جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

الموضوع:

دراسة تقييمية لتجربة التوظيف الرقمي على مستوى وزارة التربية الوطنية الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر شعبة علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال

من إعداد الطالبتين

- مصطفاوي أم النون
- فاطمي فايزة

تحت اشراف الدكتورة:

كشيدة حبيبة

أعضاء لجنة المناقشة:

– طهراوي حياة	أستاذ محاضر أ	جامعة المدية	رئيسا
– كشيدة حبيبة	أستاذ التعليم العالي	جامعة المدية	مشرفا مقررا
– العيداني حبيبة	أستاذ محاضر أ	جامعة المدية	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2023 / 2024

جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

دراسة تقييمية لتجربة التوظيف الرقمي على مستوى وزارة التربية الوطنية الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر شعبة علوم التسيير، تخصص إدارة اعمال.

من إعداد الطالبتين:
- مصطفاوي أم النون
- فاطمي فايزة

تحت اشراف الدكتورة:
كشيدة حبيبة

أعضاء لجنة المناقشة:

- طهراوي حياة	أستاذ محاضر أ	جامعة المدية	رئيسا
- كشيدة حبيبة	أستاذ التعليم العالي	جامعة المدية	مشرفا مقررا
- العيداني حبيبة	أستاذ محاضر أ	جامعة المدية	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2023 / 2024

إهـــــــداء :

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك ،أنه لا يسعني في هذه اللحظات أن تتاح لي الفرصة أن أهدي هذه الثمرة الى أغلى الناس في الوجود .....

الى من لا تكفي الكلمات لأوفى لهما حقهما ولا الحروف والأرقام ان تحصي ان تحصي فضلهما .....

أمي ، أبي الحبيبان حفظهما الله ورعاهما ، الى عائلتي الكريمة االخوني واخواتي وابنائهم

الى سندي ورفيق دربي ، زوجي الغالي ، الى اهل زوجي بدون استثناء

الى اولادي الاعزاء : الاء ، حليمة ، لينة ، رياض

الى زميلتي في هذا العمل المتواضع مصطفاوي أم النون

الى صديقات الدراسة والعمل بدون استثناء .

فايزة

123Certificates

إهـــــــداء :

الى ربوحتي جوهرتي الغالية "أمي الغالية "

الى سندي عيدي "ابي الحبيب"

الى فاطمتي " امي الثانية "

حفظهم الله ورعاهم

الى اخوتي واخواتي وخالاتي بدون استثناء

الى عائلتي رعاها الله

الى روح جدي وجدتي رحمهم الله.

الى كل أصدقائي ،صديقتي فاطمي فايزة

أهدي هذا العمل المتواضع

أم النون

123Certificates

شكر وتقدير:

قال الله تعالى : " لئن شكرتم لأزيدنكم "

الحمد لله حمدا يوافي نعمه ، و يكافي مزيده ، ونشكره على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل ،و اقتداء برسوله ﷺ

الذي حثنا على الشكر

نسجل عظيم شكرنا وتقديرنا إلى أستاذتنا المشرفة السيدة "كشيدة حبيبة " حفظها الله ورعاها والتي لم تبخل علينا بإرشداتها وتوجيهاتها ، والتي كانت معنا على إتصال دائم طوال مدة إنجاز هذه المذكرة ، ولن يتسع المقال وفضلك جزاك الله خيرا

كما نتقدم بالشكر الجزيل للجنة المناقشة على قبولهم مناقشة مذكرتنا وعناء الاطلاع عليها .

ولا يفوتنا كذلك أن نتوجه بالشكر إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد لإتمام هذا العمل .

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تجربة التوظيف الإلكتروني التي خاضتها وزارة التربية الوطنية الجزائرية في توظيف أساتذة متعاقدين لسنتي 2023/2022 و 2024/2023، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لوصف الظاهرة كما هي في الواقع بالاعتماد على استبانة لغرض جمع بيانات من فئة أساتذة متعاقدين و التي بلغ عددهم 194 فرد، وتم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V 27، معتمدين في ذلك المنهج الوصفي التحليلي بعد تحليل بيانات الاستبانة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: ان تطبيق نظام التوظيف الالكتروني احدث فارق كبير في عملية التوظيف ككل ، كما هناك درجة موافقة على ان المنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين ذات جودة الا انها لا تخلو من بعض النقائص، باعتبارها تجربة حديثة.

الكلمات المفتاحية : الإدارة الإلكترونية ، الحكومة الإلكترونية ،التسيير الإلكتروني للموارد البشرية التوظيف الالكتروني.

Abstract :

The aim of this study was to evaluate the experience of electronic recruitment conducted by the Algerian Ministry of National Education for contracting teachers for the academic years 2022/2023 and 2023/2024.

In this study, we adopted the descriptive-analytical method as the most suitable approach to accurately describe the phenomenon as it exists in reality. Data was collected through a questionnaire distributed to a sample of 194 contracted teachers. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27 was utilized for data analysis, employing the descriptive-analytical method.

After analyzing the questionnaire data, several key findings emerged. Foremost among these was that the implementation of the electronic recruitment system made a significant difference in the overall recruitment process. Additionally, there was a general consensus that the digital platform for hiring contracted teachers was of good quality, despite some shortcomings typical of a recent implementation.

Keywords: e-administration, e-government, electronic human resource management, electronic recruitment.

الفهرس

البيان	الصفحة
قائمة الجداول	
قائمة الاشكال	
مقدمة	أ- و
الفصل الأول: التسيير الإلكتروني للموارد البشرية آلية من آليات الحكومة الإلكترونية	
تمهـيد	
المبحث الأول: الأسس النظرية للإدارة الالكترونية	3
المطلب الأول: ماهية الإدارة الإلكترونية	3
الفرع الأول : تعريف الإدارة الإلكترونية	3
الفرع الثاني :الفرق بين الإدارة الإلكترونية ومصطلحات أخرى	3
الفرع الثالث :أهداف الإدارة الإلكترونية	4
الفرع الرابع : اهمية الادارة الالكترونية	6
الفرع الخامس : مزايا الادارة الالكترونية لمنظمات الاعمال	6
الفرع السادس : عناصر الادارة الالكترونية	7
المطلب الثاني : الإنتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية	7
الفرع الأول :أسباب التحول إلى الإدارة الإلكترونية	7
الفرع الثاني : مراحل التحول إلى الإدارة الإلكترونية	8
الفرع الثالث :متطلبات التحول الى الادارة الالكترونية	8
المطلب الثالث : وظائف الادارة الالكترونية	11
الفرع الاول : التخطيط الالكتروني	11
الفرع الثاني : التنظيم الالكتروني	12
الفرع الثالث : الرقابة الالكترونية	13
الفرع الرابع : القيادة الالكترونية	13
المبحث الثاني :الأسس النظرية للحكومة الإلكترونية	14
المطلب الأول :ماهية الحكومة الإلكترونية	14
الفرع الأول :تعريف الحكومة الإلكترونية	14
الفرع الثاني :أهداف الحكومة الإلكترونية	15
الفرع الثالث : آثار الحكومة الإلكترونية	16
المطلب الثاني :التحول من الحكومة التقليدية الى الحكومة الإلكترونية	18
الفرع الأول :أسباب التحول إلى الحكومة الإلكترونية	18

الفهرس

الفرع الثاني : مراحل تطور الحكومة الالكترونية	19
المبحث الثالث : اساسيات التسيير الإلكتروني للموارد البشرية	20
المطلب الأول : مفاهيم حول تسيير الموارد البشرية	20
الفرع الأول :مفهوم تسيير الموارد البشرية	20
الفرع الثاني : اهداف تسيير الموارد البشرية	21
المطلب الثاني : التسيير الالكتروني للموارد البشرية	22
الفرع الاول :مفهوم رقمنة الموارد البشرية	22
الفرع الثاني : الموارد البشرية وتحديات الرقمنة	23
خلاصة الفصل الأول	24
الفصل الثاني: الأسس النظرية بالتوظيف الالكتروني	27
تمهـيد	27
المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للتوظيف الإلكتروني	28
المطلب الأول: ماهية التوظيف الإلكتروني	28
الفرع الأول: تعريف التوظيف الإلكتروني	28
الفرع الثاني: خطوات التوظيف الإلكتروني	28
الفرع الثالث : عمليات التوظيف الإلكتروني	29
المطلب الثاني : مراحل وصعوبات التوظيف الإلكتروني	29
الفرع الأول : مراحل التوظيف الإلكتروني	30
الفرع الثاني : صعوبات التوظيف الإلكتروني	32
المبحث الثاني : أشكال التوظيف الإلكتروني	33
المطلب الأول : التوظيف عبر الأنترنيت	33
الفرع الأول : مفهوم التوظيف عبر الأنترنيت	33
الفرع الثاني : طرق التوظيف عبر الأنترنيت	34
المطلب الثاني : التوظيف عبر الشبكات الإلكترونية	35
الفرع الأول : مفهوم التوظيف عبر الشبكات الإجتماعية	35
الفرع الثاني : أهم شبكات التواصل الإجتماعي	36
الفرع الثالث :محاسن وعيوب التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي	37
المبحث الثالث : الفرق بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني	38
المطلب الاول : سياسة التوظيف التقليدي	38
الفرع الأول : مفهوم التوظيف التقليدي	38

الفهرس

الفرع الثاني :أهمية سياسة التوظيف التقليدي	38
المطلب الثاني : مراحل التوظيف التقليدي وجوانب إختلافه مع التوظيف الإلكتروني	39
الفرع الأول : مراحل التوظيف التقليدي	39
الفرع الثاني : جوانب الإختلاف بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني	41
المطلب الثالث : تقييم التوظيف الإلكتروني	43
الفرع الأول : تقييم عملية التوظيف الإلكتروني	43
الفرع الثاني : تقييم المواقع الإلكترونية	45
خلاصة الفصل الثاني	52
الفصل الثالث: تقييم المنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين لوزارة التربية الوطنية	54
تمهـيد	54
المبحث الأول: منهجية الدراسة	55
المطلب الأول: اداة الدراسة	55
المطلب الثاني: التأكد من جودة أداة الدراسة	57
المبحث الثاني الأول: تحليل محتوى اداة الدراسة	62
المطلب الأول: تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة	62
المطلب الثاني: تحليل و تفسير مجالات الدراسة	67
خلاصة الفصل الثالث	82
الخاتمة	84
المراجع	89
الملاحق	94

قائمة

الجداول والاشكال

أولا: قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1/1	الاختلافات بين التخطيط التقليدي والالكتروني	12
2/1	المقارنة بين التنظيم التقليدي والالكتروني	13
3/1	المقارنة بين الرقابة الالكترونية والتقليدية	13
4/1	المقارنة بين القائد الالكتروني والتقليدي	14
1/2	إيجابيات وسلبيات الاستقطاب الالكتروني	30
2/2	مزايا وعيوب التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي	38
3/2	الفرق بين التوظيف التقليدي والالكتروني	43
1/3	معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الأول الخاص بمعيار الاستعمال والدرجة الكلية للمجال	58
2/3	معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني الخاص بالمحتوى والمعلومات المعروضة في المنصة والدرجة الكلية للمجال	59
3/3	معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث الخاص بالقيمة الخدمية التي تقدمها المنصة والدرجة الكلية للمجال	60
4/3	معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع الخاص بحيوية و ديناميكية المنصة والدرجة الكلية للمجال	60
5/3	معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس الخاص بالخصوصية و الأمان التي توفره المنصة والدرجة الكلية للمجال	61
6/3	معامل الارتباط سبيرمان بين كل مجال من مجالات الاستبانة و الدرجة الكلية للاستبانة	61
7/3	ثبات البنية العاملية	62
8/3	الإجابة عن السؤال الأول : هل درست سابقا قبل التوظيف عن طريق المنصة ؟	63
9/3	الإجابة عن السؤال الثاني: التسجيل في المنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين كان من طرف المعني، الاستعانة بمقهى انترنت او بشخص من معارفك ؟	63
10/3	الإجابة عن السؤال الثالث: هل تحصلت على منصب عمل كاستاذ متعاقد؟	64
11/3	الإجابة عن السؤال الرابع: اعلام نتيجة المسابقة عبر المنصة، البريد الالكتروني ، الهاتف ، على مستوى مديرية التربية ؟	65
12/3	الإجابة عن السؤال الخامس: التوظيف عبر المنصة يتميز عن التوظيف التقليدي بالشفافية، المصداقية، اللاجهوية ،	66

13/3	الإجابة عن السؤال السادس: ما تقييمك لدرجة رضاك عن المنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين ؟	67
14/3	نتيجة اختبار الإشارة لفقرات المجال الأول الخاص بتقييم معيار الاستعمال	68
15/3	نتيجة اختبار الإشارة لفقرات المجال الثاني الخاص بتقييم المحتوى و المعلومات المعروضة في المنصة	70
16/3	نتيجة اختبار الإشارة لفقرات المجال الثالث الخاص بتقييم القيمة الخدمية التي خلقتها المنصة	72
17/3	نتيجة اختبار الإشارة لفقرات المجال الرابع الخاص بالحيوية و الديناميكية	74
18/3	نتيجة اختبار الإشارة لفقرات المجال الخامس الخاص بالأمان و الخصوصية	75
19/3	معامل الارتباط سبيرمان بين معيار الاستعمال مع درجة الرضا الكلي للمترشحين على المنصة	76
20/3	معامل الارتباط سبيرمان بين معيار محتوى و المعلومات المعروضة في المنصة مع درجة الرضا الكلي للمترشحين على المنصة	77
21/3	معامل الارتباط سبيرمان بين معيار القيمة الخدمية التي خلقتها المنصة مع درجة الرضا الكلي للمترشحين على المنصة	78
22/3	معامل الارتباط سبيرمان بين معيار الحيوية و الديناميكية للمنصة مع درجة الرضا الكلي للمترشحين على المنصة	78
23/3	معامل الارتباط سبيرمان بين معيار الأمان و الخصوصية للمنصة مع درجة الرضا الكلي للمترشحين على المنصة	79
24/3	نتائج اختبار مان–ويتني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة	80
25/3	نتائج اختبار مان–ويتني تعزى لحصول المترشح على منصب	81

ثانيا: قائمة الاشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1/1	**عناصر الإدارة الالكترونية**	7
2/1	**وظائف الإدارة الالكترونية**	11
1/2	**إجراءات التوظيف الالكتروني**	32

مقدمة

مقدمة

مر العالم في الفترة الأخيرة والتي بدأت منذ العقد الأخير من القرن العشرين وحتى اليوم بتحولات جذرية وعميقة وشاملة في كافة المجالات، وفي هذه الفترة ألغيت القيود وتفتحت الأسواق واشتعلت المنافسة وتعاظم دور التكنولوجيا الحديثة التي لعبت دورا رئيسيا في إحداث هذه التحولات.

في ظل هذه الثورة التكنولوجية الهائلة الحاصلة، ظهرت إلى الوجود مصطلحات جديدة مثل: الإدارة الإلكترونية، أو الإدارة الرقمية، الحكومة الإلكترونية مما سمح بتحقيق العديد من المزايا للمؤسسات من جهة و المواطن من جهة أخرى.

تعمل الحكومة الإلكترونية على تقديم الخدمة العمومية للجمهور بالاعتماد على العديد من الوسائط الالكترونية في كافة المجالات و في مختلف وظائف المؤسسة بما فيها وظيفة تسيير الموارد البشرية، و التي عرفت تغيير جذري في ظل تطبيق الحكومة الالكترونية حيث أصبحت تسمى بالتسيير الالكتروني للمورد البشرية ،هذا الأخير إعتمد على الاختيار التعيين التدريب و التوظيف باستخدام الوسائط الالكترونية المتمثلة في : الهاتف ،المنصات ، مواقع التواصل الاجتماعي ، التي ساعدت على إنجاز وظائف ادارة الموارد البشرية بأسرع وقت وبأقل تكلفة

في ظل التحول الالكتروني لتسيير الموارد البشرية عامة و التوظيف خاصة اصبح يشهد البحث عن منصب عمل تطورا كبيرا خلال السنوات الأخيرة، مما أدى إلى تدفق عملية التوظيف برمتها إلى الشبكة العنكبوتية موفرة نطاقا واسعا من الخدمات تلبي من خلاله احتياجات كل من الباحث عن الوظيفة من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى وذلك بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن وبأعلى درجة كفاءة.

وعلى أساس ذلك كانت إشكالية البحث تتمحور حول السؤال المركزي التالي :

ما مستوى رضا المشتركين في مسابقة توظيف الأساتذة المتعاقدين بوزارة التربية الوطنية عن جودة المنصة الرقمية ؟

في اطار توجه الجزائر نحو الحكومة الالكترونية ، لقد أطلقت وزارة التربية لأول مرة سنة 2023/2022 منصة رقمية موجهة إلى توظيف الأساتذة المتعاقدين في مرحلة الابتدائي، المتوسط ، الثانوي.

إن للتوظيف عبر المنصة شروط قبول حددت مسبقا و هي أقدمية الشهادة ، وعامل السن ، والهدف منها كان اجتماعي بحت الهدف منه امتصاص البطالة لهذه الفئة .

و بهدف تقييم تجربة وزارة التربية الخاصة بالتوظيف عبر المنصة سيتم التركيز ليس على طريقة التقييم بل سيتم التركيز على جودة المنصة و قدرتها على القيام بالدور الذي وجدت من اجله .

ونسعى في هذا البحث للإجابة على جملة من الأسئلة الفرعية، نذكر منها:

- كيف ساهم التحول إلى الحكومة الالكترونية في تغيير أسلوب تسيير الموارد البشرية ؟
- هل حقق التوظيف الإلكتروني فعلا إضافة إيجابية على عملية التوظيف مقارنة بالتوظيف التقليدي؟
- كيف كان راي أفراد عينة البحث من الأساتذة المتعاقدين حول استخدامهم لمنصة وزارة التربية الوطنية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين؟

للإجابة على الإشكالية السابقة قمنا بالاعتماد على الفرضيات التالية من أجل اختبارها

الفرضية الرئيسية: ساهم التوظيف الالكتروني في خلق قيمة مضافة لعملية توظيف الأساتذة المتعاقدين على مستوى وزارة التربية الوطنية

- **الفرضية الفرعية الأولى** : التحول الى الحكومة الالكترونية أدى الى ظهور نمط التسيير الالكتروني للموارد البشرية
- **الفرضية الفرعية الثانية:** نعم حقق التوظيف الالكتروني إضافة إيجابية على عملية التوظيف مقارنة بالتوظيف التقليدي
- **الفرضية الفرعية الثالثة** : آراء الأساتذة المتعاقدين المشاركين في المنصة كانت بين المقبول و المحايد وغير المقبول لمنصة التوظيف التي طرحتها وزارة التربية الوطنية.

أهمية الدراسة: إن أهمية الدراسة تنبثق من أن التوظيف الإلكتروني مفهوم حديث له أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات وللمترشحين للعمل ،حيث أن هذا الموضوع لم يتم التطرق إليه كثيرا في الجزائر ،لذلك فإن إخضاع هذا المفهوم لمزيد من الدراسة والبحث يسلط مزيدا من الاهتمام ليعطي إضافة علمية وموضوعية عليه .

أهداف الدراسة : يهدف هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف منها :

- تسليط الضوء على التحول الذي طال الإدارة و الحكومة من الورقي الى الالكتروني في إطاره النظري .

– التعرف على التوظيف الالكتروني ، مزاياه ، مراحله ، خطواته ...، و مقارنته بالتوظيف التقليدي بالنسبة للمؤسسة و الافراد الباحثين عن الوظيفة .

– معرفة مدى نجاح تجربة التوظيف الالكتروني في الجزائر من خلال دراسة عينة من أساتذة متعاقدين مستخدمي هذا النوع من التوظيف .

منهجية الدراسة : لقد اعتمدت الطالبتان على المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي باعتباره المنهج الأنسب في الأبحاث التي تهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع وذلك من خلال جمع البيانات اللازمة بالاعتماد على الكتب والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وكذا الاستعانة باستبيان تم إعداده بغرض إجراء الدراسة التطبيقية .

مجتمع الدراسة: الباحثان الى اختيار فئة الأساتذة المتعاقدين كميدان للدراسة الحالية، والتي مثلت العينة الملائمة حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة 194استبيان، وهو حجم يسمح لنا بإجراء العديد من الاختبارات الاحصائية المهمة.

حدود الدراسة:

– **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة موضوع الإدارة الالكترونية،الحكومة الالكترونية،التسيير الالكتروني للموارد البشرية والربط بين المواضيع للتوصل الى عملية التوظيف الالكتروني و تقييمها.

– **الحدود البشرية:** تقتصر على الأساتذة المتعاقدين الذين تعاملوا مع منصة التوظيف الخاصة بوزارة التربية الوطنية الجزائرية، سواء الذين وظفوا كأساتذة متعاقدين،ام الذين لم يوظفوا .

– **الحدود الزمانية :** تبدأ حدود الدراسة الزمنية والتي تتمثل في إطلاق المنصة من سنة 2022حتى 2024 .

– **الحدود المكانية :** أجريت دراستنا على مستوى المدارس الابتدائية ،المتوسطات ،الثانويات و كذا مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بالأساتذة المتعاقدين .

الدراسات السابقة:

حظي التوظيف الالكتروني باهتمام العديد من الدراسات السابقة من بينها :

- دراسة جنان حياة، صادق شنوف–التوظيف عبر الشبكات الإلكترونية في الجزائر–دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية وهران(مجلة التنظيم والعمل–المجلد10،العدد1"2021"):

مقدمة

تطرقت هذه الورقة البحثية في مدى فاعلية استخدام التوظيف الإلكتروني بالجزائر من وجهة نظر طالبي العمل بالإضافة إلى دراستها من زاوية المؤسسات(المشغلين)واختار الباحثون لهذه الدراسة عينة عشوائية من الشباب العاطلين عن العمل والقاطنين بولاية وهران كمجتمع للبحث، واستخدموا الإستبيان كأداة لإجراء الدراسة الميدانية للوصول إلى نتائج تبين مدى فاعلية التوظيف الإلكتروني أو التوظيف عبر الشبكة العنكبوتية، زيادة على تقصي مزايا وعيوب التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي في الجزائر

- دراسة خالصة زواوي وهدى معيوف–تأثير التوظيف الإلكتروني على الإستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف الجزائرية–مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 04، العدد 01 .2019

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير التوظيف الإلكتروني على الإستقطاب الفعال للكفاءات للبنوك الجزائرية من خلال معرفة دوره في استقطاب الكفاءة ذات الأبعاد الثلاثية (المعرفة، المعرفة الفنية ،المعرفة الذاتية) ولقد تم الإعتماد على الإستمارة لغرض جمع البيانات من البنوك محل الدراسة والتي بلغ عددها 18بنك، وتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل بيانات الإستمارة وقد وصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها أن هناك دور إيجابي للتوظيف الإلكتروني في الإستقطاب الفعال للكفاءات.

- دراسة مكيري مالية–استخدامات مواقع التوظيف الإلكتروني في الجزائر ودورها في تقليص نسبة البطالة: دراسة استطلاعية على عينة من الشباب بالجزائر العاصمة جامعة خميس مليانة–2013–

حاولت من خلال هذه الدراسة تقصي استخدامات عينة من الشباب لمواقع التوظيف الإلكتروني ودوافع استخدامهم لها والإشاعات التي يحققونها من وراء ذلك، وقد وظفنا أداة الإستمارة كأداة أساسية لإجراء الجراسة الميدانية في سبيل التوصل إلى مجموعة من النتائج توضح مدى استخدامات الشباب عينة البحث لهذه المواقع الإلكترونية الخاصة بالتوظيف وتقصي الإيجابيات وأهم المعوقات التي صادفتهم في هذا الإستخدام، فضلا عن استخلاص مدى فاعلية هذه المواقع في تقليص نسبة البطالة في الجزائر وقد توصلنا إلى أن تم تصفح مختلف المواقع الخاصة بالتوظيف المتاحة على شبكة الإنترنت إلى جانب الموقع الرسمي للتوظيف العمومي ومختلف الوزارات.

- دراسة مصطفاوي الطيب وبونيف محمد الأمين،2011–خدمات التوظيف الإلكتروني–نموذج لتقييم مواقع التوظيف بالجزائر–الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية

المستدامة الذي نظمته كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير–مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر.

هدفت هذه الورقة البحثية إلى دراسة الاستخدام الكثيف لمواقع التوظيف الإلكترونية في العالم عموما والجزائر خاصة في توظيف الباحثين عن العمل، لقد أصبحت أداة سياسية موثوق بها، توصلت الدراسة إلى إلزامية تقييم مدى جودة هذه المواقع الخدمية وفق معايير التقييم التي تنشرها الأبحاث بصورة دائمة، من أجل الكشف عن نقاط القوة والضعف لهذه المواقع بهدف تطويرها بطريقة مناسبة ومفيدة بالنسبة للمستخدمين، للشركات، للحكومة، وللخبراء والباحثين ومصممي المواقع.

هيكل الدراسة: لإعطاء تفاصيل عن موضوع التوظيف الالكتروني و الإجابة عن اشكالية البحث و الأسئلة الفرعية ، واثبات صحة الفرضيات او نفيها قمنا بتقسيم الدراسة الى ثلاثة فصول ،فصلين نظريين و فصل تطبيقي كانت كالتالي:

الفصل الأول: الاطار النظري التسيير الالكتروني للموارد البشرية للموارد البشرية آلية من آليات الحكومة الالكترونية حيث تطرقنا للمفاهيم التالية : الإدارة الالكترونية ،الحكومة الالكترونية ،التسيير الالكتروني للموارد البشرية .

الفصل الثاني : الأسس النظرية بالتوظيف الالكتروني ومن خلاله تطرقنا الى : مزايا ،خطوات ،عمليات ... التوظيف الالكتروني ،والى اشكاله وتطرقنا الى الفرق بين التوظيف التقليدي و الالكتروني .

الفصل الثالث: قمنا بإسقاط ما جاء في الفصلين النظريين على الجزء التطبيقي لمعرفة مدى مساهمة التوظيف الالكتروني على شفافية ومصداقية عملية التوظيف.

الفصل الاول

التسيير الإلكتروني للموارد البشرية آلية من آليات الحكومة الإلكترونية

الفصل الأول:التسيير الالكتروني للموارد البشرية الية من اليات الحكومة الالكترونية

تمهيد:

تعد الإدارة الالكترونية من بين المجالات التي اعتمدت كليا على التطورات العلمية والتكنولوجية لما توفره من شفافية،دقة في المعلومات و سرعة في الإنجاز و موضوعية في الاحكام، فالإدارة الالكترونية هي مصطلح مرتبط بالتقنية الرقمية ارتباط مباشر.

لهنا يجب التفريق أولا بين المصطلحين الالكتروني و الرقمي لتشابههما في طابعما التقني.

فالادارة الرقمية هي أداة تساهم في التحول نحو مجتمع متطور من خلال تطبيق تقنيات بشكل متناسق وبطريقة فعالة ، فهي تعمل على اكتشاف الأدوات و الأساليب الضرورية لادارة المعرفة و رأس المال الفكري ،أي انها منهجية متكاملة تقوم على استخدام الالكترونيات في ممارسة الوظائف الإدارية الأساسية و تساعد على تطبيق هذه الوظائف و تقييمها.[1]

اما مفهوم الإدارة الالكترونية فهو اعم و اشمل حيث انها تعني استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خاصة الانترنيت في جميع العمليات الإدارية،أي التقليل قدر الإمكان من استخدام الورق وتبسيط الإجراءات و القضاء على الروتين، الإنجاز السريع، الدقيق للمهام و المعاملات[2].

[1] عبد السلام عبد اللاوي، أهمية الرقمنة الإدارية في عصرنة و تفعيل الخدمات العمومية في الجزائر، مجلة صوت القانون،مجلد1 ،العدد2 ،خميس مليانة، 2017،ص، 52.

[2] وداد بوراص، تأهيل و تنمية الموارد البشرية في اطار تطبيق الإدارة الالكترونية، مجلة الإدارة و تنمية البحوث و الدراسات ،جامعة الوادي،2010،ص62.

الفصل الأول:التسيير الالكتروني للموارد البشرية الية من اليات الحكومة الالكترونية

المبحث الأول: الأسس النظرية للإدارة الإلكترونية

إن الإدارة الالكترونية هي نتيجة تطور تكنولوجيا المعلومات واستخدامها في إدارة المنظمات، حيث صعدت الإدارة الالكترونية وسطع نجمها في منتصف التسعينات.

