق الإحصائية:

الفروق الإحصائية باختلاف متغير النوع:

الجدول رقم (22) نتائج "اختبار (ت) (T-tset) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفقاً لمتغير النوع

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني.	ذكر	33	4.24	.751	1.092	60	.279
	أنثى	29	4.05	.653			
البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني.	ذكر	33	4.17	.863	.383	60	.703
	أنثى	29	4.09	.780			
البعد الثالث: التدريب الإلكتروني.	ذكر	33	3.55	1.181	-1.745-	60	.086
	أنثى	29	4.00	.807			
البعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية.	ذكر	33	3.84	.910	-.271-	60	.787
	أنثى	29	3.90	.762			
البعد الخامس: التقييم الإلكتروني.	ذكر	33	3.33	1.150	-1.807-	60	.076
	أنثى	29	3.81	.891			
المتوسط العام	ذكر	33	3.84	.824	-.701-	60	.486
	أنثى	29	3.97	.659			

ويتبين من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير النوع في أبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في كل من (البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني، والبعد الثاني: الاختيار الإلكتروني، والبعد الثالث: التدريب الإلكتروني، والبعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية، والبعد الخامس: التقييم الإلكتروني، والمتوسط العام). ويمكن تفسير ذلك بأن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ترتبط بتوفير بنية تحتية جيدة من أجل تطبيق الوسائل الحديثة وكيفية استخدامها من قبل كوادر بشرية مدربة على كيفية توظيف الاتصالات الإلكترونية المختلفة في العمليات الإدارية، وإدراك كل من الذكور والإناث لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتوافرها بالجامعة على حد سواء.

الفروق الإحصائية باختلاف متغير المؤهل:

الجدول رقم (23) نتائج "تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفقاً لمتغير المؤهل

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني.	بين المجموعات	.072	2	.036	.069	.933
	داخل المجموعات	30.523	59	.517		
	المجموع	30.595	61	--		
البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني.	بين المجموعات	1.457	2	.728	1.088	.344
	داخل المجموعات	39.511	59	.670		
	المجموع	40.968	61	--		
البعد الثالث: التدريب الإلكتروني.	بين المجموعات	.862	2	.431	.390	.679
	داخل المجموعات	65.175	59	1.105		
	المجموع	66.038	61	--		
البعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية.	بين المجموعات	.087	2	.044	.060	.941
	داخل المجموعات	42.681	59	.723		
	المجموع	42.769	61	--		
البعد الخامس: التقييم الإلكتروني.	بين المجموعات	.241	2	.121	.105	.901
	داخل المجموعات	67.811	59	1.149		
	المجموع	68.052	61	--		
المتوسط العام	بين المجموعات	.061	2	.031	.053	.948
	داخل المجموعات	34.076	59	.578		
	المجموع	34.137	61	--		

يتبين من نتائج جدول (23) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير المؤهل في أبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في كل من (البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني، والبعد الثاني: الاختيار الإلكتروني، والبعد الثالث: التدريب الإلكتروني، والبعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية، والبعد الخامس: التقييم الإلكتروني، والمتوسط العام).
- ويمكن تفسير ذلك بأن إدارة الموارد البشرية لا تتأثر بالمؤهل العلمي بقدر تعلقها بمدى توفر نظام جيد يساعد على توظيف جميع الوسائل المتاحة في خدمة اختيار العاملين في الجامعة بطريقة تتميز بالشفافية والنزاهة، وبالتالي فإن كل المؤهلات العلمية يمكنهم إدراك توافر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالجامعة.

الفروق الإحصائية باختلاف متغير سنوات الخبرة:

الجدول رقم (24) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني.	بين المجموعات	1.777	2	.888	1.819	.171
	داخل المجموعات	28.818	59	.488		
	المجموع	30.595	61	--		
البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني.	بين المجموعات	.945	2	.473	.697	.502
	داخل المجموعات	40.022	59	.678		
	المجموع	40.968	61	--		
البعد الثالث: التدريب الإلكتروني.	بين المجموعات	.742	2	.371	.335	.716
	داخل المجموعات	65.295	59	1.107		
	المجموع	66.038	61	--		
البعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية.	بين المجموعات	.010	2	.005	.007	.993
	داخل المجموعات	42.759	59	.725		
	المجموع	42.769	61	--		
البعد الخامس: التقييم الإلكتروني.	بين المجموعات	1.419	2	.709	.628	.537
	داخل المجموعات	66.634	59	1.129		
	المجموع	68.052	61	--		
المتوسط العام	بين المجموعات	.049	2	.024	.042	.959
	داخل المجموعات	34.088	59	.578		
	المجموع	34.137	61	--		

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير سنوات الخبرة في أبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في كل من (البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني، والبعد الثاني: الاختيار الإلكتروني، والبعد الثالث: التدريب الإلكتروني، والبعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية، والبعد الخامس: التقييم الإلكتروني، والمتوسط العام). ويمكن تفسير ذلك بأن آلية استخدام الوسائل الإلكترونية في استقطاب وجذب الكوادر البشرية من أجل العمل للجامعة تكون واضحة، وبالتالي فإن العاملين على اختلاف خبراتهم الوظيفية كافة يكونوا قادرين على إدراك ذلك.

رابعاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الرابع الذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا تُعزى لمتغيرات البحث (النوع - المؤهل - الخبرة)؟ وللإجابة على السؤال تم استخدام اختبار (ت) (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، للتعرف على الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة، ويوضح نتائجه ما يلي:

الفروق الإحصائية باختلاف متغير النوع:

الجدول رقم (25) نتائج "اختبار (ت) (T-tset) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا وفقاً لمتغير النوع

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
البعد الأول: القيادة.	ذكر	33	3.47	1.024	-1.478	60	.145
	أنثى	29	3.85	.970			
البعد الثاني: الهيكل التنظيمي.	ذكر	33	3.37	1.111	-1.273	60	.208
	أنثى	29	3.69	.791			
البعد الثالث: الموارد البشرية.	ذكر	33	3.41	.858	-.710	60	.480
	أنثى	29	3.57	.921			
البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات.	ذكر	33	3.35	.961	-1.091	60	.280
	أنثى	29	3.61	.873			
البعد الخامس: العمليات.	ذكر	33	3.60	1.130	-.451	60	.653
	أنثى	29	3.71	.867			
المتوسط العام	ذكر	33	3.44	.922	-1.110	60	.271
	أنثى	29	3.69	.799			

يتبين من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، تعزى لمتغير النوع في أبعاد المحور الثاني التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا في كل من (البعد الأول: القيادة، والبعد الثاني: الهيكل التنظيمي، والبعد الثالث: الموارد البشرية، والبعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات، والبعد الخامس: العمليات، والمتوسط العام). ويمكن عزو ذلك إلى أن التميز المؤسسي يكون واضحاً للعاملين في الجامعة كافة، وذلك لأن سياسة الجامعة واحدة، وهي نابعة من سياسة التعليم في المملكة، ومن ثم يستطيع الذكور والإناث أن يلمسوا ذلك. الفروق الإحصائية باختلاف متغير المؤهل:

الجدول رقم (26) نتائج "تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا وفقاً لمتغير المؤهل

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: القيادة.	بين المجموعات	1.290	2	.645	.626	.538
	داخل المجموعات	60.805	59	1.031		
	المجموع	62.095	61	--		
البعد الثاني: الهيكل التنظيمي.	بين المجموعات	1.801	2	.900	.936	.398
	داخل المجموعات	56.781	59	.962		
	المجموع	58.582	61	--		
البعد الثالث: الموارد البشرية.	بين المجموعات	2.529	2	1.264	1.651	.201
	داخل المجموعات	45.186	59	.766		
	المجموع	47.715	61	--		
البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات.	بين المجموعات	3.558	2	1.779	2.171	.123
	داخل المجموعات	48.342	59	.819		
	المجموع	51.900	61	--		



الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الخامس: العمليات.	بين المجموعات	2.860	2	1.430	1.425	.249
	داخل المجموعات	59.235	59	1.004		
	المجموع	62.095	61	--		
المتوسط العام	بين المجموعات	2.269	2	1.134	1.530	.225
	داخل المجموعات	43.750	59	.742		
	المجموع	46.019	61	--		

يتبين من نتائج جدول (26) ما يلي:

يتبين من الجدول السابق: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، تعزى لمتغير المؤهل في أبعاد المحور الثاني التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا في كل من (البعد الأول: القيادة، والبعد الثاني: الهيكل التنظيمي، والبعد الثالث: الموارد البشرية، والبعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات، والبعد الخامس: العمليات، والمتوسط العام).

ويمكن تفسير ذلك بأن التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا يتطلب وجود عدد من الاستراتيجيات التي تساعد على تخطي الأزمة الحالية عن طريق فريق عمل متكامل من أجل متابعة الإجراءات الاحترازية والتي تستطيع المؤهلات التعليمية كافة أن يدركوها بغض النظر عن نوع المؤهل الذي يحملونه.

الفروق الإحصائية باختلاف متغير سنوات الخبرة:

الجدول رقم (27) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: القيادة.	بين المجموعات	1.145	2	.573	.554	.577
	داخل المجموعات	60.950	59	1.033		
	المجموع	62.095	61	--		
البعد الثاني: الهيكل التنظيمي.	بين المجموعات	.999	2	.499	.512	.602
	داخل المجموعات	57.584	59	.976		
	المجموع	58.582	61	--		
البعد الثالث: الموارد البشرية.	بين المجموعات	.232	2	.116	.144	.866
	داخل المجموعات	47.483	59	.805		
	المجموع	47.715	61	--		
البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات.	بين المجموعات	2.623	2	1.311	1.570	.217
	داخل المجموعات	49.277	59	.835		
	المجموع	51.900	61	--		
البعد الخامس: العمليات.	بين المجموعات	.393	2	.196	.188	.829
	داخل المجموعات	61.702	59	1.046		
	المجموع	62.095	61	--		
المتوسط العام	بين المجموعات	.835	2	.418	.545	.582
	داخل المجموعات	45.183	59	.766		
	المجموع	46.019	61	--		

يتبين من نتائج جدول (27) ما يلي:

يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، تعزى لمتغير سنوات الخبرة في أبعاد المحور الثاني التميز المؤسسي في ظل جانحة كورونا في كل من (البعد الأول، والبعد الثاني، والبعد الثالث، والبعد الرابع، والبعد الخامس). ويمكن تفسير ذلك بأن سنوات الخبرة لا تؤثر على إدراك التميز المؤسسي في ظل جانحة كورونا الحالية، وذلك لأن تخطي تلك الأزمة يتطلب التعرف على العديد من الإجراءات التي ينبغي تطبيقها، وذلك لا يتطلب خبرة سابقة.

