



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم النفس والأرطوفونيا
and Speech Therapy, Philosophy, Department of Psychology

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

العنوان
دور الرقمنة في تسيير الموارد البشرية
دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية شيخاوي المختار
- عين كرمس - تيارت

إعداد: ■ خير آية
إشراف: د. صدقاوي كمال

لجنة المناقشة

الأستاذ (ة)	الرتبة	الصفة
ديدة الهواري	أستاذ مساعد - أ	رئيسا
صدقاوي كمال	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
بكاي عبد المجيد	أستاذ محاضر - ب	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025/2024

الشكر والتقدير

{ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ {

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

أما بعد

أتقدم باسمي عبارات الشكر والتقدير لأستاذي الفاضل الدكتور
"صقاوي كمال" الذي قام بالإشراف على هذا العمل وعلى دعمه
المستواصل، وتوجيهاته السديدة جزاه الله كل خير وإن يبارك الله في
علمه وعطاءه.

كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة تخصص علم النفس العمل
والتنظيم.

الاهداء

{ وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ }

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق مخفوفاً بالتسهيلات، لكنني فعلتها فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات بفضل وكرمه

اهدي هذا النجاح لنفسي الطموحة اولا ابتدأت بطموح وانتجت بنجاح ثم الى كل من سعى معي لإتمام مسيرتي الجامعية و متم لي سندا لا عمر له

وبكل حب اهدي ثمرة نجاحي وتخرجي

اهدي تخرجي و ثمرة جهدي وحصاد ما زرعته سنينا طويلة في سبيل العلم الى من أكرمني الله وجعله من

صفوف الرجال ابا لي وزادني به شرفا وعلوا واعتزازا

ابي الحبيب

والى انيسة العمر وحبيبة الروح وأعظم نعم الله علي التي ضمت اسمي بدعواتها في ليلها ونهارها واضاءت بلحبي وبي وانا رت باللفظ والود طريقي وكانت لي سحابة ماطر بلحبي والبذل والعطاء وكانت سبابا

بعد الله فيما انا عليه الان

امي الحبيبة

والى النور الذي شمع في ضياءه على قلبي وودي وكل حياتي

من سقوا الفؤاد دوما بطيب كلما تحم وعطاياهم السخية وبوجودهم استشعرت معنى ان يكون للمرء وجهه

يستمد منها بحة وشغاف الحياة وايقنت معهم اني حظيت بخير

اخوتي الغالين

وعاء، نجلاء، عبد الجليل

الى الارض التي تنبض بالعزة وتكتب التاريخ بالصبر والصمود الى فلسطين جرح الامة النابض ووجدانها الحي

الذي لا يموت

ايك يا زهرة المدائن يا رمز الكرامة والشموخ اهدي هذا العمل عربون حب ووفاء ووعاء لا ينقطع بالنصر

والتمجير

فهرس المحتوى

أ	الشكر والتقدير.....
ب	الاهداء
د	فهرس المحتوى.....
ز	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
ط	ملخص الدراسة
1	المقدمة.....

الفصل الأول: تقديم الدراسة

3	1-الاشكالية.....
5	2- فرضيات الدراسة
5	3- اهمية الدراسة
5	4-اهداف الدراسة
6	6-المفاهيم الاجرائية
6	7-الدراسات السابقة.....

الفصل الثاني: الرقمنة

10	التمهيد
11	1-تعريف الرقمنة: La Digitalisation
11	2- انواع الرقمنة:
	3-خصائص الرقمنة.....
	4-متطلبات الرقمنة
14	5-التحديات التي تواجهها الرقمنة.....

15 6-اهمية الرقمنة:

18 7-ايجابيات وسلبيات الرقمنة

19 الخلاصة

الفصل الثالث: تسيير الموارد البشرية

21 تمهيد

22 1.تسيير الموارد البشرية

22 2.التطور التاريخي لتسيير الموارد البشرية

23 3.اهمية تسيير الموارد البشرية

24 4.اهداف تسيير الموارد البشرية

25 5. وظائف الموارد البشرية

26 6. تحديات تسيير الموارد البشرية

27 7.رقمنة الموارد البشرية

30 8.خصائص رقمنة تسيير الموارد البشرية

31 9.جوانب رقمنة الموارد البشرية: (التحولات الرقمية لتسيير المواد البشرية)

32 الخلاصة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

34 تمهيد

35 1.التعريف بالمؤسسة

35 2.الهيكل التنظيمي للمؤسسة

36 3. منهج الدراسة

37 4.مجتمع الدراسة

37 5.الدراسة الاستطلاعية

6. أداة الدراسة 42

7. عينة الدراسة الأساسية 51

8. المعالجة الإحصائية والوسائل المستخدمة 55

الفصل الخامس: اختبار ومناقشة نتائج البحث

تمهيد 59

1. اختبار الفرضيات 60

1.2 اختبار الفرضية الجزئية الأولى 60

1.2 اختبار الفرضية الجزئية الثانية 61

1.3 اختبار الفرضية الجزئية الثالثة 63

1.4 اختبار الفرضية الجزئية الرابعة 64

1.5 اختبار الفرضية الجزئية الخامسة 65

2. الفرضية العامة 66

3. مناقشة نتائج الدراسة 67

3.1 مناقشة الفرضية الأولى 67

3.2 مناقشة الفرضية الثانية 67

3.3 مناقشة الفرضية الثالثة 68

3.4 مناقشة الفرضية الرابعة 68

3.5 مناقشة الفرضية الخامسة 69

3.6 مناقشة الفرضية العامة 70

4. استنتاج عام 71

5. التوصيات 71

الخاتمة 73

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس والسن	38
2	يوضح وصف العينة الاستطلاعية حسب الخبرة والمنصب	39
3	يوضح ترميز العينة	41
4	يوضح طريقة تصحيح الاستبيان	42
5	يوضح صدق المحكمين للاستبيان	43
6	يوضح معامل ارتباط عبارات بعد الاستقطاب الالكتروني مع الدرجة الكلية للبعد	46
7	يوضح معامل ارتباط عبارات بعد التوظيف الالكتروني مع الدرجة الكلية للبعد	47
8	يوضح معامل ارتباط عبارات بعد التخطيط الالكتروني مع الدرجة الكلية للبعد	48
9	يوضح معامل ارتباط عبارات بعد التدريب الالكتروني مع الدرجة الكلية للبعد	49
10	يوضح معامل ارتباط عبارات بعد التقييم الالكتروني مع الدرجة الكلية للبعد	49
11	يوضح قيمة الثبات لالفا كرومباخ	51
12	يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والسن	52
13	يوضح وصف العينة الأساسية حسب الخبرة والمنصب	53
14	يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والاستقطاب الالكتروني	59
15	يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والتوظيف الالكتروني	60

16	يوضح معامل الارتباط بين الرقمنة والتخطيط الالكتروني	62
17	يوضح معامل الارتباط بين الرقمنة والتدريب الالكتروني	63
18	يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والتقييم الإلكتروني	64

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس والسن	39
2	يمثل مجتمع الدراسة حسب الخبرة والمنصب	40
3	يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والسن	52
4	يمثل وصف مجتمع الدراسة حسب الخبرة والمنصب	54
5	يمثل انتشار الرقمنة والاستقطاب الالكتروني	59
6	يمثل انتشار الرقمنة والتوظيف الالكتروني	61
7	يمثل انتشار الرقمنة والتخطيط الالكتروني	62
8	يمثل انتشار الرقمنة والتدريب الالكتروني	63
9	يمثل انتشار الرقمنة والتقييم الالكتروني	64

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى التعرف على دور الرقمنة في تسيير الموارد البشرية لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية شخاوي المختار عين كرمس تيارت، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المناسب لدراستنا.

تكونت عينة الدراسة من 89 موظف وموظفة على مستوى المركز الاستشفائي شخاوي المختار تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة ,وقد تم اعتماد الاستبيان الخاص برقمنة وظائف الموارد البشرية يتضمن خمسة ابعاد (الاستقطاب الالكتروني، التوظيف الالكتروني، التخطيط الالكتروني، التدريب الالكتروني، التقييم الالكتروني).

وقد اظهرت نتائج الدراسة:

وجود علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة المطبقة في المركز الاستشفائي وتسيير الموارد البشرية
توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والاستقطاب الالكتروني في المركز الاستشفائي شخاوي المختار
توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتوظيف الالكتروني في المركز الاستشفائي شخاوي المختار
توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتخطيط الالكتروني في المركز الاستشفائي شخاوي المختار
توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتدريب الالكتروني في المركز الاستشفائي شخاوي المختار
توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتقييم الالكتروني في المركز الاستشفائي شخاوي المختار
الكلمات المفتاحية: (الرقمنة، التحول الرقمي، تسيير الموارد البشرية، رقمنة الموارد البشرية).

Abstract :

The study aimed to identify the role of digitalization in the management of human resources among the employees of the public hospital institution Cheikhawi Mokhtar in Ain Kermes, Tiaret.

To achieve this objective, the researcher adopted the descriptive methodology, which is suitable for the nature of this study.

The study sample consisted of 89 male and female employees from the Cheikhawi Mokhtar hospital center, selected randomly. The study relied on a questionnaire related to the digitalization of human resource functions, which included five dimensions: e–recruitment, e–hiring, e–planning, e–training, and e–evaluation.

The results of the study revealed:

- A statistically significant relationship between digitalization applied at the hospital center and human resource management.
- A statistically significant relationship between digitalization and e–recruitment at Cheikhawi Mokhtar hospital
- A statistically significant relationship between digitalization and e–hiring at Cheikhawi Mokhtar hospital center
- A statistically significant relationship between digitalization and e–planning at Cheikhawi Mokhtar hospital center
- A statistically significant relationship between digitalization and e–training at Cheikhawi Mokhtar hospital center
- A statistically significant relationship between digitalization and e–evaluation at Cheikhawi Mokhtar hospital center

Keywords: digitalization, digital transformation, human resource management, digital human resources.

مقدمة

المقدمة

لقد عرف العالم في السنوات الاخيرة خاصة الالفية الثالثة ثورة في جل المجالات العلمية والتكنولوجية بالإضافة الى التوسع في نشاطات المؤسسات ومواردها البشرية، ما ادى الى ظهور مشكلات وتعقيدات على المؤسسات كان لابد من التأقلم والتفاعل معها لضمان وجودها بين منافسيها في مجال العمل ولتحقق هذا كان يجب الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية والالكترونية وبرمجيات الحديثة لتحسين الفعالية داخل المؤسسة واتخاذ القرارات اللازمة وتسييرها وتنظيمها.

فالرقمنة و باعتبارها أداة حديثة تساهم في التفاعل بين اعضاء المؤسسة وتسهل عملية الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين وبالتالي تخفيض التكاليف التي كانت بمثابة عبئ عليها فهي قد ساهمت في تحقيق ورفع من الاجور والترقية وتقييم اداء العمال وهذا ما ساعد في تنظيم المورد البشري وتحديد اهداف المؤسسة خاصة وحيث اصبحت المشكلات المعاصرة متعلقة بتسيير وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات كان من الضروري ادماج الرقمنة في ادارة الموارد البشرية لما لها من دور و اثر على تسهيل تسيير وظائف الموارد البشرية وعصرنتها وقد تمت دراسة هذا الموضوع من جانبين جانب نظري وتطبيقي.

تطرقت في الفصل الاول إلى الإطار المفاهيمي حيث تم عرض الاشكالية وفرضياتها وتحديد المفاهيم الاساسية لدراسة بالإضافة الى اهمية واهداف الموضوع وصولا الى الدراسات السابقة.

الفصل الثاني كان بعنوان الرقمنة حيث تناول مختلف التعريفات أنواع، الخصائص التحديات الاهداف والاهمية.

الفصل الثالث كان بعنوان تسيير الموارد البشرية حيث تم تناول (مفهوم تسيير الموارد البشرية، التطور التاريخي للموارد البشرية، وظائفها، خصائص رقمنة الموارد البشرية، الاهداف والأهمية...).

الفصل الرابع كانت فيه دراستي حول الاجراءات المنهجية لدراسة وضحت فيه منهج الدراسة، حدود الدراسة، عينة الدراسة، الحدود الزمنية والمكانية الادوات المستخدمة.

في الفصل الخامس تم فيه اختبار الفرضيات وتحليل نتائج الدراسة ومن ثم الخروج باستنتاج عام ومن ثم وفي الاخير خاتمة وقائمة المصادر والمراجع المعتمدة.

الفصل الأول: تقديم الدراسة

1. الاشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. اهمية الدراسة
4. اهداف الدراسة
5. اسباب اختيار الموضوع
6. المفاهيم الاجرائية
7. الدراسات السابقة

1-الإشكالية

يشهد العالم اليوم تحولا رقميا متسارعا إثر بشكل كبير على مختلف المجالات ومن بينها مجال تسير الموارد البشرية فمع التطور التكنولوجي وظهور ادوات رقمية متقدمة أصبح من الضروري ان تتكيف المؤسسات مع هذا التحول لتعزيز كفاءتها وتحسين ادائها في ادارة العاملين وذلك بظهور التجهيزات الحديثة والدقيقة التي تعتمد فقط على الذكاء البشري لإدارتها.

فقد عرفت المؤسسات العمومية الجزائرية بمختلف مجالاتها مجموعة من الاصلاحات الهادفة لتبني اساليب التحديث الاداري وذلك قصد تحسين مستوى الخدمات العمومية المقدمة وتحقيقها بصورة ذهنية للمؤسسات العمومية وكسب المواطن الذي هو مورد بشري هام بتلبية احتياجاته وانشغالاته، وذلك عبر مشروع الادارة الالكترونية (صادقي، بولحية 2021).

وباعتبار المورد البشري ركيزة اساسية وجوهرة المؤسسة بحيث لا يمكن الاستغناء عنه باي طريقة من الطرق فقد اولت المؤسسات اهتماما بهذا المورد عن طريق الاستفادة من مخرجات تكنولوجيا المعلومات، وذلك التأقلم والتفاعل مع التغيرات واستعمال تكنولوجيا نظام المعلومات والرقمنة الالكترونية وبرمجيات الاتصالات الحديثة وهذا لتحسين الفعالية داخل المؤسسة فان الاعتماد على تكنولوجيا الاعلام الالي قد ساعد في التخلي عن الانظمة التقليدية لإدارة الموارد البشرية وخاصة في تسيير وظائف الموارد البشرية كالتوظيف للمرشحين وتكوينهم وتدريبهم وكذا ترقيتهم وتحقيق العدالة وتقييم اداء العمال والتنبؤات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية مما يساهم في عملية التخطيط الاستراتيجي وتحديد الرؤية الصحيحة لأهداف المؤسسة (خيرة، نشات، زادي، ناشد 2019) فأصبح التوجه الحديث للمنظمات المعاصرة ينحى الى ضرورة الاهتمام بالرقمية، اذ اكدت ادبيات التسيير وتطورات الفكر الاداري، تغيير النظرة اليه الى اعتباره اصلا استراتيجيا وشريكا اساسيا في استراتيجيات المنظمة، المؤسسة في ظل الاقتصاد الجديد تحكمه الرقمية وعالم تحركه التطورات الهائلة في تسيير الديناميكية المتسارعة ويوجهه شعار ان البقاء للأقوى والقوة تكمن في التمييز الذي لن يكون دون رقمنة والمصدر الاول لخلق قيمة فيها (بن جنات، 2019).

فإن ادارة الموارد البشرية ومع التطور الكبير في الفكر الاداري تعرضت لموجة تغيير مست معظم ممارساتها وانظمتها واستلزمت عصرت ادواتها لمواكبة التكيف معها، لتقديم أفضل خدمة تكسب من خلالها سرعة الانجاز والدقة في العمل وحفاظا على المعلومات اعتمادا على برامج أكثر ذكاءا (بن مدثر 2024) وبما ان الصحة الجيدة للأفراد هي اسمى الاهداف التي تامل الحكومات بلوغها فقد جندت الدولة قدراتها المادية والبشرية من اجل ضمان الرعاية الصحية الجيدة لمواطنيها، هذا القطاع الحيوي الذي واكب الثورة العلمية

والتكنولوجية وتبنى نظاما معلوماتيا لإدارة المؤسسات الصحية، بتكيف مع التطورات التكنولوجية المتسارعة فاصبح نجاح المرافق الصحية واستمراريتها مرهونا لمدى نجاح الاستراتيجية المتبينة، فقد اصبحت رقمنة قطاع الصحة الزاما وتطبيقها ضروري ومعمم على المؤسسات الصحية ومعظم جوانبها لهدف تحسين الشامل وتقديم الخدمة بشكل افضل وبما ان الخدمات الصحية من خصائصها انها خدمة تشاركية تؤدي من اطراف مختلفة لهذا نجد ان عملية رقمنة المؤسسة الصحية شملت معظم اطرافها (براهمي احمد، 2023).

كما ركزت الكثير من الدراسات والابحاث المهمة بالرقمنة ومدى مساهمتها وتأثيرها على ممارسات ووظائف الموارد البشرية واختبار إثر البرمجيات الحديثة على خدماتها (طرفة محمد، 2022)

بالإضافة الى دراسة (طوايبي، 2022) حيث حاولت هذه الدراسة الالمام بمفاهيم الاساسية لرقمنة ومتطلبات تطبيقها في مجال الموارد البشرية حيث سعت المؤسسة لتعميم الرقمنة على كل الممارسات ادارة الموارد البشرية واقراح تفعيل الادارة الرقمية في المؤسسة، ونظرا لأهمية موضوع الرقمنة في تسيير الموارد البشرية

فان مشكلة البحث او الدراسة تتمحور في محاولة معرفة مدى مساهمة الرقمنة في تسيير الموارد البشرية ومنه تمت صياغة الاشكالية التالية:

- مامدى مساهمة الرقمنة المطبقة في المركز الاستشفائي شيخاوي المختارفي تسيير الموارد البشرية؟

وبناء على التساؤل العام لدراسة نطرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والاستقطاب الالكتروني في المركز الاستشفائي شيخاوي المختار؟
- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتوظيف الالكتروني في المركز الاستشفائي شيخاوي المختار؟
- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتخطيط الالكتروني في المركز الاستشفائي شيخاوي المختار؟
- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتدريب الالكتروني في المركز الاستشفائي شيخاوي المختار؟
- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتقييم الالكتروني في المركز الاستشفائي شيخاوي المختار؟

2-فرضيات الدراسة

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين الرقمنة المطبقة بالمركز الاستشفائي شياوي المختار وتسيير الموارد البشرية.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والاستقطاب الالكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار.
- توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتوظيف الالكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار.
- توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتخطيط الالكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار.
- توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتدريب الالكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار.
- توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتقييم الالكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار.

3-اهمية الدراسة

- موضوع يتسم بالحدثة حيث يجمع بين التكنولوجيا وتسيير العنصر البشري.
- المكانة التي تحتلها ادارة الموارد البشرية لتسهيل تدفق المعلومات.
- ضرورة فهم جوانب ومتطلبات عملية التحول الرقمي قصد تطبيقه على ارض الواقع.
- معرفة اهمية الرقمنة انطلاقا من تحديد دورها في ادارة الموارد البشرية.

4-اهداف الدراسة

- ابراز مفهوم الرقمنة لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية شياوي مختار.
- تحديد متطلبات تطبيق الرقمنة في تسيير الموارد البشرية.
- تحديد التحديات والمعوقات التي واجهت المؤسسات عند اعتماد الرقمنة في تسيير الموارد البشرية.
- اقتراح توصيات عملية للمؤسسات من اجل تعزيز استخدام الرقمنة في تسيير الموارد البشرية.

5- اسباب اختيار الموضوع:

- ✓ الرغبة والميل في دراسة الموضوع والاهتمام بالقضايا المعاصرة.
- ✓ معرفة علاقة الرقمنة بتسيير الموارد البشرية.
- ✓ قلة الدراسات التي تعالج الموضوع.

6-المفاهيم الاجرائية

الرقمنة: وهي تحويل ملفات والمعلومات والوثائق الطبية في المؤسسة من الشكل التقليدي الورقي الى الالكتروني الرقمي مع استخدام المنصات والبرامج الالكترونية قصد تسهيل خدماتها

التحول الرقمي: وهو قيام المؤسسة محل الدراسة شيخاوي المختار بإدخال التقنيات الرقمية في خدماتها ومعاملاتها الادارية وتحويلها من الطريقة التقليدية الى الالكترونية وذلك بتطبيق الاساليب والتقنيات التكنولوجية الحديثة والمنصات الالكترونية قصد المساهمة في تطوير المؤسسة وتحقيق اهدافها

تسيير الموارد البشرية: ويقصد بها مجموعة الانشطة والعمليات التنظيمية التي تقوم بها المؤسسة شيخاوي مختار والتي تهدف الى استقطاب وتوظيف وتدريب وتقييم الافراد وتنميتهم داخل المؤسسة وفق استراتيجيات وسياسات تطبقها تراعي بذلك الكفاءة والتطور التكنولوجي لتحقيق الاداء الافضل للعاملين

7-الدراسات السابقة

1) دراسة صادقي فوزية و بولحية سليم (2021) بعنوان دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع الرقمنة في الجزائر استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتمثلت ادوات البحث في الاستبيان والمقابلة وتم اختيار عينتين عشوائيتين المواطنين والموظفين بالمديرية التنظيم والشؤون العاملة لولاية بسكرة وشارت النتائج:

- الى غياب الرقمنة يؤدي الى تدني الخدمة العمومية.
- توجد علاقة ارتباطية بين كفاءة العنصر البشرية ومستوى الخدمات العمومية.

2) دراسة خيرة بن يمينه نشأت ادوارد ناشد زادي (2019) بعنوان دور الرقمنة والادارة الالكترونية في تثمين ادارة الموارد البشرية

هدفت الدراسة الى معرفة اهمية الرقمنة الالكترونية في ادارة الموارد البشرية ومدى تأثير الادارة الالكترونية على الموارد البشرية استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي واستخلصت نتائج الدراسة في ان رقمنة الموارد البشرية يعد حتمية لابد من الاهتمام منها في المؤسسات سواء الخاصة او العامة وهذا لتسهيل الاعمال الادارية الخاصة بالعنصر البشري.

3) دراسة طرفة محمد (2022) بعنوان تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظائف الموارد البشرية

هدفت الدراسة لاختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على وظائف ادارة الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر ولتحقيق اهداف الدراسة فقد تم توزيع استبانة تم تصميمها لفحص متغيرات الدراسة على عينة تكونت من 61 موظف يعملون بوكالة الاتصالات بعين الدفلة وكانت نتائج الدراسة:

- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات ووظائف الموارد البشرية تخطيط الموارد البشرية، التوظيف للموارد البشرية، التدريب للموارد البشرية وتقييم الاداء للموارد البشرية.
- مؤسسة اتصالات الجزائر تتبنى تطبيق تكنولوجيا المعلومات على معظم وظائف ادارة الموارد البشرية.

(4) دراسة فغول جنات (2020) بعنوان ادارة الموارد البشرية في ظل الرقمية

هدفت الدراسة لتسليط الضوء على سبيل اندماج التكنولوجيا الرقمية في ادارة الموارد البشرية ومدى تقبل المورد البشري لها والعلاقة بين هذين الاخيرين من خلال زيادة الكفاءة والفعالية وتحسين الاداء في المنظمة وكذا مواجهة التحديات التي تعترضها في عملية التوظيف التقييم التدريب وكانت نتائج الدراسة.

- التزام مؤسسة الاتصالات الجزائر باستخدام الرقمنة واشراك الموارد البشرية في التحول الرقمي من خلال التدريب الرقمي.

- عدم انتشار الرقمية بشكل واسع في ممارسات الموارد البشرية الأخرى.

(5) دراسة بشير عبد الحميد (2023) بعنوان أثر التحول الرقمي على ممارسات ادارة الموارد البشرية

هدفت الدراسة لقياس مدى مساهمة التحول الرقمي بأبعاده المختلفة في تحسين ممارسات ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الاتصالات الجزائر والتعرف على مدى استخدام التكنولوجيا الرقمية في مختلف وظائف ادارة الموارد البشرية وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وكانت النتائج كالتالي:

- يوجد أثر التحول الرقمي على ممارسات ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.
- توجد علاقة ارتباطية قوية بين التحول الرقمي بأبعاده المختلفة وممارسات ادارة الموارد البشرية.

(6) دراسة براهيمى احمد نزار (2023) بعنوان تأثير الرقمنة في تسيير الموارد البشرية

هدفت الدراسة الى التعرف الى مدى مساهمة الرقمنة في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة الاستشفائية المختصة في التوليد وامراض النساء وذلك من خلال الكشف عن طبيعة مساهمة التسيير الرقمي في تسيير شؤون الموارد البشرية، والكشف عن اهم البرمجيات التي تساهم في تنظيم وتسيير المديرية الفرعية للموارد البشرية والتعرف على مدى مساهمة التجهيزات والوسائل المتوفرة بالمؤسسة 'اعتمد الباحث على اسلوب المقابلة

وتوزيع الاستبيانات وتحليل الوثائق وتقارير المؤسسة لجمع المعلومات والبيانات الميدانية وقد كانت نتائج الدراسة كالتالي:

- عملية رقمنة المؤسسات الصحية رغم انها في بدايتها الا ان لها تأثير ايجابي وواضح على تسيير الموارد البشرية.

(7) دراسة طوابعية جلية (2022) بعنوان دور الرقمنة في ادارة الموارد البشرية

هدفت الدراسة الى ابراز دور الرقمنة في ادارة الموارد البشرية ,وتحديد متطلبات تطبيقها وكيفية استخدامها ودورها في ممارسات وظائف ادارة الموارد البشرية حيث تمت الدراسة على مركز الجوازي لضرائب عين تادلس اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في دراستها والاستبيان كأداة لجمع المعلومات وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- وجود أثر لرقمنة في ادارة الموارد البشرية.
- من مظاهر رقمنة ادارة الموارد البشرية بالمركز الجوازي وجود قاعدة بيانات خاصة بالموارد البشرية تسعى المؤسسة لتطويرها بالإضافة لرقمنة نظام حساب الأجور تسعى المؤسسة لتعميم الرقمنة على كل وظائفها.

