

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية : دراسة ميدانية بالتطبيق على القطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة أسوان.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل بما تشمله من متغيرات تتمثل فى التباعد الإجتماعى داخل مكان العمل وتخفيض حجم العمالة والعمل عن بعد من خلال الإنترنت كمتغير مستقل وتأثير ذلك على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية كمتغير تابع. وقد تم الإعتماد على المنهج الوصفى التحليلى ومثلت الإستبانة الأداة الرئيسية للوصول إلى النتائج ، حيث قد تكون مجتمع الدراسة من العاملين المعينين فى منظمات القطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان بجنوب صعيد مصر خلال عامى ٢٠٢٠ و٢٠٢١ والمسجلين بقواعد البيانات بديرية القوى العاملة بالمحافظة ، وتكونت عينة الدراسة التى تم إختيارها بطريقة عشوائية طبقية بعدد (٣٥٦) مفردة، حيث تم تحديد حجم العينة طبقا لجدول حجم العينة عند معامل ثقة ٩٥% وحدود خطأ ٥% ولتحليل البيانات ومعالجتها تم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss) .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها يوجد تطبيق للتباعد الإجتماعى داخل مكان العمل ولكن يوجد بعض القصور فى بعض عناصر التباعد الإجتماعى داخل مكان العمل ويظهر ذلك من خلال عدم الاهتمام الكافى من جانب المنظمة بإعلام وتوعية العاملين بإجراءات التباعد الإجتماعى داخل مكان العمل ، بالإضافة إلى قيام المنظمات موضع الدراسة بتخفيض حجم العمالة كأحد الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل لمواجهة جائحة كورونا ، خلصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة الحرص على تكثيف عمليات التوعية والإعلام للعاملين بإجراءات التباعد الإجتماعى داخل

مكان العمل بالإضافة إلى معالجة أى قصور للبنية التكنولوجية اللازمة لإمكانية الاعتماد على الإنترنت بصورة كبيرة وأساسية لإنجاز الأعمال بما يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها وتعديل المنظمات لخطتها الإستراتيجية للتوظيف مع الأخذ فى الاعتبار المستجدات والظروف البيئية التى أسفرت عنها جائحة فيروس كورونا المستجد covid-19. الكلمات المفتاحية: الإجراءات الاحترازية ، جائحة كورونا، التباعد الاجتماعى، تخفيض حجم العمالة، العمل عن بعد، إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

Abstract

This study aimed to identify the application of precautionary measures for the Corona pandemic in the workplace, including the variables represented in social distancing within the workplace, reducing the employment volume and working remotely through the Internet as an independent variable and its impact on the strategy of employing human resources as a dependent variable. The descriptive analytical approach was relied on and the questionnaire represented the main tool to reach the results as the study community may be from the employees appointed in the private and investment sector organizations in Aswan Governorate in southern Upper Egypt during the years 2020 and 2021 and those registered in the databases of the Directorate of Manpower in the governorate and the sample of the study that was selected In a stratified random manner with a number of (356) singles where the sample size was determined according to the sample size tables at a confidence coefficient of 95% and limits of error 5% and For data analysis and processing the statistical packages (spss) program was used.

The study reached to a set of results the most important of the results were there is an application of social distancing within the workplace but there are some shortcomings in some elements of social distancing within the workplace and this appears through the lack of sufficient attention on the part of the organization to inform and educate workers about social distancing procedures within the workplace, in addition to The organizations under study reduce the volume of employment as one of the precautionary measures within the workplace to confront the Corona pandemic. The most important recommendations are the need to ensure intensifying awareness-raising and information processes for workers with social distancing measures inside the workplace in addition to addressing any shortcomings in the technological infrastructure necessary for the possibility of relying on the Internet in a large and essential way to accomplish work in a way that enables the organization to achieve its goals , Organizations must change their strategic plan for employment and taking into account developments and circumstances environment resulting from the COVID-19 pandemic. Keywords: precautionary measures, Corona pandemic, social distancing, reducing the size of employment, remote work, human resource recruitment strategy.

المقدمة:

إنه خلال شهر يناير ٢٠٢٠ قامت منظمة الصحة العالمية بالإعلان عن تفشي مرض كورونا المستجد في مدينة ووهان وسط الصين، مما أثار ذلك الرعب والقلق على المستوى الدولي مما يعني ذلك أن هناك خطرا كبيرا من إنتشار المرض المرتبط بفيروس كورونا

المستجد (COVID-19) في بلدان متعددة على مستوى العالم في ذات الوقت حيث تأثرت العديد من البلدان وبالفعل تم تسجيل عشرات الآلاف من الحالات ، يمكن أن يصاب الأشخاص بفيروس كورونا المستجد (COVID-19) عن طريق لمس الأسطح أو الأشياء الملوثة ثم لمس الأعين والأنف والفم إذا كانوا على بعد يقل عن متر واحد من شخص مصاب بكوفيد-19 ويمكن أن تنتقل لهم العدوى عن طريق إستنشاق قطرات تخرج أو تفرز من خلال الشخص المصاب أى أن كوفيد-19 ينتشر بنفس طريقة إنتشار الإنفلونزا.

تطلب مواجهة فيروس كورونا المستجد إتباع المنظمات لمجموعة من الإجراءات الاحترازية الهامة والضرورية داخل مكان العمل لمواجهة تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد والمحافظة على العاملين والعناصر البشرية بالإضافة إلى العمل على إستمرار نشاط المنظمة ولوجزئيا ويقوم الباحث بالتعرف على تطبيق الاجراءات الاحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل من خلال تناول مجموعة من الأبعاد والمتغيرات المتمثلة في التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل وتخفيض حجم العمالة والعمل عن بعد من خلال الإنترنت.

يعتبر التوظيف عملية جذب مجموعة كبيرة من المتقدمين ذوي الجودة العالية لاختيار الأفضل بينهم (Fiseha,2021,7) ، وتمثل إستراتيجية التوظيف خطة منهجية منظمة متكاملة موجهة مستقبليا تمتد أبعادها الإستراتيجية الفرعية إلى الإستقطاب والاختيار والتعيين وتتضمن مجموعة من الإجراءات والأنشطة والسياسات المرسومة والقواعد والمبادئ والمعايير المحددة المتكاملة والمتوافقة فيما بينها بهدف تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمات (الحجاج، ٢٠٢٠، ١٥) ويقوم الباحث بالتعرف على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية من خلال تناول مجموعة من الأبعاد والمتغيرات المتمثلة في إستقطاب وإختيار وتعيين الموارد البشرية.

ان للانتشار المتزايد لـ COVID-19 آثار وخيمة على رفاهية معظم المنظمات والمهنيين (kalogiannidis,2021,43) مما إستدعى إدارة هذه المنظمات لإيجاد حلول بارعة لضمان استمرارية شركاتهم ومساعدة موظفيهم للتعامل مع هذه الأزمة غير العادية (Hamouche, 2021,2) مما جعل المنظمات تقوم بإتباع بعض

الإجراءات الاحترازية والتي كان لها بعض التأثيرات المتمثلة في التأثير على الوظائف وفرص العمل وطبيعة الوظائف (عبد الباسط & سيدهم، ٢٠٢١، ٢٨). حرصت هذه الدراسة على تسليط الضوء على الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل وأثره على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان (موضع الدراسة).
أولاً: الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات الحديثة الأجنبية منها والعربية الإجراءات الاحترازية ومن أحدث هذه الدراسات التي إطلع عليها الباحث دراسة (Tong,k.k.et al.,2020) حيث هدفت الدراسة إلى إختبار مدى قابلية الإلتزام بتطبيق التباعد الإجتماعى كأحد أبعاد التدابير السلوكية الإحترازية على الحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد(covid-19) بالإضافة إلى إستكشاف إستراتيجيات لتعزيز الإلتزام بالإجراءات الإحترازية ل (covid-19) وتوصلت الدراسة إلى وجود إرتباط إيجابى بالإلتزام بالإجراءات الإحترازية المتمثلة فى غسل اليدين وإرتداء قناع الوجه والتباعد الإجتماعى وبين الحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد (covid-19).

دراسة (Ramadan,M.et al., 2021) والتي هدفت إلى تقييم مستوى الإجراءات الإحترازية سواء فى المنزل أو فى مكان العمل بين الاطباء اللذين كانوا فى الخدمة الوطنية أثناء الإغلاق فى الأردن، وتوصلت الدراسة إلى أن الإجراءات الإحترازية أثناء العمل الأكثر ممارسة هى التباعد الإجتماعى وتنظيف الأيدى بالإضافة إلى النظافة السليمة قبل وأثناء الوجبات والتي كانت أكثر الإجراءات التي تم ممارستها داخل مكان العمل للحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد (covid-19) داخل مكان العمل

دراسة (Hsieh et al., 2020) حيث هدفت الدراسة إلى دراسة أثر التدابير الإحترازية على جائحة كورونا covid-19 فى تايوان وقد توصلت الدراسة إلى أن التدابير الإحترازية والمتمثلة فى التباعد الإجتماعى والحماية الشخصية وغسل اليدين المتكرر وإلغاء الإجتماعات وإغلاق المرافق يؤثر إيجابيا على الحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد covid-19 والحماية من أمراض الجهاز التنفسى .

دراسة (Binsaleh,N.et al.,2021) هدفت الدراسة إلى تقييم معرفة وممارسة التدابير الوقائية لمواجهة فيروس كورونا المستجد (covid-19) من قبل العاملين في مجال الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية والمتمثلة في التعرف على مدى الوعي بالمرض والإتجاهات والإجراءات المحتملة والتنبؤات المرتبطة بمواجهة فيروس كورونا المستجد (covid-19) ، وقد توصلت الدراسة إلى أن المعرفة والوعي بإجراءات الوقاية له تأثير كبير على مواجهة فيروس كورونا المستجد، كما يمثل التباعد الإجتماعي كأحد أبعاد التدابير الوقائية بالإضافة إلى أن التدريب وإقامة دورات التوعية تمثل أحد الأبعاد المؤثرة على زيادة الوعي والمعرفة الذي بدوره يؤثر إيجابيا على مواجهة إنتشار فيروس كورونا المستجد.

دراسة (Enabulele&Esther ,2021) حيث هدفت الدراسة إلى تقييم مخاطر covid-19 وممارسة إجراءات إحترازية ضد إنتشار الفيروس بين العاملين في مجال الرعاية الصحية بنيجيريا، وقد توصلت الدراسة إلى أن ٢٢.٤% فقط هم اللذين تلقوا التدريب على الوقاية من العدوى ومكافحتها في مكان العمل حيث تلقى ١٢.٢% تدريبهم في مكان العمل بينما ١٠.٢% تلقوا تدريبهم عبر الإنترنت ، كما توصلت الدراسة إلى أن عنصر التدريب يعد أحد أهم أبعاد الإجراءات الإحترازية ضد إنتشار فيروس كورونا المستجد في نيجيريا والذي تم إهماله لأن معظم المشاركين كان لديهم تصور معتدل للمخاطر وممارسة التدابير الوقائية ، كما توصلت الدراسة إلى أنه لم يكن تصور المخاطر مؤشرا هاما لممارسة الإجراءات الإحترازية.

دراسة (Jahangiri et al.,2020) هدفت الدراسة إلى كيفية إستخدام مبادئ إدارة السلامة والصحة المهنية للوقاية من فيروس كورونا المستجد في أماكن العمل لدعم إستئناف العمل ، وقد توصلت الدراسة إلى أن توفير إستراتيجية خروج مناسبة وكافية ودعم عودة الموظفين إلى العمل لم يكن بالالتزام بمعايير الحماية الشخصية فقط، حيث أشارت النتائج إلى أن الإستثمار في مكان العمل والمتمثل في تجهيز وتهيئة بيئة العمل بالإضافة إلى التعليم والتدريب على الإجراءات الوقائية في مكان العمل يمكن أن يؤثر على رفع القيود المفروضة على العمليات في مكان العمل دون المساس بصحة العمال وسلامتهم.

دراسة (عبد الباقي & مرعى، ٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على الإجراءات الاحترازية التي تم إتخاذها لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد ومدى تأثيرها على نمط الحياة لأعضاء هيئة التدريس من ناحية الصحة والنمط العام للحياة والتغذية ونمط ممارسة الرياضة ، بالإضافة إلى وضع نظم محددة على أسس علمية لمحاولة التقليل من الآثار السلبية الناتجة عن استخدام الإجراءات الاحترازية لمواجهة تفشي جائحة كورونا. توصلت الدراسة إلى أنه لإستخدام وسائل الوقاية وأدوات التعقيم لتنفيذ الإجراءات الاحترازية ضد إنتشار فيروس كورونا تأثير سلبي على الحالة الإجتماعية والإقتصادية والحالة التدريسية من خلال اللجوء إلى التعليم الإلكتروني عن بعد، بالإضافة إلى الحالة النفسية لعينة البحث والذي أثر ذلك على الأداء الكلي.

دراسة(عبد القادر & محمد ، ٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على التدابير الوقائية لممارسة الأنشطة الرياضية والترويحية في ظل إنتشار الموجه الثالثة لفيروس كورونا المستجد (Covid-19) وذلك من خلال التعرف على الإجراءات الاحترازية الخاصة بالمنشأة والإجراءات الاحترازية الخاصة بالعاملين والمشاركين ، توصلت الدراسة إلى وضع قواعد وإرشادات عامة من قبل وزارة الشباب والرياضة (موضع الدراسة) ملزمة لجميع العاملين والمتدربين والتأكيد على توعية الأعضاء المترددين على النادي بعدم السماح بوجود تجمعات حفاظا على السلامة ، بالإضافة إلى الإلتزام بخفض أعداد القائمين على تقديم الخدمات الرياضية بالمؤسسة لضمان التشغيل الآمن ، بالإضافة إلى إرتداء الكمامات وإنتظار أولياء الأمور خارج مكان التدريب.

تناولت بعض الدراسات الحديثة الأجنبية منها والعربية إستراتيجية توظيف الموارد البشرية ومن أحدث هذه الدراسات التي إطلع عليها الباحث دراسة دراسة(Tobeery,2017) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إستراتيجية توظيف الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي في جامعة الحسين بن طلال في الأردن وقد أخذت الدراسة أبعاد الإستقطاب والإختيار والتعيين للدراسة . وتم التوصل إلى أن المنظمة موضع الدراسة لديها إستراتيجية متوسطة المستوى للتوظيف ومستوى التغيير التنظيمي كان معتدلا بالإضافة إلى أن الدراسة قد توصلت إلى أن

إختيار الموارد البشرية كان الأعلى في الممارسة يليه تعيين الموارد البشرية ثم إستقطاب وجذب الموارد البشرية.

دراسة (Gilch,2021) والتي هدفت إلى فحص التفاعل بين التوظيف والتحول الرقمي بما يتجاوز إستخدام التكنولوجيا الرقمية في التوظيف من خلال البحث عن دور التحول الرقمي في التوظيف، وقد توصلت الدراسة إلى أن توظيف المواهب الرقمية يؤدي إلى التغيير داخل الشركة، حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على تحليل الآثار الإستراتيجية للتحول الرقمي على التوظيف وتسليط الضوء أيضا على دور التوظيف في تحديد قاعدة الموارد البشرية للمؤسسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن توظيف المواهب الرقمية كهدف جديد يعمل على تحقيق التغيير بالمنظمة، كما توصلت الدراسة إلى أن الرقمية تخلق طلبا على المواهب الرقمية للشركات التقليدية أى الشركات ما قبل الرقمية في العديد من الصناعات لأنها تحتاج إلى تحويل المنتجات والخدمات والعمليات، كما أن التحول الرقمي أثر على إستراتيجية الإستقطاب والإختيار والتعيين بالمنظمات، بالإضافة إلى أن الوظائف غير المتعلقة بالموارد البشرية واللذين تمت مقابلتهم تفتقر إلى الوعي بأثر التحول الرقمي على إستراتيجية التوظيف بالمنظمة.