خامساً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الخامس الذي نص على: هل توجد علاقة ارتباطية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى وتحقيق التميز المؤسسي في ظل جانحة كورونا؟ وللإجابة على السؤال فقد تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى وتحقيق التميز المؤسسي في ظل جانحة كورونا، والجدول رقم (4-19) يوضح ذلك:

الجدول رقم (28) معامل ارتباط بيرسون بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى وتحقيق التميز المؤسسي في ظل جانحة كورونا

التميز المؤسسي												إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتوسط العام		البعد الخامس: العمليات.		البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات.		البعد الثالث: الموارد البشرية.		البعد الثاني: الهيكل التنظيمي.		البعد الأول: القيادة.		
الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	
.000	.548*	.000	.465**	.000	.547*	.000	.421**	.000	.518**	.000	.521**	البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني. ي.
.000	.493*	.000	.426**	.000	.366*	.000	.443**	.000	.510**	.000	.478**	البعد الثاني: الاختيار الإلكتروني. ي.
.000	.641*	.000	.548**	.000	.581*	.000	.412**	.000	.665**	.000	.675**	البعد الثالث: التدريب الإلكتروني. ي.
.000	.723*	.000	.705**	.000	.610*	.000	.481**	.000	.748**	.000	.702**	البعد الرابع: الاتصال الإلكتروني. ي.
.000	.729*	.000	.688**	.000	.612*	.000	.561**	.000	.737**	.000	.683**	البعد الخامس: التقييم الإلكتروني. ي.
.000	.754*	.000	.681**	.000	.658*	.000	.545**	.000	.766**	.000	.741**	المتوسط العام

\*\* الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من نتائج الجدول ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (البعد الأول: القيادة) بمعامل ارتباط (\*\*0.741).
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (البعد الثاني: الهيكل التنظيمي) بمعامل ارتباط (\*\*0.766).
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (البعد الثالث: الموارد البشرية) بمعامل ارتباط (\*\*0.545).
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات) بمعامل ارتباط (\*\*0.658).
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (البعد الخامس: العمليات) بمعامل ارتباط (\*\*0.681).
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (المتوسط العام) بمعامل ارتباط (\*\*0.754).
- ويمكن عزو ذلك إلى أن توظيف التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قد أسهم بشكل كبير في تحقيق التميز المؤسسي، حيث أن اختيار أفضل الكوادر البشرية إلكترونياً وفق معايير النزاهة والشفافية التي تضمنها الوسائل التقنية الحديثة، واستخدام التكنولوجيا في تدريبهم وتقييمهم أسهم في تكوين كوادر إدارية قادرة على مواكبة التحديات التي ظهرت في ظل جائحة كورونا، وجعلتها قادرة على تطوير أدائها الإداري والعمليات الإدارية التي تقوم بها، وإعادة هيكلة الهياكل التنظيمية الخاصة بالجامعة لتحقيق أفضل خدمة ممكنة للمستفيدين؛ ويتفق ذلك جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة مصطفى (2020) من وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف والاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) على الأداء الوظيفي.

### الفصل الخامس ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات

#### أ. ملخص نتائج الدراسة:

أولاً: ملخص نتائج السؤال الأول: الذي نص على: ما واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى؟ تبين ما يلي:

- أن المتوسط العام للبعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.15)، وانحراف معياري (0.708).
- أن المتوسط العام للبعد الثاني: الاختيار الإلكتروني، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.13)، وانحراف معياري (0.820).
- أن المتوسط العام للبعد الثالث: التدريب الإلكتروني، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.76)، وانحراف معياري (1.040).
- أن المتوسط العام للبعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.87)، وانحراف معياري (0.837).
- أن المتوسط العام للبعد الخامس: التقييم الإلكتروني، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.56)، وانحراف معياري (1.056).

ثانياً: ملخص نتائج السؤال الثاني الذي نص على: ما واقع التميز المؤسسي بجامعة أم القرى في ظل جائحة كورونا؟ تبين ما يلي:

- أن المتوسط العام للمحور الثاني: التميز المؤسسي، قد جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.56)، وانحراف معياري (0.869).
- أن المتوسط العام للبعد الأول: القيادة، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.65)، وانحراف معياري (1.009).
- أن المتوسط العام للبعد الثاني: الهيكل التنظيمي، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.52)، وانحراف معياري (0.980).
- أن المتوسط العام للبعد الثالث: الموارد البشرية جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.49)، وانحراف معياري (0.884).
- أن المتوسط العام للبعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.47)، وانحراف معياري (0.922).
- أن المتوسط العام للبعد الخامس: العمليات، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.65)، وانحراف معياري (1.009).

