

"جائحة فيروس كورونا المستجد كوفيد-19 وآثارها على واقع أداء الموارد البشرية في وزارة
التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين بها "

الباحث: د. منصور بن عبد الرحمن الجنوبي

أستاذ مساعد، إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي - كلية المجتمع بحريملاء - جامعة شقراء

الملخص:

يتحدث هذا البحث عن إدارة الموارد البشرية ومفهومها ووظائفها، وآثار كوفيد-19 - التي اجتاحت العالم وأثرت في أوجه الحياة كافة ومن بينها التعليم، وطالت الموارد البشرية في القطاع التعليمي- على واقع أداء الموارد البشرية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين بها. هدفت هذه الدراسة إلى بيان أبرز الدروس المستفادة من تجربة التعليم وموارده البشرية في ظل الجائحة. وقد استجاب لتساؤلات الاستبانة المعدة لهذا البحث (2761) مستجيباً من العاملين في وزارة التعليم من معلمين وإداريين، أدلوا بأرائهم حول التساؤلات البالغة اثنين وثلاثين تساؤلاً في استبانة هذا البحث.

وبينت نتائج هذا البحث الأثر الكبير لهذه الجائحة العالمية على التعليم والعاملين فيه في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، والدور الفعال الذي قامت به الجهات المعنية في المملكة تجاه مقاومة هذا الوباء وتحجيم آثاره وأخطاره، والإجراءات التي تم اتخاذها من تحويل التعليم الحضوري ليكون عن بعد باستخدام منصة التعليم التي أبدت نجاحاً كبيراً في استمرار التعليم والتخفيف من آثار الجائحة. وقد أوصى هذا البحث بدراسة النجاح الكبير الذي حققته المملكة في التعامل مع هذه الجائحة في جميع الجوانب الصحية والتعليمية وغيرها، ودراسة الصعوبات التي لاقاها التعليم عن بعد فيما يخص حضور الطلاب وطريقة تقييم أدائهم، وكذلك دراسة آثارها على التعليم العالي، وعلى الموارد البشرية في القطاعات الأخرى.

الكلمات المفتاحية:

الموارد البشرية، كوفيد-19، وزارة التعليم في السعودية، التعليم عن بعد

Abstract:

This research speaks about Human Resources Management HRM, its concepts, and functions on the one hand, and Covid-19 influence on HRM performance in the Ministry of Education in Saudi Arabia from the point of view of its workers, on the other hand. It aims to show the main lessons learned from the Saudi Ministry of Education and its HR under Covid-19 pandemic. The questionnaire prepared for this research was answered by 2761 respondents from the Saudi MOE workers either teachers or officials, who replied to the questionnaire's 32 questions. The research results showed the huge influence and consequences of the global pandemic on education and its workers in Saudi MOE and the crucial role the Saudi government played towards making education keep going online and reduce and scale the global pandemic consequences and affects by using the educational platform that showed a very good success in keeping the learning process going on. This research recommended studying the big success Saudi Arabia achieved in reducing and scaling the global pandemic risks and effects on education, health, and other aspects. It also recommended studying the obstacles of student's online attendance and evaluation, the effects of the pandemic on Higher Education, and finally, the Pandemic influence on HR in other sectors.

Keywords:

Human Resources, Covid-19, Saudi Ministry of Education, and Online learning

1- المقدمة:

إن ظهور وباء فيروس كورونا لأول مرة في مدينة "وهان" الصينية خلال شهر ديسمبر 2019 وانتشاره بسرعة مذهلة بين البشر لم يسبق لها مثيل، مما جعل منظمة الصحة العالمية تعلن حالة طوارئ صحية في 2020، وأنه بسبب تفشي هذا المرض في أكثر من إقليم وفي أكثر من قارة صنفته المنظمة في 11 مارس 2020 بالجائحة لأنه معد حتى قبل ظهور الأعراض على المصاب به، ليجتاح بلدان أخرى في كل أنحاء العالم.

وكان لجائحة كورونا العديد من التأثيرات على بيئة الأعمال المعاصرة، من أهمها: توقف الإنتاج، والاضطرابات في سلسلة التوريد، عدم توفر الموظفين، والانخفاض في المبيعات والأرباح، وانخفاض مستويات المخزون للمنتجات النهائية ومستلزمات الإنتاج، تأجيل العديد من منظمات الأعمال تنفيذ خطط التوسعات، وارتفاع مستويات التقلبات في القيم السوقية للأدوات المالية، وانخفاض عائدات السياحة، وتعطل السفر غير الضروري وإلغاء العديد من الأحداث والأنشطة الرياضية والثقافية والترفيهية (الجبلي، 2020).

في ظل ما يعيشه العالم اليوم من إجتياح لوباء كورونا وما اتخذته الدول المختلفة من تدابير لحماية مواطنيها ومن بينها طالب المدارس والجامعات، تأتي على قمة هذه التدابير فرض الحظر الكامل والجزئي فأصبح لزاما على المؤسسات التعليمية أن تستبدل التعليم داخل جدرانها بالتعليم عن بعد، وهذا التحول السريع والمفاجئ قد ألقى بالمسئولية على إعتاق القائمين على تدريس المواد المختلفة بصفة عامة وأصبح لزاما على الجميع توظيف منصات التعليم عن بعد والبرمجيات المختلفة اللازمة لتدريس مقرراتهم (حسن، 2020).

إن المؤسسة التي تمتلك موارد بشرية فعالة وقادرة على التكيف السريع مع هذه المتغيرات الصحية والاقتصادية وغيرها في ظل الأزمة، التي طرأت على بيئة العمل يكون لها ميزة تنافسية مصدرها العنصر البشري المدرب والقادر على التعامل الإيجابي مع التغيير الذي ينتج عن المتغيرات البيئية المتعددة بالإضافة إلى ما تتمتع به إدارة الموارد البشرية من كفاءة وفعالية في وضع وترسيخ السياسات والاستراتيجيات والخطط المناسبة للاستقطاب وتنفيذ الآليات المناسبة لعملية الموازنة بين وظائف إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات.

2- مشكلة الدراسة:

إن الموارد البشرية تعتبر من أهم العناصر في المؤسسات التعليمية المختلفة، وكان لجائحة كورونا تأثير سلبي على أداء هذه المؤسسات، وبالتالي أن امتلاك هذه المؤسسات موارد بشرية فعالة وذات كفاءة عالية وقادرة على التكيف السريع مع هذه المتغيرات، هذا يقلل من التأثيرات السلبية لجائحة كورونا ولكن هذا يتطلب وضع السياسات والاستراتيجيات والخطط المناسبة للاستقطاب وتنفيذ الآليات المناسبة لعملية الموازنة بين وظائف إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما أبرز الآثار المترتبة على جائحة كورونا؟
2. كيف تمكنت الموارد البشرية من التكيف مع الجائحة في الجانب التعليمي والجانب الإداري؟
3. إلى أي مدى استطاعت الموارد البشرية النجاح في أداء مهامها في ظل الجائحة؟
4. ما أبرز الدروس المستفادة من التغيرات التي فرضتها الجائحة؟

3- فروض الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على فرضيتين:

الأولى: أن تعليق الدراسة ثم إعادتها لتكون عن بعد للطلاب والمعلمين أدت إلى آثار سلبية على العملية التعليمية من ناحية العاملين في الوزارة، لعدم وجود التواصل الكامل بين المعلم والطلاب الذي يقدمه التعليم المعتاد.

الثانية: أن أداء العاملين في الوزارة سيتأثر سلباً بسبب ما فرضته الجائحة من إجراءات احترازية أدت إلى التباعد الاجتماعي وأضعفت التواصل المباشر بين العاملين في الوزارة.

4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1- التعرف على آثار كوفيد-19 على العالم والمملكة العربية السعودية وعلى وزارة التعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة

2- بيان آثار كوفيد-19 المترتبة على أداء الموارد البشرية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين بها.

3- تحديد أبرز الدروس المستفادة من تجربة التعليم وموارده البشرية في ظل الجائحة.

5- أهمية الدراسة

الآثار التي أحدثتها جائحة كورونا كوفيد-19 التي اجتاحت العالم وأثرت في أوجه الحياة كافة ومن بينها التعليم، طالت الموارد البشرية في القطاع التعليمي. وهذه الدراسة تبحث أثر ذلك على أداء الموارد البشرية في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية، والدروس المستفادة من ذلك.

6- مصطلحات الدراسة

كورونا: فصيلة واسعة الانتشار تتسبب في أمراض تتنوع بين نزلات البرد المعتادة حتى تصل إلى أزمات تنفسية كمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (السارس). (منظمة الصحة العالمية، 2021).

كوفيد-19: كوفيد-19 هو المرض الناجم عن فيروس كورونا المستجد المُسمى فيروس كورونا-سارس-2. وقد اكتشفت المنظمة هذا الفيروس المُستجد لأول مرة في 31 كانون الأول/ ديسمبر 2019، بعد الإبلاغ عن مجموعة من حالات الالتهاب الرئوي الفيروسي في يوهان بجمهورية الصين الشعبية. (منظمة الصحة العالمية، 2021).

الجائحة: الوباء العام الذي ينتشر بين البشر على مساحة كبيرة من العالم أو على مستوى العالم كله. ويسبب أرقام وفيات عالية. (Davis, 2021)، (Cambridge Dictionary, 2021).

7- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصر دراسة على التعرف على جائحة فيروس كورونا المستجد كوفيد-19 وآثارها على واقع أداء الموارد البشرية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة ووزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: يتم إجراء الدراسة في العام الدراسي 2021/2022م.

الإطار النظري:

مفهوم إدارة الموارد البشرية

سنستعرض فيما يلي معنى ومفهوم الموارد البشرية، ثم مفهوم إدارة الموارد البشرية ووظائفها. نبدأ هنا بالتعريف اللغوي لمعنى المورد. حيث إن المراجع العديدة التي اطلع عليها الباحث باللغتين العربية والإنجليزية وخصوصاً العربية منها لا تتحدث عن معنى (مورد) من حيث اللغة، ولماذا تم اختيار هذه اللفظة لتستخدم في هذا المصطلح. من حيث اللغة فإن كلمة مورد في أصلها اللغوي من وَرَدَ يَرِدُ أي حضر يحضر، ويقال وَرَدَ الماء أي قدم إليه، والقادم إلى المورد يسمى الوارد كما في القرآن الكريم (فأرسلوا واردهم فأدلى دلوه) سورة يوسف الآية رقم (9). والمورد: المنهل أو مصدر الرزق، وجمعها موارد. (المعجم الوسيط). والموارد: المناهل وأحدها مورد. (لسان العرب لابن منظور). والمورد: الطريق كما في الصحاح في اللغة للجوهري. وفي القاموس المحيط للفيروزآبادي: "والمُورِدَةُ: مَأْتَاةُ الماءِ، والجَادَّةُ، كالوَارِدَةِ". والمورد: ما يُخرج الماء. كما في مقاييس اللغة لابن فارس، وكذا في العباب الزاخر للصغاني. وفي القرآن الكريم كذلك قوله تعالى عن فرعون يوم القيامة والعياذ بالله: (يَقْدُمُ قَوْمَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ فَأُورِدَهُمُ النَّارَ وَبِئْسَ الْوَرْدُ الْمُؤْرَدُ). سورة هود، الآية رقم (98). وقال الله تعالى عن موسى عليه السلام: (وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ النَّاسِ يَسْتُونَ..). الآية رقم (23) من سورة القصص. ومن الاستعراض المفصل لما سبق ذكره موجزاً من قواميس اللغة العربية يتضح أن المورد هو ما ينتج الماء، وأنه المكان الذي يقصده الناس ويردُون إليه طلباً لما ينتجه من الماء كما ونوعاً. وبالطبع وبناء على ما سبق فإن كل مورد ستحدد قيمته وأهميته بما ينتجه كما ونوعاً. وبإضافة "البشري" إلى المورد، فإن المعنى سيشير إلى الفرد من البشر وإنتاجيته بلا شك، بما يحمله من إشارة كمية ونوعية لتلك الإنتاجية. وإذا كان للمنظمة مواردها المتعددة وأصولها المتنوعة، فإن البشر العاملين فيها يمثلون نوعاً من الموارد التي تنتج أو تساهم في إنتاج ما تحتاجه هذه المنظمة من سلع أو خدمات تعود على المنظمة بالعوائد المنشودة. ومن هنا كما يبدو جاء وصف العاملين في المنظمة بالموارد البشرية.

