



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجي بالأغواط



كلية العلوم الانسانية والعلوم الإسلامية و الحضارة

قسم علوم الاعلام والاتصال

الموضوع:

واقع استخدام خريجي الجامعة لصفحات الفيس بوك للتوظيف

دراسة استطلاعية على عينة من متابعي الصفحات الفيسبوكية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص اتصال وعلاقات عامة

إشراف الأستاذ:

أ. خير الدين حجار خرفان

إعداد الطالبين:

عثمان سوفي

يحي أونوغي

أمام لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. سليم معيزة	جامعة عمار ثلجي الأغواط	رئيسا
أ. خير الدين حجار خرفان	جامعة عمار ثلجي الأغواط	مشرفا ومقررا
د. المداني حجاج	جامعة عمار ثلجي الأغواط	عضوا مناقشا

السنة الجامعية:

2020/2019

تَشَرُّر

الحمد لله الذي جعل لنا من العلم نور نهتدي به
ونحمد الله على إتمام هذه المذكرة، ونعسى أن يجعلها الله نفعا
لغيرنا

إلى الذي لا تطيب اللحظات إلا بذكره

ولا تتم النعم إلا بتوحيقه سبحانه وتعالى

نشكر كل طاقم قسم الاعلام والاتصال في جامعة عمار ثليجي
بالأغواط من طاقم إداري قائم على التسيير وكل من الأساتذة
المحترمين بكل الامتنان والتقدير منا.

ونخص بالذكر الأستاذ "خير الدين حجار خرفان" على قبوله
التأطير وكل ما قدم طيلة السنوات والجهد الذي تكبده معنا
في إتمام المذكرة.

وإلى كل من شجعنا في مشوارنا الجامعي

وإلى كل من ساندنا ودعمنا

وإلى كل زملائي وزميلاتي في قسم الاعلام والاتصال مع فائق
الشكر والتقدير والاحترام منا.

إهداء

إن الحمد لله نستعينه و نستغفره و نستهديه و نعوذ به من
شرور أنفسنا و من سيئات أعمالنا، من يهديه الله فلا مضل له و من
يضل فلا هادي له و الصلاة والسلام على من أُرسل رحمة للعالمين

محمد صلى الله عليه وسلم

نهدي ثمرة عملنا هذا إلى: من قال الله تعالى في شأنهما

□ وقضى ربك ألا تعبد إلا إياه وبالوالدين إحسانا □

إلى من أوصى بهما الله ورسوله وجعل رضاهم من رضا و طاعتهم من طاعته

إلى المحز وأقرب الناس إلى قلوبنا،

من كانا سبباً في سعادتنا وسراً في وجودنا

الوالدين الكريمين

إلى ورود حياتنا رمز الحب والإخاء إخواننا

و إلى عائلتنا الكريمتين كبيراً وصغيراً وأصدقاء دربنا

إلى من نساء قلمنا فهو مكتوب في قلوبنا

و إلى كل زميلنا وزميلاتنا في الفوج 03 وطالبة قسم علوم الإعلام والاتصال

دعقة 2019/2020

عثمان

إهداء

أهدي هذا العمل إلى كل أفراد عائلتي وأصدقائي

وأخص بالذكر أُمِّي العزيزة الغالية وإلى أبيي سدي في الدنيا

وإلى كل إخوتي وأخواتي

وإلى كل زملائي وزميلاتي في الدراسة

وإلى كل دفعة قسم علوم الإعلام والاتصال 2020/2019

يحيى

❖ ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام الطلبة المتخرجين لصفحات الفيس بوك للتوظيف بالإضافة إلى التعرف على أهمية هذه الأخير ومدى انتشارها ومدى تأثير الشباب بهذه المواقع خاصة على المستوى المهني الذي أصبح من بين القضايا الهامة التي تخص خريجي الجامعات.

ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع استمارة استبيان إلكترونية نظرا للظروف التي يعيشها العالم بسبب جائحة كورونا لجمع البيانات من المبحوثين، وتكونت عينة الدراسة من (111 مفردة).

وقسمت دراستنا إلى إطار منهجي ومفاهيمي حيث كان فيه إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وأهداف وأهمية هذه الدراسة والمصطلحات والمفاهيم، وصولا إلى الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة، وإطار نظري الذي تطرقنا فيها إلى فصلين الفصل الأول يتحدث عن مواقع التواصل الاجتماعي، والفصل الثاني يتحدث عن التوظيف في الجزائر، أما الإطار التطبيقي قمنا بتحليل صفحات التوظيف وعرض النتائج وتحليلها ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها نجد: أن دوافع استخدام خريجي الجامعات لشبكات التواصل الاجتماعي هي باعتبارها مصدر مهم للمعلومات حول مختلف القضايا التي تشغلهم، ويرى خريجي الجامعات أن الفيس بوك هو أحسن طريقة في نشر أخبار التوظيف على غرار الطرق التقليدية.

Study summary:

The study aimed to identify the reality of graduate students' use of Facebook pages for employment, in addition to identifying the importance of the latter, the extent of its spread, and the extent of the youth's influence with these sites, especially at the professional level, which has become among the important issues concerning university graduates.

To achieve this goal, the descriptive approach was used by distributing an electronic questionnaire in view of the conditions in which the world is living due to the Corona pandemic to collect data from the respondents, and the study sample consisted of (111 individuals).

Our study was divided into a methodological and conceptual framework in which the problem of the study, its questions, objectives and importance of this study, terminology and concepts, up to the difficulties we encountered in this study, and my theoretical framework in which we touched on two chapters, the first chapter talks about social networking sites, and the second chapter talks about employment in Algeria As for the application framework, we analyzed the employment pages, presented the results and analyzed them. Among the most important results that are continuing to them, we find: that the motives of university graduates' use of social networks are as an important source of information about the various issues that concern them, and university graduates see that Facebook is the best way to spread news Recruitment is similar to traditional methods.

مقدمة

الإطار المنهجي والمفاهيمي

- 1- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
- 2- أسباب إختيار الموضوع.
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- نوع الدراسة ومنهجها.
- 6- مجتمع الدراسة وعينته.
- 7- أدوات جمع البيانات.
- 8- مصطلحات ومفاهيم الدراسة.
- 9- حدود الدراسة.
- 10- الدراسات السابقة.

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: مواقع التواصل الاجتماعي

تمهيد

- 1- مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي
 - 2- نشأة مواقع التواصل الاجتماعي
 - 3- دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي
 - 4- خصائص ومزايا مواقع التواصل الاجتماعي
 - 5- مفهوم الفيس بوك
 - 6- نشأة الفيس بوك
 - 7- استخدامات الفيس بوك
 - 8- خصائص ومزايا الفيس بوك
- ##### خلاصة الفصل

الفصل الثاني: التوظيف في الجزائر

تمهيد

- 1- مفهوم التوظيف
- 2- مراحل التوظيف
- 3- سياسة التوظيف في الجزائر
- 4- العوامل المؤثرة في عملية التوظيف في الجزائر
- 5- مفهوم التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي

6- علاقة التوظيف بالتكنولوجيا الحديثة

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة.

تمهيد

1- تحليل محتوى لمجموعة جديد التوظيف لولاية الأغواط

2- تحليل محتوى لمجموعة جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط

3- عرض النتائج وتحليلها

4- النتائج العامة

خاتمة

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يلخص أهم المعلومات الموجودة في مجموعة جديد التوظيف لولاية الأغواط	76
02	جدول يلخص أهم المعلومات الموجودة في مجموعة جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط	80
01	يمثل أفراد العينة حسب متغير الجنس	81
02	يمثل أفراد العينة حسب السن	82
03	يمثل أفراد العينة حسب التخصص	83
04	يمثل دوافع استخدام شبكات التواصل الاجتماعي	84
05	يمثل الوقت الذي يقضيه أفراد العينة في متابعة الشبكات الاجتماعية	86
06	يمثل الأنشطة التي تقوم بها على شبكات التواصل الاجتماعي كمستخدم	88
07	يمثل درجة اهتمامك بمضامين صفحات التوظيف عبر موقع الفيس بوك	89
08	يمثل درجة متابعتك لصفحات التوظيف عبر الفيس بوك	90
09	يمثل الشبكة الاجتماعية فيسبوك مناسبة لنشر أخبار التوظيف	92
10	يمثل التعرف على معلومات حول التوظيف عبر الفيسبوك	93
11	يمثل المميزات التي دفعت إلى استخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف للبحث عن العمل	94
12	يمثل كيفية التفاعل مع أخبار التوظيف المنشورة عبر الفيس بوك	96
13	يمثل درجة الاعتماد على صفحات الفيسبوك للتوظيف في البحث على العمل	97
14	يمثل طبيعة أخبار التوظيف التي تتابعها عبر صفحات التوظيف الفيسبوكية	98
15	يمثل أن صفحات الفيسبوك للتوظيف زادت من شفافية وصول أخبار التوظيف لك كخريج جامعة	101
16	يمثل الاستفادة من عرض عمل تلقته عبر صفحات الفيسبوك للتوظيف	102

103	يمثل الصعوبات التي تتلقاها كمستخدم للفيس بوك في تعامل مع أخبار التوظيف عبره	17
105	يمثل كيفية رؤية مستقبل استخدام منصات مواقع التواصل الاجتماعي في مجال التوظيف	18

فهرس الأشكال والدوائر النسبية

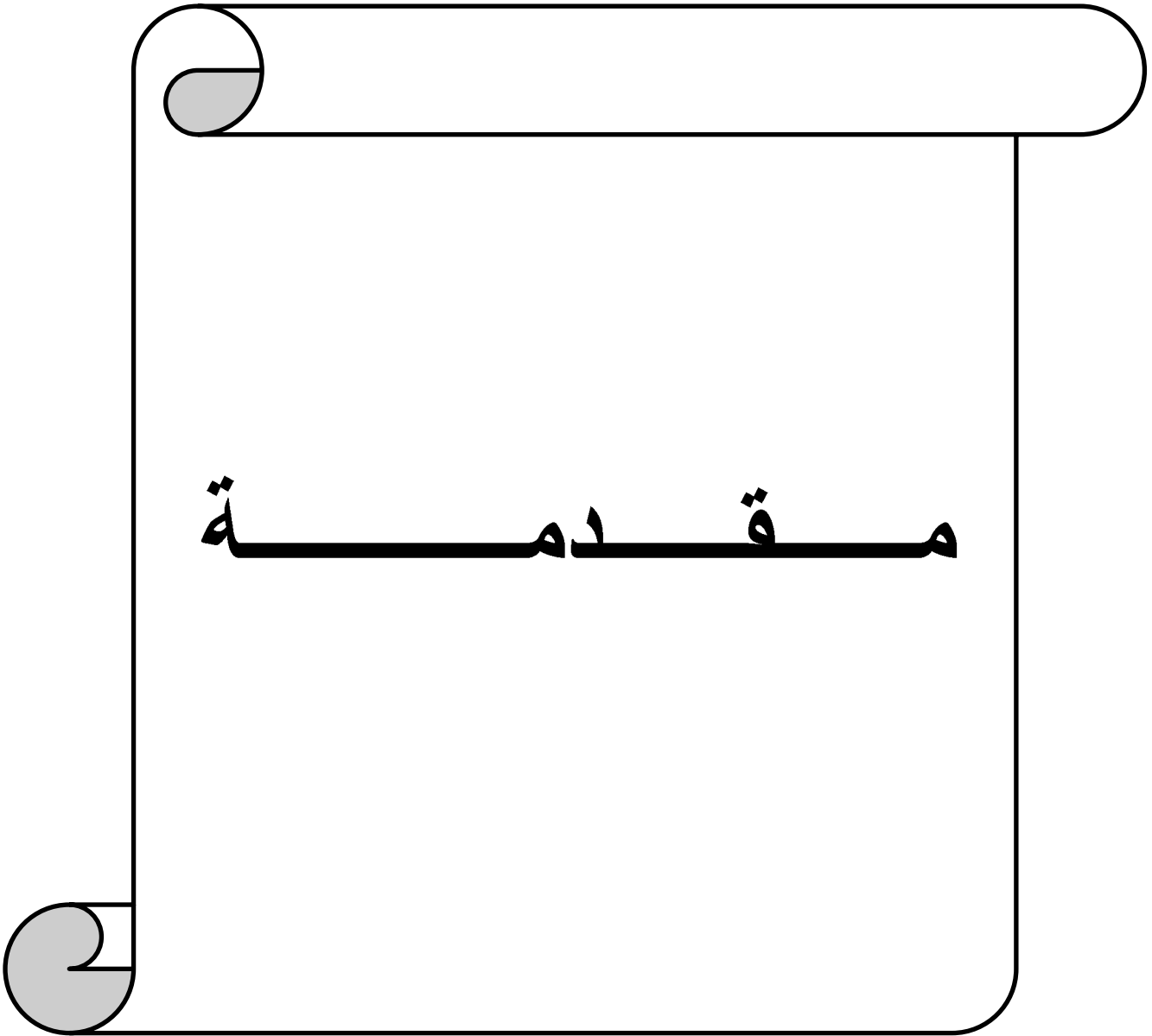
الصفحة	رقم	قائمة الأشكال والدوائر النسبية
81	01	دائرة نسبية تمثل أفراد العينة حسب متغير الجنس
82	02	دائرة نسبية تمثل أفراد العينة حسب السن
83	03	دائرة نسبية تمثل أفراد العينة حسب التخصص
85	04	أعمدة بيانية تمثل دوافع استخدام شبكات التواصل الاجتماعي
86	05	دائرة نسبية تمثل الوقت الذي يقضيه أفراد العينة في متابعة الشبكات الاجتماعية
88	06	أعمدة بيانية تمثل الأنشطة التي تقوم بها على شبكات التواصل الاجتماعي كمستخدم
89	07	دائرة نسبية تمثل درجة اهتمامك بمضامين صفحات التوظيف عبر موقع الفيس بوك
91	08	دائرة نسبية تمثل درجة متابعتك لصفحات التوظيف عبر الفيس بوك
92	09	دائرة نسبية تمثل هل الشبكة الاجتماعية فيسبوك مناسبة لنشر أخبار التوظيف
93	10	دائرة نسبية تمثل التعرف على معلومات حول التوظيف عبر الفيس بوك
95	11	أعمدة بيانية تمثل المميزات التي دفعت إلى استخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف للبحث عن العمل
96	12	دائرة نسبية تمثل كيفية التفاعل مع أخبار التوظيف المنشورة عبر الفيس بوك
97	13	دائرة نسبية تمثل درجة الاعتماد على صفحات الفيس بوك للتوظيف في البحث على العمل
99	14	أعمدة بيانية تمثل طبيعة أخبار التوظيف التي تتابعها عبر صفحات التوظيف الفيسبوكية
101	15	دائرة نسبية تمثل أن صفحات الفيسبوك للتوظيف زادت من شفافية

فهرس الأشكال والدوائر النسبية

	وصول أخبار التوظيف لك كخريج جامعة	
102	دائرة نسبية تمثل الاستفادة من عرض عمل تلقيته عبر صفحات الفيس بوك للتوظيف	16
104	دائرة نسبية تمثل الصعوبات التي تتلقاها كمستخدم للفيس بوك في تعامل مع أخبار التوظيف عبره	17
105	دائرة نسبية تمثل كيفية رؤية مستقبل استخدام منصات مواقع التواصل الاجتماعي في مجال التوظيف	18

قائمة الملاحق

رقم	عنوان الملاحق
01	الاستبيان
02	صور صفحات الفيس بوك



شهد العالم في السنوات الأخيرة نوعا من التواصل الاجتماعي بين البشر في فضاء إلكتروني افتراضي، قرب المسافات بين الشعوب وألغى الحدود، وسمي هذا النوع من التواصل بين الناس بشبكات التواصل الاجتماعي، حيث تعددت هذه الأخيرة واستأثرت بجمهور واسع من المتلقين وخاصة الشباب، وأتضح دور هذه الشبكات في تعاملها مع مختلف القضايا التي تهم الفئة نفسها، ولعل طبيعة وخصوصية هذه الشبكات هي التي جعلت منها أكثر أهمية وانتشارا من حيث الاستخدام، ومن أبرزها نجد: الفيس بوك، تويتر، اليوتيوب، لينكدين... إلخ.

ومع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ظهرت العديد من المفاهيم الجديدة التي غيرت الكثير من الاستراتيجيات والسياسات التقليدية ومنها ظهور ما يعرف بالتوظيف عبر الشبكات الاجتماعية، والذي يعتبر أحدث آليات التوظيف، بدأ تطبيقه يعرف توسعا واهتماما كبيرا من قبل المنظمات، وهو عبارة عن القيام بعملية التوظيف بالاعتماد على شبكات التواصل الاجتماعي، وهنا لا يقتصر الأمر على عملية إيداع الملفات أو جمع المعلومات فحسب، إنما قد وصل الأمر في بعض المنظمات حاليا إلى إجراء مقابلات التوظيف بحد ذاتها بشكل إلكتروني، ومن مميزات هذا الأخير أنه فعال وغير مكلف وسريع وسهل الاستخدام.

ولذلك ارتأينا إجراء هذه الدراسة التي تناولت في مضمونها "واقع استخدام خريجي الجامعة لصفحات التوظيف" وفق دراسة وصفية لعينة من خريجي الجامعات الجزائرية باعتبار الجامعة هي من أحد الفضاءات العمومية التي يتلقى فيها الطلبة مجموعة من المعلومات والمهارات جانب فيها لتطوير مكتسباته العلمية وأخرى تساعده على تحسين حياته اليومية فبحثت دراستنا في كيفية استخدام هاته المواقع في توظيف الطلبة المتخرجين، وتبعا لذلك وعلى هذا الأساس أردنا أن نسلط الضوء على دور الفيس بوك في نشر أخبار التوظيف وكيفية تعامل الطلبة المتخرجين مع هاته الصفحات.

وقد تناولنا في موضوع دراستنا من خلال خطة البحث التي شملت مقدمة وإطار منهجي وإطار نظري وإطار تطبيقي.

قمنا في الإطار المنهجي بتحديد إشكالية الدراسة وتحديد تساؤلاتها إلى جانب أسباب اختيار الموضوع، ثم تطرقنا إلى أهداف وأهمية الدراسة، إضافة إلى نوع الدراسة والمنهج المستخدم ومجتمع الدراسة وأدوات جمع البيانات وتحديد المفاهيم والمصطلحات والاطلاع على الدراسات السابقة التي تخدم موضوعنا والصعوبات التي واجهتنا.

أما الإطار النظري فتكون من فصلين الفصل الأول تضمن مواقع التواصل الاجتماعي تطرقنا فيه إلى مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي ونشأتها، ودوافع استخدامها، وخصائصها ومميزاتها، ومفهوم الفيس بوك ونشأته واستخداماته وخصائصه ومميزاته.

أما الفصل الثاني تضمن التوظيف في الجزائر فتطرقنا فيه إلى مفهوم التوظيف ومراحله، وسياسة التوظيف في الجزائر، والعوامل المؤثرة في عملية التوظيف في الجزائر، ومفهوم التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وعلاقة التوظيف بالتكنولوجيا الحديثة.

وفي الإطار التطبيقي اشتمل على عرض النتائج وتحليلها وفي الأخير مناقشة النتائج وخاتمة.

الإطار المنهجي

والمفاهيمي

1- إشكالية الدراسة

شهد العقد الأخير من القرن العشرين تطورا في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والتي كان لها الأثر في تغيير شكل الاتصال ومحتواه، وتعد الأنترنت أحد مظاهر هذا التطور وأحدث التقنيات لما تقدمه من خدمات متعددة ومتنوعة في شتى المجالات فالمستخدمون يرون أنها وسيلة فعالة تسهل عملية الاتصال بين الأشخاص على اختلاف مواقعهم الجغرافية، وأتاحت فضاءات عمومية جديدة، وأضحت مركزا تقنيا للتواصل لا يقل أهمية عن وسائل الاتصال الجماهيرية التقليدية، فهي وسيلة اتصال جديدة تقدم جملة من الخدمات، حيث استطاعت أن تغير العديد من المفاهيم الاتصالية وأن تدخل مفاهيم أخرى وأن تستحوذ على اهتمام الجمهور.

وتعد مواقع التواصل الاجتماعي من أفضل الوسائل التي تتيح لها الأنترنت لتحقيق التواصل بين الأفراد والجماعات، وكان لهذه الشبكة في مقدمتها الفيس بوك والذي أصبح ظاهرة عالمية واسعة الانتشار استطاعت أن تجعل الشباب بما فيهم الطلبة يتعلقون بها بشكل كبير نظرا لخدماتها المتعددة التي أتاحتها والتي تتعلق بالدرجة الأولى باهتماماتهم وتطلعاتهم، فموقع الفيس بوك الذي أضحى من أكثر المواقع استخداما نظرا للخدمات المتنوعة التي يقدمها، وطبيعة التواصل الاجتماعي التي يتيحها، ويجعلنا أكثر مواكبة ودراية بأحداث والتطورات، ولم تقتصر أهمية الفيس بوك على الفرد بل تجاوزت كل الأطر فأصبحت الشركات أو الإدارات تستعمل كافة الوسائل أو التقنيات الاتصالية مسايرة التطورات الحاصلة اليوم .

كما يعد الفيس بوك موقع للترفيه والتواصل الاجتماعي وفضاء عمومي يلبي العديد من الأغراض للأفراد والجماعات، بتنوع ثقافتهم واهتماماتهم فعلى سبيل المثال طبقة الجامعيين أتاح لها الفيس بوك العديد من الخدمات كالصفحات المكتبية وصفحات النقاشات

العلمية المتخصصة وتواصل مع جامعاتهم وغيرها وحتى بعد تخرجهم يعطيهم الفرصة في تتبع فرص العمل ومسابقات التوظيف التي تناسب تخصصاتهم العلمية وهذا عكس ما كان على الطلبة في السابق قبل ظهور الفيس بوك.

فكانت طرق البحث عن العمل في السنوات الفارطة من طرف خريجي الجامعة عن طريق الإذاعة والتلفزيون والجرائد واللوحات الإعلانية في المؤسسات، وفي عام 1990 أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) التي تعمل على ضبط سوق العمل وتنفيذ البرامج الخاصة بالتوظيف كل طالبي مناصب الشغل، كما أنها تلعب دوراً إستراتيجياً من حيث التوظيف والتأهيل، كما تم إنشاء وكالات جهوية في كل الوطن من أجل إحداث التكامل والاتصال بين مختلف الولايات وبين المديرية العامة، قصد تسهيل مهمة تداول المعلومة وتنفيذ الأهداف المسطرة.¹

وفي ظل تطور الأنترنت لجأ خريجي الجامعة إلى البحث على العمل عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي ومن أبرزها في هذا المجال هو الفيس بوك بسبب البطالة التي يعاني منها هؤلاء، حيث تعد البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية تلم بالدول لكونها مشكلة قد تنتسبب في إحداث الضرر سواء للأنظمة أو المجتمع ككل.