ثالثاً: ملخص نتائج السؤال الثالث الذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعزى لمتغيرات البحث (النوع - المؤهل - الخبرة)؟ تبين ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، تعزى لمتغير النوع في أبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في كل من (البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني، والبعد الثاني: الاختيار الإلكتروني، والبعد الثالث: التدريب الإلكتروني، والبعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية، والبعد الخامس: التقييم الإلكتروني، والمتوسط العام).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير المؤهل في أبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في كل من (البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني، والبعد الثاني: الاختيار الإلكتروني، والبعد الثالث: التدريب الإلكتروني، والبعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية، والبعد الخامس: التقييم الإلكتروني، والمتوسط العام).

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير سنوات الخبرة في أبعاد المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في كل من (البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني، والبعد الثاني: الاختيار الإلكتروني، والبعد الثالث: التدريب الإلكتروني، والبعد الرابع: الاتصالات الإلكترونية، والبعد الخامس: التقييم الإلكتروني، والمتوسط العام).

رابعاً: ملخص نتائج السؤال الرابع الذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغيرات البحث (النوع - المؤهل - الخبرة)؟

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير النوع في أبعاد المحور الثاني التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا في كل من (البعد الأول: القيادة، والبعد الثاني: الهيكل التنظيمي، والبعد الثالث: الموارد البشرية، والبعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات، والبعد الخامس: العمليات، والمتوسط العام). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير المؤهل في أبعاد المحور الثاني التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا في كل من (البعد الأول: القيادة، والبعد الثاني: الهيكل التنظيمي، والبعد الثالث: الموارد البشرية، والبعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات، والبعد الخامس: العمليات، والمتوسط العام).

خامساً: ملخص نتائج السؤال الخامس الذي نص على: هل توجد علاقة ارتباطية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى وتحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا؟ تبين ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (البعد الأول: القيادة) بمعامل ارتباط (\*\*0.741).
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (البعد الثاني: الهيكل التنظيمي) بمعامل ارتباط (\*\*0.766).
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (البعد الثالث: الموارد البشرية) بمعامل ارتباط (\*\*0.545).
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتوسط العام لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز المؤسسي (البعد الرابع: الاستراتيجية والسياسات) بمعامل ارتباط (\*\*0.658)، مما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى الاستراتيجية والسياسات، ارتفعت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

#### ب. توصيات الدراسة:

بناء على تحليل بيانات الدراسة والمناقشة السابقة، يمكن الخروج ببعض التوصيات للجامعات السعودية، وذلك بهدف دعم دور إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق التميز المؤسسي داخل مؤسسات التعليم العالي، في ظل ما يواجهه العالم من جائحة كورونا، وتتمثل هذه التوصيات فيما يلي:

- توفير برامج تدريبية إلكترونية للعاملين في الجامعة لزيادة قدراتهم ومهاراتهم.
- اعتماد نظم التقويم الإلكترونية في تقييم العاملين يعد ضرورة في الجامعات.
- تدريب العاملين بالجامعة على تكوين بيئة عمل افتراضية، وذلك لمواجهة الظروف الحالية من انتشار فيروس كورونا المستجد.
- ضرورة توفير أجهزة حاسوب وشبكات إنترنت تساعد على بناء بنية تحتية من أجل دعم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالجامعات وتحقيق التميز المؤسسي.
- الاهتمام بتوفير معايير التميز المؤسسي في الجامعات من خلال توفير القيادات الكفاء في الجامعات.

ج. مقترحات الدراسة:

- وضع تصور لتطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة أم القرى في ظل جائحة كورونا.
- بناء تصور مقترح لتحقيق التميز المؤسسي في جامعة أم القرى في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

د. الخاتمة:

سعى البحث الحالي إلى تناول دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا، وقد تم التمهيد لمشكلة الدراسة في مقدمتها وبلورة مشكلة الدراسة وطرح التساؤلات وصياغة الأهداف المرتبطة بعنوان الدراسة ومشكلتها، وقد تم استعراض أبرز المنطلقات النظرية التي أسهمت في التنظير للإطار النظري للدراسة الحالية حيث تكوّن الإطار النظري من ثلاثة مباحث، المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الذي تناول مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأهميتها وأبعادها ومعوقاتهما، بينما تناول المبحث الثاني التميز المؤسسي من حيث المفهوم والأهمية والأبعاد والتحديات ودور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي، وتناول المبحث الثالث جائحة كورونا من حيث المفهوم والتأثير على التعليم الجامعي، وتناولت الدراسة العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بإدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي وجائحة كورونا والتعقيب عليها، بالإضافة إلى تناول منهجية الدراسة من حيث مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين بإدارة الموارد البشرية بجامعة أم القرى وعينة الدراسة وأداتها والتأكد من صدقها وثباتها، وأثبتت الدراسة ارتفاع درجة إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي بجامعة أم القرى، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق إدارة الموارد البشرية بجامعة أم القرى أو في تحقيق التميز المؤسسي تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المؤهل، الخبرة)، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى وتحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا في جميع الأبعاد والمتوسط العام؛ وفي ضوء ذلك أسفرت الدراسة عن العديد من التوصيات مثل توفير برامج تدريبية إلكترونية للعاملين في الجامعة لزيادة قدراتهم ومهاراتهم.



قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو لبدة، صابرين عماد عرفات. (2018). رأس المال الفكري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي لدى جامعة القدس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس.
2. البدوي، ريهام صابر صالح. (2019). عناصر ومقومات التميز التنظيمي بالمنظمات. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (1)، 135-148.
3. تركمان، حنان؛ خليل، علاء أحمد. (2017). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية في جامعة تشرين. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، 39(2)، 225 - 240.
4. جامعة الدول العربية- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (2020). *جائحة كورونا- كوفيد 19 Covid - 19 وتداعياتها على أهداف التنمية المستدامة 2030*. تونس.
5. جمعة، السيد عبد العال علي متولي. (2019). تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، (4)، 197-242.
6. حمادة، حسام أحمد علي أحمد. (2020). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الأداء المستدام للمنظمة بالتطبيق على شركة ميناء القاهرة الجوي. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، (4)، 734-759.
7. حنتوشي، عباس غازي بندر؛ طناش، سلامة يوسف. (2018). هندرة العمليات الإدارية الأكاديمية في الجامعات السعودية الحكومية بناء على أسس إدارة التغيير. *دراسات - العلوم التربوية*، 45(ملحق)، 568 - 596.
8. الخيارين، حمد مبارك زايد المطوع. (2020). *التخطيط الاستراتيجي وأثره على تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية على القيادات في وزارة الدفاع القطرية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الزرقاء.
9. درويش، محمود أحمد. (2018). *مناهج البحث في العلوم الإنسانية*. مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.
10. الذنبيات، معاذ يوسف؛ الشوابكة، عدنان عواد؛ البقور، خيرو خلف محمود. (2020). دور عمليات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأمن المعلوماتي: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية السعودية. *مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد*، 2(3)، 1 - 23.
11. رفيع، ديمة عبد الله يوسف. (2020). تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية في ضوء المنظمة المتعلمة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (21)، 81-103.
12. الزامل، مها عثمان. (2016). دور تمكين العاملات من الهيئة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة استطلاعية على جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن". *مجلة مستقبل التربية العربية*، 23(102)، 345 - 416.
13. زايد، محمد بدر الدين. (2020). *تداعيات الجائحة: رؤية تحليلية ونقدية لتداعيات جائحة كورونا لعام 2020*. مركز الدراسات الاستراتيجية.
14. زايد، محمد. (2020). أهمية التعليم عن بُعد في ظل تفشي فيروس كورونا. *مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية*، 9(4)، 488-511.
15. زايد، مراد؛ حسين، علي. (2016). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة: دراسة حالة شركة جازي للاتصالات. *مجلة رؤية اقتصادية*، (10)، 237 - 260.
16. السيوفي، بسمة عدنان. (2019). *تدريب من أجل الأزدهار*. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
17. الشرايري، هاشم حسن محمد. (2019). *أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية للبنوك التجارية الأردنية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت.
18. الشريف، عمر أحمد أبو هاشم؛ عبد العليم، أسامة محمد؛ بيومي، هشام محمد. (2013). *الإدارة الإلكترونية: مدخل إلى الإدارة التعليمية الحديثة*. دار المناهج للنشر والتوزيع.

19. عبد الرحمن، بن عنتر. (2020). *إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس والأبعاد والاستراتيجية*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
20. العوايشة، أسيد حسين عودة؛ مفلح، منيرة عبد الله مصطفى. (2019). *موارد نظم المعلومات وأثرها في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة الأردنية. مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية، 5(1)، 167-194.*
21. فروانة، حازم أحمد؛ شعت، رشاد خليل. (2020، سبتمبر). *انعكاسات نظم معلومات الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي في القطاع الخاص: دراسة حاله شركة فيوجن للإنترنت. المؤتمر الدولي الأول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال ICITB2020، غزة.*
22. القرزعي، مها أحمد. (2018). *فلسفة إدارة التميز المؤسسي في التعليم ونماذج دولية وعربية ومحلية. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك".*
23. اللوقان، محمد بن فهاد. (2018). *جاهزية الجامعات السعودية الناشئة للتميز المؤسسي في ضوء معايير جائزة الملك عبد العزيز للجودة والتميز: دراسة حالة على جامعة حائل. مستقبل التربية العربية، 25(115)، 61 - 122.*
24. اللوقان، محمد بن فهاد. (2020). *إدارة المواهب في الجامعات السعودية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية: تصور مقترح. مجلة التربية، 3(185)، 321 - 382.*
25. مجموعة البنك الدولي للإنشاء والتعمير. (2020). *حماية الإنسان والاقتصاد: استجابات متكاملة على صعيد السياسات لجهود مكافحة فيروس كورونا المستجد (COVID-19). واشنطن.*
26. المحرج، عبد الكريم بن عبد العزيز بن أحمد. (2020). *المشكلات الإدارية والفنية والأكاديمية التي تواجه طلبة الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أثناء أزمة وباء كورونا. مجلة التربية، 2(187)، 197-254.*
27. محمد، هيثم عبد المجيد محمد. (2020). *اتجاهات أعضاء هيئة التدريس وطلاب التربية الرياضية نحو التعلم باستخدام نظام البلاك بورد في ظل جائحة كورونا ببعض جامعات المملكة العربية السعودية. مجلة أسبوط لعلوم وقنون التربية الرياضية، 6(54)، 1942 - 2002.*
28. المحمدي، سعد علي ربحان. (2019). *الإدارة الاستراتيجية- إدارات معاصرة. عمان: دار اليازوري العلمية.*
29. مصطفى، ياسمين غالب جميل. (2020). *أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت.*
30. الموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية. (2021). *مرض فيروس كورونا (كوفيد - 19): سؤال وجواب. تم الدخول على الموقع بتاريخ: 2021/2/19م، المتاح على الرابط التالي: <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>*
31. نبوي، أحمد. (2020). *كيفية مواجهة الأوبئة في ضوء تعاليم السنة المشرفة: وباء فيروس كورونا المستجد (كوفيد 19) نموذجاً. جامعة الأزهر بأسبوط.*
32. يوسف، يوسف عثمان. (2020). *اتجاهات الطلاب نحو التعليم الإلكتروني في ظل جائحة فيروس كورونا: دراسة تطبيقية على عينة من طلاب كلية الاتصال والإعلام بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. مجلة الحكمة للدراسات الإعلامية والاتصالية، (21)، 11 - 37.*

