

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الاعلام والاتصال



دور المنصات الرقمية في تفعيل الاتصال الإداري
المنصة الرقمية "توظيف" لتوظيف الأساتذة -مديرية التربية لولاية المسيلة-نموذجاً-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال
تخصص اتصال والعلاقات العامة

اعداد الطالبتان:
❖ لعمارة منى
❖ بخوش سهام
تحت اشراف
❖ الدكتور لرقط الحسين

السنة الجامعية
2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الاعلام والاتصال



دور المنصات الرقمية في تفعيل الاتصال الإداري
المنصة الرقمية "توظيف" لتوظيف الأساتذة المتعاقدين - مديرية التربية لولاية المسيلة
- نموذج -

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال
تخصص اتصال والعلاقات العامة

تحت اشراف
❖ الدكتور لرقط الحسين

اعداد الطالبتان:

❖ لعمارة منى
❖ بخوش سهام

السنة الجامعية
2024/2023

دور المنصات الرقمية في تفعيل الاتصال الإداري

المنصة الرقمية "توظيف" لتوظيف الأساتذة المتعاقدين - مديرية التربية لولاية المسيلة - نموذجاً -

اعداد الطالبة:

لعمارة منى

شهادة ليسانس تخصص اتصال جامعة محمد بوضياف المسيلة 2021-2022

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
بلعباس عبد الحميد	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	رئيسا
لرقط الحسين	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
سعيداني سلامي	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	مناقشا

تقدم هذه المذكرة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال تخصص اتصال

والعلاقات العامة جامعة المسيلة.

دور المنصات الرقمية في تفعيل الاتصال الإداري

المنصة الرقمية "توظيف" لتوظيف الأساتذة المتعاقدين -مديرية التربية لولاية المسيلة- نموذجاً-

اعداد الطالبة:

بخوش سهام

شهادة ليسانس تخصص اتصال جامعة محمد بوضياف المسيلة 2007-2008

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
بلعباس عبد الحميد	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	رئيسا
لرقط الحسين	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
سعيداني سلامي	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	مناقشا

تقدم هذه المذكرة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال تخصص اتصال والعلاقات العامة جامعة المسيلة.

الاهداء

الحمد لله نشكره ونستعينه والصلاة والسلام على نبيه الكريم

اللهم إنا نحتسب هذا العمل عندك فأكتبه اللهم لنا في ميزان حسناتنا واجعله شاهد لنا لا علينا وارفعنا به درجة وخط به عنا خطيئة.

إلى من كانوا النبراس الذي أضاء لي الطريق، والداعم الذي لم يتخل عني في لحظات التحدي والصعاب إلى والدي العزيز والدتي العزيزة، إلى إخوتي وأخواتي لما بذلتموه من جهد وما قدمتموه من دعم وتشجيع، أهدىكم ثمرة تعبي ومثابرتي.

إلى أساتذتي الكرام، الذين لم ييخلوا بعلمهم ونصحهم وتوجيههم، أهدىكم كل التقدير والاحترام.

إلى أصدقائي الأعزاء، الذين كانوا السند والرفيق في مسيرتي الأكاديمية، أهدىكم عميق امتناني

إلى كل من آمن بي ووقف بجاني.

الشكر

الحمد لله نشكره سبحانه ربنا لا علم لنا إلا ما علمتنا ونصلي ونسلم على نبينا الكريم محمد صلى الله عليه وسلم.

أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذه المذكرة. أود أن أعبر عن امتناننا العميق إلى الأستاذ المشرف لرقط الحسين لتوجيهاته القيمة ودعمه المستمر خلال مراحل إعداد هذه المذكرة.

اشكر عائلتي وأصدقائي لصبرهم وتشجيعهم الذي كان له الأثر الكبير في استكمال هذا العمل.

زملائي في العمل والدراسة لمساعدتهم وتعاونهم الذي كان له الدور البارز في تحقيق هذا الإنجاز.

جزيل الشكر لكل من ساهم بجهوده ومعرفته في دعم وإثراء هذا العمل. فكل كلمة وكل فكرة جاءت نتاجاً لمساهمة فاعلة ومشجعة منكم.

الملخص الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المنصة الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية ولاية المسيلة، وإبراز دورها في تحسين الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة من خلال تسهيل وتسريع الإجراءات الإدارية وتخفيف الأعباء على الموظف ومستخدمي المنصة الرقمية "توظيف" حسب الإستراتيجية المتبعة من طرف وزارة التربية والتعليم.

ولغرض الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية وذلك بهدف قياس مستوى فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري داخل مديرية التربية ولاية المسيلة وإبراز دور استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة، من خلال تسهيل وتسريع الإجراءات الإدارية وتخفيف الأعباء على الموظف ومستخدمي المنصة الرقمية حسب الاستراتيجية المتبعة، وتشخيص تجربة المنصة الرقمية "توظيف" في مديرية التربية لولاية المسيلة، ومعرفة تأثيراتها الإيجابية والسلبية التي انعكست على الاتصالات الإدارية وذلك من خلال رقمنة المعاملات التي تقوم عليها مديرية التربية لولاية المسيلة للانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الرقمية.

الكلمات المفتاحية: المنصات الرقمية؛ الاتصال الإداري، التوظيف؛ الإدارة الرقمية، مديرية التربية ولاية المسيلة.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

This study aimed to identify the role of the digital platform "Tawtheef" in enhancing administrative communication within the Directorate of Education in M'Sila province. It highlights its role in improving administrative communication by facilitating and accelerating administrative procedures, and alleviating the burden on employees and users of the digital platform "Tawtheef," in line with the strategy adopted by the Ministry of Education.

For the purpose of the study, a questionnaire was designed and distributed to a random sample to measure the effectiveness of the "Tawtheef" digital platform in enhancing administrative communication within the Directorate of Education in M'Sila province. The study aims to highlight the role of using the "Tawtheef" digital platform in improving administrative communication by facilitating and accelerating administrative procedures, and alleviating the burdens on employees and users of the digital platform according to the adopted strategy. It also aims to assess the experience of the "Tawtheef" digital platform within the Directorate of Education in M'Sila province, and to understand its positive and negative impacts on administrative communications through the digitization of transactions undertaken by the Directorate of Education in M'Sila province, transitioning from traditional administration to digital administration.

Keywords: Digital platforms, Administrative communication;
Recruitment: Digital administration, M'sila Education Directorate.

خطة الدراسة

إنطلاقاً من السعي إلى معرفة دور ومساهمة المنصة الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة قمنا بتقسيم دراستنا إلى ثلاث فصول حيث تم تخصيص الفصل الأول إلى الجانب المنهجي للدراسة وأما الفصل الثاني فقد خصص للجانب النظري للدراسة والذي بدوره قسم إلى ثلاث مباحث الأول خصص المدخل إلى المنصات الرقمية والذي تندرج تحته ثلاث مطالب تطرقنا في المطلب الأول لمفهوم المنصات الرقمية ونشأتها، أما المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى خصائص المنصات الرقمية وأنواعها أما المطلب الأخير خصص إلى أهمية وأهداف المنصة الرقمية، وخصصنا المبحث الثاني لماهية الاتصال الإداري وتطرقنا فيه إلى أربعة مطالب خصص الأول لمفهوم الاتصال الإداري والثاني إلى خصائص وعناصر الاتصال الإداري أما المطلب الثالث تطرقنا فيه إلى أهمية وأهداف الاتصال الإداري أما المطلب الأخير فقد تطرقنا فيه إلى معوقات الاتصال الإداري.

وفي المبحث الثالث تطرقنا إلى مساهمة المنصات الرقمية في الاتصال الإداري والذي تندرج تحته أربعة مطالب الأول خصص إلى وظائف المنصات الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري والثاني خصص إلى متطلبات تطبيق الإدارة الرقمية والثالث خصص إلى مجالات تطبيق الإدارة الرقمية في المؤسسات الإدارية.

أما الأخير خصص لفعالية المنصات التوظيف الرقمية. وأما الفصل الثالث خصص للإطار التطبيقي للدراسة إلى ثلاث مباحث حيث سنتطرق في المبحث الأول إلى مدخل لمديرية التربية لولاية المسيلة وسنتطرق في المبحث الثاني إلى الإجراءات المنهجية للدراسة وفي المبحث الأخير تطرقنا إلى نتائج الدراسة، وتوصيات لموضوع الدراسة.

مقدمة

أحدثت المنصات الرقمية ثورة في طريقة التواصل والتعاون في جميع مجالات الحياة، بما في ذلك الإدارة. حيث توفر هذه المنصات أدوات وخدمات متنوعة تمكن المنظمات من تحسين كفاءة إتصالاتها الداخلية والخارجية على حد سواء.

وفي هذا التطورات التكنولوجي المتسارع، برزت منصات التوظيف الرقمية كأداة ثورية غيرت مفهوم البحث عن العمل وفتحت آفاقا واسعة أمام كل من الباحثين عن فرص عمل وأصحاب العمل على حد سواء. فهي مواقع إلكترونية وتطبيقات ذكية تتيح للباحثين عن عمل إنشاء ملفات تعريفية تعرض مهاراتهم وخبراتهم، بينما تتيح لأصحاب العمل نشر الإعلانات عن الوظائف الشاغرة.

ومن خلال هذا التطور التكنولوجي الحاصل عرف فيها التوظيف عن طريق المنصات الرقمية تطورا ملحوظا، بسبب فعاليته وإمكانية الحصول على طلبات توظيف في ظرف وجيز دون عناء التنقل، حيث ساهمت هذه المنصات في مجملها في تخفيف المعاملات الإدارية لدى العديد من طالبي الشغل وكما أتاحت فرصا للحصول على وظائف بما يتناسب مع مؤهلاتهم بحيث أصبح التوظيف عن طريق المنصات الرقمية أمرا لا مفر منه، كونه يساهم في تسريع سيرورة العمل، ويسمح بقاء اليد العاملة المؤهلة والكفاءات التي تحتاجها أي مؤسسة.

وهذا التطور انعكس على الاتصال الإداري خاصة في مع التطور السريع لتكنولوجيا الاتصال الرقمية ورافق هذا التطور أيضا تطور في الوسائل والأساليب الاتصال الإدارية خصوصا مع ظهور الثورة الرقمية، حيث ساهمت وعملت على إنشاء شبكات اتصالية رقمية متطورة والتي بدورها أعطت دفعة قوية وفعالية غيرت من أساليب التواصل وحسنت من التواصل الإداري حتى أصبح الاتصال الرقمي ضروري لتحقيق التواصل بين مختلف الهياكل والتنظيمات والإدارات.

إذ يعد الاتصال الإداري الرقمي مهارة أساسية في أي منظمة ناجحة تسير التطورات الحاصلة في بيئتها، وتساهم منصات التوظيف الرقمية في تعزيز التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين وتحسين سير العمل، ورفع مستوى الإنتاجية، ولذلك تولي المنظمات اهتماما كبيرا بتوظيف موظفين يتمتعون بمهارات اتصال إدارية قوية لتعامل مع التقنيات التكنولوجية.

وبالتالي أصبحت كفاءة الإدارة مرتبطة بمدى امتلاكها التجهيزات ووسائل الاتصال الرقمية ومدى جودتها نظرا لما تقدمه من خدمات للإداريين والموظفين بشكل عام، فالإطارات البشرية داخل المؤسسة تحتاج إلى هذه الأجهزة لتنمية مكتسباتها وتطوير ذاتها والرفع من أدائها، خصوصا وأن هناك تزايد مستمر للاعتماد على المنصات الرقمية كمصدر للحصول على المعلومات. فشبكات الاتصال الرقمية قد تم توظيفها في شتى الإدارات والمؤسسات دعما لنشاطها الاتصالي سواء داخليا ما بين هياكلها وأقسامها الداخلية أو خارجيا مع مختلف المتعاملين الذين تربطهم معها علاقات شراكة أو عمل، فصيورة العمل تتطلب اتصال يتميز بالدقة والمرونة والسرعة وهذا ما توفره منصات الاتصال الرقمي، ومن بين القطاعات التي استفادة من خدمات هذا النوع من الاتصال مديرية التربية حيث تم تزويد مكاتبها ومرافقها بأجهزة الاتصال الرقمية وتعميم استعمالها وتدريب موظفيها على استخدامها.

إذ استحدثت المنصة الرقمية "توظيف" من أجل تسهيل عملية الاتصال الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة، والذي يعد وسيلة مهمة في اتخاذ القرارات الصائبة وضروري في المنظمة، ومن خلال هذا تعمل على توصيل ونقل المعلومات والتعليمات والتوجيهات إلى مستخدمي هذه المنصة عن طريق ربطها بشبكة اتصالات منظمة رقميا.

وتعد الإدارة الرقمية من أبرز التطبيقات الإدارية المرتبطة بثورة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة والتي تواجه بعض المنظمات مشاكل في تطبيقها وبالأخص المنظمات الجزائرية، ومن جهة أخرى يعد الاتصال الإداري العصب الرئيسي والحيوي في عمل المنظمات وذلك لأن فعالية المنظمة والعمليات الإدارية راجع الى فعاليته من هذا المنطلق نطرح الاشكال التالي:

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

الإشكالية:

يعتبر الاتصال الإداري الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات من أجل تحقيق التنظيم والتنسيق والانسجام بين متعاملاتها وتسير أعمالها الادارية بكفاءة وفعالية، حيث عرفت المؤسسات العديد من التغيرات والتحديات الجديدة ومن بينها التغيرات التكنولوجية ولذلك سعت هذه المؤسسات من أجل تبني هذه التطورات من خلال انجاز اعمالها ومعاملاتها ووظائفها باستخدام المنصات الرقمية التي تتميز بالسرعة والدقة في الإنجاز،

وهي من الطرق الأكثر مرونة وفعالية ، وهذا ما جعل الجزائر من بين الدول التي بدأت في تطبيق الإدارة الإلكترونية في العديد من مؤسساتها بهدف عصنة كل القطاع الإداري، وإدخال التكنولوجيا الحديثة وتدريب الموظفين على استخدامها.

ومن خلال هذا عملت على تفعيل نظم متكاملة تتسم بالمرونة والفعالية هدفها الأساسي هو تسهيل العمل والاتصالات في الإدارة وإضفاء الشفافية في تعاملاتها وكذا تلبية احتياجات المستفيدين بأقل جهد وأقصر وقت ممكن ودون تكاليف.

وعكفت مديرية التربية لولاية المسيلة إلى استغلال التقنيات لإحداث تغييرات في مجالها الإداري وذلك عن طريق تحديث هيكلها والانتقال إلى الإدارة الإلكترونية لأنها أصبحت ضرورة حتمية لكي تستطيع التكيف مع بيئتها لذلك سعت بكل الطرق لتحقيقها وفق خطوات ومراحل مدروسة قصد انجاز تعاملاتها عبر المنصات الرقمية وعلى ضوء هذا المنطلق طرح الإشكال التالي:

كيف ساهمت المنصة الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة؟

1. تساؤلات الدراسة:

وتندرج تحت هذا الاشكال مجموعة من الأسئلة وهي كالتالي:

ما المقصود بالمنصة الرقمية "توظيف"؟

ما مدى استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة؟

ما مدى فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة؟

ماهي معوقات المنصة الرقمية "توظيف" في مديرية التربية لولاية المسيلة؟

2. فرضيات الدراسة

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين كفاءة وفعالية الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة.

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين جودة القرارات الإدارية في مديرية التربية لولاية المسيلة من خلال توفير معلومات وبيانات دقيقة وحديثة.

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في تعزيز الشفافية والمساءلة في الإدارة بمديرية التربية لولاية المسيلة.

3. أهمية الدراسة:

إن الدراسة العلمية والميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة من خلال المنصة الرقمية "توظيف" المسطرة من طرف وزارة التربية لرقمنة القطاع تسهم في تحسين وتفعيل الاتصال الإداري، ومن أجل الوقوف على كل هذه التطورات والتغيرات والإجراءات الإدارية الرقمية من حيث التفاعل والمشاركة بين إدارة مديرية التربية لولاية المسيلة ومستخدمي المنصة الرقمية توظيف من جهة أخرى، وضمان مواكبة التطورات الإدارية الرقمية الجديدة التي أصبحت ضرورة حتمية واقعية في الاتصال الإداري التنظيمي.

4. أهداف الدراسة

تهدف دراستنا من خلال معالجة هذا الموضوع إلى إبراز دور المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة ومعرفة مدى تأثيرها على الإجراءات الإدارية للموظفين ومستخدميها حسب الإستراتيجية المتبعة من طرف وزارة التربية والتعليم، وللوقوف على استخدامات المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة، وكذلك نهدف إلى إبراز مساهمة المنصة الرقمية "توظيف" في مديرية التربية لولاية المسيلة، إبراز فعاليتها في الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة.

كذلك نهدف من خلال هذه الدراسة إلى معرفة ماهي الآثار الإيجابية والسلبية للمنصة الرقمية "توظيف".

5. مبررات اختيار موضوع الدراسة

تكمن أسباب اختيار الموضوع في أسباب ذاتية وموضوعية ولعل من بين الأسباب الموضوعية التي دفعتنا إلى اختيار موضوع دور المنصات الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة لمعرفة ماهي مساهمة المنصة الرقمية "توظيف" واستخدمتها في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة، كما يعتبر هذا الموضوع من المواضيع الهامة والمثيرة، التي تستحق الدراسة والبحث كما يمكن أن يكون لهذا الموضوع تأثير كبير على البحث العلمي في المستقبل، ومحاولة إثراء البحث العلمي الأكاديمي بهذه الدراسة، وكذلك إرتباط موضوع الدراسة بتخصصنا وملائمته له، وأهمية موضوع المنصة الرقمية "توظيف" بسبب أنه ظاهرة جديدة في المؤسسات الإدارية الجزائرية.

أما الأسباب الذاتية فتتمثل في الرغبة الشديدة لدراسة جل المواضيع التي تتعلق بالمنصات الرقمية، ناهيك عن تلك المتعلقة بالتوظيف داخل المؤسسات الإدارية الجزائرية. ومن اجل التعرف على أهمية المنصات الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة سعيا منا لإفادة البحث العلمي.

6. المدخل النظري للدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه المتمثلة في دور المنصة الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة على نظرية الحتمية التكنولوجية التي أتى بها الباحث "مارشال ماكلوهان" والتي تهتم بدراسة وسائل الرقمية في ظل التطور التكنولوجي، يؤمن ماكلوهان بأن الاختراعات التكنولوجية المهمة هي التي تؤثر تأثيراً أساسياً على المجتمعات.

واعتبر ماكلوهان أن كل وسيلة اتصال تمثل امتداداً لإحدى حواسنا فمثلاً: الكتابة امتداد للبصر والراديو امتداد للسمع والتلفزيون امتداد للبصر والسمع معاً، و أن الوسيلة هي الرسالة اذ تؤثر طبيعة الوسيلة التي نستخدمها لنقل المعلومات على كيفية فهمنا لهذه المعلومات، فالمتوى ذاته قد يفسر بطرق مختلفة اعتماداً على الوسيلة المستخدمة، ومن خلال هذا صنف ماكلوهان وسائل الاتصال إلى ساخنة وباردة، بحيث اعتبر أن الوسائل الساخنة عالية المشاركة، ذات تأثير قوي ومباشر على المتلقي، مثل التلفزيون بينما الوسائل الباردة ذات المشاركة القليلة تترك مساحة أكبر للتفاعل والتفسير من قبل المتلقي مثل الكتب.

تشير نظرية ماكلوهان إلى أن الاتصالات الرقمية تمثل امتداداً هاماً لحواسنا، خاصة البصر والسمع، وتؤثر هذه الوسائل على طريقة تفاعلنا مع المعلومات التي نلتقها، والتي هي تشكيل ثقافتنا وسلوكنا بعدة طرق منها:

زيادة التواصل حيث سهلت الاتصالات الرقمية التواصل بين الناس بشكل كبير، وساهمت في خلق قرية عالمية مترابطة. كما أصبح نشر المعلومات ونقلها أسرع وأسهل من أي وقت مضى، مما أدى إلى زيادة مستوى الوعي والمعرفة لدى الأفراد، وتتيح الاتصالات الرقمية تفاعلاً أكبر بين المرسل والمتلقي مما يسمح بمشاركة الأفكار وتبادل الآراء بشكل أكثر فعالية، تنتج عنه تنوعات ثقافية إجتماعية جديدة بسبب سهولة التواصل والتفاعل وتغير الأنماط والسلوك، وعلى الرغم من ذلك أثارَت تقنيات الاتصال الرقمية مخاوف تتعلق بالخصوصية وأمان المعلومات لمستخدميها وذلك راجع إلى سبب سهولة جمع البيانات الشخصية والوصول إليها واستخدامها.

من خلال هذه النظرية لا ينفي ماكلوهان دور المحتوى في تحديد تأثير وسائل الاتصال، إلا أنه يؤكد على أهمية الوسيلة في تشكيل كيفية استقبال المحتوى وفهمه.

إذ تعتبر نظرية الحتمية التكنولوجية نظرية اختزالية تهدف إلى توفير صلة سببية بين التكنولوجيا التقنية وطبيعة المجتمع. يحاول ماكلوهان من خلالها أن يشرح مدى تأثير الفكر أو الفعل البشري بالعوامل التكنولوجية ولأن موضوع دراستنا يتمحور حول دور المنصة الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة تم وقع اختيارنا على نظرية التكنولوجيا الحتمية لمارشال ماكلوهان لأنها تخدم وتتوافق مع موضوع دراستنا.

(هلال مزاهرة، 2012، ص 361)

تعتبر النظرية التي جاء بها ألبرت مارشال ماكلوهان في الستينات من القرن العشرين من أكثر النظريات التي فسرت ووضحت الربط بين الرسالة والوسيلة الاعلامية والتأكيد على أهمية الوسيلة في تحديد نوع الاتصال وتأثيره.

يمكننا من خلال ذلك اسقاط نظرية الحتمية التكنولوجية بالقول أن وسائل الاتصال هي وسائل لنشر المعلومات، وهي جزء من سلسلة التقدم التكنولوجي الإلكتروني لأن الرقمنة جاءت بعد سلسلة من التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والذي اجبرتنا عن التخلي مبدئيا على بعض المعاملات الورقية في الإدارة التقليدية باعتبار أن التطورات تحتم على التقدم التكنولوجي، والذي أدى إلى ظهور الرقمنة ذلك تبعا للدول المتطورة والتوجه الى الادارة الرقمية المعاصرة التي تعتمد على الوسائل التكنولوجية وهذا ما دفع الجزائر لتسير على نفس النهج لمواكبة التطور الحاصل وجاء تحديث الرقمنة كحتمية للحاق بهذه التطورات التكنولوجية الحاصلة، وبما أن الاختراعات تؤثر على المجتمعات بدأ بالتنظيم الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، وهذا الذي نجده من خلال الرقمنة والتي أثرت على النظام السياسي والاجتماعي والثقافي والذي بدوره يؤثر على النظام الاقتصادي عن طريق الانجازات والاستثمارات في هذا المجال، وبالتالي يؤثر على كافة الأنظمة مما ويدفعها الى دخول لعصر التكنولوجيا التقنية من خلال اعتماد الرقمنة وتبني ادارة رقمية حديثة بالرغم من أنهم تعودوا على الإدارة التقليدية القديمة. (كمال الحاج، 2020، ص 119).

7. تحديد مفاهيم الدراسة

تحديد المفاهيم تعتبر خطوة أساسية في البحث العلمي ولا يمكن الاستغناء عنها لأنها تشكل قاعدة وخلفية ينطلق منها الباحث. وعليه سيتم تحديد مفاهيم هذه الدراسة والتي تدور حول دور المنصة الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة.

الدور:

لغة: الطبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعض وهو أيضا النوبة. (بن عروس محمد أمين، 2021، 554)

اصطلاحا:

نموذج يركز حول بعض الحقوق والواجبات، ويرتبط بوضع محدد المكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف من مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون، أو يعتنقها الشخص نفسه. وحسب علم الاجتماع التنظيم والعمل: " هو مجموعة الحقوق والواجبات التي يلتزم بها الفرد داخل التنظيم من خلال موقعه، ويتحدد الدور من خلال السلطة والمسؤولية والمساءلة". (فاروق مداس، 2003، ص120)

تعريف الاجرائي:

هو السلوك والموقف الذي يتوقع من فرد معين أدائه في مواقف محددة وفقاً للتوقعات والمتوقعات الاجتماعية والثقافية. أي انه سلوك يتضمن تفاعلات وتصرفات محددة تمثل دوره أو موقفه في تلك السياقات.

المنصة:

هي عبارة عن بوابة ويب تهتم بتقديم الخدمات التفاعلية التي تختلف وفق طبيعة ونشاط هذه المنصة إلى جانب المعلومات التي يتم تقديمها من خلالها أيضا. (أسماء نوري ومحمد عبود، 2021، ص1)

تعريف الاجرائي:

هو بنية أو نظام يوفر بيئة لتبادل المعلومات أو الخدمات بين مجموعة من المشاركين، وتتيح لهم التفاعل والتعامل مع بعضهم البعض بشكل فعال.

الرقمنة:

هي عملية تقنية تعمل على تحويل الصورة الورقية أو أي من الحوامل التقليدية للوثائق إلى صور الكترونية، فالوثائق المرقمنة تصبح وثائق الكترونية، وهي تهتم بكل الوثائق. (دلول شيماء، محمد عبود، 2023، ص03)

تعريف الاجرائي:

هي عملية تحويل المعلومات من شكلها التناظري التقليدي إلى شكل رقمي يمكن معالجته بواسطة أجهزة الكمبيوتر. أي عملية الرقمنة إجرائية تقنية تستخدم لتخزين، معالجة، ونقل المعلومات بشكل أكثر فعالية ودقة.