يشير معنى الموارد البشرية من حيث الاصطلاح إلى القسم المعني في أي منظمة بشؤون العاملين فيها من حيث استقطابهم والاحتفاظ بهم وإدارة سجلاتهم وحل أي إشكالات تعترض مسيرتهم الوظيفية. (قاموس كامبريدج 2020م). وبحسب الموسوعة البريطانية فإن إدارة الموارد البشرية تعني إدارة البشر الذين يعملون في المنظمة. (الموسوعة البريطانية 2020م). الغرفة التجارية بمدينة الرياض في إصدارها المتعلق بإدارة الموارد البشرية ذكرت بضع تعريفات للموارد البشرية تضمنت أنها الأنشطة الإدارية التي تحدد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، وتنمي قدراتها وترفع كفاءتها وتحفزها وتستثمر طاقاتها وتبقيها، من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

كما استعرض د. محمد بن دليم القحطاني عدداً من تعريفات إدارة الموارد البشرية وخلص إلى أنها: وظيفة إدارية لا يمكن الاستغناء عنها في أي منظمة، وأنها تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة من خلال جميع الأنشطة التي تقوم بها هذه الوظيفة من تخطيط للموارد البشرية وما يلي ذلك من استقطاب واختيار وتدريب، وتقييم، وتحفيز، وتطوير. (القحطاني، 1433هـ، ص23).

أهمية إدارة الموارد البشرية:

تعد الموارد البشرية أتمن الأصول التي تمتلكها المنظمة. (Lussier & Hendon, 2019). حيث تؤدي دوراً إستراتيجياً هاماً في تحقيق رؤية المنظمة وأهدافها العامة، وغاياتها الإستراتيجية وفي الوقت نفسه تؤدي دوراً مهماً لمواجهة التحديات التنفيذية والأعباء اليومية للمنظمة. (Arthur, 2006)، (المعاينة والحموري، 1434هـ). إن إدارة الموارد البشرية في أي منظمة مطلوبة بأداء دورها المؤثر في تهيئة العاملين في المنظمة لمواجهة التطورات والتغيرات التي ينبغي أن تقوم بها المنظمة لتحقيق مصالح أكبر، أو دفع تهديدات ومواجهة تحديات محتملة، أو لمواجهة تغيرات محتملة ليس للمنظمة اختيار فيها. فهي تهيئ العاملين

وتبين لهم ما التغييرات المتوقعة، ولماذا تحدث، وما الآثار المتوقعة لها على المنظمة والعاملين فيها. (DeCenzo, et. al., 2016).

إن العنصر البشري بما لديه من قدرة على الابتكار والابتداع يمكن أن يساعد في تجاوز جميع الظروف التي تواجهها المنظمة من محدودية في الإمكانيات وندرة في المقومات، ويمكن أن يعطي للمنظمة ميزة تنافسية يصعب استساخها من قبل المنافسين. مما يسهل للمنظمة الوصول لأهدافها وتحقيق أرباحها. (الجربوعة، ٢٠١٨).

إن الطريقة التي تدار بها الموارد البشرية تؤثر مباشرة في أدائهم العملي (Lussier & Hendon, 2019)، فإذا استطاعت المنظمة أن تدير مواردها البشرية بنجاح، وتجعلهم مشاركين في تحقيق ومشاركة النجاحات في الأعمال اليومية للمنظمة، وإن استطاعت أن تشعرهم بالرضا الذي يقيهم فيها فلا ينتقلون إلى المنافسين، وإذا حققت ذلك بشكل أكبر من منافسيها، فإنها تصبح قادرة على التغلب والتفوق على جميع المنافسين في مجالها المهني. (Lussier & Hendon, 2019).

وهكذا وفي المقابل، فإن نجاح المنظمات في تحقيق غايتها وأهدافها يعتمد على نوع الموارد البشرية فيها وعلى الإدارة الفاعلة لهذه الموارد البشرية، وهو الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية. (رشيد، ٢٠١٨)، (المعاينة والحموري ١٤٣٤هـ). أما الوظائف والمهام الرئيسة للموارد البشرية فإنها وكما يراها د. أحمد ماهر تتمثل في تسع وظائف: تحليل العمل، تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، تصميم هيكل الأجور، تصميم أنظمة الحوافز، تصميم مزايا وخدمات العاملين، تقييم الأداء، التدريب، تخطيط المسار الوظيفي. (أحمد ماهر 2015، ص35).

فيروس كورونا المستجد COVID-19 وآثاره على العالم:

تعرف منظمة الصحة العالمية WHO فيروسات الكورونا بأنها فصيلة واسعة الانتشار تتسبب في أمراض تتنوع بين نزلات البرد المعتادة حتى تصل إلى أزمات تنفسية كمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (السارس). وقد أوردت منظمة الصحة العالمية شرحاً لمرض الكوفيد-١٩ نصح: "كوفيد-19 هو المرض الناجم عن فيروس كورونا المستجد المُسمى فيروس كورونا-سارس-2. وقد اكتشفت المنظمة هذا الفيروس المُستجد لأول مرة في 31 كانون الأول/ ديسمبر 2019، بعد الإبلاغ عن مجموعة من حالات الالتهاب الرئوي الفيروسي في يوهان بجمهورية الصين الشعبية". وذكرت المنظمة أن هذا المرض لم تكتشف إصابة الإنسان به مسبقاً، وأنه من غير المعروف حتى الآن مدى استمرار أعراض الإصابة بهذا المرض على المصابين المتعافين منه. حيث لا تزال الدراسات تجري من أجل ذلك. ومن غير المعروف كذلك أوان انتهاء هذه الجائحة أو مدى إمكان السيطرة عليها. (منظمة الصحة العالمية، 2020).

هذه الجائحة أثارت الرعب في العالم وأثرت بعمق على الاقتصاد العالمي والتجارة. (Fernandes, 2020). إن الأثر الاقتصادي السلبي الحاد لهذه الجائحة مؤكد سواء في حالة تطبيق التباعد الاجتماعي وما يتبعه من احترازاات تؤثر على العمل، أو في حالة تجاهل الاحترازاات وخسارة ساعات العمل وأرواح العاملين بسبب الجائحة. (Atkeson, 2020). هذه الأزمة لا يمكن مقارنة أثرها الاقتصادي بأي أزمة أخرى معاصرة مر بها العالم، فهي جائحة عالمية لا تتأثر بها دول عن دول أخرى، وإنما تشمل جميع الدول أياً كان مستواها الاقتصادي، حيث أدت هذه الجائحة إلى تقطيع في سلاسل التوريد الاقتصادية بين دول العالم. (Fernandes, 2020).

ولتوضيح بعض الآثار الاقتصادية لكوفيد ١٩ فإنه في كندا وحدها وخلال فصل ربيع (٢٠٢٠) خسر ٣.٧ مليون شخصاً أعمالهم، وهو ما يعادل ثلث القوى العاملة في كندا. (Lemieux et. al., 2020).

بينما بلغ عدد من خسروا وظائفهم وأعمالهم في الولايات المتحدة وحدها في الفترة نفسها ٢٣ مليون شخصاً، مما يؤدي إلى آثار اقتصادية وصحية كبيرة غير معلومة المدى. (Banthin *et. al.*, 2020). وقد وصلت أرقام البطالة في الولايات المتحدة وحدها إلى أكثر من ٤٢ مليون عاطلاً قبل نهاية ربيع عام ٢٠٢٠. (Acs & Carpman, 2020).

كوفيد 19 وآثاره على التعليم والأعمال في المملكة العربية السعودية:

بعد ظهور الجائحة وانتشارها في العالم كله ووصولها إلى المملكة العربية السعودية، أعلنت وزارة التعليم تعليق الدراسة في جميع مدارس ومؤسسات التعليم العام والأهلي والجامعي والفني حتى إشعار آخر. (واس 2020 (1)) وكان ذلك بدءاً من يوم الاثنين 1441/7/14 هـ الموافق ليوم 2020/3/8 م. تلا ذلك إعلان تعليق الحضور لمقرات العمل في الجهات الحكومية كافة في المملكة باستثناء القطاعات الصحية والأمنية، بدءاً من يوم الاثنين 1441/7/21 هـ 2020/3/16 م. (واس 2020 (2)). واستمر هذا الحظر حتى رفع بتاريخ الأربعاء 1441/10/4 هـ 2020/5/27 م، وسمح بعودة الموظفين تدريجياً مع الأخذ بالإجراءات الاحترازية والتدابير الوقائية المعتمدة من وزارة الصحة والجهات الإشرافية بالمملكة. (واس 2020 (3)). ولا تزال آثار الجائحة باقية حتى وقت إجراء هذا البحث، ومنها تعليق الدراسة الحضورية واعتمادها لتكون عن بعد للتعليم العام والجامعي. مما يعني بقاء تعليق حضور الطلاب ومعلميهم للمدارس حتى نهاية الفصل الدراسي الأول للعام 1441 هـ والذي ينتهي بتاريخ 1442/5/16 هـ 2020/12/31 م، وحتى إشعار آخر، كما صدر بذلك الأمر السامي الملكي بتاريخ 1442/2/21 هـ 2020/10/8 م. (واس 2020 (4))، ثم حتى نهاية الفصل الدراسي الثاني للعام نفسه 1442 هـ.

وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية

كانت بداية وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية عام 1344 هـ 1926 م بإنشاء مديرية المعارف والتي كانت انطلاقة تعليم البنين في المملكة. ثم جاء عام 1371 هـ (1952 م) الذي تم خلاله إنشاء وزارة المعارف. وانطلق تعليم البنات نظامياً عام 1379 هـ (1959 م)، وتم ضم تعليم البنين وتعليم البنات في جهاز واحد عام 1423 هـ (2003 م)، تلاه تحويل مسمى وزارة المعارف إلى وزارة التربية والتعليم عام 1424 هـ (2004 م). ومن جانب آخر أنشئت وزارة التعليم العالي في المملكة عام 1395 هـ (1975 م)، ثم تطور التعليم العالي حتى بلغت مؤسساته خمساً وعشرين جامعة حكومية وتسع جامعات أهلية و34 كلية أهلية، تغطي جميع تخصصات التعليم العالي للبنين والبنات على حد سواء. (وزارة التعليم 1442 هـ). وفي عام 1436 هـ (2015) صدر أمر ملكي بدمج وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم في وزارة واحدة باسم وزارة التعليم. (صحيفة الجزيرة، 1442 هـ). وهذه الوزارة هي المسؤولة عن التعليم العام والتعليم العالي في المملكة العربية السعودية، والتي يبلغ عدد منسوبيها من معلمين وإداريين وموظفين سبعمائة وعشرين ألفاً (720000). (واس 2020 (5)).

هؤلاء المنسوبون هم الفئة المستهدفة بهذا البحث الذي يهدف إلى دراسة واقع أدائهم في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد.

8- الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (عبد الستار & باغي، 2020) إلى معرفة أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية لمواجهة التحديات والأزمات، حيث تم تسليط الضوء على التحديات التي تواجه وظائف الموارد البشرية في بنك التنمية المحلية مع إيضاح واقع التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية لدى البنك في ظل جائحة كورونا، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الأستبانة كأداة دراسة، وتكونت عينة الدراسة من العاملين في مديرية الموارد البشرية حيث بلغ مجموعهم 45 شخصاً، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: لم يأتثر التسيير على توظيف الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا لدى بنك التنمية المحلية الجزائرية، يأتثر التسيير الاستراتيجي على تدريب الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا لدى بنك التنمية المحلية الجزائرية، لم يأتثر التسيير

الاستراتيجي على تعويضات الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا في بنك التنمية المحلية الجزائرية ، يأثر التسيير الاستراتيجي على صيانة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا لدى بنك التنمية المحلية الجزائرية ، ولم يأثر التسيير الاستراتيجي على تقييم أداء الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا لدى بنك التنمية المحلية الجزائرية.

هدف دراسة (Caligiuri et al, 2020) إلى التعرف على الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد تمثل تحديا لإدارة الموارد البشرية، ولمواجهة ذلك التحدي فقد اتخذت منشآت الأعمال أنواعا مختلفة من الإجراءات للتخفيف من آثار الوباء، وفي معظم الحالات تتعلق هذه الإجراءات بطريقة ما بإدارة المسافة بين العاملين داخل مكان العمل (إدارة مساحات العمل) ، وقد أدت الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة كورونا المستجد إلى زيادة مشاكل المسافة عبر الحدود ، نتيجة حظر السفر وانخفاض معدلات التنقل الدولي ، بالإضافة إلى ارتفاع تكلفتها أيضا ، إلا أن التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية لا تتوقف أمام فقط وإنما تتضمن أيضا " الاختيار والتعيين " ، " التدريب " ، " الدعم " ، " الصحة والسلامة " ، وكذلك الأمر مع " القيادة والتعاون الافتراضي " ، وهو الأمر الذي يفتح المجال أمام مجالات بحثية جديدة، منها تعريف الأداء التنظيمي.