الفصل الثاني: الرقمنة

تمهيد

1. تعريف الرقمنة
2. أنواع الرقمنة
3. خصائص الرقمنة
4. متطلبات الرقمنة
5. التحديات التي تواجهها الرقمنة
6. أهمية الرقمنة
7. أهداف الرقمنة
8. خطوات الرقمنة
9. إيجابيات وسلبيات الرقمنة

خلاصة

التمهيد

تعد الرقمنة من أبرز التطورات التي يشهدها العالم في عصرنا الحديث فهي تتجاوز مجرد تحويل البيانات من النموذج التقليدي الى النموذج الرقمي حيث تتضمن تصميم العمليات وابتكار نماذج جديدة، فهي تمثل اليوم الحجر الاساس في بناء مؤسسات قوية ومجتمعات مبتكرة. فإنجاز الاعمال وتقديم الخدمات للعاملين بطريقة الكترونية سهل على حل العديد من المشاكل التي قد تواجهها المؤسسة كضياع الوقت فالانتظار للبحث عن الاوراق فقد تتميز بتوفير الوقت والجهد على الموظف وفي هذا الفصل سنتطرق الى عدة جوانب رئيسة لرقمنة نذكر منها (مفاهيم اساسية للرقمنة، انواع الرقمنة، خصائصها، متطلباتها، التحديات، الأهمية، والاهداف، الخطوات...).

1-تعريف الرقمنة: La Digitalisation

لغة: تدل مادة الرقم في المعاجم اللغوية العربي على جملة من المعاني اهمها التعجيم والتبيين والكتابة والقلم والخط ويقول ابن المنظور الرقم والترقيم والتعجيم تعجيم الكتاب ورقم الكتاب يرقمه رقما اعجمه وبينه وكتاب مرقوم اي قد بينت حروفه وعلاماته من التنقيط قوله عز وجل {كتاب مرقوم اي مكتوب والمرقم القلم والرقم الكتابة والختم}

اصطلاحا: يعرف سعيد يقطين الترقيم التناظري بانه عملية نقل اي صنف من الوثائق اي الورقي الى النمط الرقمي وبذلك يصبح النص والصورة الثابتة او المتحركة والصوت او الملف مشفرا الى ارقام, وهنا يتضح ان ترقيم النص هو عملية تحويل النص المكتوب والمطبوع او المخطوط من الصيغة الورقية الى الصيغة الرقمية ليصبح قابلا للمعاينة على شاشة الحاسوب (بضيايف زهير, 2021ص69).

وتشير شارلوت بيسي charlette burs الى الرقمنة على انها منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري الى النظام الرقمي (بضيايف زهير, 2021, ص70).

وتتعدد المفاهيم المتعلقة بمصطلح الرقمنة فينظر تيري كاني Terry kuny على انها عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف اشكالها الى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الالية عبر النظام الثاني البيئات bits والذي يعبر وحدة المعلومات الاساسية لنظام المعلومات يستند الى حاسبات الية (حميدوش, حميد, 2020, ص44).

2-انواع الرقمنة:

توجد ثلاث انواع للرقمنة:

(Mode image) الرقمنة على شكل صورة

وهي من انواع الرقمنة الاكثر استعمالا على الرغم من انها تحتل مساحة كبيرة عند التخزين, ولها اهمية كبيرة في مجال الكتب والمخطوطات القديمة وخاصة للباحثين والمختصين بدراسة القيم الفنية وليست النصية وصورة تتكون من مجموعة نقاط تدعى بيكسال يمكن ترميزه ب:

1 Blanc et noir بايت لصورة ابيض واسود

8 grise de niveaux بايت لصورة في مستوى رمادي.

24 Coulren بايت او اكثر لصورة ملونة (طاهر, زبير, 2023, 2024, ص 54).

(Mode text) الرقمنة على شكل نص

هذا النوع يتيح الفرصة للبحث داخل النص ، فهو يسمح يتعامل مباشرة مع الوثيقة الإلكترونية على انها نص وللحصول على هذا النوع يتم استعمال برمجية التعرف الضوئي انطلاقا من وثيقة مرقمنة في شكل صورة حيث ان للبرمجية تقوم بتحويل النقاط المكونة للصورة الى رموز وعلامات وحروف كما تسمح بتعديل وتصحيح الاخطاء ومنتجي هذه البرامج قاموا بتطوير منتجاتهم حيث اصبحت هذه البرمجيات مصحوبة بقواميس وادوات التحليل النحوي وهذا نوع يناسب الوثائق التي تظم عدد كبير من اسماء واشكال النحوية قديمة او مكتوبة في لغات جديدة (مبارك، حلاسي، 2023 ص 27).

(Mode vectoriel) الرقمنة في شكل اتجاهي

ويعتمد على العرض باستعمال الحاسبات الرياضية خاصة في مجال الرسوم بوجود الحاسب الالي وبالتحويل من شكل ورقي الى شكل اتجاهي وهي عملية طويلة ومكلفة ويوجد حاليا شكل للتقديم الاتجاهي pdf وهي تقنية طورته شركة Adobe عام 1993 تهدف الى نشر وتبادل المعلومات المقروءة الكترونيا (هاني، حميدة، 2023، ص 421، 422).

3-خصائص الرقمنة

تتميز الرقمنة عن غيرها بالخصائص التالية:

- تقليص الوقت فالتكنولوجيا: تجعل كل الاماكن الكترونيا متجاورة
- تقليص المكان: تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول اليها ببسر وسهولة
- قابلية التوصيل: وتعني امكانية الربط بين الاجهزة الاتصالية المتنوعة اي بغض النظر عن الشركة او البلد تم فيه الصنع
- قابلية التحرك والحركية: أي انه يمكن للمستخدم ان يستفيد من خدماتها اثناء تنقلاته اي من اي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة منها الحاسب الالي ، النقل ،والهاتف المحمول وبتطبيقات مثبتة على هذه الاجهزة التي تعطي جودة عالية في التفاعلات المختلفة بالإضافة الى عدة خصائص منها:

اقتسام المهام الفكرية مع الالة:

- نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث ومهام الذكاء الصناعي مما يجعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية وتحكم في عملية الإنتاج.

- تكوين شبكات الاتصال تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال وهذا ما يزيد تدفق المعلومات بين المستعملين والصانعين وكذا منتجي الآلات ويسمح بتبادل العلوات مع بقية النشاطات الأخرى.

التفاعلية:

اي ان المستخدم لهذه التكنولوجيا يمكن ان يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الادوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.

اللاتزامنية:

وتعني امكانية استقبال الرسالة في اي وقت يناسب المستخدم فالمشاركين غير مطالبين باستخدام المهام في نفس الوقت.

اللامركزية:

وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والانترنت مثلا تتمتع باستقلالية عملها وكل الاحوال فلا يمكن لاي جهة ان تعطل الانترنت.

قابلية التحويل:

وهي امكانية نقل المعلومات من وسيط الى اخر كتحويل الرسالة المسموعة الى رسالة مطبوعة او مقروءة.

الاجماهيرية:

وتعني امكانية توجيه الرسالة الاتصالية الى فرد واحد او جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة الى جماهير ضخمة وهذا يعني امكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج الى المستهلك.

الشيوع والانتشار:

وهو قابلية هذه الشبكة التوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي الأدنى.

العالمية والكونية:

وهي المحيط التي تنشط فيه هذه التكنولوجيا حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم وهي تسمح لراس المال ان يتدفق (ضويو، شخمة، 2021، 2022، ص13، 14).

4-متطلبات الرقمنة

ان تحقيق عملية الرقمنة هو تضافر جهود العديد من الاطراف حيث تعتمد على عدة عوامل وبدرجات متفاوتة ففي الدرجة الاولى توفر البنية الاساسية لرقمنة وكم ثم العامل البشري المؤهل ممثلا في الكفاءات والقائمين على ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من المجالات المرتبطة بالرقمنة وكذا الموارد المالية اضافة الى الاجهزة الخاصة التي تركز عليها هذه العملية كما ينبغي الرجوع الى القانوني ومن هنا يمكن حصر المتطلبات الاساسية لرقمن فيما يلي:

- المتطلبات القانونية:

تتمثل في القوانين والتشريعات الموضوعة قصد توفير المحيط المناسب للعمل وفقا للتحول الرقمي.

- المتطلبات التنظيمية والادارية:

وتتمثل في الاجراءات التعديلية التي تجرى على بنية المنظمة وهيكلها التنظيمي قصد تسهيل الرقمنة وتفعيل مرونتها وزيادة فاعليتها في مختلف وظائفها.

- المتطلبات التقنية يمكن تقسيمها بدورها الى ثلاث اقسام.

- متطلبات البنية التحتية الخاصة بشبكة الاتصال والانترنت.

- متطلبات البنية التحتية المعلوماتية اي وجود انظمة معلومات فعالة قادرة على توفير معلومات من مصادرها وذات جودة.

- المتطلبات المتعلقة بالأدوات البرمجية او التكنولوجيا الرقمية مع وجود كفاءات بشرية قادرة على التعامل مع هذه الأدوات وتطويرها (طوايبي، 2021، 2022، ص20،19).

5-التحديات التي تواجهها الرقمنة

على الرغم من المميزات والخصائص المتعددة التي تمنحها الرقمنة الا انها تصطدم بالكثير من التحديات سواءا مالية فنية او تقنية وتعتبر هذه التحديات جوهرية لها تأثير في اعداد سياسة رقمنة وتبنيها ومن بين هذه التحديات:

- تحديات قانونية وتشريعية

حيث انه لا توجد قوانين واضحة وقوية تتعلق بحماية حقوق الناشرين والحقوق الفكرية لمصادر المعلومات والتي قد تسبب الدخول في منازعات قضائية اي عدم وجود بيئة عمل رقمية تحظى بالحماية القانونية كالمعلقة بتخزين البرامج والجريمة المعلوماتية وتحرم وتمنع اختراق المواقع وتردع مرتكبيها.

- تحديات مالية

لتبني الرقمنة كاستراتيجية عمل جديدة فان ذلك يتطلب الاخذ بعين الاعتبار الجانب المالي الذي يعتبر عنصر غنى عنه لتوفير التجهيزات التقنية والفنية والبرمجيات المراد الحصول عليها لذا فان مشاريع الرقمنة قد تكون مكلفة وباهظة تحتاج لتمويل كبير وتحتاج تخصيص ميزانية للبدء في تطبيقها ,اضافة الى ما يتبعها من تخوف من مخاطر امن المعلومات لاحقا ما يحتاج برامج حماية (بن مدثر ، 2024، 2023، ص11)

- تحديات تقنية وفنية وتتمثل في:

- صعوبات ومشكلات تشغيل الحاسب الالى في بعض البيئات والمؤسسات.
- ندرة وجود مواصفات ومعايير موحدة للأجهزة المستخدمة حتى داخل المؤسسة الواحدة.
- ضعف البنية التحتية لشبكات الاتصال في بعض المناطق ولكثير من المؤسسات.
- ضعف قطاع التقنيات الحديثة في الدول النامية.
- ندرة اتباع الطرق العلمية لتحديد احتياجات اللازمة لمختلف الوحدات والتجهيزات للإدارة الالكترونية
- قلة توافر المبرمجين الفنيين ونقص البرامج بالتحويل الى الادارة الالكترونية (عامر، عتيق، 2025، ص453).

6-اهمية الرقمنة:

للرقمنة أهمية كبيرة نلخصها فيما يلي تعبر الرقمنة مبادرة اصبحت لها قيمة متزايدة للمؤسسات والمعلومات على اختلاف انواعها كما انها تتمتع بأهمية كبيرة بين اوساط المكتتبين واختصاصي المعلوماتية المتاحة في شكل الكتروني وهناك الكثير من المبادرات التي تدور حول مفهوم الطريق السريع للمعلومات والتي اعطت الدافع نحو تحويله الكثير من مصادر المعلومات من الشكل التقليدي الى مجموعات على وسائط رقمية حديثة

- كما تتميز المجموعات الرقمية بسهولة الوصول اليها من جانب المستفيدين وامكانية مشاركتها بين عدة مستفيدين في الوقت نفسه وذلك بالمقارنة مع المجموعات التقليدية ويتم ذلك من خلال نشر وفاتحة مجموعات النصوص على الخط المباشر عبر الشبكة العالمية او الشبكة الداخلية للمكتبة او مؤسسة المعلومات.

- رقمنة مصدر معلومات متاح على وسيط تخزين تقليدي وتزويد من امكانية الاستفادة منه من خلال تسيير عمليات الوصول والاطلاع عليه أصبح من الامكان اجراء البحث والاستعلام داخل النصوص الكاملة لمصادر المعلومات والاستعانة بمجموعات من الروابط Hyper text التي تحيل القارئ مباشرة الى النصوص التي ينبغي الاطلاع عليها إلى جانب إحالة المصادر الخارجية المرتبطة بموضوع بحثه.
- والجدير بالذكر ان الرقمنة لا تستخدم فقط استبدال مقتنيات وخدمات المكتبات التقليدية بخدمات الكترونية بل الصنف الرئيسي لها هو تطوير الخدمات المقدمة. (مديني، حاجي، 2022، 2023، ص9، 10).

اهداف الرقمنة: تسعى المنظمة من خلال تطبيق الرقمنة الى الوصول لعدة اهداف وافاق اهمها

1. زيادة الكفاءة تهدف الرقمنة الى تحسين جودة وكفاءة العمليات والخدمات من خلال التحول الى العمليات الرقمية التي يمكن ان تكون أكثر فعالية وسرعة.
2. تحسين الجودة تسعى الى تحسين جودة المنتجات والخدمات من خلال استخدام التحليلات ومراقبة الجودة الرقمية.
3. زيادة التنافسية من خلال توظيف التكنولوجيا الرقمية يمكن لشركات والمؤسسات تعزيز تنافسيتها وتطوير مزايا تنافسية جديدة.
4. توفير التكاليف يمكن لرقمنة تقليل التكاليف الادارية وتحسين ادارة الموارد بشكل أكثر فعالية.
5. زيادة التواصل والتفاعل تمكن التقنيات الرقمية من تحسين التواصل والتفاعل بين الافراد والمؤسسات وتعزيز التفاعل بين الاشياء وتواصل البيانات بينهما.
6. تحسين تجربة العميل تهدف الرقمنة الى تحسين تجربة العميل من خلال توفير خدمات مستخدم رقمية محسنة وملائمة.
7. توفير الوقت والجهد يمكن لرقمنة تقليل الوقت والجهد المطلوب لاكمال المهام والعمليات. (معرفي، 2025، ص33).

خطوات الرقمنة:

التخطيط الميداني: ان البيانات التي يتم جمعها في هذه المرحلة تعتبر خطوات ذات اهمية كبيرة لأنها تساعد على اتخاذ القرارات المصيرية المؤثرة على مرتكزات المشروع ويجب دراسة الصعوبات والامكانيات وكل المجالات التي لها علاقة بالمشروع لضمان نجاح هذه العملية الرقمية انه لا بد من تأسيس خلية لتصفية مختلف المعلومات بالإضافة الى تعيين الإطار الاداري والتنظيمي للمشروع مع تسطير الخطة وتحديد نمط استراتيجية الرقمنة

يعتبر التخطيط الميداني من اهم خطوات الرقمنة لأنه يدرس مشروع الرقمنة وصعوبتها والامكانيات الموجودة وتنظيمها بشكل دقيق وذلك من اجل نجاح العملية الرقمية اختيار مواد الرقمنة: ان الرقمنة عملية معقدة تتطلب الكثير من الجهد وتستغرق مدة زمنية طويلة وتحتاج لموارد مالية بالإضافة الى الخبرة والكفاءة العالية لهذا فان المؤسسة مطالبة بتوضيح ما تملكه من الموارد البشرية وطبيعة هيكلتها ومدى اهميتها والاهداف التي تسعى لتحقيقها وترتبط عملية نجاح الاختيار بوضوح ودقة الاهداف التي تزيد المؤسسة تحقيقها.

يقصد باختيار مواد الرقمنة هي معرفة المواد المالية والبشرية والزمنية الموجودة في المؤسسة وذلك من اجل تحقيق اهدافها في ظل استعمال مشروع الرقمنة.

البدء في عملية الرقمنة: ان القائم بهذه العملية يكون وفق اوجه متعددة من أبرزها الاستعانة بالموردين نظرا لنقص الخبرة وارتفاع اسعار الاجهزة الرقمية كذلك قد تقتصر المؤسسة على امكانياتها او الاعتماد المشترك بينهما وبين المورد فيتم الاتفاق على خطة عمل تحدد فيه كل النشاطات والاعمال كما ان لرقمنة عدة تقنيات كالمسح الضوئي.

الترميز واختيار خطة المیتادا: الهدف منه هو جعل المعلومات او الوثائق في بيئتها الالكترونية مهيكلة بحيث تكون هذه الوثائق عبارة عن مجموعة من الرموز يتحدث بها الحاسوب ويفهمها مع غيره من الحواسيب اما، خطة المیتادا تستعمل لوصف المصادر الالكترونية ،وهي معلومات متصلة بالصورة، الصوت، الفيديو، الرسومات، الرقمية في شكل كلمات مفتاحية او نص حر .

المیتادا الوصفية: تستخدم لوصف وتعريف مصدر من اجل تسهيل البحث والاسترجاع والادارة وتتكون من عناصر مثل العنوان، المنشأ، الشكل، تاريخ الانشاء، التغطية الموضوعية، اللغة.....

المیتادا البنائية: هي معلومات تستخدم لعرض وتصفيح المصادر الرقمية وتتضمن معلومات من التنظيم الداخلي للمصدر الرقمي كالصفحة، القسم، الفصل، الكتاب وفهرس المحتويات.

الميتدا الإدارية: هي المعلومات التي تهدف الى تسهيل كل من الادارة والمعالجة طويلة وقصيرة الاجل للمعلومات الرقمية وتحتوي على معلومات كنوع الماسح درجة الوضوح، نمط اللون، شكل الملف، والضغط على البرامج المستعملة في انتاجها بالإضافة الى معلومات الملكية وحقوق النشر (عوشار، 2019، 2020، ص15، 16، 17).

7- ايجابيات وسلبيات الرقمنة

ايجابيات الرقمنة: ان عملية رقمنة الارصدة والارشيفية ورغم ما تتطلبه من تكاليف وامكانيات بشرية فان لها عدة ايجابيات يمكن تلخيصها في مايلي:

- الحفاظ على النسخ الاصلية اطول مدة ممكنة والتقليل من تدهورها نتيجة استعمال الوثائق المرقمنة بدلا منها.
- تمكن الرقمنة من تحقيق عدد لامتناهي من النسخ للصور المحصل عليها وعلى حوامل متنوعة دون فقدان قيمة او نوعية الصورة.
- تمكنا عملية الرقمنة من احداث تغييرات وترميمات وتصحيحات للصور وذلك لتحسين نوعيتها دون المساس بالمحتوى، فهي تقدم لنا صور يمكن اعادة سحبها عدة مرات.
- الصور الرقمية لا تتدهور أو تفقد صلاحيتها مع مرور الزمن حيث يكفي تحويلها على حوامل جديدة موازاة مع التطور التكنولوجي.
- تتيح لنا عملية الرقمنة سرعة وسهولة الوصول الى المعلومات فهي توفر لنا انظمة بحث تلقائية تسهل عملية الاطلاع ذات النوعية الجيدة والسهلة.
- السرعة في الاجابة على اسئلة الباحثين باعتبار ان التجهيزات الالية حاليا لها قدرات القيام بعملية البحث في آن واحد. (حمزة، عبد الاله، 2017، ص237).

سلبيات الرقمنة: تتمثل سلبيات الرقمنة عموما في:

- ضرورة متابعة ومسايرة التطورات الخاصة بالعتاد والبرمجيات.
- تتطلب هذه التكنولوجيا استثمارات مالية كبيرة لرقمنة الرصيد الوثائقي من جهة ولاجراء البحث الوثائقي من جهة أخرى.
- مجهودات بشرية متواصلة تتعلق بتحويل المعطيات المرقمنة ومراقبتها باستمرار ومراقبة كل التطورات في مجال التكنولوجيا والمعلومات من طرف الارشيفي (حمزة، عبد الاله، 2017، ص238).

الخلاصة

الرقمنة هي نتاج تطور علمي افرزته تقنيات الاتصال الحديثة في نقل ثروة المعلومات ,لذلك كان لابد من الاستفادة منها ,حيث سعت لتقديم من هذه التقنية في كافة المجالات وبناء ثقافة مؤسسات ايجابية لدى كافة العاملين وزيادة التالف بينهم وتقريب مختلف الادارات منهم وتحسين الخدمات المقدمة ,ورغم التحديات التي قد ترافق هذا التحول كمقاومة التغيير والحاجة لتطوير الكفاءات تبقى الرقمنة خطوة حتمية لاي مؤسسة تطمح في مواكبة متطلبات العصر الحديث وتحقيق استدامة بيئتها التشغيلية.

الفصل الثالث: تسيير الموارد البشرية

تمهيد

1. مفهوم تسيير الموارد البشرية.
2. التطور التاريخي للموارد البشرية.
3. أهمية الموارد البشرية.
4. أهداف الموارد البشرية.
5. وظائف الموارد البشرية.
6. تحديات تسيير الموارد البشرية.
7. رقمنة الموارد البشرية.
8. خصائص رقمنة تسيير الموارد البشرية.
9. جوانب رقمنة الموارد البشرية.

خلاصة

تمهيد

يعتبر تسيير الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية في أي منظمة أو مؤسسة، فهو المسؤول عن تسيير وتنمية واستخدام الموارد البشرية بشكل فعال وبكفاءة من أجل تحقيق أهداف منظمة، لأن المورد البشري هو الداعم الرئيسي لنجاح المنظمات في التقدم والاستمرارية وعليه لم تعد هذه الوظائف تعتمد فقط على الأساليب التقليدية في إدارتها بل أصبحت تعتمد على أنظمة رقمية وتطبيقات ذكية تساهم في تحسين أداء وتبسيط الإجراءات وتوفير بيانات دقيقة تساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية تشمل رقمنة عدة مجالات مثل التوظيف الإلكتروني التدريب عن بعد وتقييم الأداء وغيرها حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى عدة جوانب لهذا الموضوع نذكر فيها (مفاهيم حول تسيير الموارد البشرية، وظائفها، التحديات التي تواجهها، الأهداف، الأهمية، رقمنة الموارد البشرية، خصائص رقمنة تسيير الموارد البشرية).

1. تسيير الموارد البشرية

أولاً: تعريف الموارد البشرية: وهي جميع الافراد الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها واعمالها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد انماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم اداء مهامها وتنفيذهم لوظائف المنظمة. (عمر، 2005، ص11).

ثانياً: تسيير الموارد البشرية: يعتبر تسيير الموارد البشرية طريقة عقلانية لتنسيق بين الموارد البشرية المالية والمادية قصد تحقيق اهدافها المرجوة تتم هذ الطريقة حسب السيرورة المتمثلة في التخطيط، التنظيم، الادارة والرقابة للعمليات قصد تحقيق اهداف المؤسسة بالتوفيق بين مختلف الموارد.

عرفه الكلاسيكي تايلور بأنه علم مبني على قواعد واصول علمية قابلة لتطبيق على مختلف النشاطات الانسانية (عبد الرزاق، 2009، ص107).

بان تسيير الموارد البشرية Schuler yongblood عرفه شوار يونغبlood

هو الاعتراف بأهمية القوى العاملة في المنظمة باعتبارها مواد حيوية واستخدام العديد من الوظائف والانظمة لضمان استعمالها بفعالية وبشكل قانوني لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع. (براهيمي، 2023، 2024، ص3).

2. التطور التاريخي لتسيير الموارد البشرية

مر التطور التاريخي لتسيير ادارة الموارد البشرية عبر عدة نقاط:

الثورة الصناعية: لقد ظهرت هذه الثورة في العالم الغربي في القرن 18 وظهرت في العالم العربي ما بين 19 و20 ومن اهم ما يميزها ظهور الآلات والمصانع الكبيرة واستغنائها احيانا عن العمال واحتياجها احيانا الى عمالة متخصصة كما ادى ذلك لظهور فئة ملاحظين ومشرفين اساءوا احيانا الى العاملين تحت امرتهم وادى كذلك الى رقابة وروتينية العمل وسئم العاملين، ولقد ظهرت هذه الفترة الاحتياج الى ظهور بحسن ظهور ظروف العاملين

ظهور الحركات العمالية: برغم من مساوئ الثورة الصناعية ,كان على العمال ان يتحدوا في مواجهة اصحاب الاعمال وظهر ذلك في انتفاضات عشوائية ثم اضرابات منظمة ثم انقلبت الى تكوين اتحادات ونقابات عمال تطالب بحقوقهم ,وتتفاوض بسمهم فيما يمس الاجور ,وساعات العمل

ظهور الادارة العلمية: لقد حاول فريدريك تايلور ان ينظم العلاقة بين الادارة والعمال وذلك من خلال عدة مبادئ اهمها:

تصميم العمل وفق قواعد منها دراسات الحركة والوقت والاختيار المناسب للعاملين، وتدريبهم اعطائهم اجور وحوافز مشجعة.

ظهور علم النفس الصناعي: لقد تلي حركة الادارة العلمية اهتمام من علماء النفس بدراسة ظواهر معينة مثل الاجهاد والاصابات واهم ماركزو عليه هو تحليل العمل بغرض معرفة المتطلبات الذهنية والجسمية للعاملين، وركزو ايضا على تطوير الاختبارات النفسية المناسبة للأختيار من بين المتقدمين لشغل الوظائف ولقد اظهرت هذه الحركة نجاحا كبيرا في الشركات التي استخدمت اساليب العمل والاختبارات النفسية.

ظهور حركة العلاقات الانسانية: لقد ركزت هذه الحركة على انتاجية العاملين لا تتأثر فقط بتحسين ظروف العمل مثل الاضاءة وساعات العمل). بل ايضا بالاهتمام بالعاملين، والنمط الاشرافي عليهم، والخدمات المقدمة إليهم ولقد ظهرت هذه الحركة كنتيجة لتجارب مصانع هاوثورن والتي أشرف عليها Eton mayo التون مايو البدا في ظهور ممارسة ادارة الافراد: كانت اولى المنظمات اخذا لمفاهيم الادارة العلمية، وللعلم الصناعي والعلاقات الانسانية هي منظمات الجيش والحكومة (اي الخدمة المدنية ومن أهم الممارسات: وضع شروط للتعيين واستخدام الاختبارات النفسية، ثم الاهتمام بأنظمة الأجور خدمات العاملين، ومنع الفصل التعسفي.

