

## دور إدارة الموارد البشرية في زيادة كفاءة التعليم الإلكتروني دراسة استطلاعية لآراء موظفي وأساتذة كلية الإسراء الجامعة

م.م. محمد ياسين موسى الدوري

قسم إدارة الأعمال

كلية الإسراء الجامعة

[Mohammed.yaseen@esraa.edu.iq](mailto:Mohammed.yaseen@esraa.edu.iq)

م.م. علي مضر عبد الباقي البكري

قسم إدارة الأعمال

كلية الإسراء الجامعة

[AliMudher@esraa.edu.iq](mailto:AliMudher@esraa.edu.iq)

### المستخلص:

يهدف هذا البحث الى زيادة كفاءة التعليم الإلكتروني من خلال ادارة الموارد البشرية في كلية الاسراء الجامعة اذ تنطلق مشكلة البحث التي تصاحب التعليم الإلكتروني وخاصة في البيئة العراقية من ضعف في الانترنت وعدد الطلاب الكبير، وعدم وجود المام بالجانب التقني بسبب عدم قدرة الموارد البشرية على التكيف مع الانظمة الجديدة في الجامعات العراقية وانتشار في الآونة الاخيرة جائحة كورونا والتظاهرات والاحتجاجات، مما دفع الباحثون الى تطبيق البحث في كلية الاسراء الجامعة وتوزيع 40 استبانة تم استرداد 31 منها. توصل البحث الى عدد من النتائج كان أبرزها ان قيمة معامل التغير الانحدار الخطي البسيط (التأثير) يساوي 0.419 وهذا يعني ان 42% من المتغيرات الحاصلة في الاداء الإلكتروني يعود بالدرجة الاساس الى التغيرات الحاصلة في ادارة الموارد البشرية، اما النسبة المتبقية والبالغة 58% فتعود الى متغيرات اخرى عشوائية لم يأخذها النموذج بنظر الاعتبار.

**الكلمات المفتاحية:** ادارة الموارد البشرية، التعليم الإلكتروني، كلية الإسراء الجامعة.

### **The Role of Human Resources Management on Increasing the Efficiency of E-Learning/Exploratory study for Opinions of the Staff and professors in Esraa University College**

Assist Lecturer: Ali Mu. A. Albakri

Business Management

Al-Esraa University College

Assist Lecturer: Mohammed Y. M. Aldori

Business Management

Al-Esraa University College

### **Abstract:**

This Research Aims to Increase the Efficiency of E-Learning through Human Resources Management in the Esraa University College, as the Research Problem that Accompanies E-Learning, Especially in the Iraqi Environment, Starts from a Weakness in The Internet and a Large Number of Students, and the Lack of Familiarity with the Technical Side Due to the Inability of Human Resources to Adapt to The New Systems in Iraqi Universities and the Spread in Recent Times of the Corona-Virus Pandemic and the Demonstrations, which Prompted the Researchers to Apply the Research in the Esraa University College and Distribute 40 Questionnaires, 31 of which were Retrieved. The Research Reached a Number of Results, the Most Important of which was that The Value of the Simple Linear Regression Coefficient (Impact) is 0.419, which means that 42% of the Variables that Occur in Electronic Performance are Mainly Due to Changes

in Human Resource Management, while the Remaining 58% Other Random Variables the Model did not consider.

**Keywords:** Human Resources Management, E-Learning, Esraa University College.

#### المقدمة

اصبح العالم يعيش ثورة علمية وتكنولوجية كبيرة، كان لها تأثير على مختلف جوانب الحياة، واصبح التعليم مطالباً بالبحث عن اساليب ونماذج تعليمية جديدة لمواجهة العديد من التحديات على المستوى العالمي منها زيادة الطلب على التعليم، مع نقص عدد المؤسسات التعليمية، وزيادة كم المعلومات في جميع فروع المعرفة المختلفة فضلاً عن ضرورة الاستفادة من التطورات التقنية في مجال التربية والتعليم، وليظهر نموذج التعليم الالكتروني E-learning ليساعد المتعلم على التعلم في المكان والزمان المناسبين له من خلال محتوى تفاعلي يعتمد على الوسائط المتعددة (نصوص، صوت، صورة، حركة) ويقدم من خلال وسائط الكترونية مثل الحاسب والانترنت وغيرهما وبالتالي فإن التعليم الالكتروني يعد نمطا جديدا من أنماط التعليم، فرضته التغيرات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العالم حتى يومنا هذا، ولم تعد الطرق والاساليب التقليدية قادرة على مسايرتها، ولذا اصبحت الحاجة ملحة لتبني نوعاً اخر من انواع التعليم وهو التعليم الالكتروني. قسم البحث الى أربع مباحث تناول الاول منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة، بينما ركز الثاني في عرض الجانب النظري لكل من ادارة الموارد البشرية والتعليم الالكتروني، وتناول المبحث الثالث الجانب العملي وتفسير الاستبانة وتحليل النتائج، واختص المبحث الرابع بعرض الاستنتاجات والتوصيات.

