

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "



جامعة تيسمسيلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

- المعيار مجلة علمية محكمة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.
- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة تيسمسيلت. الجزائر.
- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.
- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.
- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.
- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.
- تُقدم البحوث والدراسات مكتوبة في ورقة على مقاس (21/29.7) بهامش 1.5 سنتيم عن يمين الصفحة وعن يسارها وهامش 1.5 سنتيم عن أعلى الصفحة وأسفلها.
- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (16)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).
- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).
- تكون الهوامش والإحالات في آخر الدراسة ولا يستعمل فيها التهميش الأوتوماتيكي.
- يُقدم البحث في قرص مضغوط ونسخة ورقية مطبوعة.
- لا يقل حجم البحث عن 10 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.
- الأعمال المقدمة لا تُردّ إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.
- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسؤولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسئول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

المعيار

المجلد الثاني عشر العدد 2 ديسمبر 2021

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

جامعة تيسمسيلت. الجزائر.

الهاتف/الفاكس : 046573188

البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ. د. عيساني احمد

رئيس التحرير:

أ. د. مرسي رشيد.

نائبا رئيس التحرير:

أ. د. علاق عبد القادر، د. دهقاني أيوب

سكرتير المجلة:

عرجان نورة

هيئة التحرير:

د. محي الدين محمود عمر د. بن رايح خير الدين، د. بوسيف إسماعيل، أ. د. شريط عابد، أ. د. روشو خالد، أ. د. سعائدية الهواري،

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ. د. غربي بكاي، أ. د. شريف سعاد، د. يعقوبي قدوية، أ. د. مرسل مسعودة، أ. د. بن علي خلف الله، أ. د. رزايقية محمود، أ. د. دردار البشير، أ. د. فايد محمد بوغاري فاطمة، أ. د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ. د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بو بكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد شرراش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د. صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة لمين دباغين، سطيف: أ. د. بوطالبي بن جدو، من جامعة وهران: أ. د. مختار حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجحي، من جامعة تلمسان: أ. د. محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، من جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف: أ. د. حفصاوي بن يوسف، أ. د. موسى فريد، أ. د. بوراس محمد، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. روشو خالد، أ. د. مرسي مشري، أ. د. لعروسي أحمد، د. قززان مصطفى، أ. د. محمودي قادة، د. عيسى سماعيل، د. ضويفي حمزة، د. كروش نور الدين، د. بوكريد عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت:

أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فثاك علي، أ. د. بوسماحة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د. شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE Mensson

فهرس الموضوعات

- أ. د. عيساني امحمد : ص /ذ
- كلمة العدد.
- د. نوبوة مريم: ص 01
- جهود مكى بن أبى طالب القيسي في الصوتيات الفيزيولوجية.
- د. فواتح إبراهيم عبد الرحيم: ص 09
قراءات ضبطية لبعض القواعد الإملائية والدلالية في اللغة العربية.
- أقطي نوال: ص 25
- جماليات الصورة الحلم في شعر عز الدين ميهوبي.
- ط. الباحث : بوسنة الطيب / أ. د. قاسم قادة بن الطيب ص 36
- من جماليات الأسلوبية في متون الأربعين النووية.
- دلال عودة: ص 45
التدريس بالعصف الذهني ودوره في تنمية المهارات الفكرية.
- ختال بختة/ عمارة كحلي: ص 54
الدلالة الرمزية لجائحة كورونا من خلال الكاريكاتير والخرافتي (الجزائر وفلسطين أنموذجا).
- مزاري بودربالة/ د. يونسى محمد: ص 68
اللغة وأشكال التواصل - لغة منصات التواصل الاجتماعي نموذجاً -
- صافي زهرة: ص 80
التفكير النقوي الناقد في الخطاب اللساني العربي - قراءة في فكر حسن خميس الملمخ -
- سلى فطيمة/ د. نور الدين علوى: ص 91
الأنساق المضمره في الأمثال الشعبية الجزائرية
- د. بوزيدى محمد: ص 109
جمالية التلقى؛ المفاهيم النظرية والإجراءات النقدية
- مهديه صياد: ص 117
تجليات العجائبي في مؤلفي ابن الجوزي "ملتقط الحكايات وعجب الخطب"
- د. بلمصايح خالد: ص 130
مصطلح الظاهرة القرآنية في الفكر الحدائبي.
- د. عطار خالد: ص 140
المصطلح النقوي في كتاب: النحو الوائى للدكتور عباس حسن.
- دريسى عائشة/ فارسي عبد الرحمن: ص 149
الاقتباس القرآني في الرسائل المؤخدية
- د. فتوح محمود/ د. قردان الميلود: ص 159
علاقة البلاغة العربية بالنقد الأدبي في الفكر العربي.
- بن حنيفية فاطيمة: ص 170
النقد النفسى بين النظرية والتطبيق في النقد العربي
- قرقور أحلام: ص 182
سياسة التعدّد اللغوي ودورها في تعزيز المواطنة اللغوية.
- بوقرية نور الهدى / أ. د. جيلالي بن فريحة: ص 192
ملاحم من تعليمية أصوات اللغة العربية بين القلم والحديث
- جغام ليلى: ص 204
حضور المتلقى في نصوص كتاب "البيان والتبيين" للحاحظ
- حبيبي خديجة/ أ. د. شريط سنوسي: ص 212
إشكالية المنهج السوسيونصى / نقدي بين بيير زما وكلود دوشي؛ قراءة تحليلية نقدية في المنهج والمفاهيم والآليات.

228 ص	حاجي حنان / روائية الطاهر:..... المقامة وفاعلية التأويل عند الناقد عبد الفتاح كيليطو
236 ص	ميمون يوسف / د. طعام شامخة:..... سيكولوجية العصبية في الشعر العربي القديم قراءة تحليلية في نماذج شعرية مختارة
248 ص	د. خراب ليندة:..... ميثاق التناسق بين رواية نوار اللوز لواسيني الأعرج وسيرة بني هلال
258 ص	شحلاط موسى / د. بوركبة بختة:..... تظاهرات التجريب في الرواية النسائية الجزائرية "رواية عازب حي المرجان لريعة جلطي مثلاً"
273 ص	د. شوقي نذير / أ. د. / برادي أحمد:..... أثر مرض الموت على أصل أحكام الطلاق في الشريعة والقانون الجزائري
282 ص	عبد الكريم باسماعيل:..... امتلاك السلاح في العلاقات الدولية: جدلية الحرب والسلام
294 ص	جيري ياسين:..... الرسائل المجهولة والتبليغ عن الفساد
310 ص	د. لميز امينة:..... مجلس المنافسة بين الاستقلالية والتبعية على ضوء الأمر 03/03 المعدل والمتمم
321 ص	Boumeddane Zaza

Le cadre juridique du mariage et du divorce en Droit turc The legal framework of marriage and divorce in Turkish law

328 ص	بن عمور عائشة:..... نطاق الجريمة الإلكترونية من حيث الأشخاص والموضوع
339 ص	وطواط محمد:..... الحماية الوقائية للأموال الغاية من الحرائق في التشريع الجزائري
368 ص	د. لرقط عزيزة:..... الاعتراض على الأمر الجزائري كضمانة في محاكمة عادية
378 ص	د. قروف جمال:..... التزامات الموظف العمومي بحماية المعلومات والوثائق المصنفة المتعلقة بالسلطات العمومية طبقاً للأمر 21-09.
292 ص	ط. د. / حجاج خديجة / د. / زرقين عبد القادر:..... فعالية الضبط الإداري في حماية البيئة من التلوث الهوائي
403 ص	د. بلجدوي بسمة:..... النظام القانوني للدفتز العقاري في التشريع الجزائري
412 ص	Imen Misraoui

National Security: an eternal "ambiguous symbol

419 ص	قوق علي:..... تجارب العدالة الانتقالية في دول ما بعد الصراع
429 ص	محمد فلاح عربي / بن داهاة عدة:..... الاستغلال الاستعماري لغابات بلوط الفلين بالجزائر ما بين (1830-1930) من خلال المصادر الفرنسية
444 ص	فلاك نور الدين:..... انعكاسات إستراتيجية الأمن القومي الأمريكي على القضية الفلسطينية خلال عهدة الرئيس دونالد ترامب
464 ص	تسابت عبد الرحمان / مولاي علي هواري:..... التجربة البريطانية في مجال الشراكة بين القطاع العام والخاص-قطاع الصحة، التعليم والنقل نموذجاً -
477 ص	ضبيان كريمة / محمودي أحمد:..... أثر الخداع التسويقي على اتجاهات المستهلك -دراسة حالة الوكالات السياحية الحج والعمرة-
477 ص	طوير امباركة:.....