المطلب الأول: ماهية الإدارة الإلكترونية

الفرع الأول: تعريف الإدارة الإلكترونية

وضع العلماء أكثر من تعريف للإدارة الإلكترونية منها:

– الإدارة الإلكترونية هي تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تقديم الخدمات من خلال وسائل الاتصال الحديثة كالإنترنت بهدف إيصال الخدمات للمواطنين أو العملاء وزيادة التأثير الإيجابي على مجتمع الأعمال وجعل الحكومة تعمل بكفاءة وفعالية عاليتين.[1]

– عرفت أيضا على أنها استخدام تكنولوجيا المعلومات خاصة تطبيقات الانترنت المبنية على شبكة المواقع الإلكترونية لدعم و تعزيز حصول المواطنين على الخدمات التي تقدمها الحكومة المحلية،إضافة إلى تقديم الخدمة لقطاع الأعمال و الدوائر الحكومية المختلفة بشفافية وكفاءة عاليتين بما يحقق العدالة و المساواة.[2]

– وعرفت أيضا على أنها مرادف لعمليات تنشيط الإجراءات الحكومية وتسيير النظام البيروقراطي أمام المواطنين من خلال إيصال الخدمات لهم بشكل سريع وعادل في إطار من النزاهة.

– الإدارة الإلكترونية منظومة رقمية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من النمط اليدوي إلى النمط الإلكتروني، وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وأقل تكلفة. [3]

ومما سبق من التعريفات فإن الإدارة الإلكترونية هي نظام حديث قائم على تكنولوجيا المعلومات من أجل تسيير أداء الإدارة الحكومية وغير الحكومية لخدماتها وإنجازها بأسرع وقت وأعلى جودة وأقل تكلفة إضافة إلى التواصل مع الجمهور في إطار من الديموقراطية والشفافية والمساواة.

الفرع الثاني: الفرق بين الإدارة الإلكترونية ومصطلحات أخرى:

إن تعميم تطبيقات الحاسب الآلي وعلومه في الإدارة وما تقدمه للمجتمعات من خدمات جليلة في حقل الاتصالات بين جهات الإدارة والمنظمات أو الشركات والمؤسسات و غيرها من الكيانات الحكومية

[1] عادل حرحوش المفرجي، الإدارة الإلكترونية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008، ص 16.
[2] أحمد محمد غنيم، الإدارة الإلكترونية: آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المكتبة العصرية، مصر، 2004، ص22.
[3] أحمد فتحي الحيت، مبادئ الإدارة الالكترونية، دار ومكتب حامد للنشر و التوزيع، عمان,2015,، ص22.

غير الحكومية أدت إلى انقسام الآراء حول العلاقة بين الإدارة الإلكترونية و الحكومة الإلكترونية و الأعمال الإلكترونية...حيث أن مصطلح الإدارة الإلكترونية يطلق بصورة مترادفة مع مصطلحات أخرى: كالتجارة الإلكترونية و الحكومة الإلكترونية...وغيرها من المصطلحات التي تربط بين الأنشطة واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لإنجازها لذا يجب التفريق بينها:

- ***الحكومة الالكترونية:*** هي جزء من تطبيقات الإدارة الالكترونية فهذه الأخيرة هي مظلة كبيرة تدخل تحتها التطبيقات المختلفة الأخرى، فالحكومة الإلكترونية تدل على البعد السياسي و الوظيفة الحكومية , أي أنها تعني استخدام الحكومة لشبكة الانترنت في إيصال الخدمات و المعلومات إلى المستفيدين .
- ***الأعمال الإلكترونية:*** *تعرف* على أنها مدخل متكامل وشامل لتوزيع قيمة الأعمال من خلال ربط النظم بالعمليات وتنفيذها بطريقة مرنة ومبسطة باستخدام شبكة الانترنت.[1]
- ***التجارة الإلكترونية:*** وتعرف أيضا بالبيع عن بعد، وهي بيع و شراء السلع ، الخدمات و مختلف التبادلات التجارية باستخدام شبكة الانترنت أي أن المتعامل يستطيع تحديد نوعية و جودة السلعة أو الخدمة التي يريدها بالسعر الذي يناسبه دون عناء تنقله إليها.

الفرع الثالث: أهداف الإدارة الإلكترونية

إن نظام الإدارة الإلكترونية يعكس رغبة صادقة لدى هذه الجهات بتحقيق أهداف عظيمة تتفق و ثورة المعلومات و الاتصالات التي تحيا بها البشرية في الوقت الحالي، وهو ما ينعكس على شكل أداء الوظيفة العامة أو الخاصة و من ثم تقديم الخدمات للجمهور بسهولة و يسرو تكلفة أقل.

تصنف أهداف الإدارة الإلكترونية فيما يلي:[2]

1. أهداف أصحاب المصالح:

- التقليل من التعقيدات الإدارية.
- تحقيق الإفادة القصوى لأصحاب المصالح في المنظمة.
- تحقيق الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات للمستفيدين والاستغلال الأمثل للموارد.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات في دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدي كافة العاملين.
- التعليم المستمر وبناء المعرفة.

[1] أحمد فتحي الحيت، مبادئ الإدارة الإلكترونية، 2015، مرجع سابق ذكره، ص 22.

[2]. هشام عبد المنعم عكاشة، الإدارة الإلكترونية للمرافق العامة، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع ، 2004، مصر،,ص 35

2. أهداف تتعلق برفع كفاءة العمل الإداري:

- تحسين مستوى الخدمات.
- تخفيض التكاليف.
- الإنجاز السريع للأعمال واختصار زمن التنفيذ في مختلف الإجراءات.
- الحد من استخدام الأوراق في الأعمال الإدارية.
- استمرارية عمل المنظمة على مدار الساعة وأداء العاملين له عن بعد.
- التقليل من الموارد البشرية الزائدة على الحاجة في الأعمال الإدارية.

3. أهداف تتعلق بزيادة كفاءة و فعالية و ترشيد إتخاذ القرارات الإدارية :

- المساعدة على التقليل من الأخطاء المرتبطة بالعامل الإنساني .
- توفير المعلومات و البيانات بصورة فورية للمستفيد .
- توفير المعلومات و البيانات بصورة فورية لمتخذي القرار.
- تقليل معوقات اتخاذ القرار.

4. أهداف تتعلق بزيادة قدرة المنظمة التنافسية محليا وعالميا:

- التوافق مع بقية دول العالم التي تتجه إلى العمل الإلكتروني.
- تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات بمختلف أنواعها.
- تقليل تأثير العلاقات الشخصية على إنجاز العمل.
- الحد من ظاهرة الفساد الإداري.

ويرى بعض الباحثين والعلماء أن أهداف الإدارة الإلكترونية متعددة وكلها تنصب في زيادة كفاءة وفاعلية المنظمة ويمكن عرضها كالتالي:[1]

- تطوير الإدارة بشكل عام باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة من حلول وأنظمة والتي من شأنها تطوير العمل الإداري، وبالتالي رفع كفاءة وإنتاجية الموظف وخلق جيل جديد من الكوادر القادرة على التعامل مع التقنيات.
- محاربة البيروقراطية والقضاء على تعقيدات العمل اليومية.
- توفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار بالسرعة والوقت المناسبين ورفع مستوى العملية الرقابية.

[1] أحمد فتحي الحيت، مبادئ الإدارة الالكترونية، مرجع سابق ذكره ، 2015، ص25.

- تحسين الانتعاش الاقتصادي وجذب الاستثمار من خلال الآليات المتطورة المتوافرة في المؤسسات ذات العلاقة.
- تقليل تكاليف التشغيل من خلال خفض كميات الملفات والخزائن لحفظها وكميات الأوراق المستخدمة والإنجاز السريع للمعاملة.
- تواصل أفضل وارتباط أكبر بين إدارات المؤسسة الواحدة والذي من شأنه تقديم خدمات أفضل.
- إدارة ومتابعة الأقسام المختلفة في المؤسسة وكأنها وحدة مركزية.
- تركيز نقطة اتخاذ القرار في نقاط العمل الخاصة بها وإعطاء دعم أكبر في مراقبتها.
- تجميع البيانات من مصدرها الأصلي بصورة موحدة.
- تقليص معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها.
- تقليل أوجه الصرف في متابعة عمليات الإدارة المختلفة.
- التعلم المستمر وبناء المعرفة.
- زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا ومتابعة وإدارة كافة الموارد.
- توفير البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية.

الفرع الرابع: أهمية الإدارة الالكترونية:

تكمن أهمية الإدارة الالكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل ويمكن تلخيصها كما يلي:

- تحسين فعالية الأداء واتخاذ القرار من خلال الحصول على المعلومات والبيانات واتاحتها لمن يريدها.
- المرونة وسهولة عمل الموظف للقيام بعمله في أي مكان وأي وقت يرغب فيه.
- سهولة عقد الاجتماعات عن بعد.
- سهولة وسرعة وصول التعليمات الإدارية إلى الموظفين والزبائن وانهاء معاملات المراجعين.
- سهولة تخزين وحفظ البيانات والمعلومات من خلال الاحتفاظ بنسخ خارج المؤسسة.

الفرع الخامس: مزايا الإدارة الالكترونية لمنظمات الأعمال :

والتي تتمثل بصفة أساسية فيما يلي:

- انخفاض تكاليف الإنتاج وزيادة ربحية المنظمة.
- اتساع نطاق الأسواق التي تتعامل فيها المنظمة.
- توجيه الإنتاج وفقا لاحتياجات ورغبات الزبائن والمستهلكين.

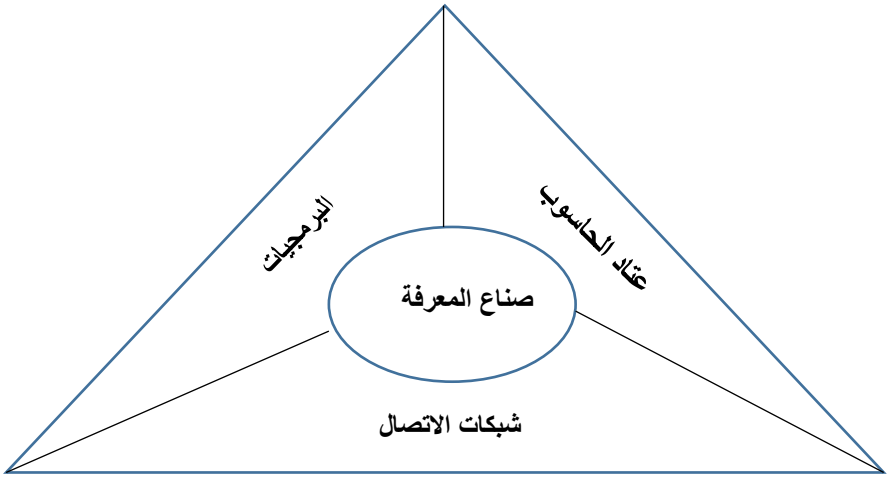
– تحسين جودة المنتجات وزيادة درجة تنافسية المنظمة.

– التخلص من مخاطر التعامل الورقي

الفرع السادس: **عناصر الإدارة الالكترونية:**

تتكون الإدارة الالكترونية من أربع عناصر أساسية غير موجودة في الإدارة التقليدية و هي موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم(1/1) عناصر الإدارة الالكترونية



المصدر: ياسين سعد غالب، الإدارة الالكترونية، دار اليازوري، عمان ،2010، ص 31.

تتمثل عناصر الإدارة الالكترونية في:[1]

– **عتاد الحاسوب:** وهو المكونات المادية للحاسوب وشبكاته وملحقاته.

– **برنامج الحاسوب:** وتتمثل في نظم الحاسوب وتنقسم إلى قسمين: برامج النظام وبرامج التطبيقات.

– **شبكات الاتصال:** وهي الوصلات الالكترونية الممتدة عبر النسيج الاتصالي.

– **صناع المعرفة:** وهو العنصر البشري المختص وذو الخبرة في هذا المجال.

المطلب الثاني: الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية

من أجل الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية لابد من تطرقنا إلى أسباب هذا التحول متطلباته و مراحله.

[1] ياسين سعد غالب، الإدارة الالكترونية، دار اليازوري، عمان ، 2010، ص 32.

الفرع الأول : أسباب التحول إلى الإدارة الألكترونية

هناك العديد من الأسباب نحاول تلخيصها في النقاط التالية: [1]

- تعقيدات الإجراءات والمتطلبات.
- القرارات السريعة التي من شأنها إحداث عدم التوازن في التطبيق.
- ضرورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة.
- صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء.
- توفير البيانات المتداولة للعاملين بالمؤسسة.
- زيادة المنافسة بين المؤسسات.
- تحقيق اتصال مستمر بين العاملين.

الفرع الثاني: مراحل التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية

يمر التحول إلى الإدارة الالكترونية بعدة مراحل منها:[2]

- **قناعة ودعم الإدارة العليا بالمؤسسة:** وهي أن تكون الإدارة مقتنعة وتريد التحول وتستطيع تقديم الدعم والامكانيات اللازمة لهذا التحول.
- **تدريب وتأهيل الموظفين: وهو** القيام بدورات تدريبية للموظفين ليكونوا قادرين على إنجاز العمل.
- **توثيق وتطوير إجراءات العمل القديمة:** كي تتوافق مع كثافة العمل وتنظيم سير العمل بطرق نظامية.
- **توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية:** أي توفير الأجهزة من حواسيب آلية وربط الشبكات الحاسوبية السريعة وتأمين وسائل الاتصال الحديثة.

الفرع الثالث: متطلبات التحول إلى الإدارة الالكترونية

يقتضي التحول أو تطبيق الإدارة الإلكترونية متطلبات متكاملة هي:[3]

1. المتطلبات الإدارية: من أهمها

- وضع استراتيجيات وخطط تأسيس من خلال وجود رؤية مستقبلية مشتركة واضحة حول مشروع
- تحول للعمل الإلكتروني.
- تحتاج أي إدارة إلى القيادة والدعم الإداري: أي دعم الإدارة وقدرتها على إيجاد بيئة مناسبة للعمل.

[1] حدادي مروة، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، بسكرة، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، الجزائر, 2020، ص23.

[2] القدوة محمود ، الحكومة الالكترونية و الإدارة المعاصرة، دار أسامة ، عمان، 2009، ص 110.

[3] بدر محمد السيد القزاز ،,دور الإدارة الإلكترونية في محاربة الفساد الإداري ، دار الفكر الجامعي ، مصر،2015،ص366.

- يلعب دورا رئيسيا في نجاح أي عمل أو فشله.
- إجراء تغيرات في الجوانب الهيكلية والتنظيمية والإجراءات والأساليب بحيث تتناسب مع مبادئ الإدارة الالكترونية.
- التوعية بثقافة الإدارة الالكترونية سواء على مستوى المواطنين أو العاملين.
- تهيئة المؤسسة للانتقال من نموذج الأعمال التقليدي إلى النموذج الإلكتروني وذلك من خلال التطوير والتطبيق.
- وضع الأطر التشريعية وتحديثها وفقا للمستجدات: يعني إصدار القوانين والأنظمة والإجراءات التي تسهل التحول نحو الإدارة الالكترونية.

2. المتطلبات البشرية: أي العنصر البشري وراس المال الفكري .

- **المديرون والوكلاء المساعدون والإداريون** المؤهلون لاستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- **المبرمجون:** أي المترجمون الذين يحولون رغبات الإدارة من اللغة العادية إلى لغة برمجة يمكن لأجهزة الكمبيوتر التعامل معها.
- **ضباط البيانات:** من لديهم القدرة على التواصل مع مختلف الإدارات المختلفة في المؤسسة وتتمثل في مسؤولياتهم في حفظ البيانات و تعريفها ، إنشاء طرق التحكم في البيانات وتصميم ملفات المعلومات وتحديد البيانات المفقودة و توفير البيانات للمشغلين و المديرين .
- **المشغلون أو المحررون:** هم مستخدمو أجهزة الكمبيوتر و لديهم اتصال مباشر مع الإدارة و المبرمجين ووظيفتهم إدخال، إخراج البيانات و المعلومات.

3. المتطلبات التقنية :

وهي توفير البنية التحتية للإدارة الالكترونية وتنقسم إلى[1]:

❖ **البنية التحتية الصلبة للأعمال الإلكترونية :** وتتمثل في كل التوصيلات الأصلية و الخلوية عن بعد وأجهزة الحاسوب والشبكات وتكنولوجيا المعلومات المادية الضرورية لممارسة الأعمال الإلكترونية وتبادل البيانات إلكترونيا.

[1] عبد الناصر موسى و محمد قريشي ، مساهمة لادارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي ،دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة ، مجلة الباحث، العدد9 ، 2011، ص 91.

❖ **البنية التحتية الداعمة للأعمال الالكترونية:** وتشمل مجموعة الخدمات والمعلومات والخبرات وبرمجيات نظم التشغيل للشبكات والبرمجيات والتطبيقات التي يتم من خلالها إنجاز وظائف الاعمال الالكترونية

❖ **شبكات الاتصال:** أهم هذه الشبكات:

– **شبكة الانترنت:** هي أنظمة تربط مختلف أجهزة الكمبيوتر في جميع أنحاء العالم لنقل و تبادل المعلومات و تتمتع بشعبية واسعة لأنها متاحة لعامة الناس ، وهي أكبر وسيلة اتصالية يستعملها العالم ،لأنها تتيح كل ما هو مكتوب و ما هو مسموع و ما هو مرئي للمستخدم ، و توفر له المعلومات في أي مكان و زمان وهي شبكة تربط بين أجهزة الكمبيوتر الموجودة داخل المؤسسة و تسمح بالحصول على المعلومات و البيانات و تبادلها .

مزايا تطبيق الإدارة الالكترونية : و لها عدة مزايا منها:[1]

- تقليل التكاليف بالاستغناء عن النماذج الورقية والمطبوعات التي تكلف المؤسسة كثيرا.
- توفير الوقت في إنجاز المهام وعدم ازدواجية وتكرار الرسائل.
- المرونة وتوفير المعلومات في الوقت والمكان المناسبين وفقا لاحتياجات العاملين.
- توفير خدمات الانترنت و تقنيات الويب لمستخدميها كالبريد الالكتروني.
- **شبكة الاكسترانت** : هي شبكة مفتوحة على المحيط الخارجي ، وجدت قصد الاستجابة للتعامل مع المحيط الخارجي عن المؤسسة مثل : الموردين ، الزبائن، التنظيمات وتستخدم أيضا لنقل و تحويل البيانات و المعلومات و هي عدة أنواع نذكر :
- **شبكات الاكسترانت للتزويد:** تخص مستودعات البضائع لغرض سير العمل آليا فيها.
- **شبكات الاكسترانت للتوزيع:** تقدم خدمات الطلب إلكترونيا وتسوية الحسابات وغيرها من الخدمات.
- **شبكات الاكسترانت التنافسية:** لتبادل المعلومات عن الأسعار والمواصفات التقنية للمنتوج.
- **شبكات الاكسترانت المعاملات:** لإجراء المعاملات المالية فيما بين المؤسسات بأمان.

[1] علوان محمد نعمان، مدى قدرة تطبيق الإدارة الالكترونية في تحسين الخدمة للجمهور ، مذكرة ماجستير ، تخصص العلوم التجارية، كلية التجارة بقطاع غزة ، الجامعة الإسلامية، فلسطين ، 2017 ، ص33.

4. المتطلبات الأمنية :

من أهم الإجراءات التي تتطلبها الإدارة الالكترونية لتحقيق المعلومات وتقليص التأثيرات السلبية لاستخدام شبكة الانترنت:[1]

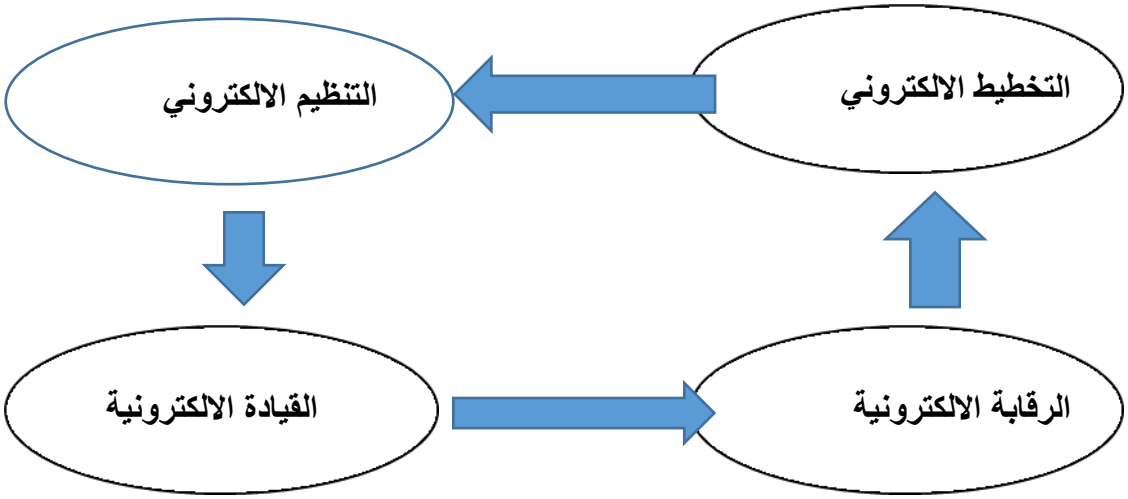
- وضع السياسات الأمنية لتقنيات المعلومات بما فيها خدمة الانترنت.
- وضع القوانين واللوائح التنظيمية والعقوبات الأمنية التي تحد من السطو الإلكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في الإدارة الالكترونية.
- تطوير أدوات تشفير في البرمجيات الحديثة للمحافظة على السرية الشخصية.
- وضع سياسة حماية عامة لأمن نظم المعلومات المحاسبية تتحدد حسب طبيعة عمل وتطبيقات المؤسسة.
- يجب على الإدارة العليا في المؤسسة دعم أمن نظم المعلومات لديها.
- يجب أن توكل مسؤولية أمن نظم المعلومات في المؤسسة لأشخاص محددين.
- تحديد الحماية الازمة لنظم التشغيل والتطبيقات المختلفة.
- تحديد آليات المراقبة والتفتيش لنظم المعلومات بشكل آمن.
- تشفير المعلومات التي يتم حفظها وتخزينها ونقلها على مختلف الوسائط.
- تأمين استمرارية عمل وجاهزية نظم المعلومات خاصة في حالة الأزمات ومواجهة المخاطر المتعلقة بنظم المعلومات.

المطلب الثالث: وظائف الإدارة الالكترونية:

تؤدي الإدارة الالكترونية عددا من الوظائف الأساسية تتمثل في التخطيط الالكتروني،التنظيم الالكتروني،الرقابة الالكترونية والقيادة الالكترونية.

[1] عمار محمد جمال أكرم، إمكانية تطبيق الإدارة الالكترونية وتحسين آداء العاملين ،2009 ، مذكرة ماجستير، تخصص تجارة ، كلية التجارة بقطاع غزة ، الجامعة الإسلامية فلسطين ، 2009 ، ص 77.

الشكل رقم(2/1): وظائف الإدارة الالكترونية



المصدر: فطيمة سايح، الإدارة الالكترونية كآلية لتطوير الخدمة العمومية المحلية، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ، العدد 04 ،2018، ص 70.

توجد فروقات جوهرية بين الوظائف التقليدية للإدارة والوظائف الالكترونية للإدارة نوجزها كالتالي:

الفرع الاول: التخطيط الالكتروني

لتوضيح أهم الاختلافات بين التخطيط التقليدي والتخطيط الالكتروني نوجزها في هذا الجدول:

الجدول رقم(1/1): الاختلافات بين التخطيط التقليدي والتخطيط الالكتروني

التخطيط التقليدي	التخطيط الالكتروني
خطة واحدة توجه أعمال واتجاه المؤسسة	خطط متعددة للاستجابة للظروف المختلفة
خطة طويلة أو متوسطة أو قصيرة لا تقل عن سنة	خطط قصيرة وآنية (أمدها أيام ,أسابيع ,فصل ,شهر)
الالتزام بالخطة ضروري لجميع المستويات لغرض التنسيق ووحدة الاتجاه	الخطة مرنة جدا من أجل الالتزام بالاستجابة الديناميكية للتغيرات
الخطة ترتكز على قدرات الشركة	الخطة تركز على الأسواق المتغيرة والزبائن وحاجاتهم الآنية والمحتملة
المخاطرة تأتي من عدم الالتزام بتنفيذ الخطة	المخاطرة تأتي من عدم القدرة على العمل خارج الخطة
الابتكار ضروري من أجل وضع الخطة الأفضل	الابتكار ضروري عند التنفيذ للاستجابة للظروف المتغيرة
المديرون هم المخططون والعاملون هم المنفذون	المخططون هم المبادرون من المديرين والعاملين (مدخل الجميع في كل الاتجاهات الشبكية)
الأهداف محددة وواضحة وقابلة للقياس	الأهداف عامة، غامضة واحتمالية بدرجة عالية
الخطة تحدد الأهداف ومراحل ووسائل تنفيذها	الخطة قواعد بسيطة أو مبدأ عام واحد يرشد الاتجاه ولا يقيده
الوسائل محددة بدقة لضمان النجاح	الوسائل مفتوحة حسب الفرصة في السوق وحسب الزبائن
معايير الخطة أداة رئيسية في ترشيد الأداء وتعزيزه	الثقة هي الأداة الرئيسية فيما هو مطلوب إنجاحه من أجل الشركة

المصدر: يوسف أبوأ مونة، واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، ، عزة الجامعة الإسلامية، 2009، ص 56.

الفرع الثاني: التنظيم الإلكتروني

بعد التغيرات الإلكترونية للإدارة فإن مكونات التنظيم أيضا تغيرت وأصبحت كالتالي:

الجدول رقم : (2/1) مقارنة بين التنظيم التقليدي و التنظيم الإلكتروني

المكونات	التنظيم التقليدي	التنظيم الإلكتروني
الهيكل التنظيمي	– تنظيم عمودي – قائم على الوحدات الثابتة – تنظيم الوحدة التنظيمية الواحدة – تنظيم من الأعلى إلى الأسفل – مؤسسة ذات هيكل تنظيمي محدد	– تنظيم مصفوفي – هياكل قائمة على الفرق – تنظيم وحدات مصغرة – مخطط من اليمين إلى اليسار – مؤسسة بدون هيكل تنظيمي محدد
التقسيم الإداري	تقسيم إداري على أساس الوحدات والأقسام	تقسيم إداري على أساس الفرق
سلسلة الأوامر	– سلسلة أوامر خطية – سلطة خطية أو سلطة الأوامر الإدارية	– الوحدات المنتقلة والفرق المدارة ذاتيا – سلطة استشارية
مركزية	مركزية السلطة	تعدد مراكز السلطة

المصدر: زرزار العياشي، أثر تطبيق الإدارة الالكترونية على كفاءة العمليات الإدارية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد15، العدد 01، 2013، ص37.

الفرع الثالث: الرقابة الإلكترونية

إن الرقابة الإلكترونية تمثل الوسيلة الحديثة للمؤسسة في حل المشكلات التي تحول عن الوصول إلى الأهداف المراد تحقيقها، حيث تستعين بالوسائل الإلكترونية من أجل اكتشاف أخطاء التنفيذ بسرعة وأخذ ما يلزم من الإجراءات لتصحيحها في نفس الوقت[1] ، و هناك اختلافات جوهرية بين الرقابة الالكترونية و بين الرقابة التقليدية نوجزها في الجدول التالي :

الجدول رقم (3/1) مقارنة بين الرقابة التقليدية و الرقابة الإلكترونية

المعايير	الرقابة التقليدية	الرقابة الإلكترونية
تتوافق مع التخطيط	بدرجة محددة	بدرجة متكاملة
استعمال الوسائل	وسائل يدوية	وسائل رقمية
التقارير	يدوية	رقمية

[1] شيلي إلهام ، واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية بميناء سكيكدة، مجلة العلوم الاقتصادية و التجارية المجلد 12 ،العدد 1، (2019)، ص 37.

درجة التنبؤ	لفترة محدودة	لفترة طويلة
البرمجيات	لا توجد	جاهزة حسب التصميم
الحاسبات	تستخدم الآلات الكاتبة	تستخدم لحساب الانحراف والاسترجاع
الاتصالات	متقطعة	ورية
مقاييس التركيز	المدى القصير	المدى البعيد

المصدر: جلالي بوزكري، الإدارة الالكترونية في المؤسسات الجزائرية واقع وآفاق، أطروحة دكتوراه ,كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر،2016/2015، ص 75.