هدفت دراسة (عبد الباسط، عاطف، 2021) إلى التعرف على أثر خصائص منظمات الأعمال المصرية في ممارسات إدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 394 من قيادات منظمات الأعمال المصرية ومسؤولي الموارد البشرية بتلك المنظمات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود تأثير معنوي لإجراءات ممارسات إدارة الموارد البشرية عند مستوى معنوية (1%) ، حيث كانت أكبر ثلاث ممارسات قد تعرضت للتغيير هي " إدارة أوقات العمل " ، " تخطيط الموارد البشرية "، الصحة والسلامة المهنية" ، مقابل ثلاث قطاعات فقد كان أكبر ثلاث قطاعات قد تعرضت ممارسات إدارة الموارد البشرية بها للتغيير " الصناعات الهندسية " ، " التشييد والبناء " ، " الأغذية والمشروبات " مقابل " الصناعات الكيماوية "، " الخدمات المصرفية " ، " الخدمات المالية غير المصرفية "، حيث كان هناك اختلاف لمعدلات التغيير في تلك الممارسات بين القطاعات عند مستوى معنوية (1%).

هدفت دراسة (بوسنييه & محمد، 2021) إلى أثر جائحة كورونا على الأداء الأكاديمي في الجامعات الليبية دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من 365 عضو هيئة تدريس في الجامعات الليبية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أهم مظاهر الجائحة تأثيرا على عمل أعضاء هيئة التدريس هي القلق من انتشار الوباء، وقرارات وتعميمات وزارة التعليم بشأن الدراسة في الجامعات الليبية أثرا متوسطا على خطط وأساليب التدريس لأعضاء هيئة التدريس ومشاركاتهم العلمية، وقد كان هذا الأثر متفاوتا بحسب الدرجة العلمية والخبرة العملية لعضو هيئة التدريس، وأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية اتجاهاً إيجابية قوية تجاه سبل واستراتيجيات التطور الأكاديمي التي طبقتها الجامعات الدولية لمواجهة جائحة كورونا.

9- **منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي: المنهج الوصفي:** وهو المنهج الذي يعتمد فيه الباحث في وصف الظواهر العلمية والمشكلات بطريقة علمية وبالتالي الوصول إلى تفسيرات منطقية وبالتالي الإجابة على التساؤل الرئيسي للبحث، والمنهج التحليلي: منهج يقوم على دراسة الإشكالات العلمية المختلفة تفكيكا تركيبيا وتقويما، وذلك بتحليل أثر جائحة كورونا على أداء الموارد البشرية.

10- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الموارد البشرية في وزارة التعليم.

11- **عينة الدراسة:** العينة المستهدفة لهذه الدراسة هي الموارد البشرية في وزارة التعليم من معلمين وإداريين البالغ عددهم

12- الأداة المستخدمة في الدراسة:

لقد تم اختيار الأسلوب الكمي ممثلاً في الاستبانة كأداة لجمع المعلومات الأولية لهذه الدراسة.

لماذا الاستبانة؟

تتميز الاستبانة بأنها أداة كمية تستخدم لجمع البيانات ومن ثم دراستها وتحليلها. والاستبانة كأداة كمية تعد الأشهر والأكثر انتشاراً من أدوات الحصول على المعرفة، التي تستخدم في غالب البحوث العلمية، التي تستهدف دراسة الظواهر والتحقق من الفرضيات، ولا سيما في مجال البحوث التنظيمية والإدارية. (Van Maanen, 1998)، (Johnson *et al.*, 2006). ويقوم الأسلوب الكمي الذي تأتي الاستبانة على رأس أدواته، على جمع البيانات وتحليلها والتوصل إلى نتائج بناء عليها، وهكذا فإن الباحث يكون أكثر حيادية في النوع من البحث. ولكون البحث الكمي يمكن من التعرف على آراء واتجاهات عينة واسعة من المستهدفين، بشكل أفضل من الأدوات الكيفية (ريان، 2003) فقد تم اختياره وأداته الأشهر لتنفيذ هذه الدراسة. وفي الملاحق لهذه الدراسة نسخة من الاستبانة الورقية وأجزاء من نسخها الإلكترونية.

تحكيم الاستبانة: مرت الاستبانة بعد بنائها من قبل الباحث بمرحلة تحكيم من قبل اثنين من أساتذة الجامعات السعودية، تلتها بعض التعديلات ثم إعادة التحكيم باستخدام أسلوب "دلفي" (Delphi) المعروف، حتى تم التوصل إلى الصياغة النهائية للاستبانة. **الصدق والثبات:** تم التحقق من صدق وثبات الاستبانة على بيانات عينة مكونة من (200) فرد من المستجيبين للاستبانة باستخدام ما يأتي:

1/ الاتساق الداخلي: وتم ذلك من خلال حساب معامل ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وجاءت قيم معاملات الارتباط كما توضحها الجداول التالية:

جدول (1) معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لمحور (آثار كورونا)

رقم العبارة	معامل ارتباطها بالمحور
2	0.545**
3	0.712**
4	0.579**
5	0.513**
6	0.656**
7	0.606**
8	0.509**
9	0.658**
10	0.574**

**دال عند (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة والمحور الفرعي الذي تنتمي إليه، جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، وانحصرت بين (0.509، 0.712)، مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع عبارات محور آثار كورونا.

جدول (2) معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لمحور (التعامل مع الجائحة)

معامل ارتباطها بالمحور	رقم العبارة
0.486**	11
0.585**	12
0.583**	13
0.632**	14
0.595**	15
0.562**	16
0.607**	17
0.561**	18
0.541**	19
0.697**	20
0.642**	21

**دال عند (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة والمحور الفرعي الذي تنتمي إليه جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، وانحصرت بين (0.486، 0.697)، مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع عبارات محور التعامل مع جائحة كورونا.

جدول (3) معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لمحور (تكيف الموارد البشرية)

معامل ارتباطها بالمحور	رقم العبارة
0.488**	22
0.609**	23
0.717**	24
0.692**	25
0.717**	26
0.625**	27
0.672**	28
0.636**	29
0.623**	30
0.717**	31
0.754**	32

**دال عند (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة والمحور الفرعي الذي تنتمي إليه جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وانحصرت بين (0.488، 0.754)، مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع عبارات محور تكيف الموارد البشرية.

2/ ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات المحاور الفرعية والثبات الكلي للاستبانة بطريقتي: ألفا لـ "كرونباخ" Cronbach's α جتمان Gutmann's λ_6 كما في الجدول التالي:

جدول (4) معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي للاستبانة

الاستبانة	ألفا Cronbach's α	جتمان Gutmann's λ_6
المحور الأول: آثار كورونا	0.756	0.787
المحور الثاني: التعامل مع الجائحة	0.791	0.861
المحور الثالث: تكيف الموارد البشرية	0.868	0.883
الاستبانة ككل	0.880	0.875

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات المحاور الفرعية للاستبانة والثبات الكلي سواء ألفا أو جتمان جميعها مرتفعة، أي إن جميع عبارات الاستبانة ومحاورها الثلاثة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات.

نتائج الدراسة:

تمحورت الاستبانة على ثلاثة محاور:

الأول: آثار كورونا عالمياً ومحلياً

الثاني: التعامل مع الجائحة في السعودية

الثالث: تكيف الموارد البشرية في وزارة التعليم مع الجائحة وواقع أدايم فيها.

وتمت تغطية هذه المحاور الثلاثة باثنتين وثلاثين سؤالاً سيتم استعراضها واستعراض استجابات العينة عليها فيما يلي:

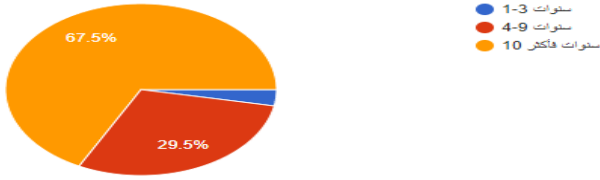
تمت الاستجابة على تساؤلات الاستبانة من قبل (2761) مستجيباً، شمل هذا العدد الكبير مستجيبين من المعلمين والمعلمات والإداريين والإداريات بوزارة التعليم وإدارات التعليم ومكاتب التعليم والمدارس الحكومية والأهلية، كما شمل جميع محافظات المملكة العربية السعودية ومناطقها، وشارك فيه حملة جميع المؤهلات من الابتدائية والمتوسطة والثانوية والديبلومات والكليات المتوسطة ومعاهد المعلمين وحملة البكالوريوس ودبلومات ما بعد البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، ومن جميع التخصصات التي تعمل في الوزارة. كما شملت الاستجابات الجنسين الذكور والإناث من العاملين في المدارس وإدارات التعليم وديوان الوزارة. وهذا التنوع الكبير والعدد الكثير يمنح هذه الدراسة مصداقية عالية جداً في نتائجها يمكن معها تعميم نتائجها على جميع العينة.

سنوات الخدمة للمستجيبين:

تراوحت سنوات الخدمة للمستجيبين كما في الشكل رقم (1) ما بين سنة إلى أكثر من عشر سنوات، كان أغلب المستجيبين من ذوي الخبرة التعليمية التي تزيد عن أربع سنوات في الخدمة.

سنوات الخدمة الوظيفية
رصد 2,761

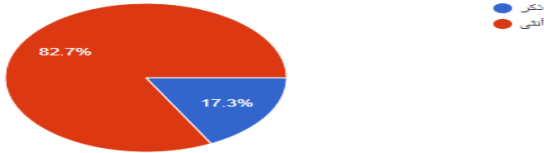
شكل رقم (1)



جنس المستجيبين: تفوقت مشاركة الإناث بكثير على مشاركة الذكور في الاستجابة للاستبانة رغم نشرها بين الجنسين بشكل متساو، حيث بلغت نسبة مشاركة الإناث: 82.7% بينما بلغت نسبة مشاركة الذكور: 17.3% كما يبين ذلك الشكل رقم (2):

جنس المستجيب
رصد 2,761

شكل رقم (2)



ورغم انخفاض نسبة المشاركين من اسكور إذ ان عدمهم في يرس عاب ومعبّر بما يعي نحون اسساج بسماسريين ممسه سعيئة الكاملة، فقد بلغ عدد المستجيبين الذكور (479) مستجيباً.