المنصة الرقمية:

هي عبارة عن منصة متاحة عبر التقنية ومسيرة بتوجهات الأعمال لإدارة وتحسين وكذا تقديم الخدمات الحكومية باستمرار عبر نقاط اتصال رقمية متعددة مثل متصفح الويب وتطبيق الهاتف المحمول لأصحاب المصلحة الذين يستفيدون من الخدمات. (وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، ص5)

التعريف الاجرائي:

هي بيئة أو نظام عبر الإنترنت يتيح للأفراد أو الشركات التفاعل والتعامل مع بعضهم البعض. حيث تعتمد هذه المنصات على تكنولوجيا الرقمنة لتوفير خدمات ومنتجات متنوعة، مثل التجارة الإلكترونية، والتواصل الاجتماعي، والحجز عبر الإنترنت، والتعليم عن بعد، والخدمات المالية الرقمية، وغيرها. اذ تقوم المنصات الرقمية بتوفير بنية تحتية تجعل التفاعل والتبادل بين المستخدمين سهلاً وفعالاً.

8. المنهج المتبع في الدراسة:

لقد قمنا باختيار المنهج الوصفي التحليلي لأنه من أهم المناهج المتبعة في الدراسات وكذلك الأكثر ملائمة لدراستنا فيما يخص المنصة الرقمية "توظيف" لأنه يعتمد على الوصف و تحليل ظاهرة استخدام المنصات الرقمية في التوظيف كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا يعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى أي تأثيرها وتأثرها بالوسط الذي هي فيه، إذ أننا وقع اختيارنا على هذا المنهج الوصفي التحليلي لأننا بصدد وصف حالة مستحدثة وظاهرة جديدة في التنظيم الإداري الجزائري بصفة عامة وهي منصة الرقمية "توظيف".

9. أداة جمع البيانات

تعتمد الدراسة الميدانية لمديرية التربية لولاية المسيلة على أداة الاستبيان من اجل وصف وتحليل النتائج.

10. مجتمع البحث والعينة

يمثل مجتمع والعينة في بحثنا 135 موظف داخل مديرية التربية لولاية المسيلة، وكانت عينة مجتم البحث 55 استمارة استبيان لكل موظف استرجع منها 40 استمارة استبيان.

11. مجال الدراسة

يتمثل في المكان وهو مديرية التربية بولاية المسيلة اما التحليل الزماني الذي تتم فيه الدراسة فهو خلال الموسم الجامعي 2024/2023 والمجال البشري الذي يتمثل في الموظفين بمديرية التربية لولاية المسيلة.

12. الدراسات السابقة:

الدراسات باللغة العربية

الدراسة الأولى:

بعنوان "واقع المنصات الرقمية في نظام التعليم المدمج بالجامعة الجزائرية"، دراسة ميدانية لطلبة قسم علوم الاعلام والاتصال، جامعة محمد بوضياف لسارة موسى وسارة سفاري، لموسم 2023/2022 بجامعة المسيلة.

بإشكالية تمثلت في: ما هو واقع استخدام الطلبة الجامعيين للمنصات الرقمية في نظام التعليم المدمج؟

تندرج تحتها مجموعة من التساؤلات وهي كالآتي:

ما هي أنماط استخدام طلبة جامعة المسيلة للمنصات الرقمية في نظام التعليم المدمج؟

ما هي دوافع استخدام طلبة الجامعة للمنصات الرقمية في نظام التعليم المدمج؟

ماهي الإشاعات المحققة لدى استخدام طلبة المسيلة للمنصات الرقمية في نظام التعليم المدمج؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

التعرف على عادات وأنماط استخدام طلبة جامعة المسيلة للمنصات الرقمية في نظام التعليم المدمج.

التعرف على دوافع استخدام طلبة جامعة المسيلة للمنصات الرقمية في نظام التعليم المدمج.

إبراز الإشاعات المحققة لدى استخدام طلبة الجامعة. معرفة مدى التفاعل.

معرفة مزايا التعليم المدمج عبر المنصات الرقمية المتاحة لدى طلبة قسم علوم الاعلام والاتصال.

أداة جمع البيانات: هي استمارة الاستبيان.

النتائج المتوصل لها:

إبراز مدى استخدام الطلبة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة للمنصات الرقمية في نظام التعليم المدمج ومدى

فاعلية الرقمنة ونجاحها في تعزيز التواصل وتبادل الأفكار.

التعقيب:

تشابهت درستنا مع هذه الدراسة في المتغير الأول وهو المنصات الرقمية وكذلك في المنهج المتبع وطريقة جمع

البيانات وتحليلها.

واختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في الأهداف فهي تهدف إلى تسليط الضوء على دور المنصات الرقمية في نظام التعليم المدمج.

أما دراستنا فتهدف إلى تبيان دور المنصات الرقمية في مديرية التربية لولاية المسيلة وجه الاستفادة من خلال عناصر المنصات الرقمية، وأهمية استخدام المنصات الرقمية في المؤسسة الادارية.

وقد استفدنا من هذه الدراسة في تعميق معرفتي بالمنصات الرقمية ووفرت لي فهم عميق للمفاهيم الأساسية الخاصة بالمنصات الرقمية وكذلك ساعدتني في تحديد أهدافي كما اثرت بشكل إيجابي في أسلوب العمل هذه الدراسة.

الدراسة الثانية:

دراسة الطالب بلقاسم بعداش بعنوان: "دور الرقمنة في تحسين الأداء الإداري" دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الموسم الجامعي 2020/2021 بالمسيلة.

وتمثلت إشكالياتها في: كيف ساهمت الرقمنة في تحسين الأداء الإداري؟ وتندرج تحتها مجموعة من التساؤلات:

ما المقصود الرقمنة؟

ما المقصود بالأداء الإداري؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

تسليط الضوء على مفهوم جامع للرقمنة.

إبراز فعالية الرقمنة في تحسين الأداء الإداري.

منهج الدراسة: تم استخدام في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاداة المستخدمة هي المقابلة المباشرة مع موظف متخصص في المصلحة.

حيث توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من نتائج وهي: إبراز دور الرقمنة في تحسين الأداء الإداري في الجامعات وتطبيق الأسس الخاصة بالرقمنة في مختلف إداراتها بهذا تسهل العمل على (الأساتذة، الموظفين، الطلبة) في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

التعقيب:

وتشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في تحديد دور المنصات الرقمية في المؤسسات الإدارية وإبراز دور وفعالية المنصات الرقمية.

واختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في انها تطرقت الى المنصات الرقمية في الجامعة خاصة بالأساتذة، الطلبة، الموظفين. اما دراستنا سنتطرق فيها الى دور المنصة الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري داخل مديرية التربية بولاية المسيلة، بحيث تعتبر دراستنا تناولت موضوع جديد على الساحة البحثية وهو المنصة الرقمية "توظيف" وهي طريقة جديدة ومختلفة لتوظيف في المؤسسات الادارية.

وقد استفدنا من هذه الدراسة في تحديد المفاهيم الأساسية الخاصة بالاتصال الإداري المؤسساتي كذلك ساعدتني في تحديد المنهج المتبع وتحليل النتائج بفعالية أكبر، كما اثرت بشكل إيجابي في أسلوب العمل هذه الدراسة.

الدراسة الثالثة:

بعنوان: أثر التوجه نحو الرقمنة وفاعليته على الاتصال داخل المؤسسة دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة المسيلة من إعداد الطالب صالح لبعير وهي مذكر مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم الاعلام والاتصال تخصص صحافة مكتوبة للموسم الجامعي 2020/2019 بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، تهدف الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر التوجه نحو الرقمنة، ومنه تندرج الأسئلة الفرعية التالية:

إلى ما مدى تساهم الإمكانيات التقنية والمادية والبشرية التي تملكها الجامعة لتبني التوجه نحو الرقمنة.

ما هي الاحتياجات التي يمكن للطلاب الجامعي من التوجه نحو الرقمنة والاستفادة منها في جامعة المسيلة.

ما مدى تقييم الطلبة للتوجه نحو الرقمنة في الجامعة.

ولغرض انجاز الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يلائم مع طبيعة الدراسة

أما فيما يخص أداة جمع بيانات الدراسة تم باستخدام الاستبيان وتوزيعها على طلبة جامعة المسيلة والتي تمثل مجتمع الدراسة أما فيما يخص عينة الدراسة فقد تم استخدام العينة بطريقة عشوائية على الطالبة ولقد توصلوا في نتائج هذه الدراسة على جملة من النتائج تمثلت في:

تشجيع على تطبيق التكنولوجيا لتحقيق التقدم والرقي التكنولوجي وضمان تقديم أفضل للخدمات العامة تحسين مستوى دور الخدمات.

تأمين سرية المعلومات للمستخدمين.

التعقيب على الدراسة

إن الدراسة ركزت على قطاع واحد فقط وهو قطاع التعليم العالي مما يجعل هذه الدراسة غير قابل للتعميم على القطاعات الاخرى مثل التربية والتعليم.

كما ساعدتني هذه الدراسة في تحديد بعض المفاهيم الأساسية للموضوع وبناء خطة البحث اما في الجانب النظري وكذلك الحصول على مراجع ومصادر في جانب الخاص بالرقمنة.

كما تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في تطورها الى عنصر الرقمنة ودراسته داخل المؤسسة العمومية، كما تتفق درستنا مع هذه الدراسة في جانب المنهج المتبع فكل من الدراستين تم الاعتماد فيهما على المنهج الوصفي التحليلي واستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في الأهداف التي قامت عليها الدراسة، بالإضافة إلى أننا قمنا بدراسة الميدانية للمنصات الرقمنة داخل مؤسسة إدارية عمومية الا وهي مديرية التربية لولاية المسيلة وفي تاريخ وزمان اخرين. اما هذه الدراسة فقط تمت دراستها في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة لعينة من طلبة الجامعيين الذين يزاولون دراستهم بجامعة المسيلة.

وقد استفدنا من هذه الدراسة في تحديد المفاهيم الأساسية الخاصة بالرقمنة داخل المؤسسة الإدارية كذلك زودتني هذه الدراسة بمعلومات وبيانات مكنتني من تحديد استراتيجيات وخطط لنجاح هذه الدراسة المنهج المتبع وتحليل النتائج بفعالية أكبر، كما اثرت بشكل إيجابي في أسلوب العمل هذه الدراسة.

الدراسات باللغة الأجنبية:

دراسة بعنوان دور الاتصال الرقمي في تطوير العمل الإداري في المؤسسات التعليمية العالي

The role of digital communication in developing administrative work in higher education institutions article

وهي مجلة الدولية للبيانات وعلوم الشبكات قسم التسويق كلية إدارة الاعمال جامعة عمان الأردن من اعداد فوزي خالد علي وآخرون وتهدف الى التعرف على فوائد استخدام التقنيات الرقمية في عمليات وأنظمة المؤسسات الإدارية وفهم مسالة الاتصال الرقمي في الاتصال الإداري وتسعى هذه الدراسة الى حل إشكالية التي تمثلت في الى أي مدى يمكن للاتصالات الرقمية تطوير العمل الإداري في مؤسسات التعليم العالي بالأردن؟ ولغرض انجاز الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يلائم مع طبيعة الدراسة

أما فيما يخص أداة جمع بيانات الدراسة تم باستخدام الاستبيان وتوزيعها على طلبة جامعة الأردن ولقد توصلوا في نتائج هذه الدراسة على جملة من النتائج تمثلت في:

ان الاتصال الرقمي يؤثر في تطوير العمل الإداري في مؤسسات التعليم العالي.

البنية التحتية الرقمية تسهم في تطوير الاتصال الإداري التقليدي داخل المؤسسات.

إن الدراسة ركزت على قطاع واحد فقط وهو قطاع التعليم العالي بالأردن مما يجعل هذه الدراسة غير قابل للتعميم على القطاعات الأخرى.

كما ساعدتني هذه الدراسة في تحديد بعض المفاهيم الأساسية للموضوع اما في الجانب النظري وكذلك الحصول على مراجع ومصادر في جانب الخاص بالرقمنة.

كما تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في تطرقها الى عنصر الرقمنة ودراسته داخل الاتصال الإداري داخل المؤسسات، وكذلك تتفق درستنا مع هذه الدراسة في جانب المنهج المتبع فكل من الدراستين تم الاعتماد فيهما على المنهج الوصفي التحليلي واستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

التعقيب

وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في الأهداف التي قامت عليها الدراسة، بالإضافة إلى أننا قمنا بدراسة الميدانية للمنصات الرقمنة داخل مؤسسة إدارية عمومية الا وهي مديرية التربية لولاية المسيلة بالجزائر وفي تاريخ وزمان اخرين. اما هذه الدراسة فقط تمت دراستها في جامعة الاردن لعينة من طلبة الجامعيين الذين يزاولون دراستهم بجامعة الاردن.

وقد استفدنا من هذه الدراسة في تحديد المفاهيم الأساسية الخاصة بالرقمنة داخل القطاع المؤسساتي ، كما ساعدتني هذه الدراسة في تحسين مهاراتي في البحث العلمي الاكاديمي ومنحتني فكرة شاملة لموضوع الدراسة ، كما اثرت بشكل إيجابي في أسلوب العمل هذه الدراسة.

13. صعوبات الدراسة:

واجهتنا العديد من الصعوبات باعتبار ان المنصة الرقمية "توظيف" تقنية حديثة في التوظيف استحدثتها وزارة التربية الوطنية الجزائرية وبالتالي انعدام بحوث أكاديمية او علمية حولها.

ضيق الوقت وقلة المصادر والمراجع التي تتحدث عن المنصات الرقمية لتوظيف.

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، باتت المنصات الرقمية أدوات أساسية لتحسين التواصل داخل المؤسسات الإدارية. فهي توفر قنوات تفاعلية فعالة من خلالها تستطيع المؤسسات العمومية الإدارية ان تصل بين مختلف اقسامها الإدارية والموظفين داخل المنظمة، وتتواصل بها مع عملائها وشركاءها خارج المؤسسة والتي تعمل على تعزيز مشاركة الموظفين في صنع القرار، وتساهم في إنجاز المهام بكفاءة وفعالية.

كما تعتبر المنصات الرقمية من الأدوات الحديثة التي تحدث تحولاً كبيراً في عالم الاتصال الإداري. حيث توفر هذه المنصات الرقمية بيئة إلكترونية لتبادل المعلومات وتسهيل التفاعل بين الفرق والأقسام في السياق الإداري، كما يعكس استخدامها تقدم وتحسين في كفاءة العمليات الاتصالية والإدارية وتعزيز الفعالية في المؤسسات الادارية.

اذ تعتبر المنصات الرقمية ثورة في مجال الاتصال الإداري داخل المؤسسات الادارية، حيث تسهم في تحسين كفاءة وفعالية التواصل فيها. وهذا من خلال استخدامها بشكل فعال، لتحقيق أهدافها، وستتطرق في هذا الفصل الى ثالث مباحث خصص في المبحث الأول لمدخل الى المنصات الرقمية والذي تطرقنا فيه الى ثلاث مطالب الأول حددنا فيه مفهوم المنصات الرقمية ونشأتها اما الثاني تطرقنا فيه الى خصائص وأنواع المنصات الرقمية اما المطلب الثالث فقد خصص الى أهمية واهداف المنصات الرقمية.

وخصصنا المبحث الثاني لمدخل الى الاتصال الإداري وتطرقنا فيه الى أربعة مطالب خصص الأول لمفهوم الاتصال الإداري والثاني الى خصائص وعناصر الاتصال الإداري اما المطلب الثالث تطرقنا فيه الى أهمية واهداف الاتصال الإداري اما المطلب الأخير فقد تطرقنا فيه الى معوقات الاتصال الإداري.

وفي المبحث الثالث تطرقنا الى مساهمة المنصات الرقمية في الاتصال الإداري والذي تندرج تحته أربعة مطالب الأول خصص الى وظائف المنصات الرقمية في الاتصال الإداري والثاني خصص الى متطلبات تطبيق الإدارة الرقمية والثالث خصص الى مجالات تطبيق الإدارة الرقمية في المؤسسات الإدارية. واما المطلب الرابع والأخير فقد خصص لفعالية المنصات التوظيف الرقمية.

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: مدخل الى المنصات الرقمية

تلعب المنصات الرقمية دورًا حيويًا في تفعيل وتيسير تبادل المعلومات وتحسين التواصل بين الأقسام المختلفة، وتعزيز الفعالية والشفافية في إدارة العمليات الإدارية، وسنتطرق في هذا المبحث الى أربع مطالب سنحدد في المطلب الأول مفهوم المنصات الرقمية نشأتها اما المطلب الثاني سنتحدث عن خصائص ووظائف المنصات الرقمية ويليه المطلب الثالث سنحدد فيه أهمية وأهداف المنصات الرقمية والمطلب الرابع سنحدد إيجابيات وسلبيات المنصات الرقمية.

المطلب الأول: مفهوم المنصات الرقمية

1. تعريف المنصات الرقمية

تعرف المنصات الرقمية بأنها تقنية تعتمد على تكنولوجيا الإنترنت ومزيج من العرض التقني والتجاري للوصول إلى عالم الخدمات التفاعلية التي يمكن بثها أو توفيرها على الخط، وقد تكون مدفوعة أو مجانية، وقد يكون الوصول إليها محدودًا أو ليس محدودًا، كما تعتمد هذه المنصات على تطوير مجتمع من المستخدمين مع مشغل المنصة بإنشاء رابط مباشر رسمي يتحدد في عقد مع الفرد. (دعاء احمد، العدد 41) منصة الرقمية أو الإلكترونية تعرف بأنها البيئة التفاعلية التي تقوم بتوظيف جميع التقنيات المختلفة المرتبطة بالويب كما تجمع المنصة الإلكترونية بين مميزات أنظمة المحتوى وبين شبكات التواصل الاجتماعي المختلفة مثل تويتر فيسبوك وغيره. (منى عبد الله، portal.arid.my، 2020)

هي تحويل المعلومات الخاصة بأي كيان معلوماتي محدد أو مجموعة من الكيانات من الشكل التناظري إلى الشكل الرقمي، كرقمنة كتاب أو مجموعة إحدى المكتبات. ونجد هذا الاستعمال في الكثير من مشروعات الرقمنة التي تقوم بتنفيذها المكتبات وغيرها من المؤسسات، وذلك بهدف جعل المجموعات التناظرية قابلة للوصول إليها والتعامل معها عن طريق الإنترنت أو لحفظ الوثائق التي تهددها أخطار الدمار المادي في شكلها الورقي الى شكل رقمي. (حشمت قاسم، 2011، ص148)

2. المنصة الرقمية "توظيف"

وفق صدور القرار الوزاري رقم 1259 المؤرخ في 21 أغسطس 2022 تم إطلاق المنصة الرقمية "توظيف" لتوظيف الأساتذة المتعاقدين في الجزائر، وهي منصة رقمية أطلقتها وزارة التربية والتعليم الوطنية تسعى من خلالها إلى تسهيل كل من عملية توظيف الأساتذة المتعاقدين في قطاع التعليم، والإجراءات الإدارية المتعلقة بها، إذ تمكن المترشحين من التقديم للوظائف الشاغرة ، ومتابعة سير هذه العملية، مما تساهم في تنظيم وإدارة عملية التوظيف بشكل أكثر فعالية وكفاءة ، وهذا يعمل على تقليل من الإجراءات الإدارية الورقية ، نتيجة توفرها على قاعدة بيانات مركزية تحوي جميع المعلومات المتعلقة بالمقدمين للوظائف مما يسهل الوصول للبيانات وإدارتها

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

بفعالية، لتحليلها والحصول على إحصاءات دقيقة وموثوقة ،يمكن من خلالها إتخاذ القرارات تتحقق بها شفافية عملية التوظيف وتضمن عدالة الفرص بين المتقدمين.

3. نشأة المنصات الرقمية

على الرغم من قلة عدد المنصات الرقمية التي كانت متواجدة على شبكة الأنترنت منذ أواخر القرن العشرين ومحدودية وظائفها وخدماتها والتي اقتصر على عرض محتوى وإطلاع المستخدم على المنتجات والخدمات ووصل المستهلك بالخدمة أو المنتج، إلا أنه مع مطلع القرن الحادي والعشرين الذي أحدث فيه التطور التكنولوجي تغييرا جذريا في تصور الشركات والأفراد وإدراكهم لأهمية المنصات الرقمية فقد استقطبت هذه الأخيرة اهتمام الفاعلين الاقتصاديين من منتجين ومستهلكين ووجهت تركيزهم نحوها ويتجلى ذلك في مراكز التسوق التي كانت تربط بين المستهلكين والتجار والصحف التي كانت تصل بين المشتركين والمعلنين. (دلول شيماء، بن طيبة خلود، 2023، ص6)

وما تغير خلال القرن الحادي والعشرين هو أن تكنولوجيا المعلومات قللت بشكل كبير الحاجة إلى امتلاك البنية التحتية المادية والأصول، كما سهلت تقنية المعلومات بشكل كبير من إمكانية إنشاء نطاق المنصات وتوسيعها وجعل أرباحها أقل من تكليف إنشائها، الشيء الذي يسمح بمشاركة ناعمة وسلسلة تقوي التأثير الشبكي وتعزز القدرة على التقاط وتحليل وتبادل كميات هائلة من البيانات التي تزيد من قيمة المنصة للجميع. وتجدر الإشارة إلى أن لفظ منصة قد ظهر في القرن الخامس عشر وفق قاموس الأكاديمية الفرنسية بينما تم تداوله فيما بعد في مجال السياسة والعمل النقابي في اللغة الإنجليزية للولايات المتحدة أما فيما يخص الكلمة بمعناها الخاص المتداول في مجال الأنترنت والتكنولوجيا الرقمية الدال على المنصات الرقمية فقد ظهر هذا الاسم مع التحول الذي طرأ على مجموعة من الشركات العالمية مثل شركة أمازون. (نفس المرجع)

المطلب الثاني: خصائص وأنواع المنصات الرقمية

تمثل المنصات الرقمية في مجموعة متنوعة من التقنيات والأدوات التي تهدف إلى تسهيل التفاعل وتبادل المعلومات في بيئة إلكترونية. تتميز هذه المنصات بخصائص ووظائف تشمل التواصل الفعال، وتنظيم البيانات، وتسهيل الوصول إلى المعلومات. كما تُمكن هذه المنصات من تنظيم العمليات الإدارية، وتحسين تنسيق الجهود بين الفرق، وتعزيز الشفافية في التبادل الإداري.

1. خصائص المنصات الرقمية

تعتبر المنصة الرقمية بيئة إلكترونية حيث يتم تقديم الخدمات والمنتجات عبر الإنترنت، وتتميز بخصائص تجعلها جذابة للمستخدمين والشركات على حد سواء. تشمل هذه الخصائص التوفر على مدار الساعة والوصول العالمي، إلى جانب القدرة على التخصيص والتفاعل الفعال مع المحتوى والخدمات. كما تتميز المنصة الرقمية بالسرعة والفعالية في تقديم الخدمات، والقابلية للتكيف والتطوير المستمر، بالإضافة إلى جمع البيانات والتحليل

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

لتحسين تجربة المستخدم وتقديم خدمات مخصصة بشكل أفضل. كما تعمل على حماية البيانات التي توفرها المنصة الرقمية لضمان خصوصية وأمان المستخدمين ويمكن ان نلخص خصائص المنصات الرقمية كالتالي:

التفاعلية: تتيح المنصات الرقمية بيئة تفاعلية بين المنتج والمستهلك حول المحتوى المراد من خلاله تسخير أساليب تقنية للتفاعل سواء زمنيا أو مكانيا.

المرونة: تعطي المنصات الرقمية للمستهلك فرصة للعودة لمحتوياتها في أي زمان ومكان من جهة أما من جهة أخرى فتوفر التنوع في محتوياتها الرقمية المواكبة للموضوعات العمرية.

التنوع في عرض المحتوى: تسعى المنصات الرقمية لعرض محتويات رقمية غنية باستخدام عدة طرق للعرض التي تعزز إثارة الانتباه لدى المستهلكين.

التواصل: أي الاتصال بين المنتج والمستهلك من خلال استخدام تقنيات تكنولوجية حديثة.

تخفيض التكاليف: بحيث ان المنصة الرقمية تحقق تخفيضا كبيرا في تكاليف المعاملات بما في ذلك تكاليف (دلول شيماء واخرون، 2023، ص7)

كما تتميز المنصات الرقمنة عن غيرها من المنصات التكنولوجيات الأخرى بالخصائص التالية:

تقليل الوقت: فالتكنولوجية تجعل كل الأماكن الكترونيا متجاورة ومتزامنة.

تقليل المكان: تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها بيسر وسهولة دون الحاجة لتخزينها في الواقع.

اقتسام المهام الفكرية مع الآلة: نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث ونظام الذكاء الصناعي، مما يجعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.

تكوين شبكات الاتصال: تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا ما يسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى.

التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة

التزامية: وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت

اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والانترنت. مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الانترنت.

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

قابلية التوصيل: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة.
قابلية التحرك والحركية: أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته، أي من أي مكان.
الجماهيرية: وتعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة.

الشيوع والانتشار: وهو قابلية هذه الشبكة التوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم.
العالمية والكونية: وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا الرقمية حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم. (نجلاء احمد، 2013، ص20)

2. أنواع المنصات الرقمية:

تتنوع وتتميز المنصات الرقمية حسب استخداماتها وكل نوع منها يلي احتياجات معينة ويساهم في العديد من أنشطة المستخدمين وهناك العديد من الأنواع نذكر منها:

-منصة الرقمية للإعلام والاتصال:

يوجد العديد من المنصات المتصلة التي يتم تحرير المحتوى الاتصال والإعلام فيها مثل المنصات الأخبار البرامج الألعاب، وسائل التواصل الاجتماعي.

-منصات الرقمية للتسوق:

هي منصات تقع تحت مظلة التجارة الإلكترونية يتم تجميع السلع أو الخدمات أو مشاركة المنتجات المنسقة من مزودين متعددين لعرضها وبيعها عليها.

-المنصات الرقمية الإخبارية:

هي منصات رقمية قامت بإنشائها وكالات الأنباء الإعلامية قصد الانتقال أو القفز بالعمل الصحفي الراقي مستوياته.

-منصات الرقمية للتسلية:

هي منصات يمكن الدخول إليها وتوزيع وعرض ومشاركة المحتوى مثل الموسيقى أو مقاطع الفيديو، أو الصور، أو الألعاب عبر الانترنت والوصول إليها بشكل سريع وعند الطلب.