كما أن لموقع التواصل الاجتماعي دور كبير في نشر أخبار التوظيف من خلال الصفحات الفيسبوكية، ويعرف التوظيف الاجتماعي على أنه «عبارة عن إستخدام مواقع التواصل الاجتماعي لتعزيز عملية التوظيف الخاصة بالشركة، حيث إستخدمت ما يعادل

¹ - مزاجة تواتية، دور سياسة التوظيف في معالجة البطالة: دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل (AWEM) - فرع مستغانم، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مستغانم، الجزائر، 2014/2015، ص51.

84% من المؤسسات، مواقع التواصل الاجتماعي لأغراض التوظيف»¹، مما يدل على أهمية مواضع التواصل الاجتماعي، ومن بين هذه الصفحات التي تساهم في نشر أخبار التوظيف، صفحة جديد التوظيف لولاية الأغواط، و صفحة جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط.

وإنطلاقاً مما سبق نطرح التساؤل الرئيسي:

ما هو واقع استخدام الطلبة المتخرجين للصفحات الفيسبوكية للتوظيف في عملية البحث على مناصب الشغل؟

- تساؤلات الدراسة:

- كيف يتفاعل خريجو الجامعة مع الصفحات الفيسبوكية في مجال التوظيف؟
- ما مدى إستفادة خريجي الجامعة من الصفحات الفيسبوكية في مجال التوظيف؟
- ما هو أثر الصفحات الفيسبوكية في مجال التوظيف على خريجي الجامعة؟

¹ - بن عيشة عبد الكريم: مجلة تطوير العلوم الاجتماعية: التوظيف الاجتماعي في ظل التحولات المهنية الجديدة: مواقع التواصل الاجتماعي نموذجاً، العدد 01، جوان 2018، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجلفة، الجزائر، 2018، ص 164.

2- أسباب إختيار الموضوع:

- الرغبة في البحث ودراسة كيفية استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في توظيف خريجي الجامعة، خاصة ونحن نعيش في ظل التطور التكنولوجي.
- إدراكنا للأهمية التي أصبحت تمثلها مواقع التواصل الاجتماعي في حياة خريجي الجامعة
- رغبتنا الذاتية في دراسة هذه الظاهرة

3- أهداف الدراسة:

- معرفة واقع استخدام الطلبة المتخرجين للصفحات الفيسبوكية للتوظيف.
- التعرف على كيف تفاعل خريجو الجامعة مع الصفحات الفيسبوكية في مجال التوظيف.
- معرفة مدى إستفادة خريجي الجامعة من الصفحات الفيسبوكية في مجال التوظيف.
- كشف أثر الصفحات الفيسبوكية في مجال التوظيف على خريجي الجامعة.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا في محاولة معرفة كيف تستخدم صفحات التوظيف الفيسبوكية في فتح مجال للطلبة خريجي الجامعة في الحصول على وظيفة، ورصد طرق تفاعل الجامعيين وتأثرهم بهذه الصفحات وبرغبة منا في كشف آثار هذه الصفحات عليهم وعلى واقع التوظيف، وهل كان لها دور إيجابي أم سلبي على خريجي الجامعة.

5- نوع الدراسة ومنهجها:

كانت دراستنا تتمحور حول معرفة "واقع استخدام خريجي الجامعة لصفحات التوظيف"، كانت الدراسة الاستطلاعية أنسب أنواع الدراسات لموضوعنا، حيث هي مجموعة من الدراسات التي يتم استخدامها في المراحل الأولى من أي بحث علمي يقوم به الباحث، وتعد الدراسات الاستطلاعية بمثابة اللبنة الأولى التي تركز عليها الدراسات الميدانية، وتمهد الدراسات الاستطلاعية للبحث العلمي، كما أنها تعرف بالظروف التي سيجري فيها البحث العلمي.¹

منهج الدراسة:

استخدمت دراستنا المنهج الوصفي حيث تستخدمه العلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية، ويعتمد على الملاحظة بأنواعها بالإضافة إلى عمليات التصنيف والإحصاء مع بيان وتفسير تلك العمليات، ويعد المنهج الوصفي أكثر مناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته ويأتي على مرحلتين، الأولى مرحلة الاستكشاف والصياغة التي تحتوي بدورها على ثلاث خطوات هي تلخيص تراث العلوم الاجتماعية فيما يتعلق بموضوع البحث، والاستناد إلى ذوي الخبرة العلمية بموضوع الدراسة، ثم تحليل بعض الحالات التي تزيد من استبصارنا بالمشكلة وتلقي الضوء عليها أما

¹ - [https://www.bts-](https://www.bts-academy.com/blog_det.php?page=1228&title=%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81%D9%87%D8%A7%D8%A7%D9%85%D8%A7%D8%AA%D9%87%D8%A7)

[academy.com/blog_det.php?page=1228&title=%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81%D9%87%D8%A7%D8%A7%D9%85%D8%A7%D8%AA%D9%87%D8%A7](https://www.bts-academy.com/blog_det.php?page=1228&title=%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81%D9%87%D8%A7%D8%A7%D9%85%D8%A7%D8%AA%D9%87%D8%A7)

18:00 2020/07/049%88%D8%B3%D9%85%D8%A7%D8%AA%D9%87%D8%A7

المرحلة الثانية، فهي مرحلة التشخيص والوصف وذلك بتحليل البيانات التي تم جمعها تحليلًا يؤدي إلى اكتشاف العلاقة بين المتغيرات وتقديم تفسير ملائم لها.¹

كما استعملنا في بحثنا أحد أساليب المنهج الوصفي التي توافق طبيعة دراستنا وهو أسلوب تحليل المضمون ويتبعه الباحث عندما يريد تحليل الفنون الصحفية المنشورة أو تحليل نصوص إذاعية مذاعة أو نصوص تلفزيونية أو مواقع التواصل الاجتماعي.

6- مجتمع الدراسة وعينته:

ويقصد به جميع مفردات أو وحدات الظاهرة تحت البحث فقد يكون المجتمع مكونا من سكان مدينة أو مجموعة من الأفراد في منطقة ما.² ويتمثل مجتمع دراستنا في خريجي الجامعات الجزائرية.

عينة الدراسة:

يعد موضوع هذه الدراسة "واقع استخدام خريجي الجامعة لصفحات التوظيف" ولاستحالة إجراء الدراسة الميدانية بسبب الظروف التي يعيشها العالم ككل بسبب جائحة كورونا تعذر الوصول إلى عدد مفردات التي تمثل مجتمع الدراسة ككل، لذا سيكون من الضروري اعتماد العينة المتاحة والتي تعرف على أنها: "تعتمد هذه العينة على مبدأ ما هو متاح، بحيث يختار الباحث المفردات الميسرة، وعلى الرغم من أن هذا النوع من العينات يساعد إلى حد كبير على جمع المعلومات الاستكشافية، وتساعد المعلومات التي يجمعها

¹ - محمد القاسم، المدخل إلى مناهج البحث، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 1999، ص 60.

² - محمد عبد العال النعيمي، وآخرون. طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2014، ص77.

الباحث من أفراد العينة في التعرف على المشاكل التي يحتمل أن يواجهها عند إجراء البحث".

حيث أتيحت لنا 111 مفردة من مجتمع البحث واستطنا الوصول إليهم وهم الذين أجابوا على الاستبيان الإلكتروني في صفحة جديد التوظيف لولاية الأغواط، و صفحة جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط.

7- أدوات جمع البيانات:

يتوقف نجاح أي بحث في تحقيق أهدافه على الاختيار المناسب لأدوات البحث من أجل الحصول على البيانات والمعلومات المناسبة، وقد اعتمدنا في دراستنا على الاستمارة الإستبائية.

الاستبيان:

يعرف الاستبيان بأنه " مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة عن الأسئلة الواردة فيها "¹.

وفي ظل الظروف الراهنة قررنا استعمال الاستبيان الإلكتروني حيث يعرف بأنه يبيث أسئلة استمارة الاستبيان على الجميع وعلى جميع المواقع المسموح بها أو تلك التي تخضع للرقابة من قبل البعض، ولهذه الوسيلة المتطورة مزايا منها: واسعة وسريعة الانتشار وقليلة التكلفة،²

¹ - بوحوش عمار، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، ط1، ألمانيا، 2019، ص71.

² - عقيل حسين عقيل. خطوات البحث العلمي من تحديد المشكلة إلى تفسير النتيجة، دار ابن كثير، ط1، د.س، ص217.

اعتمدت دراستنا على استمارة استبائية خاصة بطلبة خريجي الجامعة، جاء فيها ثلاث محاور على النحو التالي:

- المحور الأول: البيانات الشخصية
- المحور الثاني: واقع استخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف لدى خريجي الجامعة

8- مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

مواقع التواصل الاجتماعي:

التواصل:

لغة:

بالرجوع الى مادة وصل، فإن الواو والصاد واللام: أصل واحد يدل على ضم شيء الى شيء حتى يعلقه، والوصل ضد الهجران، استنادا الى هذه المعاني اللغوية، يتضح ان المراد بالتواصل لغة، الاقتران والاتصال والصلة والالتئام والجمع والإبلاغ والاعلام وبتعبير اخر، فان التواصل يعني في اللغة جميع اشكال التفاعل والتكامل المنبثق عن الإحسان، والرفق، والرعاية.

اصطلاحا:

- أ- مفهوم يعني استمرار العلاقة المتينة بين طرفي العلاقة المشاركين فيها.
- ب- انفتاح الذات على الاخر في علاقة حية لا تنقطع حتى تعود من جديد.

وعرفه الدكتور عمر نصر الله بأنه علاقة بين فردين على الأقل كل منهما يمثل ذات نشيط والذي ترتاح اليه النفس، ان التواصل يعني بناء علاقة بين فردين، او دولتين، او مجتمعين، مما يحقق المنفعة المتبادلة بين الطرفين.¹

الاجتماعي:

لغة:

بالنظر في مادة جمع نجد أن، "الجيم والميم والعين أصل واحد، يدل على تضام الشيء، يقال جمعت الشيء جمعا، وسميت الجمعة جمعة: لاجتماع الناس فيها"، والجمع ضم الشيء بتقريب بعضه من بعض، يقال جمعته فاجتمع.

اصطلاحا:

والاجتماع عبارة عن نسيج مكون من صلات اجتماعية، تلك الصلات يحددها الادراك المتبادل بين الجانبين، او هو مجموعة من الافراد يربط بينهما رابط مشترك يجعلها تعيش عيشة مشتركة تنظم حياتها في علاقات منتظمة معترف بها فيما بينهم.²

مواقع التواصل الاجتماعي:

اصطلاحا:

هي مجموعة من الأشخاص والمنظمات يرتبطون مع بعضهم البعض بطرق مختلفة من خلال مصالح او انتماءات مشتركة، وقيل هي: منظومة من الشبكات الإلكترونية التي تسمح للمشارك فيها إنشاء موقع خاص به، ومن ثم ربطه من خلال نظام اجتماعي

¹ - محمد رجب العبد سكر. التواصل الاجتماعي (انواعه - ضوابطه - آثاره - ومخاطباته)، رسالة ماجستير، كلية أصول الدين، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص7.

² - محمد رجب العبد سكر، نفس المرجع، ص7

إلكتروني مع أعضاء آخرين لديهم نفس الاهتمامات والهوايات أو جمعه مع أصدقاء الجامعة أو الثانوية.¹

التعريف الإجرائي:

يقصد في هذه الدراسة بمواقع التواصل الاجتماعي: هي مواقع تتدرج ضمن شبكة الأنترنت التي تتيح التواصل وتبادل المعلومات والخبرات المختلفة بين أفراد المجتمع.

التوظيف:

لغة:

اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفاً، ويراد به استخدام وتشغيل شيء أو إنسان قصد انشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها، ويستخدم العمال والموظفون قصد انتاج سلع وخدمات جديدة.²

اصطلاحاً:

هو مجموعة الاعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الافراد في مناصب الشغل، وفيه معنى لتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، اما مصطلح التشغيل فيراد به ملئ او سد منصب كان شاغراً.³

¹ - هاجر زوييري، سهام بن عطية. دور مواقع التواصل الاجتماعي (الفيديو) في تحفيز العمل التطوعي لدى الجمعيات الخيرية، جمعية سواعد الاحسان بالاغواط نموذجاً، كلية العلوم الإنسانية والإسلامية والحضارة، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، 2019/2018، ص52

² - المنجد في اللغة والاعلام، ط1، دار الشرق، لبنان 1973، ص265.

³ - عثمان بن شاوي، أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف: المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة - ولاية غرداية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017/2016، ص23.

التعريف الاجرائي:

يقصد في هذه الدراسة بالتوظيف: هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن خريجي الجامعة من أجل ملئ المناصب الشاغرة.

9- حدود الدراسة:

أ-الحدود المكانية:

تم حصر حدود الدراسة المكانية في مدينة الأغواط حيث أجريت على جامعة عمار تليجي بالأغواط.

ب-الحدود الزمانية:

مجال دراستنا الزمني بدأ من شهر نوفمبر 2019 إلى غاية شهر سبتمبر 2020 حيث قمنا في هذا الفترة بجمع المعلومات المنهجي و النظرية للدراسة وإعداد الاستبيان الإلكتروني ونشره وتفريغه وتحليله وتفسيره والخروج بالنتائج العامة.

ج- الحدود البشرية:

تمثلت في عينة من خريجي الجامعات الذين أجرينا عليهم دراستنا والذي يمثلون عينة من المجتمع المدروس.

10- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

قام كاتب فارس وعقون دنيا بدراسة حول: أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على سلوك الشباب الجزائري: دراسة وصفية مسحية على عينة من شباب أم البواقي.¹ مذكرة ماستر، تمحورت إشكالية الدراسة حول: ما أثر استخدام الشبكات الاجتماعية على سلوك الشباب؟ اين اعتمدت على المنهج الوصفي، حيث تمثل حجم العينة في 80 مفردة وتوصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج من بينها:

تساهم مضامين الشبكات الاجتماعية في خلق سلوكيات جديدة لدى الشباب من خلال المواقع الشهيرة والمفضلة لديهم خاصة الفيس بوك مما ساهم في اكتسابهم سلوكيات لا تتماشى مع قيم المجتمع الجزائري وهذا ما يؤدي الى التأثير على الهوية الوطنية والتأثير في حب وطنهم.

الدراسة الثانية:

قامت حليلة لكحل وربيحة زايدي بدراسة حول: أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في العلاقات الاسرية - الفيس بوك نموذجاً-: دراسة ميدانية لمجموعة من المعلمات المتزوجات.² مذكرة ماستر، تمحورت إشكالية الدراسة حول: ما مدى تأثير استخدام مواقع

¹ - كاتب فارس. عقون دنيا. أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على سلوك الشباب الجزائري: دراسة وصفية مسحية على عينة من شباب أم البواقي، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2015/2016.

² - حليلة لكحل. ربيحة زايدي. أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في العلاقات الأسرية: دراسة ميدانية لمجموعة من المعلمات المتزوجات، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2016/2017.

التواصل الاجتماعي في العلاقات الأسرية؟ أين اعتمدت على المنهج الوصفي، حيث تمثل حجم العينة في 864 طالب وتوصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج من بينها:

موقع الفيس بوك مجال لا حدود له يتيح لمستخدميه تكوين علاقات ويفتح لهم مجال التواصل والتفاعل دون تتقل مما يجعله يقضي جل وقته امامه دون ان يشعر بذلك فبعد الاستخدام المفرط لحساب الفيس بوك هو ادمان يهمل الفرد مسؤولياته على حساب جلوسه امام الفيس بوك.

الدراسة الثالثة:

قامت السعيدى حنان وضيف عائشة بدراسة حول: استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وأثره على القيم لدى الطالب الجامعي "موقع الفيس بوك نموذجاً".¹ مذكرة ماستر، تمحورت إشكالية الدراسة حول: هل لاستخدام موقع الفيس بوك تأثير على القيم لدى الطلبة الجامعيين؟ أين اعتمدت على المنهج الوصفي، حيث كان حجم العينة 85 طالب وتوصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج من بينها:

استخدام الفيس بوك يؤدي الى الانسحاب الملحوظ من النشاطات الاجتماعية ويقلل من اتصال المستخدم بعائلته وأصدقائه الطلبة الجامعيين

¹ - السعيدى حنان. ضيف عائشة. استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وأثره على القيم لدى الطالب الجامعي: موقع فيس بوك نموذجاً، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015/2014.

الدراسة الرابعة:

قامت عديلة عبد الكريم بدراسة حول: التوظيف في المؤسسة العمومية.¹ مذكرة ماستر، تمحورت إشكالية الدراسة حول: ماهية التوظيف وطرقه في المؤسسة العامة الجزائرية؟ وتوصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج من بينها:

إعادة النظر في مسألة إلغاء الاختبارات الشفهية في مسابقات التوظيف لأنه يعتبر معيارا أساسيا في الكشف عن السمات الشخصية للمرشحين مع احاطته بإجراءات رقابية صارمة للتقليل من الممارسات الفاسدة في التوظيف.

الدراسة الخامسة:

قام عثمان بن شاوي بدراسة حول: أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف: المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة - ولاية غرداية.² مذكرة ماستر، تمحورت إشكالية الدراسة حول: ما أهمية الاختبارات المهنية في عملية الانتقاء بغية التوظيف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة؟ اين اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث كان حجم العينة 360 عامل، وتوصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج من بينها:

إن فعالية الهياكل والتنظيمات الإدارية لا تتحقق الا إذا كانت مزودة بموارد بشرية تتمتع بكفاءة عالية في قيامها بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقها وإن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها الا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها اختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب، فعملية التوظيف عبر الاختبارات المهنية

¹ - عديلة عبد الكريم. التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013/2014.

² - عثمان بن شاوي. أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف: المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة ولاية غرداية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2016/2017.

والمسابقات تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير وأسس دقيقة وموضوعية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تمثلت استفادتنا من الدراسات السابقة في الجانب المنهجي في معرفة نوع الدراسة والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات والتعرف على بعض المصادر والمراجع في المنهجية ، كما استفدنا من هذه الدراسات السابقة في تحديد الأسس العامة التي انطلقنا منها في الجانب النظري والتعرف على بعض المصادر والمراجع وتحديد المفاهيم والمصطلحات، أما الجانب التطبيقي استفدنا كيفية استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وكيفية قراءة وتفسير الجداول.

الإطار النظري

الفصل الأول

تمهيد

- 1- مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي
 - 2- نشأة مواقع التواصل الاجتماعي
 - 3- دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي
 - 4- خصائص ومزايا مواقع التواصل الاجتماعي
 - 5- مفهوم الفيس بوك
 - 6- نشأة الفيس بوك
 - 7- استخدامات الفيس بوك
 - 8- خصائص ومزايا الفيس بوك
- خلاصة الفصل

تمهيد

لقد شهدت مواقع التواصل الاجتماعي السنوات القليلة الماضية تطورات منذ بداية ظهورها إلى يومنا هذا، انتشارا واسعا وسريعا في مقدمتها موقع الفيس بوك وغيرها من المواقع، مما أدى هذا إلى تزايد عدد مستخدميها بشكل ملحوظ وهذا بفضل خاصية التفاعل والتواصل التي يقدمها بين الأفراد المستخدمين لها واستطاعة أن تغير التواصل إلى حد كبير.

ولقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي ونشأتها ودوافع استخدامها وخصائصها ومزاياها كما تطرقنا إلى مفهوم الفيس بوك ونشأته ومجالات استخدامه وخصائصه ومزاياه.

1- مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي:

هي عبارة عن تجمعات لأشخاص خلال مجموعات محددة، والتي يستطيع المرء أن يشبها بتجمعات قروية أو ريفية مشتركة في صفات أساسية، تهتم الشبكات الاجتماعية على الأنترنت بالأشخاص الذين يشتركون في صفات مميزة، (كأماكن العمل، مدارس، جامعات...) وهؤلاء الأشخاص متوفرون بكثرة على شبكات الأنترنت، بل إن الشبكة مليئة بملايين منهم، والذين يتطلعون للقاء أشخاص جدد حتى يتكاتفوا ويتعاونوا في إشهار هواياتهم واهتماماتهم وانتماءاتهم، ابتداء من رياضة التنس وتنسيق الحقائق وتطوير الصداقات انتهاء بالسياسة.¹

وعرفها شريف لبنان: بأنها خدمات توجد على شبكة الويب تتيح للأفراد بيانات شخصية عامة، أو شبه عامة خلال نظام محدد، ويمكنهم وضع قائمة لمن يرغبون بمشاركتهم الاتصال ورؤية قوائمهم أيضا للذين يتصلون بهم، وتلك القوائم التي يصنعها الآخرون من خلال النظام.

ويعرف الدليمي مواقع التواصل الاجتماعي باعتبارها شبكات تفاعلية تتيح التواصل لمستخدميها في أي وقت يشاؤون، وفي أي مكان من العالم، حيث ظهرت على شبكة الأنترنت منذ سنوات وتمكنهم أيضا من التواصل المرئي والصوتي، وتبادل الصور والآراء مع إمكانيات توطيد العلاقة الاجتماعية بينهم.

ويعرفها بريس ومالوني كريشمار على أنها مكان يلتقي فيه الناس لأهداف محددة وهي موجهة من طرف سياسات تتضمن عدد من القواعد والمعايير التي يقترحها البرنامج.²

¹ - حسن السوداني. محمد المنصور. شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيرها على جمهور المتلقين، مركز الكتاب الأكاديمي، ط1، الأردن، 2016، ص28.

² - هاجر زوبيري، سهام بن عطية، دور مواقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك في تحفيز العمل التطوعي لدى الجمعيات الخيرية: جمعية سواعد الاحسان بالأغواط نموذجا، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والإسلامية والحضارة، جامعة عمار تليجي الأغواط، الجزائر، 2018/2019، ص52.

ويعرف زاهر راضي مواقع التواصل الاجتماعي على أنها: منظومة من الشبكات الإلكترونية التي تسمح للمشاركة فيها بإنشاء موقع خاص به، ومن ثم ربطه عن طريق نظام اجتماعي إلكتروني مع أعضاء آخرين لديهم الاهتمامات والهوايات نفسها.

وتعرف أيضا على أنها: "مواقع إلكترونية تتيح للأفراد خلق صفحة خاصة بهم يقدمون فيها لمحة عن شخصيتهم أمام جمهور عريض أو محدد وفقا لنظام معين يوضح قائمة لمجموعة من المستخدمين الذي يتشاركون معهم في الاتصال، مع إمكانية الاطلاع على صفحاتهم الخاصة أيضا والمعلومات المتاحة، علما أن طبيعة وتسمية هذه الروابط تختلف وتتنوع من موقع إلى آخر".¹

إذن يمكننا تعريف مواقع التواصل الاجتماعي على أنها: "كل الأجهزة والمواقع التي تسمح لمستخدميها بمشاركة المعلومات عالميا، وتستخدم المواقع في إزالة المسافات الافتراضية بين المشاركين للتجمع وطرح ومشاركة المعلومات، أما الأجهزة فهي التكنولوجيا التي تستخدم للدخول لتلك المواقع".²

مواقع الشبكات الاجتماعية هي مجموعة من المواقع التي تتيح للأفراد التواصل في مجتمع افتراضي يعرفون فيه بأنفسهم ويتبادلون فيه الاهتمام، يقوم الأفراد من خلال هذه المواقع بنشر عدد من المواضيع والصور والفيديوهات وغيرها من النشاطات التي يستقبلون تعليقات عليها من طرف المستخدمين الذين ينتمون لهذه الشبكات ويملكون روابط مشتركة.

