

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية من وجهة نظر الأساتذة - دراسة ميدانية على عينة من جامعات الوسط الجزائري -

The Impact of Electronic Human Resources Management Practices on the Development of Electronic Educational Services in University Institutions from the Point of View of Professors-A Field Study on a Sample of Universities in the Algerian Center

حاسين صكوشي¹، أيوب صكري^{2*}، عبد القادر فار³

¹ المركز الجامعي نور البشير، البيض (الجزائر) (Sakouchi.hassine@yahoo.com)

² المركز الجامعي نور البشير، البيض (الجزائر) (A.sakri@cu-elbayadh.dz)

³ المركز الجامعي نور البشير، البيض (الجزائر) (A.far@cu-elbayadh.dz)

تاريخ الاستلام: 2025/03/30؛ تاريخ القبول: 2025/04/30؛ تاريخ النشر: 2025/06/01

ملخص : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وقياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية من وجهة نظر الأساتذة، بالتطبيق على عينة من جامعات الوسط الجزائري، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي على اعتبار أنه المنهج الأنسب لدراسة مثل هذه المواضيع، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات والمعلومات، حيث تم توزيعها على عينة الدراسة والمتمثلة في هيئة التدريس على مستوى عينة من جامعات الوسط الجزائري، حيث تم توزيع (250) استبانة، استرجعت منها (248) استبانة صالحة للتحليل.

وبعد الدراسة وتحليل البيانات المتحصل عليها، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مجتمعة (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويضات الإلكتروني) وتطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في جامعات الوسط الجزائري.

الكلمات المفتاح : إدارة موارد بشرية، إدارة موارد بشرية إلكترونية، خدمات تعليمية إلكترونية، مؤسسات جامعية.

تصنيف JEL : O15، J2.

Abstract: This study aimed to know and measure the impact of electronic human resources management practices in the development of electronic educational services in university institutions from the point of view of professors, by applying to a sample of universities in the Algerian center, and this study was relied on the descriptive analytical approach as the most appropriate approach to study such topics, and the questionnaire was also relied on as a tool for studying and collecting data and information, as it was distributed to the study sample, represented by the teaching staff at the level of a sample of universities. The Algerian center, where (250) questionnaires were distributed, of which (248) questionnaires valid for analysis were retrieved.

After studying and analyzing the data obtained, the study reached a set of results, the most important of which is the existence of a positive correlation and impact between the dimensions of electronic human resources management combined (e-recruitment, e-training, e-performance evaluation, electronic compensation) and the development electronic educational services in universities in central Algeria.

Keywords: Human Resources Management, Electronic Human Resources Management, Electronic Educational Services, University Institutions.

Jel Classification Codes : O15, J2.

* المؤلف المرسل.

I- تهييد :

لقد أدى ظهور تكنولوجيا المعلومات إلى التأثير بشكل كبير على أساليب إدارة الأعمال وتبادل المعلومات في المؤسسات الحديثة، وقد توسع هذا التأثير ليشكل المورد البشري في المؤسسة، ومنه فقد أصبح يبيّن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة وممارسات الموارد البشرية إستراتيجية ومدخل مهم لتحقيق المزايا التنافسية للمؤسسات الحديثة.

وبهذا فقد تغيرت الممارسات الإدارية من النمط التقليدي إلى النمط الإلكتروني الحديث الذي تهدف من خلاله المؤسسات الحديثة إلى دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المورد البشري، عن طريق تبني الأساليب والممارسات الإدارية الحديثة في الممارسات الإدارية، الأمر الذي من شأنه التأثير بشكل كبير على نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني، ومنه التأثير على أداء المورد البشري الذي ينعكس مخرجات هذه المؤسسات.

وبما أن الجامعات تعد من المؤسسات الرائدة في تبني النظم والأساليب والمفاهيم الحديثة في شتى المجالات من أجل تحقيق أهدافها ومواجهة المنافسة والتغيرات في بيئة الأعمال، أصبح لزاماً عليها العمل على تطبيق الممارسات الأساليب الإدارية الحديثة في إدارة الموارد البشرية لما له من أهمية بالغة في تحقيق الأهداف ومواكبة التحولات في بيئة الأعمال.

مما سبق وانطلاقاً من أهمية موضوع بحثنا، جاءت هذه الورقة البحثية لإثراء المعرفة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بتطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية الجزائرية، ومنه يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

1.I- إشكالية البحث :

ما مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية الناشطة على مستوى ولايات الوسط الجزائري من وجهة نظر الأساتذة ؟

2.I- أسئلة البحث :

- هل هناك علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة؟

- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مجتمعة (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويضات الإلكتروني) في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة ؟

3.I- فرضيات البحث : من أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية، ارتأينا تقديم الفرضيات التالية:

لا توجد علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة.

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مجتمعة (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويضات الإلكتروني) في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة.

4.I- أهمية الدراسة: تبرز أهمية دراستنا في تزايد اهتمام الجامعات في وقتنا الراهن بتطوير مواردها البشرية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وتحقيق التكامل والانسجام بين وظيفة إدارة الموارد البشرية ومختلف الوظائف الأخرى للمؤسسة الجامعية في ظل التوجه الإلكتروني في بيئة الأعمال، كما تبرز أهمية دراستنا كونها تتناول موضوعاً يُعدُّ أحد المداخل المهمة والحاكمة للمؤسسات الجامعية لتحسين مخرجاتها وتطويرها وتقديم خدمات ذات جودة عالية ترقى لاحتياجات ورغبات ولتطلعات الزبائن، في ظل البيئة التنافسية الشديدة التي تعمل ضمن نطاقها.

