



جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير



قسم العلوم الاقتصادية
تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات

تحت عنوان

أثر الرقمنة على تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الاساتذة لقطاع التعليم العالي والبحث
العلمي

رواسة حالة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بولاية عين تموشنت

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص اقتصاد و تسيير مؤسسات

تحت إشراف الأستاذ:

يحياوي لخضر

من إعداد الطالبتان

❖ خيدي حياة

❖ لرجاني سهيلة

السنة الجامعية: 2026/2025



إهداء

أهدي ثروات جهدي إلى رمز العطاء و الوفاء

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها "أمي الغالية"

إلى من أحمل لقبه بكل فخر و اعتزاز "أبي أطلال الله في عمره"

إلى غوالي قلبي من أحبوني بصدق إخوتي و أخواتي

إلى رفقاء دربي في المشوار الدراسي و العملي

إلى كل من ضاقت السطور في ذكرهم فوسعهم قلبي.....

إليكم أهدي هذا الجهد المتواضع.

- خيدي حياة -

إِهْدَاء

اهدي هذا العمل وثمة جهدي الى أغلى ما لدي في الكون ، والتي كان لها الفضل
في تشجيعي والدعاء لي ، والتي هي سبب وجودي وسر نجاحي في هذه الحياة
الى : أمي رحمها الله الى من علمني العطاء بلون انتظار... الى من احمل اسمه بكل
افتخار الى والدي العزيز.

والى اخواني مصدر قوة وفخر لي حفظهم الله . والى من وقفت جنبي اثناء الشقاء
والتعب الى امي ثانية التي لم تنجيني حفظها الله وامد في عمرها والى جدتي ربي
برعها ويطيل في عمرها والى من كاتفتني نحن نشق الطريق معا نحو النجاح في ما
العلمية ، الى رفيقة دربي ، وأخيرا الى كل من ساعدني ، و كان له دور من قريب
أو بعيد في إتمام هذه الدراسة ، سائلة الله عزيز الكريم ان يحوي الجميع خير الجزاء
في الدنيا والآخرة ثم الى كل طالب علم سعى بعلمه ليفيد الإسلام والمسلمين بكل
ما أعطاه الله من علم ومعرف سيرتنا العلمية

- لرجاني سهيلة -

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع
الصلاة والسلام على محمد خاتم الأنبياء والمرسلين.

أما بعد

نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة المحترمين بالأخص
الأستاذ القدير المشرفي حيوي لخضر الذي أنار لي الطريق بتوجيهاته القيمة و
إرشاداته بالشكر أيضا للأساتذة الأفاضل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير الذين سهروا على تعليمينا طيلة مشوري الجامعي ، وأتقدم بالشكر
إلى المناقشين الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه الدراسة
و في الأخير لا ننسى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد
و شجعنا على إنجاز هذا العمل المتواضع.
و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

ملخص:

ملخص

تتناول الدراسة دور الرقمنة كأداة استراتيجية لعصرنة الإدارة وتحسين الأداء الوظيفي، من خلال عرض إطار نظري يعرف الرقمنة وأهدافها في تحقيق السرعة والدقة.

كما تحلل مفهوم الأداء الوظيفي من حيث أهدافه والعوامل المؤثرة فيه ومعايير قياسه داخل المؤسسة.

وتبرز العلاقة الإيجابية بين الرقمنة وتحسين الأداء عبر تبسيط الإجراءات وتقليل البيروقراطية ورفع رضا الموظفين.

وتُدعم الدراسة بجانب ميداني في جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت لتقييم أثر البنية الرقمية وتقديم توصيات عملية.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، الأداء الوظيفي، التكنولوجيا، التعليم العالي.

Summary

This study examines the role of digitalization as a strategic tool for modernizing administration and improving job performance, by presenting a theoretical framework that defines digitalization and its goals in achieving speed and accuracy.

It also analyzes the concept of job performance in terms of its dimensions, influencing factors, and measurement criteria within organizations.

The study highlights the positive relationship between digitalization and performance improvement through simplifying procedures, reducing bureaucracy, and enhancing employee satisfaction.

It is supported by a field study at Belhadj Bouchaib University in Aïn Témouchent to assess the impact of digital infrastructure and provide practical recommendations.

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	درجة الموافقة	26
2	الاستبيانات الموزعة والمسترجعة	26
3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	28
4	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	28
5	توزيع عينة الدراسة حسب متغير مستوى التعليم	29
6	توزيع عينة الدراسة حسب متغير مستوى الرتبة	30
7	توزيع عينة الدراسة حسب متغير خبرة المهنية	31
8	توزيع عينة الدراسة حسب متغير القسم	32
9	معاملات الصدق والثبات لأداة الدراسة	33
10	مقياس ليكارت للحكم على إجابات العينة	34
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد "الرقمنة"	34-35
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث لفقرات محور الأداء الوظيفي	35-36
13	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الرقمنة على الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت	37
14	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت	37
15	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر المنصات الرقمية على الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت	38
16	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر المعدات والبرمجيات على الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت	39
17	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر التشريعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت	40

قائمة الأشكال

الأرقام	العبارات	الصفحة
1	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	28
2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	29
3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليم	30
4	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المرتبة	30
5	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	31
6	توزيع عينة الدراسة حسب متغير القسم	32

الفهرس المحتويات

العناوين	رقم الصفحة
الاهداء	i.
الشكر و التقدير	ii.
الملخص	iii.
قائمة الجداول	iv.
قائمة الأشكال	v.
الفهرس	vi.
المقدمة	أ- و
الفصل الأول: إطار النظري حول الرقمنة و الأداء الوظيفي	2
التمهيد	3
المبحث الأول: ماهية الرقمنة	3
المطلب الأول: مفهوم الرقمنة و أنواعها	4-7
المطلب الثاني: أهمية و أهداف الرقمنة	7-9
المطلب الثالث: أثار الرقمنة و خصائصها	9-11
المبحث الثاني: الأداء الوظيفي	12
المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي و أهميته	12-14
المطلب الثاني: أهداف الأداء الوظيفي و أهم العوامل المؤثرة فيه	14-16
المطلب الثالث: عناصر و معايير الأداء الوظيفي	16-18
المبحث الثالث: دور الرقمنة في تعزيز أداء الوظيفي	18
المطلب الأول: علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي	18-19
المطلب الثاني: أهمية الرقمنة تحسين في الاداء الوظيفي	20-21
المطلب الثالث: خصائص الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي	21-22

22	خلاصة
24	الفصل الثاني: دراسة ميدانية كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و العلوم التسيير جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت
25	التمهيد
25	المبحث الأول: الإطار المنهجي الدراسة الميدانية
25-26	المطلب الأول: تحديد مشكل و أسلوب الدراسة
26-27	المطلب الثاني: تحديد مجتمع الدراسة وحجم العينة
27	المطلب الثالث: أدوات تحليل البيانات (الأساليب الإحصائية المستعملة لتحليل البيانات)
27	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات الدراسة واختيار الفرضيات
27-33	المطلب الأول: مجتمع وعينة البحث والوصف الإحصائي لها وفق الخصائص الشخصية
34-40	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
40-41	المطلب الثالث: عرض النتائج
41	الخلاصة
43-44	الخاتمة
45-49	قائمة المراجع
	ملاحق

مقدمة

مقدمة:

يشهد العصر الراهن تطورًا متسارعًا في تقنيات الإعلام والاتصال، نتيجة الانتشار الواسع للشبكة العالمية للإنترنت وتطبيقاتها المتنوعة، مما أفرز تحولات جوهرية مست مختلف نواحي الحياة، وعلى رأسها الرقمنة التي أصبحت خيارًا استراتيجيًا لا غنى عنه داخل المؤسسات الحديثة. وقد ساهمت الرقمنة في إحداث نقلة نوعية في أساليب التسيير والتنظيم، من خلال قدرته الكبيرة على تخزين ومعالجة كم هائل من البيانات والمعلومات، وسهولة تداولها واسترجاعها، الأمر الذي انعكس إيجابًا على تحسين الأداء الوظيفي، ورفع مستويات الجودة و الاداء داخل المؤسسات.

وفي هذا السياق، أولت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر أهمية بالغة لمسار الرقمنة، حيث عملت، من خلال مديرية التطوير التكنولوجي والرقمنة، على تعميم استخدام الأنظمة والمنصات الرقمية عبر مختلف المؤسسات الجامعية، بهدف تحقيق التكامل الوظيفي بين الوحدات الإدارية والبيداغوجية، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للأساتذة والموظفين والطلبة على حد سواء. وقد تجسد هذا التوجه بوضوح في جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت، التي تبنت مجموعة من المنصات الرقمية الإدارية والبيداغوجية، أسهمت في تبسيط الإجراءات الإدارية، وتسريع إنجاز المعاملات، وتقليص الجهد والوقت المبذولين من طرف الموظفين، مما أدى إلى تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الفعالية التنظيمية. كما ساعدت الرقمنة على تعزيز الشفافية والرقابة الإدارية، وتحسين التواصل الداخلي والخارجي، وربط الجامعة بمحيطها الوطني والدولي، خاصة في مجال البحث العلمي.

