

البحث السابع

تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في
ظل الأزمات

إعداد

ثامر محمد البلوي

كلية إدارة الأعمال / جامعة تبوك / دبلوم إدارة موارد بشرية

الملخص:

ظهرت جائحة كورونا أو كوفيد ١٩ لأول في مدينة يوهان الصينية في أوائل شهر ديسمبر ٢٠١٩. أعلنت منظمة الصحة العالمية رسمياً في ٣٠ يناير أن تفشي الفيروس يُشكل حالة طوارئ صحية عامة تبعث على القلق الدولي، وأكدت تحول الفاشية إلى جائحة يوم ١١ مارس ٢٠٢٠. تم الإبلاغ عن أكثر من 133 مليون إصابةً بكوفيد-١٩ في أكثر من ١٨٨ دولةً ومنطقةً حتى تاريخ ٨ أبريل ٢٠٢١ حسب أرقام منظمة الصحة العالمية وتضمنت الإصابات أكثر من ٢٨٦٠ ألف حالة وفاة. إضافة الى ذلك تسببت الجائحة في أضرار اقتصادية بالغة حيث أدى تفشي الفايروس الى أضخم ركود اقتصادي عرفه العالم من ١٩٢٩، حصل ذلك بعد تراجع الناتج المحلي والأنشطة الاقتصادية لأغلب الدول في العالم بشكل أدى إلى تراجع المبيعات وتسريح الموظفين وتراجع القدرات الشرائية للناس [1]. تأثر العمل الإداري بالجائحة مثل بقية القطاعات بما أن الجائحة أكبر من أزمة صحية عابرة وظهرت العديد من المحاولات والبحوث التي تحاول التخفيف من آثار الجائحة على سير العمل الإداري. في هذا الإطار يندرج موضوع هذا البحث الذي يهدف الى دراسة تأثير العمل الإداري المدمج على أداء موظفي جامعة تبوك. لتحقيق الغرض من الدراسة تم وضع استبانة محكمة لمعرفة الإمكانيات التي توفرها الجامعة من بيئة الكترونية ودورات لتطوير مهارات الموظفين وكذلك مدى تأثير الأداء الإداري للموظفين أثناء الجائحة من وجهة نظر مديريهم. وقد بينت استجابات أفراد العينة الى اتفاق جميع افراد عينة الدراسة على توفر جميع الإمكانيات اللازمة لحسن سير العمل الإداري عن بعد. كما بينت الدراسة أن لدى موظفي جامعة تبوك المهارات اللازمة للتعامل مع البرامج الإدارية والأجهزة الضرورية لسير العمل عن بعد. كما أكدت إجابات المديرين أن العمل المدمج يمثل خياراً فعالاً ليس فقط لتجاوز الأزمة بل لتطوير العمل الإداري وتحقيق أفضل درجات الأداء بأقل التكاليف الممكنة.

الكلمات المفتاحية: العمل المدمج، كوفيد ١٩، الأداء الوظيفي، جامعة تبوك.

Abstract:

Covid 19 pandemic first appeared in Johann, China, in early December 2019. On January 30, the World Health Organization (WHO) officially declared the outbreak to be a public health emergency of international concern, and confirmed fascism as a pandemic on March 11, 2020. As of April 8, 2021, more than 133 million Kofid-19 cases have been reported in more than 188 countries and regions, according to World Health Organization (WHO) figures. In addition, the pandemic caused severe economic damage, with the outbreak of viruses leading to the world's largest economic recession from 1929, following a decline in the domestic output and economic activities of most countries in the world that led to a decline in sales, layoffs and a decline in people's purchasing power. Administrative work has been affected by the pandemic like other sectors, as the pandemic is larger than a passing health crisis, and numerous attempts and research have emerged to mitigate the effects of the pandemic on the functioning of the administration. The subject of this research, which aims at examining the impact of integrated administrative work on the performance of the staff of the University of Tebok, is included. For the purpose of the study, an accurate identification was made of the possibilities offered by the University from an electronic environment and staff development courses, as well as the extent to which the management performance of staff during the pandemic was affected from the point of view of their managers. The responses of the sample members to the agreement of all members of the study sample to have all the means necessary for the remote functioning of the administration. The study also showed that the staff of the University of Tebok had the necessary skills to deal with the administrative programmes and equipment necessary for the remote operation of work. Managers' responses also confirmed that integrated work was an effective option not only to overcome the crisis but also to develop managerial work and achieve the best performance at the lowest possible cost.

Key words: Amalgamated Work, Covid 19, Administrative Performance, Tabuk University.

