

THE EFFECTIVENESS OF APPLYING ELECTRONIC MANAGEMENT OF HUMAN
RESOURCES IN THE CONTEXT OF THE CORONA PANDEMIC FROM THE POINT OF
VIEW OF SCHOOL PRINCIPALS

Zoubaida Subhi SALMAN¹

Sondos Mohammad ALI JAMOUS²

Abstract:

The object of the study is to identify the effectiveness of the implementation of electronic management of human resources management under the Corona pandemic from the point of view of school principals. The essence of this study is the importance of electronic management in the management of educational institutions, especially in schools and universities, by controlling the existing knowledge, which made it an easy process with lower cost, and the need to keep pace with changes in the work environment, and harmony with the requirements of the times, and emergency situations such as the Corona pandemic. To achieve the objectives of the research, a semi-open individual interview was used, which included 5 main questions, and was applied to a sample of (4) school principals in Jerusalem - Palestine for the academic year 2020/2021. The results of the research showed that all the principals agreed that the training courses had a positive role on the performance of teachers during Covid 19, and they all emphasized that the shortage of infrastructure and lack of student discipline in E- learning were the most important problems that hindered electronic management and focused on making e-learning a part of It is an integral part of the educational process, and they all agreed on poor academic achievement during the pandemic. The results highlighted the effectiveness of electronic management in human resource management in schools, which depends on the availability of an appropriate infrastructure and teachers prepared and trained to advance the educational process. The recommendations are creating the administrative information systems available in the institution to apply electronic management of human resources and allocate a part from the school budget to work on improving the existing infrastructure in the school, organizing Training courses needed for teachers regarding electronic management to improve performance processes.

Key words: Electronic Management, Human Resource, Human Resource Management, Corona Pandemic.

Istanbul / Türkiye
p. 441-451

Received: 13/04/2022

Accepted: 17/05/2022

Published: 01/07/2022

This article has been
scanned by iThenticat No
plagiarism detected

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.18.28>

¹  Researcher, Al-Quds University, Palestine, ZOUBAIDA_SALMAN@yahoo.com <https://orcid.org/0000-0003-2932-2241>

²  Researcher, Al-Quds University, Palestine, sondosjamous88@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7757-9960>

مدى فعالية تطبيق التسيير الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر مدراء المدارس في فلسطين

زبيدة صالح عبد السلام صبحي³

سندس محمد علي جاموس⁴

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مدى فعالية تطبيق التسيير الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر مدراء المدارس، يتمثل جوهر هذه الدراسة في أهمية التسيير الإلكتروني في إدارة المؤسسات التربوية وخصوصاً في المدارس والجامعات من خلال السيطرة على المعرفة الموجودة والتي جعلت منها عملية سهلة ذات تكلفة أقل، وضرورة مواكبة التغيرات الحاصلة في بيئة العمل، والانسجام مع متطلبات العصر، وحالات الطوارئ مثل جائحة كورونا. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي النوعي، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المقابلة الفردية شبه المفتوحة تضمنت 5 أسئلة رئيسية، وتم تطبيقها على عينة بلغت (4) مدراء للمدارس في القدس - فلسطين للعام الدراسي 2021/2020 .

أظهرت نتائج البحث أن جميع المدراء اتفقوا أن الدورات التدريبية كان لها دور إيجابي على أداء المعلمين أثناء الجائحة، وأكدوا جميعهم على اعتبار ضعف البنية التحتية وعدم انضباط الطلاب في التعلم عن بعد هي أهم المشاكل التي عرقلت التسيير الإلكتروني وركزوا على جعل التعليم الإلكتروني جزءاً لا يتجزأ من العملية التربوية، وقد أجمعوا على ضعف التحصيل الدراسي أثناء الجائحة. وأبرزت النتائج نجاعة التسيير الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية في المدارس تعتمد على توفر بنية تحتية مناسبة ومعلمين مهنيين ومدربين للنهوض بالعملية التعليمية.