منصات الرقمية للتعليم:

منصة تعليم رقمي وهو تطبيق البرمجيات الذي تقوم على نظام إدارة التعلم مثل مودل. (سعيدة فريد، 2020،

ص371-378)

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

منصات الرقمية للتوظيف:

منصات التوظيف الرقمية ويطلق عليها أيضا المواقع أو الأراضيات الالكترونية، فهي منتشرة على نطاق واسع في الانترنت، بحيث تلعب دور الوسيط بين الباحث عن العمل، وبين الشركة التي تبحث عن موظفين، فهي عبارة عن موقع شبكي لاستقطاب الكفاءات العالمية، وتمكن هذه المنصات الزوار والباحثين عن الوظائف التقدم للوظائف الشاغرة، متابعة حالة الطلب التواصل مباشرة مع مسؤولي التوظيف متابعة تفاصيل المقابلات وخدمات أخرى متعلقة بإجراءات التقديم من الوظائف.

تتميز أغلب المنصات بالبساطة وسهولة الاستخدام، فيمكن للمستخدم البحث عن وظائف شاغرة دون الحاجة إلى التسجيل ومع ذلك، في حالة قيامه بذلك سيكون قادراً على إنشاء وحفظ ملف تعريف خاص به على شبكة الإنترنت بعد استيفاء بيانات النموذج، ثم اختيار اسم مستخدم وكلمة مرور، وبعدها يتم إرفاق سيرته الذاتية والتي يستطيع استخدامها كل مرة يقوم فيها بالتقدم لشغل وظيفة شاغرة. (سعيد فريدة وآخرون، 2020، ص ص: 371-378)

المطلب الثالث: أهمية واهداف المنصات الرقمية

تهدف المنصات الرقمية إلى تسهيل الاتصال وتبادل المعلومات، وتعزيز التفاعل الاجتماعي والاقتصادي، وتشجيع الابتكار وتطوير الحلول الإبداعية، بالإضافة إلى توفير فرص الأعمال والتسويق عبر الإنترنت. كما تلعب هذه الأهداف دوراً رئيسياً في تحويل العديد من الجوانب في مجتمعاتنا اليوم نحو العصر الرقمي.

1. أهمية المنصات الرقمية:

تكتسي المنصات الرقمية أهمية بالغة لمستخدميها تعود إلى ما يلي:

- إمكانية الوصول إليها فالمنصات تسمح للمستهلكين بالوصول إلى المحتوى في أي وقت وفي أي مكان.
- تمكن المؤسسات من الوصول إلى جمهور عريض وفي وقت قياسي.
- انخفاض التكاليف وسهولة الاستخدام والمرونة وتحسين الاتساق في توصيل المحتوى والتحديث الفوري

وضمن الاتساق في الإصدارات. (وفاء حرمة، سيف الدين تلي، 2022، ص 45)

يعتبر الاتصال الإداري في المؤسسات والمنظمات والمنشآت العمومية من أهم مقومات الإدارة بصفة عامة وخاصة إذ انه أصبح ضرورة أساسية وحاجة ملحة لأي عمل إداري لتسيير الأعمال وبناء العلاقات. كما تسمح المنصات الرقمية بتوفير المحتوى في وضعين، حيث تسمح للعملاء بتوفير المحتوى للمستهلكين أو تقاسم هؤلاء المحتوى، والتواصل والتعاون ما يوفر قاعدة انطلاق الأفكار جديدة من اجل المساهمة في تطوير المهارات الرقمية الحديثة.

وهذا بهدف إزالة الحواجز والعوائق أمام التواصل، وتعزيز التفاعلات الاجتماعية. مما يساعد على فتح قنوات للحوار بين المطورين والجمهور؛ الذي بدوره يسمح بتقديم فرص أكثر للابتكار والتغيير من قبل هؤلاء المطورين.

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

فالمنصات الرقمية تسمح لمستخدميها بالوصول إلى المحتوى في أي وقت وفي أي مكان وتمكن المنظمات أو المؤسسات من الوصول إلى جمهور عريض. (زربي سوسن، وآخرون، 2018، ص 89)

2. أهداف المنصة الرقمية:

- __تنوع أهداف المنصات الرقمية باختلاف أنواعها ومجالات استخدامها، وبشكل عام تهدف المنصة الرقمية إلى:
 - __دعم وتبسيط وتسهيل عمليات إنشاء المؤسسات والاستثمارات.
 - __تحسين التواصل بين المؤسسات والمستثمرين والإدارة الاقتصادية.
 - __ضمان شفافية الإجراءات وطرق معالجة ملفات الادارية.
 - __سرعة معالجة ملفات الادارية والتحقيق فيها من قبل المصالح المعنية في المؤسسة.
 - __السماح للمستخدمين بمتابعة سير ملفاتهم عن بعد.
- تحسين الخدمة العامة من حيث المواعيد النهائية وتفعيل أداء وجودة الخدمة المقدمة من طرف المؤسسة لمستخدمين المنصة الرقمية.
- __تحسين الأداء الداخلي للمصالح العامة داخل المؤسسة وجعلها أكثر توافراً وأسهل في الوصول إليها بالنسبة للمستخدمين.
- __تنظيم التعاون الفعال بين الخدمات الإدارية داخل المؤسسة، كما تسمح بالتبادل المباشر والفوري بين الإدارات والهيئات المعنية. (المنصة الرقمية للمستثمر، الجزائر)
- وبهذا يمكن تلخيص أهدافها الرقمية فيما يلي:
 - ✓ تسهيل التواصل والتفاعل بين المستخدمين.
 - ✓ توفير خدمات ومحتوى متنوع للمستخدمين.
 - ✓ جذب الجمهور وزيادة الانتشار والتأثير.
 - ✓ تحليل البيانات واستخدامها في تحسين الخدمات وتجربة المستخدم.
 - ✓ تحقيق الربح من خلال الإعلانات أو الاشتراكات أو المبيعات المباشرة.
 - ✓ بناء مجتمعات عبر الإنترنت وتشجيع التفاعل والتعاون بين أعضائها.
 - ✓ تقديم حلول تقنية تلبي احتياجات ومتطلبات السوق والمستخدمين.

المبحث الثاني: مدخل الى الاتصال الاداري

تعتمد المؤسسات الإدارية الى تحقيق أهدافها وتطوير أدائها داخل المنظمة على الاتصال الإداري اذ يعد أداة لا غنى عنها في إدارة المؤسسات الإدارية من اجل تعزيز التواصل الفعال عبر القناة أو الوسيلة المناسبة وتحقيق وتحسين الأداء العام وخلق بيئة عمل إيجابية تعزز الابتكار والتعاون. لذا، يجب على الإدارات في المؤسسات

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

التنظيمية السعي الى تطوير مهارات الاتصال وتحسين قنواته لضمان تحقيق أفضل النتائج الممكنة. ولهذا سنتطرق الى تحديد مفهوم الاتصال الإداري وخصائصه وأهميته.

المطلب الاول: مفهوم الاتصال الاداري

يعتبر تعريف الاتصال بصفة عامة من الصعوبة بمكان إن لم يكن في حكم المستحيل ونظراً لأهمية الاتصالات فإننا سنحاول إلقاء بعض الضوء على مفهوم الاتصال ثم الاتصالات الإدارية فالاتصال يُعرف بأنه "إرسال واستقبال المعلومات بين الناس".

ويُعرف الاتصال بأنه "عملية مشاركة آراء ومعتقدات ومعلومات واتجاهات الآخرين الفكرية مع آرائنا ومعتقداتنا ومعلوماتنا واتجاهاتنا الفكرية".

وقد حدد علماء الإدارة معنى الاتصالات الإدارية الاتصالات كعملية إدارية بجوانبها الاجتماعية والسلوكية تعني توفير كافة البيانات وسائر المعلومات اللازمة لاستمرار العملية المذكورة عن طريق تجميعها ونقلها أو تبادلها أو إذاعتها بحيث يتيسر لفرد أو جماعة إحاطة آخرين بأمور ومسائل يجهلونها، مع التأثير في سلوكهم أو تعديلهم أو توجيهه وجهة معينة يشاؤها المرسل، على أن تتم عملية الاتصال في صورة متبادلة عن طرفيه وليس من طرف واحد. (طلق عوض الله وآخرون، 2007، ص 272)

هو تلك العملية التي تهتم بإيصال المعلومات الهامة والقرارات لجميع أفراد المؤسسة عن طريق متابعة وصول المعلومات وتهوين عقبات وصعوبات وصولها باستخدام وسائل شفاهية أو كتابية أو إلكترونية بالإضافة إلى تقييد ومتابعة أي اتصال من خارج المؤسسة وبهذا المحافظة على المدخلات والمخرجات من المعلومات بوسائل اتصالية منظمة لأهمية الاتصال الإداري تجعله المحفز الأساسي في أي مؤسسة أو منظمة لأنه من الضروريات

"الاتصال الذي يتم بين الأفراد داخل أي مؤسسة ودراسة العلاقة التي تنظم قيامهم بالأعمال المنوطة بهم من خلال النظام المعمول به داخل كل مؤسسة". (رويم فائزة، 2012، ص 28)

أي أن الاتصال الإداري هو عملية تبادل المعلومات والأفكار والمعاني بين الموظفين في المنظمة من أجل إيجاد فهم مشترك وثقة تجعل منهم وحدة عضوية لها درجة من التكامل تسمح بقيامهم بنشاطهم في المنظمة بصورة تحقق أهدافها وقد يحدث ذلك وفق التنظيم الرسمي أو غير الرسمي.

ومن هذا يمكن القول بأنه لا يمكن لأي مؤسسة أن تنشأ وتستمر دون اتصال يجري بين أعضائها، ولهذا فإن عملية الاتصال تسعى لتحقيق الترابط في التفكير والاتجاهات بين الأفراد العاملين داخل المؤسسة مما يؤدي إلى تحقيق التعاون وتوجيه الجهود نحو الأهداف التي تولد بدورها حافزاً للأفراد العاملين فيها. (لبعير صالح، 2020، ص 28)

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

المطلب الثاني: خصائص وعناصر الاتصال الإداري

يتميز الاتصال الإداري بمجموعة من الخصائص التي تبني طبيعته وبذلك يكون فعال وقادر على توصيل الخطاب إلى المتلقي سواء جمهور داخلي (موظفين وعمال) أو خارجي منظمات مؤسسات وشركات وتنظيمات ومن بين هذه الخصائص التي تميزه هي:

1. خصائص الاتصال الإداري

يمتاز الاتصال الإداري بعدة خصائص من بينها ما يلي:

تتضمن عملية الاتصال بين المرسل والمستقبل الأول يؤثر والآخر يتأثر ولا تتوقف عملية الاتصال على هذا الحد بل قد يتبادل الطرفان الأدوار بينهما وبذلك فإن عملية الاتصال متغيرة من حيث الزمان والمكان، أي أن عملية الاتصال عملية ديناميكية. " وعليه الاتصال عملية تشاركية يتشارك هذا المرسل والمستقبل في الأفكار نتيجة ذلك التفاعل الذي يحدث بين المصدر والمتلقي بحيث يصبحون مشتركون في تلك المعلومات أو الخبرات.

الاتصال عملية مستمرة الاتصال يشتمل على سلسلة من الأفعال التي ليس لها بداية ولا نهاية محددة أي أنه دائم التغيير والحركة، فيستحيل مسك الاتصال وإيقافه والقيام بدراسته لكونه يتغير، فلا يمكن إعادة الاتصال تماماً كما هو لأنه مبني على علاقات متداخلة بين الناس وبيئات الاتصال والمهارات والمواقف والتجارب والمشاعر التي تعزز الاتصال.

وعليه فالالاتصال لا نهاية له كون الإنسان في اتصال دائم مع مجتمعه وبيئته ولا يمكنه العيش بمعزل عن غيره، إذن فالالاتصال دائم والعامل في محيطه يتصل مع مكونات بيئته التنظيمية سواء عمال أو رؤساء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وباستمرار وذلك لضمان تحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل.

الاتصال عملية دائرية أي أن الاتصال لا يسير في خط مستقيم من شخص لآخر فقط بل يسير بشكل دائري لكي يشترك الجميع في الاتصال في نسق دائري فيه أخذ وعطاء وتأثير وتأثر.

وعليه فالالاتصال ليس له اتجاه واحد يسير عليه، بل هو عملية دائرية تبدأ من المرسل تنتقل إلى المستقبل عن طريق وسيلة الاتصال التي تربطهما ليكون له رد فعل عن طريق التغذية الراجعة والتي بدورها ترجع للمرسل وهكذا دواليك حتى تتم وتستمر هذه العملية التواصلية. (محمد الصيرفي، عبد الغني حامد، 2014، ص12)

الاتصال عملية اجتماعية تتم بين الأفراد أو بين الجماعات بغرض تحقيق التماسك الاجتماعي، ويهدف إلى الوصول إلى رأي موحد حول موضوع معين، ووحدة هذا الرأي يؤدي إلى تماسك المجموعة، لأن تفكك الأفراد وانعزالهم عن بعضهم البعض يؤدي إلى انهيار الجماعة والمجتمع. (وزارة التربية والتعليم السعودية، 2008،

ص10)

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

ومنه فالفرد أو العامل يتعرض للاحتكاك والاتصال مع بيئة عمله ومع من يعمل معهم، يستجيب للعديد من الرموز والاتجاهات المتبادلة والتي تعتبر من الضروريات بين جماعة العمل لضمان الفهم المشترك للطبيعة العمل، بحيث يتأثر بالآخرين ويؤثر فيهم ليكون جماعة متماسكة مع بعضها متجانسة الأفكار.

الاتصال عملية معقدة زيادة على كون الاتصال عملية تفاعل اجتماعي تحدث في مستويات مختلفة فهي معقدة كذلك لما تحتويه من أشكال وعناصر وأنواع وشروط يجب اختيارها بدقة عند الاتصال وإلا سيفشل الاتصال وعليه الاتصال يتضمن العديد من العناصر التي تؤثر فيه بشكل فعال هذه العناصر تنتج أنظمة معقدة، لا يمكن التنبؤ بسلوكها أو تفسيره وتكون لها انعكاسات على العملية الاتصالية بالسلب أو بالإيجاب.

الاتصال غير قابل للتراجع أو التفاعل غالبا الاتصال لا يمكن التراجع عنه، لأنه يبنى على التفاعلات السابقة والتاريخ المشترك بين أطراف الاتصال ولا يمكن تفاديه في كثير من الحالات، خاصة الاتصال الشخصي، لأن ذلك قد يؤدي إلى آثار سلبية.

أي أن الاتصال لا يمكن تجاهله أو نسيانه أو التخلي عنه بعد حدوثه أو تفاديه، لأنه من الممكن أن يؤدي إلى مشاكل وسوء الفهم.

الاتصال يشكل نظام متكامل يتكون من وحدات متداخلة تعمل جميعها عندما تتفاعل مع بعضها البعض من قائم بالاتصال ومستقبل وقناة ورجع الصدى، وفي حالة ما إذا غاب عنصر أو بعض من هذه العناصر ولم يعمل بشكل فعال فإن الاتصال لا يصبح له تأثير فعال ويتعطل. (محمد الصبري، 2005، ص 126)

ولكي يكون الاتصال الإداري جيد وفعال في المنظمة يجب أن يتميز بالخصائص التالية:

الدقة: أي الابتعاد عن إعطاء بيانات ناقصة، ومعلومات ومؤشرات غير واضحة.

الوضوح: وضوح البنود والسياسات في المؤسسة بحيث يتطلب:

وضوح الفكرة بإتباع أسلوب المنطق في عرض الأسباب الداعمة ووضع مخطط واستراتيجية لتطبيقها.

وضوح المحتوى للمتلقي أي صحة لغة الرسالة وخلوها من الأخطاء الإملائية والتهجئة.

الإيجاز في الاتصالات الإدارية على أن تكون مختصرة ومفهومة.

2. عناصر الاتصال الاداري

يتكون الاتصال الإداري من العناصر الأساسية التالية وهي كالتالي:

المرسل: هو مصدر الرسالة والقائم بصياغتها وتقع عليه مهمة ترميز الرسالة، أي وضعها في صورة ألفاظ أو رسوم أو أشكال قابلة للفهم للمستقبل كما أن المتلقي لردود الفعل الناتجة عن الرسالة من خلال التغذية الراجعة.

الرسالة: وتعد الرسالة الركن الثاني من العملية الاتصالية، وتتمثل بالمعاني والكلمات التي يرسلها المصدر إلى المستقبل فقد تكون الرسالة حديثا أو رسوما أو صورا أو إرشادات، وهي الموضوع الأساسي المراد نقله.

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

قناة الاتصال: هي الوسيلة التي تنتقل المعلومات عن طريقها من المرسل إلى المستقبل وهناك العديد من الوسائل الخاصة بالاتصال، فمنها المنطوق أو الشفهي كالمقابلات الشخصية والاجتماعات، واللجان والتلفون والندوات وهناك المكتوبة كالمذكرات والتقارير والمجلات ... الخ.

المستقبل: هو الشخص أو الجماعة التي يوجه إليها المرسل رسالته.

التغذية العكسية: هي عملية تقويم متعددة الأشكال تبين مدى تأثير المستقبل بإحدى وسائل المعرفة، أو مدى تأثير تلك الرسالة، وهل استطاع المرسل الرسائل على هذا المستقبل أو قياس فعالية الوسيلة أو قناة الاتصال التي استخدمت في توصيل خلق جو التفاعل والمشاركة مع المستقبل لدفعه لاستيعاب الرسالة والتأثر بها. (قرمطي وردة، ضيف احمد، 2019، ص35).

المطلب الثالث: أهمية وأهداف الاتصال الاداري

1. أهمية الاتصال الاداري:

الاتصال هو عملية تبادل المعلومات والأفكار والمشاعر بين الأفراد، وهو عنصر أساسي في حياة الإنسان ومفتاح للتفاعل الفعال في المجتمع. لا يمكن لأي مجتمع أن يتطور أو يزدهر بدون نظام اتصال قوي كما ان الاتصال الجيد يسهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل أكثر فعالية.

أن الاتصال الفعال هو مفتاح نجاح المنظمة ، وعليه يتوقف بقاؤها فبدون الاتصال لا يعرف الموظفون ماذا يعمل زملاؤهم ، ولا تستطيع الإدارة أن تستلم المعلومات عن المدخلات التي تحتاجها ، ولا يستطيع المشرفون إصدار التوجيهات والتعليمات والارشادات اللازمة، فبدون الاتصال يصبح التنسيق بين أعمال الوحدات والأفراد مستحيلا، ولا يمكن تحقيق التعاون فيما بينها لأنه الأفراد لا يستطيعون إيصال حاجاتهم ورغباتهم للآخرين وهذا كله يؤدي حتما إلى انهيار المنظمة، ومن ناحية أخرى فالالاتصال الفعال يؤدي إلى تحسين أداء العامل وحصوله على رضا أكبر في العمل ، فالفرد يستطيع أن يتفهم عمله بصورة أفضل ، وبمشاركة أكبر كما أنه يتفهم أدوار الآخرين مما يشجع على التعاون ومنه تعد الاتصالات من أهم عناصر نجاح الإدارة في أي منظمة ، ذلك لأنها تتضمن كافة البيانات والمعلومات والحقائق التي ينبغي أن تنتقل الى كافة أجزاء التنظيم ، فلا تستطيع المنظمات الاحتفاظ ببقائها بدون وجود نظام اتصال فعال، فبدون وجود نظام اتصال فعال لا يستطيع العاملون في المنظمة معرفة ماذا يعملون ولا تستطيع الإدارة تلقي أية معلومات واعطاء اية تعليمات ، فإن غياب عملية الاتصال يجعل التنسيق غير ممكنا مما يهدد حياة المنظمة (قرمطي، ضيف، 2019، ص34)

وهناك أيضا مجموعة من العناصر تبين أهمية الاتصال الإداري في المؤسسة وهي كالتالي:

أنها أداة مهمة لربط المكونات الداخلية للمؤسسة مع بعضها وفي تدعيم المؤسسة بالبيئة المحيطة بها

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

كما إنه أداة فعالة لمواجهة أي شائعات أو معوقات تواجه المؤسسة سواء بين أفرادها أو كانت تتصل بالمجتمع المحلي المحيط بها.

إنه وسيلة أساسية في تحسين الأداء والتبادل الفكري بين الرؤساء والمرؤوسين وبين الإدارة المختلفة بالمؤسسة والمؤسسات المختلفة الأخرى ذات العلاقة بها.

تعمل على خلق العلاقات والتقارب بين الأفراد والجماعات والمؤسسات والمجتمع.

2. أهداف الاتصال الإداري:

أهداف الاتصال الإداري هو وظيفة يتم من خلالها إعداد العمليات الإدارية ومراقبتها وفرضها وتبريرها. ويشمل جميع خدمات الاتصالات ضمن نطاق مسؤولية الإدارة العامة. فكل عمل لديه بنية تحتية للاتصالات لا تسمح فقط بنقل رسائل البريد الإلكتروني والوصول إلى الشبكة الداخلية وأنشطة الاتصالات الخاصة، حيث تقوم إدارة الأعمال بنقل المعلومات جنباً إلى جنب مع وسائل الإعلام وبناء الثقة وتأمين شرعية التنظيم وتعزيز تكوين الآراء، وهناك العديد من الأهداف للاتصال الإداري التي تعمل على زيادة إنتاجية المنظمات ومنها:

تبادل المعلومات حيث يتم تبادل المعلومات من الأطراف الداخلية والخارجية، ويحدث الاتصال الداخلي داخل المنظمة من خلال الأوامر والتعليمات والاقتراحات والآراء تطوير الخطط الخطة هي مخطط لمسار العمل المستقبلي، ويجب صياغتها لتحقيق الأهداف التنظيمية. وتتطلب الإدارة المعلومات من أجل تطوير الخطة ويكون هدف الاتصال هنا توفير المعلومات المطلوبة للمديرين المعنيين تنفيذ الخطة عندما يتم إعداد الخطة يتم تنفيذها. ويتطلب تنفيذ الخطة التواصل في الوقت المناسب مع الأطراف المعنية، وبالتالي يهدف الاتصال إلى نقل هذه الخطة إلى جميع أنحاء المنظمة وتنفيذها.

تسهيل صياغة السياسات عبارة عن مبادئ توجيهية لأداء الأنشطة التنظيمية وتوصف بأنها قرارات دائمة للمشاكل التي تتكرر، وكل منظمة بحاجة إلى تطوير مجموعة من السياسات لتوجيه عملها، كما يتطلب إعداد السياسات معلومات من مصادر مختلفة، والهدف من الاتصال هنا جمع المعلومات المناسبة لصياغة السياسة.

تحقيق الهدف التنظيمي من أجل تحقيق الهدف التنظيمي لا بد من الجهود الجماعية لكل من المديرين والعاملين، وينسق الاتصال ويتزامن مع جهود الموظفين على مختلف المستويات لتحقيق الأهداف المعلنة للمنظمة.

تنظيم الموارد هناك العديد من الموارد المختلفة في المنظمة مثل الموارد البشرية والموارد المادية والموارد المالية. ويعد تنظيم هذه الموارد بطريقة فعالة وكفؤة تحدياً رئيسياً للمديرين والتواصل هو الوسيلة للتغلب على هذا التحدي

التنسيق وهو ربط الإدارات الوظيفية المختلفة للمؤسسات الكبيرة بتنسيق مناسب ووقت مناسب فالهدف من الاتصال هو تنسيق وظائف الإدارات المختلفة من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بسهولة وسلاسة.

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

توجيه المرؤوسين إن مهمة المدير هي إنجاز الأشياء من قبل الآخرين ومن أجل إنجاز الأمور بشكل جيد تحتاج الإدارة إلى قيادة وتوجيه ومراقبة (بوحنيكة، مختار، 2022، ص 68)

المطلب الرابع: معوقات الاتصال الإداري

إن معوقات الاتصال الإداري تشمل عدة عوامل قد تعيق فعالية التواصل داخل المؤسسات، وذلك راجع إلى انعدام الاتصال مثل قصور في التواصل بين الإداريين داخل المؤسسة، أو نقص في التواصل بين القسم المختلفة، وذلك بسبب عدم وضوح الرسائل الإدارية، وعدم فهم الثقافة التنظيمية. كما تشمل معوقات الاتصال الإداري أيضاً العوامل الخارجية مثل ضعف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحديات اللغة والثقافة في حالات الشركات العالمية، ومن بين أبرز معوقات الاتصال الإداري في المؤسسات نجد:

الاختلافات الفردية:

إن الأفراد يختلفون في ميولهم ومشاربهم، لذا فإن تفسير الفرد وفهمه المضمون الرسالة يتوقف على حالته النفسية وطريقة تفكيره، إذ أن الأفراد في مستوى واحد من المستويات الإدارية أقرب للتفاهم مع بعضهم البعض على عكس لو تعددت مستوياتهم واختلفت مناصبهم. (بوحنيكة، مختار، 2022، ص 68)

المعوقات الناشئة عن طبيعة التنظيم:

كمركزية التنظيم، وعدد المستويات الإدارية، وتجانس الجماعة. فالمركزية تحتم ضرورة رجوع الفرد لرئيس واحد يمتلك قدرًا كافيًا من المعلومات عن مراكز التنفيذ، ومرور المعلومات بسلسلة من المستويات الإدارية مما يعرضها لعمليات التحريف والحذف.

معوقات فنية:

تتميز المعوقات الفردية والتنظيمية بالصعوبة، إلا أن المعوقات الفنية أو التكنيكية، والتي مصدرها عدم وضوح الأهداف أو التعليمات أو عدم استخدام الوسيلة الملائمة، أو نقص في الخطط والسياسات. (شوشة مسعود، دلاسي أحمد، 2018، ص 82)

يقصد بمعوقات الاتصال كافة المؤثرات التي تعيق وتؤخر وصول المعلومات للمستقبل أو تؤدي إلى تحريفها أو تزييفها أو التقليل من أهميتها فتحول دون الوصول إلى الهدف من الاتصال، وهذه المعوقات كثيرة ومختلفة يمكن الامام ببعضها من خلال تصنيفها إلى معوقات شخصية ومعوقات تنظيمية وأخرى بيئية وهي:

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

المعوقات الشخصية:

وهي المعوقات التي ترجع إلى المرسل والمستقبل في عملية الاتصالات وتحدث فيها أثرًا عكسيًا، وذلك نظرا إلى الفروق الفردية التي تجعل الأفراد يختلفون في حكمهم وفي عواطفهم وفي مدى فهمهم للاتصال والاستجابة له، وكذلك فقدان الثقة بين الأفراد مما يؤدي على عدم تعاونهم وبالتالي حجب المعلومات عن بعضهم البعض، مما يعقد عملية الاتصالات ويحد من فاعليتها، ومن المعوقات الشخصية التي تواجه الاتصال الإداري ما يلي:

صعوبات اللغة:

قد تصبح اللغة عندما لا تكون مفهومة لدى المستقبل عائقا للاتصال كاستخدام مصطلحات فنية متخصصة أو كلمات غير محددة أو كلمات تؤول إلى أكثر من معنى، أو عند استخدام المرسل لأساليب انشائية مطاطة أو معقدة أو غامضة كل ذلك يعيق الاتصال عن تحقيقه للغرض منه.