المقدمة:

تم إبلاغ المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية في الصين في ٣١ ديسمبر من عام ٢٠١٩م بحالات الالتهاب الرئوي المسبب لمرض غير معروف تم اكتشافه في مدينة ووهان بمقاطعة هوبي الصينية، وتم إعلان فيروس (كورونا الجديد) على أنه الفيروس المسبب لتلك الحالات من قِبَل السلطات الصينية يوم ٧ يناير ٢٠٢٠م. أعلنت منظمة الصحة العالمية رسميًا في ٣٠ يناير أن تفشي الفيروس يُشكل حالة طوارئ صحية عامة تبعث على القلق الدولي، وأكدت تحول الفاشية إلى جائحة يوم ١١ مارس. أُبلغ عن أكثر من 133 مليون إصابةً بكوفيد-١٩ في أكثر من ١٨٨ دولةً ومنطقةً حتى تاريخ ٨ أبريل ٢٠٢١، تتضمن أكثر من ٢٨٩٠ ألف حالة وفاة [1].

ينتقل الفيروس بالدرجة الأولى عند المخالطة للصيقة بين الأفراد، وغالبًا عبر الرذاذ والقطيرات التنفسية الناتجة عن السعال أو العطاس أو التحدث. تسقط القطيرات عادةً على الأرض أو على الأسطح دون أن تنتقل عبر الهواء لمسافات طويلة. في سياق أقل شيوعًا، قد يُصاب الأفراد نتيجة لمس العينين أو الفم أو الأنف بعد لمس سطح ملوث بالفيروس. تبلغ قابلية العدوى ذروتها خلال الأيام الثلاثة الأولى بعد ظهور الأعراض، مع إمكانية انتقال المرض قبل ظهورها عبر المرضى غير العرضيين [1].

ما زال وباء كورونا (كوفيد١٩)، منذ بدء تفشيه، يواصل انتشاره في أغلب مناطق العالم عبر موجات متلاحقة، وما زال البحث جارياً عن كيفية التغلب عليه. وما زالت الأسئلة المطروحة هي الأسئلة ذاتها التي طرحت في بدايات انتشاره وما ترتب عليه من إغلاقات وإجراءات وقائية فرضت حالات طوارئ على جزء كبير من البشرية. سرعة انتشار الوباء على الصعيد العالمي وما رافقه من قيود على الحركة والتنقل والتجمع، طرحت أسئلة جوهرية حول كيفية التعايش مع الأزمات وخصوصاً أزمة كورونا والطرق الممكنة للتخفيف من تداعياته.

أزمة كورونا التي أصبحت منذ أشهر محور اهتمام الباحثين والدارسين ليس في المجال الطبي البحث بل في كل المجالات التي تهدد استقرار المجتمعات. في مجال التعليم، أوجدت جائحة كوفيد - ١٩ أكبر انقطاع في نظم التعليم في التاريخ، وهو ما تضرر منه نحو ١.٦ مليار من طالبي العلم في أكثر من ١٩٠ بلداً وفي جميع القارات. وأثرت عمليات اغلاق المدارس وغيرها من أماكن التعلم على ٩٤ في المائة من الطلاب في العالم، وهي نسبة ترتفع لتصل إلى ٩٩ في المائة في البلدان المنخفضة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا.

ومن جهة أخرى حفزت الأزمة الابتكار داخل قطاع التعليم، وقد رأينا طرقاً مبتكرة دعماً لاستمرارية التعليم والتدريب، من الإذاعة والتلفزيون إلى الحزم التعليمية المنزلية. وجرى تطوير الحلول القائمة على التعليم عن بعد بفضل الحاجة الملحة لاستمرار العملية التعليمية في المدارس والجامعات مما يساهم في تقليص حجم الفاقد التعليمي خلال هاته الأزمات. في الجانب الإداري كان لابد من مواكبة هذا التطور على مستوى تأمين الدروس بضرورة تحقيق استمرارية الخدمات الإدارية للطلاب والمعلمين أو أعضاء هيئة التدريس. ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث المقترح حيث فرضت أزمة كورونا ضرورة التعايش مع الأزمات واعداد خطط بديلة لضمان استمرار العمل بنفس الكفاءة باستخدام الوسائل الحديثة.

اهتم الباحثون في السنوات الأخيرة بطرق تطوير الأداء الوظيفي في مختلف الإدارات التابعة لشركات أو مؤسسات مختلفة. في هذا الإطار اهتم الباحثان ناجي حزام والزهراء فضلون [3] العلاقات الإنسانية ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي، إذ هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مدى تأثير التشاور على أداء الموظفين الإداريين ومعرفة مدى تأثير المشاركة في اتخاذ القرار على أداء الموظفين الإداريين وكذا الوصول إلى معرفة مدى تأثير الروح المعنوية على أداء الموظفين الإداريين، وعليه فقد تناولت هذه الدراسة متغيرين أساسيين هما العلاقات الإنسانية والأداء الوظيفي.