### المبحث الاول: منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

#### المحور الاول: منهجية البحث

اولاً. مشكلة البحث: للتعليم الالكتروني عدة طرق التدريب وتعليم الطلبة وخصوصاً الطلبة الذين يرغبون في تطوير مستواهم العلمي والمعرفي وتطوير مهاراتهم بطريقة سريعة وغير مكلفة باستخدام الانترنت والهواتف الذكية والحاسبات المحمولة، اذ يتحقق الهدف بصورة مرنة ومناسبة للطلاب والمؤسسات التعليمية من حيث مواكبة التطور السريع لكن هناك بعض المشاكل التي تصاحب التعليم الالكتروني وخاصة في البيئة العراقية من ضعف في الانترنت وعدد الطلاب الكبير، وعدم وجود المام بالجانب التقني بسبب عدم قدرة الطالب للتكيف مع الانظمة الجديدة في الجامعات العراقية. تواجه ادارة الموارد البشرية عدة صعوبات تتخلل بالنظام الجديد الذي طبق لأول مرة في الجامعات العراقية، لذلك ضعف التدريب وعدم الاهتمام للجانب التعليم الالكتروني وعدم قدرة الموارد البشرية في الجامعات على جذب الطلبة الى اهمية التعليم الالكتروني. ومن خلال ما سبق تبرز التساؤلات الآتية:

1. ما هو متوسط كل فقرة من فقرات ادارة الموارد البشرية والتعليم الالكتروني في كلية الاسراء الجامعة؟
2. ما طبيعة العلاقة بين ادارة الموارد البشرية والتعليم الالكتروني في كلية الاسراء الجامعة؟
3. كيف تأثر ادارة الموارد البشرية على التعليم الالكتروني في كلية الاسراء الجامعة؟

ثانياً. أهمية البحث: تبرز أهمية البحث من خلال الآتي:

1. تأطير الجانب النظري بمفاهيم إدارة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني.
2. تعد مساهمة علمية في رفع مستوى التعليم الإلكتروني في كلية الاسراء الجامعة بشكل أفضل وأكفى.
3. رفع مستوى المعرفة العلمية للطالب والهيئة التدريسية وبالشكل الذي يتناسب مع الظروف التي يعيشها الطالب في الوضع الحالي.
4. يسهم الباحثون في تقديم خطط تدريبية من قبل ادارة الموارد البشرية خاصة بالتعليم الإلكتروني وفق اسس علمية معتمدة على الواقع.

ثالثاً. اهداف البحث: جاءت اهداف البحث كالآتي:

1. تقديم معلومات خاصة بجانب التعليم الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية في كلية الاسراء الجامعة.
2. دراسة طبيعة العلاقة بين ادارة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني في كلية الاسراء الجامعة.
3. زيادة كفاءة التعليم الإلكتروني من خلال ادارة الموارد البشرية في كلية الاسراء الجامعة.

رابعاً. مخطط الفرضي للبحث: يحدد المخطط الفرضي كالآتي:



الشكل (1): مخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثين.

خامساً. فرضية البحث: وفق مخطط الفرضي للبحث تحددت الفرضيات الرئيسية وهي كالآتي:

1. يوجد ارتباط ذو دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني.
  2. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لإدارة الموارد البشرية في التعليم الإلكتروني.
- سادساً. حدود البحث: وتقسّم الى ثلاث حدود وهي:
1. الحدود المكانية: المتمثلة بكلية الاسراء الجامعة.
  2. الحدود الزمانية: المتمثلة بفترة جمع المعلومات الخاصة بالبحث (الشهر الخامس) لسنة 2020.
  3. الحدود البشرية: المتمثلة بمنتسبي واساتذة كلية الاسراء الجامعة.
- سابعاً. منهج البحث: اعتمد البحث على منهج الدراسة الاستطلاعية وذلك بتوزيع استبانة على منتسبي كلية الاسراء الجامعة.

ثامناً. ادوات جمع البيانات والمعلومات: ويتم تقسيمها الى قسمين وهي كالآتي:

1. الجانب النظري (الكتب، الرسائل والاطاريح، المقالات، الانترنت)
  2. الجانب العملي (الاستبانة)، اذ تم توزيع 40 استبانة على منتسبي كلية الاسراء الجامعة وذلك بسبب جائحة كورونا والمظاهرات في العراق وتم استلام 31 استبانة مملوءة بشكل كامل وصحيح.
- تاسعاً. تقنيات التحليل الاحصائي: استُخدم البرنامج الاحصائي SPSS في الجانب العملي من اجل اجراء تحليل أسلوب الانحدار البسيط والارتباط ولأغراض تحليل البيانات الاحصائية الخاصة واختبار فرضياته، سيتم اعتماد المعايير والاختبارات الآتية:

1. الوسط الحسابي (Mean): يُستخدم لتحديد مستوى الإجابة عن الفقرات، ومعرفة مستوى المحاور الفرعية أو متوسط تلك المجموعة.
2. معامل الارتباط البسيط (Simple Correlation): يوضح قوة العلاقة بين متغيرات البحث على مستوى الأبعاد واجمالاً.
3. معامل الانحدار الخطي البسيط (β): يستخدم لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.
4. الانحراف المعياري.
5. اختبار جودة النموذج F-test.
6. اختبار التأثير T-test.

