

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

التفاعل بين الرقمنة والثقافة التنظيمية في تطوير الإدارة الجامعية

دراسة ميدانية بالجامعة عين تموشنت - أنموذجا -

تحت إشراف الأستاذ:
د. رمضان محمد

من إعداد وتقديم الطالبة:
-رحو وسام

تاريخ المناقشة:

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بوزياني عبد الحق	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
رمضان محمد	أستاذ التعليم العالي - أ -	مشرفا ومقرر
خديجي مخطارية	أستاذة محاضرة - ب -	مناقشة

السنة الجامعية: 2025/2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de L'enseignement Supérieur et de La
Recherche Scientifique

Université Ain Temouchent - Belhadj Bouchaib -

Faculté des lettres, langues et sciences sociales



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

الترخيص بإيداع مذكرة الماستر

أنا الأستاذ(ة) المشرف(ة):

على مذكرة التخرج في الماستر والموسومة بـ: تأثيرات البيئة المتغيرة على التنمية البشرية
والرقم 1401 من المدرسة العليا للدراسات والبحوث

من انجاز الطالب (بين):

1. م. خ. م. م. م.

2.

ميدان: علم الاجتماع

شعبة: علم الاجتماع والعمل والتنمية

تخصص:

أشهد أن الطالب (بين) قد قام (أ) برفع كل التحفظات المطلوبة من طرف لجنة المناقشة. وبإمكانه (ما)

إيداع النسخة الالكترونية المصححة على مستوى المستودع الرقمي لجامعة عين تموشنت.

امضاء رئيس اللجنة

الاسم واللقب

يوز. ب. ب. ب.

عين تموشنت في:

امضاء المشرف

الاسم واللقب

م. م. م. م.



سنني أحمد
رئيس قسم
العلوم الاجتماعية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين شوشنت بالحاج بوشعب

تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإجاز بحث علمي

(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة
العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله

الطالب (ة): رحو وسام

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11 0031463000100008

الصادرة في عين شوشنت بتاريخ: 01 - 09 - 2023

دائرة: عين شوشنت ولاية: عين شوشنت

والمسجل بكلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع تخصص: تخصص

المعهد: عين شوشنت

والمكلف بإجاز مذكرة تخرج ليل شهادة ماستر أكاديمي، الموسومة بعنوان:

تفاعل بين الثقافة والتربية في

تطوير الجارة (الجامعة) من السنة

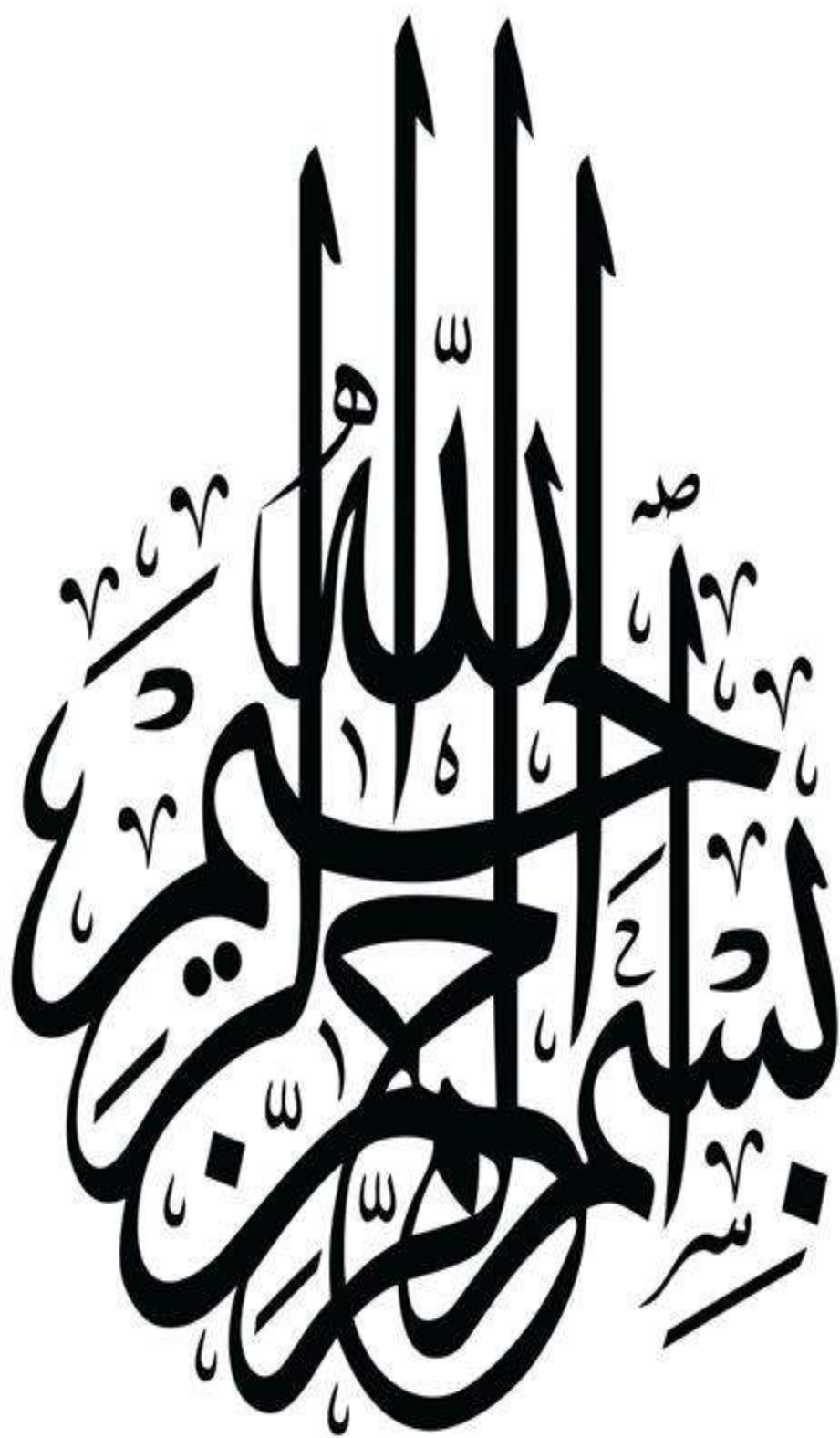
بجامعة عين شوشنت - المودح

أصرح بشرقي أن التزم بمراعاة المعايير العلمية والأكاديمية ومعايير الأخلاقية

المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إجاز مذكرة الماستر المذكورة أعلاه.

عين شوشنت في: 28/06/2023

Rafou



شكر وتقدير

في البداية، نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع، وأعاننا على تجاوز الصعوبات.

نتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف د. رمضان محمد على توجيهاته القيّمة ونصائحه السديدة التي ساعدتنا في إنجاز هذا البحث، وعلى دعمه العلمي خلال مختلف مراحل العمل.

كما نتوجه بالشكر إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذه المذكرة، سواء بالدعم أو التوجيه أو المساعدة.

ولا يفوتنا أن نشكر جميع الأساتذة وكل من قدم لنا يد العون خلال مسارنا الدراسي.

وفي الأخير، نسأل الله أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم وأن ينال القبول.

الإهداء

إلى من علّمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والاجتهاد،
إلى من كان سندي في الحياة وداعمي الأول،
إلى والديّ الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما.
إلى كل أفراد عائلتي الذين كانوا مصدر دعم وتشجيع لي طوال مسيرتي الدراسية.
إلى كل من علّمني حرفاً وكان له فضل في وصولي إلى هذه المرحلة.
إلى كل أصدقائي وزملائي الذين تقاسموا معي لحظات الدراسة والتعب.
أهدي هذا العمل المتواضع، راجياً من الله أن يكون خطوة نحو النجاح والتوفيق في
مسيرتي العلمية والمهنية.

وسام



ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة التفاعل بين الرقمنة والثقافة التنظيمية ودورهما في تطوير الإدارة بالمؤسسات الحديثة، من خلال دراسة ميدانية بجامعة عين تموشنت. واعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** وأسلوب دراسة الحالة، كما تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات من عينة قصدية مكونة من **40** موظفا وموظفة.

أظهرت نتائج الدراسة أن الإدارة الجامعية تشجع على اعتماد الرقمنة وتدعم استخدام الوسائل الرقمية في العمل الإداري، كما تساهم الثقافة التنظيمية في تعزيز التحول الرقمي وتحسين فعالية الأداء الإداري والعمل الجماعي. وفي المقابل، كشفت الدراسة عن وجود بعض العراقيل، من بينها نقص التدريب الرقمي، وضعف البنية التحتية التقنية، ومقاومة التغيير لدى بعض الموظفين.

