

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمقراطية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع الاتصال

اعداد الطالبة: لخم فريدة

بـعـنـوان:

دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي
- دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بولاية ورقلة -

-نوقشت وأجريت علننا بتاريخ: 2025/06/12

-أمام لجنة المناقشة التكونة من الأساتذة :

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
نبيلة بن أم هاني	أستاذ مساعد ب	جامعة ورقلة	رئيسا
شيماء مبارك	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
ناصر بودبزة	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025/2024

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمقراطية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع الاتصال

اعداد الطالبة: لخم فريدة

بـعـنـوان:

دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي
-دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بولاية ورقلة -

-نوقشت وأجريت علنا بتاريخ : 2025/06/12

-أمام لجنة المناقشة التكونة من الأساتذة :

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
نبيلة بن أم هاني	أستاذ مساعد ب	جامعة ورقلة	رئيسا
شيماء مبارك	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
ناصر بودبزة	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025/2024

الحمد لله الذي يسر لنا سبل المعرفة بعظيم قدرته يطيب لي
بعد الانتهاء من كتابة هذه المذكرة ان اتقدم بوافر الشكر
والتقدير الى الاستاذة مبارك شيماء المشرفة على هذا
البحث لما بذلته من جهود علمية صادقة ولما أبدته من
ملاحظات وتوجيهات علمية دقيقة في كل مراحلها و
ساعدتني على اتمامه ، كما اتقدم بالشكر الى كل أساتذة
كلية العلوم الانسانية قسم علم اجتماع تخصص اتصال
الذين درسونا في المستويات السابقة وأخيرا لا يسعني الا ان
اتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير الى الأساتذة حماني فضيلة
على كل توجيهاتها ونصائحها في كل خطوات اعداد هذه
المذكرة طيلة هذه السنة .

والله ولي التوفيق
فريدة

• إلى من لا يضاھيما أحد في الكون، إلى ن امرنا الله بترھما ، إلى من بذلا الكثير، وقدمامالا يمكن أن يرد، تلك الكلمات أبي وامي الغاليان، أهدي لكما هذه المذكرة ، فقد كنتما خير داعم لي طوال مسيرتي الدراسية. إليكما أهدي هذا الجهد وهذه المذكرة كرمز جد بسيط لأنكما على الدوام ملھمي ، فعلى خطاكما أسير وبعلمكما أقتدي ، أبي وامي أشكركما جزیلا الشكر على كل ماقدمتماه لي طوال فترة دراستي

• وإنجازي لهذا البحث ، إلى أسمى آيات العطاء البشري ، أبي وامي الغاليين، أهدي ثمرة جهدي وعتزازي المتواضعة والبسيطة هذه المذكرة عسى أن أكون مصدر فخر لكما ، إلى هديتي من الله، والنعمة الكبيرة التي أعیشها ، أبي وامي ، أقدم لكم هذا البحث المتواضع ، كصدق جاربية عني وعنكما . إلى من سعيت دوامالنيل رضاهم ، دوناً عن الناس، إلى من غرستني في قلبي حب العلم والإصرار إلى من كانت دعوتها رقيقة دربي، إلى أمي الغالية شكرا على دعمك الدائم .

• إلى سندي في هذه الحياة ومصدر الأمان الي من استمد منه قوتي وساندني طوال مسيرتي الدراسية،

إلى أبي الغالي،

• إلى من يؤمنون بك حين يخذلك الجميع ، إلى عائلتي من كبيرها إلى آخر عنقود أشكركم على ثقتكم وولائكم بي وببي قدراتي ، إلى من ساندو خطاي المتعثرة وعصبيتي إلى روح لولا وجودها ماأنا عليه اليوم إلى أبي وامي رمز المحبة والعناء أهدي بحثي هذا راجيا أن يكون حسنة وصدقة لهما إلى أصحاب الكلمات التي سارت بي نحو النجاح أبي وامي الذين أغدقوا عليا الدعوات والرضا وإلى كل من وقف بجاني أمام هذا العمل العلمي أشكركم جميعاً.

أبي



فريدة



الفهارس

فهرس المحتويات

صفحة	العنوان
-	شكر وتقدير
-	الاهـداء
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
-	ملخص الدراسة باللغة العربية والانجليزية
أ- ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري لإشكالية الدراسة	
5	تمهيد
6	1/ إشكالية الدراسة
7	2- التساؤلات والفرضيات
7	3- أسباب اختيار الموضوع
8	4- أهمية الدراسة
8	5- أهداف الدراسة
9	6- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة
12	7- المقاربة النظرية للدراسة
14	8- الدراسات السابقة
25	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
27	تمهيد
28	1- مجالات الدراسة
28	1-1- المجال المكاني للدراسة
30	1-2- المجال الزمني للدراسة

31	1-3- المجال البشري للدراسة
31	2- المنهج المستخدم في الدراسة
33	3-مجتمع الدراسة
34	4-أدوات جمع البيانات
37	5-الأساليب الاحصائية
40	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: عرض وتحليل وتفسير معطيات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج	
42	تمهيد
43	1-عرض وتحليل البيانات
43	1-1- عرض وتحليل البيانات الشخصية
48	1-2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الاولى
55	1-2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية
62	1-3- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة
72	2/مناقشة وتفسير النتائج
72	1-2-مناقشة النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية
73	2-2-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
75	2-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
76	2-4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
77	3- عرض النتائج على ضوء الدراسات السابقة
78	4-النتائج العامة للدراسة
80	خاتمة
82	قائمة المراجع والمصادر
-	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	
29	يبين توزيع ثانويات ولاية ورقلة حسب بلديتي ورقلة والرويسات	الجدول رقم 01
38	يبين ترتيب وتعداد فقرات الاستبيان	الجدول رقم 02
38	يبين معامل ثبات أداة الدراسة	الجدول رقم 03
39	يبين معامل ارتباط بيرسون بين درجات محاور الاستبيان	الجدول رقم 04
43	يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حسب الجنس	الجدول رقم 05
44	يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حسب السن	الجدول رقم 06
45	يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حسب المنطقة الجغرافية	الجدول رقم 07
46	يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حسب المؤهل العلمي	الجدول رقم 08
47	يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) سنوات كأستاذ مستخلف أو متعاقد	الجدول رقم 09
48	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول التوظيف الورقي	الجدول رقم 10
49	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) لتحيز دراسة الملفات الورقية	الجدول رقم 11
50	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة يبين نظرة مجتمع الدراسة (الأساتذة) لموثوقية التوظيف عبر الرقمنة	الجدول رقم 12
51	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة نظرة مجتمع الدراسة (الأساتذة) لمساهمة الرقمنة في التقليل من الأوراق	الجدول رقم 13
52	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تقليل الرقمنة من الأخطاء في معالجة ملفات التوظيف	الجدول رقم 14
53	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تحسين الرقمنة من سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف	الجدول رقم 15
54	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول معالجة الرقمنة لكل الملفات بصفة جيدة	الجدول رقم 16
55	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول وجود نزاهة في التوظيف عن طريق الرقمنة	الجدول رقم 17
56	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول مساهمة التوظيف عبر المنصات الرقمية في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف	الجدول رقم 18

57	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول ضمان الرقمنة معايير شفافة لعملية	الجدول رقم 19
58	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول توفير التوظيف عن طريق الرقمنة لآليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة	الجدول رقم 20
59	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تحقيق الأرضية الرقمية للعدالة في معالجة الملفات	الجدول رقم 21
60	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تحقيق الرقمنة لمبدأ المساواة وتكريس الاستحقاق للملف الأفضل	الجدول رقم 22
61	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول ضمان الرقمنة لحقوق المترشحين	الجدول رقم 23
62	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول توفير التوظيف عن طريق الرقمنة لآليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات	الجدول رقم 24
63	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول توفير التوظيف عن طريق الرقمنة لآليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات	الجدول رقم 25
64	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اتاحة التوظيف عن طريق الرقمنة فرصا متكافئة للمترشحين من مختلف المناطق	الجدول رقم 26
65	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اعتبار سنوات الخبرة وأقدمية الشهادة معيارا للرقمنة في ضمان تكافؤ الفرص	الجدول رقم 27
66	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اعتقادهم ان عملية التوظيف الرقمي تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف	الجدول رقم 28
67	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تعزيز الرقمنة من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الاقدمية	الجدول رقم 29
68	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اعتبارات الرقمنة لعامل السن في توظيف المترشحين	الجدول رقم 30
69	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول أخذ الرقمنة اعتبارات الحالة العائلية في توظيف المترشحين	الجدول رقم 31
70	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تقليل الرقمنة من فرص التوظيف التقليدية	الجدول رقم 32
71	يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول مستقبل الرقمنة في عملية التوظيف	الجدول رقم 33

فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	
43	يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حسب الجنس	الشكل رقم 01
44	يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) البحث حسب السن	الشكل رقم 02
45	يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حسب المنطقة الجغرافية	الشكل رقم 03
46	يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حسب المستوى العلمي	الشكل رقم 04
47	يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) سنوات كأستاذ مستخلف أو متعاقد	الشكل رقم 05
48	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) لموضوعية التوظيف الورقي	الشكل رقم 06
49	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) لتحيز دراسة الملفات الورقية	الشكل رقم 07
50	يمثل ل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول لموثوقية التوظيف عبر الرقمنة	الشكل رقم 08
51	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) لمساهمة الرقمنة في التقليل من الأوراق	الشكل رقم 09
52	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تقليل الرقمنة من الأخطاء في معالجة ملفات التوظيف	الشكل رقم 10
53	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تحسين الرقمنة من سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف	الشكل رقم 11
54	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول معالجة الرقمنة لكل الملفات بصفة جيدة	الشكل رقم 12
55	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول وجود نزاهة في التوظيف عن طريق الرقمنة	الشكل رقم 13
56	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول مساهمة التوظيف عبر المنصات الرقمية في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف	الشكل رقم 14
57	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول ضمان الرقمنة معايير شفافة لعملية	الشكل رقم 15
58	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول توفير التوظيف عن طريق الرقمنة لآليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة	الشكل رقم 16

59	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تحقيق الأرضية الرقمية للعدالة في معالجة الملفات	الشكل رقم 17
60	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تحقيق الرقمنة لمبدأ المساواة وتكريس الاستحقاق للملف الأفضل	الشكل رقم 18
61	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول ضمان الرقمنة لحقوق المترشحين	الشكل رقم 19
62	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول توفير التوظيف عن طريق الرقمنة لآليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات	الشكل رقم 20
63	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اعتماد التوظيف الرقمي على الكفاءات والمهارات فقط دون اعتبارات أخرى	الشكل رقم 21
64	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اتاحة التوظيف عن طريق الرقمنة فرصا متكافئة للمترشحين من مختلف المناطق	الشكل رقم 22
65	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اعتبار سنوات الخبرة وأقدمية الشهادة معيارا للرقمنة في ضمان تكافؤ الفرص	الشكل رقم 23
66	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اعتقادهم ان عملية التوظيف الرقمي تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف	الشكل رقم 24
67	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تعزيز الرقمنة من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الاقدمية	الشكل رقم 25
68	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اعتبارات الرقمنة لعامل السن في توظيف المترشحين	الشكل رقم 26
69	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول اعتبارات الرقمنة للحالة العائلية في توظيف المترشحين	الشكل رقم 27
70	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول تقليل الرقمنة من فرص التوظيف التقليدية	الشكل رقم 28
71	يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة (الأساتذة) حول مستقبل الرقمنة في عملية التوظيف	الشكل رقم 29

ملخص الدراسة : هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف من خلال وجهة نظر الأساتذة بولاية ورقلة ، بحيث تم اجراء هذه الدراسة الميدانية على الأساتذة المدججين الذين استفادوا من عملية التوظيف عن طريق الرقمنة بحيث تم توظيف المنهج الوصفي لدراسة لدراسة الظاهرة وتفسيرها كميًا وكيفيًا ، ووظفت أداتان أساسيتان لجمع المعلومات والبيانات وهما الملاحظة المباشرة واستمارة الاستبيان الالكتروني بحيث وزع على كل الأساتذة الذين وظفوا عن طريق الرقمنة للموسم الدراسي 2025/2024 بثانويات بلديتي ورقلة والرويسات والبالغ عددهم (89) أستاذ وأستاذة ، وبعد تحليل كل المعطيات ومناقشة كل النتائج توصلنا في هذه الدراسة استخلاص مجموعة من النتائج أهمها :

- ✓ أظهرت النتائج أنه يجب التخلص من عملية التوظيف التقليدية في قطاع التربية.
- ✓ التوظيف عن طريق عزز من الشفافية والمساواة بين المترشحين من الاساتذة.
- ✓ الية الرقمنة تعمل بفعالية وسرعة في عملية معالجة ملفات المسابقات الخاصة بالأساتذة.
- ✓ تثمين المهارات والخبرات من أولويات تطبيق الرقمنة.
- ✓ التكنولوجيا الرقمية في مسابقات التطبيق تعيق تطبيقها عدة فحوات لها لا بد من بيئة عملية مناسبة تتمثل في قوة تدفق الانترنت وتجهيزات آلية وموارد بشرية مؤهلة ومكونة في هذا المجال التكنولوجي .
- ✓ العمل على اجراء دراسات وتطبيقات على أحدث برامج التكنولوجيا الرقمية لضمان تطور استخدامها في قطاع التربية الوطنية.

الكلمات المفتاحية : الدور - الرقمنة - التوظيف

Study abstract :

This study aims to explore the role of digitization in creating employment opportunities from the perspective of teachers in the wilaya of ouargla the fieldwork was conducted with integrated teachers who were recruited through the digitized employment process the descriptive method was adapted to analyzed and interpret the phenomenon bot quantitatively and qualitatively

Two primary tools were employed for data collection: direct observation and an electronic questionnaire the questionnaire was distributed to all teachers recruited through the digitized system for the 2024/2025 academic year in the secondary schools of the municipalities of ouargla and rouissat totaling 91 teachers a total of 89 valid responses were collected and analyzed

The analysis of data and discussion of the finding led to several key conclusions intruding:

- ✓ The need to abandon traditional recruitment methods in the education sector
- ✓ Digitization has significantly contributed to reducing bureaucracy in the recruitment of teachers
- ✓ Digital recruitment has enhanced transparency and equality among candidates
- ✓ The digitized system proved to be efficient and fast in processing teacher recruitment
- ✓ The digitized system proved to be efficient and fast in processing teacher recruitment files
- ✓ Valuing skills and experience is a key priority in the implementation of digitization
- ✓ Despite its benefits the application of digital technology in recruitment competition faces several challenges including the need for a suitable operational environment such as strong internet connectivity – appropriate technical equipment – and well-trained human resources in the technological field
- ✓ It is essential I to conduct further studies and practical applications on the latest digital technologies to ensure their effective development and use in the national education sector

❖ **Key works: Role- Digitization –employment**

مقدمة

مقدمة :

تشهد تكنولوجيا الاتصال تطورا ملحوظا وذلك تماشيا مع ظهور الثورة الرقمية والتي اكتسحت أغلب القطاعات بدون استثناء حيث ساهمت هذه الثورة على إنشاء واستحداث شبكات اتصالية رقمية متقدمة ومتطورة منحت دفعة قوية وفعالة ومحفزة غيرت من أساليب التواصل والتعامل وحسن الأداء، حيث أصبح الاتصال الرقمي ضرورة لتحقيق التواصل عبر مختلف الهياكل والتنظيمات والإدارات، لان العالم يشهد تحولات جذرية في مختلف نواحي الحياة ويعتمد قوامها أساسا على تطبيق الرقمنة من جميع الجوانب (الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية) وغيرها، حيث تقوم أساسا على محاولة اعادة هيكلة جميع الخدمات التي تمس و تقدم للمواطن، و هي من أولويات اهتمامات الادارة الإلكترونية الحديثة والتي هدفها التقرب من المواطن وكذلك تقديم أفضل الخدمات له، فهي واقعا ملموسا تنتهجه كل الدول وقد أدركته الجزائر على غرار دول العالم المتطورة على أهمية تطبيقه بإدخال هذه التقنية في كل قطاعات الدولة حتى أنها شكلت لها وزارة قائمة بذاتها.

إذ تعتبر عملية تحويل المعلومات والعمليات التقليدية للبيانات المختلفة إلى صيغ الكترونية نستطيع من خلالها معالجتها بطرق حديثة تعتمد على إدماج تكنولوجيات الاتصال والمعلومات الحديثة وبرامجها وألياتها ، ويعد التوظيف بقطاع التربية الوطنية من أهم المجالات وأولها من ساير استحداث هذا التغيير في منظومته التربوية و التحول من النمطية التقليدية الورقية الى منظمة تربوية رقمية تستخدم كل التكنولوجيات والأدوات والوسائط الحديثة في تقديم المادة العلمية وكذلك في تحقيق التواصل بينها وبين الاولياء أو بينها وبين الطاقم الاداري والتربوي، لاسيما أن عملية توظيف الأساتذ أصبحت فيه أليات إدارية رقمية حديثة تستخدم في طريقة توظيفه وحتى الإجراءات و القواعد التي تعتمد في اختياره وانتقائه فأضح التوظيف عن طريق الرقمنة من أليات الإدارة الحديثة .

فالرقمنة ساهمت في احداث تحول بارزا في تحين الكفاءة وتسهيل وتسريع الخدمات بالإضافة الى تعزيز الشفافية في التعامل بين الافراد انطلاقا من دعم الدولة الجزائرية لهذه العملية، وهذا ما أدى الى احداث تغير في البنى الاجتماعية و الاقتصادية والإدارية أيضا و العمل على إعادة تشكيلها وبنائها.

وانطلاقا من أهمية الرقمنة وأهمية توظيف الأساتذة في هذا القطاع سعت وزارة التربية الوطنية الى العمل في تطبيقها

ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا للتعرف على دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي تح خطة علمية

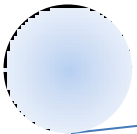
مقسمة منهجيا الى ثلاث فصول وتمثل فيما يلي :

■ **الفصل الأول :** الاطار العام لإشكالية الدراسة واعتباراتها وهو الذي تم فيه ضبط إشكالية الدراسة الأساسية وتحديد التساؤلات الجزئية والفرضية العامة بالإضافة ،الى الفرضيات الجزئية وتحديد أسباب اختيار موضوع الدراسة وأهميته وعرض المفاهيم الرئيسة التي تتعلق بالموضوع ، وعرض الدراسات السابقة التي تتوافق و تتشابه مع دراستنا و تحديد المقاربة النظرية المناسبة له .

■ **الفصل الثاني :** الاطار المنهجي للدراسة تطرقنا فيه الى تحديد المجال المكاني والزماني للدراسة وتحديد المنهج ومجتمع البحث وكيفية اختياره وأهم خصائصه والأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

■ **الفصل الثالث :** تم في هذا الفصل التطبيقي من دراستنا و الذي جاء تحت عنوان- **دور الرقمنة في تحقيق فرص**

التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي - و عرض وتحليل وتفسير معطيات الدراسة الميدانية كما تم عرض البيانات الشخصية وتحليلها ،وعرض وتفسير ومناقشة الجداول الإحصائية المتعلقة بكل محاور الدراسة واستخلاص النتائج العامة.



الفصل الأول :الاطار النظري لاشكالية الدراسة

تمهيد

1-تحديد الإشكالية

2-1-تساؤلات الدراسة

2-2-فرضيات الدراسة

2-3-تحديد المفاهيم

4-أسباب اختيار موضوع الدراسة

5-أهمية الدراسة

6-أهداف الدراسة

7-المقاربة النظرية

8- الدراسات السابقة

8-1-دراسات وطنية

8-2-دراسات عربية

8-3-دراسات أجنبية

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعد الإطار المنهجي للدراسة من أهم الفصول في كل بحث علمي ، لأنه يتضمن المحددات الأساسية التي تسمح في فهم الموضوع المدروس واتجاهاته بداية بتحديد اشكالية الموضوع والتطرق للأسباب التي دفعتنا الى تناوله لموضوع دراستنا مع ابراز أهميته وأهدافه ، كما يتم فيه التطرق لأهم المفاهيم الأساسية الخاصة بالدراسة والمقاربة السوسولوجيا وكذلك الى عرض الدراسات السابقة الوطنية والعربية والأجنبية.

1/اشكالية الدراسة :

الرقمنة واحدة من أهم مظاهر التطور والتقدم التكنولوجي الذي يشهده عالمنا اليوم حيث برزت مساهمتها في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية وحتى الإدارية إذ تعتبر عملية تحويل المعلومات والعمليات التقليدية للبيانات المختلفة إلى صيغ الكترونية نستطيع من خلالها معالجت الملفات أليا، فهي تعتمد على إدماج تكنولوجيات الاتصال والمعلومات الحديثة وبرامجها وألياتها ، وقد خصصت هذه التكنولوجيا كذلك في التوجه الرقمي لقطاع التربية كغيره من قطاعات الدولة، إذ يعتبر أهم القطاعات من خلال الخدمات الرقمية، فقد شهدت فيه الأرضية الرقمية قفزة إيجابية ونوعية في جميع مصالحها سواء تربوية أو هيكلية أو الإدارية لتقديم خدمات نوعية معتمدا في ذلك على احدث الوسائل اللوجستية والبشرية التي كرستها وزارة التربية الوطنية الجزائرية في تحقيق أشواط كبيرة في مجال الرقمنة وتنمية وتطوير قطاعها والنهوض به من خلال محاولة توفير وتخصيص رؤوس أموال ومناخ عمل ملائم لها، باعتبار أن العنصر البشري هو أساس نجاحها لتميزه بمؤهلات وقدرات وكفاءات تربوية تحسن من أداءها، وعليه فان موضوع دراستنا هو عملية التوظيف والبحث عنها وكيفية اختيارها ومعرفة الاليات التي تسير وفقها ، فهذا الموضوع جدير بأن يسלט الضوء عليه، وخاصة في القطاع التربوي الذي أصبح يفتقد إلى شروط واضحة وشفافة، لهذا تم استحداث آليات ومنصات رقمية بين حاملي الشهادات من طالبي التوظيف في وزارة التربية الوطنية وتم تسخير هذه الالية الحديثة في منصاتنا من أجل توظيف الأساتذة تجنبا للعديد من العقبات والعراقيل الادارية كالمحسوبية و اللامساواة والبيروقراطية والكشف عن كل هذه المعوقات ومحاولة القضاء عليها بفضّل تطبيق التكنولوجيات الحديثة الرقمية .

حيث تم استحداث هذه التكنولوجيا الرقمنة، في كل مراحل عملية التوظيف بفتح أرضية رقمية وظيفية تم ادرجها في عملية توظيف الأساتذة ساهمت في محاولة إضفاء الشفافية والمصداقية في معالجة ملفات الأساتذة وفي تامين كفاءة شهاداتهم العلمية وأقدميتها وجدارتها وكذا تطبيق الاستحقاق والظفر بمنصب عمل دائم في القطاع لتحقيق التكامل والتوازن الاجتماعي في المجتمع كاكل ومن خلال هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي التالي حول الموضوع:

➤ هل تساهم الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة؟

2/ التساؤلات والفرضيات :

للإجابة على هذا السؤال نطرح التساؤلات الفرعية التالي:

- 1- ما مدى تأثير الرقمنة على تحقيق المصدقية والشفافية في توظيف أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة؟
- 2- هل يتحقق مبدئ الاستحقاق وتكافؤ الفرص في اختيار المترشحين من أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة بعد تطبيق الرقمنة؟

3- ما هي الآثار الايجابية والسلبية لرقمنة عملية توظيف أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة ؟

➤ ولذا الفرضية الرئيسية هي : للرقمنة مساهمة فعالة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي بولاية

ورقلة؟

والفرضيات الجزئية هي :

- 1- تعمل الرقمنة على تعزيز المصدقية والشفافية في معالجة ملفات المترشحين من أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة.
- 2- تتحقق العدالة والاستحقاق في اختيار المترشحين من أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة في عملية التوظيف باستخدام الرقمنة.
- 3- رقمنة مسابقات توظيف أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة أحدث آثار ايجابية وسلبية.