وفي ضوء هذه النتائج تم التوصل إلى مقترحات من أهمها: تهيئة أنظمة المعلومات الإدارية المتوفرة في المؤسسة لتطبيق التسيير الإلكتروني للموارد البشرية، العمل على تخصيص بند من ميزانية المدرسة للعمل على تحسين البنية التحتية الموجودة في المدرسة، بما يتناسب مع تطبيق التسيير الإلكتروني، واهتمام المدرسة بتنظيم الدورات التدريبية للموظفين بما يتعلق بوسائل التسيير الإلكتروني اللازمة لتحسين عمليات الأداء.

الكلمات المفتاحية: التسيير الإلكتروني، الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، جائحة كورونا.

المقدمة:

شهد النظام التربوي في الآونة الأخيرة تطورات سريعة وجذرية خاصة في ظل جائحة كورونا، فوجدت الأنظمة التربوية نفسها تواجه تحديات كبرى تلزمها مواكبة هذه التغيرات ورفع التحديات من خلال تقديم الجديد والأفضل. ومن هنا بدأت الإدارات العامة والخاصة تتسابق في استخدام أحدث الابتكارات التكنولوجية الإلكترونية في العمل الإداري والتربوي والذي تسعى من خلاله إلى التحول من الدور التقليدي في الأداء إلى الدور الحديث فأصبحت تكنولوجيا المعلومات ونظمها جزءاً لا يتجزأ في

³الباحثة، جامعة القدس، فلسطين، ZOUBAIDA.SALMAN@yahoo.com

⁴الباحثة، جامعة القدس، فلسطين، sondosjamous88@gmail.com

نجاح أي منظمة مما أدى إلى الاستفادة منها ومن آلياتها في تحسين أدائها وإنتاجيتها فأنتجت أوضاعاً وممارسات جديدة وأحدثت تغييرات في وظائفها.

ومع دخول عصر الثورة المعلوماتية وحالات الطوارئ أصبح على المدارس بكامل طاقمها الإداري والأكاديمي أن تقوم بتطبيق التسيير الإلكتروني والذي أصبح ضرورة من ضروريات العصر، وإدخال هذه التقنية في أنشطتها ووظائفها، لما تحققه من نتائج إيجابية وتساعد في تحسين وتقييم ورفع مستوى أداء المؤسسة ككل.

والتسيير الإلكتروني صورة من صور التعليم الحديث، الذي يعتمد على توظيف مختلف آليات الاتصال الحديثة من حواسيب، شبكات ووسائط متعددة من صورة، صوت ورسومات واليات بحث وكذلك مختلف بوابات الانترنت سواء كان ذلك عن طرق الفصل الدراسي او طرق التعليم عن بعد.

مصطلحات الدراسة

التسيير الإلكتروني: هي استعمال التقنية والوسائل التكنولوجية في التعليم وتسخيرها لتعلم الطالب ذاتياً وجماعياً، وجعله محور العملية التعليمية، بدءاً من التقنيات المستخدمة للعرض وانتهاءً بالخروج عن المكونات المادية للتعليم كالمدرسة الذكية والصفوف الافتراضية التي من خلالها يتم التفاعل بين افراد العملية التعليمية عبر شبكة الانترنت وتقنيات الفيديو التفاعلي. (حامدة واخرون 2021).

الموارد البشرية: هي جميع الناس اللذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية ومجموعة من الخطط والانظمة والسياسات والاجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة قصد تحقيق رسالتها واهدافها واستراتيجيتها المستقبلية. (عبد الرحمن 2010)،

إدارة الموارد البشرية: تعرف إدارة الموارد البشرية الفاعلة على أنها الإدارة التي تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف المستويات هم أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتها ومصلحتهم وان تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحها ونجاحهم ونجاح المصلحة العامة. (عبد الرحمن 2010).

جائحة كورونا: جائحة فيروس كورونا أو جائحة كوفيد-19 والمعروفة أيضاً باسم جائحة كورونا، هي جائحة عالمية مستمرة حالياً، لمرض فيروس كورونا (2019) كوفيد-19، سببها فيروس كورونا 2 المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة) سارس-كوف-2-نفثى المرض للمرة الأولى في مدينة ووهان الصينية في أوائل شهر ديسمبر عام 2019 أعلنت منظمة الصحة العالمية رسمياً في 30 يناير أن تفشي الفيروس يُشكل حالة طوارئ صحية عامة تبعث على القلق الدولي، وأكدت تحول الفاشية إلى جائحة يوم 11 آذار (منظمة الصحة العالمية).