البعد المكاني بين المرسل والمستقبل:

يؤثر بعد المسافة بين العاملين في المنشآت الكبيرة وذات الفروع والأقاليم الشاسعة سلبا على عملية الاتصال حتى بوجود الوسائل التكنولوجية المتطورة من أنترنت وهواتف وغيرها.

تعدد المستويات الإدارية بين المرسل والمستقبل: قد تخضع رسائل الاتصال إلى ن التغيير والتزييف والاضافة في أثناء انتقالها عموديا من المسؤولين إلى العمال أو العكس عبر عدة مستويات إدارية خاصة إذا لم يتبع ذلك الكثير من المتابعة والحرص والتأكد من سلامة قنوات الاتصال.

الفروق الشخصية بين المرسل والمستقبل:

تعتبر الفروق الشخصية القائمة بين المرسل والمستقبل كاختلاف العادات والقيم أو عدم اتفاق الخبرات والمشاعر والسلوكيات من العقبات التي تقف أمام الاتصال وتحد من فاعليتهم، حيث سيذهب تفكير كل منها إلى ناحية مختلفة عن الآخر، الأمر الذي سيؤثر حتما في عملية اشتراكها واندماجها مع مضمون الرسالة والاستجابة لها والتأثير والتأثر بها والعمل بموجبها. (طلق عوض وآخرون، 2007، ص 279)

الحالة النفسية للمرسل أو المستقبل:

يؤثر العامل النفسي بشكل مباشر في عملية التفاعل مع مضمون الرسالة سواء من حيث إعداد المرسل وتحضيره لها أو من حيث استقبالتها من المستقبل والعمل بها والاستجابة لها.

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

المبالغة في عملية الاتصال أو التقليل منها:

تعد كثرة الاتصالات في المنظمة عبء ثقیل للعمال كما أنه مضيعة لوقت المسؤولين بالمنظمة، وفي المقابل تعد قلة الاتصال الا للضرورة القصوى من الأسباب المؤدية إلى الغموض وحجب المعلومات الهامة والأساسية في العمل مما يؤدي إلى عدم فعالية الاتصال وإلى فشله.

أن من بين العوامل التي تحد من فعالية الاتصال هي الإدراك حيث يتأثر المرسل بعامل التعليم والخبرة والمصلحة والقيم الشخصية في أثناء إعداد الرسالة، وكذلك الأمر بالنسبة للمستقبل فيفسر الرسالة من وجهة نظره ومن منطلق ما يراه. (بوحنيكة، مختار، 2022، ص91)

المعوقات التنظيمية:

يتأثر الاتصال الإداري كثيرا بالبيئة التنظيمية السائدة وعدم تحديد الصلاحيات أو لتباين المستويات والاختصاصات أو لبعد مراكز التنفيذ فهذا يؤدي إلى ضياع المعلومات.

أن عدم وجود وحدة تنظيمية لجمع ونشر البيانات والمعلومات، وعدم الاستقرار التنظيمي يؤدي أيضا إلى عدم استقرار نظام الاتصالات بالمنظمة.

المعوقات البيئية:

أن البيئة المهنية غير العادلة والتي تتسم بالنمطية والروتين وبرتابة العمل لا تشجع على التجديد والابتكار هي من العوامل التنظيمية المعرقة. (بوحنيكة، مختار، 2022، ص91)

المبحث الثالث: مساهمة المنصات الرقمية في الاتصال الإداري

في عصر التكنولوجيا المتقدمة تلعب المنصات الرقمية دورًا محوريًا في تحسين كفاءة وأداء المؤسسات الإدارية بحيث تجعلها مؤسسة إدارية رقمية معاصر بحيث تشهد المؤسسات في جميع أنحاء العالم تحولاً رقمياً يغير الطريقة التي تدار بها الأعمال، ويقدم مزايا عديدة تشمل تحسين الكفاءة، تعزيز التواصل، وزيادة الشفافية. من أجل ذلك يجب معرفة وظائف المنصات الرقمية وكيفية تطبيقها للاستفادة من المساهمة المترتبة عنها لتطوير المؤسسات الإدارية وسنتطرق في هذا المبحث إلى أربعة مطالب في المطلب الأول سنتعرف على وظائف المنصات الرقمية في الاتصال الإداري أما المطلب الثاني سنتطرق فيه إلى متطلبات تطبيق الإدارة الرقمية وأما المطلب الثالث تحت عنوان مجالات تطبيق الإدارة الرقمية في المؤسسات الإدارية وفي المطلب الأخير سنتطرق إلى فعالية المنصة الرقمية.

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

المطلب الأول: وظائف المنصات الرقمية في الاتصال الإداري

إن التحول نحو استخدام المنصات الرقمنة بالتقنيات الحديثة تقوم بخدمة المواطن وجعله من أولوياتها باعتباره محرك هذه الخدمة، ولتحقيق ذلك اعتمدت المنصات الرقمية على الوظائف التالية من أجل تحسين الاتصال الإداري:

التخطيط الرقمي: لتحقيق أهداف أي مؤسسة يجب الاعتماد على خطط طويلة ومتوسطة الأجل. أما فيما يخص التخطيط الرقمي فالخطط مرنة ومتغيرة بصورة ديناميكية ومستمرة تعتمد على تدفق كم هائل من المعلومات عن بيئة الإدارة العمومية ولا يقتصر التخطيط الرقمي على الإدارة العليا بل يتم اشراف كافة الموظفين في وضع الخطط والبرامج للعمل نظرا لمعرفتهم بالمواقف الفعلية في علاقة الإدارة العمومية بالمواطنين. **التنظيم الإلكتروني:** يتغير حسب طبيعة المهام والأنشطة التي يكلف بها الجهاز الإداري، ويعتمد على الاتصالات داخل الإدارة أو خارجها، وتنقل المركزية من قمة الهيكل التنظيمي لتحل محلها مراكز السلطة المتعددة وفقا لمبدأ اللامركزية، وبذلك تتحول الهياكل التنظيمية الى هياكل متشابكة بدلا من الهياكل الهرمية. **القيادة الرقمية:** وهي التي تسمح للموظف بالرجوع الى قاعدة البيانات دون حاجة الى الرجوع الى الرؤساء، وبالتالي فالجمال الرقمي يقدم خدمات تؤدي إلى الإبداع والولاء لدى الموظفين. **الرقابة الإلكترونية:** إن الرقابة على النظم الرقمية، تكون داخلية أو خارجية وذلك من أجل المحافظة على أمن المعلومات ويكون الاعتماد على الرقابة على النتائج، ويتم نجاح الرقابة بتحقيق مبدأ الالتزام الذاتي لدى الموظفين والسر المهني أي رقابة ذاتية على أعمالهم.

الخدمات الرقمية: هي تقديم خدمة عبر وسائل وشبكات إلكترونية كالأنترنت، وتعد عملية تقديم الخدمة الإلكترونية وتسليمها من عناصر تحقيق الميزة التنافسية والأساس المرتكز عليه في مجال القيمة المضافة، حيث تشمل التعريف بكيفية تقديم الخدمة الإلكترونية للمستفيد والاهم من ذلك الكفاءة، السرعة الاعتيادية أثناء تسليم الخدمة في الوقت الحقيقي.

البوابة الرقمية: هي عبارة عن تجميع كبير من الخدمات الإلكترونية عبر مدخل موحد، تهدف الى خدمة الجمهور من طبيعة متشابهة، وهي أيضا الحل الذي يسمح بتجميع المحتوى من مصادر مختلفة، وينطوي على التواصل الفعال بين الجهات الفاعلة المسؤولة عن توفير وتحديث البيانات والمعلومات على أساس إقليمي واسع يستند على منطق المشاركة والتواصل. (بشير عباس العلاق، 2004، ص 65)

المطلب الثاني: متطلبات تطبيق الإدارة الرقمية

يتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية توفير وهيئتها العديد من المتطلبات والتي تتمثل فيما يلي:

المتطلبات الإدارية: ضرورة وجود قيادات إدارية رقمية تتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع قدرتها على الابتكار وإعادة هندسة الثقافة التنظيمية وصنع المعرفة، ولذا ينبغي تحديد أهداف

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

ورغبات الإدارة بشكل صحيح، والتخطيط الفعال لاحتياجات النظام ومشاركة الإدارات الرئيسية في المنظمة في الإعداد والتصميم للنظام.

المتطلبات البشرية: العنصر البشري يعتبر من أهم الموارد التي يمكن استثمارها لتحقيق النجاح في أي مشروع وأي منظمة، لذلك يعتبر ذا أهمية بالغة في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وعليه يجب توفير العناصر المؤهلة ومواصلة تدريبها وتنميتها باستمرار المواكبة التطور التكنولوجي بكافة أبعاده.

المتطلبات التقنية: تشكل الأجهزة والتقنيات اللازمة للنجاح، ويتم من خلالها تمثيل المعلومات ونقلها إلكترونياً وتنفيذ المعاملات والخدمات عن بعد باستخدام الشبكات الإلكترونية، وتوفير لنجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية. **المتطلبات المادية:** ضرورة وجود متطلبات مادية تختلف في نوعها وحجمها عن المتطلبات المادية اللازمة لتطبيق نظم وأساليب الإدارة التقليدية، ومن أهم متطلباتها التخطيط المالي الرشيد، ورصد المخصصات الكافية، مما يقتضي إعادة النظر في نظام الأولويات وتوفير الأموال الكافية لإجراء التحول المطلوب.

المتطلبات الأمنية: على الرغم من كل ما يقدمه عصر المعلوماتية في الوقت الحاضر من امتيازات وخدمات، إلا أن هناك تحديات تواجه سرية المعلومات، وتتضمن السرية عدة محاور منها التكامل، وتوفير المعلومات، ومعرفة تاريخ دخول أي شخص إلى المعلومات، وأمن المعلومات. (أمل محمد عبد الله البدو، 2023، ص 147)

المطلب الثالث: مجالات تطبيق الإدارة الرقمية في المؤسسات الإدارية

تعتمد الإدارة الرقمية في استخداماتها على التقنيات الرقمية لتحسين العمليات الإدارية ومن بين هذه المجالات لتطبيق الإدارة الرقمية نجد:

التخطيط الرقمي: يتميز التخطيط الرقمي بأنه عملية ديناميكية تكون فيه الأهداف قابلة للتجديد والتطوير، ويشترك فيها جميع العاملين، حيث أن التخطيط الرقمي تخطيط أفقي يساهم فيه كل من الإدارة والعاملين. **التنظيم الرقمي:** ويشمل الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإدارية الذي يتم من خلاله تقسيم المهام والأعمال وتنسيقها وتوزيعها على الأقسام بدءاً من مستويات الإدارة العليا وانتهاء بالمستويات الدنيا، والتي تشمل على مجموعة من اللوائح والقواعد والقوانين وعلى الإدارة وجميع العاملين الالتزام به في التوجيه وإنجاز الأعمال كل حسب وظيفته.

التنفيذ الرقمي: ويقصد به تأدية الأعمال التي تم التخطيط لها مسبقاً، بالإضافة إلى تنظيم تنفيذها وفقاً لأسس علمية واضحة، ويتميز التنفيذ الرقمي بأنه يتم متابعته بشكل مباشر وفوري بما يساعد على معالجة الأخطاء حال وقوعها والعمل على تصويبها، كما أن التنفيذ الرقمي يعمل على توفير البيانات لكافة العاملين بشكل سريع بعيداً عن البيروقراطية الإدارية، بما يحقق الجودة الشاملة في الإدارة.

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

الرقابة والتقييم الرقمي: تتميز الرقابة الرقمية بأنها تقوم على تقنية المعلومات الإدارية، والتي من خلالها يتم متابعة التنفيذ أولاً بأول ومراقبة التغييرات حال حدوثها وتزويد المدير بها. (أمل محمد عبد الله البدو، 2023، 148،

المطلب الرابع: فعالية منصات التوظيف الرقمية

1. إيجابيات منصات التوظيف الرقمية

تتمثل إيجابيات المنصات الرقمية في التوظيف داخل المؤسسات فيما يلي: سهولة توفير خيارات عديدة لكل من أصحاب العمل وطالبي الوظائف وذلك من خلال توفير قاعدة بيانات من السير الذاتية تمكنهم من اختبار الكفاءات.

السرعة في الإعلان عن الوظائف واختصار الوقت في التوظيف من خلال استخدام أسلوب التوظيف الرقمي يمكن تقصير فترة دورة التوظيف، وعليه فالتوظيف الرقمي بات أسرع من وسائل التوظيف التقليدية ويزيد من سرعة دورة التوظيف في كل مرحلة من نشر الإعلان إلى استقبال السير الذاتية عبر البريد الإلكتروني إلى غربلتها وإدارة الاتصالات وسير العمل.

انخفاض تكاليف التوظيف إذ أن تكلفة الإعلان عن الوظائف والبحث عن الأشخاص المناسبين في منصات التوظيف يمكن أن تكون كلفتها أقل من التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث أو وسائل الإعلان التقليدية.

انتشار أوسع للشركات تستفيد الشركات من منصات التوظيف الرقمية بالإعلان المجاني لإظهار علامتها التجارية وطبيعة عملها وخدماتها.

أحدث أدوات لإدارة عملية التوظيف كلها من مكان واحد يسمح لصاحب العمل بالإعلان عن الشواغر الوظيفية، واستلام السير الذاتية، وتصفية الباحثين عن عمل وتصنيفهم والاتصال بالمرشحين، ويستطيع الباحثون عن عمل تتبع حالة طلبهم أيضاً في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف من الصفحة الشخصية الخاصة بهم. منصات التوظيف الرقمي توفر العديد من المتقدمين للوظيفة الشاغرة، مما يعني خيارات ومؤهلات ومهارات المتنوعة حيث يكون الاختيار للأفضل، بحيث تسمح بالوصول إلى صاحب الكفاءة الأنسب بعد عملية التواصل بينهما عبر منصات التواصل المهني.

المحافظة على السرية إذ توفر مواقع التوظيف الرقمية إمكانية الحفاظ على السرية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل، ويستطيع أصحاب العمل البحث عن السير الذاتية في قاعدة البيانات دون الإعلان عن الوظيفة إذا كانت ذات طبيعة حساسة.

تعمل منصات التوظيف الرقمية على بناء قاعدة بيانات دائمة ومرجعية بعد إنشاء المؤسسة المنصة خاصة بالتوظيف الرقمي يمكن لها اكتساب وحفظ قاعدة بيانات مستمرة ومتجددة من السير الذاتية للأشخاص

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

الباحثين عن عمل، وهذا ما يمكنها من ملء الشواغر الوظيفية في حال حصول نقص في عدد الموظفين الأسباب طارئة.

2. سلبيات وعيوب منصات التوظيف الرقمية

عدم ضمان مسألة الخصوصية في البيانات التي تحتويها السير الذاتية التي لم يتم تحديثها. عدم توفر لبعض المنصات الرقمية التي تقدم الخدمات مجانا التجهيزات الفنية، مما يعرض قاعدة البيانات الخاصة وما تحتويها من بيانات السير الذاتية للخطر، وهذا باستخدامها من طرف الغير. تزيف البيانات التي يقدمها المتقدم للوظيفة في سيرته الذاتية، مع احتمال إجراء شخص آخر للاختبار بخلاف المتقدم الفعلي.

احتمالية قيام الشركات والأفراد بالاحتيال على طالبي الوظيفة عن طريق الإعلان بضمان الحصول على وظيفة براتب مغر مقابل قيمة معينة يتم تحصيلها مقدما. عدم وجود تفاعل بين المرشح للوظيفة والشركة، وفي كثير من الأحيان يصعب على المتقدم للوظيفة التواصل مع المؤسسة للاستفسار.

تحيز الاختبارات التي تتم على الانترنت ضد الأفراد ذوي المهارات المحدودة في استخدام الكمبيوتر، ولكن قد يكون ذلك معيارا أساسيا في الوظائف التي تتطلب التعامل مع التكنولوجيا الحديثة. (جاء الله شافية، 2020، ص 371-385)

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الأول: مدخل لمديرية التربية ولاية المسيلة

المطلب الأول: تعريف بمديرية التربية ولاية المسيلة

1. نشأة مديرية التربية

إعتمد النظام الجزائري مباشرة بعد الاستقلال نفس النظام التربوي الموروث من الاستعمار الفرنسي والذي يعود إلى عهد نابوليون الثالث الذي التعليم في وقته من خلال إنشاء أكاديميات تشرف على جميع أطوار التعليم من الابتدائي إلى التعليم الجامعي وكان يطلق على الهيئة المسيرة والمشرقة على تنظيم التعليم اسم الأكاديمية.

وتحولت التسمية من مفتشية الأكاديمية إلى مديرية التربية والثقافة بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1971/09/09 ويمكن تلخيص مسيرة مديرية التربية في المراحل التالية:

من 1962 إلى 1971 كانت تسمى في هذه الفترة مفتشية الأكاديمية.

من 1971 إلى 1979 كانت تسمى مديرية التربية والثقافة.

من 1980 إلى 1986 كانت تسمى في هذه الفترة قسم استثمار الموارد البشرية.

من 1986 إلى يومنا هذا تسمى "مديرية التربية".

2. تعريف مديرية التربية ولاية المسيلة

تشرف مديرية التربية على مستوى الولاية على كل ما يتعلق بالتربية والتكوين حيث يقوم بتسيير أمور المديرية إطار سامي في الدولة يتمثل في مدير التربية حيث يعتبر ممثل لوزير التربية على مستوى الولاية في كل ما يخص التربية والتعليم مشرف على التعليم بكل أطواره وأنواعه تحضيرية ابتدائية، متوسطة، ثانوية، خاص مكيف، ومكلف بتعين وتنصيب الموظفين، مكلف بتسيير جميع المعلمين العاملين بالولاية.

يمارس الرقابة التربوية والإدارية والمالية على جميع المؤسسات التابعة للولاية يرأس لجان الموظفين اللجان المتساوية الأعضاء، كما ينقط الموظفين الإداريين والمفتشين في الولاية.

ويقترح ويقرر تعيين الموظفين أو توقيفهم أو تسريحهم أو اتخاذ أي عقوبة في حدود القانون يشرف ويراقب الاجتماعات ويرأس لجانها ويقترح أعضاءها، يضمن حقوق الموظفين ويسهر على مدى تنفيذ واجباتهم.

3. معلومات الاتصال بمديرية التربية ولاية المسيلة

تسعى مديرية التربية لولاية المسيلة لخلق التواصل مع جمهورها الداخلي والخارجي لذلك عملت مديرية التربية لولاية المسيلة على وضع تضع تصرف الراغبين بالتواصل معها:

رقم الهاتف الخاص بمديرية التربية لولاية المسيلة: 035552209

ورقم الفاكس الخاص بمديرية التربية لولاية المسيلة: 035547193 (الموقع الرسمي لمديرية التربية)

4. موقع مديرية التربية ولاية المسيلة

تقع مديرية التربية ولاية المسيلة وسط المدينة عنوان في الحي الإداري، المسيلة كما انها تضع تحت تصرف مستخدميها الموقع الرسمي لمديرية التربية لولاية المسيلة dz28.yoo7.com وكذلك البريد الإلكتروني لمديرية التربية لولاية المسيلة demsila@education.gov.dz كم ان هناك الصفحة الرسمية لمديرية التربية لولاية المسيلة على الفيسبوك: www.facebook.com/demsila28.

المطلب الثاني: هياكل ومهام مصالح مديرية التربية

مصلحة الموظفين والتفتيش: تعتبر مصلحة الموظفين من أهم وأكبر المصالح في هيكلية مديرية التربية نظرا لطبيعة المهام المنوطة بها والمتمثلة في تسيير الموارد البشرية ويشرف على تسييرها رئيس مصلحة متابعة جميع العمليات المخولة للمصلحة إنجازها.

مصلحة التمدريس والامتحانات:

وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 هـ الموافق ل 9 يوليو 1990م، المحدد لكيفيات تنظيم مصالح مديريات التربية على مستوى الولاية وسيرها.

والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1423 هـ الموافق ل 2 يوليو سنة 2002 م المتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشيه أكاديمية الجزائر (المادة 25 و 28 منه).

مصلحة البرمجة والمتابعة:

مصلحة البرمجة والمتابعة مصلحة من بين الخمس مصالح لمديرية التربية المنشأة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 174-90 المؤرخ في 09 جوان 1990 المتعلق بكيفية تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وعملها وتنظيمها تمارس مهامها تحت سلطة مدير التربية أمر بالصرف ثانوي وبمساعدة الأمين العام.

مصلحة الموظفين والتفتيش:

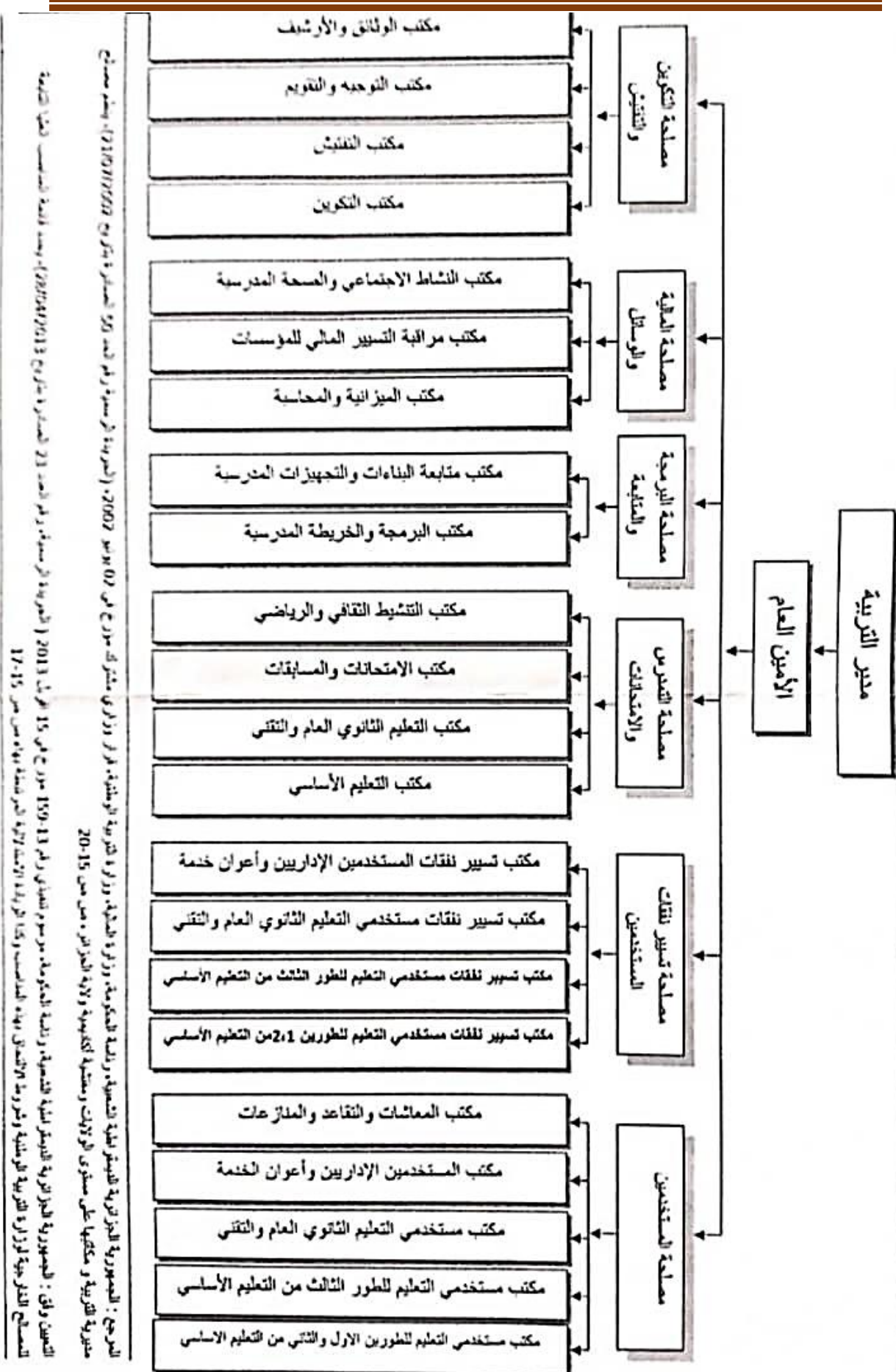
تعتبر مصلحة الموظفين والتفتيش والأرشيف واحدة من المصالح المشكلة لمديرية التربية اذ تعمل على تطبيق وتنفيذ البرامج التربوية المسطرة من طرف وزارة التربية الوطنية وهذا بإشراف مديرية التكوين وبالتنسيق مع مديرية التربية للولاية المسيلة.