3/أسباب اختيار الموضوع :

لكل باحث أسباب تحفز لاختيار موضوع دراسة أكاديمي وتدفعه للبحث فيه و هناك أسباب ذاتية وموضوعية عديدة دفعتنا لاختيار موضوع الدراسة ونلخص أهمها في النقاط التالية :

1/2- الأسباب الذاتية :

- كون موضوع الدراسة يرتبط بتخصص دراسي علم اجتماع اتصال .
- لاهتمام الشخصي بدور الرقمنة في تحسين العملية الاتصالية في قطاع التربية الجزائرية.
- الميول لتناول هذا الموضوع بحكم العمل في هذا القطاع .
- حداثة تطبيق التكنولوجيا الرقمية في مجال التوظيف بقطاع التربية الجزائرية.

2/2- الأسباب الموضوعية :

- محاولة تناول الرقمنة لعصرنة خدمات قطاع التربية الوطنية إضافة لحداثة موضوع الدراسة.
- محاولة إبراز موضوع الرقمنة ودورها الفعال في التوظيف بقطاع التربية الجزائرية بولاية ورقلة .
- دور الرقمنة وفعاليتها في تحقيق الشفافية وتكافؤ الفرص في معالجة ملفات توظيف الأساتذة بولاية ورقلة .

4/أهمية الدراسة :

أهمية الدراسة في اعتبارها موضوعا حديثة في تكنولوجيا الاتصال الرقمية في قطاع التربية الوطنية وانتقالها من استخدام نظام معلوماتي تقليدي الى نظام عصري حديث يستند على التكنولوجيا المتطورة ،الرقمنة ساهمت في معالجة جميع ملفات الأساتذة المترشحين لمسابقات التوظيف وحسنت من جودة معالجتها لهذه الملفات الرقمية بطريقة آلية سعيا منها للتخلص من المعالجة التقليدية الورقية للملفات والمعلومات الخاصة بالأساتذة المترشحين .

5/أهداف الدراسة :تهدف الدراسة الى :

1. محاولة معرفة الدور الذي تقوم به الرقمنة في عملية اختيار وانتقاء الاساتذة أثناء التوظيف .
2. محاولة تقييم جهود وزارة التربية الجزائرية في تكريس الشفافية والعدالة الاجتماعية في التوظيف.
3. محاولة معرفة الدور الفعال الذي تقوم به الرقمنة في معالجة بيانات المترشحين لمسابقة الاساتذة للتعليم الثانوي. بقطاع التربية .
4. محاولة تقييم للفضاء الرقمي بوزارة التربية الوطنية ولإنجازاته في المجال التربوي والخدمات المقدمة للأساتذة .

6/ تحديد المفاهيم :**-الدور:**

-**لغة:** الدور في اللغة يأتي من الجدر (دور) الذي يقصد به للتكرار والحركة أو الدوران (ابن منظور ، 1994 ، صفحة 324)

-اصطلاحا:

-مصطلح الدور يشير إلى مجموعة القيم والمعايير التي تحدد السلوك المتوقع عمله أو أدائه من طرف شخص ما ،بناء على مكوناته وسماته ومميزاته الفردية ،كما يشير من جهة أخرى الى الأسلوب أو الطريقة التي يؤدي بها شخص معين العمل أو النشاط المطلوب منه في موقع معين .

-ويعني كذلك بأنه مجموعة المهام والأنشطة والسلوكيات التي يؤديها الأفراد المتوقعة منه حسب موقف معين ومعايير خاصة (علي محمد عبد الله أحمد ، 2021 ، صفحة 207).

-إجرائيا:

هو جميع الآليات والإجراءات والأساليب التي تتم داخل برامج الرقمنة لمعالجة ودراسة ملفات توظيف أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة بشكل جيد مما يسهل عملية التسجيل والانتقاء ودراسة الملفات دراسة متكافئة وفقا لأليات واجراءات تنظيمية رقمية .

-الرقمنة:

-**لغة:** الرقم لغة تدل على مجموعة من المعاني أهمها الكتابة والقلم والخط ،وقول ابن منظور الرقم والترقيم تعجيم الكتابة ورقم الكتاب برقمه اعجمه وبينه ،أي قد بينت حروفه بعلاماتها من التنقيط (أحمد فرج أحمد، 2009 ، صفحة 11).

-اصطلاحا:

تنوعت المفاهيم التي تعرضت لمصطلح الرقمنة تعددت باختلاف وجهات النظر للباحثين ومجالاتهم، حيث عرفت الرقمنة بأنها استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في انجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات والتواصل مع المواطنين، ويطلق على الرقمنة أيضا الإدارة بدون أوراق أو الإدارة الالكترونية.

(الاحبابي، نبراس مُجد جاسم، 2018، صفحة 15)

- كما يعني مفهوم الرقمنة على أنها أداة تقنية لحفظ المعلومات من صيغتها التقليدية إلى الشكل الرقمي بالاعتماد على مجموعة شكل نظام (0,1) وتحتوي كل واحدة منها على قيم مستقلة عن الأخرى ، وتقوم الرقمنة على تحويل الملفات المخزنة بطريقة تقليدية الى ملفات الكترونية (الحمزة منير ، 2020، صفحة 72).

-تعرف أيضا بأنها عملية تحويل البيانات إلى شكل رقمي وذلك لأجل معالجتها بواسطة الحاسب الالكتروني في سياق نظام المعلومات باستخدام نوع من أجهزة المسح الضوئي التي تسمح بعرض النتيجة على شاشة الحاسوب (ملحم هبة ، 2013، صفحة 6).

نستخلص من خلال هذه التعاريف يمكننا تعريف الرقمنة اجرائيا حسب موضوع الدراسة أنها تعني تحويل المعلومات والملفات والانشطة الى صيغ رقمية بحيث يتم تخزينها ومعالجتها وتحليل بياناتها باستخدام تكنولوجيا الاتصال المعتمدة على الحواسيب وبرمجياتها.

-اجرائيا:

الرقمنة هي عملية تدوين وتحويل البيانات والعمليات الورقية التقليدية الى بيانات ومعلومات الكترونية رقمية ، الدراسة، فهي عملية تحويل الإجراءات الإدارية المرتبطة بالتوظيف من الشكل الورقي التقليدي إلى أنظمة رقمية تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مثل المنصات الإلكترونية، قواعد البيانات الرقمية، ونظم الترشيح عبر الإنترنت، بما يسمح بتسهيل التقديم، المعالجة، والانتقاء .

-التوظيف:

- لغة: توظيف مصطلح مشتق من اسم فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويقصد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان.
- لخلق قيمة جديدة منه، ويستغل الموظفين والعمال لإنتاج خدمات و سلع (المعاني الجامع، 2025).
- وفي الشامل، قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية عرف التوظيف work بأنه "أداء حركي واضح، استهلاك للطاقة، واجب (مهمة)، نشاط انتاجي مثمر " (مصلح أحمد صالح ، 1999، صفحة 519).

-اصطلاحا:

- هو كل النشاطات والعمليات التي وجب القيام بها لتزويد المنظمة (المؤسسة) بالطاقات البشرية المطلوبة للإشغال
- الوظائف والأعمال اللازمة الفنية وغير الفنية ولتقديم الخدمات المطلوبة (ربحي مصطفى عليان، ب-س-ط، صفحة 141).

- كما يعني أيضا مصطلح توظيف على أنه العملية التي يتم من خلالها اختيار وتعيين المرشحين المناسبين للوظائف الدائمة أو المؤقتة في المؤسسة من خلال الإعلان عن وظيفة ليتقدم لها من تتوفر لديه الكفاءة، وقد يتم الاستعانة بوكالات التوظيف للحصول على المرشحين المناسبين أو غيرها من الطرق (ميم للاعمال ، 2024).
- كما يعرف بأن التوظيف هو :

- عملية جذب واستقطاب للمتقدمين للوظائف الى المؤسسة بالكم والنوع المناسب.
- وهو عملية انتقاء واختيار من بين المتقدمين للوظائف من يصلح لشغل هذه المنصب.
- يتم التوظيف طرق المقابلات الشفوية أو الاختبارات الكتابية وبعدها اصدر قرار تعيينهم وتوظيفهم بصفة نهائية في هذه المؤسسة (الصحاف، حبيب، 2003، صفحة 74).

من خلال هذه التعريفات يمكننا أن نستخلص أن التعريف الاصطلاحي الأخير " للصحاف حبيب " هو الأقرب لمفهوم التوظيف حسب متغير التوظيف الخاص بهذه الدراسة.

-إجرائيا:

التوظيف يعني كل العمليات والخطوات التي يتم من خلالها اختيار وتعيين الموظفين بالطريقة التقليدية، بالإضافة إلى أن المعنى المقصود حسب هذه الدراسة هو عن طريق المعالجة الرقمية للملفات والمهارات والكفاءات وفقا للمناصب المطلوبة لهذه الآلة الرقمية الحديثة.

7/المقاربة النظرية للدراسة: (la proche)

كل بحث علمي له مرجعية أو خلفية نظرية يستند عليها، وبناءً على هذه النظرية يستطيع الباحث التقدم في بحث هو يتمكن من خلالها بناء الترسانة المفاهيمية التي يمكن من خلالها رسم مسار البحث أو الدراسة التي يريد الباحث التفصي فيها، وتفسير نتائج البحث وفق لمسلمات النظرية السوسولوجية التي تتناسب وموضوع الدراسة . ويؤكد "موريس أنجرس" بأنه "علينا الاستناد على نظرية تتوافق مع مشكلة الدراسة يسمح لنا بتوضيحها وتوجيهها، وتستخدم النظرية كدليل لإعداد البحوث نظرا الى ما توفره من تأويلات عن الواقع، وهي تضمن توضيحا وتنظيما أوليا للمشكلة " (بودهان يامين ، 2023 ، صفحة 2).

ويعرف " ايان كريب " النظرية بأنها "محاولة تفسير خبراتنا في الحياة تلك الخبرات الشخصية اللصيقة بنا،وفقا لشيء ليس بذلك القرب منا سواءاكن ذلك الشيء أفعال أناس آخرين أو خبراتنا السابقة أو عواطفنا المكبوتة ، و ما شكل ذلك " (شحاتة صيام ، 2009 ، صفحة 14).

وبعد الاطلاع على النظريات السوسولوجية وأفكارها ومفاهيمها تم اختيار نظرية معاصرة من هذه النظريات وهي النظرية الوظيفية لروبرت ميرتون لتفسير دور الرقمنة في تحقيق فرص توظيف لأساتذة التعليم الثانوي لولاية ورقلة .

• المقاربة السوسولوجية المتبعة:

1-النظرية البنائية الوظيفية :هي " رؤية اجتماعية ترمي إلى تحليل بنى المجتمع من ناحية الوظائف التي تقوم بها

هذه البنى من ناحية أخرى " ويعني هذا أن البنى لم توجد بطريقة عشوائية لان لها وظائف سوف تقوم بتحقيقها ،وعليه

فلكل بنية اجتماعية وظيفتها في المجتمع، وهذا ما يدل على أن المجتمع ما هو إلا نسق يضم مجموعة من العناصر المتساندة التي تساهم في تحقيق تكامله واستقراره (فياض، حسام الدين، 2024، صفحة 5).

رواد البنائية الوظيفية: من أشهر علماء الوظيفية في علم الاجتماع :

- تالكوت بارسونز: (1902-1979) (بن علي الغريب عبد العزيز، 2012، صفحة 178)
- روبرت ميرتون: (1910-2003) (بن علي الغريب عبد العزيز، 2012، صفحة 191)

❖ مفاهيم البنائية الوظيفية: يضمن النموذج التصوري للبنائية الوظيفية على المفاهيم التالية: الوظيفة، النسق، البناء، التكامل و التوازن، المتطلبات الوظيفية، المعوقات الوظيفية الخ .

❖ المنطلقات النظرية للبنائية الوظيفية :

تبنيه مدخل النظريات متوسط المدى التي تتفادى عملية النقد التي وجهت للنظريات الكبرى والصغرى وقد استفاد ميرتون من نظرية "دوركايم" لدراسة الانتحار ونظرية الاخلاق البروتستانتية ودور الدين في الحياة الاجتماعية "ماكس فيبر" تناول ما أسماه بالوظائف الكامنة والظاهرة وهنا يبرز إضافة "ميرتون" على "بارسونز" التي اهتم بالوظائف الظاهرة والمباشرة فقط للظواهر الاجتماعية.

الأنماط الوظيفية ويقصد بها العلاقة بين الاهداف الثقافية والاجتماعية وبين الوسائل التي تساعد في تحقيق تلك الأهداف البدائل الوظيفية ويقصد بها عدم التسليم المطلق بفكرة الوظيفة التي قد تظهر في بناءات وأنساق معينة (بن علي الغريب عبد العزيز ، صفحة 192).

❖ الاسقاط النظري:

النظرية الوظيفية لروبرت ميرتون تعتبر أدت قيمة لفهم ولتحليل البنى الاجتماعية وتقوم هذه النظرية بالتركيز على الوظائف الكامنة والوظائف الظاهرة فالوظائف الظاهرة هي التي تعبر عن النتيجة المقصودة من الانشطة الاجتماعية مثل حسن انتقاء الرقمنة للكفاءات من الأساتذة خلال رقمنت عملية التوظيف وتسهل الوصول الى المنصات الرقمية

المخصصة له (للأساتذة) و تحقيق الشفافية والعدالة والتخلص من الملفات الورقية والتقليص في الوقت لمعالجة الملفات في وقت أقصر و تحدد معايير القبول بمجموعة الشروط تطبق بسرعة ودقة أما الوظائف الكامنة فتشير الى النتائج الغير متوقعة وغير المقصودة مثل اقصاد الاساتذة الغير متمكنين و التخلص من العلاقات الاجتماعية التي تؤثر على بيئة التوظيف كالحسوية والبيروقراطية وتظهر الرقمنة في قطاع التربية الوطنية من خلال كيفية مساهمتها في عملية توظيف أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة من خلال تطبيق البدائل الوظيفية من تقنيات مختلفة وأساليب ادارية حديثة من خلال الانماط الرقمية وفهمها بهدف تحقيق التكامل الفعال للتقنيات الرقمية في المجال الاداري وخاصة المجال التربوي. ان نظرية "روبرت ميرتون" قدمت تصورا ايجابيا و سلبيا لفهم تطبيق الانتقال التطوري للوظائف من خلال متابعة وظائف التكنولوجيا في التفاعلات الاجتماعية بين الافراد وكذا بينها وبين الوسائل من خلال التخلص من المعالجة الورقية التقليدية للملفات في التوظيف الى ملفات الكترونية في توظيف (الاساتذة) لبناء نسق متكامل للوظائف وهذا ما يسمى بالادارة الالكترونية، من خلال فهم الوظائف الكامنة والظاهرة للرقمنة التي يمكن لقطاع التربية الاستفادة منها ومن التكنولوجيات الرقمية لتحسين قطاعها بمختلف مستوياته وهيكله .

8/الدراسات السابقة :

كل بحث علمي هو مواصلة لبحوث سبقتة، ولهذا فان تناول الدراسات التي تطرقت لموضوع الرقمنة يتأتى بهدف تحديد مواطن الاستفادة منها، فهذه الدراسات تعتبر بمثابة خطوة أولية مهمة وأساسية في تحديد توجه موضوع الرقمنة ومنها معرفة كيفية الاستفادة من مفاهيمها و من نتائجها ومحاوله مقارنتها بما سوف تتوصل اليه هذه الدراسة التي سنقوم بها وعلى هذا سوف نتطرق الى عرض بعض الدراسات التي تناولت وتشابهت مع موضوع دور الرقمنة في جل مجالات الحياة ومدى فعاليتها فيما يلي :

الدراسات الجزائرية :

الدراسة الاولى :

-دراسة خيرة بنيمينة بعنوان "دور الرقمنة والادارة الالكترونية في تثمين الموارد البشرية " طالبة دكتوراة جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت الجزائر مقالة نشرت في مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح ،اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة بني سويف ،مجلد 7،العدد12،بتاريخ ماي 2019،ص 67-100

-طرحت الدراسة الاشكالية التالية :فيما تكمن أهمية الرقمنة الالكترونية في ادارة الموارد البشرية ؟
واندرجت تحتها التساؤلات الجزئية التالية :

1-ما هو دور الرقمنة في تسيير الادارة الالكترونية للموارد البشرية ؟

2-ماهي أهميتها في الادارة المعاصرة ؟

3-ما هي التحديات التي تواجه تطبيق الرقمنة الالكترونية للموارد البشرية ؟

عالجت صاحبة الدراسة مراحل تطور نظام الرقمنة والادارة الالكترونية للموارد البشرية في الجزائر كما استعرضت من

خلال هذا المقال أهم الصعوبات التي تعيق مشروع الادارة الكترونية الجزائرية في مجموعة من النقاط الاساسية وهي :

عجز قطاع البريد وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات في تلبية طلبات العملاء على اصال الهاتف وشبكات الانترنت .

التأخير في استكمال البنية التحتية للاتصالات وتباينها من منطقة الاخرى .

-محدودية انتشار الأنترنت في الجزائر مقارنة بالدول الاخرى .

-سيطرة المفاهيم التقليدية والمتمثلة في البيروقراطية والسلبية .

وتبنت في الاخير صاحبة المقال مجموعة من التوصيات لموضوع دور الرقمنة أهمها :

✓ توعية الموظفين حول أهمية الرقمنة والحرص على الخصوصية والسرية .

✓ تدريب الموارد البشرية بالمؤسسات على التكيف والتعامل مع التكنولوجيا المتطورة.

✓ تحقيق الشفافية في المعلومات عن كل الموظفين وفق النظام الالكتروني .

-الدراسة الثانية :

-دراسة سعد الله رشيد و قاشي خالد بعنوان "دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي" دراسة حالة جامعة محمد بوضياف المسيلة 2020" صدرت بمجلة الاستراتيجية والتنمية العدد06 المجلد10، ص ص176-197 هدفت هذه الدراسة الى التعرف علة مشروع الرقمنة في جامعة محمد بوضياف المسيلة ومعرفة الدوافع والغاية من هذا المشروع الرقمي وطرحت هذه الدراسة الاشكالية التالية: ما هو الدور الذي تلعبه الرقمنة في تحسين خدمات المرفق جامعة محمد بوضياف المسيلة ؟

العمومي ،حيث قام صاحب الدراسة بإجراء بحث ميداني من خلال مقابلة بعض مسؤولي الجامعة والحصول على معلومات ومعطيات واحصائيات وتم معالجتها من خلال البرنامج الاحصائية(exel-spss).

-تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

✓ أن التطبيق الرقمي ساعد الى حد كبير في نشر المحاضرات على أغلب منصات كليات الجامعة بمحل الدراسة بغية تحقيق التواصل بين الاساتذة والطلبة وتحسين التحصيل العلمي بينهم (model) و(mooc).

-الدراسة الثالثة :

-دراسة فوزية صادقي (2020/2021) بعنوان " دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية ،دراسة تحليلية للجماعات المحلية بالجزائر"، أطروحة دكتوراة، جامعة خنشلة طرحت هذه الدراسة الاشكالية التالية:

-كيف تساهم الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجماعات المحلية الجزائرية ؟

وتندرج تحتها التساؤلات الفرعية التالية :

1-ماهو واقع الرقمنة في قطاع الجماعات المحلية ؟-

2-كيف أثر استخدام الرقمنة على مستوى الخدمات العمومية في الجزائر ؟

3-هل توجد إستراتيجية اتصالية رقمية في الجماعات المحلية الجزائرية ؟

4-كيف يتم تفعيل البنية التحتية الرقمية في الجماعات المحلية ؟

-والفرضية العامة للدراسة هي: تساهم الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية في الجماعات المحلية .

وادرجت صاحبة الدراسة الفرضيات الجزئية التالية :

1-توجد علاقة ارتباطية بين غياب الرقمنة وتدني مستوى الخدمة العمومية بالجماعات المحلية .

2-توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المورد البشري ومستوى الخدمة العمومية .

3-تفعيل البنية التحتية الرقمية يساهم في مواجهة عراقيل تحسين مستوى الخدمة العمومية .

واستخدمت صاحبة الدراسة المنهج الوصفي التحليلي فلوصفي لغرض وصف خصائص الادارة الرقمية وآليات تطبيق

الرقمنة ،أما التحليلي لتحليل بيانات الجداول الاحصائية لمخرجات اداة الاستبيان وكما استخدمت الملاحظة والمقابلة هذه

الدراسة .

وشملت هذه الدراسة جميع المواطنين الذين يتعاملون مع مديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة وهي عينة

تمثيلية عشوائية، والعينة الثانية عشوائية من (70) مفردة من المجتمع الاحصائي من موظفي مديرية الشؤون العامة لولاية

بسكرة و(240) من المواطنين الزائرين لمديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة واستخدمت صاحبة هذه الدراسة النظام

الاحصائي (spss) للتحقق من صحة الفرضيات

-تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

✓ قابلية المواطنين التأقلم مع التكنولوجيات الحديثة (مشروع الرقمنة)

✓ على الجزائر انتهاج مشروع الرقمنة في مؤسساتها

✓ نجاح مشروع الرقمنة في الجزائر مرتبط بقدرة الجماعات المحلية على انجازه

✓ أولوية بناء استراتيجية رقمية واجراء تحول في طريقة تقديم الخدمات

-الدراسة الرابعة :

-دراسة بوسطيلة عبد القادر ،بتقانة صفاء بعنوان "رقمنة الوظيف العمومي وأثره على عمليات التوظيف"جامعة قاصدي مرباح ورقلة (2022-2023) تناولت هذه الدراسة التعريف بالرقمنة في قطاع الوظيف العمومي ،وهدفت كذلك الى معرفة ناجعة الرقمنة الآلية لتحديث الإدارة ومواكبتها لتكنولوجيا الإعلام والاتصال تمت هذه الدراسة بمديرية التربية لولاية ورقلة مصلحة الموظفين وتم فيها التعرف على كيفية إجراء مسابقة توظيف أساتذة التربية البدنية للطور الابتدائي عبر منصة التوظيف الخاصة بوزارة التربية الوطنية واعتمد الباحث في هذه الدراسة المنهج التحليلي والوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة تحليلا دقيقا ووصفا شاملا .

وعالجت الدراسة الإشكالية التالية: ما مدى فعالية الرقمنة في ضمان تطوير عملية التوظيف ؟

❖ -تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

- ✓ تحقق مبدأ شرعية الإجراءات، وهذا راجع إلى البرمجة المسبقة للنظام الرقمي بما يتوافق والنظم والتعليمات ذات الصلة بموضوع الرقمنة.
- ✓ تحقق مبدأ المساواة بين المترشحين نظرا الإتاحة الوصول للموقع الإلكتروني للجميع دون استثناء.
- ✓ تحقق مبدأ النزاهة والشفافية وهذا أهم عنصر يظهر من خلال اعتماد نظام الرقمنة .
- ✓ الرقمنة ساهمت بشكل كبير وفعال في تطوير مرافق الوظيف العمومي خاصة في مجال التوظيف وتكافؤ في الفرص والمساواة.
- ✓ الرقمنة ساهمت بشكل كبير وفعال في تطوير مرافق الوظيف العمومي خاصة في مجال التوظيف وتكافؤ في الفرص والمساواة.

-الدراسة الخامسة:

-دراسة راهب سناء وشابي حليلة 2023(2023)بعنوان " أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين بالبنوك الجزائرية ،دراسة حالة للبنوك التجارية لولاية الطارف " مجلة الاقتصاد الصناعي ، المجلد 13 ، العدد 01 ،

صص 689-710 2023، تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر التحول الرقمي دوره وعلاقته بالأبعاد الثلاثة (التقنيات الرقمية -رقمنة العاملين بالبنك - رقمنة العملاء) وعلاقتهم عللا الأداء الوظيفي للعاملين بولاية الطارف ، حيث تم الاعتماد على أداة الاستبيان كأداة رئيسية للوصول إلى النتائج .

❖ تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

- ✓ التحول الرقمي يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين ؛ حيث لا يوجد أثر لاستخدام التقنيات الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين
- ✓ بينما يوجد أثر ايجابي لرقمنة العملاء ورقمنة العاملين على الاداء الوظيفي .