الفرع الرابع: القيادة الإلكترونية

أصبحت القيادة الذكية توازن بين التركيز على المهام والتكنولوجيا بين التركيز على الزبون والعاملين في المؤسسة، وتساعد الإدارة الالكترونية الإدارة العليا في عملية التوجيه من خلال التفاعل الآني والمباشر مع الموظفين والعملاء وعقد الاجتماعات بين الإدارات المتباعدة جغرافيا[1].

وعليه هناك فروقات جوهرية بين القائد التقليدي والقائد الإلكتروني والجدول التالي يوضح أهم:

الجدول رقم (4/1) مقارنة بين القائد التقليدي والقائد الإلكتروني

القائد التقليدي	القائد الإلكتروني
خط سير وظيفي ثابت ذو اتجاه واحد	متغيرات وظيفية متعددة في اتجاهات عدة
أهدافه طويلة الأجل	أهدافه متتالية وقصيرة الأجل
يعتمد على عمره ومكانته الوظيفية	يعتمد على عمله وجرأته
يميل إلى المركزية والتسلسل الهرمي	يميل إلى التمكين ويقبل التغيير ويستوعب المفاجآت
يرتبط بالمؤسسة والأفراد	يرتبط بالعلاقات والأفكار والشبكات
يهتم بالتفاصيل ويغرق فيها	يهتم بالنتائج والصورة العامة والتركيز
يدير العمل بصوته ويجيد الكلام	يدير العمل بأفكاره المبتكرة ويجيد الإنصات
يتجنب المخاطرة ويسعى لهامش الأمان	يخاطر بمشروعات جديدة وأحيانا يغادرها قبل أن تفشل
مظهره وملامحه أهم أدواته الإدارية	أسلوبه في الاتصالات وملامح لغته هي أهم أدواته
محلي	عولمي، محلي
انطوائي ومنغلق على مؤسسته ورفاقه	تواصلي ومنفتح على مؤسسات الآخرين
مجامل أو صدامي	محاور أو مستمع
غير مضطر على التعلم ,ويتعلم بالمصادفة أو الإكراه	مضطر إلى التعلم , ويتعلم بالعمد و الاختيار
يركز على مهمة واحدة قبل أن ينتقل إلى مهمة أخرى	ينجز مهاما متعددة في الوقت نفسه
أدواره هي: مسوق، بائع، مدير أفراد	أدواره هي: مدير معلومات وشبكات، ومصانع معرفة

[1] حدادي مروة ، مرجع سابق ذكره، 2020.

المصدر: عماري سمير، دور الإدارة الالكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي دراسة حاله مجموعة من الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018، ص36.

المبحث الثاني: الأسس النظرية للحكومة الإلكترونية

إن مصطلح الحكومة الإلكترونية يدل على البعد السياسي والوظيفة السياسية للحكومة وهي جزء من تطبيقات الإدارة الإلكترونية التي من خلالها يتم توصيل الخدمات العامة للمواطنين وقطاع الأعمال والدوائر الحكومية المختلفة بشفافية وكفاءة عاليتين.

المطلب الأول: ماهية الحكومة الالكترونية

الفرع الأول : تعريف الحكومة الالكترونية:

هناك العديد من التعريفات المتعلقة بالحكومة الالكترونية، ولكن ارتأينا تقديم التعريفات الشاملة المتعلقة بها ومنها:

– عرفت الحكومة الإلكترونية من طرف البنك الدولي بأنها مصطلح حديث يشير إلى اكتشاف طرق ووسائل جديدة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل زيادة كفاءة ،فعالية وشفافية الحكومة فيما تقدمه من خدمات للمواطن.[1]

– كما عرفت الأمم المتحدة الحكومة الإلكترونية في عام 2002 بأنها: عبارة عن استخدام شبكة الانترنت

لتقديم المعلومات والخدمات الحكومية للمواطنين، كذلك فإن الحكومة الالكترونية هي تطبيق تقنية المعلومات والاتصالات لتحقيق الكفاءة والشفافية، وصحة المعلومات وكذلك تبادل المعلومات داخل الحكومة، أي بين الحكومة والمؤسسات الفرعية التابعة لها من جهة، وبين المواطنين والمؤسسات العامة والمنظمات غير الحكومية من جهة أخرى، وتعزيز قدرة المواطنين في الوصول للمعلومات واستخدامها. [2]

– كما عرفت الحكومة الإلكترونية بأنها عبارة عن نشاط اقتصادي يتولى مهام توصيل الخدمات العامة الإلكترونية المتكاملة على الخط للمواطنين و المنظمات ،وإضافة قيمة حقيقية يشعر بها هؤلاء المنتفعون بالإضافة إلى تكريس علاقات تفاعلية مع المواطنين، أفرادا كانوا أم مؤسسات من خلال تزويدهم بخدمات غير نمطية تتناسب مع خصوصية وفرادة حاجاتهم و رغباتهم و تطلعاتهم.[3]

[1] سوسن زهير مهتدي ، تكنولوجيا الحكومة الإلكترونية، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2011، ص25.
[2] عامر إبراهيم قنديلجي ، الحكومة الإلكترونية، دار المسيرة للنشر و التوزيع ،عمان ، 2015، ، ص26.
[3] هشام محمود إبراهيم ، مرجع سابق ذكره، ص 31.

ومن التعاريف السابقة نستخلص التعريف التالي: الحكومة الإلكترونية هي استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقات الانترنت لدعم وتعزيز حصول المواطنين على الخدمات التي تقدمها الحكومة بشفافية وكفاءة.

الفرع الثاني : أهداف الحكومة الإلكترونية

لتطبيق مفهوم الحكومة الإلكترونية بمعناه الصحيح ولتغيير النظام الكلاسيكي التقليدي في التنظيم والإدارة الحكومية والتحول إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة وأسلوب عمل جديد لابد وأن نكون مدركين تماما للأهداف الرئيسية التي يمكن تحقيقها من خلال هذا التحول،الذي يعتبر وسيلة لتحسين الأداء الحكومي للأفراد وبناء الثقة بين الحكومة والمواطنين نظرا لما تحققه من فوائد ،من أهم هذه الأهداف هي:[1]

- **رفع مستوى الأداء:** حيث تنتقل المعلومات بدقة بين الدوائر الحكومية المختلفة وبالتالي تتقلص الازدواجية في إدخال البيانات والحصول على المعلومات من القطاعات التجارية والمواطنين.
- **زيادة دقة البيانات:** حيث إمكانية الحصول على المعلومات المطلوبة ستكون متوفرة من عدة جهات
- وبالتالي الثقة بصحة البيانات المتبادلة التي أعيد استخدامها ستكون مرتفعة والقلق من عدم دقة المعلومات أو عملية أخطاء الإدخال اليدوي ستنكمش.
- **تلخيص الإجراءات الإدارية:** حيث الأعمال الورقية وتعبئة البيانات يدويا ستنعدم كما وستنعدم الحاجة
- لتقديم نسخ من المستندات الورقية طالما أن الإمكانيات متاحة لتقديمها إلكترونيا.
- **الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية:** بحيث يصبح من المستطاع توجيه الطاقات البشرية للعمل في مهام
- وأعمال أكثر إنتاجية وذلك إذا تم احتواء المعلومات بشكل رقمي.
- **زيادة الإنتاجية وخفض التكلفة في الأداء :** وذلك باستخدام التكنولوجيا المبنية على شبكات المعلومات وإيجاد طرق أفضل لمشاركة المواطنين في العملية التنفيذية.
- **رفع كفاءة آداء العاملين:** وذلك باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتغيير ثقافة المؤسسة.
- **مواكبة التطور التكنولوجي:** حيث تتحقق التكاملية مع التكنولوجيا المتقدمة في مجال تكنولوجيا المعلومات وبما يخدم مصلحة المواطن ويسهل الإجراءات المتبعة في الجهات الحكومية وغير الحكومية.

[1] عامر إبراهيم قنديلجي، مرجع سابق الذكر ، ص37-38.

– **دعم النمو الاقتصادي:** وذلك من خلال توفير البيئة الاقتصادية المناسبة والتي يمكنها من تدعيم تطبيقات الحكومة الإلكترونية.

– **تخفيض التكاليف و المصاريف:** وكذلك الجهود وذلك بتكامل النظم ,ودعم الإجراءات الداخلية والخارجية للمؤسسات الحكومية.

– **زيادة إنتاجية العاملين في القطاع الحكومي ورفع كفاءاتهم :** وفضلا عن حفظ التكلفة في الأداء فإنه يتم تأمين طرق ووسائل أفضل في مشاركته المواطن في العمليات التنفيذية وذلك باستخدام التكنولوجيا و شبكات المعلومات المعاصرة.

الفرع الثالث: آثار الحكومة الإلكترونية

هناك عدد من الآثار والاعتبارات الإيجابية المهمة والعديدة في الحكومة الإلكترونية ومعطياتها، على كل من المؤسسات والمنظمات الحكومية من جهة وكل المواطنين المعنيين بهذه الخدمة من جهة ثانية، وفضلا عن المردودات الإيجابية الأخرى كل العاملين في المؤسسات الحكومية ذاتها والتي نستطيع أن نوضحها في الآتي:

1. الآثار المترتبة على المواطنين: فبالنسبة إلى المواطنين في البلد الذي يطبق نظام الحكومة الإلكترونية أو الذي هو في طريقه لتنفيذ تطبيقاتها، فإن تبني الحكومة الالكترونية يترتب عليه الاثار التالية على المواطنين:[1]

– عدالة ومساواة في تقديم الخدمات الحكومية التي يحتاجها المواطنين ويسعون للحصول عليها، حيث تقدم لهم الخدمة جميعهم بنفس الدقة والجودة وبنفس الجهد والتكلفة وفي توقيتات موحدة للجميع.

– توسيع وتعزيز الاتصال والتواصل بين الحكومة من جهة وبين المواطنين والعاملين في القطاع الخاص من جهة أخرى.

– تأمين بيانات ومعلومات دقيقة وحديثة للمواطنين المستخدمين في قطاع الخاص، حيث ان المعلومات المطلوب تقديمها بشكل فوري من قبل القطاع الحكومي والأنظمة الخاصة بالخدمات ينبغي أن تكون محددة ودقيقة.

2. الآثار المترتبة على العاملين في القطاع الحكومي:

تبني الحكومة الالكترونية من المرافق العمومية يؤثر بالإيجاب على العاملين في هذا القطاع وهذا كالتالي:[1]

[1] عامر إبراهيم قنديلجي، مرجع سابق الذكر، ص37-38.

- رفع مستوى آداء العاملين من خلال سهولة ودقة انتقال المعلومة.
- زيادة دقة البيانات وذلك بسبب إمكانية الحصول على المعلومات من جهة إدخال الأولية.
- توفير الوقت والجهد للعاملين في الحكومة.
- إعادة تقسيم وهندسة عمليات اتخاذ القرارات وتعويضها إلى أدنى المستويات لضمان السرعة في اتخاذ القرارات المناسبة.

بسبب تطبيق نظام الحكومة الإلكترونية يظهر هناك عدد من الآثار الأخرى المترتبة على ذلك والتي نستطيع أن نوجزها بما يأتي:[2]

- تمكن المنظمات الحكومية من الاتصال السريع بالمواقع المختلفة بغرض الحصول على التوصيات المطلوبة.
- تغيير النظرة إلى المؤسسات الحكومية وصورتها، من الصورة التقليدية المعتمدة على الكثير من العمال
- والمستخدمين، مع وجود الهياكل التنظيمية المعقدة إلى الصورة الجديدة الإلكترونية التي تعتمد على
- عمالة قليلة وهياكل تنظيمية مرنة ومن دون التقيد بوجود مواقع جغرافية ,ومباني كبيرة مكلفة.
- زيادة الطلب على الوظائف التي يتطلبها نظام الإدارة الإلكترونية الجديد، وهذا يساعد على جذب واستقطاب المهارات والخبرات المتطورة لوظائف الجهاز الحكومي.

3. الآثار المترتبة على المؤسسات والمنظمات الحكومية:

بسبب تطبيق نظام الحكومة الإلكترونية يظهر هناك عدد من الآثار الأخرى المترتبة على ذلك والتي نستطيع أن نوجزها بما يأتي :

-تمكن المنظمات الحكومية من الاتصال السريع بالمواقع المختلفة بغرض الحصول على التوصيات المطلوبة.

-تغيير النظرة إلى المؤسسات الحكومية وصورتها، من الصورة التقليدية المعتمدة على الكثير من العمال والمستخدمين، مع وجود الهياكل التنظيمية المعقدة إلى الصورة الجديدة الإلكترونية التي تعتمد على عمالة قليلة وهياكل تنظيمية مرنة ومن دون التقيد بوجود مواقع جغرافية، ومباني كبيرة مكلفة.

-زيادة الطلب على الوظائف التي يتطلبها نظام الإدارة الإلكترونية الجديد، وهذا يساعد على جذب واستقطاب المهارات والخبرات المتطورة لوظائف الجهاز الحكومي.

---

[1] نفس المرجع اعلاه، ص 37-38.
[2] عامر إبراهيم قنديلجي، نفس المرجع سابق، ص38-39.

– تقديم نماذج جديدة من الخدمات الإلكترونية: حيث يتم تقديم الخدمات من خلال وسائط الإنترنت والتي لا تعرف الحدود الزمانية والمكانية.

المطلب الثاني: التحول من الحكومة التقليدية للحكومة الإلكترونية

الفرع الأول: أسباب التحول إلى الحكومة الإلكترونية

هناك عدة أسباب أدت إلى التحويل إلى الحكومة الالكترونية نلخصها في الآتي:[1]

1. **تحسين آداء المؤسسات الحكومية من خلال:**

– **سرعة الإنجاز: إن** إنجاز المعاملة إلكترونيا لا يستغرق سوى دقائق معدودة مما يوفر الوقت الضائع في الانتقال إلى مقر الدائرة والبحث عن الموظف المختص وانتظار الدور،من ثم قيام الموظف بالتحقيق من توفر شروط الخدمة المطلوبة وإنجاز المعاملة يدويا ومثل هذا الإجراء قد يستغرق يوما أو أسبوعا وفي بعض الأحيان يأخذ وقتا طويلا.

– **زيادة الإتقان:** إن الإنجاز الإلكتروني للخدمة يكون عادة أكثر دقة وإتقانا من اليدوي بالإضافة إلى أنه يخضع لرقابة أسهل وأدق من تلك التي تفرض على الموظف في أداء عمله في نظام الإدارة التقليدية وبذلك يمكن تقديم خدمات أفضل لمستحقيها واستغلالا أمثل لإمكانيات الحكومة من خلال اتباع أساليب الحكومة الإلكترونية.

– **تخفيض التكاليف:** إن إقامة نظام الحكومة الإلكترونية يحتاج في البداية إلى مبالغ كبيرة تنفق في شراء الأجهزة والمعدات وإعداد البرامج وتدريب العاملين غير إن أداء الخدمات بالطرق الإلكترونية يؤدي إلى تخفيض الإنفاق الحكومي والتكاليف المباشرة، بحيث يمكن خفض تكلفة الخدمات الحكومية بصورة فعالة وخاصة بتكلفة العاملين والبريد والطباعة والإعلان وعمليات الشراء الحكومي والتي تمثل حجما هائلا من الإنفاق الحكومي فضلا عن تخفيض أو الاستغناء عن كميات الأوراق والأدوات المكتبية المستخدمة في أداء الخدمات.

– **تبسيط الإجراءات:** إن تطبيق الحكومة الإلكترونية قد يكون له دور رئيسي في القضاء على البيروقراطية ونتائجها السيئة المؤدية إلى إهدار الجهد والوقت بحيث يتم تقديم الخدمات من خلال عدد محدد من العمالة ذو قدرة وكفاءة عالية ،وبالتالي الوقت المستخدم في إنجاز المعاملة يقل خصوصا مع عدم وجود مستويات إدارية متعددة لاتخاذ القرار بل ومن الممكن إنجاز المعاملة بخطوة واحدة تتم من

[1] سوسن زهير المهتدي، مرجع سبق ذكره ، ص38-40.

خلال التحول على الخط مع الحكومة عبر شبكة المعلومات، بحيث تم إنجاز المطلوب بسرعة وسهولة ووقت أمثل وهذا بدوره يؤدي إلى تقليص النفقات خاصة بما يتعلق بأماكن الإدارات وأعداد العاملين.

- **الشفافية الإدارية:** عندما تتم المعاملات بطريقة إلكترونية دون اتصال مباشر بين صاحب الشأن والموظف المختص،فلا يكون هناك مجال للرشوة أو تلاعب الموظفين وسوء معاملاتهم للمهنيين خصوصا من إجراء بعض الخدمات التي لا تقتضي التعرف على صاحب أو طالب الخدمة وهذا بدوره يعتبر مظهر من مظاهر مكافحة الفساد الوظيفي وجرائم العمل.

الفرع الثاني: مراحل تطور الحكومة الإلكترونية

نستطيع القول بأن مشروع الحكومة الإلكترونية مر بأربعة مراحل زمنية متتالية ونستطيع أن نوضح تلك كالتالي:[1]

- **مرحلة الإعلان:** والذي هو مرحلة وجود الحكومة الإلكترونية وهي نقطة البداية وتكون بتهيئة موقع إلكتروني على شبكة الإنترنت وهي المنظمة الحكومية، ويكون الهدف الرئيسي لمرحلة الوجود هذا إعلاميا لذا فقد أطلق عليه تسمية مرحلة الإعلان عن وجوده والمفترض أن يتكرر ويحدث متكل دوري بحسب الحاجة إلى ذلك.

- **مرحلة التفاعل:** وتبادل المعلومات عبر الحكومة الإلكترونية تكون هذه المرحلة عادة تكملة للمرحلة التي تسبقها حيث يتم فيها تبادل المعلومات بين المستفيد والأجهزة الحكومية مقدمة الخدمة ويكون تمرير الردود والآراء عبر المواقع الإلكترونية ذاتها والتي يتم بدء تشغيل خاصية التبادل المعلوماتي فيها من قبل مقدم الخدمة، بغرض رصد كل ما يرد إليه من ملاحظات ومتابعات وآراء من الذين زاروا واستخدموا الموقع الإلكتروني.

- **مرحلة التنفيذ:** ويتم الاستفادة من المعلومات المسترجعة الناتجة عن التغذية الراجعة من المرحلتين الأولى و الثانية، في تطويع و تكييف الخدمات المطلوب تقديمها،وكذلك تهيئة المواقع الإلكترونية المتوفرة على شبكة الإنترنت، لكي تتناسب مع متطلبات المستفيد من جانب ومع إمكانيات وقدرات مقدم الخدمة من جانب آخر،حينها يبدأ التنفيذ والعمل الفعلي المطلوب لتقديم الخدمات المتنوعة عبر المواقع المخصصة على الشبكة.

- **مرحلة التكامل:** وهي المرحلة الأخيرة في اكتمال نمو وتطور مشروع الحكومة الإلكترونية ومن خلالها يتم توفير مايلي:

[1] عامر إبراهيم قنديلجي ، مرجع سابق الذكر,ص44-49.

- تأمين جميع الخدمات الحكومية وخدمات المنظمات من خلال العمل كل ما يسمى بمحور التكامل الرأسي داخل المنظمة وكذلك محور التكامل الأفقي بين مختلف المؤسسات التي تقدم الخدمات عبر الموقع الإلكتروني.
- وتتضمن هذه المرحلة التحول الكامل للعمل من خلال النظام الإلكتروني وتأمين مرحلة تكامل الخدمات والمنافسة وذلك باستخدام النظم التي تدمج عديد الخدمات الحكومية وحسب الحاجات والمهمات وليس حسب الإدارات والجهات فقط مثل نظام المنفذ الحكومي الموحد.

المبحث الثالث: أساسيات التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

أصبح تفعيل التسيير الإلكتروني وتطوير الموارد البشرية أبرز عناصر الإدارة الحديثة خاصة مع التقدم الحاصل في نظم المعلومات واجتياح العالم ما يسمى بعصر العولمة، وفي عصر التوجه إلى تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات، ظهر مفهوم التسيير الإلكتروني للموارد البشرية كتوجه يستجيب للتغيرات ويعطي مرونة أكثر لوظيفة الموارد البشرية.

المطلب الأول:مفاهيم حول تسيير الموارد البشرية

الفرع الأول : مفهوم تسيير الموارد البشرية

يعتبر تسيير الموارد البشرية طريقة عقلانية للتنسيق بين الموارد البشرية المادية والمالية قصد تحقيق الأهداف المرجوة ثم هذه الطريقة حسب الصورة المتمثلة في: التخطيط، التنظيم، الإدارة، الرقابة للعمليات، وقصد تحقيق أهداف المؤسسة بالتوفيق بين مختلف الموارد. ولقد تعددت تعاريف تسيير الموارد البشرية بتعدد التيارات الفكرية

– عرفه الكلاسيكي تايلور بأنه علم مبني على قواعد وأصول علمية قابلة للتطبيق على مختلف النشاطات الإنسانية.[1]

– كما عرفها إبراهيم الغمري بأن تسيير الموارد البشرية هي العملية المرتبطة بعناصر بشرية في المنظمات من حيث البحث عن مصادر القوى البشرية واختبارها وتهيئتها وتدريبه ،تهيئة المناخ الإنساني الملائم الذي من شأنه أن يدفع الإفراد إلى بذل أقصى جهودهم في سبيل تحقيق أهداف المنظمة.[2]

[1] عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص11.
[2] إبراهيم العمري، الأفراد والسلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، القاهرة،1999، ص . 43.

الفرع الثاني: اهداف تسيير الموارد البشرية

يعمل المديرون وإدارة الموارد البشرية على تحقيق مجموعة من الأهداف، ولا تعكس تلك الأهداف اهتمام المدارة العليا فقط، ولكنها تهتم بتحقيق التوازن بين متطلبات كل من المنظمة ووظائف سياسات الموارد البشرية والمجتمع وكافة الأفراد الآخرين ذوي التأثير يمكن القول بصفة عامة أن أهم أهداف تسيير الموارد البشرية تتمثل فيما يلي: [1]

1. **الأهداف التنظيمية** : تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية إذ تعمل على ابتكار

الطرق التي تساعد المديرين على تنمية وتطوير أدائهم، ويبقى المديرون مسؤولون على أداء مرؤوسيهم كل في تخصصه، لقد وجدت إدارة الموارد البشرية لتدعيم المديرين ومساعدتهم على تحقيق أهداف المنظمة فهي لم توجد لتحقيق أهدافها بصورة خاصة، وإنما يتمثل نجاحها في تسيير الأهداف الوظيفية حتى تتمكن الإدارة والأقسام المختلفة من المحافظة على مستويات مناسبة لمتطلبات المنظمة يجب أن تمدها إدارة الموارد البشرية بالاحتياجات الكمية والنوعية من الأفراد.

إن الموارد المتاحة ستفقد قيمتها وسيتأثر تشغيلها والاستفادة منها إذا لم تقم إدارة الموارد البشرية بوظائفها المختلفة على الوجه الأكمل، ولذا تسعى إدارة الموارد البشرية للقيام بوظائفها المتعددة بدءا من تخطيط الموارد البشرية واستقطاب واختيار الأفراد وتعيينهم وتحليل ووصف مختلف الوظائف.... حتى تقدم الخدمات والمزايا للعاملين ورعايتهم مع انتهاء حياتهم الوظيفية.

2. **الأهداف الاجتماعية:** تعمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والأخلاقية وذلك استجابة للمتطلبات والاحتياجات والتحديات الاجتماعية ومن هنا تسعى إلى تحجيم الآثار السلبية والمعوقات البيئية التي تواجه المنظمة، كما أن فشل المنظمة في استخدام مواردها لتحقيق المزايا والفوائد التي تعود على المجتمع، ومراعاة الطرق الأخلاقية في التعامل سينتج عنه العديد من المشكلات والمعوقات المنظمة في غنى عن وجودها.

3. **الأهداف الشخصية:** تعمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق الأهداف الشخصية للعاملين وذلك مما يساعد على حمايتهم والحفاظ عليهم وتنمية قدراتهم وبقائهم، وتحفيزهم للعمل والإنتاج كما أن إشباع

[1] يزن تيم، إدارة الموارد البشرية (أساليب الإدارة المحلية)،الأجيال للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008، ص05.

حاجات العاملين الشخصية وتحقيق الرضا الوظيفي لهم لا شك يحتاج إلى قدر لا بأس به من اهتمام الموارد البشرية.

المطلب الثاني: التسيير الالكتروني للموارد البشرية

الفرع الاول: مفهوم رقمنة الموارد البشرية

يشير مصطلح رقمنة الموارد البشرية إلى التحول الرقمي الذي يؤثر حاليا على صناعة الموارد البشرية بشكل عام ،مدفوعا إلى حد كبير بالتقدم في جميع البيانات و تحليلها وفي مختلف التقنيات حيث يرى توم بينيك أ، الموارد البشرية الرقمية ترتكز حول معرفة طرق استخدام التكنولوجيا في مجال وظائف الموارد البشرية.[1]

وكما تعرف رقمنة الموارد البشرية الرقمية بأنها التحول الرقمي لخدمات وعمليات الموارد البشرية من خلال استخدام التقنيات الاجتماعية ،المتنقلة ،التحليلية والسحابية وتمثل تغييرا جذريا في كل من المنهج والتنفيذ علما أنها تحدث على سلسلة متصلة مع تقدم المنظمات وتهدف إلى تحسين كل من تجربة الموظف والنجاح التنظيمي من خلال تحويل وظيفة الموارد البشرية من ورقية وتفاعلية ومستهلكة للوقت ومحسنة إلى رقمية أولا ومحسنة ومتنقلة، وتشمل أهدافها تحسين مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم وزيادة نجاح المؤسسة بشكل ملموس من خلال التحول المستمر بطريقة رشيقة.[2]

ومما سبق يمكن القول أن رقمنة الموارد البشرية هي مجموعة الإجراءات التي تسمح برقمنة الأدوات والمعلومات والمعطيات المتعلقة بالموارد البشرية للمنظمة بهدف تحويل تسيير الموارد البشرية أولى من الطريقة القديمة.

الفرع الثاني: الموارد البشرية وتحديات الرقمنة

1. الإدارة الرقمية للموارد البشرية

يتميز العنصر الحالي ثورة تقنية متسارعة ومستمرة في جميع المجالات ودروب الحياة حيث يترتب عليها خدمات سريعة، تلبية حاجيات الموارد البشرية بدقة أكثر وبأقل مجهود، تنمية للقدرات التنافسية التي تمنع بها الجامعات الجزائرية الجديدة حيث نرجع أسباب التحديات التي تواجهها إلى:[3]

---

[1] scott w ce conner.what is digital HR ?how technology is changing the fied,2020, 18/05/2024,11:00 https//www.northeasterm.edu/graduate/blog

[2] Diann Daniel ,digital HR,tech target,30/08/2018, https//www.techtarget.com/search hrsoftware/definition/digitql-HR

[3] علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص19.

- التطورات التقنية المتسارعة في العالم الغربي وعدم قدرة الجامعات العربية في ملاحقتها.
- ضعف طاقة استيعاب الأفراد لهذه التطورات.
- تزايد الضغوط التنافسية الناتجة عن العولمة.
- ضعف قدرة الجامعات الجزائرية على مواجهة متطلبات تنفيذ اتفاقيات الملكية الفكرية.
- المشاكل الناشئة عن انهيار كفاءة الموارد البشرية داخل الجامعة.
- اختلال هياكل التمويل والتكلفة غير المتناسبة مع مستويات الجودة.

2.أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية:

إن لنظام الموارد البشرية الرقمية أهمية بالغة تتمثل في: [1]

- تحسين جودة وسرعة توفير المعلومات مع احداث تكامل في الوصول الى قواعد البيانات وتوسيع نطاق المعلومات.
- زيادة إمكانية وصول الافراد الى قواعد البيانات من خلال نموذج البوابات الالكترونية.
- ادارة الموارد البشرية بطرق أكثر فعالية، مع تحسين التوجه الاستراتيجي.

[1] خالصة زواوي، ، تأثير الإدارة الرقمية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري – دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 8،العدد1، ص ،2017.

خلاصة الفصل الأول:

ان ادخال التقنية من تكنولوجيا الاعلام والاتصال الى عالم الإدارة يعد فلسفة جديدة تقوم على المشاركة الالكترونية مع المواطنين،فأتمتة الإدارة و رقمنتها يتم بتحويل الاعمال و الخدمات الإدارية التقليدية الى اعمال و خدمات الكترونية ،و تحويل وظائف الإدارة الى وظائف الكترونية تساعد و تساهم في دعم و مساندة و تبسيط الإجراءات الإدارية و تسهيل و تسريع عملية صنع القرار،و تمكين الإدارة من تقديم الخدمات الالكترونية بكفاءة وفاعلية وذات جودة وفق معايير مهنية وتقنية عالية في اطار عصرنة الإدارة او ما يعرف بعصرنة الموفق العام.