البدا في ظهور بعض المتخصصين في ادارة الافراد: قامت بعض الشركات الكبيرة الاجهزة الحكومية والجيش بتوظيف عاملين متخصصين في الانشطة المختلفة بدلا من الافراد، مثل المتخصصين في مجالات التوظيف، التدريب والأجور، وخدمات العاملين، والأمن الصناعي والرعاية الطبية والاجتماعية للعاملين.

ظهور حركة العلوم السلوكية: اثرت هذه الحركة التي ظهرت في النص الثاني من القرن العشرون على تطوير ممارسات الافراد لكي تتواءم مع التطور في العلوم السلوكية. ومن امثالها اثراء وتعظيم الوظائف وتخطيط المسار الوظيف، ومراكز التقييم الادارية في تغيير ملامح كثير من وظائف ادارة الافراد. وتدخل الدولة بالقوانين والتشريعات: نشطت كثير من الدول في العقود الاخيرة من القرن العشرون في اصدار تشريعات تقنن العلاقة بين اصحاب الأعمال (اي المنظمات والشركات. والعاملين ولقد ركزت هذه التشريعات على موضوعات من اهمها الحد الادنى للأجور والتأمينات والمعاشات والامن الصناعي وصحة العاملين). (طاهر محمود 2008، ص22، 23، 24).

3. اهمية تسيير الموارد البشرية

تتمثل اهمية تسيير الموارد البشرية في اهمية الوظائف التي تقوم بها، فهو يعتبر القسم ذو الاهمية البالغة في المنظمة كونه يهتم بأهم مورد فيها، كما تتجلى اهمية في النقاط التالية:

- القيام بتحديد الموارد البشرية اللازمة لإنجاز وظائف المنظمة.
- له أهمية في تطوير الموارد البشرية.
- يمثل الوسيط بين المنظمة والعاملين ,فهو يقوم بتنظيم العلاقة.
- متابعة كل ما يخص الموارد البشرية داخل المنظمة.
- تسيير الموارد البشرية يمثل احدى الوظائف الاساسية لاي منظمة. وعليه ينبغي الاهتمام به ودراسته بهدف تحقيق الاهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها.
- تسيير الموارد البشرية يمثل نشاطا اقتصاديا في المجتمع لأنه يعد القوة العاملة الموجودة في المجتمع فهو يتيح لنا التعرف على كيفية استغلالها بالشكل الصحيح.
- معظم الموارد في المنظمة هي موارد بشرية وتتمثل في الافراد العاملين بها ,لذلك من المهم دراسة هذا الحقل وإدراك علاقاته مع النشاطات الأخرى والمتغيرات المحيطة بالمنظمة لأنها تتيح فرصة الاستغلال الامثل للموارد البشرية على صعيد كل من المنظمة والمجتمع.
- دراسة هذه الموارد تساعد في كيفية التعرف على النشاطات التي يمارسها مديرو الموارد البشرية وان معرفة هذه النشاطات يعد عاملا اساسيا بالنسبة للمنظمة، لأنه يتيح لها بان يتم اختيار الافراد العاملين فيها اختيارا مناسباً (براهيمي، 2023، 2024، ص4).

4. اهداف تسيير الموارد البشرية

الهدف الرئيسي لإدارة الموارد البشرية في مختلف التنظيمات المعاصرة ,سواء كانت هذه الاخيرة كبيرة الحجم أو صغيرة عمومية أو خاصة ,انتاجية أو خدمتية ويتولد في هذا الهدف المباشر اهداف اخرى يمكن توضيحها فيما يلي:

- الاهداف الاجتماعية.
- الاهداف التنظيمية.
- الاهداف الوظيفية.
- الاهداف الإنسانية.

الاهداف الاجتماعية: وهي اهداف المجتمع ككل وذلك عن طريق توظيف وتشغيل الموارد البشرية المتاحة وبالأعمال والوظائف المختلفة، على التوازن بين الاعمال وشاغلها اي الفرص المتاحة والطاقات المتوافرة، كما تساعد الافراد على ايجاد أحسن الأعمال وأكثرها انتاجية وربحية مما يجعلهم يشعرون بالحماس للعمل، كما توفر للمجتمع الحماية والمحافظة على قوة العمل وتحسن الاستعمال غير سليم.

الاهداف التنظيمية: تعتبر هذه الاهداف جزء من التنظيم حيث تؤدي وظائفها بشمل مترابط مع الأجزاء الأخرى والأنظمة الموجودة داخل المؤسسة، ويتحقق خلال اقتراح وتطوير السياسات والاجراءات التي تساهم في تحقيق هذا الهدف.

الاهداف الوظيفية: تقوم ادارة المورد البشرية بعدة وظائف المتخصصة، فيما يتعلق بالأفراد العاملين بجميع اجزاء المؤسسة، وفقا لاحتياجاتهم، فاذا تم القيام بهذه الوظائف بطريقة علمية ورشيدة، فان ذلك من شأنه ان يساهم في تحقيق الاهداف الوظيفية، مما ينعكس ايجابا على الاداء، والانتاج وكذا الاستقرار في العمل والرضا عن الوظيفة والزملاء، وتدعيم روح الانتماء وغير ذلك من الايجابيات، بيد انه اذا لم تمارس الادارة المعنية تلك الوظائف بالشكل المرغوب فان ذلك يؤدي حتما الى حدوث مشكلات عديدة تعيق تحقيق الاهداف الوظيفية المسطرة ضمن الخطة العامة للمؤسسة.

الاهداف الانسانية : تتمثل هذه الاهداف في اشباع رغبات العاملين واحتياجاتهم النفسية والسوسيو اقتصادية، وبهذا فإدارة الموارد البشرية، تساهم في تحقيق التطلعات المختلفة للموارد البشرية العاملة في المؤسسة، عندما تتيح الفرصة امامهم لتطور والتقدم عندما يصبحون مؤهلين لترقية، وكذا توفير ظروف عمل جيدة تساعد على الاداء بشكل افضل، كما انها تحد من الاسراف والتبذير في الطاقات البشرية، وتعمل على تقادي الاستخدام غير الانساني للقوى العاملة من خلال توفير سياسات موضوعية مدروسة بداية بالتوظيف الجيد للعناصر الى التقييم. (بلخيري، 2018، ص16، 15)

5. وظائف الموارد البشرية

وهي مجموعة المهام والواجبات التي يقوم بها مديرو الموارد البشرية لتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية من خلال التخطيط والاختيار والتعيين والتنمية والكفاءة والتعامل مع الاتحادات النقابية من الناحية التنظيمية من خلال الاهتمام بشؤون الموارد البشرية في المنظمة.

التخطيط وترتبط هذه الوظيفة عادة بالأهداف واستراتيجيات المنظمة وتشمل هذه الوظيفة تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في الفترة المستقبلية، بالعدد المناسب والتنوعية المناسبة في الوقت المناسب سواء لمقابلة

عمليات الاحلال ,نتيجة خلو وظائف معينة من شاغليها ,وهذا الة جانب تخطيط المسارات التي تكفل تحقيق التوازن بين جانبي الطلب على العمالة وعرضها

تحليل الوظائف والاعمال: لتحديد ابعادها من الواجبات والمسؤوليات وتحديد متطلبات والمهارات والقدرات والخبرات اللازمة لشغلها، وتوفر هذه الوظيفة بيانات هامة ودقيقة عن الوظائف تكفل بدورها توفير الاساس الموضوعي العادل لمعالجة كافة أنشطة ادارة الموارد البشرية.

التوظيف: ويركز على توفير الاحتياجات المخططة عن العمالة ,تتضمن هذه الوظيفة وظائف فرعية هامة تشمل استقطاب مترشحين لشغل الوظائف, سواء خارج المنظمة أو من داخلها، واختيار أفضل المرشحين المتقدمين باستخدام اساليب متعددة الاختبارات ,وتعيينهم في الاماكن والوظائف المناسبة لقدراتهم , الى جانب اتخاذ ما يلزم لنقل توقعات منظمة الى العاملين الجدد وتهيئة وتطبيع العاملين مع بيئة العمل والعمل على ان تتكيف وتتوافق المنظمة مع توقعات العاملين.

تقييم اداء العاملين: فبعد تعيين العاملين في الوظائف المناسبة لقدراتهم تبرز الحاجة الى تقييم ادائهم وتحديد مدى كفاءتهم في ادائهم لأعمالهم ومكافئتهم عن الاداء الجيد ,وقد يتضح عدم جودة اداء الموظف وهنا قد يكون التدريب مدخلا لتعويض اوجه النقص في كفاءة الموظف.

تدريب الموارد البشرية لزيادة قدراتها وتطوير ادائها ,تتم ممارسة هذا النشاط في ضوء برنامج مخطط لتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم برامج تدريبية وتنفيذها ومتابعتها، ويمتد نشاط التدريب ليشمل توجيه العاملين الجدد، وتدريب العاملين في مختلف المستويات الوظيفية واعادة تدريبهم عندما تتغير مسؤولياتهم الوظيفية او تتغير متطلبات وظائفهم.

تخطيط التطور الوظيفي سواء على مستوى الفرد حيث يتم مساعدتهم على ان يخطط لحياته الوظيفية على ضوء العوامل المرتبطة بذاته وشخصيته والبيئة المحيطة والتي تحكم اتجاهات الفرد نحو مسارات وظيفية معينة ,او على مستوى المنظمة بتخطيط تحركات العاملين لمستويات الوظيفية المختلفة خلال فترة حياتهم الوظيفية بما يكفل الانتقاء بالكفاءات البشرية المتاحة للمنظمة (نعيمه، ص5,6).

6. تحديات تسيير الموارد البشرية

يواجه تسيير الموارد البشرية العديد من التحديات التي قد تؤثر على قدرته على المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ويمكن بصفة عامة تحديد اهم تلك التحديات على انها تتضمن تحديات عالمية، تحديات الجودة، تحديات تمييز الاداء نلخصها فيما يلي:

التحديات العالمية: نرى العام قرية صغيرة هكذا هم العديد من رجال الاعمال والباحثين ,فلقد ادت التطورات الهائلة في مجال التكنولوجيا المعلومات الى زيادة القدرة على ربط اجزاء العالم ببعضها البعض بشكل غير مسبوق، فكل كانا تقريبا نستطيع ان نتابع الاحداث العالمية وكأننا نراها في اماكن حدوثها ولقد تعددت الكتابة الحديثة عن ظاهرة العولمة والنتائج التي يمكن ان تحدثها في مجال ادارة الاعمال 'ويمكن بنفس المنطلق ان تحدث التحديات العالمية تغييرا كبيرا في مفهوم تسيير الموارد البشرية نظرا لانتشار الشركات العملاقة كبيرة الحجم، متعددة الجنسيات ان مثل هذا التحول سوف يترتب عليه تعديلا مماثلا في ممارسات تسيير الموارد البشرية في كافة مجالاته الوظيفية.

تحديات الجودة اكدت العديد من المفاهيم الادارية اهمية الجودة كميزة تنافسية اساسية ,وقد اظهرت نماذج الجودة التنظيمية مثل نموذج الجودة الشاملة وحلقات الجودة الشاملة والاداء والمقارنة ولا شك ان مفهوم الجودة يضع تحديا من نوع خاص على تسيير الموارد البشرية نظرا لان المورد البشري هو أحد المعايير الاساسية

تحديات الاجتماعية ينبع التحدي الاجتماعي لتسيير الموارد البشرية من تنامي احساس المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات الحديثة فلا شك ان استيعاب العمالة في الاسواق ,ما يصاحب ذلك من تغيير في الهيكل التنظيمي للعمل

تحديات تمييز الأداء: ان رغبة المنظمات في مواجهة التحديات الجودة يستدعي بالضرورة الاهتمام بتحسين الاداء التنظيمي بصفة عامة ,وتحسين اداء الافراد بصفة خاصة ويتضمن هذا التحدي تطوير تسيير الموارد البشرية على تعظيم اداء الموارد البشرية من خلال:

- التركيز على تنمية المهارات الوظيفية الجيدة.
- التركيز على تنمية المهارات الوظيفية الجيدة.
- التركيز على تنمية فرق العمل.

تطوير المهام الادارية للقيادات التنظيمية (براهيمي، 2023، 2024 ص6،7)

7. رقمنة الموارد البشرية

يشير مصطلح رقمنة الموارد البشرية الى التحول الرقمي الذي يؤثر على صناعة الموارد البشرية بشكل عام ,مدفوعا الى حد كبير بالتقدم في جميع البيانات وتحليلها وفي مختلف التقنيات حيث يرى توم بينك ان الموارد البشرية الرقمية تركز حول معرفة طرق استخدام التكنولوجيا للمساعدة في مجال وظائف الموارد البشرية، كما تعرف بانها التحول الرقمي للخدمات وعمليات الموارد البشرية من خلال استخدام التقنيات

الاجتماعية , تمثل تغييرا جذريا في كل المنهج والتنفيذ، علما انها تحدث على سلسلة معتدلة مع تقدم المنظمات , وتهدف الى تحسين كل من تجربة الموظف والنجاح التنظيمي من خلال تحويل وظيفة الموارد البشرية من ورقية وتفاعلية ومستهلكة للوقت الى رقمية اولا ومستقلة ومحسنة (معرفي، 2025، ص70). تعرف رقمنة الموارد البشرية بأنها مجموعة الاجراءات التي تسمح بإزالة الطابع المادي عن ممارسات الموارد البشرية باستخدام الادوات المتخصصة والرقمية ,وعلى غرار العديد من القطاعات اصبحت الموارد البشرية علامة مميزة لرقمنة وسارعت بشكل كبير خلال الازمة الصحية الناجمة عن الاعتماد الهائل على العمل عن بعد الانترنت ,والحوسبة ,السحابية فهي تأثر اليوم على مجموعة وظائف الموارد البشرية كالتوظيف، التدريب، ادارة الأجور وتكمن التقنيات الرقمية اليوم في تحسين موثوقية وادارة العملية وذلك بفضل تبسيط البيانات والمعلومات (Groupe Igensia education, 2025) وتشمل رقمنة وظائف الموارد البشرية في:

الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية: وهو نظام يستخدم على الانترنت يسمح للباحثين عن عمل بالتسجيل داخله فيستطيع مسؤول الاستقطاب الالكتروني بشركة التوظيف استعراض طلبات التوظيف وتحميل جميع الطلبات والسير الذاتية المرفقة داخل البرنامج الخاص بسير مؤسسة التوظيف وغربلتها واعداد قائمة بالمرشحين المناسبين للوظيفة الشاغرة وتقديمها الى منظمة الاعمال التي لديها الوظيفة الشاغرة وتستخدم بشكل كبير بواسطة الكثير من المنظمات وذلك لأنها ساعدت على خفض تكلفة اختيار الافراد وتزيد من فاعليته ويتم ذلك عبر مراحل:

وضع اهداف الاستقطاب الالكتروني: ويتمثل الهدف الرئيسي للاستقطاب الالكتروني في الاعلان عن الوظائف الشاغرة ومحاولة استقطاب أفضل العناصر البشرية من خلال استخدام الانترنت ,هذه الاخيرة التي تتميز بتدني تكلفتها مقارنة بالوسائل الاخرى التقليدية هذا بجانب اطلاع عدد أكثر من الاشخاص على تلك الاعلانات عن الوظائف الشاغرة في اوقات مختلفة على مدار اليوم.

بناء استراتيجية الاستقطاب الالكتروني: حيث تستقبل مواقع شركات الاستقطاب الالكتروني عدد كبير للغاية من طلبات التوظيف الالكتروني وبناء على ذلك يمكن لتلك لشركات اجراء تصفية الكتروني اولية بهدف رفض بعض المترشحين الذين لا تتوافر لهم الشروط الاساسية اللازم توافرها للتوظيف المعلنة.

عملية الاستقطاب الالكتروني وبناء على ذلك يقوم المسؤولين ان الاستقطاب الالكتروني للمورد البشري باتخاذ القرار بخصوص استمرار المترشحين في باقي الخطوات فإما ان يقرر المسؤولين ان يستكمل المتقدم للوظيفة باقي الخطوات ,واما ان يصدر قرار بعدم دخول أحد المتقدمين للاختبارات ,والاحتفاظ بسيرته الذاتية وتخزينها لإمكانية الاستفادة منه في المستقبل.

تقييم نتائج الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية: من خلال ممارسة نشاط الاستقطاب الإلكتروني للمورد البشري تقضي المنظمات على العديد من المعوقات التي تقلل من فعالية عملية الاختيار وتؤثر سلباً عليه وللقضاء عليه يجب ولا بد من اجراء اختبارات الالكترونية للمرشحين الكترونيا تطبق فيها عدة مقاييس ومعايير تساهم في تحديد أفضل المتقدمين للوظائف. (نوة، رحمانى، 2023، ص588)

التوظيف الإلكتروني

او ما يسمى بالتوظيف الرقمي ويضمن العديد من العمليات المرتبطة بعمليات التوظيف مثل الاعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال الوظائف بشبكة الانترنت الخاصة بالشركة وذلك حسب طبيعة الوظيفة وسياسة التوظيف.

1. توفير اليات البحث تعد تقنية قياسية يمكن الحاقها بسهولة بشبكات الانترنت تساعد تلك الاليات الموظفين في العثور على الوظيفة المطلوبة.
2. وجود روابط لأصحاب العمل السابقين (OCR) والمؤسسات التعليمية.
3. نظم متابعة المتقدم للوظائف وهي برامج مسح ضوئي لسير الذاتية تحتوي على امكانيات كما انها تسمح لمنصات التوظيف عبر الانترنت والشبكات الاجتماعية المهنية وبرامج تتبع المتقدمين للموارد البشرية بالعثور على المرشحين وتقييمهم بكفاءة أكبر، يمكن ان تساعد خوارزميات المطابقة في تصفية المتقدمين بناءا على معايير خاصة بالمؤسسة بالإضافة الى ذلك فان رقمنة التوظيف تزيد السمعة الالكترونية (عامر، نور الدين، ص3)

التدريب الإلكتروني

ان مفهوم التدريب الإلكتروني مفهوم واسع جدا، يغلب على معظمها الاجتهادات في هذا المجال ويمكن ان نوضح مفهومه في المصطلحات الآتية ويمكن تعريفه انه تبادل المعلومات من خلال جهاز الحاسوب بغرض التدريب وإدارة معرفة ويعتقد البعض بان التدريب الإلكتروني يتعدى استخدام الحاسوب لشمـل استخدام الحاسوب وشبكة الانترنت للوصول اليها من المتدربين الذين لا يستطيعون حضور البرامج التدريبية بشكل نظامي او في اوقات محددة يأتي هذا النوع من مرحلة متقدمة من دورة حياة الموظف ويضمن هذا النوع من التدريب المعلومات والمفاهيم والافكار الجديدة والتي يحتاج اليها الموظف في التخصص الذي يمارسه وذلك لمواجهة التقنيات التكنولوجية الحديثة والتطور في العلوم الادارية وتكنولوجيا الحاسبات الالية , التي تتلاءم مع

هذه التغيرات وهذه التحديات ,ولا يمكن ذلك الا بتواكب المنظمات لتدريب الإلكتروني حتى يستطيع الموظف استخدام هذه التكنولوجيا الحديثة. (بن عروس، طيبي، 2021، ص24)

التقييم الإلكتروني

لقد افرزت جائحة كوفيد الكثير من التحديات على مستوى العالم، واولها تلك التي رفعتها الكثير من المؤسسات بينتها نمطا جديدا في التعليم غير حضور وهذا النوع جاء بحملة من المصطلحات والمفاهيم في حقل التعليمات، من بينها التقييم الإلكتروني الذي يعتبره الكثير من المشتغلين في حقل التربية انه جمع وتحليل وتفسير البيانات او المعلومات عن ظاهرة او موقف بقصد اصدار حكم على نشاطات المتعلمين لتقييمها وتقييمها في صفوف التعليمية وهذا التقييم شبيه بالتقييم الحضوري الذي يكون دخل الصف التعليمي، في تقييم مكتسبات المتعلمين ويختلف عنه في نوعية ادوات التقييم، في بيئة تمارس فيها العملية التقييمية لمكتسبات المتعلمين ويضم التقييم الإلكتروني اربعة انواع من التقييم: التقييم القبلي، التقييم البنائي التكويني، التقييم التشخيصي (كريم بوسالم، 2022، ص877)

8. خصائص رقمنة تسيير الموارد البشرية

لقد ادى توسع تطبيق الادارة الإلكترونية من المنظمات والهيئات الى تغيرات جذرية في الاساليب والطرق التقليدية في مهام الادارة فانطلقت من ادارة تقليدية الى ادارة حديثة تتسم بالخصائص التالية:

1 ادارة بلا ورق اي انها تعتمد بشكل اساسي على الحاسب الآلي والارشيف الإلكتروني، وهذا لا يعني الاستغناء كليا عن الورق ولكن يستعمل في اضيق الحدود بشكل ثانوي وتكميلي واهميته تنقص مع وجود النظام الإلكتروني.

ادارة بلا مكان حيث تعتمد هذه الادارة على الحاسبات المحمولة والهاتف المحمول وغيرها من وسائل الاتصالات الحديثة الاخرى التي تجعل القرار الإداري لا يرتبط بالضرورة من خلال وجود المسؤول الإداري في مقر المرفق العام، فالمسؤول الإداري يمكن له تتبع نشاط ادارته والتدخل وحل المشاكل عن بعد، واتخاذ القرارات المناسبة وهو في اي مكان.

ادارة بلا زمن: ان الادارة الإلكترونية ليست بالضرورة ان تلتزم بأوقات العمل الرسمية اذ يمكن لمسؤول الموظف العمومي ان يحل اي مشكلة او يأخذ اي قرار خارج اوقات العمل لمواجهة اي طارئ. وبالتالي أصبح العالم يعمل في الزمن الحقيقي 24 ساعة في اليوم وسبعة ايام في الاسبوع و365 يوم في السنة او ما يسمى بإدارة 24 ساعة وبالتالي فكرة الليل والنهار لم يعد لها مدلول في العصر الحالي تماشيا ومصالحة المواطن.

ادارة بلا تنظيمات جامدة: اي أنه اصبحت تتسم بالمرونة وقابلة لمواكبة جميع التغيرات الطارئة وهذا عكس الادارة التقليدية التي تتصف بالجمود والبطئ. (محمد، غزلان، سارة، سفيان، 2024، ص7)

9. جوانب رقمنة الموارد البشرية: (التحولات الرقمية لتسيير المواد البشرية)

تسعى المؤسسات الى الاستفادة القصوى من تجزئة العملاء لضمان ثقتهم وولائهم ورفع علامة المؤسسة الأمر الذي اصبح يستوجب على المؤسسات ان تعمل على ادماج موظفيها وخلق بيئة عمل محفزة تؤدي إلى خلق الرضى الوظيفي، حيث اثبتت الدراسات ان الشركات ذات القوى العاملة عالية الاداء تتفوق على نظيرتها بنسبة 147 في المائة من الأرباح، تتجه ادارة الموارد البشرية الى التحول الجذري باعتبارها احدى اهم الوظائف في المنظمات فهي مصدر توفير العنصر البشري وعنصر فعال في رحلة التحول الرقمي الذي تشهده المنظمات حيث بينت الدراسات ان التحولات الرقمية تؤدي الى تغيير ثلاث مجالات في ادارة الموارد البشرية.

1. رقمنة القوى العاملة: والتي تمثل كيفية قيادة المنظمة للإجراءات الادارية الجديدة كما ديجيتال حيث تشمل ثقافة الابداع وتعزيز المشاركة والممارسات الابداعية التي تشكل شبكات عمل جديدة داخل المنظمة.

2. رقمنة مكان العمل: كيف يمكن للمنظمة من انشاء عينة عمل جديدة التي تعزز الانتاجية في ظل استعمال ادوات التواصل الحديثة وتعزيز روح المبادرة والرغبة في المشاركة والحس والهدف.

3. رقمنة المورد البشري: كيف يمكن من تحويل وظائف الموارد البشرية الى وظائف يمكن ممارستها بطريقة رقمية وادوات رقمية وابداع مستمر، أن تسيير الموارد البشرية الان مطلبه بإعادة صياغة ممارستها من التوظيف الى القيادة والاداء الوظيفي وهذا بالاستفادة من التطبيقات الرقمية والتجارب المقنعة وكل هذا يجب ان يتم بتركيز على اعادة هندسة المنظمة على اساس ثقافة فرق العمل والاعتماد علة تكنولوجيا تحليل البيانات لاسيما في مجال اتخاذ القرارات اضافة الى التركيز على التنوع في الثقافات والتعلم والمسارات المهنية، فرقمنة ممارسات ادارة الموارد البشرية تبني على خبرة الموظفين القدامى وابداع المواهب الشابة خديثة العهد بالمؤسسة باعتبار ان القاعدة العمالية عبارة عن مزيج من شباب وكبار السن الذين يملكون الخبرة في ميدان العمل (خوصة، بن عبو 2021ص6)

الخلاصة

يتضح مما سبق ان نشأة وتطور ادارة الموارد البشرية يدلان على مدى اهتمام المنظمات ودورها في تنمية وتطوير اداء العنصر البشري باعتباره المحرك الاساسي لتحقيق الاهداف فيهدف نشاط تسيير الموارد البشرية الى ضمان الاستخدام الامثل للمورد البشري ومع التطورات التكنولوجية والاقتصادية أصبح تسيير الموارد لا يقتصر على الجانب الاداري فقط بل أصبح شريكا استراتيجيا في صناعة القرار .

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1 التعريف بالمؤسسة

1 الهيكل التنظيمي للمؤسسة

1 منهج الدراسة

1 مجتمع الدراسة

1 الدراسة الاستطلاعية

5.1 عينة الدراسة الاستطلاعية

5.2 حدود الدراسة الاستطلاعية

5.3 خصائص العينة الاستطلاعية

1 أداة الدراسة

1 عينة الدراسة الأساسية

7.1 وصف العينة الأساسية

7.2 الحدود المكانية والزمانية لإجراء الدراسة الأساسية:

1 المعالجة الإحصائية والوسائل المستخدمة

خلاصة

تمهيد

بعد وضع الأساس النظري للدراسة وتحديد المشكلة والمتغيرات، ينتقل البحث إلى الجانب التطبيقي الميداني الذي يعتبر ضرورياً للإجابة على تساؤلات الدراسة. يهدف هذا الجانب إلى جمع البيانات وتحليلها إحصائياً، مما يساهم في الوصول إلى نتائج علمية موثوقة وقابلة للتكرار، وتعتمد مصداقية البحث العلمي على اتباع منهجية علمية دقيقة تضمن الموضوعية في جميع مراحل الدراسة.