وأكدت الدراسة وجود علاقة تفاعل بين التحول الرقمي والثقافة التنظيمية في تحسين فعالية الإدارة الجامعية، وأوصت بضرورة تطوير برامج التدريب الرقمي وتعزيز البنية التحتية التكنولوجية ونشر ثقافة تنظيمية داعمة للتحويل الرقمي.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، الثقافة التنظيمية، التحول الرقمي، الإدارة الجامعية، الأداء الإداري.

Study summary:

This study aimed to identify the nature of the interaction between digitalization and organizational culture and their role in developing management in modern institutions through a field study at the University of Ain Temouchent. The study adopted the descriptive analytical method and the case study approach. A questionnaire was used to collect data from a purposive sample of 40 employees.

The results showed that the university administration encourages digitalization and supports the use of digital tools in administrative work. The findings also revealed that organizational culture contributes to supporting digital transformation and improving administrative performance and teamwork. On

the other hand, the study identified several obstacles, including the lack of digital training, weak technological infrastructure, and resistance to change among some employees.

The study confirmed the existence of an interaction between digital transformation and organizational culture in improving the effectiveness of university administration. It also recommended strengthening digital training programs, improving technological infrastructure, and promoting an organizational culture that supports digital transformation.

Keywords:

Digitalization, Organizational Culture, Digital Transformation,

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة
ج	قائمة المحتويات
د	قائمة الجداول
هـ	قائمة الأشكال
2	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة
11	1. الإشكالية
12	2. تساؤلات الدراسة
13	3. الدراسات السابقة
15	4. أسباب اختيار الموضوع
16	5. أهمية الدراسة
17	6. أهداف الدراسة
18	7. المفاهيم الإجرائية
	الفصل الثالث: واقع التحول الرقمي وعلاقته بالثقافة التنظيمية في الإدارة الجامعية - دراسة ميدانية بجامعة عين تموشنت
20	تمهيد
22	1. مفهوم الثقافة التنظيمية
23	2. مكونات وأبعاد الثقافة التنظيمية
25	3. أهمية الثقافة التنظيمية
27	4. النظريات المفسرة للثقافة التنظيمية
30	5. تعريف الرقمنة

32	6. أشكال الرقمنة
34	7. متطلبات وأهمية الرقمنة
	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية
42	1. منهج الدراسة
43	2. أدوات وتقنيات جمع البيانات
45	3. الدراسة الاستطلاعية
47	4. عرض وتحليل البيانات
60	5. مناقشة الفرضيات
72	الاستنتاج العام
74	الخاتمة
76	قائمة المراجع
80	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	خصائص عينة الدراسة	37
02	تشجيع الإدارة لاعتماد الرقمنة	42
03	مساهمة الثقافة التنظيمية في البنية التحتية الرقمية	43
04	توفر شبكة الإنترنت	44
05	توفر أجهزة الحاسوب	45
06	توفر نظام معلومات وبرامج متخصصة	46
07	صيانة الأجهزة والبرمجيات	48
08	استخدام الحاسوب يوميًا	49
08	الاعتماد على البريد الإلكتروني	50
10	إنجاز الأعمال الإدارية إلكترونياً	51
11	استخدام التقنيات الرقمية في التقييم	53
12	التكوين في استخدام الأنظمة الرقمية	54
13	كفاية التكوين الرقمي	55
14	برامج التدريب المستمر	57
15	أهمية الاستثمار في التدريب الرقمي	58
16	الصعوبات التقنية	59
17	نقص التدريب كعائق	61
18	مقاومة التغيير	62
19	ضغوط العمل وكثافته	63
20	سياسات تنظيم العمل الرقمي	65
21	إشراك الموظفين في القرارات	66
22	الرؤية المستقبلية للتحويل الرقمي	68

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
38	خصائص عينة الدراسة حسب الجنس	01
40	خصائص عينة الدراسة حسب الوظيفة	02
41	خصائص عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	03
42	خصائص عينة الدراسة حسب الأقدمية	04
44	البنية التحتية الرقمية بالمؤسسة	05
45	توفر شبكة الإنترنت	06
46	توفر أجهزة الحاسوب	07
47	توفر نظام المعلومات	08
49	صيانة الأجهزة والبرمجيات	09
50	استخدام الحاسوب يوميًا	10
51	الاعتماد على البريد الإلكتروني	11
52	إنجاز الأعمال الإدارية إلكترونياً	12
54	استخدام التقنيات الرقمية في التقييم	13
55	التكوين في الرقمنة	14
56	كفاية التكوين الرقمي	15
58	برامج التكوين المستمر	16
59	الاستثمار في التدريب الرقمي	17
60	الصعوبات التقنية	18
62	نقص التدريب كعائق	19
63	مقاومة التغيير	20
64	ضغوط العمل	21
66	سياسات الأمن والتنظيم الرقمي	22
67	إشراك الموظفين في اتخاذ القرار	23
69	الرؤية المستقبلية للتحويل الرقمي	24