¹ - مريم نريمان نوما. استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية وتأثيره في العلاقات الاجتماعية: دراسة عينة من مستخدمي موقع الفيسبوك في الجزائر، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012/2011، ص44.

² - Hugh Brooks, Ravi Gupta. ترجمة عاصم سيد عبد الفتاح. وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على المجتمع، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، مصر، 2017، ص56.

2- نشأة مواقع التواصل الاجتماعي:

عند الحديث عن نشأة وتطور الشبكات الاجتماعية تجدر الإشارة إلى مرحلتين أساسيتين، الأولى هي مرحلة الجيل الأول للويب Web1.0 والمرحلة الثانية هي الجيل الثاني للإنترنت Web2.0 غير أن أكثر مواقع الشبكات الاجتماعية جماهيرية ظهرت خلال المرحلة الثانية.

المرحلة الأولى:

يشير Web1.0 إلى شبكة المعلومات الموجهة الأولى التي وفرها عدد قليل من الناس لعدد كبير جدا من المستخدمين تتكون أساسا من صفحات ويب ثابتة وتتيح مجال صغير للتفاعل. ويمكن وصف هذه المرحلة بالمرحلة التأسيسية للشبكات الاجتماعية، وهي المرحلة التي ظهرت من الجيل الأول للويب 1.0 ومن أبرز الشبكات التي تكونت في هذه المرحلة شبكة موقع سيكس دقريز Sixdegrees الذي منح للأفراد المتفاعلين في إطاره فرصة طرح لمحات عن حياتهم وإدراج أصدقائهم. وقد أخفق هذا الموقع عام 2000، ومن المواقع التأسيسية للشبكات الاجتماعية أيضا موقع كلاس مايت الذي ظهر في منتصف التسعينيات، وكان الغرض منه الربط بين زملاء الدراسة. شهدت هذه المرحلة أيضا إنشاء مواقع شهيرة أخرى مثل موقع لايف جورنال، موقع كايوورلد الذي أنشئ في كوريا سنة 1999. وكان أبرز ما ركزت عليه مواقع الشبكات الاجتماعية في بدايتها خدمة الرسائل القصيرة والخاصة بالأصدقاء، وعلى الرغم من أنها وفرت بعض خدمات الشبكات الاجتماعية الحالية، إلا أنها لم تستطع أن تدر ربحا على مؤسسيها ولم يكتب لكثير منها البقاء.¹

¹ -- مريم نزيهان نومان، مرجع سابق، ص 48.

المرحلة الثانية:

ويشير إلى مجموعة من التطبيقات على الويب (مدونات، مواقع مشتركة، الوسائط المتعددة وغيرها...) اهتمت بتطوير التجمعات الافتراضية مركزة على درجة كبيرة من التفاعل والاندماج والتعاون، ولقد ارتبطت هذه المرحلة بشكل أساسي بتطوير خدمات شبكة الأنترنت، وتعتبر مرحلة اكتمال الشبكات الاجتماعية، ويمكن أن نؤرخ لهذه المرحلة بانطلاقة موقع ماي سبايس وهو الموقع الأمريكي المشهور، ثم موقع الفيس بوك.

وتشهد المرحلة الثانية من تطور الشبكات الاجتماعية على الإقبال المتزايد من قبل المستخدمين لمواقع الشبكات العالمية، ويتناسب ذلك مع تزايد مستخدمي الأنترنت على مستوى العالم.

حيث ظهرت بعد المحاولات الأخرى إلا أن الميلاد الفعلي للشبكات الاجتماعية كما نعرفها كان مع بداية عام 2002، حيث ظهر موقع فرنديستر الذي حقق نجاحا دفع غوغل إلى محاولة شرائه سنة 2003، لكن لم يتم التوافق على شروط الاستحواذ، وفي النصف الثاني من نفس العام ظهر في فرنسا موقع سكاي روك كمنصة للتدوين ثم تحول بشكل كامل إلى شبكة اجتماعية سنة 2007، وقد استطاع موقع سكاي روك تحقيق انتشار واسع ليصل في جانفي 2008 إلى المركز السابع في ترتيب المواقع الاجتماعية وفقا لعدد المشتركين.

ومع بداية 2005 ظهر موقع ماي سبايس الأمريكي الشهير الذي تفوق على غوغل في عدد مشاهدات صفحاته، ويعتبر موقع ماي سبايس من أوائل الشبكات الاجتماعية وأكبرها على مستوى العالم ومعه منافسه الشهير فيس بوك والذي بدأ في الانتشار المتوازي مع ماي سبايس، حتى قام فيس بوك في 2007 بإتاحة تكوين تطبيقات للمطورين، وهذا أدى إلى زيادة أعداد مستخدمي فيس بوك بشكل كبير، وعلى مستوى

العالم، ونجح بالتفوق على منافسه اللدود ماي سبيس عام 2008، وأيضاً ظهرت عدة مواقع أخرى تويتر واليوتيوب، لتستمر ظاهرة مواقع الشبكات الاجتماعية في التنوع والتطور.¹

3- دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي:

توجد عدة دوافع تجعل الفرد ينتقل من العالم الواقعي إلى العالم الافتراضي وينشأ حساباً واحداً له على الأقل في إحدى مواقع التواصل الاجتماعي، ومن بين أهم العوامل التي تدفع بمختلف الأفراد وخصوصاً الشباب للاشتراك في هذه المواقع ما يلي:

1- المشاكل الأسرية: تشكل الأسرة الدرع الواقي حيث توفر له الأمن والحماية والاستقرار والمرجعية، ولكن في حالة افتقاد الفرد لهذه البيئة المتكاملة ينتج لديه نوع من الاضطراب الاجتماعي الذي يجعله يبحث عن البديل لتعويض الحرمان الذي قد يظهر مثلاً في غياب دور الوالدين أو أحدهما بسبب مشاغل الحياة أو التفكك الأسري.

2- الفراغ: يعد الفراغ الذي ينتج عن سوء إدارة الوقت أو حسن استغلاله بالشكل السليم الذي يجعل الفرد لا يحس بقيمته ويبحث عن سبيل يشغل هذا الوقت من بينها مواقع التواصل الاجتماعي حيث أن عدد التطبيقات اللامتناهية الذي تنتجه شبكة الفيس بوك مثلاً لمستخدميها ومشاركة كل مجموعة أصدقاء بالصور والملفات الصوتية يجعل الفيس بوك خاصة وشبكات التواصل الاجتماعي عامة أحد الوسائل لمليء الفراغ وبالتالي يصبح كوسيلة للتسلية وتضييع الوقت عند البعض منهم.²

3- البطالة: وهي عملية الانقطاع وعدم الاندماج المهني الذي يؤدي لدعم الاندماج الاجتماعي والنفسي ومنه إلى الاقصاء الاجتماعي الذي هو نتيجة تراكم العوائق والانقطاع

¹ - حليمة لكل. ربيعة زايدي. أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في العلاقات الأسرية الفيس بوك نموذجاً: دراسة ميدانية لمجموعة من المعلمات المتزوجات، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2016/2017، ص35.

² - مشري مرسى. شبكات التواصل الاجتماعي الرقمية نظرة في الوظائف، مجلة المستقبل العربي، العدد 395، لبنان، يناير 2012، ص157.

التدريجي للعلاقات الاجتماعية وهي من أهم المشاكل الاجتماعية التي يعاني منها الفرد والتي تدفعه لخلق حلول للخروج من هذه الوضعية التي يعيشها حتى وإن كانت هذه الحلول افتراضية، فهناك من تجعل منه البطالة واستمراريتها شخصا ناقما على المجتمع الذي يعيش فيه باعتباره لم يوفر له فرصة للعمل والتعبير عن قدراته وإيديولوجياته كربط علاقات مع أشخاص افتراضيين من أجل الاحتيال والنصب.

4-التسويق أو البحث عن وظائف: في الواقع مواقع التواصل الاجتماعي لم تعد لمجرد التعارف بل أصبحت أداة تسويقية قوية وفعالة للغاية لأصحاب الأعمال، كونها منخفضة التكاليف، وتضمن سهولة الاتصال بها داخل وخارج مقر العمل، بالإضافة إلى سهولة الانضمام إليها والاشتراك بها.

كما تتمتع بقابلية التصميم والتطوير، وتصنيف المشتركين حسب العمر والجنس والاهتمامات والهوايات وسهولة ربط الأعمال بالعملاء وأيضا ربط أصحاب العمل بطلابي العمل وانتشار المعلومة واستثمارها.

فتجربة التسويق عبر الشبكات تزيد من التواصل مع المستهلكين ومع الكفاءات كما أنها أصبحت من بين الوسائل للبحث عن وظائف وفرص التطوير الوظيفي وتبادل الخبرات والكفاءات كما هو الحال في شبكة لينكدان.¹

¹ - شرايرية طارق. برقعي نهلة. هفاشي مروة. دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشكيل الوعي السياسي لدى المستخدم الجزائري: دراسة ميدانية بجامعة 8 ماي 1945 بقالة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالة، الجزائر، 2016/2017، ص45.

4- خصائص ومزايا مواقع التواصل الاجتماعي:

تتشترك مواقع التواصل الاجتماعي في خصائص أساسية، بينما تتميز بعضها عن الأخرى بمميزات تفرضها طبيعة الشركة ومستخدميها، وأبرز الخصائص المتوفرة في هذه المواقع ما يلي:

المشاركة: فهي تشجع على المساهمة وردود الفعل والتعليقات من أي مهتم وتلقي الخط الفاصل بين وسائل الاعلام المتلقي.

الانفتاح: فمعظمها عبارة عن خدمات مفتوحة لردود الفعل والمشاركة وتبادل المعلومات والتعليقات ونادرا ما توجد حواجز للوصول لأعلى محتوى والاستفادة منه.

المحادثة: تعتمد شبكات التواصل الاجتماعي على المحادثة باتجاهين بعكس وسائل الاعلام التقليدي التي تعتمد مبدأ بث المعلومات ونشرها باتجاه واحد لجميع المتلقين.

التجمع: تتيح شبكات التواصل الاجتماعي إمكانية التجمع بسرعة والتواصل بشكل فعال ضمن تجمعات تربطها اهتمامات مشتركة.

إضافة الى هذه الخصائص يرى الباحثون ان هناك مجموعة من الميزات الإضافية لشبكات التواصل الاجتماعي التي تزيد من اقبال المستخدمين عليها.

العالمية: حيث تلغي الحواجز الجغرافية والمكانية وتتحطم الحدود الدولية، حيث باستطاعة الافراد التواصل مع بعضهم في كل مكان من الشرق الى الغرب، وببساطة وسهولة.¹

سهولة الاستخدام: تستخدم بالإضافة للحروف وبساطة اللغة، الرموز والصور التي تسهل للمستخدم نقل فكرته والتفاعل مع الآخرين.

¹ - كاتب فارس، عقون دنيا، أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على سلوك الشباب الجزائري: دراسة وصفية مسحية على عينة من شباب ام البواقي، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر، 2015/2016، ص44.

التفاعلية: فهي تلغي السلبية المقيّنة في الاعلام القديم التلفاز، والصحف الورقية، وتعطي حيزا للمشاركة الفاعلة من المشاهد والقارئ.

التنوع وتعدد الاستعمالات: فيستخدمها الطالب للتعلم، والعالم لبث علمه وتعليم الناس، والكاتب للتواصل مع القراء... وهكذا.

التوفير والاقتصادية: اقتصادية في الجهد والوقت والمال، في ظل مجانية الاشتراك والتسجيل، فالفرد البسيط يستطيع امتلاك حيز على الشبكة للتواصل الاجتماعي، وليس ذلك حكرا على أصحاب الأموال، أو حكرا على جماعة دون أخرى.

تشكيل المجتمع بطرق جديدة: على الرغم من أن المفاهيم المجتمعية الوهمية منذ بداية التطبيقات الإلكترونية، إلا أن مواقع الشبكات الاجتماعية وفرت سبلا جديدة للاتصال، فقد ينضم المستخدمون لمجتمعات قراء الكتب والاتصال من خلال التبادل وقراءة الكتب التي يحبون.

تخريج البيانات: تسمح غالبية شبكات التواصل الاجتماعي لأعضائها باستعراض شبكات أصدقائهم.

العاطفة من خلال المحتوى: المشاركة العاطفية إحدى الدوافع الرئيسية لاستخدام التدوين المصغر، وترتبط قوة وخصائص الشبكات الاجتماعية مع ما يعرف بالمشاركة أو التبدل العاطفي، ويظهر ذلك بشكل واضح في تيارات الوعي الاجتماعي، التي تسمح خصائصها للمستخدم بالتفكير في كيفية المشاركة العاطفية، والناس مجبرون على مشاركة العواطف في فترة زمنية قصيرة وبشكل خفيف في شبكات التواصل الاجتماعي.¹

¹ - السعيد حنان. ضيف عائشة. استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وأثره على القيم لدى الطالب الجامعي: موقع فيس بوك نموذجا، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2014/2015، ص30.

5- مفهوم الفيس بوك:

مصطلح الفيس بوك كما هو معروف في أوروبا يشير إلى دفتر ورقي يحمل صوراً ومعلومات لأفراد في جامعة معينة أو مجموعة. ومن هذا جاءت تسمية الموقع وتعتبر هذه الطريقة شائعة لتعرف الأشخاص خصوصاً في الجامعات الأجنبية ببعضهم حتى يتصفح المنتسبون في الجامعة هذه الدفاتر لمعرفة المزيد من الطلبة الموجودين في نفس الكلية.¹

يعتبر موقع الفيس بوك واحد من أهم مواقع شبكات التواصل الاجتماعي، وهو لا يمثل منتدى اجتماعياً وإنما أصبح قاعدة تكنولوجيا سهلة بإمكان أي شخص أن يفعل بواسطتها ما يشاء.

ويعرف قاموس الاعلام والاتصال الفيس بوك على أنه موقع خاص بالتواصل الاجتماعي أسس عام 2004 وتتيح نشر الصفحات الخاصة وقد وضع في البداية لخدمة طلاب الجامعة وهيئة التدريس والموظفين لكنه اتسع ليشمل كل الأشخاص.

والفيس بوك هو أحد مواقع الشبكات الاجتماعية وشبكة الأنترنت لتكوين الأصدقاء الجدد والتعرف على أصدقاء الدراسة حول العالم والانضمام حول مجموعات مختلفة على شبكة الويب ويتمكن المشتركين في الموقع من الاشتراك في شبكة أو أكثر على الموقع مثل: المدارس، أو أماكن العمل، أو المناطق الجغرافية، أو المجموعات الاجتماعية، وهذه الشبكات تتيح للمستخدمين الاتصال بالأعضاء الذين هم في نفس الشبكة ويمكن لهم أن يضيفوا أصدقاء لصفحاتهم وتتيح لهم رؤية صفحاتهم الشخصية.²

¹ - بلقاسم بوطرفاية. عزوز ميلودية. استخدام الفيس بوك وأثره على التفاعل الأسري لدى الشباب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة الأغواط، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عمار تليجي الأغواط، الجزائر، 2016/2015، ص84.

² - خديجة غالم. خديجة نجام. استخدام الأستاذ الجامعي لمواقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك) والإشباع المحققة منه: أساتذة جامعة الأغواط نموذجاً، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عمار تليجي الأغواط، الجزائر، 2016/2015، ص69.

6- نشأة الفيس بوك:

أسس هذا الموقع مارك جوكربيرج عام 2004 وهو أحد طلبة هارفارد الذي أصبح فيما بعد أصغر ملياردير في العالم، وذلك بغرض التواصل بين الطلبة في هذه الجامعة، ومن ثم انتشر استخدامه بين طلبة الجامعات الأخرى في أمريكا وبريطانيا وكندا، ولينطور الموقع وخصائصه من مجرد موقع لإبراز الذات والصور الشخصية إلى موقع متخصص بالتواصل ترعاه شركة فيسبوك التي أصبحت تقدر بالمليارات عام 2007 نتيجة لاستدراك 21 مليون مشترك في هذا الموقع ذلك العام ليتحدى أي موقع للتواصل الاجتماعي ويصبح الأول على صعيد العالم، وبلغ عددهم حسب إحصائيات 2011 إلى 800 مليون مشترك.¹

وقد تحول الموقع من مجرد مكان لعرض الصور الشخصية والتواصل مع الأصدقاء والعائلة إلى قناة تواصل بين المجتمعات الإلكترونية ومنبر لعرض الأفكار السياسية وتكوين تجمعات سياسية إلكترونية عجزت عنها أعتى الأحزاب الفعلية على الأرض، وكذلك لتصبح قناة تواصل تسويقية أساسية تعتمد عليها الآلاف من الشركات الكبيرة والصغيرة للتواصل مع جمهورها، وكذلك الصحف التي اعتمدت على المجتمعات الإلكترونية لنقل أخبارها والترويج لكتابها وغيرها من وسائل الاعلام، ليتحدى موقع الفيس بوك وظيفته الاجتماعية إلى موقع تواصل متعدد الأغراض، ويتوقع أن يصل عدد مشتركيه في 2013 إلى قرابة نصف مليار مشترك، وليصبح مستقبلا أكبر تجمع إلكتروني بشري على وجه الأرض.²

¹ - عبد السلام الأشهب. استخدام مواقع التواصل الاجتماعي "الفيس بوك" نموذجا" وعلاقتها بالتنشئة الاجتماعية: دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ متوسطة حريز التجاني بلدية ورماس ولاية الوادي، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2016/2017، ص34.

² - حنان شعشوع الشهري. أثر استخدام شبكات التواصل الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية: الفيس بوك وتويتر نموذجا، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز جدة، السعودية، 2014، ص 31-32.

7- استخدامات الفيس بوك:

الاستخدامات الاتصالية الشخصية: ويمكن من خلال الشبكات الاجتماعية الخاصة تبادل المعلومات والملفات الخاصة والصور ومقاطع الفيديو، كما أنها مجال رحب للتعارف والصداقة، وخلق جو مجتمع يتميز بوحدة الأفكار والرغبات غالباً، وإن اختلفت أعمارهم وأماكنهم ومستوياتهم العلمية.

الاستخدامات التعليمية: إن الدور الذي تلعبه الشبكات الاجتماعية في تطوير التعليم الإلكتروني حيث تعمل على إضافة الجانب الاجتماعي له، والمشاركة من كل الأطراف في منظومة التعليم بداية من مدير المدرسة والمعلم وأولياء الأمور وعدم الاقتصار على التركيز على تقديم المقرر للطلاب. فاستخدام الشبكات الاجتماعية يزيد فرص التواصل والاتصال في خارج نطاق المدارس، ويكسر حاجز الوقت فيمكن التواصل خارج وقت الدراسة، ويقضي على كثير من الرسميات داخل المدارس، ويمكن التواصل الفردي أو الجماعي مع المعلم، مما يوفر جو من مراعاة الفروق الفردية، كما أن التواصل يكسب الطالب مهارات أخرى كالتواصل والاتصال والمناقشة وإبداء الرأي، وهي مساحة ضيقة جداً داخل أسوار المدارس، في ظل تكس الطلاب في الفصول وكثرة المواد، مع وجود الأنظمة والمساحات الضيقة للمناقشات والتداولات.

الاستخدامات الحكومية: اتجهت كثير من الدوائر الحكومية للتواصل مع الجمهور من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، بهدف قياس وتطوير الخدمات الحكومية لديها، ومسايرة للتقنية الحديثة، بل أصبح التواصل التقني مع الجمهور من نقاط تقييم الدوائر الحكومية وخدماتها المقدمة، وتتميز هذه الخدمة بقلّة التكلفة والوصول المباشر للمستفيد الأول، والتغذية الراجعة المباشرة، مما يساعد في تفادي الأخطاء والوصول بالخدمة المقدمة للإتقان والتميز.

ويمكن الاستفادة من الشبكات الاجتماعية في حجز المواعيد وتأكيداتها، ونشر التعليمات والإجراءات، والتواصل مع الرئيس مباشرة، وإبداء الملاحظات والمقترحات.¹

الاستخدامات الإخبارية: أصبحت الشبكات الاجتماعية مصدر أصيل من مصادر الأخبار لكثير من روادها، وهي أخبار تتميز بأنها من مصدرها الأول وبصياغة فردية حرة غالباً،

¹ - موقع الألوكة الإلكتروني، www.alukah.net 11:50 2020/07/18

لا احترافية لاستخدامات مختلفة سياسية أو دعائية، وقد تميزت المدونات الخاصة باستقطاب الباحثين عن الأخبار، ومواقع الأخبار المتخصصة، وقنوات إخبارية كبيرة في أحداث مختلفة سابقة، وكان لأصحابها التأثير الكبير في نقل الأخبار الصحيحة للرأي العام.

الاستخدامات الدعوية: فتحت الشبكات الاجتماعية الباب للتواصل والدعوة مع الآخرين مسلمين أو غير مسلمين باختلاف لغاتهم واختلاف أجناسهم وبلدانهم، وأصبح لكثير من الدعاة صفحاتهم الخاصة ومواقعهم الثرية، وهو انتقال إيجابي للتواصل العالمي في ظل الانغلاق الإعلامي الرسمي في كثير من الدول، وفي ظل أنظمة تعيق التواصل المباشر وتقولب الداعية والعالم على قوالب جامدة وتتميز الدعوة عن طريق الشبكات الاجتماعية بالعالمية والفورية والتحديث المستمر، مع كسر حاجز الوقت والزمان، والسهولة في الاستخدام والتواصل، والتوفير في الجهد والتكاليف.¹

8- خصائص ومزايا الفيس بوك:

الملف الشخصي PROFILE: فعندما تشترك بالموقع عليك أن تنشأ ملفاً شخصياً يحتوي على معلوماتك الشخصية، صورك، الأمور المفضلة لك، وكلها معلومات مفيدة من أجل سهولة التواصل مع الآخرين كذلك يوفر معلومات للشركات التي تريد ان تعلن لك سلعاها بالتحديد.

إضافة صديق ADD FRIEND: وبها يستطيع المستخدم إضافة أي صديق أو أن يبحث عن أي فرد موجود على شبكة الفيس بوك بواسطة بريده الإلكتروني.

إنشاء مجموعة GROUPS: تستطيع من خلال خاصية إنشاء مجموعة إلكترونية على الأنترنت أن تنشئ مجتمعا إلكترونيا يجتمع حول قضية معينة، سياسية كانت أم اجتماعية

¹ - عبد السلام الأشهب، مرجع سبق ذكره، ص 40.

أم رياضية... الخ، وتستطيع جعل الاشتراك بهذه المجموعة حصريا للعائلة والأصدقاء، أو عامة يشترك بها من هو مهتم بموضوعها.

لوحة الحائط WALL: وهي عبارة عن مساحة مخصصة في صفحة الملف الشخصي بحيث تتيح للأصدقاء إرسال الرسائل المختلفة إلى هذا المستخدم.