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Adhikari, S. P., Meng, S., Wu, Y. J., Mao, Y. P., Ye, R. X., Wang, Q. Z., ... & Zhou, H. (2020). *Epidemiology, causes, clinical manifestation and diagnosis, prevention and control of coronavirus disease (COVID-19) during the early outbreak period: a scoping review. Infectious diseases of poverty, 9(1), 1-12.*

2. Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & Abu Amuna, Y. M. (2017). Proposed Model for Learning Organization as an Entry to Organizational Excellence from the Standpoint of Teaching Staff in Palestinian Higher Educational Institutions in Gaza Strip. *International Journal of Education and Learning*, 6(1), 1-26.
3. Al Shobaki, M. M., Naser, S. S. A., Amuna, Y. M. A., & El Talla, S. A. (2017). The Efficiency of Information Technology and its Role of e-HRM in the Palestinian Universities. *International Journal of Engineering and Information Systems*, 1(5), 36-55.
4. Anane, G. K., Addo, P. K., Adusei, A., & Addo, C. (2020). Impact of the COVID-19 Pandemic on the Work of University Administrators in Ghana. *Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management*, 48(1), 93-102.
5. Bondarouk, T., Schilling, D., & Ruël, H. (2016). eHRM adoption in emerging economies: The case of subsidiaries of multinational corporations in Indonesia. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 33(2), 124-137.
6. Davahli, M. R., Karwowski, W., Fiok, K., Wan, T., & Parsaei, H. R. (2021). Controlling Safety of Artificial Intelligence-Based Systems in Healthcare. *Symmetry*, 13(1), 1-25.
7. Gigauri, I. (2020). Effects Of Covid-19 On Human Resource Management From The Perspective Of Digitalization And Work-Life-Balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 4 (31), 1-12.
8. Hadi, A. A., Abdullah, H., & Atshan, N. (2019). Effect of organisational integrity and leadership behaviour on organisational excellence. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 972-985.
9. Louyeh, A. A., Taheri, M., & Pourhabibi, Z. (2018). Creating effective pattern of leadership based on BASS model approach to organizational excellence in the Guilan University of Medical Sciences. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research/ Oct-Dec*, 8(S2), 22-29.
10. Malkawi, N. (2018). using electronic human resource management for organizational excellence-case study at social security corporation-Jordan. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(5), 146-166.
11. Marie, A., & Grybś, M. (2013). Modern trends in consumer behaviour in era of e-communication. *Studia Ekonomiczne*, 151, 263-273.
12. Mwakasungula, A. N. (2018). *The Impacts of E-recruitment on Human Resources Management: A Comparative Case Study of Tanzania Central and Local Government*. Unpublished Master's Thesis, Seoul National University.
13. Osarumwense, A. S., & Osayamen, O. K. (2020). A CoronaVirus Disease-2019 Prediction Model Based on Bayesian Belief Network. *International Journal of Academic Engineering Research*, 4(4), 24-35.

14. Shah, N., Michael, F., & Chalu, H. (2020). The Influence of Electronic Human Resource Management Use and Organizational Success: A global conceptualization. *Global Journal of Management and Business Studies*, 10(1), 9-28.
15. Sood, K., & Jain, K. (2020). A study about the factors influencing acceptance of E-HRM in universities. *Science, Technology and Development*, 9(9), 551-557.
16. Umar, T. R., Yammama, B. A., & Shaibu, R. O. (2020). The Implications of Adopting and Implementing Electronic Human Resource Management Practices on Job Performance. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 96-108.
17. Zaheera, K. A., SENTHILKUMAR, C., & Nallusamy, S. (2018). Execution of selection process in regular area of industrial application with its current features for manufacturing enhancement in SMEs. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development*, 8(1), 1191-1198.
18. Zainab, B., Awais Bhatti, M., & Alshagawi, M. (2017). Factors affecting e-training adoption: an examination of perceived cost, computer self-efficacy and the technology acceptance model. *Behaviour & Information Technology*, 36(12), 1261-1273.