مقدمة

مقدمة:

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطورات متسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الأمر الذي أدى إلى بروز ما يعرف بالتحول الرقمي، والذي أصبح يمثل أحد أهم الركائز الأساسية لتطوير المؤسسات الحديثة بمختلف أنواعها، سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو التعليمية. وقد فرضت الرقمنة نفسها كخيار استراتيجي تسعى المؤسسات إلى تبنيه من أجل تحسين الأداء، رفع الكفاءة، تسريع الخدمات، وتسهيل عمليات الاتصال والتنسيق داخل التنظيمات الإدارية.

وتُعد الجامعة من بين أهم المؤسسات التي تأثرت بهذه التحولات الرقمية، باعتبارها فضاءً علمياً وإدارياً يسعى إلى مواكبة التطورات العالمية في مجال الإدارة الحديثة، حيث أصبح من الضروري الاعتماد على الأنظمة الرقمية في التسيير الإداري، معالجة البيانات، تنظيم شؤون الطلبة والأساتذة، وتسهيل مختلف الخدمات الجامعية. وقد أدى ذلك إلى ظهور أنماط جديدة من العمل الإداري تعتمد على التكنولوجيا الرقمية كوسيلة لتحقيق الفعالية والسرعة والدقة في الأداء.

غير أن نجاح عملية الرقمنة داخل المؤسسات الجامعية لا يرتبط فقط بتوفير الوسائل التقنية والتكنولوجية، بل يتأثر كذلك بطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة، باعتبارها مجموعة القيم والمعايير والمعتقدات والسلوكيات التي توجه تصرفات الأفراد وتحدد طبيعة تعاملهم مع التغيير والتطوير. فالثقافة التنظيمية الإيجابية تشجع على الابتكار والتعاون وقبول التغيير، بينما قد تشكل الثقافة التقليدية عائقاً أمام تبني الأنظمة الرقمية والتكيف معها.

ومن هذا المنطلق، أصبح التفاعل بين الرقمنة والثقافة التنظيمية موضوعاً يحظى باهتمام متزايد في الدراسات السوسيولوجية والإدارية، نظراً لما له من دور في تطوير الإدارة وتحسين جودة الخدمات داخل المؤسسات الحديثة. إذ أن إدماج التكنولوجيا الرقمية في العمل الإداري يتطلب وجود ثقافة تنظيمية داعمة للتحديث، قائمة على المرونة، العمل الجماعي، المشاركة، والتكوين المستمر، حتى تتمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

وفي الجزائر، سعت الدولة إلى تعزيز مشروع الرقمنة في مختلف القطاعات، ومن بينها قطاع التعليم العالي، من خلال تحديث الإدارة الجامعية واعتماد المنصات الرقمية والخدمات الإلكترونية بهدف تحسين الأداء الإداري والرفع من جودة التسيير الجامعي. وتعد جامعة عين تموشنت من بين المؤسسات الجامعية

التي تبنت هذا التوجه، حيث شهدت تطبيق العديد من الأنظمة الرقمية المتعلقة بالتسجيلات، الإدارة البيداغوجية، تسيير الموارد البشرية، والخدمات الإدارية المختلفة.

إلا أن تطبيق الرقمنة داخل الجامعة يواجه عدة تحديات، من بينها مقاومة التغيير، ضعف التكوين الرقمي، نقص البنية التحتية، واختلاف درجة تقبل العاملين للتكنولوجيا الحديثة، وهي كلها عوامل ترتبط بشكل مباشر بطبيعة الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة. ومن هنا تبرز أهمية دراسة العلاقة والتفاعل بين الرقمنة والثقافة التنظيمية في إطار تطوير الإدارة بالمؤسسات الحديثة.