تناول الباحثون في [4] دراسة موضوع المعوقات الوظيفية و علاقتها بأداء العاملين لدى المؤسسة العمومية للصحة بالديبيلة، وذلك بهدف البحث في العلاقة بين المعوقات الوظيفية و أداء العاملين بالمستشفى، و لتحقيق هذا الهدف تم التعرض إلى مختلف المداخل النظرية والدراسات التي عالجتها في ضوء كل من: علاقة أبعاد المعوقات الوظيفية بأداء العاملين و المتمثلة في المعوقات الإدارية و المعوقات المادية و الظروف الفيزيائية و المعوقات الاجتماعية، أما الجانب الثاني من الدراسة كان من المفترض أن يتم عرض الجانب الميداني و الذي يعد تجسيدا للإطار النظري على أرض الواقع إلا أنه بسبب الجائحة (كوفيد- ١٩) التي بسببها لمن نستطع إكمال هذا الفصل.

كما تناولت الباحثة أمثال حمد العريفان [7] التحديات المختلفة التي تواجهها الدول في ظل أزمة كورونا ومدى فعالية سير العملية التعليمية والتربوية في الدول بمختلف أيديولوجياتها وتوجهاتها؛ حيث أدى ظهور فايروس (Covid-19) المستجد إلى تغيير عدة خطط تعليمية على مستوى دول العالم والمستوى المحلي، والذي استوجب وجود عمليات لإدارة الأزمة الحديثة من قِبَل المراكز التعليمية والتربوية، وتوافر الخطط التعليمية المساندة. لقياس واقع إدارة الأزمة التربوية في ظل فايروس كوفيد ١٩.

بالرغم من كثرة الأبحاث في هذا المجال وتتنوع الدراسات الا ان القليل من الباحثين تطرق الى مسألة العمل الإداري في ظل الأزمات وكيفية تحقيق المرونة لضمان استمرار العمل الإداري بنفس الكفاءة. في هذا الإطار يندرج هذا البحث الذي يضع اطارا جديدا للعمل الإداري يعرفه الباحث بالعمل المدمج ويسعى من خلال الدراسة الحالية الى معرفة مدى تأثيره على الأداء الوظيفي لموظفي جامعة تبوك خلال الازمات من خلال دراسة تمت خلال أزمة كورونا.

تعريف العمل الإداري المدمج:

يعرف الباحث العمل الإداري المدمج بأنه مزيج بين العمل الاداري الحضورى والعمل عن بعد بطريقة مناسبة وبما يحقق أعلى درجات الأداء الوظيفي وبأقل تكلفة ممكنة.

مشكلة الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف على الصعوبات التي من الممكن ان تواجه جامعة تبوك في ظل أزمة كورونا او الأزمات المشابهة. كما تسعى الدراسة الى التعرف على الإمكانيات المتاحة لدى جامعة تبوك للتعايش مع الأزمات وضمان استمرارية العمل الإداري بكفاءة وفاعلية.

أسئلة الدراسة:

- ما مدى توافر الإمكانيات اللازمة من برامج وأجهزة لدى جامعة تبوك لتطبيق العمل الاداري المدمج من وجهة نظر مدراء الادارات؟
- ما مدى توافر المهارات التقنية والتكنولوجية لدى موظفي جامعة تبوك لتطبيق العمل المدمج؟
- ما هو تأثير العمل المدمج على الأداء الوظيفي لموظفي الجامعة من وجهة نظر مدراء الإدارات في جامعة تبوك؟

أهمية الدراسة:

يسعى البحث الى بيان ما تحتويه جامعة تبوك من إمكانيات تجعلها قادرة على ضمان استمرار العمل الإداري في ظل الازمات. كما تهدف الدراسة الى معرفة مدى تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي لموظفي الجامعة من وجهة نظر مدراء الإدارات.

- أهداف الدراسة :

- معرفة تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء.
- معرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابة أفراد العينة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تعزى لمتغيرات (النوع (ذكر-أنثى) ومتغير سنوات الخبرة (أقل من

٥ سنوات و بين ٥ و ١٠ سنوات و أكبر من ١٠ سنوات) و متغير عدد الموظفين الذي يرأسهم المدراء (أقل من ٥ موظفين و بين ٥ و ١٠ موظفين و أكثر من ١٠ موظفين)؟

- حدود الدراسة :

- الحد الموضوعي :اقتصرت الدراسة على تناول المتغيرات التالية: النوع - سنوات الخبرة - عدد الموظفين الذين يرأسهم المدراء .
- الحد المكاني: منطقة تبوك في المملكة العربية السعودية.
- الحد الزمني: تم التطبيق في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤١-١٤٤٢ هـ .
- الحد البشري : تم التطبيق على مجتمع جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي لملائمته هدف الدراسة والمتعلق بالتعرف على تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء .

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المدراء ورؤساء الوحدات بجامعة تبوك وفروعها.

عينة الدراسة:

تم تحديد حجم العينة المناسب للدراسة الحالية بـ (٤٠) فرد من المدراء ورؤساء الوحدات بجامعة تبوك وفروعها .

وقد اعتمدت الدراسة في اختيار العينة على أسلوب العينة العشوائية لسحب العينة من مجتمع الدراسة؛ وذلك من أجل مراعاة متغير النوع (ذكر-أنثى) و متغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات و بين ٥ و ١٠ سنوات و أكبر من ١٠ سنوات) و متغير عدد الموظفين الذي يرأسهم المدراء (أقل من ٥ موظفين و بين ٥ و ١٠ موظفين و أكثر من ١٠ موظفين) عند اختيار أفراد عينة الدراسة ، ويوضح الجدول التالي خصائص عينة الدراسة :

جدول (١) خصائص عينة الدراسة

العدد	المتغير	
33	ذكر	النوع
7	أنثى	
٤٠	المجموع	
2	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
10	و بين ٥ و ١٠ سنوات	
28	أكبر من ١٠ سنوات	
٤٠	المجموع	
11	أقل من ٥ موظفين	عدد الموظفين الذي يرأسهم المدرء
12	بين ٥ و ١٠ موظفين	
17	أكثر من ١٠ موظفين	
٤٠	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن عدد عناصر العينة موزعة علي جميع المتغيرات بصورة مقبولة لإجراء الدراسة.

- أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة ؛ فيعد الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين (عبيدات ؛ عدس وعبدالحق ، ١٩٨٨) ، وقد اتبع الباحث الخطوات التالية في إعداد الاستبيانين.

-استبيان تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدرء. اعتمد الباحث في إعداد الاستبيان على المصادر التالية : الدراسات التي تناولت تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدرء، وتم إعداد الصورة الأولية للاستبيان وتكون من (٢٣) فقرة موزعة على بعدين بواقع (١٠) فقرات للبعد الأول و (١٣) فقرة للبعد الثاني، يطلب فيها من الفرد اختيار استجابته وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) يتم تقديرها من (٥-١) درجة ، إذ تشير الدرجة المنخفضة إلى عدم الموافقة على الفقرة والدرجة المرتفعة إلى الموافقة على الفقرة، ولغرض معرفة مناسبة التعليمات والفقرات وبدائل الإجابة والتحقق من الخصائص السيكومترية للاستبيان تم إجراء التالي :

(ع (٦٧)، مجلد (٤٩) ، ٢٠٢١ م)

- **صدق المحتوى** : تم عرض الصورة الأولية للاستبيان على (٥) محكمين متخصصين في الإدارة، ابدوا رأيهم من حيث الابعاد ومناسبة الفقرات وصياغتها والمعنى ، وقام الباحث بإجراء التعديلات المطلوبة في إعادة صياغة الفقرات المطلوبة.

- **صدق الاتساق الداخلي** : تم التطبيق على عينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) فرد تم اختيارهم عشوائيا من جامعة تبوك (من غير العينة الأساسية للدراسة) ، للتحقق من صدق الاتساق الداخلي وحساب معامل ارتباط بيرسون لبيان العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية استعمال معامل ارتباط بيرسون لبيان العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على الاستبانة، وتراوحت معاملات الارتباط للفقرات ما بين ٠.٦٧ - ٠.٨١ ، كما تم حساب معامل الارتباط ما بين ابعاد الاستبيان والدرجة الكلية ويوضح الجدول التالي النتائج :

جدول (٢) معاملات ارتباط ابعاد استبيان تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء

م	المحور	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
١	قياس الامكانيات المتاحة للعمل عن بعد	٠.٩٠	معنوي
٢	أثر العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك أثناء الأزمات	٠.٩٢	معنوي

ويتضح من نتائج الجدول السابق ان معاملات ارتباط ابعاد استبيان تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء بالدرجة الكلية دالة وتراوحت ما بين ٠.٩٠ - ٠.٩٢

- **ثبات الاستبانة** : تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ "Cronbach's alpha" وهي تعتمد على قياس الاتساق الداخلي لعناصر المقياس ومكوناته، وذلك من خلال قياس الترابط والاتساق بين فقرات كل بعد من الابعاد، وتستخدم للتعرف على ثبات ابعاد أداة الدراسة في قياسها لتأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (٣).

