

التعليم الإلكتروني في ضوء رؤية مصر (٢٠٣٠) وأثره على أداء الموارد البشرية بالمنظمات

E-Learning in Light of Egypt's Vision (2030) and its Impact on the Performance of Human Resources in Organizations

دكتور: عادل سعد خليل الشربيني

(مدرس إدارة الأعمال بالمعهد الكندي)

الملخص:

استهدفت الدراسة تسليط الضوء على رؤية مصر للتعليم العالي (٢٠٣٠) وخاصة مايتعلق بالنظم الإلكترونية الحديثة وأثر ذلك على أداء الموارد البشرية بالمنظمات، ومن ثم تقديم نموذجاً مقترحاً يمكن أن تتبناه منظمات التعليم الخاص للدارسين بمجال إدارة الأعمال عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة لما لهذه الوظيفة من أهمية بالغة في النهوض بمستوى أداء المنظمات دعماً للتنافسية في سوق العمل المحلي والدولي، ولقد انتهجت الدراسة المنهج الاستنباطي حيث استطلاع آراء السادة أعضاء هيئة التدريس ولهم من حيث أرائهم نحو جدوى نموذج إلكتروني تعليمي وتطبيقي مؤهل للخريج للإلتحاق بسوق العمل، وقد تمثل عددهم ٤ منظمات تعليمية خاصة بمحافظة الأسكندرية بإجمالي ٨٠ عضواً للتدريس، وقد خلصت الدراسة إلى وجود اختلافات معوية ذات دلالة احصائية بين توجهات أعضاء هيئة التدريس، كما تشير النتائج إلى قبول عام للنموذج المقدم في الدراسة ولكن بنسب متفاوتة بين أطراف المبحوثين.

الكلمات المفتاحية:

رؤية مصر التعليمية، التعليم الإلكتروني، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، التدريب والإستقطاب الإلكتروني.

Abstract

The study aimed to study the vision of Egypt for Higher Education (2030), especially with regard to modern electronic systems and its effect on the performance of human resources in

the organizations, and thus provide a proposed model that can be adopted by private education organizations for students in the field of general business administration and human resources management. Improving the performance of the organizations in support of competitiveness in the local and international labor market. The study adopted the deductive approach in terms of the opinion of the faculty members and their opinions on the feasibility of an educational and applied electronic model for the graduate The labor market, may represent the 4 educational organizations, especially in Alexandria with a total of 80 members of the teaching, the study found a statistically significant between the faculty members of intestinal differences, results also indicate a general acceptance of the model presented in the study, but varying proportions between the parties to the respondents.

Key words:

Egypt's educational vision, e-learning, e-human resources management, training and e-recruitment.

المقدمة

يشهد سوق العمل واحتياجاته الحالية تقدماً هائلاً في مختلف المجالات الإنتاجية والخدمية، الأمر الذي يشير إلى ضرورة تأهيل الخريجين بصورة تتلائم مع هذه الاحتياجات، والتي قد فتحت فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مورداً جديداً وفعالاً من موارد التعليم لكل الأفراد وفي مختلف القطاعات، حيث أصبح التعليم من خلال هذه التكنولوجيا الحديثة أحد أهم ركائز العصر، حيث تأصلت في جميع مجالاته لدرجة أنها غيرت الكثير من المفاهيم والمصطلحات والعلاقات وكذا أنماط الحياة، فلم

تعد خياراً يمكن التغاضي عنه بقدر ما أصبحت ضرورة لمواكبة التوجهات العالمية نحو إقتصاد المعرفة ، وكذلك فإن التوجه العالمي نحو مفاهيم العولمة بجميع تداعياتها يدعو إلى مجابهة التغيرات الجذرية التي قد أحدثتها على عديد المستويات، فضلا عن مختلف المفاهيم الحديثة التي طرحتها خصوصا على مؤسساتنا التعليمية المختلفة. ويرى الباحث استناداً على أهميه التعليم القائم على التكنولوجيا، ولاسيما للعاملين في إدارة الموارد البشرية أن له أثر كبير في تقليل التكاليف الإدارية الناتجة عن بطء أداء الأفراد، تقليل فترة الإستقطاب والتعيين، زيادة تفاعل الأفراد مع أنشطة المنظمة مثل تحديد مجموعة المنافع والتعويضات والتدريب من خلال الإنترنت، وغير ذلك من المنافع الكثيرة التي تتعلق بكافة وظائف المنظمة وتتنوع هذه المنافع بين منافع عظيمة الأثر، ومنافع عادية الأثر.

الدراسة الاستطلاعية

اعتمدت الدراسة الاستطلاعية على أسلوب المقابلات الفردية، وكذلك أسلوب المقابلات الجماعية مع عينة محدودة من أعضاء هيئة التدريس بالمنظمات التعليمية الخاصة محل الدراسة، حيث تم إجراء المقابلات مع ٣٠ عضو هيئة تدريس ، وقد تم إجراء هذه المقابلات لتغطية الجوانب التالية:

- التعرف على آليات التعليم الإلكتروني في ظل الرؤية المصرية
- تقييم محتويات البرامج التعليمية الحالية من حيث تبنى التعليم الإلكتروني .
- آراء مدراء الموارد البشرية في قابليه ومعوقات النظم الإلكترونية لتطبيق الموارد البشرية

وفي ضوء المقابلات المختلفة المشار إليها توصل الباحث إلى مايلي:

- تحديد ملامح رؤية مصر التعليمية (٢٠٣٠) وعلاقتها بالتطبيق الإلكتروني للتعليم.
- وجود قصور واضح في البرامج التعليمية المقدمة بشكل إلكتروني والإعتماد بشكل أكبر على النظم التقليدية بشكل عام.
- وجود قصور واضح في البرامج التعليمية المقدمة بشكل إلكتروني

والإعتماد بشكل أكبر على النظم التقليدية فيما يخص دارسى إدارة الموارد البشرية.

- الإفتقار إلى وجود نموذج علمى وعملى فى أن واحد يخص إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

مشكلة الدراسة

يشير واقع منظمات التعليم الخاص بمحافظة الأسكندرية قصوراً واضحاً نحو تبنى النماذج الإلكترونية فى التعليم، كما تشير إلى وجود فجوة بين الرؤية التعليميه المقدمه وبين الواقع المطبق للمناهج التعليمية ويشير اتساع هذه الفجوة إلى العناصر التالية:

١. هل تم تعميم الرؤية المصرية للتعليم (٢٠٣٠) بشكل كامل فيما يخص التعليم الإلكتروني ولاسيما منظمات التعليم الخاص؟
٢. ماهى درجة تطبيق النماذج الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية بالمنظمات، وماهى آراء مدراء الموارد البشرية فى التطبيق وماهى معوقاته؟
٣. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المدخلات التعليمية المعتمدة على رؤية التعليم بمصر (٢٠٣٠) وبين تنمية أداء الموارد البشرية بالمنظمات؟

أهداف الدراسة

١. دراسة أليات التعليم الإلكتروني فى ظل الرؤية المصرية وتحديد امكانية التطبيق دعماً لسوق العمل المصرى.
٢. تقديم نموذجاً مقترحاً يشمل الجانب التعليمى والتطبيقى فيما يخص إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
٣. محاولة تقليل الفجوة الكبيرة بين المناهج التعليمية وواقع العمل بالمنظمات فيما يخص إدارة الموارد البشرية.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية: العلاقة بين المدخلات التعليمية الجديده فى ظل رؤية مصر التعليمية (٢٠٣٠) وأثرها رفع مستوى العاملين بإدارة الموارد البشرية مهنيّاً بشكل

يفي باحتياجات سوق العمل.

الأهمية التطبيقية: تتناول الدراسة قطاعاً حيوياً في مصر لا يمكن تطبيق إجراءات التنمية بدونها، وهو قطاع التعليم العالي، فضلاً عن إمكانية تغيير أليات التطبيق العملية لممارسة مهنة إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر احترافاً يدعم موقفاً التنافسي الدولي، وذلك مرهوناً بنجاح التجربة المحلية بالتطبيق استشهاده بالروية المصرية في التعليم.

الإطار النظري

التعليم الإلكتروني وإدارة الموارد البشرية

يشير (أبو قحف، ٢٠١٦) بأنه يصعب فهم الحركة التنموية في أي دولة إلا في إطار الحركة العامة للجامعات والمؤسسات العلمية والتربوية والبحثية فيها، هذا من ناحية، والحركة الإجتماعية من ناحية أخرى، حيث أن الحركة التنموية تتحدد خصائصها بمحددات الماضي والحاضر ومتطلبات المستقبل. ويمكن الإشارة إلى ضرورة التعرف على ماهية التعليم الإلكتروني من الناحية النظرية والتي تمثل رؤية مصر التعليمية (٢٠٣٠)، وكذلك إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من حيث التطبيق العملي، ويمكن تناول هذه النقاط بالإشارة إلى هذه العناصر فيما يلي.

١. رؤية التعليم المصري (٢٠٣٠)

٢. ماهية التعليم الإلكتروني .

٣. ماهية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

٤. دور مدراء الموارد البشرية في تطوير الموارد البشرية الإلكترونية.