-الدراسة السادسة:

-دراسة عبدة فاطمة الزهراء- طيبي الهام (2024) بعنوان"دور الرقمنة في اتخاذ القرار في المؤسسة الجزائرية" كلية

العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع جامعة 08 ماي1945قالمة .

دراسة ميدانية أجريت ببلدية هليو بوليس ولاية قالمة وقد عالجت الدراسة الإشكالية التالية :

ما هو دور الرقمنة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة الجزائرية ؟

واندرجت تحتها التساؤلات الفرعية التالية :

1-أين تكمن أهمية الرقمنة في اتخاذ القرار في المؤسسة الجزائرية ؟

2-مامدى اعتماد المؤسسة الجزائرية عللا الرقمنة في اتخاذ القرار؟

3-الى أي مدى تؤثر الرقمنة على اتخاذ القرار في المؤسسة الجزائرية ؟

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي ووظفت في هذه الدراسة أداة الملاحظة والمقابلة والاستمارة وقد هدفت هذه

الدراسة الى معرفة دور الرقمنة في اتخاذ القرار بالمؤسسة الجزائرية ، وتم إجراء الدراسة على عينة قصدية مكونة من 20

مفردة من مستخدمي الرقمنة ومتخذي القرار ببلدية هليو بوليس بولاية قالمة .

-تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

- ✓ أن النظام الرقمي وفر المعلومات بالكم المناسب لاتخاذ القرار والتسهيل من الإجراءات والبيروقراطية
- ✓ أن نظام الرقمي رفع من فعالية القرارات من خلال تسهيله الإجراءات والمعلومات كما أن وجود الرقمنة ساهم في الحد من اختراق المعلومات .

الدراسات العربية :

الدراسة الاولى:

-دراسة منصور ماجدة عبد الشافي مُجَّد الهادي بعنوان " الرقمنة كآلية لإعادة هندسة المرافق العامة للحد من الفساد الإداري " مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 9 العدد 31، 1 مارس 2023، جامعة مدينة السادات مصر تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي : كيف يمكن الاستفادة من الرقمنة كآلية لإعادة هندسة العمليات الإدارية للحد من الفساد الإداري في المرافق العامة ؟

والتساؤلات الفرعية التالية :

- 1- ما دور التحول الرقمي في اعادة هندسة المرافق العامة ؟
 - 2- كيف أثر الفساد الإداري على جودة خدمات المرافق العامة ؟
 - 3- ما دور اعادة الهندسة في الحد من الفساد الاداري ؟
- وهدفت الدراسة إلى إبراز دور الرقمنة في اعادة هندسة المرافق العامة من أجل تبسيط الإجراءات الإدارية وتسريعها لمكافحة الفساد والوقوف على جهود مصر في مجال الرقمنة كما اعتمد صاحب الدراسة المنهج الوصفي للوقوف على الوصف الدقيق والمفصل لموضوع الدراسة وتحليل أهم المفاهيم والخصائص المميزة لإعادة الهندسة ودورها في الحد من الفساد.

-تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

- ✓ -تعد الرقمنة فرصة كبيرة للمرافق العامة يمكن من خلالها اعادة هندسة تلك المرافق حتى تستطيع أن تقدم الخدمات باقل -تكلفة وفي أقصى وقت وبجودة عالية.
- ✓ -تمثل الرقمنة نقلة نوعية وتحولا ايجابيا في ادارة المرافق العامة .
- ✓ -يمكن للرقمنة أن تحد من الفساد الاداري ،حيث تقلل من تدخل الافراد بأقصى حد ممكن.
- ✓ -تساعد الرقمنة على التقليل من التعامل البشري وتوحيد الاجراءات ورصد البيانات.

الدراسة الثانية :

-دراسة هاني جاد أحمد حميدة بعنوان " دور الرقمنة في تحقيق الاستدامة في قطاع الخدمات "

المجلد6،العدد6،ديسمبر2023 مصر ،تمت هذه الدراسة بهدف التعرف على دور الرقمنة في تحقيق الاستدامة في قطاع الخدمات واشكالية هذه الدراسة هي ما دور الرقمنة في تحقيق الاستدامة في قطاع الخدمات؟ وعلى ضوء هذه

الاشكالية طرح صاحب الدراسة التساؤلات الفرعية التالية :

1-ما المقصود بالرقمنة؟ وفيما تتمثل تطبيقات قطاع الخدمات ؟

2-مامعوقات تطبيق الرقمنة في قطاع الخدمات ؟

3-كيف تحقق الرقمنة الاستدامة بقطاع الخدمات ؟

واستخدم صاحب الدراسة منهج التحليل الثانوي .

-تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

- ✓ أن الرقمنة أصبحت ضرورة خاصة بالهيئات والمؤسسات التي تتعامل مع الجمهور.
- تمثل الرقمنة في جملة المعارف والاسس التي تسخر للإنسان الجهد والوقت والراحة .
- ✓ الرقمنة عاملا مهم في تطوير المؤسسات وخاصة قطاع الخدمات .

الدراسات الاجنبية :

الدراسة الأولى :

دراسة **olenaslavkova- Artembondar-Hanatulchievia** - بعنوان

THE ROLE OF DIGITIZATION IN MANAGEMENT AND "
"STRATEGIC
DECISION-MAKING IN MODERN MANAGEMENT2024-; Article in
 Financial and crédit activity ; problèmes of theory and practice, Volume
 202 (55)2".

أتت هذه الدراسة بعنوان "دور الرقمنة في الادارة واستراتيجية اتخاذ القرار في الادارة الحديثة" هدفت هذه الدراسة الى اجراء تقييم لتأثير التحول الرقمي على اتخاذ القرارات الاستراتيجية و كفاءة الادارات، من بعد دمج التقنيات الرقمية مع النماذج الرياضية التقليدية ،وقد أجرى الباحثين عملية مسح هذه الدراسة على عينة من 250 إداريا متخصصا ،قدمت الدراسة فهماً شاملاً للتأثيرات المتعددة الجوانب للتحول الرقمي وقد توصلت الى النتائج التالية أنه توجد تحسينات كبيرة في الكفاءة الادارية بعد الرقمنة ، ويكشف عن **تصور إيجابي** للتحول الرقمي في تعزيز القدرة الإدارية على التكيف والكفاءة وفعالية اتخاذ القرار، التأثير الإيجابي للتقارب التكنولوجي على فعالية اتخاذ القرار كما رفعت الرقمنة من كفاءة الإدارة وقدرات اتخاذ القرار الاستراتيجي بشكل كبير كما قدمت هذه النتائج رؤى حيوية للشركات التي **تطبق الرقمنة** ، مع التأكيد على التكامل الاستراتيجي للأدوات الرقمية في ممارسات الإدارة لتحقيق النجاح المستدام والقدرة التنافسية.

-الدراسة الثانية :

دراسة **Katarzyna piwowar sulej –jana blstakova–lenka lizbetinova–and**

2024 others بعنوان

The impact of digitalization employees' future competencies –has human resource development a conditional role here2024-Journal of Organizational Change Management Vol 37 No 8, 2024 pp 36-52

دراسة تحت عنوان "تأثير الرقمنة على كفاءة الموظفين في المستقبل" تهدف هذه الدراسة الى تأثير الرقمنة على كفاءة الموظفين المستقبلية ودور تطوير الموارد البشرية، قامت هذه الدراسة بإجراء دراسة على بطريقة المسح الشامل على عينة من 1209 شركة في سلوفاكيا وبولندا وجمهورية التشيك، تسلط الدراسة الضوء على علاقة الرقمنة والكفاءات، وتتركز على أهمية تطوير الكفاءات في ظل التحولات الرقمية .

-تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

- ✓ أن الرقمنة الموجهة للموظفين تعزز من الاستراتيجيات البشرية.
- ✓ الرقمنة تعزز الكفاءات المستقبلية.
- ✓ اشادة الدراسة بالنتائج الإيجابية الاختبارات العلاقة بين الرقمنة وتأثيرها على الكفاءات المستقبلية.

❖ **التعليق على الدراسات السابقة:**

للدراسات السابقة أهمية كبيرة في البحوث العلمية لأنها ترتبط بموضوع الدراسة أو تتشابه معه في الاجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها بهدف الوصول الى نتائج جديدة تساهم في اثراء المعرفة العلمية، حيث استعرضنا ستة(6) دراسات جزائرية ودراستين عربية (2) ودراسة أجنبية (2) ووجدنا فيها ما يشابه ويتوافق مع موضوع دراستنا تمثل في تشابه دراسة سعد الله رشيد و قاشي خالد، وكذلك دراسة بوسطيلة عبد القادر بالرغم من وجود بعض التمايز في الموضوع والمحتوى الا أنهما تناولتا متغير الرقمنة والاستاذ واختلاف مكان وعينة الدراسة في الدراسات الاخرى، هذا ما ساعدنا على وضع تصور واضح عن موضوع دراستنا "دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي بورقلة" بكل متغيراته نقاط التشابه والاختلاف مع الدراسة :

-من حيث الموضوع: كل هذه الدراسات كان موضوعها دور الرقمنة وبالتالي تتوافق مع موضوع دراستنا المعنونة بـ

"دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي بورقلة"

من حيث المتغيرات: كل هذه الدراسات اشتركت مع دراستنا في المتغير المستقل وهو الرقمنة واختلقت في المتغير التابع ما

عدى دراسة "سعد الله رشيد و قاشي خالد" ودراسة "بوسطيلة عبد القادر" تناولتا المتغير المستقل (دور الرقمنة) والمتغير

التابع (الاستاذ) .

-من حيث المنهج: كل هذه الدراسات تشابهت مع دراستنا بـ "دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة

التعليم الثانوي بولاية ورقلة" في استخدامها المنهج الوصفي الذي اعتمدها في دراستنا ما عدى الباحثة منصور

ماجدة عبد الشافي محمد الهادي التي استخدمت منهج التحليل الثانوي.

-من حيث الأداة: تشابهت هذه الدراسات مع دراستنا "دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم

الثانوي بورقلة" حيث أنها استخدمت الملاحظة والاستبيان وهما الأداة اللذان اعتمدنا عليهما في دراستنا ما

عدى الباحثين سعد الله رشيد و قاشي خالد استخدمنا في دراستهم المقابلة والاستبيان ، كما أن كل هذه الدراسات

استخدمت لمعالجة النتائج وتحليلها وهو ما اعتمدنا عليه في دراستنا البرنامج الاحصائي (spss) نسخة 26

اضافة الى هذا استفدنا من هذه الدراسات في كيفية صياغة إشكالية موضوع دراستنا وفي وضع تساؤلاتها وكيفية

توظيف منهج الدراسة واختيار أدوات جمع البيانات حولها وفي كيفية اختيار مجتمع البحث.

خلاصة الفصل :

يعتبر فصل الإطار النظري لإشكالية الدراسة في أي بحث علمي هو خطوة الأساس وخطوة بداية الدراسة وهذا بعد أن تطرقنا فيه الى طرح الاشكال و وضع التساؤلات الجزئية للدراسة والفرضية العامة والفرضيات الجزئية ووضع المبررات والاهداف التي تبنى عليها الدراسة وأهميتها مع تحديد المتغيرات الرئيسية والمفاهيم واستعراض الدراسات السابقة واستعرض نتائجها والاستفادة منها.

الفصل الثاني: الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1-مجالات الدراسة

1/1-المجال المكاني

2/1-المجال الزمني

3/1-المجال البشري

2-منهج الدراسة

3-مجتمع الدراسة

4-أدوات جمع البيانات

5-الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد :

للتعمق في موضوع البحث أكثر من المهم التأكيد على جانب الاطار المنهجي للدراسة ،الذي يعد الخطوة الثانية في البحث بعد استيعاب الموضوع من الناحية النظرية ، تشمل هذه الخطوة المنهجية مجموعة من الاجراءات المنظمة التي يتبعها الباحث من خلال الدراسة ، مما يمكنه من الربط بين الجانب النظري والجانب العملي من الدراسة ،وهذا من خلال تحديد مجالات الدراسة (المكاني والزماني والبشري) ثم تحديد المنهج المتبع ومجتمع الدراسة وأخيرا تحديد أدوات جمع البيانات المستعملة بالإضافة الى معرفة الأساليب المتبناة في هذه الدراسة .

1/مجالات الدراسة:

تعد خطوة تحديد مجال الدراسة خطوة مهمة وأساسية، حيث أنها تعتبر الحدود الأساسية التي يجب على كل باحث أن يلتزم بها أثناء اجراء بحثه لأكاديمي، وعليه أن يقوم بتحديد ما بنفسه وتوضيحها في دراسته من أجل الالتزام بمعايير البحث العلمية ولكل دراسة علمية ثلاث مجالات محددة وأساسية: المجال المكاني، المجال الزمني والمجال البشري. في هذا الجزء سنستعرض مجالات الدراسة المرتبطة بموضوع دراستنا التي تحت عنوان "دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوية -دراسة ميدانية على عينة من لأساتذة بولاية ورقلة ".

1/1المجال المكاني:

تتمحور هذه الدراسة الميدانية حول ثانويات مديرية التربية لولاية ورقلة وبالتحديد ثانويات بلديتي ورقلة والرويسات والتي يبلغ عددها (18) ثانوية وقد تم اختيار هاتين البلديتين لضمها أكبر عدد من الثانويات وأكثر عدد من لأساتذة في ولاية ورقلة بالإضافة الى تسهيلها عملية الوصول الى مجتمع الدراسة والبيانات والمعلومات اللازمة والضرورية للموضوع وهذه الثانويات (18) تحت وصاية مديرية التربية ورقلة .

+ التعريف بمديرية التربية ورقلة :

هي جهاز إداري تابع للوظيفة العمومية انشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/147 المؤرخ في سنة 1990 الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح مديرية التربية على مستوى الولاية وباقي الإدارات العمومية حيث تخضع لنظام داخلي يحدد العلاقات بين مختلف مصالحها وتتمثل المهمة الرئيسية للمديرية في أداء المنهاج المسطرة من قبل الوزارة الوصية وذلك بالعمل على توفير كل الشروط والإمكانات لنجاح المهمة المتمثلة أساسا في التربية والتكوين وكذلك تحدد الصلاحيات في إطار قانوني معمول.

🚩 **نشاطات المديرية :**

تعمل المديرية على توفير الجو والأداء الوظيفي في مختلف الإمكانيات والسهر على تأطير وراحة أفراد الطاقم التربوي والتلاميذ والحفاظ على المنشأة المدرسية والتجهيزات جميع المكاسب المحققة في القطاع ويظهر العمل جليا واضحا ميدانيا في المراحل الثلاثة طيلة الموسم الدراسي 2025/2024

1- التعليم الابتدائي: ويضم 179 مدرسة ابتدائية

2- التعليم المتوسط : ويضم 67 متوسطة

3- التعليم الثانوي : ويضم 28 ثانوية

▪ **الجدول رقم (1) يمثل توزيع ثانويات ولاية ورقلة حسب بلديتي ورقلة والرويسات :**

البلدية	اسم الثانوية	الرقم
بلدية ورقلة	ثانوية الشهيد عيد المجيد بومادة	01
	ثانوية محمد العيد ال خليفة	02
	ثانوية الخليل أحمد	03
	ثانوية العربي قويدر(القصر)	04
	ثانوية مولود قاسم نايت بلقاسم	05
	ثانوية سي شريف علي ملاح	06
	ثانوية مبارك الميلي	07
	ثانوية الخوارزمي	08
	ثانوية مصطفى حفيان	09
	ثانوية شهداء ديسمبر 1957	10
	ثانوية عبيدلي أحمد	11
	ثانوية جواحي حشود	12
	ثانوية أحمد توفيق المدني سعيد	13
	ثانوية مدقن عبد القادر بوعامر	14
	ثانوية بوروية السايح حي عدل	15

بلدية الرويسات	ثانوية مالك بن نبي	16
	ثانوية بن الشحم مُجد	17
	ثانوية بلعربي سليمان	18

1-2-المجال الزمني: قسم الى مرحلتين:

المرحلة الاولى:

-تم اجراء الدراسة الاستطلاعية خلال الموسم الجامعي 2025/2024 .

-ابتداء من 20 نوفمبر الى 10 ديسمبر تم اخيار وضبط موضوع الدراسة وموافقة الاستاذة عليه، وجمع والاطلاع على

الدراسات السابقة ومحاولة فهمها بهدف تفكيك أفكار الموضوع وتوضيح الرؤية حوله بغية تحديد الإشكالية الصائبة.

-ومن 27 فيفري الى 06 أفريل 2025 تم تصميم استمارة الاستبيان وعرضها على بعض الاساتذة المحكمين من قسم

علم الاجتماع الاتية أسمائهم :

-حمداوي عمر.

-رياب رابح .

-حماني فضيلة .

حيث تقاربت كل الملاحظات على أن جل أبعاد الاستبيان مناسبة ولأسئلة تقيس المحاور والصياغة اللغوية مضبوطة

فقط أبدو ملاحظة أنه يمكن اضافة فقرات أخرى للبعد الثالث والرابع وتم زيادة فقرات و ضبطها بشكلها النهائي مع

الاستاذة المشرفة.

المرحلة الثانية :

-وبداية من 14أفريل الى 24أفريل 2025 تم توزيع استمارات الاستبيان الالكتروني على مجتمع الدراسة في فضاء

الاستاذة الخاص بهم وتمت الاجابة عليه عن طريق الربط الالكتروني الموضوع في المنصة الرقمية .

المرحلة الثالثة:

-وابتداء من 01ماي الى 20 ماي 2025 تم تفرغ استمارات الاستبيان في البرنامج الاحصائي spss وتميزها وتحليلها ومعالجتها.

1-3المجال البشري : لكل دراسة بحثية مجتمع تطبق فيه حيث أجريت هذه الدراسة على المجال البشري الذي يتكون من 89 مفردة (الأساتذة بمرحلة التعليم الثانوي) اللذين وظفوا ببلديتي ورقلة والرويسات بولاية ورقلة في الموسم الدراسي 2025/2024 عن طريق تطبيق الرقمنة .

2/المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج : (methode)

لقد وضع العلماء العديد من التعاريف للمنهج باختلاف التخصصات والمجالات المعرفية فهناك من ركز على الجانب الوظيفي ولأدائي للمنهج والبعض الآخر ركز على كيفية توظيف البعد المنهجي له .

ويعرف المنهج لغة بأنه: "الطريق والمسلك " (بوحوش عمار وآخرون، 2019، صفحة 13)

كما عرف المنهج كذلك بأنه : -أسلوب العمل والتفكير المنظم.

- يستخدمها الباحث لضبط الأفكارالمجمعة حول موضوع الدراسة وتحليلها وعرضها.

-يهدف الى الوصول الى نتائج صادقة ومعقولة حول الموضوع المدروس (الزيباري طاهر سحو ، 2011، صفحة 55).

ونلاحظ من خلال هذان التعريفان أنهما يعتبران المنهج يعتبر الاسلوب والمسلك العام الذي يوجه به الباحث أهداف

موضوع دراسته وتحدد له نمط تصوره الذهني للمراحل البحثية الملائمة لدراسته كما نجد أيضا المنهج هو ليس فقط تقنية

وسبيل بحثي بل هو بعد اجتماعي يفسر من خلاله الباحث طبيعة الظاهرة المدروسة من كل جوانبها الانسانية وهذا ما

لمسناه من خلال تعريف "أميرة سابق " للمنهج بأنه "فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، من أجل

كشف الحقيقة ان كنا لها من الجاهلين، أو من أجل البرهنة عليها للأخرين ان كنا لها عارفين " (أميرة، 2023، صفحة

(30) و من جهة أخرى قد عرف المنهج من حيث الجانب الاجرائي والمنهجي بأنه " هو وسيلة للوصول الى مظهر من

مظاهر الحقيقة وللإجابة بشكل خاص عن سؤال "كيف" مرتبط بمشكلة التفسير"

(مادلين غراويتز، 1993، صفحة 10).

وعند موريس أنجرس " يعرف المنهج بأنه :

هو اجابة لسؤال البحث كيف ؟

-هدفه الاساسي الوصول الى تحقيق الأهداف المعرفية (موريس أنجرس ترجمة بوزيد صحراوي ،بوشرف كمال ،سبعون

سعيد، 2006،2004، صفحة 115).

ويعرفه "مُجد بدوي" على أنه مجموعة من القواعد التي يستخدمها الباحث لتفسير ظاهرة محددة بغية الوصول الى الحقيقة

العلمية الصحيحة (عمار بوحوش وآخرون، صفحة 14) بمعنى أن الحقيقة العلمية يجب أن تبنى على أهداف منهجية

وقواعد علمية تحدد مسار البحث في الظاهرة المدروسة فالمنهج يعتبر الطريقة أو الأسلوب أو الكيفية التي يتوصل بها

الباحث الى تحقيق نتائجه فهو وسيلة مُجددة تؤدي الى غاية معينة (عبد السلام مُجد، 2020، صفحة 8).

وعليه فان تعدد واتساع تعريف المنهج منحنا عدة وجهات نظرا حوال الجوانب التي سوف تبنى لنا صيغة منهجية

دقيقة لفهم موضوع دراستنا وتفسيره ، ولأن اختيار المنهج المناسب يعود بدرجة أولى الى نوع الموضوع والهدف منه

وأهميته إذا اهو يعتبر فن صياغة وبلورة الأفكار لمعالجتها وتفسيرها منهجيا وفقا لما سطر من أهداف علمية لمعالجة الموضوع

من كل جوانبه وأبعاده .

فالمنهج الوصفي عرف أيضا بأنه مجموعة خطوات هي :

-عملية متابعة ورصد لمظاهر الظاهرة أو الحدث.

-تتم باحصائها كميا أو كيفا في فترة حدوثها .

-يهدف التعرف على الظاهرة من ومعرفة المحتوى والمضمون المتعلق بها .

(راجحي مصطفى عليان، 2001، صفحة 47).

▪ **توظيف المنهج في الدراسة :**

وبناء على هذا تم الاعتماد على المنهج الوصفي في دراستنا التي جاءت تحت عنوان " دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي -دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بولاية ورقلة " و المنهج الوصفي يعد أحد أنواع البحوث العلمية في العلوم الاجتماعية بحيث يعتمد الباحث للوصول الى وصف متكامل وشامل للظاهرة الاجتماعية محل الدراسة ، فدراستنا توجب علينا استخدام المنهج الوصفي الذي كان وظيفيا في فهمنا لموضوع الدراسة وتفكيكه منهجيا كيفيا وكميا لكي نصل الى نتائج دقيقة لموضوع دراستنا توظيف أساتذة فحسب المنهج (الوصفي) المتبع أجرينا وصف للواقع كما هو في المؤسسات المعنية بمجال الدراسة ومجتمعها من خلال الملاحظة التي دونت عن الاساتذة المدجنين في هذه المؤسسات في الموسم الدراسي 2025/2024 وجمع كل البيانات الخاصة بهم ودرستها علميا للوصول الى تحقيق أهداف الدراسة .

3/مجتمع الدراسة :

يعرف مجتمع البحث على أنه "كل مفردات الظاهرة المدروسة " (عبيدات ذوقان ، عدس عبد الرحمان ، كايد عبد الحق، صفحة 109) .

- فهو يعبر عن المجتمع الاحصائي المدرس ويشمل كل أنواع هذه المفردات (المحمودي مُجد سرحان علي ، 2019، صفحة 158) .

كما عرفه "فضيل دليو" بأنه "جميع الوحدات المستهدفة من البحث مباشرة أو من خلال تعميم أو توسيع النتائج " (دليو فضيل ، 2024 ، صفحة 178)

وتتفق هذه التعريفات في اعتبار أن مجتمع البحث هو إحصاء جميع أفراد الظاهرة المدروسة للتمكن من تعميم نتائجها فيما بعد على الكل.

ونظرا لقلة عدد مفردات دراستنا تم اجراء مسح لكل مفردات البحث باستخدام المسح الشامل الذي يقصد به استخدام جميع البيانات الخاصة بالمجتمع وهذا ما تجلى في قول "دليو فضيل: "بأن تحديد مجتمع البحث يعني علميا التدقيق للمجتمع موضوع الدراسة " (دليو فضيل ،واخرون، 1999، صفحة 147) واستنادا الى هذه التعاريف كان مجتمع دراستنا ممثل في جميع أساتذة التعليم الثانوي الذين وظفوا عن طريق الرقمنة خلال الموسم الدراسي . (2025/2024) ببلديتي ورقلة والرويسات والبالغ عددهم (89) أستاذ وأستاذة و الموزعين على (15) ثانوية ببلدية ورقلة و(03) ثانويات ببلدية الرويسات .