مصلحة تسيير نفقات المستخدمين:

أنشأت مصلحة تسيير نفقات المستخدمين على مستوى الولايات للمصالح اللامركزية لمديريات التربية بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 01-232 المؤرخ في: 09 أوت 2001 والذي يتضمن مركزة تسيير الاعتمادات المخصصة بعنوان نفقات مستخدمي موظفي مؤسسات التعليم بمختلف أطواره حيث حددت مهامها في التكفل بتسيير جميع العمليات الخاصة بالأجور أو الراتب. (الجريدة الرسمية الجمهورية، 2002)

وفيما يلي مخطط يوضح لنا هيكل التنظيمي لمديرية التربية ولاية المسيلة

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة



الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

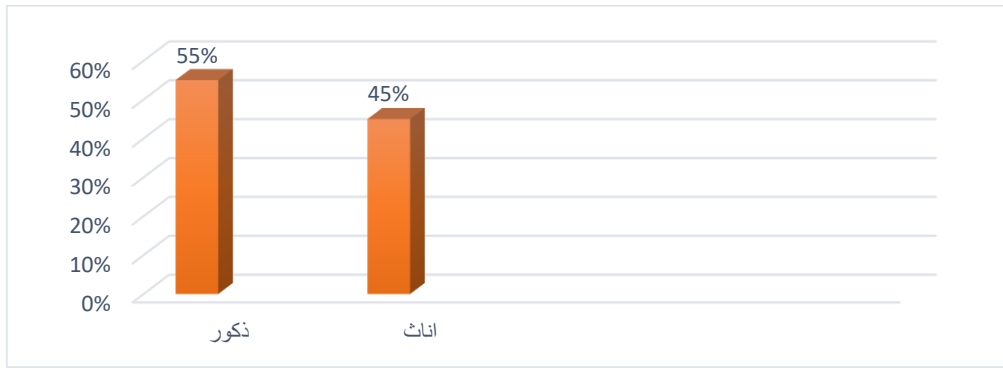
المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية لدراسة

1. عرض وتحليل البيانات الإحصائية

المحور الأول: البيانات الشخصية

الشكل رقم (01): يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية %
ذكر	22	55%
انثى	18	45%
المجموع	40	100%



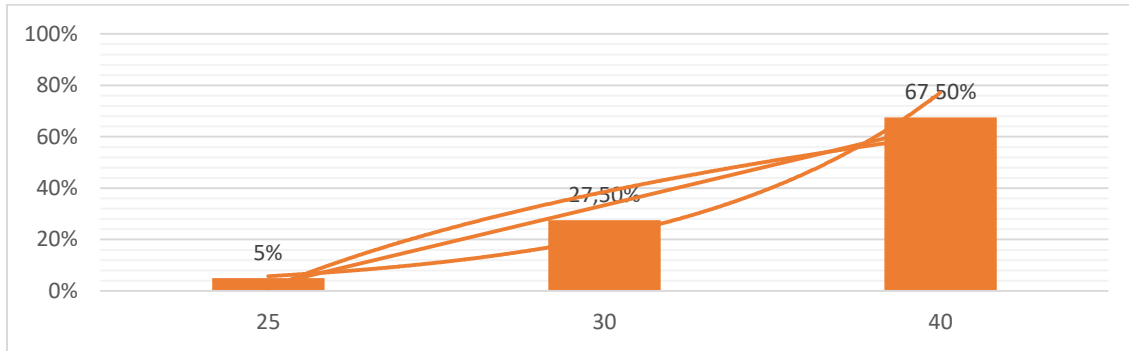
الشكل البياني (1) يوضح: عدد افراد العينة حسب الجنس

من خلال الجدول رقم (01) أعلاه والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس، يتضح لنا ان عدد الذكور والذين هم 22 مفردة من عينة الدراسة ما يقدر نسبته ب 55% أما الإناث فيبلغ عددهم 18 أي ما يعادل نسبة 45%، وعليه نلاحظ من خلال هذه النتائج أن النسبة الأعلى في مديرية التربية بولاية المسيلة تمثل نسبة الذكور بينما نسبة الإناث فهي أقل مقارنة بالنسبة الأولى، وعليه فالجنس الذكوري هو الذي يطغى على مجتمع الدراسة، ومن وجهة نظرنا يمكن إرجاع ذلك إلى التفكير السائد في المجتمع الجزائري بصفة عامة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية %
25 سنة	02	5%
أكبر من 30 سنة	11	27,5%
أكبر من 40 سنة	27	67,5%
المجموع	40	100%



مخطط البياني رقم (02): يبين أفراد العينة حسب السن

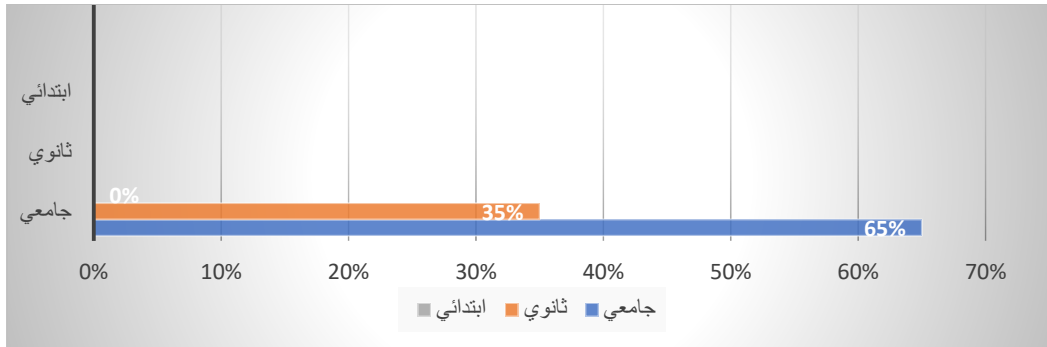
توضح بيانات الجدول رقم (02) والمتعلقة بتوزيع أفراد العينة حسب السن أن أغلب المبحوثين تتراوح أعمارهم من 40 سنة فأكثر وتقدر نسبتهم بـ 67.5% وهي النسبة الأعلى مقارنة بالنسب الأخرى، إذا يبين أن أغلب الموظفين بمديرية التربية بالمسيلة هم من فئة الكهول وهذا راجع إلى الخبرة المهنية مما يساهم في استقرار الوظيفي، ثم تليها الفئة العمرية 30 سنة بنسبة 27.5%، والفئة الأخيرة التي أعمارهم 25 سنة بنسبة 5%.

هذه النتائج تعكس سياسة مديرية التربية بولاية المسيلة التي تسعى للاستفادة من الخبر المهنية التي تساهم في القيم التنظيمية التي تركز من وجهة نظرنا على الخبرة والحكمة من خلال تعزيز دورهم في تنفيذ خططها واستراتيجياتها وأهدافها، وذلك من خلال استثمار خبراتهم وقدراتهم المعرفية في اكتشاف وإيجاد حلول وأفكار تساهم في تطوير المؤسسة، كون أن هذه الفئة المساهم الرئيسي في نقل المعرفة في العمل إلى الأجيال القادمة، وتعتبر هذه الفئة الأنسب لهذه المناصب التي تحتاج إلى الخبرة المهنية.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي (الدراسي)

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
ابتدائي	00	00 %
متوسط	00	00 %
ثانوي	14	35 %
جامعي	26	65 %
المجموع	40	100 %



الشكل البياني رقم (03) يوضح افراد العينة حسب المستوى التعليمي

من خلال الجدول رقم (03) يتضح أن 26 مفردة من عينة الدراسة ذو مستوى جامعي بنسبة 65% من إجمالي عينة المجتمع المبحوث، بينما 14 من أفراد العينة ذو مستوى ثانوي بنسبة 35%، في حين أن باقي المستويات منعدمة ومن خلال هذه النتائج نجد أن الاغلبية من أفراد العينة يحملون مؤهلات العملية من المستوى الجامعي. ومن وجهة نظرنا أن هذا راجع لطبيعة الوظائف التي يشغلونها وان كل موظف يقوم بمهامه بما يتناسب مع مؤهلاته الاكاديمية، وبالتالي فالمستوى التعليمي العالي ضروري بدرجة كبيرة في مديرية التربية بولاية المسيلة.

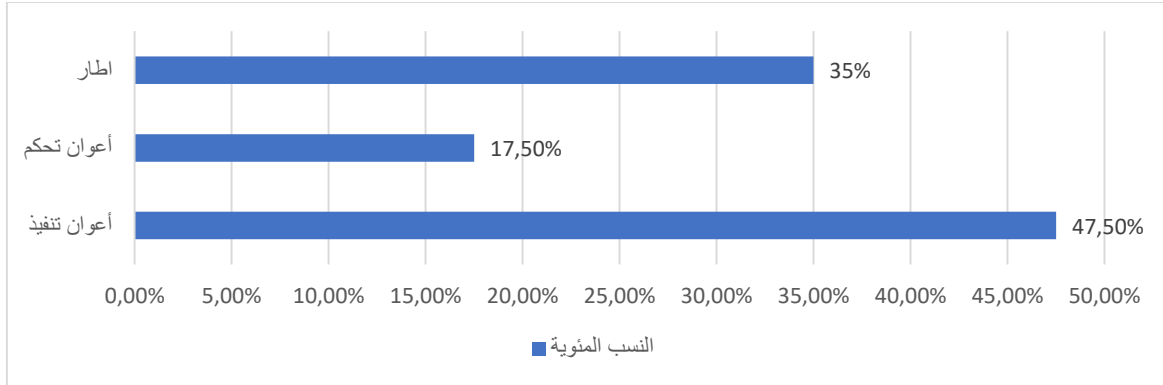
الجدول رقم (04) يوضح توزيع افراد العينة حسب المنصب الوظيفي

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
--------	-----------	------------------

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

إطار	14	35 %
عون تحكم	07	17.5 %
عون تنفيذ	19	47.5 %
المجموع	40	100 %

الشكل البياني رقم (04) يوضح افراد العينة حسب المنصب الوظيفي



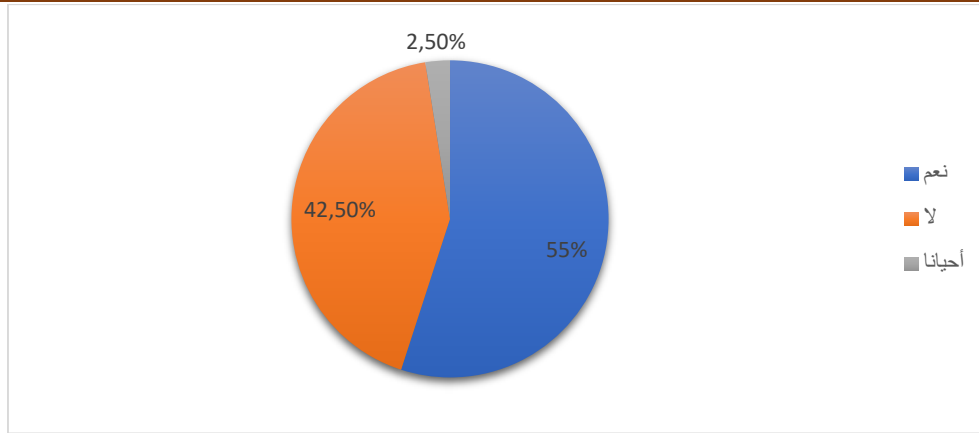
من خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول رقم (04)، نلاحظ أن 19 مفردة من عينة الدراسة ينتمون إلى فئة أعوان تنفيذ بنسبة تقدر ب 47.5% وتليها فئة إطار ب 14 أفراد من عينة البحث بنسبة تقدر ب 35 %، في حين أن 07 أفراد من عينة الدراسة يمثلون فئة عون تحكم بنسبة 17.5% يمكن ملاحظة تقارب النسب في توزيع مناصب بين الموظفين من خلال التوازن في توزيع المناصب العليا والمتوسطة ومن وجهة نظرنا هذا يعكس التزام مديرية التربية بولاية المسيلة بتحقيق العدالة الوظيفية بين موظفيها.

المحور الثاني: استخدامات المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري بمديرية التربية ولاية المسيلة

الجدول رقم (05) يمثل استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في المؤسسة

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	22	55 %
لا	17	42.5 %
أحياناً	01	2.5 %
المجموع	40	100 %

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة



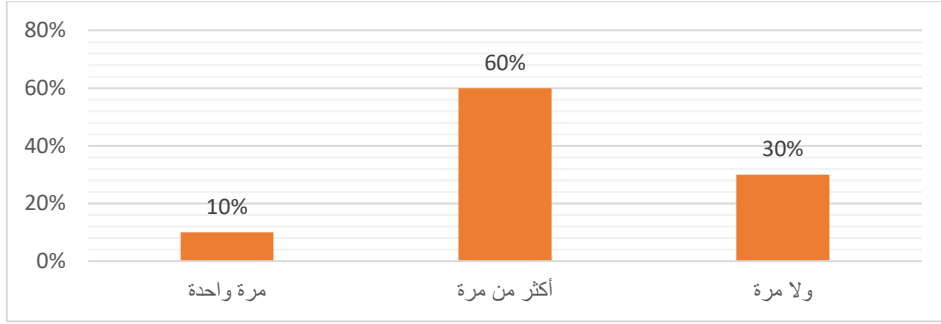
الشكل البياني رقم (05) يوضح استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في مديرية التربية لولاية المسيلة

من خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول رقم (05)، نلاحظ أن 22 مفردة من عينة الدراسة يستخدمون المنصة الرقمية "توظيف" في المؤسسة بنسبة تقدر ب 55% وتليها 17 أفراد من عينة البحث بنسبة تقدر ب 42.5 % يستخدمون أحيانا المنصة الرقمية "توظيف" في المؤسسة، وهناك فرد (01) من عينة الدراسة بنسبة تقدر ب 2.5 % لا يستخدمون المنصة الرقمية "توظيف" في المؤسسة وبما ان اغلبية عينة الدراسة تستخدم المنصة الرقمية "توظيف" فهذا يوضح مدى انتشار معدل استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بمديرية التربية لولاية المسيلة ، ومن وجهة نظرنا يرجع ذلك أن مستخدمي منصة الرقمية "توظيف" يستخدمونها بانتظام ويتفاعلون مع محتواها لانهم يجدونها ذات قيمة ويستفيدون من الخدمات التي تحتويها. ونرى أن النسب المتقاربة بين استخدام المنصة الرقمية وعدم استخدامها راجع الى نوعية المنصة الرقمية "توظيف" ، وطبيعة استخدامها، والفئة المستهدفة من ذلك.

الجدول رقم (06): يمثل عدد مرات استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بمديرية التربية لولاية المسيلة

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
مرة واحدة	04	10 %
أكثر من مرة	24	60 %
ولا مرة	12	30 %
المجموع	40	100 %

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة



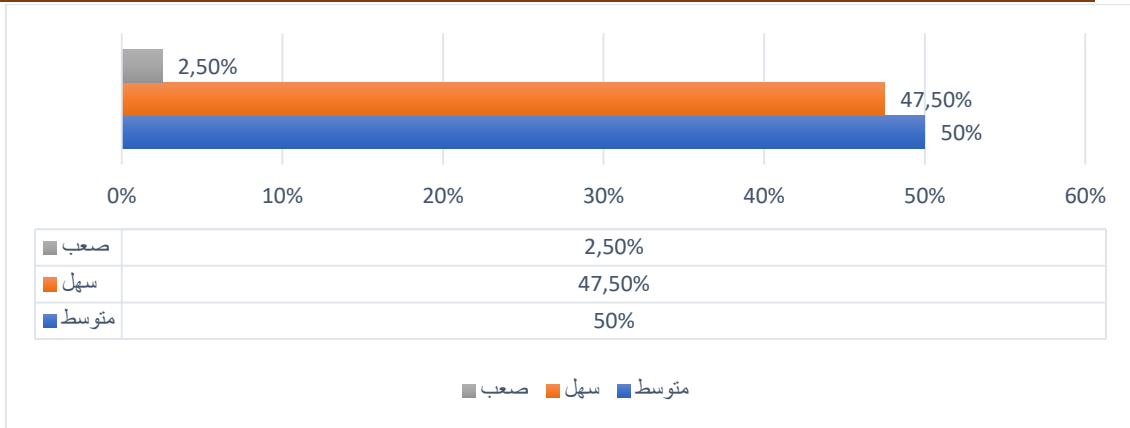
المخطط البياني رقم (06) يوضح: عدد مرات استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بمديرية التربية لولاية المسيلة

من خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول رقم (06) نلاحظ أن 24 مفردة من عينة الدراسة التي استخدمت المنصة الرقمية توظيف أكثر من مرة بنسبة تقدر ب 60% وتليها 12 من أفراد عينة البحث التي لم تستخدم المنصة الرقمية توظيف ولا مرة واحدة بنسبة تقدر ب 30 %، في حين أن 04 من افراد عينة الدراسة لم يستخدم المنصة الرقمية "توظيف" ولا مرة واحدة وتمثل بنسبة 10% ومن خلال النسب يمكننا ملاحظة ان اغلبية الموظفين داخل مديرية التربية بولاية المسيلة يستخدمون المنصة الرقمية "توظيف" بشكل متكرر مما يدل على زيادة ملحوظة في استخدام المنصة الرقمية "توظيف" اذ يتكرر استخدامها بتردد عالي ولذلك ينبغي التركيز على هذا الاستخدام للحفاظ على هذا المستوى العالي من التكرار في استخدام المنصة الرقمية "توظيف" داخل مديرية التربية بولاية المسيلة. ومن وجهة نظرنا يدل على اعتماد مديرية التربية لولاية المسيلة على استخدام المنصة الرقمية "توظيف".

الجدول رقم (07) يبين: سهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بمديرية التربية لولاية المسيلة

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
سهل	19	47.5 %
متوسط	20	50 %
صعب	01	2.5 %
المجموع	40	100 %

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة



المخطط البياني رقم (07) يوضح: سهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بمديرية التربية لولاية المسيلة

يبين الجدول رقم (07) سهولة استخدام أفراد عينة الدراسة للمنصة الرقمية توظيف داخل مديرية التربية بولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان نصف افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 20 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 50% يعتبرون أن استخدام المنصة الرقمية توظيف متوسط السهولة و 19 فرد من عينة الدراسة يعتبر ان استخدام المنصة الرقمية توظيف، بينما فرد 01 من عينة المجتمع المبحوث وهي عينة ضئيلة جدا مقارنة بالعينة الأولى والثانية ترى ان استخدام المنصة الرقمية صعب ونسبتهم تمثل 2.5 وهذا يعني أن استخدام المنصات الرقمية توظيف يأتي مع مجموعة من التحديات التي تؤثر على المستخدمين بطرق مختلفة ويمكن أن يؤدي ذلك إلى ضياع الوقت في محاولة فهم كيفية استخدامها أو حل المشاكل التي تنشأ عنها، مما يقلل من الكفاءة وهذا يؤثر سلبًا عن العمل أو الخدمة التي يقدمونها أو يستخدمونها.

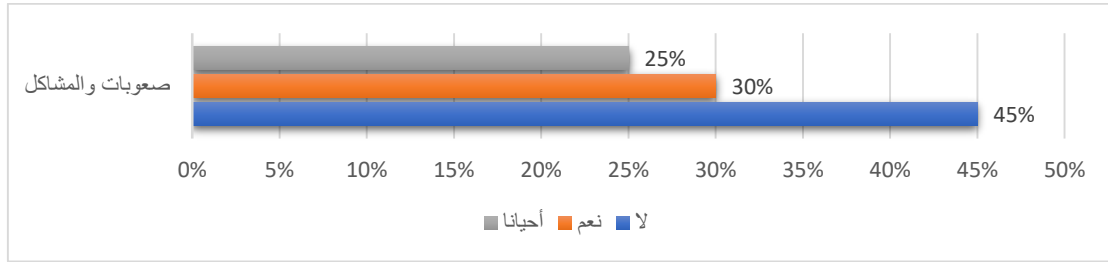
وتؤدي الصعوبة في استخدام المنصة الرقمية إلى زيادة احتمالية وقوع الأخطاء وعدم فهم كيفية استخدام وظيفة معينة أو إدخال البيانات بشكل صحيح يمكن أن يؤدي إلى نتائج غير دقيقة أو خاطئة، لذلك نستنتج أهمية تصميم منصة رقمية للتوظيف سهلة وبديهية توفير الدعم الكافي للمستخدمين لضمان تجربة إيجابية وفعالة.

من وجهة نظرنا تقارب النسب بين سهولة الاستخدام ومتوسطة السهول راجع الى خبرة المستخدمين وتوافق المنصة الرقمية مع الأجهزة وأنظمة التشغيل التي تستخدمها مديرية التربية لولاية المسيلة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم (08) يبين المشاكل او الصعوبات في استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بمديرية التربية لولاية المسيلة

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	12	30 %
لا	18	45 %
أحيانا	10	25 %
المجموع	40	100 %



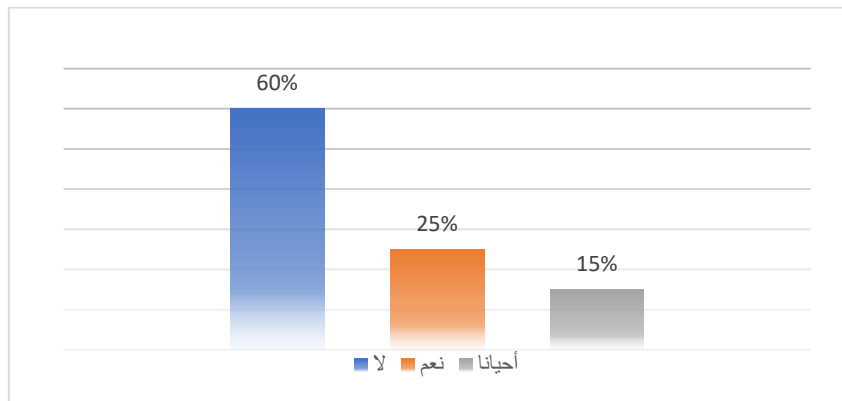
المخطط البياني رقم (08): يوضح المشاكل او الصعوبات في استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بمديرية التربية لولاية المسيلة

من خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول رقم (08) نلاحظ أن 18 مفردة من عينة الدراسة التي لم تواجه أي مشاكل او صعوبات اثناء استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بنسبة تقدر ب 45% وتليها 12 من أفراد عينة البحث التي واجهت مشاكل وصعوبات اثناء استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بنسبة تقدر ب 30 %، في حين أن 10 من افراد عينة الدراسة واجهوا أحيانا مشاكل وصعوبات اثناء استخدام المنصة الرقمية "توظيف" وتتمثل بنسبة 25% ومن خلال النسب يمكن ملاحظة ان اغلبية الموظفين داخل مديرية التربية بولاية المسيلة لم يواجهوا أي صعوبات او مشاكل اثناء استخدام المنصة الرقمية توظيف مما يشير الى ان المنصة الرقمية "توظيف" تعمل بشكل فعال وتلبي احتياجات المستخدمين وتتمتع بأداء تقني جيد من حيث سرعة الاستجابة واستقرار الخدمة ، ومن وجهة نظرنا هذا راجع أن للمنصة الرقمية "توظيف" موارد تعليمية وشروحات كافية تساعد المستخدمين على فهم كيفية استخدامها بكفاءة ومهارة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم (09) يبين التدريب على استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في مديرية التربية لولاية المسيلة

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	10	25 %
لا	24	60 %
أحيانا	06	15 %
المجموع	40	100 %



مخطط بياني رقم (09): يبين التدريب على استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في مديرية التربية لولاية المسيلة

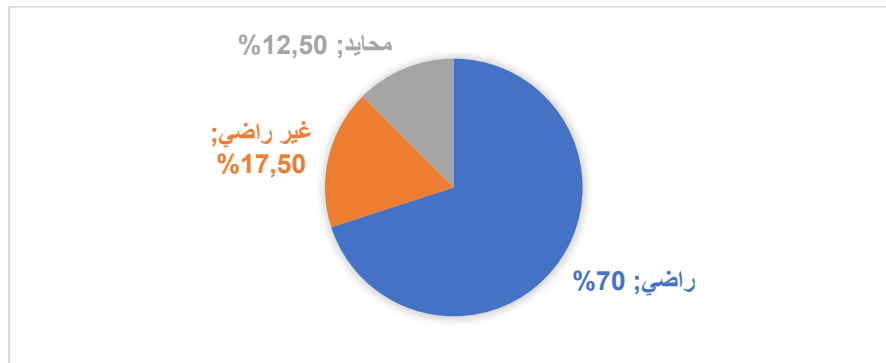
يبين الجدول رقم (09) التدريب على استخدام أفراد عينة الدراسة للمنصة الرقمية توظيف داخل مديرية التربية لولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 24 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 60 % لم يتم تدريبهم على استخدام المنصة الرقمية توظيف بينما 20 فرد من عينة الدراسة تلقوا تدريبا على استخدام المنصة الرقمية "توظيف"، وتمثل نسبتهم ب 25% بينما 06 من افراد عينة المجتمع المبحوث تم تدريبه أحيانا على استخدام المنصة الرقمية وتمثل نسبتهم ب 15 % مما نستنتج ان عدم التدريب الموظفين على استخدام المنصات الرقمية "توظيف" أثر سلبا مما أدى الى انخفاض كفاءة ومهارة الموظفين داخل مديرية التربية ولاية المسيلة .

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

ومن وجهة نظرنا أن عدم تدريب الموظفين على استخدام المنصة الرقمية "توظيف" راجع الى سوء تسير وعدم إتباع مخطط إستراتيجي لتطبيق كيفية استخدامها داخل مديرية التربية لولاية المسيلة.

الجدول رقم (10) يبين مستوى الرضى العام عن استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
راضي	28	70 %
غير راضي	07	17.5 %
محايد	05	12.5 %
المجموع	40	100 %



المخطط رقم (10) يبين مستوى الرضى العام عن استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري

يبين الجدول رقم (10) مستوى الرضى عن استخدام أفراد عينة الدراسة للمنصة الرقمية توظيف داخل مديرية التربية بولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 28 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 70 % راضون عن استخدام المنصة الرقمية توظيف بينما 07 فرد من عينة الدراسة غير راضون على مستوى استخدام المنصة الرقمية توظيف، وتمثل نسبتهم ب 12.5% بينما 05 من افراد عينة المجتمع المبحوث تم محايدون على مستوى الرضا في استخدام المنصة الرقمية "توظيف" وتمثل نسبتهم ب 12.5 % أغلبية النتائج تشير ان مستخدمو يجدون ان المنصة الرقمية

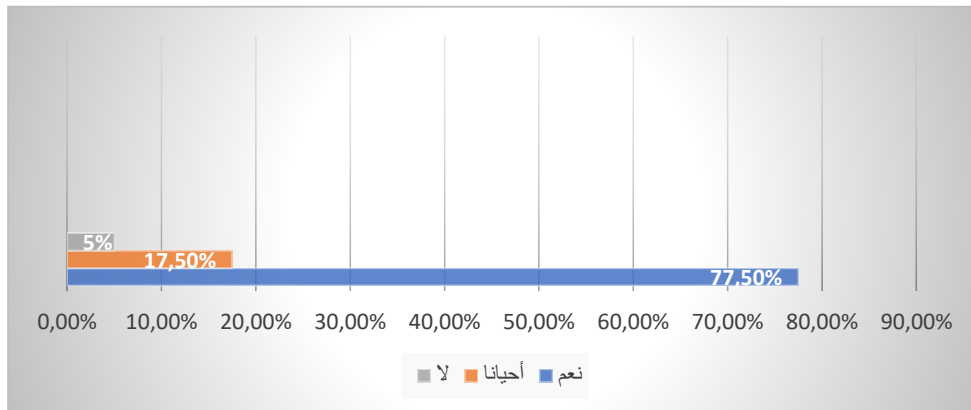
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

"توظيف" سهلة الاستخدام مما تعكس على وجود مستوى عال من الرضى ، ومن وجهة نظرنا هذا يدل على ان المنصة الرقمية "توظيف" تلبي احتياجات مستخدميها بشكل جيد .