الإطار النظري

يعتبر المورد البشري من أهم عناصر العمل بذات في المجال التربوي، فبالرغم من أن جميع الموارد المادية ذات أهمية، إلا أن الموارد البشرية تعتبر أهمها لأنها ينتج عنها الإبداع والابتكار وهي المسؤولة عن وضع الاستراتيجيات والأهداف، وزادت أهمية الموارد البشرية بظهور إدارة الجودة الشاملة. (عبد الرحمن، 2010)

تعمل الإدارة الإلكترونية على زيادة قدرة المنظمات، وذلك من خلال تحسين جودة أداء العمل بالمنظمات عن طريق استخدام أساليب إلكترونية جديدة تتسم بالكفاءة والفعالية والسرعة، كما تعتبر أيضاً مدخلاً معاصراً لتحديث المؤسسات ومواجهة مشاكل الإدارة التقليدية، وتسعى الإدارة الإلكترونية في تحقيق ثلاث مزايا تحسين العلاقات بين العاملين، تحسين الخدمات وتقليل التكلفة. (غنيم، 2009)

استراتيجية التسيير الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية تمثل تحولا جديدا نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية حيث أنها تهتم بأداء المنظمة باعتباره الركيزة الأساسية في نجاح المؤسسات، كما لها الدور الرائد في تنمية الأداء في عدة مجالات مثل الجودة والأداء الوظيفي.

والحديث عن تسيير الموارد الإلكترونية فهي التطبيق العملي لاستراتيجيات وممارسات المنظمة عن طريق الدعم الموجه والاستغلال الكامل والموجه لقتوات الاتصال الإلكترونية وشبكة المعلومات الداخلية والخارجية والدولية، فهي طريقة لأداء الوظيفة عن طريق النظم.

وبشكل خاص عند الحديث عن التسيير الإلكتروني للموارد البشرية في المدرسة بأنه مجموعة من العمليات التي تشمل تفاعل كافة أطراف العملية التعليمية والعاملين في المدرسة (مدير، سكرتير مدرسة، معلم، طالب)، عن طريق النظام الإلكتروني، فالمدير له دوره الكبير في التواصل مع السكرتير والمعلمين من جهة والوزارة والمديرية من جهة أخرى، عن طريق هذه النظم فيقوم بمتابعة وتقييم واتخاذ القرارات، أما بالنسبة لسكرتير المدرسة فله مهامه الخاصة بالتسيير الإلكتروني كمرقبة الدوام والتأكد من دخول كافة العاملين والطلبة على النظام، ومن هنا يتوجب علينا التعرف على مكونات النظام الإلكتروني، وهي:

- أولاً: البنية التحتية وهي عبارة عن مكونات النظام المادية الملموسة بما فيها أجزاء من تقديم الخدمة والهياكل الرئيسية وشبكات الربط، وأي أجزاء ضرورية تخدم إتمام العمليات.
- ثانياً: البرمجيات وهي عبارة عن البرامج الضرورية لعملية تشغيل النظام.
- ثالثاً: الأشخاص الواجب توافرهم لتشغيل النظام ومراقبته، كالمبرمجين والمشغلين ومستخدمي النظام والإداريين. رابعاً: الإجراءات وهي عبارة عن الخطوات الخاصة بمتابعة النظام وصيانته. خامساً: البيانات وهي المعلومات المنصوص إدخالها بالنظام، والتي تتضمن أيضاً معلومات التحويل، الملفات وقواعد البيانات والجداول المختلفة.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

- أجرى (الأمين و نسييه، 2021) دراسة بعنوان "واقع التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا من وجهة نظر أساتذة وطلاب قسم علم النفس بجامعة تلمسان" حيث تمحورت مشكلة الدراسة عن واقع التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا من وجهة نظر أساتذة وطلاب قسم النفس بالجامعة، وأسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية: تم التوصل الى ان أكثر إيجابيات التعليم عن بعد انحصرت في ربح الوقت و الجهد، سهولة وسرعة التواصل وتوفر التعليم في أي مكان وزمان، بينما كانت سلبيات التعليم الإلكتروني في انعدام العلاقات الإنسانية بين الأستاذ و الطالب وبرزت معوقات التعليم عن بعد في ضعف شبكة الانترنت ونقص الميزانية المخصصة، نقص الدورات التدريبية و صعوبة التقييم.