5.I- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى تحديد علاقة وأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير مستوى الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية الجزائرية، وهذا بالتطبيق على عينة من المؤسسات الجامعية الناشطة بولايات الوسط الجزائري، كما سعت إلى تحقيق جملة من الأهداف الأخرى كما يلي:

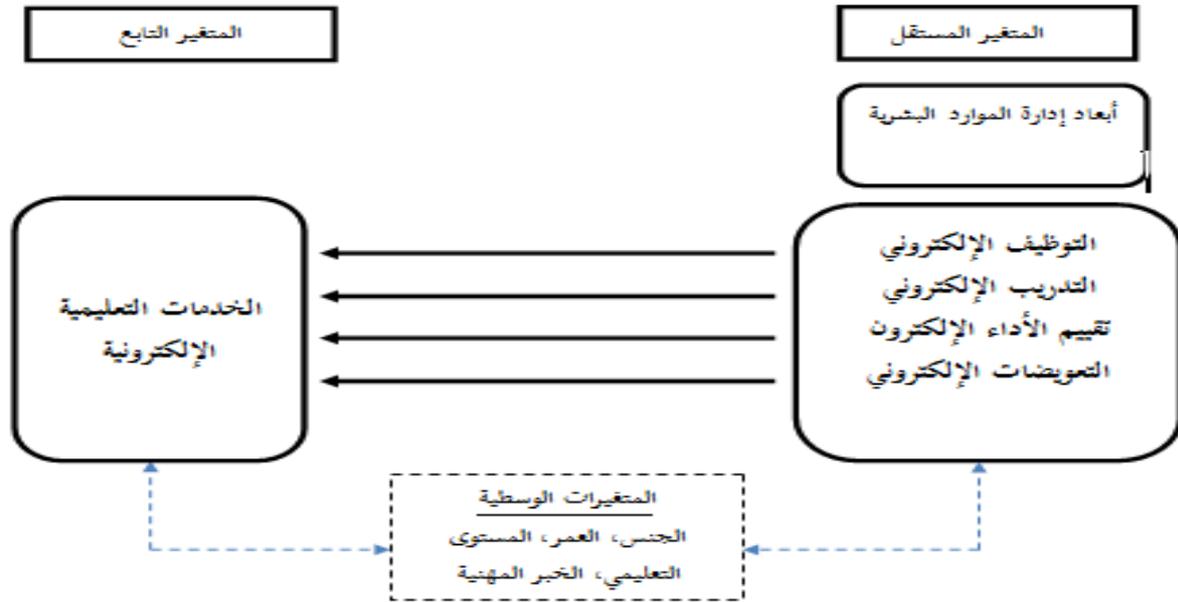
■ التعرف على واقع تبني المؤسسات الجامعية في الجزائر للأساليب الإدارية الحديثة وتطبيق الوسائل التكنولوجية الحديثة في إدارة الموارد البشرية تماشياً مع توجه الدولة الجزائرية والوزارة الوصية نحو الرقمنة وعصرنة قطاع التعليم العالي بالجزائر؛

■ التعرف على مدى مساهمة تبني وتطبيق الوسائل التكنولوجية الحديثة ضمن إدارة الموارد البشرية بالجامعات الجزائرية في تحسين أداء هذه الأخيرة وتقديم خدمات ذات جودة عالية؛

المساهمة بمجموعة من النتائج والتوصيات التي من شأنها تقديم المساعدة لمتخذي القرارات الإدارية والتسويقية في المؤسسات محل الدراسة والمؤسسات الخدمانية الأخرى، من أجل تصميم وإعداد البرامج الخاصة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال الاستقطاب والتدريب والتعويضات وتقييم الأداء الإلكتروني.

6.I- نموذج الدراسة: لقد تم تشكيل نموذج دراستنا والمتمثل آلية التأثير للأبعاد الفرعية للمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية) والذي يحتوي على أربعة أبعاد تتمثل في (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويضات الإلكتروني)، على المتغير التابع والمتمثل في (تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية).

نموذج الدراسة



7.I- الدراسات السابقة:

أ- دراسة: (محمد عبد الرحمن أبو الجبين)، بعنوان: "دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى جودة الخدمات في جامعة القدس المفتوحة"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد 7، العدد 18، 2022م. هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في جامعة القدس المفتوحة، ودورها في تحسين جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة. ولتحقيق أهداف البحث، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تصميم استبانة لجمع البيانات، ووزعت على عينة مكونة من 35 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أبرزها وجود علاقة ارتباط قوية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومستوى جودة الخدمات المقدمة من جامعة القدس المفتوحة.

ب- دراسة: (Ghada Nabil Hashem Ahmed El-Emary, Eglal Hafez, Darby Roland)، بعنوان:

"The Impact of Electronic Human Resource Management E-HRM Practices on Human Resource Management Service Quality HRMSQ", (An Applied Study on the Fast-Moving Consumer Goods Sector FMCG in Multinational Companies in Egypt), Journal of Management and Strategy Vol. 13, No. 2, 2022.

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) بأبعادها المختلفة، والتي تشمل: التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصالات الإلكترونية، والتعويضات الإلكترونية، على جودة خدمات إدارة الموارد البشرية (HRMSQ). وقد تم قياس جودة هذه الخدمات من خلال أبعادها المتمثلة في: الخدمات الاستراتيجية للموارد البشرية، الخدمات الداعمة، الخدمات التنفيذية (الإدارية)، والخدمات المتعلقة بتغيير الموارد البشرية. تم إجراء الدراسة على قطاع السلع الاستهلاكية سريعة التداول (FMCG) في الشركات متعددة الجنسيات العاملة في مصر. واعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدموا استبانة مكونة من 53 عبارة، ووزعت على عينة مكونة من 323 موظفاً من شركة بيسيكو في مصر، والذين يعتمدون على نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الخاص بالشركة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أبرزها وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على نظام إدارة الموارد البشرية. كما أظهرت الدراسة وجود فروق في إدراك الموظفين

لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية. بالإضافة إلى ذلك، كشفت النتائج عن اختلاف وجهات نظر الموظفين تجاه جودة خدمات إدارة الموارد البشرية (HRMSQ) بناءً على هذه المتغيرات الديموغرافية.