المحور الثالث: مساهمات المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة

الجدول رقم (11) يبين مساهمة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين سير العمل داخل مديرية التربية لولاية المسيلة

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	31	77.5 %
لا	02	05 %
أحيانا	07	17.5 %
المجموع	40	100 %



المخطط البياني رقم (11) يبين مساهمة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين سير العمل داخل مديرية التربية لولاية المسيلة

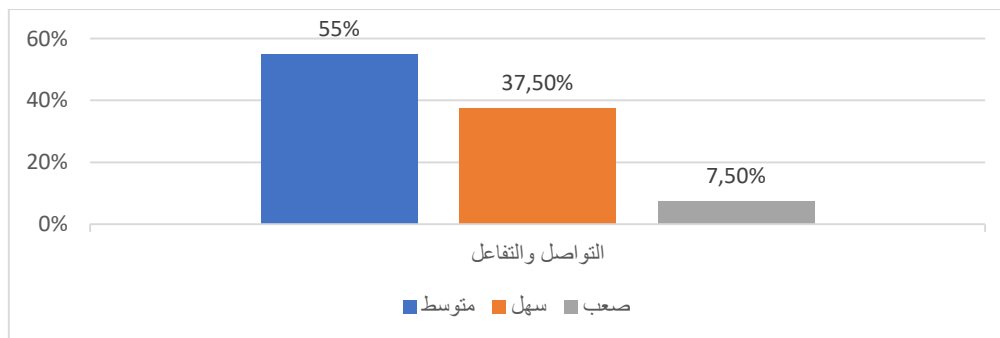
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

يبين الجدول رقم (11) مساهمة استخدام أفراد عينة الدراسة للمنصة الرقمية "توظيف" داخل مديرية التربية بولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 31 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 77.5 % صرحوا أن استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يساهم في تحسين سير العمل بينما 02 فرد من عينة الدراسة صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" لا يساهم في سير العمل، وتمثل نسبتهم ب 5% وهي نسبة ضعيفة جدا، بينما 07 من افراد عينة المجتمع المبحوث صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يساهم أحيانا في تسهيل سير العمل وتمثل نسبتهم ب 17.5 % أغلبية النتائج تشير ان مستخدمو يجدون ان المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في سير العمل مما تعكس على وجود مستوى عال من الرضى مما يدل على ان المنصة الرقمية "توظيف" تعزز التواصل وتسهل عملية تبادل المعلومات وهذا راجع الى جودة الأداء الاتصالي داخل مديرية التربية بولاية المسيلة.

ومن وجهة نظرنا نرى ان إستخدام المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في رفع من كفاءة سيرورة العمل وهذا راجع لاختزالها العديد من المراحل والإجراءات الإدارية مما قللت الكثير من الجهد والوقت.

الجدول رقم (12) يبين سهولة التواصل والتفاعل مع مستخدمي المنصة الرقمية "توظيف"

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
سهل	15	37.5 %
متوسط	22	55 %
صعب	03	7.5 %
المجموع	40	100 %



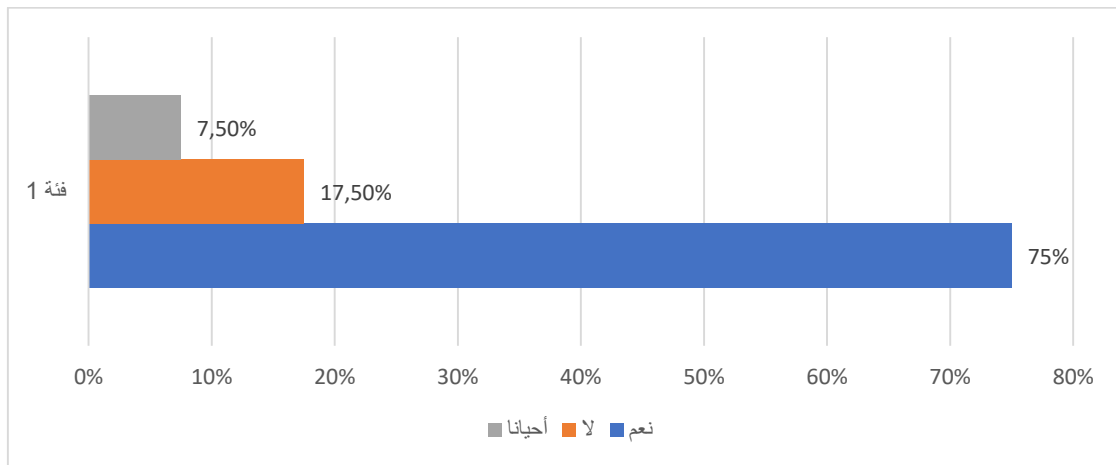
المخطط البياني رقم (12) يبين سهولة التواصل والتفاعل مع مستخدمي المنصة الرقمية "توظيف"

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

يبين الجدول رقم (12) يبين سهولة التواصل والتفاعل مع مستخدمي المنصة الرقمية "توظيف" داخل مديرية التربية بولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 22 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 55 % صرحوا أن استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يسهل التواصل والتفاعل بشكل متوسط ، بينما 15 فرد من عينة الدراسة صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يسهل التواصل والتفاعل مع مستخدمي المنصة الرقمية "توظيف"، وتمثل نسبتهم ب 37.5 % ، بينما 03 من افراد عينة المجتمع المبحوث صرحوا على ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يساهم أحيانا في تسهيل سير العمل وتمثل نسبتهم ب 07.5 % أغلبية النتائج تشير ان مستخدمي المنصة الرقمية "توظيف" تسهل التواصل والفاعل مع مستخدميها مما تعكس على وجود مستوى عال من كفاءة وفعالية المنصة الرقمية "توظيف" داخل مديرية التربية ولاية المسيلة. ومن وجهة نظرنا أن المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في رفع من كفاءة وفعالية الإجراءات الإدارية بين كل من المتقدمين للتوظيف ومديرية التربية.

الجدول رقم (13) يبين سرعة وكفاءة المنصة الرقمية "توظيف" والوصول الى المعلومات

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	30	75 %
لا	03	7.5 %
أحيانا	07	17.5 %
المجموع	40	100 %



مخطط بياني رقم (13): يبين سرعة وكفاءة المنصة الرقمية "توظيف" والوصول الى المعلومات

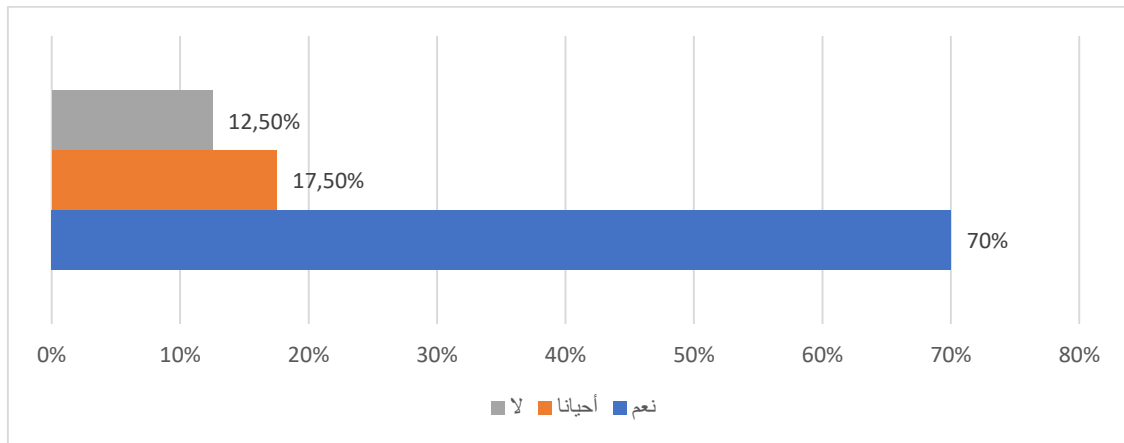
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

يبين الجدول رقم (13) سرعة وكفاءة المنصة الرقمية "توظيف" والوصول الى المعلومات داخل مديرية التربية بولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 30 فرد والمقدرة نسبتهم ب 75 % صرحوا أن المنصة الرقمية "توظيف" تزيد من سرعة وكفاءة الوصول الى المعلومات ، بينما فرد 07 من عينة الدراسة صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" أحيانا تساهم في سرعة وكفاءة الوصول الى المعلومات وتمثل نسبتهم ب 17.5% ، بينما 03 من افراد عينة المجتمع المبحوث صرحوا على ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" لا يساهم في تسهيل سرعة وكفاءة الوصول الى المعلومات وتمثل نسبتهم ب 07.5 % أغلبية النتائج تشير ان مستخدمو المنصة الرقمية "توظيف" تساعد على تسهيل الوصول الى المعلومات بسرعة وكفاءة وهذا راجع الى فعالية المنصة الرقمية "توظيف" وانها توفر خدمات لأدارة المحتوى بفعالية وسرعة عالية.

ومن وجهة نظرنا هذا راجع الى ان عمليات التي تنجز على مستوى المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في فعالية الوصول الى المعلومات والبيانات بطريقة عالية الدقة.

الجدول رقم (14) يبين مساهمة المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين أداء عملك

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	28	70 %
لا	05	12.5 %
احيانا	07	17.5 %
المجموع	40	100 %



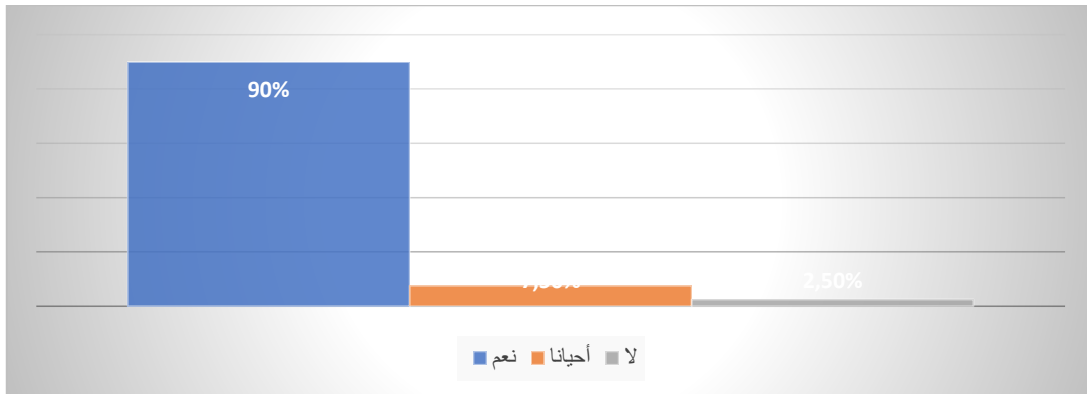
المخطط البياني رقم (14) يبين مساهمة المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين أداء عملك

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

يبين الجدول رقم (14) مساهمة المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين أداء العمل داخل مديرية التربية بولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 28 فرد والمقدرة نسبتهم ب 70 % صرحوا أن المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في تحسين أداء العمل، بينما فرد 07 من عينة الدراسة صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" أحيانا يساهم في تحسين أداء العمل وتمثل نسبتهم ب 17.5 % ، بينما 05 من افراد عينة المجتمع المبحوث صرحوا على ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" لا يساهم في تحسين أداء العمل وتمثل نسبتهم ب 12.5 % أغلبية النتائج تشير ان مستخدمو المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في تحسين أداء العمل ،وهذا يدل على ان المنصة الرقمية "توظيف" تعزز التعاون وتوفر قنوات تواصل فعالة ، ومن وجهة نظرنا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يؤدي الى تحسين جودة العمل داخل مديرية التربية بولاية المسيلة بحيث تفتح قنوات للتواصل وتبادل المعلومات مما يسهل سيرورة العمل.

الجدول رقم (15) يبين الموافقة عن استخدام المنصة الرقمية "توظيف" كأداة أساسية للتوظيف في المستقبل

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	36	90 %
لا	01	2.5 %
أحيانا	03	7.5 %
المجموع	40	100 %



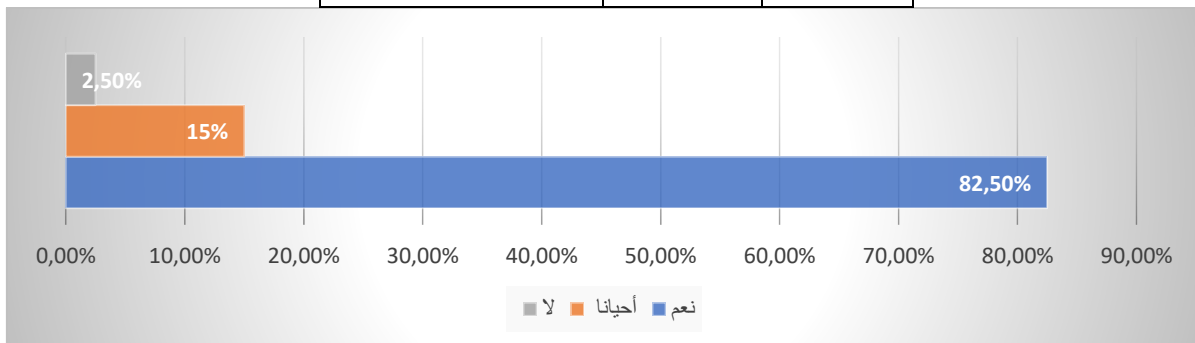
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

مخطط بياني رقم (15) يبين الموافقة عن استخدام المنصة الرقمية "توظيف" كأداة أساسية للتوظيف في المستقبل

يبين الجدول رقم (15) نسب الموافقة عن استخدام المنصة الرقمية توظيف كأداة أساسية للتوظيف في المستقبل ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 36 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 90% اتفقوا على أن تكون المنصة الرقمية "توظيف" أداة أساسية للتوظيف ، بينما 03 أفرد من عينة الدراسة وافقوا أحيانا على استخدام المنصة الرقمية "توظيف" كأداة أساسية للتوظيف وتمثل نسبتهم ب 7.5% ، بينما 01 فرد من عينة المجتمع المبحوث صرحوا على عدم استخدام المنصة الرقمية "توظيف" كأداة أساسية للتوظيف وتمثل نسبتهم ب 2.5% أغلبية النتائج تشير الى استخدام المنصة الرقمية "توظيف" كأداة أساسية للتوظيف مما يدل على فعالية المنصة الرقمية "توظيف" مقارنة بالطرق التقليدية في التوظيف ، ومن وجهة نظرنا هذا يتيح سرعة الوصول ومتابعة سير عملية التوظيف وتحليل البيانات واتخاذ القرار وتعزز الشفافية والمصادقية كما تعكس توافق توجه الى التحولات الرقمية داخل مديرية التربية ولاية المسيلة نحو رقمنة القطاع .

الجدول رقم (16) يبين مساهمة التقارير النهائية من المنصة الرقمية "توظيف" في اتخاذ قرار التوظيف

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	33	82.5 %
لا	01	2.5 %
أحيانا	06	15 %
المجموع	40	100 %



المخطط البياني رقم (16) يبين مساهمة التقارير النهائية من المنصة الرقمية "توظيف" في اتخاذ قرار التوظيف

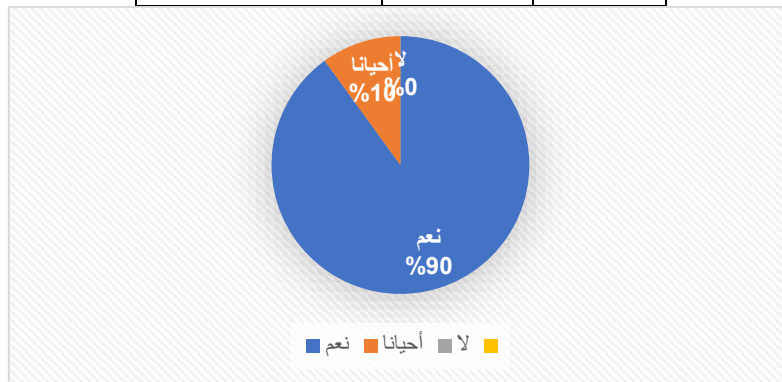
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

يبين الجدول رقم (16) مساهمة التقارير النهائية من المنصة الرقمية "توظيف" في إتخاذ القرار التوظيف داخل مديرية التربية بولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 33 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 82.5 % صرحوا أن المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في إتخاذ قرار التوظيف، بينما فرد 06 من عينة الدراسة صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" أحيانا يساهم في إتخاذ قرار التوظيف وتمثل نسبتهم ب 15% ، بينما 01 فرد من عينة المجتمع المبحوث صرحوا على ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" لا يساهم في إتخاذ القرار وتمثل نسبتهم ب 2.5 % أغلبية النتائج تشير ان التقارير النهائية من المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في إتخاذ القرار التوظيف مما يدل على قدرتها على معالجة وتحليل البيانات بكميات كبيرة وفي وقت قصير بدقة عالية وتحسن من جودة عملية إتخاذ القرار.

ومن وجهة نظرنا يدل هذا على شفافية عملية التوظيف وتحسين الوصول الى المعلومات مما يعمل على رفع كفاءة إتخاذ القرار وبالتالي تصبح أكثر فعالية ومرونة.

الجدول رقم (17) يبين قدرة المنصة الرقمية "توظيف" على توفير الوقت مقارنة بالطرق التقليدية

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	36	90 %
لا	00	00 %
أحيانا	04	10 %
المجموع	40	100 %



مخطط بياني رقم (17) يبين قدرة المنصة الرقمية "توظيف" على توفير الوقت مقارنة بالطرق التقليدية

يبين الجدول رقم (17) قدرة المنصة الرقمية "توظيف" في توفير الوقت مقارنة بالطرق التقليدية داخل مديرية التربية بولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة

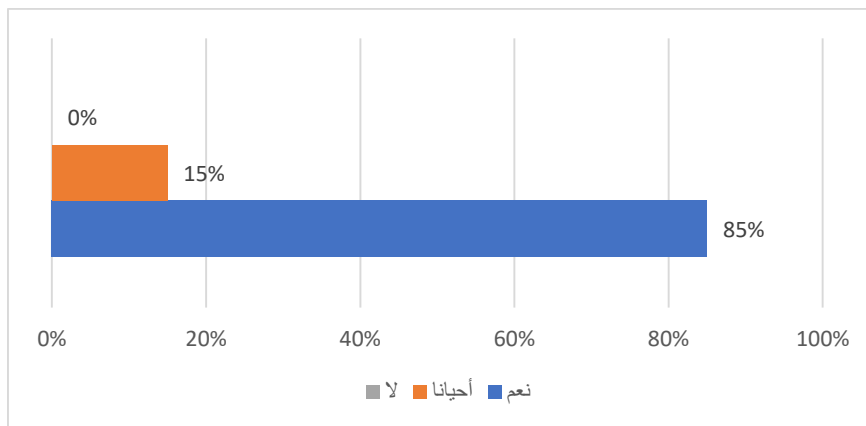
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

والبالغ عددهم 36 فرد والمقدرة نسبتهم ب 90% صرحوا أن المنصة الرقمية "توظيف" توفر الوقت مقارنة بالطرق التقليدية ، بينما فرد 04 من عينة الدراسة صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" أحيانا يساهم في توفير الوقت مقارنة بالطرق التقليدية، وتمثل نسبتهم ب 10%، أغلبية النتائج تشير ان المنصة الرقمية "توظيف" توفر الوقت مقارنة بالطرق التقليدية مما يدل على فعالية المنصة الرقمية ، كما تسمح للمستخدمين لتركيز على جوانب أخرى و سرعة الوصول الى المعلومات المطلوبة ، وهذا يقلل من الوقت المستغرق في البحث والتجميع.

ومن وجهة نظرنا هذا يدل على تحقيق المنصة الرقمية "توظيف" الأهداف والاغراض التي وضعت من اجلها.

الجدول رقم (18) يبين مساهمة منصة الرقمية "توظيف" في تقليل الوقت في التواصل الإداري

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	34	85 %
لا	00	00 %
أحيانا	06	15 %
المجموع	40	100 %



المخطط البياني رقم (18) يبين مساهمة منصة الرقمية "توظيف" في تقليل الوقت في التواصل الإداري

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

يبين الجدول رقم (18) مساهمة المنصة الرقمية "توظيف" في تقليل الوقت في التواصل الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 34 فرد والمقدرة نسبتهم ب 85% صرحوا أن المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في تقليل الوقت في التواصل الإداري ، بينما 06 افراد من عينة الدراسة صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" أحيانا يساهم في تقليل الوقت في التواصل الإداري، وتمثل نسبتهم ب 15%، أغلبية النتائج تشير ان المنصة الرقمية "توظيف" تقلل الوقت في التواصل الإداري مما نستنتج أن المنصة الرقمية "توظيف" ذات كفاءة عالية في الإدارة تعزز التواصل الفعال وتنظم العمل و تقلل من الوقت المستغرق في البحث عن المعلومات مما يساهم في تقليل الأخطاء الإدارية وهذا يعكس فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين الكفاءة الإدارية داخل مديرية التربية لولاية المسيلة.

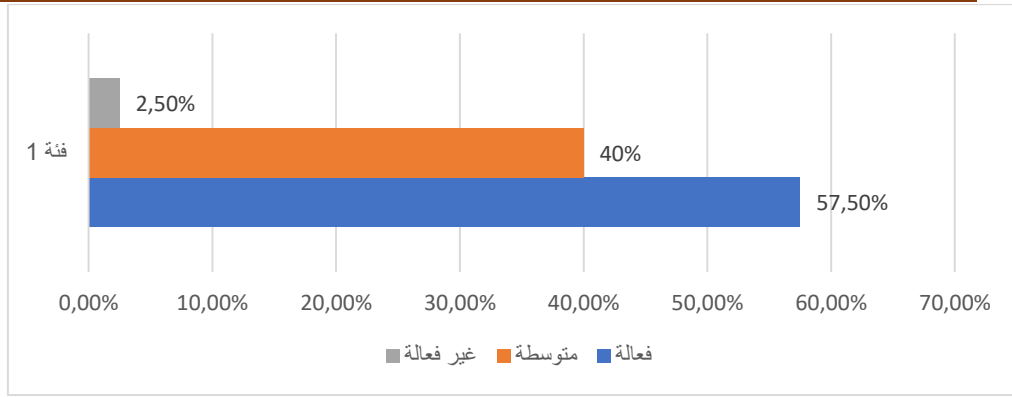
ومن وجهة نظرنا هذا يدل على مرونة النظام الرقمي في تنفيذ المهام بسلاسة ومؤشر إيجابي على فعالية التكنولوجيا الرقمية في تحسين مختلف جوانب العمل والخدمات الإدارية.

المحور الرابع: فعالية المنصة الرقمية توظيف في الاتصال الإداري بمديرية التربية ولاية المسيلة

الجدول رقم (19) يبين تقييم فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تسهيل عملية التوظيف بمديرية التربية لولاية المسيلة

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
فعالة	23	57.5%
متوسطة	16	40%
غير فعالة	01	2.5%
المجموع	40	100%

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة



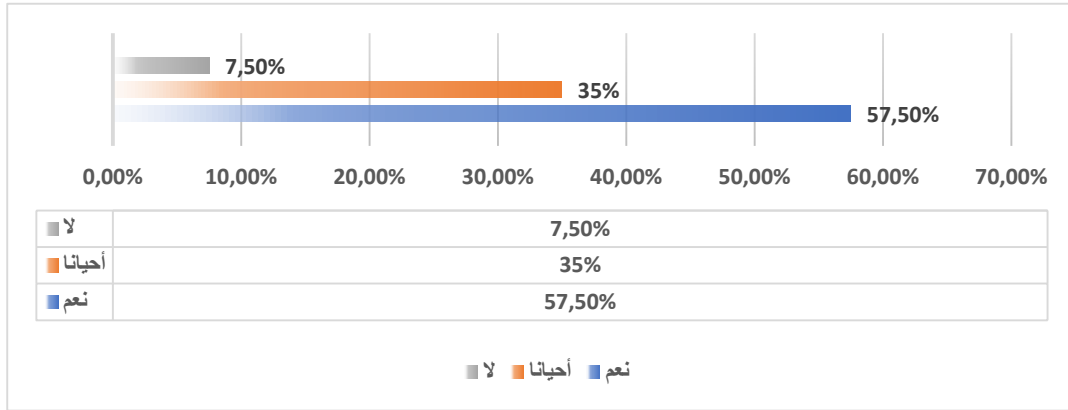
مخطط بياني رقم (19): يبين تقييم فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تسهيل عملية التوظيف بمديرية التربية لولاية المسيلة

يبين الجدول رقم (19) تقييم فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تسهيل عملية التوظيف داخل مديرية التربية لولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 23 فرد والمقدرة نسبتهم ب 57.5% صرحوا أن المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في تسهيل عملية التوظيف داخل مديرية التربية لولاية المسيلة، بينما 16 مفردة من عينة الدراسة صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" متوسطة الفعالية في تسهيل عملية التوظيف ، وتمثل نسبتهم ب 40% بينما 01 مفردة من عينة الدراسة والتي تمثل نسبتهم ب 2.5% بعدم فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تسهيل عملية التوظيف بمديرية التربية لولاية المسيلة ،أغلبية النتائج تشير الى فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تسهيل عملية التوظيف داخل مديرية التربية لولاية المسيلة ومن وجهة نظرنا هذا يؤكد على أن هناك رضى عالي واعتراف بقيمة المنصة الرقمية "توظيف" في تسهيل عملية التوظيف.