النقرة POKES: منها يتاح للمستخدمين إرسال نقرة افتراضية لإثارة انتباه بعضهم إلى بعض وهي عبارة عن إشعار يخطر المستخدم بأن أحد الأصدقاء يقوم بالترحيب به.

الصور PHOTOS: وهي الخاصية التي تمكن المستخدمين من تحميل الألبومات والصور من الأجهزة الشخصية إلى الموقع وعرضها.

الحالة STATU: تتيح للمستخدمين إمكانية إبلاغ أصدقاءهم وبإمكانهم وما يقومون به من أعمال في الوقت الحالي.¹

التغذية الإخبارية NEWS FEED: تظهر على الصفحة الشخصية لجميع المستخدمين، حيث تقوم بتمييز بعض البيانات، مثل التي تحدث في الملف الشخصي، وكذلك الأحداث المرتقبة وأعياد الميلاد الخاصة بالأصدقاء.

السوق MARKETPLACE: أطلقها موقع الفيس بوك في ماي 2007م، وهو المكان أو الفسحة الذي يتيح للمستخدمين نشر إعلانات مبوبة مجانية.²

¹ - دزة احمد، مصطفى اوي الأمين، تأثير مواقع التواصل الاجتماعي الفيس بوك على السياق الاجتماعي للجمهور المستخدم: دراسة على عينة من مستخدمي الفيس بوك في ولاية الاغواط، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والحضارة، جامعة عمار تليجي الاغواط، الجزائر، 2017/2018، ص48.

² - بن دهبان ابتسام، التشهير السياسي عبر مواقع التواصل الاجتماعي: الفيس بوك نموذجا، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والحضارة، جامعة عمار تليجي الاغواط، الجزائر، 2018/2019، ص71.

ومن مميزات الفيس بوك:

العالمية: استطاع الفيس بوك بحركتيه إلغاء العديد من الحواجز الجغرافية والمكانية، حيث يمكن لأفراد في الشرق التواصل مع أفراد في الغرب، ببساطة وسهولة، وبتنا نسمع بمصطلحات كالسيولة وغيرها وهو حينما وفر مجموعة إضافية من التطبيقات سمح بالتواصل المقروء والمسموع والمرئي.

التفاعلية: إن الفرد في الفيس بوك يرسل، يكتب، يستقبل، ويقرأ ويتفاعل مع الأحداث والتعليقات، فهو في عملية أخذ ورد مستمر. ويعتبر الفيس بوك من التقنيات التي غيرت مجرى الاتصالات، فبعدما كانت اتصالات خطية مباشرة مرسل متلقي، أحدثت الوسائل التفاعلية ومنها الفيس بوك ثورت غيرت مسار الاتصالات. إن هذه التفاعلية تعطي للفرد الفرصة بشكل أكبر على أن يشارك ويسهم بشخصه في الموضوع تحليلًا، نقداً أو تعليقاً.¹

التنوع وسهولة الاستخدام: أتاحت التحديثات العديدة التي قام بها موقع فيس بوك الفرصة أمام المشتركين فيه الكثير من الفرص والأنشطة، و الفيس بوك أحد البرامج الافتراضية السهلة التي تستخدم الحروف ببساطة، اللغة، الرموز والصور التي تيسر للمستخدم التفاعل. هذا هو الفرق الأساسي الذي فهمه الفريق الإداري المسير للفيس بوك، البساطة، السهولة وهي رأس المال الحقيقي في مواجهة المد التقني الكبير، فكل لحظة تمر على هذا العالم إلا ويتم فيها خلق فكرة إبداعية جديدة، المنافسة على أوجها ولم تع المعايير قائمة

¹ - بدر الدين بن بلعباس. شبكات التواصل الاجتماعي والهوية الثقافية عند الطلبة الجامعيين، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015/2016، ص 65-66.

على ذلك الزخم الكبير المتعلق بالحجم أو الألوان أو غيرها، بل أصبحت الوظائف الجديدة الذكية السهلة والمتنوعة هي المعيار، ببساطة هي لغة التكنولوجيا.

التوفير والاقتصادية: إن مجانية الاشتراك والتسجيل أتاحت للفرد البسيط امتلاك فضاء على الفيس بوك، وبات يشعر بانتمائه ولم يعد ذلك حكرا على أصحاب الأموال فأبي فرد يرغب في فتح صفحة على الفيس بوك فله ذلك، غير أن الفيس بوك وكونه مؤسسة استثمارية تخصصت في المجال الرقمي، فإنه يحصل سنويا عشرات الملايير من الأرباح الناتجة عن تداول الأفراد لأنشطتهم وصورهم وتفاعلاتهم اليومية.

فالحرص على بقاء الفيس بوك كما هو مجاني هو الأساس حرص على زيادة مؤشرات الأرباح.¹

¹ - بدر الدين بن بلعباس. مرجع سابق، ص 67-68.

خلاصة الفصل:

الدراسات والأبحاث العلمية في ميدان الاعلام والاتصال بينت مدى أهمية مواقع التواصل الاجتماعي ومن بينها الفيس بوك الذي غزى العالم بحيث سهل عملية التواصل الاجتماعي وهو ما أدى إلى ذوبان الحدود الجغرافية بين الدول إلى درجة أن أصبح العالم مجرد قرية صغيرة مرتبطة ببعضها البعض، حتى أن هذا الموقع أصبح يجد قبولا كبيرا بين مرتديه بمختلف أطباقهم ومستوياتهم الثقافية من البسيط إلى العامي إلى طلاب الجامعات والباحثين والعلماء وبين فئة المراهقين والشباب وحتى المتقدمين في السن ومع ذلك تبقى آثاره تحتاج إلى دراسة معمقة في ظل التزايد المستمر على استخدامه المفرط.

الفصل الثاني

تمهيد

1- مفهوم التوظيف

2- مراحل التوظيف

3- سياسة التوظيف في الجزائر

4- العوامل المؤثرة في عملية التوظيف في الجزائر

5- مفهوم التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي

6- علاقة التوظيف بالتكنولوجيا الحديثة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تواجه المنظمات اليوم سواء كانت عمومية، أم خاصة بيئة معقدة تعرف العديد من التغيرات والتحولات، التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ومست كافة المنظمات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف دول العالم، ولعل ما يميز التغيرات التي شهدتها القرن الحادي العشرون هو تطور الفكر الإداري العالمي الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد البشرية، إذ نجد أن أغلب الدول ومن بينها الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين تطبق على قدم المساواة، وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر.

1- مفهوم التوظيف

تعتبر عملية التوظيف من الوظائف الهامة والرئيسية في المؤسسة فهي تمثل نشاطا أساسيا في مجال إدارة الموارد البشرية ونقصد بعملية التوظيف " تزويد المصالح والورشات والمخازن بالأفراد اللازمين كما و كيفا لأداء نشاطاتها، بحيث تعتبر هذه الوظيفة ضرورية لتنفيذ برنامج المنظمة وتحقيق أهدافها وتضطلع مصلحة المستخدمين بالقيام بهذه الوظيفة.

ونجد كذلك أن Pierre jardillire عرف التوظيف أنه ملئ وظيفة شاغرة أو تقبل دخول شخص عنصر جديد وإضافي في المؤسسة، وبالرجوع إلى التعريف سابقا نفهم أن عملية التوظيف تتمثل في مجموعة من العمليات والإجراءات التي تتخذها المؤسسة لانتقاء الموارد البشرية اللازمة التي تتوفر فيها شروط الكفاءة والقدرة اللازمة لتولي منصب شاغر.¹

التوظيف هو توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل.²

ويعرف أيضا هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية.³

ويعرف أيضا تركز عملية التوظيف على تلبية حاجات المؤسسة من الموارد البشرية باختيار الموارد الأكثر توافقا مع متطلبات المناصب الشاغرة.¹

¹ - أحلام قاسي. سيرورة عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة دراسة ميدانية في مؤسسة مون جرجرة، مذكرة لماستر، جامعة العقيد اكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2012/2011، ص 64.

² - رفعت عبد الحليم الفاعوري. إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية والإدارة، مصر، 2005، ص 205.

³ - شهيدة عمر. سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية دراسة حالة مديرية الشؤون الدينية والأوقاف، مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2017/2018، ص 10.

ومنه نستخلص أنه ذلك النشاط المبذول من طرف القائمين على مهمة التوظيف في المؤسسة لإيجاد الأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة والخبرة لتولي المناصب الشاغرة.

2- مراحل التوظيف

1 مرحلة الاستقطاب: يقصد باستقطاب الموارد البشرية البحث عن الأفراد المؤهلين وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة، وتستهدف إتاحة الفرصة أمام المنظمات للتعرف على أفضل الأفراد الذين تتوفر فيهم الصفات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة، وتستعين هذه الأخيرة أثناء بحثها عن اليد العاملة بمصدرين أساسيين هما:

أ/ المصادر الداخلية للتوظيف:

وهي المصادر التي يمكن أن تتوفر فيهم شروط الاستقطاب والتوظيف داخل المؤسسة وعليه يمكن للمؤسسة أن تستقطب الأفراد المناسبين من المصادر التالية:

- **الترقية:** يقصد بالترقية انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حالياً ومستقبلاً، كما قد تصاحب هذه الترقية بزيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغير في طبيعة الأعمال، ودرجة المسؤولية ومجال السلطة. فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله والترقية هي أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع.²

- **النقل والتحويل:** هي العملية التي تقضي بتحويل الفرد من وظيفة لأخرى، لا يصاحبها عادة زيادة أو نقص في المسؤوليات، ولا يصاحبها زيادة في الراتب.

- **الأفراد السابقون:** إن استقطاب الأفراد أو الموظفين السابقين يمثل مصدراً داخلياً هاماً لسد الوظائف الشاغرة "وفي هذه الحالة نجد المؤسسة تعود وتربط الموظفين السابقين

¹ - بوغالم إيمان. واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومي: دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي، مذكرة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، ص 11.

² - تيشات سلوى. أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية: دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة، مذكرة الماجستير، جامعة أحمد بوقرة بمرداس، الجزائر، ص 88.

بالمؤسسة مجدداً، وهي باستخدامها لهذا المصدر من أجل التوظيف، تكون قد وفرت في تكاليف الإستقطاب والتوظيف، وكذلك توفر في تكاليف تدريبهم.¹

ب/ المصادر الخارجية للتوظيف: تقوم المؤسسة باستقطاب الموارد البشرية خارج المؤسسة في حالة عدم توفر المبدعين والكفاءات المطلوبة داخل المؤسسة، ولهذا تلجأ المؤسسة الى البحث عن الموارد البشرية باللجوء إلى المصادر الخارجية وذلك عن طريق:

- المؤسسات التعليمية: تعد المدارس والمعاهد المهنية المتخصصة والجامعات وسيلة ممتازة للاستقطاب ولشغل الوظائف، غير أن الذين يتم استقطابهم من المؤسسات التعليمية يفتقرون في الغالب إلى الخبرة العملية، ويقتضي الاستقطاب عن طريق المؤسسات التعليمية اتصالاً مستمراً بالمسؤولين فيها وإعداد برامج للطلاب لزيارة المنظمة.²
- الإعلان: ويكون ذلك باستخدام وسائل الإعلان المختلفة مثل الصحافة، ويعتبر هذا الأسلوب وسيلة فعالة تجتذب بها المنظمات أعداد كبيرة من الأفراد يمكن أن تتوافر فيهم الموصفات المطلوبة، وبذلك تصبح فرص الوصول إلى مرشحين أكفاء أوسع أفضل، ويتميز هذا النوع من وسائل الاجتذاب بأنه يحقق درجة أعلى من الموضوعية.
- النقابات العمالية: بحيث نجد أن هنالك بعض النقابات التي تقوم بإبرام اتفاقيات مع المؤسسات، إذ توفر النقابات العدد المطلوب من العمال في الوقت المحدد وبالشروط التعاقدية المتفق عليها أو بين العمال وبين أرباب العمل هذا يعني أن النقابات العمالية تعمل على تأمين العمل للأفراد وبهذا تساعد على تقليل نسبة البطالة.³
- مكاتب أو المؤسسات الخاصة بالتوظيف: سواء أكانت مكاتب حكومية وهي ما يطلق عليها مكاتب العمل وتتبع وزارة القوى العاملة أو مكاتب خاصة وهي منتشرة في دول الرأسمالية.

¹- شهيدة عمر. مرجع سبق ذكره، ص 25.

²- أدهم محمد أبو قرن. مؤسسات التوظيف غير حكومية ودورها في توفير احتياجات فرص العمل للأفراد والمؤسسات العامة في قطاع غزة، رسالة الماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2012، ص 21.

³- أحمد إبراهيم حمزة. إدارة المؤسسات الاجتماعية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2015، ص127.

2 مرحلة الاختيار: بعد أن تقوم المنظمة باجتذاب عدد كافٍ من العناصر الصالحة للعمل بها، عليها أن تختار من بينهم أصلحهم في ضوء الموصفات والاشتراطات المطلوب توفرها في شاغلي الوظائف الشاغرة.

3- سياسة التوظيف في الجزائر

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية التسعينات إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلباً على حجم الاستثمارات و انخفاض أسعار البترول قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق العمل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي ارتفع فيه الطلب على العمل، وصلت نسبة البطالة في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 %، أصبحت تشكل تهديداً على المجتمع، مما استلزم على الدولة الشروع في الإجراءات و التدابير استثنائية للتخفيف من حدتها و انعكاساتها السلبية خاصة عند فئة الشباب و تمثلت سياسة التوظيف في الجزائر في وضع برامج عديدة لترقية العمل و إنشاء الهياكل متخصصة لتنفيذها مع التركيز على حملة واسعة لتحسيس و التوجيه من أجل إنجاح هذه البرامج.¹

¹ - مزاجة تواتية. دور سياسة التوظيف في معالجة البطالة حالة الجزائر: دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل **AWEM** فرع مستغانم، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2014/2015، ص42.

السياسات التوظيف الأولى التي إعتمدت عليها الجزائر:

1/ برنامج تشغيل الشباب:

تتمثل هذه البرامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في "ورشات منفعة عامة"، التي تنظم من طرف الجماعات المحلية و المديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات والبناء والأشغال العمومية. كذلك نجد برامج تكوين طالبي العمل لأول مرة وون أي تأهيل مهني خاص إذ أن غالبيتهم من الراشدين في المنظومة التربوية وهذا لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية. تمول الدولة هذه البرامج عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، حيث أن الإعانات المقدمة تحدد وفق عدد المستفيدين ومستوى الأجر الذي يربط بالأجر الوطني الأدنى المضمون الساري المفعول آنذاك وهذا مهما كان مستوى تأهيل المرشحين. إلا أن تطبيق مختلف هذه البرامج كشف عن وجود نقائص، من بينها نجد:

- أغلب مناصب العمل هي مناصب مؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة.
- سوء التنظيم بسبب غياب هيئة تتكفل بتوجيه و تنسيق النشاطات و متابعتها ولهذا تقرر إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990 لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب وهو جهاز الإدماج المهني للشباب.¹

2/ جهاز الإدماج المهني للشباب:

أسس هذا الجهاز مع مطلع التسعينات و يهدف هذا الجهاز إلى إزالة و تصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب و تركيز الشراكة المحلية حول مشكل التكفل بالإدماج المهني للشباب. و تتمثل الأهداف الأساسية للجهاز إلى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص وقد اشتمل جهاز الإدماج المهني للشباب على ثلاثة نشاطات:

- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية، وهي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها من سنة إلى ثمانية عشر شهرا و يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.

¹- شلالى فارس. دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الجزائر، ص 99.

- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية.
- تكوين مستثمري التعاونيات لمدة 06 أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، و يركز هذا التكوين أساسا في توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة.¹

3/ برنامج العقود ما قبل التشغيل:

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا وهو موجه لإدماج الشباب المحصلين على شهادات جامعية (يدخلون لأول مرة لسوق العمل) حيث تتكفل الدولة بالأجور الأساسية وتكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة العقد الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، حيث استفاد منها خلال سنة 2004 أكثر من 60000 شاب.²

- و تقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي و توجيهي كبير سواء لدى أصحاب العمل بالإتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج و إبراز أهمية البرنامج من خلال:
- الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم و تأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل .
- الإمتيازات الضريبية و شبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد.

-أو عند المترشحين الجامعيين بإستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم و توجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب إختصاصاتهم وإستعدادهم. ومن خلال الإحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج حقق نجاحا معتبرا بإعتراف الطرفين، فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتوظيف

¹- فاطمة الزهراء بوكابوس. سياسة التشغيل توجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير رسمي دراسة ميدانية لعينة من شباب ولاية البويرة ممن ممارسي الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية، مذكرة ماستر، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج بالبويرة، الجزائر، 2011-2012، ص 63 / 64.

²- عطار عبد الحفيظ. التفسير غير الرسمي بين الدافع الاقتصادي واجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2009-2010، ص 94.

المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات. ونفس الشيء بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له بإقتحام عالم الشغل لأول مرة.¹

4/ برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة:

أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني من سنة 1997 ووضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب عمل من جهة، و السعي لبروز هؤلاء الشباب كأفراد مهمين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة و منه القضاء على التهميش الاجتماعي، كما أن هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية، بحيث يتراوح سن الشباب من 19 إلى 35 سنة. و يمكن رفع سن المسير إلى 40 سنة عندما تجد المؤسسة المصغرة ثلاث مناصب عمل دائمة. و يمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و تسييره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

5/ برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية :

هو موجه لإدماج الشباب البطال (بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة) تتراوح أعمارهم بين 19 إلى 30 سنة في ورشات قصد إنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة للمواطنين

6/ برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة ووقت سريع موجه للشباب البطال بدون مؤهلات خصوصا في المناطق النسائية والمحرومة.²

¹ - مزاجة تواتية. مرجع سبق ذكره، ص 45/46.

² - عطار عبد الحفيظ. مرجع سبق ذكره، ص 94.

4- العوامل المؤثرة في عملية التوظيف بالجزائر

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على عملية التوظيف في الجزائر و بكافة الدول و من بين هذه العوامل نجد العوامل الداخلية و العوامل الخارجية وهي:

1/ **العوامل الداخلية:** تتمثل العوامل الداخلية المؤثرة في عملية التوظيف في مجموعة من النقاط التالية:

أ/ **السياسة التي تتبعها المؤسسة:** بحيث تعرف السياسة على أنها خطط دائمة و إرشادات في التفكير و العمل على تحقيق الأهداف المسطرة، و لتكون السياسات فعالة، يجب أن تكون محددة و ثابتة و مرنة. و من أهم الجوانب التي ترسم سياسات واضحة للمؤسسة هي تلك المتصلة بإدارة الأفراد و تعتبر السياسة نقطة البداية في جميع العلاقات مع الأفراد و تعلن هذه السياسات وفق الأهداف المرجوة، فنجاح أي سياسة في المؤسسة يتطلب دعما من الإدارة العليا لذلك فإن إعطاء و رفع مكانة الفرد في هيكل المؤسسة من شأنه أن يعطي أهمية أكبر لسياسة التوظيف من خلال البحث و اختيار أحسن اليد العاملة.¹

ب/ **حجم المؤسسة:** بحيث نجد أن عملية التوظيف تختلف باختلاف حجم المؤسسة، إذ نجد أن المؤسسات الكبيرة التي تستوعب عددا هائلا من العمال تمر فيها عملية التوظيف بعدة مراحل كما تتسم بتعقيد الإجراءات بحيث تكون أكبر تعقيدا كلما كانت مناصب العمل أكثر أهمية، و تقوم المنظمات الكبيرة بإنشاء وحدات تنظيمية لإدارة الموارد البشرية، و تتضمن وحدة متخصصة في التوظيف و سمي بمكتب التوظيف..

هذا يعني أن المؤسسات الكبيرة أعطت أهمية كبيرة لعملية التوظيف، بحيث خصصت قسما خاصا بتوظيف الموارد البشرية و تعيين أشخاص مختصين في الإعلان عن الوظائف واستقطاب أكبر عدد من المترشحين واختيار أكفئهم، في حين نجد أن عملية التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تختلف عن التي في المؤسسات الكبيرة، بحيث تكون إجراءات التوظيف فيها تتسم بالبساطة بعيدة عن التعقيد، فالمؤسسات

¹- صلاح الشاوي. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1999، ص12.

الصغيرة و المتوسطة " عادة ما تكتفي بالبحث عن اليد العاملة في المصادر القريبة منها و عملية اختيار العمال تكون عن طريق مقابلة المترشح لمدير المؤسسة الذي يقرر مدى ملاءمته للمنصب.

ج/ تخطيط القوة العاملة: تعتبر عملية تخطيط الموارد البشرية من أهم العوامل المؤثرة على سياسة التوظيف داخل المؤسسة، بحيث نقصد بتخطيط القوى العاملة أنه " وسيلة لضمان الحصول على الموارد البشرية، و جهد حثيث يواجه المؤسسات و يتناول التنبؤ بمستقبل الاحتياجات العمالية و المحيطية التي توجه عمل و نشاط جهاز الموارد البشرية بأقل تكلفة ممكنة و بالاعتماد على شتى طرق الرقابة والتقييم المتوفرة فعملية التخطيط تؤثر على عملية التوظيف وذلك من خلال تحديد أنواع الوظائف المطلوبة داخل المؤسسة، وتحديد عدد الموارد البشرية التي تحتاجها كل وظيفة من تلك الوظائف.¹

د/ سمعة المؤسسة: تعتبر سمعة المؤسسة أحد أهم العوامل التي تؤثر على عملية التوظيف و نعني بها الصورة الذهنية التي يتصورها الأفراد عن تلك المؤسسة ومن بينها: طريقة معاملة الأفراد سواء العاملين بها أو غيرهم من المترشحين أو المتربصين أو الزوار، وكذلك طبيعة وجودة منتجاتها وخدماتها، و مشاركتها في الأنشطة الاجتماعية والمحلية و تحسين صورتها ونشر قيمها بين أفراد المجتمع الذي تعمل فيه ومن خلال هذا نفهم أن سمعة أي مؤسسة يؤثر في قدرتها على جذب المترشحين ذوي الكفاءات لشغل الوظائف الشاغرة لديها.

2/ العوامل الخارجية: و يمكن حصر العوامل في النقاط التالية:

أ/ التقدم التكنولوجي: إن التطور التكنولوجي الذي عرفته المؤسسات في شتى المجالات له تأثير كبير على عملية توظيف الموارد البشرية بحيث يشكل التقدم في التكنولوجيا مجموعة من الصعوبات و التعقيدات لاسيما في الحصول على فرد مؤهل للتحكم في هذه التكنولوجيا، لهذا على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار هذا التطور على مستوى التكنولوجيا عند قيامها بعملية التوظيف لأن إدخال التكنولوجيا واستخدام الآلات وإتباع طرق إنتاج متطورة تؤثر بطبيعة الحال على نوعية و مهم الوظائف. هذه الأخيرة تؤثر

¹ - أحلام قاسي. مرجع سبق ذكره، ص 79.