ت- دراسة: (Mazen J. Al Shobaki, Samy S. Abu Naser, Youssef M. Abu Amuna, Suliman A. El Talla)

بعنوان:

Impact of Electronic Human Resources Management on the Development of Electronic Educational Services in the Universities", International Journal of Engineering and Information Systems, Vol. 1, No. 1, 2017.

استهدفت هذه الدراسة تحليل أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. ولتحقيق هذا الهدف، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث وُزِعَ على عينة مكونة من 35 مركزاً لتكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية داخل القطاع. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها أن النظام الجامعي في تقديم الخدمات التعليمية الإلكترونية يؤثر على التحول نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وذلك من خلال اعتماد تكنولوجيا المعلومات في بعض وظائف إدارة الموارد البشرية. كما كشفت النتائج عن محدودية المواد التعليمية والتدريبية المنشورة إلكترونياً للموظفين، وأكدت أن النظام الجامعي له تأثير ذو دلالة إحصائية على تقديم الخدمات التعليمية الإلكترونية في إطار إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

ث- دراسة: (Aysar Mohammad Khashman, Haroun Abdallah Al-Ryalat)، بعنوان:

The Impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) Practices on Business Performance in Jordanian Telecommunications Sector: "The Employees Perspective", Journal of Management Research, Vol. 7, No. 3, 2015.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على العمليات التشغيلية، والتي تشمل: الوقت، التكلفة، جودة الخدمة، والمرونة، وذلك في قطاع الاتصالات الأردني، ممثلاً بشركات الاتصالات الخلوية الثلاث: زين، أورنج، وأمنية. لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بتوزيع استبانة على عينة عشوائية مكونة من 178 موظفاً وموظفة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي. وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والتي تشمل: التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصالات الإلكترونية، والتعويض الإلكتروني، على أبعاد الأداء التشغيلي المتمثلة في: الوقت، التكلفة، جودة الخدمة، والمرونة.

* ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كون بعض الدراسات المطلع عليها هي مطابقة لدراستنا من حيث متغيري الدراسة، لكن هناك اختلاف في كيفية قياس الأبعاد المكونة لهذين المتغيرين، كما أنها تختلف كلياً في مكان إجراء الدراسة وهي الجزائر، إضافة لإضافة لاختلافات أخرى تتعلق بالعينة المستخدمة وكذا بعض أدوات التحليل الإحصائي.

8.I- الإطار النظري للدراسة:

إنَّ المورد البشري مهم جداً بالنسبة لأي مؤسسة، وترداد أهمية أكثر في المؤسسات الخدمية، نظراً للارتباط الوثيق ومستوى التفاعل بين مقدم الخدمة والزبون، ومن هنا وجب على هذه المؤسسات الاهتمام وكسب رضاه بما ينعكس على أدائه وسلوكه اتجاه الزبائن، وهذا من خلال التدريب والتحفيز وتوجيه سلوكه بما ينعكس بشكل إيجابي على مهاراته وقدراته على التواصل بشكل صحيح مع الزبون.

8.I-1- تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: قبل التطرق لمفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ينبغي التفريق بين مفهومين في

هذا المجال، (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية e-HRM) و (نظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية HRMIS)، ظهرت نظم معلومات الموارد البشرية، شأنها شأن غيرها من الأنظمة، كنتيجة لثورة تكنولوجيا الحاسوب في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، جنباً إلى جنب مع أنظمة المحاسبة، وإدارة المخزون، والنظم المالية. وقد ساهم تطور قواعد البيانات بشكل كبير في تعزيز انتشار هذه الأنظمة وتطويرها خلال تلك الفترة¹.

تُعرَّف نظم معلومات الموارد البشرية بأنها مجموعة متكاملة من العناصر التي تشمل جمع المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية وتحليلها وتخزينها واسترجاعها، بهدف دعم عمليات التوظيف، والرقابة، والقياس، وتحسين الأداء، واتخاذ قرارات التخطيط للإدارة. وهي أنظمة مصممة لمساعدة المؤسسة في الاستعلاء عن بيانات الموارد البشرية وإدارتها بفعالية من خلال تخزينها، تحليلها، استرجاعها، وتوزيعها.

ومنه فالفرق الرئيسي بين (e-HRM) و HRMIS أن نظم معلومات الموارد البشرية موجهة نحو خدمة إدارة الموارد البشرية نفسها، فمستخدمي أنظمة HRMIS يعملون في الغالب في إدارة الموارد البشرية من أجل تطوير الخدمات المقدمة للمؤسسة، أما (e-HRM) فتعمل الفئة المستهدفة خارج إدارة الموارد البشرية سواء كانوا مديريين أو موظفين، بحيث يتم تقديم خدمات الموارد البشرية عبر الإنترنت أو الإنترنت لاستخدامها من قبل جميع الموظفين في المؤسسة.²

I.8-2- ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: أشار (Gani & Anjum, 2017) إلى الأهمية البالغة لاستخدام

الوسائل الإلكترونية في وظائف إدارة الموارد البشرية والتي تعد الوسيط المساعد من أجل تحقيق الجودة والكفاءة والفعالية في المؤسسة، وبناء ميزة تنافسية لها مكائنتها في الأسواق العالمية، وفيما يلي نورد هذه الممارسات.³

- **التوظيف الإلكتروني:** يعد التوظيف الإلكتروني من أهم المجالات التي يمكن من خلالها استخدام (e-HRM)، حيث يعتبر تحول جذري عالمي في طرق التوظيف اعتماداً على وسائل ITC، انتشر التوظيف الإلكتروني بسرعة في الدول الغربية منذ بداية التسعينيات، حيث أصبح المصدر الرئيسي لاستقطاب العمالة في كل من القطاعين العام والخاص. ووفقاً لبحث نشرته مجلة **Society for HRM Career Journal**، فإن 85% من موظفي الموارد البشرية يعتمدون على الإنترنت لنشر إعلانات التوظيف بهدف جذب المرشحين، في حين أن 93% من الباحثين عن وظائف يعتمدون على الإنترنت في البحث عن الفرص الشاغرة.⁴