الجدول رقم (20) يبين مساعدة المنصة الرقمية "توظيف" في متابعة حالة المترشحين والتواصل معهم بفعالية

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	23	57.5 %
لا	03	7.5 %
أحيانا	14	35 %
المجموع	40	100 %

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة



مخطط بياني رقم (20) يبين مساعدة المنصة الرقمية "توظيف" في متابعة حالة المترشحين والتواصل معهم بفعالية

يبين الجدول رقم (20) مساعدة المنصة الرقمية "توظيف" في متابعة حالة المترشحين والتواصل معهم بفعالية داخل مديرية التربية لولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ أن أغلبية افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 23 فرد والمقدرة نسبتهم ب 57.5% صرحوا أن المنصة الرقمية "توظيف" تساعد في متابعة حالة المترشحين والتواصل معهم بفعالية، بينما 14 مفردة من عينة الدراسة صرحوا ان استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يساعد أحيانا في متابعة حالة المترشحين والتواصل معهم بفعالية، وتمثل نسبتهم ب 35% بينما 03 مفردة من عينة الدراسة والتي تمثل نسبتهم ب 7.5% بعدم مساعدة المنصة الرقمية "توظيف" في متابعة حالة المترشحين والتواصل معهم بفعالية، أغلبية النتائج تشير الى فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في متابعة حالة المترشحين والتواصل معهم وهذا يعكس أن النظام المستخدم في المنصة الرقمية "توظيف" منظم وفعال ويحقق الأهداف مما يجعل المنصة الرقمية "توظيف" ذات قيمة لمديرية التربية لولاية المسيلة.

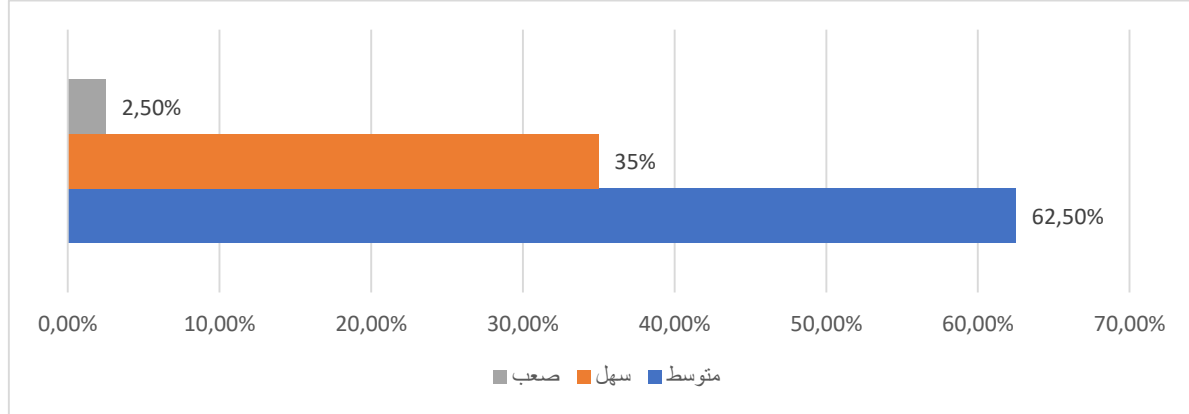
ومن وجهة نظرنا تدل ان المنصة الرقمية "توظيف" تنقل الأفكار والمعلومات بوضوح وايجاز مما يساعد على رفع الكفاءة التقنية والتكيف مع التغيرات في وسائل الاتصال.

الجدول رقم (21) يبين سهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في إجراءات الاتصال الإداري

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
سهل	14	35 %
متوسط	25	62.5 %

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

صعب	01	2.5%
المجموع	40	100%



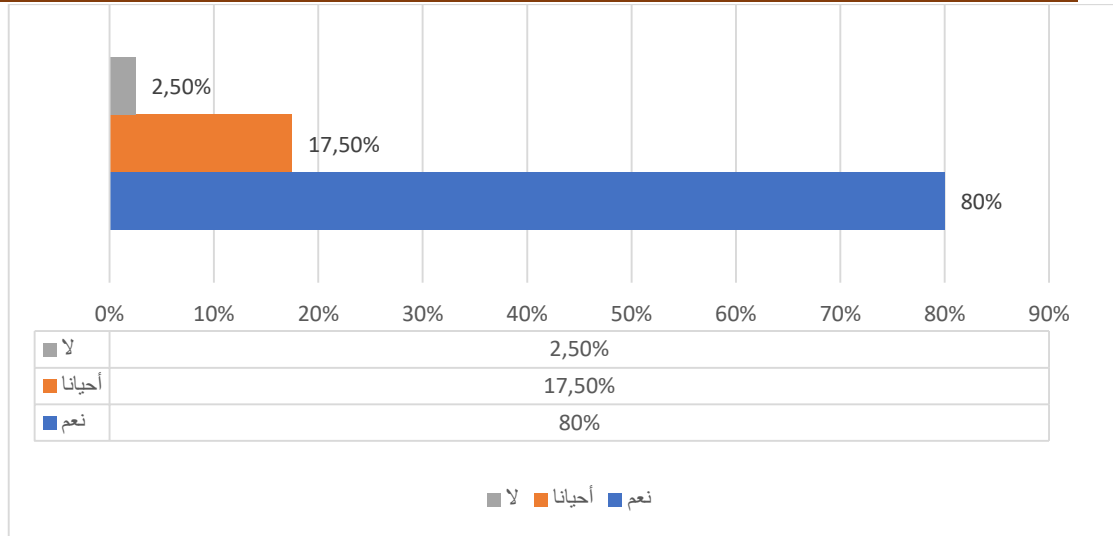
مخطط بياني رقم (21) يبين سهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في إجراءات الاتصال الإداري

يبين الجدول رقم (21) سهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في إجراءات الاتصال الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 25 فرد والمقدرة نسبتهم بـ 62.5% صرحوا بسهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في إجراءات الاتصال الإداري، بينما 14 مفردة من عينة الدراسة صرحوا أن استخدام المنصة الرقمية "توظيف" متوسط السهولة في إجراءات الاتصال الإداري، وتمثل نسبتهم بـ 35% بينما 01 مفردة من عينة الدراسة والتي تمثل نسبتهم بـ 2.5% بعدم سهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في إجراءات الاتصال الإداري، أغلبية النتائج تشير إلى سهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في إجراءات الاتصال الإداري وهذا يدل على أن المنصة الرقمية "توظيف" ذات نظام متكامل تساهم في إجراءات الاتصال إذ أصبح فرز السير الذاتية للمتشحين وجدولة المقابلات والاتصالات الهاتفية عبر الأنظمة الرقمية مما يساعد على التركيز على استراتيجيات أخرى ومع ذلك يواجه بعض الأفراد استخدامها وذلك بسبب عدم الخبرة في الأنظمة الرقمية وغموض بعض الخطوات.

ومن وجهة نظرنا هذا يدل على الكفاءة التشغيلية للمنصة الرقمية "توظيف" على تبسيط العمليات الإدارية ومتابعة إجراءاتها وتوثيقها مما يسهل المراقبة والتدقيق، وهذا يعزز الشفافية والنزاهة

الجدول رقم (22): يبين فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين تعامل المستخدمين مع مديرية التربية لولاية المسيلة

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة



فعالية المنصة الرقمية تعامل المستخدمين مع المسيلة	المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
	نعم	32	80 %
	لا	01	2.5 %
	أحيانا	07	17.5 %
فعالية المنصة الرقمية المستخدمين مع مديرية	المجموع	40	100 %

المخطط رقم (22): يبين "توظيف" في تحسين مديرية التربية ولاية

يبيّن الجدول رقم (22) "توظيف" في تحسين تعامل

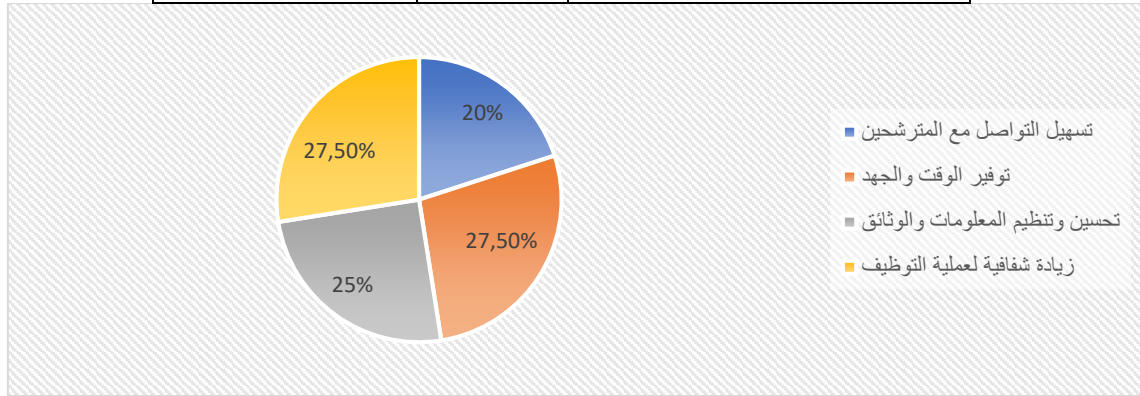
التربية لولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 32 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 80% صرحوا بفعالية المنصة الرقمية "توظيف" تحسن تعامل المستخدمين مع مديرية التربية لولاية المسيلة، بينما 07 مفردة من عينة الدراسة يجدون أحيانا ان فعالية استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يحسن في تعامل المستخدمين مع مديرية التربية ولاية المسيلة، وتمثل نسبتهم ب 17.5% بينما 01 مفردة من عينة الدراسة والتي تمثل نسبتهم ب 2.5% بعدم فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين تعامل المستخدمين مع مديرية التربية لولاية المسيلة، أغلبية النتائج تشير الى فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تعامل المستخدمين مع مديرية التربية وهذا من وجهة نظرنا يشير الى ان المنصة الرقمية "توظيف" ذات جودة في التصميم تلبى احتياجات المستخدمين مما يعزز سمعة مديرية التربية لولاية المسيلة.

الجدول رقم (23): يبين مزايا المنصة الرقمية توظيف في الاتصال الاداري

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
تسهيل التواصل مع المترشحين	08	20 %
توفير الوقت والجهد	11	27.5 %

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

تحسين تنظيم المعلومات والوثائق	10	25 %
زيادة شفافية لعملية التوظيف	11	27.5 %
المجموع	40	100 %



مخطط بياني رقم (23): يبين مزايا المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري

يبين الجدول رقم (23) مزايا المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 11 مفردة والمقدرة نسبتهم بـ 27.5% صرحوا أن المنصة الرقمية "توظيف" توفر الوقت والجهد، وكذلك 11 مفردة من عينة الدراسة صرحوا أن استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يساعد على زيادة شفافية لعملية التوظيف، وتمثل نسبتهم بـ 27.5% بينما 10 مفردة من عينة الدراسة والتي تمثل نسبتهم بـ 25% أكدوا أن المنصة الرقمية "توظيف" تحسن وتنظم المعلومات والوثائق، بينما 08 مفردة من عينة الدراسة والمتمثلة بنسبة 20% تشير أن المنصة الرقمية "توظيف" تسهل التواصل مع المترشحين ونستنتج من هذا المنصة الرقمية "توظيف" إستراتيجية متبعة من طرف مديرية التربية لولاية المسيلة من أجل تحسين بيئة العمل الرقمية ومواجهة التحديات التي تواجهها من أخطاء وضياع الوقت كما تعزز الشفافية والمصداقية لعمليات التوظيف المنظمة من طرف مديرية التربية لولاية المسيلة، ومن وجهة نظرنا هذا يدل على كفاءة المنصة الرقمية "توظيف" من خلال تحسين عملية التوظيف والوصول إلى أوسع عدد من المترشحين عبر مواقع جغرافية متنوعة وهذا يعزز من صورة مديرية التربية كجهة توظيف مرغوبة.

الجدول رقم (24): يبين عيوب المنصة الرقمية توظيف في الاتصال الإداري

المؤشر	التكرار	النسبة المئوية %
مشاكل تقنية	19	47.5 %

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

صعوبة في الاستخدام	06	15 %
عدم تكامل المنصة مع أنظمة أخرى	09	22.5 %
قلة الدعم الفني	06	15 %
المجموع	40	100 %



مخطط بياني رقم (24): يبين عيوب المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري

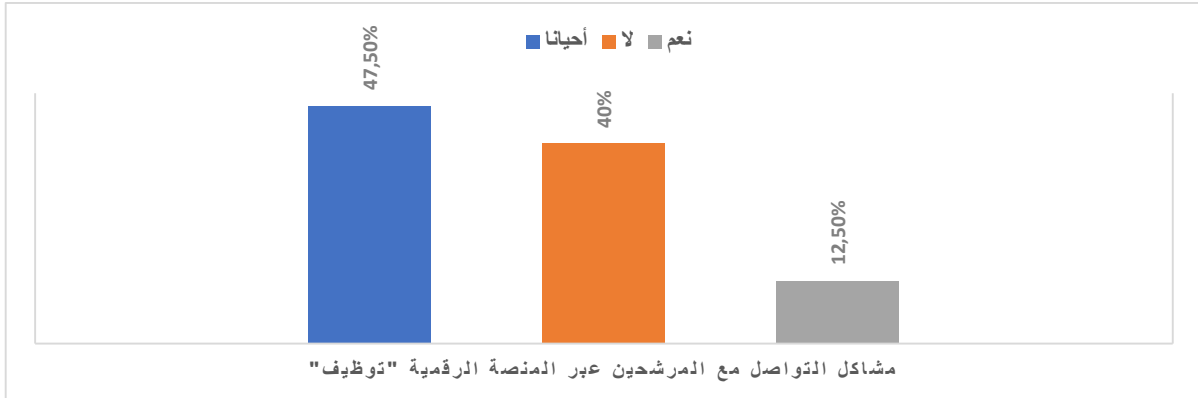
يبين الجدول رقم (24) عيوب المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 19 مفردة والمقدرة نسبتهم بـ 47.5% صرحوا أن المنصة الرقمية "توظيف" لديها مشاكل تقنية تعيق الاتصال الإداري، وكذلك 09 مفردة من عينة الدراسة وتمثل نسبتهم بـ 27.5% صرحوا أن استخدام المنصة الرقمية "توظيف" غير متكامل مع أنظمة أخرى وهذا يؤثر سلباً على الاتصال الإداري في نقل وتبادل المعلومات أو تأخر وفقدان البيانات مما يؤدي إلى صعوبة في اتخاذ القرار، بينما 06 مفردة من عينة الدراسة والمتمثلة بنسبة 15% تواجه صعوبة في استخدام المنصة الرقمية "توظيف" وهذا راجع إلى عدم تدريب الموظفين على استخدام المنصة بشكل فعال مما يصعب التعامل معها وكذلك ضعف تخطيط الاستخدام، بينما 06 مفردة من عينة الدراسة والمتمثلة بنسبة 15% بقلّة الدعم الفني للمنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري وهذا راجع إلى صعوبة حل المشاكل التقنية وضعف الانترنت والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الوقت والجهد وانخفاض الثقة باستخدام المنصة الرقمية "توظيف" وتقليل فعاليتها في تسهيل الاتصال الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

من وجهة نظرنا التعقيد التقني في استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يؤدي الى تقليل فعالية التواصل مما يؤثر سلبا على استمرارية الاتصال وهذا لا يلبي احتياجات المستخدمين.

الجدول (25): يبين مشاكل التواصل مع المرشحين عبر المنصة الرقمية "توظيف"

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	05	12.5 %
لا	16	40 %
أحيانا	19	47.5 %
المجموع	40	100 %



مخطط بياني رقم (25): يبين مشاكل التواصل مع المرشحين عبر المنصة الرقمية "توظيف"

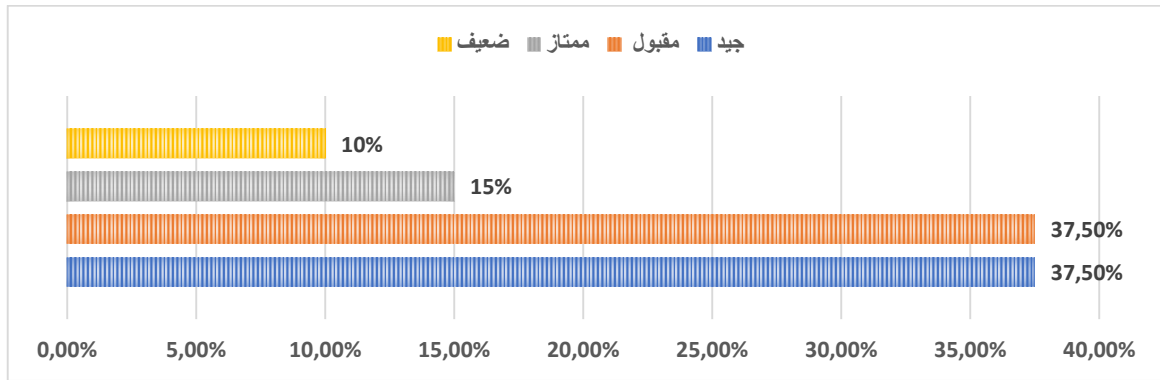
يبين الجدول رقم (25) مشاكل التواصل مع المرشحين عبر المنصة الرقمية "توظيف" داخل مديرية التربية لولاية المسيلة ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ أن افراد أغلبية عينة الدراسة والبالغ عددهم 19 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 47.5% يواجهون مشاكل التواصل مع المرشحين عبر المنصة الرقمية "توظيف" ، وكذلك 16 مفردة من عينة الدراسة وتمثل نسبتهم ب 40% لم يواجهوا مشاكل في استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بينما 05 مفردة من عينة الدراسة والتمثلة بنسبة 12.5% واجهوا صعوبة في استخدام المنصة الرقمية "توظيف" وهذا راجع الى عدم المعرفة المسبقة باستخدامها والمشاكل التقنية التي يواجهونها .

من وجهة نظرنا يجب على مديرية التربية لولاية المسيلة معالجة هذه المشاكل عن طريق توجيه المستخدمين والمرشحين حول إستخدام المنصة الرقمية "توظيف" لضمان تواصل فعال وموثوق.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم (26): تقييم مستوى الأمان والخصوصية للمنصة الرقمية توظيف

المؤشر	التكرارات	النسبة المئوية %
ممتاز	06	15%
جيد	15	37.5%
مقبول	15	37.5%
ضعيف	04	10%
المجموع	40	100%



مخطط بياني رقم (26): تقييم مستوى الأمان والخصوصية للمنصة الرقمية "توظيف"

يبين الجدول رقم (26) تقييم مستوى الأمان والخصوصية للمنصة الرقمية "توظيف" ومن خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ أن افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 15 مفردة والمقدرة نسبتهم ب 37.5% تم تقييم مستوى الامان والخصوصية للمنصة الرقمية "توظيف" بجيد، وكذلك 15 مفردة من عينة الدراسة وتمثل نسبتهم ب 37.5% تم تقييم مستوى الأمان والخصوصية للمنصة الرقمية "توظيف" بمقبول بينما 06 مفردة من عينة الدراسة والمتمثلة بنسبة 15% تم تقييم مستوى الأمان والخصوصية للمنصة الرقمية "توظيف" بممتاز بينما 04 من افراد عينة الدراسة والمتمثلة نسبتهم ب 10% تم تقييم مستوى الأمان والخصوصية للمنصة الرقمية "توظيف" بضعيف، وهذا راجع الى المشاكل التقنية التي يواجهونها، اغلبية العينة البحث توافق على مستوى الأمان والخصوصية وهذا راجع الى مصدرها الذي هو من طرف الدولة.

من وجهة نظرنا تقييم المنصة الرقمية "توظيف" يساعد مديرية التربية لولاية المسيلة في اختيار المحتوى الأنسب للمنصة الرقمية لاستخدامها بفعالية وكفاءة عالية تلبي الاحتياجات المرغوبة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الثالث: نتائج الدراسة

1. بالنسبة لطبيعة مجتمع الدراسة والمحاور

المحور الأول: البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة:

غالبية الموظفين بمديرية التربية لولاية المسيلة ذكور وهذا يعود لطبيعة أفراد عينة مجتمع البحث.

غالبية أفراد العينة بمديرية التربية لولاية المسيلة كهول وهذا راجع الى تثمين الخبرة المهنية.

غالبية أفراد العينة بمديرية التربية ولاية المسيلة من مستوى تعليمي جامعي وهذا راجع لطبيعة الوظائف التي يشغلونها.

غالبية أفراد مجتمع البحث بمديرية التربية ولاية المسيلة هم أعوان التنفيذ وهذا راجع للسلم الوظيفي.

المحور الثاني: استخدامات المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة

انتشار معدل استخدام المنصة الرقمية "توظيف" بمديرية التربية لولاية المسيلة بانتظام والتفاعل مع محتواها لأنهم ذات قيمة ويستفيدون منها.

إستخدام المنصة الرقمية "توظيف" راجع الى نوعية المنصة الرقمية توظيف، وطبيعة استخدامها، والفئة المستهدفة من ذلك.

سهولة الاستخدام المنصة الرقمية "توظيف" راجع الى خبرة المستخدمين وتوافق المنصة الرقمية مع الأجهزة وأنظمة التشغيل.

المحور الثالث: مساهمات المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة

المنصة الرقمية "توظيف" تساهم في سير العمل وتعزز التواصل وتسهل عملية تبادل المعلومات، مما يرفع من جودة الأداء الاتصالي داخل مديرية التربية بولاية المسيلة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

إستخدام المنصة الرقمية "توظيف" كأداة أساسية للتوظيف مقارنة بالطرق التقليدية لأنها تسمح بسرعة الوصول ومتابعة سير عملية التوظيف وتحليل البيانات واتخاذ القرار وتتغرز الشفافية والمصادقية.

استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يساهم في تقليل الجهد والوقت داخل مديرية التربية ولاية المسيلة.

المحور الرابع: فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة

المنصة الرقمية "توظيف" تساعد على عملية التوظيف داخل مديرية التربية لولاية المسيلة.

تقلل من التكلفة والوقت والجهد المرتبط بالإعلان عن التوظيف والوصول الى المعلومات والبيانات.

توفر المنصة الرقمية "توظيف" تقارير دقيقة مما يساعد من تقييم فعالية التوظيف.

2. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

يوجد فعالية للمنصة الرقمية "توظيف" في تحسين كفاءة الاتصال الإداري بمديرية التربية ولاية المسيلة لأنها تعمل على تسهيل التواصل بين الإدارة والمتقدمين للوظيفة.

من خلال قنوات تواصل جديدة وفعالة بين مختلف الإدارات والأقسام تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في تسريع وتيرة تبادل المعلومات والبيانات بين الإدارات والأقسام في مديرية التربية لولاية المسيلة.

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين جودة القرارات الإدارية في مديرية التربية ولاية المسيلة من خلال توفير معلومات وبيانات دقيقة وحديثة.

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في تعزيز الشفافية والمساءلة واتخاذ القرار التوظيف مما يدل على قدرتها على معالجة وتحليل البيانات بكميات كبيرة وفي وقت قصير بدقة عالية.

ومن وجهة نظرنا يدل هذا على شفافية عملية التوظيف وتحسين الوصول الى المعلومات مما يعمل على رفع كفاءة إتخاذ القرار وبالتالي تصبح أكثر فعالية ومرونة.

3. النتائج العامة

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" بدرجة كبيرة في تطوير الاتصال الاداري داخل مديرية التربية ولاية المسيلة.

تحقق المنصة الرقمية "توظيف" بدرجة كبيرة التطور الرقمي بمديرية التربية ولاية المسيلة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

تحقق المنصة الرقمية "توظيف" مستوى للجودة والكفاءة في الاتصال الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة من خلال سرعة ودقة التواصل مع المستخدمين.

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في التنظيم الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة، من خلال أنها تسمح بتقديم طلبات التوظيف بطريقة رقمية ومعالجة ملفاتهم وتقييمها إلكترونيا مما يوفر وقت الإدارة وتحقق نتائج أفضل، كما تسمح بتتبع جميع مراحل التوظيف واتخاذ القرار الأنسب بناء على البيانات والمعلومات التي تحتوي عليها المنصة.

يواجه تطبيق المنصة الرقمية "توظيف" صعوبات وتحديات داخل مديرية التربية لولاية المسيلة، نظرا لعدم تدريب الموظفين على استخدام المنصة الرقمية "توظيف"، وقلة كفاءة أجهزة التشغيل ووجود بعض الأشخاص الذين يتبنون المحاباة في التوظيف.

المنصة الرقمية "توظيف" أداة تفعل تطوير العمل التقليدي داخل مديرية التربية لولاية المسيلة، من خلال تغيير في أنماط وأساليب الاتصالات الإدارية بحيث أصبحت إلكترونيا عبر المنصات الرقمية.

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين كفاءة وفعالية الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة، من خلال تسريع العمليات الاتصالية في الإجراءات الإدارية.

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين جودة القرارات الإدارية في مديرية التربية لولاية المسيلة من خلال توفير معلومات وبيانات دقيقة وحديثة، وهذا يساعد الإدارة على تقييم الملفات واتخاذ القرار الصحيح.

تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في تعزيز الشفافية والمساءلة في الإدارة بمديرية التربية لولاية المسيلة، من خلال تتبع عملية التوظيف وتوثيقها رقميا مما يوفر سجل رقمي دقيق يمكن من توثيق كافة القرارات والإجراءات مما يخلق بيئة عمل أكثر شفافية.

4. مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية

حددنا في الجانب المنهجي النظرية المناسبة لدرستنا والمتمثلة في النظرية الحتمية التكنولوجية إذ يمكن إسقاط دور المنصة الرقمية "توظيف" في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية لولاية المسيلة على نظرية الحتمية التكنولوجية لمارشال ماكلوهان من خلال فهم الطريقة التي تؤثر بها التكنولوجيا على البنية الاجتماعية والثقافية للمديرية التربية لولاية المسيلة.

ماكلوهان يشير إلى أن "الوسيلة هي الرسالة"، مما يعني أن الوسائل التكنولوجية التي نستخدمها تشكل كيف نفكر ونتواصل ونتفاعل، ومن خلال هذا يمكننا أن نلاحظ أن المنصة الرقمية "توظيف" تغير طبيعة الاتصال

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة بحيث يصبح أكثر فورية وفعالية، وهو ما يعكس مفهوم ماكلوهان بأن الوسائل الجديدة تغير طرق التواصل وتؤثر على أنماط التفاعل الاجتماعي أي التأثير عن هيكل الاتصال داخل مديرية التربية لولاية المسيلة.