جدول (٣) معاملات ارتباط ابعاد استبيان تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء

م	المحور	معامل الثبات	الدلالة الاحصائية
١	قياس الامكانيات المتاحة للعمل عن بعد	٠.٨٨	معنوي
٢	أثر العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك أثناء الأزمات	0.89	معنوي

تشير النتائج في الجدول (٣) إلى أن قيمة معاملات الثبات للأداة الكلية ومحاورها كانت مرتفعة، ومناسبة لأغراض الدراسة الحالية؛ حيث بلغت قيمة معامل ثبات الأداة الكلية في قياس الامكانيات المتاحة للعمل عن بعد (٠.٨٩)، وبلغت قيمة معامل ثبات الأداة الكلية في أثر العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك أثناء الأزمات (٠.٨٣) وجميع هذه القيم دالة عند مستوى ٠.٠٠١، وهي درجة يمكن الوثوق بها، ويمكن القول معها: إن الأداة على درجة عالية من الثبات، وصالحة للمعالجة الإحصائية.

معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لفقرات الاستبانة ككل هو (٠.٧٨)، وهي درجة يمكن الوثوق بها.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

- **نتائج السؤال الأول :** ونصه " ما تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب لدرجة تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء لبعدي الاستبانة كما يلي:

أولاً: قياس الامكانيات المتاحة للعمل عن بعد

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لقياس الامكانيات المتاحة للعمل عن بعد في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى ^(١)
٤	لدى الموظفين القدرة على استخدام الأنظمة الادارية التي توفرها الجامعة مثل نظام سهل ونظام مسار	3.75	0.98	١	مرتفعة
٦	اشعر بالحرج عند الاتصال بأحد الموظفين حين يكون خارج الدوام.	3.60	1.13	٢	مرتفعة
١	توفر الجامعة منظومة تقنية متطورة تضمن استمرار العمل بكفاءة أثناء الأزمات.	3.55	0.90	٣	مرتفعة
٧	لدى الموظفين دافع ذاتي للعمل والانجاز.	3.55	0.90	٤	مرتفعة
٩	تهتم الجامعة بتطوير إجراءات العمل بما يحقق المرونة والتميز في الأداء الوظيفي.	3.55	1.01	٥	مرتفعة
٥	يستخدم الموظفون ايميلاتهم الرسمية.	3.50	0.99	٦	مرتفعة
٢	يملك الموظفون المهارات اللازمة في مجال الحاسب.	3.40	0.81	٧	متوسطة
١٠	يتم تدريب الموظفين على إجراءات العمل وكيفية تنفيذها	3.40	0.81	٨	متوسطة
٣	أغلب الموظفين لديهم الأجهزة اللازمة للعمل عن بعد (جهاز كمبيوتر، انترنت.....)	3.35	1.27	٩	متوسطة
٨	تهتم الجامعة بتطوير مستوى أداء الموظفين.	3.25	1.13	١٠	متوسطة
	قياس الامكانيات المتاحة للعمل عن بعد	٣.٤٩	٠.١٥		مرتفعة

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن مستوى الامكانيات المتاحة للعمل عن بعد جاء بشكل عام بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي وانحراف معياري قدره (٣.٤٩ ± ٠.١٥) ، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (٤) وهي " لدى الموظفين القدرة على استخدام الأنظمة الادارية التي توفرها الجامعة مثل نظام سهل ونظام مسار " بمتوسط حسابي وانحراف معياري قدره (٣.٧٥ ± ٠.٩٨) ، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (٦) وهي " اشعر بالحرج عند الاتصال بأحد الموظفين حين يكون خارج الدوام." بمتوسط حسابي وانحراف معياري قدره (٣.٦٠ ± ١.١٣) .

(١) يعبر ارتفاع الدرجة في الاستبانة عن ارتفاع قبول البند وانخفاض الدرجة عن رفض البند ، لذلك تصنف

الاستجابة من خلال المتوسط كما يلي: (من ٥-٤.٢١ مرتفعة جدا) (من ٤.٢٠- ٣.٤١ مرتفعة) (من ٣.٤٠-٢.٦١

متوسطة) (من ٢.٦٠-١.٨١ منخفضة) (من ١.٨٠-١ منخفضة جدا)

ثانياً: أثر العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك أثناء الأزمات

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب أثر العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك أثناء الأزمات من وجهة نظر المدراء