يشير التوظيف الإلكتروني إلى عملية نشر الوظائف الشاغرة عبر مواقع الشركات أو منصات التوظيف الإلكترونية، مما يتيح للمتقدمين إرسال سيرهم الذاتية إلكترونياً، سواء عبر البريد الإلكتروني أو من خلال النماذج الإلكترونية المتاحة. يوفر هذا الأسلوب العديد من الفوائد لكل من المؤسسات والمرشحين، من بينها تقليل التكاليف، وتوفير الوقت، وتسهيل البحث عن المرشحين المناسبين، بالإضافة إلى تحسين جودة الردود وزيادة كفاءة عملية التوظيف. كما يمكن استخدام التكنولوجيا أيضاً لتحسين فحص المرشحين والتواصل معهم، حيث يمكن للإنترنت تسهيل عملية اختيار الموظفين، خاصة عندما يتعلق الأمر ببعد المسافة بين المرشح والمؤسسة، فعلى سبيل المثال، استخدمت مؤتمرات الفيديو عبر الإنترنت على نطاق واسع في المراحل المبكرة من عملية الاختيار، والتي يمكن أن تحقق انخفاضاً مدهولاً في التكلفة والوقت.⁵

- **التدريب الإلكتروني:** التدريب الإلكتروني هو عملية يكتسب من خلالها الموظفون المهارات والمعارف والسلوكيات الإيجابية المرتبطة بوظائفهم عبر الوسائل الإلكترونية، بهدف تصحيح المشكلات والانحرافات في أدائهم الحالي أو تحسينه في المستقبل. ويشمل التدريب الإلكتروني مجموعة من برامج التدريب والتعليم التي تعتمد على الأجهزة الرقمية، والوسائط المتعددة، والتطبيقات التكنولوجية، مما يساهم في إنشاء المعرفة وإدارتها ونقلها بكفاءة ومرونة.⁶

هذا وتوفر نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فرص تقليل نفقات عملية التدريب والرفع من فعاليتها، وهذا من خلال العديد من الوسائل، منها تقديم وسيلة جديدة لتوفير فرص التدريب والتعلم.⁷

تماشياً مع التطور المتسارع في الابتكارات وتطبيقاتها، ودمجها في مجالات تكنولوجيا التعليم والتعلم والمعلومات والاتصالات والتكنولوجيا الرقمية، أصبح من الضروري اعتماد أساليب تدريب أكثر سرعة وأقل تكلفة. ويحقق التدريب الإلكتروني هذا الهدف من خلال توفير حلول تدريبية مرنة وفعالة تُمكن المؤسسات من تطوير مهارات موظفيها بأقل وقت وتكلفة ممكنة، مع ضمان تحسين الأداء والاستجابة السريعة لمتطلبات سوق العمل. حيث يمكن المؤسسة من مواكبة الانفجار المعرفي وهيئة الموظف القادر على التعامل مع مستجدات العولمة من خلال التعلم المستمر وتوفير مصادر التعلم والمعلومات، فضلاً عن إتاحة الفرصة لأكثر قدر من المتدربين للالتحاق بمستويات مختلفة من التدريب، والتقليل من التكلفة وتوفير الوقت والجهد مقابل الحصول على نتائج تدريبية نوعية.⁸

- **تقييم الأداء الإلكتروني:** يتم التقييم الإلكتروني للموظفين من خلال الاستعانة بالأساليب الإدارية الحديثة وتكنولوجيا المعلومات، مما يسهل عملية التقييم ويجعلها أكثر كفاءة ودقة. وتتخذ هذه العملية عدة أشكال، فقد تتم بمساعدة الحاسوب من خلال برامج متخصصة، أو عبر الإنترنت باستخدام أنظمة تقييم إلكترونية تتيح جمع البيانات وتحليلها بشكل آلي، مما يساهم في تحسين دقة التقييم وسرعته. كما قد يكون التقييم يتدخل العنصر البشري المتمثل بمسؤول المؤسسة من خلال إجراء عملية تقييم للموظفين بالاعتماد على المعلومات التي لديه عن أداء كل موظف ويقوم بإدخالها للبرنامج بعد تدقيقها، أو بواسطة برنامج معد مسبقاً في عملية التقييم بالاعتماد على برامج الذكاء الصناعي.⁹

يمتاز التقييم الإلكتروني بعدة مزايا، من أبرزها تقليل التكاليف، واختصار الوقت، وتوفير مرونة عالية في عملية التقييم المستمرة، بالإضافة إلى تحقيق موثوقية ودقة في النتائج. كما يتيح تقديم الدرجات التقييمية بسرعة كبيرة، مع إمكانية إجراء تحليلات إحصائية شاملة للموظفين الذين تم تقييمهم، مما يساعد المؤسسات في تحديد موقعها التنافسي مقارنة بالمنافسين. إلى جانب ذلك، يوفر التقييم الإلكتروني مستوى عالٍ من السرية والأمان في عرض نتائج التقييم، مع إمكانية استرجاع البيانات عند الحاجة. كما يتميز بالاستقلالية والحيادية، مما يضمن تقييماً عادلاً ودقيقاً للأداء الوظيفي. كما أن التقييم الإلكتروني له قدرة أكبر في تقييم المبادرات العملية للموظفين من خلال برامج الحفاظ الإلكتروني أو المحاكاة.¹⁰

- **التعويضات الإلكترونية:** تهدف المؤسسة من خلال اعتمادها على أنظمة التعويضات الإلكترونية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، حيث يساهم هذا النظام في تطوير وتنفيذ أنظمة الرواتب والأجور، بالإضافة إلى إدارة المستحقات المالية الأخرى التي تترتب على المؤسسة تجاه موظفيها. ويتم ذلك عبر تحديد الخصائص الجوهرية لكل وظيفة، والتي يتم تحديدها من خلال عملية تحليل الوظائف. كما يساعد النظام في تبرير