✚ خصائص مجتمع البحث: يجب أن يتميز مجتمع بحث دراستنا بالخصائص التالية:

- المناصب المالية لتوظيف الاساتذة كانت في هاتين البلديتين (الرويسات و- ورقلة) فقط لانها مناطق حضرية وشبه حضرية تمتاز بكثرة استقطاب للتلاميذ وبتالي تغطية عملية التأطير التربوي بهاتين البلديتين .
 - أن يكون أستاذ (ة) معين في ثانويات بلديتي ورقلة والرويسات.
 - أن يكون قد استفاد من التوظيف عن طريق الرقمنة في الموسم الدراسي 2025/2024 كأستاذ ثانوي
- لهذه الخصائص تم اختيار مجتمع بحث دراستنا.

4/ أدوات جمع البيانات:

- لتكوين سند معرفي لفهم الموضوع وتفكيك مفاهيمه تم الاستعانة في البحث وجمع المادة العلمية النظرية بـ:
- الرسائل الجامعية.
 - الكتب العلمية.
 - مواقع الكترونية علمية.

-المقالات العلمية.

والمصادر الميدانية لجمع المادة العلمية ب: اعتمادنا في دراستنا الميدانية على أداتين أساسيتين وهما الملاحظة واستمارة

الاستبيان الالكتروني :

1/4- الملاحظة المباشرة (observation)

تعد الملاحظة أهم أدوات جمع البيانات وأقدمها وأهمها وأكثرها شيوعاً فهي وسيلة الانسان العادي والانسان المتخصص في

البحث في جمع المعلومات.

و الملاحظة تعرف بأنها :

-عملية المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة محددة.

-هي خطوة تسجل فيها الملاحظات التي تميز الظاهرة.

-كذلك هي الاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول

على أدق الملاحظات (المحمودي مُجد سرحان علي ، صفحة 149).

ويعتبر العلماء أن الملاحظة هي بمثابة لأداة الأولية التي تستخدم في جمع المعلومات ، ما أنها تعد النواة التي يمكن أن

يعتمد عليها لتحقيق معرفة علمية (عبد السلام مُجد ، صفحة 34) فالملاحظة المباشرة هي "أن يكون الباحث شاهد

على ضروب السلوك الاجتماعية للأفراد أو المجموعات في أماكن نشاطهم ذاتها أو في أماكن اقامتهم من دون أن يغير

كيفية حدوثها " (سبعون سعيد، 2012، صفحة 86) .

ونستخلص بأن للملاحظة أنها ليست كونها أداة فقط بل عملية مشاهدة بسيطة تراعى فيها كل ما يمكنه أن يراه

صاحب الدراسة من ردود أفعال اجتماعية تخص موضوعه، وبناء على هذا لقد اعتمادنا في دراستنا على الملاحظة البسيطة

المباشرة حيث تعتبر الملاحظة "سلوك معين من طرف الباحث من خلال اتصاله المباشر بالأشياء أو الأشخاص "

(مُجد عبد السلام ، صفحة 36)

لأنها مكنتنا كما قال "سبعون" من تسجيل ملاحظة أولية لمظاهر تطبيق الرقمنة في قطاع التربية بكل مجالاته التربوية والوظيفية هذه الأخيرة التي خصص لها منصة خاصة بالتوظيف تتعلق بالأساتذة، وقد عملت على خلق مناصب دائمة لخريجي الجامعات حاملي الشهادات من خلال هذه المنصة الالكترونية الرقمية وهذا ما لاحظته خلال عملية توظيفهم وتواصلنا المباشر معهم وكنا شاهدين بصفة مباشرة على ضروب السوك الاجتماعية لهم أثناء التسجيل وفي مرحلة اعلان النتائج والترتيب وحتى يوم استلام تعييناتهم .

2/4- استمارة الاستبيان : (questionnaire)

بعرف الاستبيان بأنه: "مجموعة من الأسئلة يمكن للمشاركين في البحث أن يجيبوا عليها بعدة طرق، ومعظم الاستبيانات مصممة لجمع البيانات المقننة " (بوب باتيوز، ليز روس ،ترجمة مُجدّ الجوهري، 2016، صفحة 416).

فالاستمارة هي عبارة عن - تقنية مباشرة لتوجيه الأسئلة على الافراد محل البحث .

- تقدم بطريقة موجهة من خلال أسئلة معدة مسبقا حول موضوع الدراسة .

- الاستبيان يسمح للباحث للباحث بدراسة العلاقات والمقارنات بطريقة كمية.

(سبعون سعيد ، صفحة 155)

وبناء على هذا أجرينا تصميم الاستبيان و اعتمادا مقياس ثنائي ذو الخيارات المغلقة والمفتوحة (نعم -لا) مما سمح لنا بقياس الاتجاهات بموضوعية ومساعدتنا في التحليل الاحصائي الكمي للنتائج وقد تشكل من أربعة محاور أساسية وهي:

المحور الأول: خصص للمعلومات الشخصية الخاصة بأفراد مجتمع البحث ويضم (04) أسئلة مغلقة.

المحور الثاني: يهتم الاستحقاق والمصادقية للرقمنة يحتوي على (08 أسئلة) من السؤال 01 الى السؤال رقم 08

وتنوعت الأسئلة بين المغلقة والمفتوحة حول هذا المحور .

المحور الثالث: يتعلق بالمساواة في الانتقاء في التوظيف عن طريق الرقمنة ويضم (06) أسئلة من السؤال 09 الى السؤال

14 تنوعت الأسئلة بين المغلقة والمفتوحة حول هذا المحور .

المحور الرابع: يتعلق بتكافؤ الفرص في التوظيف عن طريق الرقمنة ويضم (10) أسئلة من السؤال 15 الى السؤال

رقم 24 تنوعت الأسئلة بين المغلقة والمفتوحة حول هذا المحور .

وقد تم توزيع رابط الاستمارة الالكترونية عن طريق فضاء الأستاذ في بوابة الرقمنة على كل ثانويات بلديتي ورقلة والرويسات وتمت الإجابة على 89 كلها ، ويكمن جوهر اعتمادنا على توزيع استمارة الاستبيان التجريبي في الدراسة الاستطلاعية هو:

- جمع المعلومات والتعرف أكثر على تطبيق الرقمنة في التوظيف والاستطلاع على ميدان الدراسة ومجتمع البحث (الأساتذة).

- استخدام أداة استمارة الاستبيان والتعرف على صلاحيتها.

- مواصلة خطوات البحث باستخدام الاستبيان الالكتروني واخضاعه للترميز والتحليل والتفسير.

5/ الاساليب الاحصائية:

-الاتساق الداخلي للابعاد

الجدول رقم (2): يبين ترتيب وتعداد فقرات محاور الاستبيان

الرقم	المحاور	ترقيم الفقرات	عدد الفقرات
1	محور البيانات الشخصية		05
02	محور الاستحقاق والمصدقية	08-01	08
03	محور المساواة في الانتقاء	14-09	06
04	محور تكافؤ الفرص في التوظيف	24-15	10
	إجمالي محاور الاستبانة		29

1. ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) تم الاعتماد على معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينة الدراسة، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد، والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (3) يمثل معامل ثبات أداة الدراسة (Cronbach's Alpha)

حجم العينة	معامل الثبات	عدد العبارات	الاستبيان
89	0.794	24	دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي

–القراءة الاحصائية: نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن معامل الثبات لمختلف محاور أداة الدراسة والمتعلقة بدور

الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي مرتفع حيث بلغ (0.794) إجمالي فقرات الاستبيان الـ (24) وهذه النتائج المتحصل عليها جيدة للثبات مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج والحصول على نفس الإجابات بنسبة 79.4% في حالة إعادة تطبيقه مرة أخرى على نفس العينة وفي نفس الظروف، ومنه فإن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات في تحقيقه ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني .

2/الصدق البنائي: وقد جرى التحقق من مدى الصدق البنائي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل محور من

محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (4) يمثل معامل ارتباط بيرسون بين درجات محاور الاستبيان

الدرجة الكلية للاستبيان				المحاور
حجم العينة	مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	
89	0.01	0000	0.708	محور الاستحقاق والمصدقية
89	0.01	0000	0.738	محور المساواة في الانتقاء
89	0.01	0000	0.876	محور تكافؤ الفرص في التوظيف

-القراءة الاحصائية: نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين محاور أداة الدراسة

والدرجة الكلية لها دالة إحصائية عند مستوى معنوية **0.01**، حيث بلغ معامل الارتباط بين محور تكافؤ الفرص في التوظيف والدرجة

الكلية للاستبيان (**0.876**) بقيمة احتمالية $Sig=0.000$ وهي أصغر من مستوى المعنوية **0.05**، بينما بلغ معامل الارتباط بين

المحور المتعلق بالمساواة في الانتقاء (**0.738**) كذلك بقيمة احتمالية أصغر من مستوى المعنوية **0.05**، أما محور الاستحقاق

والمصدقية بلغ معامل ارتباطه بالدرجة الكلية للاستبيان (**0.708**) ودالة إحصائية عند مستوى المعنوية (**0.05**)، وهذا ما يثبت

الصدق البنائي لهذا الاستبيان.

3/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم الاعتماد في تفرغ الاستمارات ومعالجتها إحصائياً وتمثيلها في جداول وأشكال بيانية على البرنامج الإحصائي SPSS ، اصدار

رقم 26 لاستخلاص النتائج التي على ضوءها تم تفسير الفرضيات ويتم التحقق منها باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1 -معامل ارتباط بيرسون لقياس الصدق البنائي لأداة الدراسة.

2 - معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة.

3 - النسب المئوية والتكرارات لمعرفة خصائص الدراسة.

خلاصة الفصل :

لقد استعرضنا في هذا الفصل مختلف الجوانب المنهجية المتعلقة بالدراسة ،وهذا من خلال تحديد الخطوات المنهجية المستخدمة وأدوات جمع البيانات ،فقد تم تصميم استبيان يحمل أسئلة تتعلق بمحاور الدراسة بشكل مباشرة ،وكذا تحديد مجتمع الدراسة وتحديد خصائصه وصفاته بناء على ارتباطه بموضوع دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي بورقلة ،وقد وظفت أدوات الدراسة في جمع البيانات وتحليلها مما يبرهن مدى وظيفة المنهج المستخدم مع هذه الدراسة وأهدافها و هذا ما سوف نحاول توضيحه في الفصل الموالي .

الفصل الثالث : عرض وتحليل وتفسير معطيات الدراسة الميدانية
ومناقشة النتائج

تمهيد

1- عرض وتحليل البيانات .

1/1- عرض وتحليل البيانات الشخصية .

1/2- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى

1/3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية

1/4- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

1/2- مناقشة وتفسير النتائج البيانات الشخصية

2/2 عرض النتائج في ضوء الدراسات السابقة

3- النتائج العامة للدراسة

4- خاتمة

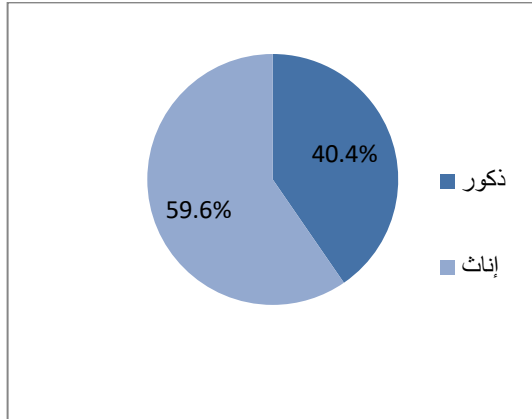
تمهيد:

يعد فصل عرض وتحليل وتفسير معطيات الدراسة الميدانية أهم مرحلة من مراحل البحث لان في هذا الفصل سيتم عرض النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الفرضيات الجزئية و الدراسات السابقة وصولا الى الفهم والتأويل السوسولوجي لإشكالية البحث واستنتاج النتائج العامة المستخلصة من هذه الدراسة المعنونة بـ «دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي» .

1/ عرض وتحليل البيانات :

1/1 عرض وتحليل البيانات الشخصية

- الجدول رقم (5): يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس



الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	36	40.4
أنثى	53	59.6
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (1) دائرة نسبية تمثل توزيع

أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس

-القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة من جنس أنثى كانت

(59.6%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذكور بلغت (40.4%).

-القراءة السوسولوجية: ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن أغلبية أفراد المجتمع الدراسة إناث،

ويرجع هذا الى طبيعة دخول العنصر النسوي في مجال التعليم وتفضيلهم لهذا المجال على مجالات العمل الأخرى، وكذلك طبيعة خروج

العنصر النسوي السنوي لتلقي التعليم الجامعي والظفر بشهادة جامعية تمكنها من دخول ميدان العمل ، كما أن طبيعة عقلية المجتمع

التقليدية حول عمل المرأة قد تفتح مقارنة بالسنوات السابقة مما أدى الى ريادتها في جميع مجالات الحياة الاجتماعية يلاضافة الى أن

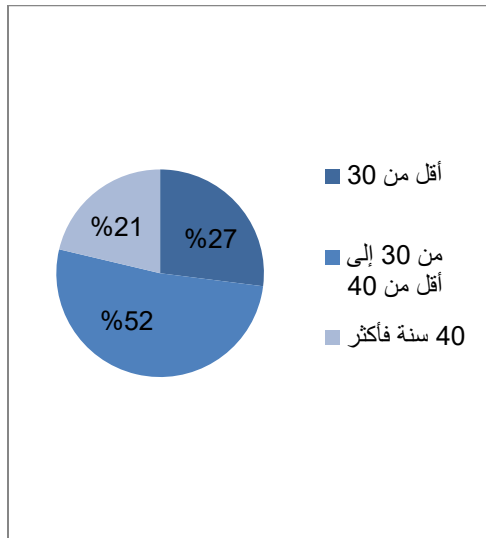
المهام التربوي المنوطة بالأستاذ والتدريس بصفة عامة يعتبر نشاط يستطيع كلا الجنسين مزاولته لكن مهنة التدريس توفر ظروف عمل

مناسبة للإناث أكثر من الذكور مثل ساعات عمل منتظمة واجازات تتوافق مع العطل المدرسية ما يجعل اقبال النساء عليها كثيرا أما

نسبة الذكور جاءت أقل مقارنة الاناث لأن أغلب الذكور يفضلون الأعمال الحرة وكذلك مناصب عمل في الشركات البترولية بحكم

طبيعة المنطقة الاقتصادية، يمكن أن يعكس هذا التوزيع عوائقاً وظيفية تتعلق بالمساواة وتفضيل جنس الأثاث على الذكور في التوظيف فلوظائف الظاهرة هنا تظهر في تحقيق التوازن والتنوع بين الجنسين في عملية التوظيف والوظائف الكامنة تظهر من خلال التفرقة بين الجنسين في قبول الملفات وكذلك بيئة العمل المشجعة للنساء والداعمة لهم مقارنة بالذكور .

2. الجدول رقم (6) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن



السن	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 30 سنة	24	27
من 30 إلى أقل من 40 سنة	46	51.7
40 سنة فأكثر	19	21.3
الإجمالي	89	100

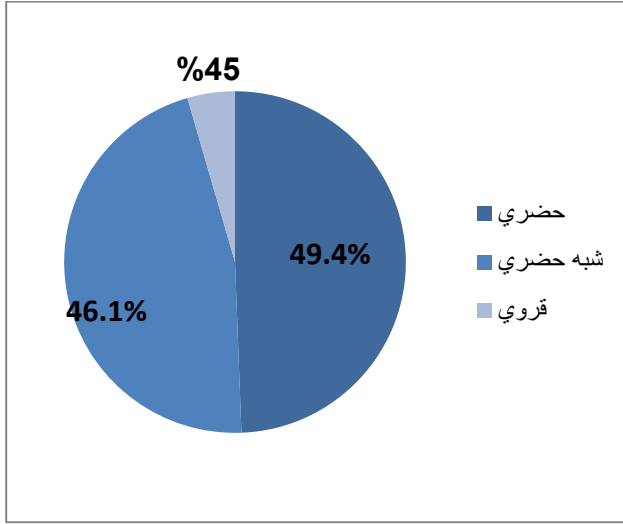
الشكل رقم (2) دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن

القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الفئة العمرية لأفراد مجتمع الدراسة من 30 سنة إلى 40 سنة هي أكبر نسبة (51.7%) وتليها فئة أقل من 30 سنة بنسبة (27%)، وأقل فئة من هذه الفئات كانت الفئة التي سنها أكثر من 40 سنة بنسبة (21.3%)، ومنه نلاحظ أن غالبية الأساتذة من إجمالي العينة يتراوح سنهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة.

القراءة السوسولوجية: ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن هذا يرجع إلى طبيعة التوظيف في قطاع التربية وطبيعة الأستاذ سواء كان ذكر أو أنثى بحيث تمتلك هذه الفئة العمرية من الأساتذة الخبرة الكافية من خلال أقدمية المؤهل العلمي وكذلك المعرفة العميقة بالمهام التربوية لعملية التدريس كما أن هذه الفئة العمرية هي فئة تتميز بالشباب وبتالي قدرتها على العطاء أكثر في مجال التعليم كما أنها ناضجة وتحسن التعامل مع التلاميذ في اصال المعرفة العلمية والتروية له بأكفاء وأحسن الأساليب

وهذا ما شملت الوظائف المقصودة من التوظيف عن طريق الرقمنة خاصة لهذه الفئة العمرية من حاملي الشهادات من الأساتذة بينما الوظائف الكامنة تكمن في إعطاء فكرة عن طبيعة التوظيف وتحقيق التكامل داخل المجتمع .

الجدول رقم (7) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المنطقة الجغرافية



المنطقة الجغرافية	التكرار	النسبة المئوية (%)
حضري	44	49.4
شبه حضري	41	46.1
قروي	4	4.5
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (3) دائرة نسبية تمثل توزيع

أفراد مجتمع الدراسة حسب المنطقة الجغرافية

القراءة الاحصائية: من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة ما نسبته (49.4%) ينتمون إلى مناطق

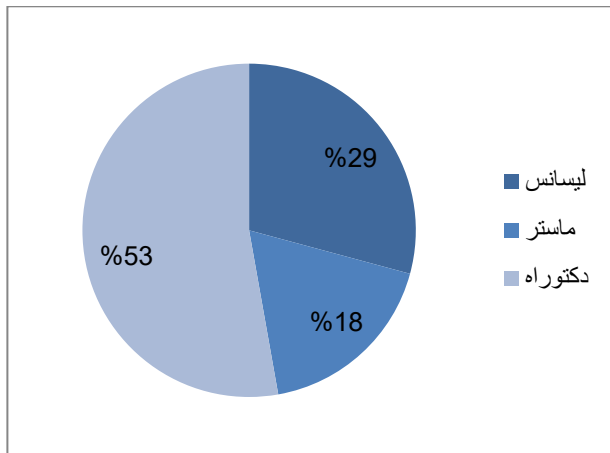
حضرية وهي أعلى نسبة ، و ما نسبته (46.1%) ينتمون إلى مناطق شبه حضرية، كما نلاحظ أن منهم من ينتمون إلى مناطق قروية بنسبة (4.5%).

القراءة السوسولوجية: ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن البنية التحتية الرقمية، فالمناطق الحضرية

والشبه حضرية غالبا ما تتوفر فيها بنية تحتية تكنولوجية متطورة، مثل الإنترنت السريع والأجهزة الإلكترونية، مما يسهل عملية التسجيل في مسابقات التوظيف عن طريق الرقمنة ، كما أن المنطقة الحضرية توفر فرصا أكبر للتوظيف مما يجعلها أكثر جذبا لحاملي الشهادات الجامعية عن وظائف عبر الرقمنة وأيضا نجد أن سهولة الوصول إلى الخدمات الرقمية من خلال وجود مراكز خدمات رقمية ومكاتب خدمات الاعلام الآلي في المناطق الحضرية مما يسهل عملية التوظيف عن طريق الرقمنة مقارنة بالمناطق القروية التي قد تفتقر إلى هذه

الخدمات الرقمية والشبكة القاعدية للانترنت ، مما يدفعهم للمشاركة بشكل أكبر في عمليات التوظيف عبر الوسائل الرقمية مقارنة بالمناطق الحضرية الأخرى .

الجدول رقم (8) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي



المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
ليسانس	26	29.2
ماستر	16	18
دكتوراه	47	52.8
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (4) دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة الأساتذة حسب المؤهل العلمي

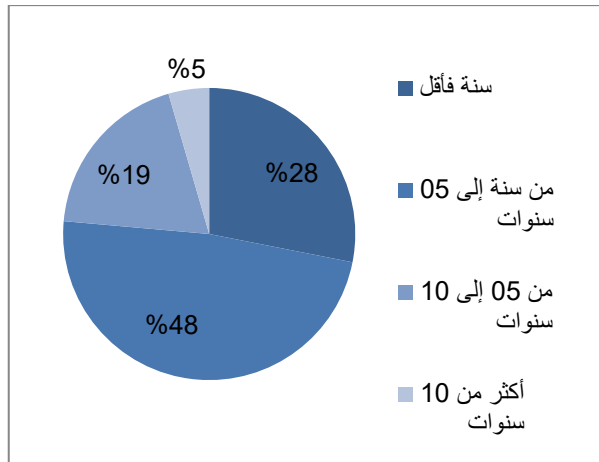
القراءة الاحصائية: من خلال الجدول أعلاه يتضح أن من بين مجتمع الدراسة ما نسبته (52.8%) متحصل على

شهادة الدكتوراه، وهي أعلى نسبة و ما نسبته (29.2%) متحصل على شهادة الليسانس، ومنهم ما نسبته (18%) متحصلين على شهادة الماستر.

القراءة السوسولوجية: ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن حاملي شهادة الدكتوراه كانت لهم فرص

أوفر في التوظيف كأساتذة في مرحلة التعليم الثانوي مقارنة بمقارنة بمن لديهم شهادة الليسانس أو الماستر لان شهادة الدكتوراه مستوى داعم للتمكن والتكوين لعملية الأساتذة في مرحلة الثانوي، مقارنة بمن لديهم محدودية التكوين ليسانس أو ماستر فهذا يعيق مستوى التمكن والتكوين في عملية التدريس .

الجدول رقم (9) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة كأستاذ متعاقد أو مستخلف



سنوات الخبرة كأستاذ متعاقد/ مستخلف	التكرار	النسبة المئوية (%)
01 سنة فأقل	25	28.1
من سنة إلى 05 سنوات	43	48.3
من 05 إلى أقل من 10 سنة	17	19.1
أكثر من 10 سنوات	04	4.5
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (5) دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة كأستاذ متعاقد/ مستخلف

القراءة الاحصائية: من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح أن مجتمع الدراسة ما نسبته (48.3%) لهم سنوات خبرة كأستاذ متعاقد/ مستخلف تتراوح ما بين 01 سنة إلى أقل من 05 سنة، و ما نسبته (28.1%) لديهم خبرة سنة كأستاذ متعاقد/ مستخلف لا تزيد عن السنة (01 سنة)، و ما نسبته (19.1%) تتراوح خبرتهم كأستاذ متعاقد/ مستخلف ما بين 05 إلى 10 سنوات، في حين منهم من لديه سنوات خبرة كأستاذ متعاقد أو مستخلف تزيد عن 10 سنوات بنسبة (4.5%).

القراءة السوسولوجية: ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن سنوات الخبرة التي اكتسبتها هذه الفئة من خلال العمل بصفة التعاقد أو الاستخلاف عززت من فرصها في التوظيف، كما تعكس كذلك فئة أكثر من 10 سنوات خبرة على أنه لم تكن مظاهر عادلة لعملية التوظيف الورقية التقليدية. كما تبين من خلال هذه المعطيات عن أن فئة الأساتذة الذين لديهم أكثر من 10 سنوات من الخبرة لم يوظفوا لفترة طويلة، ما يسلب الضوء على خلل بنيوي في آليات التوظيف التقليدي التي كانت تعتمد على المعايير الورقية الشكلية أكثر من اعتمادها على الكفاءة العملية أو الأداء الميداني. وهو ما يثير تساؤلات حول عدالة النظام التقليدي للتوظيف، ويعكس ضعفاً في قدرته على استيعاب الكفاءات الموجودة فعلياً في ميدان التعليم.