### المحور الثاني: بعض الدراسات السابقة

أولاً. دراسات ادارة الموارد البشرية:

1. دراسة (الزهرة، 2019):

|             |  |
|-------------|--|
| عنوان البحث | دور ادارة الموارد البشرية في تحقيق التطور التنظيمي في المؤسسات التعليم الالكتروني/دراسة ميدانية لمديرية الفرعية للتكوين والمستخدمين.   |
| مشكلة البحث | للتغيرات البيئية المستمرة التي تتطلب مرونة عالية لدى المؤسسات وقدرتها الكبيرة على الاستجابة الملائمة لتلك التغيرات مع تطور مفهوم ادارة الموارد البشرية الحديثة وادوارها ووظائفها في ادارة مختلف التغيرات الخاصة.   |
| هدف البحث   | محاولة تبيان العلاقة والدور الذي يجمع بين ادارة الموارد البشرية والتطوير التنظيمي والتعريف على دور الموارد البشرية باعتبارها الادارة الرئيسة المختصة في تحقيق اهداف المنظمة.   |
| أبرز نتيجة  | تعتبر ادارة الموارد البشرية من اهم الادوات لما تحتاجها لمكانية داخل هيكل وتنظيم المنظمة، وخاصة انها تقدم وظائف استراتيجية التي تصب جميعها في خدمة العنصر الاساسي في المنظمة والعنصر البشري حيث ان ادارة الموارد البشرية وتطويره يعني نجاحها وفي زيادة كفاءة فعالية المنظمة وتطويرها. |

2. دراسة (Boon & et al., 2019):

|             |  |
|-------------|--|
| عنوان البحث | A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement.<br>مراجعة منهجية لأنظمة إدارة الموارد البشرية وقياسها. |
| مشكلة البحث | ان مدى صحة الافتراض الاساسي في مجال التفاعلات الخاصة بإدارة الموارد البشرية في النظام غير واضح.  |
| هدف البحث   | تحليل وتطوير ابحاث منظمة الموارد البشرية في مرور الوقت وتحديد الاتجاهات المهمة.  |
| أبرز نتيجة  | ان المفاهيم والقياسات المتزايدة على نطاق واسع للأنظمة الموارد البشرية على مستوى مختلف قد اعاقت تقديم البحث.                            |

### ثانياً. دراسات التعليم الالكتروني:

1. دراسة (حسن، 2017):

|             |   |
|-------------|---|
| عنوان البحث | كفايات التعليم الالكتروني ومدى توفيرها لدى معلمي ومدارس الخاصة بالمرحل الثانوية.                |
| مشكلة البحث | تواجه المجتمع السوداني عدم الاهتمام من قبل متخذي القرار الاهتمام بما يتعلق بالتعليم الالكتروني. |
| هدف البحث   | التعرف على مدى التوافر التعليم الالكتروني.  |
| أبرز نتيجة  | تتوافر الكفاءات التي تتعلق بالتعليم الالكتروني.   |

2. دراسة (Barakat & et al., 2019):

|             |  |
|-------------|--|
| عنوان البحث | Obstacles to the Use of E-Learning from the Point of View of Secondary School Teachers Field Study in Lattakia.<br>معوقات استخدام التعليم الإلكتروني من وجهة نظر مدرّسي التعميم الثانوي دراسة ميدانية في مدينة اللاذقية. |
| مشكلة البحث | لا يزال هذا النوع من التعليم يواجه عقبات وتحديات متنوعة.   |
| هدف البحث   | التعرف على عقبات التعليم الالكتروني.   |
| أبرز نتيجة  | يواجه التعليم الالكتروني معوقات ادارية ومادية.   |

### ثالثاً. الربط بين الموارد البشرية والتعليم الالكتروني:

1. دراسة (بن مرزوق، 2019):

|             |   |
|-------------|---|
| عنوان البحث | تأثير الادارة الالكترونية على وظائف ادارة الموارد البشرية.                                |
| مشكلة البحث | أثر الانتقال التكنولوجي على تغيرات جوهرية على وظائف ادارة الموارد البشرية.                |
| هدف البحث   | تطبيق الادارة الالكترونية.  |
| أبرز نتيجة  | تكيفت ادارة الموارد البشرية مع التطورات الالكترونية واصبحت من الادارات المهمة في المنظمة. |