بدورها على العامل، فالمؤسسة في هذه الحالة تكون في أمس الحاجة إلى يد عاملة مؤهلة ذات كفاءات و مهارات تقنية عالية حتى تستطيع مواكبة هذه التطورات الحديثة.¹

ب/ **الوضع الاقتصادي:** تؤثر الظروف الاقتصادية بصفة مباشرة في عملية التوظيف، بحيث يساهم التطور الاقتصادي في توسيع نشاطات المؤسسة و إنتاجها و هذا يتطلب عددا كبيرا من القوى العاملة ذات المؤهلات و التخصصات المختلفة، الأمر الذي يجعل من الصعب الحصول عليها، في ظل المنافسة الكبيرة عند استقطاب اليد العاملة، بحيث نجد أن التطور الاقتصادي فرض على المؤسسات المنافسة الشديدة و التسابق لاستقطاب المهارات و الكفاءات البشرية، أما في حالة الكساد الاقتصادي فدو العكس، بحيث ينقص الطلب على السلع فتقل الأرباح، الشيء الذي يدفع المؤسسة في بعض الأحيان إلى تسريح عدد كبير من العمال ، و التسريح يؤثر سلبا على المؤسسة، إذ تضطر المؤسسة بعد تسريح عمالها إلى توظيف من لا يملكون الخبرة و الكفاءة و بالتالي تكون مضطرة على تحمل تكاليف تدريبهم و تكوينهم.

ج/ **التشريعات القانونية:** تأثر القوانين و التشريعات التي تصدرها الحكومة على سياسة إدارة الموارد البشرية، بحيث نجد القوانين التي تصدرها الدولة تأخذها المؤسسات بعين الاعتبار، فمن خلال التشريعات القانونية تسطر المؤسسات سياساتها و الإجراءات التي يتم بها توظيف اليد العاملة و هي تتعلق بالسن، الجنس، و الجنسية. و القانون الجزائري أهتم إهتماما بالغا بعملية التوظيف، بحيث تناول القانون الجزائري كل الجوانب المتعلقة بالتوظيف و وضع شروط خاصة لذلك و هذا ما تأكده المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 أنه لا يحق لأحد أن يوظف إلا إذا توفرت فيه شروط التوظيف و من أهم شروط التوظيف في الجزائر ما يلي:

- أن يكون جزائري الجنسية .

- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية و ذو أخلاق حسنة و ليست له سوابق عدلية.

أن يكون في السن القانوني و اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة، و لقد نص التشريع الجزائري بأن

لا يقل السن الأدنى للتوظيف عن 16 سنة.

¹ - حسن إبراهيم بلوط. إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2002، 141.

- أن يوضح الفرد وضعيته إزاء الخدمة الوطنية .
كما أكدت المادة 34 من هذا المرسوم أن عملية التوظيف تجري حسب عدة طرق و المتمثلة فيما يلي:

- المسابقة على أساس الاختبارات .
- المسابقة على أساس الشهادات.
- الامتحانات و الاختبارات المهنية .

د/ المتغير الثقافي: نجد أن الجزائر و غيرها من الدول العربية تسودها مجموعة من القيم و العادات و التقاليد، و هذه الأخيرة تؤثر على نشاطات المؤسسة و كذا على عملية التوظيف، بحيث لما تقوم المؤسسة اليد العاملة، عليها أن تحترم العادات و القيم السائدة في تلك المنطقة، فعلى سبيل المثال " في المجتمعات العربية تسودها بعض التقاليد مفادها أن أعمالا معينة تناسب الرجال و لا تناسب النساء و لهذا على المنظمات أن تراعي هذه النقطة أثناء تحديدها لسياستها التوظيفية.¹

¹- عمر وصفي عقيلي. إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، ص283.

5- مفهوم التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي:

اتخذ التوظيف منحى آخر مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فظهر ما يسمى بالتوظيف الإلكتروني أولا وهو عبارة عن إنشاء صفحات إلكترونية تابعة للموقع الرسمي للمنظمة متخصصة في التوظيف يتم من خلالها استعراض كل ما يتعلق بالوظائف الشاغرة والمؤهلات المطلوبة فيها، ويكون على المستخدمين أن يقوموا بزيارة الموقع كل فترة للحصول على آخر التحديثات، كما أن بعض المواقع تتيح خاصية التسجيل في الموقع وتفعيل العضوية فيه وهي تتكفل بإعلام المستخدم عن كل جديد باستخدام إشعارات أو رسائل قصيرة تصله في البريد الإلكتروني الخاص بالمستخدم عند التسجيل.

كما يذهب كل من Rubb and Smith إلى القول بأنه عبارة عن قيام المستخدمين (أرباب العمل) باستخدام الأنترنت من أجل دعم عمليات التوظيف التقليدي وهو يتميز عن هذا الأخير في أنه يقوم بتقصير الوقت اللازم لعملية التوظيف بسبب سرعة تدفق المعلومات، كذلك تكاليفه منخفضة، إضافة إلى تمكين المنظمات من اختيار العمال محليا أو على صعيد عالمي كل بحسب مؤهلاته وقدراته.

لم يمر وقت طويل على بداية استخدام التوظيف الإلكتروني حتى ظهر ما يعرف بالتوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي وذلك على إثر التطور الكبير الذي حدث في المواقع الاجتماعية، وبالتالي اتجه أغلب المستخدمين للشبكة العنكبوتية للانضمام لهذه الشبكات، ففي 2014 ما يقارب مليار و800 من مستخدمي شبكة الأنترنت قد انضموا للشبكات الاجتماعية، ويمكن تعريف التوظيف عبر الشبكات الاجتماعية أو كما يسميه البعض التوظيف الاجتماعي بأنه عبارة عن القيام بعملية التوظيف بالاعتماد على شبكات التواصل الاجتماعي، وهنا لا يقتصر الأمر على عملية إيداع الملفات أو جمع المعلومات فحسب إنما قد وصل الأمر في بعض المنظمات حاليا إلى إجراء مقابلات التوظيف بحد ذاتها بشكل إلكتروني.¹

¹ - جلام كريمة. التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي بين الضرورة والحتمية، الملتقى الوطني حول واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة: المؤسسة الجزائرية نموذجاً، الجزائر، د.س، ص4.

حيث يعرف مفهوم التوظيف الاجتماعي بداية من ترجمة نصية **Social Recruitment** وهي تعني عملية البحث عن توظيف الكوادر المناسبة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، أو عرض الشركات لوظائفها من خلال تلك المواقع، وفلترة المتقدمين على تلك الوظائف.¹

6- علاقة التوظيف بالتكنولوجيا الحديثة

التوظيف عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي هو استخدام هذه المواقع لتعزيز عملية التوظيف الخاصة بالشركة، وهو عبارة عن إتباع طريقتين مختلفتين في استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في عملية التوظيف. تتمثل الطريقة الأولى باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي، ومواقع التوظيف الإلكترونية لتسويق الشركة كأفضل مكان للعمل، وإعلام الباحثين عن عمل بوظائف الشركة الشاغرة، في حين أن الطريقة الثانية فتتمثل بقيام أصحاب العمل باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي لمتابعة المرشحين، وتقييم مهاراتهم المهنية، وتحديد مدى تناسبهم مع ثقافة الشركة.

أما حديثنا عن مؤشرات هذا النوع من التوظيف ووسائله وآليات نشاطه داخل الفضاءات الاتصالية الجديدة، وخاصة مواقع التواصل الاجتماعي، يجعلنا نستدل ببعض الإحصاءات والدراسات في هذا المجال والتي تخص بعض المواقع العالمية النشطة وذات الاستخدام المهني المتواصل، بحيث خلال السنوات الأخيرة ازدت عدد الشركات التي تبحث من خلال وسائل التواصل الاجتماعي لإيجاد موظفين جدد وأكفاء، وظهرت الأرقام والنسب المئوية التالية:

- 73% من شركات التوظيف قامت باختيار موظفيها من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.

- 93% من مدراء التوظيف يتصفحون الحسابات الاجتماعية الخاصة بالمتقدمين على الوظائف.

¹ - حسين باهادي. التوظيف بواسطة شبكات التواصل الاجتماعي: ما هو وما هي أهميته للأفراد،

26/07/2020 12:30 <http://www.linkedin.com/pulse/>

أما بالنسبة لمزايا استقطاب الكوادر من خلال مواقع التواصل الاجتماعي بالنسبة للشركات:

- 33% وجدوا أن البحث عن موظفين من خلال وسائل التواصل الاجتماعي اختصر عليهم الكثير من الوقت.
- 49% وجدوا أن الأشخاص الذين تم اختيارهم عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي هم أكثر كفاءة من غيرهم.

أما بالنسبة لسلوك هذه الشركات في عمليات البحث عن الموظفين فنجد أن :

- 79% من الشركات يبحثون عن الموظفين من خلال موقع (LinkedIn).
- 26% من الشركات يبحثون عن الموظفين من خلال موقع (Facebook).
- 14% من الشركات يبحثون عن الموظفين من خلال موقع (Twitter).
- 14% من الشركات يبحثون عن الموظفين من خلال المدونات (Blogs).

أما بالنسبة لسلوك هذه الشركات في طرح وظائفهم فنجد:

- 92% من الشركات تطرح وظائفها عن طريق موقع (LinkedIn).
- 48% يطرحون وظائفهم في موقع (Facebook).
- 95% يطرحون إعلانهم عن الوظيفة من خلال موقع (Twitter).

أما بالنسبة لسلوك شركات التوظيف بعد حصولهم على السير الذاتية للمتقدمين:

- 55% من شركات التوظيف يعيدوا النظر في المتقدمين للوظائف بناء على ما يجده من منشورات في حساباتهم الاجتماعية المختلفة (عملية الفلترة).

- أما بالنسبة لسلوك الحاصلين على الوظائف من خلال منصات التواصل الاجتماعي فنجد :
- 48% من الحاصلين على تلك الوظائف هم من المتفاعلين في مواقع التواصل الاجتماعي.
- 22% من يدخل مرة أو مرتين كل شهر على مواقع التواصل الاجتماعي.

- 11% من الحاصلين على الوظائف لا يدخلون مواقع التواصل الاجتماعي إلا ما ندرا.¹

أما بالنسبة لمستقبل التوظيف من خلال شبكات التواصل الاجتماعي:

- 99% من شركات التوظيف يتوقعون زيادة التنافس بين المتقدمين على الوظائف.

¹ عبد الكريم بن عيشة. التوظيف الاجتماعي في ظل التحولات المهنية الجديدة مواقع التواصل الاجتماعي نموذجا، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية - جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، 2018، ص 163.

70% من شركات التوظيف يخططون لزيادة استثمارهم في التوظيف الاجتماعي. فوفقا لجمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM)، استخدمت ما يعادل 84 % من المؤسسات مواقع التواصل الاجتماعي لأغراض التوظيف خلال عام 2015، حيث أعتبر (LinkedIn) هو الأكثر استخدامًا والذي بلغ ما يعادل 96% من المشاركين، في حين اعتبره بما يعادل 73% موقعًا الأكثر فعالية من بين مواقع التواصل الاجتماعي في عملية التجنيد، كما يتعامل الموقع مع ما يعادل 364 مليون مترشح في مجال البحث عن الوظائف، بحيث هذه الشبكة من المترشحين تخضع حسب إستراتيجية الموقع لثلاثة مهارات أساسية تظهر في:

عملية الاستقطاب، عملية التوظيف، عملية التثمين.

أما عن مواقع التواصل الاجتماعي الأخرى والتي تعتبر من المواقع المنافسة نجد موقع (Facebook) الذي بلغ فيه عدد المستخدمين "ما يعادل 66 %"، أما موقع (Twitter) فبلغ ما يعادل 53 % . وبالرغم من أنها شائعة الاستخدام إلا أنها تبقى أقل مشاركة من حيث عدد المترشحين في المجال المهني مقارنة بموقع (LinkedIn)، ولعل هذا ما يؤثر في تعاملها مع الشركات في مدى تعرضها للتجنيد واستخدامها كشبكات مهنية. كما أن هناك ما يعادل 89% منظمة وشركات تستخدم الشبكات الاجتماعية للنشر إعلانات الوظائف، 75% استخداما في الاتصال المرشحين. فعالية المنظمات والشركات في هذا الإطار تستخدم الشبكات الاجتماعية لتوظيف فئة المديرين بما يعادل 82% وغيرهم من الموظفين ذوي الأجور بما يعادل 87%، أما عملية توظيف الموظفين بطريقة الساعات فيزيد عن 55% هذا وبالإضافة إلى ذوي المناصب العليا كالمدرسين التنفيذي أو مدراء المالية وغيرهم الذي بلغت نسبتهم ب 45 %¹.

¹ - عبد الكريو بن عيشة. مرجع سبق ذكره، ص 164 / 165.

خلاصة الفصل:

بعد تطور الشبكات الاجتماعية وتخللها حياة الأفراد، بات من الصعب إيجاد شخص غير منضم لها ودون أن يخصص لها وقتاً، ومن هذا المنطلق عمدت الكثير من المنظمات إلى استخدام هذه الشبكات في التوظيف أو ما يعرف "بالتوظيف الاجتماعي"، فكانت نتائج تطبيقها إيجابية بالنسبة لكثير من الشركات لتعلن عن بداية ظهور منصات افتراضية جديدة في عالم التوظيف تلغي بطريقة تدريجية كل وسائل التوظيف التقليدية.

الإطار التطبيقي

تمهيد

1- تحليل محتوى لمجموعة جديد التوظيف لولاية الأغواط

2- تحليل محتوى لمجموعة جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط

3- عرض النتائج وتحليلها

4- النتائج العامة

خاتمة

تمهيد

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم الوسائل التي تساعد على جمع البيانات والمعلومات عن أي ظاهرة إجتماعية التي تمثل موضع الدراسة والبحث، ويتم ذلك بصورة علمية ومنهجية لأن الجانب الميداني يقوم بربط بين الجانب النظري والواقع الفعلي للدراسة.

وفي دراستنا اعتمدنا على العينة المتاحة والمتمثلة في مستخدمي صفحات الفيسبوك للتوظيف كدراسة إستطلاعية على عينة من متابعين هذه الصفحات (كالصفحة جديد التوظيف لولاية الأغواط، و صفحة) وتتكون العينة 111 مفردة، و من خلال الصفحات سابقة الذكر قمنا بعرض استمارة الاستبيان الإلكتروني.

ومنها حصلنا على ردود أفراد العينة والمقدرة بـ 111 مفردة من طرف المبحوثين، ثم تبويب الإجابات في شكل جداول بسيطة وتحمل تكرارات ونسب المئوية. ويتمثل هذا الفصل في مايلي:

- عرض البيانات الخاصة بكل محور في جداول بسيطة تتبعه قراءات تحليلية للنسب الواردة فيه.

- عرض النتائج العامة للدراسة وفي الأخير خاتمة والتوصيات.

1- تحليل محتوى لمجموعة جديد التوظيف لولاية الأغواط:

تعتبر مجموعة جديد التوظيف من المجموعات الناشطة في النشر وهذا ما أدى إلى العديد من المهتمين بها من أجل تلقي كل ما هو جديد في التوظيف وفي الوقت اقل وفي المكان المناسب.



> جديد التوظيف لولاية الأغواط

GRUPE PUBLIC · 107 984 MEMBRES

تم انشاء مجموعة تخص التوظيف في يوم 11 نوفمبر 2012 من طرف صاحب المجموعة المسمى ب مصطفى قرقاب تحت اسم "جديد التوظيف لولاية الاغواط" وبلغ عدد متابعيها حوالي 107984 شخصا مهتما بمنشوراتهم التي تعرض في هذه المجموعة حيث تحتوي على معلومات تخص التوظيف. ومن أجل تسهيل على الفرد المتلقي سهولة الحصول على المعلومات سواء كانت عبارة عن نصوص او ملصقات تخص القطاع الوظيفي تتراوح منشوراتهم من واحد الى ثلاثة او اربعة منشورات في اليوم حسب ما يصدر في مديرية التربية أو في المؤسسات الاقتصادية والادارات الخاصة والعامة.

ومن هذا المنطلق يمكن أن نشير إلى آخر منشور في المجموعة الذي حاز على العديد من التعليقات والذي يخص قطاع التربية لولاية الاغواط تم نشره يوم 2020/09/06 من

طرف أحد المسيرين للمجموعة عبد الحميد محصر للمشاركين في المجموعة تم اخذه من صفحة مديرية التربية لولاية الاغواط تحت عنوان استدعاء احتياط أساتذة المدرسة الابتدائية 2018 لغة عربية حيث حاز على 218 اعجاب و 41 تعليق من طرف المشتركين فيها وكانت هذه التعليقات تعبر عن فرح الذين سيدمجون في التعليم الابتدائي وتم مشاركته في ثلاث مجموعات أخرى.



Abdelhamid Mahcar a partagé une publication.

Modérateur • 5 j •



Laghouat مديرية التربية لولاية الأغواط

5 j •

استدعاء احتياط أساتذة المدرسة الابتدائية بعنوان 2018
(لغة عربية)

الرقم	اللقب والاسم	المعدل
21		14.0556
22		14.0556
23		14
24		14
25		14
26		14
27		14
28		14
29		13.9444
30		13.9444
31		13.9444
32		13.8889
33		13.8889
34		13.8889
35		13.8889
36		13.8889
37		13.8889
38		13.8889
39		13.8889
40		13.8889
41		13.8889
42		13.8889
43		13.8889
44		13.8889
45		13.8889
46		13.8889
47		13.8889
48		13.8889
49		13.8889
50		13.8889
51		13.8889
52		13.8889
53		13.8889
54		13.8889
55		13.8889
56		13.8889
57		13.8889
58		13.8889
59		13.8889
60		13.8889
61		13.8889
62		13.8889
63		13.8889
64		13.8889
65		13.8889
66		13.8889
67		13.8889
68		13.8889
69		13.8889
70		13.8889
71		13.8889
72		13.8889
73		13.8889
74		13.8889
75		13.8889
76		13.8889
77		13.8889
78		13.8889
79		13.8889
80		13.8889
81		13.8889
82		13.8889
83		13.8889
84		13.8889
85		13.8889
86		13.8889
87		13.8889
88		13.8889
89		13.8889
90		13.8889
91		13.8889
92		13.8889
93		13.8889
94		13.8889
95		13.8889
96		13.8889
97		13.8889
98		13.8889
99		13.8889
100		13.8889

218

31 commentaires • 4 partages

J'aime

Commenter

Partager

جدول يلخص أهم المعلومات الموجودة في مجموعة جديد التوظيف لولاية الأغواط:

اسم الصفحة.	جديد التوظيف لولاية الأغواط
تاريخ انشاء الصفحة.	11 نوفمبر 2012
عدد المتابعين.	107984 متابع
اجمالي تسجيلات الاعجاب.	يفوق عشرة الاف اعجاب في اليوم
عدد المنشورات.	4 منشورات في اليوم
الأشخاص المسيرين.	مصطفى قرقاب و عبد الحميد محصر

2- تحليل محتوى لمجموعة جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط:

تحتوي هذه المجموعة على العديد من المتابعين وهذا راجع للمنشورات التي تقوم بنشره بطريقة مستمرة عن التوظيف في ولاية الأغواط لمشاركته من أجل التسهيل عليهم وتلقي المعلومات وكل ما يخص قطاع التوظيف في وقت أسرع.



جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط >

GRUPE PUBLIC · 80 252 MEMBRES

تم انشاء هذه المجموعة في يوم 17 أبريل 2015، تحت إسم " جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط" إلى غاية يومنا هذا 2020، حيث بلغ عدد متابعيها 80252 شخصاً مهتماً بما يتم نشره عبر هذه الصفحة من معلومات ومنشورات تخص توظيف والمتمثلة في نصوص مكتوبة وملصقات وصور التي تهتم خريجين الجامعة أو غيرها من الدراسات الراغبين في البحث عن العمل. ومن خلال هذه المنشورات يطلع المشترك عن نوع العمل المرغوب فيه أو حسب تخصصه، وبلغت منشوراتهم مايفوق 190 منشوراً.

ويمنع صاحب هذه المجموعة المسمى بـ "Alexandre Hamadou" نشر الصور والمواضيع التي لا علاقة لها بالتوظيف ، وكذلك يمنع الترويج لمجموعات أو صفحات خارجية لا علاقة لها بالمهنة ، كما أن كل من يقوم بالتعليق بطريقة غير لينة حول المنشور يقوم صاحب المجموعة بإزالته منها لتفادي المشاكل بين متابعيها.

وتمنح هذه الصفحة لمستخدميها بنشر أي سؤال أو استفسار يتعلق بقطاع التوظيف فصاحب المجموعة يقوم بعرضه في المجموعة لمتابعين من أجل إفادته بمعلومات تخص السؤال وغالبا ما يتم النشر فيها يوميا من منشور الى ثلاثة منشورات .

ومن بين المنشورات المعروضة في المجموعة اشد انتباهنا منشور كان من طرف أحد أعضاء المجموعة (امال عيساوي) قامت بنشر لمتبعي المجموعة في 2020/08/29 من صفحة (توظيف وعمل لكل الولايات) حيث يحتوي هذا المنشور على (مسابقة الضمان الاجتماعي +الملف+ التخصصات +موعد فتح المسابقة) مرفوق بكلمات " علق برقم ولايتك حتى يصلك جديد التوظيف" حيث حاز على 164 اعجابا و134 تعليق من طرف المشتركين وتم مشاركته 9 مرات في صفحات ومجموعات أخرى.



أمال عيساوي a partagé une publication.

29 août at 21:47 • 🌐



توظيف وعمل لكل الولايات

26 août at 15:23 • 🌐

مسابقة الضمان الإجتماعي، الملف، التخصصات، موعد فتح
المسابقة

<https://youtu.be/MrPHIH7MYUU>

#علق_برقم_ولايتك_حتى_يصلك_جديد_التوظيف



👍 164

134 Comments • 9 Shares



Like



Comment



Share

جدول يلخص اهم المعلومات الموجودة في مجموعة جديد توظيف مسابقات ولاية الاغواط:

اسم الصفحة.	جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط
تاريخ انشاء الصفحة.	17 افريل 2015
عدد المتابعين.	80252 متابع
اجمالي تسجيلات الاعجاب.	مايفوق 500 اعجاب
عدد المنشورات.	190 منشور
الأشخاص المسيرين.	Alexandre Hamadou

عرض النتائج وتحليلها:

جدول 1: يمثل أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	50	%45
أنثى	61	%55
المجموع	111	%100

دائرة نسبية تمثل أفراد العينة حسب متغير الجنس



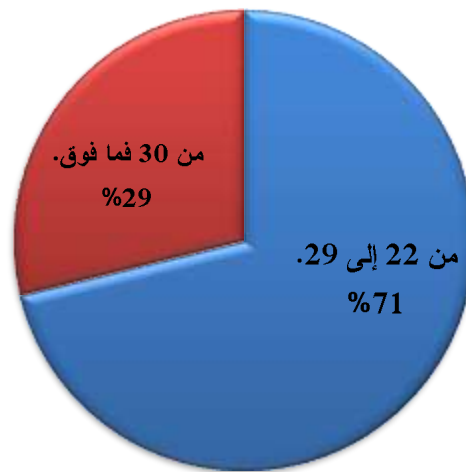
تحليل الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 61 فرد ونسبة 55% هم من فئة الإناث بينما يمثل 50 فرد ونسبة 45% ممثلة في فئة الذكور وهذا ما يفسر طبيعة العينة المدروسة.