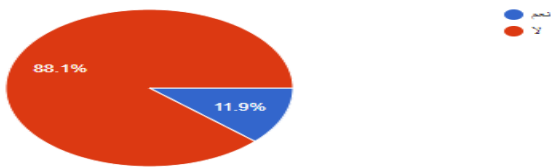
عبارات المحور الأول: آثار كورونا عالمياً ومحلياً

1- العبارة الأولى: هل أصبت بالكوفيد-19؟

وللتعرف على مدى انتشار وباء الكورونا كوفيد-19 فقد تم طرح تساؤل عن إصابة المستجيب نفسه بالكوفيد-19 فكانت الاستجابات بأن (12%) من المستجيبين تمت إصابتهم فعلياً بالوباء، بينما أجاب (88%) بعدم إصابتهم به، كما في الشكل التالي:

هل أصبت بالكوفيد-19؟
رصد 2,761

شكل رقم (3)

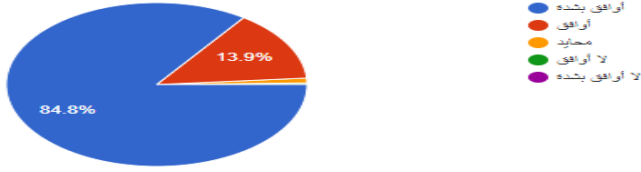


2- العبارة الثانية: بالفعل كان كوفيد - 19 جائحة عالمية

ومن أجل التعرف على رأي المستجيبين في حقيقة الجائحة وانتشارها وأنها فعلياً وباء عالمي، فقد طرح التساؤل الثاني والذي يسأل إن كان كوفيد-19 فعلياً وباء وجائحة عالمية من وجهة نظر المستجيب أم لا، فكانت إجابات الموافقة على ذلك (99%) حيث كانت نسبة الموافقة على ذلك بشدة (85%) بينما بلغت الموافقة فقط (14%) و(1%) بإجابة محايدة:

شكل رقم (4)

بالفعل كان كوفيد-19 جائحة عالمية
ردًا 2,761

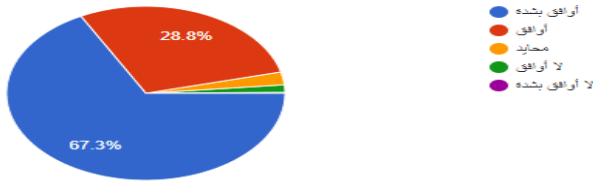


3- العبارة الثالثة: كان الوضع خطيراً والمرض مجهولاً:

وحول وجهة نظر المستجيبين لما كان عليه الحال أول وقت ظهور الوباء وانتشاره، فقد رأى (96%) من المستجيبين الموافقة والموافقة بشدة على هذه العبارة، حيث رأى (67%) الموافقة بشدة بينما رأى (29%) الموافقة. بينما بقي (2%) تقريباً على الحياد، و (1%) رأوا عدم الموافقة على ما ورد في العبارة. كما يتبين ذلك في الشكل التالي:

كان الوضع خطيراً والمرض مجهولاً
ردًا 2,761

شكل رقم (5)



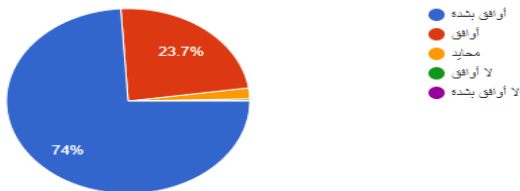
4- العبارة الرابعة: الأضرار الاقتصادية بسبب الوباء على العالم كانت كبيرة جداً

ولفهم تصور المستجيبين عن أبعاد الوباء، فقد طرح تساؤل حول الأضرار الاقتصادية على العالم بسبب الوباء فكانت إجاباتهم كما يلي:

رأى (98%) تقريباً الموافقة بشدة والموافقة على ما تنص عليه هذه العبارة، حيث رأى (74%) تقريباً الموافقة بشدة، بينما رأى (24%) تقريباً، الموافقة كذلك على ما نصت عليه العبارة. وبقي على الحياد (2%)، بينما رأى عدم الموافقة أقل من (1%). ويشير ذلك إلى ما تراه العينة من وجود آثار كبيرة للوباء من الناحية الاقتصادية على العالم كله.

الأضرار الاقتصادية بسبب الوباء على العالم كانت كبيرة جداً
ردًا 2,761

شكل رقم (6)

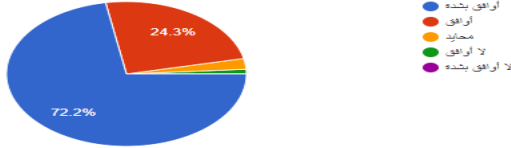


5- العبارة الخامسة: تأخر بعض الدول في التعامل الحازم مع الوباء أدى إلى نتائج وخيمة لديها

حول كيفية إدارة الدول للأزمة بعد وقوع الوباء وانتشاره، أظهرت إجابات المستجيبين الموافقين بشدة (72.3%) والموافقين (24.3%) بما مجموعه (97%) تقريباً، أن الجائحة انتشرت لدى بعض الدول بسبب عدم التعامل الحازم مع الوباء مما أدى إلى نتائج سيئة تمثلت في ارتفاع أعداد الإصابات والإصابات الحرجة والوفيات، وأنه كان بالإمكان المساهمة في تقليل تلك الآثار لو أن التعامل الحازم بدأ مع بداية ظهور الوباء وانتشاره. وبقي على الحياد في محتوى العبارة (2.4%) ورفض الموافقة على العبارة (1%).

شكل رقم (7)

تأخر بعض الدول في التعامل الحازم مع الوباء أدى إلى نتائج وخيمة لديها
2,761 رداً

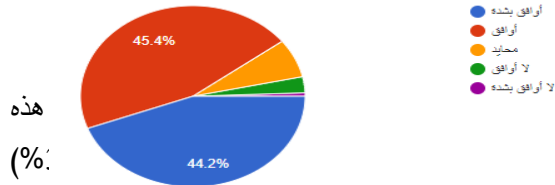


6- العبارة السادسة: ظهرت آثار الوباء على الناس فعلياً في السعودية

وللتعرف على أثر الوباء على الناس محلياً تم الاستفسار عن آثار الوباء وأنها ظهرت على الناس فعلياً وبشكل ملموس ومشاهد، فكانت استجابات (90%) منهم، حيث كانت الموافقة بشدة (44.3%) والموافقة (45.4%). في حين اختار (7%) الحياد، واختار 3% تقريباً عدم الموافقة واختار أقل من 1% عدم الموافقة بشدة. ولعل هذه الـ 10% إجمالاً من عدم الموافقة تخضع لمدى التأثير بالوباء حسب مشاهدة المستجيبين وخبرتهم عن الوباء. حيث إن مناطق نشاط الوباء تتفاوت من موقع لآخر.

شكل رقم (8)

ظهرت آثار الوباء على الناس فعلياً في السعودية
2,761 رداً



هذه
(%)

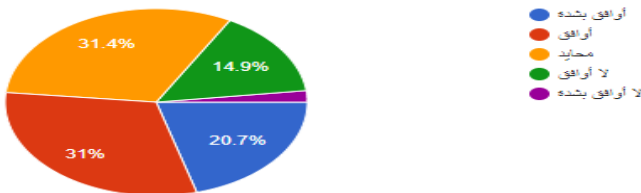
7- العبارة السابعة: أصيب الكثيرون في

ومن أجل التعرف على الآثار بشكل أكثر دقة العبارة، فكانت إجابات الموافقة الإجمالية على

على ذلك. وبقي على الحياد في هذه العبارة (31.4%) ولم يوافق (14.8%)، ولم يوافق بشدة (2%). ومن خلال هذا الآثار يتبين أن تأثير الوباء كان موجوداً وملموساً، ولكنه لم يصل إلى الشدة في الإصابة أو العدوى.

شكل رقم (9)

أصيب الكثيرون في الوزارة ونقلوا العدوى للآخرين
2,761 رداً



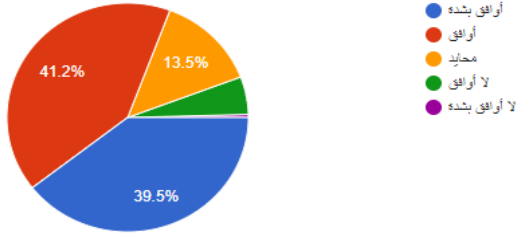
8- العبارة الثامنة: كانت الحالات شديدة أدت إلى وفاة بعض المصابين

وللتعرف إلى أي مدى كانت شدة الإصابات من خلال وجهة نظر المستجيبين، فقد تم التساؤل عن شدة الحالات وآثارها التي تصل إلى وفاة بعض المصابين. فقد رأى تقريباً الموافقة بشدة (40%) تقريباً والموافقة (41%) بما مجموعه (81%) تقريباً. وبقي على الحياد في هذه العبارة (13.6%) ولم يوافق عليها (5.4%) ولم يوافق عليه بشدة أقل من (1%).

كانت الحالات شديدة أدت إلى وفاة بعض المصابين

رؤا 2,761

شكل رقم (10)



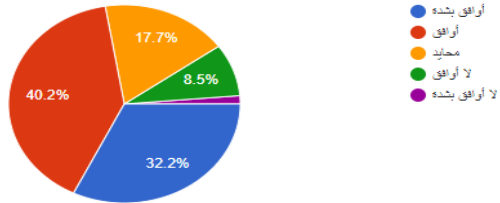
9- العبارة التاسعة: كانت هناك أضرار اقتصادية شديدة على القطاع الحكومي في السعودية

ولقياس الأثر الاقتصادي لوباء كوفيد-19 على المستوى المحلي في القطاع الحكومي السعودي، فقد تم طرح التساؤل عبر هذه العبارة، فكانت إجابات الموافقة إجمالاً (72.2%) بواقع (32.4%) موافقة بشدة و (40%) موافقة. بينما لم يبد (18%) تقريباً أي استجابة باقين على الحياد، ورأى عدم الموافقة (8.5%) ورأى (1.3%) عدم الموافقة بشدة. وهكذا تشير الإجابات إلى أن الأثر الاقتصادي موجود، ولكنه ليس بتلك الشدة والحدة.

كانت هناك أضرار اقتصادية شديدة على القطاع الحكومي في السعودية

رؤا 2,761

شكل رقم (11)



10- العبارة العاشرة: كانت هناك

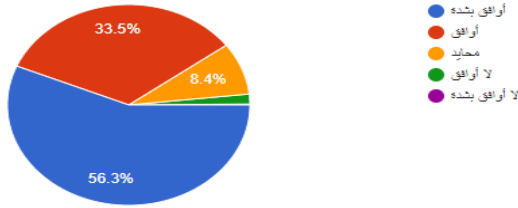
أضرار اقتصادية شديدة على

القطاع الخاص في السعودية

وفي حالة القطاع الخاص وآثار الوباء عليه، كانت الإجابات التي تتفق إجمالاً مع العبارة (90%) تقريباً، حيث رأى (56.4%) الموافقة بشدة، و(33.5%) الموافقة. واختار الحياد (8.4%)، ورأى عدم الموافقة (1.6%). ويلاحظ هنا ارتفاع نسبة الموافقة الإجمالية على الأثر الاقتصادي للجائحة على مستوى القطاع الخاص عنها في القطاع الحكومي من وجهة نظر المستجيبين، وذلك ربما لما لمسوه من تأثير العديد من مؤسسات القطاع الخاص بآثار الوباء وعدم قدرتها على مواجهة آثاره الاقتصادية الشديدة على القطاع الخاص.

كانت هناك أضرار اقتصادية شديدة على القطاع الخاص في السعودية
2,761 رأياً

شكل رقم (12)



جدول (5) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الأول (آثار جائحة كورونا)

العبارات	أقل درجة	أعلى درجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
2	.0	4.0	3.82	.444
3	.0	4.0	3.60	.680
4	.0	4.0	3.71	.535
5	.0	4.0	3.66	.627
6	.0	4.0	3.27	.8476
7	.0	4.0	2.40	1.26
8	.0	4.0	3.09	1.00
9	.0	4.0	2.86	1.14
10	.0	4.0	3.42	.783

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعببارات محور آثار جائحة كورونا انحصرت بين (2.40 - 3.82) وهي مؤشر لاستجابات العينة بين الحيادية ودرجات الموافقة والموافقة بشدة على جميع العبارات. وحققت العبارة رقم (2) أعلى متوسط حسابي (3.82) بينما حصلت العبارة رقم (7) على أقل متوسط حسابي (2.40).

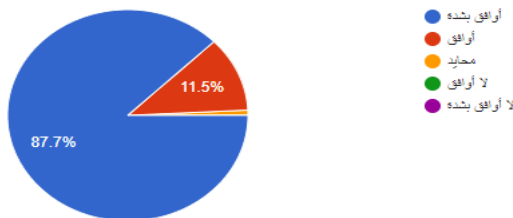
عبارات المحور الثاني: التعامل مع الجائحة في السعودية

11- العبارة الحادية عشرة: كان تعامل المملكة العربية السعودية مع الوباء مميزاً

طرحت هذه العبارة من أجل التعرف على جهود المملكة العربية السعودية عموماً في مواجهة الوباء ورأي المستجيبين في ذلك، رأى (99%) منهم الموافقة بشدة (87.7%) والموافقة (11.5%) على أن تعامل المملكة مع الوباء كان مميزاً، بينما كان أقل من (1%) محايداً في رأيهم. وهذه النسبة الكبيرة جداً من الموافقة والموافقة بشدة، تشير إلى نجاح المملكة وتميزها في التعامل مع الوباء من وجهة نظر المستجيبين.