دراسة (يوسف، بو سالم، ٢٠١٩) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إستراتيجية التوظيف بأبعادها المختلفة المتمثلة في إستقطاب وإختيار وتعيين الموارد البشرية على التمكين الإدارى فى مستشفى أمحيدة بن عجيله بولاية الأغواط. توصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإستقطاب الموارد البشرية على التمكين الإدارى، كذلك عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإختيار الموارد البشرية على التمكين الإدارى بينما يوجد هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتعيين الموارد البشرية على التمكين الإدارى.

دراسة (Cahingas,M.M et al., 2021) والتي هدفت إلى تطوير عملية التوظيف من خلال معايير متعددة لأساليب إتخاذ القرار والمتمثلة فى عملية التسلسل الهرمى متعدد المستويات، وقد توصلت الدراسة إلى أن الخطة الإستراتيجية لتوظيف الموارد البشرية تضمنت ثلاثة أبعاد (مستويات) البعد الأول معيار اللغة الإنجليزية والبعد الثانى مقابلة

بالفيديو كونفرانس والبعد الثالث مقابلة نصية وإختبار متقدم لحل المشكلات، كما توصلت الدراسة أيضا إلى أن إتباع سياسات توظيف واضحة ومعلنة كأحد عناصر تطوير عملية التوظيف يؤثر إيجابيا على إتخاذ القرار الصحيح في عملية التوظيف.

دراسة (Hamza, P.A. et al., 2021) هدفت الدراسة إلى تحديد إجراءات التوظيف والإختيار في المنظمات ومعرفة تلك المنهجيات التي تشارك في العملية بالإضافة إلى معرفة المنهجيات التي تشارك في عملية التوظيف والإختيار كما هدفت الدراسة إلى قياس مدى تأثير التأهل والحصول على الشهادة على عملية التوظيف وكيف تؤثر المعايير المختلفة مثل الجنس والعرق والثقافة على التوظيف. قد توصلت الدراسة إلى أن أغلبية المشاركين في الإستبيان يعتقدون أن طرق الإختيار المستخدمة والمتمثلة في إستمارات التقديم ومراكز التقييم والإختبارات النفسية والمقابلات وبيانات السيرة الذاتية والمراجع والمقابلات الجماعية تؤثر إيجابيا على عملية التوظيف.

كما تناولت بعض الدراسات الأجنبية منها والعربية العلاقة بين الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية ومن أحدث هذه الدراسات التي إطلع عليها الباحث دراسة (Posei et al., 2021) حيث هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير فيروس كورونا على فقدان الوظائف والصحة العقلية وإختبار مدى تأثير المكوث في المنزل وإتباع الإجراءات الخاصة بالجائحة على فقدان الوظائف والذي أثر ذلك على الصحة العقلية لشاغلي الوظائف المفقودة. قد توصلت الدراسة إلى أن ظهور وإنتشار فيروس كورونا المستجد أثر سلبيا على الوظائف، حيث أدى إلى فقد العديد من الوظائف وتوقف سياسات التوظيف من إستقطاب وإختيار وتعيين في جنوب إفريقيا، وإتجهت إلى الإستغناء عن العمالة مما أثر ذلك سلبيا على نفسية الأفراد وصحتهم العقلية لفقدانهم الوظائف.

دراسة (El ayan, M.B., 2021) حيث هدفت الدراسة إلى بيان أثر فيروس كورونا المستجد على عمليات الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى تأثير عمليات الموارد البشرية والمتمثلة في التعيين والإستغناء والمرونة والمهارات المطلوبة، حيث أثرت تداعيات أزمة فيروس كورونا المستجد على إستقطاب العناصر البشرية التي تمتلك المهارات التكنولوجية

والعمل من خلال المنصات ، بالإضافة إلى الإستعانة بإستراتيجيات عمل مرنة وتوفير بيئة الأعمال الحديثة اللازمة لأداء المهام وفقا للمتغيرات الجديدة.

دراسة (Azizi, M.R.et al.,2021) والتي هدفت إلى مراجعة إستراتيجيات الموارد البشرية وتحديد التحديات والإستراتيجيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا ، توصلت الدراسة إلى أن جائحة كورونا تسببت في العديد من العوائق والأزمات الإقتصادية والإجتماعية على مستوى العالم بالإضافة إلى التغيير في السلوكيات الإجتماعية للإستمرارية في مواصلة العمليات التجارية ، كما توصلت الدراسة أيضا إلى أن فيروس كورونا المستجد أدى إلى إتباع المنظمات التجارية لإستراتيجيات جديدة تتضمن تعديل إستراتيجية التوظيف بالإضافة إلى إستراتيجية المرونة وتعزيز الكفاءة الداخلية وإستقطاب المواهب والكفاءات التكنولوجية ، وتوصلت نتائج الدراسة أيضا إلى أن تداعيات فيروس كورونا المستجد أدت إلى إجراء تغييرات مبتكرة على أساس التقييم التنظيمي والإحتياجات لأنشطة الأعمال .

دراسة (Collings,D.G.et al. 2021) حيث هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين فيروس كورونا المستجد والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، حيث أن أزمة كورونا قد سببت أزمة بشرية كبيرة بالنسبة للمنظمات على مستوى العالم ، حيث أثرت نتائج فيروس كورونا على توزيع الموارد البشرية والأنشطة المخطط لها والتي تهدف إلى تمكين الشركة لتحقيق أهدافها ، فقد أثرت نتائج وتبعات فيروس كورونا المستجد سلبيا على إستقطاب العنصر البشري والذي حد من عملية الإستقطاب نتيجة توقف الأنشطة بالشركة موضع الدراسة، بالإضافة إلى التأثير على سلوكيات الموارد البشرية بالمنظمة وإستراتيجية العمل وأثر ذلك سلبيا بالطبع على أداء الشركة وإضعاف المركز التنافسي والذي أثر سلبيا على حملة الأسهم.

- التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية:

إنفقت دراسة (Tong,2020) والتي هدفت إلى معرفة أثر التدابير السلوكية (التباعد الإجتماعي) على الحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد مع دراسة (Hsieh et

(al., 2020) والتي هدفت إلى بيان أثر التدابير الاحترازية على جائحة كورونا مع دراسة (Binsaleh,2021) والتي هدفت إلى معرفة ممارسات التدابير الاحترازية من جانب العاملين والتي توصلت إلى أن التباعد الإجتماعي كأحد أبعاد الإجراءات الاحترازية يؤثر إيجابيا على الحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد (Covid-19) وإتفقت الدراسات المذكورة مع دراسة الباحث في إختيار بعد التباعد الإجتماعي كأحد أبعاد الإجراءات الاحترازية لمواجهة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) .

إتفقت دراسة (Cahingas,2021) مع دراسة (Hamza et al., 2021) حيث إتفقت الدراستين على أن إتباع سياسات واضحة للتوظيف والمتضمنة طرق الإختيار يؤثر إيجابيا على إتخاذ القرار الإيجابي في عملية التوظيف ، بينما إختلفت دراسة (Tobeery,2017) مع دراسة (يوسف & بوسالم ، ٢٠١٩) حول ترتيب الأهمية النسبية لعمليات الإستقطاب والإختيار والتعيين حيث توصلت دراسة (Tobeery,2017) إلى أن ترتيب الأهمية النسبية يبدأ من الإختيار ثم تعيين الموارد البشرية ثم إستقطاب وجذب الموارد البشرية بينما إختلفت دراسة (يوسف & بوسالم، ٢٠١٩) حول هذه العناصر حيث جاء في ترتيب الأهمية النسبية تعيين الموارد البشرية ثم الإستقطاب ثم إختيار الموارد البشرية والذي أثر على التمكين الإداري.

إتفقت دراسة (El ayan,2021) مع دراسة (Posel et al.,2021) مع دراسة (Aziziet et al.,2021) حول التوصل إلى أن أزمة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) قد أثرت بشكل عام على عمليات إستراتيجية توظيف الموارد البشرية ولكن هناك إختلاف في الأبعاد المكونة لإستراتيجية التوظيف في كلا الدراستين ، حيث أنه في دراسة (El ayan, 2021) أثرت تداعيات أزمة فيروس كورونا سلبيا على الإستغناء، حيث تم الإستغناء عن العديد من العمالة بينما أثرت إيجابيا على إستقطاب المهارات التكنولوجية والتي إتفقت مع دراسة (Aziziet et al.,2021) وإتفقت دراسة (El ayan, 2021) مع دراسة (Collings,2021) حول تأثير جائحة كورونا على إستقطاب العنصر البشري والتي إتفقت معهما دراسة الباحث والذي يعتبر بعد إستقطاب العنصر البشري أحد الأبعاد الرئيسية في المتغير

التابع بينما اختلفت دراسة (Collings,2021) عن دراسة (El ayan, 2021) حول أبعاد عملية الإستقطاب والتي تمثل المتغير التابع لكلا الدراستين.

إتفقت دراسة (Binsaleh, 2021) مع دراسة (Enabulele,2021) حول إعتبار التدريب أحد أهم أبعاد الإجراءات الإحترازية والتي تؤثر إيجابيا على الحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد (Covid-19) بينما اختلفت دراسة (Binsaleh, 2021) حول باقى أبعاد الإجراءات الإحترازية والتي تؤثر على مواجهة فيروس كورونا المستجد والمتمثلة فى التباعد الإجتماعى والتي إتفقت مع الباحث فى هذا البعد الفرعى بالإضافة إلى الإختلاف حول إقامة دورات التوعية والتي اختلف بها عن دراسة (Enabulele,2021)

إتفقت دراسة الباحث مع دراسة (عبد القادر & محمد ، ٢٠٢١) حول إعتبار تخفيض أعداد العمالة كأحد أبعاد الإجراءات الإحترازية لمواجهة فيروس كورونا وإختلفت فى المتغير التابع حيث أنه فى دراسة (عبد القادر & محمد ، ٢٠٢١) أثرت إيجابيا على ضمان التشغيل الآمن.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...
د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

وهنا يلخص الباحث الفجوة البحثية كما في الشكل رقم (١)

تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات



المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

شكل رقم (١) الفجوة البحثية

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية:

(١) الدراسة الثانوية:

جدول رقم (١)

بيان التعيينات بالقطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان خلال عام ٢٠١٨

الإجمالي	تعيينات القطاع الخاص والإستثمارى وفقاً للمؤهل الدراسي					بيان
	بدون مؤهل	أقل من متوسطة	متوسطة	فوق متوسطة	عليا	
٨١٤	١٣٢	٢١	٣٢٠	١٩	٣٢٢	أسوان
١٨٨	١٣	٣	١٢٥	٩	٣٨	السباعية
٧٨٣	١٢٠	٤٦	٤٢٨	٢٦	١٦٣	كوم أمبو
١٠١١	١١١	٨٩	٦٢٤	٣٣	١٥٤	إدفو
٢٢٩	١٩	٠	١٣٩	١١	٦٠	نصر النوبة
١٠٦	٢٥	٢	٥٩	٦	١٤	دراو
١٠١	١٠	١	٦٠	٦	٢٤	الصبيلة
٦	٢	٠	٢	٠	٢	أبو سمبل
٣٢٣٨	٤٣٢	١٦٢	١٧٥٧	١١٠	٧٧٧	الإجمالي

المصدر: الدليل الإحصائي لمركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمحافظة أسوان ٢٠١٨ .
 إنه بملاحظة الجدول رقم (١) تبين أن أعداد اللذين تم توظيفهم فى القطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان فى عام ٢٠١٨ عدد (٣٢٣٨) موظف موزعة على جميع مناطق محافظة أسوان ، حيث شملت مختلف المؤهلات حيث تم تعيين عدد (٧٧٧) موظف من حملة المؤهلات العليا وعدد (١١٠) موظف من حملة المؤهلات الفوق متوسطة وعدد (١٧٥٧) موظف من حملة المؤهلات المتوسطة ويمثل ذلك النسبة الأكبر حيث تمثل نسبة ٥٤.٢% من إجمالى العدد وعدد (١٦٢) موظف من حملة المؤهلات أقل من متوسطة بالإضافة إلى عدد (٤٣٢) موظف ممن هم بدون مؤهل.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

جدول رقم (٢)

بيان التعيينات بالقطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان خلال عام ٢٠١٩

الإجمالى	تعيينات القطاع الخاص والإستثمارى وفقا للمؤهل الدراسى					بيان
	بدون مؤهل	أقل من متوسطة	متوسطة	فوق متوسطة	عليا	
١٥٧٩	٢٨٤	٣٥	٥٧٢	٤٠	٦٤٨	أسوان
٢٤٥	٢٤	٧	١٤٩	١٠	٥٥	السباعية
٩١٣	١٥١	٥٠	٤٤٠	٣١	٢٤١	كوم أمبو
١٥٤٠	١٩٨	٩٦	٩٠٦	٤٣	٢٩٧	إدفو
٢٦٥	٧٤	٠	١١٦	١٠	٦٥	نصر النوبة
١٣٦	٣٢	١	٧٧	٦	٢٠	دراو
١١٥	٩	٣	٦٩	٢	٣٢	البيصيلة
٦	١	٠	٣	٠	٢	أبو سمبل
٤٧٩٩	٧٧٣	١٩٢	٢٣٣٢	١٤٢	١٣٦٠	الإجمالى

المصدر: الدليل الإحصائى لمركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمحافظة أسوان ٢٠١٩ .
 إنه بملاحظة الجدول رقم (٢) تبين أن ما تم توظيفهم فى القطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان خلال عام ٢٠١٩ عدد (٤٧٩٩) موظف موزعة على جميع مناطق محافظة أسوان ، حيث شملت جميع مناطق المحافظة وشملت مختلف المؤهلات ، حيث تم تعيين عدد (١٣٦٠) موظف من حملة المؤهلات العليا وعدد (١٤٢) موظف من حملة المؤهلات الفوق متوسطة وعدد (٢٣٣٢) موظف من حملة المؤهلات المتوسطة والتي تمثل النسبة الأكبر، حيث بلغت النسبة ٤٨.٦% من إجمالى العدد بالإضافة أيضا إلى عدد (١٩٢) موظف من حملة المؤهلات أقل من متوسطة وعدد (٧٧٣) موظف ممن هم بدون مؤهل.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

جدول رقم (٣)

بيان التعيينات بالقطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان خلال عام ٢٠٢٠

الإجمالى	تعيينات بالقطاع الخاص والإستثمارى وفقاً للمؤهل الدراسى					بيان
	بدون مؤهل	أقل من متوسطة	متوسطة	فوق متوسطة	عليا	
٩١٥	١٧٢	١٨	٢٨١	٣٦	٤٠٨	أسوان
١٠٩	٢	٢	٦٩	٤	٣٢	السباعية
٣٩١	٤١	٨	١٦٥	٢٠	١٥٧	كوم أمبو
٥٤٥	٦١	٢١	٢٨٠	٢٩	١٥٤	إدفو
١٥١	٣٠	٠	٧١	٢	٤٨	نصر النوبة
١٦٤	٢٧	١	٩١	٧	٣٨	دراو
٥٤	٠	١	٣٥	٠	١٨	البيصيلة
٢	٠	٠	٢	٠	٠	أبو سمبل
٢٣٣١	٣٣٣	٥١	٩٩٤	٩٨	٨٥٥	الإجمالى

المصدر: الدليل الإحصائى لمركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمحافظة أسوان ٢٠٢٠ .
 إنه بملاحظة الجدول رقم (٣) تبين أن أعداد ما تم توظيفهم فى القطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان فى عام ٢٠٢٠ بلغ عدد (٢٣٣١) موظف موزعة على جميع مناطق محافظة أسوان ، حيث تم تعيين عدد (٨٥٥) موظف من حملة المؤهلات العليا وعدد (٩٨) موظف من حملة المؤهلات الفوق متوسطة وعدد (٩٩٤) من حملة المؤهلات المتوسطة ، بالإضافة إلى عدد (٥١) موظف من حملة المؤهلات الأقل من متوسطة وعدد (٣٣٣) ممن هم بدون مؤهل .