2/1- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى :

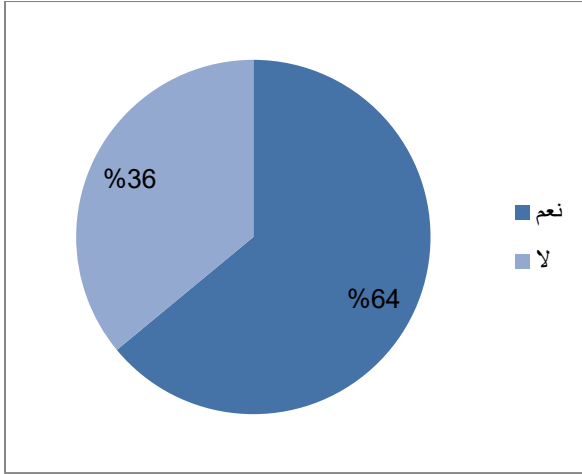
تنص الفرضية الجزئية الأولى على : تعمل الرقمنة على تعزيز المصدقية والشفافية في معالجة ملفات المترشحين من أساتذة

التعليم الثانوي بورقلة .

وللقيام باثبات هذه الفرضية أو نفيها وجهنا مجموعة من الأسئلة على أفراد مجتمع الدراسة تتعلق بهذه الفرضية حيث كانت

النتائج الاحصائية المستخلصة كما يلي :

الجدول رقم (10) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة لموضوعية التوظيف الورقي



العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	57	64
نعم	32	36
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (6) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة

لموضوعية التوظيف الورقي

-القراءة الاحصائية: يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين كانت نظرتهم حول التوظيف الورقي أنه

موضوعي بلغت (36%) ، و في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون ان التوظيف الورقي غير موضوعي واجابوا بـ (لا) بلغ نسبة

(64%).

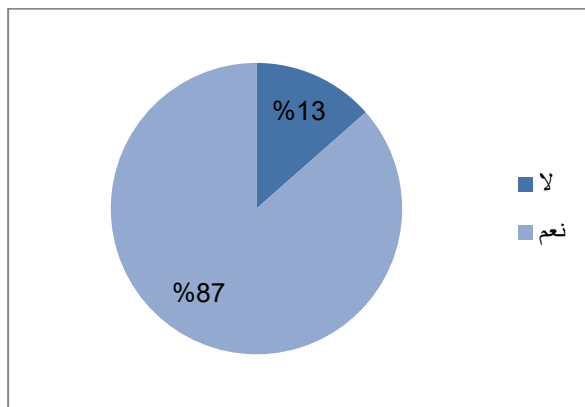
-القراءة السوسولوجية : ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن

التوظيف الورقي غير موضوعي، ويعكس ذلك تدخل العنصر البشري في عملية انتقاء وفرز ملفات المترشحين للمسابقة من حاملي

الشهادات الجامعية كما أن البعد الظاهر لعملية توظيف الورقي للأساتذة حول تحقيق الموضوعية والوضوح في اجراءات قبول أو رفض

الملفات ويقابله البعد الكامن تمثل في عدم الثقة في التوظيف الورقي مقارنة بالتوظيف عن طريق الرقمنة والتحديث الالكتروني لإجراءات الموضوعية والشفافية في هذه العملية، و يكشف هذا عن تناقض بين البعد الظاهر والبعد الكامن في عملية التوظيف. فالبعد الظاهر يتمثل في الإجراءات الرسمية التي توحى بالشفافية والمساواة (كالإعلان عن شروط التوظيف، استقبال الملفات، تنظيم مسابقات)، بينما يتمثل البعد الكامن في الشك العميق في عدالة تلك الإجراءات بسبب ضعف الحوكمة، وعدم استقلالية اللجان، أو غياب المعايير الرقمية الدقيقة .

الجدول رقم (11) يبين توزيع نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول لتحيز دراسة الملفات الورقية



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	12	13.5
نعم	77	86.5
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (7) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة

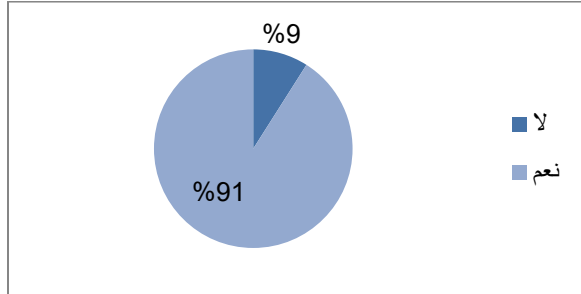
حول تحيز دراسة الملفات الورقية

القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن دراسة ملفات المترشحين الورقية متحيزة بلغت (86.5%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن دراسة ملفات المترشحين الورقية غير متحيزة واجابوا ب (لا) بلغت نسبته (13.5%).

القراءة السوسولوجية: ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن أغلبية الأساتذة من أفراد الدراسة يرون أن دراسة ملفات المترشحين الورقية متحيزة، وهذا ما يعكس غياب الشفافية لدى هذه الفئة من الباحثين، وهذا ما يعكس تبني هذه الفئة من أفراد العينة التوظيف عن طريق الرقمنة، كما تبين أن أغلبية الأساتذة من أفراد العينة يعتبرون أن دراسة ملفات المترشحين عبر الإجراءات الورقية تتسم بالتحيز، وهو ما يدل على غياب الثقة في آليات التوظيف التقليدية المعتمدة على العنصر البشري. هذا التصور

الجماعي يعكس إدراكًا متزايدًا بأن التوظيف الورقي يفتقر إلى معايير الشفافية والعدالة، ويخضع لتدخلات شخصية أو اعتبارات غير موضوعية.

الجدول رقم (12): يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول موثوقية التوظيف عبر الرقمنة



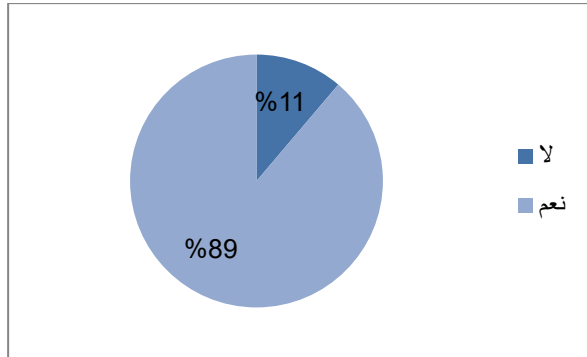
العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	08	09
نعم	81	91
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (8) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة لموثوقية التوظيف عبر الرقمنة

-القراءة الاحصائية: يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن التوظيف عبر الرقمنة عملية موثوقة بلغت (91%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن التوظيف عن طريق الرقمنة عملية غير موثوقة بلغت نسبته (09%).

-القراءة السوسولوجية : ومن خلال هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن التوظيف عبر الرقمنة عملية موثوقة، وهذا يبين أن أفراد هذه الفئة من عينة الباحثين تفضل وتفند التوظيف عن طريق الرقمنة لأنه يعكس الموضوعية والشفافية على عكس التوظيف التقليدي الورقي، ويعكس هذا التصور تحوُّلاً في الوعي الاجتماعي للأفراد تجاه القيمة الاجتماعية للتكنولوجيا، حيث لم تعد تُنظر إلى الرقمنة كأداة تقنية فقط، بل كوسيلة لضمان العدالة الاجتماعية ، وكآلية لكسر للقرارات الصادرة من قبل بعض الفاعلين داخل النظام البيروقراطي التقليدي

الجدول رقم (13) يبين توزيع نظرة مجتمع الدراسة حول لمساهمة الرقمنة في التقليل من الأوراق



العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	10	12
نعم	79	88
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (9) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة لمساهمة الرقمنة في التقليل من الأوراق

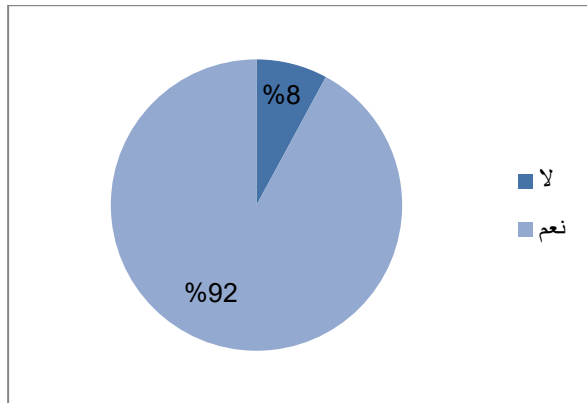
-القراءة الاحصائية: يتضح من الجدول السابق أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون بأن الرقمنة ساهمت في التقليل من

الأوراق المطلوبة لملف التوظيف بلغت (88%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن الرقمنة لم تساهم في التقليل من الأوراق المطلوبة لملف التوظيف بلغت نسبته (12%).

-القراءة السوسولوجية : ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن أغلبية الأساتذة من أفراد مجتمع

الدراسة يرون أن الرقمنة ساهمت في التقليل من الأوراق المطلوبة لملف التوظيف، وهذا ما يعكس الوظيفة الظاهرة للرقمنة من التقليل من إجراءات استخدام الملفات الورقية وما تحمله من بيانات شخصية لعينة البحث والاكتفاء فقط بإرفاق ملف الكتروني عبر الحساب الشخصي الخاص بكل أستاذ بهدف تخفيف أعباء استخراج وجمع أوراق الملف عليه واقتصار الوقت كذلك ، ويقابل هذا الجهة الكامنة من خلال هذا عدم تكمن كل الافراد من عملية تجميل أو التسجيل وارفاق الملف الإلكتروني لعدم توفر الأنترنت أو انتهاء الآجال للتسجيل وكذا ارفاق ملف غير مكتمل في هذه المنصة الرقمية .

الجدول رقم (14) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تقليل الرقمنة من الأخطاء في معالجة ملفات التوظيف



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	07	7.9
نعم	82	92
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (10) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تقليل الرقمنة من الأخطاء في معالجة ملفات التوظيف

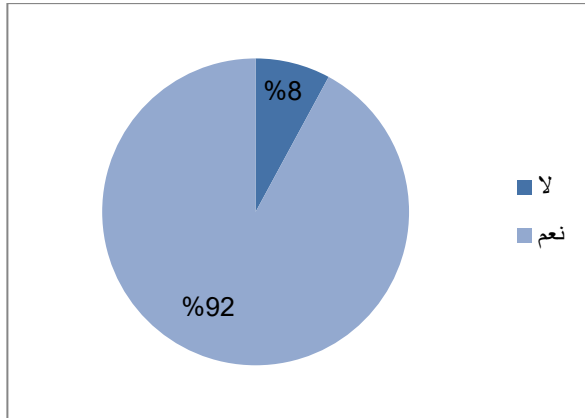
القراءة الاحصائية: يتضح من خلال جدول المبين أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن الرقمنة قللت من

الأخطاء في معالجة ملفات التوظيف بلغت (92%) وهي أعلى نسبة، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن الرقمنة لم تقلل من الأخطاء في معالجة ملفات التوظيف بلغت نسبته (7.9%).

القراءة السوسولوجية: ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن

الرقمنة ساهمت في التقليل من الأخطاء في معالجة ملفات التوظيف وهذا ما يعكس الدقة والشفافية في عملية المعالجة الآلية للملفات الرقمية وهذا هو الهدف من تطبيق هذه التقنية في عملية توظيف الأساتذة، كما يمكن القول إن غالبية أفراد مجتمع الدراسة يرون كذلك الرقمنة ساهمت بشكل فعال في التقليل من الأخطاء أثناء معالجة ملفات التوظيف. ويُعزى ذلك إلى ما توفره الأنظمة الرقمية من دقة وشفافية في التعامل مع البيانات، مقارنة بالطرق التقليدية. وهو ما يعكس تحقق أحد الأهداف الأساسية من اعتماد هذه التقنية في عملية توظيف الأساتذة، المتمثل في تعزيز العدالة والموضوعية في تقييم الملفات، بعيداً عن التحيز أو العوامل غير الموضوعية.

الجدول (15) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تحسين الرقمنة من سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	07	7.9
نعم	82	92.1
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (11) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تحسين الرقمنة من سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف

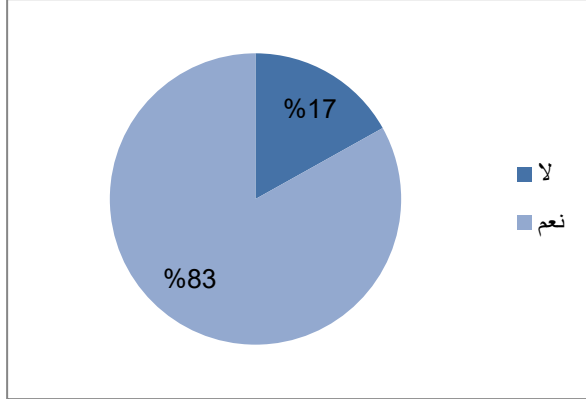
القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون الرقمنة حسنت من

سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف بلغت (92.1%) وهي أعلى نسبة، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن الرقمنة لم تحسن من سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف بلغت نسبة (7.9%).

القراءة السوسولوجية: ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن أغلبية الأساتذة من أفراد مجتمع

الدراسة يرون أن الرقمنة عملت على التحسين من سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف، مقارنة بالعملية التقليدية للتوظيف التي كانت تأخذ فترة زمنية طويلة في الدراسة والمعالجة وعلان النتائج، ومقارنة بالإجراءات التقليدية التي كانت تتسم بطول المدة وتعقيد المسارات البيروقراطية. كما يُشير هذا التصور إلى وعي متزايد لدى المبحوثين بأهمية التكنولوجيا كأداة إصلاح إداري، تسهم في تسريع آليات التوظيف، وتحقيق قدر أكبر من الكفاءة التنظيمية. كما يعكس هذا التوجه تحوُّلاً في تمثيلات الفاعلين الاجتماعيين تجاه الرقمنة، باعتبارها بديلاً عقلانياً وأكثر نجاعة من الأساليب الورقية التقليدية.

الجدول رقم (16) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول معالجة الرقمنة لكل الملفات بصفة جيدة



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	15	16.9
نعم	74	83.1
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (12) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة

حول معالجة الرقمنة لكل الملفات بصفة جيدة

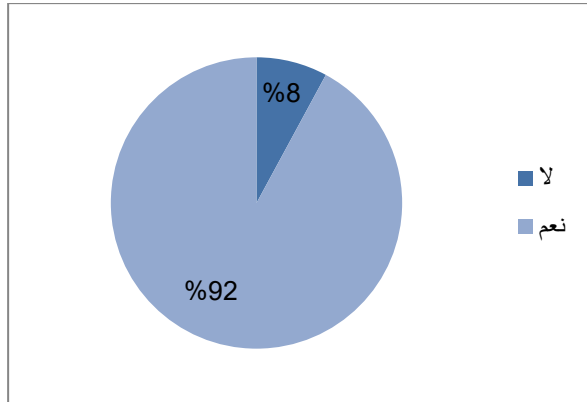
القراءة الاحصائية: يتضح من ملاحظة الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون الرقمنة عاجلت كل

الملفات بصفة جيدة بلغت (83.1%) وهي أعلى نسبة، في حين نسبة الأساتذة الذين يرون أن الرقمنة لم تعالج كل الملفات بصفة جيدة بلغت نسبته (16.9%).

القراءة السوسولوجية: ومن خلال ملاحظة هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة الذين

يرون أن الرقمنة عاجلت كل الملفات بشكل جيد، ويرجع هذا إلى البرمجة الآلية لهذه المنصة في تطبيق شروطها على عكس الطريقة اليدوية التي كان يقوم بها الاعوان الاداريون يدويا وبدون اليات وشروط واضحة لها بالنسبة للاساتذة الذين أجروا اختبارات توظيف بالطريقة التقليدية، كما يعكس هذا الانطباع الإيجابي إلى اعتماد المنصة الرقمية على برمجة آلية دقيقة تُطبّق شروط الانتقاء بموضوعية وشفافية، بعكس الطريقة اليدوية السابقة التي كان يتكفل بها الأعوان الإداريون، والتي غالبًا ما كانت تفتقر إلى الوضوح في المعايير وتعتمد على الاجتهاد الشخصي. وكذلك يعكس هذا التحول الإداري تطورًا في بنية النظام البيروقراطي، من المعالجة التقليدية المعتمدة على العنصر البشري إلى منظومة رقمية تؤمن بالمساواة والعدالة في الفرص، خصوصًا بالنسبة للأساتذة الذين لديهم خبرة وتم توظيفهم في ظل النظام التقليدي وشهدوا على محدودياته.

الجدول رقم (17) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول وجود نزاهة في التوظيف عن طريق الرقمنة



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	16	8
نعم	73	92
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (13) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة

حول وجود نزاهة في التوظيف عن طريق الرقمنة

-القراءة الاحصائية يتضح من خلال ملاحظة الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أنه توجد نزاهة في

التوظيف عن طريق الرقمنة بلغت (92%) هي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أنه لا توجد نزاهة في التوظيف عن طريق الرقمنة بلغت نسبته (8%) .

-القراءة السوسولوجية: نلاحظ أن أغلبية الأساتذة من أفراد مجتمع الدراسة يرون أن الرقمنة ساهمت في تحقيق النزاهة في

معالجة ملفات التوظيف بالنسبة لهم كما يعكس هذا أن النزاهة ارتبطت بالعنصر الآلي أكثر من البشري الذي كان بشرف على هذه العملية، ويمكن القول من خلال هذه المعطيات بأن الاعتماد على النظم الرقمية قلل من التدخلات البشرية، التي غالبًا ما تكون عرضة للمحسوبية أو التحيز، وهو ما جعل أفراد العينة يربطون مفهوم النزاهة بالعنصر الآلي أكثر من العنصر البشري. وهذا يعكس تحولاً في الثقة الاجتماعية من البنى التقليدية إلى الأدوات التكنولوجية، حيث يُنظر إلى الرقمنة كوسيلة محايد توفر شروطاً أكثر عدالة وشفافية في التعامل مع ملفات التوظيف.

2/1/ عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية

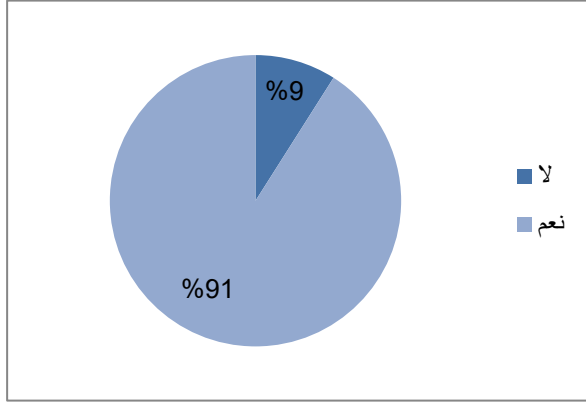
تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه : تتحقق العدالة والاستحقاق في اختيار المترشحين من أساتذة التعليم الثانوي بورقلة

باستخدام الرقمنة.

وللقيام باثبات هذه الفرضية أو نفيها وجهدنا مجموعة من الأسئلة على أفراد البحث تتعلق بهذه الفرضية حيث كانت النتائج

الاحصائية المستخلصة كما يلي :

الجدول رقم (18) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول مساهمة التوظيف عبر المنصات الرقمية في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	08	09
نعم	81	91
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (14) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول مساهمة التوظيف

عبر المنصات الرقمية في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف

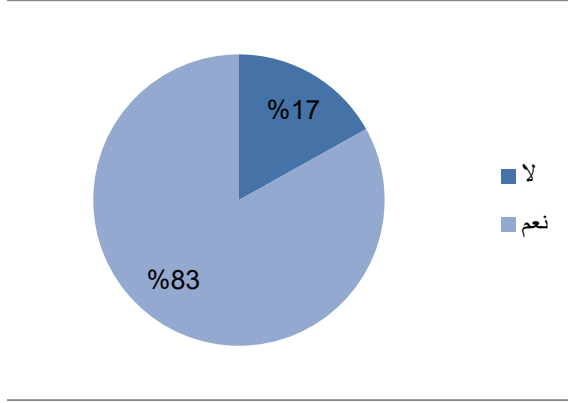
-القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين أن التوظيف عبر المنصات

الرقمية ساهم في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف بلغت (91%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون التوظيف عبر المنصات الرقمية لم يساهم في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف بلغت (09%).

-القراءة السوبولوجية : ومن خلال هذه المعطيات الاحصائية والنسب يمكن القول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن

التوظيف عبر المنصات الرقمية ساهمه كثيرا في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف ويقابله تحقق مبدأ الانصاف ، وعدم تدخل العلاقات الاجتماعية على عكس ما كان عليه التوظف التقليدي الورقي للأساتذة، كما ونفهم من ذلك أن الرقمنة ساعدت في تقليص تأثير العلاقات الشخصية والوساطة الاجتماعية التي كانت سائدة في أنماط التوظيف التقليدي الورقي، خاصة في قطاع التعليم. وبهذا، فإن التحول نحو المنظومات الرقمية لا يُعد فقط تطوراً تقنياً، بل أيضاً تغييراً في البنية الاجتماعية لعمليات التوظيف، حيث أُعيد توزيع الثقة من الأطر الاجتماعية التقليدية نحو الآليات التقنية التي يُنظر إليها على أنها أكثر حيادية وموضوعية.

الجدول رقم (19) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول ضمان الرقمنة معايير شفافية لعملية القبول والرفض في التوظيف



العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	15	16.9
نعم	74	83.1
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (15) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول ضمان الرقمنة معايير شفافية لعملية القبول والرفض في التوظيف

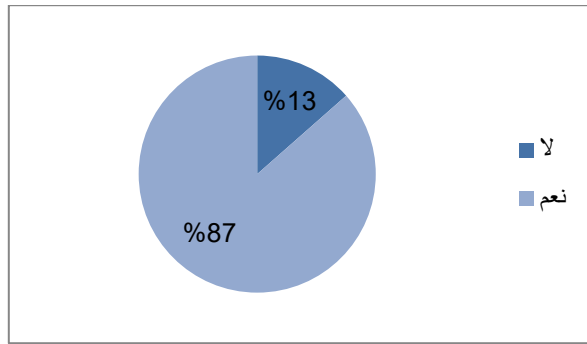
-القراءة الاحصائية: يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن الرقمنة تضمن معايير شفافية

لعملية القبول والرفض في التوظيف بلغت (83.1%) وهي أعلى نسبة وهي أعلى نسبة، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن الرقمنة لا تضمن معايير شفافية لعملية القبول والرفض في التوظيف بلغت (16.9%).

-القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب يمكن أن نقول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن الرقمنة

تضمن معايير شفافية لعملية القبول والرفض في التوظيف، ويعكس هذا مظهر الموضوعية في عملية القبول أو الرفض للملفات كما يدل على مبدأ الثقة في المعالجة الآلية الرقمية للملفات، على عكس ما تراه أقل نسبة من أفراد عينة البحث، ويُعد هذا مؤشراً على تنامي الثقة في الخوارزميات والأنظمة الرقمية كبديل عادل للعنصر البشري، الذي غالباً ما ارتبط في التصور الاجتماعي بإمكانية التحيز و في المقابل، تُعبّر النسبة القليلة من أفراد العينة الذين لا يشاركون هذا الرأي عن استمرارية بعض الشكوك أو مقاومة لهذا التحول تجاه التحوّل الرقمي، ربما بسبب ضعف التكيف الرقمي أو نقص الثقة الكاملة في هذه التكنولوجيا.