هيكل الأجور الذي تتبناه المؤسسة، مع إمكانية مقارنته بمعدلات الأجور السائدة في سوق العمل، مما يضمن تحقيق العدالة التنافسية في التعويضات والمزايا المقدمة للموظفين.¹¹

كما توفر إدارة التعويضات الإلكترونية مجموعة من المزايا على غرار أتمتة الإدارة وسير العمل من خلال الخدمة الشخصية للموظفين، حيث تمنح للموظفين خيارات متعددة في إدخال بياناتهم الخاصة بالعمل الإضافي والنفقات وفي الحصول على قسائم الدفع الإلكترونية، وتقوم إدارة التعويض الإلكتروني على استخدام أدوات برمجية على شبكة الانترنت تساعد المؤسسة في القيام بمجموعة كاملة من المهام تتراوح بين التخزين والجمع والتوسع في التحليل واستخدام وتوزيع البيانات والمعلومات والتعويضات للبقاء في بيئة الأعمال الدينامكية والسوق التنافسي.¹²

8.I-3- مفهوم الخدمات التعليم الإلكتروني: التعليم الإلكتروني هو طريقة للتعليم باستخدام أجهزة ومعدات الاتصال الحديثة، مثل الحاسب وشبكاته ووسائطه المتعددة من صوت وصورة، ورسومات، وآليات بحث، ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الانترنت سواء كان عن بعد أو في الفصل الدراسي.¹³

8.I-4- أهداف التعليم الإلكتروني: يعتمد التعليم الإلكتروني على مجموعة من الأهداف نوردتها فيما يلي:¹⁴

- يساهم التعليم الإلكتروني في تعزيز التواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمؤسسة التعليمية، حيث يتيح سهولة التفاعل بين جميع الأطراف عبر عدة قنوات، مثل لوحات المناقشة، البريد الإلكتروني، وغرف الحوار. وهذا بدوره يساهم في خلق بيئة تعليمية أكثر تفاعلية ومرونة، مما يساعد في تحسين تجربة التعلم وزيادة كفاءة العملية التعليمية؛
- يساهم التعليم الإلكتروني في تسهيل وصول الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس بسرعة ومرونة، حتى خارج ساعات العمل الرسمية. ويتيح هذا النظام إمكانية التواصل الفوري عبر البريد الإلكتروني أو منتديات المناقشة على الإنترنت، مما يساعد الطلاب في الحصول على التوضيحات والإرشادات اللازمة في أي وقت، ويعزز من فعالية العملية التعليمية. نقل الخبرات التعليمية من خلال إنشاء قنوات وفضاءات اتصال ومنتديات وممارسات تعليمية متميزة يمكن تكرارها؛
- التعليم الإلكتروني يوفر نمذجة وتقديم التعليم في شكل قياسي، حيث يتم نمذجة الدروس ويمكن تكرار الممارسات التعليمية، ومن الأمثلة على ذلك بنوك الأسئلة النمذجية، وخطط الدروس النمذجية، والاستخدام الأمثل للصوت والفيديو والوسائط ذات الصلة؛
- التعليم الإلكتروني يمنح المناهج التعليمية على مدار اليوم وجميع أيام الأسبوع، وهذه الميزة مفيدة للأشخاص الذين يرغبون في التعلم في وقت معين أو الذين لديهم أعباء ومسؤوليات شخصية تتيح هذه الميزة للجميع التعلم في الوقت الذي يناسبهم؛
- يوفر التعليم الإلكتروني سهولة وتعدد طرق تقييم الطلاب، كما يوفر أدوات التقييم الفوري لهيئة التدريس ممثلة في مجموعة متنوعة من الطرق لبناء المعلومات وتوزيعها وتصنيفها بسرعة للتقييم؛
- يساهم التعليم الإلكتروني في تحسين إمكانية وصول الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس بسرعة ومرونة، حتى خارج أوقات الدوام الرسمية. ويوفر هذا النظام وسائل تواصل متعددة، مثل البريد الإلكتروني ومنتديات المناقشة عبر الإنترنت، مما يتيح للطلاب الحصول على التوضيحات والإرشادات اللازمة في أي وقت، الأمر الذي يعزز من جودة العملية التعليمية ويجعلها أكثر تفاعلية وفعالية.

8.I-5- معوقات التعليم الإلكتروني: التعليم الإلكتروني، كغيره من أساليب التعليم، تواجهه مجموعة من العقبات نوردتها أهمها فيما يلي:

- توفير بيئة تعليمية آمنة وفعالة؛
- نقص الدعم والتعاون يؤثر على فعالية العملية التعليمية؛
- غياب المعايير اللازمة لتطوير وتشغيل برنامج فعال ومستقل؛
- عدم وجود حوافز لتطوير المحتوى.

II - الطريقة والأدوات:

بعد أن تعرضنا في الجانب النظري من هذه الورقة البحثية لمختلف المفاهيم ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، ممثلة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والخدمات التعليمية الإلكترونية، سنتطرق في هذا العنصر إلى قياس أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تطوير مستوى الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية، بالتطبيق على عينة من المؤسسات الجامعية الناشطة بولايات الوسط الجزائري.

انطلاقاً من طبيعة الموضوع والأهداف التي تسعى لتحقيقها هذه الورقة البحثية سنتعرض من خلال هذا العنصر للإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها في هذه الدراسة الميدانية، والتي تتعلق بمجتمع الدراسة والعينة المختارة، تصميم أداة الدراسة، إعداد البيانات والأدوات المستخدمة في الدراسة وأخيراً اختبار أداة الدراسة.