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

جدول رقم (٤)

بيان التعينات بالقطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان خلال عام ٢٠٢١

الإجمالى	تعينات القطاع الخاص والإستثمارى وفقا للمؤهل الدراسى					بيان
	بدون مؤهل	أقل من متوسطة	متوسطة	فوق متوسطة	عليا	
٦٤٥	٨٢	١١	٢٢٠	١٢	٣٢٠	أسوان
١٤٢	٧	١	٩٥	٧	٣٢	السباعية
٤٩٣	٧٠	٢٦	٢٢٨	١٦	١٥٣	كوم أمبو
٧٣١	٨١	٥٩	٤٢٤	٢٣	١٤٤	إدفو
١٢٨	٩	٠	٥٩	١٠	٥٠	نصر النوبة
٥٩	١٥	١	٢٩	٥	٩	دراو
٥٤	٥	٠	٣٠	٥	١٤	البيصيلة
٢	١	٠	٠	٠	١	أبو سمبل
٢٢٥٤	٢٧٠	٩٨	١٠٨٥	٧٨	٧٢٣	الإجمالى

المصدر: المصدر: الدليل الإحصائى لمركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمحافظة أسوان ٢٠٢١ .
 إنه بملاحظة الجداول السابقة رقم (١) و(٢) و(٣) و(٤) تلاحظ للباحث وجود انخفاض ملحوظ فى أعداد ما تم توظيفهم فى القطاع والإستثمارى بمحافظة أسوان خلال سنوات جائحة كورونا والمتمثلة فى عامى ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ ، حيث أنه بالملاحظة تبين إنخفاض أعداد التوظيف فى القطاع الخاص والإستثمارى بالمحافظة (موضع الدراسة) فى عام ٢٠٢٠ إلى عدد (٢٣٣١) موظف بمختلف التخصصات والمؤهلات على مستوى المحافظة وتوابعها ، كما وصل العدد فى عام ٢٠٢١ إلى عدد (٢٢٥٤) موظف وبمقارنة هذه الأعداد بالأعوام ما قبل جائحة كورونا فى عام ٢٠١٩ وصل أعداد ما تم توظيفهم فى القطاع الخاص والإستثمارى على مستوى المحافظة إلى عدد(٤٧٩٩) موظف وفى عام ٢٠١٨ وصل إلى عدد (٣٢٣٨) موظف أى أنه يوجد إنخفاض ملحوظ فى أعداد التوظيف خلال عامى ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ مقارنة بالأعوام السابقة ٢٠١٨ و ٢٠١٩ فى الظروف العادية .

٢) الدراسة الميدانية:

إنه في إطار تحديد مشكلة الدراسة قام الباحث بإجراء بعض المقابلات الشخصية، وذلك بقصد التعرف على واقع تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وأثره على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية ، حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية بلغت (٣٠) مفردة من الموظفين بمختلف المؤهلات بمنظمات القطاع الخاص والاستثمارى بمحافظة أسوان بالإضافة إلى عدد(٦) من مسئولى الموارد البشرية بالمنظمات موضع الدراسة ، ولم يكن هناك ترتيب مسبق في عملية اختيار مفردات العينة الإستطلاعية بل تم اختيارهم بشكل عشوائي ومن خلال توجيه مجموعة من الاستفسارات إليهم والتي كانت الإجابة عليها إما (بنعم) أم (لا) وقد تمثلت هذه الاستفسارات فى الآتى:

- هل تحرص المنظمة على الالتزام بتطبيق الاجراءات الاحترازية لجائحة كورونا فى مكان العمل ؟
- هل تحرص المنظمة على توعية العاملين بإجراءات التباعد الإجتماعى داخل مكان العمل ؟
- هل تقوم المنظمة بالعمل على تخفيض حجم العمالة اليومية كأحد متطلبات مواجهة جائحة كورونا؟
- هل تعتمد المنظمة بشكل أساسى على العمل عن بعد عبر الانترنت لإنجاز الأعمال التى تضمن تحقيق أهداف المنظمة فى ظل جائحة كورونا ؟
- هل تقوم المنظمة بالإعلان عن حاجتها إلى موظفين فى ظل جائحة كورونا وتطبيق الإجراءات الاحترازية فى مكان العمل ؟
- هل تقوم المنظمة بإختيار الموظفين بناءا على معيار الكفاءة والخبرة السابقة فى ظل جائحة كورونا وتطبيق الإجراءات الاحترازية فى مكان العمل ؟
- هل تقوم المنظمة بتعيين الموارد البشرية خلال جائحة كورونا طبقا للخطة الإستراتيجية الموضوعه مسبقا؟

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

جدول رقم (٥) بيان بمفردات عينة الدراسة الاستطلاعية

العدد	الأشخاص الذين تمت مقابلتهم
٦	المعينين من حملة المؤهلات العليا
٦	المعينين من حملة المؤهلات فوق متوسطة
٦	المعينين من حملة المؤهلات المتوسطة
٦	المعينين من حملة المؤهلات أقل من المتوسطة
٦	المعينين بدون مؤهل
٦	المعينين بإدارات الموارد البشرية
٣٦	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مقابلات الدراسة الاستطلاعية.

وفيما يلي توضيح الهدف من المقابلات ونتائجها:

أولاً: الهدف من هذه المقابلات ما يلي:

أ. توصيف مبدئي لواقع تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل من قبل المنظمات العاملة في القطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان .

ب. تحديد مدى ملاءمة أساليب تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل لإستراتيجية توظيف الموارد البشرية بمنظمات القطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان .

ج. تحديد أهم أوجه القصور في تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل من قبل المنظمات العاملة في القطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان.

إنه من خلال سؤال الأشخاص الذين تمت معهم المقابلات والمتمثلين في العاملين بمختلف مستوياتهم الادارية وتخصصاتهم الوظيفية والذين تم توظيفهم بالمنظمات المختلفة التابعة للقطاع الخاص والاستثماري بمختلف مناطق محافظة أسوان (موضع الدراسة) عن مدى إدراكهم لمفهوم تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل واتجاهاتهم نحوها ومدى تأثيرها على إستراتيجية توظيف الموارد

البشرية بالقطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان ، فقد توصل الباحث إلى وجود مجموعة من الظواهر والتي يمكن عرضها على النحو التالي:

ثانياً: نتائج هذه المقابلات:

يمكن عرضها على النحو التالي:

أ- أجاب عدد ٢٩ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية والتي تمثل نسبة ٨٠.٥% من إجمالي العينة الإستطلاعية بالتزام منظماتهم بتطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل .

ب- أجاب عدد ٢١ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية والتي تمثل نسبة ٥٨.٣% بوجود حرص من قبل منظماتهم على توعية العاملين بإجراءات التباعد الإجتماعى داخل مكان العمل فى حين كانت إجابة ١٥ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية والتي تمثل نسبة ٤١.٦% تفيد بوجود بعض القصور فى عملية توعية العاملين بإجراءات التباعد الإجتماعى داخل مكان العمل.

ج- أجاب عدد ٢٨ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية والتي تمثل نسبة ٧٧.٧% بقيام منظماتهم بتخفيض حجم العمالة اليومية كأحد الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة فيروس كورونا.

د- أجاب عدد ٢٢ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية والتي تمثل نسبة ٨٠% بإعتماد منظماتهم بشكل أساسى على العمل عن بعد من خلال الإنترنت، بينما أجاب عدد ١٤ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية أى نسبة ٣٨.٨% بعدم إعتماذ منظماتهم بشكل أساسى على العمل عن بعد من خلال الإنترنت لإنجاز الأعمال بما يضمن تحقيق أهداف المنظمة فى ظل جائحة كورونا .

هـ- أجاب عدد ٣٠ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية والذي يمثل نسبة ٨٣.٣% بعدم قيام منظماتهم بالإعلان عن حاجتها إلى موظفين فى ظل جائحة كورونا بينما أجاب عدد(٥) مفردات والتي تمثل نسبة ١٣.٨% بأن منظماتهم تقوم بالإعلان عن

حاجتها إلى موظفين في أضيق الحدود وعند الحاجة الضرورية والملحة فقط.

و- أجب عدد ٢٩ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية أى ما يعادل ٨٠.٥% بأن معيار الكفاءة والخبرة السابقة في ظل جائحة كورونا وتطبيق الإجراءات الاحترازية في مكان العمل لم يعطى الأهمية المطلوبة نظرا لتوقف العديد من الوظائف .

ز- أجزم عدد ٣٥ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية أن نسبة ٩٧.٢% بعدم قيام منظماتهم بتعيين الموارد البشرية خلال جائحة كورونا طبقا للخطة الإستراتيجية الموضوع مسبقا للتوظيف.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

إنه من خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة يمكن إيجاز ظواهر المشكلة في انخفاض معدل التوظيف في القطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان في عام ٢٠٢٠ بنسبة ٢٨% مقارنة بعام ٢٠١٨ وإنخفاض معدل التوظيف بنسبة ٥١.٤% في نفس العام مقارنة بعام ٢٠١٩ ، كما تبين أيضا انخفاض معدل التوظيف في القطاع الخاص والاستثماري (موضع الدراسة) في عام ٢٠٢١ بنسبة ٣٠.٤% مقارنة بعام ٢٠١٨ وإنخفاض معدل التوظيف في نفس العام بنسبة ٥٣% مقارنة بعام ٢٠١٩ ، وبالتالي تتطرق الدراسة الحالية لمشكلة الدراسة والتي يعاني منها القطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان والمتمثلة " وجود انخفاض ملحوظ في معدلات التوظيف خلال جائحة فيروس كورونا المستجد Covid-19 ."

وبالتالي يمكن صياغة المشكلة في التساؤلات التالية:

- ١- ماهو واقع تطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل بالقطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان ؟
- ٢- إلى أي مدى يمكن لتطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل أن يؤثر على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان ؟
- ٣- كيف يمكن لتطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل أن يؤثر على إستراتيجية

توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والاستثمارى بمحافظة أسوان ؟

٤- إلى أي مدى يوجد أثر للمتغيرات الشخصية والوظيفية على وعى وإدراك المبحوثين لتطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل وأثره على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والاستثمارى بمحافظة أسوان ؟

رابعاً: فروض الدراسة:

قام الباحث بصياغة فروض الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والدراسة الإستطلاعية على النحو التالي:

الفرض الرئيسي الأول: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإجراءات الإحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والاستثمارى بمحافظة أسوان.

ويتفرع من هذا الفرض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتباعد الإجتماعى داخل مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية .

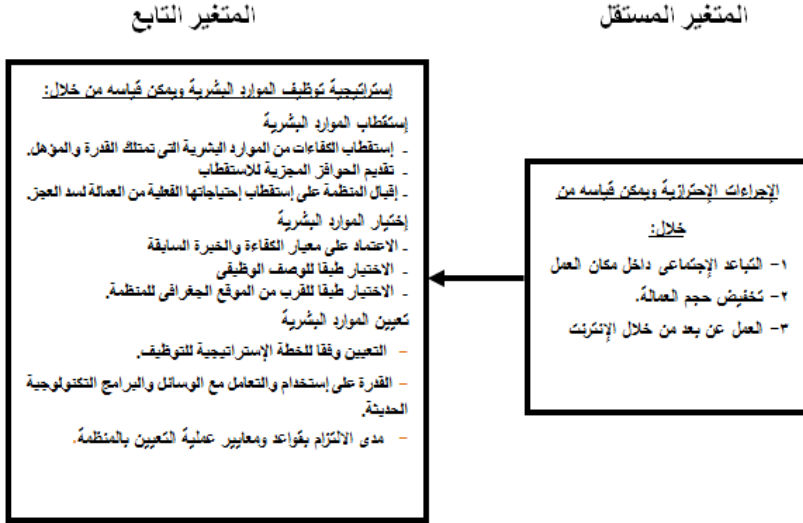
الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتخفيض حجم العمالة على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية .

الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد من خلال الإنترنت على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية .

الفرض الرئيسي الثاني: لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول تطبيق الإجراءات الإحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل وتأثيره على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والاستثمارى بمحافظة أسوان وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام



شكل رقم (٢)
نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث

خامساً: أهداف الدراسة:

- إنه من خلال عرض الباحث لمشكلة وفروض الدراسة يمكن القول أن الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة يمكن أن تتمثل فيما يلي:-
- 1- التعرف على الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل بأبعادها المختلفة المتمثلة في (التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل ، تخفيض حجم العمالة ، العمل عن بعد من خلال الإنترنت) وأثرها على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية .
 - 2- التعرف على الأهمية النسبية لكل متغير من متغيرات الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل وكذلك معرفة مدى إدراك كافة المبحوثين لأهمية الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل وأثرها على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.
 - 3- العمل على تحديد أبرز العوامل التي تساعد على تطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل بجميع أبعادها والقضاء على أوجه القصور ومسبباتها وتأثيرها على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بما يضمن إمكانية تعميمه على المنظمات المماثلة.

٤- الخروج بنتائج وتوصيات تفيد القطاع الخاص والاستثماري والمنظمات ذات الصلة بمحافظة أسوان في الوصول إلى تحقيق أهدافهم .

سادساً: أهمية الدراسة:

١- الأهمية العلمية:

تستمد الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

أ- طبقاً لما تم إنجازه من الدراسات السابقة تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات الحديثة نسبياً في هذا المجال في الدول العربية وخاصة في مصر بحيث لم يتم إجراء أية دراسة تتناول تطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل كأحد متطلبات مواجهة تداعيات أزمة فيروس كورونا المستجد وأثرها على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان.

ب- تقوم الدراسة بالمساهمة في معرفة أهمية أبعاد الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل وما الأثر النسبي الذي يلعبه تطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

ج- تتبع أهمية الدراسة من كونها ستقدم إضافة علمية، لمعرفة تأثير تطبيق الإجراءات الاحترازية في مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية من خلال تقديم توصيات ربما تسهم في التأثير على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية الناتجة عن تأثير تطبيق الإجراءات الاحترازية في مكان العمل.