كان تعامل المملكة العربية السعودية مع الوباء مميزاً
2,761 رأياً

شكل رقم (13)



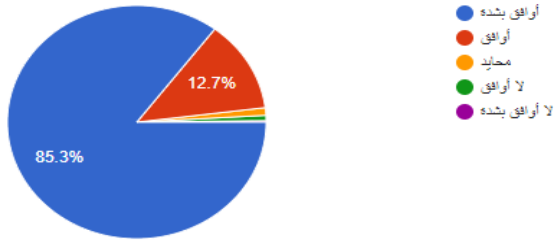
12- العبارة الثانية عشرة: تعليق الحضور لمقرات العمل كان ضرورياً

كان من الإجراءات الاحترازية التي اتخذتها المملكة وقت ذروة الوباء تعليق الحضور لمقرات العمل لفترة معينة، تنتهي بانخفاض حدة الوباء وإعداد الإجراءات الاحترازية اللازمة، فما رأي المستجيبين في تلك الإجراءات؟ رأى (98%) من المستجيبين الموافقة بشدة (85.3%) والموافقة (12.7%) على تعليق الحضور لمقرات العمل كأجراء احترازي ضروري آنذاك. وبقي (1%) تقريباً على الحياد، وأقل من (1%) لم يوافقوا على ذلك.

تطبيق الحضور لمقرات العمل كان ضرورياً

رأى 2,761

شكل رقم (14)



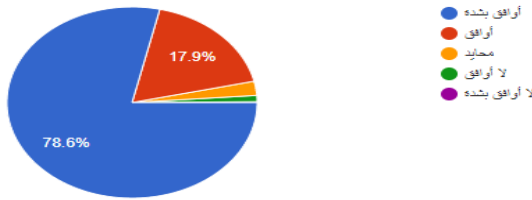
13- العبارة الثالثة عشرة: كان حظر التنقل في المدن وبينها مهما لمواجهة الجائحة

كان الحد من الحركة والتنقل إحدى الإجراءات الضرورية آنذاك لتقليل فرص انتشار الوباء بين المناطق والمحافظات، ولذا فقد فرض إجراء حظر التنقل بين المدن. وكانت آراء المستجيبين في ذلك كما يلي: رأى (96%) الموافقة بشدة (78.5%) والموافقة (17.9%) على ذلك الإجراء، بينما بقي على الحياد (2.4%) ولم يوافق على ذلك (1%). ومرة أخرى تشير النسب العالية من الموافقة على رضى الغالبية العظمى وموافقتهم على الإجراءات التي اتخذت ومنعت التنقل بين المدن للحد من انتشار الوباء أول ظهوره ووقت ذروته.

كان حظر التنقل في المدن وبينها مهما لمواجهة الجائحة

رأى 2,761

شكل رقم (15)

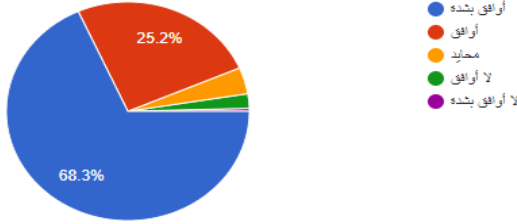


14- العبارة الرابعة عشرة: الإجراءات الاحترازية التي أطلقتها الدولة للعودة إلى الأعمال كانت ناجحة جداً

بعد مرور وقت على الوباء واعتماد إجراءات احترازية للحد من انتشاره بدأت العودة للأعمال فما رأي المستجيبين في ذلك؟ رأى (93.5%) الموافقة بشدة (68.4%) والموافقة (25.1%) على تلك الإجراءات، بينما بقي على الحياد في رأيه حول تلك الإجراءات (4%)، ورأى (2.2%) عدم الموافقة على تلك نجاح تلك الإجراءات ورأى أقل من (1%) عدم الموافقة بشدة.

الإجراءات الاحترازية التي أطلقتها الدولة للعودة إلى الأعمال كانت ناجحة جداً
رؤا 2,761

شكل رقم (16)

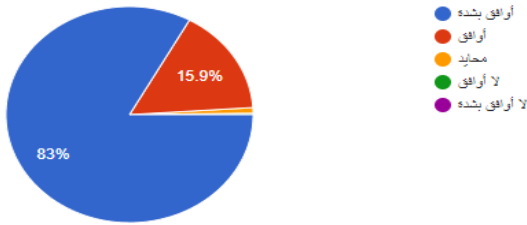


15- العبارة الخامسة عشرة: التوعية الصحية التي قامت بها السعودية خلال الوباء كانت ناجحة جداً

ركزت الجهات المسؤولة عن إدارة الأزمة في المملكة على التوعية الصحية المركزة منذ بدء ظهور الوباء، فما رأي المستجيبين حول ذلك؟ رأى الموافقة على ذلك (99%) بواقع (82.9%) الموافقة بشدة، و (16%) موافقة، على نجاح التوعية الصحية التي قامت بها الدولة. فيما رأى أقل من (1%) الحياد. وارتفاع نسبة الموافقين بشدة يشير بقوة إلى أن التوعية الصحية كانت ناجحة جداً.

التوعية الصحية التي قامت بها السعودية خلال الوباء كانت ناجحة جداً
رؤا 2,761

شكل رقم (17)

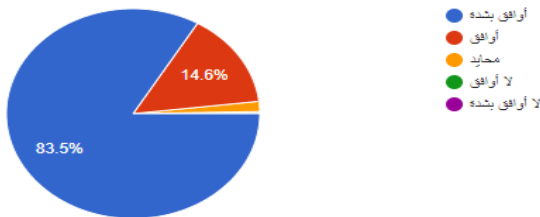


16- العبارة السادسة عشرة: أدى القطاع الصحي دوره خلال الجائحة بنجاح

وحول الخدمة الصحية التي قدمتها المملكة أثناء الوباء وخصوصاً القطاع الصحي فيها، فقد بين المستجيبون رأيهم على النحو التالي: رأى (98%) بواقع (83.4%) موافقة بشدة، و (14.7%) موافقة، على أن القطاع الصحي أدى دوره خلال الجائحة بنجاح. فيما اختار (1.6%) الحياد.

أدى القطاع الصحي دوره خلال الجائحة بنجاح
رؤا 2,761

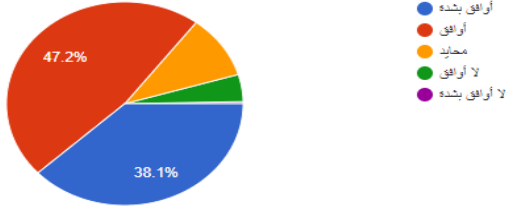
شكل رقم (18)



17- العبارة السابعة عشرة: تعاون المواطنون في تطبيق توجيهات الدولة بنجاح

وتتناول هذه العبارة مدى تعاون المواطنين في تطبيق توجيهات الدولة في شأن الوباء . حيث رأى تحقق ذلك (85%) بواقع موافقة بشدة بنسبة (38%) وموافقة بنسبة (47.2%). في حين رأى الحياد في ذلك (10%) ورأى عدم الموافقة (10%) وعدم الموافقة بشدة أقل من (1%).

تعاون المواطنين في تطبيق توجيهات الدولة بنجاح
رؤا 2,761

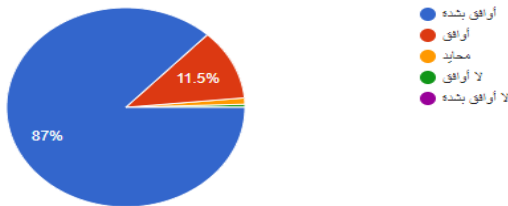


شكل رقم (19)

18- العبارة الثامنة عشرة: كان تعليق الدراسة ضرورياً

فيما يخص التعليم في المدارس والجامعات، فقد طرحت هذه العبارة حول تعليق الدراسة أو إيقافها بمعنى أدق، وذلك قبل بدء الدراسة عن بعد. فكانت آراء الغالبية العظمى (98.5%) كذلك في الموافقة على ذلك الإجراء وضروريته، حيث أجاب (86.9%) بالموافقة بشدة و (11.6%) بالموافقة. في حين بقي على الحياد (1%) وأقل من (1%) أجابوا بعدم الموافقة.

كان تعليق الدراسة ضرورياً
رؤا 2,761



شكل رقم (20)

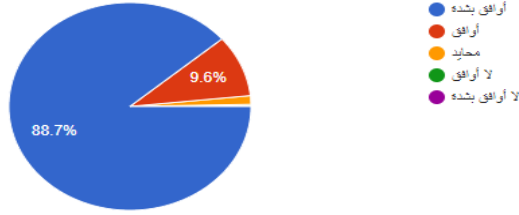
19- العبارة السابعة عشرة: تحويل الدراسة لتكون عن بعد كان ضرورة لمنع الانتشار الشديد للوباء

بعد مرور فترة واستمرار الوباء، جاء تحويل الدراسة واستئنافها عن بعد، لمنع خطر انتشارها بين الطلاب والمجتمع حال الدراسة الحضورية. وقد رأى (98%) الموافقة على ذلك بواقع (88.6%) موافقة بشدة، و(9.7%) الموافقة. في حين بقي على الحياد (1.4%).

تحويل الدراسة لتكون عن بعد كان ضرورة لمنع الانتشار الشديد للوباء

رأى 2,761

شكل رقم (21)



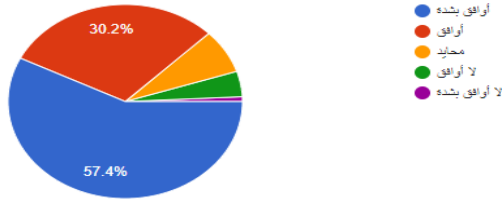
20- العبارة العشرون: حملة العودة بحذر كانت ناجحة في وزارة التعليم

كانت هناك حملة توعوية للعودة للعمل الحضوري المباشر بحذر للوزارة وإدارات التعليم والمدارس للمسؤولين فيها فقط، فكان رأي المستجيبين في مدى نجاحها كما يلي: رأى (87.6%) الموافقة على ذلك بواقع (57.3%) موافقة بشدة، و(30.3%) الموافقة. في حين بقي على الحياد (7.4%)، ورأى عدم الموافقة (4.2%) وقريب من (1%) عدم الموافقة بشدة.

حملة العودة بحذر كانت ناجحة في وزارة التعليم

رأى 2,761

شكل رقم (22)



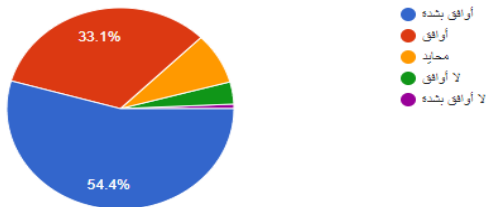
21- العبارة الحادية والعشرون: استمر تطبيق التباعد الاجتماعي والإجراءات الاحترازية في الوزارة بنجاح

قامت وزارة التعليم بالاستمرار في تطبيق الإجراءات الاحترازية ومنها التباعد الاجتماعي، فكان رأي المستجيبين فيها كما يلي: رأى (87.6%) الموافقة على ذلك بواقع (54.4%) موافقة بشدة، و(33.2%) الموافقة. في حين بقي على الحياد (8%)، ورأى عدم الموافقة (3.6%) وقريب من (1%) عدم الموافقة بشدة.

استمر تطبيق التباعد الاجتماعي والإجراءات الاحترازية في الوزارة بنجاح

رأى 2,761

شكل رقم (23)



جدول (6) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني (التعامل مع جائحة كورونا)

العبارة	أقل درجة	أعلى درجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
11	.0	4.0	3.87	.366
12	.0	4.0	3.80	.520
13	.0	4.0	3.72	.617
14	.0	4.0	3.57	.778
15	.0	4.0	3.82	.439
16	.0	4.0	3.81	.468
17	.0	4.0	3.14	.927
18	.0	4.0	3.84	.458
19	.0	4.0	3.86	.419
20	.0	4.0	3.35	.964
21	.0	4.0	3.34	.926

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارة محور التعامل مع جائحة كورونا جاءت مرتفعة وانحصرت بين (3.14 - 87.3) وهي مؤشر لاستجابات العينة بالموافقة بشدة على جميع العبارات، وحققت العبارة رقم (11) (كان تعامل المملكة العربية السعودية مع الوباء مميزاً) أعلى متوسط حسابي (3.87) أي أعلى عبارات الموافقة لدى العينة، بينما حصلت العبارة رقم (17) (تعاون المواطنون في تطبيق توجيهات الدولة بنجاح) على أقل متوسط حسابي (3.14) أي أقل عبارات الموافقة لدى العينة.