### قائمة الملاحق

- الملحق رقم (1) الاستبانة
- الملحق رقم (2) إفادة موضوع البحث
- الملحق رقم (3) إفادة نموذج تسهيل مهمة باحث/ة

### الملحق رقم (1) الاستبانة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحترم/ة

أخي وأختي الفاضل/ة: .....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول "دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا "

وتكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل الجامعات بالمملكة العربية السعودية والتميز المؤسسي للجامعات السعودية وتتناول فئة من فئات العاملين بالموارد البشرية في إحدى الجامعات السعودية .

وعليه يتشرف الباحثة بأن يضع بين أيديكم هذا الاستبيان، آملة منكم التكرم بالإجابة على فقراته وذلك بوضع علامة (√) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظركم، بدقة وموضوعية وأمانة (علماء مدة الإجابة على الاستبيان لا تتجاوز الخمس دقائق) .

هذا وتؤكد لكم الباحثة بأن جميع المعلومات الواردة في الاستبيان سوف تحاط بالسرية التامة، وسيكون استخدامها بحسب ما تقتضيه أخلاقيات البحث العلمي فقط.

وأخيرا أتوجه بكل الشكر والتقدير لكل من ساهم في هذه الاستبانة والإجابة والمشورة، راجيه من الله تعالى، أن يجزيهم عني أحسن الجزاء.

الباحثة

أحلام سعود حميد الريشي

ماجستير إدارة الاعمال (MBA)

E-mail: Ahlam-

suod@hotmail.com

الجزء الأول: المعلومات الديمغرافية

النوع:

ذكر.

أنثى.

المؤهل

بكالوريوس فأقل.

ماجستير.

دكتوراه.

المسمى الوظيفي (اختياري)

قسم التوظيف

قسم الترقيات والخدمات الإلكترونية

قسم التدقيق

غير ذلك

سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

ثانياً: محاور الاستبانة

درجة الاستجابة					الرقم	الفقرة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة		
المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية						
البعد الأول الاستقطاب الإلكتروني:						
					1-	تعلم الجامعة عن الوظائف التي تحتاجها عبر الموقع الرسمي للجامعة.
					2-	يسهم الاستقطاب الإلكتروني في الوصول إلى الكوادر المتميزة التي يصعب العثور عليها بالطرق العادية.
					3-	تقوم الجامعة بالإعلان إلكترونياً عن المواصفات المطلوبة في المتقدمين للوظيفة.
البعد الثاني الاختيار الإلكتروني:						
					4-	يتم الاختيار الإلكتروني عبر الانترنت وفق معايير محددة تتميز بالنزاهة والشفافية
					5-	تنشر الجامعة نتائج الاختبارات وقرارات التعيين إلكترونياً.
البعد الثالث التدريب الإلكتروني						
					6-	توفر الجامعة الأجهزة والبنية التحتية اللازمة للتدريب الإلكتروني للعاملين.
					7-	تنظم الجامعة أوقات التدريب الإلكتروني للعاملين وفقاً لمواعيد العمل.
					8-	تقوم الجامعة برصد الاحتياجات التدريبية للعاملين إلكترونياً.



درجة الاستجابة					الفقرة	الرقم
لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة		
البعد الرابع الاتصالات الإلكترونية:						
					توفر الجامعة وسائل الاتصالات الإلكترونية المختلفة بين كافة الكوادر الإدارية بالجامعة.	9-
					تعتمد الجامعة وسائل الاتصالات الإلكترونية داخلها وبينها وبين الكليات والعمادات التابعة لها.	10-
					توجد اتصالات إلكترونية بين الجامعة وبعض المؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص.	11-
البعد الخامس التقييم الإلكتروني:						
					توظف الجامعة التقييم الإلكتروني في إشراك أكثر من جهة في تقييم أداء العاملين.	12-
					تعتمد الجامعة في تقييمها للعاملين على التقارير الإلكترونية.	13-
المحور الثاني التميز المؤسسي:						
البعد الأول القيادة:						
					تسعى قيادة الجامعة إلى نشر رؤيتها ورسالتها.	14-
					يشكل قادة الجامعة قدوة حسنة للعاملين بها.	15-
					توجد معايير وقواعد واضحة لاختيار قادة الجامعة.	16-
البعد الثاني الهيكل التنظيمي:						
					يتسم الهيكل التنظيمي للجامعة بالمرونة في ظل جائحة كورونا	17-
					يسهم الهيكل التنظيمي للجامعة بناء فرق العمل في ظل الظروف الاحترازية لجائحة كورونا	18-
					يعزز الهيكل التنظيمي للجامعة تحفيز الإبداع والابتكار في ظل جائحة كورونا.	19-
البعد الثاني الموارد البشرية						
					يمتلك العاملون روح المبادرة لطرح الأفكار التي تطور أداء الجامعة في ظل جائحة كورونا.	20-
					يمتلك العاملون القدرات الإبداعية لمواجهة المشكلات في بيئة العمل.	21-
					يتمكن العاملون من القيام بالأنشطة التي تخدم المستفيدين من خدمات الجامعة.	22-
البعد الثالث الاستراتيجية والسياسات:						
					تهتم الجامعة بأصحاب المصالح عند صياغة الخطط والأهداف.	23-
					تسعى الجامعة لقياس نقاط القوة والضعف في سياساتها واستراتيجيتها	24-
					تمتلك الجامعة رؤية حول ما تسعى لتحقيقه من أهداف.	25-
البعد الرابع العمليات:						
					تقوم الجامعة بالاستعانة بالعديد من الخبراء من داخل وخارج الجامعة في تطوير عملياتها المختلفة.	26-
					تحرص الجامعة على توضيح الصلاحيات والمسئوليات من أجل إنجاز العمليات داخل الجامعة.	27-
					تطور الجامعة العمليات الإدارية المختلفة في ظل جائحة كورونا.	28-