٢- الأهمية التطبيقية:

تستمد الدراسة أهميتها التطبيقية مما يلي:

أ. يتم التعرف من خلال هذه الدراسة على أفضل الأساليب الإدارية التي يمكن إستخدامها في تطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل ومدى تأثيرها على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية

ب. تستمد الدراسة أهميتها من النتائج والتوصيات المتوقعة التي سوف تساهم في تقديم خطة عمل لتطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل من خلال

المنظمات موضع الدراسة ومعرفة مدى إنعكاس ذلك على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

ج. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية مجال التطبيق وهو القطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان والذى له دور كبير فى توظيف العمالة والحد من البطالة فى جنوب الصعيد بصفة عامة ومحافظة أسوان بصفة خاصة.

سابعاً: الاطار النظرى للدراسة :

١- الاجراءات الاحترازية لجائحة كورونا:

لقد تم إعلان COVID-19 جائحة عالمية من قبل منظمة الصحة العالمية (٢٠٢٠) وأودى بحياة أكثر من مليون ضحية وإصابة أكثر من ٢٥ مليوناً فرد (Goh,2021,1690) ، ويتم التعرف على الإجراءات الاحترازية من خلال مجموعة من العناصر تتمثل فى التعريف بجائحة كورونا ومفهوم الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا وأهمية تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا بالإضافة إلى أبعاد الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا وذلك على النحو المبين ادناه.

١-١ التعريف بجائحة كورونا:

تم تعريف جائحة فيروس كورونا من خلال منظمة الصحة العالمية فى بداية عام ٢٠٢٠ بأنه فصيلة من الفيروسات التى يمكنها أن تسبب للبشر ضيق من الإعتلالات تتراوح ما بين نزلات البرد الشائعة والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة سارس ، حيث تعتبر جائحة كورونا جائحة عالمية لمرض فيروس كورونا (كوفيد - ١٩) المستجد سببها فيروس كورونا المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة سارس(عبد الباقي& مرعى، ٢٠٢١ ، ١٣٢٠).

كما تم تعريف جائحة كورونا بأنها عبارة عن فيروس كورونا المستجد COVID-19 وهو نوع من الفيروسات جديد من نوعه يصيب الجهاز التنفسى للمرضى المصابين بالتهاب رئوى وتسبب فيروسات كورونا لدى البشر حالات عدوى الجهاز التنفسى التى تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخاصة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة

(سارس) (على ، ٢٠٢٠ ، ٣٩٤-٣٩٥) ، وقد تم الإعلان عن الحالة الأولى في مصر في ١٤ فبراير ٢٠٢٠ (Sahloul,2020,2).

٢-١ مفهوم الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا:

تتمثل الإجراءات الاحترازية في التدابير الوقائية التي يقوم بها شخص أو عدة أشخاص أو منظمة لتجنب الإصابة أو للوقاية من الإصابة بمرض معين وذلك من خلال ارتداء القناع الواقي أو استخدام المواد المطهرة أو الابتعاد عن الأماكن المزدحمة وتصل في أحيان كثيرة إلى حظر التجوال وذلك على مستوى المجتمعات والحكومات (عبد الباقي & مرعى، ٢٠٢١، ١٣٢٠) ، وهو ما يتطلب ضرورة توافر القدر المناسب من البيانات والمعلومات وتحليلها للوصول إلى آليات وإجراءات من شأنها تعمل على الحد من إنتشار نقشى فيروس كورونا المستجد (على، ٢٠٢١، ٢٥٦)

٣-١ أهمية تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا:

يعتبر تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) ذات أهمية سواء على مستوى الفرد والمنظمة و المجتمع بأكمله حيث يظهر ذلك من خلال العناصر التالية:

- ١- يشكل فيروس كورونا المستجد Covid-19 تهديد خطير على الصحة العامة على النطاق العالمي (العنرى، ٣٧٨، ٢٠٢١)
- ٢- معاناة العديد من الدول والمنظمات من الآثار والمشاكل الاقتصادية والاجتماعية والنفسية نتيجة جائحة كورونا (يوسف، ٢٠٢١، ٢٨٠)
- ٣- الحاجة إلى إتباع إجراءات داخل المنظمات وتوعية العاملين بها لضمان الإطمئنان والمحافظة على العنصر البشرى بالمنظمة (Michael et. al, 2021,293) .
- ٤- إعتداد المنظمات فى الكثير من الأحيان على فرق العمل والتي تعتمد بصورة رئيسية على التجمع مما يتطلب آلية للقيام بالأعمال دون الإضرار بالعنصر البشرى بالمنظمة والحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد (Covid-19) (Al Dallal et al., 2021, 136) .
- ٥- الحاجة إلى نشر ثقافة تطبيق الإجراءات الاحترازية للتأثير على سلوك العنصر

البشرى داخل وخارج المنظمات لضمان إستمرارية أعمال المنظمة بشكل آمن.

١-٤ أبعاد تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا:

قام الباحث بمراجعة الأبحاث والدراسات العلمية والأدبيات التي تناولت الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا وتم التوصل إلى مجموعة من الأبعاد المتمثلة فيما يلي:

أ- التباعد الاجتماعي داخل مكان العمل:

نظرًا لأن التدابير الاحترازية لـ COVID-19 مطلوبة في جميع أماكن العمل (Campbell,2021,5)، حيث يعتبر التباعد الاجتماعي في مكان العمل أحد أهم الآليات والإجراءات التي إتخذتها المنظمات والحكومات للحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد (Cocid -19) حيث يتم إتخاذ تدابير التباعد الاجتماعي من جانب المنظمات لتحقيق الأمان داخل مكان العمل والحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد (Said et al., 2021, 105) ، حيث يعتبر التباعد الاجتماعي أدنى درجات الإجراءات الاحترازية لمواجهة فيروس كورونا المستجد حيث يتم ترك مسافة بينية بين كل موظف وآخر على الأقل واحد متر (Bizuneh et al.,2021,14).

ب- تخفيض حجم العمالة:

يمثل تخفيض حجم العمالة والمتمثل في العاملين بالمنظمات أحد تدابير السلامة التي تم تنفيذها من جانب المنظمات للحد من إنتقال Covid-19 والذي أثر على الملايين في جميع أنحاء العالم (Sundaram et al.,2020,272) حيث يتم الإستعانة بعدد أقل من العمالة الموجودة بالمنظمة وعمل جدول تشغيل لهذه العمالة بالمناسبة كأحد إجراءات المنظمة والتي يمكن تقديمها للموظفين لمحاولة تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والمخاطر (Kapoor et al, 2020,101) .

ج- العمل عن بعد من خلال الإنترنت:

إنتهجت المنظمات العاملة في العديد من الأعمال والمجالات المختلفة بعض الطرق والإجراءات الاحترازية للحد من إنتشار Covid-19 لضمان سلامة العاملين والعملاء أيضا وللسيطرة على إنتشار فيروس كورونا ، حيث إتجهت المنظمات إلى تقديم خدماتها وبيع منتجاتها من خلال الإنترنت بجانب تلقي الأعمال وتنفيذها من

جانب الموظفين عن طريق الإنترنت محاولة منها تقليل اللقاء المباشر بين الأفراد للسيطرة على إنتشار الفيروس داخل مكان العمل (Shahbaz et al.,2020,754) ، لتقليل القلق المرتبط بالوباء وضمان سلامة جميع الأطراف العاملين والمتعاملين (العلاء) (Koh et al., 2021, 2)

٢- إستراتيجية توظيف الموارد البشرية:

يتم التعرف على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية من خلال تناول مجموعة من العناصر تتمثل في مفهوم إستراتيجية توظيف الموارد البشرية وأهمية إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالإضافة إلى أبعاد إستراتيجية توظيف الموارد البشرية وذلك على النحو المبين ادناه.

٢-١ مفهوم إستراتيجية توظيف الموارد البشرية:

تم تعريف إستراتيجية التوظيف على أنها تشمل مجموعة من العمليات والتي يتم من خلالها تنظيم وتأهيل العدد المناسب من العاملين أصحاب المهارات والمؤهلات التي تتناسب مع الوظائف المناسبة وفي الوقت المناسب أيضا وذلك بهدف تحقيق أهداف المنظمة (Carrier,2014) ، كما تم تعريف إستراتيجية التوظيف بأنها مجموعة عمليات تتضمن مجموعة موجهة من الأهداف بطرق مستقبلية تعمل على تدعيم إستراتيجية الشركة وتعمل على تعزيز فاعليتها، حيث تمتد أبعادها إلى إستقطاب وإختيار العاملين وتعيينهم في الوظائف المناسبة لمؤهلاتهم وقدراتهم (Sultan,2015) .

عرفت إستراتيجية التوظيف بأنها عبارة عن خطة منهجية منظمة متكاملة موجهة مستقبليا تمتد أبعادها الإستراتيجية الفرعية إلى الإستقطاب والإختيار والتعيين وتتضمن مجموعة من الإجراءات والأنشطة والسياسات المرسومة والقواعد والمبادئ والمعايير المحددة المتكاملة والمتوافقة فيما بينها بهدف تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمات (الحجاج، ٢٠٢٠، ١٥) .

٢-٢ أهمية إستراتيجية توظيف الموارد البشرية:

تتمثل أهمية إتباع إستراتيجية لتوظيف الموارد البشرية في مجموعة من العناصر تتمثل في (الهزام، ٢٠١٦، ٣٥):

- ١- تمثل دور فعال في إنجاح الإستراتيجية العامة للمنظمة بصفة عامة وإستراتيجية الموارد البشرية بصفة خاصة.
- ٢- العمل على تجنب توظيف العمالة الزائدة والتي لا تحتاجها المنظمة والتي تحمل المنظمة بأعباء إضافية .
- ٣- القيام بسد إحتياجات المنظمة من العمالة اللازمة للوظائف الشاغرة ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- ٤- توظيف موظفين ملتزمين ومنافسين قادرين على بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المنظمة (Kitana & Karam , 2021 , 335).
- ٥- تلبية إحتياجات المنظمة من الأيدي العاملة المطلوبة (رمضان & مصباح، ٢٠١٧، ١٢٣) .

٢-٣ أبعاد إستراتيجية توظيف الموارد البشرية:

إنه بمراجعة الأبحاث والدراسات العلمية والأدبيات التي تناولت إستراتيجية توظيف الموارد البشرية تم التوصل إلى مجموعة من الأبعاد المتمثلة فيما يلي:

- ١- **إستقطاب الموارد البشرية** : يتمثل الإستقطاب في عمليات البحث والدراسة والتحرى عن الموارد البشرية ذات الكفاءة والتأهيل للعمل على شغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة في مختلف المستويات الإدارية بالمنظمة والقيام بجذبها والعمل على الإنتقاء من بينها للعمل بالمنظمة، ويستخدم العديد من أصحاب الأعمال مجموعة متنوعة من مصادر التوظيف والتي تتمثل في مصدرين رئيسيين داخلي وخارجي (Karim et al., 2021,20) حيث تتمثل المصادر الداخلية في الترقية والنقل والإخطار الداخلي والإستدعاء ، أما عن المصادر الخارجية فتتمثل في الإعلانات والتوظيف الإلكتروني ومكاتب العمل ووكالات التوظيف ومعارض الوظائف والسير في المقابلات (Karim et al., 2021,21)

٢- **إختيار الموارد البشرية:** يعتبر الإختيار العملية التي عن طريقها يتم دراسة وتحليل الطلبات المقدمة من الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة وذلك بهدف التأكد من توافر المواصفات والشروط المطلوبة للوظيفة ثم القيام بمقابلتهم وإختبارهم والإستفسار عنهم بالإضافة إلى فحصهم طبيًا للعمل على إنتقاء أفضلهم وتعيينهم بالمنظمة ، حيث يعتبر الإختيار العملية الإدارية التي تستطيع بمقتضاها إدارة الموارد البشرية تقييم قدرات الأفراد ومن ثم تفرق بين الأفراد المتقدمين لشغل وظائف معينة من حيث درجة صلاحيتهم للأداء الفعال لهذه الوظيفة (الهزام، ٢٠١٦ ، ٣٩) .

٣- تعيين الموارد البشرية:

تتمثل في العملية الأخيرة من إستراتيجية التوظيف والتي يتم بها تزويد المنظمة بالعمالة المطلوبة خاصة في ظل المنافسة والتغيرات التي فرضت على المنظمات تعيين إحتياجاتها من الكفاءات والكوادر المتميزة والتي تتماشى مع المتطلبات التكنولوجية والمعرفية الحالية والمستقبلية (وهيبه، ٢٠٢١ ، ١٧٧) وذلك بعد الإستقطاب والإختيار وفيها يكون المرشح للتوظيف قد قام بالموافقة على عروض المنظمة والذي يتعلق بمسئوليات الوظيفة وسلطاتها ومكان ممارستها وعلاقتها بالإضافة إلى الأجر والحوافز وجميع المميزات .

ثامناً: حدود الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة في إطار الحدود التالية:

- ١- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على موضوع الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وأثرها على استراتيجية توظيف الموارد البشرية.
- ٢- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على العاملين المعيّنين بالقطاع الخاص والإستثماري المسجلين بمديرية القوى العاملة بمحافظة أسوان .
- ٣- **الحدود الزمنية:** تمثلت في الفترة الممتدة ما بين العامين ٢٠٢٠-٢٠٢١ ويرجع إختيار الباحث لهذه الفترة الزمنية للأسباب التالية:

أ. تيسر للباحث الحصول على بيانات تاريخية عن هذه الفترة بما يسمح بإتمام الدراسة بشكل موضوعي.

ب. يرى الباحث أن هذه الفترة تعد كافية لتحقيق أهداف الدراسة والخروج بنتائج وتوصيات تفيد المنظمات موضع الدراسة في تحقيق أهدافها .

٤- **الحدود المكانية:** يقتصر تطبيق هذه الدراسة على منظمات القطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان ، نظرا للدور الهام الذي تقوم به هذه المنظمات في إحداث تنمية إقتصادية والحد من إنتشار البطالة في أسوان بصفة خاصة وجنوب الصعيد بصفة عامة ، بالإضافة الى وقوع المنظمات موضع الدراسة في النطاق الجغرافي لعمل الباحث فيسهل الحصول على البيانات المطلوبة للدراسة.

تاسعا: منهجية الدراسة والدراسة الميدانية :

إنه ضوء مشكلة وفروض الدراسة يشير الباحث وبشكل مختصر إلى الأسلوب المتبع في الدراسة وتناول الباحث في هذا الجزء وبشكل تفصيلي المنهجية التي اعتمد عليها، وفي ضوء ما سبق فإن الباحث استعرض منهجية الدراسة من خلال تناول مجموعة من العناصر تتمثل في تحديد نوع ومصادر البيانات، تحديد مجتمع وعينة الدراسة ، طرق جمع البيانات ، أساليب التحليل الإحصائي للبيانات.

أ- تحديد نوع ومصادر البيانات:

في ضوء مشكلة ومتغيرات الدراسة يمكن تحديد البيانات التي تم الإعتماد عليها في تحقيق أهداف الدراسة على النحو التالي:

١- البيانات الثانوية:

اعتمد الباحث في تكوين الإطار النظري للبحث على المجالات العلمية والدوريات والأبحاث العلمية المتخصصة المنشور منها والغير منشور والكتب العربية والأجنبية والتي تناولت موضوع البحث أو أي جانب من جوانبه، بالإضافة إلى ذلك فقد تم الاعتماد على بعض البيانات الثانوية المسجلة والمنشورة ذات الصلة بالدليل الإحصائي السنوي التابع لمركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمحافظة أسوان عن منظمات القطاع الخاص والإستثماري بمحافظة أسوان موضع الدراسة خلال الفترة الممتدة من عام ٢٠٢٠- ٢٠٢١ بالإضافة إلى بعض البيانات عن عامي ٢٠١٩ و٢٠١٨.