الفصل الثاني
الأسس النظرية
للتوظيف الالكتروني

تمهيد:

لقد أصبح من الصعب التذكر كيف كانت الحياة قبل دخول الإنترنت ففي خضم النمو السريع لاستخدام هذه التكنولوجيا، يحصل اليوم تحول في عالم الأعمال، هذا التحول النوعي طال أهم الجوانب ومنها الوظيفة التي يحلم بها كل شاب، حيث يرسم اختيارها حياته، فأول ما يتجه إليه حديثي التخرج أو الباحثين عن وظيفة هو مواقع الإنترنت.

تشهد مواقع الوظائف الإلكترونية ثورة في التوظيف، واستطاعت أن تزيد من كفاءتها للدرجة التي تجعلها تساهم بشكل فعال في اتخاذ قرار التعيين،فقد أصبح هذا الوسيط أداة موثوقا بها وأساسية ويعول عليها الباحثون عن العمل من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى.

لقد حدث تحول جذري في أسلوب التوظيف بفضل الكفاءة والقيمة وسهولة استخدام مواقع التوظيف الالكترونية، مما أدى لتزايد عدد هذه المواقع في العالم عامة، فقد قللت الهوة بين الطرفين (العارض والطالب) وحققت مبدأ الشفافية والعدالة في قضايا التوظيف بفضل استخدام الموارد الالكترونية من برامج و تقنيات لذلك عرف كذلك بالتوظيف الرقمي.

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للتوظيف الإلكتروني

تعددت التعريفات التي تعرضت للتوظيف الإلكتروني حيث توجد صعوبة لوضع تعريف محدد لهذه العملية، وإنما كانت هناك عناصر ثابتة في كل التعاريف المطروحة.

المطلب الأول:ماهية التوظيف الإلكتروني

لقد حضي مصطلح التوظيف الرقمي باهتمام كبير من طرف المهتمين حيث قدم له الكثير من التعريفات مركزين فيها على مزاياه.

الفرع الأول: تعريف التوظيف الالكتروني

يعرف التوظيف الالكتروني على أنه: مجموعة من الأدوات والتقنيات الإلكترونية سواء كانت على الخط (على الإنترنت مباشرة) أو غير مباشرة، والتي تساهم في مراحل وسيرورات التوظيف الداخلي والخارجي للمؤسسة. وهناك من يرى انه: " كجزء لا يتجزأ من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، يحتاج بعض الشروط كي يكون مثاليا قدر الإمكان فإن مجتمع متصفحي الإنترنت يقدم مترشحيه عن طريق أداء عال مقابل تحقيق سرعة أكبر في مستوى معالجة ملفات المرشحين، أصبح أجل الرد من طرف المؤسسة معيارا للاختيار من طرف المترشح ويعتبر كمقياس ممثل لمستوى تفاعلية المؤسسة وبشكل خاص إدارتها[1].

– ويعرف أيضا على أنه مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الإلكترونية، يعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل الحاسوب، يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن[2].

ومن التعاريف السابقة يمكن استخلاص التعريف الآتي: التوظيف الالكتروني هو استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الإنترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة.

الفرع الثاني: خطوات التوظيف الإلكتروني

قبل أن تخوض أي منظمة تجربة التوظيف الإلكتروني لابد لها من الالتزام بالخطوات التالية:[3]

1. **وضع خطة مناسبة:** بعد تحديد الأهداف العامة للمؤسسة ومدى قابلية المؤسسة للالتزام بتعاقدها يجب معرفة المواقع والأدوات التي يتعين على المنظمة استخدامها،الوقت الذي يجب تخصيصه لاستهداف المرشحين المحتملين للوظيفة في هذه المواقع أو المنصات .

[1] جنان حياة، صادق شنوف ، التوظيف عبر الشبكات الالكترونية في الجزائر ،مجلة التنظيم و العمل، المجلد 10،العدد 01، 2021،ص 86
[2] صقر عبد الرحيم، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الالكترونية، دار اللبنانية ،ا لطبعة الأولى ، لبنان 2009، ص 22.
[3]. جنان حياة، صادق شنوف، مرجع سبق ذكره، ص 88

2. **التواصل مع المرشحين المحتملين:** عبر إظهار معلومات صحيحة وحقيقية عن الشركة لتعزيز الثقة بين المترشحين والشركة.

3. **التحقق من العلامة التجارية للمنظمة:** وذلك عن طريق معرفة آراء المستخدمين للشبكة حول علامة المنظمة التجارية وبالتالي تحديد من يشيدون بها وكذلك الجهات المسيئة والمنتقدة لها،وهكذا يمكن جمع المعلومات المتعلقة عن الكيفية التي يظهر بها المترشحون لصورة المنظمة بمعنى تحسين صورتها لدى المستخدمين.

الفرع الثالث: عمليات التوظيف الرقمي

من خلال التعريفات والمفاهيم السابقة نلاحظ ان التوظيف الرقمي يتضمن عددا من العمليات أهمها: [1]

1. **الإعلان عن الوظائف الشاغرة:** من خلال مواقع التوظيف بشبكة الإنترنت سواء الخاصة بالشركة أو بغيرها،وذلك حسب طبيعة تلك الوظائف وسياسة التوظيف الخاصة بالعمل.

2. **توفير آليات البحث:** تعد تقنية قياسية يمكن إلحاقها بسهولة بشبكة الإنترنت وتساعد تلك الآليات الموظفين في الحصول على الوظيفة المطلوبة.

3. **وجود روابط:** لأصحاب العمل السابقين والمؤسسات التعليمية.

4. **نظم متابعة:** الخاصة بالمتقدم للوظيفة وهي برامج مسح ضوئي للسير الذاتية تحتوي على إمكانيات "OCR"،opitical character recogition .

5. **إجراءات اختيارات على الإنترنت:** مما يفيد في عدم الحاجة لحضور جميع المتقدمين للوظيفة بمكان محدد وإمكانية إجراء عملية التصفية لعدد ضخم من المتقدمين في الوقت نفسه .

المطلب الثاني: مراحل وصعوبات التوظيف الإلكتروني

إن لاستخدام الإنترنت في عملية التوظيف مزايا عديدة،أهمها تقصير الوقت وزيادة تدفق المعلومات والإسراع في عملية التوظيف، وتقليل التكاليف وكل ذلك بمساعدة الكمبيوتر.

الفرع الأول :مراحل التوظيف الإلكتروني

فيما يلي أهم ثلاث مراحل للتوظيف الإلكتروني:

[1] لينا احسان الجاروشة ، التوظيف الالكتروني ضرورة حتمية نحو العالمية، ، تاريخ التحميل 2024/02/06، الساعة 15:12
https://mqqal.com/2021/04/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A-%D8%B6%D8%B1%D9%88%D8%B1%D8%A9-%D9%86%D8%AD%D9%88-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A

المرحلة الاولى: الاستقطاب الإلكتروني

يعرف على أنه وسيلة اكتساب الكفاءات عن طريق الإعلان عن الوظائف الشاغرة مع المنظمات القائمة على الإنترنت أو، هو نظام يستخدمه الباحثون عن عمل في الوظائف الشاغرة، يوفر النظم معلومات شاملة حول طبيعة وأشكال ومواصفات الوظائف التي تقدمها المنظمات من خلال مواقعها على شبكة الإنترنت. إن عملية الاستقطاب الإلكتروني هي عملية اجتذاب وإغراء القوى العاملة للتقدم لشغل وظائف عن طريق شبكة الإنترنت،حيث يتم مقابلة الباحثين عن العمل مع أصحاب الأعمال (أي الجهات المستقطبة) سواء من خلال هذه الجهات ذاتها أو من خلال مواقعها على الشبكة أو من مؤسسات متخصصة في هذا المجال[1].

الجدول رقم (1/2):إيجابيات وسلبيات الاستقطاب الالكتروني

الإيجابيات	السلبيات
– السرعة الفائقة في مقابلة الباحثين عن العمل – تخفيض حجم العمل الورقي – التغلب على معوقات المكان والزمان – الشمولية: اجتذاب أكبر عدد من المترشحين – بذل جهد أقل من طرف القائمين على الاستقطاب – تخفيض المستوى الكلي لتكاليف التوظيف	– يجلب الانفتاح الكبير والمزيد من الأفراد غير المؤهلين. – خلق أعمال إضافية لفريق الموارد البشرية المسؤول عن التوظيف. – تكاليف إضافية ناجمة عن شراء برمجية متخصصة لتعقب الأعداد الهائلة من المتقدمين. – صعوبة إسكان المناطق البعيدة عن الإنترنت. – عدم جدية بعض الباحثين عن العمل.

المصدر: رفيقة لقراب التوظيف الالكتروني كمدخل للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، حالة مديرية الموارد البشرية ،مؤسسة كوندور الكترونكس ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،الجزائر3

المرحلة الثانية: الاختيار الإلكتروني(E-selection)

يلعب الاختيار الإلكتروني دورا هاما في عملية التوظيف الإلكتروني للمؤسسة، حيث أنه يمكن المؤسسة من زيادة فرصها في الحصول على الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف. تستعمل بعض المؤسسات المقابلة الإلكترونية عن طريق الشات(الدردشة)لتقييم مستوى ومؤهلات المترشح.

[1] بن عنتر عبد الرحمان ، إ دارة الموارد البشرية ،دار اليازوري للنشر ،عمان ،2010،ص 129

ان استخدام الاختيار الالكتروني له جملة من الأهداف يمكن ايجازها في ثلاثة أهداف أساسية: فهو يستعمل لتقليص التكاليف، تعظيم استخدام رأس المال البشري والاستدامة.

قد تكون الأنظمة المستخدمة لقياس مدى توافق المترشح لشغل الوظيفة متميزة بانخفاض التكاليف، والأداء العالمي، كما أن الاختبارات الإلكترونية المستخدمة لها دور واضح في فرز وتصفية السير الذاتية للمترشحين مع الأخذ بعين الاعتبار الأعداد الهائلة لهذه الأخيرة فقد تصل إلى مئات الآلاف.

بالرغم من المزايا التي توفرها تلك الأنظمة من توفير بالنسبة للنفقات الإدارية ونفقات التوظيف إلا أن لها مساوئ نوجزها كما يلي[1]:

- احتمالية إجراء شخص ما للاختبار خلاف المتقدم الفعلي خاصة ما إذا تم الاختبار من قبل جهة خارجية.
- تحيز الاختبارات التي تتم عن طريق الإنترنت ضد الأفراد ذوي المهارات المحدودة في استخدام الكمبيوتر.
- احتمال وجود تميز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة.

المرحلة الثالثة: التعيين الإلكتروني(E-Appointment):

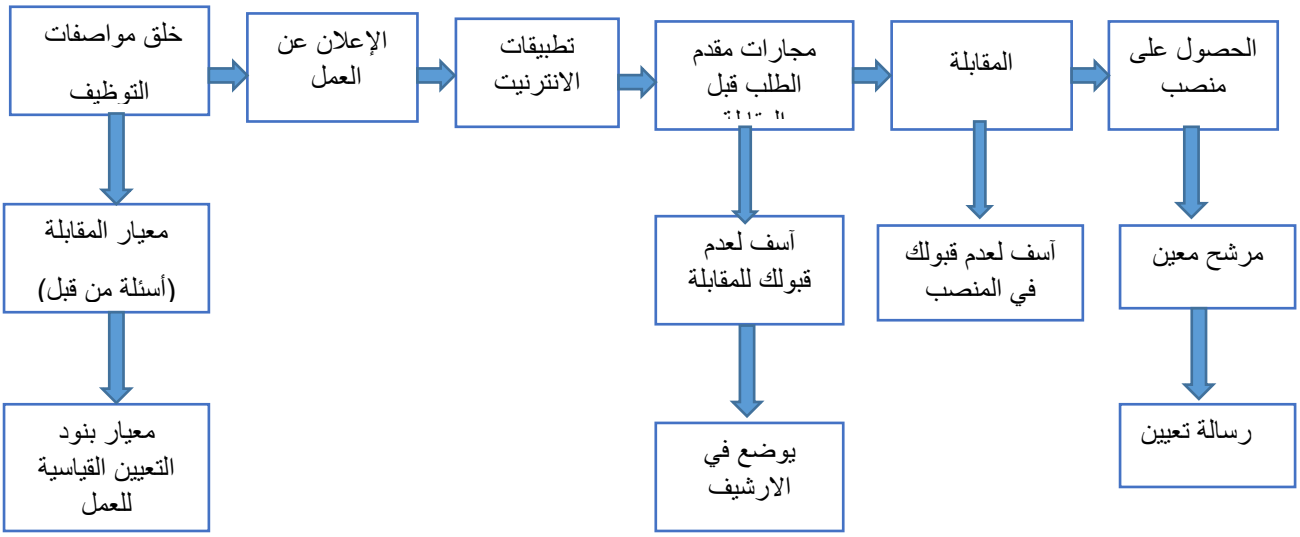
هو الإجراء الأخير الذي يختم عملية التوظيف الإلكتروني باتخاذ قرار تعيين ودمج العامل الجديد الكترونيا ، حيث تبين أن العاملين الجدد الذين أجروا اتصالات مضاعفة مع الآخرين عبر مواقع شبكات التواصل الاجتماعي، يتكيفون بسرعة في مؤسساتهم وأكثر فعالية في أداء أعمالهم بالمقابل تمنح العلاقات الشخصية الداخلية فرصة للحصول على معلومات مفيدة لفهم البيئة الجديدة ، لكنها غالبا ما تكون غير مكتوبة كما تسمح للقادمين الجدد بتكوين شبكة دعم اجتماعي في داخل المؤسسة لتجاوز المشاكل من جهة ، وبناء شبكة مهنية للحصول على المعلومات الاستراتيجية من جهة أخرى .[2]

إن تنفيذ المراحل السابقة يكون من خلال اتباع الإجراءات التالية :

[1] لقراب رفيقة ،مرجع سابق ذكره، ص 86.

[2] حسين علي، التوظيف الالكتروني كمدخل للإدارة الاستراتيجية للموارد البشري-دراسة حالة شركة جيزي للاتصالات – مذكرة ماجستير،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،شعبة علوم التسيير ، جامعة الجزائر،2012،ص 113.

الشكل رقم (1/2): إجراءات التوظيف الالكتروني



المصدر: هدى معيوف، خالصة زواوي، تأثير التوظيف الالكتروني على الاستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف الجزائرية، مجلة اقتصاد المال و الاعمال، المجلد 4 ،العدد 01،جوان 2019،جامعة الشهيد حمه الأخضر بالوادي ،الجزائر ،ص 52

الفرع الثاني : صعوبات التوظيف الإلكتروني

بالرغم من المزايا المتعددة التي حققها التوظيف الإلكتروني إلا أنه قد ظهرت صعوبات في استخدامه أهمها:[1]

- عدم التكامل بين التوظيف الإلكتروني وعملية التوظيف وذلك نتيجة نقص الموارد والخبرة.
- صعوبة التأكد من مصادر الوثائق والمستندات وذلك لأن مستخدمو الإنترنت يتحصلون على بيانات فقط دون توثيق بالإضافة إلى صعوبة الوصول لأفضل المترشحين وذلك لعدم قيامهم بتعبئة طلب الالتحاق.
- لا يوجد تفاعل بين المترشح للوظيفة والمؤسسة وفي كثير من الأحيان يصعب على المتقدم التواصل مع أحد ممثلي المؤسسة للاستفسار.
- قد يستخدم أحدهم المعلومات الشخصية في السيرة الذاتية استخداما سيئا.
- ضعف تصميم مواقع المؤسسات على الإنترنت مما يجعل ذوي المهارات أو الخريجين الجدد الذين يبدؤون في البحث عن عمل ويدخلون سوق العمل غير مهتمين بهذه المؤسسات أو يسقطوها من اعتبارهم.

[1] لينا احسان ، مرجع سبق ذكره.

– كما يمكن أن تسبب مشاكل خاصة للتوظيف من خارج الدولة مثل مشاكل الهجرة وقوانين التوظيف واختلافات تكلفة مستوى المعيشة ومصاريف النقل ومتطلبات ضريبة الدخل على إقامة أو سكن الأجانب.

وفي الأخير تستطيع القول أن التوظيف الإلكتروني أصبح لا غنى عنه، في ضوء التسارع التكنولوجي والانفتاح على العالم، ويحث المؤسسات إلى العالمية ، ولضمان نجاح تطبيق التوظيف الإلكتروني ،نحتاج إلى وجود إدارة جيدة تدرك أهمية تبني هذه التقنيات الحديثة وتسعى لتوفير متطلبات تطبيقها بالمؤسسات وتتصدى لكل العقبات التي تحول دون تطبيقها .

المبحث الثاني: أشكال التوظيف الرقمي

مع ظهور الإعلام الآلي خاصة الانترنت ، واستخدام المواقع الإلكترونية في جميع العمليات ،وزيادة التحول الإلكتروني الرقمي للمؤسسات ، أصبحت جميع العمليات في الإدارات والمنظمات تنجز عن طريق تكنولوجيا الإعلام والاتصال وفي مقدمتها الإنترنت والشبكات الأخرى.

من هذه العمليات مجال التوظيف الذي يشهد ثورة في توظيف طالبي العمل فقد استطاعت المواقع الإلكترونية أن تساهم بشكل فعال، وأصبحت مصدر رئيسي ومكمل للطرق التقليدية في عملية التوظيف.

المطلب الأول: التوظيف عبر الانترنت

الفرع الأول:مفهوم التوظيف عبر الأنترنيت

التوظيف عبر شبكة الإنترنت هو عبارة عن إنشاء صفحات إلكترونية سواء تابعة للموقع الرسمي للمنظمة أو موقع آخر متخصص في التوظيف يتم خلاله استعراض كل ما يتعلق بالوظائف الشاغرة والمؤهلات المطلوبة، ويكون على المستخدمين أن يقوموا بزيارة الموقع كل فترة للحصول على آخر التحديثات كما أن بعض المواقع تتيح خاصية التسجيل في الموقع وتفعيل العضوية فيه وهي تتكفل بإعلام المستخدم عن كل جديد باستخدام إشعارات أو رسائل نصية قصيرة تصله في البريد الإلكتروني الخاص بالمستخدم أو حتى الرسائل الصوتية على حاسوبه أو هاتفه الذكي، أي أن التوظيف عبر الإنترنت يعود إلى عملية خلق صفحات مستقلة على المواقع الإلكترونية للمنظمات والمؤسسات،ويهتم بعملية التوظيف الشاملة والمتكاملة بجميع مراحلها، ويطلق هذا المصطلح على عملية استخدام الموارد الإلكترونية خاصة الإنترنت لتعيين المترشحين المحتملين للحصول على الوظائف الشاغرة ويستعمل التوظيف الرقمي من طرف المنظمات والمؤسسات من أجل دعم عمليات التوظيف التقليدي، حيث أن الشركات تستخدم الإنترنت للوصول إلى عدد كبير من الباحثين عن العمل واختيار الأفضل حسب المؤهلات والقدرات بتكلفة أقل وباختصار الوقت الازم لعملية التوظيف وقد حدد الباحثون مجموعة من المصادر التي يمكن استخدامها

للبحث عن الإعلانات عن طريق المواقع الإلكترونية ومنها:[1]

*وسائل التواصل الاجتماعي
*المنتديات المتخصصة في مشروع العمل
*الموقع الإلكتروني للمؤسسة أو الشركة
*مكاتب العمل الإلكترونية
*اللوحات الإعلانية على الإنترنت
*نظام الأكشاك الإلكترونية

الفرع الثاني: طرق التوظيف عبر الانترنيت

يكون التوظيف عبر شبكة الإنترنت وفق ثلاث طرق:[2]

1. المواقع الإلكترونية للشركات:

فأغلب الشركات الكبرى تستقبل طلبات التوظيف من الراغبين بالعمل عبر مواقعها الخاصة على شبكة الإنترنت، حيث غالبا ما تخصص هذه الشركات بمواقعها الإلكترونية قسما خاصا للتوظيف تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة وتستقبل فيه السير الذاتية للراغبين في العمل .

أهم الوسائل المستعملة في عملية التوظيف عبر مواقع الشركات:

يعتبر التوظيف الرقمي أحد أقوى الطرق المربحة لتجنيد الموظفين فهو استعمال التقنية لجذب وتحديد مصادر المترشحين، كما يساعد في إجراءات التوظيف ومن الوسائل المساعدة التي تستخدمها المنظمة في التوظيف الرقمي نجد:

- موقع ويب خاص
- قاعدة بيانات للمواصفات
- ماكنة بحث
- أجهزة إعلام اجتماعية
- أرصفة لملء المناصب الشاغرة
- شبكة عالمية للإعلان عن عملية التوظيف
- البريد الإلكتروني لإرسال باحثي العمل سيرتهم الذاتية، وتحصل المنظمة على كل السير الذاتية المقبولة من خلال الإنترنت وتأخذ المستخدمين المتوقعين من خلال طلباتهم

[1] مصطفاوي الطيب و بونيف محمد أمين ،خدمات التوظيف الالكتروني ،نموذج لتقييم مواقع التوظيف بالجزائر ،مقال ص7

2. **مواقع متخصصة:**

وهناك مواقع متخصصة ، حيث لا تعلن عن الوظائف المتاحة في الشركات إلا في دولة معينة، حيث يكون فيها البحث أكثر تخصصا، فهي تفتح خدمات موقعها فقط أمام الشركات في دولة محددة كما يمكن تصنيف المواقع المتخصصة بالتوظيف على شبكة الانترنت الى ثلاثة اقسام :

– اعلانات الوظائف التي يتم فيها عرض الوظائف التي تريدها الشبكات على الانترنت من دون أية خدمات أخرى

– نظم متابعة طلبات التوظيف وهذا النوع من المواقع يشمل خدمة المتابعة الآلية للسيرة الذاتية للباحث عن طريق البريد الالكتروني

– اللوحات الآلية وهي مواقع تقوم بعمل أكثر إيجابية من حيث التأكد من أن المرشح بالفعل يناسب احتياجات الوظيفة وأن مؤهلاته وخبراته ومهاراته الفنية تتطابق مع الوظيفة المعروضة.1

3. **المواقع الوسيطية :** هناك مواقع متخصصة للبحث عن الوظيفة الشاغرة في تخصصات عدة فهذه المواقع التي تلعب دور الوسيط بين الباحث عن الوظيفة و الشركة تقدم قائمة بأهم الوظائف المتوفرة حيث غالبا ما تخصص قسما منفصلا للوظائف المتوفرة في كل دولة الامر الذي يسمح للراغبين عن وظائف بدول أخرى غير بلدانهم.

المطلب الثاني: طرق التوظيف عبر الشبكات الاجتماعية

لم يمر وقت طويل على بداية استخدام التوظيف الالكتروني حتى ظهر ما يعرف بالتوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي وذلك على إثر التطور الكبير، الذي حدث في المواقع الاجتماعية وبالتالي اتجه أغلب المستخدمين للشبكة العنكبوتية للانضمام لهذه الشبكات

الفرع الأول : مفهوم التوظيف عبر الشبكات الاجتماعية

أو ما يسميه البعض التوظيف الاجتماعي وهو عبارة عن القيام بعملية التوظيف بالاعتماد على شبكات التواصل الاجتماعي وهنا لا يقتصر الأمر على عملية إيداع الملفات أو جمع المعلومات فحسب إنما وسائل وصل الأمر في بعض المنظمات حاليا إلى إجراء مقابلات التوظيف بحد ذاتها بشكل إلكتروني . التواصل الاجتماعي تؤثر على عملية التوظيف بالشكل التالي:[2]

[1] عدالة العجال، جلام كريمة ،ا لتوظيف عبر شبكة التواصل الاجتماعي بين الضرورة و الحتمية ،الملتقى الوطني حول واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة ،المؤسسة الجزائرية نموذجا جامعة تيارت ،ص4

- التكلفة: اللجوء إلى المنصات الاجتماعية المهنية من أجل الدعاية إلى المناصب الشاغرة مجاني زيادة على القدرة للوصول إلى أكبر عدد من المترشحين في وقت قصير

- **الوقت** : المنصات هي وسيلة سريعة لدراسة وتفحص قدرات وشخصيات المترشحين للمؤسسات القدرة على استخدام هذه المنصات ،من أجل دراسة ملفات طالبي العمل وتصفية الذين كفاءاتهم لا تتلاءم مع مواصفات الوظيفة المطلوبة

- **القضايا الأمنية و الأخلاقية** : بإمكان المشغلين تصفية المترشحين عن طريق الاطلاع على حساباتهم ومعرفة المعلومات المصرح بها من قبلهم دون علمهم .

- **المترشحين المؤهلين** : إن شبكات التواصل الاجتماعي تمكن من استهداف الأشخاص ذوو الكفاءة العالية و التوظيف الحسن .

- **الميزة التنافسية** : إن المؤسسات التي تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي في عملية التوظيف واستقطاب الكفاءات الضرورية لها ميزة تنافسية عن المؤسسات التي تستعمل الوسائل التقليدية للتوظيف.

الفرع الثاني : أهم شبكات التواصل الاجتماعي

يمكننا تحديد أهم شبكات التواصل الاجتماعي المستخدمة في التوظيف .

أولا : لينكد إن

يستخدم الموقع كشبكة تواصل مهنية ،وصل عدد مستخدميه إلى 347 مليون عضو نشط في مارس 2015 وهو متاح ب20 لغة رسمية ويتيح مجموعة من المميزات، أهمها أن المشتركون يستطيعون تحميل سيرتهم الذاتية و ترتيب ملفهم الشخصي بغرض إبراز أعمالهم وخبراتهم، يمكن استخدامها لإيجاد وظائف أو أشخاص أو فرص عمل ينصح بها شخص ما في قائمة تواصل أصحاب العمل حيث يستطيعون وضع قائمة بالوظائف المتوفرة لديهم والبحث عن مرشحين محتملين ومناسبين لها كما أنهم يستطيعون إضافة صورهم الشخصية ومشاهدة صور المستخدمين الآخرين للمساعدة في تحديد هوية المستخدمون و يستطيعون متابعة شركات مختلفة والحصول على إشعارات بجديد تلك الشركات وبالتالي يمكننا القول أن لينكد إن هو أكثر موقع ينشط فيه الباحثون عن العمل كما أن 77% من إعلانات الوظائف في العالم موجودة على مستوى هذا الموقع.

ثانيا: الفيس بوك

تأسس عام 2004 ، حيث كانت عضوية الموقع مقتصرة فقط على طلبة جامعة هارفارد، ولكنها امتدت بعدها لتشمل مجموعات غير محددة من المشتركين منذ عام 2006، يعتبر أكثر المواقع الاجتماعية شهرة وقد بلغ عدد المشتركين النشطين فيها مارس 2015 أكثر من 1,415 مليون مستخدم ، يسمح بإنشاء صفحات خاصة بالأعضاء الذين يشتركون في نفس الاهتمامات وغيرها من التطبيقات، وهو ثاني أهم موقع يهتم بالتوظيف، سواء بالنسبة للباحثين عن العمل أو العارضين، فعن طريق الفايس بوك يمكن للمؤسسات العمل على تحسين العلامة التجارية وكذلك إنشاء صفحات خاصة بالتوظيف و غيرها خاصة وأن شركة فايس بوك قد فعلت مؤخرا علامة تبويب بجانب زر الإعجاب ليتحول المشترك مباشرة إلى صفحة ملء استمارته المتعلقة بالتوظيف.

ثالثا :تويتر

هو أحد أشهر مواقع الشبكات الإجتماعية تم إنشاؤه عام 2006 هو عبارة عن شبكة عامة لا تقتصر على مواضيع معينة يقدم خدمة التدوين المصغر، والتي تسمح لمستخدميه بإرسال تغريدات عن حالتهم أو عن أحداث في حياتهم بحد أقصى لا يتجاوز 140 حرف للرسالة الواحدة وتشير إحصائيات 2015أن عدد أعضائه النشطين شهريا ب 288 مليون مستخدم مما يجعل منه منصة تلقى اهتمام المؤسسات لإطلاق عروض التوظيف الخاصة بهم وتجدر الإشارة أن 67 % من طالبي العمل في تويتر هم من جنس الذكور و 69 % منهم أقل من 40 سنة .