- أجرت (عيفاوي وبن محمد، 2020) دراسة بعنوان "التسيير الإلكتروني للموارد البشرية وأثره على أداء المؤسسة دراسة حالة: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب". حيث كان التساؤل الرئيسي للدراسة كما يلي: كيف يؤثر التسيير الإلكتروني للموارد

البشرية على أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؟ وقد توصلت الدراسة بأن التسيير الإلكتروني للموارد البشرية يؤثر إيجاباً على أداء المؤسسة، وأن الوكالة (عينة الدراسة) يتوفر فيها عناصر ومتطلبات التسيير الإلكتروني، وأن لهذا التطبيق أثر إيجابي في تحسين أداء الوكالة وتطويرها، كما يجب على المؤسسة رفع درجة الاهتمام بتطبيق التسيير الإلكتروني للموارد البشرية.

- أما دراسة (شريك، 2018) كانت بعنوان " التسيير الإلكتروني للموارد البشرية رؤية استراتيجية معاصرة لإدارة الموارد البشرية" والتي هدفت إلى التعريف بالإدارة الإلكترونية والتسيير الإلكتروني للموارد البشرية واتجاه اغلب الحكومات الى تبنيها والعمل على تطويرها، نظراً لتحول اغلب المنظمات في العالم الحديث إلى التعامل بالأنظمة الإلكترونية في معظم معاملاتها. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن التسيير الإلكتروني للموارد البشرية يمكن أن يحقق للمؤسسة مجموعة من الخصائص والمميزات التي بدورها تختصر الوقت والجهد والحيز المكاني.

- وقدمت (مسيف، وحاجي 2021) دراسة بعنوان "الإدارة الإلكترونية ودورها في إدارة الموارد البشرية في ظل مخاطر وباء كورونا" كان سؤال الدراسة هل للإدارة الإلكترونية دور إيجابي في إدارة الموارد البشرية في ظل مخاطر وباء كورونا؟ ومن خلال هذه الدراسة تم التوصل الى ان الإدارة الإلكترونية ساهمت في إدارة الموارد البشرية في ظل مخاطر وباء كورونا وهذا راجع إلى أن: - الإدارة الإلكترونية جملة من الآليات والوظائف والتدابير والنشاطات والتنظيمات تستهدف إدارة المورد البشري بأحسن الطرق. - الإنسجام بين عناصر الإدارة الإلكترونية والفاعلين في المجال وبالتالي الإنسجام في تسيير المورد البشري ومستوى أدائه. - إتسام الإدارة الإلكترونية بالجودة باعتبارها تسعى للوصول إلى مخرجات وكفاءات بشرية عالية وتحقيق أهداف المؤسسات. - إستخدام الأنترنت في الإدارة يساهم في زيادة فعالية تسيير أنشطة الموارد البشرية كما أن جودة الإدارة الإلكترونية يسهل وينعكس إيجابياً على شكل التعاملات الإدارية كما تشكل آليات الإدارة الإلكترونية حافزاً لإدارة الموارد البشرية في ظل مخاطر وباء كورونا ومختلف الأزمات.

- كما أجرى (الرواحنة، 2013) دراسة بعنوان " أثر جودة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية HRM-E على كفاءة أداء العاملين -دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية أورانج"، أما الإشكالية التي طرحها الباحث فكانت كما يلي: " هل هناك أثر ملموس لجودة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المطبقة على أداء العاملين في المنظمة؟" فكانت نتيجة هذه الدراسة أنه يوجد اتفاق وجهات نظر الموظفين جميعاً على أهمية دور أنظمة إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في كفاءة أداء العاملين.