1.II - مجتمع الدراسة وعينتها:

- يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة الذين لهم صلة بموضوع البحث وإشكاليته، وبما أن الظاهرة المدروسة هي معرفة أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير الخدمات التعليمية بالمؤسسات الجامعية في الجزائر، فبذلك يكون مجتمع الدراسة متكون من الأساتذة بالمؤسسات الجامعية الجزائرية المتواجدة بولايات الوسط الجزائري ((الجزائر، المدينة، البليدة)

- وبما أنه من الصعب جداً قياس الظاهرة بين جميع أفراد مجتمع الدراسة نظراً لصعوبات تتعلق بالإمكانات المادية والمعنوية إضافة إلى عامل الوقت، وبالتالي ومن أجل الوصول إلى هدف الدراسة في ظل ما هو متاح فقد اعتمدنا على أسلوب المعاينة من أجل جمع البيانات الضرورية لإكمال الدراسة وذلك باختيار عينة من مجتمع الدراسة وتمثل المجتمع الكلي تمثيلاً دقيقاً، لهذا فقد تم اختيار العينة وفقاً لأسلوب المعاينة (طريقة سحب العينة)، ومنه فقد تم توزيع 250 استبانة على أساتذة المؤسسات الجامعية محل الدراسة، استبعدت منها 02 استبانة لعدم اكتمالها، ولوجود تناقضات كبيرة بين أجوبة المحوئين، وبهذا فقد بلغت عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل 248 استبانة.

2.II - أسلوب جمع البيانات وأدوات التحليل:

- أسلوب جمع البيانات: اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وهي موجهة لعينة الدراسة والمتمثلة في هيئة التدريس في عدد من الجامعات الجزائرية بولايات الوسط الجزائري، وقد تم تصميمه معتمدين في ذلك على الإطار النظري للدراسة وكذا جملة من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع وتمثلت في:

Ghada Nabil Hashem Ahmed El-Emary, Eglal Hafez, Darby Roland, 2022

Mazen J. Al Shobaki, Samy S. Abu Naser, Youssef M. Abu Amuna, Suliman A. El Talla, 2017

وقد تكون استبيان الدراسة من ثلاثة محاور هي: (الخصائص الديمغرافية، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الخدمات التعليمية الإلكترونية)

- أدوات التحليل: لقد تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية والتي تناسب ومتغيرات الدراسة كما يلي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس درجة الاتساق لفقرات الاستبيان ومتغيرات الدراسة؛
- اختبار التوزيع الطبيعي لمعرفة ما إذا كانت العبارات تتبع التوزيع الطبيعي؛
- معامل الارتباط برسون لقياس العلاقة بين متغيرات الظاهرة المدروسة؛
- معامل الانحدار المتعدد لمعرفة تأثير بعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (المتغير المستقل) على تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية (المتغير التابع).

3.II - صدق وثبات أداة الدراسة: من أجل التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ.

الجدول رقم (1): قياس معامل الثبات ألفا كرونباخ

المتغير	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية	الاستمارة
قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ	87,0	82,0	89,0

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال اطلاعنا على بيانات الجدول أعلاه، يتضح لنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلي لأداة الدراسة بلغت: 0,89، وهي قيمة مرتفعة، وأكبر من النسبة (0,6) المعتمدة إحصائياً، ما يدل على ثبات الاستمارة، أضف لذلك قيمتي كل من المتغير المستقبل والتابع (0,87 و 0,82 على التوالي)

III - النتائج ومناقشتها:

بهدف التعرف على توزيع مفردات الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية، قمنا بحساب التكرارات والنسب المئوية الخاصة بها، وكانت النتائج كما يلي:

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث تم تسجيل ما نسبته 46,7% من مجموع أفراد العينة هم ذكور، وما نسبته 53,3% هم إناث.
- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر فهي متنوعة، حيث تصدرت المرتبة الأولى الفئة العمرية (من 21 إلى 40 سنة) بنسبة 63%، تليها بعدها الفئة العمرية (من 41 إلى 60 سنة) بنسبة 25%، ثم تأتي كل من الفئتين العمريتين (أقل من 20 سنة) و (أكثر من 60 سنة) بنسب 3% و 9% على التوالي.

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث تم تسجيل ما نسبته 42% من مجموع الباحثين لديهم خبرة مهنية (من 10 إلى 20 سنة)، ثم تليها نسبة 31% بالنسبة للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (أكثر من 20 سنة)، وأخيراً فئة الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (أقل من 10 سنوات) بنسبة 27%.

1.III- اختبار التوزيع الطبيعي:

الجدول (2): اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات عينة الدراسة

المتغيرات	مستوى الدلالة
(المتغير المستقل)	0,082
(المتغير التابع)	0,077

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال فحصنا للجدول أعلاه، يتبين لنا أن مستوى الدلالة المسجل لكل من بعدي متغيرات الدراسة (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الخدمات التعليمية الإلكترونية) أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه نستنتج أن العبارات تتبع التوزيع الطبيعي.

2.III- اختبار فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة.

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة.

H_1 : توجد علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة.

ولاختبار هذه الفرضية قام الباحثين بتحليل الانحدار المتعدد لمعرفة درجة العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة، والجدول الموالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (3): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المتغير (المستقل) على المتغير (التابع)

Sig	T	قيمة B	المتغيرات المستقلة	معنوية النموذج			R2	R
				Sig	F	Ddl		
0,000	4,820	0,687	Constant	0,000	98,199	4	0,520	0,655
0,000	5,677	0,190	التوظيف الإلكتروني					
0,000	4,823	0,500	التدريب الإلكتروني					
0,000	5,569	0,670	تقييم الأداء الإلكتروني					
0,000	18,429	0,758	التعويض الإلكتروني					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال مخرجات برنامج (Spss) والموضحة في الجدول أعلاه، الجدول رقم (03) يتضح لنا أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية بين متغير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومتغير الخدمات التعليمية الإلكترونية، حيث بلغ معامل الارتباط الثنائي (0.655) عند مستوى الدلالة $\alpha \leq (0,05)$ وبمعامل تحديد قُوَيَرَب (0.520) وتفسير ذلك أن 52% من التغيرات الحاصلة في تطوير مستوى الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة مصدرها إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وهي قدرة تفسيرية مقبولة جداً، في حين تبقى النسبة 48% مصدرها عوامل أخرى.