### المبحث الثاني: الجانب النظري

اولاً. مفهوم ادارة الموارد البشرية: ترتبط ادارة الموارد البشرية بممارسات الوظائف التي تتضمن بكفاءة عالية كما ترتبط بالتنسيق بين تلك الوظائف وتلعب أنشطة الاستقطاب والاختيار والتعيين السليم دوراً هاماً في رفع كفاءة ادارة الموارد البشرية ورفع اداء العاملين وذلك من خلال رفع مستوى ادائهم وزيادة درجة الرضى الوظيفي وانخفاض معدل دوران العمل (Ali, 2019: 253). هو نهج جديد نسبياً لإدارة الأشخاص في أي منظمة. يعتبر الناس المورد الرئيسي في هذا النهج، تهتم بالبعد البشري في إدارة المنظمة ونظراً لأن المنظمة عبارة عن مجموعة من الأشخاص فإن اكتسابهم وتنمية مهاراتهم وتحفيزهم لمستويات أعلى من التحصيل، فضلاً عن ضمان الحفاظ على مستوى التزامهم كلها أنشطة مهمة (Kaushik & Kumar, 2020: 368). تعددت تعاريف ادارة الموارد البشرية والتي تعرض في الجدول الاتي:

الجدول (1): تعريفات ادارة الموارد البشرية

| ت | المصدر                          | التعريف  |
|---|---------------------------------|--|
| 1 | Pak & et al., 2019: 338         | الانشطة المرتبطة بإدارة الاشخاص في المنظمات.   |
| 2 | Ali, 2019: 253                  | فن اكتساب القوى العاملة ذات الكفاية وتنميتها والاحتفاظ بها من اجل تحقيق الاهداف التنظيمية بأقصى قدر من الكفاية والاقتصاد.  |
| 3 | Regan, 2020: 17                 | نهج فعال للإدارة الناجحة للأشخاص في أي صناعة تساعد أعمالهم وتزيد من نمو المنظمة وتطورها.   |
| 4 | Kaznacheeva & et al., 2020: 560 | مجموع الإجراءات الإدارية التي تهدف إلى إنشاء وتطوير الموارد البشرية اللازمة لعملية استراتيجية المنظمة المبتكرة.  |
| 5 | Acharya, 2020: 780              | عملية تتكون من التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة للمشتريات والتطوير والتعويضات والتكامل والصيانة والفصل بين الموارد البشرية حتى يتم تحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية والاجتماعية بفعالية وكفاءة. |

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى المصادر المذكورة بالجدول.

اذ يرى الباحثين ان ادارة الموارد البشرية مسؤولة عن جميع وظائف الادارة العامة فضلاً عن الاهتمام بالعاملين ولها دور اساس في تحقيق الكفاءة الانتاجية وتسهم في تحقيق اهداف المنظمة ما ينعكس على الاداء.

ثانياً اهداف ادارة الموارد البشرية: وضع (Regan, 2020: 17-18) اهداف ادارة الموارد البشرية كالآتي:

1. الأهداف الاجتماعية: إجراءات الجرد التي تستجيب للاحتياجات الأخلاقية وتحديات المنظمة والعامل، وهذا يشمل مسائل قانونية مثل تكافؤ الفرص والأجر المتساوي للعمل المتساوي.
2. الأهداف التنظيمية: الإجراءات المتخذة للمساعدة على ضمان الفعالية التنظيمية، وهذا يشمل توفير التدريب وتوظيف العدد المناسب من الموظفين لمهمة معينة أو الحفاظ على معدلات استبقاء عالية.
3. الأهداف الوظيفية: المبادئ التوجيهية المستخدمة للحفاظ على الموارد البشرية تعمل بشكل جيد داخل المنظمة ككل، وهذا يشمل التأكد من أن جميع موارد الموارد البشرية تعمل بشكل كامل.
4. الأهداف الشخصية: الموارد المستخدمة لدعم الأهداف الفردية للوظيفة، وهذا يشمل توفير فرصة للتطوير التعليمي أو الوظيفي والحفاظ على رضا الموظفين.

ثالثاً وظائف ادارة الموارد البشرية: تختلف الوظائف الاساسية التي تقدم بها ادارة الموارد البشرية من منظمة لأخرى تبعاً لحجم انشطتها واعمالها وعدد العاملين فيها وتتمثل الوظائف (Ali, 2019: 253-254) وهي كالآتي:

1. تخطيط الموارد البشرية: عملية الحصول على عدد الصحيح من الافراد العاملين المؤهلين للوظيفة المناسبة والوقت المناسب.
  2. تحليل الوظائف او الاعمال: هو الاجراء المستخدم في تحديد واجبات الوظيفة والمهارات الواجب توفيرها فيمن يشغلها.
  3. الاستقطاب: هو النشاط الذي تقوم به المنظمة والذي يتم بموجبه جذب وترغيب أكبر عدد ممكن من الموارد البشرية المؤهلة للتقدم للعمل.
  4. الاختيار والتعيين: هي العملية التي يتم خلالها غربلة وتصفية مجموعة الافراد الذين تم استقطابها.
  5. تقييم اداء العاملين: هو محاولة لتحليل اداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية او بدنية.
  6. تدريب الموارد البشرية: لزيادة قدرتها وتطوير ادائهم وتتم ممارسة هذا النشاط في ضوء مخطط المنظمة.
  7. ادارة عمليات الترقية والنقل وانتهاء الخدمة: قواعد وسياسات محددة من قبل المنظمة.
  8. تخطيط التطور الوظيفي: سواء على مستوى الفرد او على المستوى المنظمة وتحقيق اهدافهم.
  9. تحديد تعويضات العاملين: تحديد نموذج أفضل وأكثر عدالة لمنح الاجور وتحديد الميزات الإضافية التي تمنح للعاملين.
  10. تصميم وتنفيذ برنامج الصيانة البشرية: بهدف تحسين العمل المادي والاجتماعي والصحي والنفسي وتطوير نوعية حياة العمل وتوفير الامن والسلامة للعاملين.
- رابعاً. مفهوم التعليم الإلكتروني: يمثل التعليم الإلكتروني ثورة حديثة في اساليب وتقنيات التعليم، تعتمد برامج التعليم الإلكتروني في الكثير من الجامعات والمؤسسات التعليمية على نقل المحتوى الكترونياً للمتعلمين محاكين بذلك التعليم التقليدي السائد وهذه مجموعة من تعاريف المختصين في هذا المجال.