٢ - البيانات الأولية:

تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من المعينين بمنظمات القطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان موضع الدراسة، ومن ثم تم الإعتماد هنا على أسلوب قوائم الإستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة الميدانية بالإضافة إلى إجراء بعض المقابلات الشخصية .

ب- تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين المعينين فى منظمات القطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان بجنوب صعيد مصر خلال عامى ٢٠٢٠ و٢٠٢١ والمسجلين بقواعد البيانات بمديرية القوى العاملة بالمحافظة ويشمل مجتمع الدراسة المعينين بمختلف أنواعهم سواء كانوا ذكورا أو إناث ومختلف مؤهلاتهم وأماكن تواجدهم بمدن ومراكز محافظة أسوان والمتمثلة فى أسوان والسباعية وكوم أمبو وإدفو ونصر النوبة ودر او والبصيلة وأبوسمبل ، وقد تم إختيار عينة عشوائية طبقية بعدد(٣٥٦) مفردة ، حيث يذكر أن مجموع المعينين بالقطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان خلال عامى ٢٠٢٠ و٢٠٢١ والذي يمثل مجتمع الدراسة موضع الدراسة عدد (٤٦٩٨) مفردة منهم (١٥٧٨) مفردة يحملون مؤهلات عليا، وعدد(١٧٦) مفردة من حملة المؤهلات فوق المتوسطة ، وعدد(٢٠٧٩) مفردة من حملة المؤهلات المتوسطة، بالإضافة إلى عدد(١٤٩) مفردة من حملة المؤهلات أقل من متوسطة وعدد(٧١٦) مفردة ممن هم بدون مؤهل ، وبذلك بلغت الإستثمارات الموزعة على العاملين موضع الدراسة (٣٥٦) إستمارة وقد تم إستعادة (٣٣٩) إستمارة تم إستبعاد منها (٩) إستمارات لعدم إكمالها ليصبح عدد الإستجابات الصحيحة (٣٣٠) أى أن نسبة الإستجابة بلغت ٩٥% وفى ضوء ذلك تم تحديد العينة طبقا لجدول حجم العينة عند معامل ثقة ٩٥% وحدود خطأ ٥% ، ولتحديد حجم العينة بمعلومة أن حجم المجتمع ٤٦٩٨ مفردة فإن حجم العينة = ٣٥٦ (سيكاران، ١٩٩٩).

تطبيق الإجراءات البحثية لجانحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

$$n = \frac{q(1-q)}{\frac{d^2}{m^2} + \frac{q(1-q)}{1}}$$

حيث أن : ن : حجم العينة، ق : نسبة تتراوح بين الصفر والواحد ونفترضها (٠.٥)،
 ن ١ : عدد أفراد المجتمع الكلي، د : نسبة الخطأ المسموح به ونفترض أنها (٠.٠٥)،
 د.م : الدرجة المعيارية وهي تساوي ١.٩٦ عند معامل ثقة ٩٥% .

جدول رقم (٧)

مجتمع وعينة الدراسة

نسبة الاستجابة	الاستجابات الصحيحة	عدد الاستمارات المستبعدة	عدد الاستمارات المستردة	عدد الاستمارات الموزعة	عينة الدراسة	أسلوب الحصر	مجتمع الدراسة	فئة مجتمع الدراسة
%٩٥	٣٣٠	٩	٣٣٩	٣٥٦	٣٥٦	عينة عشوائية طبقية	٤٦٩٨	المعينين بالقطاع الخاص والاستثماري

المصدر: من إعداد الباحث

والجدول التالي يبين توزيع الاستمارات على عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم (٨)

توزيع مجتمع الدراسة

الإجمالي	تعيينات بالقطاع الخاص والإستثماري وفقاً للمؤهل الدراسي					بيان
	بداية مؤهل	أقل من متوسطة	متوسطة	فوق متوسطة	عليا	
١٥٩٠	٣٨٤	٢٩	٥٠١	٤٨	٧٢٨	أسوان
٢٥١	٩	٣	١٦٤	١١	٦٤	السباعية
٨٨٨	١١٥	٣٤	٣٩٣	٣٦	٣١٠	كوم أمبو
١٢٨٥	١٥١	٨٠	٧٠٤	٥٢	٢٩٨	إدفو
٣٤٢	١٠٢	٠	١٣٠	١٢	٩٨	نصر النوبة
٢٣٠	٤٩	٢	١٢٠	١٢	٤٧	دراو
١٠٨	٥	١	٦٥	٥	٣٢	الصبيلة
٤	١	٠	٢	٠	١	أبو سمبل
٤٦٩٨	٧١٦	١٤٩	٢٠٧٩	١٧٦	١٥٧٨	الإجمالي

المصدر : من إعداد الباحث

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

جدول رقم (٩)
توزيع نسبة مجتمع الدراسة

الإجمالي	تعيينات بالقطاع الخاص والإستثمارى وفقاً للمؤهل الدراسى					بيان
	بدون مؤهل	أقل من متوسطة	متوسطة	فوق متوسطة	عليا	
٣٣.٧%	٦%	٠.٦%	١٠.٧%	١%	١٥.٤%	أسوان
٥.٤%	٠.١٩%	٠.٦%	٣.٥%	٠.٢%	١.٤%	السباعية
١٩%	٢.٤%	٠.٧%	٨.٤%	٠.٨%	٦.٦%	كوم أمبو
٢٧.٣%	٣.٢%	١.٧%	١٥%	١.١%	٦.٣%	إدفو
٧.٣%	٢.٢%	٠%	٢.٨%	٠.٣%	٢%	نصر النوبة
٤.٩%	١.٠٤%	٠.٠٤%	٢.٦%	٠.٣%	١%	دراو
٢.٣%	٠.١٠%	٠.٠٢%	١.٤%	٠.١%	٠.٧%	البصيلة
٠.١%	٠.٠٢%	٠%	٠.٠٤%	٠%	٠.٢%	أبو سمبل
١٠٠%	١٥.٢%	٣%	٤٤.٤%	٤%	٣٣.٤%	الإجمالي

المصدر : من إعداد الباحث

جدول رقم (١٠)
توزيع عينة الدراسة

الإجمالي	تعيينات بالقطاع الخاص والإستثمارى وفقاً للمؤهل الدراسى					بيان
	بدون مؤهل	أقل من متوسطة	متوسطة	فوق متوسطة	عليا	
١١٩	٢١	٢	٣٨	٣	٥٥	أسوان
٢٠	١	١	١٢	١	٥	السباعية
٦٦	٨	٢	٣٠	٣	٢٣	كوم أمبو
٩٦	١١	٦	٥٣	٤	٢٢	إدفو
٢٥	٧	٠	١٠	١	٧	نصر النوبة
١٧	٣	١	٩	١	٣	دراو
١٠	١	١	٥	١	٢	البصيلة
٣	١	٠	١	٠	١	أبو سمبل
٣٥٦	٥٣	١٣	١٥٨	١٤	١١٨	الإجمالي

المصدر : من إعداد الباحث

ج- طرق جمع البيانات:

١- **قوائم الاستقصاء:** تعتبر استمارة الاستبيان "الاستقصاء" أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر وتم استخدام استمارة الاستقصاء كأداة رئيسية للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة حيث تعتبر من أكثر وسائل جمع البيانات شيوعا واستخداما، حيث تم تصميم استمارة للاستقصاء موجهة للمعنيين بمنظمات القطاع الخاص والإستثمارى بمحافظة أسوان خلال عامى ٢٠٢٠ و٢٠٢١ (ملحق ١) في ضوء أهداف الدراسة.

٢- **المقابلات الشخصية:** قام الباحث بالإعتماد على المقابلة الشخصية عند توزيع استمارة الاستبيان وذلك للإجابة على بعض الاستفسارات التي قد ترد من المستقصي منهم أثناء ملء استمارات الاستقصاء لإيضاح وشرح أهداف الدراسة وللتأكيد على أهمية الحصول على البيانات المطلوبة من المستقصي منهم، وللحصول على بعض المعلومات الإضافية من المستقصي منهم متى أمكن ذلك، ولييدي المستقصي منهم آرائهم وملاحظاتهم، وكذلك للحصول على بعض البيانات التي لا يمكن الحصول عليها بواسطة الاستبيان.

د- **أساليب التحليل الإحصائي:** لقد تم الانتهاء من جمع البيانات ثم بعد ذلك تم الاستعانة بالحاسب الآلي بالإعتماد على برنامج Statistical package for social science SPSS لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات واختبار صحة فروض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي كالاتي:

أ) **الإحصاء الوصفي:** قام الباحث بالإعتماد في الإحصاء الوصفي على كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها بالإضافة أيضا تم الاعتماد على معامل الفا كرو نباخ (Cron Bach's Alpha) والذي يستخدم لقياس مدى الصدق والثبات للأسئلة الموجودة في الاستقصاء وكذلك التأكد من مدى أهمية هذه الأسئلة بالإضافة الى استخدام معامل الثبات وذلك لقياس ثبات أداة الدراسة بطريقة الجذر التربيعي لمعامل الفا.

تطبيق الإجراءات البحثية لجانحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

- (ب) الإحصاء الاستدلالي: قام الباحث بالاعتماد في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي للتحقق من مدى صحة الفروض وهذه الأساليب كما يلي:
- إختبار (t) : والذي يستخدم لاختبار معنوية الفروق الاحصائية بين عينتين مستقلتين.
 - تحليل التباين أحادي الإتجاه: one way anova لاختبار معنوية الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين.

▪ تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression analysis

وهو أسلوب احصائي يستخدم لاختبار أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد بطريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Squares) OLS والذي يحتوي على اختبار معاملات الانحدار (t) واختبار النموذج الكلي (F) وبعض اختبارات التحقق من افتراضات المربعات الصغرى.

وفيما يلي أهم نتائج التحليل الاحصائي للدراسة الميدانية:

أسفر التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية عن ظهور العديد من النتائج وفيما يلي سيقوم الباحث بعرض هذه النتائج مع بيان مدى مساهمتها في إثبات صحة الفروض التي قامت عليها الدراسة.

١- معامل الصدق والثبات لمحاور الاستبيان: تم حساب معاملي الصدق و الثبات (Cronbach Alpha) لأسئلة الاستقصاء في عينة الدراسة، وذلك لبحث مدى ثبات اسئلة الإستبيان ولبحث مدى إمكانية الاعتماد على هذه الاسئلة في التحليل كما تم الاعتماد على قياس ثبات أداة الدراسة وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت قيم معاملي الصدق والثبات في الجدول التالي:

جدول رقم (١١)

معامل الصدق والثبات لعينة الدراسة

الشباب		عدد العبارات	المتغير
معامل الثبات	معامل الصدق		
٠.٨٨٨	٠.٩٤٢	٤	التباعد الاجتماعي داخل مكان العمل
٠.٨٢٣	٠.٩٠٧	٤	تخفيض حجم العمالة
٠.٩٠٨	٠.٩٥٣	٦	العمل عن بعد من خلال الإنترنت
٠.٨٩١	٠.٩٤٤	١٢	استراتيجية توظيف الموارد البشرية

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

فيما يتعلق بقيم معاملات الصدق والثبات بوجه عام فإن جميع قيم معاملات الصدق والثبات لفئة الدراسة تجاوزت (0.5) وبالتالي يمكن بذلك اعتماد الباحث على الاستبيان وصلاحيته للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجه والوثوق بها.

٢- الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

فيما يلي عرض لنتائج الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة

جدول رقم (١٢)

الأهمية النسبية لمحور التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل لعينة الدراسة

ترتيب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة
1	66.19	1.25	3.31	يوجد مسافة كافية بين كل موظف وآخر داخل مكان العمل.
2	63.51	1.28	3.18	يتم وضع علامات إرشادية للوقوف والتعامل داخل مكان العمل.
3	60.21	1.29	3.01	الحرص على عدم العمل في تجمعات داخل مكان العمل.
4	56.70	1.12	2.84	حرص المنظمة على إعلام وتوعية العاملين بإجراءات التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل.

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتيجة تفرغ قوائم الاستبيان .

يتضح من الجدول السابق أنه جاء في ترتيب الأهمية النسبية لعناصر محور التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل يوجد مسافة كافية بين كل موظف وآخر داخل مكان العمل بأهمية نسبية بلغت ٦٦.١٩ % وانحراف معياري ١.٢٥ ، بينما جاء في الترتيب الأخير حرص المنظمة على إعلام وتوعية العاملين بإجراءات التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل بأهمية نسبية بلغت ٥٦.٧٠ % وانحراف معياري ١.١٢ .

جدول رقم (١٣)

الأهمية النسبية لمحور تخفيض حجم العمالة لعينة الدراسة

ترتيب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة
1	65.57	1.21	3.28	تقوم المنظمة بتخفيض حجم العمالة اليومية كأحد متطلبات الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا
2	63.30	1.24	3.16	تقوم المنظمة بعمل جدول تشغيل للعمالة بالمناوبة طبقاً لأيام الأسبوع.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

العبارة	الوسط الحسابي	الإحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية
٣	2.84	1.28	56.70	4
٤	3.08	1.33	61.65	3

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على نتيجة تفرغ قوائم الإستهيبان .

يتضح من الجدول السابق أنه جاء في ترتيب الأهمية النسبية لعناصر محور تخفيض حجم قوة في الترتيب الأول تقوم المنظمة بتخفيض حجم قوة العمل اليومية كأحد متطلبات الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا بأهمية نسبية بلغت ٦٥.٥٧% وانحراف معياري ١.٢١ ، بينما جاء في الترتيب الأخير تحرص المنظمة على عدم تواجد العمالة داخل مكان العمل لفترة طويلة بأهمية نسبية بلغت ٥٦.٧٠% وانحراف معياري ١.٢٨ .

جدول رقم (١٤)

الأهمية النسبية لمحور العمل عن بعد من خلال الإنترنت لعينة الدراسة

العبارة	الوسط الحسابي	الإحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية
١	3.24	1.22	64.74	2
٢	3.09	1.42	61.86	4
٣	2.84	1.04	56.70	5
٤	2.73	1.08	54.64	6
٥	3.19	1.11	63.71	3
٦	3.33	1.06	66.60	1

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على نتيجة تفرغ قوائم الإستهيبان .

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

يتضح من الجدول السابق أنه جاء في ترتيب الأهمية النسبية لعناصر محور العمل عن بعد من خلال الإنترنت في الترتيب الأول يوجد لدى المنظمة بنية تكنولوجية تسمح بالإعتماد على الإنترنت بصورة كبيرة لإنجاز الأعمال بما يحقق أهداف المنظمة بأهمية نسبية بلغت ٦٦.٦٠% وإنحراف معياري ١.٠٦ ، بينما جاء في الترتيب الأخير تحقق المنظمة أهدافها الوظيفية من خلال الإعتماد على الإنترنت بشكل كبير لإنجاز الأعمال بأهمية نسبية بلغت ٥٤.٦٤% وإنحراف معياري ١.٠٨ .