وانطلاقاً من ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة التفاعل بين الرقمنة والثقافة التنظيمية داخل جامعة عين تموشنت، والكشف عن مدى مساهمة هذا التفاعل في تطوير الإدارة الجامعية وتحسين الأداء الإداري، إضافة إلى الوقوف على أهم الصعوبات والتحديات التي تواجه عملية التحول الرقمي داخل المؤسسة الجامعية.

كما تكتسي هذه الدراسة أهمية علمية وعملية، فمن الناحية العلمية تسعى إلى إثراء الدراسات السوسيولوجية المتعلقة بالرقمنة والثقافة التنظيمية، أما من الناحية العملية فتهدف إلى تقديم مجموعة من النتائج والاقتراحات التي قد تساعد في تحسين واقع الإدارة الرقمية داخل الجامعة وتعزيز ثقافة تنظيمية داعمة للتطوير والتحديث الإداري.

الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

تمهيد:

يعد الإطار المنهجي والمفاهيمي الأساس الذي تقوم عليه أي دراسة علمية، إذ يحدد معالم البحث ويوضح المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوعه، كما يبرز المنهج العلمي والإجراءات المتبعة في معالجة الإشكالية المطروحة. لذلك تم تخصيص هذا الفصل لتقديم الجوانب المنهجية للدراسة، من خلال عرض إشكالية البحث، وأهميته، وأهدافه، وأسباب اختياره، والمنهج المعتمد، إلى جانب تحديد المفاهيم الأساسية ذات الصلة بموضوع الدراسة، بما يسهم في بناء قاعدة علمية تمهد للجانب التطبيقي والفصول اللاحقة.

1. الإشكالية:

تعد الثقافة من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام كبير من الباحثين خاصة علماء الاجتماع والتنظيم و تعد الثقافة التنظيمية أساس هوية المؤسسة و توجهاتها الإستراتيجية لأنها تقوم على مجموعة من القيم و المبادئ التي توجه سلوك الموظفين و القرارات الإدارية ومن أهم هذه القيم النزاهة التي تعزز الشفافية والثقة و الابتكار الذي يشجع الإبداع و البحث عن حلول جديدة والتميز الذي يدفع نحو التحقيق الجودة العالية و الأداء الفعال إضافة إلى التركيز على خدمة العملاء من خلال تلبية احتياجاتهم و جعل رضاهم معيار النجاح كما تساهم هذه القيم في خلق بيئة العمل متماسكة و محفزة و تعكس في البنية التنظيمية و أنماط القيادة ومحفزة و تعكس في البنية التنظيمية وأنماط القيادة و التواصل داخل المؤسسة فالبنية التنظيمية تحدد توزيع السلطات و المسؤوليات، بينما تؤثر القيادة في ترسيخ ثقافة الابتكار و المشاركة و التمكين و الأخلاق داخل المنظمة.

ان الثقافة القوية تساهم التواصل الفعال و و تزيد الثقة و التعاون بين مختلف المستويات الإدارية كما ان هذه العلاقة تفاعلية فالثقافة تؤثر في أساليب الاتصال بدوره يساهم في نشر القيم التنظيمية و ترسيخها بين العاملين و كذلك الثقافة التنظيمية تخلق بيئة العمل متماسكة تشجع الابتكار و الاستدامة كما تؤثر في سلوك العاملين و اتجاهاتهم اليومية إذ يكتب الموظفون من خلالها طرق العمل و التعامل داخل المؤسسة .

أكد العلماء بشكل كبير في ترسيخ أسس التنظيم و مبادئه داخل المجتمع إذ نتج عنها ظهور عدد من النظريات و النماذج التي تسعى الى تفسير طبيعة العلاقة القائمة بين الثقافة و الأفراد والجماعات داخل التنظيم .

طرح الإشكالية:

في ظل التحول الرقمي الذي تشهده الجامعات منصات الرقمية .الادارة الالكترونية التعليم عن بعد تبرز الثقافة التنظيمية كعامل حاسم في نجاح او فشل هذا التحول او على هذا الاساس .