رابعا : المدونة بلوك

موقع إلكتروني معلوماتي يجمع عدد من التدوينات وهي بمثابة مفكرة أو ساحة طرح آراء شخصية كانت في البداية تقتصر على التدوينات الفردية ، أما مؤخرا فقد أصبحت التدوينات الجماعية هي السائدة وفي الغالب يكون حجم هذه التدوينات صغيرا .

الفرع الثالث: محاسن وعيوب التوظيف عبر شبكات التواصل الإجتماعي :

في هذا العنصر سوف نتطرق الى اهم مزايا وعيوب التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي

الجدول رقم(2/2): مزايا وعيوب التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي

المزايا	العيوب
التحقق بشكل أفضل من المرشحين	وقت طويل عند طلب معلومات مفصلة
فعالة من حيث التكلفة	الشفافية ضعيفة
تعزيز وبناء العلامة التجارية	المحدودية في جمع المعلومات
السرعة و السهولة	إمكانية تزييف البيانات
خبرة لعملية التعيين مستقبلا	نشر قوائم لوظائف قديمة على الموقع
سهولة استهداف الشرائح المعنية	عدم توفر التجهيزات الفنية لبعض المواقع التي تقدم خدمات مجانية
التواجد و الوصول إلى أكبر عدد ممكن	
تنوع كفاءات المتقدمين للوظيفة	

المصدر : إعداد الطالبتان بالاعتماد على : عدالة العجال جلام كريمة ، التوظيف عبر شبكة التواصل الاجتماعي بين الضرورة و الحتمية ، الملتقى الوطني حول واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة ،المؤسسة الجزائرية نموذجا جامعة تيارت ،الجزائر ،2015.

المبحث الثالث: الفرق بين التوظيف التقليدي والتوظيف الالكتروني

ان التوظيف الرقمي لم يأتي من عدم بل هو مكمل للتوظيف التقليدي، فهو اتمة لعملية التوظيف التقليدي التي كانت تنجز بطريقة ورقية فأصبحت إلكترونية لذا يجب التطرق وإلقاء الضوء على التوظيف التقليدي بنوع من التفصيل.

المطلب الأول : سياسة التوظيف التقليدي

الفرع الأول: مفهوم التوظيف التقليدي

تعددت التعاريف لمفهوم التوظيف التقليدي أهمها:

تعرف سياسة التوظيف التقليدي بأنها مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المؤسسة لاستقطاب أفراد للعمل والدين لهم كفاءة والقدرة والتميز على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة [1]

وكما عرف بأنه هو الجهد المبذول من خلال العملية الإنتاجية بقصد إنتاج السلع والخدمات فهو يعد أهم عناصر الإنتاج باعتباره القوة التي تؤثر في النتائج النهائية لجميع الانشطة الاقتصادية للمؤسسة سواء كان العمل فكريا أو عضليا. [2]

1 ميلودي محمد، سياسة التوظيف في الجزائر – الواقع والتحديات –، مجلة الدراسات القانونية ، العدد 3 ، 2016، صفحة 364.
2 يوسف الطائي ، الادارة نظرة معاصرة ،مؤسسة العيسي للطباعة ، العراق ،2010 ، الصفحة 356.

الفرع الثاني : أهمية سياسة التوظيف التقليدي

يمكن إيجاز أهمية برنامج تحليل وتصنيف الوظائف بما يقدمه لإدارة تسيير الموارد البشرية: [1]

–تحديد المتطلبات الضرورية لشغل الوظائف كالتعيين والاختيار والترقية والنقل والتكليف بالعمل

–تقديم معلومات تفصيلية عما يجب على العاملين القيام به من واجبات ومسؤوليات و سلطات و كذا العلاقات بالوظائف الأخرى.

–إن معرفة أنواع الوظائف ومستوياتها و مطالب شغلها يساهم بالبحث و الإختيار للإفراد المناسبين لها وفق مبدأ الوظيفة للموظف.

–تحديد الدوائر والاختصاصات والمسؤوليات وتوزيع العمل بأسلوب موضوعي يمكن مساعدة الرؤساء بمراقبة الأعمال من جهة وتحفيز القائمين بها من جهة أخرى.

–يعطي توازن نظم المؤسسة المختلفة على أسس الكفاءة والجدارة ومن خلال توضيح مجرى الاتصال وعلاقات الوظائف ببعضها البعض.

المطلب الثاني: مراحل التوظيف التقليدي وجوانب إختلافه مع التوظيف الألكتروني

الفرع الأول:مراحل التوظيف التقليدي

يمر التوظيف التقليدي بالمراحل التالية: [2]

أولا: **تخطيط وتحليل الوظائف**

و هنا يتم تقدير الاحتياجات اي تقدير الحاجة إلى التوظيف وهذا بالمرور بالخطوات التالية :

- **طلب التوظيف** : يحدد المسؤول التنفيذي حاجاته من العمالة ويحوله إلى إدارة الموارد البشرية .
- **إتخاذ قرار التوظيف** : تقوم إدارة الموارد البشرية بتحليل طلب التوظيف إعتمادا على المعلومات التي تتضمنها مستوى التأهيل، الأجر، تاريخ ومدة الأجر، وينتهي هذا التحليل بإتخاذ قرار الرفض أوالموافقة .
- **تحليل وتوصيف الوظائف** : وهو وصف دقيق لمنصب العمل الشاغر ومتطلبات شغل الوظيفة من مستوى تكوين، خبرة، المؤهل، شخصية شاغل الوظيفة، المهام، وبيئة العمل، وحتى الوسائل والسلطة الموكلة إليه، وأخيرا الأهداف المراد تحقيقها من الوظيفة .

[1] حامد محمد حسين ،المنظمة العربية للعلوم الإدارية ،المؤسسة الصحفية الأردنية 1981 ص 6.
[2]. لقراب رفيقة ، التوظيف الإلكتروني كمدخل للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ،2015، الصفحة64.

– **الإستقطاب** : هي مرحلة تحديد المصادر التي يمكن من خلالها الوصول إلى أفضل العناصر وإستقطابها بإستعمال شتى الوسائل المتاحة كالبحث والتحري والدراسة والإنتقاء الأفضل من بين الموارد البشرية المؤهلة للعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة .

ثانيا: الاختيار

يتبع عملية الإختيار عملية الإستقطاب مباشرة، فلإختيار الصحيح و الدقيق للعاملين يعطي للمؤسسة الفرص لتلبية إحتياجاتها من الموارد البشرية كما ونوعا و لعملية الإختيار خطوات نذكر منها : [1]

- **إستلام طلب التوظيف أو السيرة الذاتية** : ويرمز لها ب : (cv)، حيث يقوم طالب العمل بتعبئة نموذج الطلب الذي أعدته المؤسسة ، وهي نموذج رسمي يحتوي على بيانات ومعلومات تخص طالب العمل .

- **المقابلات المبدئية** : تعتمد بعض المؤساسات على الإختيار التحكمي في حالة تلقي المؤسسة عددا كبيرا من طلبات التوظيف ، أي إختيار العشوائي وأحيانا بمساعدة الكمبيوتر، مما يعطي الفرصة العادلة لكل متقدم، ثم بعد المقابلات المبدئية يتخذ المقابل قراره .

- **الإختبارات** : تتضمن الإختبارات تطبيق يعض المعايير والمقاييس بإجراءات محددة على الأفراد طالبي العمل والنظر في كيفية إستجابتهم لتلك الاإختبارات، ويجب أن تتوفر في هذه الإختبارات عدة شروط وهي التوحيد، التنميط، عدم التمييز، أو التحيز .

ثالثا: المقابلات

إن هدف المقابلة هو الحصول على المعلومات حول الشخص المتقدم للعمل، ومساعدة الإدارة لاتخاذ القرار وتوفير المعلومات التي تعكس ظروف المؤسسة وطبيعة عملها لكي تساعد على قرار الاستمرار من عدمه. وللمقابلة عدة أنواع من بينها:[2]

- **المقابلة التمهيدية:** الحصول على المعلومات أولية للمترشح.
- **المقابلة النموذجية:** تصميم نموذج لأسئلة للحصول على المعلومات الضرورية.
- **المقابلة الفردية:** هو لقاء بين المتقدم والمسؤول عن العملية يتميز هذا النوع بالتركيز والتفاعل.
- **المقابلة الجماعية:** تتكون من مجموعة من الأفراد مع شخص واحد من طرف المؤسسة، أو فرد من المتقدمين مع لجنة من الأشخاص من طرف المؤسسة.

[1] كامل بربر ، إدارة الموارد البشرية ، دار منهل اللبناني ، لبنان ، 2008 ، الصفحة 135.
[2] لقرب رفيقة ،مرجع سابق ذكره،ص 69.

- **المقابلة الموجهة (المخططة)** : تتم عبر توجيه الأسئلة المباشرة على المتقدم.
- **المقابلة غير الموجهة (غير المخططة):** يتسم بالمرونة أكثر من سابقه فلا وجود للتقيد بالمعلومات المحددة.

رابعا: التعيين

التعيين هو سيرورة إدارية مبنية على مرافقة العامل الجديد للتحكم في جوانب التقنية لعمله وفهم الدور الذي يؤديه في مؤسسة ، حيث يضع التعيين اللمسات الأخيرة على إجراءات التوظيف ويكملها بهدف كسب ولاء العامل الجديد على المدى الطويل.

هنا تصبح المؤسسة أمام قرار التعيين حيث يتم كتابة قرار التعيين و إبلاغه كتابيا للمترشحين الناجحين في الإختبارات .

تقوم المؤسسة بتنفيذ و إستعمال مجموعة من المراحل في تقديم و توجيه الفرد والتي من شأنها أن تعطي نتائج إيجابية في إجتياز فترة التجربة بكل فعالية وترتب هذه المراحل كالتالي : [1]

- الإعلان الداخلي بقدوم الموظف الجديد وتكون شفهيا .
- الاستقبال والترحيب من قبل المسؤول المباشر والتعارف والإجابة في تساؤلاته .
- التعرف بالوثائق والتعليمات للإطلاع عليها لمعرفة واجباته و حقوقه .
- الإجراءات الإدارية : تشكل عادة من إستمارة عقد العمل بالإضافية إلى الوثائق الشخصية كبطاقة التعريف ، شهادة طبية .....إلخ .
- الفحوص الطبية من أجل تفادي الضعف في الإنتاجية و الأداء والحوادث العمل، فالفحص الطبي أمر ضروري للتأكد من أي المرشح مؤهل جسديا .

[1] لقرب رفيقة ،مرجع سابق ذكره،ص 73.

الفرع الثاني: جوانب الإختلاف بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني

يمكن حصر أهم الفروقات والإختلاف بين التوظيف التقليدي و التوظيف الإلكتروني في الجدول التالي :

الجدول رقم(3/2) : الفرق بين التوظيف التقليدي و التوظيف الالكتروني

التوظيف التقليدي	التوظيف الإلكتروني
الوسائل المستخدمة	
يستخدم التوظيف التقليدي في إنجاز المهام والمعاملات من خلال التواصل المباشر ومراسلاته الأوراق والملفات	يعتمد التوظيف الإلكتروني في إنجاز المهام والمعاملات إعتمادا كليا على شبكات الإتصال الإلكترونية
الوثائق المستخدمة	
يستخدم هذا التوظيف الوثائق الورقية في حفظ البيانات وفي كافة خطوات التوظيف	يستثمر هذا التوظيف التكنولوجيا في عمليات التوثيق الإلكترونية غير ملموسة
الإعتماد على الإمكانيات المادية والبشرية	
يعتمد التوظيف إعتمادا كليا على الموارد المادية والبشرية لتحقيق أهدافه	يعتمد هذا التوظيف على تكنولوجيا في تحقيق أهدافه وأعماله
القدرة على التفاعل	
يتطلب فترة زمنية طويلة حتى تتمكن من التفاعل بالشكل المطلوب	يمكن من إرسال البيانات و التواصل مع عدد أكبر ممكن من الأشخاص وطالبي العمل في ذات الوقت و بوقت أقل
التكلفة	
يتطلب تكلفة عالية على المدى الطويل	تعد إقتصادية نوعا ماعلى المدى البعيد
الوصول للبيانات	
يصعب الوصول إلى البيانات بسرعة نظرا لهيكل التنظيمي للإدارات والتسلسل الوظيفي وكثرة الوثائق الورقية التي تتطلب بحثا يدويا دقيقا	يسهل الوصول للبيانات والحصول عليها ،وذلك بفضل توفيرها لقواعد بيانات إلكترونية ضخمة تتيح الوصول إلى البيانات المطلوبة بسهولة وسرعة
الموثوقية	
لا توفر أنظمة لحماية البيانات ولذلك تعد موثوقيتها قليلة	تتيح أنظمة ذكية وآمنة لحماية البيانات من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة لذلك تعد موثوقيتها عالية جدا
الجودة	
تتم عملياته بجودة قليلة بعض الشيء	تعد عملياته ذات جودة عالية تحتمل نسبة خطأ ضئيلة ويمكن أن تكون معدومة
جذب المترشحين	
الإعتماد على الإعلان ناطقون رسميون ،تقديم طلبات مع إحتمال السحب واتصال المنظمة	الإعتماد على تقنيات الانترنيت من خلال عوض الوظائف المنظمة ، سمعتها و إحتياجاتها

تصنيف مقدمي الطلبات	
إستعمال إختبار أساسه الورق لمقدمي الطلبات لجمع عدد معين من مقدمي الطلبات	إستعمال الإختبار بلأنترنيت بغرض تصفية عدد محدد من مقدمي الطلبات
عملية الإتصال	
الإتصال يكون بالهاتف ذم محادثات وجها لوجه	إعتماد نظام إداري للإتصال بالمرشح الأكثر رغبة بسرعة كبيرة جدا قبل فقدانه وتوجهه لمنظمة أخرى
إغلاق العملية	
إعتمادا على الهاتف بداية التعارف والإجتماعات	المقابلة الشخصية وبداية التوظيف

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على:

- هدى معيوف ، خالصة زواوي ، تأثير التوظيف الإلكتروني على الإستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف –الجزائرية– مجلة الإقتصاد المال والأعمال ، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي ، المجلد 04 ، العدد 01 ، 2019،ص51 .

صهيب الجويفل ، الفرق بين الإدارة التقليدية و الإدارة الالكترونية، تاريخ التحميل :2024/05/18.الساعة 13:07.https://www.ammonnews.net/article/804683

المطلب الثالث: تقييم التوظيف الالكتروني

ان للتوظيف الالكتروني الكثير من المميزات من جهة وله العديد من المزايا.

الفرع الأول: تقييم عملية التوظيف لالكتروني

أولا: مميزات التوظيف الإلكتروني

يتميز التوظيف الرقمي بما يلي[1]:

- التوظيف الإلكتروني يجعل من الممكن جمع العديد من الطلبات (CVs) وبالتالي إنشاء مكتبات السيرة الذاتية للمرشحين.
- التوزيع السريع للعروض التي يمكن الوصول إليها بشكل دائم (ليلا/نهارا).
- تخفيض التكلفة: توزيع الإعلانات على موقع الشركة أو على أحد المواقع المخصص للتوظيف أرخص بـ 3 إلى 4 مرات من الإعلان الصحفي.
- تسريع عملية التوظيف: يتيح الإنترنت تقليل حالات تأخير التوظيف، مع الاستجابة في الوقت المناسب تقريبًا.

[1]Houhou Akba ,une approche basée agent pour le E-recrutement ,mémoire En vue d'obtention du diplo,e de magister en informatique ,2009/2010,En vue P 6

- المزيد من الاتصالات التفصيلية والدولية: يمكنك العرض على الموقع على داخل الشركة خصوصياتها، وهو أمر مستحيل في العرض الصحفي الكلاسيكي...الميزة الأخرى للأداة تأتي من حقيقة أن هذا التواصل ليس له واجهة. ولذلك يمكن للشركات أن تنظر تدويل تجنيدهم.

– التوظيف الإلكتروني يجعل من الممكن ربط المعلومات ذات الصلة المتعلقة بالعرض و الطلب. الشركة (التاريخ، الأهداف، الخ).

ثانيا: مزايا التوظيف الالكتروني

ان خدمة التوظيف الإلكتروني تحقق الكثير من المزايا:[1]

– **اختصار الوقت:** يسمح التوظيف الإلكتروني بالتفاعل المباشر وباستمرار عملية البحث والتوظيف على مدار أيام الأسبوع بما فيها عطل نهاية الأسبوع ،ويمكن لصاحب العمل الإعلان عن وظيفة في وقت وجيز على مواقع الوظائف الإلكترونية، ويبدأ في وقت وجيز باستقبال السير الذاتية.

يعتبر التوظيف الإلكتروني أسرع بكثير من وسائل التوظيف التقليدية ويزيد من سرعة دورة التوظيف في كل مرحلة من مراحل التوظيف ابتداء بنشر الإعلان إلى استقبال السير الذاتية إلى دراستها وإدارة الاتصالات وسير العمل.

– **المحافظة على السرية:** تمنح مواقع التوظيف الإلكتروني إمكانية الحفاظ على السرية لكل من عارضي العمل والطالبين عن العمل.

– **عدم وجود وسيط:** لا تتطلب عملية التوظيف الإلكتروني وسيط ليبحث ويدرس ويقيم ويختار الأشخاص الذين يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة لأن صاحب العمل هو من يدير عملية التوظيف.

– **تكاليف توظيف منخفضة:** إن تكلفة الإعلان عن الوظائف والبحث عن الأشخاص المناسبين في بوابات التوظيف ومواقع التواصل الإلكتروني يمكن أن تكون كلفتها أقل بنسبة كبيرة جدا من التكلفة التي تنتج عن استخدام وسائل الإعلان التقليدية .

– **بناء قاعدة بيانات مرجعية خاصة بالتوظيف (الاستشراف):** يمكن لعارضي العمل حفظ السير الذاتية المتميزة التي حصلوا عليها من خلال عملية البحث التي أجريت لبناء قاعدة بيانات خاصة بهم تضم أصحاب أفضل الكفاءات الذين تمت دراسة سيرهم الذاتية بهدف أي استخدام مستقبلي.

[1] جنان حياة، صادق شنوف، مرجع سبق ذكره، ص 89.

الفرع الثاني: تقييم المواقع الإلكترونية

مع تزايد استخدام مواقع التوظيف عبر الإنترنت كان لابد من الوقوف على مدى جودة هذه المواقع ومدى تحقيقها للهدف المطلوب وذلك بتقييم ومراجعة معاييرها من أجل الكشف عن نقاط القوة ومواطن الضعف لهذه المواقع.

أولا: ماهية المنصة الرقمية

ظهرت المنصات الرقمية نتيجة التطورات التكنولوجية المتسارعة وأضحت توجها يعتمد عليه كبديل للوصول للأشخاص والتفاعل معهم، وسيتم في هذا المطلب التعرض إلى مفهوم الكنصات الرقمية من خلال تعريفها، خصائصها بالإضافة إلى أهميتها .

1. تعريف المنصة الرقمية

يمكن تعريف المنصة الرقمية على أنها إحدى المجالات الرقمية التي تقدم خدماتها الإفتراضة للمستخدمين على شبكة الإنترنيت وهي منظومة رقمية تفاعلية متكاملة، وقد تشمل على مجموعة أوعية يمكن الوصول إلي محتوياتها بشكل مفتوح أو مقيد بشروط طبقا للأهداف التي يحددها القائمون على صناعة محتوياتها إذ هي حيز قائم على تكنولوجيا الويب وتتكون من عرض تقني من أجل النفاذ إلى العالم بعدد من الخدمات التفاعلية، والتي يمكن أن تخضع للدفع بوسائط إلكترونية أو تكون مجانية بدون مقابل ويعتمد على هذا العرض على تطوير مجتمع من المستخدمين، وتكون هذه المنصات الرقمية قادرة على إتاحة محتوى رقمي في شكل محدد يمكن بواسطته الوصول إلى جمهور كبير .[1]

وتعرف أيضا على أنها الإمكانية المقدمة للمستهلك من أجل توظيف وإستخدام ونشر مكتبات وخدمات و أدوات مدعومة من طرف مقدم الخدمة يتم دمجها ضمن البنية الأساسية بواسطة التخزين السحابي بعد إنشائها، وتصميمها من طرف مؤسسي المنصة أو مستخدميها عن طريق مجموعة من التطبيقات تم تطويرها البرمجة .[2]

كما يعرف الموقع الالكتروني على انه مجموعة من الصفحات والنصوص و الصور ومقاطع الفيديو الرقمية والمترابطة وفق هيكل متماسك ومتفاعل تكون محملة في حاسوب، يحتوي كل موقع على صفحة

[1] بارة فتيحة ، بوخاري سامية ، تحديات ورهانات المنصات الرقمية للمؤسسة التعليم العالي دراسة حالة منصة-MOODLE- ، مجلة الدراسات في الإقتصاد وإدارة أعمال ، جامعة الجزائر ، العدد 2 ، 2022 ، الصفحة 22 .

[2] صفد حسام حمودي ، إهتمامات المنصات الرقمية بقضايا الشباب العراقي ، مجلة الفنون والأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة بغداد –العراق- العدد 59 أكتوبر 2020 ، الصفحة 220.

رئيسية تؤدي إلى صفحات أخرى،ويكون للموقع عنوان محدد وخاص به يميزه عن بقية المواقع على الشبكة العنكبوتية والوصول إلى الموقع لا يحدد بزمان ولا بمكان .

من خلال هذه التعاريف يتضح أن المنصات الإلكترونية هي عبارة عن أداة تكنولوجية، تستخدم في تسهيل مختلف العمليات من خلال ما توفره من مزايا كالسهولة،التكلفة،الوقت.

2. خصائص المنصات الرقمية :

تتلخص خصائص المنصات الرقمية في النقاط التالية : [1]

-**التفاعلية** : تتيح المنصات الرقمية بيئة تفاعلية حول المحتوى المراد من خلاله تسخير أساليب تقنية التفاعل سواءا زمنيا أو مكانيا.

-**المرونة** : تعطي المنصات الرقمية للمستخدم فرصة للعودة لمحتوياتها في أي مكان وزمان من جهة أما من جهة أحرى فتوفر التنويع في محتوياتها الرقمية المواكبة للموضوعات العمرية.

-**التواصل** : وذلك من خلال إستخدام تقنيات تكنولوجية حديثة .

-**تخفيض التكاليف** : المنصة الرقمية تحقق تخفيضا كبيرا في تكاليف المعاملات بما في ذلك تكاليف البحث والرصد.

-**التنوع في عرض المحتوى** : تسعى المنصات الرقمية لعرض محتويات رقمية غنية لإستخدام عدة طرق للعرض التي تعزز أثارة الإنتباه لدى المستخدمين.

3. أنواع المنصات الرقمية :

تنقسم المنصات الرقمية إلى أنواع عدة أهمها :[2]

-**المنصات التجارية :**

هي عبارة عن منصات عبر الانترنيت تسهل التفاعلات التجارية بين مجموعتين مختلفتين على الأقل وعادة إحداهما من الموردين والأخرى من المستفدين وبالتالي فقد أنشات كل منصة قواعد مختلفة لتحسين هذه التفاعلات .

[1] سيف سويدي ، صناعة المنصات الرقمية ، منصة أريد للنشر والتوزيع ، الطبعة 1 ، ماليزيا ، 2020 ، الصفحة 14.

[2] حسين حموشة وزكري جيلالي ، التسويق الرقمي في ظل بيانات منصات التواصل الاجتماعي، الملتقى الوطني الدولي الإفتراضي للبيانات الضخمة والاقتصاد الرقمي كآلية لتحقيق الإقلاع الاقتصادي للدول النامية الفرص و تحديات والآفاق،جامعة تيسمسيلت،الجزائر،جوان 2022 ص38.

-**المنصات التعليمية** : هي منظومة برمجية تعليمية تفاعلية متكاملة متعددة المصادر على شبكة الأنترنيت لتقديم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية و الأنشطة التربوية ومصادر التعلم الألكترونية للمتعلمين في أي وقت وفي أي مكان بشكل متزامن وغير متزامن باستخدام أدوات تكنولوجيا التعليم والمعلومات والاتصالات التفاعلية بصورة تمكن المعلم من تقويم المتعلم .

-**المنصات الإخبارية** : هي منصات قامت بانشائها وكلات الأنباء الإعلامية قصد الإنتقال أو القفز بالعمل الصحفي الراقي مستوياته ، حيث ركزت هذه المنصات بشكل كبير على الأدوات الرقمية الأساسية لأنتاج نوعية جيدة من الأخبار بطرق جديدة وبسرعة أكبر وبتكلفة أقل وكذلك لتصميم الممارسات أو الحدمات التي تساعد في حل الأزمات والمهام.

-**منصات التسلية** : هي منصات يمكن الدخول أليها وتوزيع وعرض ومشاركة المحتوى مثل الموسيقى مقاطع الفيديو، الصور، أو الألعاب عبر الأنترنيت والوصول إليها بشكل سريع وعند الطلب .

4. معايير تقييم المنصة الإلكترونية

في البداية يجب علينا التطرق لبعض المفاهيم :[1]

- **مفهوم المعيار**: يعرف المعيار على أنه الحد الأدنى من الكفايات المطلوبة تحقيقا لغرض معين
- **مفهوم التقييم**: هو عملية جمع البيانات أو المعلومات ويتم ذلك بالعديد من الأدوات مثل: الملاحظة؛ فحص النتائج، الاختبارات، أي إعطاء الشيء قيمة،كما يعرف التقييم على أنه عملية تستخدم فيها نتائج القياس لإصدار حكم على سمة أو قدرة أو خاصية معينة .[2]

إن إستخدام المواقع الإلكترونية عامة يجعل من مستعمليها المسؤول الأول والأخير عن نوعية المعلومة التي يستخدمها وبالتالي أصبح من الضروري على مستعمل المعلومة الواردة في المواقع الإلكترونية أن يكون على قدر من الدراية والتحكم في معايير جودة المعلومات وفق نظرة تقويمية لما يعرض في هذه المنصات.

هناك العديد من الدراسات الخاصة بتقييم جودة المنصات الإلكترونية، لكن لا تجتمع على نفس المعايير التي تقيس جودة المعلومة لذلك سنحاول التطرق إلى مجموعة من المعايير لتمييزها وانتقاء أفضلها وأنسبها لحاجة المستفيد وتتمثل هذه المعايير في :[3]

[1] عوض حسين محمد التودري ،معايير مقترحة لتقييم مواقع تعليمية عبر الشبكة العالمية للمعلومات ،كلية التربية ،جامعة التسيير ،مصر 2010،ص 7.

[2] ليلى سعيد الجهني ، تقييم منصة ادمودو الالكترونية في ضوء معايير سهولة الاستخدام، المجلة العلمية للتربية و التوعية، ، المملكة العربية السعودية، المجلد3،العدد 2019،ص9.

[3] عو ض حسين محمد التوردي، مرجع سابق ذكره، ص7.

أ. معايير خاصة بتصميم الموقع:

ويقصد بها مدى التناسق والانسجام مع: [1]

- **الهدف من الموقع:** ينبغي أن توضح أهداف الموقع بصورة واضحة لجمهور المستخدمين المستهدف
- **صفحة البداية:** احتواء صفحة البيت على جدول لمحتويات الموقع مصنف بصورة جيدة وواضحة يجب الانتباه لأهمية الصفحة لأنها تعطي الانطباع الأول لدى المستخدم عن الموقع .
- **الرؤية** : مدى سهولة إيجاد الموقع من خلال محركات البحث المشهورة .
- **الإبحار** : يستهدف سهولة ووضوح طريقة التنقل بين الصفحات .
- **تصميم الصفحات:** يتم التصميم وفق إنسام خلفية الصفحة ،الألوان ،نوعية الخطوط مع تناسق وجمالية تصميم صفحات الموقع ،لكن يجب عدم الإثقال في هذا الاستخدام لعدم إعاقة عرض صفحات الموقع ؛كذلك الإنتباه لاستخدام وسائط مناسبة للموضوع حتى تساهم في فهم الفكرة المطروحة نصيا .
- **القراءة:** استخدام خطوط واضحة ومناسبة وسهلة القراءة في النصوص المكتوبة في الموقع 6.

ب. معايير تتعلق بالمضمون :

هناك أبحاث أخرى أشارت إلى أهمية تقييم المحتوى والمعلومات المعروضة في الموقع، وتكييفها حسب طبيعة وهدف الموقع و هي :[2].