وتسعى وزارة التعليم العالي، من خلال هذا المشروع الوطني للرقمنة، إلى بلوغ هدف "صفر ورقة" في المعاملات الإدارية، باعتباره آلية حديثة لتحديث التسيير الجامعي، وتحسين صورة الجامعة الجزائرية رقميًا، وتعزيز قدرتها على التحكم في مواردها البشرية والمادية بكفاءة أعلى، بما يواكب التحولات الرقمية

العالمية، وتحقيق الاستمرارية في الأداء، ويشجع على الإبداع والتميز داخل قطاع التعليم العالي والبحث العلمي. ومنه نطرح الاشكالية التالية:

الإشكالية الرئيسية: إلى أي مدى تأثر الرقمنة على تحسين أداء الوظيفي لموظفي الاساتذة

لقطاع التعليم العالي لكلية علوم اقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة بلحاج بوشعيب ؟

الأسئلة الفرعية:

❖ هل يوجد تأثير دلالة إحصائية لبعـد الموارد البشرية على أداء الوظيفي لدى موظفي قطاع التعليم

العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت؟

❖ هل يوجد تأثير دلالة إحصائية لبعـد المنصات الرقمية على أداء الوظيفي لدى موظفي قطاع التعليم

العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت؟

❖ هل يوجد تأثير دلالة إحصائية لبعـد المعدات والبرمجيات على أداء الوظيفي لدى موظفي قطاع

التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت؟

❖ هل يوجد تأثير دلالة إحصائية لبعـد التشريعية والتنظيمية على أداء الوظيفي لدى موظفي قطاع

التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت؟

فرضية البحث: بناء على التساؤلات المطروحة تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية رئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائي للرقمنة على أداء الوظيفي لدى موظفي قطاع

التعليم العالي والبحث العلمي لكلية علوم اقتصادية والتجارية والعلوم التسيير بولاية عين تموشنت جامعة

بلحاج بوشعيب وينبثق عن هذه الفرضيات الاربعة التالية:

الفرضيات:

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى موظفي قطاع التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمنصات الرقمية على الأداء الوظيفي لدى موظفي قطاع التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمعدات والبرمجيات على الأداء الوظيفي لدى موظفي قطاع التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتشريعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي لدى موظفي قطاع التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.
- ✓ العلاقة بين المتغير التابع: أداء الوظيفي للقطاع التعليم العالي والبحث العلمي والمتغير المستقل أثر الرقمنة.
- ✓ عائد التفسير علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي تعمل الرقمنة كمحفز لتحسين الأداء الوظيفي من خلال الابتكار والتدريب لتعزيز المهارات الرقمية .

أسباب اختيار موضوع:

- الرقمنة تُعد أداة تسيير حديثة تؤثر مباشرة على الأداء الوظيفي، وهو محور أساسي في اقتصاد وتسيير المؤسسات.
- اختيار جامعة بلحاج بوشعيب في ولاية عين تموشنت يسمح بدراسة حالة واقعية ومعاصرة، حيث تشهد مؤسسات التعليم العالي تطوراً مستمراً في تطبيقات الرقمنة.

- انتشار تطبيقات الحوسبة، التعلم الإلكتروني، إدارة البيانات الرقمية، بات من الضروري دراسة كيف يؤثر هذا التحول على مهام العاملين وادائهم الوظيفي.
- الرقمنة ليست فقط أتمتة أدوات، بل أصبحت ضرورة لتحسين الأداء المؤسسي، وتطوير الخدمات في كل القطاعات، لا سيما في التعليم العالي والبحث العلمي.

أهمية دراسة الموضوع:

كون الدراسة تتناول موضوعا من الموضوعات الجديدة ذات الأهمية البالغة داخل مؤسسات التعليم العالي وعلى رأسها الجامعات مواكبة للتحويلات الرقمية، واستخدامها لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل مكثف لتحقيق الأداء الوظيفي العام. كذلك أتاحت المكتبات الرقمية وقواعد البيانات العالمية للباحثين الوصول السريع للمعلومات دون هدر الوقت، بيان مدى استفادة الموظفين من تطبيقات وأساليب الرقمنة في الرفع من مستوى الأداء والانجاز والمهارات لديهم، و زيادة الإنتاجية العلمية.

أهداف دراسة الموضوع:

- ❖ عرض المفاهيم الأساسية المتعلقة بكل من الرقمنة والأداء الوظيفي في قطاع تعليم العالي والبحث العلمي كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و العلوم التسيير بولاية عين تموشنت جامعة بلحاج بوشعيب.
- ❖ التعرف على دور الرقمنة في تطوير وتحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير بولاية عين تموشنت جامعة بلحاج بوشعيب.
- ❖ التعرف على مختلف عوامل ومعايير الرقمنة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير بولاية عين تموشنت جامعة بلحاج بوشعيب.

منهج دراسة الموضوع:

اعتمدت الدراسة في جانبها النظري على المنهج الوصفي لتحديد وتوضيح المفاهيم المتعلقة بالرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وارتباطها بأداء الأساتذة الوظيفي. أما في الجانب التطبيقي، فقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيان على عينة من أساتذة الكلية، ثم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبيان فهو يعد أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من مصادرها ويعمل على استنطاق الأفراد المستهدفين بالبحث من أجل الحصول على إجاباتهم على موضوع البحث، حيث تم الاعتماد أيضا على برنامج spss .

صعوبات دراسة موضوع:

لم نجد كثيرا من الصعوبات ولكن صعوبة التي وجدناها هي قلة المراجع، أما من حيث مكان الدراسة لم نجد صعوبات و كذلك فقد تعاملوا معنا بكفاءة عالية من حيث الإجابة عن التساؤلات التي قدمناها مع تقديم توضيحات من خلال المقابلات التي أجريت مع الأساتذة في مجال أثر الرقمنة على تحسين الأداء الوظيفي للقطاع التعليم العالي و البحث العلمي.

الدراسات السابقة:

- الدراسة رياض عبد الصمد حمداوي، أسامة بوشانة، 2024: أثر رقمنة قطاع التعليم العالي على أداء الأستاذ الجامعي دراسة حالة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير خنشلة.

خلصت الدراسة إلى أن أثر استخدام إجراءات رقمنة قطاع التعليم العالي له أثر إيجابي على أداء الأستاذ الجامعي، وذلك من خلال سرعة ودقة تنفيذ عمليات الرقمنة وتوظيفها في المجال التعليمي، المجال البحثي والإدارة الالكترونية مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة على مستوى المؤسسات التعليمية.

ولتحقيق هذه الأهداف تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري والذي يتناسب مع طبيعة الدراسة كما تم استعمال منهج دراسة ميدانية في الجانب التطبيقي، وقد تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول، حيث يعالج الفصل الأول الإطار المفاهيمي لرقمنة قطاع التعليم العالي، أما الفصل الثاني فيعالج أداء الأستاذ الجامعي من خلال الرقمنة، وفيما يخص الفصل الثالث التطبيقي فيتناول دراسة تطبيقية على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير خنشلة.

وفي الأخير توصلت الدراسة إلى أن استخدام إجراءات رقمنة قطاع التعليم العالي له أثر إيجابي على أداء الأستاذ الجامعي ونجاح المؤسسة التعليمية.

- دراسة بوقاعة نور الهدى، عمي رانيا، 2022/2021: رقمنة التعليم العالي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ابن خلدون تيارت -

(الجزائر)

مسألة الاهتمام بالتعليم الرقمي لم تعد محل جدل لأي منطقة من العالم ، كما أنها لم تعد ظاهرة محلية أو إقليمية فقط بل غدت ظاهرة عالمية لما لها من دور بارز ومتميز في دعم مسيرة التعليم الفعال والتنمية المستدامة وباعتبار التقنية التكنولوجية والمعرفية تساهم على نحو مباشر أو غير مباشر في تحقيق التغذية بين برامج التنمية البشرية الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية فتطبيق تكنولوجيا المعلومات أصبح أمر لا بد منه في مجال التعليم العالي، وتطوير قواعده وعصرنته بما يواكب التطور العالمي بالإضافة إلى تمكين الفاعلين في مجال التعليم من أداء أدوارهم على نحو

فعال يتناسب وحركة التغيير التكنولوجي التي طرأت على الجامعات الجزائرية ، فرقمنه التعليم خطوة بالغة الأهمية للنهوض بالتنمية الشاملة والمستدامة والسير بها قدما في جميع المجالات للحفاظ على استمرارية مؤسسات التعليم العالي وتأكيد استجابتها للمتغيرات التي تحيط بها.

هيكل الموضوع:

للإجابة على إشكالية الدراسة المطروحة واختبار صحة الفرضيات قمنا بتقسيم بحثنا وفق منهجية IMRAD إلى فصلين:

- فصل الأول نظري وفصل الثاني تطبيقي، يتناول الفصل الأول حول الرقمنة والأداء الوظيفي ويضم بدوره ثلاث مباحث الأول بعنوان ماهية الرقمنة، قد تناول فيه مفهوم الرقمنة وأنواعها إضافة إلى أهمية وأهداف الرقمنة وكذلك أثار الرقمنة وخصائصها، أما المبحث الثاني بعنوان الأداء الوظيفي الذي يتناول فيه مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته، أهداف الأداء الوظيفي وأهم العوامل المؤثرة فيه بإضافة إلى عناصر ومعايير الأداء الوظيفي. وفي ما يخص المبحث الثالث بعنوان دور الرقمنة في تعزيز أداء الوظيفي، حيث يتناول فيه علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي وأهمية الرقمنة تحسين في الأداء الوظيفي، بإضافة إلى خصائص الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي.