جدول رقم (١٥)

الأهمية النسبية لمحور إستراتيجية توظيف الموارد البشرية لعينة الدراسة

ترتيب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية %	الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة
9	61.90	1.47	3.09	١ انخفاض إقبال المنظمة على نشر إعلانات تتضمن حاجتها لشغل وظائف شاغرة .
14	56.70	1.13	2.83	٢ تراجع المنظمة عن إستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤه.
15	56.10	1.20	2.80	٣ عدم تقديم المنظمة لحوافز مجزية لإستقطاب أصحاب الخبرات والكفاءات.
5	65.40	1.12	3.27	٤ يوجد تعاون كبير بين مديرية القوى العاملة ومنظمتكم للوصول إلى أفضل العناصر وإستقطابهم.
1	67.90	1.09	3.40	٥ يوجد عدم إقبال من جانب المنظمة على إستقطاب احتياجاتها الفعلية من العمالة لسد العجز.
10	61.50	1.26	3.08	٦ تعتمد المنظمة في إختيار الموظفين على مستوى التعليم.
13	58.20	1.25	2.91	٧ تهمل المنظمة في إختيار الموظفين الإعتماد على معيار الكفاءة والخبرة السابقة.
8	62.70	1.25	3.14	٨ وجود عدم التزام كافي من المنظمة بالوصف الوظيفي للوظيفة عند إختيار المورد البشري.
2	67.60	1.24	3.38	٩ عدم إعتماد المنظمة لإختيار العنصر البشري في بعض الوظائف على القرب من الموقع الجغرافي للمنظمة.
6	63.80	1.33	3.19	١٠ يتم إختيار الموارد البشرية على أساس الخصائص الشخصية كالعمر والحالة الإجتماعية المطلوبة للوظيفة.
7	63.20	1.29	3.16	١١ تقوم المنظمة بتعيين الموارد البشرية وفقا لنظام تحليل وتوصيف الوظائف الموجود بالمنظمة.
3	66.70	1.35	3.34	١٢ يوجد عدم التزام من جانب المنظمة بتعيين أعداد الموارد البشرية بالادارات المختلفة وفقا للخطة الاستراتيجية الموضوعة مسبقا.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

ترتيب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية %	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة
12	58.40	1.22	2.92	وجود قصور في قواعد ومعايير عملية التعيين بالمنظمة.
11	59.30	1.23	2.97	عدم التزام المنظمة بالإعتماد على عنصر المنافسة عند تعيين الموارد البشرية.
4	65.80	1.40	3.29	يشترط لتعيين الموارد البشرية بالمنظمة قدرته على استخدام والتعامل مع الوسائل والبرامج التكنولوجية الحديثة.

يتضح من الجدول السابق أنه جاء في ترتيب الأهمية النسبية لعناصر محور إستراتيجية توظيف الموارد البشرية في الترتيب الأول يوجد عدم إقبال من جانب المنظمة على إستقطاب إحتياجاتها الفعلية من العمالة لسد العجز بأهمية نسبية بلغت 67.90% وانحراف معياري 1.09. وفي الترتيب الثاني عدم إعتداد المنظمة لإختيار العنصر البشري في بعض الوظائف على القرب من الموقع الجغرافي للمنظمة بأهمية نسبية بلغت 67.60% وانحراف معياري 1.24. وفي الترتيب الثالث يوجد عدم إلتزام من جانب المنظمة بتعيين أعداد الموارد البشرية بالادارات المختلفة وفقا للخطة الاستراتيجية الموضوعة مسبقا بأهمية نسبية بلغت 66.70% وانحراف معياري 1.35، بينما جاء في الترتيب قبل الأخير تراجع المنظمة عن إستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤهـل بأهمية نسبية بلغت 67.90% وانحراف معياري 1.35. وفي الترتيب الأخير عدم تقديم المنظمة لحوافز مجزية لإستقطاب أصحاب الخبرات والكفاءات بأهمية نسبية بلغت 56.10% وانحراف معياري 1.20.

3- اختبارات صحة الفروض الإحصائية:

الفرض الرئيسي الأول ويتضمن الآتي:

" الفرض الفرعي الأول "

إنه لإختبار هذا الفرض قام الباحث بمجموعة من الإختبارات وذلك على النحو المبين أدناه:

أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل كمتغير مستقل وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية كمتغير تابع.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ...
د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

جدول رقم (١٦)

معامل الارتباط لفرض التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل

المتغير المستقل	الإختبار	التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل	إستراتيجية توظيف الموارد البشرية
التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل	معامل الارتباط	١	٠.٨٢٦
	المعنوية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨٢.٦% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل و إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

ب. معامل التحديد:

جدول رقم (١٧)

معامل التحديد لفرض التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل

المتغير المستقل	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل	٠.٦٨٣	٠.٦٨٢	٣.٣٣٠٧١

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي يتضح من الجدول السابق أن معامل التحديد = ٠.٦٨٣ وهو يعني أن التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل يفسر التغير في إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بنسبة ٦٨.٣% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الإنددارية ، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ج. تحليل التباين ANOVA Test :

جدول رقم (١٨)

تحليل التباين لفرض التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	المعنوية
الإندحار	٧٠٤٨.٨٦٨	١	٧٠٤٨.٨٦٨	٦٣٥.٣٩٩	٠.٠٠٠
البواقي	٣٢٧٢.٦١٣	٢٩٥	١١.٠٩٤		
المجموع	١٠٣٢١.٤٨	٢٩٦			

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطّار وصحة الإعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

د. تحليل الإنحدار:

جدول رقم (١٩)

تحليل نتائج الإنحدار لفرض التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل

المعنوية	إختبارات	المعاملات المعيارية	المعاملات الغير معيارية		النموذج	
			بيتا	الخطأ المعياري		
٠.٠٠٠	٣.٣٠٣	٠.٨٢٦	٠.٥٥٢	١.٨٢٢	الثابت	١
٠.٠٠٠	٢٥.٢٠٧		٠.٣٤	٠.٨٤٩	التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم إختبار "ت" لجميع عبارات متغير التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الإنحدارية بين التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

من نتائج الجداول السابقة يتضح للباحث أن:

- ١- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية أثر التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل كأحد عناصر الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتباعد الإجتماعي داخل مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.
- ٢- كانت إشارة معامل الانحدار الوارد وكذلك معامل الارتباط إشارة موجبة وهذا يعنى وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

تطبيق الإجراءات البحثية لجانحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

٣- كانت قيمة مستوي الدلالة الخاصة باختبار معنوية معادلة الانحدار ككل من جدول ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وهذا يعنى إمكانية اعتماد الباحث على نموذج الانحدار وإمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.

٤- قيم معامل Beta تشير إلى أن التباعد الإجتماعى داخل مكان العمل يؤثر فى إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.

٥- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض البديل أى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتباعد الإجتماعى داخل مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

" الفرض الفرعى الثانى "

إنه لإختبار هذا الفرض قام الباحث بمجموعة من الإختبارات وذلك على النحو المبين أدناه :
أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالى معامل الارتباط بين تخفيض حجم العمالة كمتغير مستقل وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية كمتغير تابع.

جدول رقم (٢٠)

معامل الارتباط لفرض تخفيض حجم العمالة

المتغير المستقل	الإختبار	تخفيض حجم العمالة	إستراتيجية توظيف الموارد البشرية
تخفيض حجم العمالة	معامل الارتباط	١	٠.٧٦٠
	المعنوية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائى

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٦% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين تخفيض حجم العمالة و إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

تطبيق الإجراءات البحثية التجريبية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

ب. معامل التحديد:

جدول رقم (٢١)

معامل التحديد لفرض تخفيض حجم العمالة

المتغير المستقل	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
تخفيض حجم العمالة	٠.٥٧٧	٠.٥٧٦	٣.٦٤٩٤١

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن معامل التحديد = ٠.٥٧٧ وهو يعني أن تخفيض حجم العمالة يفسر التغير في إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بنسبة ٥٧.٧ % ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الإندحارية ، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ج. تحليل التباين ANOVA Test :

جدول رقم (٢٢)

تحليل التباين لفرض تخفيض حجم العمالة

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	المعنوية
الإنحدار	٥٣٦٠.٦٤١	١	٥٣٦٠.٦٤١	٤٠٢.٥٠٤	٠.٠٠٠
البواقي	٣٩٢٨.٨٧٤	٢٩٥	١٣.٣١٨		
المجموع	٩٢٨٩.٥١٥	٢٩٦			

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة إرتباط معنوية طردية بين تخفيض حجم العمالة وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الإعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

تطبيق الإجراءات الاحترافية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

د. تحليل الانحدار:

جدول رقم (٢٣)

تحليل نتائج الانحدار لفرض تخفيض حجم العمالة

المعنوية	إختبارات	المعاملات المعيارية	المعاملات الغير معيارية		النموذج
			بيتا	الخطأ المعياري	
٠.٠٠٠	٥.٠٣	٠.٧٦٠	٠.٦٠٥	٣.٠٤٢	الثابت
٠.٠٠٠	٢٠.٠٦٣		٠.٠٣٧	٠.٧٤	تخفيض حجم العمالة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم إختبار "ت" لجميع عبارات متغير تخفيض حجم العمالة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الإندارية بين تخفيض حجم العمالة وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية. من نتائج الجداول السابقة يتضح للباحث أن:

١- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية أثر تخفيض حجم العمالة كأحد عناصر الإجراءات الاحترافية لجائحة كورونا في مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتخفيض حجم العمالة على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

٢- كانت إشارة معامل الانحدار الوارد وكذلك معامل الارتباط إشارة موجبة وهذا يعنى وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين تخفيض حجم العمالة وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

٣- كانت قيمة مستوي الدلالة الخاصة باختبار معنوية معادلة الانحدار ككل من جدول ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى إمكانية اعتماد الباحث على نموذج الانحدار وإمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.

٤- قيم معامل Beta تشير إلى أن تخفيض حجم العمالة يؤثر في إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

٥- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض البديل أى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتخفيض حجم العمالة على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

" الفرض الفرعي الثالث "

إنه لإختبار هذا الفرض قام الباحث بمجموعة من الإختبارات وذلك على النحو المبين أدناه :

أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين العمل عن بعد من خلال الإنترنت كمتغير مستقل وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية كمتغير تابع.

جدول رقم (٢٤)

معامل الارتباط لفرض العمل عن بعد من خلال الإنترنت

إستراتيجية توظيف الموارد البشرية	العمل عن بعد من خلال الإنترنت	الإختبار	المتغير المستقل
٠.٨٨٥	١	معامل الارتباط	العمل عن بعد من خلال الإنترنت
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	المعنوية	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨٨.٥% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين العمل عن بعد من خلال الإنترنت و إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

ب. معامل التحديد:

جدول رقم (٢٥)

معامل التحديد لفرض العمل عن بعد من خلال الإنترنت

الخطأ المعياري	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	المتغير المستقل
٣.٨٩٢٧٣	٠.٧٨٣	٠.٧٨٣	العمل عن بعد من خلال الإنترنت

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن معامل التحديد = ٠.٧٨٣ وهو يعنى أن العمل عن بعد من خلال الإنترنت يفسر التغير في إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بنسبة ٧٨.٣% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الإندحارية ، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

تطبيق الإجراءات البحثية لجانحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

ج. تحليل التباين ANOVA Test :

جدول رقم (٢٦)

تحليل التباين لفرض العمل عن بعد من خلال الإنترنت

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	المعنوية
الإنحدار	٩٦٢٠.٧٦٤	١	٩٦٢٠.٧٦٤	٦٣٤.٨٩٤	٠.٠٠٠
البواقي	٤٤٧٠.٢٣٣	٢٩٥	١٥.١٥٣		
المجموع	١٤٠٩١	٢٩٦			

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة إرتباط معنوية طردية بين العمل عن بعد من خلال الإنترنت وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهريّة العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الإعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

د. تحليل الإنحدار:

جدول رقم (٢٧)

تحليل نتائج الإنحدار لفرض العمل عن بعد من خلال الإنترنت

المعنوية	إختبارات	المعاملات المعيارية	المعاملات الغير معيارية		النموذج
			بيتا	الخطأ المعياري	
٠.٠٠٠	٤.٨٧٦	٠.٨٨٥	٠.٦٤٥	٣.١٤٥	الثابت
٠.٠٠٠	٢٥.١٩٧		٠.٠٣٩	٠.٩٩٢	العمل عن بعد من خلال الإنترنت

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم إختبار "ت" لجميع عبارات متغير العمل عن بعد من خلال الإنترنت ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الإندارية بين العمل عن بعد من خلال الإنترنت وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

من نتائج الجداول السابقة يتضح للباحث أن:

- ١- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية أثر العمل عن بعد من خلال الإنترنت كأحد عناصر الإجراءات الإحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد من خلال الإنترنت على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.
- ٢- كانت إشارة معامل الانحدار الوارد وكذلك معامل الارتباط إشارة موجبة وهذا يعنى وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد من خلال الإنترنت وإستراتيجية توظيف الموارد البشرية.
- ٣- كانت قيمة مستوي الدلالة الخاصة باختبار معنوية معادلة الانحدار ككل من جدول ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى إمكانية اعتماد الباحث على نموذج الانحدار وإمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- ٤- قيم معامل Beta تشير إلى أن العمل عن بعد من خلال الإنترنت يؤثر في إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- ٥- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض البديل أى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد من خلال الإنترنت على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

عاشرا :النتائج والتوصيات:

■ النتائج

يقوم الباحث بتناول ملخصا لنتائج فروض الدراسة، كذلك ملخصا لأهم النتائج العامة التي أمكن التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي لأراء مفردات عينة الدراسة.

أ- نتائج اختبار الفروض:

أظهرت اختبارات الفروض عدة نتائج يمكن عرضها في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٨)

ملخص نتائج اختبار الفرض الأول

النتيجة	الفروض
ثبت عدم صحة الفرض	الفرض الرئيسي الأول : لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان.
ثبت عدم صحة الفرض الفرعي الاول	الفرض الفرعي الأول :لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتباعد الإجتماعي داخل مكان العمل على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية .
ثبت عدم صحة الفرض الفرعي الثاني	الفرض الفرعي الثاني : لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتخفيض حجم العمالة على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية .
ثبت عدم صحة الفرض الفرعي الثالث	الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة للعمل عن بعد من خلال الإنترنت على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية .

جدول رقم (٢٩)

ملخص نتائج اختبار الفرض الثاني

النتيجة	الفروض
ثبت صحة الفرض	الفرض الرئيسي الثاني: لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بآرائهم حول تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل وتأثيره على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية.
ثبت صحة الفرض الفرعي الاول	الفرض الفرعي الأول : لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات استجابات المبحوثين من وفقا لإسم المدينة.
ثبت صحة الفرض الفرعي الثاني	الفرض الفرعي الثاني : لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات استجابات المبحوثين وفقا للجنس .
ثبت صحة الفرض الفرعي الثالث	الفرض الفرعي الثالث: لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات استجابات المبحوثين وفقا للموئل .
ثبت صحة الفرض الفرعي الرابع	الفرض الفرعي الرابع: لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات استجابات المبحوثين وفقا للسن .
ثبت صحة الفرض الفرعي الخامس	الفرض الفرعي الخامس: لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات استجابات المبحوثين وفقا للإدارة التابع لها.