- **تنظيم العمل** : وهو إستطاعة المستخدم الوصول إلى المعلومة التي يريدها دون عناء،بالإضافة إلى الفهم السريع لمحتوى الموقع .
- **نسبة المترشحين** : أو عدد المشاركين أو الداخلين في الموقع .
- **اللغة** : التي يستخدمها الموقع فإن كان يستخدم أكثر من لغة فذلك مؤشر جيد .
- **التصنيف** : البحث عن تصنيف الموقع في أدلة التصنيف.
- **الدقة** : استخدام معلومات صحيحة و دقيقة تعتمد على حقائق علمية مهنية محترفة .
- **الصلة بالموضوع** : وجود علاقة مباشرة بين المعلومات المعروضة والموضوع المركزي للموقع .
- **الكفاية** : كمية معلومات كافية لنقل جوهر الفكرة تتعدى حد النقصان لا تصل حد الإفراط .

[1] مصطفاوي الطيب، بونيف محمد امين ، مرجع سابق الذكر ،ص 9.
[2] مصطفاوي الطيب، بونيف محمد امين ، مرجع سابق الذكر ،ص 9.

- **الملائمة** : استخدام طريقة عرض للمعلومات مناسبة للجمهور المستهدف كذلك الحفاظ على مستوى تركيب للمعلومات المناسبة للمستخدمين ، بحيث لا يكون بسيط للغاية أو معقد بالنسبة لمستوى وقدرة جمهور الموقع .
- **المرجعية** : الارتكاز على مراجع معتمدة ،ومنظمات موثوق بها وجهات مسؤولة في مجال المعلومات المعروضة .

ت. معايير تتعلق بالحيوية :

أي مدى حيوية وديناميكية الموقع يعني قادر على دخول معلومات جديدة وآنية وخروج معلومات لم تعد ذات أهمية لمستخدمي الموقع ؛ ولها معياران ثانويان هما: [1]

- **إرتباطات** : توجيه المستخدمين إلى صفحات إضافية داخل الموقع ذاته أو إلى مواقع أخرى وإلغاء ارتباطات لم تعد ضرورية أو فعالة .
- **التطوير و التحديث:** أي إدراج تجديدات وإجراء تحديثات وتعديلات على معلومات ومضامين الموقع بصورة دائمة؛ بالطبع يجب مسح العروض والطلبات التي لم تعد مناسبة للموقع أو انتهت مدتها .

ث. **معايير متعلقة بالقيمة الخدمية :**

إن أهمية تقييم مدى نجاعة الفعاليات الخدمية الموجودة في الموقع مرتبط بالناتج البهائي الذي يقوم ببنائه للمستخدم؛ وهناك معايير ثانوية أهمها :[2]

- **الفعالية:** أي تزويد المستخدم بفعاليات هادفة تفتح أمام المتصفح آفاق ومعلومات جديدة بالإضافة إلى الفعاليات في أرض الواقع مثل المعارض والملتقيات والندوات .
- **خدمات الزبون** : النظر إلى الخدمات التي يقدمها الموقع للمستخدم مثل إمكانية إدراج السيرة الذاتية بصيغة docأو pdf أو صيغ أخرى يقترحها الموقع يسهل التعديل عليها لاحقا .
- **خدمات شخصية:** مدى توفر الموقع على خدمات شخصية مثل صفحة شخصية خاصة به أو بريد إلكتروني أو مشاركة مواقع التواصل الاجتماعي كالفاسبوك .
- **اتصال:** فتح المجال أمام المستخدم للتواصل مع المسؤول عن الموقع أو العارضين.

[1] نفس المرجع أعلاه، ص 10.
[2] مصطفاوي الطيب، بونيف محمد امين ، مرجع سابق الذكر ،ص 9.

- **تغذية مرتدة:** متابعة مشاركة المستخدمين للعروض وتقييم ذلك من أجل معرفة العروض الأكثر جذبا.
- **المعلومات الكاملة:** للعارض أو مصمم الموقع مثل البريد الإلكتروني،رقم الهاتف ،الفاكس،الموقع المكاني و الجغرافي .

5. صعوبات عملية تقييم منصة او موقع إلكتروني:

تتمثل صعوبات عملية تقييم منصة او موقع إلكتروني في ان عملية تقييم موقع هي مهمة صعبة لكونها عملية ذاتية مفتوحة حول الموقع بصورةعامة،أي أنها لا تقتصر على آراء الخبراء والباحثين والمختصين في مجال المواقع الخدمية ،بل تتسع لتضم أيضا مستخدمين عاديين وغير مختصين،بحيث يجب عدم التقليل من قيمة تقييم المستخدمين العاديين لما فيه من انطباعات شخصية و تلقائية نابعة من رغبتهم باستخدام الموقع بأفضل صورة ممكنة ، فالطريق المتبعة للتقييم تضم مثلا كتابة تعليقات نصية مفتوحة حول الموقع بصورة عامة،تسجيل تعليق كلامي اثناء استخدام الموقع،التفكير بصوت عالي،إجابة على أسئلة محددة ولكن بنص مفتوح وغير محدد،تعبئة استمارة من خلال شبكة الانترنت تقيس مدى إدراك المستخدم لقيمة الموقع .

هذه الطرق المتبعة تعطي للمسؤولين عن الموقع انطباعا عاما حول نجاح الموقع ومدى فاعليته للجمهور المستهدف، ولا تحدد بصورة مهنية وموضوعية نقاط الضعف وأماكن التحسن التي قد ترقى الى مستويات حديثة ومتقدمة،كذلك لا تفيد هذه الطرق عامة المستخدمين الذين يتوقعون من التقييم معلومات محددة تساعد على اتخاذ قرار سريع حول فائدة الموقع لاستخداماتهم الشخصية[1].

للتوظيف الالكتروني العديد من السلبيات تتمثل في :[2] عدم ضمان مسألة الخصوصية في البيانات التي تحتويها السير الذاتية،وهل يتم حفظها و معاملتها بخصوصية ام يتم تداولها بين الشركات والجهات التي تقوم باجراء أبحاث او شركات التسويق على الانترنت بالإضافة لسلبية خطيرة تتمثل في عدم توافر التجهيزات الفنية لبعض المواقع التي تقدم الخدمات مجانا، مما يعرض قاعدة البيانات الخاصة وما تحويها من بيانات السير الذاتية للخطر.

[1] مصطفاوي الطيب ،مرجع سابق ذكره ،ص9.
[2] ميكري مالية ،استخدامات مواقع التوظيف الالكتروني في الجزائر و دورها في تقليص نسبة البطالة ،دراسة استطلاعية على عينة من شباب بالجزائر ،مقال، 2013 ،ص، 111.

اما بالنسبة للتهديدات التي يتعرض لها التوظيف الالكتروني فتتمثل في: احتمال زيف البيانات التي يقدمها طالب الوظيفة مع احتمالية أخرى بقيام الشركات والافراد بالاحتيال على طالبي الوظيفة عن طريق الإعلان بضمان الحصول على وظيفة بمرتب مغر مقابل قيمة معينة يتم تحصيلها مقدما، كما قد يعاب على مواقع التوظيف الالكتروني انها تنشر قائمة وظائف قديمة لم يتم تحديثها وينطبق ذلك على السير الذاتية.

خلاصة الفصل الثاني:

نستطيع القول ان التوظيف الالكتروني اصبح لا غنى عنه في ضوء التسارع التكنولوجي و الانفتاح على العالم،و بحث المؤسسات عن العالمية و لضمان نجاح تطبيق التوظيف الالكتروني نحتاج الى وجود إدارة جيدة تدرك أهمية هذه التقنيات الحديثة و تسعى لتوفير متطلبات تطبيقها بالمؤسسات و تتصدى لكل العقبات التي تحول دون تطبيقها، كما ان البحث عن وظيفة تتلائم مع المؤهلات العلمية و التكوينية للفرد يتطلب انتهاج مختلف الطرق والوسائل الحديثة التي اتاحتها تكنولوجيا الاعلام والاتصال منها تصفح الإعلانات المنشورة على صفحات الانترنت سواء التابعة للمؤسسات الاقتصادية الكبرى او الهيآت الحكومية والوزارات ،او حتى استخدام المواقع المتخصصة في نشر إعلانات التوظيف ،حيث تعتبر هذه الخدمة أسلوب ومصدر رئيسي ومكمل للاطلاع على جديد الوظائف الشاغرة في سوق العمل وخفض البطالة الناتجة عن عدم توفر المعلومة بين طرفي العمل ،الطالب والعارض.

الفصل الثالث

تقييم المنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين لوزارة التربية الوطنية

الفصل الثالث: تقييم المنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين لوزارة التربية الوطنية

تمهيد :

لقد دعمنا دراستنا هذه باستبانة لمحاولة تقييم منصة التوظيف الرقمي التي أطلقتها وزارة التربية الوطنية لأول مرة سنة 2023/2022 والموجهة الى توظيف الأساتذة المتعاقدين في مرحلة الابتدائي المتوسط ،الثانوي.

كما جاء في الصفحة الرئيسية للمنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين (في اطار سعيها لاضفاء الشفافية واحترام مبدأ تكافؤ الفرص في شغل مناصب التعاقد بناءا على معايير تضمن الترتيب الاستحقاقي وبهدف التحضير للدخول المدرسي 2024/2023 تعلن وزارة التربية الوطنيةعن فتح المنصة الرقمية –توظيف– لفائدة الراغبين في التوظيف كأساتذة متعاقدين بعنوان السنة الدراسية 2023–2024 لباقي تخصصات المراحل التعليمية الثلاث، وتدعو جميع المستوفين للشروط الى التسجيل على هذه المنصة وذلك وفق لأحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 مارس 2016، الذي يحدد قائمة المؤهلات والشهادات المطلوبة للتوظيف الترقية في بعض الرتب الخاصة بتربية الوطنية، الى التسجيل والايداع الالكتروني لملفاتهم على المنصة الرقمية للتوظيف في النظام المعلوماتي للقطاع التربية الوطنية عبر الرابط التالي:https ://tawdif.education.dz وهذا في الفترة الممتدة من 05 إلى 10سبتمبر 2023) .

ان الاختيار بين المشتركين فيما يخص التوظيف الرقمي الذي تم عبر المنصة الرقمية لوزارة التعليم كان على اساس أقدمية الشهادة، وعامل السن، وعليه هذه المعايير ليس لها أي علاقة بكفاءة المشترك وعليه كان الهدف من هذا التوظيف هو هدف اجتماعي بحت الهدف منه امتصاص البطالة لهذه الفئة لهذا سيتم اقتصار عملية تقييم عملية التوظيف الرقمي على تقييم المنصة من وجهة نظر المشتركين سواء الذين تحصلوا على منصب أستاذ متعاقد او لم يتحصل على منصب.

و عليه سيتم من خلال هذا الفصل تحليل الاستمارة الموزعة على المترشحين للتوظيف في صيغة المتعاقدين و الذين تعاملوا مع المنصة سواء منهم الذين توظفوا سنتي 2023/2022 أو 2024/2023 او الذين تعاملوا مع المنصة لكن لم يتوظفوا، والتأكد من صحة أو عدم صحة الفرضيات الموضوعة المتعلقة بتقييمهم المنصة من وجهة نظر المشتركين من خلال العديد من المعايير، وتفسير النتائج.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

إن الإشكالية التي سنحاول دراستها في هذا البحث الميداني تتمثل في: تقييم منصة التوظيف الرقمي التي أطلقتها وزارة التربية سنة 2023/2022و 2024/2023، ومن اجل معالجة الإشكالية السابقة سنتبع المنهجية التالية:

المطلب الأول: أداة الدراسة

أولا: أسلوب الدراسة

لقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لموضوع الدراسة،والذي سنتمكن من خلاله تحديد نتائج تقييم المترشحين للتوظيف كأساتذة متعاقدين الذين تعاملوا مع المنصة الرقمية لوزارة التربية في السنتي الدراسيتين 2023/2022 و 2024/2023.

ثانيا: مجتمع الدراسة وعينتها

بما أن الهدف من الاستبانة هو معرفةاراء المترشحين للتوظيف كأساتذة متعاقدين الذين تعاملوا مع المنصة الرقمية لوزارة التربية في السنتين الدراسيتين 2023/2022 و 2024/2023، فقد استهدفت دراستنا المشاركين في مسابقة التوظيف عبر المنصة الرقمية كأساتذة متعاقدين من الاطوار الثلاثة ابتدائي، متوسط، ثانوي وعليه فمجتمع الدراسة هو كل المترشحين الذين تعاملوا مع المنصة الرقمية لتوظيف المتعاقدين.

ونظرا لصعوبة إجراء الدراسة على كافة أفراد المجتمع تم اختيار جزء من المجتمع أي تم اختيار عينة غير عشوائية ميسرة وذلك نظرا لوجود إمكانية للوصول الى مفرداتها بسهولة، وبلغ عدد مفرداتها 194من مجتمع الدراسة، ولقد تم توزيع الاستبانة يدويا و الكترونيا عبر مواقع التواصل الاجتماعي وبالتحديد في المجموعات التي تهتم بقضايا فئة المتعاقدين عبر الفاسبوك .

ثالثا: مكونات أداة الدراسة

لقد تم الاعتماد في الدراسة على البيانات الأولية للاستبانة التي تم جمعها لأول مرة لأغراض إعداد الدراسة الحالية من خلال استخدام الاستبيان والذي، يتكون الاستبيان الذي سيعتمد عليه في الدراسة من (32) عبارة مقسمه إلى قسمين هما:

القسم الأول: وهو يشمل أسئلة مغلقة الهدف منها الحصول على بيانات عامة عن المترشح والتي لها علاقة مع موضوع الدراسة. يحتوي هذا القسم على 6 فقرات هي:

1. هل درستم سابقا قبل التوظيف عن طريق المنصة؟
2. التسجيل في المنصة الرقمية لتوظيف الاساتذة المتعاقدين كان من طرف:المعني ،او الاستعانة بأحد مقاهي الانترنيت ، او الاستعانة بشخص من معارفكم.
3. هل تحصلت عن منصب عمل كأستاذ متعاقد؟
4. اعلام نتيجة المسابقة كان عبر: المنصة، او البريد الالكتروني،او الهاتف،او اعلان النتائج على مستوى مديرية التربية.
5. التوظيف عبر المنصة يتميز إيجابيا في نظرك عن التوظيف التقليدي في: الشفافية، المصداقية لا الجهوية.
6. ما تقييمك لدرجة رضاك عن المنصة الرقمية لتوظيف الاساتذة المتعاقدين: غير راض تماما،غير راض، محايد، راض، راض تماما.

القسم الثاني: ويتكون من مجالات الدراسة، حيث أن هذا القسم تتكون من26 فقرة موزعة على خمسة مجالات أساسية وهي تمثل المعايير التي اعتمدت في دراستنا لتقييم منصة رقمية والتي تم اسقاطها على المنصة الرقمية لتوظيف المتعاقدين في المستويات الثلاثة، وهي كالتالي:

المجال الأول: تقييم معيار الاستعمال: يحتوي على (8) فقرات.

المجال الثاني: تقييم المحتوى والمعلومات المعروضة في المنصة: يحتوي على (7) فقرات.

المجال الثالث: تقييم القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف: يحتوي على (5) فقرات.

المجال الرابع: تقييم حيوية وديناميكية المنصة: ويحتوي على (4) فقرات.

المجال الخامس: تقييم خاصية الأمان والخصوصية: وهو يحتوي على فقرتين.

لقداعتمدنا على الأسئلة المغلقة في كل مجالات الدراسة وهذا لتسهيل عملية التحليل، كما تم استخدام مقياس ليكرت ذو الدرجات الثلاث لترجمة استجابات أفراد العينة بغرض الإجابة على فقرات الاستبانة وهذا بالنسبة للقسم الثاني.

الاستجابة	غير موافق	محايد	موافق
الدرجة	1	2	3

المطلب الثاني: التأكد من جودة أداة الدراسة

أولا: اختبار صدق اداة الدراسة

لقد تم التأكد في البداية من جودة الاستبانة وهذا من خلال صدقها بطريقتين:

1.صدق المحكمين: قبل انطلاق عملية تقديم الاستبانة للفئة المستهدفة، تم أولا تقديمها إلى محكمين لإبداء الرأي حول مدى مطابقة فقرات الاستبانة لأبعاد الدراسة، وبهدف تصحيح الأخطاء وتدارك النقائص وإزالة الغموض عن الأسئلة المقترحة التي تم إعدادها وفقا للمعلومات المراد تجميعها، تم الأخذ بما تم تقديمه.

2.صدق المقياس: لقد تم اختبار الاستبانة على عينة استطلاعية تتكون من31فردا من المترشحين لمنصب أستاذ متعاقد في الاطوار الثلاثة، والذين سجلوا عبر المنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين التابعة لوزارة التربية الوطنية.

- **الاتساق الداخلي:** لقد تم استعمال معامل سبيرمان لحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وهذا للتأكد من مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة.

- يوضح الجدول الآتي معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول الخاص **بتقييم معيار الاستعمال** والدرجة الكلية للمجال.

جدول رقم(1/3):معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال

الفقرات	معامل الارتباط	القيمةالاحتمالية
1. سهولة الوصول للمنصة من خلال محركات البحث المشهورة مثل Google,firefox	0.722**	0.000
2. سهولة كتابة عنوان الموقع في محركات البحث وتذكره	0.651**	0.000
3. وجود علاقة بين العنوان والهدف من المنصة	0.7550**	0.000
4. يحتوي الموقع على فهرس أو وصلات تساعد المستخدم على الانتقال بين جميع صفحات المنصة من الصفحة الرئيسة.	0.745**	0.000
5. الوقت اللازم للولوج للصفحة الرئيسية للمنصة مقبول	0.803**	0.000
6. يوجد انسجام بين خلفية الصفحة، الألوان، ونوعية الخطوط	0.800**	0.000
7. يوجد دليل المستخدم للمنصة يساعد المستخدم للتسجيل في المنصة بأريحية	0.755**	0.000
8. إظهار المنصة بأبهى صورة بحيث يجذب المستخدمين إليه	0.832**	0.000

** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى المعنوية 0.01 =α

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم(1/3) يتبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوي معنوية 0.01 =α، لان القيمة الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه، ولهذا سيتم الاحتفاظ بكل فقرات المجال الأول من الاستبانة.

- يوضح الجدول الآتي معامل الارتباط بين كل فقرة من بتقييم المحتوى والمعلومات المعروضة في المنصة والدرجة الكلية لهذا المجال.

جدول رقم (2/3):معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية لهذا المجال.

الفقرات	معامـــــل الارتباط	القيمةالاحتمالية
1. سهولة وصول المستخدم إلى المعلومة التي يريدها من المنصة دون عناء	0.785**	0.000
2. طريقة عرض محتوى الموقع يسمح باستيعابه سريعا من طرف المستخدم	0.695**	0.000
3. اظهار المنصة لنسبة أو عدد المشتركين من طالبي العمل في الموقع (طلبات العمل).	0.750**	0.000
4. اظهار المنصة لعدد مناصب العمل المفتوحة	0.830**	0.000
5. تستخدم المنصة أكثر من لغة	0.612**	0.000
6. سهولة اللغة المستخدمة في المنصة	0.587**	0.000
7. وضوح وقت آخر تحديث للمستخدم	0.839**	0.000

** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى المعنوية 0.01 =α

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم (2/3) يتبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوي معنوية 1 0.0 =α، لان القيمة الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه ، ولهذا سيتم الاحتفاظ بكل فقرات المجال الأول من الاستبانة.

-يوضح الجدول الآتي معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث الخاص **بتقييم القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف)** والدرجة الكلية لهذا المجال.

جدول رقم (3/3): معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال

الفقرات	معاملالارتباط	القيمةالاحتمالية
1. سهولة تحميل الوثائق بصيغة PDF في المنصة .	0.725**	0.000
2. تتوفر المنصة على خدمات شخصية مثل صفحة شخصية خاصة بك أو بريد الكتروني.	0. 749**	0.000
3. توفر المنصة للمستخدم إمكانية التواصل مع المسؤول عن المنصة.	0.744**	0.000
4. تقدم المنصة معلومات كاملة عن عارض العمل، مثل البريد الالكتروني ورقم الهاتف والفاكس والموقع الالكتروني والجغرافي .	0.681**	0.000
5. توفر المنصة وسائل مختلفة تساعد المستخدم على حل المشاكل التقنية، او الكتابية، التي قد يواجهها اثناء عملية التسجيل.	0.799**	0.000

** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى المعنوية $\alpha = 0.01$

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم(3/3) يمكننا القول انه لا يتم حذف اي فقرة من فقرات المحور، حيث القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي تعتبر دالة إحصائيًا لأنها اقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.01$.

- يوضح الجدول الآتي معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع الخاص **بتقييم لحيوية وديناميكية المنصة** والدرجة الكلية لهذا المجال.

جدول رقم (4/3): معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال

الفقرات	معامل الارتباط	القيمةالاحتمالية
1. توجيه المستخدمين إلى صفحات إضافية داخل المنصة ذاتها	0.900**	0.000
2. إدراج تجديدات، وإجراء تحديثات وتعديلات على معلومات ومضامين المنصة بصورة دائمة.	0.685**	0.000
3. يمكن استعراض طلب الوظيفة ومتابعته	0.874**	0.000
4. توفر المنصة رزنامة خاصة بآجال التسجيل ومعالجة الطلبات وظهور النتائج	0.805**	0.000

** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى المعنوية $\alpha = 0.01$

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم(4/3) نلاحظ أن كل فقرات المجال الرابع تعتبر دالة إحصائيا، لان القيمة الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية، وبالتالي لا يتم حذف أي فقرة من فقرات المجال.

- يوضح الجدول الآتي معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس الخاص **بتقييم خاصية الأمان والخصوصية** والدرجة الكلية لهذا المجال.

جدول رقم (5/3): معامل الارتباط سبيرمان بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية للمجال

الفقرات	معاملالارتباط	القيمةالاحتمالية
1. يحافظ الموقع على أمان العمليات والخدمات التي يقدمها.	0.836*	0.000
2. يحافظ الموقع على خصوصية المعلومات الشخصية للمستخدم.	0.947*	0.000

الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى المعنوية 1 **0.0= α

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم(5/3) يتبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوي معنوية 1 0.0 =α، لان القيمة الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه، ولهذا سيتم الاحتفاظ بكل فقرات المجال الخامس من الاستبانة.

- **الصدق البنائي:** يبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول رقم(6/3): معامل الارتباط سبيرمان بين كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجالات	معاملالارتباط	القيمة الاحتمالية
تقييم معيار الاستعمال	0.765**	0.000
تقييم المحتوى والمعلومات المعروضة في المنصة	0.821**	0.000
تقييم القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف	0.799**	0.000
تقييم حيوية وديناميكية المنصة	0.773**	0.000
تقييم خاصية الأمان والخصوصية	0.602**	0.000
التقييم الكلي	0.776**	0.000

** الارتباطدالإحصائيًاعندمستوى المعنوية 0.01 =α

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

يبين الجدول رقم(6/3) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائيًا وأن محتوى كل مجال من مجالات الاستبانة له علاقة قوية بالمقياس ككل ، حيث كان أدنى معامل ارتباط هو 0.602أي هناك تطابق بين مجالات الدراسة و هدفها، لان القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية، وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانيا: اختبار ثبات اداة الدراسة

سيتم استخدام معامل omega لتقييم الثقة والثبات في القياس وهذا من خلال قياس درجة التوافق أو الاتساق فيما بين المحتويات المتعددة للمقياس المستخدم، وهذا بهدف معرفة مدى تمثيل العبارات التي يتضمنها المقياس المستخدم للموضوع محل القياس.

جدول رقم (7/3): ثبات البنية العاملية

العوامل	Omega
تقييم معيار الاستعمال	0,938
تقييم المحتوى والمعلومات المعروضة في المنصة	0.881
تقييم القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف	0,799
تقييم حيوية وديناميكية المنصة	0,859
تقييم خاصية الأمان والخصوصية	/

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من خلال معاينة نتائج الجدول رقم(7/3) نلاحظ ان قيمة معامل الثبات أوميجا لكل بعد تجاوزت 0.70 ، وهذا مؤشر يدل على ان هناك ثبات للبنية العاملية للمقياس،وعليه يعبر هذا الوضع على مستوى ممتاز من الثقة والثبات في المقياس، وتبقى الاستبانة في صورتها النهائية كما كانت عليه اول مرة في الملحق قابلة للتوزيع.

المبحث الثاني: تحليل محتوى اداة الدراسة

المطلب الأول: تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة

لقد استخدمنا عدة أساليب إحصائية وهذا لمعالجة بيانات الدراسة مستخدمين في ذلك برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعيةSPSS V 27والتي تتمثل في: التكرارات والنسب المئوية وهذا لوصف عينة الدراسة.

جدول رقم(8/3): الإجابة عن السؤال 1: هل درست سابقا قبل التوظيف عن طريق المنصة ؟

البيان	التكرار	النسبة المئوية
نعم	83	%42.8
لا	111	%57.2
المجموع	194	%100

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم (8/3) نلاحظ ان 42.8% من عينة الدراسة درست سابقا قبل التوظيف عن طريق المنصة ، اماما نسبته 57.2% من حجم العينة لم يدرسوا سابقا ،وذلك دليل على أن الذين درسوا كانت مناصبهم مؤقتة ،مستخلفون أي انهم لم يرسموا بعد ،ولم يتحصلوا على مناصب دائمة في أي قطاع كان ،لأنه من شروط التوظيف عبر المنصة ان لا يكون المترشح ممارسا لاي وظيفة حكومية في تلك الفترة ،أما الباقي لم تكن لهم تجربة في مجال التعليم نهائيا، وهذا ما خلق الكثير من المشاكل بعد تنصيب الناجحين في مناصبهم ،لان شروط التوظيف لم تكن موضوعية من البداية ،فعامل الخبرة الذي تغاضت عنه الوزارة له الأهمية البالغة في أي وظيفة ، وأعطت أهمية لأقدمية الشهادة و السن وتوفر المناصب على مستوى الولاية ،ولم تعطى أهمية للخبرة .

جدول رقم (9/3): الإجابة عن السؤال 2: التسجيل عبر المنصة الرقمية لتوظيف أساتذة متعاقدين كان من طرف؟

البيان		التكرار	النسبة المئوية
المعني	نعم	131	%67.5
	لا	63	%32.5
الاستعانة بأحد مقاهي الانترنت	نعم	48	%24.7
	لا	146	%75.3
الاستعانة بشخص من معارفك	نعم	17	%8.8
	لا	177	%91.2

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم (9/3) نلاحظ أن 67.5% من عينة الدراسة قاموا بالتسجيل في المنصة الرقمية بأنفسهم ، أما ما نسبته 24.7% من حجم العينة استعانوا بأحد مقاهي الانترنت ، و نسبة 8.8% فقط من المترشحين من العينة قاموا بالتسجيل في المنصة بالاستعانة بشخص من معارفهم ، وذلك يدل على أن الفئة الأولى يتقنون استخدام الانترنيت وكيفية التسجيل في مختلف أنواع المنصات ،و هذا عامل إيجابي بالنسبة لهم اذا تم قبولهم في وظيفة التعليم فيما بعد أصبحت تعتمد بصفة كبيرة على الرقمنة ،أما الفئة الثانية وهي أقل من النسبة السابقة والذين قاموا بالتسجيل عبر مقاهي الانترنت وهذا سبب عدم اتقانهم استخدام الانترنيت ،او ليس لهم الوسائل الضرورية من أجهزة حاسوب ،أو الهواتف ذكية لإتمام عملية التسجيل وكذلك الفئة الثالثة الأقل نسبة والتي استعانت بأشخاص آخرين للتسجيل في منصة التوظيف وهذا قد يرجع للأسباب المذكورة في الفئة الثابتة ،وهذا الامر سيكون معيقا لهم فيما بعد خلال مسارهم المهني إذا وظفوا كأساتذة متعاقدين.

جدول رقم (10/3):الإجابة عن السؤال 3: هل تحصلت على منصب عمل كأستاذ متعاقد في دورة التوظيف؟

التكرار	النسبة المئوية	
نعم	177	%91.2
لا	17	% 8.8
المجموع	194	%100

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم (10/3) نلاحظ أن النسبة الأكبر 91.2% من عينة الدراسة قد تحصلوا على مناصب عمل كأساتذة متعاقدين وذلك لان المنصة ركزت على مبدأ أقدمية الشهادة المطلوبة لكل طور من الاطوار، مع عامل السن وذلك لأسباب اجتماعية بحتة انتهجتها الحكومة ، والتي تهدف إلى امتصاص البطالة ،كما استخدمت من أجل ذلك ترتيب استحقاقي للمترشحين الذين تتوفر فيهم الشروط المذكورة سابقا ،أما باقي العينة أي ما نسبته 8.8 % فلم يتحصلوا على مناصب عمل للتدريس كأساتذة متعاقدين لعدم توفر فيهم الشروط المطلوبة ، حيث كانت مراتبهم متأخرة في الترتيب الاستحقاقي.