١. رؤية التعليم المصري (٢٠٣٠)

تستهدف الرؤية الإستراتيجية للتعليم حتى عام (٢٠٣٠) إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون التمييز، وفي إطار نظام مؤسسي، وكفاء وعادل، ومستدام، ومرن، وأن يكون مرتكزاً على المتعلم والمتدرب القادر على التفكير والمتمكن فنياً

وتقنياً وتكنولوجياً، وأن يساهم أيضاً في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكانياتها إلى أقصى مدى لمواطن معتر بذاته، ومستنير، ومبدع، ومسئول، وقابل للتعددية، يحترم الإختلاف، وفخور بتاريخ بلاده، وشغوف ببناء مستقبلها وقادر على التعامل تنافسياً مع الكيانات الإقليمية والعالمية.

الأهداف الإستراتيجية - التعليم الجامعي أو العالي:

- تفعيل قواعد الإعتاد والجودة المسائرة للمعايير العالمية
- تمكين المتعلم من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.
- دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات.
- تطوير البرامج الأكاديمية والإرتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الإبتكار والتنوع في ذلك.
- تطوير البنية التنظيمية للوزارة ومؤسسات التعليم العالي بما يحقق المرونة رفع جودة التعليم.
- التوصل إلى الصيغ التكنولوجية والإليكترونية الأكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي وتداولها بين الطلاب والمعلمين ومن يرغب من أبناء المجتمع.

٢. ماهية التعليم الإلكتروني .

يرى (Mank, 2005) بأنه: "ذلك النوع من التعليم الذي يعتمد على استخدام الوسائط المتعددة وشبكات المعلومات والاتصالات (الانترنت) التي أصبحت وسيطاً فاعلاً للتعليم الإلكتروني ويتم التعليم عن طريق الإتصال والتواصل بين المعلم والطالب، وعن طريق التفاعل بين الطالب ووسائل التعليم الإلكتروني الأخرى، كالدروس الإلكترونية والمكتبة الإلكترونية والكتاب الإلكتروني وغيرها.

يشير (عبد الحميد، ٢٠٠٥) بأنه نظام تفاعلي للتعليم عن بعد، يقدم للمتعلم وفقاً للطلاب ويعتمد على بيئة إلكترونية رقمية متكاملة، تستهدف بناء المقررات وتوصيلها بواسطة الشبكات الإلكترونية، والإرشاد والتوجيه، تنظيم الاختبارات، وإدارة لمصادر والعمليات وتقويمها.

يشير (خضري، ٢٠٠٨) بأن البحث العلمي في مجال التعليم الإلكتروني يرتبط ارتباطاً بمجال المعلوماتية التربوية، والذي بدايت شكل كنسق معرفي بالغاً لحدائفة يجمع بين عدة انساق كعلوم الكمبيوتر وعلوم المكتبات والعلوم التربوية والنفسية، ويتم تصميمه وممارسته كتطبيق لنظرية تربوية ما بمنهاجها من ناحية وكذلك كتطبيق لنظرية المعلوماتية ومناجها من ناحية أخرى.

يرى الباحث من خلال التعاريف السابقة بأنه لايزال هناك جدل علمي قائم حول مسألة تحديد مصطلح موحد لمفهوم التعليم الإلكتروني بتنوع التخصصات والإهتمامات ، فمثلا المختصون في النواحي الفنية والتقنية يهتمون بالأجهزة والبرامج، بينما يهتم التربويون بالآثار التعليمية والعلاقات التربوية، ويركز علماء الاجتماع وعلماء النفس على تأثير هذه التقنيات في بيئة التعليم ومدى ارتباطها سلباً وإيجاباً ببناء وتكوين مجتمع التعليم.

٣. ماهية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

أ- مفهوم إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بإدارات المنظمة

يعرف (جاد الرب، ٢٠١٦) إدارة الموارد البشرية بأنها سلسلة من القرارات المتكاملة التي تعكس مختلف علاقات التوظيف في المنظمة، والتي تؤدي إلى كفاءة العاملين بالمنظمة.

يشير (نصر الله، ٢٠٠٢) لتطور الموارد البشرية حيث أخذ دورها يتطور ليصبح أكثر شمولاً وتخصصاً، وأصبح لإدارة الموارد البشرية دوراً استراتيجياً يتطلب توافر كفاءات متخصصة لمزاولة الجوانب المتعددة من نشاطاتها، فقد أصبحت إدارة الموارد البشرية تمارس مهمة مخصصة واستراتيجية إلى جانب المهام التنفيذية الأساسية.

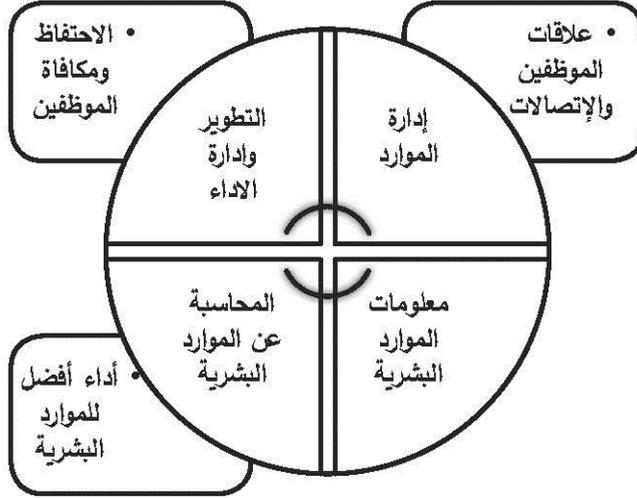
ويرى (Mondy, 2005) إدارة الموارد البشرية بأنها تحقق المنفعة من الأفراد العاملين في المنظمة لتحقيق أهداف المنظمة.

كما يرى (الربايعة، ٢٠٠٣) أنها النشاط الذي يتم بموجبها الحصول على الأفراد للمنظمة بالكم والنوع المناسبين وبما يخدم أغراض المنظمة.

ب- علاقة إدارة الموارد البشرية مع المنظمة
يظهر الشكل طبيعة علاقة إدارة الموارد البشرية ووظائفه المختلفة مع باقي مكونات المنظمة.

شكل (١)

طبيعة علاقة إدارة الموارد البشرية ووظائفها المختلفة مع باقي مكونات المنظمة



المصدر: Emma Parry , Shaun Tyson , Doone Selbie

ب. مفهوم إدارة الموارد البشرية إلكترونياً EHRM والفرق بينها وبين نظم معلومات الموارد البشرية

يرى النجار (النجار، ٢٠٠٧) بأنها التطبيق العملي لإستراتيجيات وسياسات وممارسات المنظمة في الموارد البشرية عن طريق الدعم الموجه والاستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية

ويرى Parry & others (Parry & Others, 2007) بأنها استخدام التكنولوجيا مع وظائف إدارة الموارد البشرية والاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المنظمة والعاملين فيها.

ويرى Ruel & others (Ruel & Others, 2004) أنها طريقة لتنفيذ إستراتيجيات وإجراءات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال دعم موجه مباشر وواعي معتمداً على تقنيات الويب.

ويرى الباحث أنه يكمن الفرق الرئيسي بين إدارة الموارد البشرية الكترونياً وبين نظم معلومات الموارد البشرية HRMIS في أن دارة الموارد البشرية الكترونياً موجهة نحو خدمة إدارة الموارد البشرية نفسها، ومستخدمي أنظمة الإنترنت من العاملين في إدارة الموارد البشرية بغرض تطوير الخدمات المقدمة للمنظمة. بينما EHRM فإن الفئة المستهدفة هم العاملين خارج إدارة الموارد البشرية سواء كانوا بين مدراء أم موظفين، بحيث تقدم خدمات الموارد البشرية عبر الإنترنت.

ج- أهمية إدارة الموارد البشرية الكترونياً EHRM

يرى (CIPD) (المركز القانوني للمستخدمين والتطوير في بريطانيا) أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب دراسة استغرقت ثلاثة سنوات منذ عام ٢٠٠٣-٢٠٠٦ على مؤسسات بريطانية كبيرة أنها ظهرت في المجالات الآتية:

- تحسين جودة توفر المعلومات بنسبة ٩١%.
- تحسين سرعة توفر المعلومات بنسبة ٨١%.
- تحسين الخدمات المقدمة إلى الموظفين بنسبة ٥٦%.
- تخفيض التكاليف والنفقات بنسبة ٣٥%.