بتمحور السؤال المركزي :

مامدى تاثير الثقافة التنظيمية على تبني التحول الرقمي داخل إدارة الجامعة بكلية العلوم الإقتصادية والإجتماعية والتسيير وكلية الحقوق ؟

اسئلة فرعية :

- ما مستوى تطبيق التحول الرقمي داخل الجامعة محل الدراسة؟
- كيف تؤثر الثقافة التنظيمية في تبني التحول الرقمي داخل الجامعة؟
- ما أثر التحول الرقمي على تعزيز الالتزام والانضباط التنظيمي؟
- ما أثر التحول الرقمي على تعزيز العدالة والشفافية في تسيير الأعمال الإدارية؟
- ما أثر التحول الرقمي على تعزيز العمل الجماعي والتواصل بين العاملين؟
- ما أثر التفاعل بين التحول الرقمي والثقافة التنظيمية على فعالية الإدارة الجامعية؟

2. الفرضيات الرئيسية :

قد توجد علاقة تفاعل بين التحول الرقمي والثقافة التنظيمية داخل الجامعة تؤثر في فعالية الادارة بجامعية بلحاج بوشعيب

الفرضيات الفرعية :

- يساهم التحول الرقمي في تعزيز قيم الالتزام والانضباط التنظيمي داخل الجامعة .
- يساهم التحول الرقمي في تعزيز العدالة والشفافية في تسيير الأعمال الإدارية داخل الجامعة .

الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

- يعزز التحول الرقمي العمل الجماعي والتواصل بين العاملين داخل الجامعة.

3. الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

دراسة عادل خير الله ناصر بن عبد الله، وهي أطروحة (دراسة أكاديمية غير منشورة على مستوى الماجستير/الدراسات العليا) بعنوان: "أثر الثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت"، صادرة عن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - كلية الدراسات التجارية.

هدفت الدراسة إلى بحث أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية، من خلال اختبار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسات التعليمية محل الدراسة جاء بمستوى متوسط (3)، مما يدل على حضور مقبول للقيم التنظيمية، مع قوة نسبية في قيم الفاعلية وضعف في نظام المكافآت.

الدراسة الثانية:

دراسة أبو الفتوح بو هريرة، وهي مذكرة ماستر (دراسة ميدانية أكاديمية) بعنوان: "رقمنة الإدارة الجامعية وانعكاساتها على الثقافة التنظيمية"، دراسة ميدانية بالمؤسسة (الصندوق الوطني للتأمينات الجامعية لعمال الأجراء - جامعة أمانوكال بالحاج موسى - تمنغاست).

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الرقمنة على الثقافة التنظيمية داخل الإدارة الجامعية، من خلال دراسة انعكاساتها على القيم التنظيمية وسير العمل الإداري.

وقد توصلت إلى أن الرقمنة تُعد عاملاً محورياً في إعادة تشكيل الثقافة التنظيمية، من خلال تعزيز الكفاءة، وتسهيل الوصول إلى المعلومات، وتحفيز الالتزام الوظيفي، وتقليل التعقيدات التنظيمية، إضافة إلى مساهمتها في تعزيز العدالة وتحسين توزيع الموارد.

الدراسة الثالثة:

الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

دراسة سويسسي أحمد وابن سليم حسين، وهي مقال علمي منشور في مجلة علمية محكمة (مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، 2017)، بعنوان: "الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة"، وهي دراسة ميدانية على ديوان الترقية والتسيير العقاري بالأغواط.

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين، من خلال قياس تأثير القيم والمعتقدات والمناخ التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي.

واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، مع تطبيق أساليب إحصائية لتحليل النتائج.

وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين، حيث تسهم الثقافة الإيجابية القائمة على التعاون والشفافية والالتزام في رفع مستوى الأداء وتحسين جودة العمل داخل المؤسسة.

4. التعقيب على الدراسات :

تُظهر الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء أو سلوك العاملين، مثل دراسة سويسسي أحمد حول الثقافة التنظيمية وأداء العاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري، ودراسة أبو فتوح أبو هريرة حول رقمنة الإدارة الجامعية وانعكاسها على الثقافة التنظيمية، إضافة إلى دراسة أثر الثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي بالمؤسسات التعليمية، أهمية الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في توجيه سلوك الأفراد داخل المؤسسات وتحسين الأداء وتعزيز الالتزام والعمل الجماعي. فقد أكدت هذه الدراسات أن الثقافة التنظيمية تُسهم في رفع مستوى التعاون بين العاملين، وتحسين توزيع المهام، وتعزيز الانضباط والالتزام الوظيفي، كما أبرزت دراسة أبو فتوح أبو هريرة الدور الإيجابي للتحويل الرقمي في تسهيل العمل الإداري وتكريس قيم الكفاءة والعدالة داخل التنظيم ففي دراسة الاولى تحدث عن متغير مستقل الثقافة التنظيمية و متغير تابع أداء العاملين دراسة تعاملت مع الثقافة التنظيمية على انها عامل ايجابي و أداة لتحسين الاداء و يظهر الفرق الجوهرى مع موضوع دراستي هو غياب التحويل الرقمي في دراسة الثانية ربطت الدراسة بين الرقمنة و الثقافة التنظيمية مثل موضوع دراستي لكن أنا قد اظفت لها في الإدارة الجماعية تعدد الفاعلين في دراسة الثالثة قد ركزت على الإلتزام التنظيمي فقد تعاملت الدراسة مع الثقافة على عامل يؤثر على الإلتزام دراسة تنتمي إلى نموذج التقليدي لم تربطها بالتحويل الرقمي.