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١٢	تغيير مكان العمل يساهم في تغيير مزاج الموظف الى الأحسن ويزيد من إنتاجيته.	4.00	1.01	١	مرتفعة
١٣	يجب أن لا يستمر العمل عن بعد لفترات طويلة حتى لا يشعر الموظف بالانطوائية	3.80	1.09	٢	مرتفعة
٢	العمل الإداري المدمج يساهم في سرعة انجاز العمل وجودته.	3.75	0.98	٣	مرتفعة
٧	يتناقل الموظفون أثناء الدوام الحضوري الأخبار السيئة المتعلقة بكوفيد ١٩.	3.75	1.08	٤	مرتفعة
٥	أقدم الدعم للموظفين للعمل عن بعد عندما يطلب مني ذلك.	3.65	0.95	٥	مرتفعة
٦	ساهم العمل عن بعد في تقليل القلق المحيط بكوفيد ١٩.	3.65	0.95	٦	مرتفعة
٩	أشعر بالراحة عند التواصل مع الموظفين عن بعد.	3.65	0.95	٧	مرتفعة
٤	يلتزم الموظفون بالجدول الزمني لإنجاز مهامهم الإدارية عند العمل عن بعد.	3.55	0.90	٨	مرتفعة
١٠	الأخبار المتعلقة بكوفيد ١٩ تؤثر على إنتاجية الموظفين.	3.50	0.88	٩	مرتفعة
١	أثناء جائحة كورونا يسير العمل الإداري بطريقة طبيعية.	3.40	0.81	١٠	متوسطة
٣	قبل جائحة كورونا كنت ألاحظ ملل بعض الموظفين من الدوام.	3.40	1.03	١١	متوسطة
١١	بعد ظهور كورونا أصبح الاختلاط بين الموظفين قليلا وكذلك الأحاديث الجانبية مما زاد ساعات العمل الفعلية.	3.30	1.16	١٢	متوسطة
٨	لدى الموظفين صعوبة في العمل بالمنزل نظرا لكثرة عوامل التشثيت.	3.20	0.76	١٣	متوسطة
	أثر العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي	٣.٥٨	٠.٢٢		مرتفعة

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن مستوى أثر العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي جاء بشكل عام بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي وانحراف معياري قدره (٣.٥٨ ± ٠.٢٢) ، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (١٢) وهي " تغيير مكان العمل يساهم في تغيير مزاج الموظف الى الأحسن ويزيد من إنتاجيته." بمتوسط حسابي وانحراف معياري قدره (٤.٠٠ ± ١.٠١) ، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (١٠) وهي " يجب أن لا يستمر العمل عن بعد لفترات طويلة حتى لا يشعر الموظف بالانطوائية " بمتوسط حسابي وانحراف معياري قدره (٣.٨٠ ± ١.٠٩) .

- **نتائج السؤال الثاني :** والذي ينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابة أفراد العينة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تعزى لمتغيرات النوع (ذكر-أنثى) ومتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات و بين ٥ و ١٠ سنوات و أكبر من ١٠ سنوات) و متغير عدد الموظفين الذي يرأسهم المدراء (أقل من ٥ موظفين و بين ٥ و ١٠ موظفين و أكثر من ١٠ موظفين)؟".

أولاً/ متغير النوع:

للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تعزى لمتغير النوع (ذكر-أنثى) أستخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الدراسة، وكانت النتائج كما في الجدول (٦):

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (Independent Samples T-test) للعينات المستقلة، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (٦)

نتائج اختبار (Independent Samples T-test) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تعزى لمتغير النوع (ذكر-أنثى)

عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	الفرق في الوسط	مستوى الدلالة	الدلالة
33 من الذكور	73.0 0	2.83	1.14	38	5.60	٠.٢٦١	غير دالة
7 من الإناث	78.6 0	13.0 9					

تشير المتوسطات الحسابية في الجدول (٦) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تعزى لمتغير النوع (ذكر-أنثى) ؛ وذلك لأن مستوى الدلالة أكبر من ٠.٠٥ .

ثانياً/ متغير سنوات الخبرة:

للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء وفقاً لمتغير سنوات الخبرة- أستخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وكانت النتائج كما في الجدول (٧):

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

العمر			الإحصائيات الوصفية
أقل من ٥ سنوات	٥-١٠	أكثر من ١٠ سنوات	
73.00	78.60	83.14	المتوسط
2.83	13.09	14.28	الانحراف المعياري

تشير المتوسطات الحسابية في الجدول (7) إلى وجود فروق ظاهرة بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ولمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية للفروق في المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات و بين ٥ و ١٠ سنوات و أكبر من ١٠ سنوات)، أستخدم تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (٨).