- وهنا نجد (أبو أمونة، 2009) أجرى دراسة بعنوان " واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً HRM-E في الجامعات الفلسطينية النظامية، قطاع غزة"، وكان سؤال الدراسة الرئيسي "ما هو واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة؟" وقد توصلت هذه الدراسة إلى أنه يوجد وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً، وإدراك تام من قبلهم لفوائدها المتعددة، وهذا يساعد بشكل كبير على تبني HRM-E وتطويرها، كل ذلك توصل إلى أن نظام الجامعة في تقديم الخدمات التعليمية الإلكترونية له تأثير على وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وخاصة مجالات التدريب والتطوير، الاتصال والتعلم الإلكتروني.

- وأيضاً كما جاء (المير، 2008) في دراسته التي عنوانها "متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية -دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية" وكانت الإشكالية المطروحة على النحو التالي: "ما متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين؟" وقد توصل من خلال دراسته إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقين على سياسات تنمية الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين.

الدراسات الأجنبية

- قدم (Ma&le,2015) دراسة بعنوان " دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية المعاصرة" حيث استعرضت هذه الدراسة أنواع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ودور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، والعوامل التي تؤثر على المنفعة ، وفعالية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، ومحددات الموقف تجاه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، وفعالية استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بشكل شمولي.

- أجرى (Parveen, 2013) دراسة بعنوان، "BANE OR ABOON: HRM-E" " وقد أشارت هذه الدراسة على مميزات ونقاط ضعف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وجدت هذه الدراسة أن التحول من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارتها إلكترونياً قد حوّلها إلى إدارة استراتيجية، كما أن الرؤوس سوف يصبح شريك في التغيير الاستراتيجي.

- وقدم (REDDI,2012) دراسة بعنوان "الحد من تكاليف وتنظيم إدارة الموارد البشرية" وأشارت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية مساهمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في خفض تكاليف المنظمة، معرفة فوائد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، معرفة مزايا الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية توفر البيئة التي تمكن اخصائيو الموارد البشرية ومدراء المنظمات من عرض أو تغيير المعلومات الضرورية لإدارة الموارد البشرية في المنظمة، واتخاذ القرارات بسرعة.

- وقدم (De Alwis,2010) دراسة بعنوان " تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على دور مديري الموارد البشرية " وكان هدف الدراسة فحص مستوى التكنولوجيا المعتمدة في الموارد البشرية بدقة والطريقة التي شكلت بها دور الموارد البشرية في سريلانكا وما هي التقنيات التي استخدمت، وما هي وظائف هذه التقنيات.

مشكلة الدراسة

تمثلت مشكلة الدراسة في معرفة مدى فعالية تطبيق التسيير الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية ضواحي القدس في فلسطين.

أسئلة الدراسة

كان سؤال الدراسة الرئيسي هو:

- ما مدى فعالية تطبيق التسيير الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر مدراء المدارس؟
وانبثقت منه الأسئلة التالية:

- ما هي معوقات التسيير الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مدراء المدارس؟
- ماهي إيجابيات وسلبيات التسيير الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مدراء المدارس؟

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

التسيير الإلكتروني هي أحد متطلبات العصر الحديث، خصوصاً بعد الانتشار الكبير والواسع للتكنولوجيا، وتكمن أهمية دراستنا النظرية فيما يلي:

- حداثة الموضوع نسبياً وارتباطه الوثيق بالعملية التربوية، فهي تعتبر إضافة إلى الأدب التربوي.
 - أهمية التسيير الإلكتروني في إدارة المؤسسات التربوية وخصوصاً في المدارس والجامعات من خلال السيطرة على المعرفة الموجودة والتي جعلت منها عملية سهلة ذات تكلفة أقل.
 - ضرورة مواكبة التغيرات الحاصلة في بيئة العمل، والانسجام مع متطلبات العصر، وحالات الطوارئ مثل جائحة كورونا.
- كما تأمل الباحثان بأن يتم الأخذ بعين الاعتبار بنتائج وتوصيات الدراسة بصفتها نقطة البداية نحو تغيير أساليب الإدارات المدرسية.