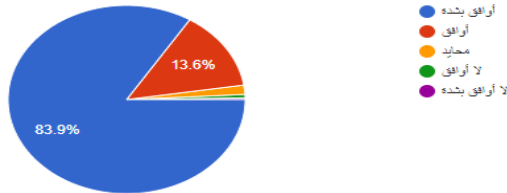
عبارات المحور الثالث: تكييف الموارد البشرية

22- العبارة الثانية والعشرون: التعليم عن بعد حل مثالي لحماية أرواح الطلاب والمعلمين

رأى (97.5%) الموافقة على ذلك بواقع (83.8%) موافقة بشدة، و(13.7%) موافقة. في حين بقي على الحياد (1.6%)، ورأى عدم الموافقة أقل من (1%) وأقل من (1%) عدم الموافقة بشدة. ويبين ذلك شدة تأييد العاملين في الوزارة لما تم اتخاذه من إجراءات احترازية تمثلت هنا في خيار التعليم عن بعد.

التعليم عن بعد حل مثالي لحماية أرواح الطلاب والمعلمين
2,761 رأياً

شكل رقم (24)

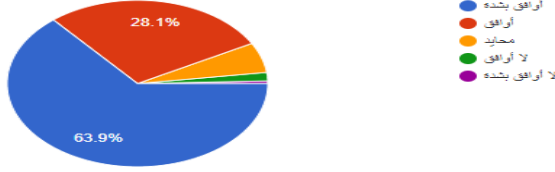


23- العبارة الثالثة والعشرون: المنصة التعليمية أدت دورها بنجاح في التعليم عن بعد

رغم صعوبة البداية عند تطبيق المنصة التعليمية التي كان التعليم العام يتم عبرها عن بعد، إلا أنها سرعان ما قامت بدورها وتم التعليم عبرها بنجاح حتى نهاية السنة الدراسية. وقد كان رأي المستجيبين في نجاح المنصة في أداء دورها كما يلي: رأى (92%)

الموافقة على ذلك بواقع (63.8%) موافقة بشدة، و(28.2%) موافقة. في حين بقي على الحياد (6%)، ورأى عدم الموافقة (1.6%) وأقل من (1%) عدم الموافقة بشدة.

المنصة التعليمية أدت دورها بنجاح في التعليم عن بعد
رؤى 2,761

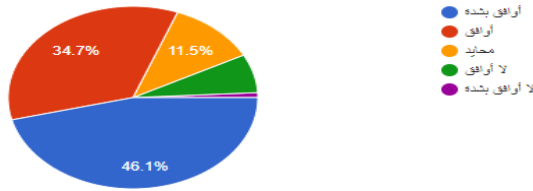


شكل رقم (25)

24- العبارة الرابعة والعشرون: لا يجد المعلمون صعوبة في التدريس عن بعد

رأى (81%) الموافقة على ذلك بواقع (46.1%) موافقة بشدة، و(34.8%) الموافقة. في حين بقي على الحياد (11.5%)، ورأى عدم الموافقة (6.8%) و(1%) تقريباً عدم الموافقة بشدة. وهذا يشير إلى نجاح عملية التدريس عن بعد مع وجود بعض الصعوبات التي واجهها المعلمون في التدريس عن بعد وعبر المنصة.

لا يجد المعلمون صعوبة في التدريس عن بعد
رؤى 2,761

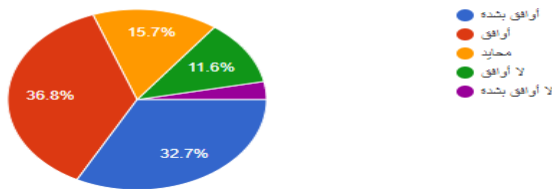


شكل رقم (25)

25- العبارة الخامسة والعشرون: لا تمثل الاتصالات عائقاً أمام التعليم عن بعد في السعودية

رأى (69.5%) الموافقة على ذلك بواقع (32.8%) موافقة بشدة، و(36.7%) الموافقة. في حين بقي على الحياد (15.7%)، ورأى عدم الموافقة (11.6%) لا تمثل الاتصالات عائقاً أمام التعليم عن بعد في السعودية

لا تمثل الاتصالات عائقاً أمام التعليم عن بعد في السعودية
رؤى 2,761



ببعض الأثر السلبي على التعل

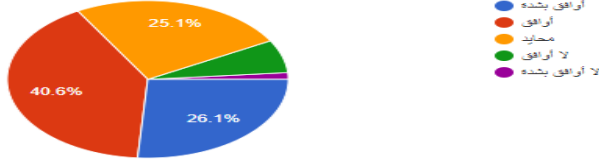
شكل رقم (27)

26- العبارة السادسة والعشرون: لم تؤد ظروف الجائحة إلى أي انخفاض يذكر في أداء الموارد البشرية في الوزارة

تم التركيز هنا على أداء الموارد البشرية في الوزارة من معلمين وإداريين ومدى تأثير الجائحة على أدائهم من وجهة نظر المستجيبين، فكان كما يلي: رأى (66.7%) الموافقة على ذلك بواقع (26%) موافقة بشدة، و(40.5%) موافقة. في حين بقي على الحياد (25%)، ورأى عدم الموافقة (6.8%) و(1.4%) عدم الموافقة بشدة. بقاء هذه النسبة الكبيرة على الحياد تشير نوعاً ما إلى عدم الموافقة، أو إلى عدم اتضاح صحة العبارة لديهم وإلا لكانوا صرحوا باختيار إجابة مباشرة، مما يجعلنا نستطيع

أن نقول هنا: إن (43.3%) لم يروا الموافقة بشدة ولا الموافقة، أن أداء الموارد البشرية لم ينخفض بسبب ظروف الجائحة. وهذا يشير إلى أثر سلبي متوقع في أداء الموارد البشرية أدت إليه ظروف الجائحة.

لم تود ظروف الجائحة إلى أي انخفاض يذكر في أداء الموارد البشرية في الوزارة
رأى 2,761

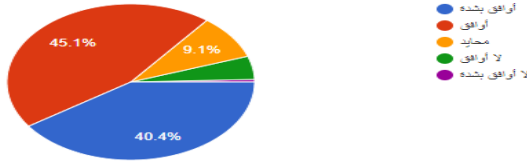


شكل رقم (28)

27- العبارة السابعة والعشرون: بعض الأعمال والإجراءات أصبحت أسهل في فترة الجائحة

بسبب آثار الجائحة أصبحت هناك إجراءات إلكترونية أكثر والغالب الأعم منها يتم عن بعد، هذا الأمر كانت له إيجابيات منها تسهيل العمل وعدم ضرورة الانتقال الجسدي لأماكن العمل، فما رأي المستجيبين في ذلك: رأى (85.5%) الموافقة على ذلك بواقع (40.5%) موافقة بشدة، و(45%) موافقة. في حين بقي على الحياد (9%)، ورأى عدم الموافقة (5%) وأقل من (1%) عدم الموافقة بشدة.

بعض الأعمال والإجراءات أصبحت أسهل في فترة الجائحة
رأى 2,761

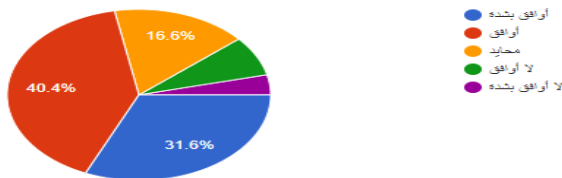


شكل رقم (29)

28- العبارة الثامنة والعشرون: لم يجد العاملون في الوظائف الإدارية في الوزارة أي صعوبة للقيام بعملهم أثناء الجائحة

ركزت هذه العبارة على أداء الإداريين في الوزارة وأن الجائحة ليس لها تأثير يؤدي إلى صعوبة العمل فكان رأي المستجيبين كما يلي: رأى (72%) الموافقة على ذلك بواقع (31.7%) موافقة بشدة، و(40.4%) موافقة. في حين بقي على الحياد (16.6%)، ورأى عدم الموافقة (7.6%) و(3.8%) عدم الموافقة بشدة. وهنا يظهر أن أداء الإداريين في الأغلب كان جيداً، ولكن النسبة الباقية التي لم توافق والبالغة (28%) تعد نسبة معتبرة تشير إلى وجود صعوبات واجهت الإداريين أثناء الجائحة لا بد من أخذها في الحسبان.

لم يجد العاملون في الوظائف الإدارية في الوزارة أي صعوبة للقيام بعملهم أثناء الجائحة
رأى 2,761



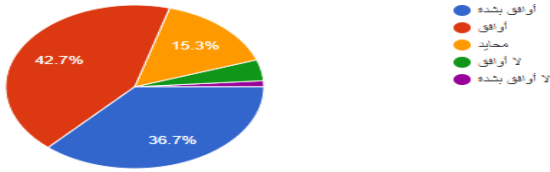
شكل رقم (30)

29- العبارة التاسعة والعشرون: لم يتأثر التدريب والتطوير للموارد البشرية في الوزارة سلباً خلال الجائحة

التدريب والتطوير من أوجه الأنشطة التي تقتضي التواصل المباشر، ويندر أن يتم أي منهما عن بعد قبل الجائحة فهل يرى المستجيبون أن التدريب والتطوير لم يتأثر سلباً رغم الجائحة أم لا؟
رأى (79%) الموافقة على العبارة بواقع (36.7%) موافقة بشدة، و(42.6%) موافقة. في حين بقي على الحياد (15.3%)، ورأى عدم الموافقة (4%) و(1%) تقريباً عدم الموافقة بشدة. والنتائج هنا تشير إلى أن العمل التدريبي والتطويري استمر بشكل جيد جداً رغم الجائحة (أو على الأقل استمر على ما كان عليه قبل الجائحة! حيث تحتمل العبارة ذلك). وتشير الإجابات كذلك إلى أن هناك نسبة معتبرة تبلغ (21%) لا ترى الموافقة على ذلك وترى أن التدريب والتطوير تأثر سلباً بفعل الجائحة.

لم يتأثر التدريب والتطوير للموارد البشرية في الوزارة سلباً خلال الجائحة
ر.د. 2,761

شكل رقم (31)



30- العبارة الثلاثون: وفرت الوزارة

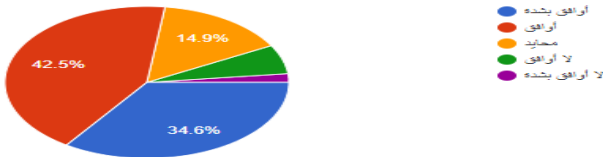
جميع ما احتاجه العاملون

فيها في مقرات أعمالهم

حتى ينجح أداء الأعمال أثناء الجائحة مع ما تفرضه من إجراءات احترازية، فلا بد من وجود مقومات لذلك من احتياجات مادية ملموسة على رأسها الأجهزة وخدمة الإنترنت وغيرها. ولذا جاء هذا التساؤل وجاءت إجابات المستجيبين عليه كما يلي: رأى (77%) من المستجيبين الموافقة على العبارة بواقع (34.6%) موافقة بشدة، و(42.4%) موافقة. في حين بقي على الحياد (15%)، ورأى عدم الموافقة (6%) و(2%) تقريباً عدم الموافقة بشدة. ويمكننا هنا أيضاً أن نقول إجمالاً إن (23%) لم يروا الموافقة على ذلك.

وفرت الوزارة جميع ما احتاجه العاملون فيها في مقرات أعمالهم
ر.د. 2,761

شكل رقم (32)



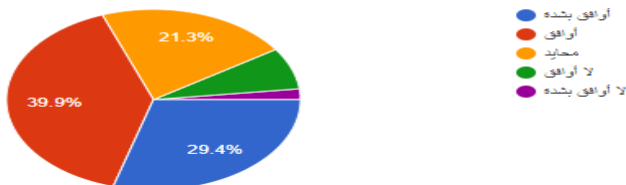
31- العبارة الحادية والثلاثون:

الوزارة كانت مستعدة للتعامل مع مثل هذه الجائحة قبل حدوثها

ويبدو كذلك من الاستجابات أن الوزارة من خلال ما وفرت من استعدادات وتجهيزات كانت مستعدة إلى حد كبير للتعامل مع هذه الجائحة لما وقعت، فقد رأى (69.5%) من المستجيبين الموافقة على العبارة بواقع (29.5%) موافقة بشدة، و(40%) موافقة. في حين بقي على الحياد (21%)، ورأى عدم الموافقة (7.5%) و(2%) تقريباً عدم الموافقة بشدة. ونسبة استعداد وجاهزية تصل إلى (70%) تقريباً لمواجهة أزمة مفاجئة بهذا الحجم تعد نسبة مميزة.