- أما الفصل الثاني وتمحور حول الدراسة الميدانية وتم فيه عرض عموميات حل جامعة بلحاج بوشعيب في المبحث الأول الذي يتحدث عن تقديم جامعة بلحاج بوشعيب ودور الرقمنة في جامعة بلحاج بوشعيب وكذلك أثر الرقمنة على جامعة بلحاج بوشعيب، أما المبحث الثاني فقد تناولنا الإطار المنهجي الدراسة الميدانية والذي يتمحور حول تحديد مشكل وأسلوب الدراسة وأيضا تحديد مجتمع الدراسة وحجم العينة بإضافة الى أدوات تحليل البيانات (الأساليب الإحصائية المستعملة لتحليل البيانات)، واخير مبحث الثالث الذي تم فيه عرض وتحليل البيانات الدراسة واختيار الفرضيات.

الجانِب النظري

الفصل الأول:

إطار النظري حول الرقمنة والأداء الوظيفي

تمهيد:

أصبحت الرقمنة من أبرز مظاهر التحول الذي تشهده المؤسسات المعاصرة، حيث فرضت التطورات التكنولوجية المتسارعة نفسها كعامل أساسي في تحسين الأداء العمل داخل مختلف التنظيمات، سواء العمومية أو الخاصة. ولم يعد الاعتماد على الوسائل التقليدية في التسيير كافياً لمواكبة متطلبات السرعة والدقة والجودة التي يفرضها العصر الرقمي، وفي هذا السياق يُعد إدماج الرقمنة في المؤسسات الحديثة خياراً استراتيجياً يهدف إلى تحسين طرق تسيير الموارد البشرية، تبسيط الإجراءات الإدارية، وتعزيز فعالية الأداء الوظيفي. كما ساهمت الرقمنة في إحداث تغييرات جوهرية في أساليب العمل، أنماط الاتصال، وآليات اتخاذ القرار، مما جعلها محور اهتمام العديد من الدراسات الاقتصادية والإدارية، وعليه يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم الرقمنة وأهميتها، وأبرز أنواعها وخصائصها داخل المؤسسات، مع التطرق إلى أهميتها وأهدافها، وذلك تمهيداً لدراسة أثرها على الأداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي.

المبحث الأول: ماهية الرقمنة

تشكل الرقمنة لغة العصر وأداته وهي التقنية الأكثر استخداماً في حياتنا و بالكاد لم يبق شيئاً إلا وغزته الرقمنة لقد غيرت نظرتنا إلى الكثير من أمور حياتنا وأعمالنا وتصرفاتنا بشكل كبير إنها تكاد تلغي كل حياتنا التقليدية وتفرض علينا نمط جديد من الحياة والمعاملات والأعمال والاتصالات تختلف تماماً عما سار عليه البشر قبل بضع عقود لقد جعلت العالم في ثوب جديد في كل تعامله، قصرت في المسافات و فتحت آفاق جديدة اختصرت زمن الإنجازات في شتى الميادين.

المطلب الأول: مفهوم الرقمنة و أنواعها

• مفهوم الرقمنة

تتعدد المفاهيم المتعلقة بمصطلح "الرقمنة"، وذلك وفقاً للسياق الذي يستخدم فيه، فينظر ("تيري كاني" Terry Kuny) إلى الرقمنة على أنها عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف أشكالها من إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الثنائي (البيئات (Bit)، والذي يعتبر وحدة المعلومات الأساسية لنظام معلومات يستند إلى الحاسبات الآلية، وتحويل المعلومات إلى مجموعة من الأرقام الثنائية، يمكن أن يطلق عليها (الرقمنة)، ويتم هذا بفضل الاستناد إلى مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة.

تعرف (شارلوت بيرسي " CharletteBuresi الرقمنة على أنها منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي¹.

ومعنى آخر الرقمنة هي عملية استخدام التقنيات الرقمية لإنشاء عمليات إدارية وتجارية وثقافة وتجارب وتقديم جودة الخدمات وتعديلها - لتلبية متطلبات الأعمال وخدمة المجتمع المحلي من خلال تقديم الخدمات من منظور العصر الرقمي والذي هو تحول رقمي².

أو هي عملية الكترونية راقية تمكن من تحويل الوثيقة مهما كان نوعها من طبيعتها الأصلية الجامدة من أجل فهرستها على شكل نص مرقم³

و كذلك تعرف الرقمنة هي استغلال التكنولوجيا الرقمية، والملفات المرقمنة في تحويل نشاط معين أو إجراء أو خدمة أو بروتوكول محدد من العالم الواقعي الملموس إلى عالم الحواسيب و الإنترنت ، الأجهزة

¹حميدوش ع بوزيدة ح، "اقتصاديات الأعمال القائمة على الرقمنة " المتطلبات والعوائد" تجارب دولية دروس وعبر"، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 8 العدد 01، ٢٠٢٠، ص 060.041.

² عامر إيمان، شويرفات عبد القادر، أثر استخدام الرقمنة على جودة الخدمات في المؤسسات العمومية دراسة حالة بلدية البيض - الجزائر، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي الجزائر، مجلة الميل الاقتصادي ، المجلد 07، العدد 02، ديسمبر 2024، ص 435

³صليحة حدوش، اثر الرقمنة الإدارية المحلية في تحقيق الرضا لدى المواطن في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص إدارة الجماعات المحلية البلدية جامعة علي بونسي كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2007/ 2008، ص ١٨

الإلكترونية. كتحويل عمليات التسجيل و الانخراط من ملأ الاستمارات الورقية إلى التسجيل عبر المواقع الإلكترونية أو النقود الرقمية إلى الدفع عن طريق التحويلات البنكية.

ومن خلال تعاريف سابقة نستنتج بأن الرقمنة عملية تحويل المعلومات والإجراءات التقليدية إلى صيغ رقمية بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بهدف تحسين الأداء وسرعة إنجاز الأعمال¹.

• أنواع الرقمنة:

(1) **الرقمنة اليدوية:** وهي العملية التي يتم فيها إنشاء ملف رقمي بنسخ الصورة بشكل يدوي، عن طريق رقمنة الجهاز اللوحي. وتمتاز طريقة الرقمنة اليدوية بأنها أقل استهلاكاً للوقت، فضلاً عن أنها ذات دقة عالية مقارنة بطرق الرقمنة الأخرى.

(2) **الرقمنة الرأسية:** تتشابه الرقمنة الرأسية مع الرقمنة اليدوية، ولكن يكمن الفرق بينهما في أن الأولى تتطوي على مسح المستندات الورقية في الملفات الرقمية، إذ تتم رقمنة المستندات الورقية دون التعرض لخطر تلف أو فقدان المستند الأصلي، وما يميز طريقة الرقمنة الرأسية، أنها تزيد من تنظيم الأعمال الورقية دون أن تستهلك الكثير من الوقت بسبب تقليل وقت است الأخطاء وإصلاحها.

(3) **أسلوب التتبع التفاعلي:** يعد أسلوب التتبع التفاعلي تقنية متطورة عن النوعين السابقين، وقد جرى تطويرها من الرقمنة الرأسية، وما يميزها هو دقتها وسرعتها في إنجاز الأعمال.

(4) **التحويل الرقمي التلقائي:** التحويل الرقمي التلقائي أو الرقمنة الأوتوماتيكية، هي العملية التي تتحول فيها المعلومات القائمة على التشفير، مثل صور الأقمار الصناعية أو الخرائط المسوحة ضوئياً،

¹ أنجاة وسيلة بلغنامي، بولربال عبد الوهاب، أثر استخدام الرقمنة على المكتبات المستخدمة ومستفيديها دراسة حالة المكتبة الجامعية حسيبة بن بوعلي (الشلف)، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 10، العدد 03، 2022 سبتمبر، ص 376.

إلى تمثيلات متجهة مثل النقاط والخطوط والمضلعات، وذلك باستخدام تقنيات التعرف على الأنماط ومعالجة الصور¹.

(5) الرقمنة في شكل اتجاهي Mode vectoriel:

Bdf : تقنية طورتها شركة أدوب عام 1993 تهدف إلى نشر وتبادل المعلومات المقروءة إلكترونيا

بشكل يحفظ للمادة التي يتم تبادلها الجوانب التالية :

✧ الدقة : حيث تحفظ هذه التقنية تنسيق الصفحة الذي وضعه مصمم الوثيقة ✧ الحجم : ملفات

PDF صغيرة الحجم، وذلك يساعد على نقلها بسرعة عبر الأنترنت .

✧ التوافقية : يمكن قراءة ملفات PDF باستخدام برنامج Acrobat reader . مهما كان / نظام

التشغيل .

(6) الرقمنة في شكل نص Mode texte:

هذا النوع يتيح الفرصة للبحث داخل النص ،

فهو يسمح بالتعامل مباشرة مع الوثيقة الإلكترونية على أنها نص

(7) الرقمنة في شكل صورة Mode image:

و هي من أنواع الرقمنة الأكثر استعمالا

بالرغم أنها تحتل مساحة كبيرة من التخزين ، و لها أهمية كبيرة في مجال الكتب و المخطوطات القديمة

وخاصة للباحثين والمختصين بدراسة القيم الفنية وليست النصية ، والصورة تتكون من عدة نقاط تدعى

بيكسال Pixel و كل بيكسال يمكن ترميزه ب :

✧ 1 بايت للصورة باللون السود والأبيض

✧ 8 بايت للصورة في مستوى راني

أهدافها وأنواعها ومراحلها ومجالاتها وإيجابياتها وسلبياتها، حوكمة نظم المعلومات وإدارة الخدمات، Digitization الرقمنة¹
، ٢٠٢٦ <https://bakkah.com/ar/knowledge-center/digitization>

✧ 24 بايت للصورة الملونة

هذا النوع تستخدمه في المؤسسات التربوية لأخذ صور التلاميذ و الموظفين¹.