الجدول رقم (20) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول توفير التوظيف عن طريق الرقمنة لآليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة



العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	12	13.5
نعم	77	86.5
الإجمالي	89	100

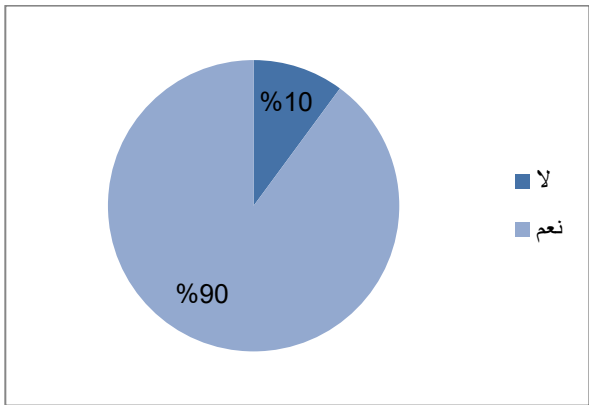
الشكل رقم (16) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول توفير التوظيف عن طريق الرقمنة لآليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة

-القراءة الاحصائية يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن التوظيف عن طريق الرقمنة يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة بلغت (86.5%) وهي أعلى نسبة، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن التوظيف عن طريق الرقمنة لا يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة بنسبة (13.5%).

-القراءة السوسولوجية : ومن خلال هذه المعطيات والنسب يمكن أن نقول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن التوظيف عن طريق الرقمنة يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة، لان المترشح يسجل بنفسه ومطلع على الشروط التقدم على هذا المنصب مسبقا وماتطابق توفر الشروط فيه اللا دليلا على ضمان القرارات العادلة فيما بعد بالنسبة له وهذا ما يبين تقبل التحول التقني الوظيفي لهذه الالية التكنولوجية الجديدة،فالترشح عن طريق الرقمنة لمايقه التوظيف يتم بطريقة فردية، حيث يقوم المترشح بنفسه بالتسجيل والاطلاع على الشروط المطلوبة مسبقًا، ما يعزز شعوره بالتحكم والوضوح في العملية. كما أن مطابقة الشروط المعلنة مع المؤهلات الفعلية للمترشح تُعد مؤشرًا قويًا على عدالة القرار المتخذ لاحقًا، ويزيد من ثقة الأفراد في هذه

الآلية. هذا المعطى يعكس بوضوح تقبلاً سوسولوجياً متزايداً للتحوّل الرقمي، ويُظهر كيف أن التقنية الرقمية لم تعد فقط كأداة، بل أصبحت جزءاً من البنية التنظيمية التي تعيد مفاهيم العدالة، الكفاءة، والموضوعية في التوظيف.

الجدول رقم (21) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تحقيق الأرضية الرقمية للعدالة في معالجة الملفات



العبارة	التكرار	النسبة م (%)
لا	09	10.1
نعم	80	89.9
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (17) دائرة نسبية تمثل نظرة نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تحقيق الأرضية الرقمية للعدالة في معالجة الملفات

القراءة الاحصائية: يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة من أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن الأرضية الرقمية لقطاع التربية

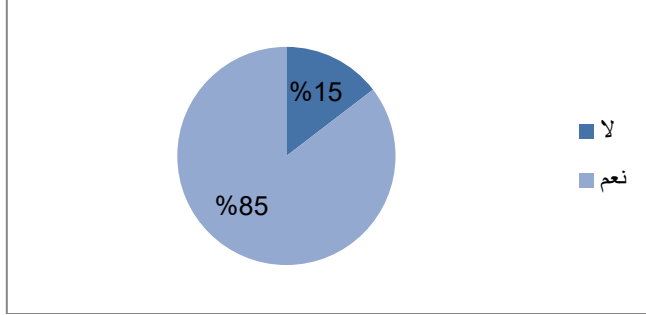
الوطنية تحقق العدالة في معالجة الملفات بلغت (89.9%) أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن الأرضية الرقمية لقطاع التربية الوطنية لا تحقق العدالة في معالجة الملفات بلغت نسبة (10.1%).

القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب يمكن أن نقول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن

يرون أن الأرضية الرقمية لقطاع التربية الوطنية تحقق العدالة في معالجة الملفات وفي معالجتها بطريقة منظمة ومضبوطة ألياً، من خلال اعتمادها على معايير موحدة وآليات منظمة تتم معالجتها بشكل آلي. لان الرقمنة أعادت تشكيل الثقة الاجتماعية في مؤسسات التوظيف، حيث أصبح يُنظر إلى التكنولوجيا الالية كوسيلة لضمان الحياد والشفافية وتقليص التدخلات البشرية التي قد تكون عرضة

للمحابة، كما يعكس هذا التوجه تقبلاً متزايداً للرقمنة بوصفها أداة وظيفية لإرساء العدالة التنظيمية وضبط الإجراءات الإدارية، بما يعزز مصداقية النظام التربوي لدى المترشحين.

الجدول رقم (22) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تحقيق الرقمنة لمبدأ المساواة وتكريس الاستحقاق للملف الأفضل



العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	13	14.6
نعم	76	85.4
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (18) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تحقيق الرقمنة لمبدأ المساواة وتكريس الاستحقاق للملف الأفضل

–القراءة الاحصائية: يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة مجتمع الدراسة الذين يرون أن الرقمنة تحقق مبدأ المساواة وتكرس

الاستحقاق للملف الأفضل بلغت (85.4%) وهي أعلى نسبة، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يعتقدون عكس ذلك أي أن

الرقمنة لا تحقق مبدأ المساواة وتكرس الاستحقاق للملف الأفضل بلغت نسبة (14.6%).

–القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب يمكن القول أن أغلبية الأساتذة من أفراد مجتمع الدراسة يعتقدون

الرقمنة تحقق مبدأ المساواة وتكرس الاستحقاق للملف الأفضل بدون أي اعتبارات شحية أو عائلية أخرى في عملية توظيف الأساتذة

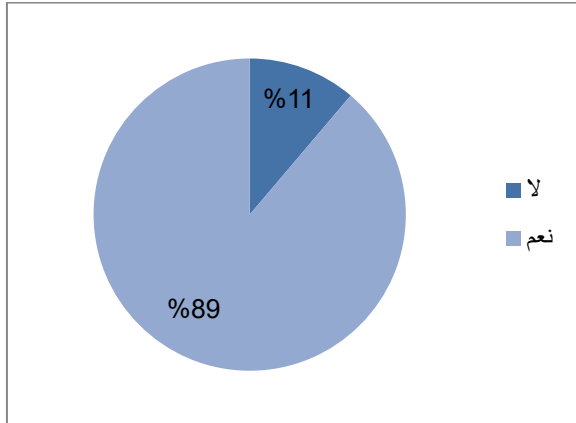
، من خلال اعتماد معايير موضوعية تعتمد على كفاءة الملف وتطابقه مع شروط التوظيف، دون أي اعتبارات شخصية، جهوية أو

عائلية. ويُفهم من ذلك أن التوظيف الرقمي يعيد صياغة مفهوم العدالة الاجتماعية في نظر المترشحين، حيث يُنظر إلى الآلية الرقمية

كضامن للحيداء ومُقلص لتأثير شبكات العلاقات الاجتماعية التقليدية التي لطالما أثرت على مبدأ تكافؤ الفرص. كما يعكس ذلك

اتجهاً نحو عقلنة الإجراءات الإدارية في قطاع التربية، وتزايد الثقة في التكنولوجيا كأداة لتجسيد العدالة الإجرائية والموضوعية في التوظيف.

الجدول (23) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول ضمان الرقمنة لحقوق المترشحين



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	10	11.2
نعم	79	88.8
الإجمالي	89	100

الشكل (19) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول ضمان الرقمنة لحقوق المترشحين

القراءة الاحصائية يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن الرقمنة تضمن حقوق المترشحين

بلغت (88.8%) بتعداد (79) أستاذ تعليم ثانويهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن الرقمنة لا تضمن حقوق المترشحين كانت (11.2%).

القراءة السوسيوولوجية : ومن خلال هذه المعطيات والنسب يمكن أن نقول أن أغلبية الأساتذة من أفراد مجتمع البحث

يرون الرقمنة تضمن حقوق المترشحين من الاساتذة من خلال امكانية الاطلاع على النتائج عبر حسابه وكذا معرفة ترتيبه الألي على عكس ما يقابه من وجهة نظر للعينة المتمثلة في أقل نسبة التي تساند ضمان الحقوق في المعالجة التقليدية للاوراق فقط، كما أن الرقمنة تمكينهم من الاطلاع على نتائجهم بشكل مباشر عبر حساباتهم الإلكترونية، ومعرفة ترتيبهم الألي ضمن قائمة المترشحين و هذا الشكل من الشفافية يعزز شعورهم بالثقة والعدل، ويقلل من احتمالات التلاعب أو الغموض الذي كان يرافق أحياناً التوظيف التقليدي الورقي، في المقابل، فإن النسبة الأقل من أفراد العينة التي ما تزال تساند المعالجة الورقية التقليدية تعبر عن تمسك بعض الآليات القديمة، إما بدافع الحذر من التقنية أو بسبب ضعف التمكّن الرقمي، ما يعكس وجود فجوة رقمية محتملة داخل الفئة

المستهدفة. ويبرز هذا المعطى كيف أن الرقمنة لم تغيّر فقط أدوات التوظيف، بل أعادت تشكيل التصورات الاجتماعية المرتبطة بتكافؤ الفرص في التوظيف .

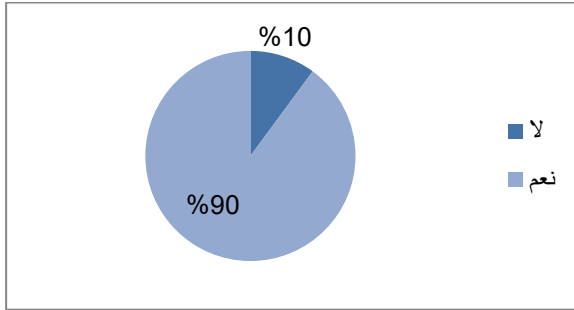
3/1 عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة :

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه : رقمنة مسابقات توظيف أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة أحدثت آثار إيجابية وسلبية

وللقيام بإثبات هذه الفرضية أو نفيها وجهدنا مجموعة من الأسئلة على أفراد البحث تتعلق بهذه الفرضية حيث كانت النتائج

الاحصائية المستخلصة كما يلي:

الجدول رقم (24) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول توفير التوظيف عن طريق الرقمنة لآليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	09	10.1
نعم	80	89.9
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (20) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول توفير التوظيف عن طريق الرقمنة لآليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات

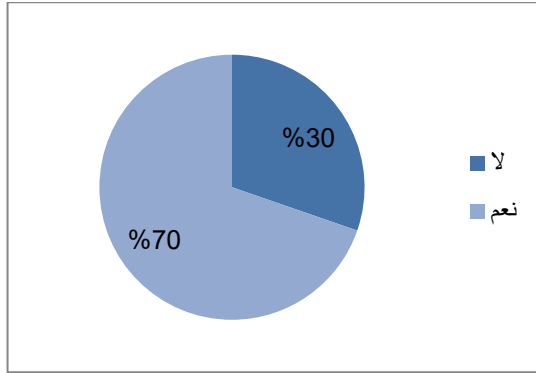
القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن التوظيف عن طريق الرقمنة

يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات بلغت (89.9%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن

التوظيف عن طريق الرقمنة لا يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات بلغت (10.1%).

-القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب يمكن أن نقول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن التوظيف عن طريق الرقمنة يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان الاستقرار داخل المجتمع وبين كل أفرادهم، مما يعزز شعورهم بالعدالة ويقلل من مشاعر الإقصاء أو التهميش كما يسهم هذا الإحساس بالعدالة الإجرائية في ترسيخ الثقة بالمؤسسات، ويؤدي بالتالي إلى تحقيق نوع من الاستقرار الاجتماعي داخل المجتمع، من خلال شعور الأفراد بأن فرصهم في التوظيف قائمة على الاستحقاق لاعلى العلاقات أو المحاباة، فحين يشعر المترشح أن لديه حق الاطلاع والمراجعة، وأن القرارات قابلة للتتبع والتفسير، فإن ذلك يقلل من احتمالات النزاع أو الاحتجاج، ويعزز الانسجام داخل النسيج الاجتماعي.

الجدول رقم (25) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول اعتماد التوظيف الرقمي على الكفاءات والمهارات فقط دون اعتبارات أخرى



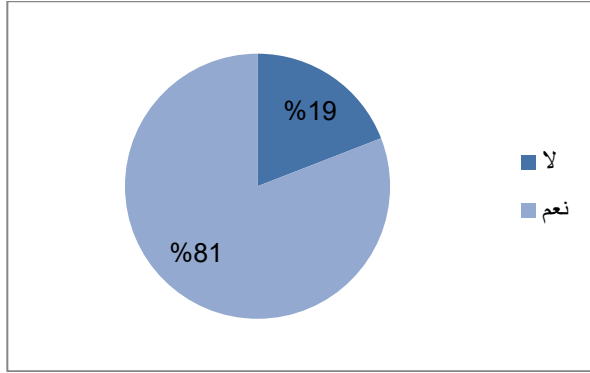
العبارة	التكرار	النسبة م (%)
لا	27	30.3
نعم	62	69.7
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (21) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول اعتماد التوظيف الرقمي على الكفاءات والمهارات فقط دون اعتبارات أخرى

-القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن التوظيف الرقمي يعتمد على الكفاءات والمهارات فقط دون اعتبارات اخرى بلغت (69.7%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون التوظيف الرقمي لا يعتمد على الكفاءات والمهارات فقط دون اعتبارات اخرى بلغت (30.3%).

-القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب نقول أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن التوظيف الرقمي يعتمد على استقطاب المترشحين الذين يتميزون بالكفاءات والمهارات فقط دون اعتبارات اخرى، وهذا ما يعكس متطلبات القطاع التربوي في تتمين الخبرات المعرفية والمهنية للأساتذة في عملية توظيفهم في مناصب دائمة، حيث أصبحت الخبرة المعرفية والكفاءة المهنية هي المحدد الأساسي للالتحاق بالمناصب، ما يعكس اتجاهها نحو ترسيخ منطق الجدارة والاستحقاق، كما يُعبّر هذا عن رغبة جماعية في إعادة الاعتبار للمكانة العلمية للأستاذ، بما ينسجم مع متطلبات العصر الرقمي، ويكرّس رؤية وظيفية تسعى إلى تحسين جودة التعليم من خلال اختيار الأجدد من الأساتذة و هذا التحول يمكن فهمه أيضاً في سياق عقلنة السياسات التربوية، حيث يُعاد تعريف الكفاءة بوصفها المورد الأساسي في عملية الضفر بمنصب نهائي .

الجدول رقم (26) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول إتاحة التوظيف عن طريق الرقمنة فرصا متكافئة للمترشحين من مختلف المناطق



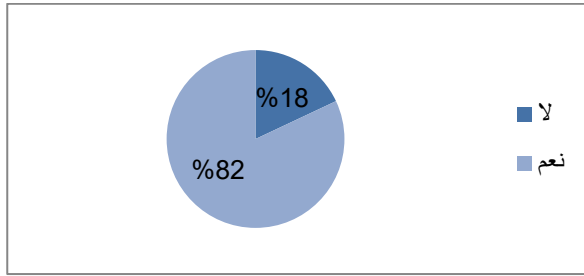
العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	17	19.1
نعم	72	80.9
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (22) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول إتاحة التوظيف عن طريق الرقمنة فرصا متكافئة للمترشحين من مختلف المناطق

-القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن التوظيف عن طريق الرقمنة يتيح فرصا متكافئة للمترشحين من مختلف المناطق بلغ (80.9%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون التوظيف عن طريق الرقمنة لا يتيح فرصا متكافئة للمترشحين من مختلف المناطق بلغت (19.1%).

-القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب نقول أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن التوظيف عن طريق الرقمنة يتيح فرصا متكافئة للمرشحين من مختلف المناطق وهذا من خلل تحديد المنطقة الجغرافية في التسجيل في مسابقة التوظيف عبر الرقمنة بهدف تقريب الاستاذ الى مكان عمله بغية تحقيق الاستقرار الوظيفي له ،على عكس المظهر الكامن لفرض المنطقة الجغرافية لايحقق تكافؤ في الفرص لانه يمنع الترشح لهذة المسابقة من منطقة جغرافية أخرة وبالتالي يعرضه للاقصاء أو رفض الملف .

الجدول رقم (27) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول اعتبار سنوات الخبرة وأقدمية الشهادة معيارا للرقمنة في ضمان تكافؤ الفرص



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	16	18
نعم	73	82
الإجمالي	89	100

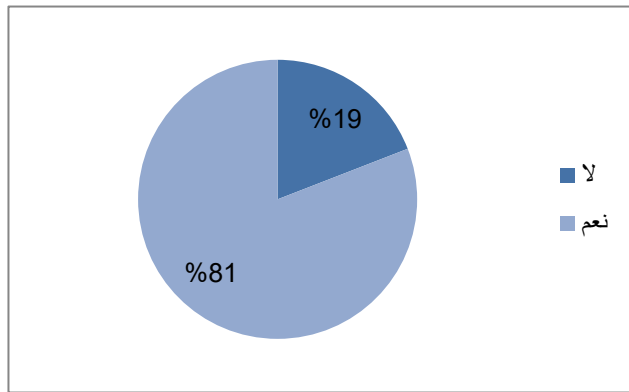
الشكل رقم (23) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول اعتبار سنوات الخبرة وأقدمية الشهادة معيارا للرقمنة في ضمان تكافؤ الفرص

-القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة يرون أن الرقمنة تأخذ في الاعتبار عدد سنوات الخبرة وأقدمية الشهادة لضمان تكافؤ الفرص بين المرشحين بلغت (82%) ، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يرون الرقمنة لا تأخذ في الاعتبار عدد سنوات الخبرة وأقدمية الشهادة لضمان تكافؤ الفرص بين المرشحين بلغت نسبة (18%).

-القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب نقول أغلبية الأساتذة من أفراد مجتمع الدراسة يرون أن التوظيف عن طريق الرقمنة يتيح فرصا متكافئة لكل للمرشحين واحتساب الخبرة وأقدمية الشهادة على عكس ما كان في التوظيف التقليدي الورقي حيث كان لاعتبارات أخرى، ويُعتبر هذا التحول الرقمي نقلة نوعية مقارنة بالتوظيف التقليدي الورقي، الذي كثيراً ما كانت تتدخل فيه اعتبارات شخصية أو اجتماعية قد تُخلُّ بمبدأ الاستحقاق. ويعكس هذا التصور اتجاهًا نحو تعزيز الشرعية الإجرائية

والعدالة التنافسية، حيث يُعاد توزيع الفرص بناءً على الجدارة الفعلية لا على الانتماءات أو العلاقات، وهو ما يعزز الثقة في المؤسسات ويُرسخ الانضباط المهني داخل قطاع التعليم.

الجدول رقم (28) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول اعتقادهم ان عملية التوظيف الرقمي تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف



العلاقة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	17	19.1
نعم	72	80.9
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (24) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول اعتقادهم أن عملية التوظيف الرقمي تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف

القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن عملية التوظيف

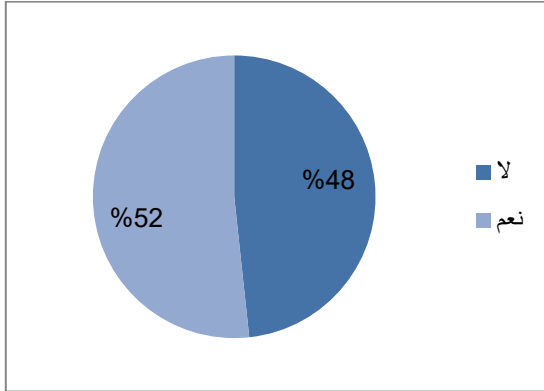
الرقمي تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف بلغت (80.9%) وهي أعلى نسبة، في حين أن نسبة أستاذ تعليم ثانوي من حجم العينة الذين يعتقدون ان عملية التوظيف الرقمي لا تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف وهذا بنسبة (19.1%).

القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب نقول أغلبية الأساتذة من أفراد مجتمع الدراسة يرون أن عملية

التوظيف الرقمي تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف، وما يقابل ذلك من تدخل العنصر البشري والعلاقات الشخصية والوساطة في فرص التوظيف، هذا التحول يعكس انتقالاً من منطق "العلاقات" إلى منطق "الكفاءات"، ويُعيد الاعتبار لمبدأ الجدارة في توزيع الفرص داخل سوق الشغل، خاصة في قطاع حساس كقطاع التربية. كما يُسهم هذا النمط الرقمي في

تعزير الثقة في المؤسسة التربوية، وفي إعادة تشكيل المعايير الاجتماعية التي تُبنى عليها شرعية الحصول على المنصب، إذ تصبح آلية التوظيف نفسها أداة لإنتاج العدالة والشفافية، بدل أن تكون مجالاً لإعادة إنتاج التمييز الاجتماعي عن طريق تهمين الكفاءات .

-الجدول رقم (29) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تعزيز الرقمنة من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الاقدمية



العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	43	48.3
نعم	46	51.7
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (25) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تعزيز الرقمنة من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الاقدمية

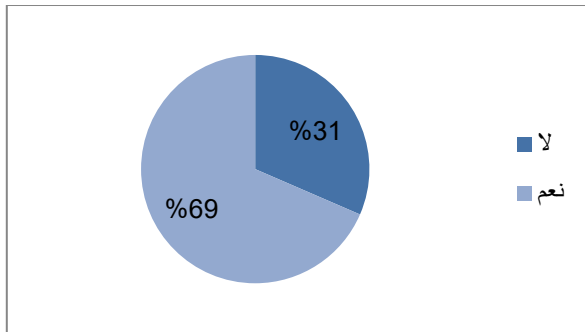
-القراءة الاحصائية : يتضح من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن الرقمنة تعزز من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الأقدمية بلغت (51.7%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن نسبة أستاذ تعليم ثانوي من حجم العينة يرون عكس ذلك، أي أن الرقمنة لا تعزز من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الأقدمية وهذا بنسبة (48.3%).

-القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب نقول أن هناك تقارب في اجابات أفراد مجتمع الدراسة حول

اعتبار أن الرقمنة تعزز من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الأقدمية، لان التجديد في الطاقم التربوي يعتبر عنصر محفز للأبداع والابتكار والتمكن من تكنولوجيا الرقمنة والاتصال سعيا لتحقيق التكامل بين اجيال المجتمع والشارك في أداء الوظائف التربوية المنوطة لهم ، ويبين هذا التصور إلى قناعة مفادها أن تجديد الطاقم التربوي يُعدّ عاملاً محفزاً على الإبداع والابتكار،

خصوصًا في ظل التحولات التكنولوجية التي أصبحت تتطلب كفاءات رقمية ومهارات في الاتصال الرقمي. كما يعكس هذا التوجه سعيًا نحو تحقيق نوع من التكامل الوظيفي بين الأجيال داخل المؤسسة التعليمية، حيث يتم الجمع بين خبرة القدماء وحيوية وتكيف الجدد مع متطلبات الرقمنة، ويُفهم من ذلك أن التوظيف الرقمي لا يُغيّر فقط في آليات الانتقاء، بل يُعيد أيضًا تشكيل الأدوار الاجتماعية داخل المؤسسة التربوية.

الجدول رقم (30) يبين نظرة أساتذة التعليم الثانوي حول اعتبارات الرقمنة لعامل السن في توظيف المترشحين



العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	28	31.5
نعم	61	68.5
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (26) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول اعتبارات الرقمنة لعامل السن في توظيف المترشحين

القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن الرقمنة تعتمد

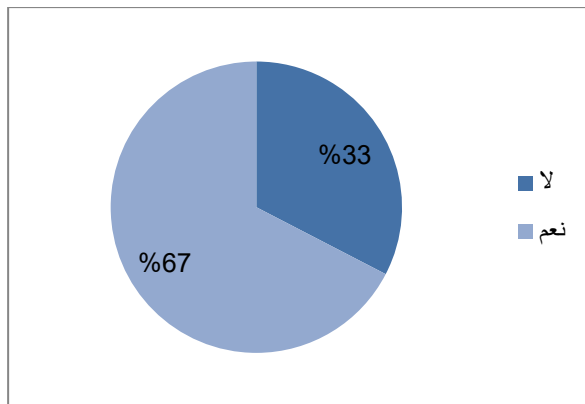
على اعتبارات السن في توظيف المترشحين بلغت (68.5) وهي أعلى نسبة، في حين أن نسبة أستاذ تعليم ثانوي من حجم العينة يرون أن الرقمنة لا تعتمد على اعتبارات السن في توظيف المترشحين وهذا بنسبة (31.5%).