ب- النتائج العامة:

- إنه في إطار الدراسة النظرية وفي ضوء الدراسة الميدانية يمكن للباحث استخلاص بعض النتائج الهامة ذات الصلة بموضوع البحث وذلك على النحو التالي:
- 1- توصلت الدراسة إلى أن متغيرات تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل والمتمثلة في التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل وتخفيض حجم العمالة و العمل عن بعد من خلال الإنترنت تؤثر على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بالقطاع الخاص والاستثماري بمحافظة أسوان .
 - 2- أظهرت الدراسة أنه يوجد تطبيق للتباعد الإجتماعي ولكن يوجد بعض القصور في بعض عناصر التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل ويظهر ذلك من خلال عدم الاهتمام الكافي من جانب المنظمة بإعلام وتوعية العاملين بإجراءات التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل بالإضافة إلى عدم التشديد من قبل المنظمة على القضاء على التجمعات داخل مكان العمل .
 - 3- أشارت نتائج الدراسة إلى قيام المنظمات موضع الدراسة بتخفيض حجم العمالة ، حيث بينت النتائج قيام المنظمة بتخفيض حجم العمالة اليومية كأحد متطلبات الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا بالإضافة إلى قيام المنظمات موضع الدراسة بعمل جدول تشغيل للعمالة بالمناوبة طبقا لأيام الأسبوع ولكن يوجد بعض القصور في عدم الحرص الكافي من جانب المنظمة على عدم تواجد قوة العمل داخل مكان العمل لفترة طويلة.
 - 4- بينت الدراسة لجوء المنظمات موضع الدراسة للعمل عن بعد من خلال الإنترنت ولكن كان هناك نوع من القصور عند التطبيق يتمثل في قصور البنية التكنولوجية بالمنظمات موضع الدراسة والتي تسمح بالإعتماد على الإنترنت بصورة كبيرة لإنجاز الأعمال بما يحقق اهداف المنظمة ، كما أظهرت النتائج سماح المنظمات موضع الدراسة للموظفين بإنجاز أعمالهم من المنزل ، كما أظهرت النتائج عدم قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها الوظيفية من خلال الإعتماد على الإنترنت بشكل كبير لإنجاز الأعمال.

- ٥- أظهرت الدراسة أن تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل بأبعادها المختلفة تؤثر على إستقطاب الموارد البشرية من خلال عدم إقبال من جانب المنظمة على إستقطاب إحتياجاتها الفعلية من العمالة لسد العجز وتراجع المنظمة عن إستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤهل.
- ٦- أظهرت الدراسة أن تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل بأبعادها المختلفة تؤثر على إختيار الموارد البشرية من خلال عدم إعتداد المنظمة لإختيار العنصر البشرى فى بعض الوظائف على القرب من الموقع الجغرافى للمنظمة وإهمال المنظمة فى اختيار الموظفين الإعتداد على معيار الكفاءة والخبرة السابقة.
- ٧- أوضحت نتائج الدراسة أن تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا فى مكان العمل بأبعادها المختلفة تؤثر على إختيار الموارد البشرية من خلال عدم الإلتزام من جانب المنظمة بتعيين أعداد الموارد البشرية بالإدارات المختلفة وفقا للخطة الاستراتيجية للتوظيف الموضوعة مسبقا .
- ٨- بينت نتائج الدراسة أن تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا فى مكان العمل بأبعادها المختلفة تؤثر على إختيار الموارد البشرية من خلال الإشتراط لتعيين الموارد البشرية بالمنظمة قدرته على إستخدام والتعامل مع الوسائل والبرامج التكنولوجية الحديثة.
- ٩- إنه فى ضوء أهداف الدراسة يوضح الجدول التالى مدى تحقق هذه الأهداف وذلك كما فى الجدول التالى:

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

جدول رقم (٣٠) أهداف الدراسة وأساليب تحقيقها

النتيجة	كيفية تحقيق الهدف	المضمون	الهدف
تم تحقيقه	نتائج الدراسة الاستطلاعية، المقابلات الشخصية، نتائج اختبار فروض الدراسة، نتائج الدراسة الميدانية.	التعرف على الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل بأبعادها المختلفة المتمثلة في (التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل ، تخفيض حجم العمالة ، العمل عن بعد من خلال الإنترنت) وتأثيرها على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية .	الأول
تم تحقيقه	نتائج الدراسة الاستطلاعية، المقابلات الشخصية، نتائج التحليل الإحصائي لآراء مفردات العينة.	التعرف على الأهمية النسبية لكل متغير من متغيرات الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل وكذلك معرفة مدى إدراك كافة المبحوثين لأهمية الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل وتأثيرها على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.	الثاني
تم تحقيقه	نتائج الدراسات السابقة، الدراسة الميدانية، نتائج اختبار الفروض.	العمل على تحديد أبرز العوامل التي تساعد على تطبيق الإجراءات الاحترازية داخل مكان العمل بجميع أبعادها والقضاء على أوجه القصور ومسبباتها وتأثيرها على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية بما يضمن إمكانية تعميمه على المنظمات المماثلة.	الثالث

■ التوصيات:

- يتناول الباحث أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة استنادا إلى النتائج التي تم التوصل إليها ويمكن تقديم بعض هذه التوصيات كما يلي:
- 1- ضرورة الحرص على تكثيف عمليات التوعية والإعلام للعاملين بإجراءات التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل وتوضيح مدى أهميتها وضرورتها لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد داخل مكان العمل.
 - 2- يجب الإهتمام الكافي من قبل منظمات القطاع الخاص والإستثماري بمحافظة أسوان (موضع الدراسة) بمنع التجمعات داخل مكان العمل والإلتزام بالمسافات البينية المقررة لضمان الحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد داخل مكان العمل.

- ٣- ضرورة الحرص من جانب المنظمة بالإلتزام بعدم تواجد العمالة داخل مكان العمل لفترة طويلة والإلتزام بمواعيد الغلق المقررة من قبل السلطات.
- ٤- يجب معالجة أى قصور للبنية التكنولوجية اللازمة لإمكانية الإعتماد على الإنترنت بصورة كبيرة وأساسية لإنجاز الأعمال بما يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها.
- ٥- ضرورة قيام المنظمة بإستقطاب إحتياجاتها الفعلية من العمالة لسد العجز والإعتماد على إستقطاب الكفاءات التى تمتلك القدرة والمؤهـل المناسب لإمكانية تعويض الإخفاق فى تحقيق الأهداف الناتج عن جائحة فيروس كورونا المستجد covid-19 .
- ٦- ضرورة الوقوف على التغيرات الجديدة نتيجة جائحة فيروس كورونا المستجد ووضع آلية لبعض الوظائف التى يمكن للمنظمة الإستعانة بها من خلال الإنترنت والعمل عن بعد والتى لا تستلزم من العنصر البشرى التواجد فى نفس النطاق الجغرافى للمنظمة.
- ٧- يجب على المنظمة تعديل خطتها الإستراتيجية للتوظيف مع الأخذ فى الإعتبار المستجدات والظروف البيئية التى أسفرت عنها جائحة كورونا المستجد covid-19.
- ٨- العمل على جعل القدرة على إستخدام الوسائل والبرامج التكنولوجية الحديثة وإمكانية العمل من خلال الإنترنت أحد المتطلبات الأساسية والرئيسية للتوظيف فى مختلف الوظائف نظرا لما نتج عنه من تغييرات فى طبيعة الوظائف نتيجة جائحة فيروس كورونا المستجد covid-19.

■ خطة عمل لتنفيذ التوصيات

يقدم الباحث خطة عمل لتنفيذ التوصيات والجهة المسؤولة عن التنفيذ والمدى الزمنى المطلوب للتنفيذ بعد استشارة المسؤولين بالمنظمات موضع الدراسة وذلك كما بالجدول التالي:

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

جدول رقم (٣١) خطة عمل لتنفيذ التوصيات

م	التوصية	الجهة المسؤولة عن التنفيذ (المشاركون)	آليات تنفيذ التوصيات	المدة الزمنية
١	تكثيف عمليات التوعية والإعلام للعاملين بإجراءات التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل وتوضيح مدى أهميتها وضرورتها لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد داخل مكان العمل	- إدارة العلاقات العامة والتوعية	- القيام بحملات توعية بإجراءات التباعد الإجتماعي لجميع القطاعات والإدارات والأفرع التابعة للمنظمة. - وضع ملصقات على الأرض على مسافة على الأقل متر واحد بين كل موظف وآخر. - وضع ملصقات إرشادية في جميع أنحاء المنظمة بأهمية التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل لمواجهة جثحة كورونا.	٣ : ١ شهور تقريبا
٢	منع التجمعات داخل مكان العمل والالتزام بالمسافات البيئية المقررة لضمان الحد من انتشار فيروس كورونا المستجد داخل مكان العمل.	مديري الإدارات ورؤساء الأقسام إدارة الأمن	- المرور الدائم على الإدارات وأماكن العمل للتأكد من تنفيذ تعليمات منع التجمعات. - وضع أدوات رادعة للموظفين المتواجدين في تجمعات داخل مكان العمل. - الالتزام بكافة الإجراءات الاحترازية من كامات ومطهرات والالتزام بالمسافات البيئية المقررة في حالة الإضطرار إلى أداء بعض المهام بشكل جماعي.	أسبوع : ٤ أسابيع تقريبا
٣	الالتزام بعدم تواجد العمالة داخل مكان العمل لفترة طويلة والالتزام بمواعيد العلق المقررة من قبل السلطات.	- الإدارة العليا ، مديري الإدارات ورؤساء الأقسام - إدارة الموارد البشرية - إدارة الأمن	- المتابعة المستمرة لمواعيد غلق المحلات والأنشطة التجارية المقررة من قبل الدولة والالتزام بها. - الحرص على عدم التواجد لفترات طويلة داخل المكان الواحد. - توفير بيئة عمل صحية من تهوية وشفاطات والحد من التواجد داخل الأماكن المغلقة.	أسبوع : ٤ أسابيع تقريبا
٤	معالجة أى قصور لبنية التكنولوجية اللازمة لإمكانية الاعتماد على الإنترنت بصورة كبيرة وأساسية لإنجاز الأعمال بما يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها	- الإدارة العليا - إدارة تكنولوجيا المعلومات	- قيام المنظمة بإنشاء وتوصيل الكابلات والتوصيلات والأجهزة اللازمة لتوفير خدمة الإنترنت ذات الكفاءة العالية التي يمكن الاعتماد عليها دون أعطال. - الحرص على تزويد السرعة الخاصة بالإنترنت بالمنظمة لإمكانية الاعتماد عليه وتأدية الأعمال بكفاءة. - تزويد المنظمة بأنظمة وأجهزة تكنولوجية وحاسب آلية تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها.	٣ : ٦ أشهر تقريبا
٥	إستقطاب المنظمة لإحتياجاتها الفعلية من العمالة لسد العجز والاعتماد على إستقطاب الكفاءات التي تمتلك الفترة والموهل المناسب لإمكانية تعويض الإخفاق في تحقيق الأهداف الناتج عن جائحة فيروس كورونا المستجد covid-19	الإدارة العليا ، إدارة الموارد البشرية	- القيام بحصر العمالة اللازمة للمنظمة بمختلف التخصصات والمهارات المطلوبة. - الإعلان والتواصل مع المنظمات التي تحتوى على قواعد بيانات للعمالة المطلوب إستقطابها. - التأكد على إستقطاب الكفاءات التي لديها الخبرة والقدرة على أداء المهام اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة.	٣ : ٦ شهور
٦	الوقوف على التغييرات الجديدة في الوظائف نتيجة جائحة فيروس كورونا المستجد.	الإدارة العليا ، إدارة الموارد البشرية ، مديري الإدارات.	- تحديث آلية بعض الوظائف التي يمكن للمنظمة الإستعانة بها من خلال العمل عن بعد باستخدام الإنترنت.	٣ : ٦ شهور

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

م	التوصية	الجهة المسؤولة عن التنفيذ (المشاركون)	اليات تنفيذ التوصيات	المدى الزمني
			- المرونة في شغل الوظائف التي يمكن أن تعتمد في أداء مهامها على الحاسب الآلي والإنترنت والعمل عن بعد. - إمكانية الاعتماد على العمل جزء من الوقت وتخفيض التكلفة لإجاز مهام محددة من خلال العمل عن بعد باستخدام الإنترنت.	
٧	تعديل المنظمة لخطةها الإستراتيجية للتوظيف مع الأخذ في الاعتبار المستجدات والظروف البيئية التي أسفرت عنها جائحة كورونا المستجد covid-19.	الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية	- التحديث المستمر للخطة الإستراتيجية للتوظيف وفقا للمستجدات. - الأخذ في الاعتبار التغيرات في طبيعة الوظائف والمهام وإمكانية القيام بها عند وضع إستراتيجية التوظيف بالمنظمة. - مراعاة الظروف البيئية الناتجة عن جائحة فيروس كورونا المستجد عند وضع وتحديد إستراتيجية توظيف الموارد البشرية.	
٨	جعل القدرة على استخدام الوسائل والبرامج التكنولوجية الحديثة وإمكانية العمل من خلال الإنترنت أحد المتطلبات الأساسية والرئيسية للتوظيف في مختلف الوظائف نظرا لما نتج عنه من تغييرات في طبيعة الوظائف نتيجة جائحة فيروس كورونا المستجد covid-19.	الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية	- إدراج مدى القدرة على استخدام التكنولوجيا والتعامل معها شروط أساسية في كفة الموظف . - تحديث المنظمة جميع الوظائف الخاصة بها وربطها بالتكنولوجيا الحديثة والإنترنت حتى لا يتوقف العمل مستقبلا عند حدوث أزمات مماثلة. - إدراج شرط التعامل مع الوسائل التكنولوجية واستخدامها أحد العناصر الرئيسية في بطاقات وصف وتوصيف الوظائف.	٣ : ٦ شهور

■ التوصيات المستقبلية:

- إنه في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات للدراسة يرى الباحث أن هناك بعض الموضوعات التي يمكن بحثها ودراستها مستقبلا تتمثل فيما يلي:
- ١- إمكانية إجراء الدراسة لإختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة في بيانات أخرى.
 - ٢- إمكانية البحث عن متغيرات أخرى تشكل جزءا من الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا داخل مكان العمل ومحاولة معرفة أثرها على إستراتيجيات توظيف الموارد البشرية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- ١- الحجاج، أحمد محمد حمدان.(٢٠٢٠) أثر إستراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل – دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط.
- ٢- الهزام، محمد (٢٠١٦). تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات وإقتصاد المعرفة مع الإشارة للمؤسسة الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة تلمسان.
- ٣- رمضان؛ خطوط، مصباح؛ جلاب (٢٠١٧). مكونات عملية التوظيف ومصادر إختيار الكفاءة المهنية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، ١٢(١)، ١٢١-١٣١.
- ٤- سيكران، أوما (١٩٩٩). طرق البحث في الإدارة – مدخل بناء المهارات البحثية ، ترجمة إسماعيل على سيونى، عبدالله بن سليمان العزاز ، النشر العلمى والمطابع ،جامعة الملك سعود ،الرياض .
- ٥- عبد الباقي؛ هبة رحيم ، مرعى ؛ محمد أحمد عبد الغنى (٢٠٢١). أثر تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية. مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، ٥٦(٤) ، ١٣١٧-١٣٤٧.
- ٦- عبد القادر؛ أحمد محمد مصطفى، محمد؛ وليد محمد الصادق (٢٠٢١). التدابير الوقائية لممارسة الأنشطة الرياضية والترويحية في ظل إنتشار الموجة الثالثة لفيروس كورونا Covid-19 . المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة للبنين جامعة حلوان، ٩٢(٢)، ٥٢٦-٥٤٨.
- ٧- على، محمد السيد أبو الفتوح (٢٠٢١) . العوامل المؤثرة في صناعة القرارات الإستراتيجية في مواجهة فيروس كورونا وأثارها على الحد من تفشى الفيروس – دراسة حالة المملكة العربية السعودية ، دراسات، ٢٢(١) ، ٢٥٥-٣٠٧.
- ٨- على، نهلة صلاح (٢٠٢٠). دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية الناتجة عن إنتشار فيروس كورونا المستجد Covid-19 والإضطرابات النفسية الجسمية لدى المرأة العاملة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ١٠٨(٣٠) ، ٣٨٦-٤٣٤.
- ٩- وهيبه، عيشاوى (٢٠٢١). التخطيط الإستراتيجى للموارد البشرية وأثره على أداء العنصر البشرى- دراسة ميدانية بمؤسسة سانطارك، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، ٦(١)، ١٧٥-١٨٥.
- ١٠- يوسف ؛ أحمد الأمين، بوسالم؛ أبو بكر (٢٠١٩). إستراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها على التمكين الإدارى – دراسة ميدانية بمستشفى أميدة بن عجيله- الأغواط بالجزائر. المجلة الجزائرية للموارد البشرية، ٣(١)، ٣٩-٥٧.
- ١١- يوسف، نهاد حسنى (٢٠٢١). الآثار المدركة لجائحة كورونا (كوفيد-١٩) على الأداء المالى

والتشغلي للشركات المصرية: دراسة مسحية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية ،
٥٨ (٤) ، ٢٧٩-٣٠٠.