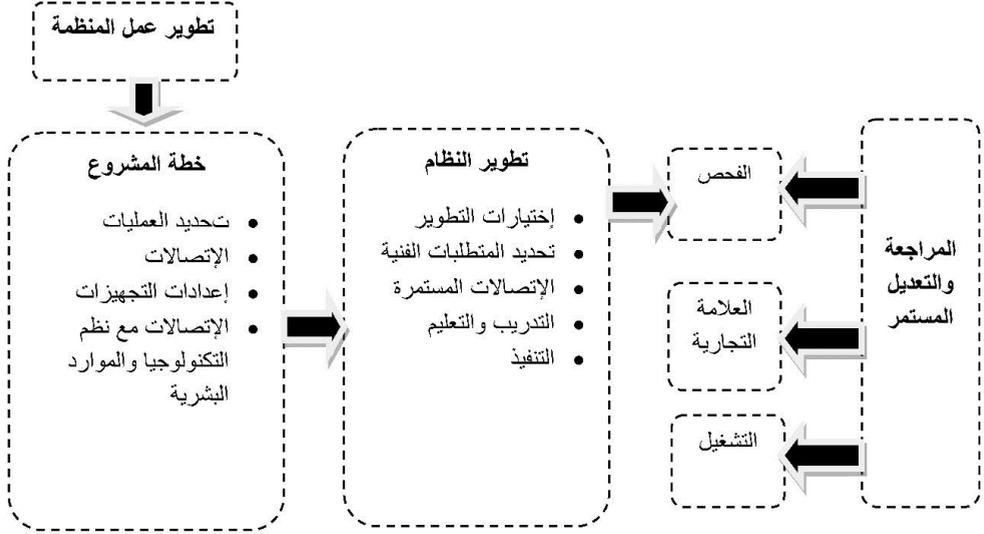
ويرى الباحث أن استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية له أثر كبير في تقليل التكاليف الإدارية الناتجة عن عمليات الأفراد، تقليل فترة الإستقطاب والتعيين، زيادة تفاعل الأفراد مع أنشطة مثل تحديد مجموعة المنافع والتعويضات والتدريب من خلال الإنترنت وغير ذلك من المنافع الكثيرة التي تتعلق بكافة وظائف المنظمة وتتنوع هذه المنافع بين منافع عظيمة الأثر، ومنافع عادية الأثر.

٤. دور مدراء الموارد البشرية في تطوير الموارد البشرية الإلكترونية.
تعد عملية بناء إدارة موارد بشرية إلكترونية تعتمد اعتماداً أساسياً على التقنية والمعلومات ونظم المعلومات وإدارة الشبكات وتوفير سبل الإتصال الداخلية

والخارجية عملية أساسية الإعتماد على إدارة توفر لها كافة المتطلبات الفنية والخاصة بذلك والتي تسمى إدارة تكنولوجيا المعلومات IT.

شكل (٢)

العلاقة بين إدارة تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية



المصدر: خالد العامري، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ص ٢٠

الدراسات السابقة

تناولت الدراسة الدراسات السابقة على النحو التالي :

١. الدراسات التي تناولت التعليم الإلكتروني .
٢. الدراسات التي تناولت تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية .

الدراسات التي تناولت التطوير التعليمي بمصر.

١. دراسة (Gupta, 2004) قام بدراسة حول اتجاهات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة نحو استخدام التعليم الإلكتروني، على عينة الدراسة من ٦٥ طالبًا إلى جانب أربعة أفراد من أعضاء هيئة التدريس واستخدم الباحثون إستبيان للتعرف على اتجاهات الطلاب وآراءهم حول التعليم الإلكتروني والمناهج الدراسية، كما أجرى الباحثون مقابلات مع أعضاء هيئة التدريس الإلكترونية ، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن (٨٦%) من الطلاب يدخلون على موقع المناهج الدراسية الإلكترونية من داخل الكلية و (٥٣%) منهم يدخلون على المواقع أيضًا، وأوضحت النتائج أيضًا أن (٧٩%) من الطلاب يفضلون استخدام التعليم الإلكتروني كمساعد أو شيء إضافي بجانب المحاضرات التقليدية بينما يفضل (٧%) من الطلاب أن يحل التعليم الإلكتروني محل المحاضرات التقليدية، وقد وضحت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يدركون فوائد التعليم الإلكتروني ولكن يخشون من آثاره على حضور الطلاب للمحاضرات وغياب التغذية الراجعة من الطلاب، أما الطلاب يعتبرون التعليم الإلكتروني وسيلة إيجابية إضافية لطرق التعليم التقليدية.

٢. دراسة (القحطاني، ٢٠١٠) حول واقع استخدام الفصول الافتراضية في برامج التعليم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز بـ"جدة"، استخدمت المنهج الوصفي واستبان على عينة الدراسة المكونة من (١٢٠) عضو أو لقد خرجت الدراسة بما يلي: استجابة أفراد عينة الدراسة بالموافقة نحو استخدام الفصول الافتراضية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة نحو استخدام الفصول الافتراضية في برنامج التعليم عن بعد، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة نحو استخدام الفصول الافتراضية في

برنامج التعليم عن بعد لمتغير درجة الإلمام باستخدام الحاسب الآلي في المحور المتعلق بمعرفة، كان آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام الفصول الافتراضية في برنامج التعليم عن بعد لصالح المجموعة التي لها إلمام باستخدام الحاسب الآلي.

٣. دراسة (بو الفلفل، ٢٠١٣) حول "واقع التعليم الإلكتروني في الجامعة الجزائرية، هدفت الدراسة للكشف عن مفهوم التعليم الإلكتروني من وجهة نظر الأساتذة"، اعتمدت المنهج الوصفي للإجابة على تساؤلات المقابلة، وأسفرت الدراسة عن إلمام أغلب الأساتذة المبحوثين بمفهوم التعليم الإلكتروني، وكذا اطلاعهم على المفاهيم ذات العلاقة، وعي الأساتذة بمتطلبات التعليم الإلكتروني وإشارتهم إلى نقص هذه المستلزمات في الجامعة الجزائرية، الاطلاع النظري للأساتذة حول إيجابيات وسلبيات التعليم الإلكتروني، غياب تصور واضح عن دور الأستاذ والطالب في ظل التعليم الإلكتروني قد يرجع النقص للممارسة وضعف انتشار هذا النوع من التعليم في الجامعات الجزائرية.

الدراسات التي تناولت تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية .

١. دراسة (Mazen Kamal Qteishat, 2014) بعنوان تأثير عوامل رضا موظفي الموارد البشرية، واستخدام الموارد البشرية الإلكترونية على الاستفادة التنظيمية. استهدفت الدراسة تحديد العوامل الداعمة تنظيمياً من خلال استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وكانت العينة (٢٤٠) من أخصائيي الموارد البشرية في صناعات مختلفة، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن كفاءة المعلومات والخدمات تؤثر على رضا الموظفين عن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، مما يؤدي إلى تعميم استخدام النظام وفوائده بالنسبة للمنظمة.
٢. دراسة (Ankita Jain, Ankita Goyal, 2014) بعنوان: تحديات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتوظيف الإلكتروني بالتطبيق على قطاع البنوك في الهند. استهدفت الدراسة: التحقق من أن الصورة الذهنية للعاملين في الموارد البشرية داعمة للنظم الإلكترونية للموارد البشرية، وماهى طرق توظيف يفوق هذا النموذج، وتوصلت الدراسة إلى افتقار المنفذين لأن يكونوا ذوي حساسية للعوامل

- الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والقانونية للبلد، ولكي تكون فعالة تحتاج إلى ضخ كل الموارد المتاحة الخارجية والداخلية نحو التحول التقني لإدارة الموارد البشرية
٣. دراسة (عبد الله، ٢٠١٤) بعنوان: مدى فعالية استخدام الخدمات الإلكترونية التي تقدمها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لأعضاء هيئة التدريس بكلياتها، واستهدفت الدراسة الكشف عن معدلات انتشار ثقافة الكمبيوتر بين أعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة، والكشف عن مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من الخدمات الإلكترونية التي تقدمها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وتوصلت إلأن حصلت عينة الذكور على مرات استخدام الخدمات الإلكترونية المقدمة من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أكثر من عينة الإناث، كما حصلت الأعمار الأقل سناً على مرات استخدام أعلى من الأعمار الأكبر سناً.
٤. دراسة (سميرة، ٢٠١٤) بعنوان: معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، واستهدفت الدراسة التعرف على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية وتتمثل في (المعوقات الإدارية، التقنية، البشرية، المالية) والتعرف على أبرز الآليات المقترحة للتغلب على تلك المعوقات من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، وتوصلت إلى أن اظهرت النتائج وجود معوقات إدارية تتمثل في الإجراءات الروتينية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية، نقص الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية، وضعف التحفيز بنوعيه (المادي/ المعنوي).
٥. دراسة (سامح، ٢٠١٥) بعنوان أثر استخدام الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على كفاءة عملية اختيار العاملين-دراسة ميدانية.
- استهدت الدراسة تأصيل مفهوم الإستقطاب الإلكتروني وبيان مزاياه وعيوبه والقاء الضوء على المقومات اللازمة لتطبيق الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية، وكذلك تقييم آراء مدراء الموارد البشرية بشركات الأعمال تجاه مدى توافر المقومات اللازمة لإستقطاب العنصر البشري، وتوصلت الدراسة إلى أن ٥٤.٣% من

خريجي كليات الهندسة والتجارة كانوا محايدين على متغيرقناعة الباحثين عن عمل الإستقطاب الإلكتروني حيث بلغ متوسط الحسابي للمتغير ككل ٢.٧١ في حين ٤٥.٧% من خريجي الكليتين لا يوافقوا على هذا المتغير، مما يعنى عدم موافقتهم بالإستقطاب الإلكتروني.