القراءة السوسولوجية: ومن خلال هذه المعطيات والنسب نقول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن الرقمنة تعتمد على

اعتبارات السن في توظيف المترشحين، وهذا هو هدفها الأساسي توظيف الفئة العمرية المناسبة لتحمل تأدية العملية التربوية لما تتمتع بها هذه الفئة من صبر وتحمل حكمة على عكس الجيل الجديد من خريجي الجامعات من الاساتذة الذين يفتقرون لهذه الخصائص الأساسية للعمل بهذا القطاع التربوي، كما أن اعتبارات السن في اختيار المترشحين هي الأنسب لتحمل أعباء الوظيفة التربوية. ويُعزى

ذلك إلى ما يميزه هذه الفئة من خصائص مثل النضج، الصبر، الحكمة، والقدرة على التكيف مع متطلبات المهنة، بخلاف الجيل الجديد من خريجي الجامعات، الذين يُنظر إليهم أحياناً على أنهم يفتقرون إلى هذه المؤهلات السلوكية رغم امتلاكهم للمعارف الأكاديمية. ويُظهر هذا الموقف وجود تمثّل اجتماعي يربط الكفاءة التربوية ليس فقط بالمعرفة أو التكنولوجيا، بل أيضاً بالسمات الشخصية والاجتماعية المرتبطة بعامل السن، مما يعكس تداخلاً بين المعايير الموضوعية والرمزية في تصور الجدارة داخل الحقل التربوي.

الجدول رقم (31) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول أخذ الرقمنة اعتبارات الحالة العائلية في توظيف المترشحين



العبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	29	32.6
نعم	60	67.4
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (26) دائرة نسبية تمثل نظرة نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول اعتبارات الرقمنة الحالة العائلية في توظيف المترشحين

القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن الرقمنة تأخذ

اعتبارات الحالة العائلية في منح فرص متساوية بين المترشحين في عملية الفرز والانتقاء بينهم بلغت (67.4%) وهي أعلى نسبة ، في

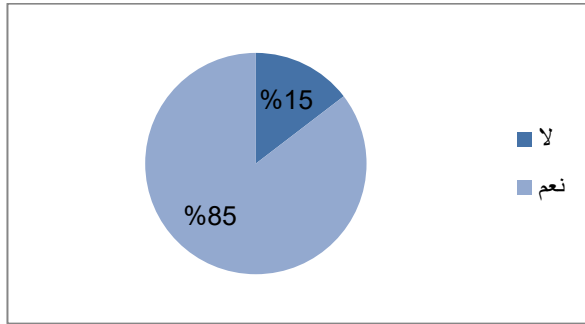
حين نسبة أستاذ تعليم ثانوي من حجم العينة الذين يرون أن الرقمنة لا تأخذ اعتبارات الحالة العائلية في منح فرص متساوية بين

المترشحين في عملية الفرز والانتقاء بينهم وهذا بنسبة (32.6%).

–القراءة السوسولوجية ومن خلال هذه المعطيات والنسب نقول أن أغلبية الأساتذة من أفراد مجتمع الدراسة يرون أن

الرقمنة تأخذ اعتبارات الحالة العائلية في منح فرص متساوية بين المرشحين في عملية الفرز والانتقاء بينهم، كما أن الرقمنة لا تعتمد فقط على المعايير التقنية أو الأكاديمية، بل تسعى أيضاً إلى مراعاة الأبعاد الاجتماعية للأفراد، مما يعكس تحولاً في عملية التوظيف نحو منطق أكثر إنصافاً وتكافؤاً، ويمكن فهم هذا التوجه في إطار سوسولوجي كنوع من الاستجابة لضرورات التماسك الأسري والاستقرار الاجتماعي، من خلال تمكين أصحاب المسؤوليات العائلية من فرص عادلة في سوق العمل، خاصة في القطاعات الحساسة كقطاع التربية.

الجدول رقم (32) يبين نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تقليل الرقمنة من فرص التوظيف التقليدية



العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)
لا	13	14.6
نعم	76	85.4
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (27) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول تقليل الرقمنة من فرص التوظيف التقليدية

–القراءة الاحصائية: يتضح من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن الرقمنة قللت من

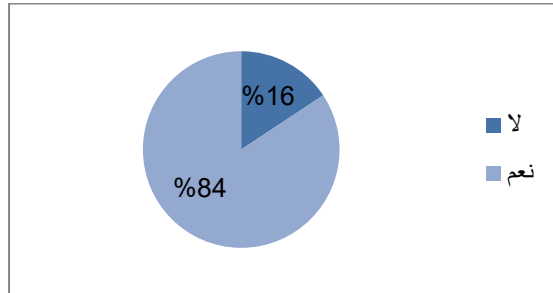
فرص التوظيف التقليدية بلغت (85.4%) وهي أعلى نسبة، في حين أن ما نسبتهم (14.6%) يرون أن الرقمنة لم تقلل من فرص التوظيف التقليدية.

–القراءة السوسولوجية ومن خلال هذه المعطيات والنسب نقول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن الرقمنة قللت من

فرص التوظيف التقليدية لأنها تمتاز بالسرعة والفعالية في المعالجة على عكس الدراسة اليدوية التقليدية للملفات التي تأخذ فترات زمنية طويلة في عملية دراسة الملفات، كما أن الأنظمة الرقمية تُمكن من الفرز الآلي والآني للمعطيات، مما يُقلل من الزمن الإداري ويحدّ من الممارسات البيروقراطية التي كانت تميز التوظيف الورقي التقليدي. حيث تؤدي الأدوات التقنية إلى إضفاء الطابع الشكلي والمنظم

على عمليات التوظيف، ما يعكس انتقال المؤسسة من الطابع الشخصي إلى الطابع العقلاني والقانوني في أداء وظائفها. ومع ذلك، فإن هذا التحول قد يُعيد تشكيل التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة ويُغير من طبيعة العلاقة بين المترشح والإدارة.

الجدول رقم (33) يمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول مستقبل الرقمنة في عملية التوظيف



العبرة	التكرار	النسبة المئوية
لا	14	15.7
نعم	75	84.3
الإجمالي	89	100

الشكل رقم (29) دائرة نسبية تمثل نظرة أفراد مجتمع الدراسة حول مستقبل الرقمنة في عملية التوظيف

1- القراءة الاحصائية : يتضح من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يرون أن مستقبل الرقمنة

في عملية التوظيف بقطاع التربية للسنوات القادمة سيكون جيدا بلغت (84.3%) وهي أعلى نسبة ، في حين أن ما نسبتهم

(15.7%) يرون أن مستقبل الرقمنة في عملية التوظيف بقطاع التربية للسنوات القادمة لن يكون جيدا .

2- القراءة السوسولوجية : من خلال هذه المعطيات والنسب نقول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يرون أن مستقبل الرقمنة في

عملية التوظيف بقطاع التربية للسنوات القادمة سيكون جيدا وقابل للاستمرار بغية تحقيق الفعالية والكفاءة والسرعة في هذا القطاع

، كما يُعبر هذا عن وعي متزايد داخل المجتمع بأهمية التكنولوجيا في تحديث الإدارة التربوية، وتحسين جودة الخدمات العمومية، وتعزيز

مبدأ الشفافية كما يعث على التفاؤل و علامة على تقبل التغيير التقني بوصفه لتطوير أداء الدولة وتحقيق الحوكمة الرشيدة في

التوظيف، بما يستجيب لتطلعات الأجيال الجديدة ويُعيد بناء الثقة في المؤسسات.

2/ مناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

1/2- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية :

- أظهرت الدراسة بأن معظم أفراد مجتمع الدراسة هم اناث بنسبة بلغت (59.6%) ، وهذا يعود الى أن الاناث يفضلون العمل في القطاع العمومي وخاصة المجال التربوي مقارنة بالذكور الذين يفضلون العمل الحر والمشاريع الخاصة وكذا التوجع للعمل بالشركات البتولية نظرا لطبيعة المنطقة الاقتصادية لأنها تتركز على عدد كبير من الشركات البتولية وهذا ما يجعلها مكان لاستقطاب فئة الذكور كما يؤكد توجه فئة الاناث المتزايد في السنوات الأخيرة الى تفضيل العمل بهذا القطاع والتمكن منه .

- أظهرت الدراسة بأن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة تنحصر أعمارهم بين الفئة العمرية (30-40) بنسبة (57.7%)

مما يبين تمكن هذه الفئة من الهيمنة على العمل بالمهام التربوية في هذا القطاع كما يدل على الخبرة المعرفية والتربوية في هذا القطاع كما يعطيها الأفضلية والاولوية في النجاح لان الرقمنة تأخذ في اعتباراتها التوظيف عن طريق السن في هذه المهنة التربوية لتحقيق الاستقرار والتكامل المهني بين الأجيال من الأساتذة وهذا ما يتوافق مع رأي ميرتون تعد وظائف ظاهرة تساهم في تدعيم الاستمرارية والتحديث الا أنها قد تخلف مظاهر كامنة في صعوبة تكيف الفئة العمرية التي بلغ سنها(40)سنة مع متغيرات المنظومة التربوية الجديدة من مناهج وتقنيات حديثة في عملية التدريس .

- اتضح من خلال الدراسة أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة من سكان المناطق الحضرية بـ (49.4%) والشبه حضرية

بـ (46.1%) وهذا ما يبين أن الرقمنة تأخذ في اعتباراتها المنطقة الجغرافية في التوظيف لكن هذا يعكس المظاهر الكامنة للرقمنة من

اقضاء أو منح فرص قليلة للمرشحين من المناطق القروية التي بلغت نسبتها ضئيلة جيدا بـ (45%) في التوظيف بالترشح في

المسابقة لان الرقمنة تحدد الترشح في بلدية الإقامة فقط وهذا يخلق التوازن المهني في توزيع مناصب العمل.

- اتضح أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة من الأساتذة يتميزون بشهادات جامعية ودراسات تطبيقية عليا ماستر ودكتوراه وهذا ما منحهم فرضا أوفر في الترتيب والنجاح في مسابقة الأساتذة مما يعكس توجه الكثير منهم لاستكمال دراستهم للحفاظ على الأداء المستمر في تلقين المادة العلمية والمعرفية للتلاميذ ومحالة منهم للتمكن من تبني التقنيات الحديثة في تكنولوجيات الاتصال وتوظيفها في مجالهم العملي والعلمي .

- أظهرت الدراسة أن الأغلبية من مجتمع الدراسة يتمتعون بمستوى عالي من التكوين الجامعي فنسبة (52.8%) منهم حاصلين على شهادة الدكتوراه وهذا ما يظهر مدى تمكن هذه الفئة من مجتمع البحث من تقديم معرفة علمية عالية للتلاميذ وكذلك مساهمتها الكبيرة في دفعهم للبحث والتحصيل العلمي والنتائج المدرسية الجيدة للتلاميذ وهذا ما يساهم في تحقيق الوظائف الظاهرة للمؤسسة التربوية ، على عكس الاكتفاء فقط بمستوى الليسانس أو الماستر يعيق عملية تطوير المناهج العلمية وطرق تقديمها لان الحياة العصرية توجب على الأستاذ والمؤسسة التمكن من اتقان التكنولوجيا الرقمية وتوظيفها للمحافظة على استقرار المؤسسة التربوية وكذا الاستقرار الوظيفي للأستاذ .

- أظهرت الدراسة أن جل أفراد مجتمع الدراسة يتمتعون بخبرة في مجال التدريس كأستاذ مستخلف أو متعاقد من 1 الى 5 سنوات بنسبة (48.3%) هذا ما مكنهم من تامين سنوات الخبرة في تطبيق الرقمنة للتوظيف وما يعكس تكريس الرقمنة للشفافية والمساواة.

2/2- مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

تبين لنا من خلال قراءة النسب الإحصائية لأجوبة أسئلة الفرضية الجزئية الأولى أن :

- معظم أفراد مجتمع الدراسة من (الأساتذة) وبنسبة (64%) من يرون أن التوظيف الورقي (التقليدي) غير لا يتسم بالموضوعية .
- كما يميزه التحيز في دراسة الملفات بنسبة (86.5%) هذا ما يظهر أن هناك إشكالية في التوظيف الورقي ووظيفتها ووفقا لمنظور "مرتون" فان البعد الظاهر لعملية توظيف الأساتذة هي دراسة ملفات المترشحين بطريقة موضوعية وشفافة وخاضعة لمعايير التقييم

الواضحة وما اتفق جل افراد مجتمع البحث وبهذه النسبة الا دليلا على وجود تحيز وتداخل في المصالح الشخصية في دراسة ملفات المترشحين للمسابقات من حاملي الشهادات وفي عملية تقييمهم هذه هي الوظيفة الكامنة للتوظيف الورقي.

- فيما يرى أغلبية أفراد مجتمع الدراسة من (الأساتذة) موضوعية التوظيف عن طريق الرقمنة وموثوقيته حيث جاءت بنسبة (91%) هذا دليلا على قبول اجتماعي لأهمية توظيف تكنولوجيا الاتصال وبرامجها والياتها في تعزيز الثقة فيها لما تجلبه من مساواة وشفافية وعدالة وخاصة عند تطبيق الرقمنة في عملية التوظيف وهذا من المنظور البنائي الوظيفي هو موضوعية لالة الرقمية وتخليص المجتمع من التحيز الذي يمارس في الإدارة واستعادة الثقة فيها .

- كما أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة من (الأساتذة) فندت دور الرقمنة الفعال في التقليل من أوراق ملف توظيفهم بنسبة (88.8%) بين هذا على أن الرقمنة تؤدي وظيفتها الظاهرة جليا في التقليل من البيروقراطية في التوظيف وتسهيل الإجراءات الإدارية وتخفيفها كما رأت الأغلبية العظمى من أساتذة مجتمع البحث أن الرقمنة قللت وبشكل إيجابي من الأخطاء في معالجة الملفات بنسبة (92.1%) وهذا يدل على تحقيق كلي للوظيفة الظاهرة للرقمنة وهي تحقيق أكبر قدر من الإيجابية والدقة في خلق الشفافية والموضوعية في الإدارات.

- وبناء على إجابات كل أفراد مجتمع الدراسة من (الأساتذة) يظهر أن الرقمنة سمحت بإعادة الثقة للأساتذة بالتسجيل في مسابقات الأساتذة بعدما فقدوها في التوظيف الورقي حيث سمحت بالتقليل من عملية التحيز وتدخل العلاقات الاجتماعية والوسطة وكثرة أوراق الملف بحيث اعتمدت على التسجيل الالي للمترشح نفسه من خلال بوابة الأستاذ في الرقمنة وبالتالي عززت فيه الثقة بالقرارات التي تصدرها أثناء عملية الانتقاء والدراسة للملفات الخاصة بهم ودراستها دراسة موضوعية هدفها الأساسي خلاق التوازن الوظيفي ودراسة كل المتطلبات لتحقيق التكامل البنائي داخل في المجتمع ككل .

وعلى هذا نلاحظ أن هناك اجماع لكل آراء ووجهات النظر الخاصة بالأساتذة واتفقهم على جميع الإجابات ظهر من خلالها اتفاق مشترك على أن الرقمنة على تعزيز المصدقية والشفافية في معالجة ملفات المترشحين من أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة .

2/3-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تبين لنا من خلال قراءة النسب الإحصائية لأجوبة أسئلة الفرضية الجزئية الثانية أن :

-معظم أفراد مجتمع الدراسة من (الأساتذة) يتفوقون على أن التوظيف عن طريق الرقمنة للأساتذة وبنسبة (91%) (ساهم في التقليل وبنسبة كبيرة جيداً من التحيز وهذا ما يحقق مبدأ الانصاف وعدم تدخل العلاقات الاجتماعية على عكس ما كان يتميز به حسب رأيهم في التوظيف التقليدي (الورقي) .

-معظم أفراد مجتمع الدراسة وبنسبة (83%) يثنون على أن الرقمنة تضمن معايير شفافة لعملية القبول والرفض في عملية توظيفهم - جل أفراد مجتمع البحث من (الأساتذة) يتفوقون وبنسبة (86.5%) أن الرقمنة توفر اليات تمكن المترشحين من الأساتذة من مراجعة القرارات التي تصدرها لضمان العدالة .

-جل أفراد مجتمع الدراسة من (الأساتذة) وبنسبة (89.9%) يؤكدون أن الأفضلية الرقمية لتوظيف الأساتذة لقطاع التربية الوطنية تحقق العدالة في معالجة ملفاتهم أثناء ترشيحهم لمسابقة الأساتذة .

- كما تبين أن الرقمنة تحقق مبدأ المساواة وتكريس الاستحقاق للملف الأفضل والاجدر بالنجاح بنسبة (85.4%)

-تبين كذلك أن حقوق كل المترشحين لمسابقة الأساتذة تضمنها الرقمنة بنسبة (88.8%)

من نتائج الفرضية الجزئية الثانية اتضح لنا أن هناك تقارب كبير في إجابات الأساتذة وتوحد آرائهم على أن تحقق مبدأ

الاستحقاق وتكافؤ الفرص في عملية التوظيف يتحقق بتطبيق الرقمنة في هذه العملية بهدف الوصول الى التكامل في

المجتمع و تحقيق التوازن المهني لديهم .

4/2-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

تبين لنا من خلال قراءة النسب الإحصائية لأجوبة أسئلة الفرضية الجزئية الثالثة أن :

-تبين أن التوظيف عن طريق الرقمنة للأساتذة يوفر أليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات وهذا بنسبة (89.9%) كما أنه يعتمد على اختيار الكفاءات والمهارات أليا فقط وجاء هذا بنس.بة (69.7%) دون أي اعتبارات أخرى حسب رأي معظم أفراد مجتمع الدراسة .

-تبين كذلك أن التوظيف عن طريق الرقمنة يمنح فرصا متكافئة بين المترشحين من مختلف المناطق بنسبة (82.9%) ، حسب رأي معظم أفراد مجتمع الدراسة من الأساتذة بالإضافة الى هذا احتساب الرقمنة لسنوات الخبرة وأقدمية الشهادة كضمان لمعيار تكافؤ الفرص وذلك بنسبة (82%) على حسب رأي الأغلبية منهم .

-كما أن الرقمنة قللت من تأثير العلاقات الشخصية والواسطة على عملية التوظيف في هذا القطاع بنسبة (80.9%) حسب رأي جل أفراد مجتمع الدراسة من الأساتذة .

- كما ظهر هناك تقارب في نسب آراء المبحوثين حول تعزيز الرقمنة من فرص توظيف الشباب المتخرجين الجدد من الجامعات في عملية التوظيف وجاء هذا بنسبة (51.7%) ومنهم من يرى أنه لا يجب أن تأخذ الرقمنة بهذا ومن يرفضه بنسبة (48.9%) وعلى حسب آراءهم أنه من أولويات الرقمنة توظيف أصحاب الشهادات الجامعية القديمة وليس الجديدة .

- بنسبة (85.4%) من إجابات أفراد مجتمع الدراسة أن الية الرقمنة قللت من فرص التوظيف التقليدية ، وأن معظمهم وبنسبة (84.3%) يتنبؤون بمستقبل جيد في السنوات القادمة للتوظيف عن طريق الرقمنة للأساتذة في قطاع التربية الوطنية.

بعد عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة تبين لنا أنه بالرغم من وجود معيقات في الآلية التي تعمل بها الرقمنة حسب أغلب

إجابات الأساتذة إلا أنه لها سلبيات وإيجابيات في عملية التوظيف ، كما أنهم يثمنون استحداث هذه الآلية الاتصالية

الحديثة في قطاع التربية ويرون أنها جيدة وخاصة إذا استحدثت أساليب جديدة للقضاء على كل معيقات تطبيقها في المؤسسات .

3/ عرض النتائج في ضوء الدراسات لسابقة :

✓ - من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال مؤشرات الفرضية الجزئية الأولى نستنتج أن الرقمنة تعمل على تعزيز المصدقية والشفافية في معالجة ملفات المترشحين من أساتذة التعليم الثانوي وهو ما يتفق مع دراسة بوسطيلة عبد القادر وبتقة صفاء حول " رقمنة التوظيف العمومي وأثره على عمليات التوظيف "جامعة قاصدي مرباح ورقلة (2022-2023)" حيث أنها توصلت الى أن تحقق مبدأ النزاهة والشفافية وهذا أهم عنصر يظهر من خلال اعتماد نظام الرقمنة .

✓ من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال مؤشرات الفرضية الجزئية الثانية نستنتج أن العدالة والاستحقاق في اختيار المترشحين من أساتذة التعليم الثانوي في عملية التوظيف بتفعيل استخدام الرقمنة ، و هو ما يتفق مع دراسة منصور ماجدة عبد الشافي محمد بعنوان " الرقمنة كألية الاعادة هندسة المرافق العامة للحد من الفساد الاداري " حيث كان من بين النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة أنه يمكن للرقمنة أن تحد من الفساد الاداري حيث تقلل من تدخل الافراد بأقصى حد ممكن وكذلك مع دراسة "عبد فاطمة الزهراء ،طبي الهام بعنوان " دور الرقمنة في اتخاذ القرار في المؤسسة الجزائرية حيث كان من بين النتائج المحتملة في هذه الدراسة أن النظام الرقمي وفر المعلومات بالكم المناسب لاتخاذ القرار وتسهيل الاجراءات والحد من البيروقراطية .

ونستنتج من خلال النتائج المتحصل عليها من مؤشرات الفرضية الثالثة أن هناك سلبيات وإيجابيات لتطبيق الرقمنة في كل المجالات وعلى أنها أصبحت ضرورة حتمية يجب تطبيقها مستقبلا وهو ما يتفق مع النتائج التي تحصلت عليها كل من دراسة هاني جاد أحمد حميدة بعنوان " دور الرقمنة في تحقيق الاستدامة في قطاع الخدمات " حيث توصلت هذه الدراسة الى نتيجة أن الرقمنة أصبحت ضرورة خاصة بالهيئات والمؤسسات وأنها عامل مهم في تطوير المؤسسات ،

بالإضافة الى نتائج الدراسة الاجنبية لـ **Katarzyna piwowar sulej –jana blstakova–lenka**

The impact of digitalization " 2024 lizbetinova–and others بعنوان

employees' future competencies –has human والتي تعني "تأثير الرقمنة على كفاءة

الموظفين في المستقبل" تهدف هذه الدراسة الى تأثير الرقمنة على كفاءة الموظفين المستقبلية ودور تطوير الموارد البشرية

توصلت هذه الدراسة الى نتيجة أن الرقمنة تعزز الكفاءات المستقبلية وتأثيرها الإيجابي عليها بالإضافة الى نتائج

دراسة **THE ROLE OF DIGITIZATION IN MANAGEMENT AND STRATEGIC** **olenaslavkova– Artembonda–Hanatolchievia** بعنوان

OF DIGITIZATION IN MANAGEMENT AND STRATEGIC حيث

توصلت هذه الدراسة "دور الرقمنة في الادارة واستراتيجية اتخاذ القرار في الادارة الحديثة" الى اشادتها تصور إيجابي

للتحول الرقمي في تعزيز القدرة الإدارية على التكيف والكفاءة وفعالية اتخاذ القرار، التأثير الإيجابي للتقارب التكنولوجي

على فعالية اتخاذ القرار كما رفعت الرقمنة من كفاءة الإدارة وقدرات اتخاذ القرار الاستراتيجي بشكل كبير.

4/- النتائج العامة للدراسة:

➤ -بعد مناقشة وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية تم التوصل في دراستنا الى أن للرقمنة مساهمة فعالة في تحقيق

فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة و مجموعة من النتائج العامة نلخصها فيما يلي:

- ✓ أظهرت النتائج أنه يجب التقليل من عملية التوظيف التقليدية للتاساتذة في قطاع التربية .
- ✓ أظهرت النتائج أن الرقمنة ساهمت الى حد كبير في محاولة التقليل من البيروقراطية في عملية توظيف الاساتذة بولاية ورقلة .
- ✓ التوظيف عن طريق الرقمنة عزز من الشفافية والمساواة بين المترشحين من الاساتذة.
- ✓ آلية الرقمنة ساهمت بفعالية وسرعة في عملية معالجة ملفات المسابقات الخاصة بالأساتذة بولاية ورقلة .
- ✓ عملية تامين المهارات والخبرات من أولويات تطبيق الرقمنة في عملية التوظيف .