- التقارير:

- ١٢- الدليل الإحصائي السنوي (٢٠١٨). مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، محافظة أسوان، مصر.
- ١٣- الدليل الإحصائي السنوي (٢٠١٩). مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، محافظة أسوان، مصر.
- ١٤- الدليل الإحصائي السنوي (٢٠٢٠). مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، محافظة أسوان، مصر.
- ١٥- الدليل الإحصائي السنوي (٢٠٢١). مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، محافظة أسوان، مصر.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 16- Al Dallal,A., Al Dallal,J., Al naser, W.E., Ashqar,M.Y.& Al.Anzi,B.S.(2021). Trajectory analysis of the coronavirus pandemic and the impact of precautionary measures in the kingdom of Bahrain. Arab Journal of basic and applied sciences. 28(1),135-144.
- 17- Al-sejari,M.M& Ma seb,H.B.(2021)Precautionary measures and illness attitudes toward covid-19 among a sample of the Kuwaiti population, Social work in public health, 36(1) ,1-11.
- 18- Azizi.M.R.,Atlasi,R., Zia pour,A.,Abbas,J.& Naemi,R.(2021). Innovative human resource management strategies during the Covid-19 Pandemic: A systematic narrative review approach.Heliyon,7, eo7233.
- 19- Barzinjy,A.A.,Aziz,k.F.,Hussen,B.M.,Qader,S.S., Hamad,S.M., Qader,A.S. & Jamal,A.L.(2021). Fear of covid-19 as aprecautionary measure to prevent the epidemic among the population of the Kurdistan region- Iraq: based on a questionnaire survey. Journal of public health: from theory to practice, <https://doi.org/10.1007/10389-021-01568-0>.
- 20- Bin Saleh,N.,Bazaid,A.S.,Al darhami,A.,Sherwani,S.&Al Thomali,O.W.(2021).Awariness and practice of covid-19 precautionary measures among health care professionals in Saudi Arabia. Journal of multidisciplinary health care, 14, 1553-1560.
- 21- Bizuneh, H.,Mohammed,S., Yesuf,A.(2021). Factors Associated with practice of covid-19 precautionary measures among clients visiting a Tertiary

- hospital,Ethiopia, <https://doi.org/10.1101/2020.12.25.20248859>, 1-17 .
- 22-** Cahigas,M.M.,Robielos,R.A.,Gumasing,J.J.(2021).Application of Multiple Criteria Decision- making methods in the human resource recruitment process. Proceeding of the annual international conference on industrial engineering and operations management Singapore, 1387-1398.
- 23-** Campbell,A.(2021).How covid-19 precautionary affect mental health, Irritability and Burnout: Evaluation of customer service employees in British Columbia, kwantlen psychology student journal, 3, 1-36.
- 24-** Carriere,D.(2014). Meeting HR needs in an aboriginal organization, Cahrma 2nd national HR Conference, building connections, April 22-24, Inns polo park, Canada.
- 25-** Elayan,M.b.(2021).The impact of Covid-19 on human resource practices. Springer nature Switzerland AG,311-321.
- 26-** Enabulele,O.&Esther,A.(2021).The risk perception of covid-19 and practice of precautionary measures amongst health care workers in the national health insurance scheme clinic of a tertiary hospital in Nigeria. Pan African medical journal, 38(73),27427
- 27-** Gilch,P.M.(2021).Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organizations' digital transformation. German Journal of human resource management, 35(1), 53-82.
- 28-** Goh,E.& Baum,T.(2021).Job perceptions of Generation Z hotel employees towards working in covid-19 quarantine hotels: The role of meaningful work. International journal of contemporary hospitality management, 33(5), 1688-1710.
- 29-** Hamza,p.A., Othman,B.J.,Gardi,B.,Sorguli,S.,Aziz,H.M, Ahmed, S.A., Sabir,B.Y., Ismael,N.B., Ali, B.J.& Anwar,G.(2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. International Journal of engineering,Business and management, 5(3), 1-13.

- 30-** Hsieh,C.C.,Lin,C.H.,Wang,W.Y,Pauleen,D.J&Chen,J.V.(2020).The outcome and implications of public precautionary measures in Taiwan-Declining Respiratory disease cases in the covid-19 pandemic .International Journal of environmental research and public health, 17,4877.
- 31-** Jahangiri,M.,Cousis,R.,Gharibi,V.(2020).Let's get back to work: Preventive biological cycle management of covid-19 in the work place. Commentary, 66, 713-716.
- 32-** Kapoor,D.A., Latino, k., Hodes,G.,Enderson,J., Cognetti,M.,Patel,C.(2020). The impact of systematic safety precautions on covid-19 Risk exposure and transmission rates in outpatient health care workers. Reviews in urology, 22(3),93-101.
- 33-** Koh,T.J.,Ling A.H.,Chang,C.L.,Lee,G.S.&Yi,H.(2021). Attitudes towards covid-19 precautionary measures and willingness to work during an outbreak among medical students in Singapore: a mixed-methods study, 21, 317- 328.
- 34-** Michael,E.B.,A sake,E.O.&Akorede,J.(2021).Pcautionary measures towards coronavirus outbreak management : situational awareness, Readiness and actual- practice among technical education members in universities. African Journal of education, Science and Technology, 6(3),282-294.
- 35-** Posel,D.,Oyenubi,A.& Kollamparabil,U.(2021).Job loss and mental health during the covid-19 Lock down: Evidence from south Africa. Plos ONE, 16(3), e0249352
- 36-** Ramadan, M., Hasan,Z.,Saleh,T.,Jaradat,M.,Al-hazaimeh,M.,Hani,O.B.,Al-Tammemi,A.B.,Shorman,E.,Al-Mistarehi,A.H.&Kheirallah,K.(2021). Beyond Knowledge : Evaluating the practices and precautionary measures towards covid-19 amongst medical doctors in jordon.The international journal of clinical practice- Wiley, 10.1111.
- 37-** Sahloul,O.T.(2020). Impact of precautionary measures of covid-19 on

- Egyptian women nutritional habits, Journal of specific education and technology (Scientific and applied research) , Faculty of specific education, Kafrelsheikh university, 1(1), 1-16.
- 38- Said,A.R., Abd elhakam, E.M.&Abd el moneim,S.O.(2021).Educational program for maternity nurses regarding precautionary and preventive measures at labor unit during covid-19. International Journal of management,12(2),104-123.
- 39- Shahbaz, M., Bilal,M.,Moiz,A.,Zubair,S.& Iqbal,H.M.N.(2020).Food safety and covid-19: precautionary measures to limit the spread of coronavirus at food service and Retail sector. Journal of pure and applied microbiology, 14(1), 749-756.
- 40- Sultan,A.(2015).Human resource planning and staffing strategy of inter tek Bangladesh, Letter of internship project report, school of business, BRAC university, Dhaka, Bangladesh.
- 41- Sundaram, N., Banell,C., Ladhani,S.,Langan,S.M., Baawuah, F., Okike,I.,Ahmed,S., Beckmann.,J., Garstang,J.,Brent,B.E.,Brent,A.J., Chowdhury,Z.A., Aiano,F.& Hargreaves,J., Health education research,Oxford University, 36(3), 272-285.
- 42- Tobeery, D.A.S.(2017).The role of human resources recruitment strategy in achieving organizational change at Al-Hussein Bin Talal university- Jordon. Business and economic research, 7(2), 118-134.
- 43- Tong,K.K.,Chen,T.H.,Yu,E.W.&Wu,A.M.(2020).Adherence to covid-19 precautionary measures: Applying the health Belief model and Generalised social Beliefs to a probability community sample. Health and well-being, 12(4), 1205-1223.

ملحق (١)

السؤال الأول: يتوقف إدراك المبحوثين لتطبيق الإجراءات الاحترازية وأثرها على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية على بعض العوامل الشخصية والوظيفية .
المطلوب وضع علامة (√) أمام واحد من العوامل التالية التي تنتمي إليها.

١- اسم المدينة:

أسوان دراو كوم أمبو نصر النوبة إدفو

٢- الجنس:

ذكر أنثى

٣- المؤهل:

عالى فوق متوسط متوسط دون المتوسط بدون مؤهل

٤- السن:

١٨- أقل ٢٥ ٢٥- أقل ٣٠ ٣٠ - أقل ٣٥ ٣٥ فأكثر

٥- الإدارة التابع لها :

إدارة الموارد البشرية إدارة أخرى

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

السؤال الثاني: ماهي أبعاد تطبيق الإجراءات الاحترازية المتوفرة بالمنظمة طرفكم؟ المطلوب وضع علامة (√) أمام درجة موافقة كل منكم على كل بعد من الأبعاد المتوفرة في المنظمة موضع الدراسة:

الرقم	البيان	موافق تماما	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
أولا : التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل:						
١	يوجد مسافة كافية بين كل موظف وآخر داخل مكان العمل.					
٢	يتم وضع علامات إرشادية للوقوف والتعامل داخل مكان العمل					
٣	الحرص على عدم العمل في تجمعات داخل مكان العمل					
٤	حرص المنظمة على إعلام وتوعية العاملين بإجراءات التباعد الإجتماعي داخل مكان العمل					
ثانيا : تخفيض حجم العمالة:						
١	تقوم المنظمة بتخفيض حجم العمالة اليومية كأحد متطلبات الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا					
٢	تقوم المنظمة بعمل جدول تشغيل للعمالة بالمناوبة طبقاً لأيام الأسبوع.					
٣	تحرص المنظمة على عدم تواجد العمالة داخل مكان العمل لفترة طويلة.					
٤	تقوم المنظمة بتقليل عدد ساعات العمل التي يقوم بها الموظف بالتعامل مع الجمهور.					
ثالثا: العمل عن بعد من خلال الإنترنت:						
١	تسمح المنظمة للموظفين بإجاز أعمالهم من المنزل.					
٢	يتم تواصل العاملين مع المنظمة لإنجاز الأعمال من خلال الإنترنت					
٣	تعتمد المنظمة بشكل كبير على العمل عن بعد لأداء الوظائف وتحقيق أهداف المنظمة .					
٤	تحقق المنظمة أهدافها الوظيفية من خلال الاعتماد على الإنترنت بشكل كبير لإنجاز الأعمال.					

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

الرقم	البيان	موافق تماما	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
٥	يفضل عملاء المنظمة الحصول على المنتج(السلعة /الخدمة) من خلال التواصل مع المنظمة عن طريق الإنترنت.					
٦	يوجد لدى المنظمة بنية تكنولوجية تسمح بالإعتماد على الإنترنت بصورة كبيرة لإنجاز الأعمال بما يحقق اهداف المنظمة.					

السؤال الثالث: هل توافق على أن أبعاد الإجراءات الاحترازية يمكن أن تساهم في التأثير على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية ؟
المطلوب وضع علامة (√) أمام درجة موافقة سيادتكم على كل بعد من الأبعاد المتوفرة لديكم:

الرقم	البيان	موافق تماما	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
أولا : إستقطاب الموارد البشرية :						
١	إنخفاض إقبال المنظمة على نشر إعلانات تتضمن حاجتها لشغل وظائف شاغرة .					
٢	تراجع المنظمة عن إستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤهل.					
٣	عدم تقديم المنظمة لحوافز مجزية لإستقطاب أصحاب الخبرات والكفاءات.					
٤	يوجد تعاون كبير بين مديرية القوى العاملة ومنظمتمكم للوصول إلى أفضل العناصر وإستقطابهم.					
٥	يوجد عدم إقبال من جانب المنظمة على إستقطاب احتياجاتها الفعلية من العمالة لسد العجز.					
ثانيا : إختيار الموارد البشرية:						
١	تعتمد المنظمة في إختيار الموظفين على مستوى التعليم.					
٢	تهمل المنظمة في إختيار الموظفين الإعتماد على معيار الكفاءة والخبرة السابقة.					
٣	وجود عدم التزام كافي من المنظمة بالوصف الوظيفي للوظيفة عند إختيار المورد البشرى.					
٤	عدم إعتماد المنظمة لإختيار العنصر البشرى فى بعض الوظائف على القرب من الموقع الجغرافى للمنظمة.					

تطبيق الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على استراتيجية توظيف الموارد البشرية ...

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

الرقم	البيان	موافق تماما	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
٥	يتم إختيار الموارد البشرية على أساس الخصائص الشخصية كالعمر والحالة الإجتماعية المطلوبة للوظيفة.					
ثالثا: تعيين الموارد البشرية:						
١	تقوم المنظمة بتعيين الموارد البشرية وفقا لنظام تحليل وتوصيف الوظائف الموجود بالمنظمة.					
٢	يوجد عدم التزام من جانب المنظمة بتعيين أعداد الموارد البشرية بالإدارات المختلفة وفقا للخطة الاستراتيجية الموضوع مسبقا.					
٣	وجود قصور في قواعد ومعايير عملية التعيين بالمنظمة.					
٤	عدم التزام المنظمة بالإعتماد على عنصر المنافسة عند تعيين الموارد البشرية.					
٥	يشترط لتعيين الموارد البشرية بالمنظمة قدرته على إستخدام والتعامل مع الوسائل والبرامج التكنولوجية الحديثة.					

السؤال الرابع :

إذا كان لسيداتكم أية إضافات أخرى تفيد في تطبيق الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد داخل مكان العمل . الرجاء ذكرها في شكل نقاط محددة .