جدول 2: يمثل أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة
من 22 إلى 29	79	%71.2
من 30 وما فوق	32	%28.8
المجموع	111	%100

دائرة نسبية تمثل أفراد العينة حسب السن



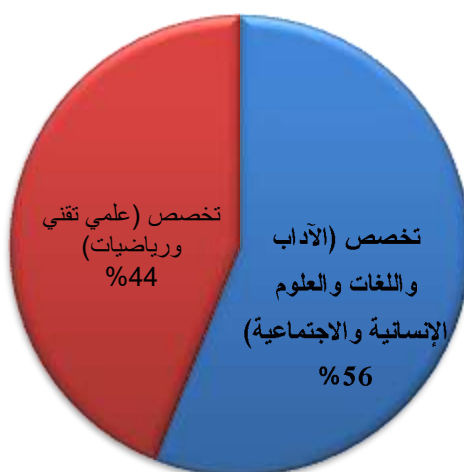
تحليل الجدول:

توضح نتائج الجدول أعلاه أن 79 فرد ونسبة 71.2 % يمثلون الفئة العمرية من 22 إلى 29 سنة بينما تمثل 32 مفردة من عينة الدراسة ونسبة 28.8 % الفئة العمرية من 30 سنة فما فوق.

جدول 3: يمثل أفراد العينة حسب التخصص

النسبة	التكرار	التخصص
56%	61	تخصص (الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية)
44%	50	تخصص (علمي تقني ورياضيات)
100%	111	المجموع

دائرة نسببة تمثل أفراد العينة حسب التخصص



تحليل الجدول:

يوضح الجدول أعلاه نسب أفراد العينة حسب التخصص والتي لاحظ من خلالها أن 61 مفردة ونسبة 56% ينتمون إلى تخصص (الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية) في حين 50 مفردة ونسبة 44% يمثلون تخصص (علمي تقني ورياضيات) وهذا بمجموع 111 مفردة لكافة أفراد العينة.

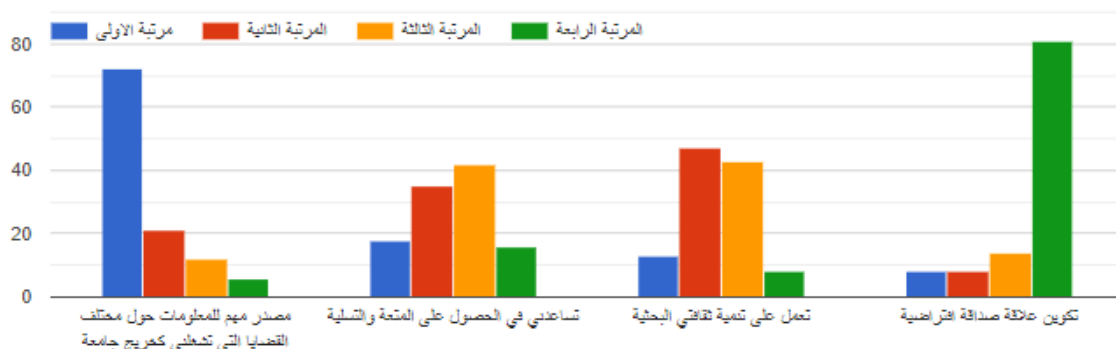
تعود هذه النسب المتفاوتة بشكل واضح جدا إلى استطاعة الطلبة في اختيار التخصصات الأدبية خاصة الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية خاصة وأن معدلات القبول

التي تطرحها وزارة التربية الوطنية بالموازاة مع وزارة التعليم العالي دائما ما تكون في متناول الجميع خلافا للتخصصات العلمية التي تتطلب نوعا ما معدلات قبول عالية .

جدول 4: يمثل دوافع استخدام شبكات التواصل الاجتماعي

المرتبة الأولى	المرتبة الثانية	المرتبة الثالثة	المرتبة الرابعة	العبارة
72	21	12	06	1- مصدر مهم للمعلومات حول مختلف القضايا التي تشغلني كخريج جامعة
18	35	42	16	2- تساعدني في الحصول على المتعة والتسلية
13	47	43	08	3- تعمل على تنمية ثقافتي البحثية
08	08	14	81	4- تكوين علاقة صداقة افتراضية

رتب دوافع استخدامك لشبكات التواصل الاجتماعي؟



تحليل الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد العينة يحبذون استخدام مواقع التواصل الاجتماعي كمصدر مهم للمعلومات حول مختلف القضايا التي تشغلني كخريج جامعة

وذلك في المرتبة الأولى يليها اختيار عدد معتبر لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي كمنصات مساعدة في الحصول على المتعة والتسلية في المرتبة الثانية ويستخدم أفراد العينة هذه المواقع في المرتبة الثالثة لحجة أن هذه الأخيرة تعمل على الثقافة الافتراضية في حين أتى اختيار تكوين العلاقات من خلال شبكات التواصل الاجتماعي في المرتبة الرابعة والأخيرة.

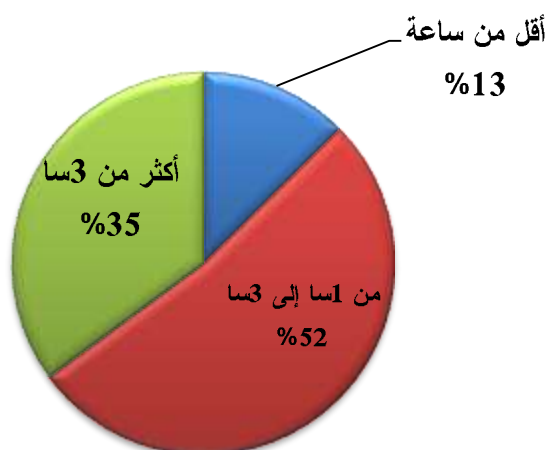
وفي هذا الصدد خلصت دراسة الطالب وسام طایل البشاشة بعنوان دوافع استخدام طلبة الجامعات الاردية لمواقع التواصل الاجتماعي واشباعاتها إلى أن من أهم الإشباعات التي تلبيها مواقع التواصل الاجتماعي للطلبة الجامعيين تتمثل في اشباعات اجتماعية معرفية وهذا ما يدعم ما جاءت به نتائج أو خلاصة ما توصلنا له من أرقام هذا وتشير إحصائيات أجراها الباحث جراي وويليامز أن كلما كان الشخص أكثر تعليمًا، زاد ميله إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. في حين لا يوجد سبب واضح لهذا، فقد يرجع ذلك إلى امتلاك الأشخاص من المستوى التعليمي الأعلى مهنا لتضمن استخدام الكمبيوتر أو الشبكات أو التسويق. يستخدم الأشخاص الحاصلون على شهادة جامعية وسائل الإعلام الاجتماعية بنسبة 10% أكثر في المتوسط ممن حصلوا على بعض التعليم الجامعي، وحوالي 20% أكثر من أولئك الذين يحملون شهادات الثانوية أو بعض المدارس الثانوية فقط¹.

¹ - جراي وويليامز، 23 إحصائية مذهلة على الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي 2020، <https://ar.wizcase.com/> ، على الساعة : 23:08 ، بتاريخ : 2020/09/09.

جدول 5: يمثل الوقت الذي يقضيه أفراد العينة في متابعة الشبكات الاجتماعية

الافتراحات	التكرار	النسبة
أقل من ساعة	14	%12.6
من 1 سا إلى 3 سا	58	%52.3
أكثر من 3 سا	39	%35.1
المجموع	111	%100

دائرة نسبية تمثل الوقت الذي يقضيه أفراد العينة في متابعة الشبكات الاجتماعية



تحليل الجدول:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل الأوقات الذي يقضيه أفراد العينة في متابعة الشبكات الاجتماعية بحيث أظهرت نتائج الاستبيان بأنه يقضي أفراد العينة أوقاتهم في متابعة شبكات الاجتماعية من ساعة إلى ثلاث ساعات بعدد بلغ 58 مفردة ونسبة %52.3 في حين يقضي عدد معتبر من أفراد العينة وقتهم على شبكات التواصل الاجتماعي لأكثر من 3 ساعات بعدد بلغ 39 مفردة ونسبة %35.1 بينما يقضي 14 مفردة ونسبة %12.6 أوقاتهم في متابعة الشبكات الاجتماعية لأقل من ساعة وهو عدد ضعيف نسبياً.

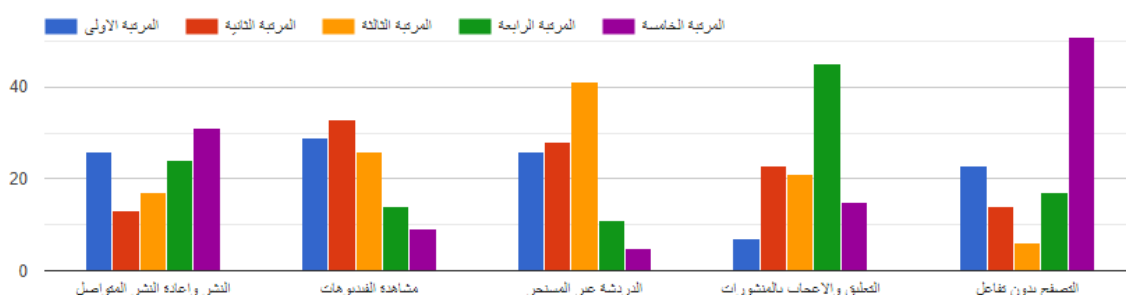
وفي هذا الصدد توضح الإحصائيات الأخيرة أنه يقضي الأشخاص في تايلاند وقتاً أكبر عبر الإنترنت يومياً مقارنة بأي مكان آخر في العالم. يصل متوسط الوقت حتى 9 ساعات و 38 دقيقة على الإنترنت كل يوم، في حين أن الشخص الأمريكي العادي يقضي أكثر من 6 ساعات و 30 دقيقة في تصفح الإنترنت.

ومع ذلك، ليس من المفاجئ أن تمضي كينيا والمغرب أقل من 4 ساعات و 3 ساعات عبر الإنترنت يومياً² وهي أعداد كبيرة نسبياً وموافقة لما ألت له نتائج استبيان الدراسة الخاصة بنا.

جدول 6: يمثل الأنشطة التي تقوم بها على شبكات التواصل الاجتماعي كمستخدم

المرتبة الأولى	المرتبة الثانية	المرتبة الثالثة	المرتبة الرابعة	المرتبة الخامسة	العبارة
26	13	17	24	31	1- النشر وإعادة النشر المتواصل
29	33	26	14	09	2- مشاهدة الفيديوهات
26	28	41	11	05	3- الدردشة عبر المسنجر
07	23	21	45	15	4- التعليق والاعجاب بالمنشورات
23	14	06	17	51	5- التصفح بدون تفاعل

ماهي الأنشطة التي تقوم بها على شبكات التواصل الاجتماعي كمستخدم؟ رتبها حسب المرتبة من الأولى إلى الخامسة



² نفس المرجع السابق

تحليل الجدول:

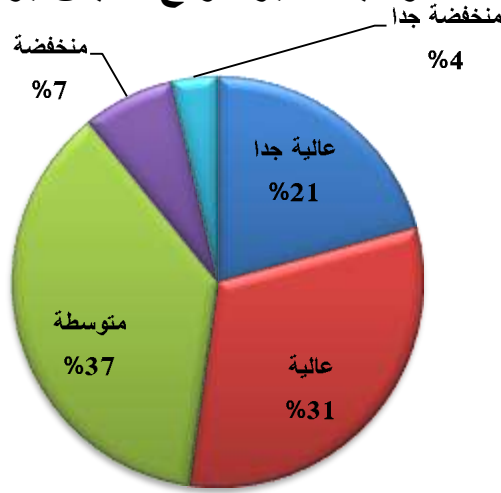
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد العينة أنشطتهم التي يقومون بها على شبكات التواصل الاجتماعي كمستخدمين تتمثل بعد توزيع الاستبيان أنهم اختاروا في المرتبة الأولى النشر وإعادة النشر المتواصل هذا بعدد بلغ 26 مفرد في المرتبة الأولى ومشاهدة الفيديوهات في المرتبة الثانية والردشة على المسنجر في المرتبة الثالثة والتعليق والإعجاب بالمنشورات في المرتبة الرابعة والتصفح بدون تفاعل في المرتبة الخامسة.

وهذا ما يوضح أن هناك تفاعل ونشر وإعادة نشر في مواقع التواصل الاجتماعي من طرف خريجي الجامعات.

جدول 7: يمثل درجة اهتمامك بمضامين صفحات التوظيف عبر موقع الفيس بوك

الافتراحات	التكرار	النسبة
عالية جدا	23	20.7%
عالية	35	31.5%
متوسطة	41	36.9%
منخفضة	8	7.2%
منخفضة جدا	4	3.6%
المجموع	111	100%

دائرة نسبية تمثل درجة اهتمامك بمضامين صفحات
التوظيف عبر موقع الفيس بوك



تحليل الجدول:

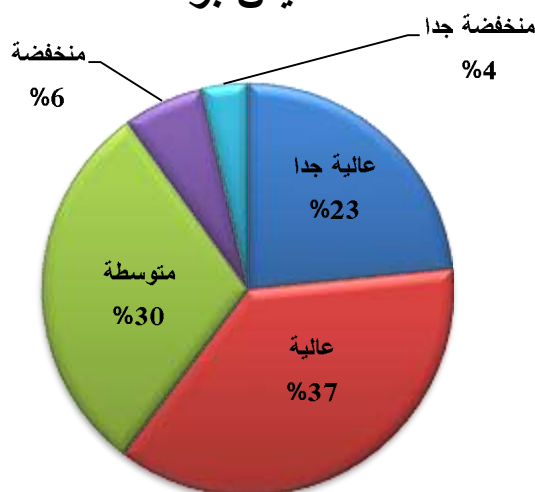
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اهتمام أفراد العينة بمضامين صفحات التوظيف عبر موقع الفيس بوك بدرجة متوسطة نوعا بعدد بلغ 41 مفردة ونسبة 36.9% ويأتي اهتمام المبحوثين لهذه الصفحات الخاصة بالتوظيف بدرجة عالية بعدد بلغ 35 ونسبة 31.5% في حين يتمثل اهتمام المبحوثين بهذه الصفحات بدرجة عالية جدا بـ 23 مفردة ونسبة 20.7% بينما توضحت النتائج بين المنخفضة والمنخفضة جدا على الترتيب بـ 8 مفردة ونسبة 7.2% و 4 مفردة ونسبة 3.6% .

ويرجع هذا الاهتمام بين المتوسط والعالي نوعا ما إلى تفشي البطالة بين في أوساط الشباب سواء كان الجامعي أو شباب مراكز التكوين المهني وعدم مصداقية المؤسسات التي أوكلت لها الدولة تسيير مناصب الشغل في كل الولايات وعلى رأسهم الوكالات الوطنية للتشغيل التي دفعت هؤلاء الشباب على متابعة أخبار التوظيف من على مواقع التواصل الاجتماعي ومتابعة بعض الشخصيات التي تعطي لها أسرار هاته الإدارات .

جدول 8: يمثل درجة متابعتك لصفحات التوظيف عبر الفيس بوك

الاقترحات	التكرار	النسبة
عالية جدا	26	%23.4
عالية	41	%36.9
متوسطة	33	%29.7
منخفضة	7	%6.3
منخفضة جدا	4	%3.6
المجموع	111	%100

دائرة نسبية تمثل درجة متابعتك لصفحات التوظيف عبر الفيس بوك



تحليل الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن متابعة أفراد العينة لصفحات التوظيف على الفيس بوك عالية بعدد بلغ 41 مفردة ونسبة 36.9% و تأتي درجة الاهتمام المتوسطة بصفحات التوظيف على الفيس بوك بعدد بلغ 33 مفردة ونسبة 29.7% في حين تمثل 26 مفردة ونسبة 23.4% درجة اهتمام عالية جدا لهذه الصفحات التي تهتم بالتوظيف في حين يتابع

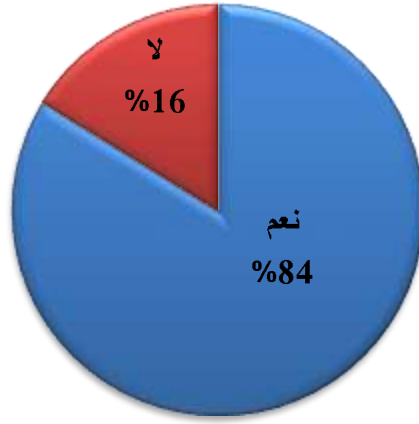
7 أفراد ونسبة 6.3% هذه الصفحات بدرجة منخفضة و 4 أفراد ونسبة 3.6% بدرجة منخفضة جدا.

ويرجع هذا الاهتمام المتفاوت لعدة أسباب يمكننا حصرها في هذه الأحرف وهي أن الإدارة الجزائرية بصفة عامة في الآونة الأخيرة انتهجت منهاج رقمنة الإدارة وألزمت كل الإدارات الولائية بفتح صفحات رسمية ناطقة باسمها لتسهيل التواصل بينها وبين الجمهور و تقليص الضغط على عائقها خاصة الوكالات الوطنية للتشغيل التي تشهد عدد كبير من البطالين وهذا من شأنه إعاقة سير العمل بالنسبة للعالمين داخل الإدارة ، ويعود أيضا الاهتمام بالصفحات الفيسبوكية إلى كون أن هذا الموقع الفيس بوك أصبح المنصة المفضلة لكل الناس يتابعون المستجدات حول كل المواضيع ومنها أخبار التوظيف التي أصبحت جلها تنشر في جداريات هذا الموقع سواء من طرف الوكالات الخاصة بالتوظيف أو من طرف الصحفيين أو من طرف بعض المسيرين لهذه الصفحات.

جدول 9: يمثل الشبكة الاجتماعية فيسبوك مناسبة لنشر أخبار التوظيف

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	93	83.8%
لا	18	16.2%
المجموع	111	100%

دائرة نسبية تمثل الشبكة الاجتماعية فيسبوك مناسبة لنشر أخبار التوظيف



تحليل الجدول:

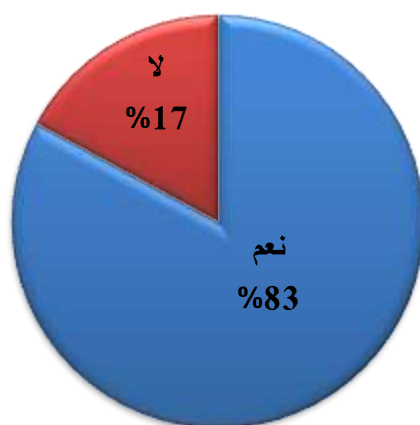
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 93 مفردة ونسبة 83.8% ترى بأن الشبكة الاجتماعية فيسبوك مناسبة لنشر أخبار التوظيف في حين 18 مفردة ونسبة 16.2% يرون أن الشبكة الاجتماعية فيسبوك غير مناسبة لأخبار التوظيف .

وهذا راجع لكون أن في الآونة الأخيرة أصبح بمقدور كل الناس استعمال موقع فيسبوك سواء من الهواتف النقالة أو الحواسيب أو اللوحات الإلكترونية لذلك رأينا بأن معظم المبحوثين يوافقون بأن الشبكات الاجتماعية مكان جيد ومناسب لنشر أخبار التوظيف لكن من جهة أخرى يمثل هاجس المصداقية في نشر هذه الأخبار الهامة جدا خصوصا وأن بلادنا تشهد بركانا حقيقيا حول هذا الملف الخطير الشبح الأسود وسبق لنا وأن شاهدنا مشورات حول مثلا وجود مناصب شغل على سبيل المثال من مواقع التواصل الاجتماعي لكن عند التقرب من الوكالة الوطنية للتشغيل ينفي الأمر.

جدول 10: يمثل التعرف على معلومات حول التوظيف عبر الفيسبوك

الاقترحات	التكرار	النسبة
نعم	92	%82.9
لا	19	%17.1
المجموع	111	%100

دائرة نسببة تمثل التعرف على معلومات حول التوظيف عبر الفيسبوك



تحليل الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 92 مفردة ونسبة %82.9 يتعرفون على معلومات التوظيف عبر الفيس بوك و 19 مفردة ونسبة %17.1 لا يتعرفون على معلومات التوظيف عبر الفيس بوك.

وهذا راجع إلى أنه أصبح موقع الفيس بوك فضاء مناسباً خاصة لمواضيع التوظيف وهذا راجع أولاً م ناحية أن كل شخص أصبح بمقدوره استعماله وانتشار الصفحات سواء الرسمية الممثلة في صفحة الوزارة أو الولايات أو الوكالات الولائية هذا يدخل في إطار

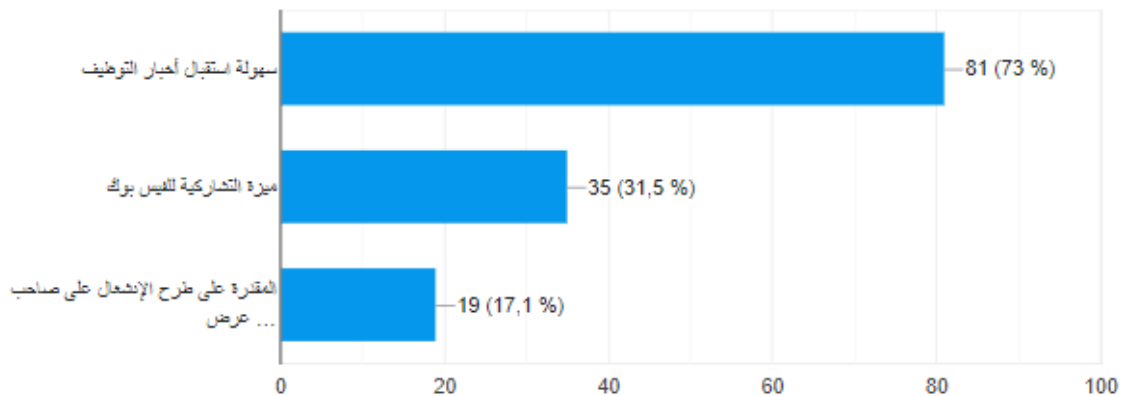
رقمنة الإدارة وكذا انتشار الصفحات الغير الرسمية التي تهتم بالتوظيف والتي في بعض الأحيان تمتلك السبق في نشر بعض القوائم أو الاستدعاءات أو مناصب الشغل ولا أدري أيمكننا أن نسميهم في هذه الحالة " قادة رأي " لكون أنهم متابعون بصفة رهيبية جدا من طرف الناس حتى أ هناك من البطالين مثلا من يصدق ما يقومون به وما ينشرونه لسبب أنه تعود على نشر الأخبار الصحيحة.