- ✓ التكنولوجيا الرقمية في مسابقات التوظيف تعيق تطبيقاتها عدة فجوات لها، لا بد من بيئة عملية مناسبة تتمثل في قوة تدفق الانترنت وتجهيزات آلية وموارد بشرية مؤهلة ومكونة في هذا المجال التكنولوجي .
- ✓ العمل على اجراء دراسات وتطبيقات على أحدث برامج التكنولوجيا الرقمية لضمان تطور استخدامها في قطاع التربية الوطنية وبصفة خاصة مجال التوظيف الخاص بالطاقم التربوي من الاساتذة .

خاتمة :

في ختام دراستنا التي جاءت تحت عنوان دور الرقمنة في تحقيق فرص توظيف أساتذة التعليم الثانوي بولاية ورقلة استنتجنا أن الرقمنة ليست فقط تطور وتحويل تقني وتكنولوجي في اليات التسيير الاداري للمؤسسات بل أظهرت نتائج الدراسة أنه هيكلا تنظيميا يضبط أليات التوظيف ، كما أن الرقمنة تساهم في تحقيق الشفافية وتكافؤ الفرص في توزيع الوظائف بين فئات المجتمع من حاملي الشهادات الجامعية كما فتحت آفاق و رواء مستقبلية في تعميم تطبيق هذه التقنية الرقمية على أوسع نطاق حتى ولو لم تتح بدرجة كبيرة عدالة اجتماعية مطلقة في عمليات التوظيف التقليدية فتناول موضوع الرقمنة في دراستنا هذه حاولنا فيه الربط بين أبعاده الاجتماعية وأبعاده التقنية الالكترونية الحديثة و الوظيفية فالرقمنة من أولوياتها الاساسية تحقيق التوازن الاجتماعي من خلال الشفافية وتكافؤ الفرص في توزيع الوظائف بهدف تحقيق التكامل والاستقرار داخل المجتمع ككل وهذا ما توصلنا اليه من نتائج في نهاية هذه الدراسة التي جاءت تحت -عنوان دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي - والتي كانت دراسة ميدانية على عينة من الاساتذة بولاية ورقلة .

قائمة المراجع

● قائمة المراجع :

● المراجع باللغة العربية :

● المعاجم والقواميس :

1- ابن منظور (1994)، لسان العرب (المجلد 01) ايران، أدب الحوزة، قم، ايران.

2- الصحاف، حبيب (2003)، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين لبنان، مكتبة لبنان.

● الكتب :

3- بوحوش عمار وأخرون (2019)، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية (المجلد 01)، برلين، ألمانيا.

4- سبعون سعيد (2012)، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، الجزائر، دار القصة للنشر والتوزيع .

5- سابق أميرة (2023)، المبسط في لمنهجية البحث الاجتماعي العلمي، العلمة، سطيف، الجزائر، الماهر سطيف العلمة.

6- شحاتة صيام (2009)، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحدائة مصر، مصر العربية للنشر والتوزيع .

7- مصلح صالح أحمد (1999) الشامل - قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية - (المجلد 01) الرياض، المملكة العربية السعودية : دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.

8- الزبياري طاهر سحو (2011) أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، (المجلد 01)، بيروت، مجلة المؤسسة الجامعية للدراسات والتوزيع، بيروت.

9- دليو فضيل، واخرون (1999)، الاسس المنهجية في العلوم الاجتماعية "، الجزائر، منشورات جامعة قسنطينة.

10- دليو فضيل (2024)، مدخل الى منهجية البحث العلمي الجزائر، منشورات مخبر الاستخدام والتلقي، الجزائر.

11- مادلين غراويتز (1993)، مناهج العلوم الاجتماعية (المجلد 1) ترجمة سام عمار، دمشق، سوريا : المركز العربي للتعبير والتأليف والنشر بدمشق.

12 - عبد السلام محمد (2020)، مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية ب - ب ن: مكتبة النور.

13- أحمد علي محمد عبد الله (01 ماي، 2021)، العلاقة بين الدور والمكانة الاجتماعية -دراسة نظرية سوسولوجية مجلة العلوم الانسانية والطبيعية.

14- الحمودي محمد سرحان علي (2019)، مناهج البحث العلمي (المجلد 03) صنعاء، صنعاء، اليمن: دار الكتاب، صنعاء اليمن.

15- ربحي مصطفى عليان (ب-س-ط)، أسس الإدارة المعاصرة دار صفاء، عمان.

16- موريس أنجرس ترجمة بوزيد صحراوي، بوشرف كمال، سبعون سعيد (2004،2006)، منهجية البحث في العلوم الانسانية تدريبات عملية (المجلد 2) القصية، الجزائر : دار القصة للنشر.

17- ملحم هبة (2013)، ارشادات مشاريع رقمنة مجموعات الحق العام، في المكتبات ومراكز الأرشيف، جامعة جرونوبل، فرنسا، الاتحاد العربي للمعلومات والمكتبات.

- 17- فرج أحمد أحمد (يناير، 2009)، الرقمنة داخل مؤسسات المعلومات أم خارجها -دراسة في الاشكاليات معايير الاختيار - مجلة دراسة المعلومات .
- 19- الاحبابي، نبراس مُجد جاسم (2018)، أثر الادارة الالكترونية في ادارة المرافق العامة -دراسة مقارنة الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 20- بوب باتيوز، ليز روس، ترجمة مُجد الجوهري (2016)، الدليل العلمي بمنهج البحث في العلوم الاجتماعية، (المجلد 1) الجزيرة القاهرة ، مصر ، المركز الدولي للترجمة.
- 21- بودهان يامين (2023 جانفي ، 2023)، المقاربات النظرية وتوظيفاتها في بحوث الاعلام .
- 22- رابحي مصطفى عليان (2001)، البحث العلمي، أسسه مناهجه ،أساليبه ،جرائته عمان، بيت الافكار الدولية ،عمان الاردن.
- 23- ذوقان عبيدات ، عدس عبد الرحمان ، كايد عبد الحق (بلا تاريخ) ، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه ، دار الفكر ب، ب، ن،
- 24- الغريب عبد العزيز بن علي (2012)، نظريات علم الاجتماع تصنيفاتها اتجاهاتها وبعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية الى ما بعد الحدائة الرياض، دار الزهراء للنشر والتوزيع ،الرياض.

● الرسائل والاطروحات:

- 25- بوسطيلة عبد القادر ، بتقانة صفاء (2022-2023) ، رقمنة الوظيف العمومي وأثره على عمليات التوظيف، رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 25- صادقي فوزية (2021/2020) ، دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية، دراسة تحليلية للجماعات المحلية بالجزائر"، أطروحة دكتور، جامعة خنشلة.
- 27- عبدة فاطمة الزهراء- طيبي الهام (2024) ، دور الرقمنة في اتخاذ القرار في المؤسسة الجزائرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع جامعة 08 ماي 1945 قالمة.

● المقالات :

- 28- الحمزة منير (02 03، 2020)، المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق مجلة العربية.
- 29- بنيمينة خيرة (2019) ، دور الرقمنة والادارة الالكترونية في تامين الموارد البشرية رسالة دكتور، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت الجزائر، مقالة نشرت في مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح ،اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة بني سويف ،مجلد 7، العدد 12، بتاريخ ماي 2019.
- 30- سعد الله رشيد و قاشي خالد (2020)، دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي، درسة حالة جامعة مُجد بوضياف المسيلة، صدرت بمجلة الاستراتيجية والتنمية العدد 06 المجلد 10.
- 31- راهب سناء وشابي حليلة، (2023)، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين بالبنوك الجزائرية ،دراسة حالة للبنوك

32- فياض حسام الدين (15 نوفمبر، 2024)، وجهات نظر في نظريات علم الاجتماع المعاصر (دراسات تحليلية نقدية) نحوى علم اجتماع تنويري (الدراسات والابحاث الانسانية والسوسيولوجية)، صفحة المجلد1، العدد008.

33- منصور ماجدة عبد الشافي مُجَّد الهادي 2023، الرقمنة كآلية لإعادة هندسة المرافق العامة للحد من الفساد الإداري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد9 العدد31، 1 مارس، جامعة مدينة السادات مصر

34- هاني جاد أحمد حميدة 2023، دور الرقمنة في تحقيق الاستدامة في قطاع الخدمات، المجلد 6 العدد6 ديسمبر2023، مصر التجارية لولاية الطارف " مجلة الاقتصاد الصناعي ، المجلد 13 ، العدد 01.

• مواقع الكترونية :

35- المعاني الجامع (2025/01/12، 0، 2025) تاريخ الاسترداد 12 01، 2025، من المعاني الجامع
:https://www.almany.com

36- ميم للاعمال (2024، 12 23) تاريخ الاسترداد 23 12، 2024، من https:www.meemapps.com

• المراجع باللغة الاجنبية :

37-olenaslavkova- Artembondar-Hanatulchievia -

"THE ROLE OF DIGITIZATION IN MANAGEMENT AND STRATEGIC" DECISION-MAKING IN MODERN MANAGEMENT2024-
; Article in Financial and crédit activity ; problèmes of theory and practice,
Volume 2(55) 202"

38- **Katarzyna piwowar sulej –jana blstakova-lenka lizbetinova-and othe**
The impact of digitalization employees' future competencies -has human resource
development a conditional role here2024-Journal of Organizational Change
Management Vol 37 No 8, 2024 pp 36-52

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا
تخصص: علم الاجتماع والاتصال
استمارة بحث حول

دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي
(دراسة ميدانية على من الاساتذة بولاية ورقلة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع اتصال
عزيري (ة) عزيزي (الاستاذة) تحية طيبة .

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع اتصال بعنوان " دور الرقمنة في تحقيق فرص التوظيف لأساتذة التعليم الثانوي يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بغرض معرفة توافق العينة التي اخترناها لموضوع الدراسة أم لا راجين منكم التعاون معنا وذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن رأيكم، ونحيطكم علما بأن ما تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة ولا يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

وفي الختام نشكركم على تعاونكم معنا

اشراف الأستاذة:

مبارك شيماء

من اعداد الطالبة:

لحمر فريدة

السنة الجامعية 2025/2024

ملاحظة: ضع علامة (x) أمام

المحور الاول: المعلومات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- السن :
- المنطقة الجغرافية: حضري شبه حضري قروي
- المؤهل العلمي : ليسانس ماستر دكتوراة
- سنوات الخبرة في التعليم كأستاذ مستخلف / متعاقد :

المحور الثاني : الاستحقاق والمصادقية

- 1-هل ترى أن التوظيف الورقي موضوعي ؟ نعم لا
- 2-هل ترى أن دراسة ملفات المترشحين الورقية متحيزة ؟ نعم لا
- 3-برأيك هل يعد التوظيف عبر الرقمنة عملية موثوقة؟ نعم لا
- إذا كانت الاجابة بـ (لا) لماذا؟
- 4-هل ساهمت الرقمنة في تقليل الاوراق المطلوبة ملف التوظيف ؟ نعم لا
- 5-هل ترى أن الرقمنة قللت من الاخطاء في معالجة ملفات التوظيف ؟ نعم لا
- إذا كانت الاجابة بـ (لا) لماذا؟
- 6-هل تعتقد أن الرقمنة حسنت من سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف : نعم لا
- 7-هل ترى أن الرقمنة عاجلت كل الملفات بصفة جيدة ؟ نعم لا
- 8-هل ترى أنه توجد نزاهة في التوظيف عن طريق الرقمنة ؟ نعم لا

المحور الثالث:المساواة في الانتقاء

- 09- هل ترى أن التوظيف عبر المنصات الرقمية قد ساهم في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف؟
نعم لا
- إذا كانت الاجابة بـ (نعم) لماذا؟
- 10- هل تضمن الرقمنة معايير شفافة لعملية القبول والرفض في التوظيف ؟ نعم لا
- 11- هل ترى أن التوظيف عن طريق الرقمنة يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة ؟
نعم لا
- إذا كانت الاجابة بـ (لا) لماذا؟
- 12-هل تعتقد أن الأرضية الرقمية لقطاع التربية الوطنية تحقق العدالة في معالجة الملفات؟ نعم لا
- 13- هل تعتقد الرقمنة تحقق مبدأ المساواة وتكسر الاستحقاق للملف الافضل ؟ نعم لا

14- هل ترى أن الرقمنة تضمن حقوق المترشحين؟ نعم لا

المحور الرابع : تكافؤ الفرص في التوظيف

15- هل ترى أن التوظيف عن طريق الرقمنة يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب (لا) لماذا؟

16- هل يعتمد التوظيف الرقمي على الكفاءات والمهارات فقط دون اعتبارات أخرى؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة ب (لا) لماذا؟

17- هل يتيح التوظيف عن طريق الرقمنة فرصاً متكافئة للمترشحين من مختلف المناطق؟

نعم لا

18- هل تأخذ الرقمنة في الاعتبار سنوات الخبرة و أقدمية الشهادة لضمان تكافؤ الفرص بين المترشحين؟

نعم لا

19- هل تعتقد أن عملية التوظيف الرقمي تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف؟ نعم لا

20- هل ترى أن الرقمنة تعزز من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الأقدمية؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة ب (لا) لماذا؟

21- هل تعتمد الرقمنة على اعتبارات السن في توظيف المترشحين؟ نعم لا

22- هل تأخذ الرقمنة اعتبارات الحالة العائلية في منح فرص متساوية بين المترشحين في الانتقاء والفرز بين المترشحين؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب (لا) لماذا؟

23- هل تعتقد أن الرقمنة قللت من فرص التوظيف التقليدية؟ نعم لا

24- هل ترى أن مستقبل الرقمنة في عملية التوظيف بقطاع التربية للسنوات القادمة جيد؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب (نعم) أذكر الأسباب؟

شكرا على تعاونكم معنا

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations		
Valide	89	1000
Exclue ^a	0	0
Total	89	1000

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
794	24

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الاستحقاق والمصدقية	89	18146	14116
المساواة في الانتقاء	89	18745	23203
تكافؤ الفرص في التوظيف	89	17607	21931
المتوسط الكلي للاداء	89	18071	15620
N valide (liste)	89		

Corrélations

Corrélations

		المتوسط الكلي للاداء	الاستحقاق والمصدقية	المساواة في الانتقاء	تكافؤ الفرص في التوظيف
المتوسط الكلي للاداء	Corrélacion de Pearson	1	708**	738**	876**
	Sig (bilatérale)		000	000	000
	N	89	89	89	89
الاستحقاق والمصدقية	Corrélacion de Pearson	708**	1	395**	445**
	Sig (bilatérale)	000		000	000
	N	89	89	89	89
المساواة في الانتقاء	Corrélacion de Pearson	738**	395**	1	423**
	Sig (bilatérale)	000	000		000
	N	89	89	89	89
تكافؤ الفرص في التوظيف	Corrélacion de Pearson	876**	445**	423**	1
	Sig (bilatérale)	000	000	000	
	N	89	89	89	89

** La corrélation est significative au niveau 001 (bilatéral)

Fréquences

Statistiques

	الجنس	السن	المنطقة الجغرافية	المؤهل العلمي	سنوات الخبرة
N					
Valide	89	89	89	89	89
Manquant	0	0	0	0	0

Table de fréquences

		الجنس		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	ذكر	36	404	404	404
	أنثى	53	596	596	1000
	Total	89	1000	1000	

		السن		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	أقل من 30 سنة	24	270	270	270
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	46	517	517	787
	سنة فأكثر 40	19	213	213	1000
	Total	89	1000	1000	

		المنطقة الجغرافية		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	حضري	44	494	494	494
	شبه حضري	41	461	461	955
	قروي	4	45	45	1000
	Total	89	1000	1000	

		المؤهل العلمي		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	ليسانس	26	292	292	292
	ماجستير	16	180	180	472
	دكتوراه	47	528	528	1000
	Total	89	1000	1000	

		سنوات الخبرة		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	سنة فأقل	25	281	281	281
	من سنة إلى 05 سنوات	43	483	483	764
	من 05 إلى 10 سنوات	17	191	191	955
	أكثر من 10 سنوات	4	45	45	1000
	Total	89	1000	1000	

Fréquences

Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
1- هل ترى أن التوظيف الورقي موضوعي؟	89	0	136	483
2- هل ترى أن دراسة ملفات المترشحين الورقية متحيزة؟	89	0	187	343
3- برأيك هل يعد التوظيف عبر الرقمنة عملية موثوقة؟	89	0	191	288
4- هل ساهمت الرقمنة في تقليل الأوراق المطلوبة لملف التوظيف؟	89	0	189	318
5- هل ترى أن الرقمنة قللت من الأخطاء في معالجة ملفات التوظيف؟	89	0	192	271
6- هل تعتقد أن الرقمنة حسنت من سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف؟	89	0	192	271
7- هل ترى أن الرقمنة عالجت كل الملفات بصفة جيدة؟	89	0	183	376
8- هل ترى أنه توجد نزاهة في التوظيف عن طريق الرقمنة؟	89	0	182	386
الاستحقاق والمصادقية	89	0	18146	14116

Table de fréquences

هل ترى أن التوظيف الورقي موضوعي ؟- 1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	57	640	640	640
	نعم	32	360	360	1000
	Total	89	1000	1000	

هل ترى أن دراسة ملفات المترشحين الورقية متحيزة ؟ -2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	12	135	135	135
	نعم	77	865	865	1000
	Total	89	1000	1000	

برأيك هل يعد التوظيف عبر الرقمنة عملية موثوقة؟ -3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	8	90	90	90
	نعم	81	910	910	1000
	Total	89	1000	1000	

هل ساهمت الرقمنة في تقليل الاوراق المطلوبة لملف التوظيف-4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	10	112	112	112
	نعم	79	888	888	1000
	Total	89	1000	1000	

هل ترى أن الرقمنة قللت من الاخطاء في معالجة ملفات التوظيف-5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	7	79	79	79
	نعم	82	921	921	1000
	Total	89	1000	1000	

هل تعتقد أن الرقمنة حسنت من سرعة وفعالية معالجة ملفات التوظيف -6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	7	79	79	79
	نعم	82	921	921	1000
	Total	89	1000	1000	

هل ترى أن الرقمنة عالجت كل الملفات بصفة جيدة؟-7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	15	169	169	169
	نعم	74	831	831	1000
	Total	89	1000	1000	

هل ترى أنه توجد نزاهة في التوظيف عن طريق الرقمنة؟-8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	لا	16	180	180	180
	نعم	73	820	820	1000
	Total	89	1000	1000	

Fréquences

Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
09- هل ترى أن التوظيف عبر المنصات الرقمية قد ساهم في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف؟	89	0	191	288
10- هل تضمن الرقمنة معايير شفافة لعملية القبول والرفض في التوظيف؟	89	0	183	376
11- هل ترى أن التوظيف عن طريق الرقمنة يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة؟	89	0	187	343
12- هل تعتقد أن الأرضية الرقمية لقطاع التربية الوطنية تحقق العدالة في معالجة الملفات؟	89	0	190	303
13- هل تعتقد الرقمنة تحقق مبدأ المساواة وتكرس الاستحقاق للملف الأفضل؟	89	0	185	355
14- هل ترى أن الرقمنة تضمن حقوق المترشحين؟	89	0	189	318
تكافؤ الفرص في التوظيف	89	0	17607	21931

Table de fréquences

09- هل ترى أن التوظيف عبر المنصات الرقمية قد ساهم في التقليل من التحيز في قرارات التوظيف؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	8	90	90	90
	نعم	81	910	910	1000
	Total	89	1000	1000	

10- هل تضمن الرقمنة معايير شفافة لعملية القبول والرفض في التوظيف؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	15	169	169	169
	نعم	74	831	831	1000
	Total	89	1000	1000	

11- هل ترى أن التوظيف عن طريق الرقمنة يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان العدالة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	12	135	135	135
	نعم	77	865	865	1000
	Total	89	1000	1000	

12- هل تعتقد أن الأرضية الرقمية لقطاع التربية الوطنية تحقق العدالة في معالجة الملفات؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	9	101	101	101
	نعم	80	899	899	1000
	Total	89	1000	1000	

13- هل تعتقد الرقمنة تحقق مبدأ المساواة وتكرس الاستحقاق للملف الأفضل؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	13	146	146	146
	نعم				

نعم	76	854	854	1000
Total	89	1000	1000	

هل ترى أن الرقمنة تضمن حقوق المترشحين ؟ -14

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	10	112	112	112
	نعم	79	888	888	1000
Total		89	1000	1000	

Fréquences

Statistiques

	Valide	N Manquant	Moyenne	Ecart type
هل ترى أن التوظيف عن طريق الرقمنة يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان ؟ -15	89	0	190	303
هل يعتمد التوظيف الرقمي على الكفاءات والمهارات فقط دون اعتبارات أخرى؟ -16	89	0	170	462
هل يتيح التوظيف عن طريق الرقمنة فرصاً متكافئة للمترشحين من مختلف المناطق؟ -17	89	0	181	395
هل تأخذ الرقمنة في الاعتبار سنوات الخبرة و أقدمية الشهادة لضمان تكافؤ الفرص بين المترشحين ؟ -18	89	0	182	386
هل تعتقد أن عملية التوظيف الرقمي تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف؟ -19	89	0	181	395
هل ترى أن الرقمنة تعزز من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الإقدمية ؟ -20	89	0	152	503
هل تعتمد الرقمنة على اعتبارات السن في توظيف المترشحين؟ -21	89	0	169	467
هل تأخذ الرقمنة اعتبارات الحالة العائلية في منح فرص متساوية بين المترشحين في الانتقاء والفرز بين المترشحين؟ -22	89	0	167	471
هل تعتقد أن الرقمنة قللت من فرص التوظيف التقليدية؟ -23	89	0	185	355
هل ترى أن مستقبل الرقمنة في عملية التوظيف بقطاع التربية للسنوات القادمة جيد ؟ -24	89	0	184	366

Table de fréquences

هل ترى أن التوظيف عن طريق الرقمنة يوفر آليات تمكن المترشحين من مراجعة القرارات لضمان ؟ -15

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	9	101	101	101
	نعم	80	899	899	1000
Total		89	1000	1000	

هل يعتمد التوظيف الرقمي على الكفاءات والمهارات فقط دون اعتبارات أخرى؟ -16

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	27	303	303	303
	نعم	62	697	697	1000
Total		89	1000	1000	

هل يتيح التوظيف عن طريق الرقمنة فرصاً متكافئة للمترشحين من مختلف المناطق؟ -17

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	17	191	191	191
	نعم	72	809	809	1000
Total		89	1000	1000	

هل تأخذ الرقمنة في الاعتبار سنوات الخبرة و أقدمية الشهادة لضمان تكافؤ الفرص بين المترشحين ؟ -18

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	16	180	180	180
	نعم	73	820	820	1000
	Total	89	1000	1000	

هل تعتقد أن عملية التوظيف الرقمي تقلل من تأثير العلاقات الشخصية أو الوساطة على فرص التوظيف؟ -19

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	17	191	191	191
	نعم	72	809	809	1000
	Total	89	1000	1000	

هل ترى أن الرقمنة تعزز من فرص توظيف الشباب الجدد المتخرجين مقارنة لمن لديهم الإقدمية ؟ -20

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	43	483	483	483
	نعم	46	517	517	1000
	Total	89	1000	1000	

هل تعتمد الرقمنة على اعتبارات السن في توظيف المترشحين؟ -21

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	28	315	315	315
	نعم	61	685	685	1000
	Total	89	1000	1000	

هل تأخذ الرقمنة اعتبارات الحالة العائلية في منح فرص متساوية بين المترشحين في الانتقاء والفرز بين المترشحين؟ -22

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	29	326	326	326
	نعم	60	674	674	1000
	Total	89	1000	1000	

هل تعتقد أن الرقمنة قللت من فرص التوظيف التقليدية؟ -23

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	13	146	146	146
	نعم	76	854	854	1000
	Total	89	1000	1000	

هل ترى أن مستقبل الرقمنة في عملية التوظيف بقطاع التربية للسنوات القادمة جيد ؟ -24

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	14	157	157	157
	نعم	75	843	843	1000
	Total	89	1000	1000	