وفي إطار تدعيم ما توصلنا اليه في الجانب النظري سنقوم بإسقاطه على الجانب التطبيقي من خلال دراسة ميدانية على مستوى المؤسسة الاستشفائية شىخاوي المختار عين كرمس تيارت.

1. التعريف بالمؤسسة

وهي المؤسسة الاستشفائية العمومية لصحة الجوارية شياوي المختار عين كرمس تيارت تم افتتاح المستشفى عام 1999 وكانت تابعة لقطاع الصحة بفرندة، وسنة 2008 وبعد انشاء مؤسسات الصحة العمومية انفصل المركز عن قطاع الصحة بفرندة، وأصبح بعد ذلك المقر الإداري للمؤسسة العمومية بعين كرمس وتحتوي على ثلاث عيادات متعددة الخدمات (قاعات علاج، الاستجالات ومراقبة الحمل والولادة)، تضم المؤسسة حوالي 490 موظف وموظفة.

مهامها:

- تقديم الخدمات العلاجية واستقبال المرضى وتشخيص حالاتهم.
- الوقاية والتوعية والمساهمة في الحملات الصحية.
- الاستجالات وتقديم خدمات الطوارئ الطبية على مدار الساعة.
- التكوين والتعليم وتدريب الاطباء والطلبة والممرضين في إطار شركات مع الجامعات.

2. الهيكل التنظيمي للمؤسسة

1. خدمات الاستشفاء

- ✓ المكتب ا
- ✓ المكتب ب
- ✓ مكتب الدخول
- ✓ مخبر
- ✓ مصلحة الولادة
- ✓ غرفة علاج
- ✓ غرفة تطعيم جراحة اسنان
- ✓ صيدلة
- ✓ قاعة اشعة
- 2 القسم الإداري

- ✓ الادارة العامة
- ✓ السكرتير .
- ✓ المديرية الفرعية للمالية.
- ✓ مكتب الميزانية والمحاسبة.
- ✓ مكتب الموارد العامة والبنى التحتية.
- ✓ مكتب العقود العامة.
- ✓ المديرية الفرعية للموارد البشرية.
- ✓ مكتب الاعلام الالي (الرقمنة) ادارة الوثائق الالكترونية.
- ✓ مكتب تسيير المسار المهني والاجور والتعويضات.

مظاهر الرقمنة الموجودة في المؤسسة (مصلحة الموارد البشرية):

وجود قاعدة بيانات رقمية او ما تسمى بالأرضية الرقمية لتسيير الموارد البشرية: تحتوي على المعلومات المفصلة حول ما يتعلق بالموظفين بالمؤسسة تهدف الى تسهيل تسيير وضمان فعالية العمل الاداري تضم المعلومات الشخصية للموظفين (الاسم، اللقب، رقم التعريف الوطني، الحالة العائلية).

البيانات المهنية (الرقم الوظيفي، الوظيفة او الرتبة طبيب، ممرض وتقني، تاريخ التوظيف القسم او المصلحة التي يعمل بها تاريخ الترقية التغيير الوظيفي).

السجلات الادارية (العطل السنوية والمرضية، التنقلات بين المصالح او المؤسسات، الغيابات، الشهادات المكتسبة، شهادات العمل، قرارات التوظيف ومحاضر التنصيب).

3. منهج الدراسة

اتبعنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي حيث يعرفه بشير صالح الرشدي بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها وتحليلها تحليلًا دقيقًا وكافيا بغية الوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة موضوع البحث (الرشدي، 2000، ص59).

يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج استخداما في البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، حيث يقوم هذا المنهج بوصف الظواهر التعليمية، أو النفسية، أو الاجتماعية كما هي في الواقع، كما يهتم بالعلاقات والظروف في ميدان ما.

كما هو معلوم أن المنهج الوصفي يتخذ عدة أنواع منها: المنهج الوصفي المسحي المنهج الوصفي السببي المقارن المنهج الوصفي التبعي، المنهج الوصفي الارتباطي... الخ فاعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الارتباطي وهذا قصد دراسة الارتباط بين الرقمنة المطبقة بالمركز الاستشفائي وتسيير الموارد البشرية، كما يعرف العساف المنهج الوصفي الارتباطي قائلاً بأنه " ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة ما إذا كان هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة". (العساف، 1995، ص261).

4. مجتمع الدراسة

أجريت هذه الدراسة على مستوى المؤسسة الاستشفائية شىخاوي المختار بعين كرمس المكون من 490 موظف.

5. الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أمر في غاية الأهمية في أي بحث، تتمثل أهميتها في تمكين الباحث من الاطلاع بعمق على جوانب وتفاصيل موضوعه، مما يسهل عليه الفهم الأفضل، والتصور الكامل لهذا الموضوع، باستيعاب أبعاده ومكوناته. تفيد الدراسة الاستطلاعية في التعرف على طبيعة المجتمع الأصلي وعينة البحث. (قرائرية، 2010، ص268)

ونهدف من دراستنا الاستطلاعية إلى ما يلي:

_ تحديد موضوع الدراسة بدقة.

_ جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات لبناء أداة الدراسة.

_ تحديد وسيلة جمع البيانات.

- التحقق من صلاحية الأدوات، ومدى وضوح عباراتها وسلامة تعليماتها ومعرفة الزمن المناسب لأجرائها.

- احتساب الصدق والثبات للأدوات.

- الوقوف على نواحي القصور في الاستبيان بهدف تعديلها قبل إجراء الدراسة الأساسية.

5.1 عينة الدراسة الاستطلاعية

تعتبر العينة جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي جزء من الكل فهي بذلك نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي التي نسمح لنا بتعميم نتائج الدراسة على المجتمع الكلي (زرواتي، 2002، ص 191).

وقد قمنا باختيار عينة عشوائية بسيطة حيث يشير موريس على أنها العينة التي تعني السحب بالصدفة بين عناصر البحث. (موريس، 2010، ص 304) أي قمنا بالتوجه الى المؤسسة المجرات فيها الدراسة وتوزيع مجموع الاستبيانات على الموظفين في المؤسسة بطريقة عشوائية.

5.2 حدود الدراسة الاستطلاعية

الحدود الزمنية: تمت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 13 افريل الى 11 من شهر ماي 2025.

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على مستوى المؤسسة الاستشفائية شياوي المختار بعين كرمس 490 موظف.

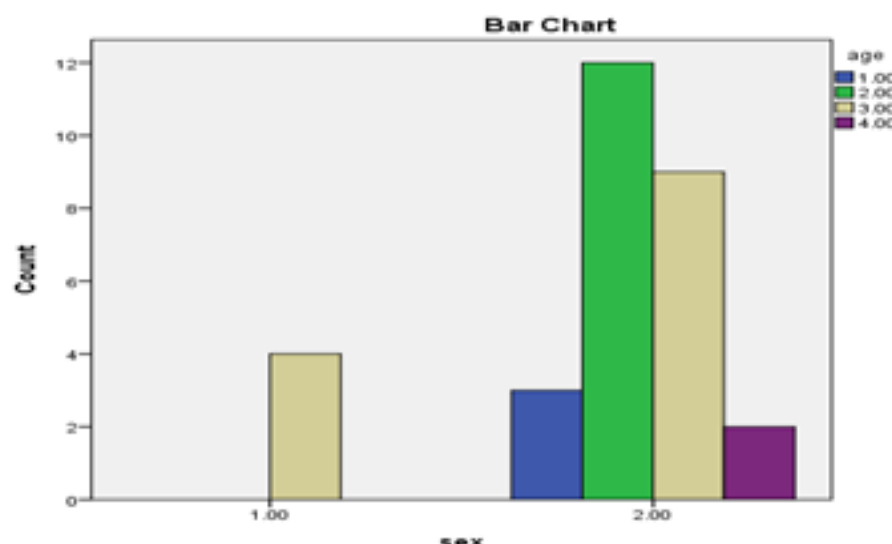
5.3 خصائص العينة الاستطلاعية

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 موظف، كما سنقوم بوصف العينة الاستطلاعية حسب بعض البيانات الشخصية كما هي موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (1.0) خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس والسن

متغير الجنس	متغير السن				المجموع
	أقل من 25 سنة	من 25 إلى 35 سنة	من 36 إلى 45 سنة	أكثر من 45 سنة	
ذكر	00	00	04	00	04
أنثى	03	12	09	02	26
المجموع	03	12	13	02	30

المصدر: من مخرجات spss v23



الشكل رقم (1.1) يمثل خصائص عينة الدراصة الاستطلاعية حسب الجنس والسن

المصدر: من مخرجات spss v23

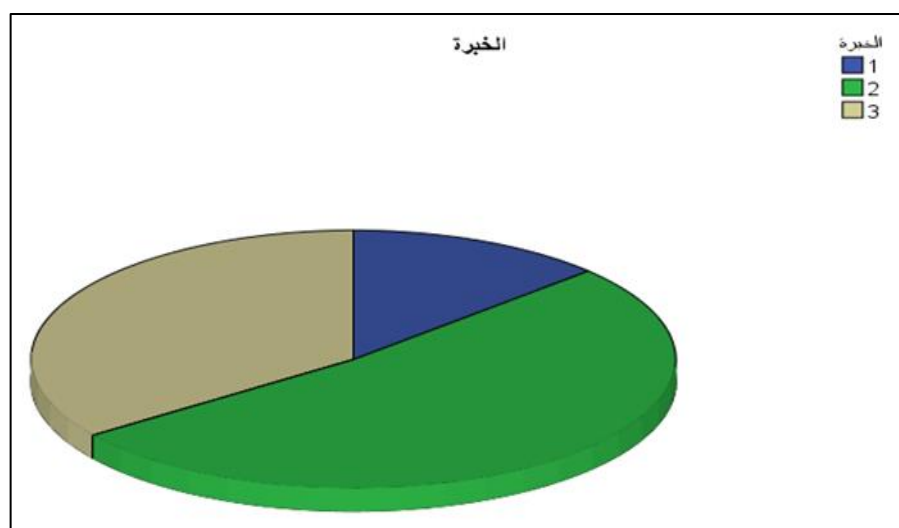
يشير كل من الجدول رقم (1) والشكل (1) إلى وصف عينة الدراصة الاستطلاعية المكونة من 30 موظفًا؛ فالعينة يغلب عليها الإناث بشكل كبير (26 أنثى بنسبة 86.7% مقابل 4 ذكور بنسبة 13.3%)، كما تتركز بشكل أساسي في الفئات العمرية المتوسطة، تحديدًا "من 25 إلى 35 سنة" (40%) و "من 36 إلى 45 سنة" (43.3%). الأمر الأكثر دلالة هو أن التمثيل الذكوري المحدود يقتصر بالكامل على الفئة العمرية "من 36 إلى 45 سنة"، مما يعني أن آراء الموظفين الذكور من الفئات العمرية الأخرى، وكذلك الموظفين الأصغر (أقل من 25) والأكبر سنًا (أكثر من 45).

جدول (2.2) وصف العينة الاستطلاعية الدراصة حسب الخبرة والمنصب

متغير المنصب	متغير الخبرة			المجموع
	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
طبيب	04	02	03	07
ممرض	02	05	00	07
إداري	04	08	01	13

03	00	02	01	عامل مهني
30	02	17	11	المجموع

المصدر: من مخرجات spss



الشكل رقم (2) يوصف مجتمع الدراسة حسب الخبرة والمنصب

المصدر: من مخرجات spss

يمثل الجدول رقم (2) والشكل رقم (2) نسب وتكرارات الخبرة التي يمتلكها أفراد العينة الاستطلاعية فكانت النسبة الكبيرة للموظفين الذين تتراوح خبرتهم من 5-10 سنوات حيث حصلوا على نسبة 52% من العدد الكلي للعينة ما يقابل 52 فرد، ترتب بعدهم الذين تفوق خبرتهم 10 سنوات بنسبة 35%، مروراً إلى الموظفين الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات ب 13 فرد.

الجدول رقم (3..) يبين ترميز للعينة

المتغيرات	التقدير الكمي	دلالة الترميز
الجنس	1	ذكر
	2	أنثى
السن	1	أقل من 25
	2	من 25 الى 35
	3	من 36 الى 45
	4	أكثر من 45
سنوات الخبرة	1	أقل من 5 سنوات
	2	من 5 الى 10 سنوات
	3	أكثر من 10 سنوات
المنصب	1	طبيب
	2	ممرض
	3	إداري
	4	عامل مهني

المصدر: من إعداد الطالبة

يوضح الجدول رقم (3) التوزيع الكمي لخصائص العينة المدروسة، حيث تم ترميز المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، سنوات الخبرة، والمنصب) بقيم رقمية محددة. تتيح هذه الترميزات إمكانية تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج spss، كما تسهل عملية المقارنة بين الفئات المختلفة داخل كل متغير. وتجدر الإشارة إلى أن ترميز المتغيرات الاسمية (الجنس والمنصب) يعكس تصنيفاً للفئات دون ترتيب تفضيلي، في حين أن ترميز المتغيرات الترتيبية (السن وسنوات الخبرة) يمثل ترتيباً تصاعدياً للفئات وفقاً لقيمتها. ويجب أن يؤخذ هذا التمييز في الاعتبار عند اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل العلاقة بين هذه المتغيرات والمتغيرات الأخرى في الدراسة.

6. أداة الداسة

6.1 الاستبيان: بعد اطلاع على عدة دراسات لها علاقة بموضوع البحث قمنا ببناء استبيان حول متغيرات الداسة حيث يتشكل الاستبيان من محورين أساسيين الأول يتضمن البيانات الشخصية والمتمثلة في الجنس السن الخبرة المنصب الحالي وعن اعتمادنا على هذه المتغيرات لان العديد من الدراسات السابقة اعتمدتها اما المحور الثاني فهو متعلق برقمنة وظائف الموارد البشرية المأخوذ من دراسة (بن مدثر منال 2024) و(بن نوة ،رحماني، 2023) حيث تكوّن من الأبعاد التالية:

1. البعد الأول: الاستقطاب الالكتروني.
2. البعد الثاني: التوظيف الالكتروني.
3. البعد الثالث: التخطيط الالكتروني.
4. البعد الرابع: التدريب الالكتروني.
5. البعد الخامس: التقييم الالكتروني.

6.2 طريقة تصحيح الاستبيان

يجيب افراد العينة على العبارات في الاستبيان بوضع إشارة (x) على إحدى الإجابات الخمسة الموجودة أمام كل عبارة.

الجدول رقم (4) يمثل درجات عبارات الاستبيان

فقرات الاستبيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجات	1	2	3	4	5

يمثل الجدول رقم (4) درجات عبارات الاستبيان حيث نقط العبارات بالاعتماد على سلم فئة خمس نقاط من (1 إلى 5) وهذا حسب " سلم ليكرت"، وعليه فان درجات استبيان تتراوح بين 25 نقطة كحد أدنى و125 نقطة كحد أقصى.

6.3 صدق الاستبيان: يعد الصدق من الأمور المطلوب توافرها في الأداة لبيان مدى قدرة كل عبارة من عباراتها على قياس ما وضعت لقياسه، وللتحقق من صدق الأداة ومعرفة مدى صلاحية استخدامها.

6.3.1 الصدق الظاهري: أو بما يعرف بصدق المحكمين يرى "موسى النبهان" مشيراً إلى صدق التحكيم "بأن مطوري أدوات القياس يلجؤون إلى عرض عبارات مقاييسهم على هيئات من المحكمين لتقدير قوة العبارات ومدى ملاءمتها لقياس سمة معينة، الأمر الذي ربما يؤدي إلى أن يقدم هؤلاء المحكمون بيانات متفاوتة، تعكس اختلاف درجات فهم كل منهم للصفة المنوي قياسها، أو يعكس رأي كل منهم تبعاً للمدرسة الفكرية التي ينتمي إليها، أو ربما اختلاف درجة اهتمام كل محكم بالأداة وبموضوعها" (يوب الزقاي، 2017، ص172).

أشار إيبيل EBEL أن الصدق الظاهري للاستبيان المعتمد على المحكمين أو الملاحظين ذو وزن جدير بالاهتمام، وبخاصة إذا كان هؤلاء المحكمين من ذوي الخبرة والفهم (الطارق، 1997، ص133).

بعد تصميم الاستبيان تم عرضه على عدد من الأساتذة المحكمين والمختصين عددهم 04 محكمين من جامعة ابن خلدون تيارت (أنظر المحق رقم 03) بعد استرجاع نسخ الاستبيان من لجنة المحكمين تم حساب الصدق الظاهري للاستبيان وفق المعادلة التالية: $\text{صدق البند} = \frac{\text{عدد المحكمين الذين قالوا بـ أن البند يقيس ÷ العدد الكلي للمحكمين}}{\text{عدد فقرات الاستبيان}}$

صدق الاستبيان = مجموع صدق البند ÷ عدد فقرات الاستبيان.

أبرزت نتائج تحكيم المحكمين للاستبيان الجدول الموالي.

جدول رقم (5): يبين صدق المحكمين للاستبيان

الأبعاد	رقم العبارة	تقيس	لا تقيس	صدق العبارة
البعد الأول: الاستقطاب الإلكتروني	01	02	02	0.50
	02	02	02	0.50
	03	4	00	01
	04	03	01	0.75
	05	04	00	01
الصدق الكلي للبند				0.75
	01	04	00	01

0.75	01	3	02	البعد الثاني: التوظيف الالكتروني
00	04	00	03	
01	00	04	04	
01	00	04	05	
0.75	الصدق الكلي للبعد			
0.25	03	01	01	البعد الثالث: التخطيط الالكتروني
0.25	03	01	02	
0.50	02	02	03	
0.75	01	03	04	
0.75	01	03	05	
0.50	الصدق الكلي للبعد			
0.75	01	03	01	البعد الرابع: التدريب الالكتروني
0.50	02	02	02	
0.75	01	03	03	
0.50	02	02	04	
01	00	04	05	
0.70	الصدق الكلي للبعد			
0.50	02	02	01	

0.25	03	01	02	البعد الخامس: التقييم الالكتروني
0.50	02	02	03	
01	00	04	04	
01	00	04	05	
0.65	الصدق الكلي للبعد			
0.67	الصدق الكلي للاستبيان			

يوضح الجدول رقم (5) نتائج تقييم صدق المحتوى لأبعاد استبيان الدراسة من خلال آراء المحكمين، حيث تم فحص مدى تمثيل عبارات الاستبيان للمفاهيم المراد قياسها. أظهرت النتائج تبايناً في مستوى الصدق بين الأبعاد، إذ تراوح الصدق الكلي للأبعاد بين 0.50 (للبعد الثالث: التخطيط الإلكتروني) و0.75 (للبعدين الأول والثاني: الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني)، مما يشير إلى أن بعض الأبعاد ممثلة بشكل أفضل من غيرها في الاستبيان. كما لوحظ تباين في صدق العبارات داخل كل بعد، حيث حصلت بعض العبارات على اتفاق كامل من المحكمين على أنها تقيس البعد المنشود (صدق = 1)، في حين لم تحصل عبارات أخرى على هذا الإجماع، مما يعكس وجود تباين في وضوح العبارات وقدرتها على تمثيل المفهوم المقاس بدقة. وبشكل عام، بلغ الصدق الكلي للاستبيان 0.67، مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بصدق مقبول، ولكنه يشير أيضاً إلى وجود مجال لتحسين مدى تمثيل الاستبيان للمفاهيم النظرية المراد قياسها، كما قمت بالتعديلات الضرورية.

من النسخة الأولية للاستبيان اعتماداً على آراء المحكمين تم حذف العبارة الأولى من البعد الأول الاستقطاب الإلكتروني والعبارة الثالثة من البعد الثاني والعبارة الثالثة من البعد التخطيط الإلكتروني وإضافة العبارة الخامسة والأولى ضمن البعد الثاني وإضافة العبارة الخامسة في بعد الرابع وحذف العبارة الثانية من البعد الخامس وهذا بناء على ملاحظات الاساتذة المحكمين بالإضافة إلى إعادة الصياغة اللغوية لبعض بنود وعبارات البعد الرابع والخامس.

6.3.2 صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق الاستبيان على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل ارتباط البنود بالمحاور التي ينتمي إليها كل بند، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للعبارات مع المحاور التي تنتمي إليها، وهي كما يلي:

الجدول رقم: (6) معامل ارتباط عبارات بعد الاستقطاب الإلكتروني مع الدرجة الكلية للبعد

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	قيمة المعنوية
01	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة رقمياً	0.72	**0.00
02	تستخدم المقابلات الرقمية في عملية التوظيف	0.76	**0.00
03	تراجع المؤسسة معايير الاستقطاب التي تواكب التغيرات الرقمية الحديثة	0.83	**0.00
04	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية لاستقطاب أصحاب الخبرة والكفاءات خارج المؤسسة	0.62	**0.00
05	قامت المؤسسة بإنشاء قاعدة بيانات رقمية للموظفين	0.10	0.59

**دالة عند مستوى 0.01

**دالة عند مستوى 0.05

يُظهر الجدول (6) تحليل معاملات الارتباط بين عبارات بُعد "الاستقطاب الإلكتروني" والدرجة الكلية لهذا البُعد، كما هو موضح في الجدول، أن العبارات الأربع الأولى (01-04) تتمتع بصدق بنائي جيد، حيث سجلت معاملات ارتباط قوية وإيجابية تتراوح بين 0.62 و 0.83، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يؤكد مساهمتها الفعالة في قياس مفهوم الاستقطاب الإلكتروني. في المقابل، أظهرت العبارة الخامسة ("قامت المؤسسة بإنشاء قاعدة بيانات رقمية للموظفين") ارتباطاً ضعيفاً جداً (0.10) وغير دال إحصائياً، مما يشير إلى أنها لا تقيس نفس المفهوم الذي تقيسه بقية عبارات البُعد بفعالية، وقد يكون من الأفضل حذفها أو إعادة صياغتها بشكل جذري لتعزيز الاتساق الداخلي للبُعد وتحسين خصائصه السيكمترية.

الجدول رقم (7) معامل ارتباط عبارات بعد التوظيف الإلكتروني مع الدرجة الكلية للبعد

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	قيمة المعنوية
01	ساعدت التطبيقات والبرامج الحديثة المعتمدة من طرف المؤسسة في تطبيق سياسة توظيف ملائمة للموارد البشرية.	0.61	**0.00
02	يتوفر لدى المؤسسة شبكة انترنت داخلية ذات تدفق عال تساعد في عملية التوظيف	0.42	*0.02
03	تستخدم الاختبارات الرقمية في عملية التوظيف	0.65	**0.00
04	تتوافق آليات التوظيف الرقمية المعتمدة في المؤسسة مع احتياجات الوظائف المختلفة	0.85	**0.00
05	تقدم طلبات التوظيف رقميا	0.62	**0.00

المصدر: من مخرجات spss v23

يُظهر تحليل معاملات الارتباط بين عبارات بُعد "التوظيف الإلكتروني" والدرجة الكلية للبعد، كما هو مبين في الجدول رقم (7)، دلالات إيجابية حول الاتساق الداخلي لهذا البُعد وقدرة عباراته على قياس المفهوم المستهدف. بشكل عام، تُظهر جميع العبارات ارتباطات إيجابية ودالة إحصائية بالدرجة الكلية للبعد، مما يشير إلى أنها تساهم بشكل فعال في تكوينه. تبرز العبارة الرابعة ("تتوافق آليات التوظيف الرقمية المعتمدة في المؤسسة مع احتياجات الوظائف المختلفة") كأقوى مؤشر، حيث سجلت معامل ارتباط ممتاز بلغ (0.85) وهو دال عند مستوى (0.01)، مما يجعلها العبارة الأكثر تمثيلاً للتوظيف الإلكتروني. تليها العبارات (01، 03، 05) بمعاملات ارتباط جيدة (0.61، 0.65، 0.62 على التوالي) وكلها دالة عند مستوى (0.01)، مما يؤكد جودتها وقدرتها التمييزية. أما العبارة الثانية ("يتوفر لدى المؤسسة شبكة انترنت ذات تدفق عال تساعد في عملية التوظيف")، فسجلت معامل ارتباط مقبول بلغ (0.42) وهو دال عند مستوى (0.05)؛ ورغم أنها الأقل ارتباطاً مقارنة ببقية العبارات، إلا أن دلالتها الإحصائية تشير إلى مساهمتها الإيجابية في قياس البُعد، وإن كانت تمثل جانباً قد يكون أقل مباشرة في مفهوم التوظيف الإلكتروني لدى المستجيبين مقارنة بالعمليات

الرقمية المباشرة كالاختبارات وتقديم الطلبات. بالمجمل، يتمتع هذا البُعد بخصائص سيكومترية جيدة، ويمكن الاعتماد على عباراته في قياس مفهوم التوظيف الإلكتروني.

الجدول رقم: (8) معامل ارتباط عبارات بعد التخطيط الإلكتروني مع الدرجة الكلية للبعد.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	قيمة المعنوية
01	يساعد التخطيط الرقمي في متابعة المسار الوظيفي	0.55	**0.00
02	يتم التخطيط للموارد البشرية استناداً للتغيرات التكنولوجية	0.77	**0.00
03	ساعدت قواعد البيانات على تحديد الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ أعمال المؤسسة	0.88	**0.00
04	يوجد مصلحة تضع الخطط وتتابع تطبيق الرقمنة	0.51	**0.00
05	تضع المؤسسة خطة واضحة لتوظيف الموارد البشرية	0.81	**0.00

المصدر: من مخرجات spss v23

يشير الجدول رقم (8) لتحليل معاملات الارتباط بين عبارات بُعد "التخطيط الإلكتروني" والدرجة الكلية للبعد، كما هو موضح في الجدول، مؤشرات قوية على الاتساق الداخلي الممتاز لهذا البُعد وقدرة عباراته على قياس المفهوم المستهدف بفعالية. جميع العبارات الخمس أظهرت معاملات ارتباط إيجابية وجوهرية، تراوحت بين (0.51) للعبارة الرابعة و (0.88) للعبارة الثالثة ("ساعدت قواعد البيانات على تحديد الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ أعمال المؤسسة")، والتي تمثل أقوى مؤشر ضمن هذا البُعد. تليها العبارة الخامسة ("تضع المؤسسة خطة واضحة لتوظيف الموارد البشرية") بارتباط ممتاز (0.81) والعبارة الثانية ("يتم التخطيط للموارد البشرية استناداً للتغيرات التكنولوجية") بارتباط قوي جداً (0.77)، وجميع هذه الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى (0.01). حتى العبارة الأقل ارتباطاً، وهي الرابعة ("يوجد مصلحة تضع الخطط وتتابع تطبيق الرقمنة")، بمعامل (0.51)، لا تزال تُعتبر جيدة ومساهمة بشكل دال في قياس البُعد حيث يؤكد تيغزة (2009) على أنه يجب ألا يقل متوسط معاملات الارتباط البعد عن 0.30 (ص682). هذه النتائج مجتمعة تؤكد أن عبارات بُعد التخطيط الإلكتروني تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، وتشكل مقياساً متماسكاً وصادقاً للمفهوم الذي تسعى لقياسه.