جدول 11: يمثل المميزات التي دفعت إلى استخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف للبحث عن العمل

الاقتراحات	التكرار	النسبة
سهولة استقبال أخبار التوظيف	81	73%
ميزة التشاركية للفيس بوك	35	31.5%
المقدرة على طرح الانشغال على صاحب عرض العمل	19	17.1%
المجموع	111	100%

ما هي المميزات التي دفعتك الى استخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف للبحث عن عمل؟

111 réponses



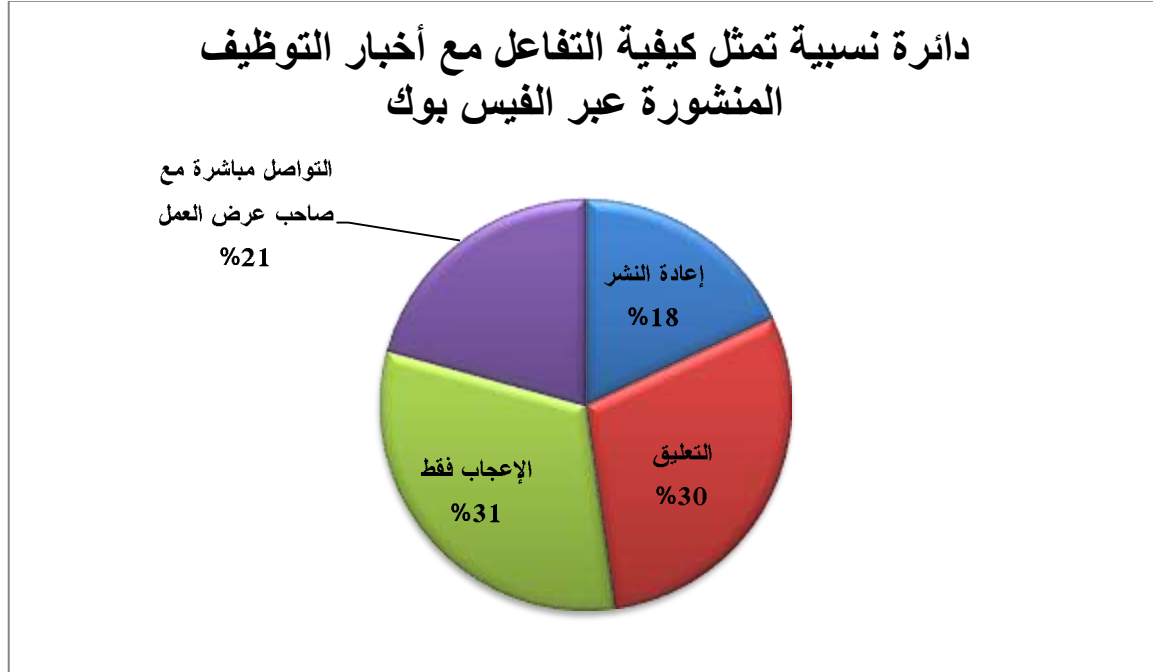
تحليل الجدول:

من خلال الجدول نلاحظ أن 81 مفردة وبنسبة 73% يرون أن المميزات التي دفعتم لاستخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف هي سهولة استقبال أخبار التوظيف، في حين 35 مفردة وبنسبة 31.5% يرون ميزة التشاركية للفيسبوك، أما 19 مفردة وبنسبة 17.1% يرون المقدرة على طرح الانشغال على صاحب عرض العمل.

وهذا يعود إلى أهمية موقع الفيس بوك والذي يلعب دورا مهما في الوقت الراهن نظرا لكونه أضحى مجازا وكأنه واحد من أعضاءنا والحقيقة أن كل المميزات التي أردناها في اختياراتنا للمبحوثين من أهم المميزات التي يتصف بها موقع الفيس بوك بحيث أنه يسهل من استقبال الأخبار حول التوظيف بالدرجة الأولى " أخبار لحظية " وكذلك للبطالين القدرة على طرح الانشغالات لصاحب العمل أو وكالات التشغيل التي تنتهج سياسة فتح الصفحات الرسمية لتحقيق التواصل مع جماهيرها الخارجية وهذا الأمر يعني رأيناه بشدة عند بدايات تفشي جائحة كورونا.

جدول 12: يمثل كيفية التفاعل مع أخبار التوظيف المنشورة عبر الفيس بوك

الاقترحات	التكرار	النسبة
إعادة النشر	20	18%
التعليق	33	29.7%
الإعجاب فقط	35	31.5%
التواصل مباشرة مع صاحب عرض العمل	23	20.7%
المجموع	111	100%



تحليل الجدول:

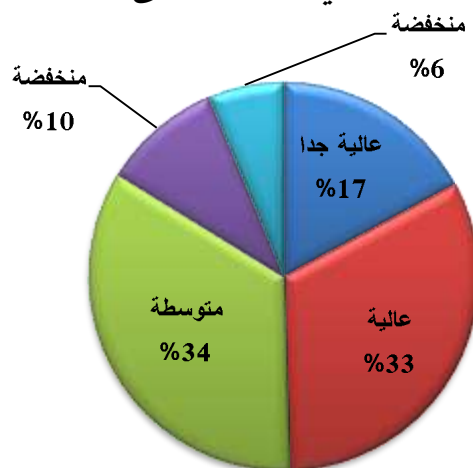
يتبين لنا من خلال الجدول أن 31.5% يتفاعلون مع أخبار التوظيف بالإعجاب فقط، و 29.7% بالتعليق، أما 20.7% يتواصلون مباشرة مع صاحب عرض العمل، و 18% يقومون بإعادة النشر.

وتعود هذه النسب المتفاوتة إلى أهمية الأخبار والمنشورات الخاصة بعروض العمل خاصة في الساحة الوطنية الجزائرية نظرا لكثرة البطالة و عدم وجود المصادقية بين البطالين والجهات الرسمية وأصحاب العمل وهذا الأمر يدفع المتفاعلون مع هذه الأخبار سواء بالإعجاب عليها ونقر زر أعجبنى أو بالتعليق والاستفسار حول هذه الاخبار " صحتها من عدمها " أو التواصل مباشرة مع صاحب العمل وهذا الامر نادرا ما يحدث في أعراف الإدارة الجزائرية.

جدول 13: يمثل درجة الاعتماد على صفحات الفيسبوك للتوظيف في البحث على العمل

الاقترحات	التكرار	النسبة
عالية جدا	19	17.1%
عالية	36	32.4%
متوسطة	38	34.2%
منخفضة	11	9.9%
منخفضة جدا	7	6.3%
المجموع	111	100%

دائرة نسبية تمثل درجة الاعتماد على صفحات الفيسبوك للتوظيف في البحث على العمل



تحليل الجدول:

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن درجة الاعتماد على صفحات الفيس بوك للتوظيف في البحث على العمل متوسطة بنسبة 34.2% في حين كانت إجابة البعض عالية وهذا بنسبة 32.4%، أما عالية جدا كانت نسبتها 17.1%، أما الإجابة منخفضة كانت نسبتها 9.9%، وأخيرا الإجابة منخفضة جدا مثلت نسبة 6.3%.

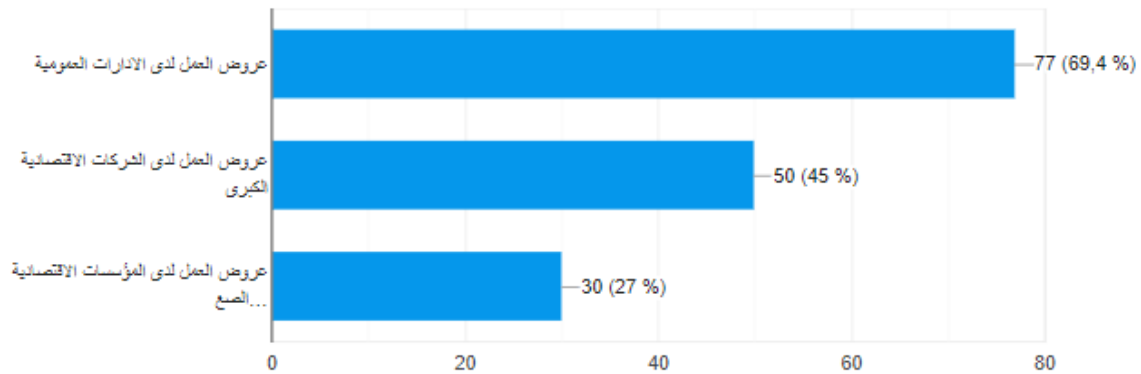
ويرجع هذا الأمر إلى أن الجماهير التي تستخدم موقع فيس بوك سواء للتواصل مع أصدقائهم أو للبحث عن العمل لا يزال حبيس مصداقية وثقة بمعنى أنه في أعين فئة معتبرة من الناس هو مجرد موقع افتراضي بعيد كل البعد عن الواقع لذلك الدرجات متفاوتة في هذه الحالة وخاصة أنه بإمكان أي شخص فتح صفحة وبوسعه أن يدعي بأنه صاحب السبق والصحة في الأخبار لذلك تبقى الإدارة التقليدية هي صاحبة القرار في مثل هكذا مواقف .

جدول 14: يمثل طبيعة أخبار التوظيف التي تتابعها عبر صفحات التوظيف الفيسبوكية

الاقتراحات	التكرار	النسبة
عروض العمل لدى الإدارات العمومية	77	69.4%
عروض العمل لدى الشركات الاقتصادية الكبرى	50	45%
عروض العمل لدى المؤسسات الاقتصادية الصغرى	30	27%
المجموع	111	100%

ما هي طبيعة أخبار التوظيف التي تتابعها عبر صفحات التوظيف الفيسبوكية؟

111 réponses



تحليل الجدول:

نلاحظ من خلال الجدول أن عروض العمل لدى الإدارات العمومية مثلت نسبة 69.4%، أما عروض العمل لدى الشركات الاقتصادية الكبرى مثلت نسبة 45%، في حين نسبة 27% كانت تمثل عروض العمل لدى المؤسسات الاقتصادية الصغرى.

ويعود هذا التفاوت إلى انتهاج الشركات الكبرى سواء كانت وظيف عمومي أو شركات اقتصادية كبرى أو صغرى لسياسة نشر عروض العمل على مواقع التواصل الاجتماعي وفي مقدمتها موقع فيسبوك المشهور وتأتي هذه الخطوة كما سبق وأن تطرقنا لها في سياسة إضفاء الشرعية على هذه العروض التي كانت لا تنتشر ويتم التوظيف من خلالها بطرق ملتوية خارجة عن القانون ، و كذا السير بخطى ثابتة نحو رقمنة الإدارة الجزائرية ودخول عالم مواقع التواصل الاجتماعي في سياسة الإدارة الجزائرية.

الفروق التي استشعرها أفراد العينة بين النشر عبر الفيسبوك وعبر الطرق التقليدية في مجال التوظيف:

من خلال السؤال التالي يتضح لنا أن إجابات أفراد العينة حسب السؤال المطروح عليهم الذي كان على شكل سؤال مفتوح، تركنا فيه للمبحوثين الإجابة عليه حسب رغبتهم في الفرق بين النشر عبر الفيس بوك و عبر الطريقة التقليدية في مجال التوظيف.

حيث حصلنا على أكبر عدد من الأفراد الذين أجابوا بأن "فرق كبير من حيث سرعة وقدرة النشر الواسع عكس الطريقة التقليدية" والتي تمثلت في تكرار حوالي 80 مفردة والمقدرة بنسبة 72%، وهذا يدل على أن مواقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك) أصبح له قوة بارزة ودور كبير وفعال في نشر وسرعة المعلومات التي تخص الفرد ومن بين هذه المعلومات التي بات المجتمع في حاجة ماسة إليها خاصة خريجي الجامعة ألا وهو التوظيف، ومن خلال الفيس بوك يتلقى المتابعين أو المشتركين في المجموعات أو الصفحات معلومات تخص الفرد حسب (انضمامه للمجموعة) مثل قطاع التوظيف.

ومن خلاله تظهر منشورات وإعلانات التوظيف في المجموعات أو صفحة يتلقاها المشتركين فيهم فرص عمل في وقت قصير دون عناء وبذل جهد عكس ما كان عليه في السابق أو عكس الطريقة التقليدية.

في حين كانت الإجابات " التوظيف عبر الفيس بوك يمكنك من طرح أسئلة دون اللجوء إلى صاحب العرض، وسهولة التواصل مع صاحب العمل، توفير مصاريف النقل إلى مكاتب الشغل" والتي تمثلت في تكرار حوالي 20 مفردة والمقدرة بنسبة 14.4% وهذا ما يدل على أن الفيس بوك من أهم الوسائط التقنية التي تعمل على تقليل مصاريف البحث عن العمل خاصة من ناحية التسجيل وأخذ موعد مسبق، وحتى إرسال الملفات إلكترونياً وهذا من أهم أهداف الرقمنة التي تعمل الدولة على إلغاء الورق والتنقل للإدارات، بالإضافة إلى المرونة واختصار الجهد والتكاليف، وباعتباره أكثر تفاعلية وفعالية في الآن نفسه، ناهيك عن عملية التحديث والابتكار التي تعد من الخصائص المهمة في هذا

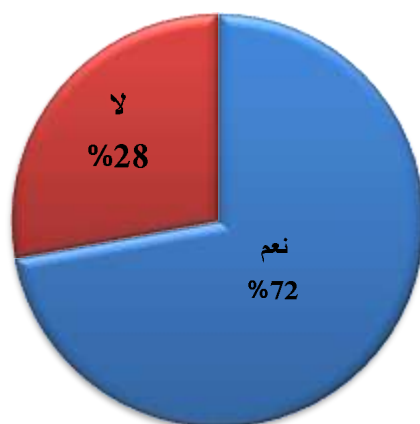
المجال، ولعل هذه الخصائص تنطبق على الدور الوظيفي والمهني الذي تقوم به مواقع التواصل الاجتماعي في علاقتها بالاستخدام الأمثل للشباب الذي يبحث عن الوظائف في عالم الشغل الذي يمكن تسميته بعالم التوظيف الاجتماعي داخل الفضاء الاتصالي الجديد.

ومن هذا نستنتج أن الفيس بوك أسرع وأسهل طريقة لتلقي المعلومات ونشرها لمستخدميه وأن الطريقة التقليدية أصبحت قديمة وفي طريق التخلي عنها لأنها تكلف كثيرا وتضيع الوقت والجهد عكس الطريقة الإلكترونية.

جدول 15: يمثل أن صفحات الفيسبوك للتوظيف زادت من شفافية وصول أخبار التوظيف لك كخريج جامعة

الافتراضات	التكرار	النسبة
نعم	80	%72.1
لا	31	%27.9
المجموع	111	%100

دائرة نسبية تمثل أن صفحات الفيسبوك للتوظيف زادت من شفافية وصول أخبار التوظيف لك كخريج جامعة



تحليل الجدول:

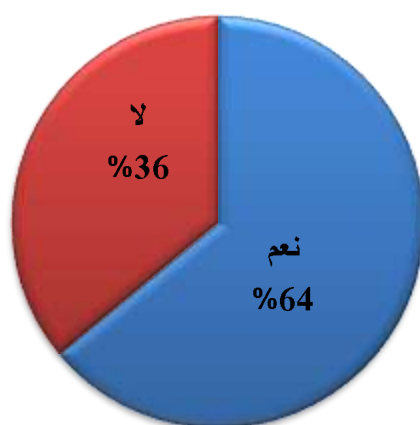
نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 72.1% يرون أن هناك وصول لأخبار التوظيف لدى خريجي الجامعات، في حين نسبة 27.9% يرون أنها لا تصل إليهم أخبار التوظيف.

وهذا الامر يرجع إلى أن تقريبا جل الطلبة الجامعيين يمتلكون أولا حسابات شخصية على موقع فيسبوك ومن خلال هذه المواقع يتابعون وبشدة الصفحات الخاصة بالتوظيف بطبيعة الحال ما يهم الطالب الجامعي في هذه الحالة هو منصب عمل بعد التخرج لذلك هناك إقبال كبير و متابعة ووصول هذه الاخبار لفئة الطلبة الجامعيين بنسب معتبرة جدا.

جدول 16: يمثل الاستفادة من عرض عمل تلقّيته عبر صفحات الفيسبوك للتوظيف

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	71	64%
لا	40	36%
المجموع	111	100%

دائرة نسبية تمثل الاستفادة من عرض عمل تلقّيته عبر صفحات الفيسبوك للتوظيف



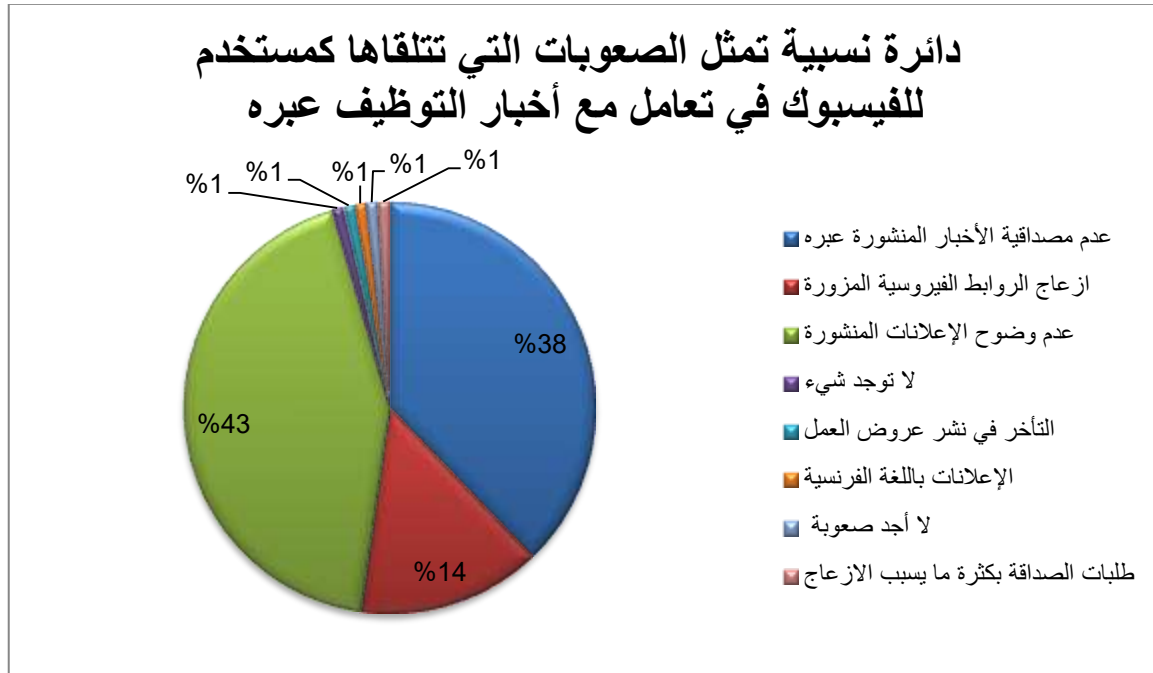
تحليل الجدول:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 64% يمثلون خريجي الجامعات الذين استفادوا من عروض عمل تلقوها عبر صفحات الفيس بوك للتوظيف، في حين كانت نسبة 36% يمثلون خريجي الجامعات الذي لم يستفيدوا من عروض العمل من خلال هذه الصفحات.

الاستفادة هنا في هذه الحالة تختلف وليست بالضرورة تتمثل في الحصول على منصب عمل قد تكون الاستفادة متمثلة في معرفة عرض عمل ووجوده في الوكالة الوطنية أو الولائية للتشغيل الخاصة بمقر سكناهم وفي هذه الحالة يعتبر موقع الفيس بوك وسيط مهم جدا ومنصة للحصول على مثل هكذا معلومات والتي في الغالب ما تتسم بالتستر والتكتم عنها لأسباب بيروقراطية بحتة .

جدول 17: يمثل الصعوبات التي تتلقاها كمستخدم للفيس بوك في تعامل مع أخبار التوظيف عبره

الافتراحات	التكرار	النسبة
عدم مصداقية الأخبار المنشورة عبره	42	37.8%
ازعاج الروابط الفيروسية المزورة	16	14.4%
عدم وضوح الإعلانات المنشورة	48	43.2%
لا توجد شيء	1	0.9%
التأخر في نشر عروض العمل	1	0.9%
الإعلانات باللغة الفرنسية	1	0.9%
لا أجد صعوبة	1	0.9%
طلبات الصداقة بكثرة ما يسبب الازعاج	1	0.9%
المجموع	111	100%



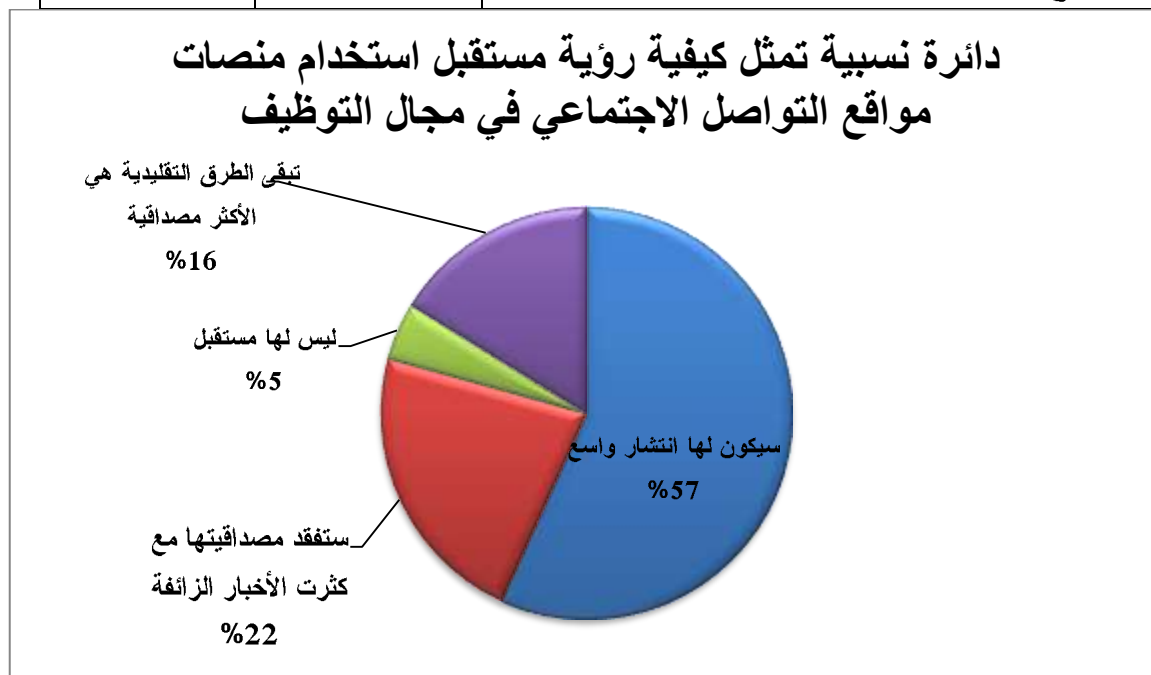
تحليل الجدول:

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن الصعوبات التي يتلقاها مستخدم الفيس بوك في تعامل مع أخبار التوظيف هي عدم وضوح الإعلانات المنشورة وهذا بنسبة 43.2%، و عدم مصداقية الاخبار المنشورة عبره بنسبة 37.8%، وازعاج الروابط الفيروسية المزورة بنسبة 14%، في حين مثلت نسبة 0.9% الاقتراحات التالية: لا توجد شيء، التأخر في نشر عروض العمل، الإعلانات باللغة الفرنسية، لا أجد صعوبة، طلبات الصداقة بكثرة ما يسبب الإزعاج.