5. أسباب إختيار الموضوع :

الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

ترتكز اختيار موضوع الدراسة على مجموعة من الأسباب الموضوعية والذاتية التي تعكس أهمية البحث في هذا المجال من بينها:

أ-الاسباب الموضوعية :

- تكمن اساسا في التعرف على مختلف الطرق و التقنيات الحديثة المستعملة في قطاع التعليم العالي.
- تحقق من مدى مواكبة التطورات الحديثة في المؤسسات الجامعية .
- مقارنة الثقافة التنظيمية الرقمية التي تعد من اكثر المواضيع التي حظيت باهتمام كبير في الالونة الاخيرة .
- يشهد الاهتمام بالثقافة التنظيمية الرقمية تزايدا من طرف الباحثين و الدارسين في السنوات الاخيرة .

ب- الاسباب الذاتية

- ان الاهتمام الشخصي بموضوع الثقافة التنظيمية او دورها في تحقيق الاداء الاداري .
- اهمية دراسة تفاعل الثقافة التنظيمية مع الرقمنة داخل المؤسسات .
- سعي الجامعات الجزائرية الى دمج الرقمنة في قطاع التعليمي.
- الرغبة في فهم اثر هذا التحول على العمل الاداري الجامعي .

6. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على الثقافة التنظيمية الرقمية داخل الجامعات، باعتبارها عنصراً أساسياً في دعم تطور الجامعات وتحديث أنظمتها الإدارية. كما تكمن أهميتها في إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية الرقمية باعتبارها عاملاً حاسماً إما في تسهيل عملية التحول الرقمي داخل الجامعة أو في إعاقتها، مما يجعلها عنصراً مؤثراً في ديناميكية التغيير التنظيمي وفعالية الأداء المؤسسي.

7. أهداف الدراسة :

- تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف العلمية والميدانية، من أبرزها:
- التعرف على مستوى تطبيق التحول الرقمي داخل جامعة بلحاج بوشعيب .

الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

- دراسة طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة داخل الجامعة محل الدراسة .
- تحليل العلاقة بين التحول الرقمي والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة الجامعية .
- تحديد مدى تأثير التحول الرقمي في تعزيز قيم الالتزام والانضباط التنظيمي لدى العاملين .
- تبيان أثر التحول الرقمي في تحقيق العدالة والشفافية في تسيير الأعمال الإدارية داخل الجامعة.

8. المفاهيم الإجرائية :

- 1-الثقافة التنظيمية: هي سلوكيات ومعايير ومعتقدات وقيمتميزالمنظمة لتحقيق أهدافها المشتركة بين العاملين داخل المؤسسة .
- 2-التنظيم: هو عملية توزيع الأعمال والمسؤوليات وتنسيق الجهود والموارد البشرية والمادية بما يحقق الكفاءة والوضوح في أداء العمل.
- 3-الأداء الإداري: هو مستوى نجاح المسؤول الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة ورفع الإنتاجية وتحسين سير العمل.
- 4-التحول الرقمي: هو توظيف التكنولوجيا والتقنيات الحديثة لإعادة تصميم الخدمات والعمليات الإدارية بطريقة رقمية متطورة.
- 5-الرقمنة: هي عملية إدخال البيانات ومعالجتها وتخزينها باستخدام التقنيات الحديثة وتحويل المعاملات الورقية إلى معاملات إلكترونية.
- 6-التدريب الرقمي: هو الاعتماد على الحواسيب والوسائط الإلكترونية الحديثة في عمليات التدريب والتعليم وتنمية المهارات.
- 7-الرشيده : هي تصرف سليم وحكمة التنفيذ في اتخاذ القرارات وتسيير الإدارة .
- 8-البنية التحتية: هي الأساس والإطار المادي والتقني الذي يوفر البيئة المناسبة لممارسة الأنشطة وتسيير الأعمال بكفاءة.
- 9-التفاعل : هو عبارة عن عملية تبادل المعلومات بين طرفين أو أكثر وتساهم في بناء علاقات إجتماعية لتحقيق أهداف مشتركة.