الجدول رقم: (9) معامل ارتباط عبارات بعد التدريب الإلكتروني مع الدرجة الكلية للبعد.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	قيمة المعنوية
01	يشرف على برامج التنمية الإلكترونية مدرسين ذو خبرة وكفاءة عالية	0.71	**0.00
02	توفر المؤسسة البرمجيات اللازمة للتدريب عبر الرقمنة	0.67	**0.00
03	المحتوى التدريبي الرقمي مصمم وفق أهداف واضحة	0.77	**0.00
04	تفضل أسلوب التدريب رقمياً أفضل من الطريقة التقليدية	0.08	0.66
05	التدريب يحسن من قدراتك في استخدام التقنيات الحديثة	0.49	**0.00

المصدر: من مخرجات spss v23

يوضح الجدول رقم (9) نتائج تحليل معاملات الارتباط لعبارات بُعد "التدريب الإلكتروني" مع درجته الكلية، حيث تظهر العبارات (01، 02، 03، 05) ارتباطات إيجابية ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، تراوحت قيمها بين المقبولة (0.49 للعبارة 05) والقوية جداً (0.77 للعبارة 03 التي تمثل أقوى مؤشر للبعد)، مما يعكس مساهمتها الفعالة في قياس هذا المفهوم. وفي المقابل، سجلت العبارة الرابعة ("تفضل أسلوب التدريب رقمياً أفضل من الطريقة التقليدية") معامل ارتباط ضعيف جداً (0.08) وغير دال إحصائياً (0.66)، مما يشير إلى أنها لا تتسق مع بقية عبارات البعد، وربما تقيس تفضيلاً شخصياً بدلاً من جوانب التدريب الإلكتروني الفعلية، وبالتالي يُعد حذفها ضرورياً لتعزيز الصدق البنائي والاتساق الداخلي للبعد.

الجدول رقم (10) معامل ارتباط عبارات التقييم الإلكتروني مع الدرجة الكلية للبعد.

الرقم	العبارات	معامل ارتباط	قيمة المعنوية
01	يتم تقييم أداء العمال رقمياً.	0.63	**0.00

02	تساهم الرقمنة في الرفع من معدلات الأداء.	0.46	**0.01
03	تعمل المؤسسة على تقييم الأداء العاملين رقمياً.	0.78	**0.00
04	تعتمد أساليب تقييم الأداء الإلكتروني على نماذج موضوعية مناسبة لطبيعة العمل.	0.66	**0.00
05	يتم تسجيل أوقات الحضور والغياب رقمياً.	0.64	**0.00

المصدر: من مخرجات spss v23

يوضح الجدول رقم (10) معاملات ارتباط عبارات بُعد "التقييم الإلكتروني" بالدرجة الكلية للبعد، حيث تُظهر جميع العبارات الخمس ارتباطات إيجابية ودالة إحصائياً (عند مستوى 0.01 أو أفضل)، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد للبعد وقدرة هذه العبارات على قياس المفهوم المستهدف. تبرز العبارة الثالثة ("تعمل المؤسسة على تقييم الأداء العاملين رقمياً") كأقوى مؤشر بمعامل ارتباط (0.78)، تليها العبارات (01، 04، 05) بمعاملات ارتباط قوية تراوحت بين (0.63 و 0.66). وحتى العبارة الثانية ("تساهم الرقمنة في الرفع من معدلات الأداء")، رغم أنها الأقل ارتباطاً (0.46)، إلا أنها لا تزال دالة إحصائياً ومساهمة بشكل إيجابي. هذه النتائج مجتمعة تؤكد أن عبارات بُعد التقييم الإلكتروني تشكل مقياساً متماسكاً ومناسباً لقياس هذا الجانب ضمن الدراسة.

تشير كل من الجداول السابقة إلى صدق الاتساق الداخلي لمحاوَر الاستبيان، هذا النوع من الصدق يهتم بالتحليل الداخلي للاختبار نفسه فيجمع معلومات عن محتوى الاختبار والعمليات المستخدمة في الاستجابة لمفرداته والارتباطات بين مفردات الاختبار (أبوعلام، 2006، ص 459) حيث قامت الطالبة بحساب معاملات الارتباط لكل فقرة مع البعد الخاص بها فأظهرت أغلب النتائج معاملات ارتباطه مقبولة وكلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ما عدا العبارة الخامسة من بعد الاستقطاب الإلكتروني والعبارة الرابعة من بعد التدريب الإلكتروني مما يستدعي حذفهما.

ومن خلال ما تم عرضه في جميع الجداول السابقة نقول إن الاستبيان يتمتع بصدق اتساق داخلي مقبول.

6.3.3 ثبات الاستبيان:

يشير الثبات إلى "مدى اتساق نتائج الاستبيان، فإذا حصلنا على درجات متشابهة عند تطبيق نفس الاختبار على نفس المجموعة مرتين مختلفتين، فإننا نستدل على ثباتها" (أبو علام، 2010، ص466). ويعرف أيضا: "إلى أي درجة يعطي الاستبيان قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها أو ما هي درجة اتساقه، وانسجامه، واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة" (القحطاني، 2002، ص76).

الجدول رقم (11) يبين قيمة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ

الإحصاءات	الدرجة الكلية للفقرات
معامل α (الفا كرونباخ)	0.87
عدد العبارات	25

المصدر: من مخرجات spss v23

الجدول رقم (11) يمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبيان ككل حيث قمنا بتطبيق الاستبيان على عينة تجريبية مكونة من 30 فرد ثم حساب معامل ألفا كرونباخ ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لقياس الثبات، فبلغ معامل الثبات الكلي 0.87. وهو معامل جيد ومنه نقول إن الاستبيان ثابت وصالح للتطبيق على العينة حيث يشير عوض (1998) أنه كلما وصل معامل الثبات بين +0.70 و +0.90 دل ذلك على ثبات مرتفع، وإذا قل عن 0.70 يعتبر منخفضا وهذا يعني عدم توافر الثبات (ص55).

7. عينة الدراسة الأساسية

قد قمنا بالاعتماد على أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة Simple Random Sample حيث يشير جويده (2013) على أنها تُعد من أبسط أنواع العينات وذلك عندما تكون وحدات مجتمع الدراسة في حالة تماثل إذ تتاح لكل وحدة من وحدات المجتمع فرصة الظهور في العينة باحتمال متساوٍ ومستقل (ص24).

7.1 وصف العينة الأساسية

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 59 موظف، كما سنقوم وصف العينة الأساسية حسب بعض البيانات الشخصية كما هي موضحة في الجدول أدناه.

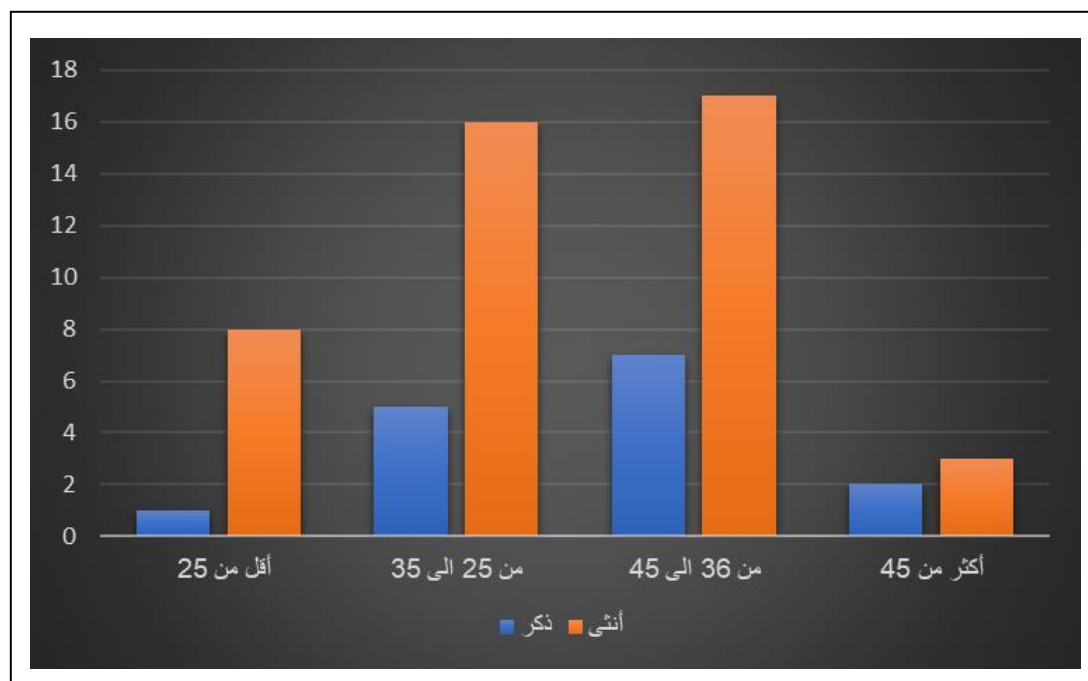
7.2 الحدود المكانية والزمانية لإجراء الدراسة الأساسية:

تمت الدراسة الأساسية على مستوى المؤسسة العمومية الاستشفائية شخاوي المختار عين كرمس تيارت 59 موظفا

الجدول رقم (12) خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والسن

متغير الجنس	متغير السن				المجموع
	أقل من 25	من 25 الى 35	من 36 الى 45	أكثر من 45	
ذكر	01	05	07	02	15
	%1.7	%8.5	%11.9	%3.4	%25.4
أنثى	08	16	17	03	44
	%13.6	%27.1	%28.8	%5.1	%74.6
المجموع	09	21	24	05	59
	%15.3	%35.6	%40.7	%8.5	%100

المصدر: من مخرجات spss v23



الشكل رقم (3) يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والسن

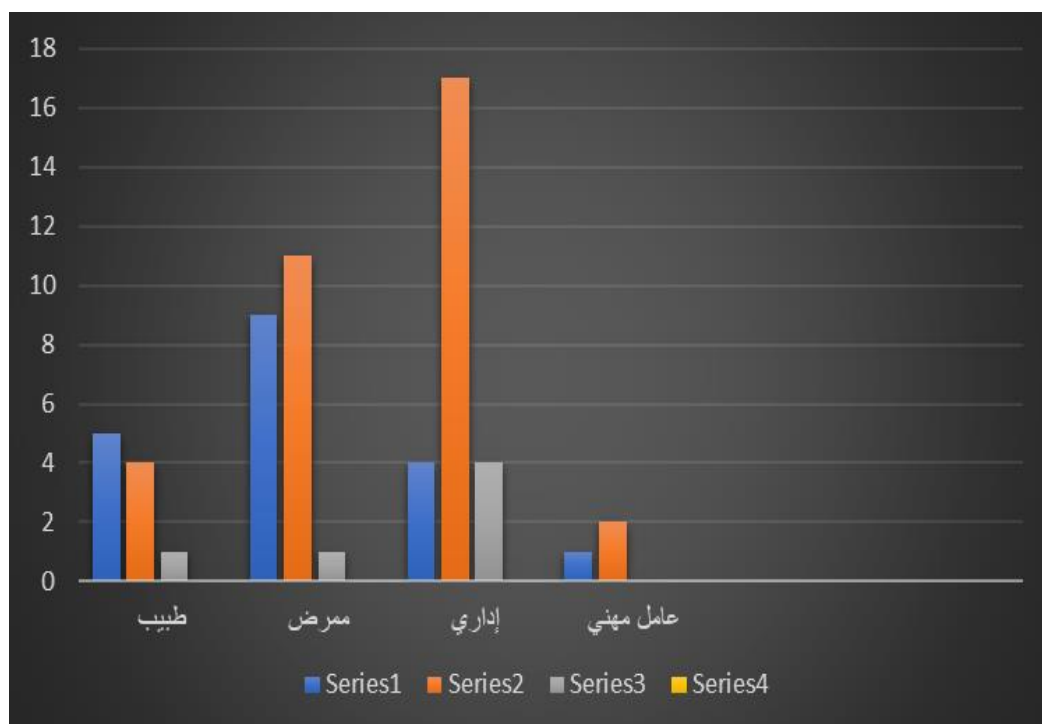
يُقدم الجدول رقم (12) وصفا ديموغرافيًا لعينة الدراسة الأساسية المكونة من 59 موظفاً، والمستخلصة من مخرجات برنامج SPSS، حيث يتضح جلياً هيمنة الإناث اللاتي شكلن (74.6%) من العينة بواقع 44 مبحوثة، مقابل (25.4%) للذكور بواقع 15 موظفاً، مما يشير إلى عدم توازن في التمثيل الجندي. من حيث التوزيع العمري، تتركز العينة بشكل كبير في الفئة العمرية "من 36 إلى 45 سنة" التي تضم 24 موظفاً (40.7%)، تليها مباشرة الفئة "من 25 إلى 35 سنة" بواقع 21 موظفاً (35.6%)، مما يعني أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة (76.3%) هم من الفئات العمرية المتوسطة. في المقابل، كانت مشاركة الفئة العمرية "أقل من 25 سنة" محدودة نسبياً (9 موظفين، 15.3%)، بينما كانت الفئة "أكثر من 45 سنة" هي الأقل تمثيلاً على الإطلاق بخمسة موظفين فقط (8.5%). وعند النظر إلى التوزيع المشترك، يلاحظ أن الذكور يتركزون بشكل أساسي في الفئات العمرية (25-35 سنة و 36-45 سنة) مع تمثيل ضئيل جداً في الفئات الطرفية، بينما الإناث، رغم تركهن أيضاً في الفئتين العمريتين المتوسطتين، إلا أن تمثيلهن في فئة "أقل من 25 سنة" (8 إناث) كان أفضل مقارنة بالذكور، وإن ظل تمثيلهن في فئة "أكثر من 45 سنة" محدوداً.

جدول (13) وصف العينة الأساسية الدراسة حسب الخبرة والمنصب

متغير المنصب	متغير الخبرة
--------------	--------------

المجموع	أكثر من 10 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
10	01	04	05	طبيب
%16.9	%1.7	%6.8	%8.5	
21	01	11	09	ممرض
%35.6	%1.7	%18.6	%15.3	
25	04	17	04	إداري
%42.4	%6.8	%28.8	%6.8	
03	00	02	01	عامل مهني
%5.1	%00	%3.4	%1.7	
59	06	34	19	المجموع
%100	%10.2	%57.6	%32.2	

المصدر: من مخرجات spss v23



الشكل رقم (4) يوصف مجتمع الدراسة حسب الخبرة والمنصب

يُوضح الجدول رقم (13) وصفا تفصيليًا لعينة الدراسة الأساسية المكونة من 59 موظفا حسب متغيري المنصب والخبرة، حيث يبرز أن فئة الإداريين تشكل الشريحة الأكبر (25 موظفا، 42.4%) تليها فئة الممرضين (21 موظفا، 35.6%)، بينما كان تمثيل الأطباء (10 موظفين) والعمال المهنيين (3 موظفين فقط) أقل بكثير، مما يجعل مساهمة الفئة الأخيرة محدودة للغاية. ومن حيث الخبرة، تهيمن فئة "من 5 إلى 10 سنوات" (34 موظفا، 57.6%) على العينة، تتبعها فئة "أقل من 5 سنوات" (19 موظفا)، مع نقص واضح ومؤثر في تمثيل ذوي الخبرات الطويلة "أكثر من 10 سنوات" الذين لم يتجاوز عددهم 6 موظفين إجمالاً (10.2%). هذا النقص في الخبرات الطويلة يتجلى بشكل حاد لدى الممرضين (ممرض واحد فقط) وينعدم تمامًا لدى العمال المهنيين، بينما يُظهر الإداريون أفضل تمثيل نسبي في هذه الفئة (4 موظفين).

8. المعالجة الإحصائية والوسائل المستخدمة

يعتبر الإحصاء من الوسائل الحديثة في البحث العلمي، حيث أن أي بحث مهما كان نوعه لا يستقيم إحصائياً إلا إذا انتظم في خطوات واضحة (عبد المجيد، 2002، ص71).

8.1 برنامج SPSS v.23

يعد من أفضل برامج الإحصاء اللازمة لتحليل بيانات الأبحاث العلمية، " وكلمة SPSS هي اختصار للعبارة Statistical Package for Social Science. أي بمعنى: حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية ويعمل هذا البرنامج من خلال برنامج ويندوز حيث Windows، يعمل ويندوز كبيئة تشغيل لكثير من البرامج عموماً والبرامج الإحصائية خاصة لبرنامج SPSS عدة إصدارات لكن لا يختلف المحتوى الإحصائي باختلاف إصداراته ولكن يختلف شكله باختلاف بيئات التشغيل (الرفاعي وصبري، 2000، ص52). ويتم إدخال البيانات المراد عمل التحليل الإحصائي لها في جدول يفتح مع فتح البرنامج نفسه، ويتم إدخال البيانات مباشرة بكتابة الرقم ثم الضغط على مفتاح Enter دون الحاجة إلى تحديد حقول التنفيذ، كما يسهل البرنامج أيضاً إمكانية إجراء الرسومات البيانية بكفاءة عالية وبأكثر من طريقة مع إمكانية تعديلها وبهذا يوفر على الباحثين جهداً كبيراً ووقتاً مهماً في معالجة البيانات وتحليلها، اعتمد الباحث في هذا البحث بنسبة كبيرة جداً في تحليل البيانات على برنامج SPSSv.23، حيث تم إجراء الحسابات اللازمة وتمثلت فيما يلي:

1. ترميز وإدخال البيانات إلى البرنامج، حسب استبيان ليكرت الخماسي لدرجة الاستخدام (1 غير موافق ب شدة 2 غير موافق 3 محايد 4 موافق 5 موافق بشدة).
2. المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي وكذلك يفسر مدى الاستخدام أو مدى الموافقة على العبارة (كشك، 1996، ص86).
3. النسبة المئوية (للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة).
4. التكرارات.
5. معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة (Cronbach's Alpha).
6. (Standard Deviation) تم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد.
7. معامل الارتباط (بيرسون) لحساب صدق الأداة واختبار من الفرضيات.

خلاصة

تمثل منهجية البحث والإجراءات الميدانية حجر الزاوية في أي دراسة علمية، حيث توفر للباحث خارطة طريق واضحة المعالم لتنفيذ البحث بشكل منهجي. هذا الفصل يعتبر بمثابة العمود الفقري للدراسة، إذ يربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي من خلال تحديد العناصر والمتغيرات الأساسية التي تساعد في تحقيق أهداف الدراسة والتحقق من الفرضيات.

وفي ضوء ما سبق الإشارة إليه في هذا الفصل، ترى بأنه قد تم جمع عدد من البيانات والمعطيات التي سنقوم بتحليلها إحصائياً قصد إيجاد تفسيرات علمية ومنهجية لإشكالية وفرضيات الدراسة.

الفصل الخامس: اختبار ومناقشة نتائج البحث

تمهيد

1 اختبار الفرضيات

1.1 اختبار الفرضية الأولى

1.2 اختبار الفرضية الثانية

1.3 اختبار الفرضية الثالثة

1.4 اختبار الفرضية الرابعة

1.5 اختبار الفرضية الخامسة

2. الفرضية العامة

3. مناقشة الفرضيات

3.1 مناقشة الفرضية الأولى

3.2 مناقشة الفرضية الثانية

3.3 مناقشة الفرضية الثالثة

3.4 مناقشة الفرضية الرابعة

3.5 مناقشة الفرضية الخامسة

3.6 مناقشة الفرضيات العلمية

4. استنتاج عام

5. توصيات

خاتمة

تمهيد

تضمن هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة، حيث يقدم في هذا الفصل شرحاً مفصلاً للبيانات التي جرى تحليلها حسب الفرضيات التي افترضت وذلك للكشف عن طبيعة العلاقة بين الرقمنة المطبقة بالمركز الاستشفائي وتسيير الموارد البشرية بالمؤسسة المبحوثة مستخدمة بذلك عدة أساليب إحصائية من بينها أسلوب الارتباط.

1. اختبار الفرضيات

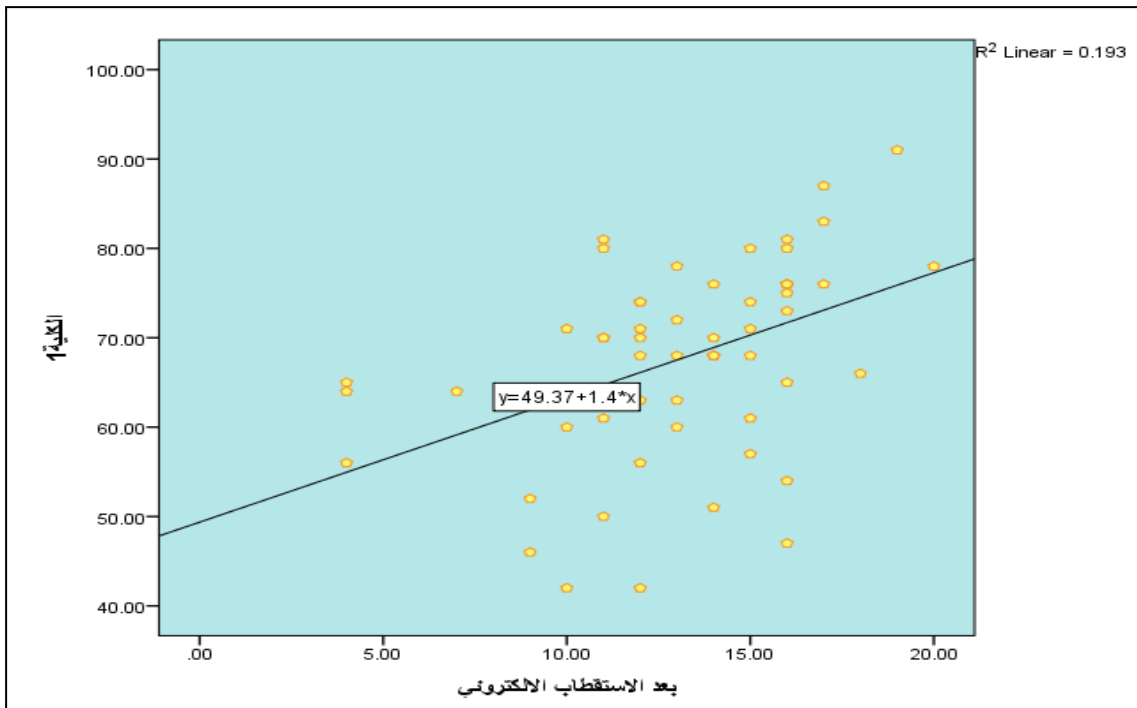
1.2 اختبار الفرضية الجزئية الأولى

مفاد هذه الفرضية يقول بوجود علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والاستقطاب الالكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار، ولاختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون الذي يعتبر من أفضل الاختبارات التي تقيس العلاقة بين متغيران وأن العلاقة بينهما خطية أي تأخذ شكل مستقيم، وقد قامنا بقياس العلاقة بين المتغيرين، وقد أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج في الجدول أدناه.

جدول رقم 14 معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والاستقطاب الالكتروني

المتغير المستقل	المتغير التابع	العينة	قيمة r	معامل التحديد r^2	sig
الرقمنة	الاستقطاب الالكتروني	59	0.43	0.19	0.00

المصدر: من مخرجات برنامج spss v23



الشكل رقم (5): يمثل شكل انتشار الرقمنة والاستقطاب الإلكتروني

الجدول رقم (14.) والشكل رقم (05) المصاحب يوضحان العلاقة الخطية بين الرقمنة (المتغير المستقل) والاستقطاب الإلكتروني (المتغير التابع) باستخدام معامل ارتباط بيرسون على عينة مكونة من 59 فردًا. يشير معامل الارتباط ($r = 0.43$) إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بين المتغيرين، في حين أن معامل التحديد ($R^2 = 0.19$) يوضح أن 19% من التباين في الاستقطاب الإلكتروني يمكن تفسيره بالرقمنة. وتشير قيمة الدلالة الإحصائية ($p = 0.00$) إلى أن هذا الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05، مما يعني أن العلاقة بين الرقمنة والاستقطاب الإلكتروني ليست ناتجة عن الصدفة.

بالنظر إلى الشكل، يمكن ملاحظة أن هناك تشتتًا كبيرًا للبيانات حول خط الانحدار، مما يدعم فكرة أن الرقمنة تفسر جزءًا فقط من التباين في الاستقطاب الإلكتروني، وأن هناك عوامل أخرى قد تلعب دورًا مهمًا في تحديد مستوى الاستقطاب الإلكتروني.

ومن خلال النتائج السابقة نقول بأن الفرضية قد تحققت أي توجد علاقة دالة إحصائية بين الرقمنة والاستقطاب الإلكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار.