إن كل ما قمنا بطرحه كخيارات للمبحوثين تتمثل صعوبات طبيعية يتلقاها أي شخص خاصة في مواضيع كالتوظيف مثلا لأن كما سبق وأن أشرنا أعلاه المصداقية تكاد أن تكون منعدمة في بعض الحالات والتي من شأنها التأثير عن مدى دور الفيس بوك كوسيط افتراضي في نقل عروض العمل للبطالين والأمر الثاني هو حتى وإن كان هناك وضعت عروض العمل على منصة الفيس بوك للرأي العام فإن عائق وضوح الصورة يشكل تشويش كبير جدا وهذا شاهدناه مؤخرا في قضية عرض عمل خاص بشركة وطنية كبيرة

جدول 18: يمثل كيفية رؤية مستقبل استخدام منصات مواقع التواصل الاجتماعي في مجال التوظيف

الاقتراحات	التكرار	النسبة
سيكون لها انتشار واسع	63	56.8%
ستفقد مصداقيتها مع كثرت الأخبار الزائفة	25	22.5%
ليس لها مستقبل	5	4.5%
تبقى الطرق التقليدية هي الأكثر مصداقية	18	16.2%
المجموع	111	100%



تحليل الجدول:

نلاحظ من خلال الجدول أن مستقبل منصات مواقع التواصل الاجتماعي في مجال التوظيف سيكون لها انتشار واسع وهذا بنسبة 56.8%، في حين مثلت نسبة 22.5% أنها ستفقد مصداقيتها مع كثرت الأخبار الزائفة، أما نسبة 16.2% فانت إجابتهم هي أن الطرق التقليدية تبقى هي الأكثر مصداقية، وأخير من قالوا أن ليس لها مستقبل كانت نسبتهم 4.5%.

يعود التفاوت الحاصل في النتائج المتحصل عليها من طرف المبحوثين إلى تطور مواقع التواصل الاجتماعي والمستقبل الذي ينتظرها خاصة مع دخول تقانة الجيل الخامس على الساحة العالمية لكن تبقى وطنيا لحد اللحظة مواقع التواصل الاجتماعي فاقدة المصداقية في كثير من المواضيع خاصة فيما يخص عروض العمل لأن الإدارة الجزائرية لاتزال تقبع في استخدام الورقة التقليدية كأداة تواصل مع جمهورها الخارجي في الوقت الذي نسمع في كل مرة عن عولمة أو رقمنة الإدارة و السير نحو إدارة مرقمنة.

النتائج العامة:

وقد توصلت دراستنا الموسومة بـ "واقع استخدام خريجي الجامعة لصفحات التوظيف" إلى مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي:

1- خريجي الجامعات تخصص الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية هم الأكثر نسبة والمقدرة بـ 56%.

2- خريجي الجامعات تخصص علمي تقني ورياضيات قدرت نسبتهم بـ 44%.

3- دوافع استخدام خريجي الجامعات لشبكات التواصل الاجتماعي هي باعتبارها مصدر مهم للمعلومات حول مختلف القضايا التي تشغلهم.

4- الوقت الذي يقضيه خريجي الجامعات في متابعة شبكات التواصل الاجتماعي هو من 1سا إلى 3سا وهذا بنسبة 52.3%.

5- الأنشطة التي يقوم بها خريجي الجامعات عبر شبكات التواصل الاجتماعي هي النشر وإعادة النشر المتواصل بالدرجة الأولى، مشاهدة الفيديوهات بالدرجة الثانية، والردشة عبر المسنجر بالدرجة الثالثة، والتعليق والإعجاب بالمنشورات بالدرجة الرابعة، والتصفح بدون تفاعل بالدرجة الخامسة.

6- درجة اهتمام خريجي الجامعات بمضامين صفحات التوظيف عبر موقع الفيس بوك متوسط وهذا بنسبة 36.9%.

7- درجة متابعة خريجي الجامعات لصفحات التوظيف عبر الفيس بوك عالية وهذا بنسبة 36.9%.

8- يرى خريجي الجامعات أن الشبكة الاجتماعية فيسبوك مناسبة لنشر أخبار التوظيف وهذا بنسبة 83.8%.

- 9- يرى خريجي الجامعات أن الفيس بوك يعرض معلومات حول التوظيف.
- 10- المميزات التي دفعت خريجي الجامعات إلى استخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف للبحث عن العمل هي سهولة استقبال أخبار التوظيف.
- 11- يتفاعل خريجي الجامعات مع أخبار التوظيف المنشورة عبر الفيس بوك بالإعجاب فقط.
- 12- درجة اعتماد خريجي الجامعات على صفحات الفيس بوك للتوظيف في البحث على العمل عالية وهذا بنسبة 32.4%.
- 13- طبيعة أخبار التوظيف التي يتابعها خريجي الجامعات عبر صفحات التوظيف الفيسبوكية هي عروض العمل لدى الإدارات العمومية وهذا بنسبة 69.4%.
- 14- يرى خريجي الجامعات أن الفيس بوك هو أحسن طريقة في نشر أخبار التوظيف على غرار الطرق التقليدية.
- 15- يرى خريجي الجامعات أن صفحات الفيس بوك للتوظيف زادت من شفافية وصول الأخبار للتوظيف لديهم.
- 16- يرى خريجي الجامعات أنهم استفادوا من عروض عمل تلقوها عبر صفحات الفيس بوك للتوظيف وهذا بنسبة 64%.
- 17- الصعوبات التي يتلقاها خريجي الجامعات في تعامل مع أخبار التوظيف هي: عدم وضوح الإعلانات المنشورة، وعدم مصداقية الأخبار المنشورة.
- 18- يرى خريجي الجامعات أن منصات مواقع التواصل الاجتماعي في مجال التوظيف سيكون لها انتشار واسع وهذا بنسبة 56.8%.

خاتمة

تعد مواقع التواصل الاجتماعي من أحدث منتجات تكنولوجيا الاتصال وأكثرها شعبية، وقد غيرت كثير من ملامح العالم حيث جعلته قرية صغيرة، فعلى الرغم من أنها أنشئت التواصل الاجتماعي بين الأفراد إلا أنها تعدت لإحداث التغيير في البنية الاجتماعية والاقتصادية وامتدت أيضا لتشمل مجال التوظيف، من خلال تداول المعلومات الخاصة بالمسابقات التوظيف وعروض العمل.

فقد حاولنا من خلال دراستنا استطلاع واقع استخدام خريجي الجامعة لصفحات التوظيف، باعتبارهم أكثر عرضة لهذه المواقع حسب العديد من الدراسات، ومن بين النتائج المتوصل إليها نجد أن خريجي الجامعات يرون أن الشبكة الاجتماعية فيسبوك مناسبة لنشر أخبار التوظيف، وأن الفيس بوك يعرض معلومات حول التوظيف بشكل دوري، والمميزات التي دفعت خريجي الجامعات إلى استخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف للبحث عن العمل هي سهولة استقبال أخبار التوظيف.

وفي الأخير يمكن القول أن مواقع التواصل الاجتماعي "الفيس بوك" أتاحت الفرصة لخريجي الجامعات ومنحتهم مساحات أوسع من أجل الاطلاع والتعرف على عالم الشغل وجديد التوظيف.



قائمة المصادر

والمراجع

ا. المعاجم:

1- فؤاد إفرايم البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، ط1، لبنان، 1971.

2- المنجد في اللغة والاعلام، ط1، دار الشرق، لبنان 1973.

ا. الكتب:

1- أحمد إبراهيم حمزة. إدارة المؤسسات الاجتماعية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2015.

2- بوحوش عمار، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، ط1، ألمانيا، 2019.

3- حسن السوداني. محمد المنصور. شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيرها على جمهور المتلقين، مركز الكتاب الأكاديمي، ط1، الأردن، 2016.

4- محمد القاسم، المدخل إلى مناهج البحث، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 1999.

5- محمد عبد العال النعيمي، وآخرون. طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2014.

6- عقيل حسين عقيل. خطوات البحث العلمي من تحديد المشكلة إلى تفسير النتيجة، دار ابن كثير، ط1، د.س.

7- Hugh Brooks, Ravi Gupta. ترجمة عاصم سيد عبد الفتاح. وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على المجتمع، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، مصر، 2017.

8- رفعت عبد الحليم الفاعوري. إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية والإدارة، مصر، 2005.

10- صلاح الشاوي. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1999.

11- حسن إبراهيم بلوط. إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2002.

12- عمر وصفي عقيلي. إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.

- 1- مزاجة تواتية، دور سياسة التوظيف في معالجة البطالة: دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل (AWEM) - فرع مستغانم، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مستغانم، الجزائر، 2015/2014.
- 2- محمد رجب العبد سكر. التواصل الاجتماعي (أنواعه - ضوابطه - آثاره - ومخاطباته)، رسالة ماجستير، كلية أصول الدين، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.
- 3- هاجر زوييري، سهام بن عطية. دور مواقع التواصل الاجتماعي (الفيسبوك) في تحفيز العمل التطوعي لدى الجمعيات الخيرية، جمعية سواعد الاحسان بالأغواط نموذجاً، كلية العلوم الإنسانية والإسلامية والحضارة، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، 2019/2018.
- 4- عثمان بن شاي، أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف: المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة - ولاية غرداية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017/2016.
- 5- كاتب فارس. عقون دنيا. أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على سلوك الشباب الجزائري: دراسة وصفية مسحية على عينة من شباب أم البواقي، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2016/2015.
- 6- حليلة لكحل. ربيعة زايدي. أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في العلاقات الأسرية: دراسة ميدانية لمجموعة من المعلمات المتزوجات، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2017/2016.
- 7- السعيد حنان. ضيف عائشة. استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وأثره على القيم لدى الطالب الجامعي: موقع فيس بوك نموذجاً، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015/2014.

- 8- عديلة عبد الكريم. التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013/2014.
- 9- عثمان بن شاوي. أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف: المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة ولاية غرداية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2016/2017.
- 10- مريم نريمان نومار. استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية وتأثيره في العلاقات الاجتماعية: دراسة عينة من مستخدمي موقع الفيسبوك في الجزائر، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011/2012.
- 11- شرايرية طارق. برقي نهلة. هقاشي مروة. دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشكيل الوعي السياسي لدى المستخدم الجزائري: دراسة ميدانية بجامعة 8 ماي 1945 بقالة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2016/2017.
- 12- بلقاسم بوطرفاية. عزوز ميلودية. استخدام الفيس بوك وأثره على التفاعل الأسري لدى الشباب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة الأغواط، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، الجزائر، 2015/2016.
- 13- خديجة غالم. خديجة نجام. إستخدام الأستاذ الجامعي لمواقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك) والإشباع المحققة منه: أساتذة جامعة الأغواط نموذجا، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، الجزائر، 2015/2016.
- 14- عبد السلام الأشهب. استخدام مواقع التواصل الاجتماعي "الفيس بوك" أنموذجا وعلاقتها بالتنشئة الاجتماعية: دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ متوسطة حريز التجاني بلدية ورماس ولاية الوادي، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2016/2017.

- 15- حنان شعشوع الشهري. أثر استخدام شبكات التواصل الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية: الفيس بوك وتويتر نموذجا، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز جدة، السعودية، 2014.
- 16- دزة أحمد، مصطفى الأمين، تأثير مواقع التواصل الاجتماعي الفيس بوك على السياق الاجتماعي للجمهور المستخدم: دراسة على عينة من مستخدمي الفيس بوك في ولاية الاغواط، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والحضارة، جامعة عمار تليجي الاغواط، الجزائر، 2017/2018.
- 17- بن دهقان ابتسام، التشهير السياسي عبر مواقع التواصل الاجتماعي: الفيس بوك نموذجا، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والحضارة، جامعة عمار تليجي الاغواط، الجزائر، 2018/2019.
- 18- بدر الدين بن بلعباس. شبكات التواصل الاجتماعي والهوية الثقافية عند الطلبة الجامعيين، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015/2016.
- 19- أحلام قاسي. سيرورة عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة دراسة ميدانية في مؤسسة مون جرجرة، مذكرة لماستر، جامعة العقيد اكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2011/2012.
- 20- شهيدة عمر. سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية دراسة حالة مديرية الشؤون الدينية والأوقاف، مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2017/2018.
- 21- بوغالم إيمان. واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومي: دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي، مذكرة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
- 22- تيشات سلوى. أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية: دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة، مذكرة الماجستير، جامعة أحمد بوقرة بمرداس، الجزائر.

- 23- أدهم محمد أبو قرن. مؤسسات التوظيف غير حكومية ودورها في توفير احتياجات فرص العمل للأفراد والمؤسسات العامة في قطاع غزة، رسالة الماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2012.
- 24- شلالى فارس. دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الجزائر.
- 25- فاطمة الزهراء بوكابوس. سياسة التشغيل توجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير رسمي دراسة ميدانية لعينة من شباب ولاية البويرة ممن ممارسي الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية، مذكرة ماستر، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج بالبويرة، الجزائر، 2011-2012.
- 26- عطار عبد الحفيظ. التسيير غير الرسمي بين الدافع الاقتصادي واجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2009-2010.

IV. المجالات:

- 1- بن عيشة عبد الكريم: مجلة تطوير العلوم الاجتماعية: التوظيف الاجتماعي في ظل التحولات المهنية الجديدة: مواقع التواصل الاجتماعي نموذجاً، العدد 01، جوان 2018، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجلفة، الجزائر، 2018.
- 2- مشري مرسى. شبكات التواصل الاجتماعي الرقمية نظرة في الوظائف، مجلة المستقبل العربي، العدد 395، لبنان، يناير 2012.
- 3- جلام كريمة. التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي بين الضرورة والحتمية، الملتقى الوطني حول واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة: المؤسسة الجزائرية نموذجاً، الجزائر، د.س.

4- عبد الكريم بن عيشة. التوظيف الاجتماعي في ظل التحولات المهنية الجديدة مواقع التواصل الاجتماعي نموذجا، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية - جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، 2018.

V. المواقع الإلكترونية:

<https://www.bts-1>

[academy.com/blog_det.php?page=1228&title=%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9_%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81%D9%87%D8%A7_%D9%88%D8%B3%D9%85%D8%A7%D8%AA%D9%87%D8%A](https://www.bts-1academy.com/blog_det.php?page=1228&title=%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9_%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81%D9%87%D8%A7_%D9%88%D8%B3%D9%85%D8%A7%D8%AA%D9%87%D8%A)

18:00 2020/07/047

2- موقع الألوكة الإلكتروني، www.alukah.net 11:50 2020/07/18

3- حسين باهادي. التوظيف بواسطة شبكات التواصل الاجتماعي: ما هو وما هي أهميته للأفراد، <http://www.linkedin.com/pulse/> 26/07/2020 12:30

الملاحق

ملحق رقم 01

جامعة عمار ثلجي

كلية العلوم الإنسانية والإسلامية والحضارة

قسم الاعلام و الاتصال



استمارة استبيان

واقع استخدام الطلبة المتخرجين لصفحات الفيسبوك للتوظيف

دراسة استطلاعية على عينة من متابعي الصفحات الفيسبوكية

إخواني أخواتي

في الإطار التحضير لنيل شهادة الماستر تخصص اتصال وعلاقات عامة يسعدني كثيرا أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة والمتمثلة في مجموعة العبارات والتي أرجوا منكم التفضل بالإجابة بكل صدق وقراءة عبارات الاستمارة بكل تركيز وعناية وذلك بالتأكد من إجاباتكم الخاصة، ، مع العلم أن هذه الاستمارة ستحظى بالسرية التامة والتي يتم استخدامها لغرض البحث العلمي. أشكركم على تعاونكم

إعداد الطالبتان:

إشراف الأستاذ:

- عثمان السوفي
- يحي أونوغي

* حجار خرفان خير الدين

السنة الجامعية: 2020/2019

- المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2-السن:

من 22 سنة إلى 29 سنة ☐ من 30 سنة وما فوق ☐

3-التخصص:

تخصص (الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية...) ☐

تخصص (علمي تقني ورياضيات...) ☐

المحور الثاني: واقع استخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف لدى خريجي الجامعة

1- رتب دوافع استخدامك لشبكات التواصل الاجتماعي؟

المرتبة الأولى	المرتبة الثانية	المرتبة الثالثة	المرتبة الرابعة	العبارة
				1- مصدر مهم للمعلومات حول مختلف القضايا التي تشغلني كخريج جامعة
				2- تساعدني في الحصول على المتعة والتسلية
				3- تعمل على تنمية ثقافتي البحثية
				4- تكوين علاقة صداقة افتراضية

2- كم من الوقت تقضيه يوميا في متابعة تلك الشبكات الإجتماعية (فيس بوك)؟

أقل من ساعة ☐ من 1سا إلى 3 سا ☐ أكثر من 3 سا ☐

3- ماهي الأنشطة التي تقوم بها على شبكات التواصل الاجتماعي كمستخدم؟ رتبها حسب المرتبة من الأولى إلى الخامسة (اختر بندا في كل مرة بشرط لا يتكرر في الاختيار الموالي)

المرتبة الأولى	المرتبة الثانية	المرتبة الثالثة	المرتبة الرابعة	المرتبة الخامسة	العبارة
					1- النشر وإعادة النشر المتواصل
					2- مشاهدة الفيديوهات
					3- الدردشة عبر المسنجر
					4- التعليق والاعجاب بالمنشورات
					5- التصفح بدون تفاعل

4- حدد درجة اهتمامك بمضامين صفحات التوظيف عبر موقع الفيس بوك

عالية جدا عالية متوسطة منخفضة منخفضة جدا

5- ما هي درجة متابعتك لصفحات التوظيف الناشطة عبر الفيس بوك؟

عالية جدا عالية متوسطة منخفضة منخفضة جدا

6- هل ترى أن الشبكة الاجتماعية فيسبوك مناسبة لنشر أخبار التوظيف ؟

نعم لا

7- هل سبق و أن تعرفت على معلومات حول التوظيف عبر الفيسبوك ؟

☐ نعم ☐ لا

8- ما هي المميزات التي دفعتك الى استخدام الصفحات الفيسبوكية للتوظيف للبحث عن عمل؟

☐ سهولة استقبال أخبار التوظيف

☐ ميزة التشاركية للفيس بوك

☐ المقدرة على طرح الإنشغال على صاحب عرض العمل

9- كيف تتفاعل مع اخبار التوظيف المنشورة عبر الفيس بوك؟

☐ إعادة النشر ☐ التعليق ☐ الاعجاب فقط

☐ التواصل مباشرة مع صاحب عرض العمل

10- إلى أي درجة تعتمد على صفحات الفيسبوك للتوظيف في البحث على العمل؟

☐ عالية جدا ☐ عالية ☐ متوسطة

☐ منخفضة ☐ منخفضة جدا

11- ما هي طبيعة أخبار التوظيف التي تتابعها عبر صفحات التوظيف الفيسبوكية؟

☐ عروض العمل لدى الادارات العمومية

☐ عروض العمل لدى الشركات الاقتصادية الكبرى

☐ عروض العمل لدى المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة

12- ما هي الفروق التي استشعرتها بين النشر عبر الفيسبوك وعبر الطرق التقليدية في مجال التوظيف؟

.....
.....
.....

13- هل ترى أن صفحات الفيسبوك للتوظيف زادت من شفافية وصول أخبار التوظيف لك كخريج جامعة؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة " لا " يمكن تقول لنا لماذا؟.....
.....

14- هل استفدت من عرض عمل تلقيته عبر صفحات الفيسبوك للتوظيف؟

نعم ☐ لا ☐

15- ما هي الصعوبات التي تتلقاها كمستخدم للفيديو في تعامل مع اخبار التوظيف عبره؟

عدم مصداقية الأخبار المنشورة عبره

ازعاج الروابط الفيروسية المزورة

عدم وضوح الاعلانات المنشورة

16- كيف ترى مستقبل استخدام منصات مواقع التواصل الاجتماعي في مجال التوظيف؟

سيكون لها انتشار واسع

ستفقد مصداقيتها مع كثرت الاخبار الزائفة

ليس لها مستقبل

تبقى الطرق التقليدية هي الاكثر مصداقية ...

ملحق رقم 02



جدید التوظيف لولاية الأغواط >

GROUPE PUBLIC · 107 984 MEMBRES



جديد توظيف مسابقات والاية
الاغواط >

GROUPE PUBLIC · 80 252 MEMBRES

	التشكر.....
	الإهداءات.....
	ملخص الدراسة.....
	خطة الدراسة.....
	قائمة الجداول.....
	قائمة الأشكال والدوائر النسبية.....
	قائمة الملاحق.....
15-14	مقدمة.....
	الإطار المنهجي والمفاهيمي
19-17	الإشكالية.....
19	تساؤلات الدراسة.....
20	أسباب إختيار الموضوع.....
20	أهداف الدراسة.....
20	أهمية الدراسة.....
21	نوع الدراسة.....
22-21	منهج الدراسة.....
22	مجتمع الدراسة.....
22	عينة الدراسة.....
23	أدوات جمع البيانات.....
26-24	مصطلحات ومفاهيم الدراسة.....
27	حدود الدراسة.....
31-28	الدراسات السابقة.....

	الإطار النظري للدراسة
	الفصل الأول: مواقع التواصل الاجتماعي.....
35	تمهيد.....
37-36	1- مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي.....
40-38	2- نشأة مواقع التواصل الاجتماعي.....
41-40	3- دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي.....
43-42	4- خصائص ومزايا مواقع التواصل الاجتماعي.....
44	5- مفهوم الفيس بوك.....
45	6- نشأة الفيس بوك.....
47-46	7- استخدامات الفيس بوك.....
50-47	8- خصائص ومزايا الفيس بوك.....
51	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثاني: التوظيف في الجزائر.....
54	تمهيد.....
56-55	1- مفهوم التوظيف.....
58-56	2- مراحل التوظيف.....
61-58	3- سياسة التوظيف في الجزائر.....
65-62	4- العوامل المؤثرة في عملية التوظيف في الجزائر.....
67-66	5- مفهوم التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي.....
69-67	6- علاقة التوظيف بالتكنولوجيا الحديثة.....
70	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثالث: الإطار التطبيقي
73	تمهيد.....

76-74	تحليل محتوى لمجموعة جديد التوظيف لولاية الأغواط.....
80-77	تحليل محتوى لمجموعة جديد توظيف مسابقات ولاية الأغواط.....
106-81	عرض النتائج وتحليلها.....
108-107	النتائج العامة.....
109	خاتمة
116-111	قائمة المصادر والمراجع
	الملحق
	الفهرس