- دور التشخيص الاستراتيجي في تطوير أداء المنظمات دراسة ميدانية مؤسسة كوندور إلكترونيك
د.قوادي رشيد: ص 506
- دراسة ميدانية على المؤسسة العمومية للمباني الصناعية والنحاس "باتيسيك غرب" عين الدفلى -
ط.د. سلطاني عادل: ص 521
- أثر الاقتصاد الموازي على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1990-2019
ط.د. مغراوي ميلود/ د.يونس محمد: ص 534
- أثر تقلبات سعر الصرف على ميزان المدفوعات الجزائري (دراسة قياسية خلال الفترة 1990-2019)
شداد ناصر: ص 550
- دور برامج التدريب في تطوير الكفاءات المحورية للمؤسسات - دراسة تحليلية -
وهاب سمير / حمدي معمر: ص 563
- تقييم الملاءة المالية في شركات التأمين الجزائرية دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين SAA
د. لحرر حكيمة: ص 576
- العلامة التجارية وأثر ابعادها على المستهلك: دراسة ميدانية على عينة من مستهلكي أجهزة الحاسوب المحمول بولاية سكيكدة
بوسهوه نذير/ بن حوة أمينة: ص 592
- أثر العقوبات الاقتصادية الدولية على الحق في التنمية
ط.د. مغربي السعيد/ أ.د. العيداني إلياس: ص 607
- أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي
نجاح عائشة/ بوقادير ربيعة: ص 627
- دور تحسين أداء رجل البيع في تقوية الموقع التنافسي للمؤسسة الجزائرية للمنسوجات لولاية تيسمسيلت
Ramdane MEHIRI/ Arbia SABBABI: ص 646
- Managing University Large Classes: A descriptive study
ط.د. بن حامد كمال/ د.العقاب محمد: ص 663
- أثر الصدمات الهيكلية على العلاقة بين التضخم وبعض المتغيرات النقدية:الجزائر أمودجاً
ط.د. قاسي يسمينة/ د. بولصنام محمد: ص 678
- دور صناعة التكنولوجيا المالية في تعزيز الشمول المالي في الدول العربية
d. zaaf nacera: ص 692
- The contribution oftransformational leadership to achieving organizational excellence at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences
medea
ط. د . سواعديه برايح/ د . بوزكري جيلالي: ص 711
- دور التوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة
زيتوني هوارية / زكرياء مسعودي: ص 726
- أثر القروض الموجهة للقطاع الخاص على التشغيل في الجزائر- دراسة قياسية للفترة (1980-2017) -
ط/د: زيار محمد/ د. طالم صالح: ص 743
- أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز ولاء الزبائن (دراسة عينة من زبائن مؤسسة اتصالات الجزائر)
بن لوصيف حنان/ بولحية سليم: ص 760
- الاستثمار في المجال الرقمي خيار التحول لتسويق الخدمات البنكية في الوطن العربي
Rakhrour Youssef/ Benilles Billel: ص 775
- L'impact de l'intermédiation financière sur la croissance économique en Algérie : Analyse par l'approche ARDL (1990-2020) The impact of financial
intermediation on economic growth in Algeria: Analysis by the ARDL approach (1990-2020)
د.بن عدة عبد القادر: ص 788
- التكامل الاقتصادي العربي كآلية لتفعيل الشراكة العربية الأوروبية-دراسة تحليلية مقارنة-
د. قرقور محمد/ بوحاج سباع: ص 804
- تأثير استخدام برنامج تعليمي وفق التغذية الراجعة الخارجية في تعلم مهارة الإرسال البسيط في كرة الطائرة في ظل التدريس بالجيل الثاني لدى تلاميذ الطور المتوسط.
بونشادة ياسين: ص 820
- فعالية برنامج تدريبي لتحسين السباحة الحرة لدى سباحي فئة الناشئين من 09-12 سنة

- د.لخضاري عبد القادر: ص 831
برنامج تعليمي مقترح باستخدام بعض ألعاب الكيدس اتلتيك في تعلم تقنيات دفع الكرة لدى تلاميذ الطور المتوسط
- بن ديدة مصطفى/ ربيع صالح: ص 843
بناء مستويات معيارية من خلال بطارية اختبارات بدنية في رياضة الكرة الطائرة
- زموالي لحسن / مقران إسماعيل: ص 862
أثر الطريقة الفترية في تنمية صفة المداومة العامة وبعض المتغيرات الفسيولوجية لدى أصغر ألعاب القوى (14-15 سنة)
- ط.د بلوناس نور الدين / أ.د واضح أحمد الأمين: ص 875
دراسة مقارنة لمدى استخدام مدربي كرة اليد الجزائريين لتدريبات القوة والتدريب بالألعاب المصغرة في تطوير القدرة على تكرار السرعات (RSA).
بومعزة محمد لعين: ص 894
دراسة أثر كل من أسلوبي التدريس التبادلي والتدريبي على بعض المهارات الأساسية في كرة اليد(التمرير،التنطيط والتصويب) لدى تلاميذ المرحلة الثانوية
- Kharoubi Mohamed Fayçal**
L'impact de l'entraînement par l'interval des sprints sur l'amélioration les facteurs de la santé Impact Sprint Interval Training on improving health factors
مقدم أمال/ مصباح فوزية: ص 918
مدى مساهمة الرعاية الأسرية في الحد من مخاطر فيروس كورونا في المجتمع الجزائري
- لحسن براهيم: ص 932
صلات العرب القدماء في جنوب وشمال شبه الجزيرة العربية بالحضارات القديمة من ق 08 ق.م إلى ق 02 م
- مضوي زاهية: ص 944
دور المصاهرة السياسية في توطين العلاقات بين بلاد المغرب القديم وبلدان الحوض المتوسطي قديما(ق26 ق.م-ق4م)
- Djaaraoui Elhadj /Khalki Smaïne**
The Colonial Ethnic Legacy of French "Divide and Rule" Policy in Post Independent Algeria
د. بوسنة فطيمة: ص 969
القدرة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بمستوى الضغط المهني لدى المرأة المتروجة العاملة في ظل جائحة كورونا
- رحموني مريم/ حديبي محمد: ص 982
أثر التكفل المعرفي السلوكي في تعديل الأوضاع الضاغطة لدى المسجون. دراسة حالة
- معاشو نصرالدين / أ.شريف رضا: ص 1000
البعد الابستمولوجي في قراءة التراث الإسلامي في فكر محمد أركون
- ط/د الباحث: نغاز عبد الحق: ص 1014
القيم الإنسانية في الفلسفة المعاصرة -برتراند راسل نموذجاً -
- بحوش فوزية / بن دودة مليكة: ص 1034
نحو مفهوم أرندتي للمواطنة
- عمارة الناصر: ص 1043
الكوجيتو الهرمينوطيقي لدى ريكور: تشييد الذات حتى الموت
- عمران سميرة/ داود خل: ص 1055
مفهوم الحرية في الفكر الفلسفي: طرح كرونولوجي
- نجاري فضيلة/ دهوم عبد المجيد: ص 1064
النص القرآني والوحي في مشروع نصر حامد أبو زيد
- د. بوهاالي حفيفة: ص 1073
الشائعات وتأثيرها على مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي بالجزائر في ظل جائحة كورونا -دراسة مسحية على ضوء نظرية الشخص الثالث-
- شعلال مختار/ د بن دريس أحمد: ص 1073
الخصوصية الرقمية لمستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي بين الحماية والانتهاك

- د. سليمان فيسة نورة د. عبد اللاوي صبيحة: ص 1096
- العوامل المؤدية لعمالة الأطفال في الجزائر وآثارها
- د.عدة بشير/ قشوط بن عودة: ص 1115
- التربية الإعلامية الأسرية على الإعلام الحديث في الجزائر دراسة ميدانية على عينة من الأسر الجزائرية
- حمدوش زهيرة: ص 1127
- الشمسيات في العمارة بالجزائر خلال الفترة العثمانية
- حاج علي حكيمة/ حماس الحسين: ص 1140
- الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة من النساء العاملات في القطاع الصحي لولاية تيزي وزو وبومرداس.
- د/ برود رتيبة: ص 1158
- الصعود السلمى الصينى والتوقع الاستراتيجى فى النظام العالمى
- فقيه تقي الدين / ربيعى محمد: ص 1173
- المرونة النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو السلوك الصحى لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط بمؤسسة كمال زمولين المدية
- الوافى آسيا / بحشاشي رايح: ص 1187
- أهمية الذكاء الاقتصادي لحماية المصارف الإسلامية
- برويي جهيدة/ دادون مسعود: ص 1200
- الذكاء الاصطناعي في تعلم وتعليم اللغات الأجنبية؛ تعلم اللغة العربية للناطقين بغيرها على دوولينجو أمودجا
- عبد الحميد فضيلة: ص 1217
- أثر إجراءات التسويق الداخلي في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين في بنك السلام الجزائر
- حاج سعيد يوسف / رايحي بو عبد الله: ص 1230
- التحفيزات الجبائية كآلية لدعم المؤسسات الناشئة في الجزائر

دور التوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة

The role of electronic recruitment in attracting talent at the Social Security Fund in Djelfa

د . بوزكري جيلالي

مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة جامعة
تيسمسيلت (الجزائر)

Bouzekri.djillali@cuniv-tissemsilt.dz

ط . د . سواعديّة براهيم

مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة
جامعة تيسمسيلت (الجزائر)

Souadia.berrabah@cuniv-tissemsilt.dz

الملخص:

معلومات المقال

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة ، وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 63 موظف، حيث استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات ، وتم توزيع الاستبيان عشوائيا على مختلف العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة ، وذلك على اختلاف مستوياتهم التنظيمية وتم استخدام (spss) لتحليل بيانات الاستمارة وقد توصلت الدراسة الى نتيجة أنه هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين التوظيف الإلكتروني واستقطاب المواهب لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة.

تاريخ الارسال: 28/09/2021

تاريخ القبول: 27/10/2021

الكلمات المفتاحية:

- ✓ التوظيف؛
- ✓ التوظيف الإلكتروني؛
- ✓ الاستقطاب؛
- ✓ استقطاب المواهب .

Abstract :

Article info

This study aimed to know the role of E-recruitment in attracting talent in the SSF in Djelfa. The study was applied to a sample of 63 employees. this study used the questionnaire as a main tool for collecting information and data, and the questionnaire waz randomly distributed to various employees of the SSF in Djelfa, in defferent organizational levels, the (spss) was used to analyze the form data, and The study reached a result :

It was found that there is a positive Statistical significant effect relationship at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between E-recruitment and talent attraction among workers in the SSF in Djelfa

Received: 28/09/2021

Accepted: 27/10/2021

Keywords:

- ✓ Recruitment;
- ✓ e-recruitment;
- ✓ attracting;
- ✓ attracting talent.

ث. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة هي أنها تناولت موضوع التوظيف الإلكتروني الذي يعد أحد الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وأهم وظائفها التي تعتمد عليها من أجل إستقطاب المواهب التي تقدم الإضافة الفعالة للمؤسسة.

ج. أهداف الدراسة :

هدفنا الاساس لهذا البحث هوالمحاولة لإنتاج قيمة مضافة من خلال إثراء البحث العلمي في مجال الموارد البشرية وبالأخص موضوعي التوظيف الإلكتروني واستقطاب المواهب ، كما تسعى الدراسة الى شرح الإطار النظر لهما وإبراز الأهمية التي توليها المؤسسة الوطنية لتبني هذه المفاهيم الحديثة والعمل على تقديم مجموعة من التوصيات اللازمة للمؤسسة محل الدراسة من خلال النتائج المتحصل عليها لتعزيز الاعتماد على التوظيف الإلكتروني لاستقطاب المواهب البشرية في سوق العمل.

د. منهجية الدراسة :

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره المنهج الأنسب في الأبحاث والدراسات التي تهدف الى وصف الظاهرة كما هي في الواقع وذلك من خلال جمع البيانات اللازمة على الكتب والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وكذا الاستعانة باستبيان تم إعداده بغرض إجراء الدراسة التطبيقية.

2- الدراسات السابقة والاطار النظري :

2-1-الدراسات السابقة :

أ.دراسة خالصة زواوي — هدى معيوف 2019 بعنوان : (تأثير التوظيف الإلكتروني على الإستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف الجزائرية) .

هدفت هذه الدراسة الى معرفة تأثير التوظيف الإلكتروني على الإستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك الجزائرية من خلال معرفة دوره في إستقطاب الكفاءة ذات الأبعاد الثلاثة (المعرفة، المعرفة الفنية، المعرفة الذاتية)

ولقد تم الاعتماد على الاستمارة لغرض جمع البيانات من البنوك محل الدراسة والتي بلغ عددها (18) بنك، وتم إستخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستمارة، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أبرزها أن هناك دور إيجابي للتوظيف الإلكتروني في الإستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك.

ب.دراسة رفيقة لقراب — فتيحة بروبة 2020 بعنوان : (تبني تطبيقات تسويق الموارد البشرية كمدخل للتوظيف الإلكتروني بالمؤسسة : إستجابة لتطورات أدوات الويب أم واقع تفرضه متطلبات المنافسة على المواهب في سوق العمل ؟ حالة مؤسستي (Condor Electronics) و (L'Oreal) أنموذجا)

جاءت هذه الدراسة للاهتمام الكبير الذي إستقطب موضوع تسويق الموارد البشرية والتوظيف الإلكتروني من طرف كل من الباحثين والمؤسسات، خاصة مع ظهور معايير جديدة تفرضها المنافسة الشديدة على المواهب في سوق العمل أو ما يسمى حرب المواهب، وتظهر أهمية إختيار التطبيقات المناسبة لتسويق الموارد البشرية، وذلك تماشياً مع تطورات أجيال الويب وتأثيرها المباشر على سياسة التوظيف بصفة عامة.

ومن خلال منهج دراسة الحالة عمدت الباحثتان الى تسليط الضوء على تجربتين رائدتين في مجالي تسويق الموارد البشرية والتوظيف الإلكتروني للمؤسستين التاليتين (Condor Electronics) و(L'Oreal)

حيث خلصت الدراسة الى تبني المؤسساتين مقاربات متنوعة لتسويق الموارد البشرية بما يتلاءم مع سياسة التوظيف، إضافة الى إمتلاكها أدوات وتطبيقات تسويق الموارد البشرية مختلفة تتوافق مع التطورات الجديدة للويب، والتي ساعدت كل منهما على الحصول على مكانة عالمية فيما يتعلق بجاذبية صاحب العمل بالنسبة للمرشحين المحتملين وكسب حرب جذب المواهب والحفاظ عليها.

ت. دراسة رقيقة لقراب - زايد مراد 2015 بعنوان : (التوظيف الإلكتروني كمدخل للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة ذات الاسهم كوندور الإلكترونيكس- برج بوغريج-)
مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير.

هدفت هذه الدراسة الى توضيح أهمية التوظيف الإلكتروني ودوره في تحقيق سياسة توظيف موائمة للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في اطار سعيها لإيجاد مزايا تنافسية مستدامة وفي ظل المتغيرات والمؤثرات على الخيارات الاستراتيجية المتبعة من طرف المؤسسة وعملت الدراسة على مؤسسة (Condor Electronics)

وظهرت من خلال تطبيق الدراسة النتائج التالية:

- ان هناك مساهمة عالية للمحددات البشرية في الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية بالمؤسسة مقارنة بالمحددات التنظيمية والتكنولوجية ومنه تدل النتائج الحسابية على أن المورد البشري شريك استراتيجي فعال بالمؤسسة المدروسة.
- أهمية المتطلبات التكنولوجية من أجل تطبيق التوظيف الإلكتروني بمؤسسة كوندور مقارنة بالمتطلبات التنظيمية والبشرية ومنه تدل النتائج الحسابية على أن للتكنولوجيا تأثير كبير على أنشطة الموارد البشرية، مما يولد وعي متزايد للعاملين بالمؤسسة.
- تظهر القيمة المضافة للتوظيف الإلكتروني في المساهمات الداخلية له في تحقيق سياسة توظيف موائمة للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بالمؤسسة ومنه تدل النتائج الحسابية أن هناك نتيجة ايجابية ملموسة من طرف العاملين في المؤسسة.
- نجاح المؤسسة في الاستفادة من المزايا التي توفرها هذه الأداة الحديثة بالنسبة للعملية التوظيفية.

ث. دراسة (Anna B. Holm) 2012 بعنوان: (E-recruitment: Towards an Ubiquitous Recruitment Process and Candidate Relationship Management)

أتت هذه الدراسة لأنه هناك القليل من الأبحاث حول تأثير التوظيف الإلكتروني على التوظيف العملية ككل، تملأ الدراسة الحالية جزءاً من هذه الفجوة من خلال التحقيق أثر التوظيف الإلكتروني على تصميم عملية التوظيف . حيث أجريت دراسات حالة في ثلاث منظمات كبيرة في الدنمارك في 2010-2008 .

تشير النتائج إلى أن التوظيف الإلكتروني يغير عملية التوظيف التقليدية في عملية توظيف تعاونية مستقلة عن الزمان والمكان ، الاكثر اهمية يتم تسجيل التغييرات في التسلسل وزيادة قابلية تقسيم التوظيف الرئيسي المهام والمهام الفرعية بالنسبة للإدارة ، فإن المهمة الرئيسية الآن هي مهمة التواصل مع المرشحين، بالإضافة إلى ذلك هناك مهمة مستمرة جديدة تتمثل في الحفاظ على وظيفة الشركة أصبح موقع الويب جزءاً لا يتجزأ من عملية التوظيف الجديدة .

ج. دراسة Avinash S. Kapse, Vishal S. Patil, Nikhil V. Patil 2012 بعنوان : (E-recruitment) جاءت هذه الدراسة بعد أن أحدثت الانترنت ثورة في الطريقة التقليدية ومن ثم أدى استخدام الإنترنت إلى تغيير وجه توظيف الموارد البشرية بشكل كبير وطرق تفكير المنظمات في أساليب التوظيف في السنوات المقبلة ، يستمر التوظيف عبر الإنترنت وتوظيف مرشح جديد في انفجارها ونموها في الوقت الحالي ، تم اعتماد التوظيف الإلكتروني في العديد من المنظمات مثل المنظمات الكبيرة وكذلك في الشركات الصغيرة الحجم ، حتى أن معظم المنظمات تستخدم بالفعل التوظيف الإلكتروني لنشر الوظائف وقبول السير الذاتية على الإنترنت ، والتواصل مع المتقدمين عن طريق البريد الإلكتروني مما يجلب الفوائد

للمنظمات، في هذه المقالة، تطرق الباحث الى مقدمة عن التوظيف الإلكتروني وعملية تطويره والتطرق الى نقاش حول المزايا والعيوب المختلفة لممارسة التوظيف الإلكتروني المأخوذة على نطاق واسع .

2-2- الإطارات النظرية :

2-2-1 - التوظيف الإلكتروني :

أ- تعريف التوظيف الإلكتروني :

- هو استعمال التقنية لجذب وتحديد مصادر المرشحين، كما يساعد في إجراءات التوظيف، ومن الوسائل المساعدة التي تستخدمها المنظمة في التوظيف الإلكتروني نجد موقع ويب خاص، قاعدة بيانات للمواصفات، مكنة بحث، أجهزة إعلام اجتماعية، أرصفة للمليء المناصب الشاغرة، وتتم عملية الإعلان هذه الوظائف عن طريق الشبكة العالمية، ويقوم باحثوا الشغل بإرسال سيرتهم الذاتية عن طريق البريد الإلكتروني، تحصل المنظمة على كل السير الذاتية المقبولة من خلال الانترنت وتأخذ المستخدمين المتوقعين من خلال طلباتهم . (Others, 1 2012, p. 82)

- هو مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الإلكترونية، وتعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن . ويمكن تعريفه على أنه " إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الانترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة" . (صقر، 2009، صفحة 12)

- ويمكن أن نعرف التوظيف الإلكتروني على أنه مجموع العمليات والأنشطة الخاصة لإستقطاب وجذب واختيار الأفراد الأكفاء والمؤهلين لشغل المناصب والوظائف المطلوبة عن طريق إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

ب- مزايا التوظيف الإلكتروني :

للتوظيف الإلكتروني عدة مزايا تميزه عن التوظيف التقليدي، والتي من أهمها: (الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية e-HR، 2009، الصفحات 594-597)

- الإسراع من إيقاع عملية التوظيف : في ظل نظام الادارة الإلكترونية للموارد البشرية، يمكن الإسراع في عملية التوظيف في جميع مراحلها.

- إلغاء دور الوسطاء : يمكن لنظام الادارة الإلكترونية للموارد البشرية القيام بدور أكبر فيما يتعلق بعملية شغل الوظائف الشاغرة بدون الاعتماد في الإعلان على الجرائد وطرق الإعلان التقليدية الأخرى، فيمكن للإدارة الحصول مباشرة على قائمة المرشحين الذين يتناسبون مع الوظيفة الشاغرة من خلال البحث عن البيانات المرجعية في شبكة الانترنت، ومن ثم يتم إلغاء دور الوسطاء في تقديم المورد البشري المناسب لهم وتصبح الوظائف هي التي تبحث عن الأفراد الملائمين وليس العكس.

- اختصار الوقت في التوظيف : يسمح التوظيف الإلكتروني بالتفاعل المباشر وباستمرار عملية البحث والتوظيف على مدار الساعة وطوال الأسبوع . ويمكن لصاحب العمل الإعلان عن وظيفة في وقت قليل على موقع وظائف إلكتروني دون حدود لحجم الإعلان ويبدأ باستقبال السير الذاتية في الحال.

- تكاليف توظيف منخفضة : إن تكلفة الإعلان عن الوظائف والبحث عن الأشخاص المناسبين في بوابات التوظيف يمكن أن تكون كلفتها أقل من التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث أو وسائل الإعلان التقليدية.

- انتشار أوسع للشركات : يستفيد كل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل بشكل كبير من مواقع التوظيف الإلكترونية عبر نطاق البحث الواسع الذين يحصلون عليه عبر تلك المواقع.

- الانتشار الواسع للباحثين عن العمل : يستفيد الباحثون عن العمل من المدى الواسع الذي يحصلون عليه من خلال مواقع التوظيف الإلكترونية . فهم قادرون على الدخول للوظائف في الشركات والمهن والمواقع الجغرافية التي لا يعرفونها في الحالات العادية ويستطيعون أن يتقدموا إليها فوراً بضغطة واحدة على زر الفأرة، بوضع سيرتهم الذاتية على الانترنت، ستمكن الشركات وكذلك مسؤولوالتوظيف من الإتصال الفوري بهم بخصوص فرص عمل لم يعلن عنها.

- أحدث أدوات الغربة: تسمح أدوات الفرز أو الغربة الحديثة للشركات أو مسؤولي التوظيف بالوصول إلى صاحب الكفاءة الأنسب باستخدام معايير متوفرة على موقع إلكتروني، والتي تتضمن الدولة التي يقيم بها الباحث عن عمل والمهارات المطلوبة والدراسة المنجزة والمستوى الوظيفي والخبرات السابقة وغيرها من المعايير. وقد أدى ذلك إلى زيادة فعالية عملية التوظيف عبر الإنترنت ومستوى الباحثين عن العمل.
- توفير فرص إظهار العلامة التجارية للشركات: يستطيع أصحاب العمل استخدام إعلاناتهم لإظهار العلامة التجارية للشركة وصورها وقيمتها للباحثين عن العمل، كي يبينوا بأنهم أحد أفضل أصحاب العمل.
- أحدث أدوات الإدارة: تدار عملية التوظيف كلها من مكان واحد يسمح لصاحب العمل بالإعلان عن الشواغر الوظيفية، واستلام السير الذاتية، وغربة الباحثين عن عمل وتصنيفهم والاتصال بالمرشحين بشكل منفرد أو مجموعة وتتبع النشاطات كافة من "صفحتهم الشخصية" المزودة بأعلى درجات الفاعلية والسرية. ويستطيع الباحثون عن عمل تتبع حالة طلبهم أيضا في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف من الصفحة الشخصية الخاصة بهم. ويسمح ذلك لطريفي عملية التوظيف بالتمتع بتجربة مميزة.
- المحافظة على السرية: توفر مواقع التوظيف الإلكترونية إمكانية الحفاظ على السرية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل. ويستطيع أصحاب العمل البحث عن السير الذاتية في قاعدة البيانات دون الإعلان عن الوظيفة إذا كانت ذات طبيعة حساسة، أو يمكن لهم الإعلان عنها مع إبقاء اسم الشركة خفيا.
- يفتح المجال للمبادرة: تقع عملية التوظيف تحت سيطرة صاحب العمل أو مسؤول التوظيف التامة خلال التوظيف عبر الإنترنت، إذ يستطيع الاتصال مباشرة بالباحثين عن عمل المؤهلين ولا تتطلب هذه العملية وسيط لبحث وغربل وقيم ويختار الأشخاص الذين يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة. كون مسؤول التوظيف أو صاحب العمل هو الوحيد الذي يدير عملية التوظيف، فإن ذلك يكسب معرفة مميزة عن طبيعة السوق وتنافسية هذه الوظيفة. كما بإمكانه ضمان إيجاد الشخص الأكثر تأهيلا والأنسب للوظيفة على المدى البعيد.
- يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات مرجعية: يستطيع أصحاب العمل حفظ السير الذاتية المتميزة التي حصلوا عليها من خلال عملية البحث التي أجريت لبناء قاعدة بيانات خاصة هام تضم أصحاب أفضل الكفاءات الذين تمت غربة سيرهم الذاتية بهدف أي استخدام مستقبلي.

ت- دعائم نجاح التوظيف الإلكتروني :

- للتوظيف الإلكتروني مجموعة من الدعائم التي تحقق له النجاح ومنها: (الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، 2008، الصفحات 219-220)
- وضع معايير لتوصيف الوظيفة والمواصفات المطلوبة لشغلها: تكمن العبء التنظيمية الأولى أمام عملية التوظيف الإلكتروني في إمكانية تدخل جميع العاملين بالشركة في تحديد مهام الوظائف المطلوب شغلها، لذلك يساعد وضع قوائم معيارية لمهام الوظائف ومواصفات الأشخاص المطلوبين شغلها في ربط الكفاءات التي تتطلبها الوظائف.
- إتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف بشكل سريع: يجب على صانعي القرارات الخاصة بعملية التوظيف التحرك بشكل سريع والتحلي بالشخصية القوية حتى يمكنهم تحقيق الاستفادة القصوى من نظام التوظيف الإلكتروني.
- تطوير نظم العثور على الأشخاص الملائمين لشغل الوظائف: سوف يتمكن المديرون من تحديد الأشخاص الملائمين لشغل الوظيفة المطلوبة بسهولة، إذ ماتم الربط مابين نظم التوظيف والتقييم بآليات البحث.

2-2-2- إستقطاب المواهب :

أ- تعريف إستقطاب المواهب :

- هو عملية منهجية تدار بطريقة إستراتيجية يتم من خلالها اجتذاب الكفاءات المميزة والمواهب لشغل مناصب شاغرة، قصد تحسين الأداء التنافسي وخلق القيمة المضافة، يأتي ذلك من خلال توفير ظروف ملائمة ومشجعة لإجتذاب وكسب هذه المواهب، لهذا كانت عملية إستقطاب

المواهب عملية صعبة . فكلما تمكنت المؤسسة من إستقطاب كفاءات ومواهب نادرة كلما تطورت نجاعتها وفعاليتها أكثر فأكثر. (محمد، 2019، صفحة 24)

- هو عملية متكاملة يتم خلالها اختيار وتوظيف العاملين حسب احتياجات الإدارات الوظيفية، واختيارهم على أساس الكفاءات والمواهب والأداء العالي. (صالح، 2020، صفحة 130)

- هو التوظيف باستخدام استراتيجية جذب المواهب، وهو ما يعني توظيف الأفراد الموهوبين، ووضعهم في الأماكن الحساسة بالمنظمة . ويوصى هنا بشدة بعدم تعيين أفراد معينين لشغل وظائف محددة . إضافة الى تطوير شراكات مع أفضل منتجي المواهب، مثل: الجامعات والمدارس التجارية . بدون اغفال اعتماد الانتقائية العالية في التوظيف (بورنان وبن مويّرة، 2019، صفحة 155).

- ويمكن أن نعرف إستقطاب المواهب على أنه مجموع العمليات التي تستخدمها المنظمة لجذب واختيار الافراد ولسد حاجياتها من اليد العاملة المطلوبة والتي تكون بشرط الكفاءة والتميز والتي تقدم للمنظمة القيمة المضافة وتكون ميزة تنافسية لها ويكون تطويرها وتمييزها والحفاظ عليها سهل بالنسبة للمنظمة .

ب- عوامل الكشف عن الموهوبين :

تتطلب عمليتي التخطيط والكشف لجذب المواهب مجموعة من الطرق التي تعتمد على عوامل كثيرة ونذكر منها: (حان وحيمر، 2019، الصفحات 98-96)

- الذكاء: كان **terman** الأكثر اعتزازاً بهذا العامل ومقاييسه، فقام بإستخدام مقاييس ستانفورد للذكاء، ورأى أن الموهوب والمتفوق عقلياً هو من يحصل على درجات على هذا المقياس بحيث تضعه أفضل 1% من المجموعة التي ينتمي إليها في ضوء مستوى الذكاء.

- التحصيل الدراسي: وحسب هذا العامل يشمل التفوق أولئك الذين يتميزون بقدره عقلية عامة ممتازة ساعدتهم على الوصول في تحصيلهم الأكاديمي إلى مستوى مرتفع.

- التفكير الابتكاري: ويعتمد هذا العامل على إظهار المبدعين والموهوبين الذين يتميزون بدرجة عالية من الطلاقة والمرونة والأصالة في أفكارهم بحيث يحاول هذا العامل الكشف عن الفرد المميز والفريد وغير المألوف، وتبيان مدى تبيان الموهوب عن غيره في طريقة تفكيره. ويتطلب هذا العامل الاهتمام بدراسة التكوين العقلي للفرد، والتعرف على تلك القدرات التي تسهم في عملية الابتكار.

- المهبة الخاصة: اتسع مفهوم التفوق العقلي بحيث لم يعد يقتصر على مجرد التحصيل في المجال الأكاديمي فقط بل نجده في مجالات خاصة تعبر عن مواهب معينة لدى الأفراد أهلتهم كي يصلوا إلى مستويات أداء مرتفعة في هذه المجالات مثل مجالات الفنون والعلاقات العامة والمجالات الاجتماعية.

- الأداء والمنتج: في هذا العامل، يتوقع من الموهوبين أن يعطوا الأداء والإنتاج المتفوق في مجال متخصص وخاصة في مستوى من هم في مثل عمرهم.

ت- متطلبات إستقطاب المواهب :

للقيام بعملية إستقطاب فعالة ومفيدة للمؤسسة يجب توفير مجموعة من الشروط والمتطلبات التي قد تسهل في إجتذاب الموهوبين وذوي الكفاءات العالية، ومن بين المتطلبات ما يأتي: (عبدالفتاح رضوان، 2013، صفحة 17)

- صورة قوية وسمعة طيبة تتميز بها المؤسسة في الوسط الخارجي والتي تمكنها من جذب المواهب الخارجية بسهولة.
- صياغة إستراتيجية واضحة ودقيقة فيما يخص مواردها البشرية ، خاصة في طريقة إختيار المواهب الحقيقية حيث تختلف عن شروط التوظيف للأفراد العاديين.

ث- خصائص إستقطاب المواهب :

لعملية الاستقطاب خصائص مميزات، لكون الاستقطاب غير عادي ، فهو يخص شريحة مميزة صعبة التعامل، لهذا كانت هناك مجموعة من الخصائص لطالما إرتبطت بإستقطاب المواه ، نظرا لتأثيرها في العملية.

ويمكن توضيح أهم الخصائص في النقاط الآتية(ANDRIATORAKA, 2007, p. 15) :

- توفير بيئة عمل مرنة وثقافة إيجابية تشجع على إستقطاب أفضل المواهب.
- توفير نظام تدريبي فعال ومناسب للمصلحة المكلفة بعملية الإستقطاب.
- الإعتماد على طرق وسبل مختلفة في عملية الجذب من أجل تنوع المواهب الإستفادة منها.
- من خلال خصائصها يمكن القول إن عملية إستقطاب المواهب هي عملية جد مهمة في كسب موارد نادرة قادرة على تميز المؤسسة وطويرها بالشكل الذي يضمن لها البقاء والإستمرارية مع تحقيق أرباح عالية.

3-الطريقة والإجراءات :

إن إسقاط الإطار النظري لموضوع الدراسة على أرض الواقع من خلال دراسة دور التوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب يتطلب كخطوة أولى توفير إطار منهجي واضح يحدد الملامح والقواعد الأساسية التي تجرى من خلالها الدراسة الميدانية، وذلك من خلال:

3-1-مجتمع وعينة الدراسة:

يعد تحديد الموقع الذي يجري فيه البحث أمراً في غاية الأهمية، ولاختبار الفرضية ميدانياً قد اختار الباحث إسقاط الإطار النظري لموضوع الدراسة على قطاع الضمان الاجتماعي ممثلاً بصندوق الضمان الاجتماعي بالحلقة.

3-1-1-مجتمع الدراسة:

بالنسبة لدراستنا هذه يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي بالحلقة والبالغ عدد موظفيها (75) موظف، وذلك على اختلاف مستوياتهم التنظيمية (إدارة عليا، إدارة وسطى، إدارة دنيا).

3-1-2-عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في جميع الموظفين على اختلاف مستوياتهم التنظيمية (إدارة عليا، إدارة وسطى، إدارة دنيا)، والبالغ عددهم (63) موظفاً، من أصل مجتمع الدراسة المكون من (75) موظف من أي ما يمثل ما نسبته (84%)، من مجتمع الدراسة.

3-1-3-مصادر جمع البيانات:

أ- الاستبيان: قام الباحثان بتصميم استبيان الدراسة لجمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة بعد مراجعة الدراسات السابقة في مجال التوظيف الإلكتروني والاستقطاب، لمعرفة الطريقة الأمثل لتصميم الاستبيان، حيث تم تصميم الاستبيان حسب مقياس ليكرت الخماسي مما يعطي للمبحوث مجال أكبر للإجابة.

ب- أدوات الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات الجمعية تم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 25 والذي يرمز له SPSS 25 ، وحسب نموذج الدراسة قمنا بقياس ألفا كرونباخ لحساب معاملات ثبات الاستبانة ومعادلات ونماذج الانحدار ومعامل التحديد الذي يبين لنا نسبة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

3-2-المفاهيم والطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمنا في تحليل بيانات الدراسة العديد من المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي، يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

- مقياس الإحصاء الوصفي descriptive Statistic Measures، وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة؛

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (α)) وذلك بغية تقدير ثبات الدراسة؛

- معامل الانحدار الخطي البسيط .

3-3-تصميم أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية للدراسة. وللتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بعرض الاستبيان على مجموعة من الحكمين الأكاديميين والمتخصصين أساساً في مجالات إدارة الأعمال والإحصاء ومنهجية البحث العلمي، وقد استجبتنا لآراء السادة الحكمين وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم وتوصياتهم، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية مشتملاً على أربعة أجزاء، وهي:

الجزء الأول: خصص للرسالة التعريفية والتحفيزية، حيث حرصنا من خلالها على تعريف المستجوبين بطبيعة الدراسة وأهدافها، كما أكدنا من خلالها على سرية تداول المعلومات وارتباطها بمتطلبات البحث العلمي، ومن أجل ذلك اقترحنا عدم كتابة الاسم واللقب ولا حتى القسم، كما أشرنا إلى ضرورة تحري الدقة وعدم إغفال أي سؤال أو فقرة؛

الجزء الثاني: خصص للمعلومات الشخصية والوظيفية ممثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المهنة، الخبرة المهنية، المستوى التنظيمي)؛

الجزء الثالث: خصص لقياس التوظيف الالكتروني، وتكون من (12) فقرة وتقيسه الفقرات: (1-12)؛

الجزء الرابع: خصص لقياس استقطاب المواهب، وتكون من (12) فقرة وتقيسه الفقرات: (13-24).

4-نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة):

4-1- تشخيص ووصف مستوى إدراك متغيرات الدراسة لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة:

تهدف من خلال هذا المحور إلى إعطاء تصور عام حول التوظيف الالكتروني واستقطاب المواهب داخل صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة .

4-1-1- تشخيص وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية لعينة الدراسة

البيانات الشخصية	البيان	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	34	68 %
	انثى	16	16 %
	المجموع	50	100 %
العمر	من 20 الى 29 سنة	2	4 %
	من 30 الى 39 سنة	26	52 %
	من 40 الى 49 سنة	16	32 %
	من 50 سنة فأكثر	6	12 %
	المجموع	50	100 %
المؤهل التعليمي	ثانوي	8	16 %
	تقني	8	16 %
	ليسانس	20	40 %
	ماستر	14	28 %
	المجموع	50	100 %

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول (1)، بأن أفراد عينة الدراسة تشكل من الذكور بنسبة كبيرة بلغت (68%) ونسبة أقل من الإناث بلغت (16%)، كما لاحظنا أن ما نسبته (96%)، من مفردات عينة الدراسة أعمارهم (تزيد عن 30 سنة فما فوق)، كما لاحظنا أن أكثر أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى جامعي يتمثل في (ليسانس وماجستير)، بنسبة تقدر بـ (68%)، وهذا مؤشر يدل على أن نسبة عالية من أفراد مجتمع الدراسة واعين ومؤهلين بمستوى عالي، وهوما يمكنهم من تقديم إجابات منطقية وبالشفافية المطلوبة عن واقع الموضوع المدروس داخل صندوق الضمان الاجتماعي محل الدراسة.

4-1-2- تشخيص وتحليل البيانات الوظيفية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الوظيفية لعينة الدراسة

البيانات الوظيفية	البيان	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة المهنية	أقل من 10 سنوات	11	22%
	من 10 الى 19 سنوات	27	54%
	أكثر من 21 سنة	12	24%
	المجموع	50	100%
المستوى التنظيمي	عليا	11	22%
	متوسطة	28	56%
	تشغيلي	11	22%
	المجموع	50	100%
المهنة	موظف	16	32%
	مراقب	7	14%
	مكلف بالدراسات	11	22%
	رئيس مصلحة	11	22%
	رئيس قسم	5	10%
	المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول (2)، أن ما نسبته (78%)، من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة (تفوق 10 سنوات)، كما لاحظنا أن ما نسبته (56%) يتمون الى الادارة المتوسطة وهم الاكثر نسبة، أن الملفت للانتباه أن ما نسبته (32%)، من أفراد عينة الدراسة هم رؤساء مصالح وأقسام .

4-1-3- مستوى إدراك التوظيف الالكتروني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة :

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن مستوى التوظيف الالكتروني كان متوسطاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (2.8767)، بانحراف معياري قدره (1.06443)، مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المحور.

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للتوظيف الالكتروني

التوظيف الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى العام
المجموع بشكل عام	2.8767	1.06443	//	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

4-1-4- مستوى إدراك استقطاب المواهب لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة :

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن مستوى استقطاب المواهب كان متوسطاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (2.9533)، بالخراف معياري قدره (0.97010)، مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المحور. مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة ضمن هذا المحور كانت أقل تشتتاً وأكثر تجانساً.

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لاستقطاب المواهب

المستوى العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استقطاب المواهب
متوسط	//	0.97010	2.9533	المجموع بشكل عام

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

وطبقاً لهذه النتائج فهناك عدم قبول الفرضية الأولى، والتي تنص على أنه: « يوجد مستوى إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة (التوظيف الإلكتروني، استقطاب المواهب) لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة» بالتالي يمكن القول بأنه هناك إدراك متوسط بالنسبة للمتغيرين معاً.

4-1-5- الصدق المقياس:

أ. الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة والبالغ عددهم 43 مفردة. وذلك بحساب معاملات الارتباط Spearman بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد التابع له كما يلي:

الجدول رقم (5): معاملات الارتباط بين درجات فقرات متغيري الدراسة التوظيف الإلكتروني، استقطاب المواهب بالدرجة الكلية لكل متغير

المتغير	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
المتغير المستقل التوظيف الإلكتروني	01	**8500.	04	**8630.	07	**8680.	10	**7670.
	02	**8770.	05	**7900.	08	**8200.	11	**7050.
	03	**8630.	06	**8780.	09	**8340.	12	**7330.
المتغير التابع استقطاب المواهب	01	**7670.	04	**7900.	07	**8750.	10	**8240.
	02	**8380.	05	**8450.	08	**9040.	11	**7410.
	03	**8690.	06	**8200.	09	**7880.	12	**7780.
دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)								

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من الجدول (5)، أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد التابعة له والخاصة بالمتغير المستقل التوظيف الإلكتروني كانت موجبة. وتراوح بين (0.878)، في حدها الأعلى أمام الفقرة (06) و(0.705)، في حدها الأدنى أمام العبارة رقم (11)، وأن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.05).

كما يتضح من نفس الجدول، أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد التابعة له والخاصة بالمتغير التابع استقطاب المواهب كانت موجبة أيضاً. وتراوحت بين (0.904)، في حدها الأعلى أمام الفقرة (08) و(0.741)، في حدها الأدنى أمام العبارة رقم (11)، وأن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.05).

وبناء على هذه النتائج التي توصلنا إليها والتي تؤكد على أن هناك ارتباط داخلي قوي بين جميع فقرات أداة الدراسة، فإننا نستنتج أن أداة الدراسة تتمتع باتساق داخلي قوي.

ب. الصدق البنائي لمتغيرات الدراسة: بعد التأكد من الاتساق الداخلي للاستبانة قمنا باختبار الصدق البنائي للاستبانة ومن أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل ارتباط Pearson بين درجة متغيرات الدراسة مع الدرجة الكلية لجميع فقرات كل الدراسة وقد تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (6): نتائج قياس الارتباط بين المتغيرين مع الدراسة ككل

الدراسة ككل	استقطاب المواهب	التوظيف الإلكتروني	
0,965	0,847	1	التوظيف الإلكتروني
0,957	1	0,847	استقطاب المواهب
1	0,957	0,965	الدراسة ككل

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من الجدول (6)، أن معاملات الارتباط بين درجة أبعاد المحور الأول المتغير المستقل التوظيف الإلكتروني مع الدرجة الكلية لجميع فقرات محاور الدراسة موجبة ووبلغت (0.965)، كما يتضح أن معاملات الارتباط بين درجة أبعاد المحور الثاني المتغير التابع استقطاب المواهب مع الدرجة الكلية لجميع فقرات محاور الدراسة موجبة إذ بلغت (0.957)، وأن نتائج المتغيرين كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.05).

وبناء على هذه النتائج التي توصلنا إليها والتي تؤكد على أن هناك ارتباط داخلي قوي بين جميع فقرات أداة الدراسة، فإننا نستنتج أن أداة الدراسة تتمتع بصدق بنائي قوي.

4-1-6- معامل الثبات:

من أجل معرفة مدى ثبات أداة الدراسة قمنا باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث سنقوم بحسابه لأداة الدراسة ككل ومحاور الدراسة والأبعاد المشكلة لها، وهذا ما نبرزه من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (7): معاملات الثبات لمحاور الدراسة والأبعاد باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

الرقم	محاور الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	التوظيف الإلكتروني	12	0,956**
2	استقطاب المواهب	12	0,962**
	الدراسة ككل	24	0,975**

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول (7) أن معامل ثبات الدراسة لكل من المتغيرين (التوظيف الإلكتروني واستقطاب المواهب) قد بلغت على الترتيب (0.956، 0.962)، وهي قيم جيدة أي تتمتع بثبات جيد.

كما يتضح من خلال الجدول أن معامل الثبات للدراسة ككل كانت قيمته (0.975)، وهي قيمة عالية وثبات ممتاز، أما معامل الثبات بالنسبة للمحور الثاني الخاص بمتطلبات إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسة محل الدراسة كانت قيمته (0.925)، وهذا يعني أن الدراسة من خلال هذه القيمة تتمتع بثبات ممتاز، أي يوجد ثبات واتساق وتقارب في إجابات الأفراد بدرجة ممتازة جداً، وتدل على أن الدراسة تتمتع بثبات عال جداً. بمعنى أنها ستعطي نفس النتائج لهذه الاستبانة لو تم توزيعها أكثر من مرة.

4-1-7- اختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

يسمى هذا المحور إلى اختبار الفرضية الثانية والتي نصت على أنه: «هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين التوظيف الإلكتروني واستقطاب المواهب لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالجللفة».

ومن أجل اختبار هذه الفرضية لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار

(Analysis of variance).

الجدول رقم (8): نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر التوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (F)
الإنحدار	1	33.064	33.064	121.621	0.717	*0.00
الخطأ	48	13.049	0.272			
المجموع	49	46.113				

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

ومن خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (8)، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (0.00)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ ($\alpha = 0.05$)، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح كذلك من خلال الجدول أن متغير التوظيف الإلكتروني، يفسر ما مقداره (71.7%)، من التباين في المتغير التابع (استقطاب المواهب). وهي قوة تفسيرية قوية، مما يدل أن هناك أثراً مهماً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

4-1-8- اختبار فرضيات الدراسة:

-اختبار الأثر: الانحدار الخطي البسيط

الجدول رقم (9): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر التوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب

المتغير المستقل	(β)	قيمة المحسوبة (T)	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	0.733	3.421	/	/	0.001	/
التوظيف الإلكتروني	0.722	11.028	33.064	0.847	0.000	يوجد أثر
المعادلة	$Y = 0.733 + 0.722x_2 + \varepsilon$					
(ε) الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) أن هناك تأثير ذودلالة إحصائية للتوظيف الالكتروني على استقطاب المواهب بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة، وذلك استنادا الى أن قيمة (T) المحسوبة وبالباغلة قيمتها (3.421) اقل من قيمتها الجدولة وبالباغلة قيمتها (6.31375) بالاضافة الى أن مستوى المعنوية لبعده التوظيف الالكتروني بلغ (0.000) وهو اقل من المستوى المفروض ($\alpha = 0.05$)، كما تشير (R) إلى أن قوة الارتباط بين البعدين التوظيف الالكتروني واستقطاب المواهب بلغت (33.064) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين .

الجدول رقم (10): نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار البسيط للمتغير التابع استقطاب المواهب

معامل التحديد	إختبار (F)		إختبار (t)		معامل التحديد	
	مستوى المعنوية sig	الخطأ المعياري	مستوى المعنوية sig	T	المعاملات B	الثابت
2	/	0.214	/	3.421	0.733	الثابت
0.717	0.000 b	0.070	0.000	11.028	0.772	التوظيف الالكتروني

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائياً حيث بلغت قيمة (F) هي 121.621 وهي دالة عند درجات الحرية 49 ومستوى الخطأ 0.05 وبمستوى دلالة قدره 0.000، أي أن هناك تأثير كبير جدا للمتغير المستقل (التوظيف الالكتروني) على المتغير التابع (استقطاب المواهب) في صندوق الضمان الاجتماعي محل الدراسة. إذ بلغت قيمة t المحسوبة 11.028 الدالة عند درجات حرية 49 ومستوى الخطأ 0.05 وبمستوى دلالة قدره 0.000 وتشير قيمة المعامل B إلى أن التغير في قيمة المتغير المستقل (التوظيف الالكتروني) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.772 في المتغير التابع (استقطاب المواهب).

أي أنه كلما اعتمدت المؤسسات على التوظيف الالكتروني فإن هذا يؤدي إلى استقطاب المواهب بمقدار 0.772، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد R^2 المقدر ب 0.717 من التباين في المتغير التابع أي أن 71.7% من التغيرات على مستوى استقطاب المواهب سببه تغيرات على مستوى التوظيف الالكتروني، بالاضافة الى تأثير الثابت الموجود والذي يشير الى باقي العوامل الاخرى عند مستوى دلالة 0.001 بقيمة t المحسوبة والمقدرة ب 3.421.

إذا اعتماد التوظيف الالكتروني يؤثر بشكل كبير على استقطاب المواهب .

وعليه نقبل فرضية وجود تأثير للتوظيف الالكتروني على استقطاب المواهب بدرجة فعالة .

5-خاتمة :

استنادا إلى ماتم عرضه من مفاهيم عن التوظيف الالكتروني والميزة التنافسية في الاطار النظري للدراسة والنتائج التي توصلت اليها في إطاره التطبيقية، فقد توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات والمقترحات الآتية :

5-1- الاستنتاجات :

أ- حظي مفهوم التوظيف الإلكتروني بمفاهيم عديدة تعكس وجهات نظر وآراء عدد من علماء ومفكري الفكر الإداري حول تشخيص أهميته في حياة المنظمة ، أما في هذه الدراسة فإن التوظيف الإلكتروني القائم على استعمال التكنولوجيا الحديثة يتميز بالشفافية والنزاهة والسرعة في عملية التوظيف وأن لها أثر في استقطاب المواهب والكفاءات للمنظمات.

ب- خلصنا الى أن إدراك مستوى التوظيف الإلكتروني كان متوسطا لدى أفراد عينة الدراسة وهذا ما يعكسه المستوى المتوسط لأغلب فقراته مما يعني أن إجابات أفراد عين الدراسة ضمن هذا البعد كانت أكثر تشبها وأقل تجانسا وأهمية لمحور التوظيف الإلكتروني.

ت- خلصنا الى أن إدراك مستوى إستقطاب المواهب كان متوسطا لدى أفراد عينة الدراسة وهذا ما يعكسه المستوى المتوسط لأغلب فقراته مما يعني أن إجابات أفراد عين الدراسة ضمن هذا البعد كانت أكثر تشبها وأقل تجانسا وأهمية لمحور استقطاب المواهب.

ث- تبين بأن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \leq \alpha$) ، بين التوظيف الإلكتروني واستقطاب المواهب لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة. إذ بلغ معامل التحديد بينهما ($R=33.064$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بينهما، وهذا ما يؤكد بأن المتغير المستقل (التوظيف الإلكتروني)، فسر ما مقداره (84.7%)، من التباين في المتغير التابع (استقطاب المواهب).

ج- تبين من خلال نتائج الانحدار الخطي البسيط أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \leq \alpha$)، بين التوظيف الإلكتروني واستقطاب المواهب لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة.

5-2- التوصيات :

أ- ضرورة الاهتمام بتعريف الموظفين والعمال بسياسة الصندوق لتطوير كل وظائفه وخاصة إدارة الموارد البشرية عن طريق ادخال التكنولوجيا وتطبيقها على جميع الوظائف للزيادة في نسبة ادراكهم لها عن طريق الايام الدراسية والملتقيات والاجتماعات المفتوحة.

ب- العمل على الاهتمام أكثر بالتوظيف الإلكتروني داخليا وأخارجيا للزيادة في النزاهة والشفافية لعملية التوظيف.

ت- ضرورة بناء نظام تقييم متقدم بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة، وذلك لتعتمد عليه في تقييم أداءها المتعلق بنتائج عمليات التوظيف لجلب المواهب، الأمر الذي سيعزز لديها إمكانية التحسين المستمر في عملية التوظيف.

6- قائمة المراجع :

- ✓ ANDRIATORAKA, N. (2007). Du management des compétences au management des talents, mémoire d'expertise. UNIVERSITE PARIS, DAUPHINE: MBA MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.
- ✓ Others, A. K. (l 2012, Apri). E-Recruitment. *International Journal Of Engineering And Advanced Technology (Ijeat)*, p. 82.
- ✓ احلام خان، ومحمد حيمر. (2019). مبادئ واستراتيجيات ادارة المواهب. *الاقتصاديات المالية البنكية وادارة الاعمال*، الصفحات 96-98.
- ✓ خالد الوائلي. (2019). أثر استراتيجية ادارة المواهب في تدعيم القدرة التنافسية للمجمعات الصناعية(اطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير ، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- ✓ عبد الرحيم صقر. (2009). *تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الالكترونية*. لبنان: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (الاسكوا) الامم المتحدة .
- ✓ محمد الصيرفي. (2008). *الادارة الالكترونية للموارد البشرية*. الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث.
- ✓ محمد الصيرفي. (2009). *الادارة الالكترونية للموارد البشرية e-HR*. الاسكندرية : حورس الدولية للنشر والتوزيع.
- ✓ محمد صالح. (2020). أثر تطبيق ادارة المواهب في تحقيق إدارة الاحتواء العالي باتصالات الجزائر-جيجل-. *ادارة الاعمال والدراسات*، صفحة 155.
- ✓ محمود عبدالفتاح رضوان. (2013). *إدارة المواهب في المنظمة I*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ✓ مصطفى بورنان، ومصطفى بن مويضة. (جوان، 2019). *ادارة المواهب في المنظمات العربية -الفرص والتحديات-*. *البحوث الاقتصادية المتقدمة* ، صفحة 155.