#### الجدول (2): تعريفات التعليم الإلكتروني

| ت | المصدر                      | التعريف  |
|---|-----------------------------|--|
| 1 | Barakat & et al., 2019: 200 | عمليات التعليم الذاتي باستخدام تقانة المعلومات والاتصالات والشبكات والوسائل الأخرى.  |
| 2 | Stevens & et al., 2020: 4   | تقنية تفاعلية تعتمد على الكمبيوتر وينتشر استخدامه على نطاق واسع في البيئات التعليمية.  |
| 3 | Amor, 2020: 31920           | جميع أنواع التكنولوجيا التعليمية في التعلم والتعليم ويتكون التعلم الإلكتروني من التعليم عبر الإنترنت، والتعليم بمساعدة الكمبيوتر، والتعليم الافتراضي، والتعلم عبر الهاتف المحمول، وبيئات التعلم الافتراضية والتعاون التعليمي الرقمي. |
| 4 | Gupta & Gupta, 2020: 1320   | أداة للتعلم ويصبح جزءاً أساسياً من نظام التعليم الحالي ويفتح آفاقاً جديدة للتعليم العالي.  |

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى المصادر المذكورة بالجدول.

للتعلم الإلكتروني يتعين على أعضاء هيئة التدريس والطلاب إعداد بيانات دراسية منزلية مناسبة تتطلب موارد مكانية وتكنولوجية وعرض النطاق الترددي والموارد المالية، مع انتشار

جائحة كورونا COVID-19 للعديد من العائلات، وجدوا أنفسهم ملزمين بتوفير التعلم الإلكتروني وإعدادات العمل عن بعد فضلاً عن ذلك، فإن توافر النطاق الترددي والقدرة على تحمل الكلف عبر البلدان وبين الأسر المعيشية ليست متساوية، ونسبة كبيرة من المعلمين وجميع الطلاب تقريباً ماهرون بالتكنولوجيا ولا يواجهون مشاكل في التواصل أو العثور على المحتوى عبر الإنترنت. **خامساً. اهداف التعليم الالكتروني:** يسعى التعليم الالكتروني الى تحقيق مجموعة من الاهداف وضحاها كل من (Barakat & et al., 2019: 200-201) وهي كالآتي:

1. توفير بيئة تعليمية ومتعددة المصادر تخدم العملية التعليمية.
2. اعادة صياغة الادوار في طريقة التي يتم بها عملية التعليم والتعلم.
3. ايجاد الحوافز وتشجيع التواصل بين منظومة العملية التعليمية.
4. تنمية مهارات الطلاب واعدادهم وتدريبهم.
5. رفع مستوى قدرات المعلمين في توظيف تقنية المعلومات في الانشطة التعليمية كافة.
6. نمذجة التعليم وتقديمه في صورة معيارية.
7. تطوير دور المعلم والطلاب في العملية التعليمية لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية المستمرة.
8. تقديم التعليم الذي يناسب فئات عمرية مختلفة.
9. توسيع دائرة اتصالات الطلاب من خلال شبكات الاتصال العالمية والمحلية.
10. المساعدة على نشر التقنية الحديثة.
11. توسيع الخيارات التي يمكن ان يختار منها المتعلم.
12. زيادة فرص الاستفادة من التعليم خاصة للمجتمعات الاقل حظاً.
13. ازالة العقبات التي تقف في وجه التحصيل والانجاز بتوفير طرق ابداعية جديدة.
14. تناقل الخبرات التربوية من خلال ايجاد قنوات الاتصال.
15. ايجاد البيئة المعلوماتية بمحتوى العملي الملائم للطلبة واعضاء هيئة التدريس.
16. تحسين العملية التعليمية لتخريج جيل جديد يستفيد من تقنية المعلومات.

من خلال ما سبق يمكن تبني نموذج جديد وعنوان جديد لإدارة الموارد البشرية والتعليم الالكتروني والمتمثل بإدارة الموارد البشرية الالكترونية وعرفها (Thite, 2019: 52-53) بانها "توفير فرصاً للمدراء والموظفين للتحكم في العلاقة بين الادارة والموظفين، اذ يستخدم تكنولوجيا المعلومات لدعم التعليم الالكتروني" خاصة باستخدام Classroom.