الأهمية التطبيقية

تتمثل أهمية هذه الدراسة في معرفة مدى فعالية تطبيق التسيير الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر مدراء المدارس.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اختصرت الدراسة على المفاهيم والموضوعات الواردة فيها
- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2021/2020م
- الحدود المكانية: منطقة القدس وضواحيها.
- الحدود البشرية: مديري ومديرات المدارس الذين عاصروا فترة جائحة كورونا من منطقة القدس وضواحيها.

المنهجية

تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لموضوع الدراسة وتم تحليل البيانات بالطريقة النوعية.

العينة والمجتمع

يتكون مجتمع الدراسة من مديري ومديرات مدارس منطقة القدس وضواحيها والبالغ عددهم (173) مديراً ومديرة، وتم اختيار عينة قصدية بسيطة وهي (4) مدراء للمدارس التالية: مدرسة بنات أبوديس الثانوية، مدرسة ذكور أبوديس الأساسية، مدرسة صور باهر الأساسية للبنات، مدرسة شعفاظ الأساسية. (مدراء مدارس العينة هم المدراء الذين عاصروا فترة الكورونا أي خلال الفترة التالية (2019-2021).

أداة الدراسة

استخدمت الباحثان أداة المقابلة المعمقة شبه المنظمة، لما تقدمه من توفير نسبة كبيرة من المعلومات، ومرونتها العالية، وإمكانية التأكد من إجابة عينة الدراسة على كافة الأسئلة، كما تعطي إجابة عميقة وواضحة لأسئلة الدراسة بالإضافة إلى استخدام الوثائق المدرسية مثل سجل علامات الطلبة وسجل الحضور والغياب.

صدق وثبات الأداة

تم التحقق من صدق أسئلة المقابلة بعرض أسئلتها على ثلاثة من المحكمين وقد أجريت التعديلات المطلوبة، كما تم إعادة المقابلة على أشخاص آخرين غير عينة الدراسة من أجل زيادة صدق وثبات المقابلة. كما تم حساب ثبات تحليل المقابلة عن طريق معادلة (COOPER)، وعند القيام بحساب ثبات التحليل كانت النتيجة (0.9)، وهذا يدل على ثبات عالٍ. وكانت أسئلة المقابلة كالآتي:

أسئلة المقابلة؟

- 1- هل تقبل جميع المعلمين التسيير الإلكتروني في العمل أثناء جائحة كورونا؟
- 2- هل لاحظت تأثيراً للدورات التدريبية الخاصة بالتكنولوجيا على أداء المعلم أثناء الجائحة؟
- 3- ما هي أهم المشاكل التي واجهتك في تطبيق التسيير الإلكتروني على المعلمين أثناء الجائحة؟
- 4- حسب رأيك ما هي أهم الاحتياطات الواجب اتخاذها لمواكبة التطور في الإدارة الإلكترونية مستقبلاً تحسباً لأي طارئ؟
- 5- ما هي انعكاسات استخدام البرامج الإلكترونية في التدريس على التحصيل الدراسي للطلبة؟

مناقشة وتحليل النتائج:

نتائج السؤال الأول: هل تقبل جميع المعلمين التسيير الإلكتروني في العمل؟

عند سؤال مدراء ومديرات المدارس إذا تم تقبل جميع المعلمين للتسيير الإلكتروني في العمل، كانت إجابتهم بنسبة (50%) نعم و(50%) لا، فهؤلاء واجهوا صعوبة ودخلوا في ضغط شديد نتيجة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة. وفسرت الباحثين هذه النتيجة بأن الفئة الكبيرة التي لم تقبل التسيير الإلكتروني هم كبار السن من المعلمين، والمعلمين ذوي الخبرة الضئيلة في استخدام التكنولوجيا. وتوافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عيفاوي، بن محمد، 2020)، كما أوصت هذه الدراسة برفع درجة الاهتمام بتطبيق التسيير الإلكتروني من قبل الموارد البشرية.