الملحق رقم (2) إفادة موضوع البحث

 <p>مكتبة الملك فهد الوطنية King Fahad National Library</p> <p>www.kfnl.gov.sa</p>	<p>المملكة العربية السعودية إدارة الإبداع النظامي</p> <p><b>إفادة</b></p>
<p>الموضوع لم يتم بحثه</p>	
اسم مقدم الطلب	احلام سعود حميد الريشي
بريد مقدم الطلب	Ahlam-suod@hotmail.com
التاريخ	09/07/1442
اسم الجامعة	جامعة أم القرى
الدرجة العلمية	ماجستير
موضوع البحث	نور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا
الختم	مدير إدارة الإبداع النظامي
	 <p>صالح بن سالم الغامدي</p>

الملحق رقم (3) إفادة نموذج تسهيل مهمة باحث/ة

مجلس الجامعة  
للدراسات العليا والبحث العلمي



الجمهورية العراقية  
وزارة التعليم  
جامعة أربيل

نموذج تسهيل مهمة باحث/ة

البيانات الأساسية:

اسم الباحث/ة	أحلام سعود حميد الهللي	صفة المتقدم	<input type="checkbox"/> عضو هيئة تدريس
رقم الهوية / الإقامة	١075373025	القسم	<input type="checkbox"/> مقالاب ماجستير <input type="checkbox"/> مقالاب دكتوراه
الكلية / المعيد	كلية إدارة الأعمال	رقم الجوال	إدارة الأعمال (MBA)
البريد الإلكتروني	544180239@uqu.edu.iq		0561212407
عنوان الرسالة	عبر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجامعة أم القرى في تحقيق التميز المؤسسي في ظل جائحة كورونا		

طلب إحصائية

وصف الإحصائية المطلوبة	استبانة مكونة من ثمانية وعشرين سؤال تخص موضوعات البحث
------------------------	---

طلب تطبيق أداة دراسة

هيئة الدراسة	الموظفون/الوظائف
الجهة/بات المرسل إليها	موظفون وموظفات عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين
الرابط الإلكتروني للاستبانة	<a href="https://forms.gle/7mmsiAVT7MgQ33m4q5v5y5Lg9W10V9gDnY94_Nd3v6f8Tm8B43v6w8m">https://forms.gle/7mmsiAVT7MgQ33m4q5v5y5Lg9W10V9gDnY94_Nd3v6f8Tm8B43v6w8m</a>

تعهد أنا الموقع أستاذ: بأن الدراسة التي سأقوم بها والإجابات التي سأحصل عليها من الجهة المرسل إليها أعلاد، سيتم التعامل معها بسرية تامة، ولن أستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. مع تزويد الجامعة بنسخة من البحث بصيغته النهائية، وأتحمل المسؤولية كاملة إن حصل خلاف ذلك.

اسم الباحث/ة: أحلام سعود حميد الهللي التوقيع:

سعادة رئيس قسم / .....

أفيد سعادتكم بأنني قد اطّلت على بيانات النموذج أعلاد، وفحصت الرابط الإلكتروني لدراسة الباحث واطّلت على محتوى الاستبانة، وأرى بأن الباحث بحاجة لتسهيل مهمته البحثية للحصول على البيانات والمعلومات؛ لإتمام بحثه العلمي المشرف الأكاديمي على رسالة الباحث/ة الاسم: د. أمل عبدالله العتيبي التوقيع:

سعادة عميد كلية / معيد

د. د. أمل عبدالله العتيبي

أمل من سعادتكم التكرم بالاطلاع ومخاطبة الجهة المختصة لتسهيل مهمة الباحث/ة. الاسم: د. نعيم علي البيهاني التوقيع:

سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أمل من سعادتكم التكرم بالاطلاع واتخاذ ما ترونه مناسباً، وتقبلوا تحياتي وتقديري.

الاسم: عميد الكلية إدارة الأعمال الاسم: إد احسان صالح المعطر التوقيع:

الاسم: طلب مخاطبة الجهات الحكومية عن إدارات التعليم والجهات الداخلية بالجامعة فتمت من طريق عميد الكلية / المعيد

المشرفون:

التاريخ: / / 14