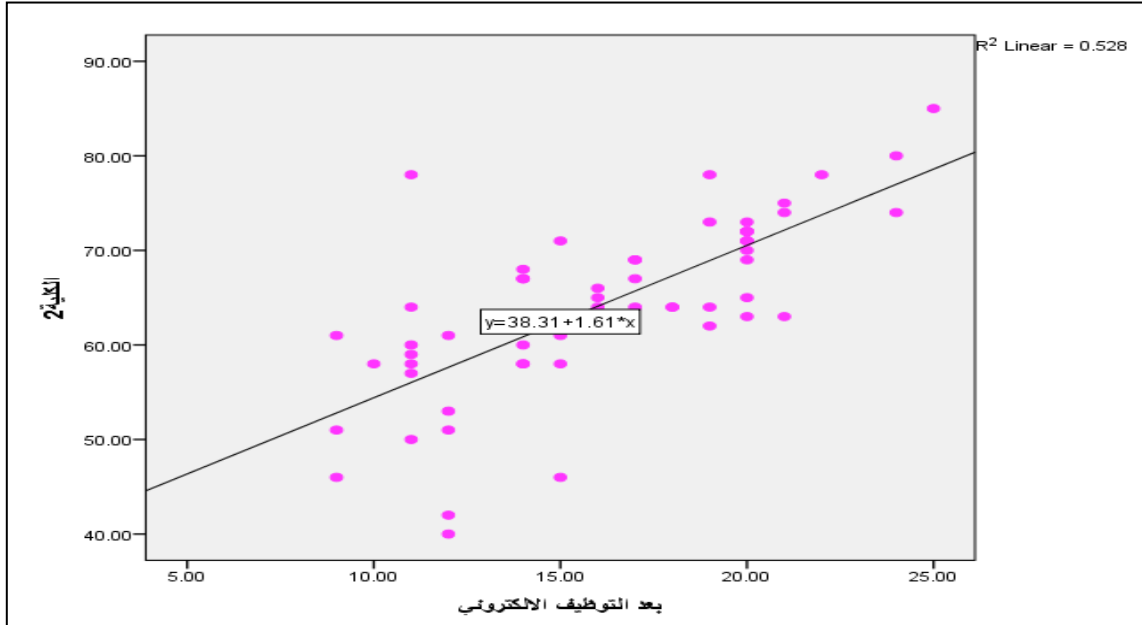
1.2 اختبار الفرضية الجزئية الثانية

مفاد هذه الفرضية يقول بوجود علاقة دالة إحصائية بين الرقمنة والتوظيف الإلكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار، واختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون الذي يعتبر من أفضل الاختبارات التي تقيس العلاقة بين متغيران وأن العلاقة بينهما خطية أي تأخذ شكل مستقيم، وقد قمنا بقياس العلاقة بين المتغيرين، وقد أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج في الجدول أدناه.

جدول رقم 15معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والتوظيف الإلكتروني

المتغير المستقل	المتغير التابع	العينة	قيمة r	معامل التحديد r^2	دلالة t
الرقمنة	التوظيف الإلكتروني	59	0.72	0.52	0.00

المصدر: من مخرجات برنامج spss v23



الشكل رقم (6): يمثل شكل انتشار الرقمنة والتوظيف الإلكتروني

يوضح الجدول رقم (15) والشكل رقم (6) المصاحب العلاقة بين الرقمنة (المتغير المستقل) والتوظيف الإلكتروني (المتغير التابع) لدى عينة مكونة من 59 فرداً، باستخدام معامل ارتباط بيرسون الذي كشف عن وجود ارتباط إيجابي قوي ($r = 0.72$) بين المتغيرين. وتعني هذه القيمة أن ارتفاع مستوى الرقمنة يرتبط بشكل كبير بزيادة الاعتماد على التوظيف الإلكتروني. بالإضافة إلى ذلك، يفسر معامل التحديد ($R^2 = 0.52$) 52% من التباين في التوظيف الإلكتروني من خلال الرقمنة، مما يشير إلى أن الرقمنة تعد عاملاً مؤثراً وهاماً في عمليات التوظيف. وتؤكد قيمة الدلالة الإحصائية ($p = 0.00$) على أن هذا الارتباط ليس عشوائياً بل يعكس علاقة حقيقية بين المتغيرين. وتشير البيانات الموضحة في الشكل إلى تشتت أقل حول خط الانحدار مقارنة بعلاقة الرقمنة بالاستقطاب الإلكتروني، مما يعزز فكرة أن الرقمنة لها تأثير أكبر على عمليات التوظيف الإلكتروني.

ومن خلال النتائج السابقة نقول بأن الفرضية قد تحققت أي توجد علاقة دالة احصائياً بين الرقمنة والتوظيف الإلكتروني في المركز الاستشفائي شياخي المختار.

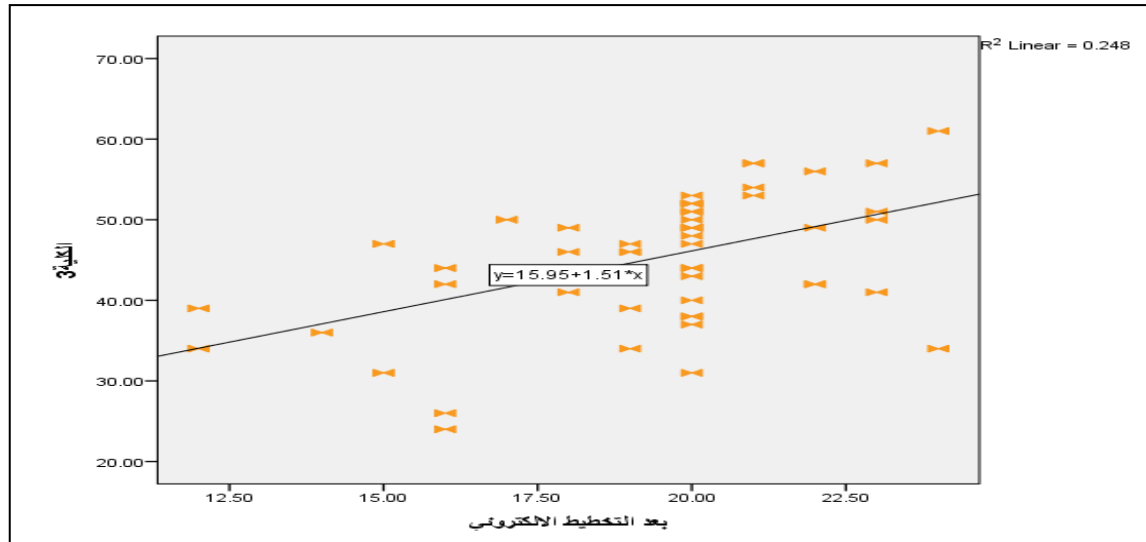
1.3 اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

حيث تفيد الفرضية بوجود علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتخطيط الالكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار، ولاختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون الذي يعتبر من أفضل الاختبارات التي تقيس العلاقة بين متغيران وأن العلاقة بينهما خطية أي تأخذ شكل مستقيم، وعليه قمنا بقياس العلاقة بين المتغيرين، وقد كانت نتائج موضحة في الجدول أدناه.

جدول رقم 16 معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والتخطيط الالكتروني

المتغير المستقل	المتغير التابع	العينة	قيمة r	معامل التحديد r^2	دلالة t
الرقمنة	التخطيط الالكتروني	59	0.49	0.24	0.00

المصدر: من مخرجات برنامج spss



الشكل رقم (7): يمثل شكل انتشار الرقمنة والتخطيط الالكتروني

الجدول رقم (16) والشكل (7) يوضحان العلاقة بين الرقمنة (المتغير المستقل) والتخطيط الإلكتروني (المتغير التابع) باستخدام معامل ارتباط بيرسون على عينة قوامها 59 مشاركًا. يشير معامل الارتباط ($r = 0.49$) إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين المتغيرين، في حين يوضح معامل التحديد ($R^2 = 0.24$) أن 24% من التباين في التخطيط الإلكتروني يمكن تفسيره بالرقمنة. وتشير قيمة الدلالة الإحصائية ($p = 0.00$) إلى أن هذا الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05، مما يعني أن العلاقة بين الرقمنة والتخطيط

الإلكتروني ذات مغزى إحصائي. ومع ذلك، يظهر من خلال شكل الانتشار تشتت البيانات حول خط الانحدار، مما يدل على أن هناك عوامل أخرى غير الرقمنة قد تؤثر في التخطيط الإلكتروني.

ومن خلال النتائج السابقة نقول بأن الفرضية قد تحققت أي توجد علاقة دالة إحصائية بين الرقمنة والتخطيط الإلكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار.

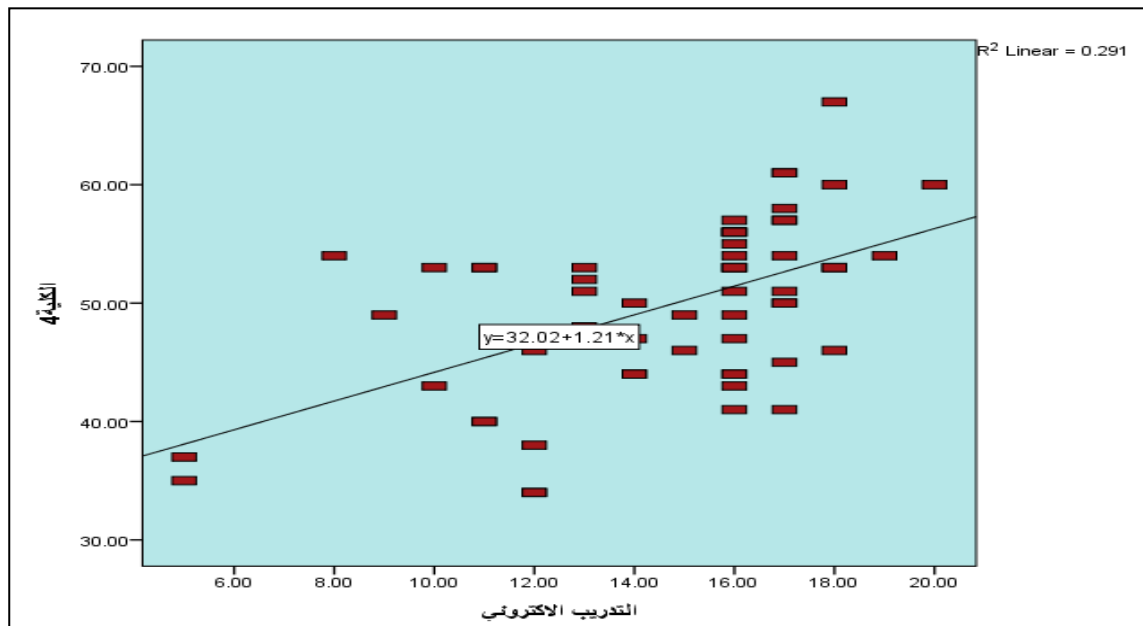
1.4 اختبار الفرضية الجزئية الرابعة

تفيد هذه الفرضية بوجود علاقة دالة إحصائية بين الرقمنة والتدريب الإلكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار، واختبار هذه الفرضية اعتمدنا على معامل الارتباط بيرسون الذي يعتبر من أفضل الاختبارات التي تقيس العلاقة بين متغيران وأن العلاقة بينهما خطية أي تأخذ شكل مستقيم، وقد قمنا بقياس العلاقة بين المتغيرين، وقد أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج في الجدول أدناه.

جدول رقم (17) معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والتدريب الإلكتروني

المتغير المستقل	المتغير التابع	العينة	قيمة r	معامل التحديد r^2	دلالة t
الرقمنة	التدريب الإلكتروني	59	0.53	0.29	0.00

المصدر: من مخرجات برنامج spss v23



الشكل رقم (8): يمثل شكل انتشار الرقمنة والتدريب الإلكتروني

الجدول رقم (17) والشكل رقم (8) المصاحب يوضحان العلاقة بين الرقمنة (المتغير المستقل) والتدريب الإلكتروني (المتغير التابع) باستخدام معامل ارتباط بيرسون على عينة قوامها 59 مشاركًا. يشير معامل الارتباط ($r = 0.53$) إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بين المتغيرين، في حين يوضح معامل التحديد ($R^2 = 0.29$) أن 29% من التباين في التدريب الإلكتروني يمكن تفسيره بالرقمنة. وتشير قيمة الدلالة الإحصائية ($p = 0.00$) إلى أن هذا الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05، مما يدل على وجود تأثير معنوي للرقمنة على ممارسات التدريب الإلكتروني. ومع ذلك، يلاحظ من خلال شكل الانتشار وجود تباين واسع في توزيع البيانات حول خط الانحدار، مما يعني أن هناك عوامل أخرى بخلاف الرقمنة قد تسهم في تفسير ممارسات التدريب الإلكتروني.

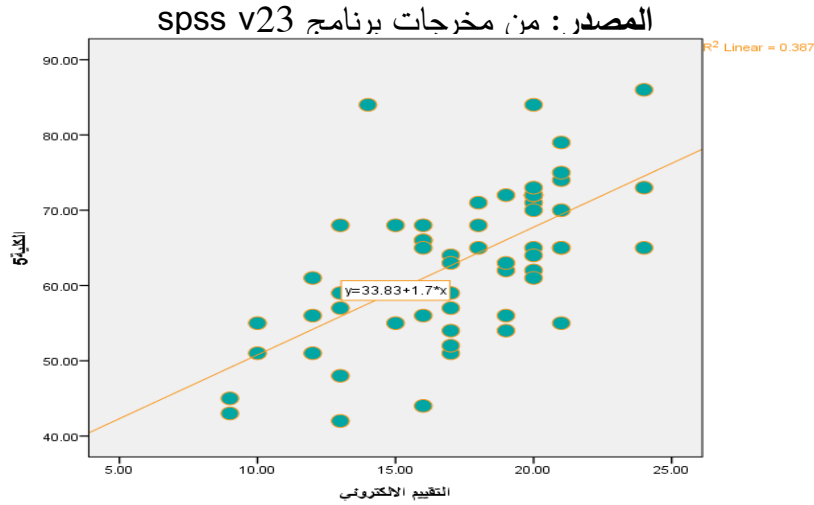
ومن خلال النتائج السابقة نقول بأن الفرضية قد تحققت أي توجد علاقة دالة إحصائية بين الرقمنة والتخطيط الإلكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار.

1.5 اختبار الفرضية الجزئية الخامسة

التي افادت بوجود علاقة دالة إحصائية بين الرقمنة والتقييم الإلكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار، واختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون من الاختبارات التي تقيس العلاقة وقد قمنا بقياس العلاقة بين المتغيرين، وحيث كانت نتائج في الجدول أدناه.

جدول رقم 18 معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والتقييم الإلكتروني

المتغير المستقل	المتغير التابع	العينة	قيمة r	معامل التحديد r^2	دلالة t
الرقمنة	التقييم الإلكتروني	59	0.62	0.38	0.00



الشكل رقم (9): يمثل شكل انتشار الرقمنة والتقييم الإلكتروني

المصدر: من مخرجات برنامج spss

الجدول رقم (18) والشكل (9) يوضحان العلاقة بين الرقمنة (المتغير المستقل) والتقييم الإلكتروني (المتغير التابع) باستخدام معامل ارتباط بيرسون على عينة قوامها 59 مشاركًا. تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة إلى قوية ($r = 0.62$) بين المتغيرين، مما يعني أن ارتفاع مستوى الرقمنة يرتبط بزيادة في استخدام التقييم الإلكتروني. كما يوضح معامل التحديد ($R^2 = 0.38$) أن 38% من التباين في التقييم الإلكتروني يمكن تفسيره بالرقمنة. وتؤكد قيمة الدلالة الإحصائية ($p = 0.00$) أن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، مما يشير إلى أن العلاقة بين الرقمنة والتقييم الإلكتروني ليست نتيجة للصدفة. ومع ذلك، وبالنظر إلى شكل الانتشار، يمكن ملاحظة وجود تباين كبير في البيانات حول خط الانحدار، مما يشير إلى أن عوامل أخرى غير الرقمنة قد تؤثر على ممارسات التقييم الإلكتروني.

ومن خلال النتائج السابقة نقول بأن الفرضية قد تحققت أي توجد علاقة دالة احصائيا بين الرقمنة والتقييم الإلكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار.

2. الفرضية العامة

بناء على تحليل النتائج المستخلصة من اختبار الفرضيات الفرعية، يمكن استخلاص استنتاج شامل يدعم الفرضية العامة التي تنص على وجود تأثير للرقمنة على إدارة الموارد البشرية في المركز الاستشفائي شياوي المختار. فمن خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون، تم الكشف عن وجود علاقات إيجابية ومؤثرة إحصائيًا بين الرقمنة وكل من الاستقطاب، والتوظيف، والتخطيط، والتدريب، والتقييم الإلكتروني. وتعزز هذه

النتائج فرضية أن التحول الرقمي يساهم بشكل فعال في تطوير وتحديث ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة.

ومع ذلك، يجب الإشارة إلى أن قوة هذه العلاقات تتفاوت بين المجالات المختلفة، حيث كان الارتباط بين الرقمنة والتوظيف الإلكتروني هو الأقوى ($r = 0.72$)، في حين كانت العلاقات مع الاستقطاب والتخطيط ذات قوة متوسطة. هذا يشير إلى أن الرقمنة قد تكون أكثر تأثيراً في بعض جوانب إدارة الموارد البشرية من غيرها. بالإضافة إلى ذلك، فإن قيم معامل التحديد (R^2) تشير إلى أن الرقمنة تفسر جزءاً فقط من التباين في هذه المتغيرات، مما يعني أن هناك عوامل أخرى غير الرقمنة تساهم أيضاً في تحديد ممارسات إدارة الموارد البشرية في المركز الاستشفائي.

3. مناقشة نتائج الدراسة

3.1 مناقشة الفرضية الأولى

التي تنص على أنه توجد علاقة دالة احصائياً بين الرقمنة والاستقطاب الإلكتروني في المركز الاستشفائي شخاوي المختار عين كرمس تيارت، حيث دلت نتائج الدراسة الموجودة في الجدول رقم (14) على وجود علاقة ارتباط ايجابية متوسطة عند مستوى الدلالة 0,00 وقيمة الارتباط قدرت ب 0,43 ومعامل التحديد ب 0,19 بين الرقمنة والاستقطاب لدى المؤسسة الاستشفائية.

وقد اتفقت هذه الدراسة الحالية مع دراسة (بشير، 2023) التي هدفت إلى قياس مدى مساهمة التحول الرقمي بأبعاده المختلفة في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومدى استخدام التكنولوجيا الرقمية في وظائف إدارة الموارد البشرية، فالنتائج تظهر أن تطبيق الرقمنة في المركز الاستشفائي ساهم بشكل واضح في تحسين عملية الاستقطاب من خلال تسهيل نشر والاعلان عن عروض العمل واستقبال وتتبع كما اكدت ان التحول الرقمي بدا يأخذ دورا في تبسيط الاجراءات التقليدية والاداء الاداري مما يحسن من كفاءة الاستقطاب ويزيد من استجابته لاحتياجات المؤسسة وبهذا تكون قد اكدت ان الرقمنة تعزز في فعالية الاستقطاب، خاصة من خلال توفير قواعد البيانات الرقمية واستخدام المنصات الالكترونية لنشر الإعلانات عن الوظائف الشاغرة مما يتيح استقطاب كفاءات أكثر تنوعاً في وقت أقل.

3.2 مناقشة الفرضية الثانية

التي تنص على وجود علاقة دالة احصائياً بين الرقمنة والتوظيف الإلكتروني في المركز الاستشفائي شخاوي المختار، حيث دلت النتائج الموجودة في الجدول رقم (15) على وجود ارتباط ايجابي قوي بين الرقمنة والتوظيف عند مستوى الدلالة 0,00 بحيث قدر الارتباط ب 0,72 ومعامل التحديد 0,52 أي 52 من التباين

في التوظيف يفسر برقمته ف المركز الاستشفائي شياوي المختار وهذا ما تزامن مع دراسة (بن مدثر منال، 2024) والتي هدفت الى دراسة تأثير الرقمنة على ادارة الموارد البشرية وقد بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين الرقمنة والتوظيف اي كلما زادت الرقمنة زادت وظيفة التوظيف ويمكن تفسير النتيجة على ان الرقمنة تساهم بشكل كبير في عمليات التوظيف داخل المؤسسة وذلك باعتماد التقنيات الرقمية كأنظمة متابعة طلبات التوظيف والمقابلات الالكترونية كل هذا يجعل عملية التوظيف اكثر دقة وسرعة وموضوعية كما ان التحول الرقمي ليس مجرد اجراء شكلي بل هو عامل جوهري في تسيير الموارد البشرية التوظيف الذي يعد احد مرحل بناء راس المال البرس للمؤسسة فهي تقلل من التكاليف التشغيلية المرتبطة به بالإضافة الى تسريع وتيرة الاختيار والانتقاء.

3.3 مناقشة الفرضية الثالثة

التي نصت الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرقمنة والتخطيط الالكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار ,حيث دلت النتائج الموجودة في الجدول رقم (16) على وجود ارتباط بين الرقمنة والتخطيط الالكتروني عند مستوى الدلالة 0,00 بحيث قدر الارتباط ب0,49 ومعامل التحديد ب0,24 أي بنسبة 24 بالمائة من التباين في التخطيط يفسر بالرقمنة وعليه يمكننا القول ان الرقمنة تؤثر بشكل ايجابي على عملية التخطيط في المركز الاستشفائي وقد اقرت دراسة (طوايبي، 2022) التي جاءت لإبراز دور الرقمنة في ادارة الموارد البشرية ودورها في ممارسات الوظائف ان التكنولوجيا الرقمية وسيلة ضرورية لرقمنة المعطيات التي تدخل في سياق تتمة العمليات المختلفة كما ان الرقمنة سهلت عمليات الوظائف وممارسات ادارة الموارد وعليه يمكن القول ان رقمنة التخطيط تدعم الاهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتكيف المورد البشري مع اهدافها وخفضا لتكاليف الوقت والجهد وتحسين سرعة الاداء كما يوفر لها قابلية التنبؤ باحتياجات المستقبلية بطريقة دقيقة وسريعة .

3.4 مناقشة الفرضية الرابعة

والتي تنص الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرقمنة وتدريب الالكتروني في المركز الاستشفائي شياوي المختار عين كرمس حيث دلت نتائج الدراسة الموجودة في الجدول رقم (17) على وجود علاقة ارتباط ايجابية متوسطة القوة عند مستوى الدلالة 0,00 وقيمة الارتباط قدرت ب0,53 ومعامل التحديد ب0,29 أي بنسبة 29 بالمائة من التباين في التدريب يمكن تفسيره بالرقمنة اي ان الارتباط دال عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود تأثير معنوي على ممارسات التدريب و ان التحول الرقمي في المركز الاستشفائي له تأثير واضح على مستوى فعالية التدريب وهذا ما أكدته دراسة (طرفة محمد، 2022) التي هدفت الى معرفة مدى تأثير تكنولوجيا

المعلومات على وظائف الموارد البشرية حيث اكدت النتائج على وجود تأثير لتكنولوجيا المعلومات على وظيفة التدريب للموارد البشرية والذي يعبر على وجود علاقة ارتباط موجبة بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة التدريب، وهذا ما يدل على ان التقدم في الرقمنة كإدخال تقنيات الجديدة وانظمة المعلومات التي تساهم في تحسين ا لخدمة و جودة التدريب و عليه فان الرقمنة توفر بيئة تدريبية اكثر تفاعلية وحدائة كاستخدام التعليم عن بعد وانظمتها الرقمية التي تتيح امكانية تتبع اداء المتدربين وتحسين البرامج التدريبية ،فالتوجه نحو الرقمنة يوفر بيئة عمل اكثر تكيف مع اساليب التدريب الحديثة حيث تتيح منصات التدريب فرصا اكبر للموظفين الإداريين وحتى الاطباء لتلقي التدريب بطريقة مرنة وفعالة وهذا ما ينعكس بشكل ايجابي على جودة الخدمات الصحية التي توفرها ما يؤكد على ضرورة تضافر وتكامل جهود الرقمنة مع سياسات التدريب داخل المؤسسات الاستشفائية بما يضمن تطوير المهارات وكفاءة الموارد البشرية.

3.5 مناقشة الفرضية الخامسة

والتي تنص الى وجود علاقة ذات دلالة احصائيا بين الرقمنة والتقييم الالكتروني في المركز الاستشفائي شيخاوي المختار عين كرمس حيث دلت نتائج الدراسة الموجودة في الجدول رقم (18) على وجود علاقة ارتباط ايجابية متوسطة عند مستوى الدلالة 0,00 حيث قدرت قيمة الارتباط ب0,62 ومعامل تحديد 0,29 وعلية فان الرقمنة تساهم بشكل كبير في عملية التقييم داخل المؤسسة وذلك من خلال ادراج الأنظمة الالكترونية في عملية تقييم اداء الموظفين ،وهذا مؤشر مهم على قوة تأثير الرقمنة على في تدريب وتحسين ممارسات التقييم داخل المؤسسة الصحية مما يعزز انظمة التقييم ويجعلها اكثر تفاعلية وموضوعية مقارنة بالطرق التقليدية وتعزز هذه النتائج التكامل الحاصل بين الرقمنة والتقييم في تشكيل الموارد البشرية وتطوير البيئة الرقمية وذلك لضمان فعالية انظمة التقييم وتوفير تقنية تكمن وتتماشى مع متطلبات الحديثة للمؤسسة وهذا ما دعت واكدت عليه دراسة (صادقي،بولحية 2021) التي هدفت الى تسليط الضوء على واقع الرقمنة في المؤسسات العمومية وقد اكدت النتائج على ان غياب الرقمنة يادي الى انخفاض في ممارسات وخدمات المقدمة وكذا دراسة (خيرة، ادوارد، زادي، 2019) والتي جاءت هي الاخرى هادفة الى معرفة اهمية الرقمنة الالكترونية في ادارة الموارد البشرية وجاءت النتائج الى ان رقمنة الموارد البشرية هي حتمية لا بد منها والاهتمام بها واجب على المؤسسات سواء الخاصة او العامة وذلك لتسهيل الاعمال الادارية ومساعدة العنصر البشري بتوفير احتياجاته في المؤسسة.

3.6 مناقشة الفرضية العامة

والتي تنص الى وجود علاقة بين الرقمنة المطبقة في المركز الاستشفائي وتسيير الموارد البشرية واعتمادا على النتائج الاحصائية لاختبار الفرضيات يمكن استنتاج ان الرقمنة لها تأثير على وظائف الموارد البشرية حيث اكدت النتائج وجود علاقات ايجابية بدرجات متفاوتة بين ممارسات الموارد البشرية والرقمنة وهذا ما يدل على ان تأثير الرقمنة قائم على اختلاف المجالات حيث اكدت النتائج ان وظيفة التوظيف قدر معامل الارتباط بينها وبين الرقمنة بـ 0,72 وهذا ما يدل على ان التوظيف يستفيد بدرجة اكبر من الانظمة الرقمية مقارنة بالوظائف الاخرى كالاستقطاب الالكتروني والتخطيط الالكتروني الذي كانا اضعف بقيمة تقدر بـ 0,43 ما يدل على وجود تباين في مستوى التأثير، وهذا ما نصت عليه كل من دراسة (جنات، 2020) والتي التي سعت الى تسليط الضوء على اندماج تكنولوجيا الرقمية في ارة الموارد البشرية والتحديات التي واجهتها وتعرضت لها عملية التقييم والتدريب والتوظيف حيث جاءت نتائج ان الرقمية لم تنتشر بشكل واسع في ممارسات الموارد البشرية وهذا ما يستدعي الى ضرورة اشراك العاملين في التحول الرقمي وتحديث البنية التحتية للرقمنة وقد برهنت دراسة (براهيمي احمد، 2023) ان توجه الى رقمنة المؤسسات سمح بشكل كبير واضح وايجابي في سرعة اتخاذ قرارات وتحسين جودة مخرجات المديرية الفرعية للموارد البشرية وان عصرنة الخدمات المقدمة يساهم في رفع من مستوى اداء المؤسسات واداء المورد البشري خاصة وعليه فان فعالية التحول الرقمي تبقى مرتبطة بمدى توفر الشروط التقنية والتنظيمية لتفعيله بشكل شامل.