المطلب الثاني: أهمية و أهداف الرقمنة

• أهمية الرقمنة

اهتمت معظم المؤسسات في الفترة الأخيرة بالرقمنة، وتم إقرار العديد من النصوص التشريعية لضرورة اعتمادها في الجماعات المحلية نظرا لأهميتها على غرار سهولة وسرعة تقديم الخدمات وضمان دقة المعلومات، ويمكن تحديد أهمية الرقمنة كالآتي:

1. حماية الوثائق الأصلية حيث تمثل الرقمنة وسيلة فاعلة للحفاظ على مصادر المعلومات، أو الوثائق التي تكون حالتها المادية هشّة وبالتالي لا تسمح للمستفيدين للاطلاع عليها، وذلك لإتاحة نسخة بديلة في شكل الكتروني وفي متناول المستفيدين، مثل تحويل أرشيف الحالة المدنية على مستوى وزارة الداخلية والجماعات المحلية من شكله الورقي إلى رقمي.
2. الآنية والسرعة تمثل الرقمنة مجالا لتشارك في الملفات الإدارية باستخدام المصدر وهذا ما يتيح فرص الآنية والسرعة في الحصول على المعلومات. إتاحة للمواطن إمكانية متابعة الملفات الإدارية تمكن الرقمنة المواطن من متابعة ملفه الإداري وكل المستجدات، كما أتاحة إمكانية تصحيح الأخطاء.
3. إزالة الفجوة بين الإدارة والعاملين.
4. إعادة بناء الأدوار والوظائف بما يضمن صناعة القرار بشك استشاري.

¹نسرين حسنوس، واقع الرقمنة في المدرسة الجزائرية واثراها في عملية التسيير، دار نشر الثقافة المادية، الطبعة أولى، سنة 2022، ص ١٤-١٥

5. اعتماد المؤسسات على الخدمات الإلكترونية يتيح فرصة استخدام أساليب عمل جديدة والابتعاد عن التعقيد في إنجاز العمل الإداري.¹

6. تطوير التقييم والتحليل: من خلال التكنولوجيا الحديثة أصبح هناك ما يسمى ببرامج التقييم أو التصحيح الآلي والتي تعد ثورة في عالم التقييم، والتي من شأنها تسهيل عملية تصحيح الاختبارات الورقية من خلال برامج متخصصة يمكنها تصحيح الاختبارات بسرعة ودقة وكذلك إصدار العديد من التقارير التحليلية التي لا يمكن استخراجها بطرق التقييم التقليدية مثل التصحيح اليدوي للاختبارات.

7. تكمن أهمية الرقمنة في التعليم في مجال التقارير حيث توفر تقارير وإحصائيات دقيقة عن الطلاب وعن مستواهم وكذلك عن المناهج التعليمية والاختبارات ومدى التطور في المؤسسة التعليمية وكذلك في أداء الطلاب و سهولة التواصل² .

• أهداف الرقمنة: يمكن إجمالي الأهداف وراء عملية الرقمنة في مجموعة من الأهداف هي :

أ- إتاحة مصادر المعلومات التقليدية على نطاق أوسع وتشمل:

✓ توصيل المعلومات للمستخدمين دون التدخل البشري.

✓ المشاركة في المواد.

✓ تطوير الخدمات التقليدية.

✓ إتاحة دون التقييد الجغرافي.

✓ إتاحة 24 ساعة 7 أيام.

ب- صيانة وحفظ المجموعات préservation ضد التلف والكوارث والفقدان.

¹صادقي فوزية، واقع الرقمنة في القطاع العمومي الجزائري ورهانات تحسين الخدمات، دار الناشر المكتب العربي المعارف، الطبعة أولى، 2023، ص 11-119.

²<https://remarkomrsoftware.com> أبريل 2025، أهمية الرقمنة ودور ريمارك في تطوير مستقبل التعلم ، أحمد عند سلامة،

ت- الأقسام: من خلال الشبكات وخصوصا شبكة الإنترنت سمحت الرقمنة بالإطلاع على نفس الوثيقة ن قبل مئات الأشخاص في نفس الوقت .

ث- التخزين: أما بخصوص التخزين فإن قرص مضغوطا يمكنه تخزين آلاف الصفحات فما بالك بقرص رقمي، إذ الرقمنة توفر علينا الكثير من المساحات.

ج- الحفظ حيث أن الوسائط الرقمية تعد أقل عرضة للتلف والضرر، مقارنة بالوسائط الورقية التي تتعرض لعدة أغراض .

ح- الربح المادي من خلال بيع المنتج الرقمي على أقراص مليزة أو إتاحتها على الشبكة ولا يقصد بالربح هذا الاتجار بقدر ما هو الحصول على عائد مادي، يغطي هامش من التكلفة لضمان استمرار العمليات¹.

خ- إدراج خدمات جديدة يمكن الولوج إليها عن طريق شبكة الانترنت من خلال العديد من القنوات كالشبابيك الموحدة والبوابات الالكترونية.

د- تحسين جودة الخدمة العمومية من خلال ربح الوقت وتقادي طوابير الانتظار²

المطلب الثالث: أثار الرقمنة و خصائصها

• أثار الرقمنة

❖ سلبيات الرقمنة:

✓ يمكن أن يؤدي الافتقار إلى الأطر القانونية إلى مخاطر أمنية.

✓ قد يكون من الصعب تتبع المعلومات عندما يتم رقمتها.

¹مديني آسيا، حجاجي رانيا، دور الرقمنة في تفعيل الرقابة في المؤسسة دراسة حالة بمديرية بريد الجزائر لولاية قالمة، مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم المالية والمحاسبة تخصص مالية المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945 – قالمة -، 2022 / 2023، ص 10-11

² تبنية حكيم ، تطبيقات مشروع البلدية الالكترونية في الجزائر قراءة في بعض نماذج الخدمة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 3 سبتمبر 2020، ص 536

- ✓ الرقمنة تكلف الكثير من المال¹.
- ✓ زيادة التبعية للخارج باعتبار أن هناك العديد من التقنيات الحديثة تأتي من هناك.
- ✓ شيوع ظاهرة التجسس الإلكتروني.
- ✓ فقدان الخصوصية مثل التعرف على مقدار استهلاك فاتورة الكهرباء أو الغاز من خلال إدخال رقم الهاتف أو رقم المستخدم.
- ✓ خلق البطالة تطبيق الرقمنة قد يؤدي إلى زيادة نسبة البطالة نتيجة الاستغناء عن خدمات العاملين².

❖ ايجابيات الرقمنة:

- ✓ توفر الرقمنة العمل بمرونة من خلال الحد من التنقل إلى الأماكن المختلفة، وإتمام المهام عن بعد لتجنب تأخيرات التسليم أو فقدان الأوراق، وغيرها من الأمور المتابعة.
- ✓ تساعد الأدوات الرقمية على تحسين الابتكار والإبداع عن طريق المنصات المختلفة، والتي منها إنتاج الموسيقى والفن الرقمي، وتطوير البرمجيات.
- ✓ والتي لها القدرة على الحفاظ على سرية البيانات، وعدم الدخول إليها إلا من قبل الأشخاص المصرح لهم، لتجعل عملية تخزين البيانات آمنة³.
- ✓ نقل الوثائق إلكترونياً بشكل أكثر فعالية.
- ✓ تقليل التكلفة إلى أقصى حد ممكن.
- ✓ معرفة المقصرين في العمل بأسلوب متطور .
- ✓ توفير الشفافية والمساءلة.

¹ <https://www.arabfact.com> فيفري 2024، أثر الرقمنة و أهميتها ، عمرو عيسى،

² الشهب ونام، بورقية صدام، واقع الرقمنة في إدارة الجامعة الجزائرية دراسة حالة جامعة غرداية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال تخصص الاتصال والعلاقات العامة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علوم الإعلام والاتصال، 2022-2023، ص 31-32.

³ <https://www.almaal.org/pros-and-cons-of-digitization>, ٢٤ أبريل ٢٠٢٤, فريق التحرير موقع صناع المال

✓ تشجيع المبادرات الإبداع والابتكار.

✓ اختصار وتنفيذ المعاملات الإدارية المختلفة.

✓ تقليل مدى تأثير العلاقات الإدارية على إنجاز العمل¹

• **خصائص الرقمنة:** تتميز الرقمنة عن غيرها من التكنولوجيات الأخرى بالخصائص التالية:

❖ اللاتزامنية: وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشارك وتغير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.

❖ اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

❖ العالمية والكونية: وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم، وهي تسمح الرأس المال بأن يتدفق إلكترونياً².

❖ الشبوع والانتشار: وهو قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم، بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنمط مرن.

❖ قابلية التحويل وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.

❖ التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.

❖ تقليص المكان : تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجماً هائلاً من المعلومات المحزنة والتي يمكن الوصول إليها بيسر وسهولة

¹الشهب ونام، بورقية صدام، مرجع سابق ذكره

² بلعبيات مراد، إدارة الجزائرية والرقمنة ودورها في تطور الاستثمار، مجلة المفكر، رقم 18 العدد 01 2023، ص 37

❖ تقليص الوقت.

❖ تكوين شبكات الاتصال: تتحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين والصناعيين وكذا منتج في الآلات ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى¹.

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي

يُعدّ الأداء الوظيفي من أهم العناصر التي تعكس مدى قدرت الموظف على إنجاز المهام الموكلة إليه بفعالية وجودة. فهو لا يقتصر على تنفيذ العمل فقط، بل يشمل مستوى الالتزام، والمهارات، والسلوك المهني، والتعاون مع الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة. كما يسهم تحسين الأداء الوظيفي في رفع الإنتاجية وتطوير بيئة العمل وتعزيز النجاح المؤسسي بشكل عام.

المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته

مفهوم الأداء الوظيفي:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الاداء الوظيفي نذكر منها:

- يرى هلال محمد عبد الغني حسن أن السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي للفرد، باعتبار أن هذا السلوك يتكون عند استجابة الفرد للمثيرات التي تصادفه في أي زمان ومكان²
- وهناك من يرى ان الاداء الوظيفي عبارة عن القيام بالفعل ذاته وليس النتيجة المتحصلة عن القيام به، وهو ما يعبر عنه ب"سلوك الاداء"والذي يعرف على انه "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي

¹ بن دادي هشام، سعيدات عبد القادر معمر، رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام اقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2021-2022، ص ١٣-١٤

² عامر عوض ، السلوك التنظيمي الإداري، الطبعة الأولى عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2008 ، ص ٦ ،

يتكون منها عمله"، او بعبارة اخرى هو "السلوك الوظيفي الهادف، او ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة".¹

- يعرف كامبل (199٠) الأداء الوظيفي بأنه تلك الإجراءات أو السلوكيات الخاضعة للسيطرة الفرد، والتي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، والتي يمكن قياسها وفقا لمستوى الكفاءة الفردية² ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن الأداء الوظيفي هو الطريقة التي يقوم بها الموظف بتنفيذ مهامه ومسؤولياته الوظيفية، ومدى قدرته على تحقيق الأهداف المحددة له بكفاءة وفاعلية وجودة عالية، مع مراعاة المعايير والتوقعات المتفق عليها داخل المنظمة.

اهمية الاداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي اهمية كبيرة في أي منظمة و تتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- للأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل أية منظمة تحاول تحقيق النجاح و التقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، فان كان هذا الناتج مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقرارا و أطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزا، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها، ومن ثم فان الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس القدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضا.
- كما ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في مرحلة الظهور مرحلة البقاء و الاستمرارية – مرحلة الاستقرار – مرحلة السمعة و الفخر)

¹ عبد الفتاح بوخمحم، عزدين هروم، تسيير الاداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات (CPG)-قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري-قسنطينة، مجلة الاقتصاد والمجتمع العدد 2010، 06، صفحة 56.

² كافي ميمون، نمذجة العلاقة بين الرضا الوظيفي والابداع و الاداء باستخدام المعادلات البنوية دراسة حالة أعضاء هيئة التدريس بجامعة سعيدة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، 2021 – 2022، ص 83

- كما لا تتوقف أهمية الأداء الوظيفي على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة²

المطلب الثاني: أهداف الأداء الوظيفي و أهم العوامل المؤثرة فيه

أهداف الأداء الوظيفي :

- يتم التركيز على أهمية التعاون مع أعضاء الفريق في تحقيق الأهداف المشتركة، إذ يعمل الموظف من خلال مهارات التعاون على تحقيق أهداف أداء التعاون، ومن أمثلة تلك المهارات الذكاء العاطفي، تلبية التوقعات، إدارة الأولويات، الاحترام المتبادل والاستماع النشط.
- تزداد قدرة الموظف على تقديم أداء أفضل يعزز من إنتاجيته كلما كان قادرا على حل المشكلات التي تظهر خلال عمله، لذلك يتضمن هذا الهدف تحسين مهارات.
- تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق تقدما في مساره المهني وبلوغ أهدافه الشخصية³
- يهدف الأداء لتمكين العمال وترسيخ فكرة المشاركة بين القائد وتابعيه من خلال توفير مزيد من الفرص والمعلومات والموارد والدعم، كما يركز على ضرورة توفير السياسات والعمليات والهيكل التي تشجع على الاندماج العالي⁴
- الهدف من الأداء الوظيفي هنا إضفاء طابع الحركية والمرونة للمنظمة لأجل كسر روتين العمل فالأداء هو ترياق الروتين، ما يعني أن الأداء يكسر الروتين والمثل، فبالإنجاز تذلل الصعوبات، إذ يهدف الأداء إلى تحقيق نسب عالية من التحسين والتطور الوضع المنظمة.

¹صاري محمد فايزة، البرامج التكوينية بين الإحتياجات التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية لولاية المسام، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الطور الثالث ل م تخصص تنظيم و إدارة المؤسسات، 2022-2021، ص 89-90

²الطاهر الوافي، التحفيز و أداء الممرضين " دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية " عالية صالح بمدينة تبسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل بجامعة قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2012-2013، ص 60-61

تشر في 18 ديسمبر 2024، الأداء الوظيفي وأنواعه وأهدافه وطرق تقييم الأداء الوظيفي، فريق صبار ³، <https://sabbar.com/blog/job-performance>

⁴جواد محسن راضي، التمكين الإداري و علاقته بإبداع العاملين، دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية الصادرة عن كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 12، العدد 1، 2010، ص 63

- إذ يهدف الأداء الوظيفي لتحفيز الأفراد للابتكار والإبداع بحيث يولد التنافس الإيجابي بين الأفراد لترقية أدائهم لنيل التحفيز المتماشية مع أدائهم سواء كانت مادية أو معنوية، فالتحفيز يعمل على إثارة دوافع العمال وإيقاظ روح الإبداع فيهم ويقتل الملل ويمنع تسرب الخمول والكسل لعملهم¹

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

قد يتأثر مستوى أداء العامل برغبته وقدرته في تأدية عمله، وقد يتأثر بالوظيفة في حد ذاتها في حال عدم ملاءمتها لقدرات واتجاهات العامل، وقد يتأثر بالبيئة التنظيمية للمؤسسة، فإذا كان مناخ العمل غير ملائم فإن ذلك لا يساعد على أداء جيد، ويمكن تلخيص هذه العوامل في نقاط تالية :

- **المناخ التنظيمي:** يعرف المناخ التنظيمي بأنه تعبير يدل على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعات المعمول بها والحوافز والمفاهيم الإدراكية وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل الأبعاد²
- **الروح المعنوية :** لدى الموظف إن مواقف الموظفين واتجاهاتهم وميولهم نحو مؤسساتهم التي يعملون بها حظيت بقدر كبير من اهتمام الباحثين بل وزاد الاهتمام في مواقف الموظفين بعد أن أتضح أن الروح المعنوية للموظفين تؤثر وبشكل كبير في الأداء الوظيفي. وقد خلصت الكثير من الدراسات إلى أن القيادات الإدارية لها تأثير وبشكل كبير على معنويات الموظفين سلباً أو إيجاباً وهذا ينعكس سلباً أو إيجاباً على الأداء الوظيفي وهي علاقة طردية.

- **المقدرة على أداء العمل من خلال فهم الدور:** إن الأداء الوظيفي لكل موظف يقاس أولاً بالاجتهاد والمثابرة ومدى المهارة التي يملكها كل موظف، وجدية الموظف في اكتساب الخبرات عبر

¹ عدان نبيلة تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في المنظمات الحديثة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، مجلد ١٢، العدد ٤، ٢٠٢٠، ص ٢٠
² محمد محمود، "المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في أجهزة الرقابة المالية والإدارية في الأردن، دراسات العلوم الإدارية الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 26 العدد 1، ١٩٩٩، ص ص 32-51

الدورات والاستفادة منها. كما أن القدرات التي يمتلكها الموظف لا بد أن يستغلها بقدر كاف ولا ينظر الجملة الصعوبات والاحباطات التي تكون ناتجة في عمله، بل لا بد أن يتجاوز كل العراقيل التي يصادفها في العمل. فإذا كان هناك ثمة نظرية للأداء في العمل فلا بد أن يعمل بها. بل يحاول المستحيل من أجل أن يستثمر الفرص السانحة له فيعمل ويتفاعل مع كل نتاج يكون في صالح العمل¹

المطلب الثالث: عناصر ومعايير الأداء الوظيفي

عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة، و قدرة على التنظيم.²
- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.³

¹الحراشة حسن محمد، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار الناشر دار جليس الزمان للنشر والتوزيع عمان، الطبعة أولى، ٢٠١١، ص ٩٥-٩٦.

²ريهام زيد الحلبي مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإعلاميين السوريين، دراسة ميدانية لدى عينة من الإعلاميين السوريين في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العام، سنة ٢٠١٥-٢٠١٦، ص ٧٣

³نبيلة عدان ، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، دار النشر رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية، الطبعة الأولى 2019، ص57

- **كفايات الموظف :** تعنى ما يملك الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وتمثل هذه الكفايات

خصائصه الأساسية¹

معايير أداء الوظيفي:

(1) **الجودة:** هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإلتقان وجودة

المنتج، لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود معيار لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة، فضلا عن الاتفاق على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج، الأهداف والتوقعات.

(2) **الكمية:** هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وإمكانات الأفراد ولا يتعداها، وفي الوقت ذاته

لا يقل عن قدراتهم وإمكانياتهم لأن ذلك بمعنى بطة الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي واللامبالاة، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات تدريب وتسهيلات.

(3) **الوقت:** ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو رأسمال وليس

دخل، مما يحتم أهمية استغلالها لاستغلال الأمتل في كل لحظة، لأنه يتضائل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة فهو لا يقدر بثمن، وبعد أحد خمسة موارد أساسية في مجال إدارة الأعمال وهي: المواد، المعلومات، الأفراد، الموارد المادية والوقت الذي يعد من أهم المؤشرات التي يستند عليها في أداء العمل، فهو بيان توقعي يحدد متى يتم تنفيذ مسؤوليات العمل، لذلك يراعي الاتفاق على الوقت المناسب لإنجاز العمل على أن يراعي:

¹ اراضي ، جواد محسن ، التمكين الإداري و علاقته بإبداع العاملين : دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية الصادرة عن كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 12 ، العدد 1 ، 2010

- عدد العمال اللازمين لإنجاز العمل.
- كمية العمل المطلوب القيام به.