الفصل الثاني : الخلفية النظرية للثقافة التنظيمية والرقمنة

تمهيد للفصل:

يشكّل الإطار النظري لهذه الدراسة حجر الأساس لفهم موضوع أثر الرقمنة على الثقافة التنظيمية، إذ يتيح هذا الفصل استعراض الخلفيات العلمية والمفاهيمية والتعاريف المرتبطة بمتغيرات الدراسة، كما يساهم في تحديد أهم النظريات المرجعية التي يمكن من خلالها تفسير النتائج وتحليلها بشكل علمي دقيق. وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى محورين رئيسيين يعكسان الجوانب الأساسية للدراسة؛ حيث يختص المحور الأول بموضوع الرقمنة باعتبارها عملية جوهرية تمس مختلف أنشطة المؤسسة وتعيد تشكيل أساليب العمل داخلها، بينما يتناول المحور الثاني الثقافة التنظيمية بوصفها الإطار المرجعي الذي يوجّه سلوك الأفراد داخل المؤسسة ويحدد أنماط التفاعل والتعاون بينهم. ومن خلال هذا التقسيم، نسعى إلى بناء فهم شامل لكل من الرقمنة والثقافة التنظيمية، تمهيداً لتحديد طبيعة العلاقة وحجم التأثير المتبادل بينهما داخل المؤسسة.

1. الجانب النظري للثقافة التنظيمية :

1-1 الثقافة التنظيمية:

أ- مفهوم الثقافة:

- لغة : ثقف ثقفا صار حادقا فطنا فهو ثقف و ثقف العلم و الصناعة اي حدفهما و ثقف الانسان ادبه و هديه و علمه.¹

- اصطلاحا : ان الاول من عرف الثقافة بمعناها انثروبولوجي هو انثروبولوجيا "ادوارد تايلور" بان ذلك كل المركب و المعقد الذي يشتمل على المعارف و المعتقدات و الفنون و الاخلاق و القوانين و الاعراف و التقاليد و الفلسفة و الاديان و القدرات و العادات الاخرى التي يكتسبونها الإنسان.²

ب- مفهوم التنظيم:

- لغة: وفي لسان العرب لابن منظور ورد في هذا المعنى: نظم، النظم، التأليف، نظمه، (ينظمه، نظاما، ونظاما ونظمه فاننظم، ونظمت اللؤلؤ أي جمعته في سلك والتنظيم مثله.³

- اصطلاحا :يعرف التنظيم بان الشكل الذي تتخذه الجماعة الإنسانية بغرض تحقيق هدف مشترك بين أفرادها اما الأستاذان جون فيفذر و فرانك شيرو فيعرفان التنظيم بأنه وسيلة التي ترتبط بها أعداد كبيرة من البشر ينهضون بأعمال معقدة و يرتبطون معا في محاولة واعية منظمة لتحقيق أغراض متفق عليها.⁴

ج- تعريف الثقافة التنظيمية :

عرفها "دافيس" بأنها مجموعة من القيم و المعتقدات و التوقعات المشتركة التي تعد كدليل للأفراد في المنظمة ينتج من خلالها معايير تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد داخل المنظمة.⁵

¹ ابن سليم، حسين، وسويسي أحمد. "الثقافة التنظيمية وقيم المؤسسة". مجلة تاريخ العلوم، العدد 08، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2017، ص ص 167-184.

²² أنفال ناصر ، طالب محمد الموسري، مصطلح الثقافة - مفهومه و دلالاته و علاقته بمصطلح الحضارة ، مؤتمر دولي السنوي الخامس حول القضايا الراهنة ، علم اللغة ، الترجمة، الادب ، ص 1-2.

³ بن منظور، لسان العرب، بيروت، دار الفكر بدون تاريخ ، ص 578.

⁴ عبد المعطي عساف، مبادئ الإدارة العامة ، الرياض، مطابع، الفرز دق 1984. ص 156.

⁵ سيد محمود الهواري، الإدارة الأصول والأسس العلمية، القاهرة، مكتبة عين الشمس، 1994، ص 136.