4. استنتاج عام

من خلال الدراسة التي حاولت تسليط الضوء على دور الرقمنة في تسيير الموارد البشرية لدى المؤسسة الاستشفائية شياخوي المختار وبعد اجراء اختبار لفرضيات البحث يمكننا القول ان لرقمنة أثر في تسهيل عمليات وأساليب تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة بشكل واضح، وعليه قد اوضحت النتائج ان تطبيق الرقمنة في المؤسسة الاستشفائية كان بدرجات متفاوتة للوظائف بحيث يعتبر التوظيف كممارسة طبقت عليه التحولات الرقمية وذلك مواكبة لتطورات الحاصلة مقارنة بالوظائف الاخرى كالتخطيط والاستقطاب والتدريب وذلك راجع الى التحديات التي واجهتها الرقمنة في المؤسسة كمقاومة التغيير فبعض الموظفين قد يظهرون مقاومة تجاه التحولات الرقمية مما يصعب عملية تنفيذ الادارة الالكترونية على ممارسات تسيير الموارد البشرية، ومع التطورات الحاصلة في شتى المجالات كان للمؤسسة الاستشفائية بصمة في اعتماد الادوات الرقمية التي لم تعد خيارا بل اصبحت ضرورة ملحة تفرضها التطورات التكنولوجية المتسارعة على المؤسسات وهي بدورها توفر حولا مبتكرة لإدارة العاملين بطرق فعالية وأكثر كفاءة.

5. التوصيات

- تطوير الانظمة والبرامج الرقمية المستعملة في تسيير الموارد البشرية.
- تدريب الموارد البشرية بالمؤسسة على كيفية التعامل مع الانظمة الرقمية والاستفادة منها.
- اعتماد اليات دورية لتقييم المستمر لأداء العاملين وفقا للبرامج الحديثة.
- اعتماد مؤشرات لقياس مدى استفادة كل وظيفة من الرقمنة.
- توسع نطاق تفعيل استخدام الانترنت لتطوير رقمنة الموارد.
- يجب تعميم الرقمنة على كافة وظائف الموارد البشرية بالمؤسسة.

خاتمة

الخاتمة

من خلال دراستي حول موضوع الرقمنة ودوره في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الاستشفائية شياوي المختار عين كرمس اتضح ان عملية الرقمنة ورغم حداثة تطبيقها الا ان لها تأثير ايجابي ملحوظ في تحسين تسيير وظائف الموارد البشرية وذلك من خلال قواعد البيانات التي توفرها المؤسسة التي تعد سبيلا في تحسين عمليات التوظيف والتخطيط والتقييم والتدريب للموظفين وذلك باتخاذ قرارات انية داخل المؤسسة.

وقد تم في هذه الدراسة تناول فصلين لكل من الرقمنة وتسيير الموارد البشرية وكذا القيام بدراسة ميدانية للوصول الى نتائج يمكن تعميمها ومناقشتها وهي:

توجد علاقة بين الرقمنة المطبقة في المركز الاستشفائي وتسيير الموارد البشرية اي ان الانظمة الرقمية ساهمت بشكل كبير في تسهيل تسيير الموارد البشرية في مؤسسة:

- ✓ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرقمنة والاستقطاب الالكتروني في المركز الاستشفائي
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرقمنة والتوظيف الالكتروني في المركز الاستشفائي
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرقمنة والتخطيط الالكتروني في المركز الاستشفائي
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرقمنة والتدريب الالكتروني في المركز الاستشفائي
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرقمنة والتقييم الالكتروني في المركز الاستشفائي

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- أبو علام، رجاء. (2006). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*، ط5. مصر: دار النشر للجامعات.
 - أبو علام، رجاء. (2010). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. القاهرة. مصر: دار النشر للجامعات.
 - براهيمى احمد نزار 2023 تأثير الرقمنة في تسيير الموارد البشرية مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر
شعبة علوم التسيير تخصص ادارة الموارد البشرية
 - بشير عبد الحميد 2023 إثر التحول الرقمي على ممارسات ادارة الموارد البشرية مقال جامعة الشهيد
الشيخ التبسي تبسة.
 - بضياف زهير 2021 دور الرقمنة في ضمان جودة الخدمة العمومية الرهانان والتحديات تطبيق
خدمتي ,مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والاقتصادية للملتقى الافتراضي الحوكمة الالكترونية
 - بلخيري مراد 2018وظائف واهداف الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية مجلة التنمية وإدارة الموارد
البشرية جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريج
 - بن عروس محمد، طيبي عمار 2021، دور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية مجلة،
التميز مخبر علوم التقنيات والانشطة البدنية والرياضية.
 - بن مدثر 2023,2024 اثر الرقمنة على ادارة الموارد البشرية مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات
 - تيغزة، أمحمد. (2009). *البنية المنطقية لمعامل ألف كرونباخ ومدى دقته في تقدير الثبات في ضوء
افتراضات نماذج القياس. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الاسلامية. العدد (21).*
ص 688-637. تم الاسترجاع من موقع
- <https://jes.ksu.edu.sa/sites/jes.ksu.edu.sa/files/0021-03-01.pdf>
- جنات فغول 2020 اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتور العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية ادارة الموارد
البشرية في ظل الرقمية.
 - حلاسي اميمة، 2022،2023 دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي مذكرة لنيل شهادة الماستر
شعبة علوم واتصال جامعة 8 ماي قالمة.

- حمزة ريفات ,عبد الاله عبد القادر 2017 مظاهر البيئة الرقمية وانعكاساتها على المكتبات مقارنة نظرية مجلة جامعة وهران احمد بن بلة.
- حميدوش على ,بوزيد حميدة 2020اقتصاديات الاعمال القائمة على الرقمنة المتطلبات والعوائد مجلة المستقبل الاقتصادي المجلد 8 العدد 1.
- خوصة مصطفى ,بن عبو، الجيلالي 2021تحديات رقمنة ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية مجلة حوليات جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة معسكر المجلد 35 العدد1.
- خيرة بن يمينه نشأت ادوارد ناشد زادي 2019 دور الرقمنة والادارة الالكترونية في تثمين ادارة الموارد البشرية مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح المجلد 7العدد12.
- الرشيدى، بشير،صالح.(2000). *مناهج البحث التربوي*. الكويت. دار الكتاب الحديث.
- الرفاعي،أحمد، صبري ،نصر،محمود، صبري.(2000).*تعلم بنفسك التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام spss*. القاهرة. دار قباء للنشر والتوزيع.
- الزبيدي، ط. ح. (2013). *مبادئ الاحصاء*. دار غيداء للنشر والتوزيع.الأردن.
- زرواتي، رشيد. (2002). *تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية*. ط 4. الجزائر.دار الهومة.
- صادقي فوزية ,بولحية سليم 2021 اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتورا دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر جامعة قسنطينة صالح بوبندير , كلية علوم الاعلام والاتصال والسمعي البصري.
- ضويو فضيلة وشخمة بسمة 2021,2022 دور الرقمنة في تحسين اداء الموارد البشرية مذكرة لنيل شهادة الماسر الاكاديمي تخصص ادارة اعمال ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر
- الطارق، علي، سعيد، أحمد. (1997). *سيكولوجية القيادة*. مركز عباد صنعاء-الجمهورية اليمنية.
- طاهر محمود، 2008، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار علم الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمال.
- طاهري عائشة، زوبير بركاهم دور الرقمنة في تحسين اداء الادارة الجامعية مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل في علم الاجتماع.

- طرفة محمد 2022 تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظائف الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي مجلة الريادة والاقتصاديات الاعمال المجلدة 6 العدد دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر 3جامعة الجزائر دالي براهيم الجزائر.
- طوابية جلييلة 2021,2022 دور الرقمنة في ادارة الموارد البشرية مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع واتصال
- عامر الملكاوي، نور الدين يحيى المناصير، مستند موضوع، التوظيف الالكتروني وعملياته وكيفية استخدام التقنيات الحديثة في عملية التوظيف.
- عامر ايمان،عتيق الشيخ 2025 الصعوبات والتحديات لمواجهة التحول الرقمي في الجزائر المجلة الجزائرية للمالية العامة المجلد 15العدد1
- عبد الرزاق بن حبيب، 2009، اقتصاد وتسيير المؤسسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة.
- عبد المجيد، مروان، إبراهيم. (2002). طرق ومناهج البحث العلمي. عمان. الأردن. دار النشر العلمية الدولية للنشر والتوزيع.
- العساف، صالح، بن حمد. (1995). مدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض. مكتبة العبيكان.
- عمر وصيفي عقيلي 2005ادارة الموارد البشرية المعاصرة كتاب الطبعة الاولى دار وائل لنشر والتوزيع
- عوشار خديجة 2019,2020 واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع واتصال
- عوض، عباس،محمود. (1998). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية. دار المعارف.
- القحطاني، محمد. علي. (2002). أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- قرايرية . وسيلة. (2010). تقييم مدى تحقيق المقاربة بالكفاءات لأهداف المناهج الجديدة في إطار الإصلاحات التربوية حسب معلمي ومفتشي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية بالمقاطعات التربوية بولاية قالمة. (أطروحة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع <http://archives.umc.edu.dz/handle/123456789/131226>
- كريم بوسالم 2022 فعالية التقييم الالكتروني في التعليم عن بعد مجلة اشكالات في اللغة والادب مجلد11عدد1جامعة الشهيد علي لونيبي البليدة الجزائر 2.

- كشك، محمد، بهجت (1996) مبادئ الإحصاء واستخداماتها في مجالات الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية. مصر. دار الطباعة الحرة.
- مدوري محمد، مدوري غزلان، لشقر سارة، مدوري سفيان 2023,2024 'رقمنة ادارة الموارد البشرية مذكرة تخرج مؤسسة براءة اختراع تخصص قانون عام شعبة الحقوق
- مديني اسيا ،حجاجي رانيا 2022,2023 دور الرقمنة في تفعيل الرقابة في المؤسسة مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم المالية والمحاسبة دراسة حالة بمديرية الجزائر ولاية قالمة
- معرفي اية 2025 دور الرقمنة في تسيير الموارد البشرية مذكرة لنيل شهادة تقني سامي في الموارد البشرية المعهد الوطني لسياحة والفندقة والحرف التقليدية المجاهد المرحوم جداري بن عكنون
- موريس، أنجريس. (2010). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، (ترجمة بوزيدي صحراوي وآخرون). الجزائر. دار القصبة للتوزيع والنشر.
- نعيمة يحيوي، بدون سنة، سلسلة محاضرات في إدارة الموارد البشرية جامعة الحاج لخضر باتنة تخصص اقتصاد ونقل الخدمات
- نوة بن يوسف، رحمانى سناء 2023 إثر التخطيط والاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية على الاداء الوظيفي مجلة البحوث الاقتصادية والمالية دراسة حالة مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريرج
- يوب مصطفى الزقاي، ن. (2017). صدق التحكيم: مقارنة تقييمية. مجلة التنمية البشرية, 2, (9) 167-187.

قائمة المراجع الأجنبية

- Groupe Igensia education, 2025, l'influence de la dogitalisation des RH.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس والأرطفونيا



إلى الأستاذ المحترم.....

في إطار تحضيرنا المذكرة ماستر تخصص علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان "دور الرقمنة في تسيير الموارد البشرية" دراسة حالة المؤسسة العمومية شياوي المختار عين كرمس - تيارت - نرجو من سيادتكم مساعدتنا في إتمام هذا العمل بوضع ملاحظاتكم لنا وأهم الانتقادات عليه. وهذا لأخذه بعين الاعتبار علما أن انتقاداتكم وملاحظاتكم تمثل خطوة هامة في إثراء الموضوع شاكرين لكم بهذا حسن تعاونكم معنا.

من إعداد الطالبة

■ خير آية

تحت إشراف

○ صدقاوي كمال

	اسم ولقب المحكم
	الرتب العلمية
	جامعة الانتماء

نموذج الدراسة

المتغير المستقل: الرقمنة

المتغير التابع:

تسيير الموارد البشرية

- الاستقطاب الالكتروني
- التوظيف الالكتروني
- التخطيط الالكتروني
- التدريب الالكتروني
- التقييم الالكتروني

المحور الأول: الاستقطاب الالكتروني

الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة	مدى ملائمة العبارة	اقتراحات وتعديلات
01	تتبع المؤسسة الطريقة العلمية في عملية الاستقطاب	نعم	لا	لا
02	الإعلان عن حاجة المؤسسة من القوى العاملة عبر وسائل الاعلام بما فيها الموقع على شبكة الانترنت			
03	تراجع المؤسسة معايير الاستقطاب كما تواكب التغيرات العلمية الحديثة			
04	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية لاستقطاب أصحاب الخبرة والكفاءات خارج المؤسسة			

المحور الثاني: التوظيف الالكتروني

الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمة العبارة		اقتراحات وتعديلات
01	ساعدت التطبيقات والبرامج الحديثة المعتمدة من طرف المؤسسة في تطبيق سياسة توظيف ملائمة للموارد البشرية.	نعم	لا	نعم	لا	
02	يتوفر لدى المؤسسة شبكة انترنيت داخلية ذات تدفق عال تساعد في عملية التوظيف					
03	ما مدى وضوحك ورضاك عن كفاءة وسرعة الإجراءات في التوظيف					
04						

المحور الثالث: التخطيط الالكتروني

الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمة العبارة		اقتراحات وتعديلات
01	استخدام المؤسسة برنامج معلوماتية لتتبع بالوظائف الشاغرة	نعم	لا	نعم	لا	
02	ساعدت شبكة الاتصال داخل المؤسسة في تقليص مشاكل علمية التخطيط للموارد البشرية					
03	ساعدت قواعد البيانات على تحديد الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ أعمال المؤسسة.					
04	إعتماد الإدارة على قواعدج البيانات للموظفين عند قدرة المؤسسة على وضع الخطط وتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية					
05	تضع المؤسسة خطة واضحة لتوظيف الموارد البشرية					

المحور الرابع: التدريب الالكتروني

الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة	مدى ملائمة العبارة	اقتراحات وتعديلات
01	يشرف على برامج التنمية الالكترونية مدرسين ذو خبرة وكفاءة عالية	نعم	لا	لا
02	يلبي المحتوى التدريسي الالكتروني لاحتياجات التنمية الفعلية للمتدربين			
03	المحتوى التدريسي الالكتروني مصمم وفق أهداف واضحة.			
04	تعزز البيئة التدريسية القيام بمهام شراكة بين المتدربين			

المحور الخامس: التقييم الالكتروني

الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة	مدى ملائمة العبارة	اقتراحات وتعديلات
01	تتوفر المؤسسة على أدوات وأساليب متابعة تقييم الأداء والإنجازات وتوفير البيانات والمعلومات	نعم	لا	لا
02	لدى المؤسسة نظام الالكتروني جيد			
03	تقوم المؤسسة بالاطلاع الموظفين على نتائج تقييم			
04	تعتمد أساليب تقييم الأداء الالكتروني على نماذج موضوعية مناسبة لطبيعة العمل.			
05	تتخذ المؤسسة قراراتها كالنقل والتدريب من خلال نتائج التقييم.			

الاستبيان رقم 02 بعد التحكيم



جامعة ابن خلدون تيارت.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة والأرطفونيا



تخصص علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

في إطار انجازنا لمذكرة تخرج المكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نود أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان المصمم لغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث العلمي لإتمام هذه الدراسة.

نرجو منكم الدعم والتعاون من خلال المشاركة في تعبئة بيانات الاستبيان بالإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية بوضع علامة (X) في المكان المناسب.

ونحيطكم علما بأن جميع البيانات والمعلومات التي نتحصل عليها هي لغرض البحث العلمي فقط وسوف تحظى بالسرية التامة.

دور الرقمنة في تسيير الموارد البشرية

من إعداد الطالبة:

■ خير آية

تحت إشراف:

○ أ.د. صدقاوي كمال

- المحور الأول: البيانات الشخصية

الجنس ذكر () أنثى ()

السن أقل من 25 () من 25 الى 35 () من 36 الى 45 () أكثر من 45 ()

سنوات الخبرة اقل من 5 سنوات () من 5 الى 10 سنوات () 10 سنوات أو أكثر ()

الوظيفة المنصب الحالي طبيب () ممرض () إداري () عامل مهني ()

- المحور الثاني: رقمنة وظائف الموارد البشرية

البعد الأول: الاستقطاب الالكتروني

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة رقميا					
02	تستخدم المقابلات الرقمية في عملية التوظيف					
03	- تراجع المؤسسة معايير الاستقطاب التي تواكب التغيرات الرقمية الحديثة					
04	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية لاستقطاب أصحاب الخبرة والكفاءات خارج المؤسسة					
05	قامت المؤسسة بإنشاء قاعدة بيانات رقمية للموظفين					

البعد الثاني: التوظيف الالكتروني

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	ساعدت التطبيقات والبرامج الحديثة المعتمدة من طرف المؤسسة في تطبيق سياسة توظيف ملائمة للموارد البشرية.					
02	يتوفر لدى المؤسسة شبكة انترنيت داخلية ذات تدفق عال تساعد في عملية التوظيف					
03	تستخدم الاختبارات الرقمية في عملية التوظيف					
04	تتوافق آليات التوظيف الرقمية المعتمدة في المؤسسة مع احتياجات الوظائف المختلفة					
05	تقدم طلبات التوظيف رقميا					

البعد الثالث: التخطيط الالكتروني

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	يساعد التخطيط الرقمي في متابعة المسار الوظيفي					
02	يتم التخطيط للموارد البشرية استنادا للتغيرات التكنولوجية					
03	ساعدت قواعد البيانات على تحديد الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ أعمال المؤسسة					
04	يوجد مصلحة تضع الخطط وتتابع تطبيق الرقمنة					
05	تضع المؤسسة خطة واضحة لتوظيف الموارد البشرية					

البعد الرابع: التدريب الالكتروني

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	يشرف على برامج التنمية الالكترونية مدرسين ذو خبرة وكفاءة عالية					
02	توفر المؤسسة البرمجيات اللازمة للتدريب عبر الرقمنة					
03	المحتوى التدريبي الرقمي مصمم وفق أهداف واضحة					
04	تفضل أسلوب التدريب رقميا أفضل من الطريقة التقليدية					
05	التدريب يحسن من قدراتك في استخدام التقنيات الحديثة					

البعد الخامس: التقييم الالكتروني

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	يتم تقييم أداء العمال رقميا					
02	تساهم الرقمنة في الرفع من معدلات الأداء					
03	تعمل المؤسسة على تقييم الأداء العاملين رقميا					
04	تعتمد أساليب تقييم الأداء الالكتروني على نماذج موضوعية مناسبة لطبيعة العمل					
05	يتم تسجيل أوقات الحضور والغياب رقميا					

الملحق رقم 03 قائمة أسماء المحكمين والأساتذة

الرقم	الاسم واللقب	الوظيفة	تخصص	الجامعة
01	عمارة جيلالي	أستاذ محاضر أ	علم النفس العمل وتنظيم تسيير موارد بشرية -	جامعة ابن خلدون تيارت
02	حمدادة ليلي	أستاذ محاضر أ	علم النفس العمل وتنظيم لارغوميا	جامعة ابن خلدون تيارت
03	لصفر رضا	أستاذ محاضر	علم النفس العمل وتنظيم المنهجية	جامعة ابن خلدون تيارت
04	مرزوقي محمد	أستاذ محاضر أ	علم النفس العمل وتنظيم	جامعة ابن خلدون تيارت

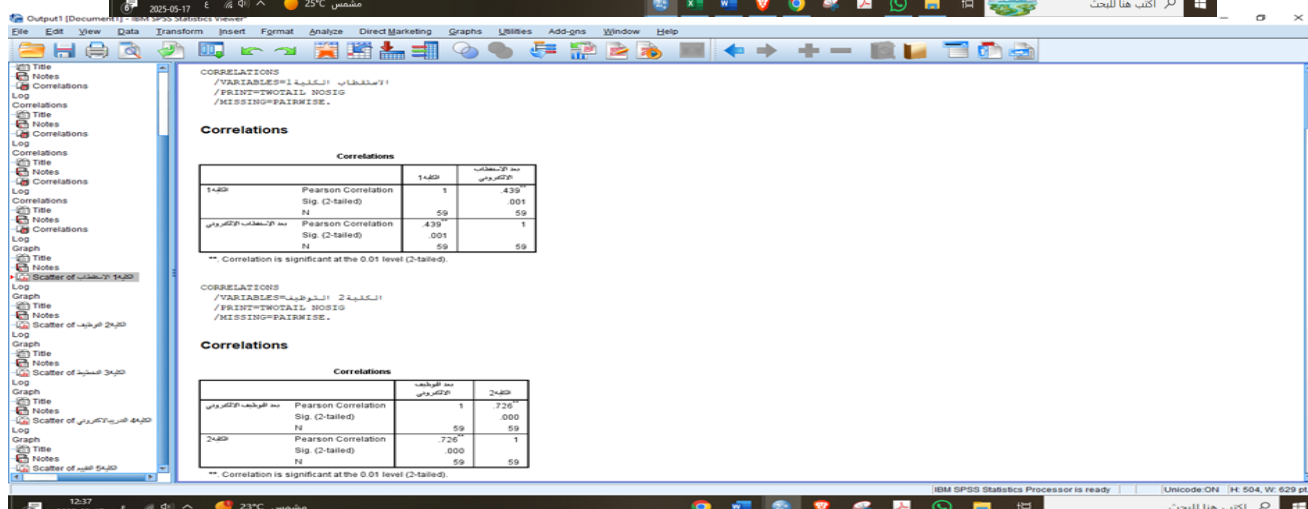
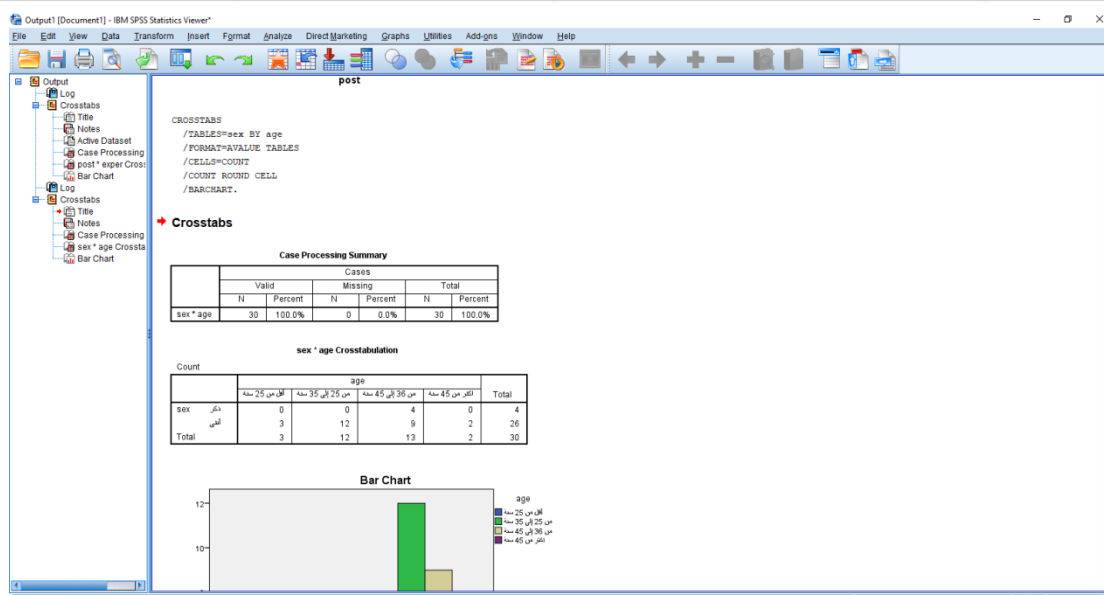
الملحق رقم 04 مخرجات SPSS

Notes		
Output Created		17-MAY-2025 12:13:31
Comments		
Input	Data	D:\assasssia.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=الكلية 1 الاستقطاب /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Correlations			
		الكلية 1	بعد الاستقطاب الالكتروني
الكلية 1	Pearson Correlation	1	.439**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	59	59
بعد الاستقطاب الالكتروني	Pearson Correlation	.439**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS			
/VARIABLES=التوظيف 2 الكلية 2			
/PRINT=TWOTAIL NOSIG			
/MISSING=PAIRWISE.			



Correlations		
Notes		
Output Created		17-MAY-2025 12:13:44
Comments		
Input	Data	D:\assassiasav علم النفس التطبيقية
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=التوظيف الكلية2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03

Correlations			
		بعد التوظيف الالكتروني	الكلية2
بعد التوظيف الالكتروني	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	59	59
الكلية2	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
CORRELATIONS			
/VARIABLES=التخطيط الكلية3			
/PRINT=TWOTAIL NOSIG			
/MISSING=PAIRWISE.			

Correlations		
Notes		
Output Created		17-MAY-2025 12:13:56
Comments		
Input	Data	D:\assasssia.sav علم النفس التنظيمي
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=الكلية3 التخطيط /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Correlations			
		الكلية3	بعد التخطيط الالكتروني
الكلية3	Pearson Correlation	1	.498**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	59	59
بعد التخطيط الالكتروني	Pearson Correlation	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS			
/VARIABLES=4 الكلية التدريبي لالكتروني			
/PRINT=TWOTAIL NOSIG			
/MISSING=PAIRWISE.			