4) الإجراءات: هي عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها. لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، فبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في إنجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد وقوانين ونظم وتعليمات، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل، سواء ما يتعلق بإنجاز المعاملات أو تسليمها أو تسليمها حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين، وهذا لا يعني قتل عمليات الابتكار والإبداع لدى العاملين ولكن الاتفاق والتفاهم على ما يريد المؤوس تنفيذه مع رئيسه قبل اعتماده كأسلوب مفضل في إنجاز العمل، ولضمان إتقانه وعدم مخالفته النظام والتعليمات واللوائح والقوانين¹

المبحث الثالث: دور الرقمنة في تعزيز أداء الوظيفي

تعتبر الرقمنة من العوامل الرئيسية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، من خلال تبني التقنيات الرقمية، يمكن تحقيق العديد من الفوائد التي تسهم في رفع مستوى الأداء وإنتاجية الموظفين وسنتناول في هذا المبحث أبرز الأدوار التي تلعبها الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي .

¹ صليحة شامي، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2009، ص 72-73

المطلب الأول: علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي

إن استخدام الرقمنة في المؤسسات يتطلب وجود تجهيزات وتقنيات حديثة تساعد في تسهيل العمل الإداري وتخفيف الأعباء، ويشمل ذلك استخدام التقنيات الرقمية في التدريس والإدارة والتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى تحسين الأداء الوظيفي، إن تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات يمتد عبر عدة جوانب من تحسين الكفاءة إلى تعزيز جودة التعليم، ويمكن تحليل هذا التأثير من خلال النقاط التالية:

- ✓ ربح الوقت واستغلاله في مهام أخرى مما يسهم في رفع كفاءة وفعالية المؤسسة
- ✓ إعطاء الموظفين فرصة استثمار على المعلومات بشكل أفضل يعزز الشفافية في المؤسسات التعليمية العالي و البحث العلمي ويؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.
- ✓ تساهم الرقمنة في تقليل الأعباء الإدارية على العاملين في المؤسسات التعليمية العالي، مما يمكنهم من التركيز على المهام التعليمية الأساسية وتعزيز جودة التعليم، كما أن الرقمنة تدعم العمل بكفاءة أعلى وتوفر بيئة تعليمية أكثر فعالية وديناميكية .
- ✓ تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية من خلال زيادة الكفاءة والإنتاجية، وتعزيز جودة التعليم، وتطوير المهارات التقنية، وتحسين التواصل والإدارة، ومع ذلك، يتطلب تحقيق هذه الفوائد استثماراً في التكنولوجيا وتدريب الموظفين على استخدامها بفعالية¹ .
- ✓ أن استخدام التقنيات الرقمية لا يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين، ويمكن تفسير ذلك بعدم التأكد بشكل يومي ودوري من أن المعدات والتقنيات الرقمية تعمل بشكل صحيح، فأي عطل في جهاز الكمبيوتر أو البرامج أو الأدوات الأخرى اللازمة لإنجاز المهام يؤدي إلى عدم قدرة الموظف على إكمال عمله

¹ توفيق سامعي ، الأداء التربوي والوظيفي مفهومه وأساسه الثقافية، مجلة الدراسات وأبحاث ، العدد 30 جامعة سطيف 2 الجزائر، ٢٠١٨، ص 292

ومهامه اليومية، كما أن لرقمنة العملاء أثر إيجابي أيضا على أداء العاملين وهذا يفسر بأن العملاء لهم ثقافة الاعتماد على التقنيات الرقمية في معاملاتهم للتعامل في مجملها رقمية خاصة بعد جائحة كورونا التي أجبرت الموظفين التعامل مع الرقمنة لتفادي انتشار المرض¹

المطلب الثاني: أهمية الرقمنة تحسين في الأداء الوظيفي

أصبحت الرقمنة ضرورة حيوية في المؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي نظرا لتأثيرها الإيجابي على عملية التعلم والتعليم وتظهر أهميتها فيما يلي:

- ❖ تحسين جودة التعليم تساهم التقنيات الرقمية في تحسين جودة التعليم من خلال توفير محتوى تعليمي متنوع ومبتكر، وتوفير أدوات تعليمية تفاعلية تزيد من فهم الطلاب للمفاهيم.
- ❖ تعزيز الابتكار والإبداع تشجع التقنيات الرقمية الطلاب والمعلمين على اكتشاف أساليب تعليمية جديدة وإبداعية، مما يعزز الابتكار في عملية التعليم ويوسع نطاق الفهم والتطبيق.
- ❖ توفير بيئة تعليمية ديناميكية يساهم الاعتماد على التقنيات الرقمية في إنشاء بيئة تعليمية ديناميكية ومتنوعة تتيح للطلاب فرصا متعددة لاستكشاف المواد التعليمية وتعلمها بطرق مختلفة.
- ❖ تحسين تقييم الأداء تمكن الرقمنة المؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي من استخدام أدوات التقييم الرقمية لتحليل أداء الطلاب بشكل فعال وفي الوقت الفعلي، مما يسهل عملية تحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ الإجراءات التصحيحية .
- ❖ تعزيز التفاعل والمشاركة تتيح الأدوات الرقمية فرصا للتفاعل والمشاركة النشطة في عملية التعلم، سواء بين الطلاب أو مع المعلمين، مما يساهم في تعزيز التفاعل الاجتماعي وبناء المهارات الاجتماعية.

¹سناء رحاب، حليلة شابة، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية، دراسة حالة البنوك التجارية لولاية الطارف مجلة الاقتصاد الصناعي المجلد 13 العدد 01 جامعة باجي مختار الجزائر، 2023، ص 707

- ❖ توفير وصول عالمي تمكن الرقمنة المؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي من تقديم التعليم لمختلف الفئات وفي مناطق متعددة، حتى في المناطق النائية أو ذات الوصول الصعب.
- ❖ تمكين التعلم المستقل تتيح التقنيات الرقمية للطلاب فرصة التعلم بمعدلاتهم الخاصة وفقا لاحتياجاتهم الشخصية، مما يشجع على التعلم المستقل وتطوير مهارات البحث والاستكشاف¹.
- ❖ تعزيز رضا العملاء تؤدي جودة خدمة الموظفين إلى رفع مستوى رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة، مما ينعكس إيجابا على صورة المؤسسة وثقة الجمهور بها.
- ❖ تحسين الأداء المؤسسي تسهم جودة الخدمة في تحسين كفاءة وفاعلية العمليات الإدارية والخدمية مما يقلل من الأخطاء ويزيد من سرعة إنجاز المعاملات²
- ❖ دعم التنافسية المؤسسية تمنح جودة الخدمة المؤسسات ميزة تنافسية في سوق العمل من خلال تميزها في التعامل مع العملاء والسرعة في تلبية احتياجاتهم.
- ❖ تعزيز الولاء المؤسسي الخدمة عالية الجودة تؤدي إلى شعور الموظف بالانتماء والفخر بمؤسسته مما ينعكس على استقراره الوظيفي واستمراريته في العطاء³

¹ عبد الرزاق حنان، بورزق يمينه، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية دراسة عينة من المدارس الابتدائية ببلدية بالمسيلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير اختصاص تسيير عمومي، جامعة بوضياف محمد مسيلة، 2023، ص ٣٤-٣٥

² موسى، حنان، أثر التدريب والتحفيز على جودة الخدمة في القطاع العام، المجلة العربية للموارد البشرية، مجلد ١٥، العدد ١، ٢٠٢٤، ص 105-90.

³ محمد صالح حسن الحسني الزهراني، أثر التحول الرقمي في تحسين جودة خدمة الموظفين دراسة تطبيقية على العاملين في قطاع الاتصالات السعودية بجدة، المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية، الإصدار (4)، العدد (9)، سنة ٢٠٢٥، ص ٦٤

المطلب الثالث: خصائص الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

- ✓ صيانة الموازين الطبيعية وحماية البيئة.
- ✓ تحقيق مستوى مناسب من العمالة وزيادة النمو في توليد الدخل
- ✓ ضمان تحقيق مستوى مناسب للموظفين.
- ✓ إمكانية تلبية حاجيات ورغبات الموظفين والباحثين المعرفية والعلمية.
- ✓ تساعد التكنولوجيا الموظفين على تحصيل الوثائق والبيانات من مصادر مضمونة، وإتمام العمليات واقتصار المسافات.
- ✓ تطور مستوى البحث العلمي عن طريق الارتقاء بخدمات المعلومات.
- ✓ تغيير أساليب إيصال الرسائل الإدارية وتجاوز الهياكل البيروقراطية، مما يحسن رضا الموظفين عن بيئة عملهم¹

¹ كريمة حوامد، دور الرقمنة في ضمان جودة التعليم العالي والبحث العلمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، جامعة باجي مختار، عنابة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد 09، العدد 01، 2024، ص 97-98

خلاصة الفصل:

تناول الفصل الأول الإطار النظري والمفاهيم لموضوع الرقمنة والأداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وذلك من خلال إبراز التحولات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر، وانعكاساتها على مختلف المنظمات، لا سيما المؤسسات الجامعية والبحثية. وقد أصبحت الرقمنة أحد المرتكزات الأساسية لتطوير الأداء وتحسين جودة الخدمات التعليمية والإدارية والعلمية، كما تطرق الفصل إلى مفهوم الأداء الوظيفي، الذي يُعد من المفاهيم الأساسية في الدراسات الإدارية، حيث يشير إلى مستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد في أداء مهامه الوظيفية وفقاً لمعايير محددة، مثل الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام الوظيفي، والقدرة على الابتكار. ويُعتبر الأداء الوظيفي مؤشراً رئيسياً على مدى فعالية المؤسسة في تحقيق أهدافها. كما أكد الفصل على وجود علاقة إيجابية بين الرقمنة والأداء الوظيفي، حيث تؤدي الرقمنة إلى تحسين سرعة إنجاز الأعمال، تقليل الأخطاء، تعزيز الشفافية، وتطوير مهارات العاملين التقنية والمهنية. غير أن نجاح الرقمنة يبقى مرهوناً بتوفر جملة من الشروط، من بينها التكوين المستمر، توفر البنية التحتية التكنولوجية، ودعم الإدارة العليا.