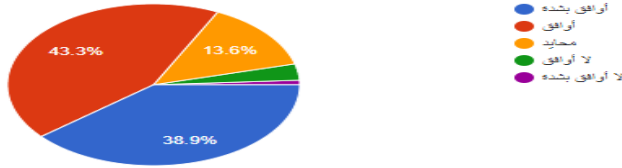
الوزارة كانت مستعدة للتعامل مع مثل هذه الجائحة قبل حدوثها
ر.د. 2,761

شكل رقم (33)



32- العبارة الثانية والثلاثون: لدى الوزارة القدرة على تقييم مستوى أداء العاملين فيها أثناء الجائحة رأى (82%) من المستجيبين الموافقة على العبارة بواقع (39%) موافقة بشدة، و(43.2%) موافقة. في حين بقي على الحياد (13.6%)، ورأى عدم الموافقة (3.3%) و(1%) تقريباً رأوا عدم الموافقة بشدة. وتضيف نتيجة هذه العبارة نجاحاً آخر يراه المستجيبون في قدرة الوزارة على تقييم أداء العاملين فيها معلمين وإداريين رغم الجائحة وظروفها الاستثنائية.

لدى الوزارة القدرة على تقييم مستوى أداء العاملين فيها أثناء الجائحة
2,761 رداً



شكل رقم (34)

جدول (7) الإحصاء الوصفي لعبارة المحور الثاني (تكيف الموارد البشرية)

العبارات	أقل درجة	أعلى درجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
22	.0	4.0	3.80	.528
23	.0	4.0	3.52	.767
24	.0	4.0	3.12	1.09
25	.0	4.0	2.75	1.26
26	.0	4.0	2.77	1.06
27	.0	4.0	3.15	.962
28	.0	4.0	2.84	1.13
29	.0	4.0	3.06	.968
30	.0	4.0	2.97	1.06
31	.0	4.0	2.81	1.10
32	.0	4.0	3.13	.915

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارة محور التعامل مع جائحة كورونا جاءت مرتفعة وانحصرت بين (2.75 - 3.80) وهي مؤشر لاستجابات العينة بالموافقة، والموافقة بشدة على جميع العبارات، وحققت العبارة رقم (22) (التعليم عن بعد حل مثالي لحماية أرواح الطلاب والمعلمين) أعلى متوسط حسابي (3.80) أي إنها حصلت على أعلى عبارات الموافقة في هذا المحور، بينما حصلت العبارة رقم (25) (لا تمثل الاتصالات عائناً أمام التعليم عن بعد في السعودية) على أقل متوسط حسابي (2.75) أي إنها حصلت على أقل عبارات الموافقة في هذا المحور.

الخاتمة:

باستعراض الاستجابات البالغة (2761) استجابة، للتساؤلات البالغة اثنين وثلاثين تساؤلاً في هذه الاستبانة، يمكننا التوصل إلى الاستنتاجات الإجمالية الآتية:

كان كوفيد-19 جائحة عالمية حقيقية أصيب بها (12%) من المستجيبين، وكان هذا الوباء أول ظهوره غامضاً ومجهولاً، ظهرت له آثار اقتصادية كبيرة على العالم كله، وقد أدى تأخر بعض الدول في العالم في التعامل الحازم مع الوباء إلى انتشاره لديهم وفقدهم السيطرة عليه. هذا الوباء وصلت آثاره إلى المملكة العربية السعودية، وظهرت آثاره والإصابات به فعلياً في المملكة، تمثلت في إصابات عديدة ووفيات، وآثار اقتصادية على القطاعات الحكومية، وآثار أشد منها كثيراً على القطاع الخاص، إلا أن تعامل الحكومة السعودية كان مميزاً جداً، تمثل في تعليق الحضور لمقرات العمل لفترة معينة، تنتهي بانخفاض حدة الوباء وبإعداد الإجراءات الاحترازية اللازمة، كما تم الحد من الحركة والتنقل إحدى الإجراءات الضرورية آنذاك، لتقليل فرص انتشار الوباء بين المناطق والمحافظات. ثم بدأت الإجراءات الاحترازية للعودة الحذرة إلى الأعمال، وصاحب ذلك توعية صحية ناجحة، وأداء صحي مميز، وتعاون جيد جداً من المواطنين. ويرى المستجيبون أيضاً أن تعليق الدراسة الحضورية خلال السنة الأولى من الجائحة، كان ضرورياً لمنع انتشار الوباء من خلال الخلطة الضرورية في المدارس ومقاعد الدراسة. ولذا كان لا بد من تحويل الدراسة لتكون عن بعد، لحماية أرواح الطلاب والمعلمين. ويرى أغلب المستجيبين نجاح حملة الوزارة في العودة بحذر مع المحافظة على التباعد الجسدي وتقليل المخالطة والتقارب. كما يرون أن المنصة التعليمية أدت دورها المطلوب بنجاح في تحقيق التعليم عن بعد. ورأى الأغلبية أن المعلمين لم يجدوا صعوبة تحول بينهم وبين التعليم عن بعد. وأن أداء الاتصالات إجمالاً لم يمثل عائقاً كما يراه 70% من المستجيبين إلا أن النسبة المتبقية لا تشاركهم الموافقة على ذلك. ورأى (67%) أن ظروف الجائحة لم تؤد إلى أي انخفاض يذكر في أداء الموارد البشرية في الوزارة، بينما يرى (33%) غير ذلك. ترى غالبية المستجيبين أن الأعمال والإجراءات أصبحت أسهل في فترة الجائحة، لتحويلها إلى إجراءات إلكترونية تنفذ عن بعد. وقد رأى (72%) من المستجيبين أن العاملين في الوظائف الإدارية لم يجدوا أي صعوبة في عملهم أثناء الجائحة، في حين لا توافقهم النسبة المتبقية على ذلك أي إنهم يرون وجود صعوبة تواجه الموظفين الإداريين في أعمالهم أثناء الجائحة، وأن بعضهم ممن أجاب بالحياد لا يدري عن حقيقة الوضع. كما يرى (79%) من المستجيبين أن التدريب والتطوير للموارد البشرية في الوزارة لم يتأثر سلباً خلال الجائحة بينما لا يرى (21%) الموافقة على ذلك منهم (15%) اختاروا الحياد لعدم معرفتهم بحقيقة الوضع. يرى (77%) من المستجيبين أن الوزارة وفرت جميع ما احتاجه العاملون فيها في مقرات أعمالهم، في حين إن (23%) لم يروا الموافقة على ذلك. ويرى (70%) (وهي نسبة كبيرة) من المستجيبين أن الوزارة كانت مستعدة للتعامل مع هذه الجائحة قبل حدوثها. كما يرى (82%) من المستجيبين أنها كانت لديها القدرة على تقييم أداء العاملين فيها خلال الجائحة، وتضيف نتيجة هذه العبارة نجاحاً آخر يراه المستجيبون في قدرة الوزارة على تقييم أداء العاملين فيها -معلمين وإداريين- رغم الجائحة وظروفها الاستثنائية.

النتائج:

- 1- كوفيد-19 كان ولا يزال وباءً عالمياً أصاب جميع دوال العالم وأدى إلى إصابات عديدة ووفيات كثيرة، وكان له انتشار سريع لا يمكن تخفيفه إلا من خلال التباعد الجسدي، ومنع الأنشطة التي تقتضي وجود أعداد كبيرة على بعد متقارب كالمدراس والجامعات.
- 2- الوباء كان له آثار اقتصادية على العالم كله وعلى القطاعات الحكومية وبصورة أشد وأقوى على القطاع الخاص.
- 3- الوباء كذلك كانت له آثاره على المملكة العربية السعودية بلغت نسبة الإصابة به لدى المستجيبين (12%).
- 4- استطاعت المملكة أن تحتوي الوباء وأن تسيطر عليه، وأن تجري الإجراءات الاحترازية الصحيحة والمؤثرة، التي أدت بفضل الله وتوفيقه أولاً وأخيراً إلى تخفيف آثاره الصحية بشكل كبير جداً.

- 5- قامت القطاعات الصحية في المملكة بأدوار كبيرة في ذلك، من خلال حملات التوعية الصحية الضخمة والتوجيهات الاحترازية في جميع الأنشطة الإنسانية في المملكة.
- 6- قامت وزارة التعليم في المملكة بإجراءات ضرورية ناجحة تمثلت في تعليق الدراسة أولاً ثم استئنافها بعد ذلك، ولكن من خلال التعليم عن بعد، والذي أدى دوره كذلك بكفاءة عالية.
- 7- رغم أن المنصة التعليمية لاقت صعوبات في بداية عملها، إلا أنها نجحت نجاحاً كبيراً في تقديم التعليم عن بعد لجميع طلاب التعليم العام في المملكة.
- 8- المعلمون والإداريون في الوزارة لم يواجهوا صعوبات تذكر في أداء أعمالهم خلال الجائحة وقد وفرت الوزارة لهم ما يحتاجونه للقيام بأعمالهم خلال الجائحة.
- 9- لم يتأثر التدريب كثيراً بسبب الجائحة حسب رأي أغلبية المستجيبين.
- 10- وكانت الوزارة قادرة على تقييم أداء العاملين فيها من معلمين وإداريين رغم ظروف الجائحة.

التوصيات:

في ختام الدراسة يوصى الباحث بعدد من التوصيات تتمثل فيما يلي:

- 1- النجاح الكبير العالمي الذي حققته المملكة العربية السعودية في إدارة الأزمة صحياً وأمنياً وتعليمياً، مما أثبتته إجابات المستجيبين وظهر جلياً للعالم، لا بد أن يكون محل الدراسة والنظر وتعلم الدروس من المسؤولين في المملكة العربية السعودية، بل ومن قبل المهتمين من دول العالم بدراسة هذا النجاح الإداري الذي حققته السعودية.
- 2- نجاح التعليم عن بعد عبر المنصة التعليمية يمكن أن يقود إلى توفير هذه النوعية من التعليم كحل، أو كخيار، في فترة ما بعد الجائحة بمشيئة الله تعالى.
- 3- يمكن للدراسات القادمة التركيز على:
 - أ- دراسة تجربة إدارة الأزمة الصحية التي قامت بها الجهات الصحية المسؤولة في المملكة العربية السعودية.
 - ب- دراسة الصعوبات التي لاقاها التعليم عن بعد فيما يخص حضور الطلاب وطريقة تقييمهم.
 - ت- دراسة آثار الجائحة على مؤسسات التعليم العالي.
 - ث- دراسة آثار الجائحة على قطاعات الدولة الأخرى، أو على الدول الأخرى غير السعودية.

11- المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- 1- القحطاني، محمد بن دليم. (1433هـ). إدارة الموارد البشرية، نحو منهج إستراتيجي متكامل. الطبعة الثانية. مكتبة العبيكان. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 2- ماهر، أحمد. (2015). إدارة الموارد البشرية، الطبعة الرابعة. الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر
- 3- الغرفة التجارية بمدينة الرياض. (تاريخ النشر غير مذكور) مقدمة إلى إدارة الموارد البشرية. دليل تدريبي. إعداد خبراء غرفة الرياض. الغرفة التجارية بالرياض، المملكة العربية السعودية.
- 4- الموسوعة البريطانية. (2020م). إدارة الموارد البشرية. الموسوعة البريطانية. تم الدخول في 10/11/2020م:

<https://www.britannica.com/topic/human-resources-management>

- 5- المعجم الوسيط-<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-%D9%85%D9%88%D8%B1%D8%AF/?c=%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%AC%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B3%D9%8A%D8%B7> :
- 6- لسان العرب: <http://www.baheth.info/all.jsp?term=%D9%85%D9%88%D8%B1%D8%AF> :
- 7- الصحاح في اللغة :
<http://www.baheth.info/all.jsp?term=%D9%85%D9%88%D8%B1%D8%AF> .
- 8- القاموس المحيط <http://www.baheth.info/all.jsp?term=%D9%85%D9%88%D8%B1%D8%AF> :
- 9- مقاييس اللغة: <http://www.baheth.info/all.jsp?term=%D9%85%D9%88%D8%B1%D8%AF> :
- 10- قاموس كامبريدج: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/human-resources> :
- 11- وكالة الأنباء السعودية (واس (1)). (2020م). تعليق الدراسة في جميع مدارس ومؤسسات التعليم العام والأهلي والجامعي والفني في المملكة اعتباراً من يوم غدٍ الاثنين وحتى إشعار آخر. على الموقع الإلكتروني تم الدخول في: <https://www.spa.gov.sa/2044433?lang=ar&newsid=2044433> 1442/4/11 هـ
- 12- وكالة الأنباء السعودية (واس (2)). (2020م). حكومة المملكة تقرر تعليق الحضور لمقرات العمل في كافة الجهات الحكومية لمدة (16) يوماً عدا القطاعات الصحية والأمنية والعسكرية ومركز الأمن الإلكتروني. على الموقع الإلكتروني تم الدخول في: <https://www.spa.gov.sa/2047983> 1442/4/11 هـ
- 13- وكالة الأنباء السعودية (واس (3)). (2020 م). "الموارد البشرية" تعلن رفع تعليق حضور العاملين في القطاع الخاص لمقار أعمالهم على الموقع الإلكتروني تم الدخول في: <https://www.spa.gov.sa/2092036> 1442/4/11 هـ
- 14- وكالة الأنباء السعودية (واس (4)). (2020م). صدور الأمر السامي باستمرار الدراسة عن بُعد لما تبقى من أسابيع الفصل الدراسي الأول، على الموقع الإلكتروني تم الدخول في: <https://www.spa.gov.sa/viewfullstory.php?lang=ar&newsid=2142888> 1442/4/11 هـ
- 15- وكالة الأنباء السعودية (واس (5)). (2018م). نائب وزير التعليم ي دشّن بوابة الموظف لخدمة أكثر من 720 ألف من منسوبي التعليم. على الموقع الإلكتروني تم الدخول في: <https://www.spa.gov.sa/1855458> 1442/4/11 هـ
- 16- منظمة الصحة العالمية (2021). <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> . تم الدخول في: 1442/9/13 هـ.
- 17- رشيد، مازن. (2018). إدارة الموارد البشرية. العبيكان للنشر. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 18- المعاينة، رولا، الحموري، صالح. (1434هـ). إدارة الموارد البشرية، دليل عملي. المنهل. دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- 19- الجربوعة، مصطفى. (2018). إدارة الموارد البشرية. دار ابن النفيس للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.