٦.دراسة (أيمن، ٢٠١٥) بعنوان نموذج مقترح لاستخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة الأزمات التنظيمية – دراسة ميدانية، واستهدفت ايجاد حلول فعالة لمعوقات النظام الإداري التقليدي في جامعتي قناة السويس والزقازيق وزيادة فعالية الأداء التنظيمي، وكذلك ما إذا كان منهج الإدارة الإلكترونية قادراً على تطوير أداء العاملين بشكل فعال وتحسين جودة الخدمات الإدارية وزيادة قدرة المنظمة على مواجهة الأزمات التنظيمية، وتوصلت إلى أن منهج الإدارة الإلكترونية يعد نظاماً إدارياً مرناً يترك من خلاله مساحة كبيرة من الحرية للعاملين على هذا النظام والمستفيدين منه.

٧. دراسة (Ama F. Karikari, Peter Agyekum Boateng, 2015) بعنوان: دور نظام معلومات الموارد البشرية في عملية أنشطة القوى العاملة، استهدفت الدراسة التعرف على دورتكنولوجيا المعلومات في المؤسساتفي استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية ودورها في اسهامات أنشطة القوى العاملة (تخطيط الموارد البشرية)، وتوصلت الدراسة أن الأنظمة المتقدمة تستطيع سد الفجوات من حيث الوظائف الشاغرة وانخفاض الكفاءات في المواقع الوظيفية المختلفة فقامت الدراسة بتحليل كل من الموقع والمسمى الوظيفي الذى سيتم التدريب عليه في الوقت الصحيح، وكذلك قامت بتقييم كفاءة برامج التدريب .

٨. دراسة (Li Ma, Maolin Ye, 2015) بعنوان: دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية فيالإدارة المعاصرة للموارد البشرية.

استهدفت الدراسة: التعرف على دور الموارد البشرية الإلكترونية من حيث نماذجها ودورها والعوامل المؤثرة في استغلالها وفعاليتها ومحددات سلوكها نحو الإدارة الإلكترونية، وتوصلت الدراسة من التأكد من أن الشركة بها العدد المناسب

العاملين لديهم المعرفة المطلوبة والمهارات والقدرات والإمكانيات في المكان الصحيح في الأوقات المناسبة بتكلفة مناسبة ولديهم الحافز والعزم على انجاز الحاجة الإستراتيجية للشركة، ويوفر ممارسة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية طريقة أكثر كفاءة واستراتيجية للعمل للوصول للأهداف.

٩. دراسة (Mine Afacan Fındıklı,2015) بعنوان: استقصاء نتائج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لماذا الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؟، استهدفت الدراسة من خلال استخدام المنهج الوصفي استقصاء وجهة النظر حول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ووجهتهم في اختيار التطبيقات للنظام ونتائجهم المؤسسية الملاحظة والخاصة بمديري الموارد البشرية في الشركات الرائدة في تركيا ونتائج المقابلات المتخصصة مع أخصائيي الموارد البشرية من تقديم الخدمات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة أن إدارة الوقت وسهولة الطلب والدخول على البيانات الشخصية وتقليل التكاليف الإدارية كانت المحرك الرئيس لتطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد.

١٠. دراسة: (Natalia García-Carbonell,2016) بعنوان آراء مديري الموارد البشرية في تحويل إستراتيجيات الموارد البشرية إلى أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

استهدفت دراسة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية والأداء من منظور العملية، وتحلل دور التواصل التنظيمي كعامل يعدل تنفيذ إستراتيجية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

وتوصلت إلى أنه على الرغم من أن الدراسة كشفت آثار إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية على الأداء في العقدين الأخيرين إلى وجود مقاومه من بعض مدراء الموارد البشرية، ولكن بنسب متفاوتة في الأقسام المختلفة ، وذلك وفق المتغيرات الديمجرافيه للمدراء.

تحديد الفجوة البحثية

استناداً إلى الأهداف والنتائج السالف ذكرها في الدراسات السابقة فإنه يتضح للباحث وجود فجوة بحثية يمكننا التعرف عليها في النقاط التالية :

- لم تتناول الدراسات السابقة الدمج بين كلٍ من التعليم الإلكتروني كمداخلات أساسية للنهضة، والعاملين في المجال الإدارى بصفة عامة، والعاملين في إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.
- لم تقدم الدراسات السابقة نموذجاً شمولياً يراعى البعد التطبيقي كأحد ملامح دعم التنافسية.
- لم تتناول الدراسات السابقة تقديم نموذج يخص العاملين بإدارة الموارد البشرية يقوم على نظم المعلومات واستخدام التقنيه الرقمية دعماً للتنافسية.

وتأسيساً على ما سبق، تستفيد الدراسة التي نحن بصددھا من الدراسات السابقة في بناء القاعدة المعرفية، وتطوير هذه المعرفة نحو إتمام الدراسة بالقطاع المعنى بمحافظة الإسكندرية في ضوء الدراسات النظرية، والميدانية التي قام بها الباحث، وفي ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث يمكن توضيح توصيات النموذج المقترح والذي يوصى الباحث بتطبيقه من خلال الشكل التالي :

شكل (٢)

النموذج المقترح

نموذج للنهوض بمستوى الدارسين لدعم تنافسية الموارد البشرية



المصدر (إعداد الباحث)

فروض الدراسة

تتمحور الدراسة حول فرض رئيسي واحد تمثل فيه اتجاهات آراء أعضاء هيئة التدريس نحو مقومات نجاح رؤية مصر التعليمية (٢٠٣٠) المتغير المستقل، والقدرة التنافسية للموارد البشرية بالمنظمات بسوق العمل المتغير التابع، ويمكن صياغة الفرض على النحو التالي :

١. توجد اختلافات معنوية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في منظمات التعليم الخاص لرؤية مصر التعليمية (٢٠٣٠) نحو دعم القدرة التنافسية لسوق العمل للموارد البشرية.

أ. توجد اختلافات معنوية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في منظمات التعليم الخاص لأهمية دراسة احتياجات المنظمات بمجال إدارة الموارد البشرية دعماً للقدرة التنافسية.

- ب. توجد اختلافات معنوية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في منظمات التعليم الخاص لأهمية تطوير مناهج التعليم العالي لتلبية احتياجات المنظمات بمجال ادارة الموارد البشرية دعماً للقدرة التنافسية.
- ج. توجد اختلافات معنوية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في منظمات التعليم الخاص لأهمية قبول استراتيجية شاملة لتطوير التعليم الجامعي (النموذج المقترح) دعماً للتنافسية بمجال ادارة الموارد البشرية دعماً للقدرة التنافسية.

جدول (٢)

متغيرات الدراسة

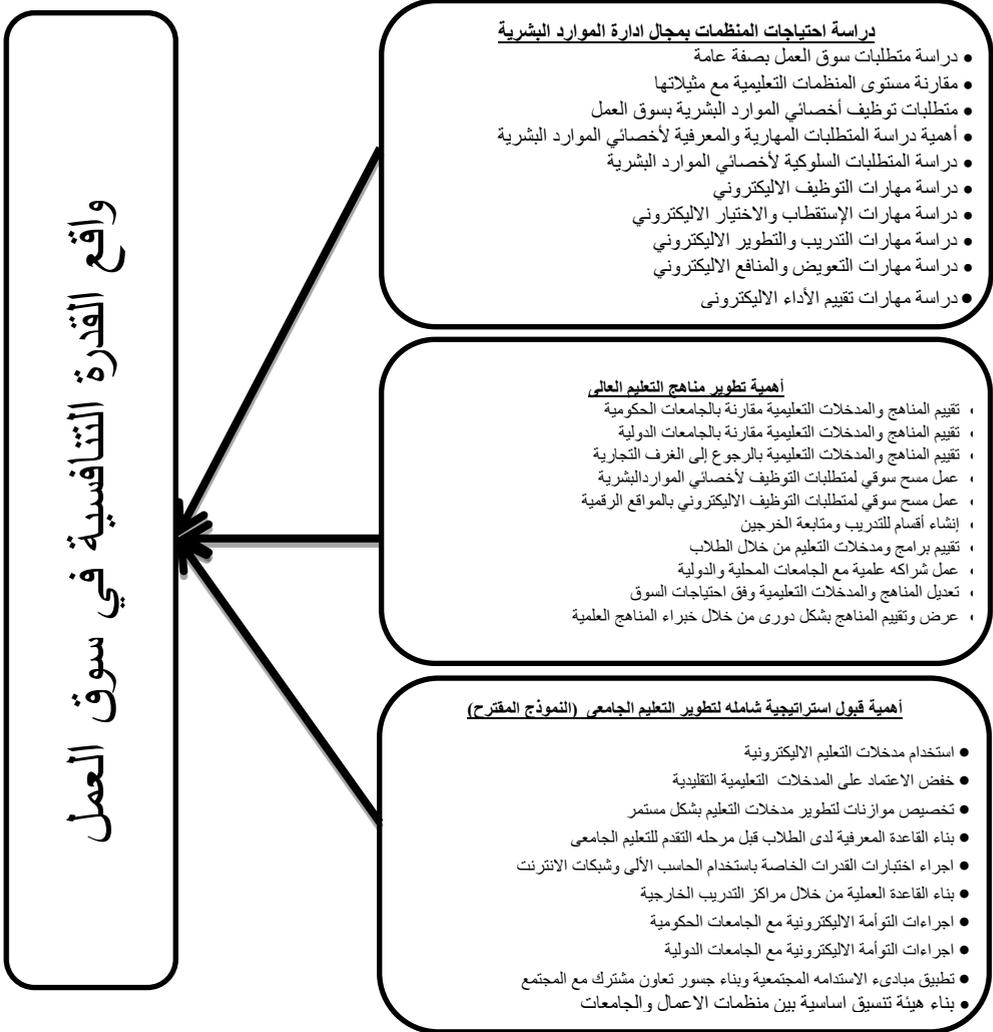
المتغير التابع	المتغير المستقل
واقع القدرة التنافسية في سوق العمل	اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في منظمات التعليم الخاص لأهمية دراسة احتياجات المنظمات بمجال ادارة الموارد البشرية دعماً للقدرة التنافسية.
	اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في منظمات التعليم الخاص لأهمية تطوير مناهج التعليم العالي
	اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في منظمات التعليم الخاص لأهمية قبول استراتيجية شاملة لتطوير التعليم الجامعي

المصدر (إعداد الباحث)

شكل (٣)

شكل توضيحي لمتغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة المتغير التابع



المصدر (إعداد الباحث)

الإطار المنهجي للدراسة

١. مجتمع الدراسة

انحصرت مجالات هذه الدراسة وحدودها فيما يلي:

- أ- تتعرض هذه الدراسة لمنظمات التعليم العالي الخاصة بمحافظة الإسكندرية، وهي بذلك لم تتضمن منظمات التعليم بصفه عامه، وعليه انحصرت الدراسة على منظمات التعليم الخاصة فقط.
- ب- حددت هذه الدراسة مجتمعها البحثي من جميع أعضاء هيئة التدريس، (حصر شامل) تمهيداً للمسارات الموصلة للأهداف التي ترجوها الدراسة.

٢- أسلوب الدراسة

انتهجت هذه الدراسة المنهج الاستنباطي الوصفي، من حيث استطلاع و اتجاهاتأراء أعضاء هيئة التدريس بقطاع التعليم العالي الخاص بمحافظة الإسكندرية، نحو أثر تطبيق نموذج مقترح لتطبيق عدة عناصر على مناهج إدارة الموارد البشرية دعماً للتنافسية في سوق العمل، ويبرر الباحث استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة لكونها دراسة ميدانية تتعلق بمجموعة معينة (أعضاء هيئة التدريس) وذات موضوع مطبق بالفعل (دراسة إدارة الموارد البشرية) وتدريسها بهذه المنظمات التعليمية حالياً، وأن الباحث يحاول تقييم الوضع الحالي من أجل التنبؤ بالمستقبل في ضوء رؤية مصر التعليمية (٢٠٣٠).

٣- أساليب ومصادر جمع البيانات

- لكي يتمكن الباحث من جمع البيانات بصوره صحيحه فقد استعان باستمارة الإستبيان المعدة لهذه الدراسة خصيصاً، والتي تم توزيعها على مجتمع الدراسة، وكذلك اللقاءات مع السادة مديري الموارد البشرية ويمكن حصرها فيما يلي:
- أ. اللقاءات المباشرة مع أعضاء هيئة التدريس واللقاءات المباشرة مع بعض مدراء الموارد البشرية ببعض المنظمات.
 - ب. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة.
 - ج. استمارة الإستبيان المعدة لهذه الدراسة خصيصاً.

أداة الدراسة وقياس المتغيرات

أعد الباحث لهذا الغرض قائمة إستبيان توزع على أعضاء هيئة التدريس من أجل التعرف على اتجاهات الأراء نحو تطبيق النموذج المقترح، والتي تم توزيعها على المبحوثين ويتناول القياس مايلي:

- تتمحور هذه الدراسة حول فرض رئيسي يغطي جوانب الدراسة بالكامل من حيث المتغيرات المستقلة والتابعة، حيث اتخذت الفروض الفرعية شكلاً تدريجياً منطقياً وصولاً إلى أهدافها بدءاً من ادراكات أعضاء هيئة التدريس باهمية المناهج التعليمية في رفع مستوى التنافسية لخريج ادارة الموارد البشرية، ثم التقييم المستمر للمناهج التعليمية ، ثم أخيراً التوجهات الإستراتيجية نحوالتطوير المهني (النموذج المقترح).

صدق أداة الدراسة

١- صدق المحتوى أو الصدق الظاهري

اعتمدت الدراسة الحالية على ثلاثة مقاييس رئيسة وهي ادراكات أعضاء هيئة التدريس والتقييم المستمر ثم التوجه الإستراتيجي للتطوير المهني، وأعد الباحث قائمة استبيان، وقد أجرى الباحث دراسة استطلاعية ميدانية-Pilot Study بنظام إجراء استقصاء مبدئي لعدد ٣٠ عضو هيئة تدريس للوقوف على اتجاهاتهم نحو النموذج المقترح ولقد اتخذت أسئلة قائمة الإستبيان شكل مقياس ليكرت التدريجي، وقد طلب من كل فرد من المبحوثين أن يعبر عن رأيه بالنسبة لكل سؤال عن طريق اختيار بديل واحد من خمسة بدائل متاحة (أعتقد بصورةمطلقة - أعتقد بشده - أعتقد - لاأعتقد - لاأعتقد مطلقاً)، وذلك بعد عرضها على مجموعة من المحكمين من هذه الجامعات وإجراء اختبارات المصادقية والثبات، ولقد حققت الدراسة ثلاثة أهداف.

أ- ضبط وسلامة الصياغة اللغوية لفقرات الإستبيان .

ب-حساب معامل الثبات بأسلوب التباين.

ج-تقدير الصدق.

٢- صدق المقياس (صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة)

ويقصد بالاتساق الداخلي اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرات، حيث تم احتساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (٣٠) مفردة وذلك بحساب معامل الارتباط الموضح عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وقيمة (r) المحسوبة أكبر من قيمة (r الجدولية).

٣- معاملات الثبات والثقة

ولاختبار مدى الاعتمادية على نتائج الدراسة في التعميم، تم حساب معاملي الثبات والصدق، حيث أن قيمة معامل الصدق تساوى الجذر التربيعي لمعامل الثبات ولقد اتضح أن الاختبارات التي استعان بها الباحث تتمتع بمعاملات ثبات وصدق مرتفعين وقد قام الباحث بقياس درجة الصدق والثبات بطريقة معتمده إحصائياً وهي (الفا كرو نباخ)، وعن طريق تجميع الدرجات التي أعطاه الفرد لكل عنصر من العناصر الجزئية للقوائم الثلاث المكونة أمكن الحصول على مجموع كلي يعبر عن رأى أعضاء هيئة التدريس بكل منظمة، ومن ثم بالقطع المعنى بأكمله وكانت القيم المتحصل عليها كالآتي:

طريقة ألفا كرونباخ

قام الباحث بقياس الصدق والثبات من خلال طريقة ألفا كرونباخ للفروض الثلاث التي تعبر عن الأسئلة من (١:٣٠) والتي قاست الصدق والثبات لكل الأسئلة على حده من الأول إلى الثالث من (١-١٠) ومن (٢٠١١:٢٠) و (٢١:٣٠) لكل من أعضاء هيئة التدريس وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالية:

جدول (٣)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ

Cronbach's Alpha	N of Items	
٠.٧١١	١٠	الفرض الاول
٠.٩	١٠	الفرض الثاني
٠.٨٠١	١٠	الفرض الثالث
٠.٨٠٤	٣٠	إجمالي المقياس

المصدر (الجدول من مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS)

جدول (٤)

معامل الاتساق الداخلي بين المجموع الكلي لكل فرض والمجموع الكلي للفروض

المجموع الكلي للفروض		الفرض
الدلالة	ر	
دال	*.٥٧٥	الفرض الاول
دال	*.٦٦٢	الفرض الثاني
دال	*.٦٣٣	الفرض الثالث

ر: بيرسون معامل الارتباط - *: دال عند ٠.٠٥

المصدر (الجدول من مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS)

الأساليب الإحصائية المستخدمة

استخدم الباحث عدة أساليب احصائية سواء على المستوى الوصفي أو على المستوى التحليلي وذلك من أجل التحقق من اثبات الفروض من عدمها ومررت عملية التحليل على النحو التالي:

١. الإحصاء الوصفي

أ- الوسط الحسابي حيث يعد هذا المقياس أكثر المتوسطات استعمالاً خاصة في وصف البيانات الموزعة توزيعاً متماثلاً، وكذلك سهولة حسابه نسبياً فلا يحتاج إلى معرفة مجموع القيم وعددها.

ب- الخطأ المعياري كمقياس لدقة تقدير الوسط الحسابي الذي تم استنتاجه.
ج- الانحراف المعياري لكونه من أهم الأساليب المستخدمة الأغراض الوصفية حيث يتم استخدامها في توصيف الجداول التكرارية التي وزعت وتحصل عليها من الجامعات حيث أن الانحراف المعياري يعبر عن تلك القيمة التي تعبر عن متوسط بُعد البيانات المتحصل عليها عن المتوسط.

٢- الإحصاء التحليلي

أ- اختبار T-Test ويقوم الباحث باستخدام هذا الاختبار للمقارنة بين مجموعة أعضاء هيئة التدريس ودلالة الفروق بينهم.

ب- تحليل Anova تحليل التباين بين المجموعات حيث يستخدم اختبار فيشر من

خلال تحليل الإختلاف (التباين) للمقارنة بين الجامعات المختلفة محل الدراسة من حيث اختبار معنوية الفروق بين الجامعات المختبرة في كل عبارة من عبارات الفرضيات الثلاثة لكل من أعضاء هيئة التدريس.

ج- اختبار (LSD) معنوية الفروق بين الجامعات المختلفة باستخدام أقل فرق معنوى

نتائج الدراسة الميدانية

أولاً تحليل نتائج الإحصاء الوصفي

جدول (٥)

المقارنة بين الجامعات المختلفة تبعاً لمتوسط العبارات لمجموعة (ن=٨٠)

اختبار ف	الجامعة								متوسط العبارات
	الرابعة (ن=١٨)		الثالثة (ن=٢١)		الثانية (ن=٢٢)		الأولى (ن=١٩)		
	الانحراف المعياري	المتوسط							
٦.٧٠٤ *	٠.٤١٢	٤.٦٤٢	٠.١٧٢	٤.٧٣٢	٠.٢١٢	٤.٤٦٢	٠.٢٢٢	٤.٨١٢	الفرض الأول
١.٠٧٤	٠.٤٣٢	٤.٤٦٢	٠.٤٥٢	٤.٤٧٢	٠.٣٣٢	٤.٦٠٢	٠.٤٦٢	٤.٣٧٢	الفرض الثاني
٢.٤١٤	٠.٤٦٢	٤.٤٩٢	٠.٣٢٢	٤.٥٨٢	٠.٢٧٢	٤.٧٠٢	٠.٣٢٢	٤.٧٦٢	الفرض الثالث

** "ت" الجدولية عند مستوي ٠.٠٥ * : دال عند ٠.٠٥

المصدر (الجدول من مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS)

تشير الجداول التكرارية إلى وجود درجة تقارب واضحة في الاتجاه العام بين الجامعات محل البحث بدرجة كبيرة، حيث كانت الفروق بين متوسط الجامعات من (١-٢%)، وكذلك درجات الانحرافات المعيارية والأخطاء المعيارية، الأمر الذي قد يشير تقارب درجة التفهم لأبعاد تطبيق النموذج المقترح، لرفع التنافسية وقبول آليات تطوير المحتوى العلمي لدارسي الموارد البشرية بدرجات متفاوتة ومتباينة ولكنها تميل إلى الإيجاب.

كذلك توصل الباحث من خلال تحليل الجداول التكرارية السابقة إلأن هناك بعض الأسئلة لم تصل رتب متوسطاتها إلى الشائع (٥- أعتقد بشده) ووصلت إلى

الرتبة (٤-أعتقد) فقط بينما كانت هناك العديد من النتائج في الرتب الدنيا غير مقبولة الأمر الذي يشير وبوضوح إلى القبول ولكن هناك تباين في الدرجات.
ثانياً تحليل نتائج الإحصاء التحليلي

جدول (٦)

اختبار (ت) يوضح دلالة الفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس و

الفرقة	المتوسط	هيئة التدريس (ن = ٦٨)		الفرقة	المتوسط	(ن = ٨٠)	
		الانحراف المعياري	المتوسط			الانحراف المعياري	المتوسط
الفرض الأول	٤.٨٠	٠.٢٢	٤.٦٥	-٠.٠٦ ٠.٢٣	٠.١٤	٠.٢٩	٤.٦٥
الفرض الثاني	٤.٦٦	٠.٣٨	٤.٤٨	-٠.٠٥ ٠.٣٢	٠.١٩	٠.٤٢	٤.٤٨
الفرض الثالث	٤.٨٣	٠.٢٤	٤.٦٣	-٠.٠٩ ٠.٢٩	٠.١٩	٠.٣٥	٤.٦٣

** "ت" الجدولية عند مستوي ٠.٠٥ * : دال عند ٠.٠٥

المصدر (الجدول من مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS)

ويتضح من الجدول السابق أن معظم القيم حصلت على قيم معنوية أكبر من ٥%، مما تشير القيم إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في معظم العبارات بينما لا توجد فروق معنوية في القليل منها بين أعضاء هيئة التدريس وذلك للفروض الفرعية الثلاثة، الأمر الذي يشير إلى اتجاه الآراء نحو وجود فروق معنوية بين المجموعات محل الدراسة وذلك باستثناء بعض الأبعاد التي تقل قيمتها عن ٥%، ومن ثم يشير التحليل إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية للفروض الثلاث في معظم العبارات الخاصة بالفروض من (١-٣٠).

جدول (٧)

تحليل Anova للمقارنة بين الجامعات المختلفة تبعاً لمتوسط العبارات لمجموعة هيئة التدريس (ن=٨٠)

الدالة	اختبار ف	الجامعة								متوسط العبارات:
		الرابعة (ن=١٨)		الثالثة (ن=٢١)		الثانية (ن=٢٢)		الأولى (ن=١٩)		
		الانحراف المعياري	المتوسط							
دال >٠.٠٠١	*٩.٤٢٧	٠.٢١١١	٤.٦٩١١	٠.٠٠١١	٥.٠٠١١	٠.٢٨١١	٤.٦٩١١	٠.١٥١١	٤.٨٣١١	الفرض الأول
دال >٠.٠٠١	*١٩.٨٦٥	٠.٢١١١	٤.٩٠١١	٠.٣٥١١	٤.٧٣١١	٠.١٨١١	٤.٨٦١١	٠.٣٤١١	٤.٢٧١١	الفرض الثاني
دال >٠.٠٠٧	*٤.٤٣٥	٠.٢٩	٤.٧٧	٠.٠٣	٤.٩٩	٠.٢٠	٤.٨٥	٠.٢٧	٤.٧٣	الفرض الثالث

** "ت" الجدولية عند مستوي ٠.٠٥ * : دال عند ٠.٠٥

المصدر (الجدول من مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS)

لاختبار الفروض الثلاثة تم تحليل بيانات الإستبيان باستخدام إحصائية (ف) من خلال جدول تحليل التباين (Anova) واتضح أن معظم القيم حصلت على قيم معنوية أكبر من ٥% مما تشير القيم إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في معظم العبارات، بينما لا توجد فروق معنوية في القليل منها، ومن ثم بناءً على إحصائية (ف) يتم قبول الفروض الثلاثة.

جدول (٨)

معنوية الفروق بين الجامعات المختلفة باستخدام أقل فرق معنوي (LSD)

فرق المتوسطات						متوسط العبارات:
ج-٣-٤	ج-٢-٤	ج-٢-٣	ج-١-٤	ج-١-٣	ج-١-٢	
٠.٠	*٠.٣١	*٠.١٤	*٠.١٤	*٠.١٧	*٠.١٤	الفرض الأول
٠.١٧	٠.٠٤	٠.١٢	*٠.٦٤	*٠.٤٧	*٠.٥٩	الفرض الثاني
*٠.٠٢٣	٠.٠٨	٠.١٤	٠.٠٤	*٠.٢٦	٠.١٢	الفرض الثالث

*: الفرق بين المتوسطات دال معنوي

المصدر (الجدول من مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS)

لاختبار الفروض الثلاثة تم تحليل بيانات الإستبيان بقياس معنوية الفروق بين الجامعات المختلفة باستخدام أقل فرق معنوي (LSD)، واتضح أن معظم القيم

حصلت على قيم معنوية ذات دلالة احصائية ، كما يشير التحليل أن لفروق المعنوية تم تحليلها بين الجامعات الأولى والثانية والثالثة والرابعة ، وأن أقل الفروق كانت بين الجامعة الثالثة والرابعة فيما يخص الفرض الأول، وبين الثانية والرابعة فيما يخص الفرض الثاني، وبين الأولى والرابعة فيما يخص الفرض الثالث، ومن ثم بناءً على إحصائية معنوية الفروق بين الجامعات المختلفة باستخدام أقل فرق معنوي (LSD) يتم قبول الفروض الثلاثة.

ثالثاً: مناقشة نتائج التحليل الإحصائي

استخدم الباحث عدة أساليب احصائية سواء على المستوى الوصفي او على المستوى التحليلي وذلك من أجل التحقق من اثبات الفروض من عدمها ويمكن اجمال النتائج المتحصل عليها كما يأتي:

١. عرض ملخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة.
٢. مقارنة نتائج الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة.
٣. تفسير نتائج الدراسة في ظل واقع منظمات التعليم المصري
١. عرض ملخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

جدول (٩)

مناقشة نتائج الإحصاء الوصفي

م	نوع الاختبار	النتيجة	الدلالة
١	الجداول التكرارية	يشير الإتجاه العام لتحليل الفروض من خلال الجداول التكرارية هناك درجة تقارب واضحة في الإتجاه العام بين الجامعات محل البحث بدرجة كبيرة حيث كانت الفروق بين متوسطات الجامعات من (١-٢%)، وكذلك درجات الانحرافات المعيارية والأخطاء المعيارية، الأمر الذي قد يشير تقارب درجة التفهم لأبعاد الفروض الثلاثة بدرجات متفاوتة ومتابيه ولكنها تميل إلى الإيجاب، كذلك توصل الباحث من خلال تحليل	يشير التحليل إلى القبول ولكن هناك تباين في الدرجات.

	الجدول التكرارية السابقة إلى أن هناك بعض الأسئلة لم تصل رتب متوسطاتها إلى (٥-أعتقد بشده) وصلت إلى الرتبة (٤-أعتقد)		
٢	اختبارات	يشير الإتجاه العام لتحليل الفروض من خلال اختبار اختبار T-Test السابق أن معظم القيم حصلت على قيم معنوية أكبر من ٥% مما تشير القيم إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في معظم العبارات بينما لا توجد فروق معنوية في القليل منها بين أعضاء هيئة التدريس وذلك للفروض الفرعية الثلاثة	
٣	اختبار ف	يشير الإتجاه العام لتحليل الفروض من خلال اختبار إحصائية (ف) من خلال جدول تحليل التباين (Anova) واتضح أن معظم القيم حصلت على قيم معنوية أكبر من ٥% مما تشير القيم إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في معظم العبارات بينما لا توجد فروق معنوية في القليل منها	
٤		يشير الإتجاه العام لتحليل الفروض من خلال اختبار معنوية الفروق بين الجامعات المختلفة باستخدام أقل فرق معنوي (LSD) أن معظم القيم حصلت على قيم معنوية ذات دلالة احصائية ، كما يشير التحليل أن لفروق المعنوية تم تحليلها بين الجامعات الأولى والثانية والثالثة والرابعة وأن أقل الفروق كانت بين الجامعة الثالثة والرابعة فيما يخص الفرض الأول ، وبين الثانية والرابعة فيما يخص الفرض الثاني، وبين الأولى والرابعة فيما يخص الفرض الثالث	

المصدر (إعداد الباحث)

٢. مقارنة نتائج الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة.

اتضح للباحث من خلال اجراء الدراسة الحالية على منظمات التعليم الخاص بمحافظة

الأسكندرية أن هناك عدة أوجه للتشابه، وكذلك الاختلاف بينها وبين الدراسات السابقة ذات الصلة بمجال الدراسة، ويمكن تحديدها فيما يلي:

أ. أوجه الإتفاق

- تتفق بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية فيما يخص ادراكات أعضاء هيئة التدريس في التعرف على متطلبات التنافسية لسوق العمل للعاملين في مجال إدارة الموارد البشرية، درجة أهميه هذه العناصر للتنافسية بصورة عامه بشكل جزئي في بعض عناصره، دراسة (Gupta, 2004)، دراسة (القحطاني، ٢٠١٠)، دراسة (بوالفلفل، ٢٠١٣)، دراسة (عبد الله، ٢٠١٤)، (Ama F. Karikari, 2015) (Peter Agyekum Boateng, 2015)
- تتفق بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية فيما يخص قياس توجهات أعضاء هيئة التدريس في التعرف نحو أهمية التقييم المستمر لمدخلات العملية التعليمية وأثرها على القدرة التنافسية لسوق العمل في مجال إدارة الموارد البشرية بشكل جزئي في بعض عناصره، دراسة (Gupta, 2004)، دراسة (القحطاني، ٢٠١٠)، دراسة: (Natalia García-Carbonell, 2016)
- تتفق بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية فيما يخص توجهات أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة نحو قبول إستراتيجية التطوير المهني لتنمية القدرة التنافسية لسوق العمل في مجال إدارة الموارد البشرية "نموذج مقترح" بشكل جزئي في بعض عناصره، دراسة (Mazen Kamal Qteishat, 2014)، دراسة (Ankita Jain, Ankita Goyal, 2014)، دراسة (عبد الله، ٢٠١٤)، دراسة (سميرة، ٢٠١٤)، دراسة (سامح، ٢٠١٥)، (Li, 2015) (Ma, Maolin Ye, 2015) (Mine Afacan Fındıklı, 2015)

ب. أوجه الاختلاف

- لم تسفر نتائج الدراسات السابقة عن أهمية تقديم نموذج مقترح يتكون من عدة عناصر يمكن اضافتها لمناهج التعليمية دعماً للتنافسية ففي سوق العمل مثل من حيث مدخلات التعليم الإلكتروني .

- لم تتناول الدراسات السابقة تقديم أى نماذج مقترحة لتأهيل الدارسين فى المرحلة الجامعية بمجال الموارد البشرية للتنافس فى سوق العمل، كذلك لم تهتم بتقديم نموذج تقييمى للمناهج التعليمية يعتمد على المعرفة الرقمية، كذلك الربط بينها وبين منظمات الأعمال الذى يفقدها القدرة على التطبيق فى واقع سوق العمل.
- لم تقدم الدراسات السابقة استراتيجية شاملة لتطوير التعليم الجامعى باستثناء (أيمى، ٢٠١٥).

- لم تتعرض الدراسات السابقة لرؤية مصر التعليمية (٢٠٣٠)

٣. تفسير نتائج الدراسة فى ظل واقع منظمات التعليم المصرى

- تتماشى الدراسة الحالية مع السياسة التعليمية المصرية الحالية من حيث تعزيز دور القطاع الخاص فى العملية التعليمية ووصفها كشريك أساسى فى عملية النهضة بمصر.
- تتماشى الدراسة الحالية مع سياسات التوأمة التعليمية للجامعات ، ورفع درجة الوعى والمعرفة، والتبادل العلمى ، والتكنولوجيا الرقمية ، وهو ما قدمه النموذج المقترح بهذه الدراسة.
- يرجح الباحث ان درجات الاختلاف ات بين توجهات اعضاء هيئة التدريس إلى تفاوت درجة الوعى بينهم، الأمر الذى يشير لضرورة اعادة صياغة التدريب المعرفى بشكل موحد والذى يفضل أن تلزم به الجامعات ووزارة التعليم العالى ضماناً لتساوى وصول المعرفة الرقمية خاصة فى ظل لرؤية مصر التعليمية (٢٠٣٠)

مقترحات لدراسة مستقبلية

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود اختلافات فى اتجاهات أراء كلا من أعضاء هيئة التدريس من جانب، وبين الجامعات بعضها البعض من جانب آخر، إلا أن الدراسة الحالية لم تتطرق لدراسة أسباب التباين الأمر الذى يشير لإمكانية اجراء دراسة مستقبلية للوقوف على الأسباب خاصة اذا نحجت تجربة النموذج المقترح وضماناً

للتطبيق بصفة عامة، ويمكن تقسيم المقترحات على النحو التالي :

١. مقترحات مقدمة لمتخذي القرار بمجال التعليم العالي الخاص.
٢. مقترحات مقدمة لمتخذي القرار بمجال الموارد البشرية في سوق العمل المصري.

١. مقترحات مقدمة لمتخذي القرار بمجال التعليم العالي الخاص.

- تطوير المناهج التعليمية بالاشتراك بين الأكاديميين المتخصصين ، ومدراء الموارد البشرية بالمنظمات المختلفة، وذلك من خلال تحديد متطلبات العمل الفعلية بعد مقارنتها بالأداء الدولي المطلوب وأضافتها إلى المناهج التعليمية.
- الاستجابة لمراكز الأبحاث والدراسات العلمية بالجامعات المصرية، وذلك عند توقع حدوث بعض التطورات في المستقبل المهني للمتخصصين في إدارة الموارد البشرية.
- التوصية بخلق بعض التغييرات السياسية، أو الإقتصادية، أو الإجتماعية على المستوى المحلي لتهيئة المناخ العام لتقبل ازدواج التعليم بالتدريب المهني من أول مراحل التعليم الجامعي حتى مرحلة التخرج.

٢. مقترحات مقدمة لمتخذي القرار بمجال الموارد البشرية في سوق العمل

المصري.

- انشاء مركز أبحاث وتطوير (R&D) يرصد التجارب الناجحة والخاطئة ويقدم المقترحات المهنية العملية فيما يخص وظيفة إدارة الموارد البشرية.
- تطبيق النموذج المقترح في الدراسة ورصد الإيجابيات والسلبيات التي قد تحدث.
- وضع ميثاق أخلاقي مهني للعاملين بالمنظمة بصفة عامة وللعاملين بإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.

المراجع:

أولاً – مراجع باللغة العربية:

الكتب

١. عبدالحميد، محمد. ٢٠٠٥. فلسفة التعليم عبر الشبكات، (ط ١)، عالم الكتب، القاهرة.
٢. خضري، عوده. ٢٠٠٨، الأسس التربوية للتعليم الإلكتروني. (ط ١)، عالم الكتب، القاهرة.
٣. جاد الرب، سيد، ٢٠١٦ "الإدارة الإستراتيجية"، مطبعة الحارثي، المنصورة.
٤. نصر الله، حنا، ٢٠٠٢، إدارة الموارد البشرية"، دار زهران، الطبعة الأولى، الأردن.
٥. الربابعة، على محمد، ٢٠٠٣، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٦. النجار، فريد، ٢٠١١، "الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق"، الدار الجامعية، ط ١، الإسكندرية، مصر.
٧. هوبكنز، معاركهما، ترجمة خالد العمري، ٢٠١٠، "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية"، دار الفاروق، ط ٢، القاهرة.