جدول (٨) نتائج تحليل (One Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع الوسط	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	304.17	2.00	152.09	0.80	0.46
داخل المجموعات	7053.83	37.00	190.64		
المجموع	7358.00	39.00			

تشير النتائج في جدول (٨) إلى عدم وجود فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

ثالثاً/ متغير المستوى التعليمي:

للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء وفقاً لمتغير عدد الموظفين - أستخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وكانت النتائج كما في الجدول (٩):

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تبعاً لمتغير عدد الموظفين

الإحصائيات الوصفية	العمر	
	أقل من ٥ موظفين	أكثر من ١٠ موظفين
المتوسط	77.00	86.41
الانحراف المعياري	7.95	16.88

تشير المتوسطات الحسابية في الجدول (٩) إلى وجود فروق ظاهرة بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ولمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية للفروق

في المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير عدد الموظفين الذي يرأسهم المدراء (أقل من ٥ موظفين و بين ٥ و ١٠ موظفين و أكثر من ١٠ موظفين)، أستخدم تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٠).

جدول (١٠)

نتائج تحليل (One Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة ح حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تبعاً لمتغير عدد الموظفين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع الوسط	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	729.22	2.00	364.61	2.04	.15
داخل المجموعات	6628.78	37.00	179.16		
المجموع	7358.00	39.00			

تشير النتائج في جدول (١٠) إلى عدم وجود فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير العمل الإداري المدمج على الأداء الوظيفي في جامعة تبوك في ظل الأزمات من وجهة نظر المدراء تبعاً لمتغير عدد الموظفين.

مناقشة نتائج الدراسة:

في هذا البند سنقف على مجمل ما توصلت اليه الدراسة من نتائج التحليل الاحصائي، حيث ان الدراسة في ظل الظروف التي انطبقت عليها اشارت الى اتفاق جميع افراد عينة الدراسة على شعورهم بجودة الحياة في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ وهذا ما عكسته نتائج المحور الاول، كما أجمع افراد العينة على أن لديهم شعور مرتفع بالأمن الفكري والاستقرار النفسي، مما يعني ان رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج جودة الحياة بشكل خاص ساهما في تحسين نظرة طلاب الجامعة للمستقبل وتطلعهم للنجاح في حياتهم المهنية مع وجود آفاق وفرص الابداع المتاحة للشباب. كما بينت الدراسة ان هناك علاقة وطيدة بين مؤشر جودة الحياة والأمن الفكري لدى طلاب جامعة تبوك.

هذا وقد بينت الدلائل الاحصائية في الجدول (١) وجود مستوى مرتفع في الشعور بجودة الحياة لدى طلاب جامعة تبوك ، يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال النظر لجودة الحياة على أنها مفهوم واسع يتأثر بالعديد من الجوانب المتداخلة من النواحي الذاتية والموضوعية، مرتبطة أساسا بالحالة الصحية والنفسية للطالب، بمدى نجاحه في تكوين علاقات اجتماعية مميزة ومدى استقراره في البيئة التي تحيط به. أثبتت الدراسة أيضا أن أغلب الطلاب الذين شملهم البحث يشعرون

بالرضا عن الحياة ويدركون قوى ومتضمنات حياتهم ويشعرون بالسعادة من خلال العيش في تناغم وتوافق مع جوهر الانسان والقيم المساندة للمجتمع. كما أكد أغلب الطلاب رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومن خلال برنامج جودة الحياة ساهم بشكل مباشر في زيادة الأمل لديهم وشعورهم بالقدرة على تحقيق أهدافهم وطموحاتهم، يمكن تفسير ذلك بالنظر الى محتوى برنامج جودة الحياة الذي تم اطلاقه ضمن رؤية المملكة الطموحة والذي يهدف الى بناء مجتمع ينعم أفراده بأسلوب حياة متوازن من خلال تهيئة البيئة اللازمة لدعم واستحداث خيارات جديدة تعزز مشاركة الشباب خصوصا في الأنشطة الثقافية والترفيهية والرياضية، مما سيؤدي إلى توليد العديد من الوظائف وتنويع النشاط الاقتصادي، ويسهم في تعزيز مكانة المدن السعودية لتكون في مصاف أفضل المدن العالمية. هذه الأهداف الطموحة، عززها برنامج جودة الحياة بعدد من المبادرات لتحسين نمط حياة الفرد والأسرة، وتشجيع المشاركة في الأنشطة الثقافية والترفيهية والرياضية، وزيادة الفرص الاستثمارية، وتنويع النشاط الاقتصادي، ليصبح اقتصاد المملكة أكثر ازدهارا، والمجتمع السعودي أكثر حيوية بما يتوافق مع المحاور الرئيسة الواردة في الرؤية.