### المبحث الثالث: الجانب العملي

**اولاً. ثبات المقياس:** تم حساب ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ حيث قام الباحث بحساب معامل الفا لكل مقياس مستخدم بالدراسة وذلك بهدف اختبار ثبات المقاييس وكلما اقترب المقياس من الواحد يدل على وجود ثبات عالي والعكس صحيح.

الجدول (3): معامل الفا

| المتغيرات             | عدد العبارات | معامل الفا |
|-----------------------|--------------|------------|
| ادارة الموارد البشرية | 10           | 0.72       |
| التعليم الالكتروني    | 10           | 0.74       |

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحاسوب.

إن معامل الفا المستخدمة في البحث هي أكبر من 0.6 وهذا يدل على وجود ثبات داخلي جيد بالنسبة لمتغيرات البحث. اما التحليل الوصفي يكون كما في الجداول الآتية:

الجدول (4): وصف الجنس في العينة الاحصائية

| الجنس    |       |         |
|----------|-------|---------|
| النسبة % | العدد |         |
| 48       | 15    | ذكر     |
| 52       | 16    | انثى    |
| 100      | 31    | المجموع |

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستبانة.

الجدول (5): وصف التحصيل الدراسي في العينة الاحصائية

| التحصيل الدراسي |       |           |
|-----------------|-------|-----------|
| النسبة %        | العدد |           |
| 52              | 16    | بكالوريوس |
| 32              | 10    | ماجستير   |
| 16              | 5     | دكتوراه   |
| 100             | 31    | المجموع   |

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستبانة.

ثانياً. الوسط الحسابي والانحراف المعياري: تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبانة والمبينة في الجداول الاتية:

الجدول (6): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات الاستبيان عن محور ادارة الموارد البشرية

| النتيجة | الانحراف المعياري | المتوسط | اتفق تماماً        | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماماً | المقياس  | ادارة الموارد البشرية |
|---------|-------------------|---------|--------------------|------|-------|---------|----------------|----------|-----------------------|
| اتفق    | .80589            | 4.129   | 11                 | 14   | 5     | 1       | 0              | العدد    | س 1                   |
|         |                   |         | 36                 | 45   | 16    | 3       |                | النسبة % |                       |
| اتفق    | .83344            | 4.193   | 11                 | 15   | 2     | 2       | 0              | العدد    | س 2                   |
|         |                   |         | 38                 | 48   | 7     | 7       |                | النسبة % |                       |
| اتفق    | .69251            | 4.290   | 13                 | 14   | 4     | 0       | 0              | العدد    | س 3                   |
|         |                   |         | 42                 | 45   | 13    |         |                | النسبة % |                       |
| اتفق    | .68784            | 4.161   | 10                 | 16   | 5     | 0       | 0              | العدد    | س 4                   |
|         |                   |         | 32                 | 52   | 16    |         |                | النسبة % |                       |
| اتفق    | .75206            | 4.096   | 7                  | 17   | 6     | 1       | 0              | العدد    | س 5                   |
|         |                   |         | 23                 | 55   | 19    | 3       |                | النسبة % |                       |
| اتفق    | .73908            | 4.290   | 14                 | 12   | 5     | 0       | 0              | العدد    | س 6                   |
|         |                   |         | 45                 | 39   | 16    |         |                | النسبة % |                       |
| اتفق    | .82044            | 4.161   | 13                 | 10   | 8     | 0       | 0              | العدد    | س 7                   |
|         |                   |         | 42                 | 32   | 26    |         |                | النسبة % |                       |
| محايد   | 1.34644           | 3.709   | 10                 | 12   | 3     | 2       | 4              | العدد    | س 8                   |
|         |                   |         | 32                 | 39   | 8     | 7       | 13             | النسبة % |                       |
| اتفق    | .73470            | 4.161   | 11                 | 14   | 6     | 0       | 0              | العدد    | س 9                   |
|         |                   |         | 36                 | 45   | 19    |         |                | النسبة % |                       |
| محايد   | 1.18866           | 3.709   | 6                  | 18   | 3     | 0       | 4              | العدد    | س 10                  |
|         |                   |         | 19                 | 58   | 8     |         | 13             | النسبة % |                       |
| اتفق    | .41770            | 4.077   | نتيجة المحور الاول |      |       |         |                |          |                       |

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يوضح الجدول المتوسطات المرجحة للمحور الأول (إدارة الموارد البشرية) ونلاحظ ان معظم الفقرات حصلت على اتفاق من قبل جمهور العينة مع ملاحظة ان (س4: تهتم إدارة الجامعة باستقطاب الموارد البشرية بالشكل المطلوب، وس6: تقوم الجامعة بتحفيز الموظفين المجتهدين بكتب شكر) تحسلا على اعلى متوسط وهذا يدل على الدور المهم في استقطاب الموارد البشرية بالشكل المطلوب بالإضافة الى تحفيز الموظفين بكتب الشكر.