جدول رقم (11/3): الإجابة عن السؤال 4: إعلام نتيجة المسابقة كان عبر

البيان		التكرار	النسبة المئوية
المنصة	نعم	115	%59.3
	لا	79	%40.7
البريد الالكتروني	نعم	7	%3.6
	لا	187	%96.4
الهاتف	نعم	43	%22.2
	لا	151	%77.8
اعلان النتائج على مستوى مديرية التربية	نعم	43	%22.2
	لا	151	%77.8

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم (11/3) نلاحظ ان 59.3% من عينة الدراسة قد أعلموا بالنتيجة عن طريق المنصة، أي أنهم تحصلوا على المراتب الأولى في الترتيب الاستحقاقي الموجود على المنصة ،وبالتالي كانو أول المستدعين للمناصب الشاغرة والتي أحصتها مسبقا مديرية التربية ،أما ما نسبته 3.6% من عينة الدراسة كان إعلامهم بالنتيجة عن طريق البريد الالكتروني، و 22.2% من حجم العينة قد تم إعلامهم عن طريق الهاتف وذلك من طرف مدير التربية شخصيا،ويعود ذلك لأن قرار التوظيف أو الترتيب الاستحقاقي نابع من وزارة التربية ولا دخل لمديريات التربية في ذلك ،ولذلك فالنسبة نفسها 22.2% من العينة تم إعلامهم بالنتيجة على مستوى مديرية التربية أي من قبل مدير التربية ،كما أشرنا سابقا، كما أن هناك أفراد من عينة الدراسة لم يوظفوا .

جدول رقم (12/3): الإجابة عن السؤال 5: التوظيف عبر المنصة يتميز إيجابيا في نظرك عن التوظيف التقليدي في:

البيان		التكرار	النسبة المئوية
الشفافية	نعم	148	%76.3
	لا	46	%23.7
المصداقية	نعم	109	%56.2
	لا	85	%43.8
اللاجهوية	نعم	47	%56.2
	لا	147	%75.3

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم (12/3) نلاحظ أن 76.3% من حجم عينة الدراسة ينظرون إلى أن المنصة تتميز إيجابيا بالشفافية عن التوظيف التقليدي فهناك من أمضو سنوات طويلة ينتظرون هذه الفرصة ، حيث كان قبلا الالتحاق بمنصب أستاذ متعاقد يتطلب وضع الملفات الورقية التي تأخذ وقت طويل للمعالجة وهنا تدخل العلاقات الشخصية والبيروقراطية و الجهوية التي عانت منها الإدارات الحكومية لعقود طويلة ، أي ان التوظيف الرقمي استطاع أن يقضي على هذه الممارسات .

أما ما نسبته 56.2% من العينة يعتقدون ان المنصة تتميز بالمصداقية عن التوظيف التقليدي وذلك راجع الى ان إحصاء الفائزين في القوائم قامت به الوزارة شخصيا حيث لم يتم المساس بهذه القوائم .

ونسبة 56.2% من العينة ينظرون على ان المنصة حققت مبدأ اللاجهوية مقارنة بالتوظيف التقليدي كما أشرنا سابقا، حيث ان التعيين كان على حسب الاحتياجات في كل ولاية من جهة والتوظيف يكون في مكان إقامة المترشح من جهة أخرى ، كما ان هناك عينة اجابت بان المنصة حققت لها الشفافية المصداقية ، الاجهوية ، كما هناك مترشحين رأوا ان المنصة لم تحقق لهم أي مزايا وهذا بخصوص عند إجابات افراد العينة الذين لم يوظفوا عبر المنصة .

جدول رقم (13/3): الإجابة عن السؤال 6: ما تقييمك لدرجة رضاك عن المنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين؟

البيان	التكرارات	النسبة
غير راضي تماما	5	%2.6
غير راضي	4	%2.1
محايد	12	%6.2
راضي	70	%36.1
راضي تماما	103	%53.1

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم (13/3) نلاحظ أن النسبة الأكبر 53.1 **%** من عينة الدراسة راضيين تماما عن المنصة الرقمية للأساتذة المتعاقدين لأنها أنصفتهم بعد طول انتظار وتحصل معظمهم على مناصب عمل ويليه نسبة 36.1% من العينة راضين عن المنصة وتنطبق عليهم نفس التحليل السابق ، أما ما نسبته 6.2% من العينة كانوا محايدين فيما يخص درجة رضاهم عن المنصة وهذه الفئة التي لم توظف بعدويليه 2.1% من مجتمع الدراسة غير راضين عن المنصة ، وكذلك نسبة 2.6% غير راضين تماما عن المنصة الرقمية لتوظيف الأساتذة المتعاقدين ،لأنهالا تخلو من السلبيات كعدم تطابق الشهادة مع المنصب ، و عدم دراسة الملفات بتمعن ، كثرة المسجلين ،فهناك من لم يساعفهم الحظ في التسجيل لضيق فترة التسجيل وحتى ان العطلة الأسبوعية تخللت هذه الفترة وخاصة الذين يسكنون في المناطق النائية وذلك لبعد المسافة عن مقاهي الانترنت او انعدام الشبكة في هته المناطق.

المطلب الثاني: تحليل وتفسير مجالات الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض أسئلة الدراسة ومناقشة نتائجها وفي الأخير سنقوم باختيار فرضيات الدراسة وهذا من خلال استخدام اختبار الإشارة (test sign) لاختبار الفرضية الإحصائية التالية:

الفرضية الصفرية: وسيط درجة الإجابة يساوي درجة الحياد وهي 2.

الفرضية البديلة: وسيط درجة الإجابة لا تساوي 2.

إذا كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية الإحصائية 0.01 =α فإنه تقبل الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة وسيط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضوع الدراسة لا يختلف عن درجة

الحياد وهي 2 ،أما إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنية الإحصائية 1 0.0 =α فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بان وسيط آراء أفراد العينة يختلف عن درجة الحياد، وفي هده الحالة يمكن تحديد درجة الاستجابة من خلال مقارنة وسيط الإجابة مع درجة الحياد.

أولا: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

درجة الموافقة على عبارات مجال الاستعمال، محتوى و المعلومات المعروضة في المنصة ، مجال القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف، مجال تقييم حيوية وديناميكية المنصة و مجال الأمان والخصوصية أكبر من درجة الحياد وهي 2.

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: درجة الموافقة على عبارات مجال الاستعمال، أكبر من درجة الحياد وهي 2

لقد تم إجراء اختبار الإشارة وتحديد مستوى المعنوية لكل فقرة على حدى من الفقرات التي تضمنها المجال الأول والمتعلق بتقييم الاستعمال بالإضافة إلى تحديد مستوى المعنوية لجميع فقرات المجال معا وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (14/3): نتيجة اختبار الإشارة لفقرات المجال الأول الخاص بتقييم معيار الاستعمال

الفقرات	عدد الإشارات السالبة	عدد الإشارات الموجبة	عدد الأصفار (الحياد)	المجموع	قيمة z	القيمة الاحتمالية	الوسيط العام
1. سهولة الوصول للمنصة من خلال محركات البحث المشهورةمثل Google, Firefox	28	144	22	194	8.769-	0.000	3
2. سهولة كتابة عنوان الموقع في محركات البحث وتذكره	16	158	20	194	10.689-	0.000	3
3. وجود علاقة بين العنوان والهدف من المنصة	16	144	34	194	10.040-	0.000	3
4. يحتوي الموقع على فهرس أو وصلات تساعد المستخدم على الانتقال بين جميع صفحات المنصة من الصفحة الرئيسة.	21	141	32	194	9.350-	0.000	3

5. الوقت اللازم للولوج للصفحة الرئيسية للمنصة مقبول	64	96	34	194	2.451-	0.014	2.5
6. يوجد انسجام بين خلفية الصفحة، الألوان، ونوعية الخطوط	5	176	13	194	12.636-	0.000	3
7. يوجد دليل المستخدم للمنصة يساعد المستخدم للتسجيل في المنصة بأريحية	31	130	33	194	7.723-	0.000	3
8. إظهار المنصة بأبهى صورة بحيث يجذب المستخدمين إليه	19	108	67	194	7.809-	0.000	3
جميع فقرات المجال معا	21	167	6	194	10.575-	0.000	2.6250

مستوى المعنويةالإحصائية $\alpha = 0.01$

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

يلاحظ من الجدول رقم (14/3) أن :

- قيمة اختبار الإشارة (z) معنوية إحـــصائياً في كافة الفقرات ،ما عدى الفقرة رقم(5)، لان قيمتها الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية الإحصائية، وعليه هناك فرق معنوي إحصائيا بين وسيط آراء أفراد العينة على كل فقرة كوسيط المقياس المستخدم في استبانة الدراسة وهو الدرجة (2).
- ان الفقرة رقم (5)قيمتها الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة، وعليه وسيط استجابة أفراد العينة لا يختلف كثيرا عن درجة الحياد.

وبما أن وسيط آراء أفراد العينة في كل الفقرات كان أكبر من 2 فهي تمثل درجة الموافقة من طرف المترشحين على كل فقرة من فقرات هذا المجال .

وبشكل عام يبين الجدول ان قيمة اختبار الإشارة لمجال تقييم معيار الاستعمال دالة احصائيا لان القيمة الاحتمالية الاجمالية اقل من مستوى المعنوية مما يدل على ان وسيط الآراء يختلف عن درجة الحياد ،أي ان هناك رضا من قبل الافراد على هذا المجال ككل .هذا يدل على ان افراد العينة متفقون على ان الوصول الى المنصة من خلال محركات البحث المشهورة وكتابة عنوان الموقع في هذه المحركات وتذكره كان سهلا بالنسبة لهم ،ويرون انه يوجد علاقة بين العنوان والهدف من المنصة ،كما ان الموقع يحتوي على فهرس ووصلات تساعد المستخدم على الانتقال بين جميع صفحات المنصة من الصفحة الرئيسية ، وكذا يوجد انسجام بين خلفية الصفحة ، الألوان ونوعية الخطوط ،ومن جهة أخرى فان المشكل الأكبر الذي صادف جل المسجلين في المنصة هو وجود ضغط كبير عليها لكثرة المسجلين

والشبكة كانت أيضا ضعيفة ،فهناك من امضى أياما حتى استطاع التسجيل فيها خصوصا ان الوقت المتاح للتسجيل كان قصيرا بعض الشيء .

- **اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تقييم المحتوى والمعلومات المعروضة في المنصة** مأخوذة بصورة فردية وكلية أكبر من درجة الحياد وهي 2.

سيتم إجراء اختبار الإشارة وتحديد مستوى المعنوية لكل فقرة من الفقرات التي تضمنها المجال الثاني والمتعلق بتقييم المحتوى المعلومات المعروضة في المنصة، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (15/3): نتيجة اختبار الإشارة لفقرات المجال الثاني الخاص بتقييم المحتوى والمعلومات المعروضة في المنصة

الفقرات	عدد الإشارات الموجبة	عدد الإشارات السالبة	عدد الأصفار (الحياد)	المجموع	قيمة z	القيمة الاحتمالية	الوسيط العام
1. سهولة وصول المستخدم إلى المعلومة التي يريدها من المنصة دون عناء	39	129	26	194	-6.866	0.000	3
2. طريقة عرض محتوى الموقع يسمح باستيعابه سريعا من طرف المستخدم	14	141	39	194	-10.121	0.000	3
3. اظهار المنصة لنسبة أو عدد المشتركين من طالبي العمل في الموقع (طلبات العمل).	54	94	46	194	-3.206	0.001	2
4. اظهار المنصة لعدد مناصب العمل المفتوحة	68	102	24	194	-2.531	0.011	3
5. تستخدم المنصة أكثر من لغة	32	118	44	194	-6.940	0.000	3
6. سهولة اللغة المستخدمة في المنصة	5	176	13	194	-12.636	0.000	3
7. وضوح وقت آخر تحديث للمستخدم.	25	101	68	194	-6.682	0.000	3
جميع فقرات المجال معا	22	154	18	194	9.874-	0.000	2.5714

مستوى المعنوية الإحصائية $\alpha = 0.01$
المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

يلاحظ من الجدول رقم (15/3) أن :

- قيمة اختبار الإشارة (z) معنوية إحـــصائياً في كافة الفقرات (ما عدى الفقرة رقم (4))، لان قيمتها الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية الإحصائية، وعليه هناك فرق معنوي إحصائيا بين وسيط آراء أفراد العينة على كل فقرة ووسيط المقياس المستخدم في استبانة الدراسة وهو الدرجة (2).

- أما الفقرة رقم (4) فالقيمة الاحتمالية فيها أكبر من مستوى المعنوية الإحصائية ،بذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية مما يدل ان وسيط درجة الإجابة لا يختلف عن درجة الحياد 2 ،حيث اظهار المنصة لعدد المناصب العمل المفتوحة ، حيث كانت الإجابات السالبة على هذا الفقرة 102 اما الإجابات الموجبة كانت 68 ، والاجابات المحايدة كانت 46 ، وبما أن وسيط آراء أفراد العينة في كل الفقرات كان أكبر من 2 فهي تمثل درجة الموافقة من طرف المترشحين على كل فقرة من فقرات هذا المجال. أي أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على مجال المحتوى والمعلومات المعروضة في المنصة مأخوذ بصورة كلية.

وبشكل عام يبين الجدول ان قيمة اختبار الإشارة لمجال تقييم محتوى والمعلومات المعروضة في المنصة دالة احصائيا لان القيمة الاحتمالية الاجمالية اقل من مستوى المعنوية ،مما يدل على ان وسيط الآراء يختلف عن درجة الحياد،كما ان وسيط المجال اكبر من 2 أي ان افراد العينة راضين على فقرات هذا المجال .

هذا يدل على ان افراد العينة متفقون على ان الوصول الى المعلومة التي يريدها من المنصة كان سهلا وطريقة عرض محتواها يسمح باستيعابه سريعا ، وعلى ان اللغة المستخدمة في المنصة كانت سهلة ومن جهة أخرى فقد اتفقوا على ان المنصة لم تظهرنسبة او عدد المشتركين من طالبي العمل في الموقع ،وانه لايوجد حتى معلومات واضحة في الموقع عن عدد المناصب المفتوحة ،وهذا قد يرجع الى قلة احترافية واضعي المنصة .

- **اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تقييم القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف** مأخوذة بصورة فردية وكلية أكبر من درجة الحياد وهي 2.

سيتم إجراء اختبار الإشارة وتحديد مستوى المعنوية لكل فقرة من الفقرات التي تضمنها المجال الثالث لكل متغير من متغيرات القيمة أي بصوره منفردة وبصورة كلية، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (16/3):نتيجة اختبار الإشارة لفقرات المجال الثالث الخاص بتقييم القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف

الفقرات	عدد الإشارات الموجبة	عدد الإشارات السالبة	عدد الأصفار (الحياد)	المجموع	قيمة z	القيمة الاحتمالية	الوسيط العام
1. سهولة تحميل الوثائق بصيغة PDFفي المنصة .	34	132	28	194	7.529-	0.000	3
2. تتوفر المنصة على خدمات شخصية مثل صفحة شخصية خاصة بك أو بريد الكتروني.	21	144	29	194	9.498-	0.000	3
3. توفر المنصة للمستخدم إمكانية التواصل مع المسؤول عن المنصة.	76	61	57	194	1.196-	0.232	2
4. تقدم المنصة معلومات كاملة عن عارض العمل، مثل البريد الالكتروني ورقم الهاتف والفاكس والموقع الالكتروني والجغرافي .	47	110	37	194	4.948-	0.000	3
5. توفر المنصة وسائل مختلفة تساعد المستخدم على حل المشاكل التقنية، او الكتابية، التي قد يواجهها اثناء عملية التسجيل	50	99	45	194	3.932 -	0.000	3
جميع فقرات المجال معا	40	131	23	194	6.882-	0.000	2.4000

مستوى المعنوية الإحصائية $\alpha = 0.01$

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم(16/3) يمكن استخلاص ما يلي:

- قيمة اختبار الإشارة (z) معنوية إحـــصائياً في كافة الفقرات ما عدى الفقرة رقم(3)، لان قيمتها الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية الإحصائية، وعليه هناك فرق معنوي إحصائيا بين وسيط آراء أفراد العينة على كل فقرة ووسيط المقياس المستخدم في استبانة الدراسة وهو الدرجة (2).

–ان الفقرة رقم (3)قيمتها الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة، وعليه وسيط استجابة أفراد العينة لا يختلف عن درجة الحياد.

وبما أن وسيط آراء أفراد العينة في كل الفقرات،ماعدى الفقرة (3) كان أكبر من 2 فهي تمثل درجة الموافقة من طرف المترشحين على كل فقرة من فقرات هذا المجال.

وبشكل عام يبين الجدول ان قيمة اختبار الإشارة لمجال تقييم القيمة الخدمية التي خلقتها المنصة دالة احصائيا لان القيمة الاحتمالية الاجمالية اقل من مستوى المعنوية مما يدل على ان وسيط الآراء يختلف عن درجة الحياد ،أي ان هناك موافقة من قبل الافراد على هذا المجال .

هذا يدل على ان افراد العينة يرون ان تحميل الوثائق بصيغة pdf في المنصة كان سهلا ،اما فيما يخص توفر المنصة على خدمات شخصية خاصة بالمشتركين او بريد الكتروني ووسائل مختلفة تساعد على حل المشاكل التقنية التي واجهوها اثناء التسجيل فأفراد العينة يؤيدون هذا الامر واستطاعوا لمسه من خلال التسجيل ، والعائق الوحيد الذي صادفهم هو عدم توفر المنصة على إمكانية التواصل مع المسؤول ، حيث لا يجد المشارك جهة يلجأ لها في حالة وجود تساؤلات لديه او مشاكل في تعامله مع المنصة .

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:درجة الموافقة على فقرات مجال تقييم حيوية وديناميكية المنصة مأخوذة بصورة فردية وكلية أكبر من درجة الحياد وهي 2.

جدول رقم (17/3): نتيجة اختبار الإشارة لعبارات المجال الرابع الخاص بتقييم حيوية وديناميكية المنصة

الفقرات	عدد الإشارات الموجبة	عدد الإشارات السالبة	عدد الأصفار (الحياد)	المجموع	قيمة z	القيمة الاحتمالية	الوسيط العام
1. توجيه المستخدمين إلى صفحات إضافية داخل المنصة ذاتها	54	80	60	194	2.160-	0.031	2
2. ادراج تجديدات، و إجراء تحديثات و تعديلات على معلومات و مضامين المنصة بصورة دائمة	39	119	36	194	6.285-	0.000	3
3. يمكن استعراض طلب الوظيفة ومتابعته	28	130	36	194	8.035-	0.000	3
4. توفر المنصة رزنامة خاصة بآجال التسجيل ومعالجة الطلباتو ظهور النتائج	15	156	23	194	10.706-	0.000	3
جميع فقرات المجال معا	28	137	29	194	8.408-	0.000	2.5000

مستوى المعنوية الإحصائية $\alpha = 0.01$

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم : (17/3) يمكن استخلاص ما يلي:

- قيمة اختبار الإشارة (z) معنوية إحصائياً في كافة الفقرات ما عدى الفقرة رقم(1)، لان قيمتها الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية الإحصائية، وعليه هناك فرق معنوي إحصائيا بين وسيط آراء أفراد العينة على كل فقرة ووسيط المقياس المستخدم في استبانة الدراسة وهو الدرجة (2).
- ان الفقرة رقم (1)قيمتها الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة، وعليه وسيط استجابة أفراد العينة لا يختلف عن درجة الحياد.

وبما أن وسيط آراء أفراد العينة في كل الفقرات كان أكبر من 2 فهي تمثل درجة الموافقة من طرف المترشحين على كل فقرة من فقرات هذا المجال.

وبشكل عام يبين الجدول ان قيمة اختبار الإشارة لمجال الحيوية و الديناميكية التي خلقتها المنصة دالة احصائيا لان القيمة الاحتمالية الاجمالية اقل من مستوى المعنوية مما يدل على ان وسيط الآراء يختلف عن درجة الحياد ،أي ان هناك موافقة من قبل المشتركين على هذا المجال .

هذا يدل على ان افراد العينة يرون ان المنصة كانت تتوفر على رزنامة خاصة بآجال التسجيل ومعالجة الطلبات وظهور النتائج وذلك لان العام الدراسي كان على وشك ان يبدأ وكان لا بد من ملأ المناصب الشاغرة ،خاصة وانه قد تم في تلك الفترة بناء أقطاب جديدة ، وبالتالي انشاء مدارس متوسطات وثانويات عديدة في هذه الاحياء الجديدة ،فقد تم الامر بصفة سريعة ،ويرى المشتركون في المنصة انه كان بإمكانهم استعراض طلب الوظيفة ومتابعته بالرغم من ادراج تجديدات و تحديثات على معلومات ومضامين المنصة بصورة دائمة ،ولكن العائق الذي صادف افراد العينة هو انه لم يكن هناك توجيه لهم الى صفحات إضافية داخل المنصة ذاتها عندما صادفتهم مشاكل كعدم التمكن من تصحيح الأخطاء ، عدم قبول الملفات بالرغم من انها كانت كاملة ،صعوبة الولوج الى المنصة بسبب الضغط الكبير عليها من الكم الهائل من المسجلين الذي تعدى المليون مشترك ، و في المقابل كانت المدة الزمنية للتسجيل محدودة.

– اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: درجة الموافقة على فقرات مجال الأمان والخصوصية مأخوذة بصورة فردية وكلية أكبر من درجة الحياد وهي 2.

جدول رقم (18/3): نتيجة اختبار الإشارة لعبارات المجال الرابع الخاص بالأمان والخصوصية

الفقرات	عدد الإشارات الموجبة	عدد الإشارات السالبة	عدد الأصفار (الحياد)	المجموع	قيمة z	القيمة الاحتمالية	الوسيط العام
1. يحافظ الموقع على امان العمليات والخدمات التي يقدمها	4	169	21	194	12.469-	0.000	3
2. يحافظ الموقع على خصوصية المعلومات الشخصية للمستخدم	7	162	25	194	11.846-	0.000	3
جميع فقرات المجال معا	5	169	20	194	12.357-	0.000	3

مستوى المعنوية الإحصائية عند $\alpha = 0.01$

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

يظهر الجدول رقم (18/3) ما يلي:

- قيمة اختبار الإشارة (z) معنوية إحـــصائياً في كافة الفقرات، لان قيمتها الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية الإحصائية، وعليه هناك فرق معنوي إحصائيا بين وسيط آراء أفراد العينة على كل فقرة ووسيط المقياس المستخدم في استبانة الدراسة وهو الدرجة (2).

وبما أن وسيط آراء أفراد العينة في كل الفقرات كان أكبر من 2 فهي تمثل درجة الموافقة من طرف المترشحين على كل فقرة من فقرات هذا المجال.

وبشكل عام يبين الجدول ان قيمة اختبار الإشارة لمجال توفر الخصوصية و الأمان التي خلقتها المنصة دالة احصائيا لان القيمة الاحتمالية الاجمالية اقل من مستوى المعنوية مما يدل على ان وسيط الآراء يختلف عن درجة الحياد ،أي ان هناك موافقة من قبل المشتركين على هذا المجال .

هذا يدل على أن أفراد العينة اتفق معظمهم على ان المنصة حافظت على أمان العمليات والخدمات التي يقدمها وعلى انه حافظ كذلك على خصوصية المعلومات الشخصية للمستخدم .

- **الفرضية الرئيسية الثانية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية α=0.01 بين معيار الاستعمال، المحتوى و المعلومات المعروضة في المنصة ، القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف، حيوية و ديناميكية المنصة و خاصية الأمان و الخصوصية مع درجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة .**

وهنا سيتم استخدام معامل سبيرمان لاختبار العلاقة بين رضا المترشحين على المنصة ومجالات تقييم المنصة هل هي ذات دلالة إحصائية أم لا.

- **الفرضية الفرعية الأولى:** هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01=αبين معيار الاستعمال ودرجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة.

جدول رقم (19/3): معامل الارتباط سبيرمان بين معيار الاستعمال مع درجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة

المجال	معاملالارتباط	القيمة الاحتمالية
معيار الاستعمال	0.183*	0.011

* مستوى المعنوية α= 0.05

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم (19/3):نستخلص أنمعامل الارتباطغير دال احصائياعند مستويمعنوية 0.01 =α لان القيمة الاحتمالية اكبر من مستوى المعنوية، وعليه ليس هناك علاقة بين معيار الاستعمال ودرجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة وعليه سبب الرضا الكلي المترشحين على المنصة الرقمية للتوظيف لا يعود لمعيار الاستعمال ولكن يرجع لأسباب مختلف.

- **الفرضية الفرعية الثانية:** هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01=α بين مجال المحتوى والمعلومات المعروضة في منصة التوظيف الالكتروني مع درجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة.

جدول رقم (20/3): معامل الارتباط سبيرمان بين محتوى و المعلومات المعروضة في المنصة مع درجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة.

المجال	معاملالارتباط	القيمة الاحتمالية
محتوى و المعلومات المعروضة في المنصة	0.156*	0.30

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى المعنوية 0.05 =α

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم(20/3): نستخلص أن معامل الارتباط غير دال احصائيا عند مستوي معنوية 0.05 =α لان القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية، وعليه ليس هناك علاقة بين مجال محتوى والمعلومات المعروضة على المنصةمع درجة الرضا الكلي للمترشحين، اذن فسبب الرضا الكلي للمترشحين ليس معيار المحتوى والمعلومات المعروضة على المنصة الرقمية للتوظيف و انما هناك سبب مختلف.

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01=α بين مجال القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف مع درجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة الرقمية للتوظيف.

جدول رقم (21/3): معامل الارتباط سبيرمان بين مجال القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف مع درجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة

المجال	معاملالارتباط	القيمة الاحتمالية
القيمة الخدمية التي خلقتها المنصة	0.60	0.408

** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى المعنوية 1 0.0 =α

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم(21/3): نستخلص أن معامل الارتباط غير دال احصائيا عند مستوي معنوية 0.01 =α لان القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية، وعليه ليس هناك علاقة بـــين مجال القيمة الخدمية التي خلقتها المنصة مع درجة الرضا الكلي للمترشحين على المنصة الرقمية للتوظيف.

مع درجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة وعليه فسبب الرضا الكلي للمترشحين ليس معيار القيمة الخدمية التي خلقتها المنصة وانما هناك أسباب أخرى.

- **الفرضية الفرعية الرابعة:** هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01=α بين مجال حيوية و ديناميكية المنصة مع درجة الرضا الكلي المترشحين علىمنصة التوظيف الرقمي.

جدول رقم (22/3): معامل الارتباط سبيرمان بين مجال حيوية و ديناميكية المنصة و درجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة

المجال	معاملالارتباط	القيمة الاحتمالية
حيوية وديناميكية المنصة	0.166*	0.021

** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى المعنوية 1 0.0 =α

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم(22/3): نستخلص أن معامل الارتباط غير دال احصائيا عند مستوي معنوية 0.01 =α لان القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية، وعليه ليس هناك علاقة بـــين مجال حيوية وديناميكية المنصة مع درجة الرضا الكلي للمترشحين، اذن فسبب الرضا الكلي للمترشحين على المنصة ليس معيار حيوية وديناميكية المنصة وانما هناك أسباب أخرى.

الفرضية الفرعية الخامسة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01=α بين مجال خاصية الأمان و الخصوصية مع درجة الرضا الكلي المترشحين على منصة التوظيف الرقمي .

جدول رقم (23/3): معامل الارتباط سبيرمان بين مجال خاصية الأمان والخصوصية مع درجة الرضا الكلي للمترشحين على منصة التوظيف الرقمي.

المجال	معاملالارتباط	القيمة الاحتمالية
الأمان و الخصوصية	0.119-	0.098

** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى المعنوية 1 0.0 =α

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

من الجدول رقم(23/3): نستخلص أن معامل الارتباط غير دال احصائيا عند مستوي معنوية α= 0.01 لان القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية، وعليه ليس هناك علاقة بـــين مجال الأمان والخصوصية على مستوى المنصة مع درجة الرضا الكلي المترشحين على المنصة الرقمية ، اذن فسبب الرضا الكلي المترشحين ليس معيار الأمان و الخصوصية التي تطرحه المنصة و انما هناك أسباب أخرى.