الجانب التطبيقي

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير

جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت

تمهيد:

بعد أن تطرقنا الى الجانب النظري من خلال الفصل الأول، حيث قمنا بتقديم مفهوم الرقمنة و دورها في قطاع التعليم العالي ومدى أهميتها بالنسبة لأداء الوظيفي خاصة في الوقت الراهن، إضافة إلى تقديم أهم المنصات الرقمية التي جاءت بها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، سنحاول في هذا الفصل التعرف على مدى أثر رقمنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي على أداء الوظيفي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة عين تموشنت، وذلك من خلال اختبار الفرضيات التي وضعناها.

المبحث الأول: الإطار المنهجي الدراسة الميدانية

في هذا المبحث سوف نتطرق الى اهم الخطوات والإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها بدءاً بالتحضير للدراسة الى غاية الانتهاء من التحليل وكتابة النتائج.

المطلب الأول: تحديد مشكل و أسلوب الدراسة:

لقد تمت الدراسة الميدانية باستخدام الاستبيان حيث يعتبر من أهم الوسائل التي يمكن استعمالها من اجل معرفة البيانات الشخصية ووجهة نظر أطراف معينة

❖ **تحديد مشكل الدراسة:** تتمثل الإشكالية الرئيسية للدراسة في تحديد أثر الرقمنة على تحسين الأداء

الوظيفي للقطاع التعليم العالي و البحث العلمي في جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

❖ **تحديد أسلوب الدراسة (أسلوب جمع البيانات):** لقد تم جمع البيانات اللازمة للدراسة من خلال

المقابلة الشخصية للكلية علوم اقتصادية والتجارية والعلوم التسيير واستخدام أسلوب الاستقصاء للأساتذة بحيث قمنا بتصميم الاستبيان موجه للأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير الغرض

معرفة وتقييم أثر الرقمنة على تحسين الأداء الوظيفي للقطاع التعليم العالي بحيث يتكون هذا الاستبيان من جزئيين وهم:

✓ الجزء الأول: يتضمن الأسئلة شخصية متعلقة بالزبون والتي تتمثل في (الجنس، العمر، الرتبة، المستوى التعليمي، خبرة المهنية، القسم).

✓ الجزء الثاني: يتضمن هذا الجزء عشر أسئلة تحدد أثر الرقمنة على تحسين الأداء الوظيفي للقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في جامعة بلحاج بوشعيب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير حيث تتم الإجابة على الأسئلة حسب القياس استجابة المبحوثين لفقرات الاستبيان وكما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 01: درجة الموافقة

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بالشدة	موافق
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر من إعداد الطالبتين وفق المطالعة

المطلب الثاني: تحديد مجتمع الدراسة وحجم العينة

الجدول رقم 02: الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

الاستبيانات	عدد الاستبيانات
الاستبيانات الموزعة	37
الاستبيانات المسترجعة	37

المصدر من إعداد الطالبتين وفق المطالعة

يتمثل مجتمع الدراسة في اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب الذي تضم أكثر من 60 أستاذ (ة) في مختلف أقسام الكلية، بهدف إجراء الدراسة تم توزيع الاستبيان على مجموعة من مجتمع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية 37 عينة من أصل أكثر من 60 أستاذ(ة)، والذين تم اختيارهم عشوائيا وتمكنا من استرجاع 37 استمارة استبيان قابلة للتحليل وبدون تحيز كما موضح في الجدول التالي:

المطلب الثالث: أدوات تحليل البيانات (الأساليب الإحصائية المستعملة لتحليل البيانات)

قد تم تحليل البيانات هذه الدراسة، وهذا بعد قيام بالاطلاع والمراجعة لكل القوائم الاستبيانات المتحصل عليها، وهذا من اجل رسم الأشكال البيانية وباستخدام الأدوات النسب مئوية والتكرارات في وصف البيانات العينة. والمعالجة هذه القوائم اعتمدنا على الطريقة الآلية بواسطة برنامج متخصص spss في تحويل النتائج إلى الجداول إحصائية وعلى شكل نسب بغرض الحصول على نتائج دقيقة وفي مدة قصيرة وهذا من خلال ترميز وتسمية المتغيرات لتسهيل العمل.

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات الدراسة واختيار الفرضيات

المطلب الأول: مجتمع وعينة البحث والوصف الإحصائي لها وفق الخصائص الشخصية

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة أنه يشمل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة بلحاج عين تموشنت، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من ٣٧ أستاذ، تم توزيع الاستبانة عليهم، وتم استرجاع 37 استبيان صالح لعملية التحليل الإحصائي.

ثانيا: الوصف الإحصائي للخصائص الشخصية لعينة الدراسة:

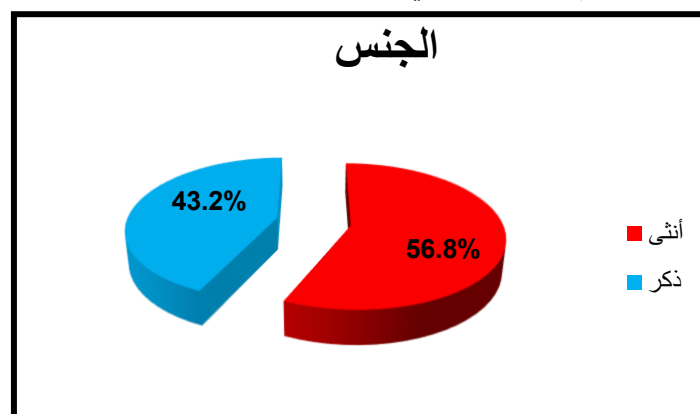
1- الجنس: يوضح الجدول والشكل الموالين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم 3: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
أنثى	21	%56.8
ذكر	16	%43.2
المجموع	37	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

الشكل رقم 1: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: Excel اعتمادا على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول (3) والشكل (1) أن نسبة الإناث %56.8 أكبر من نسبة الذكور التي قدرت بـ %43.2.

2- العمر: يوضح الجدول والشكل الموالين توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

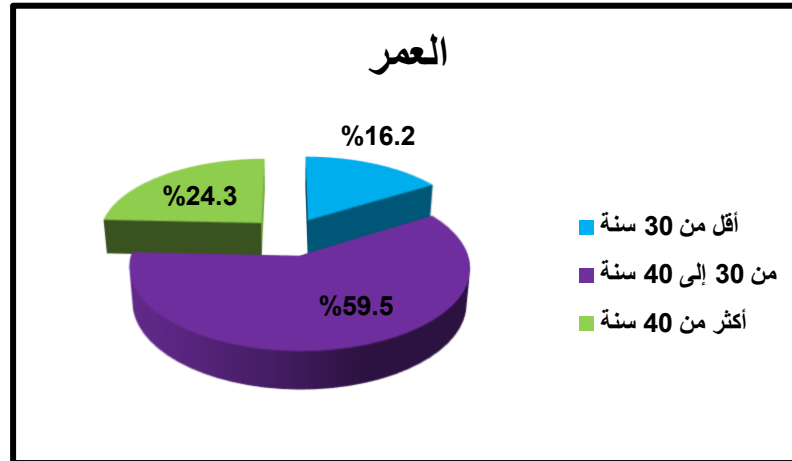
الجدول رقم 4: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	6	%16.2
من 30 إلى 40 سنة	22	%59.5
أكثر من 40 سنة	9	%24.3

المجموع	37	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

الشكل رقم 2: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر: Excel اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول (4) والشكل (2) يتضح أن الموظفون التي تتراوح أعمارهم (من 30 إلى 40 سنة) هم الأكثر بنسبة 59.5%، تليها الفئة العمرية (أكثر من 40 سنة) بنسبة 24.3%، ثم فئة (أقل من 30 سنة) كأقل نسبة حيث قدرت بـ 16.2%.

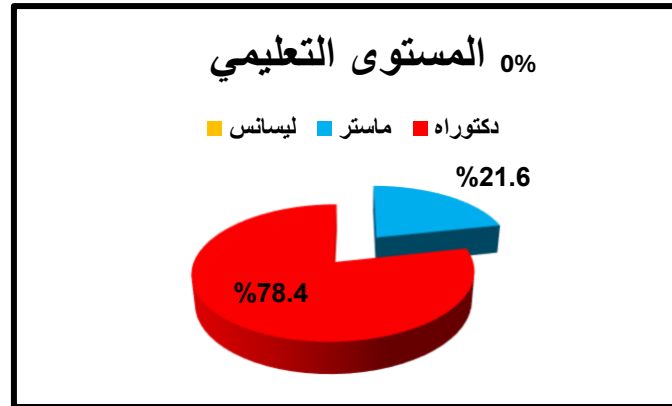
3- المستوى التعليمي: يوضح الجدول والشكل الموالين توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم 5: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ليسانس	0	0
ماستر	8	21.6%
دكتوراه	29	78.4%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

الشكل رقم 3: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: Excel اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول (5) والشكل (3) أن الموظفون الذين مستواهم دكتوراه قدرت نسبتهم بـ 78.4% كأكبر نسبة، أما ماستر فقدرت بـ 21.6%، بالنسبة للمستوى التعليمي ليسانس فهي منعدمة.