نتائج السؤال الثاني: هل لاحظت تأثيراً للدورات التدريبية الخاصة بالتكنولوجيا على أداء المعلم أثناء الجائحة؟

عند سؤال مدراء ومديرات المدارس إذا لاحظوا تأثيراً للدورات التدريبية الخاصة بالتكنولوجيا على أداء المعلم أثناء الجائحة أجمعوا أن هذه الدورات تأثيراً إيجابياً، حيث ساعدتهم في استخدام التكنولوجيا بكفاءة، وقد فسرت الباحثان ذلك بأن تطبيق المهارة بحاجة إلى تدريب وتمرس، وقد تطابقت هذه النتيجة مع نتائج (أبوأمونة، 2009) الذي تحدث على تأثير التدريب والتطوير في فعالية استخدام الوسائل التكنولوجية المطلوبة.

نتائج السؤال الثالث: ما هي أهم المشكلات التي واجهتك في تطبيق استراتيجية التسيير الإلكتروني على المعلمين أثناء الجائحة؟

عند سؤال مدرء ومديرات المدارس عن أهم المشكلات التي واجهتهم أثناء تطبيق استراتيجية التسيير الإلكتروني على المعلمين أثناء الجائحة، اتفق جميع المدرء أن ضعف البنية التحتية هي المشكلة الكبرى في عملية تطبيق التسيير الإلكتروني، كما تبين أن عدم انضباط الطلاب في التعلم عن بعد جاءت بالدرجة الثانية، تليها عدم مصداقية التقييم للطلاب والمعلمين. وفسرت الباحثتان ذلك أن ضعف التفاعل مع التسيير الإلكتروني جاء وفق لنقص أجهزة الحاسوب وضعف الشبكات الداخلية وشبكات الانترنت مما حال من ديمومة التواصل التعليمي بين المعلم والطالب، والذي أدى بدوره الى عدم انضباط الطلاب في التعلم عن بعد. وتوافقت هذه النتيجة مع دراسة (Ma&Ie,2015) التي تحدثت عن محددات استخدام التسيير الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية.

نتائج السؤال الرابع: حسب رأيك ما هي أهم الاحتياطات الواجب اتخاذها لمواكبة التطور في الإدارة الإلكترونية مستقبلاً تحسباً لأي طارئ؟؟

عند سؤال مدرء ومديرات المدارس عن رأيهم في الاحتياطات الواجب اتخاذها لمواكبة التطور في الإدارة الإلكترونية، وأكد معظم المدرء بنسبة (75%) على ضرورة الاهتمام بالبنية التحتية، بينما تشارك (50%) من المدرء بضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية للمعلمين، و (50%) من المدرء اتفقوا على جعل التعليم الإلكتروني جزءاً لا يتجزأ في العملية التربوية. وقد فسرت الباحثتان هذه النتيجة بسبب التطور التكنولوجي الذي أصبح ضرورة من ضرورات العصر الحالي، والتي ترتبط بمهارات القرن الواحد والعشرين. وقد توافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (شريك، 2018) التي أظهرت ان التسيير الإلكتروني للموارد البشرية تحقق للمؤسسة العصرية مميزات وخصائص تختصر الوقت والجهد والحيز المكاني.

نتائج السؤال الخامس: ما هي انعكاسات استخدام البرامج الإلكترونية في التدريس على التحصيل الدراسي للطلبة أثناء جائحة كورونا؟

عند سؤال مدرء ومديرات المدارس عن انعكاسات استخدام البرامج الإلكترونية في التدريس على التحصيل الدراسي للطلبة أثناء جائحة كورونا، أجمع الجميع على ضعف التحصيل الدراسي أثناء جائحة كورونا بنسبة (100%)، كما أظهرت السجلات المدرسية تدني التحصيل الأكاديمي لدى الطلاب، وفسرت الباحثتان هذه النتيجة لضعف البنية التحتية في المقام الأول مما أدى الى ضعف التواصل مع الطلبة، وأعزت الباحثتان أيضاً أن ضعف التقييم الختامي و عدم مصداقيته أدت إلى ضعف التحصيل الدراسي. وقد توافقت هذه الدراسة مع دراسة (الأمين ونسيه، 2021).

خلاصة لما سبق: يمكننا القول إن نجاعة التسيير الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية في المدارس تعتمد على توفر بنية تحتية مناسبة ومعلمين مهنيين ومدرسين للنهوض بالعملية التعليمية.