- 20- وزارة التعليم. (1442هـ). نشأة الوزارة. على الموقع الإلكتروني. تم الدخول في: 1442/4/17هـ.
<https://www.moe.gov.sa/ar/aboutus/aboutministry/Pages/About.aspx>
- 21- صحيفة الجزيرة. (1442هـ). دمج وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم في وزارة واحدة باسم «وزارة التعليم». على الموقع الإلكتروني يتم الدخول في: 1442/4/17هـ. <https://www.al-jazirah.com/2015/20150130/In17.htm>
- 22- حسن، إبراهيم محمد عبد الله. (2020). تعليم وتعلم الرياضيات عن بعد في ظل جائحة كورونا: الواقع والمأمول، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل، مج3، ع4.
- 23- الجبلي، وليد سمير عبد العظيم. (2020). أثر انتشار جائحة كورونا-Covid 19 على إعداد القوائم المالية ومراجعتها: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، مج2، ع1.
- 24- بوسنينة، عز الدين، اليزاز، محمد. (2021). أثر جائحة كورونا على الأداء الأكاديمي في الجامعات الليبية: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس، جامعة طنطا، كلية التجارة، مجلة التجارة والتمويل، ع2.
- 25- عبد الستار، بن سي مسعود & باغي خالد. (2020). التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في ظل جائحة كورونا دراسة حالة بنك التنمية المحلية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- 26- عبد الباسط، أحمد سيد & عاطف فتحي حبيب سيدهم. (2021). أثر خصائص منظمات الأعمال المصرية على التغيير في ممارسات إدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا، جامعة كفر الشيخ، كلية التجارة، مج9، ع11.
- ثانيا: المراجع باللغة الإنجليزية

- 27- Arthur, Diane, (2006). **Fundamentals of Human Resources Management, Fourth Edition.** American Management Association, USA.
- 28- Cambridge Dictionary. (2021). **Pandemic. Online.** Accessed on 25/4/2021. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/pandemic>
- 29- Davis, C. (2021). **Medical Definition of Pandemic.** MedicineNet. Online. Accessed on 25/4/2021. <https://www.medicinenet.com/pandemic/definition.htm>
- 30- DeCenzo, D., Robbins, S. and Verhulst, S. (2016). **Fundamentals of Human Resource Management, 12th Edition.** Wiley. USA.
- 31- Lussier, R. & Hendon, J. (2019). **Fundamentals of Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development.** SAGE Publications. USA.
- 32- Atkeson, A. (2020). **What Will be The Economic Impact of COVID-19 in the US? Rough Estimates of Disease Scenario. Working Paper.** <http://www.nber.org/papers/w26867> National Bureau of Economic Research. Massachusetts, USA.
- 33- Fernandes, N. (2020). Economic effects of coronavirus outbreak (COVID-19) on the world economy. ELSEVIER. Online Accessed. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3557504>
- 34- Lemieux, T., Kevin, M, Schirle, T., and Skuterud, M. (2020). **Initial Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Canadian Labour Market.** University of Toronto Press. Volume 46 Issue S1, July 2020, pp. S55-S65.
- 35- Banthin, J., Simpson, M., Buettgens, M., Blumberg, L., and Wang, R. (2020). **(Changes in Health Insurance Coverage Due to the COVID-19 Recession: Preliminary Estimates Using Microsimulation.** Urban Institute. Washington, USA.
- 36- Acs, G., & Carpman, M. (2020). **Employment, Income and Unemployment Insurance During COVID-19 Pandemic.** Urban Institute. Washington, USA.

- 37- Johnson, F., Buehring, A., Cassell, C. and Symon, G. (2006). **Evaluating qualitative management research: Towards a contingent criteriology.** International Journal of Management Reviews 8(3).
- 38- Van Maanen, J. (1998). **Different strokes: Qualitative research in the Administrative Science Quarterly from 1956-1996.** In John Van Maanen (Ed.) **Qualitative Studies of Organizations.** Newbury Park, CA: Sage Publications.
- 39- Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). **International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice.** Journal of International Business Studies, 1.

12 - الملاحق:

الاستبانة

الإخوة الكرام معلمي وموظفي وزارة التعليم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

فأفيد سعادتكم بأني أقوم بدراسة بعنوان: (جائحة فيروس كورونا المستجد كوفيد-19 وأثارها على أداء الموارد البشرية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين بها). الأثار التي أحدثتها جائحة كورونا كوفيد-19 التي اجتاحت العالم وأثرت في أوجه الحياة كافة ومن بينها التعليم، طالت الموارد البشرية في القطاع التعليمي. وهذه الدراسة تبحث أثر ذلك على أداء الموارد البشرية في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، والدروس المستفادة من ذلك من وجهة نظر العاملين بها. وتركز الاستبانة على: التعرف على آثار كورونا عالمياً ومحلياً، وكيف كان التكيف مع الجائحة في السعودية، وكيف كان تكيف الموارد البشرية في وزارة التعليم مع الجائحة من وجهة نظر العاملين بالوزارة. وتهدف هذه الدراسة إلى:

1- التعرف على آثار كوفيد-19 على العالم والمملكة العربية السعودية وعلى وزارة التعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة

2- بيان آثار كوفيد-19 المترتبة على أداء الموارد البشرية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين بها.

3- تحديد أبرز الدروس المستفادة من تجربة التعليم وموارده البشرية في ظل الجائحة.

- تراضي هذه الاستبانة القواعد المنظمة لأخلاقيات البحث العلمي بجامعة شقراء وجميع اللوائح التابعة لها.

- المشاركة في هذه الاستبانة اختيارية.

- لن تؤثر المشاركة في هذه الاستبانة بأي شكل من الأشكال على علاقة المستجيب بالوزارة.

- سيتم التعامل مع بيانات المستجيبين بسرية تامة ولن يتم الإفصاح عنها بأي حال من الأحوال.

- سيتم تزويد المشاركين بنتائج الدراسة، حال رغبتهم في ذلك.

وتقبلوا أطيب تحية وتقدير،،،

الباحث/ د. منصور بن عبدالرحمن الجنوبي

m_aljanobi@su.edu.sa

أولاً: البيانات الشخصية للاستبانة:

الاسم الثلاثي (اختياري)	المؤهل العلمي	التخصص	جهة العمل
سنوات الخدمة الوظيفية			
3-1	10-4	10- فأكثر	ذكر
			أنثى
هل أصبت بالكوفيد-19؟		نعم	لا

المحور	م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أولاً آثار كورونا عالمياً ومحلياً	1	بالفعل كان كوفيد-19 جائحة عالمية					
	2	كان الوضع خطيراً والمرض مجهولاً					
	3	الأضرار الاقتصادية بسبب الوباء على العالم كانت كبيرة جداً					
	4	تأخر بعض الدول في التعامل الحازم مع الوباء أدى إلى نتائج وخيمة لديها					
	5	ظهرت آثار الوباء على الناس فعلياً في السعودية					
	6	أصيب الكثيرون في الوزارة ونقلوا العدوى للآخرين					
	7	كانت الحالات شديدة أدت إلى وفاة بعض المصابين					
	9	كانت هناك أضرار اقتصادية شديدة على القطاع الحكومي في السعودية					
	10	كانت هناك أضرار اقتصادية شديدة على القطاع الخاص في السعودية					
	ثانياً التعامل مع الجائحة في السعودية	11	كان تعامل المملكة العربية السعودية مع الوباء مميزاً				
12		تعليق الحضور لمقرات العمل كان ضرورياً					
13		كان حظر التنقل في المدن وبينها مهما لمواجهة الجائحة					
14		الإجراءات الاحترازية التي أطلقتها الدولة للعودة إلى الأعمال كانت ناجحة جداً					
15		التوعية الصحية التي قامت بها السعودية خلال الوباء كانت ناجحة جداً					
16		أدى القطاع الصحي دوره خلال الجائحة بنجاح					

					تعاون المواطنين في تطبيق توجيهات الدولة بنجاح	17		
					كان تعليق الدراسة ضرورياً	18		
					تحويل الدراسة لتكون عن بعد كان ضرورة لمنع الانتشار الشديد للوباء	19		
					حملة العودة بحذر كانت ناجحة في وزارة التعليم	20	تكيف الموارد البشرية في وزارة التعليم مع الجائحة	ثالثاً
					استمر تطبيق التباعد الاجتماعي والإجراءات الاحترازية في الوزارة بنجاح	21		
					التعليم عن بعد حل مثالي لحماية أرواح الطلاب والمعلمين	22		
					المنصة التعليمية أدت دورها بنجاح في التعليم عن بعد	23		
					لا يجد المعلمون صعوبة في التدريس عن بعد	24		
					لا تمثل الاتصالات عائقاً أمام التعليم عن بعد في السعودية	25		
					لم تؤد ظروف الجائحة إلى أي انخفاض يذكر في أداء الموارد البشرية في الوزارة	26		
					بعض الأعمال والإجراءات أصبحت أسهل في فترة الجائحة	27		
					لم يجد العاملون في الوظائف الإدارية في الوزارة أي صعوبة للقيام بعملهم أثناء الجائحة	28		
					لم يتأثر التدريب والتطوير للموارد البشرية في الوزارة سلباً خلال الجائحة	29		
					وفرت الوزارة جميع ما احتاجه العاملون فيها في مقرات أعمالهم	30		
					الوزارة كانت مستعدة للتعامل مع مثل هذه الجائحة قبل حدوثها	31		
					لدى الوزارة القدرة على تقييم مستوى أداء العاملين فيها أثناء الجائحة	32		

المجلة العلمية لنشر البحوث

الاسم:

الرقم:

العدد:

الصفحة:

التاريخ:

البريد الإلكتروني:

الهاتف:

الفاكس:

الموقع الإلكتروني:

المجلة العلمية لنشر البحوث

الاسم:

الرقم:

العدد:

الصفحة:

التاريخ:

البريد الإلكتروني:

الهاتف:

الفاكس:

الموقع الإلكتروني:

المجلة العلمية لنشر البحوث

الاسم:

الرقم:

العدد:

الصفحة:

التاريخ:

البريد الإلكتروني:

الهاتف:

الفاكس:

الموقع الإلكتروني:

المجلة العلمية لنشر البحوث

الاسم:

الرقم:

العدد:

الصفحة:

التاريخ:

البريد الإلكتروني:

الهاتف:

الفاكس:

الموقع الإلكتروني:

المجلة العلمية لنشر البحوث

الاسم:

الرقم:

العدد:

الصفحة:

التاريخ:

البريد الإلكتروني:

الهاتف:

الفاكس:

الموقع الإلكتروني:

المجلة العلمية لنشر البحوث

الاسم:

الرقم:

العدد:

الصفحة:

التاريخ:

البريد الإلكتروني:

الهاتف:

الفاكس:

الموقع الإلكتروني: