



المركز الجامعي علي كافي تندوف

معهد العلوم الاقتصادية، العلوم تجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

مذكرة ماستر تحت عنوان

**تأثير رقمنة قطاع التعليم العالي على
الاداء الوظيفي
دراسة حالة المركز الجامعي علي كافي بتندوف**

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في

. علوم التسيير -تخصص: تسيير الموارد البشرية

المشرف :

أ.د بن عابد مختار

من إعداد الطلبة:

حسانية حسام الدين

بوصوري جمال الدين

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د رحال الناصر	استاذ التعليم العالي والبحث العلمي	المركز الجامعي علي كافي-تندوف	رئيسا
أ.د بن عابد مختار	استاذ التعليم العالي والبحث العلمي	المركز الجامعي علي كافي-تندوف	مشرفا ومقررا
د. زروقي بلال	استاذ محاضر صنف ب	المركز الجامعي علي كافي-تندوف	ممتحننا

الموسم الجامعي: 1444 - 1445هـ / 2023 - 2024م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سُورَةُ التَّوْبَةِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

الإهداء

- إلى كل من ينطق بالشهادة على وجه الأرض.
إلى كل من ينبض قلبه بذرة حب للوطن.
إلى كل فكر خالص تواق إلى العلم وكفى.
- إلى التي سهرت الليالي من أجلي وعانت الكثير لإسعادي ، إلى الكلمة الطيبة والحن الشجي والصدر الحنون أُمي الغالية حفظها الله.
 - إلى القلب الكبير الذي غمرني وعلمني وكان له الفضل في تحقيق أحلامه وأحلامي والذي الكريم.
 - إلى المصاييح التي تضيء بيتنا أخواتي وإخوتي وأخص بالذكر : محمدرضا، عبدالغاني، سفيان..
 - إلى من عشت معهم أحلى أيام حياتي الجامعية وصرت أختى الفراق.
 - إلى كل الأحبة والأصدقاء وإلى دفعة إدارة الموارد البشرية 2024 وإلى كل أساتذة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وجميع الأساتذة بدون إستثناء.



الإهداء

إلى من أفضّلها على نفسي، ولمَ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي
ولم تَدخر جُهْدًا في سبيل إسعادي على الدّوام
(أمّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه
صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.
فلم يبخل عليّ طيلة حياته
(والدي العزيز).

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصدّة كثيرة
أُقَدِّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

تشكرات

نشكر الله العظيم على عونه لنا لإنجاز هذا الموضوع.

نتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير إلى الأستاذ بن عابد مختار على إشرافه و تتبعه لإنجاز هذا البحث، و تشجيعه لنا لإنهائه مقدما لنا كل النصائح و التوجيهات اللازمة، وكل الأساتذة و الموظفين بالمركز الجامعي علي كافي بتندوف

كما لا يفوتنا تقديم جزيل الشكر إلى كل من قدم لنا يد المساعدة سواءً من قريب أو من بعيد و نخص بذلك أساتذة التعليم الجامعي، وإلى كل موظفي الإدارة والمكتبة الجامعية ، وإلى كل من جاهد من أجل رفع راية العلم .

رقم الصفحة	المحتوى
أ.ب.ت.ث.ج.ح.خ	البسملة الإهداء الشكر الفهرس مقدمة عامة
	الفصل الأول: الاطار النظري للأداء الوظيفي و الرقمنة
08	تمهيد الفصل
08	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للأداء الوظيفي
09	المطلب الأول: تعريف الأداء و أهميته
10	المطلب الثاني: أهداف و أنواع الأداء الوظيفي
11	المطلب الثالث: أبعاد وعناصر الأداء الوظيفي
12	المبحث الثاني: الاطار المفاهيمي للرقمنة
13	المطلب الأول: مفهوم الرقمنة و نشأتها
14	المطلب الثاني: أهمية واهداف الرقمنة
15-16	المطلب الثالث: إيجابيات وسلبيات الرقمنة
17	ملخص الفصل
18	الفصل الثاني : أثر الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
19	تمهيد الفصل
20	المبحث الأول: وظائف ووسائل الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
20	المطلب الأول: وظائف الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
21-22	المطلب الثاني: وسائل الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
22	المبحث الثاني: اهداف ومعوقات الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
22-23	المطلب الأول: اهداف الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
23	المطلب الثاني: معوقات الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
24	ملخص الفصل
25	الفصل الثالث دراسة ميدانية بالمركز الجامعي علي كافي تندوف
26-27	المبحث الاول :الاطار المنهجي للدراسة
28-29	المطلب الاول :مجالات الدراسة
30	المطلب الثاني : مجتمع وعينة الدراسة
31	المطلب الثالث : المفاهيم و طرق الاحصائية المستخدمة في دراسة
32	المبحث الثاني : عرض ومناقشة متغيرات الدراسة
36-32	المطلب الاول : عرض وتحليل البيانات الشخصية
40-37	المطلب الثاني : تشخيص ووصف مستوى ادراك متغيرات الدراسة لدى افراد العينة.
43-40	المطلب الثالث :اختبار الفرضيات
47-46	خاتمة عامة قائمة المراجع

قائمة الاشكال

- 29 هيكل تنظيمي للمركز الجامعي علي كافي تندوف
- 32 توزيع أفراد العينة حسب الجنس
- 33 توزيع أفراد العينة حسب الخبرة
- 34 توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي
- 35 توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة
- 36 توزيع أفراد العينة حسب الاجر

قائمة الجداول

- 32 توزيع أفراد العينة حسب الجنس
- 33 توزيع أفراد العينة حسب الخبرة
- 34 توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي
- 35 توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة
- 36 توزيع أفراد العينة حسب الاجر
- 37 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمحور ادراك الرقمنة
- 39 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمحور تأثير الرقمنة على الاداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي
- 41 جدول التبعية الذي يمثل عدد تكرارات المتغيرين الثنائيين
- 42 جدول يمثل معامل الارتباط phi
- 43 جدول يمثل قيمة chi square test

قائمة الملاحق

-استمارة الاستبيان

-مخرجات spss

المقدمة العامة

المقدمة

ان أهم ما يميز العصر الحالي هو التطور التكنولوجي المتسارع والرقمنة التي نعيشها اليوم والتي أصبحت تمس جميع الميادين والمجالات ، حيث اصبح لها دور بارز في شتى جوانب الحياة ولاسيما جانب التعليم , حيث يعتبر مجال التعليم من اكثر القطاعات تاثرا بهذه التطورات التكنولوجية حيث سهلت التكنولوجيا في تقليل الكثير من الصعوبات التي كان يواجهها الموظفون والطلبة و الاساتذة في هذا القطاع حيث أصبحت الرقمنة جزءا مهما من العمل الإداري في قطاع التعليم العالي حيث تقدم فرصة هائلة وتحديات جديدة . وهو ما حاولنا إبرازه في هذه الدراسة التي قمنا من خلالها بالبحث في تأثير الرقمنة في قطاع التعليم العالي على تحسين أداء الوظيفي وقمنا بالدراسة الميدانية في المركز الجامعي علي كافي تندوف , توصلنا في هذه الدراسة إلى أن تطبيق الرقمنة في مركز الجامعي في مرحلة متطورة ذلك حسب الإمكانيات البشرية و المادية، و أن الأداء الوظيفي يتأثر بمدى ادراك وتطبيق الرقمنة والامكانيات التي توفرها الإدارة لكافة الموظفين باضافة الى استعراض الوسائل الرقمنة في قطاع التعليم العالي ، و كذلك استنتجنا في آخر هذه الدراسة بأن الرقمنة كان لها أثر اجابي على تحسين أداء الوظيفي بلمركز الجامعي علي كافي تندوف بالرغم من الصعوبات والتحديات الموجودة ، ومن خلال النتائج المتوصل إليها نرى بأنه من الضروري الاهتمام بادارة عمليات التغيير نحو الرقمنة في المؤسسات التعليم العالي و مواجهة التحديات اللتي تواجه التحول الرقمي.

ا- إشكالية الدراسة

إن عملية تحسين الأداء الوظيفي من خلال إدخال تكنولوجيا المعلومات والإتصال وما ينتج عنها من تغيير جذري تعتبر من أبرز القضايا الحديثة، وذلك نظرا لأهميتها في جميع مجالات الحياة، وهذه الأهمية ليست وليدة العصر الحالي، فقد عمل الإنسان منذ بداياته الأولى على تطوير مجالات العمل، الذي شهد الآن تطورات جذرية ساهمت في ظهور العديد من التقنيات والأدوات الرقمية، التي حولت العالم إلى مجرد قرية صغيرة، مما أحدث تغييرات على كافة المستويات وذلك من أجل مواكبة التقدم العلمي وتفعيل الخدمة العمومية وتحسين جودتها ونظرا لأهمية المؤسسات الجامعية يحتم عليها العمل الجاد والمستمر في ضبط تعاملاتها مع الطلبة وكل الباحثين المعنيين بخدماتها، وهذا ما يستلزم العمل بوسائل وأدوات رقمية لتحسين فاعلية هذه التكنولوجيا في هذه المؤسسات، سيما وأنها تمثل القاطرة الرئيسية للتنمية لأي بلد. تمثل الرقمنة أحد الأساليب التحديثية التي يعول عليها الفرد، حيث أسهمت في إحداث تغييرات كبيرة مما توفره هذه التكنولوجيا من وسائل وأدوات مناسبة، مما يجعلها تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بطريقة غير مباشرة. أما بالنسبة للأداء الوظيفي فهو أحد الركائز الأساسية لوجود المؤسسة وعنصر حيوي في كل عملية لأنه مرتبط بالعنصر البشري لكونه من العناصر الضرورية المطلوبة للقيام بمهام الإدارة وتحقيق أهدافها.

ومن هذا المنطلق تكون إشكالية الدراسة على النحو التالي :

- ما مدى تأثير رقمنة قطاع التعليم العالي على الأداء الوظيفي بالمركز الجامعي علي كافي تندوف؟

وعليه، يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل للرقمنة المتسارعة للقطاع تأثير على كفاءة الموظفين بالمركز الجامعي علي كافي بتندوف؟

- ما انعكاس وسائل التكنولوجيات الحديثة على فاعلية أداء الموظفين بالمركز الجامعي علي كافي بتندوف؟

ب- فرضيات الدراسة

سيتم من خلال هذه الدراسة التعرف على تأثير رقمنة قطاع التعليم العالي على الأداء الوظيفي بالمركز الجامعي علي كافي بتندوف،
وعليه كانت فرضيات الدراسة كالتالي:

- استخدام التكنولوجيا الحديثة يعزز كفاءة وفعالية أداء الموظفين في المركز الجامعي علي كافي بتندوف.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة لا يعزز كفاءة وفعالية أداء الموظفين في المركز الجامعي علي كافي بتندوف.

ت- مناهج الدراسة

تعتمد الدراسات العلمية على منهج علمي للوصول الى نتائج دقيقة. والمنهج هو طريقة العمل التي تتبع محاولة إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه ويختلف باختلاف موضوع الدراسة.

ويعرف المنهج بأنه: الطريقة التي يسلكها الباحث في الإجابة عن الأسئلة، وهو الخطوة التي تبين وتحدد طرق وإجراءات جمع البيانات وتحليلها، حيث يقوم الباحث من خلال منهج البحث بتحديد تصميم البحث الذي عادة ما يختلف باختلاف الهدف، فقد يكون إستكشاف عوامل معينة.

إن المنهج المستعمل في هذه الدراسة هو **المنهج الوصفي التحليلي** الذي يتلاءم مع دراستنا لما يوفره من أدوات تسمح بتجميع المعلومات النظرية والميدانية حول موضوعنا قصد تحليلها والوصول إلى النتائج المرجوة، وهذا أيضا باستعمال منهج مرادف هو **المنهج الإحصائي الإستقصائي**، من خلال التعرض إلى ظاهرة الدراسة ووصف مختلف العناصر المكونة لها، والتطرق لنتائجها، حيث تم التطرق إلى موضوع الرقمنة والأداء الوظيفي.

أما أدوات البحث العلمي، لقد استعنا في دراستنا هذه على الملاحظة والاستبيان في جمع المعلومات حتى يتم التوصل إلى نتائج موضوعية.

فالملاحظة: تعرف على أنها " إحدى التقنيات المنهجية في جمع البيانات، وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية، عندما يجمع الباحث البيانات لأغراض بحث علمي فإنه قد يحتاج لمشاهدة الظواهر بنفسه. وقد اعتمدنا عليها في هذه الدراسة من خلال تواصلنا مع الطاقات البشرية العاملة بالمكاتب **الملحوظ** أنها تتعامل بملامح الرقمنة بالقطاع والتكنولوجيات الجديدة المستخدمة فيه،

والاستبيان هو: من الأدوات الشائعة في العلوم الإنسانية والاجتماعية خاصة، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها.

ث- أهمية الدراسة

إن موضوع أثر الرقمنة على الأداء الوظيفي ذات أهمية كبيرة، كونه ليس مجرد انتقال من نظام تقليدي روتيني بطيء إلى نظام عصري حديث قائم على التكنولوجيا المتطورة، أو توفير أجهزة ومعدات حديثة وبرامج مختلفة، دون النظر إلى اعتبارات ما أدخلت من أجله هذه التكنولوجيا، ولهذا فأهمية الدراسة تكمن في الأهمية العلمية المتعلقة بالجانب الأكاديمي وبالجانب العملي كما انها تساهم في فهم تأثير التحول الرقمي على تنظيمات العمل واستراتيجياتها وتفاعلها مع بيئة العمل المتغيرة.

على المستوى العلمي:

تمثلت أهمية هذه الدراسة في مناقشة أحد المواضيع الهامة، وهي تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي بالمركز الجامعي علي كافي بتندوف، إذ شكل موضوعي الرقمنة والأداء الوظيفي محورا أساسيا لهذه الدراسة السوسولوجية، من خلال اهتمامات علماء وباحثين في عدة تخصصات منها علم الاجتماع، علم الاقتصاد، وباعتبار أن هذين المتغيرين الرقمنة والأداء الوظيفي يلعبان دورا بارزا في مختلف المجالات وارتباطهم ارتباطا مباشرا بتطور المجتمعات وهذا ما عرّفه العلماء بالبيئة الرقمية التي لا بد من التفاعل معها ومن غير الممكن الاستغناء عنها، كذلك إبراز وتوضيح موضوع الرقمنة وتأثيره على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الجامعية قيد الدراسة، نظرا لمكانته العلمية وهذا لزيادة الوعي التكنولوجي ومعرفة موظفو المركز الجامعي علي كافي واطلاعهم على كيفية وأهمية هذا التأثير، كما أن رقمنة الأداء تساهم في عملية السرعة في الأداء والتقليل من الضغوط على الموظفين.

على المستوى العملي:

تتعلق بالدراسة الميدانية والعملية بالمؤسسة الجامعية، من خلال الإستراتيجية المسطرة لرقمنة قطاع التعليم العالي بما يهدف إلى تحسين الأداء الوظيفي، والوقوف على كل التطورات والتغيرات في الإجراءات الإدارية، من حيث التفاعل بين الإدارة من جهة والطالب من جهة ثانية واعتبارها من التطورات التي تسعى المؤسسات إلى تطبيقها كوسيلة فعالة والإستفادة من مزاياها في دعم وتطوير خدماتها والرقمي بأداء عاملها إلى مستويات أعلى بما من شأنه توفير الوقت والجهد والتكاليف.

ج- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة لـ:

- التعرف على مفاهيم الرقمنة والأداء الوظيفي،
- محاولة معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة الموظفين داخل المؤسسة،
- التعرف على الوسائل المستخدمة رقميا في زيادة فاعلية الموظفين،
- تشخيص تجربة مركز الجامعي علي كافي بتندوف من هذه الناحية.

ح- أسباب اختيار الموضوع

- يقف وراء اختيارنا للموضوع أسباب موضوعية وأخرى ذاتية دفعت للبحث فيه، نذكرها كما يلي:
- الرغبة الذاتية والميول الشخصي في محاولة معالجة هذا الموضوع.

- حداثة الموضوع وقلة الدراسة فيه،
- الاهتمام والقناعة الشخصية للتعرف على أهم دوافع الرفع من الأداء الوظيفي،
- الرغبة الملحة في دراسة موضوع الرقمنة،
- إبراز أهمية الرقمنة وتأثيرها على الأداء الوظيفي،
- التعرف على أهم التكنولوجيات الحديثة/ الرقمنة المستخدمة بهذا الجانب بقطاع التعليم العالي.
- البحث فيما وصلت له الرقمنة لتحسين الأداء الوظيفي للحصول على مردود أفضل بهذا القطاع.

خ- الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة تلك البحوث والدراسات التي يقوم بإجرائها باحثون آخرون في سياق الموضوع المدروس أو المواضيع المشابهة، حيث تزود هذه الدراسة الباحث بأفكار ومقاربات جديدة، وهي من الدعامات الأساسية لطرق التفكير والطرح وتحديد الموضوع بشكله الدقيق، حيث تنوعت الدراسات والأدبيات السابقة لهذا الموضوع غير أنها كانت تركز على مفهوم الرقمنة ثم إسقاطها على ميدان معين من مناحي الحياة باعتبارها أسلوب تكنولوجي حديث أعتمد عليه الدارسين والباحثين لتوفير الجهد والوقت كما تمكن الباحث من الإطلاع في سياق هذا البحث إلى مجموعة من الدراسات العربية والمحلية:

1- دراسة وليد حسيني 2018-2019 تحت عنوان الإدارة الإلكترونية و طبيعة خدمات المرفق العمومي دراسة حالة بلدية المسيلة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم الاتصال تخصص اتصال تنظيمي تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على أبعاد الإدارة الإلكترونية بناء على الأجهزة والبرامج الشبكات النظم المعلوماتية التي يستخدمها موظفي بلدية المسيلة كمرفق عمومي .
- الوقوف على ثقافة العنصر البشري في التعامل الإلكتروني مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومدى تطويعها في فرض مقارنة العمل بالإدارة الإلكترونية.
- (ضبط وتحديد خصائص الفاعلية) التكيف – التكامل (التي يحققها الموظفين البلدية المسيلة كمرفق عمومي وانعكاسها على جودة الخدمات) .
- تحديد مسارات حركية نوعية المعلومات الوثائق وعملية التبادل التي تتم في بلدية المسيلة كون الإدارة الإلكترونية تتسم بتنظيم شبكي مفتوح على كل الجهات وهي ما تتيح فرصة رقمنة الوثائق و معالجة المعلومات وسريانها بشكل نوعي يعزز من تفعيل وظائفها الإلكترونية .
- مستوى وخصائص الخدمة التي تقدمها بلدية المسيلة في إطار مسعى لتقريب الإدارة من المواطن.
- التأكيد على قيم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسات الحكومية وعلى رأسها المساءلة والشفافية والفاعلية لتجويد مفهوم الإتصال العمومي على مستوى المرافق العمومية من ناحية تقديم المعلومة وفق خصائص جودتها.

- تشخيص العقبات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية نحو ضبط مستوى الخدمات وفق منظور جودة الخدمة

وقد خلصت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أبرزها:

- تأثير إيجابي كبير لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تقديم الخدمات العامة.
- تكنولوجيا المعلومات والاتصال حسنت من تقديم الخدمات العامة بتخفيض تكاليفها لدى المواطنين.
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تضمن بشكل كبير الشفافية والمساءلة في تقديم الخدمات العامة .
- 2 - دراسة الباحث بشير برماش تحت عنوان **الرقمنة وأثرها في تسيير المؤسسات التربوية، 2013-2014**، مذكرة تخرج نهاية التكوين المتخصص لرتبة مدير متوسطة، وقد تلخصت الدراسة في التعرف على الرقمنة ومعرفة أثرها في تسيير المؤسسات التربوية، وخلصت إلى:
 - ضرورة وضع مخطط لرقمنة مؤسسات التربية.
 - مصلحة التلاميذ وعمال التربية تقتضي الرقمنة.
 - الرقمنة ليست عملاً صعباً ولا مكلفاً، بل هو على العكس من ذلك فهي تختزل الوقت وتوفر التكلفة المادية الناتجة عن الإجراءات التقليدية القديمة في التسيير.
- وقد أثرت هذه الدراسة على ملامح دراستنا وحببت إلينا الخوض فيها، إلا أنها بقيت في شكل مذكرة-إطار للتعيين بمنصب مدير متوسطة وكانت بشكل مباشر.

خ- دراسة الباحثة نجاة حمو 2021-2022، بعنوان **الرقمنة في الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية بثانوية الشهيد حمو عثمان، بخير الدين، مستغانم**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، والتي تدور إشكاليته حول: ما مدى تأثير تطبيق أنظمة الرقمنة على أداء الموظفين بإدارة ثانوية الشهيد حمو عثمان؟
وقد تلخصت الدراسة إلى إظهار أهمية تطبيق الرقمنة في إدارة ثانوية حمو عثمان وما تقدمه من خدمات مثلى داخل المؤسسة رغم العراقيل التي تواجهها من أجل مواكبة العصرنة. يجدر الإشارة أن هذه الدراسة أسهمت في إثراء دراستنا لكن البعد المكاني غير مناسب.

د هيكلية الدراسة

من أجل تتبع ومعالجة هذا الموضوع ، تم تقسيم الدراسة كما يلي:

الفصل الأول: الإطار النظري للأداء الوظيفي والرقمنة، وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الإطار النظري للأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: يتضمن الإطار المفاهيمي للرقمنة،

الفصل الثاني: يتناول تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي، وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث يتناول:

المبحث الأول: وظائف ووسائل الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: يتضمن أهداف ومعوقات الرقمنة على الأداء الوظيفي

الفصل الثالث: دراسة حالة مركز الجامعي علي كافي بتندوف، حيث يتضمن هذا الفصل مبحثين:

المبحث الأول: الاطار المنهجي للدراسة .

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج.

د صعوبات الدراسة

لقد اعترضتنا مجموعة من الصعوبات، والمتعلقة بجمع المعلومات والمتمثلة في ندرة المراجع ، التي تتناول موضوع الرقمنة، سيما التي ترتبط بمجال التعليم العالي، نظرا لحدثة هذا الموضوع من جهة، وقلة الدراسات التي تناولت دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي من جهة ثانية.

الفصل الأول

الإطار النظري للأداء الوظيفي والرقمنة

تمهيد

تعتبر الرقمنة لغة العصر وأداته باعتبارها الوسيلة الأكثر استخداما في حياتنا اليومية كما غيرت نظرتنا إلى الكثير من أمور حياتنا وأعمالنا وتصرفاتنا بشكل كبير وملحوظ، مما جعلها تكاد أن تلغي كل ما هو تقليدي وتفرض علينا نمط جديد من الحياة والمعاملات والأعمال والاتصالات تختلف تماما عما سار عليه الفرد قبل بضع عقود مضت، إضافة إلى جعلها للعالم قرية صغيرة، وجب على الإدارة تبنيها لتحسين أدائها بشكل عام، وخاصة المؤسسات التي أصبح عليها التفكير بجدية بإعادة النظر في تشكيل أنظمة جديدة في ضوء معطيات رقمية مواكبة للزمن وللعصرنة.

- ضمن هذا الفصل سندرس الإطار النظري للأداء الوظيفي والرقمنة من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي،

سنحاول ضمن هذا المبحث التطرق إلى الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي وتعريف الأداء وأهميته في المطلب الأول، أهداف وأنواع الأداء الوظيفي بالمطلب الثاني، أبعاد وعناصر الأداء الوظيفي في المطلب الثالث.

المطلب الأول تعريف الأداء الوظيفي وأهميته

تعريف الأداء الوظيفي :

لقد لقي الأداء الوظيفي اهتمام كبير من قبل الباحثين والمفكرين في المجال وذلك للأهمية التي يكتسبها على مستوى الفرد أو المؤسسة وهذا ما أدى لتنوع تعاريفه فنجد:

المعنى اللغوي للأداء الوظيفي:

أنه يأخذ المفهوم الموالي:

أدى الشيء قام به أدى الدين قضاؤه، أدى الصلاة قام بها لوقتها، أدى الشهادة

أدلى بها، أدى إليه الشيء أوصله إليه. الأداء : التأدية والتلاوة¹

المعنى الاصطلاحي:

- عرفه سلطان على أنه "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، ويشير بالتالي إلى تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد²

- كما يعرف العريان وعسكر الأداء الوظيفي بأنه: تفاعل سلوك الموظف حيث أن هذا السلوك يتحدد بتفاعل جهده ووقته³

- عرفه عاشور أحمد صقر أنه: " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، يمكن التمييز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء"، حيث تعبر كمية الجهد المبذول عن الطاقة المبذولة من الفرد أثناء

¹ - 1 إبراهيم مصطفى، معجم الوسيط عربي - أردو، ترجمة حامد عبد القادر، القاهرة: المكتبة الرحمانية - لاهور، 2004، ص 24

² اسعد احمد ممد عكاشة اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غزة 2008 ° ص33

³ قرماش وهيبه مقومات الابداع الإداري ودوره في رفع المستوى الإداري في المنظمات الرياضية مجلة مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني . العدد الثامن. جوان 2014. جامعة الجزائر. ص 14

القيام بعمله، أما نوعية الجهد تعني درجة تطابق ذلك الجهد، والمواصفات تتسم بالدقة والجودة، أما نمط الأداء فهو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله.¹

من خلال التعاريف السابقة نجد أن الأداء الوظيفي هو أداء العمل المطلوب بكمية ونوعية معينة بالإضافة للجهد المبذول للوصول إلى نتائج معينة.

التعريف الإجرائي: هو الجهد الذي يبذله الفرد داخل المنظمة للقيام بالمهام الموكلة إليه على أكمل وجه وفي وقته من أجل تحقيق أهداف معينة.

أهمية الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي أهمية بالغة داخل المؤسسة ويمكن أن نوجزها في ما يلي:

- يعد الأداء الوظيفي مقياساً تقاس به مدى قدرة الفرد على القيام بعمله داخل المؤسسة مما يساعده في المشاركة في اتخاذ القرارات.
- الأداء الوظيفي له علاقة بنظام الحوافز وهو يزيد من فاعلية الفرد داخل المنظمة.
- من خلال الأداء الوظيفي تستطيع المنظمة التمييز بين العاملين.
- كلما كان مستوى الأداء جيد، تحسنت ظروف العمل.
- يساهم تحسين الأداء الوظيفي في زيادة الإنتاجية للمنظمة ومنه زيادة أرباحها التي تساعد في خدمة الأفراد²

المطلب الثاني: أهداف وأنواع الأداء الوظيفي

أهداف الأداء الوظيفي: نميز منها ما يلي:

- 1- التعرف على أداء العاملين بالمنظمة بشكل علمي ومدى تحقيق المنظمة لمهامها.
- 2- تشجيع الموظفين على تحسين أدائهم في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
- 3- وضع حوافز مادية ومعنوية لفائدة العاملين من أجل تحسين أدائهم وزيادة الإنتاجية.
- 4- الكشف عن أسباب تأخر العمل على المقاييس المحددة له، مع عدم تجاهل المشاكل التي تواجه الموظفين والتي تعرقل العمل وإيجاد حلول مقترحة لها عن طريق مناقشتها .
- 5- تحديد حركة التنقلات وترقية الموظفين بالمنظمة على أساس علمي وهذا من خلال تقييم الأداء³

¹ أم الخير طبعوي ومباركة بوقرين، التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في مديرية العملية للاتصالات أدرار، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، جامعة أحمد درارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير ، قسم التسيير، أدرار 2016/2015 . ص 26

² ياسر خضير عباس وفؤاد يوسف عبد الرحمان تأثير الرقمنة المتجددة في تعزيز الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة المستنصرية، العدد 55 ، الجزء 1 العراق: (د من ن)، 2016، ص 298.

³ يوسف حجيم الطائي وآخرون إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص 454

أنواع الأداء الوظيفي: ونوجزها كما يلي:

1- أداء المهام: هو السلوك الذي يساهم به الفرد داخل المنظمة لإنجاز مواد مباشرة مثل إنتاج البضائع أو غير مباشر مثل المشاركة في حل نزاع ما وتحويله إلى جو تميزي أو تنافسي.

2- الأداء المعاكس أو المجابه: هذا النوع يعكس النوع الأول تقريبا فهو يمثل السلوك السلبي للفرد داخل المنظمة كالغياب عن العمل، واستعمال العنف وتملكه روح الانتقام والمهاجمة.

3-الأداء الظرفي أو الموقفي: وهو السلوك الذي يقوم به الفرد داخل المنظمة خارج نطاق حل مشكلة تتعلق بالعمل، إي يساهم بشكل غير مباشر في عمله كمساعدة زملائه في استمرارية المنظمة وتحقيق المزيد من النجاحات فهذا العمل ليس دائما لكن يظهر في مواقف وظروف التي خارج نطاق الوظيفة الأساسية ويكون وفق اللوائح التنظيمية للمنظمة.¹

المطلب الثالث : ابعاد و عناصر الأداء الوظيفي

- أبعاد الأداء الوظيفي:

تتمثل فيما يلي:

1- كمية الجهد المبذول:

- تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء، أو كميته من خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

2- الجهد المبذول:

- يعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات، والتي تقيمه درجة خلو الأداء من الأخطاء، والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

3- نمط الأداء:

- يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي تبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات من الأنشطة إذ كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار المشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة²

- عناصر الأداء الوظيفي

¹ صلاح الدين سردوك دور الحوكمة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في النادي الرياضي الشاوي أم البواقي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، أم البواقي 2020 2021، ص 63.

² كمال بوالشرش الثقافة التنظيمية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 91-92.

يتكون الأداء الوظيفي مما يلي:

1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها

- **المعرفة الإجرائية:** وتعني ما هو الواجب إتباعه لإنجاز عمل ما ، أي الخطوات والإجراءات المتبعة والمدونة في مستندات المنظمة للقيام بالعمل وفق قواعد وتعليمات، وفي أغلب الأحيان يمكن أن تكون هذه الإجراءات نابعة من اتفاق بين الرئيس ومرؤوسيه مما يخلق روح الإبداع والابتكار .

- **المعرفة الوظيفية:** هي رسم صورة ذهنية للموقف أو لما يقوم به العامل ويستطيع من خلالها معرفة العلاقة بين مختلف العوامل، فهاته الصورة الذهنية تزوده بمهارات تنظيرية وتنميتها .

- **المعرفة الإدارية:** من خلالها يكتسب العامل نشاطا معلوماتيا يساعده في اختيار السلوك المناسب للأداء

- **معرفة المسؤولية:** يشير مصطلح المسؤولية إلى ما هو واجب على الفرد القيام به وإنهاءه على أكمل وجه دون تكليف أفراد آخرين، أي تكليف الرئيس فردا معينا لإنجاز مهام ما .

- **معرفة السلطة:** بما أن هناك مسؤولية تكون هناك سلطة تمنح لإنجاز العمل وقد تكون هذه السلطة سلطة التمكين والتي يقصد بها أن هذا الفرد يملك مهارات وقدرات أثبتتها لرئيسه تمكنه من مشاركة في اتخاذ القرارات، أما سلطة النيابة فهي أن الفرد من خلال قدراته ومسؤوليته يستطيع أن ينوب عن مسؤوله في اتخاذ القرارات.

2- نوعية العمل: ويقصد بها مدى إدراك الفرد لما يقوم به وما يملكه من معارف ورغبة ومهارات تمكنه من إنجاز المطلوب دون أخطاء وفق الإمكانيات المنظمة.

3- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية، ومقدار سرعة هذا الإنجاز .

4- المثابرة والثوق: وتعتمد على الجدية والتفاني العامل في إنجاز المطلوب وقته ومدى تحمله المسؤولية ذلك وتوجيهات مسؤوله

5- الوقت: هو عنصر مهم لقياس الأداء الوظيفي للعامل فهو ينظر له على أنه رأسمال لا دخل فيتوجب على العامل أن يستغله في ما هو مطلوب دون هدره

6- التكلفة: وهي كلفة تحقيق النتائج والأهداف ومقارنة التكلفة الفعلية مع التكلفة المتوقعة المعرفة مدى الاختلاف الناتج بينهما¹

1- إبراهيم خالي و إسماعيل جوادي، دور الاتصال الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي - دراسة ميدانية بآناتويات مفدي زكرياء، العيد بن الصحراوي، قويدري محمد العين بدائرة تماسين ولاية ورقلة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمدة لخضر ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، الوادي 2017 2018 ، ص1

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للرقمنة

سنحاول ضمن هذا المبحث التطرق إلى الإطار المفاهيمي للرقمنة، مفهوم الرقمنة ونشأتها في المطلب الأول، أهمية وأهداف الرقمنة بالمطلب الثاني، إيجابيات وسلبيات الرقمنة في المطلب الثالث.

المطلب الأول: مفهوم الرقمنة ونشأتها

في السنوات الأخيرة كانت من أهم أولويات الدولة الجزائرية هي عملية تسريع الرقمنة في جميع قطاعات الرئيسية في الدولة الجزائرية حيث تتجه الجزائر إلى الغاء التام للمعاملات الورقية في المجال الإداري و المجالات الأخرى حيث تعتبر من المشاريع الرائدة الجاري تنفيذها في البلاد مع انتهاء الفصل الأول من سنة 2024، حيث شهد عام 2023 تسارع في عملية الرقمنة في عديد من قطاعات الرئيسية الجمارك الضرائب الصحة و قطاع التعليم وغيرها حيث أطلقت أكثر من 46 منصة رقمية مخصصة لتدريب والبحث في قطاع العمل و التشغيل بهدف تقليل من الوقت و السفر إلى هذه الهياكل حيث تم تعزيزها بقانون يتعلق بالرقمنة ويدخل حيز التنفيذ مع نهاية سنة 2024 حيث يلعب التعليم العالي دورا مهما في التسيير الرقمي نظرا لمساهماته في نشر المعرفة وممارسة الأنشطة من خلال العلم و المعرفة لتحسين قدرة الافراد و مهارتهم و خلق المعرفة الجديدة و الضرورية لتطوير النشاط الاقتصادي وتحسين الهياكل الأساسية لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي و تطوير الأنشطة البحثية في مجال المعرفة الرقمية.

نشأة الرقمنة

بعد ادخال الحاسب الألي ظهرت تطورات عديدة في المرافق والمؤسسات المعلوماتية، في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا، منذ الخمسينات من خلال سحب السجلات البطاقية الورقية لتحل محلها السجلات الالكترونية في مجال الفهرسة، وكذلك في الاعارات بين المكتبات حسب مشروع للمكتبة الكونية مفاده توحيد الفهارس ونصوصها في كل مكتبات العالم من طرف القوى العظمى الغربية بغرض جعل كل المصادر قابلة للبحث فيها عبر شبكة الانترنت باعتبارها فضاء للمعلومات والمعرفة في المكتبات، ليعتد بعدها إلى اجتماعات عديدة بين القوى العظمى، بتمويل من المؤسسة القومية للعلوم والوكالة الفضائية للنازا التابعة لوزارة الدفاع، تم ادراج مشروع اقامة مكتبات رقمية تساهم في البحث العلمي للتعليم العالي بدعم من المؤسسات الفاعلة في الولايات المتحدة الأمريكية. انتقلت بعدها إلى أوروبا بمشاركة مماثلة أطلق عليها اسم ذاكرة ميموريا، بمشاركة المكتبة الوطنية الفرنسية و أكسفورد تاست أرشيف ومعهد (تولون) للأبحاث العلمية والمؤسسات في المعلوماتية، أو ما يعرف بالتوجه نحو حفظ الانتاج الفكري الالكتروني القطاعات نوعية وموضوعية،

بدأت تتردد مصطلحات عديدة مشابهة مثل المكتبة الافتراضية والمكتبة الالكترونية، والمكتبة الرقمية كل هذه المصطلحات بقيت تتسم بالغموض لتعدد مصطلحاتها، حيث اختلفت هذه التسميات يبقى جوهرها واحد وهو إدخال تطبيقات الحاسوب والشبكات في تنظيم الوثائق

وإدارة واسترجاع للمعلومات. غير أن هذه المصطلحات ما تزال رغم شيوعها تعاني الكثير من الخلط والاضطراب بسبب عدم اهتمام عدد من المنظرين العرب للكتابة الرقمية.¹

مفهوم الرقمنة

أصبحت الرقمنة داخل الإدارات الجزائرية و تحديدا الجامعات أمرا ضروريا خاصة في عصر التقدم التقني من اجل نجاح العمليات الإدارية و عمليات التسيير فان اللجوء الى NICTS (تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة) الذي يؤدي الى تقليل العمل التقليدي و تقليل الاوراق والسماح للمستخدمين للوصول الى هذه الخدمات بسرعة اكثر دون السفر حيث فمن الواضح في السنوات الأخيرة ان جائحة كوفيد-19 مثلت اكثر نقطة في تسريع التحول الرقمي و كان هذا التغيير ملحوظ للغاية في كل القطاعات من الإنتاج و المشتريات و البحث و التطوير وعلاقات العمل و غيرها حيث سنحاول للتعرف على مفاهيم الأكثر انتشار للرقمنة بما انه يعتبر مصطلح DIGITIZATION كان اول ظهور له في العالم المتقدم :

1- تعريف الرقمنة "لغة": تدل كلمة رقم في المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم والتبيين والكتابة والقلم، الرقم والترقيم تعجيم الكتاب، ورقم الكتاب يرقمه رقما أعجمه وبينه وكتاب مرقوم أي قد بينت حروفه بعلامتها من التنقيط وقوله عز وجل "كتاب مرقوم كتاب مكتوب" .

2-تعريف الرقمنة "اصطلاحا":

- يعرف "سعيد يقطين" الترقيم التناظري النمط بأنه عملية نقل أي صنف من الوثائق إلى النمط الرقمي، يصبح كالصورة الثابتة أو المتحركة والصوت أو الملف مشفرا إلى أرقام لأن هذا التحويل هو الذي يسمح للوثيقة أيا كان نوعها بأن تصبح قابلة للاستقبال والاستعمال بواسطة الأجهزة للمعلوماتية وهنا، يتضح أن ترقيم النص هو عملية تحويل النص المكتوب للمطبوع أو للخطوط من صيغته الورقية إلى صيغته الرقمية ليصبح قابلا للمعاينة على شاشة الحاسوب²

- وينظر "تيري كاني" إلى الرقمنة أنها عملية تحويل مصادر للمعلومات على اختلاف أشكالها من الكتب، والدوريات، والتسجيلات الصوتية، والصور المتحركة إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية غير النظام الثنائي (البيئات Bits) والذي يعتبر وحدة المعلومات الأساسية لنظام معلومات يستند إلى الحاسبات الآلية، وتحويل المعلومات إلى مجموعة من الأرقام الثنائية يمكن أن يطلق عليها "الرقمنة"، ويتم القيام بهذه العملية بفضل الاستناد إلى مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة.

- وتشير "شارلوت بيرسي" إلى الرقمنة أنها "منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي".

¹ احمد، الكبيسي، تطور النظم الآلية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الافتراضية. المجلة العربية 300 ، العدد 29 ، 2008 ، ص 6

² احمد فرج احمد، الرقمنة داخل مؤسسات المعلومات ام خارجها، المملكة المتحدة، جامعة الأمام محمد بن سعود الاسلامية العدد 4 ، 2009 ، ص

-ويقدم " DOUG HODGES " حيث عرفها على ان الرقمنة عملية أو إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي مثل مقالات الدوريات والكتب والمخطوطات، والخرائط إلى شكل رقمي ¹.

ويمكن ان نستخلص مما سبق ان عمية الرقمنة لا تقتصر فقط على الحصول على نصوص الكترونية بل بتحويل النصوص الورقية الى نصوص الكترونية .

المطلب الثاني: أهمية واهداف الرقمنة

أهمية الرقمنة

- تحسين الوصول والتوسع في قطاع التعليم العالي: يمكن للرقمنة أن تساهم في توسيع الوصول إلى التعليم العالي في الجزائر، خاصة للطلاب الذين يعيشون في المناطق النائية.
- تحديث المناهج التعليمية: تسمح التقنيات الرقمية بتحديث المناهج التعليمية في المؤسسة الجامعية وجعلها أكثر تفاعلية ومواكبة لتطورات العصر.
- تعزيز جودة التعليم والتعلم: توفر الرقمنة فرصًا لتحسين جودة التعليم وتعزيز تجربة التعلم من خلال استخدام تطبيقات التعلم الإلكتروني والموارد الرقمية.
- تعزيز الابتكار و البحث العلمي: تمكن الرقمنة الجامعات والمؤسسات البحثية في الجزائر من تعزيز البحث العلمي والابتكار من خلال توفير الوصول إلى قواعد البيانات والأدوات اللازمة للبحث.
- تحسين إدارة الجامعات والمؤسسات التعليمية: تُساهم الرقمنة في تحسين عمليات الإدارة الجامعية، مثل التسجيل والتقييم وإدارة الموارد البشرية والمالية.
- تعزيز التعاون الدولي: يمكن للرقمنة تعزيز التعاون الدولي في مجال التعليم العالي، من خلال تبادل الموارد والخبرات والتعاون في مجال البحث والتطوير التقني.
- توفير فرص التعليم عبر الحياة: تمكن الرقمنة من تقديم فرص التعلم عبر الحياة للمتعلمين في مختلف المراحل العمرية والمهنية في الجزائر ².

أهداف الرقمنة

- تحسين الوصول إلى الموارد التعليمية عبر الإنترنت.
- تطوير منصات التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني.
- تعزيز البنية التحتية التكنولوجية في الجامعات والمؤسسات التعليمية.
- تعزيز التواصل والتفاعل بين الطلاب والأساتذة من خلال استخدام التكنولوجيا.
- تحسين جودة التعليم وتوفير فرص التعلم الشخصي من خلال الرقمنة.

¹ سعيد يقطين، من النص الى النص مدخل الى جماليات الابدع التفاعلي، بثوث، الدركز الثقافي العربي، 2005 ، ص21

² أ.د يحيوي إلهام أهمية استخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية جامعة باتنة مجلة تاريخ العلوم 2022 العدد 6 الصفحة 326-327

- تعزيز التفاعل والتواصل بين الجامعات والمؤسسات التعليمية من خلال استخدام التكنولوجيا لتبادل المعرفة والخبرات.
- تطوير نظم إدارة الجامعات والمؤسسات التعليمية لتحسين الكفاءة وتقديم خدمات أفضل للطلاب والموظفين.
- تعزيز البحث العلمي من خلال استخدام التقنيات الرقمية للوصول إلى الموارد والبيانات والتحليلات بشكل أكثر فاعلية.
- تطوير برامج تعليمية مبتكرة تستخدم التكنولوجيا لتحسين عملية التعلم وتلبية احتياجات الطلاب المتنوعة.
- تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة وتقديم فرص للتعلم والتطوير المهني عبر الإنترنت.
- تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال استخدام التكنولوجيا لتتبع أداء الجامعات وتقديم التقارير والبيانات بشكل شفاف ومتاح للجميع¹

المطلب الثالث: إيجابيات وسلبيات الرقمنة

الرقمنة لها جوانب إيجابية وسلبية. من جهة حيث سنذكر كل من جوانبها:

إيجابيات الرقمنة

- توفير الوقت والجهد يمكن للترقية الرقمية تبسيط العمليات الإدارية والأكاديمية، مما يوفر الوقت والجهد للطلاب والموظفين في الجامعات.
- توسيع الوصول للتعليم حيث يمكن للتكنولوجيا الرقمية أن تسمح بتوسيع الوصول للتعليم العالي لطلاب من مختلف المناطق في الجزائر، بما في ذلك الأماكن النائية.
- تعزيز التواصل والتفاعل من خلال المنصات الرقمية حيث تعزز التواصل بين الطلاب والاساتذة وتشجع التفاعل وتبادل الأفكار والمعرفة.
- تعزيز التعلم البعيد يمكن للرقمنة توفير فرص للتعلم عن بُعد، مما يساعد على تحقيق المرونة وتوفير الفرص للتعليم للأشخاص الذين لا يستطيعون الوصول للجامعات بشكل مباشر.
- تبسيط الإجراءات داخل القطاع التعليم العالي وهذا ينعكس إيجابا على مستوى الخدمات التي تقدم إلى الطلبة الجامعيين .
- اختصار وتقليص الوقت والجهد في تنفيذ وإنجاز مختلف المعاملات الإدارية.

¹ أ.د محمد أميدانو المجلة الجزائرية للعلوم القانونية دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 المجلد 57 العدد خاص سنة 2020 الصفحة 230-242.

- الدقة والموضوعية في إنجاز العمليات المختلفة داخل المؤسسات الجامعية .
- التقليل من استخدام الأوراق بشكل ملحوظ يعالج مشكلة تعاني منها أغلب الجامعات الجزائرية في عملية الحفظ والتوثيق مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن التخزين حيث يتم الاستفادة منها في أمور أخرى.
- ضمان السرعة والجودة المطلوبة في إنجاز العمل وبتكاليف مالية مناسبة.
- تساهم في الحفاظ على أمن وسرية المعلومات والتقليل من مخاطر تلفها وفقدانها .
- تسهيل عملية التخطيط الرقابة ومتابعة العمليات المختلفة وسير القرارات وتنفيذها وتحديد مصادر الأخطاء.
- تسهيل عملية الاتصال بين المنظمات داخليا وخارجيا.
- سهولة وسرعة وصول التعليمات والمعاملات الإدارية بين الموظفين والمستفيدين.
- سهولة الحصول على البيانات والمعلومات وتبادلها وتخزينها وحفظها وحمايتها من الكوارث والعوامل الطبيعية من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطية في أماكن خارج حدود المنظمة.
- تسهيل عملية اتخاذ القرارات والقدرة على تشخيص المشكلات وتقويم الأداء من خلال شمولية المعلومات التي يمكن الحصول عليها من خلال دقتها وسرعة توفيرها .
- تحسين الكفاءة وزيادة الفعالية وذلك من خلال القيام بالأعمال المطلوبة بالطريقة الصحيحة مع زيادة القدرة على التنسيق بين المصالح والأقسام المختلفة.
- زيادة كفاءة المؤسسة الجامعية في إستغلال مواردها المختلفة لتوليد المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة ممكنة، وذلك من خلال اتمام عملياتها وأنشطتها مما يساهم في تحسين نوعية المخرجات وتقليل التباين والتفاوت في مستوى الأداء.
- زيادة فعالية المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافها طويلة الأجل المتعلقة بالنمو والاستمرارية ، وذلك من خلال تحسين عمليات التبادل المعلوماتي والمعروفي واستخدام شبكات الأعمال المحلية والعالمية.
- إمكانية السرعة في تقديم الخدمات من خلال بوابات إلكترونية حديثة.
- التخلص من بيروقراطية الأداء مع تفعيل مبدأ الشفافية والنزاهة والمساءلة.
- الحفاظ على البيئة من خلال التقليل من الورقيات المستعملة وتحقيق التفاعل والتواصل بين الآخرين .

سلبيات الرقمنة

بالرغم من الإيجابيات العديدة إلى أن هناك بعض السلبيات التي تنجم عن استعمالها

-تحديات ترقية البنية التحتية: قد تواجه الجامعات في الجزائر صعوبات في ترقية البنية التحتية وتوفير التكنولوجيا اللازمة للترقية الرقمية، مما يمكن أن يؤثر على فعاليتها.

- تحديات صيانة الاجهزة: رداءة البرمجيات المطورة أو ضعف الصيانة البرمجية.

قلة المهارات الرقمية: قد يحتاج الموظفون في مؤسسات قطاع التعليم العالي إلى تدريب على استخدام التكنولوجيا الجديدة، وقد تكون هناك قلة في المهارات الرقمية، مما يجعل التبني أكثر صعوبة.

-تحديات الأمان السيبراني: قد يواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر تحديات في حماية البيانات الشخصية والحفاظ على الأمان السيبراني، خاصة مع زيادة التهديدات الإلكترونية.

- تحديات جودة الانترنت: ضعف تغطية الانترنت وجودتها وتذبذبها من منطقة إلى أخرى¹

ملخص الفصل:

مما سبق ذكره في هذا الفصل يمكننا الجزم بأن التحول الى الرقمنة في قطاع التعليم العالي اصبح حتمية وضرورة للإرتقاء بالقطاع وكذا الوصول لأفضل النتائج وهذا ما لاحظناه من خلال الأولوية التي توليها الدولة لهذا التحول ولا سيما قطاع التعليم العالي والبحث العلمي لأنه يعتبر اللبنة الأساسية وحجر الأساس من أجل الرقي بالإقتصاد الوطني ومواكبة التطور المشهود في العالم وإدراج الرقمنة في شتى المجالات والتخصصات ، ولهذا خصصنا في هذا الفصل المفهوم العام للأداء الوظيفي والرقمنة، وتطرقنا أيضا الى الأهمية وأهداف الأداء الوظيفي والرقمنة ، وتناولنا أيضا في هذا الفصل كل من أبعاد وعناصر الأداء الوظيفي وكذا إيجابيات وسلبيات الرقمنة.ومن هنا نستنتج أن للرقمنة تأثير كبير على الأداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي وهذا ما سنتطرق له في الفصل الثاني من هذا البحث.

¹ د.فاتح جبلي تحديات الجامعة الجزائرية في تحقيق المواطنة الرقمية لدى الطلبة الجامعيين في ظل العصر الرقمي مجلة جودة الخدمة العمومية المجلد 5 العدد 2 -2022.

الفصل الثاني

اثر الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

تمهيد

في السنوات الأخيرة، شهد قطاع التعليم العالي في الجزائر تحولاً كبيراً نحو التكنولوجيا والرقمنة، مما أدى إلى تحسين كبير في الأداء الوظيفي للمؤسسات التعليمية. تمثل الرقمنة اليوم جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات التعليم العالي، حيث يتم تبني التكنولوجيا الحديثة في جميع جوانب العملية التعليمية والإدارية. من خلال استخدام الحوسبة السحابية، والتعلم الآلي، وتطبيقات الهاتف المحمول، يتمكن الطلاب والمعلمون من الوصول إلى الموارد التعليمية بسهولة ومرونة. بالإضافة إلى ذلك، يُمكن النظم الرقمية المتقدمة من تحليل البيانات التعليمية لفهم أفضل لاحتياجات الطلاب وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير وتحسين. باختصار، تلعب الرقمنة دوراً حيوياً في تعزيز جودة التعليم العالي في الجزائر وتحسين تجربة الطلاب والمعلمين بشكل عام.

المبحث الأول: وظائف ووسائل الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

المطلب الأول : وظائف الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

إن تطبيق الرقمنة في قطاع التعليم العالي والمؤسسات الجامعية ككل يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي، فتفعيل الرقمنة يتطلب تقنيات حديثة وفعالة وهذا ما يساهم كثيراً في تسهيل الاتصالات الإدارية الداخلية والخارجية والحصول على المعلومة وكذلك محفز للتنمية الذاتية للموظفين ويتجلى ذلك من خلال مايلي:

- تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخفيف الأعباء على العاملين في قطاع التعليم العالي وعدم تكليفهم بعدة مهام والاعتماد على ما هو موجود في الرقمنة من معلومات وبيانات
- تخفيض الأعباء الوظيفية الروتينية الملقاة على عاتق المسؤولين في قطاع التعليم العالي ، مما يتيح لهم فرصة استغلال الوقت في أمور أخرى، مما يساهم في رفع كفاءة وفعالية الإدارة الجامعية بجميع اسلاك موظفيها.
- المساهمة في توفير فرصة للموظفين للإطلاع على المعلومات بشكل سهل لإضفاء الشفافية والمشاركة في صنع القرار.¹
- تحسين الكفاءة العملية بتحول إلى العمليات الرقمية وذلك بالإستناد على التطبيقات الرقمية المتوفرة في المؤسسات الجامعية التي تمكن تحسين الكفاءة وتقليل الوقت المستغرق في إتمام المهام.
- تحسين التواصل والتعاون بالإعتماد على وسائل الاتصال والتعاون عبر الإنترنت مثل البريد الإلكتروني، وتطبيقات المحادثة الفورية، ومنصات العمل الجماعي، يمكن للأفراد التواصل بشكل أسرع وأكثر فاعلية، مما يزيد من تنسيق الجهود وتحسين الأداء الوظيفي ككل.
- يمكن للرقمنة تحسين تجربة المستخدم عبر توفير خدمات ومنتجات رقمية تفاعلية وسهلة الوصول. على سبيل المثال، تحسين مواقع الويب وتطبيقات الهواتف الذكية لتكون أكثر سهولة في التصفح والاستخدام.
- تحسين إدارة الموارد والتكاليف يمكن أن تساعد الأنظمة الرقمية في تتبع وإدارة الموارد بشكل فعال، مما يقلل من التكاليف ويحسن استخدام الطاقة.
- إمكانية تلبية حاجيات ورغبات الطلبة والباحثين المعرفية والعلمية والأنية، وتحسين العلاقة التفاعلية بين الأطراف العملية والعلمية.
- تطور مستوى البحث العلمي عن طريق الارتقاء بخدمات المعلومات والعمل البيداغوجي ومستوى الطالب.
- شساعة نطاق الاستفادة من المصادر الرقمية وإتاحة الوصول إليها عن طريق شبكات المعلومات.²

¹ إيمان نابي طه ابو لطيفة، الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مديرية التربية و التعليم في محافظة رام الله 2021 ص 59.

² أحمد جاسم و ابراهيم سلمان 2020، أثر التعليم الرقمي على التحصيل العلمي دراسة تحليلية في كلية رشيد للعلوم الإنسانية 2020 صفحة (287)

المطلب الثاني: وسائل الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي:

بعد النقلة النوعية في عالم الرقمنة بالنسبة لقطاع التعليم العالي في الجزائر تم إطلاق 35 منصة رقمية من أصل 42 مخططة وفقاً لاستراتيجية الرقمنة في القطاع، والتي تأتي في إطار تنفيذ توجيهات رئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون، الذي أكد في عدة مناسبات على ضرورة رقمنة القطاع على غرار القطاعات الأخرى، ومن بينها منصة الخدمات الإلكترونية المخصصة للموظفين في قطاع التعليم العالي، ومنصة توثيق وتصديق المستندات الأكاديمية لجميع الخريجين من الجامعات منذ الاستقلال، بالإضافة إلى منصة المحفظة الإلكترونية التي تهدف إلى تحقيق هدف "صفر ورقة". كما تم إطلاق منصة مخصصة لنشر الأبحاث العلمية في المجال الطبي، وهي الأولى من نوعها على المستوى الوطني، إضافة إلى منصة لإدارة المقترقات الجامعية (84 مقترح)، وأخرى مخصصة للشهادات، وكل هته الجهود تصب في خانة تحسين الأداء الوظيفي بشكل خاص والرقمي بالجامعات الجزائرية بشكل عام، وفيما يلي شرح للأساليب والوسائل المستعملة للتحسين من الأداء الوظيفي:

التعلم عن بعد: يمكن توفير الدروس والمواد التعليمية عبر الإنترنت، مما يسمح للطلاب بالوصول إليها من أي مكان وفي أي وقت مثل منصة Moodle .

منصات التعلم الإلكتروني: إنشاء منصات تعليمية إلكترونية تسهل عملية تبادل المواد التعليمية والتفاعل بين الطلاب والأساتذة الجامعيين.

منصات التعلم الإلكتروني (E-Learning Platforms): تسمح للموظفين بتطوير مهاراتهم ومعرفتهم من خلال دورات تدريبية عبر الإنترنت، مما يساهم في تطويرهم المهني وتعزيز أدائهم.

تطبيقات تتبع الأداء وتقييم الأداء (Performance Tracking and Evaluation Apps): تمكن من تقييم أداء الموظفين وتتبع تقدمهم في الأهداف المحددة، مما يسهل عملية تقديم التغذية الراجعة وتحسين الأداء.

إدارة البيانات والمعلومات: توفير أنظمة لإدارة البيانات الأكاديمية والإدارية بشكل فعال وآمن.¹

التواصل والتفاعل الطلابي: استخدام الوسائل الرقمية لتعزيز التواصل بين الطلاب والأساتذة في الجامعات، مما يساهم في تحفيز العمليات العملية و التعليمية في قطاع التعليم العالي.

تطبيقات الهواتف الذكية: تطوير تطبيقات مخصصة للجامعات والمؤسسات التعليمية لتوفير خدمات الطلاب والأساتذة بشكل أسرع وأكثر فعالية.

البريد الإلكتروني والتطبيقات التعاونية: تساعد في تسهيل التواصل بين الموظفين وتبادل المعلومات والوثائق بشكل فعال وفوري.

منصات التعلم الاجتماعي: إنشاء منصات للتواصل الاجتماعي المخصصة للطلاب والأساتذة الجامعيين لتبادل الأفكار والخبرات والموارد التعليمية.

الواقع الافتراضي والواقع المعزز: استخدام التقنيات المتقدمة مثل الواقع الافتراضي والواقع المعزز في التعليم لتوفير تجارب تعليمية ممتعة وتفاعلية.

التعلم الذاتي والموارد الرقمية: توفير مكتبات رقمية وموارد تعليمية عبر الإنترنت لتمكين الطلاب من الوصول إلى المعرفة بمرونة وفقاً لاحتياجاتهم الشخصية.¹

¹ إد فريد سامي تأثير الترقية الرقمية على الجودة والكفاءة في التعليم العالي دراسة حالة الجزائر. بحث علمي يحلل التأثيرات المحتملة للترقية الرقمية على جودة التعليم العالي في الجزائر 2023. ص22

تم أيضاً إطلاق منصات رقمية متخصصة لإدارة العمليات المختلفة بعد المشاكل التقنية التي أثرت على منصة "Progres"، التي تعرضت لضغط كبير خاصة خلال فترة التسجيل الجامعي.

لتحقيق ذلك، تم تشكيل فريق فني متخصص لتطوير منصات رقمية متخصصة والعديد من التطبيقات، بما في ذلك "Mybus" لتسهيل نقل الطلاب عبر وسائل النقل المضمونة من قبل القطاع، وذلك لتخفيف الازدحام، خاصة في المدن الكبيرة مثل العاصمة. تم أيضاً إطلاق منصات أخرى مخصصة لإدارة الوصول إلى المساكن الجامعية وتعليم اللغة الإنجليزية عن بُعد لصالح المدرسين.²

المبحث الثاني: أهداف و معوقات الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

سجل استخدام التكنولوجيا الحديثة تطورا ملحوظا في مجال الأداء الوظيفي لما لها من نتائج إيجابية على مستوى التقديم الخدمات، في كل الميادين، وهو ما شكل تحول جذري نحو الخدمات الالكترونية وبالتالي القضاء التدريجي على البيروقراطية، التي أدت في عديد المرات إلى سوء تسيير المرافق العامة . وانخفاض مردوديتها ، وهو الأمر الذي جعل من التوجه إلى الرقمنة أمرا محتوما والزاميا ،ولقد أثرت الثورة التكنولوجية على تحسين مستويات الأداء في الأجهزة الحكومية ، ورفع مستواها ومدى تحقيق الأهداف المنشودة ويشمل ذلك الاستفادة من تراكم المعرفة، وتزايد التقدم التقني المرافق لها في توسيع قاعدة المستفيدين من الخدمة العمومية من حيث وفرة هذه الخدمة وتحسين أساليب تقديمها ، عبر طرق الكترونية تمكن من الاطلاع على الخدمة وإكمال التبادل بين الدوائر الحكومية وجمهور المستفيدين من خدماتها .

المطلب الأول : أهداف الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

ويرتكز تطبيق الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي على تحقيق العناصر التالية:

1/الحفظ:

بمعنى أن الوسائط الرقمية تعد أقل عرضة للتلف والضرر ومقارنة بالوسائط الورقية التي تتعرض لعدة أخطار ومن أجل التطبيق الأمثل للرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي ومدى تحقيق النتائج المتوصل إليها.

2/تقليل تكاليف الخدمة :

ويظهر ذلك في التواصل دون مشقة التنقل واقتصاد في التكاليف.سرعة الاستجابة واحترام المواعيد وهذا الربح الوقت من أجل القيام بالالتزامات مع تحقيق سرعة الاستجابة للخدمة دون تأخير.

3/الدقة:

يضبط انجاز الأعمال وفق مقاييس محددة من خلال أنظمة معالجة معلوماتية وبالتالي الحد من الأخطاء في تحسين الأداء الوظيفي.³

4/سرعة الاستجابة وسهولة الاستخدام:

تتميز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الاسترجاع حيث أنه عندما تحول المواد المكتبية والوثائقية إلى الشكل الرقمي يمكن للمرء استرجاعها في ثوان بدلا من عدة دقائق.

5/التخزين:

بخصوص التخزين فإن قرص مضغوط يمكنه تخزين آلاف الصفحات فما بالك بقرص.

¹ "الاستراتيجية الوطنية للترقية الرقمية في الجزائر"، وثيقة إعلامية تصدر عن الحكومة الجزائرية تحدد الأهداف والخطط لتطوير البنية التحتية الرقمية في البلاد.

² د نورة سلمان فيسه استخدام التكنولوجيا في التعليم العالي في الجزائر: تحديات وفرص"، مقال أكاديمي يناقش الفرص والتحديات التي تواجه استخدام التكنولوجيا في التعليم العالي في الجزائر

³ يوسف أبو أماله واقع إدارة الموارد البشرية الكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية القطاع غزة رسالة ماجستير في إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية كلية الدراسات العليا ، غزة فلسطين 2009 من 37

رقمي إذ الرقمنة توفر علينا الكثير من المساحات في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين /6 الاقتصام:

من خلال الشبكات وخصوصا شبكة الإنترنت سمحت الرقمنة بالإطلاع على نفس الوثيقة من قبل مئات الأشخاص في نفس الوقت.

7/توصيل المعلومات للمستفيد دون التدخل البشري.

8/الربح المادي من خلال بيع المنتج الرقمي سواء على أقراص مليزرة أو إتاحتها على الشبكة ، ولا يقصد بالربح هذا الاتجار بقدر ما هو الحصول على عائد مادي يغطي هامشا من التكلفة ضمان استمرار العمليات.¹

9/تقليص الوقت والجهد في أداء العمل وتعزيز الشفافية ووضوح المعلومات.

10/زيادة الدورات التدريبية والتكوينية وتعزيز استخدامات الإنترنت.

11/زيادة الثقة الذاتية للعاملين وتشجيعهم على تحمل المسؤولية.

12/استخدام الخبرة الموجودة لدى العاملين وزيادة طاقاتهم للقيام بأعمالهم على أكمل وجه.

13/الشعور بالملكية الداخلية وظهور الرقابة والإدارة للعاملين.²

14/إشباع مستوى أعلى من حاجات العاملين مثل الشعور بالإنجاز والأهمية .

15/تحقيق الذات والاعتراف مما يجعلهم أكثر نشاطا.³

17/إشباع مستوى أعلى من حاجات العاملين مثل الشعور بالإنجاز والأهمية .

16/رفع درجة رضا العاملين ، مما يجعلهم أكثر إنتاجية ويجعل اتجاههم نحو العمل أكثر إيجابية.

17/تشجيع التعلم والتطوير الذاتي للعاملين ورفع كفاءتهم الذاتية.

18/السماح للعاملين باستغلال الفرص وتحمل المخاطر.

المطلب الثاني : معوقات تطبيق الرقمنة

إن تطبيق الرقمنة لها تحديات مختلفة تتباين من نموذج إلى آخر تبعا لنوع البيئة التي تعمل في محيطها كل مبادرة و عموما يمكن التطرق إلى بعض التحديات التي تكاد تعترض أغلب برامج الرقمنة فيما يلي:

*المعوقات الإدارية وتتمثل فيما يلي:

- غياب التخطيط ودراسات جدوى التطبيقات قبل تبنيها.

- غياب سياسة وطنية تتكفل بمتابعة وتقييم المشاريع التكنولوجية بالإضافة إلى غياب الإطار القانوني.

- التمسك بالإجراءات الإدارية التقليدية ما يحول دون تطبيق التكنولوجيا داخل مراكز الأرشيف والتي ستخلق أسلوبا إداريا جديدا ، يفرض عليها إعادة هندسة الهياكل التنظيمية وجعلها مرنة لاستيعاب التغييرات التي ستطرأ

على بيئة العمل ما يؤدي بالضرورة إلى حدوث صعوبات عند توزيع المهام.⁴

*المعوقات المالية

- قلة الموارد المالية المتخصصة لتنمية البنية التحتية اللازمة لتطبيق المشروع الرقمي

وخاصة إنشاء الشبكات وربط المواقع وتطوير الأجهزة.

- قلة الموارد المتاحة للمؤسسة.

- التكلفة العالية للبرمجيات والأجهزة الإلكترونية.

-المعوقات البشرية:

ويمكن تحديدها في الآتي :

¹ عماد عيسى صالح محمد المكتبات الرقمية الأسس النظرية والتطبيقات العلمية ص221

² اسهيلة مهري المرجع السابق ص 82.83

³ شرف مريم بقاسمي رباح شبكة الإنترنت ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسات الجزائرية دراسة مسحية للموظفين بالمديرية المركزية للترقمنة وأنظمة: المعلومات مسجلة البحوث ث والدراسة الإنسانية 18/01/2022 العدد 1 - من 267

⁴ أمينة بن جدوى معوقات تطبيق الرقمنة بالمكتبات الجامعية الجزائرية دراسة عينة من مكتبات جامعة برج بوعريش الطروحة دكتوراه مكلية العلوم الاقتصادية ، 15 جوان 2020 ص 17

- الأمية الإلكترونية لدى العديد من شعوب الدول النامية وصعوبة التواصل عبر التقنية الحديثة.
- إشكالات البطالة التي يمكن أن تنجم عن تطبيق الرقمنة في القطاع وحلول الآلة محل إنسان.

-المعوقات التشريعية (القانونية):

- غياب المتابعة من قبل السلطات العليا لتطبيق مشروع الرقمنة في المؤسسات الجامعية.
- الافتقار إلى وجود جهة مركزية لتبني الرقمنة على مستوى الدولة مما يؤدي إلى ضعف توافق الأنظمة.

- صعوبة إيجاد بيئة تشريعية وقانونية تتناسب والعمل الرقمي مما يتطلب جهد ووقت طويل.

-المعوقات التقنية

- ضعف البنية التحتية التكنولوجية الحديثة ونقص جاهزية المراكز الأرشيفية لتبنيها.
- عدم توفر بنية تكنولوجية آمنة وعدم المقدرة على مسايرة التطورات التكنولوجية.
- مشاكل الأنترنت الذي يعد عائق كبير في تبني الرقمنة على مستوى القطاع.

مما سبق يمكن القول أن للرقمنة أهمية كبيرة فهي وسيلة لبناء اقتصادي قوي كما ساهمت في حل العديد من المشكلات، وهذا لما تحتويه من خصائص وأهداف، لا سيما اندماج الرقمنة في قطاع التعليم العالي، لما لها من دور كبير في العملية التعليمية من خلال الارتقاء بها من مصاف المفهوم التقليدي إلى مصاف المفهوم الحديث، كما تم التطرق إلى طرق ووسائل الرقمنة واستعراض أبعادها. كما تناول هذا الفصل موضوع أهداف ومعوقات الرقمنة بإعتباره أحد الموضوعات الهامة التي يتم بواسطتها الحكم على الأداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي بشكل عام، ويمكننا القول أن الرقمنة في قطاع التعليم العالي هو مجموعة الممارسات التي تؤدي إلى التأثير المباشر على أداء الوظيفي وتعديله وتيسير العملية الوظيفية، إلا أن هناك عدة عوامل تؤثر على الاداء الوظيفي منها الرغبة في العمل، وعلاقة الموظفين مع بعضهم البعض، علاقة الموظفين بالإدارة، وعلاقة الموظفين بالطلبة في القطاع.

الفصل الثالث
دراسة ميدانية بالمركز الجامعي على كافي
بتندوف

تمهيد

بعد ما قمنا في الفصول النظرية بدراسة مشكلة البحث من خلال التعرف على الجانب النظري للرقمنة والأداء الوظيفي, و في الجانب الميداني التعرف على الحقائق و ترجمتها الى معطيات ملموسة . فبهذا الصدد نقوم بإعداد خطوات المنهجية للوصول الى الأهداف المرجوة أي معرفة مجالات الدراسة الثلاث المكاني والزمني و البشري و أيضا العينة و كيفية اختيارها و أيضا التعرف لمنهجية الدراسة و الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والتعريف بأداة الدراسة المستخدمة و اختبار الفرضيات ,وذلك من خلال الاجابة على عبارات الاستبيان واستعراض ابرز النتائج التي توصل اليها من خلال فقراتها ,والوقوف على تأثير المتغيرات الشخصية و الوظيفية ولي تحليل هذه النتائج اعتمدنا على الحزمة الاحصائية للدراسات الاجتماعية spss.

انطلاقا من هذا قسمنا الفصل إلى مايلي :

المبحث الاول: الاطار المنهجي للدراسة .

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة .

المبحث الاول: الاطار المنهجي لدراسة.

سننظر في هذا المبحث الى مختلف الاجراءات المتبعة من اجل الوصول الى اهداف الدراسة وهيا :
التعريف بمجالات الدراسة واداة الدراسة بالإضافة الى الاساليب الاحصائية التي تم استخدامها .

المطلب الاول:مجالات الدراسة.

تعتبر مجالات الدراسة احدى اهم الركائز التي تقوم عليها الدراسة الميدانية حيث ان تحديدها يعتبر عملية ضرورية الاجراء البحث العلمي فتتضمن المجالات الرئيسية في المجال المكاني والزمني والبشري .

1-المجالات المكانية:

اجريت الدراسة في مصالح و معاهد المركز الجامعي علي كافي .

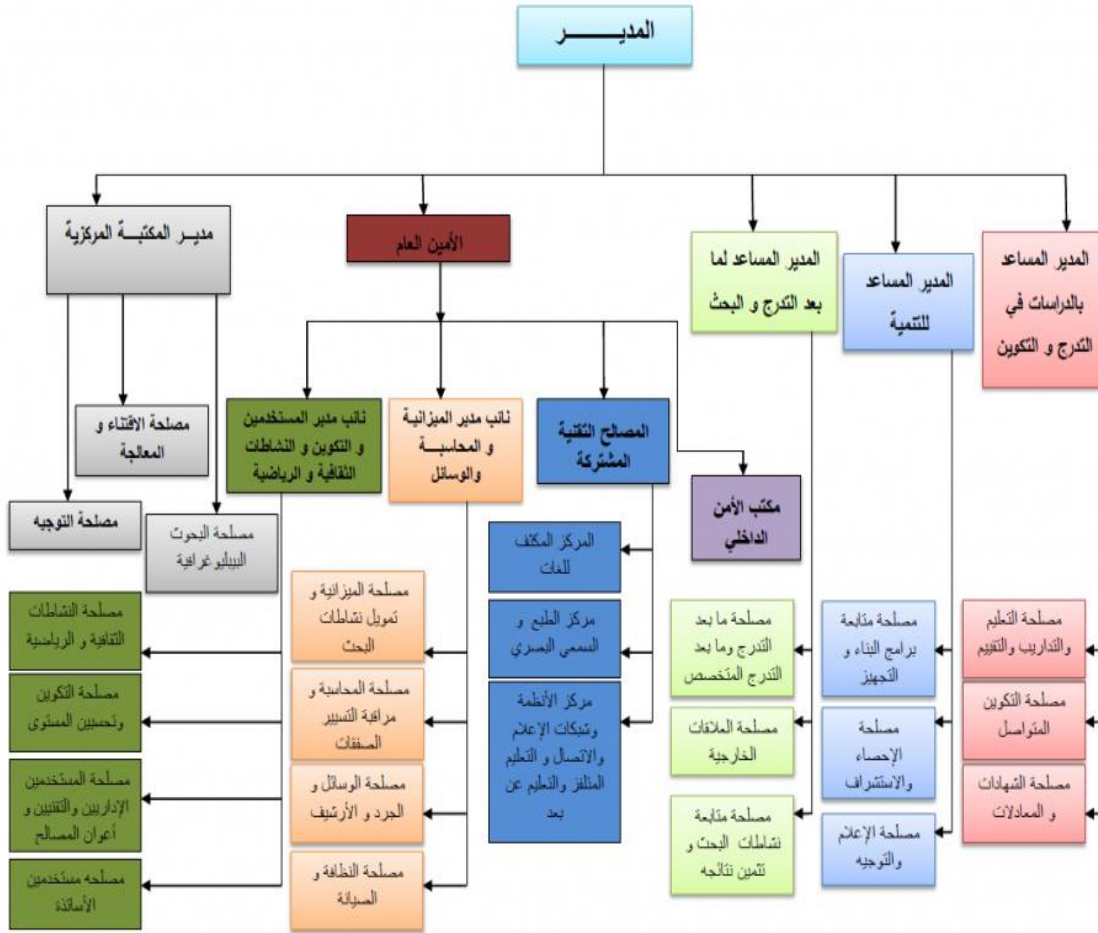
- تعريف بالمؤسسة :

يعتبر المركز الجامعي علي كافي الذي تم انشائه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 303/11 المؤرخ في 2011/8/22 فضاء لتكوين العالي والبحث العلمي و التطوير التكنولوجي . وفقا للمناهج الرسمية و الأنشطة العلمية التي توفرها التجهيزات الأساسية من هياكل بيداغوجية و مخابر و تجهيزات للبحث، فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي (2012-2013) ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في ولاية تندوف ،وقد بلغ عدد الطلبة في المركز 1224 طالب، كما يضم المركز الجامعي الهياكل الحالية وهي 2000 مقعد بيداغوجي منها ألف مقعد بيداغوجي شطر أول مستغل الألف الأخرى قيد الاستعمال، ويضم الشطر المستغل حاليا مدرجين، أحدهما سعته 300 مقعد، والثاني 200 مقعد، علاوة على 12 قاعة تدريس بسعة إجمالية تقدر بحوالي 500 مقعد، إلى جانب 10 مخابر ومكتبة قدرة استيعابها تناهز 1000 مقعد، واقامة جامعية تتسع ل : 500 سرير و 20 سكن وظيفي لفائدة الأساتذة الجامعيين.

- الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

من الضروري ان لكل مؤسسة الهيكل التنظيمي يمثل و يوضح مختلف الإدارات و الاقسام و الوحدات التابعة للمركز الجامعي علي كافي تندوف .

- حيث سنوضح ذلك من خلال هذا الشكل .



الشكل رقم (1) يوضح الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي علي كافي.

2 المجال البشري:

ويقصد بها تحديد مجتمع البحث ، ويشمل المجال البشري ف هذا الدراسة على 40 عامل وتمثلت في الأساتذة الجامعيين و إطارات و أعوان التحكم و أعوان التنفيذ في المركز الجامعي.

3 المجال الزمني:

وهي المدة التي استغرقت لتحضير الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي وكانت مع بداية دخول الموسم الدراسي بعد قبول موضوع من طرف اللجنة العلمية للقسم . تم شروع في جمع المعلومات المتعلقة بالموضوع مع نهاية سنة 2023. كان اهتمام بالجانب النظري فقط . لكن مع دخول سنة 2024 بدئنا في الاستبيان بجمع المعلومات و تساؤلات و طرحها في الاستبيان مع تقديمه للأستاذ المشرف .

المطلب الثاني : مجتمع وعينة الدراسة .

1 عينة الدراسة

قصد التحكم في مجتمع البحث و بما أن دراستنا تستلم فئة معينة غير احتمالية للموسم الدراسي 2024/2023 بالمركز الجامعي علي كافي تندوف و تتكون العينة من 40 عامل مقسمة بين أساتذة و اطارات و أعوان تنفيذ و أعوان تحكم باختلاف نوعية المنصب و الأقدمية تم اختيار عينة قصدية و توزيع الاستبيان بطريقة عادية في شكل نسخ ورقية على مجموعة من الاطارات و أعوان تنفيذ و أعوان تحكم عددهم 30 عامل و الاساتذة 10 و تم استرجاع كل الاستبيانات و بذلك تكون النسبة 100%.

- تعرف العينة على انها مجتمع الدراسة الذي تجمع من بيانات الدراسة الميدانية وهي تعتبر الجزء من الكل يعني اخذ مجموعة من أفراد المجتمع و تجري عليها الدراسة .
- فنوع العينة هيا العينة القصدية فقصدنا الفئة التي يمكن لهم الجابة على أسئلة الاستمارة .

2 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من إطارات و أعوان تحكم و أعوان تنفيذ المركز الجامعي علي كافي تندوف البالغ عددهم 200 عامل ينقسمان الى 99 موظف مابين إطارات و أعوان تنفيذ و أعوان تحكم و 83 أستاذ و إخرنا من هذا العدد 40 عامل (30موظف و 10أساتذة) لمجتمع البحث .

المطلب الثالث : المفاهيم و طرق الاحصائية المستخدمة في دراسة .

1الأدوات المستعملة

- الاستبيان فهو وسيلة لجمع البيانات في استمارة مكونة من مجموعة من الأسئلة للمبحثن ليقوم الباحث بجمعها و دراستها و تحويلها من بيانات الى معلومات .
- اشتمل على 16 عبارة تم تقسيمها كما يلي:

- **المحور الأول:** يتعلق بالمتغيرات الشخصية المبحوثين و المتمثلة في الجنس، الخبرة المهنية، المستوى الدراسي، الوظيفة، الأجر.

- **المحور الثاني:** محور استخدام الرقمنة في قطاع التعليم العالي ، يشتمل هذا الجزء على مجموع 08 عبارات.

- **المحور الثالث:** يتمثل المحور في تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي، و يشتمل هذا الجزء على مجموع 04 عبارات.

2 الاساليب الاحصائية المستخدمة :

لغرض تحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال أداة الدراسة، تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم. **Sciences SPSS the for Package Statistical v22** وذلك باستخدام الأدوات الإحصائية التالية :

- النسب المئوية والتكرارات لمعرفة خصائص عينة الدراسة، يتم حسابها عن طريق قسمة عدد التكرارات لكل عبارة على عدد أفراد عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمعرفة قيمة إجابات أفراد العينة .
- معامل الارتباط phi لقياس العلاقة بين متغيرين تصنيفيين ثنائيين كفيين .

المبحث الثاني: عرض ومناقشة متغيرات الدراسة

سنقوم في هذا المبحث بعرض وتشخيص النتائج التي توصلنا إليها مع القيام بتحليلها، ذلك بتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة مع القيام بتحليلها ومن ثم سنقوم بعرض وتحليل ووصف مستوى ادراك متغيرات الدراسة لدى الافراد محل الدراسة، من خلال عرض نتائج المحور الاول المتعلق بالرقمنة والمحور الثاني المتعلق بتأثير الرقمنة على الاداء الوظيفي .

المطلب الاول: عرض وتحليل البيانات الشخصية

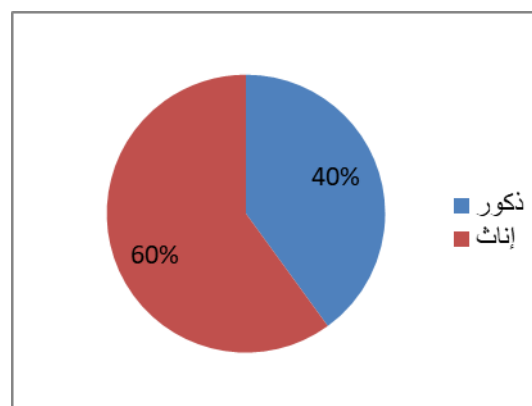
تم تقسيم البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة إلى متغيرات الجنس، الخبرة المهنية، المستوى الدراسي، الوظيفة والأجر، حيث تم تحليل هذه البيانات عن طريق حساب التكرارات والنسب المئوية، كما هو موضح في الجداول الموالية:

اولا: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس :

الجدول رقم(1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الخصائص الشخصية	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	16	40%
	أنثى	24	60%
	المجموع	40	100%

الشكل رقم(2): التمثيل البياني للجنس



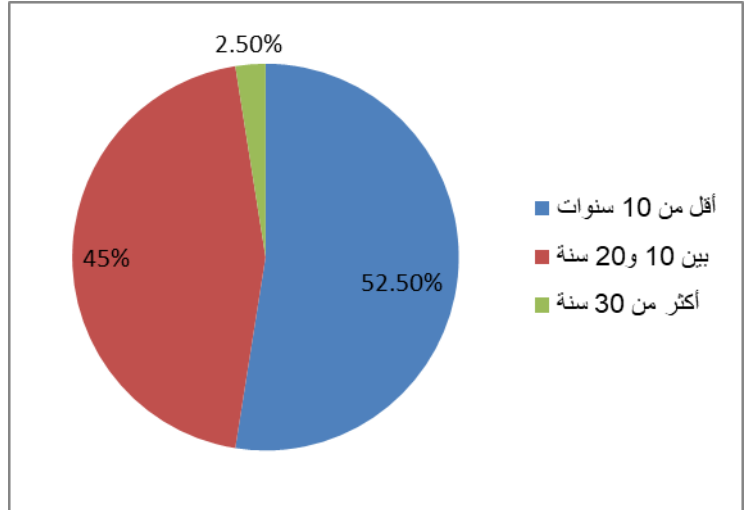
المصدر: من إنجاز الطالبان بناء على معطيات الإستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الذكور 40% ونسبة الإناث 60% وما يلاحظ هنا أن ارتفاع عدد الإناث مقارنة مع الذكور في المركز الجامعي إلا أنها لا تعكس بالضرورة واقع طبيعة الجنس فيها كون الاستبيان وزع عشوائيا وعلى العمال والأساتذة المتواجدين .

ثانيا : توزيع عينة حسب الخبرة المهنية

الشكل رقم(3): التمثيل البياني للخبرة المهنية الجدول رقم(2): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة .

النسبة المئوية	التكرار	البيان
52.5%	21	أقل من 10 سنوات
45%	18	بين 10 و20 سنة
2.5%	01	أكثر من 30 سنة
100%	40	المجموع



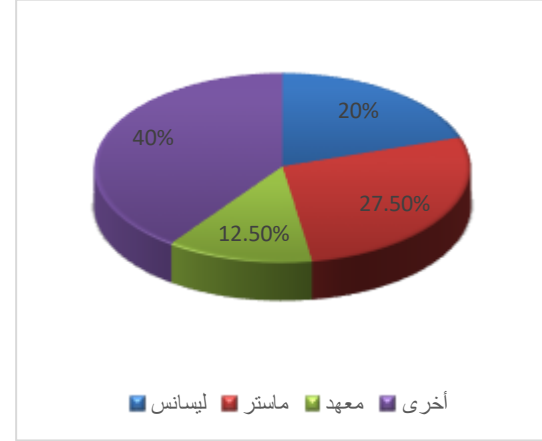
المصدر: من إنجاز الطالبان بناء على معطيات الإستبيان

- يتضح من خلال الشكل أعلاها أن اغلب الموظفين محل الدراسة هم موظفون من أقل من 10 سنوات، وتقدر نسبتهم ب 52.5%، أما ما بين 10 و20 سنة نسبتهم 45%. وهي نسبة معتبرة وتدل على أن الموظفين لهم خبرة في مجالهم أما بالنسبة للموظفين الذين خبرتهم أكثر من 30 سنة متواجدون بنسبة 2.5% وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بباقي النسب. فسنوات العمل لها صلة كبيرة بموضوع البحث لأنه نوعا ما مقترن بظاهرة حديثة.

ثالثا: توزيع العينة حسب المستوى الدراسي

الشكل رقم(4): التمثيل البياني للمستوى الدراسي الجدول رقم(3): توزيع أفراد العينة حسب المستوى.

النسبة المئوية	التكرار	البيان
20%	8	ليسانس
27.5%	11	ماستر
12.5%	5	معهد
40%	16	أخرى
100%	40	المجموع



المصدر: من إنجاز الطالبان بناء على معطيات الإستبيان

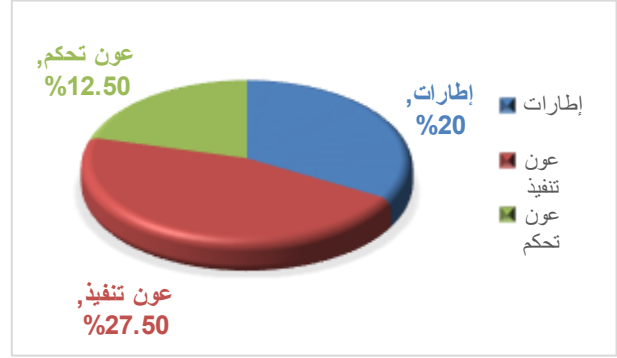
- يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أفراد العينة الممثلة لمجتمع الدراسة موزعة بنسب متباعدة نسبيا .
- حيث تمثل المستويات الدراسية الأخرى للموظفين أكبر نسبة بـ 40%، والموظفون الذين يحوزون على ماستر نسبتهم 27.5% أما الذين لديهم شهادة ليسانس فنسبتهم 20% وأما من درسو على مستوى المعاهد 12.5%.
- ومن خلال النتائج يتضح أن النسبة الأكثر هي فئة الموظفين الحائزين على المستويات الدراسية الأخرى وفئة الموظفين الحائزين على شهادة الماستر وهذا يدل على تنوع المستويات الدراسية وتبادل الخبرات ومراعاة الأجيال.

رابعا: توزيع العينة حسب الوظيفة.

الشكل رقم(5): التمثيل البياني للوظيفة

الجدول رقم(4): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	البيان
57.5%	23	اطارات
15%	6	عون تنفيذ
27.5%	11	عون تحكم
100%	40	المجموع



المصدر: من إنجاز الطالبان بناء على معطيات الإستبيان

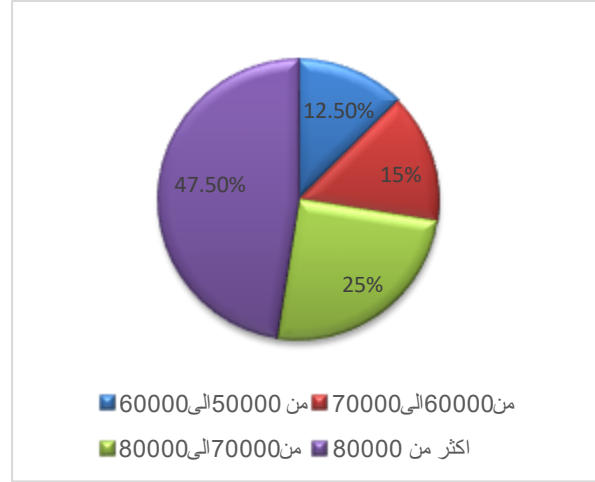
- من خلال الجدول المبين أعلاه يتبين أن الإطارات يحوزون على أعلى نسبة بـ 57.5%، ويليهم أعوان التحكم بـ 27.5% وأعوان التنفيذ بـ 15% وهذا يبين وجود كفاءات تعمل على تسيير الجيد وتنويع الخبرات.

خامسا: توزيع العينة حسب الأجر

الجدول رقم(5): توزيع أفراد العينة حسب الأجر

البيان	التكرار	النسبة المئوية
من 50000 الى 60000	5	%12.5
من 60000 الى 70000	6	%15
من 70000 الى 80000	10	%25
اكثر من 80000	19	%47.5
المجموع	40	%100

الشكل رقم(6): التمثيل للأجر



المصدر: من إنجاز الطالبان بناء على معطيات الإستبيان

- يتوضح لنا من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة الأجور تتفاوت وذلك بطبيعة الحال راجع لنوع الوظيفة ودرجتها في السلم الترتيبي للأجور حسب كل وظيفة حيث لاحظنا أن نسبة الأجور مرتفعة في للموظفين الذين أجورهم تتجاوز 80000 وهذا يعد تحفيز لأداء بشكل جيد في العمل .

المطلب الثاني: تشخيص ووصف مستوى ادراك متغيرات الدراسة لدى افراد العينة.

- سنقوم بعرض النتائج التي توصلت لها النتائج في المحورين من خلال محاولة تشخيص ووصف مستوى ادراك متغيرات الدراسة لدى موظفي جامعة علي كافي تندوف وتحليلها و تفسيرها .

اولا: تشخيص وصف مستوى ادراك محور الرقمنة .

يتكون هذا المحور من 7 فقرات موزعة في الاستبانة ومن اجل تحليلها سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومدى استجابة الموظفين للعبارات المتعلقة بادراك ووجود الرقمنة و الجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمحور ادراك الرقمنة.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	احيانا	لا	نعم	المحور الاول
			العدد	العدد	العدد	
			النسبة	النسبة	النسبة	
نعم	0.42	1.23	/	09	31	1-هل كل الاجهزة متصلة ب الإنترنت
			/	22.5	77.5	
نعم	0.45	1.28	/	11	29	2-هل تتحكم في الاعلام الالي
			/	27.5	72.5	
نعم	0.30	1.10	/	04	36	3-هل هناك قاعدة بيانات
			/	10	90	
نعم	0.49	1.40	/	16	24	4-هل تم الاستغناء على الاوراق في ضل وجود الرقمنة
			/	40	60	
نعم	0.36	1.15	/	06	34	5-هل هناك مشرفون على الرقمنة في قطاع التعليم العالي
			/	15	85	
نعم	0.47	1.33	/	13	27	6-هل الرقمنة

			/	32.5	67.5	واضحة لجميع الموظفين
نعم	0.43	1.25	08	06	26	7-هل هناك توفر لكامل الاجهزة لعملية الرقمنة
			20	15	65	
1.31				المتوسط الحسابي المرجح 1		
0.17				الانحراف المعياري للمحور 1		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

- تضح من خلال الجدول أن المتوسط العام المرجح لفقرات محور ادراك ووجود الرقمنة بلغ (1.31)، بإنحراف معياري قدره (0.17)، مما يشير إلى وجود تباين في إجابات أفراد العينة حول ما جاء في الدراسة، وانطلاقاً من النتائج الواردة في الجدول أعلاه، يمكن ترتيب الفقرات المشكلة لمحور ادراك الرقمنة بناءً على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي :

- جاءت الفقرة رقم 4 والفقرة رقم 6 في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لهما (1.40) و(1.33) بالانحراف معياري قدره (0.49) و (0.47) على التوالي، وهذا ان أغلب افراد العينة يوافقون على عبارات ادراك الرقمنة وفعاليتها وجودها على مستوى مركز الجامعي علي كافي تندوف .

- جاءت الفقرة رقم 2 في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (1.28)، بانحراف معياري قدره (0.45)، مما يدل على ان أغلب أفراد العينة يوافقون على العبارة "هل تتحكم في الاعلام الالي .

- جاءت الفقرة رقم 7 والفقرة رقم 1 في المرتبة الثالثة من حيث درجة للموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (1.25) و(1.23)، بانحراف معياري قدره (0.43) و (0.42) على التوالي، وهذا يدل على أن اغلب أفراد العينة موافقون على العبارة " هل هناك توفر للأجهزة لعملية الرقمنة " و"هل كل الاجهزة متصلة بالإنترنت .

- جاءت الفقرة رقم 3 و رقم 5 في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (1.15) و(1.10)، بإنحراف معياري قدره (0.30) و (0.36) ، مما يدل على أن أغلب أفراد العينة موافقون على العبارتين " هل هناك قاعدة بيانات" " هل هناك مشرفون على الرقمنة في قطاع التعليم العالي .

ثانيا :تشخيص محور تاثيرالرقمنة على الاداء الوظيفي .

يتكون هذا المحور من 4 فقرات موزعة في الاستبانة ومن اجل تحليلها سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومدى استجابة الموظفين للعبارات المتعلقة بمحور تأثير الرقمنة على الاداء الوظيفي و الجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول رقم (7) :المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمحور تأثيرالرقمنة على الاداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	احيانا	لا	نعم	المحور الثاني
			العدد	العدد	العدد	
			النسبة	النسبة	النسبة	
نعم	0.81	1.55	08	06	26	هل تعتقد ان الرقمنة تلعب دورا مهما في زيادة انتاجية العمل و تقليل الاخطاء
			20	15	65	
نعم	0.70	1.60	/	05	35	هل واجهت تحديات في تكيف مع التقنيات الرقمية في بيئة العمل
			/	12.5	87.5	
نعم	0.33	1.12	/	05	35	هل لاحظت تحسينا في قدراتك على ادارة الوقت وتنظيم المهام بفضل الادوات الرقمية
			/	12.5	87.5	
نعم	0.26	1.08	/	03	37	هل تعتقد ان الرقمنة تساهم في تحسين جودة العمل و تسريع عملياته
			/	7.5	92.5	
1.33			المتوسط الحسابي المرجح 2			
0.33			الانحراف المعياري للمحور 2			

المصدر :من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

- يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي العام المرجح لفقرات محور تأثير الرقمنة على الاداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي بلغ (1.33)، بانحراف معياري قدره (0.33)، مما يشير إلى وجود تباين في إجابات أفراد العينة حول ما جاء في الدراسة، وانطلاقاً من النتائج الواردة في الجدول أعلاه، يمكن ترتيب الفقرات المشكلة لمحور تأثير الرقمنة على الاداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي بناء على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي :

- جاءت الفقرة رقم 2 والفقرة رقم 1 في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لهما (1.60) و(1.55) بانحراف معياري قدره (0.70) و (0.81) على التوالي، وهذا ان أغلب افراد العينة يوافقون على عبارات تأثير الرقمنة على الاداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي ومدى تأثير الرقمنة على انتاجية العمل و مواجهة التحديات على مستوى مركز الجامعي علي كافي .

- جاءت الفقرة رقم 3 في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (1.12)، بانحراف معياري قدره (0.33)، مما يدل على ان أغلب أفراد العينة يوافقون على العبارة " هل لاحظت تحسيننا في قدراتك على ادارة الوقت وتنظيم المهام بفضل الادوات الرقمية " حيث كانت هناك موافقة من طرف الموظفين حول ان الرقمنة كان لها دور في تنظيم الوقت و تحسين قدرات الموظفين وزياد الاداء بفضل الرقمنة .

- جاءت الفقرة رقم 4 في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (1.08)، بانحراف معياري قدره (0.26)، مما يدل على ان أغلب أفراد العينة يوافقون على العبارة " هل تعتقد ان الرقمنة تساهم في تحسين جودة العمل و تسريع عملياته " حيث كانت هناك موافقة من طرف الموظفين حول ان الرقمنة كان لها دور في تحسين جودة العمل و تسريع عملياته

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

بعد تحليل ومناقشة نتائج إجابات عينة دراسة سوف نتطرق الى اختبار قابلية النتائج لتعميم على مجتمع الدراسة على انها نتائج تعكس فعلا الواقع الذي هو محل الدراسة ولتحقيق هذا الهدف قمنا بتحويل كل محور لبعد احصائي بجمع عبارته وتحويلها الى عبارة وحيدة تمثل المحور حيث مثلنا المحور الاول بوجود او عدم وجود ادراك الرقمنة و المحور الثاني ب هناك تأثير على الاداء الوظيفي في ضل وجود الرقمنة في قطاع التعليم العالي او لا يوجد تأثير حيث استخدمنا معامل phi لمتغيرين ثنائيين وقياس العلاقة وتربط بينهما باعتبارهما متغيرين كفيين ثنائيين ولحساب معامل phi استخدمنا جدول التبعية (cotingency table) لمتغيرين ثنائيين ومن ثما استخدمنا الصيغة الخاصة بحساب المعامل phi حيث بعد حساب واستخراج المعامل من برنامج spss يمكن استخدامه لفهم قوة العلاقة بين المتغيرين اذا كانت القيمة قريبة من 0 فإنها تشير الى عدم وجود علاقة بينما اذا كانت القيمة قريبة الى 1 و -1 فهذا يشير الى وجود علاقة قوية بين المتغيرين حيث سنوضح اولا جدول التبعية لمتغيرين ثنائيين حيث ندرج عدد تكرارات الفرضية الاولى و ثانية وعناصر البيانات مستخرجة من محورين الاول و الثاني .

الجدول رقم (8): جدول التبعية الذي يمثل عدد تكرارات المتغيرين الثنائيين.

المجموع	الاداء الوظيفي		الرقمنة
	لا	نعم	
518	188	330	نعم
336	97	239	لا
854	285	569	المجموع

اعداد الطالبين

المصدر: من

بالاعتماد على مخرجات spss.

- يتضح من خلال الجدول اعلاه ان اعلى نسبة لتكرارات بين المتغيرين في اجابات الاستبيان كانت ب (نعم) لوجود ادراك لعمليات الرقمنة و(نعم) لوجود تأثير على الاداء الوظيفي حيث بلغت نسبة التكرارات (330) حيث هناك توفيق بين التغيريين بشكل كبير مقارنة بالتكرارات الاخرى.
- اما اقل نسبة لتكرارات هيا في (لا) لايوجد ادراك لعمليات الرقمنة (لا) وجود تأثير على الاداء الوظيفي حيث كان عدد تكرارات قليل قدر ب (97) حيث لم يكن هناك توافق بينهما .
- اما في حالة وجود ادراك لعمليات الرقمنة (نعم) و غياب تأثير الرقمنة على الاداء الوظيفي (لا) تكون نسبت تكرارات (188) متوسطة مع المقارنة بالتكرارات الاخرى .
- ويتضح ان في حالة لايوجد ادراك لعمليات الرقمنة (لا) و يوجد تأثير للرقمنة على الاداء الوظيفي (نعم) تكون نسبت التكرارات (239) قيمة متوسطة مع المقارنة بالتكرارات الاخرى.
- مناقشة العلاقة بين المتغيرين :

الجدول رقم (9): جدول الذي يمثل قيمة معامل الارتباط phi

المجموع	الاداء الوظيفي		
	لا	نعم	
518	188	330	نعم
336	97	239	لا
854	285	569	المجموع
0.77	معامل الارتباط phi		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

-توضح البيانات المقدمة في الجدول وجود علاقة ايجابية قوية بمعامل الارتباط phi البالغ 0.77 بين المتغيرين الاداء الوظيفي و الرقمنة وهذا يعني ان زيادة في مستوى ادراك الرقمنة يرتبط ارتباطا ايجابيا بزيادة في مستوى الاداء . وبمعنى اخر ان كلما زاد استخدام التكنولوجيا الرقمية زاد أداء المهام الوظيفية , هذا التحليل يشير الى اهمية تبني التقنيات الرقمية في بيئة العمل والعلاقة الإيجابية بينهما وزيادة الفعالية والكفاءة وتحسين الاداء الوظيفي حيث يمكن ان يوجه هذا التحليل السياسات و الاستراتيجيات المستقبلية لتحسين و تعزيز التكنولوجيا الرقمية في بيئة العمل لتحسين الاداء و تحقيق الاهداف .

- اختبار الفرضيات باستخدام chi square test عند مستوى دلالة 5 (a) sig الذي يدل على ان احتمال الخطأ المسموح به يكون في حدود 5% مما يعكس مجال الثقة بين 95% وهذا على أساس قاعدة القرار التالية:

- قبول الفرضية الصفرية H إذا كانت فيه $sig(a) > 50$.

- قبول الفرضية البديلة H1 إذا كانت قيمة $sig(a) < 50$.

- اختبار الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة و كفاءة وفعالية اداء الموظفين في المركز الجامعي علي كافي تيندوف.

الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة و كفاءة وفعالية اداء الموظفين في المركز الجامعي علي كافي تيندوف.

الفرضية البديلة : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة و كفاءة وفعالية اداء الموظفين في المركز الجامعي علي كافي تيندوف.

الجدول رقم (10) :جدول يمثل قيمة chi square test

الاداء الوظيفي	معامل الارتباط	
0.77	Phi	توالي عمليات الرقمنة
0.002	Sig	

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات ال spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة sig=0.002 وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تقوم على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة و كفاءة وفعالية اداء الموظفين في المركز الجامعي علي كافي تيندوف.

خلاصة الفصل :

حاولنا في هذا الفصل اسقاط جانب من النظري على الدراسة الميدانية مستعينين بذلك ما تحصلنا عليه من معلومات والذي يساعد على اجابة على اسئلة الاشكالية, حيث تطرقنا في بداية الامر الى منهجية وادوات الدراسة الميدانية, وتم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي للإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بدراسة و الاستبيان الموزع على موظفي جامعة علي كافي تندوف كما اعتمدنا على برنامج spss في تحليل و استخراج النتائج حيث اظهرت نتائج إجابيه في تأثير الرقمنة على الاداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي .

الخاتمة

الخاتمة

كان الهدف من وراء هذه الدراسة تسليط الضوء على تأثير رقمنة قطاع التعليم العالي على الاداء الوظيفي حيث بينت تأثير العصر الرقمي على تحسين الاداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي وتطوير العمليات من خلال التقنيات الرقمية، مما أدى إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام و توفير الوصول السهل إلى الموارد التعليمية وتبسيط الإجراءات الإدارية و المساهمة في زيادة الكفاءة وتحسين جودة التعليم والبحث. ومع ذلك، يجب مراعاة تحديات الأمن السيبراني والتحول الثقافي اللازم لضمان الاستفادة الكاملة من التحول الرقمي. وايضا من بين هذه التحديات هيا توفير التدريب المناسب للموظفين للتعامل مع التقنيات الجديدة والتحول الثقافي اللازم لاستيعاب هذه التغييرات. بالإضافة إلى ذلك، يجب النظر في تحديث البنية التحتية التكنولوجية لضمان توافر البنية التحتية اللازمة لتنفيذ التحول الرقمي بنجاح، بما في ذلك التأكد من وجود الاتصال بالإنترنت عالي السرعة والأجهزة الحديثة. أيضاً، لا يمكن تجاهل الجهود المطلوبة لتغيير الثقافة التنظيمية نحو قبول التكنولوجيا وتشجيع الابتكار والتغيير داخل المؤسسات التعليمية، بالنهاية يمكن أن يكون التحول إلى الرقمنة في قطاع التعليم العالي عاملاً محفزاً للتطور والتحسين المستمر، ولكن يجب أن يتم ذلك بحكمة وبناء على أسس قوية لضمان تحقيق الفوائد المرجوة بدون المساس بالجودة أو الأمان.

نتائج الدراسة

لقد تمكنا من خلال هذه الدراسة من الاجابة على التساؤل الرئيسي المتعلق بمدى تأثير رقمنة القطاع التعليم العالي على الاداء الوظيفي و ذلك من خلال النتائج الاتية :

- بينت الدراسة ان توالي عمليات الرقمنة في قطاع التعليم العالي يمكن ان يؤدي الى تحسين الاداء الوظيفي بشكل عام و تشير النتائج الى ان استخدام التكنولوجيا و الرقمنة في العمليات الادارية والوظيفية يمكن ان يسهم في تعزيز الكفاءة والفعالية و بتالي تحسين اداء العاملين في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي .

- تشير نتائج معامل الارتباط phi الى وجود علاقة إيجابية قوية بين تبني التحول الى الرقمنة في قطاع التعليم العالي و تحسين الاداء الوظيفي . وان استخدام التكنولوجيا الرقمية و الادوات يسهم في زيادة الاداء الوظيفي للعاملين .

- توجد علاقة طردية بين الرقمنة و الاداء الوظيفي ,اي كلما زاد استعمال تكنولوجيا المعلومات زاد الاداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي .

- بينت دراسة المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحاو الاستبيان ب وجود ادراك رقمنة وتكنولوجيا المعلومات على مستوى قطاع التعليم العالي و يوجد هناك تأثير على اداء الموظفين .

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة و كفاءة وفعالية اداء الموظفين في المركز الجامعي علي كافي تيندوف عند مستوى الدلالة 0.002.

التوصيات

- يجب الاهتمام بادارة عمليات التغيير نحو الرقمنة في المؤسسات التعليم العالي وتأثير ذلك على رضا الموظفين .

- تحليل التحديات التقنية و التكنولوجية التي تواجه التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي .

- تقديم استراتيجيات و توصيات للتغلب على كل التحديات التي تواجه تقدم عمليات الرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي .
- يجب اعلام وتوضيح أهداف الرقمة وذلك من أجل رفع وعي وإدراك الموظفين حول هذا النظام ودفعهم للمزيد من العمل.
- دراسة تائير تبني الوسائل الرقمية على انتاجية الموظفين في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي .
- إقامة مصالغ جديدة تعمل على تحسين استغلال الرقمنة في قطاع التعليم العالي لتحقيق اهداف اكثر في زيادة الاداء الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب

- (1) إبراهيم مصطفى، معجم الوسيط عربي - أردو، ترجمة حامد عبد القادر ، القاهرة : المكتبة الرحمانية - لاهور، 2004، ص 24. محمد عبد الفتاح ياغي .اتخاذ القرارات التنظيمية .دار وائل للنشر - كلية الاعمال - الجامعة الاردنية - الطبعة الأولى 2010.
- (2) يوسف حجيم الطاقى وآخرون إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص 454.
- (3) كمال بوالشرش الثقافة التنظيمية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 91-92.
- (4) ايمان نايف طه ابو لطيفة، الادارة الالكترونية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، ص 59 .
- (5) أحمد جاسم و ابراهيم سلمان 2020، أثر التعليم الرقمي على التحصيل العلمي صفحة (287) .
- (6) عماد عيسى صالح محمد المكتبات الرقمية الأسس النظرية والتطبيقات العلمية ص221.
- (7) سهيلة مهري المرجع السابق ص 82.83.
- (8) أمينة بن جدوى معوقات تطبيق الرقمنة بالمكتبات الجامعية الجزائرية دراسة عينة من مكتبات جامعة برج بوعريريج الطروحة دكتوراه مكلية العلوم الاقتصادية ، 15 جوان 2020 ص 17.

مذكرة تخرج

- (1) أم الخير طباوي ومباركة بوقرين، التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في مديرية العملية للاتصالات أدرار، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، جامعة أحمد درارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير ، قسم التسيير، أدرار 2016/2015 . ص 26.
- (2) اسعد احمد ممد عكاشة اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات رسالة ماجستير في إدارة الاعمال غزة 2008 ° ص33 .
- (3) صلاح الدين سردوك دور الحوكمة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في النادي الرياضي الشاوي أم البواقي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهدي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، أم البواقي 2020 2021، ص 63.
- (4) إبراهيم خالي و إسماعيل جوادي، دور الاتصال الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي - دراسة ميدانية بثانويات مفدي زكرياء، العيد بن الصحراري، قويدري محمد العين بدائرة تماسين ولاية ورقلة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمة لخضر ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، الوادي 2017 2018.
- (5) يوسف أبو أماله واقع إدارة الموارد البشرية الكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية القطاع غزة رسالة ماجستير في إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية كلية الدراسات العليا ، غزة فلسطين 2009 من 37.
- (6) سهيلة مهري المرجع مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات تخصص إعلام علمي وتقني، بعنوان المكتبة الرقمية في الجزائر دراسة للواقع وتطلعات للمستقبل ، ص 82.83

المجلات

- (1) قرماش وهيبة مقومات الابداع الإداري ودوره في رفع المستوى الإداري في المنظمات الرياضية مجلة مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني . العدد الثامن. جوان 2014. جامعة الجزائر. ص 14.
- (2) ياسر خضير عباس وفؤاد يوسف عبد الرحمان تاثير الرقمنة المتجددة في تعزيز الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة المستنصرية، العدد 55 ، الجزء 1 العراق: (د من (ن)، ص 298.
- (3) احمد، الكبيسي، تطور النظم الألية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الافتراضية، المجلة العربية 300 ، العدد 29 ، 2008 ، ص 6.
- (4) احمد فرج احمد، الرقمنة داخل مؤسسات المعلومات ام خارجها، المملكة المتحدة، جامعة الأمام محمد بن سعود الاسلامية العدد 4 ، 2009 ، ص 11 .
- (5) سعيد يقطين، من النص الى النص مدخل الى جماليات الابدع التفاعلي، بتوت، المركز الثقافي العربي، 2005 ، ص 21.
- (6) أ.د. يحيوي إلهام أهمية استخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية جامعة باتنة مجلة تاريخ العلوم 2022 العدد 6 الصفحة 326-327.
- (7) أ.د. محمد أحميداتو المجلة الجزائرية للعلوم القانونية دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 المجلد 57 العدد خاص سنة 2020 الصفحة 230-242.
- (8) د.فاتح جبلي تحديات الجامعة الجزائرية في تحقيق المواطنة الرقمية لذى الطلبة الجامعيين في ظل العصر الرقمي مجلة جودة الخدمة العمومية المجلد 5 العدد 2 -2022.

المؤتمرات

- (1) "الاستراتيجية الوطنية للترقية الرقمية في الجزائر"، وثيقة إعلامية تصدر عن الحكومة الجزائرية تحدد الأهداف والخطط لتطوير البنية التحتية الرقمية في البلاد.

بحوث

- (1) تأثير الترقية الرقمية على الجودة والكفاءة في التعليم العالي: دراسة حالة الجزائر"، بحث علمي يحلل التأثيرات المحتملة للترقية الرقمية على جودة التعليم العالي في الجزائر.
- (2) شرف مريم بقاسمي رابح شبكة الإنترنت ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسات الجزائرية دراسة مسحية للموظفين بالمديرية المركزية للترقية وأنظمة: المعلومات مسجلة البحوث ث والدراسة الإنسانية 18/01/2022 العدد 1 - من 267

مقالات

- (1) "استخدام التكنولوجيا في التعليم العالي في الجزائر: تحديات وفرص"، مقال أكاديمي يناقش الفرص والتحديات التي تواجه استخدام التكنولوجيا في التعليم العالي في الجزائر.

الملاحق

الملحق رقم (01)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة علي كافي تيندوف

معهد علوم التسيير والاقتصاد

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علوم التسيير

تحت عنوان:

تأثير رقمنة قطاع التعليم العالي على الأداء
الوظيفي

دراسة ميدانية بالمركز الجامعي علي كافي تيندوف مركز التسجيلات

تحت اشراف الاستاذ :

بن عابد مختار

من إعداد الطالبان:

حساينية حسام الدين

بوصوري جمال الدين

في إطار إعداد مذكرة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر نرجو من سيادتكم ملئ هذه الاستمارة وذلك بالاجابة على هذه الأمثلة بوضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة

ونتمنى من حضرتكم الإجابة بموضوعية وهذا إسهاما منكم في إنجاز بحثنا .

مع العلم أن هذه المعلومات التي تقترحون بما تبقى سرية ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير وشكرا على تعاونكم

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجنس : ذكر انثى

الخبرة المهنية : اكثر من 30 سنة اكثر من 10 سنوات بين 05 الى 10سنوات

المستوى الدراسي : ليسانس ماستر معهد أخرى

الوظيفة : اطار عون تحكم عون تنفيذ

أجر : من 50.000 دج الى 60.000 دج 60.000-70.000 دج الى 80.000 دج
 70.000 دج الى 80.000 دج اكثر من 80.000 دج

محور الثاني : الرقمنة

- هل كل الأجهزة متصلة ب الانترنت ؟ نعم لا

- هل تتحكم في الاعلام الالي؟ نعم لا

- ما مدى سرعة تدفق الأنترنت؟ عالية متوسطة ضعيفة

- هل هناك قاعدة بيانات ؟ نعم لا

-هل تم الاستغناء على الوراق في ضل وجود رقمنة ؟ نعم لا

- هل هناك مشرفون على رقمنة القطاع العالي ؟ نعم لا

- هل الرقمنة واضحة لجميع الموظفين ؟ نعم لا

- هل هناك توفر لكامل الأجهزة اللازمة لرقمنة ؟ نعم لا

محور الثالث: تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي

- هل تعتقد ان الرقمنة تلعب دورا مهما في زيادة إنتاجية العمل و تقليل الأخطاء ؟

نعم لا أحيانا

- هل واجهت تحديات في التكيف مع التقنيات الرقمية في بيئة العمل ؟

نعم لا أحيانا

- هل لاحظت تحسينا في قدرتك على إدارة الوقت وتنظيم المهام بفضل الأدوات الرقمية ؟

نعم لا

- اشرح ذلك؟

.....
.....

- هل تعتقد ان الرقمنة تسهم في تحسين جودة العمل و تسريع عملياته؟

نعم لا

- هل لديك اقتراحات لتحسين استخدام التقنيات الرقمية في بيئة العمل لتعزيز الأداء الوظيفي؟

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

- حسب رنيك ماهي السلبيات بعد اعتماد الرقمنة في القطاع العالي

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

- كيف ترى مستقبل الرقمنة في القطاع العالي؟

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

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	39	97,5
	Exclue ^a	1	2,5
	Total	40	100,0

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

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
كل الاجهزة متصلة بالانترنت	14,67	4,333	-,207	,358
هل تتحكم في النترنات	14,62	3,611	,189	,217
سرعة تدفق الانترنت	14,13	3,852	-,057	,340
هل هناك قاعدة بيانات	14,79	4,009	,035	,274
هل تم الاستغناء على الاوراق في ضل وجود الرقمنة	14,49	3,835	,032	,281
هل هناك مشرفون على الرقمنة في قطاع العالي	14,74	3,669	,246	,209
هل الرقمنة واضحة لجميع الموظفين	14,56	3,621	,164	,226
هل هناك توفر لجميع اجهزة الرقمنة	14,64	3,447	,307	,171
هل تعتقد ان الرقمنة تلعب دورا مهما في زيادة انتاجية العمل وتقليل الاخطاء	14,36	2,973	,176	,201
هل واجهت تحديات في التكيف مع تقنيات الرقمية في بيئة العمل	14,28	3,155	,192	,194

هل لاحظت تحسيننا في قدرتك على ادارة الوقت و تنظيم المهام بفضل الادوات الرقمية	14,77	3,972	,045	,272
هل تعتقد ان الرقمنة تسهم في تحسين جودة العمل و تسريع عملياته	14,82	4,099	-,022	,286

MEANS TABLES=1ج BY 2ج

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV.

Moyennes

Remarques

Sortie obtenue		25-APR-2024 10:57:18
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\ABDELGHANI\Desktop\مذكرة استبيان.sav+النتائج
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Pour chaque variable dépendante d'une table, les valeurs manquantes définies par l'utilisateur pour les variables dépendantes et toutes les variables de regroupement sont traitées comme des valeurs manquantes.
	Observations utilisées	Les observations utilisées pour chaque table ne contiennent aucune valeur manquante dans une variable indépendante et les variables dépendantes n'ont pas toutes de valeurs manquantes.

Syntaxe		MEANS TABLES=2 BY 1 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations				
	Inclus		Exclu		Total
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N
COMPUTE kl=MEAN(12, 11, 10, 9)) * COMPUTE lj=MEAN(8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1)	40	100,0%	0	0,0%	40

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations
	Total
	Pourcentage
COMPUTE kl=MEAN(12, 11, 10, 9) * COMPUTE lj=MEAN(8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1)	100,0%

Rapport

COMPUTE kl=MEAN(12س, 11س, 10س, 9س)

COMPUTE lj=MEAN(س, 7س, 6س, 5س, 4س, 3س, 2س, 1س 8)	Moyenne	N	Ecart type
1,00	1,1875	4	,12500
1,13	1,0556	6	,13608
1,25	1,5938	8	,29693
1,38	1,3462	13	,33132
1,50	1,4286	7	,27817
1,63	1,2500	1	.
1,75	1,0000	1	.
Total	1,3396	40	,31260

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=2 ج 1ج

/CRITERIA=CI(.95).

Statistiques

		كل الاجهزة متصلة بالانترنت	هل تتحكم في التترنات	سرعة تدفق الانترنت	هل هناك قاعدة بيانات
N	Valide	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		1,23	1,28	1,78	1,10
Ecart type		,423	,452	,660	,304

Statistiques

		هل تم الاستغناء على الاوراق في ضل وجود الرقمنة	هل هناك مشرفون على الرقمنة في قطاع العالي	هل الرقمنة واضحة لجميع الموظفين	هل هناك توفر لجميع اجهزة الرقمنة
N	Valide	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		1,40	1,15	1,33	1,25
Ecart type		,496	,362	,474	,439

Statistiques

		هل تعتقد ان الرقمنة تلعب دورا مهما في زيادة انتاجية العمل وتقليل الاخطاء	هل واجهت تحديات في التكيف مع تقنيات الرقمية في بيئة العمل	هل لاحظت تحسينا في قدرتك على ادارة الوقت و تنظيم المهام بفضل الادوات الرقمية	هل تعتقد ان الرقمنة تسهم في تحسين جودة العمل و تسريع عملياته
N	Valide	40	40	40	39
	Manquant	0	0	0	1
Moyenne		1,55	1,60	1,13	1,08
Ecart type		,815	,709	,335	,270

Table de fréquences

كل الاجهزة متصلة بالانترنت

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	31	77,5	77,5	77,5
لا	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

هل تتحكم في الإنترنت

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	29	72,5	72,5	72,5
لا	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

سرعة تدفق الإنترنت

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide جيدة	14	35,0	35,0	35,0
متوسطة	21	52,5	52,5	87,5
ضعيفة	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

هل هناك قاعدة بيانات

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	36	90,0	90,0	90,0
لا	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

هل تم الاستغناء على الاوراق في ضل وجود الرقمنة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	24	60,0	60,0	60,0
لا	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

هل هناك مشرفون على الرقمنة في قطاع العالي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	34	85,0	85,0	85,0
لا	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

هل الرقمنة واضحة لجميع الموظفين

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	27	67,5	67,5	67,5
لا	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

هل هناك توفر لجميع أجهزة الرقمنة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	30	75,0	75,0	75,0
لا	10	25,0	25,0	100,0

Total	40	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

هل تعتقد ان الرقمنة تلعب دورا مهما في زيادة انتاجية العمل وتقليل الاخطاء

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	26	65,0	65,0	65,0
لا	6	15,0	15,0	80,0
احيانا	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

هل واجهت تحديات في التكيف مع تقنيات الرقمية في بيئة العمل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	21	52,5	52,5	52,5
لا	14	35,0	35,0	87,5
احيانا	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

هل لاحظت تحسيننا في قدرتك على ادارة الوقت و تنظيم المهام بفضل الادوات الرقمية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	35	87,5	87,5	87,5
لا	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

هل تعتقد ان الرقمنة تسهم في تحسين جودة العمل و تسريع عملياته

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	36	90,0	92,3	92,3
	لا	3	7,5	7,7	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Manquant	Systeme	1	2,5		
Total		40	100,0		

Tableaux croisés

Remarques

Sortie obtenue		18-MAY-2024 11:36:48
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	doublons
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	4
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque tableau sont basés sur toutes les observations avec données valides des plages spécifiées pour toutes les variables dans chaque tableau.

Syntaxe	CROSSTABS	
	/TABLES=VAR00001 BY VAR00002	
	/FORMAT=AVALUE TABLES	
	/STATISTICS=CHISQ PHI	
	/CELLS=COUNT	
	/COUNT ROUND CELL.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02
	Dimensions demandées	2
	Cellules disponibles	174734

[Jeu_de_données0]

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations				
	Valide		Manquant		Total
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N
digitalisation * fonctionnalite	854	100,0%	0	0,0%	854

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations
	Total
	Pourcentage
digitalisation * fonctionnalite	100,0%

Tableau croisé digitalisation * fonctionnalite

Effectif

		fonctionnalite		Total
		???	??	
digitalisation	???	330	188	518
	??	239	97	336
Total		569	285	854

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	5,052 ^a	1	,025		
Correction pour continuité ^b	4,724	1	,030		
Rapport de vraisemblance	5,101	1	,024		
Test exact de Fisher				,026	,015
Association linéaire par linéaire	5,046	1	,025		
N d'observations valides	854				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 112,13.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

Mesures symétriques

		Valeur	Signification approx.
Nominal par Nominal	Phi	,077	,0025
	V de Cramer	,077	,0025
N d'observations valides		854	



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث
(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق
بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه

الطالب(ة) 1: حسانة مساج الدين
حامل ب.ت.و. رقم: 121478104 صادرة بتاريخ: 05/05/2019 عن دائرة: هوق الامرات

الطالب(ة) 2: سوهور حمال الدين
حامل ب.ت.و. رقم: 151431945 صادرة بتاريخ: 10/10/2016 عن دائرة: تندوف

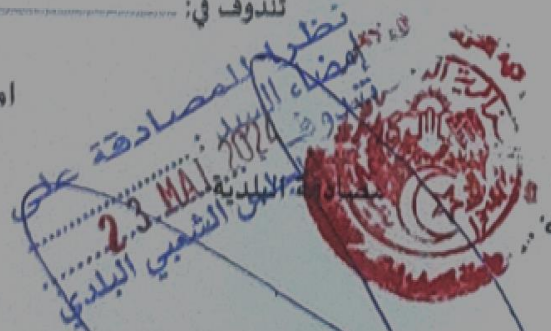
طلبة مسجلين بمعهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير المكلفين بإنجاز أعمال بحث مذكرة ماستر بعنوان:
تأثير الرقمنة على الاداء الوظيفي بقطاع التعليم
العلمي دراسة حالة: ببلبركي الجامعي على كافي تندوف.

أصرح بمقتضى شرفي لأنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه، وعدم وجود سرقة علمية.

تندوف في:

امضاء الطالب(ة) 2

امضاء الطالب(ة) 1



عن رئيس المجلس الشعبي
البلدي وبمفوض منه
بن مهدي حورية