التوصيات

بناء على النتائج المذكورة أعلاه، يمكن أن نقدم عدد من التوصيات:

- تهيئة أنظمة المعلومات الإدارية المتوفرة في المؤسسة لتطبيق التسيير الإلكتروني للموارد البشرية.
- العمل على تخصيص بند من ميزانية المدرسة للعمل على تحسين البنية التحتية الموجودة في المؤسسة، بما يتناسب مع تطبيق التسيير الإلكتروني.

- اهتمام المؤسسة بتنظيم الدورات التدريبية للموظفين بما حول أهمية ووسائل التسيير الإلكتروني للموارد البشرية، وبيان دوره في تحسين عمليات الأداء.
- رفع مستوى التوعية الثقافية بأهمية التحول إلى التسيير الإلكتروني للموارد البشرية واستعمال أدواته في العمل اليومي للموظف بالمؤسسة.

خاتمة

من خلال هذه الدراسة فقد تم الوصول إلى حتمية تطبيق التسيير الإلكتروني للموارد البشرية لدى كل مؤسسة تربوية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة منها، باعتباره وسيلة للتواصل ولتبادل المعلومات بسرعة فائقة وبأقل تكاليف، وذلك من أجل تحسين العمل الإداري وتسهيل إجراءاته، وتطوير المهارات التي تحتاجها المؤسسة.

المراجع العربية

- الأمين، بو جمعه؛ نسيبه، سعد. (2021). واقع التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا من وجهة نظر أساتذة و طلاب قسم النفس في جامعة تلمسان. *مجلة دراسات في التنمية و المجتمع*. المجلد(6). العدد(3)
- حامدة، أنوار؛ سباعنة، ثامر؛ حمدان، كفاية؛ أبو راس، يوسف. (2021). *التعليم الإلكتروني في فلسطين*. فلسطين، مؤسسة سفراء للتطوير المهني.
- شاويش، مصطفى. (1993). *الإدارة الحديثة مفاهيم، وظائف، وتطبيقات*. الأردن، عمان: دار الفرقان.
- عبد الرحمن، بن عنتر. (2010). *إدارة الموارد البشرية - المفاهيم و الأسس الأبعاد الاستراتيجية*. الأردن، عمان: دار اليازوري العلمية.
- غنيم، أحمد. (2009). *الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق*، مصر، المنصورة: دار الإدارة للبحوث والتدريب والاستشارات.
- ماهر، أحمد. (2007). *إدارة الموارد البشرية*. مصر، الإسكندرية، الدار الجامعية
- أبو أمونة، يوسف. (2009). *واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا HRM-E في الجامعات الفلسطينية النظامية، قطاع غزة، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، 2009*
- الرواحنة، عبد الله. (2013). " أثر جودة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية HRM-E على كفاءة أداء العاملين -دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية أورانج" مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2013 .
- المير، إيهاب. (2008). "متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية -دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية" - مذكرة ماجستير، البحرين.
- مسيّف، مروّة؛ حاجي، فلة (2021). *الإدارة الإلكترونية ودورها في إدارة الموارد البشرية في ظل مخاطر وباء كورونا*. الجزائر.
- جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي*
- عيفاوي، خلود؛ بن محمد، نهاد(2020). *التسيير الإلكتروني للموارد البشرية وأثره على أداء المؤسسة*. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية. *المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلّة*.
- شريك، عمر(2018). *التسيير الإلكتروني للموارد البشرية رؤية استراتيجية معاصرة لإدارة الموارد البشرية*. *مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع*: ع(8).

المراجع الأجنبية

- De Alwis, A. C. (2010). The impact of electronic human resource management on the role of human resource managers.
- K, parveen. (2013). E-HRM: A BOON OR BANE. *NVESHANAM- A NATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT*.
- Ma, L., & Ye, M. (2015). The role of electronic human resource management in contemporary human resource management.
- REDDI SWAROOP, K.(2012). E-HRM AND HOW IT WILL REDUCE THE COST IN ORGANISATION. *Asia Pacific Journal of Marketing & Management Review*. vol. 1 (4), 2319)