ومن خلال ما سبق من نتائج لاختبار معامل الارتباط سيبرمان ،فانه ليس هناك علاقة بين مجالات الدراسة ككل والرضا الكلي المترشحين ،ان المشاركون في المنصة رضاهم قد يكون مرتبط بطريقة اختيارهم و توظيفهم الكترونيا وليس عن المنصة بحد ذاتها لما وجد بها من سلبيات و نقائص باعتبار التجربة في بداياتها ،فإذا نظرنا مثلا الى الشروط التي من خلالها تم اختيار المترشحين ،والتي تمثلت في أقدمية الشهادة و السن ، والمناصب المفتوحة في مكان الإقامة ، و هي معايير غير منطقية تراعي فقط الجانب الاجتماعي وينقصها عوامل عديدة ،مثلا عامل الخبرة و الاقدمية في مجال التدريس ،وعامل الدراية الكافية و التمكن من استخدام التقنيات الحديثة والوسائل التكنولوجية لأهميتها البالغة في مجال التعليم ،حيث ان الأساتذة الذين تم اختيارهم لم يتلقوا أي نوع من التدريب او التكوين ، لافي المجال العلمي ولا المجال التقني ولا البيداغوجي.

الفرضية الرئيسية الثالثة : هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين تُعزى لمتغير الخبرة و حصول المترشح على منصب أستاذ متعاقد ام لا عند مستوى المعنوية الاحصائية α=0.01.

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار اختبار مان- وتني**(Mann-whitny)** لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات، فإذا كانت القيمة

الاحتمالية اكبر من مستوى المعنوية نقبل الفرض العدمي أي أن متوسط درجات العينة الأولى يساوي متوسط درجات العينة الثانية وعليه فان الفروق بين العينتين غير معنوية والعكس صحيح.

– **الفرضية الفرعية الأولى:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تقييم منصة التوظيف الرقمي للأساتذة المتعاقدين تعزى للخبرة.

جدول رقم(24/3): نتائج اختبار مان – ويتنى حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية– تعزى للخبرة

المجالات	متوسط الرتب		الاختبار الإحصائي	القيمة الاحتمالية
	العينةالأولى	العينةالثانية		
تقييم معيار الاستعمال	92.11	101.53	1.174-	0.240
تقييم المحتوى والمعلومات المعروضة قي المنصة	98.21	96.97	0.154-	0.878
تقييم القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف	99.41	96.07	0.413-	0.679
تقييم حيوية وديناميكية المنصة	100.89	94.96	0.743-	0.457
تقييم خاصية الأمان و الخصوصية	96.08	98.56	0.459-	0.646
جميع الابعاد	96.87	97.97	0.134-	0.893

** مستوى المعنوية الإحصائية α= 0.01

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (24/3) أن القيمة الاحتمالية لمجالات الدراسة اكبر من مستوى المعنوية ، ومن جهة أخرى متوسط إجابات العينة الأولى وهي فئة المشتركين الذين درسوا سابقا لا تساوي متوسط إجابات العينة الثانية وهي فئة المشتركين الذين لم يدرسوا سابقا ، الا ان الفروق بين العينتين غير معنوية .

– **اختبار الفرضية الفرعية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول إجابات المبحوثين تعزى لمتغير حصول المترشح على منصب عمل كأستاذ متعاقد ام لا، عند مستوى المعنوية الإحصائية **α=0.01**

جدول رقم (25/3): نتائج اختبار مان ويتني تعزى لحصول المترشح عن منصب ام لا

المجالات	متوسط الرتب		الاختبار الإحصائي	القيمة الاحتمالية
	العينةالأولى	العينةالثانية		
تقييم معيار الاستعمال	99.39	77.79	1.540-	0.124
تقييم المحتوى والمعلومات المعروضة قي المنصة	99.00	81.91	1.208-	0.227
تقييم القيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف	98.90	82.97	1.127-	0.260
تقييم حيوية وديناميكية المنصة	98.21	90.15	0.578-	0.563
تقييم خاصية الأمان والخصوصية	97.63	96.18	0.154-	0.878
جميع الابعاد	98.79	84.09	1.031-	0.302

مستوى المعنوية الإحصائية $\alpha = 0.01$

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 27

يلاحظ من نتائج هذا الجدول رقم (25/3):أن:

ان القيمة الاحتمالية لمجلات الدراسة اكبر من مستوى المعنوية ، ومن جهة أخرى متوسط إجابات العينة الأولى وهي فئة المشتركين الذين تحصلوا على مناصب أساتذة متعاقدين اكبر من متوسط إجابات العينة الثانية وهي فئة المشتركين الذين لم يتحصلوا على المناصب كاساتذة متعاقدين ، الا ان الفروق بين العينتين غير معنوية .

خلاصة الفصل الثالث:

من أجل اختبار الفروض المتعلقة بالدراسة تم الاعتماد على استبانة موجهة للأساتذة المتعاقدين السنتين 2023/2022 و 2024/2023 لتقييم جودة منصة التوظيف الرقمي، تم التوصل الى :

ان هناك درجة موافقة على كل مجالات تقييم منصة التوظيف مع وجود بعض الاستثناءات بالنسبة لبعض العبارات و هي :

- الوقت اللازم للولوج للمنصة الرئيسية لم يكن مقبول.
- إظهار المنصة لنسبة او عدد المشتركين من طالبي العمل في الموقع .
- توفر المنصة للمستخدم إمكانية التوصل مع المسؤول عن المنصة.
- وجيه المستخدمين الى صفحات إضافية داخل المنصة ذاتها.

الخاتمة

يعد ادخال التقنية من تكنولوجيا الاعلام والاتصال الى عالم الإدارة فلسفة جديدة تقوم على المشاركة الالكترونية مع مختلف الجهات،فقد تم تحويل الاعمال و الخدمات الإدارية التقليدية الى اعمال و خدمات الكترونية ،و تحويل وظائف الإدارة الى وظائف الكترونية تساعد و تساهم في دعم و مساندة و تبسيط الإجراءات الإدارية تسهيل و تسريع عملية صنع القرار، و تمكين الإدارة من تقديم الخدمات الالكترونية بكفاءة و فاعلية و ذات جودة وفق معايير مهنية و تقنية عالية في اطار عصرنة الإدارة او ما يعرف بعصرنة الموفق العام.

إن تعميم تطبيق الحاسب الآلي و علومه في الإدارة و ما تقدمه للمجتمعات من خدمات جليلة في حقل الاتصالات بين جهات الإدارة و المؤسسات وغيرها من الكيانات الحكومية ، أدت الى ظهور ما يعرف بالحكومة الالكترونية والتي تعني استخدام شبكة الانترنت في إيصال الخدمات و المعلومات إلى المواطنين وقطاع الأعمال المختلفة بشفافية و كفاءة عاليتين ، وفي ظل هذا التحول كان لابد من تغيير نمط تسيير الموارد البشرية كتوجه يستجيب للتغيرات ويعطي مرونة أكثر لوظيفة الموارد لبشرية، فظهر أيضا مفهوم جديد وهو التسيير الالكتروني للموارد البشرية، حيث أصبح تفعيل التسيير الإلكتروني وتطوير الموارد البشرية أبرز عناصر الإدارة الحديثة خاصة مع التقدم الحاصل في نظم المعلومات واجتياح العالم ما يسمى بعصر العولمة، وفي عصر التوجه إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ظهر هذا المفهوم –التسيير الإلكتروني للموارد البشرية – كتوجه يستجيب للتغيرات ويعطي مرونة أكثر لهذه الوظيفة.

في خضم هذا التطور و دخول الانترنت على الوظائف الادارية، واستخدام المواقع الإلكترونية، وزيادة التحول الإلكتروني الرقمي للمؤسسات، أصبحت جميع العمليات في الإدارات والمنظمات تنجز عن طريق تكنولوجيا الإعلام والاتصال وفي مقدمة هذه العمليات مجال التوظيف الذي يشهد ثورة في توظيف طالبي العمل فقد استطاعت المواقع الإلكترونية أن تساهم بشكل فعال، وأصبحت مصدر رئيسي ومكمل للطرق التقليدية في عملية التوظيف.

يلعب التوظيف الإلكتروني دور كبير في عملية التوظيف ككل ، بالإضافة إلى قدرة الشبكات العنكبوتية ومختلف الوسائل الحديثة لتكنولوجيا الإعلام والاتصال من استقطاب أحسن الكفاءات للمناصب الشاغرة في المنظمات ومختلف الإدارات والمؤسسات الحكومية و الخاصة، كما أن خدمات التوظيف الإلكترونية ودخولها إلى حياة الأشخاص أصبح ضروريا ،ففي القرن الواحد والعشرين يصعب إيجاد فرد غير منظم إليها، وأصبحت تلبي احتياجات الأشخاص الباحثين عن فرص عمل، كما أن المواقع الالكترونية تتيح لهم فرص للحصول على عمل دون التنقل إلى المؤسسات ، و من جهة أخرى يسمح الموقع الإلكتروني للباحثين عن فرص عمل بمتابعة تطورات

طلباتهم التي قاموا بتحميلها عبر الشبكة الإلكترونية واستعراض الوظائف المعروضة على المواقع والبوابات بالإضافة إلى إعلامهم في حال إطلاع المؤسسات والإدارات على طلباتهم وعلى سيرتهم الذاتية، وهو ما يوفر الوقت والمال هذا بالإضافة إلى المزايا التي تقدمها الوسائل الحديثة من تفاعل وسرعة وسهولة الوصول إلى إعلانات التوظيف ومشاركتها .

لقد أصبح لسياسة التوظيف الالكتروني والإجراءات المتبعة في التوظيف دورا هاما في تدعيم برامج تطوير ومساعدة الموظفين على التكيف السريع في الإدارة العمومية،وهذا يكون من خلال جهود الاستقطاب الذي يبذلها المشرفون والقائمون على هذه المهمة في سبيل جذب وترغيب الموارد البشرية ذات كفاءات عالية الالتحاق بالمناصب الشاغرة والسعي لاختيار أكفئ الأفراد واخضاعه لمختلف اختبارات التوظيف ليتم بعدها تعيينه في الوظيفة.

كما اتضح لنا الأثر الناتج عن تطبيق نظام التوظيف الالكتروني، فهذا النظام يعني تحول إجراءات استقطاب واختيار وتعيين العاملين بالمنظمات، إلى إجراءات إلكترونية،و المتمثلة في بناء وتشكيل قاعدة بيانات إلكترونية للأفراد الراغبين في شغل الوظيفة في المنظمة أو الإدارة ومراجعة قاعدة البيانات باستمرار للتأكد من حداثة المعلومات ومن أثر مراجعة أسس التفضيل لبعض الأفراد على البعض الآخر، وأخيرا تحكيم العقل البشري في نتائج التوظيف الالكتروني فقط لمجرد التأكد من منطقية العملية.

ولصعوبة تقييم عملية التوظيف الالكتروني ككل لتشعبها، حاولنا من خلال الدراسة التي قمنا بها بمعالجة موضوع تقييم منصة التوظيف الالكتروني على مستوى وزارة التربية الوطنية بهدف التعرف على مدى استفادة الإدارة الحكومية ،وكذا استفادة طالبي العمل من الوسائل التكنولوجية الحديثة في التوظيف، وكذا لجلب الكفاءات ، وقد اخترنا فئة الأساتذة المتعاقدين كفئة مستهدفة بتسليط عليها الضوء والتعرف على رأيها في منصة التوظيف التي أطلقتها وزارة التربية ،وتوظيفهم، ومدى استفادتهم من التوظيف الإلكتروني في تعيينهم وحصولهم على عمل مؤقت كمتعاقدين لمدة سنة بكل شفافية ومصداقية.

نتائج الدراسة:

بعد معالجة الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي ثم التوصل إلى مجموعة من النتائج نوزعها فيما يلي:

- هناك اهتمام ودعم من وزارة التربية الوطنية لسياسة تطبيق الرقمنة في التوظيف من خلال حرصها على متطلبات تقنية تخدم مصلحة العمل.
- بينت الدراسة أن استخدام التطبيقات الالكترونية الإدارية بالوزارة تزيد من فعالية أداء الموارد البشرية من خلال سرعة وصول المعلومة، سرعة إنجاز العمل تسهيل الإجراءات الإدارية تقصير الجهد والوقت.
- بينت الدراسة أن وجود كفاءات علمية لها معرفة بالتقنيات الحديثة يساهم في الرفع من الكفاءة والأداء على مستوى وزارة التربية الوطنية.
- هناك درجة موافقة على كل مجالات تقييم منصة توظيف مع وجود بعض الاستثناءات وهي:
  - الوقت اللازم للولوج للمنصة الرئيسية لم يكن مقبول، وذلك بسبب الكم الهائل من المسجلين في المنصة والذي أدى الى ثقل الانترنت ، وصعوبة الدخول اليها.
  - عدم إظهار المنصة لنسبة او عدد المشتركين من طالبي العمل في الموقع ، فلم يتم التطرق لا الى عدد المناصب و لا عدد المسجلين في المنصة .
  - عدم توفر المنصة للمستخدم إمكانية التوصل مع المسؤول عن المنصة ، حيث لا توجد أي معلومات عن أصحاب العمل للاتصال بهم في حالة وجود أي مشكل .
  - عدم توجيه المستخدمين الى صفحات إضافية داخل المنصة ذاتها، حيث لا وجود لمواقع إضافية يلجا اليها المشترك للاستعلام عن أي صعوبات تصادفه .

اختبار الفرضيات:

- **جاءت الفرضية الفرعية الأولى كالتالي: أن التحول الى الحكومة الالكترونية أدى الى ظهور نمط التسيير الالكتروني للموارد البشرية** ، ومن خلال ما تطرقنا إليه في الجزء النظري ان التحول الى الحكومة الالكترونية ساهم بشكل كبير في تسهيل العمليات الإدارية وتقليل التكلفة واختصار الوقت مما أدى الى خلق شكل جديد لتسيير الموارد البشرية وظهور نمط التسيير الالكتروني وبذلك فان الفرضية صحيحة.

- **كما جاء في الفرضية الفرعية الثانية ان: التوظيف الالكتروني حقق إضافة إيجابية على عملية التوظيف مقارنة بالتوظيف التقليدي** فمن خلال ما عالجناه في الفصل الثاني ،ان للتوظيف الالكتروني اشكال عديدة ساهمت في خلق ميزة إضافية عما كان عنه التوظيف قديما ،و هنا نثبت صحة الفرضية .

- **الفرضية الفرعية الثالثة جاءت كالتالي: ان آراء الأساتذة المتعاقدين المشاركين في المنصة كانت مختلفة بين المقبول و المحايد وغير المقبول لمنصة التوظيف التي طرحتها الوزارة .**

حيث ان الفئة الأولى تقول ان المنصة انصفتهم وتم توظيفهم كأساتذة متعاقدين واستوفت فيهم الشروط المطلوبة وهي أقدمية الشهادة والسن ، أما الفئة المحايدة فقد كانت راضية عن الشكل الجديد للتوظيف ولكن غير راضيين عن المنصة لما فيها من سلبيات و نقائص ، اما الرافضين فهي الفئة التي لم يساعفها الحظ في التوظيف .

إقتراحات:

- القضاء على الممارسات السلبية في الإدارات والحكومات بالاعتماد على الوسائل الحديثة والتي تحقق المزيد من الفعالية و الشفافية والمردودية.
- تشجيع المواطنين على التعامل مع مختلف الإدارات الحكومية للمؤسسات الوطنية من خلال الاطلاع على الإعلانات و كل المستجدات التقنية في قطاع التعليم وجميع القطاعات.
- ضرورة إدخال التقنية الرقمية والتجرد التدريجي من الوثائق الورقية.
- العمل على الاستثمار في العنصر البشري وتأهيله ليواكب الزخم التكنولوجي والإعلامي الهائل الذي جاء في وتيرة سريعة، وكيفية التعامل مع الحاسوب والأنظمة والبرامج الحديثة المثبتة وشبكة الإنترنت.

آفاق الدراسة: على ضوء دراستنا هذه والتي اقترحت على دراسة تقييمية لتجربة التوظيف الإلكتروني على مستوى وزارة التربية الوطنية تجلت لنا بعض المواضيع يمكن الخوض فيها كبحوث مستقبلية يمكن صياغة البعض منها كالآتي:

- التسيير الالكتروني للموارد البشرية.
- تقييم عملية التوظيف الالكتروني في القطاع الخاص في الجزائر.

قائمة المراجع

أولا :المراجع باللغة العربية

1. الكتب :

- إبراهيم العمري، الأفراد والسلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 1999.
- أحمد فتحي الحيت، مبادئ الإدارة الالكترونية، دار ومكتب حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- أحمد محمد غنيم، الإدارة الإلكترونية، آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المكتبة العصرية، مصر 2004.
- بدر محمد السيد القزاز، دور الإدارة الإلكترونية في محاربة الفساد الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر 2015.
- بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر، عمان، 2010.
- حامد محمد حسين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، المؤسسة الصحفية الأردنية، 1981.
- سوسن زهير مهتدي، تكنولوجيا الحكومة الإلكترونية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الاردن، 2011.
- سيف سويدي، صناعة المنصات الرقمية، منصة أريد للنشر والتوزيع، الطبعة 1، ماليزيا، 2020.
- صقر عبد الرحيم، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الالكترونية، دار اللبنانية الطبعة الأولى، لبنان2009 .
- عادل حرحوش المفرجي، الإدارة الإلكترونية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008.
- عامر إبراهيم قنديلجي، الحكومة الإلكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2008.
- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- القدوة محمود، الحكومة الالكترونية والإدارة والإدارة المعاصرة، دار أسامة، عمان، 2009.
- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية، دار منهل اللبناني، لبنان، 2008 .
- هشام عبد المنعم عكاشة، الإدارة الإلكترونية للمرافق العامة، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، 2004، مصر.
- هشام محمود إبراهيم، الحكومة الالكترونية: كيفية التحول الى نظام الحكومة الالكترونية، نموذج تطبيقي مقترح، مركز الخبرات المهنية للإدارة للنشر، مصر، الطبعة 1، 2012.
- ياسين سعد غالب، الإدارة الالكترونية، دار اليازوري، عمان، 2010.
- يزن تيم، إدارة الموارد البشرية (أساليب الإدارة المحلية)، الأجيال للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- يوسف الطائي، الادارة نظرة معاصرة، مؤسسة العيسي للطباعة، العراق، 2010.

2. المذكرات :

- جلالي بوزكري، الإدارة الالكترونية في المؤسسات الجزائرية واقع وآفاق، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2016/2015.

- عماري سمير، دور الإدارة الالكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي دراسة حاله مجموعة من الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018.

- حدادي مروة، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات بسكرة ،الجزائر، 2020.

- حسين علي، التوظيف الالكتروني كمدخل للإدارة الاستراتيجية للموارد البشري–دراسة حالة شركة جيزي للاتصالات – مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، شعبة علوم التسيير جامعة الجزائر، 2012.

- علوان محمد نعمان، مدى قدرة تطبيق الإدارة الالكترونية في تحسين الخدمة للجمهور، في المحاكم العاملة بقطاع غزة، مذكرة ماجستير، كلية التجارة بقطاع غزة، الجامعة الإسلامية فلسطين، 2017.

- عمار محمد جمال أكرم، إمكانية تطبيق الإدارة الالكترونية وتحسين آداء العاملين، مذكرة ماجستير كلية التجارة غزة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2009.

- لقراب رفيقة، التوظيف الالكتروني كمدخل للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر3.

- يوسف أبوأ مونة، واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، غزة ، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2009.

3. المقالات:

- بارة فتيحة، بوخاري سامية، تحديات ورهانات المنصات الرقمية للمؤسسة التعليم العالي دراسة حالة منصة–MOODLE–، مجلة الدراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، جامعة الجزائر، العدد 2، 2022.

- جنان حياة، صادق شنوف، التوظيف عبر الشبكات الالكترونية في الجزائر، مجلة التنظيم والعمل،المجلد 10، العدد 01، 2021.

- حسين حموشة، بوزكري جيلالي، التسويق الرقمي في ظل بيانات منصات التواصل الاجتماعي،الملتقى الوطني الدولي الافتراضي للبيانات الضخمة والاقتصاد الرقمي كآلية لتحقيق الإقلاع الاقتصادي للدول النامية الفرص والتحديات والآفاق، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، جوان 2022 .

قائمة المراجع

-خالصة زواوي ، تأثير الإدارة الرقمية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري ،دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 8، العدد1، 2017.

- زرزار العياشي، أثر تطبيق الإدارة الالكترونية على كفاءة العمليات الإدارية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد15 ، العدد 01، 2013.

- شيلي إلهام، واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية بميناء سكيكدة،مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية المجلد 12، العدد 1، (2019).

- صفد حسام حمودي، إهتمامات المنصات الرقمية بقضايا الشباب العراقي، مجلة الفنون والأدب والعلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة بغداد ، العراق، العدد 59 أكتوبر 2020 .

- عبد الناصر موسي ومحمد قريشي، مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بسكرة، مجلة الباحث، العدد، 2011.

- عدالة العجال، جلام كريمة، التوظيف عبر شبكة التواصل الاجتماعي بين الضرورة والحتمية، الملتقى الوطني حول واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة، المؤسسة الجزائرية نموذجا جامعة تيارت.2015.

- عوض حسين محمد التودري ، معايير مقترحة لتقييم مواقع تعليمية عبر الشبكة العالمية للمعلومات كلية التربية، مقال، جامعة التسيير، مصر، 2010.

- فطيمة سايح، الإدارة الالكترونية كآلية لتطوير الخدمة العمومية المحلية، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة العدد 04، 2018.

- ليلى سعيد الجهني، تقييم منصة ادمودو الالكترونية في ضوء معايير سهولة الاستخدام، المجلة العلمية للتربية والتوعية، ، المملكة العربية السعودية، المجلد3، العدد 9، 2019.

- مصطفاوي الطيب وبونيف محمد أمين، خدمات التوظيف الالكتروني، نموذج لتقييم مواقع التوظيف بالجزائر، مقال، 2011،الجزائر .

- ميكري مالية، استخدامات مواقع التوظيف الالكتروني في الجزائر ودورها في تقليص نسبة البطالة،دراسة استطلاعية على عينة من شباب بالجزائر العاصمة، مقال، جامعة خميس مليانة ، الجزائر 2013.

- نوي فاطمة الزهراء، محاضرات تقنيات الاتصال الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019 .

قائمة المراجع

- هدى معيوف، خالصة زواوي، تأثير التوظيف الالكتروني على الاستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف الجزائرية، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 4، العدد 01، جوان 2019، جامعة الشهيد حمه الأخضر بالوادي، الجزائر.

- وداد بورصاص، تأهيل وتنمية الموارد البشرية في اطار تطبيق الإدارة الالكترونية، مجلة الإدارة وتنمية البحوث والدراسات، 2010.

- عبد السلام عبد اللاوي، أهمية الرقمنة الإدارية في عصرنة وتفعيل الخدمات العمومية في الجزائر مجلة صوت القانون، 2017.

مواقع الكترونية :

- صهيب الجويفل، الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الالكترونية، تاريخ التحميل :2024/05/18 الساعة . 13:07.https://www.ammonnews.net/article/804683

- لينا احسان الجاروشة، التوظيف الالكتروني ضرورة حتمية نحو العالمية، تاريخ التحميل 2024/02/06، الساعة 15:12
https://mqqal.com/2021/04/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A-%D8%B6%D8%B1%D9%88%D8%B1%D8%A9-%D9%86%D8%AD%D9%88-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A.

ثانيا: ا المراجع باللغة الأجنبية

- Houhou Akba ،une approche basée agent pour le E-recrutement ،mémoire En vue d'obtention du diplome de magister en informatique ،2009/2010.

- Diann Daniel ،digital HR،tech target،30/08/2018 . https//www.techtarget.com/search hrsoftware/definition/digitql-HR scott w ce conner.what is digital HR ?how technology is changing the fied،2020، 18/05/2024،11:00 https//www.northeasterm.edu/graduate/blog

اولا: ضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن تقييمك لمعيار الاستعمال

جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير

تحية واحترام وبعد

السادة الأساتذة المتعاقدين الكرام.

في إطار التحضير لمذكرة الماستر، تم إنجاز هذا الاستقصاء بهدف التعرف على تقييمكم للمنصة الرقمية لتوظيف الاساتذة المتعاقدين للسنة الدراسية 2024/2023 .

نتوقع مساهمتكم الجادة عن طريق الإجابة على مجموعة الأسئلة المرفقة بصراحة تامة، علما أن كافة البيانات التي سيتم الإدلاء بها سوف تحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع خالص الشكر على تعاونكم سلفا

قسم علوم التسيير

بيانات عامة

أولا: هل درست سابقا قبل التوظيف عن طريق المنصة: نعم ☐ لا ☐

ثانيا: التسجيل في المنصة الرقمية لتوظيف الاساتذة المتعاقدين كان من طرف:

المعني ☐ الاستعانة بأحد مقاهي الانترنيت ☐ الاستعانة بشخص من معارفك ☐

ثالثا: : هل تحصلت عن منصب عمل كأستاذ متعاقد في دورة التوظيف لسنة 2024/2023:

نعم ☐ لا ☐

رابعا: اعلام نتيجة المسابقة كان عبر:

المنصة ☐ البريد الالكتروني ☐ الهاتف ☐ اعلان النتائج على مستوى مديرية التربية ☐

خامسا: التوظيف عبر المنصة يتميز إيجابيا في نظرك عن التوظيف التقليدي في:

الشفافية ☐ المصداقية ☐ لا الجهوية ☐ لا شيء مما سبق ☐

سادسا: ما تقييمك لدرجة رضاك عن المنصة الرقمية لتوظيف الاساتذة المتعاقدين

غير راض تماما ☐ غير راض ☐ محايد ☐ راض ☐ راض تماما ☐

الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
سهولة الوصول للمنصة من خلال محركات البحث المشهورة مثل Google,firefox			
سهولة كتابة عنوان الموقع في محركات البحث وتذكره			
وجود علاقة بين العنوان والهدف من المنصة			
يحتوي الموقع على فهرس أو وصلات تساعد المستخدم على الانتقال بين جميع صفحات المنصة من الصفحة الرئيسة.			
الوقت اللازم للولوج للصفحة الرئيسية للمنصة مقبول			
يوجد انسجام بين خلفية الصفحة، الألوان، ونوعية الخطوط			
يوجد دليل المستخدم للمنصة يساعد المستخدم للتسجيل في المنصة بأريحية			
إظهار المنصة بأبهى صورة بحيث يجذب المستخدمين إليه			

ثانيا: ضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن تقييمك للمحتوى والمعلومات المعروضة في المنصة

الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
سهولة وصول المستخدم إلى المعلومة التي يريدها من المنصة دون عناء			
طريقة عرض محتوى الموقع يسمح باستيعابه سريعا من طرف المستخدم			
اظهار المنصة لنسبة أو عدد المشتركين من طالبي العمل في الموقع (طلبات العمل).			
اظهار المنصة لعدد مناصب العمل المفتوحة			
تستخدم المنصة أكثر من لغة			
سهولة اللغة المستخدمة في المنصة			
وضوح وقت آخر تحديث للمستخدم.			

ثالثا: ضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن تقييمك للقيمة الخدمية التي خلقتها منصة التوظيف

الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
سهولة تحميل الوثائق بصيغة PDF في المنصة.			
تتوفر المنصة على خدمات شخصية مثل صفحة شخصية خاصة بك أو بريد الكتروني.			
توفر المنصة للمستخدم إمكانية التواصل مع المسؤول عن المنصة.			
تقدم المنصة معلومات كاملة عن عارض العمل، مثل البريد الالكتروني ورقم الهاتف والفاكس والموقع الالكتروني والجغرافي.			
توفر المنصة وسائل مختلفة تساعد المستخدم على حل المشاكل التقنية، او الكتابية، التي قد يواجهها اثناء عملية التسجيل.			

رابعا: ضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن تقييمك لحيوية وديناميكية المنصة

الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
توجيه المستخدمين إلى صفحات إضافية داخل المنصة ذاتها			
إدراج تحديدات، وإجراء تحديثات وتعديلات على معلومات ومضامين المنصة بصورة دائمة.			
يمكن استعراض طلب الوظيفة ومتابعته			
توفر المنصة رزنامة خاصة بآجال التسجيل ومعالجة الطلبات وظهور النتائج.			
خامسا: ضع علامة (X) في الخانة و الخصوصية التي تعبر عن تقييمك لخاصية الأمان			
الفقرات	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**
يحافظ الموقع على أمان العمليات والخدمات التي يقدمها.			
يحافظ الموقع على خصوصية المعلومات الشخصية للمستخدم.			