بالنسبة لـ (س8: تؤدي عدم فعالية تقييم الأداء إلى انخفاض مستوى أداء الموظفين، و س10: تقوم الجامعة بتشجيع العمل الجماعي وفرق العمل وتبادل الأفكار حول التعليم الالكتروني) فقد حصلت على الحياد بأقل متوسط وهي نسبة ايضا مقبولة ولكن يجب على الجامعة العناية بها واعطائها دعم أكبر من اجل زيادة العطاء والتحسين المستمر في المستقبل.

الجدول (7): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات الاستبيان عن محور التعليم الالكتروني

| النتيجة | الانحراف المعياري | المتوسط | اتفق تماما          | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما | المقياس | التعليم الالكتروني |
|---------|-------------------|---------|---------------------|------|-------|---------|---------------|---------|--------------------|
| اتفق    | .79515            | 4.032   | 8                   | 18   | 3     | 2       | 0             | العدد   | س11                |
|         |                   |         | 26                  | 58   | 9     | 7       |               | النسبة% |                    |
| محايد   | .80456            | 3.774   | 5                   | 16   | 8     | 2       | 0             | العدد   | س12                |
|         |                   |         | 15                  | 52   | 26    | 7       |               | النسبة% |                    |
| محايد   | .79244            | 3.806   | 5                   | 17   | 7     | 2       | 0             | العدد   | س13                |
|         |                   |         | 16                  | 54   | 23    | 7       |               | النسبة% |                    |
| اتفق    | .96386            | 4.064   | 13                  | 9    | 7     | 2       | 0             | العدد   | س14                |
|         |                   |         | 41                  | 29   | 23    | 7       |               | النسبة% |                    |
| محايد   | .90755            | 3.903   | 9                   | 12   | 8     | 2       | 0             | العدد   | س15                |
|         |                   |         | 28                  | 39   | 26    | 7       |               | النسبة% |                    |
| محايد   | .84497            | 3.774   | 8                   | 8    | 15    | 0       | 0             | العدد   | س16                |
|         |                   |         | 26                  | 26   | 48    |         |               | النسبة% |                    |
| محايد   | .99785            | 3.935   | 11                  | 10   | 7     | 3       | 0             | العدد   | س17                |
|         |                   |         | 35                  | 32   | 23    | 10      |               | النسبة% |                    |
| محايد   | .99244            | 3.580   | 5                   | 14   | 6     | 6       | 0             | العدد   | س18                |
|         |                   |         | 16                  | 46   | 19    | 19      |               | النسبة% |                    |
| اتفق    | .72882            | 4.258   | 13                  | 13   | 5     | 0       | 0             | العدد   | س19                |
|         |                   |         | 42                  | 42   | 16    |         |               | النسبة% |                    |
| اتفق    | .69251            | 4.290   | 13                  | 14   | 4     | 0       | 0             | العدد   | س20                |
|         |                   |         | 42                  | 45   | 13    |         |               | النسبة% |                    |
| محايد   | .34523            | 3.941   | نتيجة المحور الثاني |      |       |         |               |         |                    |

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يلاحظ ان معظم الفقرات حصلت على الحياد من قبل الجمهور مع ملاحظة ان (س20: يجب أن تعرف الطريقة أو التقنية التي يتصل بها المتعلمون بالمنهج الإلكتروني) حصل على متوسط عالي وهذا يدل على المعرفة العالية التي قدمتها ادارة الموارد البشرية في بيان طرق الاتصال بالمتعلمون على المنهج الإلكتروني والاستفادة منها، وبالنسبة لـ (س12: يمكننا التوقع أن الأجيال الشابة من المتعلمين يكون لديهم خبرة أكثر باستخدام المناهج المباشرة، و س16: يحدد مستوى المهارات والخبرات التي يتمتع بها المتعلمين مدى الحاجة إلى استخدام أنواع مختلفة من المفردات والتعليمات داخل المنهج الإلكتروني) فقد حصلنا على اقل متوسط وهو ايضا مقبول كونه محايداً بدرجة جيدة وهذا يدل على ضرورة التركيز على زيادة خبرة الاجيال الشابة وايضا زيادة المهارات والخبرات التي يتمتع بها المتعلمين.

**ثالثاً. التحليل الاحصائي للفرضيات الرئيسية:** اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان قيمة معامل التغير (R SQUARE) يساوي 0.419 وهذا يعني ان 42% من المتغيرات الحاصلة في الاداء الإلكتروني يعود بالدرجة الاساس الى التغيرات الحاصلة في ادارة الموارد البشرية، اما النسبة المتبقية والبالغة 58% فتعود الى متغيرات اخرى عشوائية لم يأخذها النموذج بنظر الاعتبار، وكما هو مبين في الجدول (8).

درجة الارتباط قيمتها 0.647 وهي علاقة فوق المتوسطة بمعنى ان يوجد ارتباط ذو دلالة احصائية بمعنوية عالية جداً بين ادارة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني.