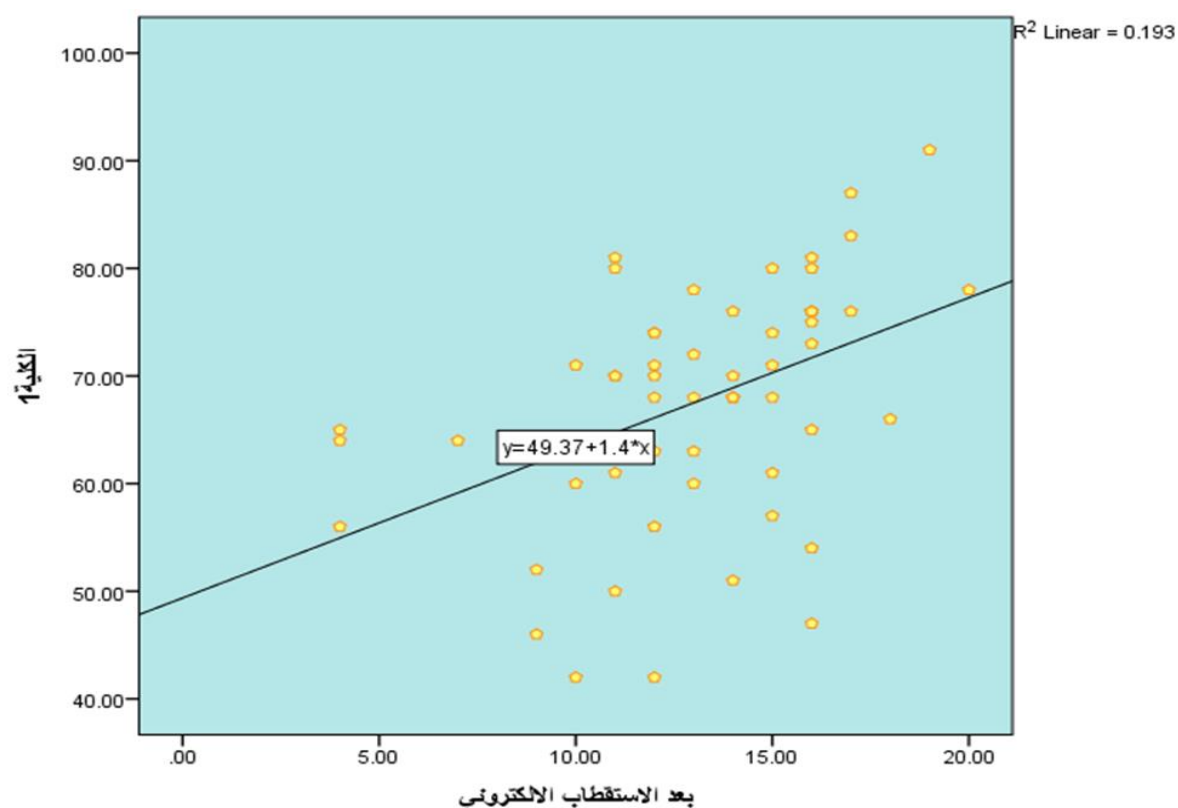
Correlations		
Notes		
Output Created		17-MAY-2025 12:14:10
Comments		
Input	Data	D:\الكلية 4\التدريب\التنظيم\assasssia.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=الكلية 4 التدريب الالكتروني /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Correlations			
		الكلية 4	التدريب الالكتروني
الكلية 4	Pearson Correlation	1	.539**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	59	59
التدريب الالكتروني	Pearson Correlation	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
CORRELATIONS			
/VARIABLES=التقييم الكلية 5			
/PRINT=TWOTAIL NOSIG			
/MISSING=PAIRWISE.			

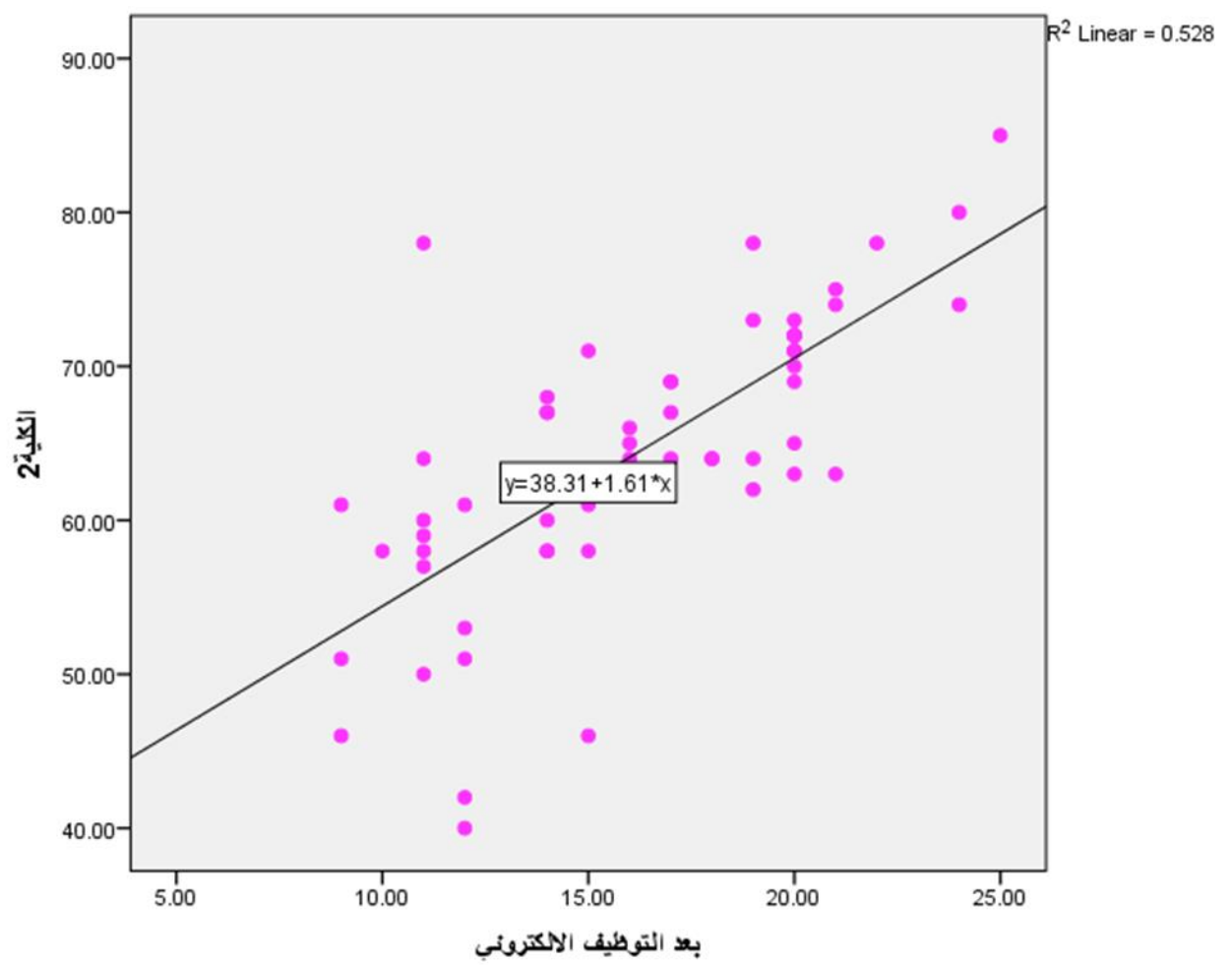
Correlations		
Notes		
Output Created	17-MAY-2025 12:14:23	
Comments		
Input	Data	D:\الاستقصاء\assassias.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=التقييم 5 الكلية /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Correlations			
		الكلية 5	التقييم الالكتروني
الكلية 5	Pearson Correlation	1	.622**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	59	59
التقييم الالكتروني	Pearson Correlation	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
GRAPH			
/SCATTERPLOT (BIVAR) = الاستقطاب WITH الكلية 1			
/MISSING=LISTWISE.			

Graph		
Notes		
Output Created		17-MAY-2025 12:15:30
Comments		
Input	Data	D:\assassias.sav علم التنظيما
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Syntax		GRAPH /SCATTERPLOT(BIVAR)=الاستقطاب الكلية 1 WITH /MISSING=LISTWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.75
	Elapsed Time	00:00:01.63



Graph		
Notes		
Output Created		17-MAY-2025 12:15:53
Comments		
Input	Data	D:\assassiasav\علم التنفيس التنظيمي\assassiasav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Syntax		GRAPH /SCATTERPLOT(BIVAR)=التوظيف الكلية 2 /MISSING=LISTWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.45
	Elapsed Time	00:00:00.25

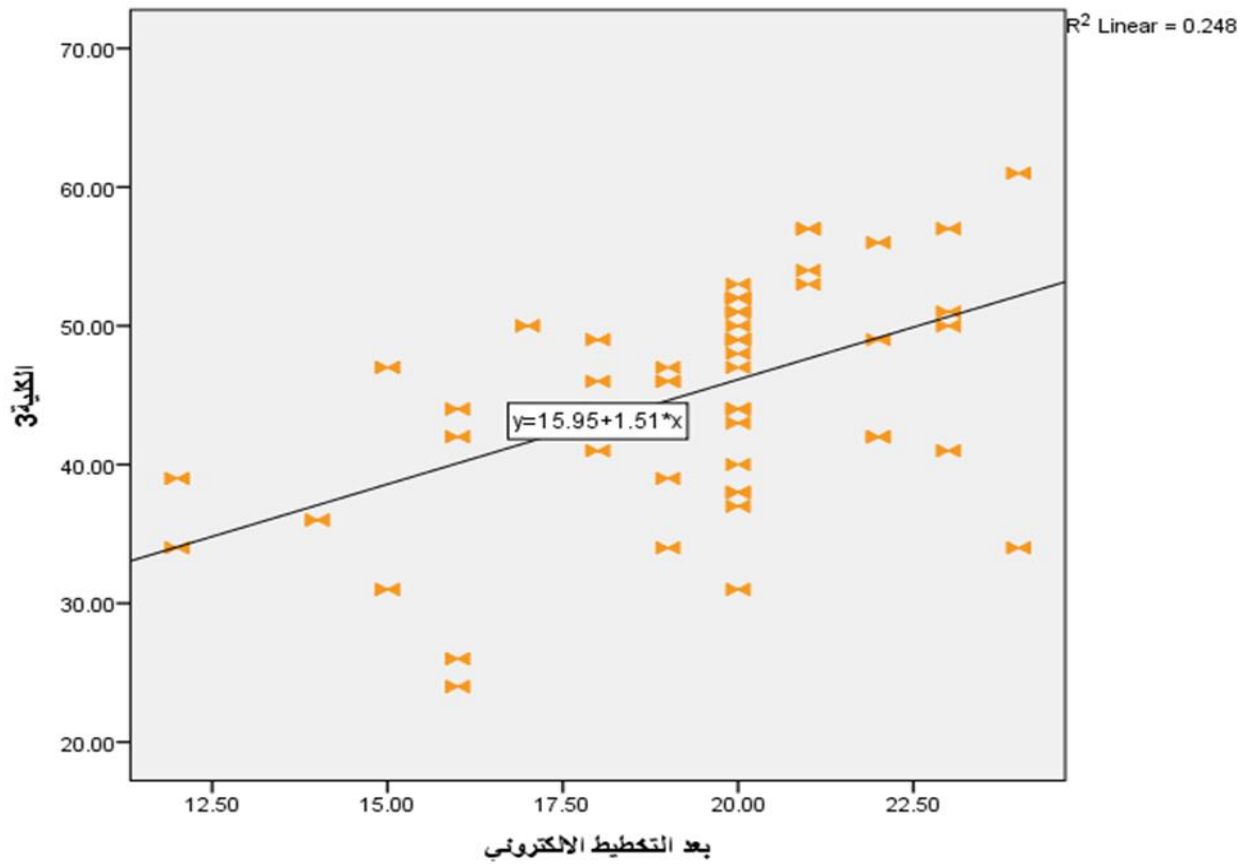


GRAPH		
/SCATTERPLOT (BIVAR)=التوظيف WITH الكلية 2		
/MISSING=LISTWISE.		

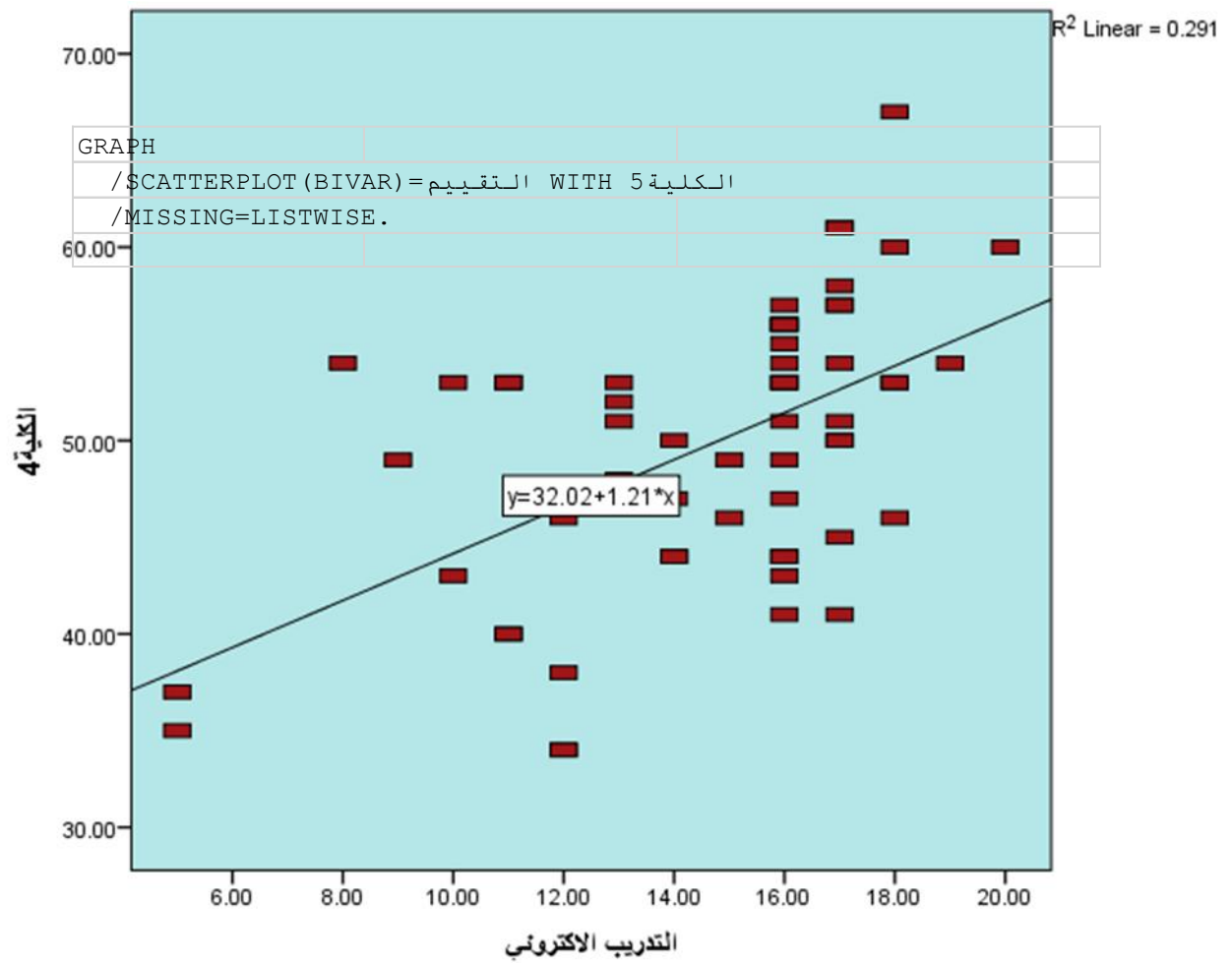
GRAPH		
/SCATTERPLOT(BIVAR)=التخطيط WITH الكلية 3		
/MISSING=LISTWISE.		
GRAPH		
/SCATTERPLOT(BIVAR)=التدريب لالكتروني WITH الكلية 4		
/MISSING=LISTWISE.		

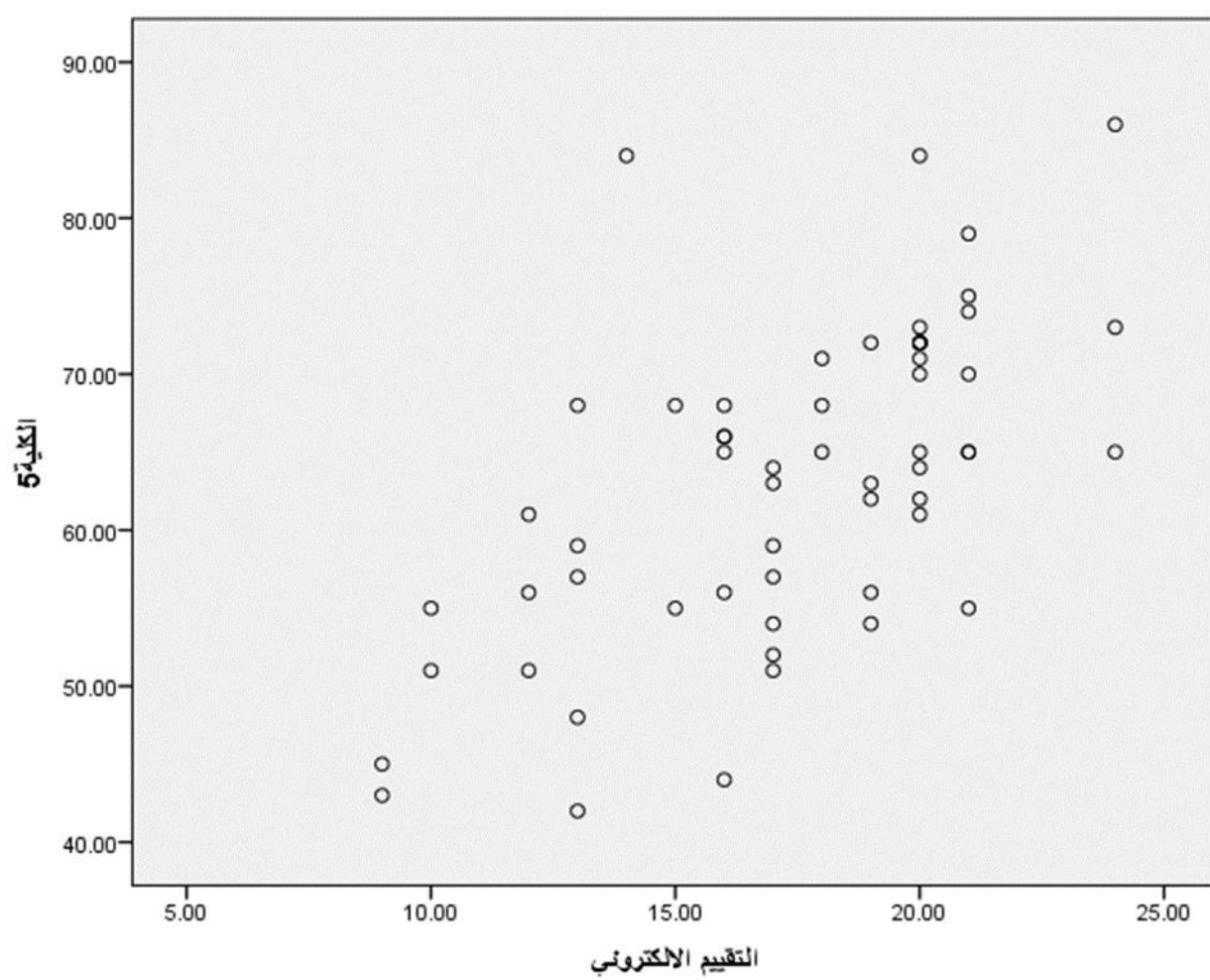
Graph		
Notes		
Output Created		17-MAY-2025 12:16:06
Comments		
Input	Data	D:\assassiasav\علم النفس التنظيمي
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Syntax		GRAPH /SCATTERPLOT(BIVAR)=التخطيط WITH الكلية 3 /MISSING=LISTWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.27
	Elapsed Time	00:00:00.23

Graph		
Notes		
Output Created		17-MAY-2025 12:16:27
Comments		
Input	Data	D:\ماستر علم النفس التنظيمي\assassia.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Syntax		GRAPH /SCATTERPLOT(BIVAR)=التدريب\الالكتروني WITH الكلية4 /MISSING=LISTWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.33
	Elapsed Time	00:00:00.23



Graph		
Notes		
Output Created		17-MAY-2025 12:16:39
Comments		
Input	Data	D:\ماستر علم التنفيس التنظيم\assasssia.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Syntax		GRAPH /SCATTERPLOT(BIVAR)=التقييم WITH الكلية5 /MISSING=LISTWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.31
	Elapsed Time	00:00:00.25





istitilaia.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

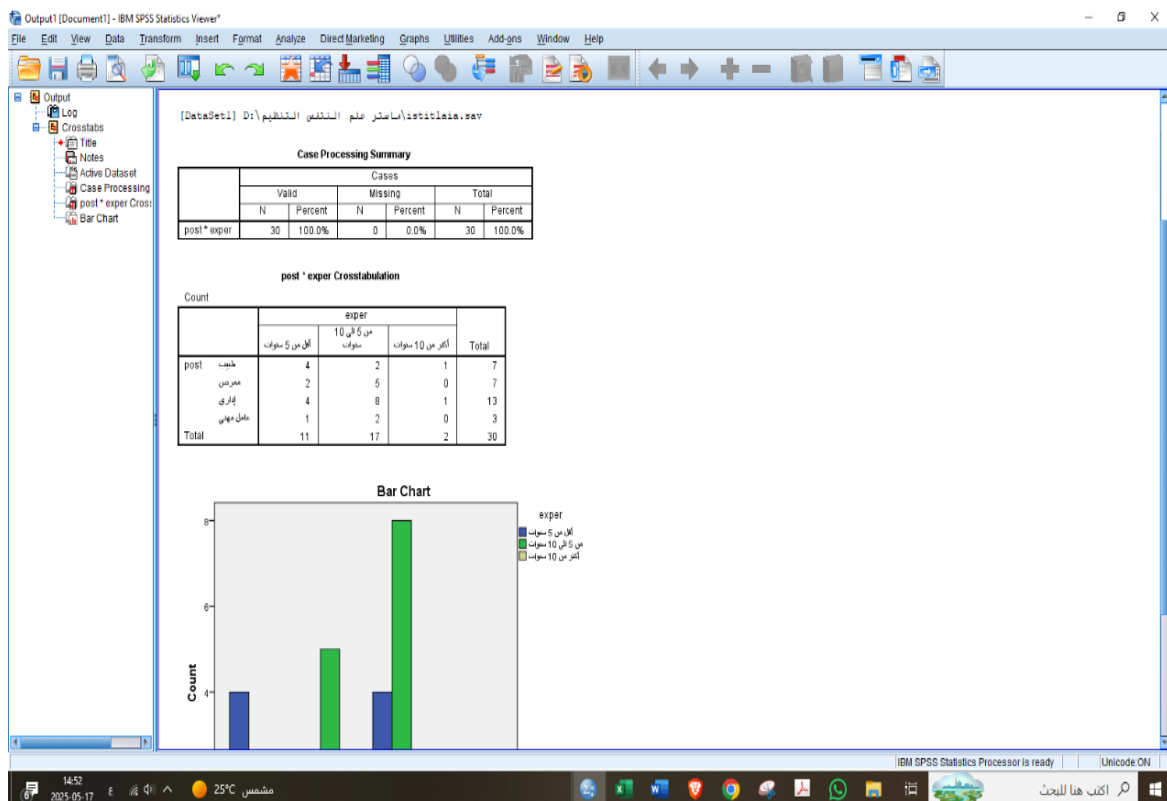
Visible: 35 of 35 Variables

	n	sex	age	exper	post	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13
1	1.00	انثى	من 25 سنة	اقل من 5 سنوات	إداري	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
2	2.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 إلى 10 سنوات	عامل مهني	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3	3.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	مدير	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4	4.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 إلى 10 سنوات	عامل مهني	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
5	5.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	مدير	4.00	1.00	3.00	2.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
6	6.00	انثى	من 36 إلى 45	أكثر من 10 سنوات	مدير	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00
7	7.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 إلى 10 سنوات	مدير	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00
8	8.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	مدير	5.00	2.00	4.00	5.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	2.00
9	9.00	انثى	من 46 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	إداري	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
10	10.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	مدير	4.00	2.00	4.00	2.00	5.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
11	11.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	مدير	4.00	2.00	4.00	2.00	5.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
12	12.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	إداري	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
13	13.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	إداري	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
14	14.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	إداري	5.00	2.00	4.00	2.00	5.00	5.00	2.00	2.00	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00
15	15.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	إداري	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	5.00	4.00	5.00
16	16.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	مدير	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00
17	17.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	مدير	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00
18	18.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	إداري	5.00	5.00	3.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
19	19.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	إداري	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00
20	20.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	إداري	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
21	21.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	مدير	4.00	1.00	3.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	2.00	4.00	3.00	2.00	1.00
22	22.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	مدير	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
23	23.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	مدير	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
24	24.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	إداري	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
25	25.00	انثى	من 36 إلى 45	من 5 سنوات	إداري	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00
26	26.00	انثى	من 46 سنة	أكثر من 10 سنوات	عامل مهني	4.00	2.00	4.00	1.00	5.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
27	27.00	انثى	من 36 إلى 45	أكثر من 10 سنوات	إداري	4.00	2.00	3.00	1.00	4.00	1.00	4.00	3.00	1.00	2.00	4.00	2.00	4.00
28	28.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	مدير	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00
29	29.00	انثى	من 25 إلى 35	من 5 سنوات	إداري	2.00	2.00	4.00	1.00	4.00	3.00	4.00	3.00	1.00	1.00	4.00	4.00	3.00

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready | Unicode ON

14:53 2025-05-17 ENG 25°C مشمس



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة ابن خلدون تيارت

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضى أدناه،

السيد (ة) خيرات

المسجل (ة) بكلية :.....العلوم.....الاجتماعية.....قسم :.....علم النفس والعلاقات الإنسانية والعلوم الإنسانية
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :241272830 والصادرة بتاريخ :...2025/24/15

عنوانها: دور الرقمنة في تحسين الموارد البشرية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

وثيقة تنفيذ

التاريخ ... 25 MAI 2025

امضاء المعنى

[illegible]

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبالتفويض منه
بمدينة مرسى قشور

المجلس الشعبي البلدي

211272890
01.15.26-0526

في كنفه عبد الرحمن
الحجس السعبي المندوب

25 MAI 2025