كما تتيح المنصات الرقمية "توظيف" أدوات لتسهيل التعاون والتنسيق بين الموظفين والإدارات، مما يعزز العمل الجماعي ويغير نمط التفاعل اليومي بين الأفراد. هذا يتماشى مع رؤية ماكلوهان بأن التكنولوجيا الجديدة تعيد تشكيل العلاقات الاجتماعية. أي تغير أنماط الاتصال داخل مديرية التربية لولاية المسيلة.

ان للمنصة الرقمية "توظيف" القدرة على توثيق وأرشفة المعلومات بدقة، مما يعزز الشفافية ويقلل من الفوضى في المعلومات، وهذا يؤدي الى تغير من كيفية إدارة المعلومات وتخزينها كما ان ماكلوهان يرى أن كل وسيلة جديدة تخلق بيئتها الخاصة من المعلومات والتي تؤثر على كيفية معالجة وتحليل البيانات داخل مديرية التربية بولاية المسيلة.

كما تساهم المنصة الرقمية "توظيف" في توفير فرص تدريب وتطوير المهني المستمر للموظفين، مما يغير من ثقافة التعليمية لمديرية التربية ولاية المسيلة ويعزز من مهارات وكفاءة الموظفين. هذا يتوافق مع مفهوم ماكلوهان بأن التغيرات التكنولوجية تؤدي إلى تغييرات ثقافية ومعرفية.

كما تعزز الشفافية والمراقبة من خلال التكنولوجيا الرقمية، مما يغير من ديناميكيات السلطة داخل مديرية التربية لولاية المسيلة، حيث تصبح المعلومات أكثر توافراً ودقة ويرتفع من مستوى الأداء هذا يتماشى مع رؤية ماكلوهان بأن التكنولوجيا تغير توزيع القوة والمعلومات في المجتمع وهذا ما حدث داخل مديرية التربية لولاية المسيلة عند استخدامها للمنصة الرقمية "توظيف".

إن تطبيق المنصة الرقمية "توظيف" بمديرية التربية ولاية المسيلة يتلاءم مع النظرية الحتمية التكنولوجية لمارشال ماكلوهان وذلك من خلال إعادة تشكيل طرق الاتصال والتفاعل الاجتماعي والثقافي داخل ومديرية التربية لولاية المسيلة.

فتكنولوجيا المنصات الرقمية توظيف ليست مجرد أداة مساعدة بل هي عنصر اساسي يشكل البيئة الثقافية والادارية لمديرية التربية لولاية المسيلة.

5. التوصيات

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

أن تعمل مديرية التربية ولاية المسيلة على اختلاف أقسامها على إدخال الإدارة الرقمية وممارستها بدلاً من الاعتماد على النظم الإدارية التقليدية والتي قد تؤدي إلى عرقلة عمل التنظيم الإداري.

يجب على مديرية التربية ولاية المسيلة تكوين القائمين على المنصة الرقمية "توظيف" وذلك من أجل ضمان مواكبة التطور الحاصل في هذه التكنولوجيا.

تحسين الاتصال بالإنترنت لضمان تشغيل الأجهزة المناسبة للمنصة الرقمية "توظيف" داخل مديرية التربية لولاية المسيلة.

تقيم دوري للمنصة الرقمية "توظيف" لتحسين أدائها.

تدريب المستخدمين على مهارات الأمن السيبراني لتجنب اختراق البيانات وخصوصية المشاركين.

الخاتمة

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة المتعلقة بدور المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري داخل مديرية التربية لولاية المسيلة، حيث كانت هذه الدراسة تتمحور حول مستخدمي المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري وتعد خطوة هامة نحو عصرنه وتطوير الاتصال الإداري المؤسسي في قطاع التربية الجزائري. من خلال مساهمتها في تقليل الجهد والوقت المستغرق في الإجراءات الادرية في التوظيف ومعالجة البيانات والمعلومات بشكل دقيق وفعال.

اذ تعد المنصة الرقمية "توظيف" أداة فعالة تحسن من شفافية عمليات التوظيف ولها العديد من المزايا والخصائص في الاتصال الإداري، إذ أصبح بإمكان الراغبين في التوظيف التقدم الى مسابقات الوظائف عن طريق المواقع الالكترونية دون الحاجة الى الانتقال او تقديم وثائق ورقية مما يزيد من فعالية الاتصال بين طالبي الشغل ومديرية التربية، وتضمن المنصة الرقمية "توظيف" شفافية ومصادقية عملية التوظيف من خلال معالجة البيانات والمعلومات بطريقة تقنية ممنهجة، وفق معايير موضوعية وواضحة تضمن تكافؤ الفرص لجميع المتقدمين. استخدام المنصة الرقمية "توظيف" يعمل على تسريع عملية التوظيف من خلال فرز الملفات وتقييمها مما يحسن جودة وفعالية إتخاذ القرارات داخل مديرية التربية لولاية المسيلة، بحيث إن المعلومات الدقيقة ترفع البيانات المعالجة في المنصة الرقمية "توظيف" لدراسة الملفات، ومع ذلك لايزال هنالك العديد من المشاكل والصعوبات التي وجب التصدي لها والتحقق منها في استخدام المنصة "الرقمية" وذلك لضمان استخدامها بفعالية أكبر والاستفادة منها بشكل أفضل.

اذ تعد المنصة الرقمية "توظيف" أداة هامة في مديرية التربية لولاية المسيلة تساهم في تحسين المنظومة الإدارية للانتقال من الإدارة التقليدية الى الإدارة الرقمية الحديثة لتأقلم مع البيئة المحيطة بها لأنه أصبح ضرورة ملحة تفرضها التكنولوجيا الحاصلة، اذ وجب عليها الاستثمار في أدوات الاتصال الالكترونية وتدريب الموظفين على استخدام أدوات الاتصال الرقمية بشكل فعال.

كما على الإدارات العمومية المؤسسية وضع سياسات وإجراءات لاستخدام أدوات الاتصال الرقمية لتغير من ثقافة العمل داخل هذه الإدارات، لرفع من كفاءة ومهارات العمل بشكل أحسن.

الخاتمة

وذلك من خلال خفض تكاليف الاتصالات وتحسين خدمة العملاء للتواصل مع الإدارة بسهولة وسرعة مما يساهم بشكل فعال في زيادة كفاءة وإنتاجية الموظفين.

الفهرس

.....	الاهداء
.....	الشكر
.....	خطة الدراسة
1.....	مقدمة
2.....	الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة
2.....	الإشكالية:
1.....	1. تساؤلات الدراسة:
3.....	3.....
2.....	2. فرضيات الدراسة
3.....	3.....
3.....	3. أهمية الدراسة:
4.....	4.....
4.....	4. أهداف الدراسة
4.....	4.....
5.....	5. مبررات اختيار موضوع الدراسة
4.....	4.....
6.....	6. المدخل النظري للدراسة:
5.....	5.....
7.....	7. تحديد مفاهيم الدراسة
6.....	6.....
8.....	8. المنهج المتبع في الدراسة:
8.....	8.....
9.....	9. أداة جمع البيانات
8.....	8.....
10.....	10. مجتمع البحث والعينة
8.....	8.....
8.....	11. مجال الدراسة
9.....	12. الدراسات السابقة:
13.....	13. صعوبات الدراسة:
14.....	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
15.....	المبحث الأول: مدخل الى المنصات الرقمية
15.....	المطلب الأول: مفهوم المنصات الرقمية
15.....	1. تعريف المنصات الرقمية

15	2.	المنصة الرقمية "توظيف"
16	3.	نشأة المنصات الرقمية
16		المطلب الثاني: خصائص وأنواع المنصات الرقمية
16	1.	خصائص المنصات الرقمية
18	2.	أنواع المنصات الرقمية:
19		المطلب الثالث: أهمية وأهداف المنصات الرقمية
19	1.	أهمية المنصات الرقمية:
20	2.	أهداف المنصة الرقمية:
20		المبحث الثاني: مدخل الى الاتصال الاداري
21		المطلب الأول: مفهوم الاتصال الاداري
22		المطلب الثاني: خصائص وعناصر الاتصال الإداري
22	1.	خصائص الاتصال الإداري
23	2.	عناصر الاتصال الاداري
24		المطلب الثالث: أهمية وأهداف الاتصال الاداري
24	1.	أهمية الاتصال الاداري:
25	2.	أهداف الاتصال الاداري:
26		المطلب الرابع: معوقات الاتصال الإداري
28		المبحث الثالث: مساهمة المنصات الرقمية في الاتصال الإداري
29		المطلب الأول: وظائف المنصات الرقمية في الاتصال الإداري
29		المطلب الثاني: متطلبات تطبيق الإدارة الرقمية
30		المطلب الثالث: مجالات تطبيق الإدارة الرقمية في المؤسسات الإدارية
31		المطلب الرابع: فعالية منصات التوظيف الرقمية
31	1.	إيجابيات منصات التوظيف الرقمية
32	2.	سلبيات وعيوب منصات التوظيف الرقمية
33		الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة
33		المبحث الأول: مدخل لمديرية التربية ولاية المسيلة
33		المطلب الأول: تعريف بمديرية التربية ولاية المسيلة
33	1.	نشأة مديرية التربية
33	2.	تعريف مديرية التربية ولاية المسيلة
34	3.	معلومات الاتصال بمديرية التربية ولاية المسيلة
34	4.	موقع مديرية التربية ولاية المسيلة
34		المطلب الثاني: هياكل ومهام مصالح مديرية التربية
37		المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية لدراسة
37	1.	عرض وتحليل البيانات الإحصائية
64		المبحث الثالث: نتائج الدراسة
64	1.	بالنسبة لطبيعة مجتمع الدراسة والخواص
65	2.	مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
65	3.	النتائج العامة

الفهرس

66	مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية	4.
67	التوصيات	5.
68	الخاتمة	

الجداول والأشكال

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول والأشكال		
رقم	العنوان	رقم الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	37
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	38
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي	39
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المنصب المالي	39-40
05	يوضح عدد مرات إستخدام المنصة الرقمية "توظيف"	41-42
06	يوضح سهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف"	42-43
07	يوضح صعوبات استخدام المنصة الرقمية "توظيف"	44-45
08	يوضح التدريب على استخدام المنصة الرقمية "توظيف"	45
09	يوضح مستوى الرضى العام عن استخدام المنصة الرقمية "توظيف"	46
10	يوضح مساهمات المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الاداري	46
11	يوضح مساهمات المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين سير العمل	47
12	يوضح سهولة التواصل التفاعل مع مستخدمي المنصة الرقمية "توظيف"	48
13	يوضح سرعة وكفاءة المنصة الرقمية "توظيف" في الوصول الى المعلومات	49
14	يوضح مساهمة المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين أداء العمل	50
15	يوضح الموافقة على استخدام المنصة الرقمية "توظيف" كأداة للتوظيف	51
16	يوضح مساهمة التقارير النهائية من منصة الرقمية "توظيف" في اتخاذ القرار التوظيف	52
17	يوضح قدرة المنصة الرقمية "توظيف" على توفير الوقت مقارنة بالطرق التقليدية	53
18	يوضح مساهمة المنصة الرقمية "توظيف" في تقليل الوقت في التواصل الاداري	54
19	يوضح تقييم فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تسهيل عملية التوظيف	55

قائمة الجداول والأشكال

20	يوضح مساعدة المنصة الرقمية "توظيف" في متابعة المترشحين والتواصل معهم بفعالية	56
21	يوضح سهولة استخدام المنصة الرقمية "توظيف" في إجراءات الاتصال الإداري	57
22	يوضح فعالية المنصة الرقمية "توظيف" في تحسين تعامل المستخدمين مع مديرية التربية لولاية المسيلة	58
23	يوضح مزايا المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري	59
24	يوضح عيوب المنصة الرقمية "توظيف" في الاتصال الإداري	60
25	يوضح مشاكل التواصل مع المترشحين عبر المنصة الرقمية "توظيف"	61
26	تقيم مستوى الأمان والخصوصية للمنصة الرقمية "توظيف"	62

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

القوانين:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، وزارة المالية، وزارة التربية الوطنية، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 02 يونيو 2002، الجريدة الرسمية رقم 50 الصادر بتاريخ 21 / 07 / 2002 ينظم مصالح المديرية التربية ومكاتبها على مستوى الولاية الجزائر، ص ص 15-20
- التعين وفق: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، مرسوم تنفيذي رقم 13-159 مؤرخ في 15 افريل 2013، الجريدة الرسمية، رقم العدد 23 الصادر بتاريخ 28 / 04 / 2013، يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، ص ص 15-17
- القرار الوزاري رقم 1259 المؤرخ في 21 أغسطس 2022 المتعلق بتوظيف الأساتذة المتعاقدين عبر منصة الرقمية "توظيف"

المراجع:

الكتب

- هلال مزاهرة منال نظريات الاتصال، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2012.
- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، لبنان، المجلد 5،
- فاروق مداس قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، 2003.
- طلق عوض الله السواط، طلعت عبد الوهاب سندي، طلال مسلط الشريف، الإدارة العامة المفاهيم -الوظائف - الأنشطة، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، 2007.
- نجلاء احمد يس، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، القاهرة العربي للنشر والتوزيع، ط 1، 2013.
- محمد الصيرفي، العلاقات العامة من منظور إداري، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، طاء الإسكندرية، 2005.
- محمد الصيرفي، عبد الغني حامد، الاتصالات الدولية ونظم المعلومات، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين.

المجلات والدوريات:

- اسماء نوري ومحمد عبود، المراجع العربية التقليدية والالكترونية، القسم المعلومات والمكتبات، المحاضرة 14، 2021.

قائمة المصادر والمراجع

- امل محمد عبد الله البدو، فعالية الإدارة الالكترونية في تطوير عمل المؤسسات المواكبة لتطور الرقمي، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 08، العدد 01، 2023.
- بشير عباس العلاق، الإدارة الرقمية، المجالات والتطبيقات، ط1، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2005.
- بن عروس محمد ملين، الدور والمكانة الاجتماعية في المجتمع، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 04، ص 554.
- بوحنيكة أسماء فيالة مختار، دور الاتصال الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، 2022.
- جاب الله شافية، دور المنصات الالكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر، مجلة العلمية، المدرسة العليا للتجارة، المجلد 14، العدد 01، 2020.
- حشمت قاسم، المقالة العلمية في عصر الرقمنة، المركز القومي للترجمة، العدد 1782، ط1، 2011.
- دعاء أحمد البناء، درما المنصات الرقمية بين المجال البحثي الدولي والمحلي، المجلة العلمية لبحوث الاعلام والاتصال، العدد 41، 2023.
- دلول شيماء، بن طيبة خلود، دور المنصات الرقمية في تسويق الخدمات، مذكرة تخرج ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة، 2023.
- روم فائزة، معوقات الاتصال الاداري في المؤسسة المهنية وسبل المواجهة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر ورقلة، 2012.
- سعيدة فريد، جاب الله شافية، دور المنصات توظيف الالكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر، المجلد 14، العدد 2600، 2020.
- شوشة مسعود، دلاسي أحمد، الاتصالات الإدارية في المنظمات، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 07، العدد 28، 2018، جامعة الاغواط، الجزائر.
- قرمطي وردة، ضيف احمد، تطبيق الإدارة الالكترونية كمدخل لتنفيذ الاتصال الإداري، مجلة نور لدراسات الاقتصادية، مجلد 05، العدد 01.
- كمال الحاج، نظريات الإعلام والاتصال، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020.

قائمة المصادر والمراجع

- لبعير صالح، أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة، دراسة ميدانية لينة طلبية جامعة المسيلة، جوان 2020 المسيلة.
- مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة 1 جزائر العدد السابع، 2021.
- وزارة التربية والتعليم الاتصال أهميته أنواعه وسائله، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية السعودية، 2008.
- وفاء حرمة، سيف الدين تلي، العدد 4، المجلد 9، 2022.
- وفاء حرمة، سيف الدين تلي، واقع المنصات الرقمية للتجارة الالكترونية، مجلة المدبر اقتصاد المنصات الرقمية، جامعة قنراست الجزائر، العدد 4، المجلد 9، 2022.
- بشير عباس العلاق، الخدمات الالكترونية بين النظرية والتطبيق، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2004.

المواقع الالكترونية:

- المنصة الرقمية للمستثمر، الموقع الرسمي، الجزائر، aapi.dz.
- منى عبد الله، المنصات الرقمية، منصة أريد portal.arid.my، 2022.
- الموقع الرسمي لمديرية التربية ولاية المسيلة، www.a-onec.com.
- وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، سياسة المنصات الرقمية الوطنية، يسّر.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم الاعلام والاتصال

استمارة استبيان

أخي الكريم، اختي الكريمة

نحن بصدد إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص اتصال العلاقات العامة، ويتمحور موضوع دراستنا حول " دور المنصات الرقمية في تفعيل الاتصال الإداري بمديرية التربية ولاية المسيلة، وارجو من سيادتكم التعاون معنا وذلك بوضع علامة في المكان المناسب، ونحيطكم علما بان اجابنتكم ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

تحت اشراف الأستاذ: لرقط حسين

من اعداد الطالبتان:

❖ لعمارة منى

❖ بخوش سهام

السنة الدراسية 2023-

2024

أشـر بعلامة (X) علـد الإجابة الـى تراها مناسبة

المحور الأول: البانات الشخصية

1. الجنس:			
☐ ذكر	☐ انثى		
2. السن:			
☐ 25 سنة	☐ أكبر من 30 سنة	☐ أكبر من 40 سنة	
3. المستوى العلمي (الدراسي)			
☐ ابتدائي	☐ متوسط	☐ ثانوي	☐ جامعي
4. المنصب الوظيفي			
☐ إطار	☐ عون تحكم	☐ عون تنفيذ	

المحور الثاني: استخدامات المنصة الرقمية لتوظيف في الاتصال الإداري بمديرية التربية ولاية المسيلة

5. هل سبق لك استخدام المنصة الرقمية للتوظيف في مؤسستك؟			
☐ نعم	☐ لا	☐ أحيانا	
6. كم مرة تستخدم المنصة الرقمية للتوظيف في مؤسستك؟			
☐ مرة واحدة	☐ أكثر من مرة	☐ ولا مرة	
7. كيف تقيم سهولة استخدام المنصة الرقمية للتوظيف في مؤسستك؟			
☐ سهل	☐ متوسط	☐ صعب	
8. هل واجهت أي مشاكل أو صعوبات أثناء استخدام المنصة الرقمية لتوظيف؟			
☐ نعم	☐ لا	☐ أحيانا	

9. هل تلقيت تدريباً كافياً على كيفية استخدام المنصة الرقمية توظيف في مؤسستك؟

نعم ☐ لا ☐ أحياناً ☐

10. كيف تقيم مستوى الرضا العام عن استخدام المنصة الرقمية في الاتصال الإداري؟

راضي ☐ غير راضي ☐ محايد ☐

المحور الثالث: مساهمات المنصة الرقمية توظيف في الاتصال الإداري بمديرية التربية ولاية المسيلة

11. هل ساهم استخدام المنصة الرقمية توظيف في تحسين سير العمل داخل مؤسستك؟

نعم ☐ لا ☐ أحياناً ☐

12. كيف تقيم سهولة التواصل والتفاعل مع مستخدمي المنصة الرقمية توظيف؟

سهل ☐ متوسط ☐ صعب ☐

13. هل تساعدك المنصة توظيف في الوصول إلى المعلومات التي تحتاجها بسرعة وكفاءة؟

نعم ☐ لا ☐ أحياناً ☐

14. هل تساهم المنصة الرقمية توظيف في تحسين أداء عملك؟

نعم ☐ لا ☐ أحياناً ☐

15. هل توافق على استخدام المنصة الرقمية كأداة أساسية للتوظيف في المستقبل؟

نعم ☐ لا ☐ أحياناً ☐

16. هل تساهم التقارير النهائية من المنصة الرقمية توظيف في تحسين عملية اتخاذ القرار فيما يتعلق بالتوظيف؟

نعم ☐ لا ☐ أحياناً ☐

17. هل تعتقد أن المنصة الرقمية توظيف توفر الوقت مقارنة بالطرق التقليدية للتوظيف؟

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

18. هل تساهم المنصة الرقمية توظيف في تقليل الوقت المستغرق في التواصل الإداري؟

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

المحور الرابع: فعالية المنصة الرقمية توظيف في الاتصال الإداري بمديرية التربية ولاية المسيلة

19. كيف تقيم فعالية المنصة الرقمية توظيف في تسهيل عملية التوظيف بمؤسستك؟

فعالة ☐ متوسطة ☐ غير فعالة ☐

20. هل تساعدك المنصة الرقمية توظيف في متابعة حالة المرشحين والتواصل معهم بفعالية؟

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

21. كيف تقيم سهولة استخدام المنصة الرقمية توظيف في إجراءات الاتصال الإداري؟

سهل ☐ متوسط ☐ صعب ☐

22. هل تعتقد أن المنصة الرقمية توظيف تحسن من تجربة المرشحين في التعامل مع المؤسسة

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

23. ما هي المزايا التي لاحظتها في استخدام المنصة الرقمية توظيف في الاتصال الإداري؟

يمكن اختيار أكثر من إجابة:

☐ تسهيل التواصل مع المرشحين

توفير الوقت والجهد	☐
تحسين تنظيم المعلومات والوثائق	☐
زيادة شفافية العملية التوظيف	☐
أخرى	يرجى التوضيح

24. ما هي التحديات أو السلبيات التي واجهتها عند استخدام المنصة الرقمية للتوظيف في الاتصال الإداري؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

مشاكل تقنية.	☐
صعوبة في الاستخدام.	☐
عدم تكامل المنصة مع أنظمة أخرى.	☐
قلة الدعم الفني.	☐
أخرى يرجى التوضيح	

25. هل واجهت أي مشاكل في التواصل مع المرشحين عبر المنصة الرقمية توظيف؟

نعم	☐	لا	☐	أحيانا	☐
-----	--------------------------	----	--------------------------	--------	--------------------------

26. كيف تقيم مستوى الأمان والخصوصية الذي توفره المنصة الرقمية توظيف؟

ممتاز	☐	جيد	☐	مقبول	☐	ضعيف	☐
-------	--------------------------	-----	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------

ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في 27 فبراير 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،
السيد (ة): لمحارية مني الصفة: طالب، أستاذ، باحث
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 2603418474 والصادرة بتاريخ 25/04/2016
المسجل (ة) بكلية / معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم الاعلام والاتصال
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: المنصات الرقمية ودورها في تفعيل الاتصال الأكاديمي
المنصة الرقمية "توظيف" لوظيف الاستاذة الاستاذة الاستاذة الاستاذة
أصرح بشرفي أنني ألزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2020/05/19
لحظة
من أجل المصادقة والتوقيع
رئيس المؤسسة
وختامه

ولاية تلمسان
جامعة تلمسان
توقيع المعني (ة)
بالتصريح



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



مسيلة في: 28/02/2024

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم الاعلام والاتصال

إلى السيد: (د) محمد بن المصطفى المصطفى

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار التربصات الميدانية لطلبة السنة الثانية ماستر

الشعبة: الاعلام والاتصال

التخصص: اتصال وعلاقات عامة

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب (ة) المذكور (ة) أثناء وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود ما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

عنوان الدراسة:

.....

.....

المشرف: د. ...

رقم التسي: 280125203191368989

1. اسم ولقب الطالب(ة): ... إلى غاية: 2024/04/26

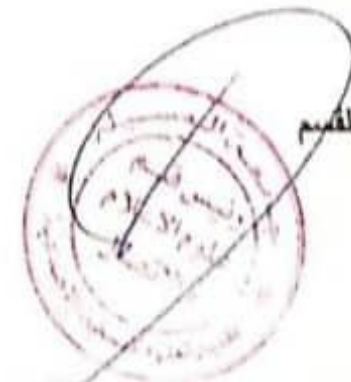
في الفترة من: 2024/02/28

في الأخير، تقبلوا منا أسى عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي



رئيس القسم



قسم علوم الاعلام والاتصال
إلى السيد: عبد الرزاق

مسيلة في: 2024 / 02 / 01

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الاعلام والاتصال

إلى السيد(ة): السيد(ة) محمد بن الترس أستاذة المسيلة

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار الترقيات الميدانية لطلبة السنة الثانية ماستر

الشعبة: الاعلام والاتصال

التخصص: اتصال وعلاقات عامة

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب(ة) المذكور(ة) أدناه وتقديم المساعدة الممكنة
واللازمة في حدود ما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.
عنوان الدراسة:

.....

.....

المشرف: د. محمد بن الترس

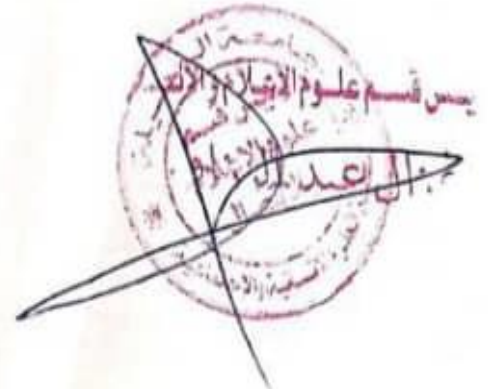
1. اسم ولقب الطالب(ة): محمد بن الترس رقم التسجيل: 22064093599

في الفترة من: 2024 / 02 / 01 إلى غاية: 2024 / 02 / 01

في الأخير، نقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

رئيس القسم



نائب العميد المكلف بالبحث العلمي
العلاقةات الخارجية والبحث
الدكتور: مرزوقلال إبراهيم

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

المذكرة الرقمية "توثيق تراثنا" توثيق التراث المادي واللامادي لمدينة المسيلة

إعداد الطلبة:

رقم التسجيل: 19 35 86 939 2023

لعمارة منى

1-

رقم التسجيل:

نحو شى سهام

2-

التخصص:

القسم: إعلام واتصال الشعبة:

الرتبة: أستاذ محاضر

إشراف: د/ لرفط الحسن

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.



رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

د/ لرفط الحسن

غزال عبد الرزاق

مواخفة