الدوريات

١. بو الفل، ابراهيم وشهيب، عادل. (٢٠١٣). "واقع التعليم الإلكتروني في الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية"، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد. الرياض.
٢. الرشدي، طارق عبد العظيم "التكامل بين بطاقة الأداء المتوازن وسيجما سته" المجله المصرية للدراسات التجارية"، جامعة المنصورة، المجلد الثلاثون العدد الثاني، ٢٠٠٦، ص ٣١٥.
٣. العنزي، عبدالله، "مدى فعالية استخدام الخدمات الإلكترونية التي تقدمه الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لأعضاء هيئة التدريس بكلياتها"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة حلوان، ٢٠١٤، ٢٨٤.
٤. مطر المسعودي، سميرة، "معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية"، مجلة الإقتصاد والإدارة، كلية الإدارة والإقتصاد، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٤.

الأبحاث

١. - القحطاني، ابتسام بنت سعيد حسن. (٢٠١٠). واقع استخدام الفصول الافتراضية في برنامج التعليم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز

- بمدينة جدة، رسالة ماجستير،، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية: .
٢. محمد السوليه، سامح، "أثر استخدام الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على كفاءة عملية اختيار العاملين-دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، جامعة قناة السويس، ٢٠١٥.
٣. فاروق أنور، أيمن، "نموذج مقترح لإستخدام الإدارة الإلكترونية فى إدارة الأزمات التنظيمية- دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، ٢٠١٥.

ثانياً- مراجع باللغة الأجنبية

Books

1. R.WayneMondy , Robert M.Noë , 2005," Human Resource Management" , Pearson , New Jersey , USA , 9th ed .,
2. HuubRuel, Tanya Bondarouk, Jan keesLooise, 2004." e-HRM: Innovation or Irritation.,"
3. Ankita Jain, Ankita Goya,"E-Recruitment & E- Human Resource Management Challenges in the Flat World: A Case Study of Indian Banking Industry (With Special Reference to ICICI Bank, Jaipur". International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, 2014

Periodicals

1. -Mank David,(2005) , Using data mining for e- learning decision making, Electronic Journal -of E learning,V3 Issue.
2. -Jain, M., & Gupta, P & Anand, N. (2012). Impact of Social Networking Sites In the Changing Mindset of Youth on Social Issues A Study of Delhi-Ncr Youth, Journal of Arts, Science & Commerce, 2(2) , 36- 43.
3. Mazen Kamal Qteishat” The Impact of Information System Success Factors, Human Resource Staff Satisfaction, and E-Human Resource Use on Organizational Benefit”, International Journal of Computer Applications, Volume 105, No. 2,2014
4. Ama F. Karikari1, Peter Agyekum Boateng1, Evans ,” The Role of Human Resource Information System in the Process of Manpower

Activities”, American Journal of Industrial and Business Management 2015

5. Li Ma, Maolin Ye, " The Role of Electronic Human Resource Management in Contemporary Human Resource Management”, Open Journal of Social Sciences, vol. 3, 2015
6. Natalia García-Carbonell, ” The views of Spanish HR managers on the role of internal communication in translating HR strategies into HRM systems”, University of Cádiz, Faculty of Business and Management, Gloried Carlos Cano S/N Cádiz, Spain, Journal, Volume, June 2016

Thesis:

Reports

1. Mine AfacanFındıklı, EbruBeyzaBayarçelik, ”Exploring the outcomes of Electronic Human Resource Management (E-HRM) ”,a,b İstanbul Gelişim University, ,Turkey, 11th International Strategic Management Conference Social and Behavioral Sciences 207 , 2015
2. www.sdsegypt20300.com

الملاحق قائمة الاستقصاء

السيد/ السيدة.. الكرام
تحية طيبة وبعد ،

نحيط سيادتكم علماً بأن هذا الاستقصاء خاص بدراسة بعنوان "دور منظمات التعليم العالي الخاص في دعم تنافسية المؤهلين للعمل في إدارة الموارد البشرية في سوق العمل المصري" وتهدف الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح لإضافته إلى المناهج والبرامج التعليمية الحالية لتأهيل الخريج في العمل بمجال إدارة الموارد البشرية للتنافسية في سوق العمل " مرفق النموذج المقترح "

ويستطلع الباحث رأى سيادتكم في مدى تأثير عناصر النموذج المقترح على رفع كفاءة الخرجين للمنافسة في سوق العمل.

ويشكر الباحث حسن تعاونكم معه، حيث أن دقه إجابة سيادتكم على الأسئلة يمثل أهم الدعائم الأساسية في نتائج الدراسة ، علماً بأن جميع الإجابات تحظى بالسرية التامة وتستخدم فقط في أغراض البحث العلمي،

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،
الباحث

د. عادل الشربيني

أسئلة قائمة الاستقصاء

الاسم (اختياري) : الدرجة العلمية:

الوظيفة : جهة العمل :

أرجو وضع علامة (/) في المربع الذي يعبر عن وجهة نظر سيادتكم

السؤال الأول:

الهدف من السؤال قياس ادراكات أعضاء هيئة التدريس و في التعرف على متطلبات التنافسية لسوق العمل للعاملين في مجال إدارة الموارد البشرية " درجه أهميه هذه العناصر للتنافسية بصورة عامه"

م	العبارة	أعتقد بصورة مطلقة	أعتقد بشده	أعتقد	لا أعتقد	لا أعتقد مطلقا
١	التعرف على متطلبات سوق العمل بصفة عامة					
٢	مقارنة مستوى المنظمات التعليمية مع مثيلاتها					
٣	متطلبات توظيف أخصائي الموارد البشرية بسوق العمل					
٤	التعرف على المتطلبات المهارية والمعرفية لأخصائي الموارد البشرية					
٥	التعرف على المتطلبات السلوكية لأخصائي الموارد البشرية					
٦	التعرف على مهارات التوظيف الإلكتروني					
٧	التعرف على مهارات الإستقطاب والاختيار الإلكتروني					
٨	التعرف على مهارات التدريب والتطوير الإلكتروني					
٩	التعرف على مهارات التعويض والمنافع الإلكتروني					
١٠	التعرف على مهارات تقييم الأداء الإلكتروني					

السؤال الثاني:

الهدف من السؤال قياس توجهات أعضاء هيئة التدريس و في التعرف نحو أهمية التقييم المستمر لمدخلات العملية التعليمية وأثرها على القدرة التنافسية لسوق العمل في مجال إدارة الموارد البشرية

م	العبارة	أعتقد بصورة مطلقة	أعتقد بشده	أعتقد	لا أعتقد	لا أعتقد مطلقا
١	تقييم المناهج والمدخلات التعليمية مقارنة بالجامعات الحكومية					
٢	تقييم المناهج والمدخلات التعليمية مقارنة بالجامعات الدولية					
٣	تقييم المناهج والمدخلات التعليمية بالرجوع إلى الغرف التجارية					
٤	عمل مسح سوقي لمتطلبات التوظيف لأخصائي الموارد البشرية					
٥	عمل مسح سوقي لمتطلبات التوظيف الاللكتروني بالمواقع الرقمية					
٦	إنشاء أقسام للتدريب ومتابعة الخرجين					
٧	تقييم برامج ومدخلات التعليم من خلال الطلاب					
٨	عمل شراكة علمية مع الجامعات المحلية والدولية					
٩	تعديل المناهج والمدخلات التعليمية وفق احتياجات السوق					
١٠	عرض وتقييم المناهج بشكل دورى من خلال خبراء المناهج العلمية					

السؤال الثالث:

الهدف من السؤال قياس توجهات أعضاء هيئة التدريس و نحو قبول إستراتيجية التطوير المهني لتنمية القدرة التنافسية لسوق العمل في مجال إدارة الموارد البشرية "نموذج مقترح"

م	العبارة	أعتقد بصورة مطلقة	أعتقد بشده	أعتقد	لا أعتقد	لا أعتقد مطلقا
١	استخدام مدخلات التعليم الإلكتروني					
٢	خفض الاعتماد على المدخلات التعليمية التقليدية					
٣	تخصيص موازنات لتطوير مدخلات التعليم بشكل مستمر					
٤	بناء القاعدة المعرفية لدى الطلاب قبل مرحلة التقدم للتعليم الجامعي					
٥	اجراء اختبارات القدرات الخاصة باستخدام الحاسب الإلي وشبكات الانترنت					
٦	بناء القاعدة العملية من خلال مراكز التدريب الخارجية					
٧	اجراءات التوأمة الإلكترونية مع الجامعات الحكومية					
٨	اجراءات التوأمة الإلكترونية مع الجامعات الدولية					
٩	تطبيق مبادئ الاستدامة المجتمعية وبناء جسور تعاون مشترك مع المجتمع					
١٠	بناء هيئة تنسيق اساسية بين منظمات الاعمال والجامعات					