- اختبار الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة.

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة.

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة.

يتضح لنا من خلال مخرجات برنامج (Spss) والموضحة في الجدول أعلاه، الجدول رقم (03)، أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة، حيث بلغت درجة التأثير (0.655) وهذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية بقيمة (65.5%).

كما نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه، ثبوت معاملات الانحدار (β) لكافة الأبعاد، وعليه هناك ارتباط وتأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويض الإلكتروني) و تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية عند مستوى الدلالة (0,05)، كما أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها المذكورة مجتمعة، (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويض الإلكتروني) قد فسرت (52%) من التغيرات الحاصلة في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة، وهي قدرة تفسيرية مقبولة.

ومما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مجتمعة كما يلي:

$$\text{تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية} = 0,687 + 0,19 \text{ (التوظيف الإلكتروني)} + 0,50 \text{ (التدريب الإلكتروني)} + 0,67 \text{ (تقييم الأداء الإلكتروني)} + 0,758 \text{ (التعويضات الإلكتروني)}$$

ومن هنا نستنتج أن بعد التعويض الإلكتروني قد سجل أكثر تأثير أي في المرتبة الأولى بنسبة تأثير 75%، ويليه بعد ذلك بعد الأداء الإلكتروني بنسبة تأثير 67%، ثم في المرتبة الثالثة بعد التدريب الإلكتروني بنسبة تأثير 50%، وأخيراً بعد التوظيف الإلكتروني بنسبة تأثير 19%.

IV- الخلاصة :

لقد تعرّضنا من خلال هذه الورقة البحثية لموضوع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومدى تأثيرها على تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية الجزائرية، وهذا بالتطبيق على عينة من الجامعات الناشطة بولايات الوسط الجزائري، وبعد الدراسة والتحليل خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج وتقدم بعض التوصيات نوردها فيما يلي:

1.IV- النتائج:

تبين من خلال الدراسة الميدانية أن تقييم هيئة التدريس لعبارات مؤشر التوظيف الإلكتروني كان مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (4.16)، وتفسير هذه القيمة أن هيئة التدريس بالمؤسسات الجامعية محل الدراسة لديها انطباق إيجابي حول استخدام البوابة الإلكترونية في الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المؤسسة واستقطاب أفراد مؤهلين لتولي منصب في المؤسسة، إضافة إلى أن التوظيف الإلكتروني يسهل للمؤسسة عملية إنشاء قاعدة بيانات للتطبيقات لسهولة الوصول إليها عند الحاجة؛

كما توصلت الدراسة إلى أن تقييم هيئة التدريس لعبارات المؤشر الثاني والمتعلق بالتدريب الإلكتروني كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لكافة العبارات (3.6)، وهي قيمة لا ترقى للمستوى المطلوب وتفسير ذلك في وجهة نظرنا أن هناك نقص في هذه المؤسسات الجامعية من حيث إتباع الأساليب الإلكترونية في عملية تدريب وتطوير الوارد البشرية وكذا إشراك هيئة التدريس في دورات تدريبية لاستخدام أجهزة الكمبيوتر في أعمالهم؛

إن تقييم هيئة التدريس لعبارات المؤشر الثالث والمتعلق بتقييم الأداء الإلكتروني كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لكافة العبارات (3.00)، وتفسير ذلك في وجهة نظرنا أن استخدام الأساليب الإلكترونية في تقييم أداء الموظفين لا يرقى للمستوى المطلوب في المؤسسات الجامعية المدروسة، رغم أن عملية تقييم الأداء الإلكتروني يساعد المؤسسة في بناء قاعدة بيانات لمحمل المعلومات المتعلقة بجميع الموظفين والتي يمكن استخدامها وقت الحاجة، كما أن عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين يمكن أن تتم بناءً على تقارير تقييم الأداء المعدة مسبقاً؛

أثبتت الدراسة الميدانية أن هناك تقييم متوسط بالنسبة لعينة الدراسة نحو مؤشر التعويض الإلكتروني، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المؤشر (3.20)، وهو مستوى غير مرضي يعكس ضعف استخدام الأساليب الإلكترونية في نظام التعويض بالمؤسسات محل الدراسة، وهذا الضعف من شأنه أن يؤثر بشكل سلبي على الأداء الإداري لهذه المؤسسات؛

في حين تبين من خلال مخرجات الدراسة الميدانية أيضاً أن هناك تقييم متوسط بالنسبة لعينة الدراسة اتجاه بعد تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.40) وهو معدل لا يرقى للمستوى المطلوب في ظل توجه الدولة الجزائرية والوزارة الوصية

نحو رقمنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، حيث هناك عدة نقائص في هذا المجالات لاسيما عدم توفير هذه المؤسسات لإمكانية الوصول إلى قواعد البيانات الإلكترونية والمجلات العملية العالمية؛

* كما اتضح لنا من خلال مخرجات الدراسة الميدانية أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة، حيث بلغ معامل الارتباط 0,655، وهي علاقة ارتباط طردية إيجابية متوسطة؛

* في حين اتضح أيضاً من خلال مخرجات الدراسة الميدانية أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لكافة أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مجتمعة (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويض الإلكتروني) على تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية، وهذا ما تمّ التوصل إليه من خلال إجراء اختبار تحليل الانحدار المتعدد، وقد قُدِّرَت قيم درجات التأثير ب (0,19) + (0,50) + (0,67) + (0,758) لكل بعد من أبعاد قياس المتغير المستقل المدروسة.