اما قيمة F والبالغة 20.891 فتدل بوضوح على معنوية النموذج حيث كانت معنوية النموذج 0.000 وهذا يعني ان النموذج المقرر يتمتع بكفاءة عالية ويمكن الاعتماد عليه لأغراض التنبؤ والتخطيط للمستقبل.

اما فيما يتعلق بمعنوية المتغير المستقل (ادارة الموارد البشرية) فقد اظهرت نتائج التحليل الاحصائي بأن قيمة  $T = 4.571$  وهي معنوية جداً حيث بلغت درجة المعنوية 0.000 وهي اقل من درجتي (0.01، 0.05). وهذا يعني ان ادارة الموارد البشرية تؤثر تأثيراً معنوياً عالي جداً على التعليم الإلكتروني.

الجدول (8): التحليل الاحصائي

| اختبار التأثير<br>T-test | معامل التحديد<br>$R^2$ | اختبار جودة النموذج<br>F-test | درجة الارتباط<br>بالتعليم الإلكتروني | المتغير<br>المستقل       |
|--------------------------|------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| **4.571                  | 0.419                  | **20.891                      | **0.647                              | ادارة الموارد<br>البشرية |

المصدر: مخرجات SPSS.

#### المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

##### اولاً. الاستنتاجات:

1. تعتبر إدارة الموارد البشرية هيكل داعم للتعليم الإلكتروني من خلال زيادة كفاءته.
2. الموارد البشرية هي حجر الأساس لنجاح العملية الإلكترونية.
3. تعمل البرامج التدريبية على تطوير التعليم الإلكتروني داخل الجامعة.
4. هناك ارتباط جيد بين ادارة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني بمعنى ان كلما ازداد كفاءة وفاعلية الموارد البشرية وبالأخص الكوادر التدريسية تزداد نسبة انجذاب الطلبة للتعليم الإلكتروني.

5. تأثر ادارة الموارد البشرية بشكل متوسط على التعليم الالكترونية لتخلل هذا النظام الجديد الذي طبق لأول مرة في الجامعات العراقية بسبب جائحة كورونا والتظاهرات.

#### ثانياً. التوصيات:

1. تأهيل الكوادر التدريسية والموظفين وتدريبهم بشكل أكثر فعالية على التعليم الإلكتروني.
2. حث العاملين بالمجال التعليمي على العمل الدؤوب لنجاح العملية الإلكترونية واسنادها مادياً ومعنوياً.
3. حث الكوادر ذات الكفاءة العالية بتحويل البرامج والمناهج التقليدية الى مناهج رقمية (الالكترونية).
4. الاهتمام بجانب التعليم الالكتروني وجذب الطلبة الى اهمية التعليم الالكتروني من خلال زيادة توعيتهم بواسطة المحاضرات الالكترونية.
5. تسهيل الصعاب التي تواجه الأساتذة والطلبة على حدأ سواء من خلال زيادة التدريبات على التقنيات الحديثة للحاسبات والبرامج المختصة بالتعليم الالكتروني.

#### المصادر:

1. Acharya, Prem Bhagwan, (2020), Role of human resource management for sustainable development in Rural India, UGC Care Journal, Vol-40-Issue-04.
2. Ali, Ali Mohammed, (2019), The reality of human resource management in real estate developers public and private, Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (41) No. (3).
3. Amor, Arij Ben & Abid, Mohamed & Meddeb, Aref, (2020), Secure Fog-Based E-Learning Scheme, IEEE Access, Tunisia.
4. Barakat, Ghassan & Ahmad, Moteah & Shahen, Youssef Fawaz, (2019), Obstacles To the Use of E-Learning From the Point of View of Secondary School Teachers Field Study in Lattakia, Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies - Arts and Humanities Series Vol. (41) No. (4).
5. Gupta, Satinder Bal & Gupta, Monika, (2020), Technology and E-Learning in Higher Education, International Journal of Advanced Science and Technology, Vol. 29, No. 4.
6. Kaushik, Rajshree & Kumar, Amit, (2020), A Critical study on Human Resource Management Practices in Hospital Organization-A Comparative study of Tata Main Hospital and Central Institute of Psychiatry, UGC Care Journal, Vol-6-Issue-4.
7. Kaznacheeva, S.N. & Bicheva, I.B & Smirnova, Zh. V. & Chelnokova, E. A., (2020), Innovative Technologies of human resource management, Atlantis press, Advances in Economics, Business and Management Research, volume 139.
8. Pak, Karen & Kooij, Dorien T.A.M. & De Lange, Annet H. & Veldoven, Marc, (2019), Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: a review of quantitative studies, Elsevier Inc., Netherlands.
9. Regan, Bellaro John, (2020), Current challenges in human resource management, UGC Care Listed Journal, Vol-40-Issue 72.
10. Stavens, Christopher & Horrigan, Judith & Heal, Roberta & Koren, Irene, (2020), Northeastern Ontario nurses' perceptions of e-learning: An interpretive description, Journal Pre-proof, Published by Elsevier.
11. Thite, M., (2019), e-HRM: Digital Approaches, Directions & Applications, Sunrise Setting Ltd, UK.