برنامج جودة الحياة لا تعني المشروعات الضخمة فقط والتي هدفها تحسين حياة الأسرة والمجتمع، ولكن المقصود أيضاً تحفيز الأفكار والمشروعات الإبداعية التي هي في النهاية ستصب في مصلحة بناء فرص جديدة للأفراد، وهذا هو الهدف الأسمى لبرنامج جودة الحياة والتي لن تحقق نجاحها ما لم يشعر كل فرد بأن الفرص توفرت له بشكل متساوٍ مع الآخرين، وهو ما يسهم بشكل رئيسي في تحقيق التوازن النفسي للشباب السعودي وتعزيز نظرتهم الإيجابية للمستقبل.

بينت الدراسة في محورها الثاني بأن أغلب طلاب جامعة تبوك يتقبلون وجهات النظر الأخرى التي تختلف عن وجهة نظرهم في الحدود المعقولة وهذا دليل على قدرتهم على تقبل الآخر مهما كان الاختلاف وعلى اعتمادهم لغة الحوار في إدارة الاختلاف وهو ما يمثل حصنا منيعا أمام الأفكار المتطرفة والانحراف الفكري. كما بينت الدراسة أن أغلب الطلاب يمتلكون وعيا تاما بالأحداث الدولية وباستطاعتهم تمييز المتأمرين على استقرار وطنهم كما أظهرت الدراسة وعي الطلاب بأن الشائعات والمنشورات المظلمة تهدد أمن المجتمع والوطن وهو ما يؤكد تحلي الطلاب في جامعة تبوك بروح المسؤولية تجاه قضايا المجتمع والوطن.

كما أثبتت الدراسة، وجود علاقة بين جودة الحياة والاستقرار النفسي للطلاب وتمتعهم بجانب كبير من الامن الفكري حيث كانت استجابة العينة التي قمنا بدراستها مرتفعة في محور جودة الحياة وهو ما يبين تعايش الطالب بطريقة فعالة مع محيطه الاجتماعي سواء داخل الجامعة أو خارجها. وقد بينت الدراسة التي أجريت على نفس الطلاب في المحور الثاني ان نسبة الامن

الفكري لديهم عالية وهو ما يؤكد فرضية العلاقة بين ارتفاع مؤشر جودة الحياة لدى الطالب ومدى شعوره بالأمن الفكري.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه هذه الدراسة من نتائج تمت صياغة التوصيات التالية:

- وضع برنامج تدريبي الزامي لموظفي الجامعة في مجال التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها في العمل الإداري.
- توفير بيئة تقنية حديثة من خلال تطوير البنية الأساسية لها، في جميع الإدارات وتحديثها بشكل مستمر.
- التطوير الدائم للتطبيقات الإدارية.
- تطبيق العمل عن بعد يوم في الأسبوع على الأقل مع توفير الإمكانيات التقنية اللازمة لذلك.

المراجع:

المراجع العربية:

١. منظمة الصحة العالمية. العدوى بفيروس كورونا
[/https://www.who.int/csr/disease/coronavirus_infections/ar](https://www.who.int/csr/disease/coronavirus_infections/ar)
٢. عبيدات، ذوقان ؛ عدس ، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد (١٩٨٨). البحث العلمي مفهومه ، أدواته ، أساليبه ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع.
٣. حزام ناجي، فضلون الزهراء، تأثير العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بمجموعة ثانويات بمدينة عين فكرون، رسالة ماجستير ٢٠٢٠ جامعة أم البواقي.
٤. عباد، أحمد . معامير، سامي . المعوقات الوظيفية و علاقتها بأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة . رسالة ماجستير ٢٠٢٠. قسم العلوم الإجتماعية. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة الوادي
٥. إيّان متروف وغس أناغنوس .إدارة الأزمات قبل حدوثها . المترجمون عودة المجالي وسعاد المجالي. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ٢٠١١م.
٦. محمد إبراهيم .المدير والاتجاهات الإدارية الحديثة .القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٩٧م.
٧. إدارة الأزمة التربوية في وزارة التربية والتعليم العالي الكويتية في ظل جائحة (Covid-19) من وجهة نظر العاملين فيها: تصوّر مقترح المقالة ٦، المجلد ٣٧، العدد ٣، مارس ٢٠٢١، الصفحة 202-236.

المراجع الأجنبية:

1. Bates, J. University leader's response to crisis on campus: Mercer university. atlanta, 2015.
2. Dolan, T. "Few Schools Are Ready to Manage a Crisis." The Education Digest 72 (2006): 4- 8.