2.IV- التوصيات: انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

- ◀ ينبغي على القائمين على المؤسسات الجامعية الجزائرية ضرورة تبني الممارسات الإدارية الحديثة، على غرار الاستثمار في نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لما له من تأثير إيجابي على مخرجات الجامعة؛
- ◀ ينبغي على القائمين على الجامعات الجزائرية ضرورة الانخراط في إستراتيجية الوزارة الوصية، والقاضية برقمنة قطاع التعليم العالي لما يعود بالفائدة على القطاع وعلى الدولة الجزائرية؛
- ◀ ضرورة الاهتمام الجدي بدعم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، من خلال صياغة إستراتيجية واضحة المعالم من أجل استقطاب المورد البشري إلكترونياً، وكذا توفير برنامج تدريب إلكتروني يرقى لتطلعات الموظفين ويواكب التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال؛
- ◀ العمل على تبني الأساليب الإلكترونية الحديثة في مجال متابعة وتقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، وكذا خلق وتطوير نظام تعويضات إلكتروني يرقى للتحويلات التي تشهدها الأساليب الإدارية الحديثة.

- ملاحق :

الملحق (01): صدق وثبات أداة الدراسة

- معامل الثبات ألفا كرونباخ

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	248	100,0
	Excluea	0	,0
	Total	248	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,890	32

- ألفا كرونباخ للمتغير المستقل

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	248	100,0
	Excluea	0	,0
	Total	248	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,870	22

- ألفا كرونباخ للمتغير التابع

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	248	100,0
	Excluea	0	,0
	Total	248	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,820	10

- إختبار التوزيع الطبيعي

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	الخدمات التعليمية الإلكترونية
N	248	248
Statistiques de test Sig. asymptotique (bilatérale)	0,082 ,000c	0,077 ,000c

a. La distribution du test est Normale.

b. Calculée à partir des données.

c. Correction de signification de Lilliefors.

الملحق رقم (02): الانحدار المتعدد

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,655a	,520	,565	,49520

a. Prédicteurs : (Constante), التعويض الإلكتروني, التوظيف الإلكتروني, والتدريب الإلكتروني, تقييم الأداء الإلكتروني, والتعويض الإلكتروني

ANOVAa

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	121,736	4	24,347	98,199	,000b
	Résidus	91,714	243	,245		
	Total	213,450	247			

a. Variable dépendante : الخدمات التعليمية الإلكترونية

b. Prédicteurs : (Constante), التوظيف الإلكتروني, والتدريب الإلكتروني, تقييم الأداء الإلكتروني, والتعويض الإلكتروني

Coefficientsa

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	,687	,378		4,820	,000
	التوظيف الإلكتروني	,190	,114	,266	5,677	,000
	التدريب الإلكتروني	,500	,104	,286	4,823	,000
	تقييم الأداء الإلكتروني	,676	,121	,331	5,569	,000
	التعويض الإلكتروني	,758	,041	,716	18,429	,000

– الإحالات والمراجع :

¹ Mazen J. Al Shobaki, Samy S. Abu Naser, Youssef M. Abu Amuna, Suliman A. El Talla, (2017), **Impact of Electronic Human Resources Management on the Development of Electronic Educational Services in the Universities**, International Journal of Engineering and Information Systems, Vol. 1, No. 1 , P : 04.

<https://www.researchgate.net/publication/316236381>

² Mazen J. Al Shobaki, Samy S. Abu Naser, Youssef M. Abu Amuna, Suliman A. El Talla, (2017), **Impact of Electronic Human Resources Management on the Development of Electronic Educational Services in the Universities**, International Journal of Engineering and Information Systems, Vol. 1, No. 1 , P : 04.

³ Gani, R., & Anjum, D. (2017). **e- Human Resource Management (e-HRM)**. International Journal of Emerging Research in Management and Technology, 6(6), p184. <https://ermt.net/>

⁴ أرام حنا مسعودي، سحر جلال فتاح، (2021)، ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المنظمي، مجلة جامعة جيهان - اربيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 2، 2021، ص: 137.

⁵ Aysar Mohammad Khashman, Haroun Abdallah Al-Ryalat, (2015) , **The Impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) Practices on Business Performance in Jordanian Telecommunications Sector: The Employees Perspective**, Journal of Management Research, Vol. 7, No. 3,, p : 118.

<https://doi.org/10.5296/jmr.v7i3.7462>

⁶ Punithavathi, I, & Sugavanewari, D. (2016). Electronic Human Resource Management: Challenges In The Digital Era. International Journal Of Interdisciplinary Studies, 1, 11-17.

⁷ الوظيفي، كامل شكير، خضير، ذو الفقار حكمت، (2021م)، ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في تحسين التخطيط الاستراتيجي، بحث تطبيقي في وزارة الداخلية - مديرية إدارة التطوع، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 13، العدد2، ص: 359.

⁸ نجيرفان سعدون محمود ملهمباني، رهنج محمد نوري داود، حلال عبد الله محمد، (2022م)، دور المرونة التنظيمية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية دراسة إستطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام ومسؤولي الوحدات في عدد من الجامعات الخاصة في إقليم وكردستان العراق، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، المجلد 10، العدد 4، ص: 1097.

⁹ صوفان، علي مصطفى، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية،(2020)، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن، ص: 19.

¹⁰ عبد الله شامل كامل الكبيسي، (2021م)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، رسالة ماجستير، الأردن، ص: 19.

¹¹ صوفان، علي مصطفى، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية،(2020)، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن، ص: 19.

¹² Kettley. P. and Reilly. P. ، **E-HR:An Introduction**, (2003), Published By: The Institute For Employment Studies Mantell Building Falmer Brighton Orf Uk, P :35.

¹³ راي علي، أهمية التعليم الإلكتروني خصائصه وأهدافه ومميزاته وسليباته، (2020)، مجلة العربية، الجزائر، : 182.

¹⁴ Enaam Karim Abed, (2019), **Electronic Learning and its Benefits in Education**, EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education, Vol. 15, No. 3, P :2.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

حاسين صكوشي & أيوب صكري & عبد القادر فار (2025)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية من وجهة نظر الأساتذة - دراسة ميدانية على عينة من جامعات الوسط الجزائري -، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 11 (العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص: 319-331.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Journal Of Quantitative Economics Studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.