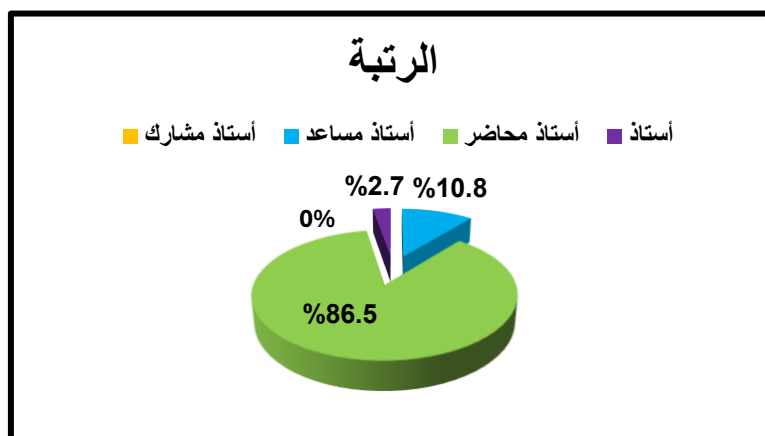
4- الرتبة: يوضح الجدول والشكل الموالين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة

الجدول رقم 6: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة

الرتبة	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ مشارك	0	0
أستاذ مساعد	4	10.8%
أستاذ محاضر	32	86.5%
أستاذ	1	2.7%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

الشكل رقم 4: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة



المصدر: Excel اعتمادا على مخرجات spss

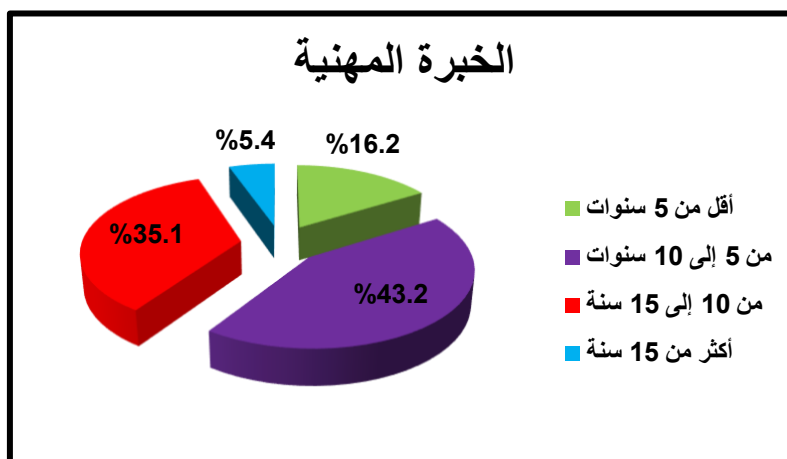
من خلال الجدول (6) والشكل (4) يتضح أن الموظفون برتبة أستاذ محاضر هم الأكثر بنسبة 86.5%، رتبة أستاذ مساعد بنسبة 10.8%، أما رتبة أستاذ فقدرت بـ 2.7%، وانعدام رتبة أستاذ مشارك. 5- الخبرة المهنية: يوضح الجدول والشكل الموالين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الجدول رقم 7: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	6	16.2%
من 5 إلى 10 سنوات	16	43.2%
من 10 إلى 15 سنة	13	35.1%
أكثر من 15 سنة	2	5.4%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

الشكل رقم 5: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: Excel اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول (7) والشكل (5) أن نسبة 43.2% خبرتهم ما بين (5 إلى 10 سنوات)، و 35.1% هم ذوي خبرة تتراوح ما بين (10 إلى 15 سنة)، كما قدرت نسبة الموظفون ذوي خبرة (أقل من 5 سنوات) بـ 16.2%، أما نسبة 5.4% فهي للموظفون التي خبرتهم (أكثر من 15 سنة).

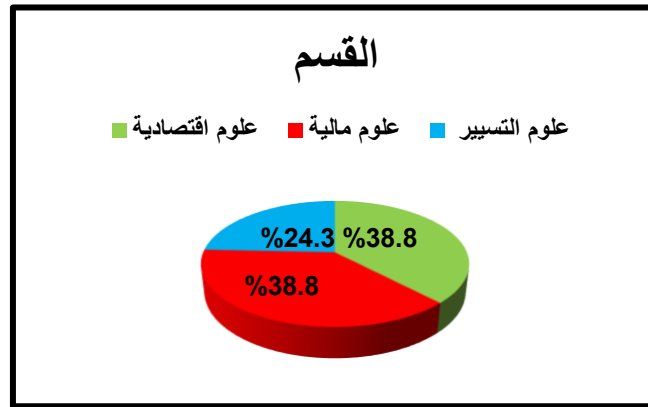
6- القسم: يوضح الجدول والشكل الموالين توزيع عينة الدراسة حسب متغير القسم

الجدول رقم 8: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير القسم

القسم	التكرارات	النسبة المئوية
علوم اقتصادية	14	37.8%
علوم مالية	14	37.8%
علوم التدبير	9	24.3%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

الشكل رقم 6: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير القسم



المصدر: Excel اعتمادا على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول (8) والشكل (6) أن نسبة 38.8% هم أساتذة في قسم العلوم الاقتصادية، ونسبة 38.8% كذلك في قسم المالية، أما بالنسبة لقسم علوم التسيير فقدرت نسبتهم بـ 24.3%.

ثالثا: صدق وثبات أداة الدراسة:

تم قياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ" الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس، وتم قياس صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال معامل الارتباط بين البعد وفقراته والدرجة الكلية للاستبيان، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم 9: معاملات الصدق والثبات لأداة الدراسة

المحور	البعد	عدد العبارات	معامل الصدق	مستوى الدلالة	معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
الرقمنة	الموارد البشرية	4	0.712**	دال إحصائيا عند 0.001	0.853
	المنصات الرقمية	4	0.679**	دال إحصائيا عند 0.001	
	المعدات والبرمجيات	4	0.791**	دال إحصائيا عند 0.001	
	التشريعية والتنظيمية	4	0.777**	دال إحصائيا عند 0.001	
الأداء الوظيفي		14	0.669**	دال إحصائيا عند 0.001	0.809
المجموع		30	0.725**	دال إحصائيا عند 0.001	0.884

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول (9) أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه حيث تراوحت ما بين (0.669 و 0.791) دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.001، مما يؤكد أن فقرات تتسق في قياس ما يقيسه بعدها.

في نفس الجدول (9) يتبين أن قيم ألفا كرونباخ بالنسبة للدرجة الكلية التي قدر بـ 0.884، وقيمة ألفا كرونباخ للمحور الأول الرقمنة التي قدرت بـ 0.853، وقيمة ألفا كرونباخ للمحور الثاني الأداء الوظيفي التي قدرت بـ 0.809، وهي قيم مرتفعة ومتقاربة، وتؤكد مدى ثبات المقياس.

المطلب الثاني: عرض الفرضيات وتحليلها

أولاً: تحليل فقرات المحور الأول "الرقمنة"

معرفة اتجاه أفراد العينة على مختلف عبارات كل بعد من أبعاد الرقمنة، قمنا بالتحليل المفصل لهاته

العبارات باستعمال الاحصاء الوصفي على حساب مقياس سلم ليكارت الموضح كالتالي:

الجدول رقم 10: مقياس ليكارت للحكم على إجابات العينة

درجات الموافقة	فئات المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	(1 - 1.79)
غير موافق	(1.80 - 2.59)
محايد	(2.60 - 3.39)
موافق	(3.40 - 4.19)
موافق بشدة	(4.20 - 5)

وكانت اتجاهات إجابات عينة الدراسة كما هي موضحة في الجدول

الجدول رقم 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد "الرقمنة"

البعد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاهات الآراء
الموارد البشرية	1	3.973	0.371	4	موافق
	2	4.270	0.560	5	موافق بشدة
	3	4.216	0.583	5	موافق بشدة
	4	4.297	0.740	5	موافق بشدة
المجموع		4.189	0.392	4	موافق
المنصات الرقمية	5	4.270	0.607	5	موافق بشدة
	6	4.405	0.599	5	موافق بشدة
	7	4.054	0.621	4	موافق
	8	4.162	0.866	4	موافق
المجموع		4.223	0.407	5	موافق بشدة
المعدات والبرمجيات	9	4.081	0.795	4	موافق
	10	4.351	0.823	5	موافق بشدة
	11	4.108	0.458	4	موافق
	12	4.270	0.651	5	موافق بشدة
المجموع		4.202	0.552	5	موافق بشدة
التشريعية والتنظيمية	13	4.081	0.546	4	موافق
	14	3.945	0.911	4	موافق
	15	3.837	0.897	4	موافق
	16	4.135	0.751	4	موافق
المجموع		4.000	0.626	4	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول (11) يتضح أن آراء الموظفين تتجه في العبارات المتعلقة بأبعاد الرقمنة في إجاباتها (موافق، موافق بشدة)، فبالنسبة لبعد الموارد البشرية حيث قدر المتوسط الحسابي للفقرات (3.97 إلى 4.29)، أما في بعد المنصات الرقمية فقدر المتوسط الحسابي بـ (4.05 إلى 4.40)، وفي بعد المعدات والبرمجيات فقدر المتوسط الحسابي للفقرات بـ (4.08 إلى 4.35)، وفي بعد التشريعية والتنظيمية قدر المتوسط الحسابي للفقرات بـ (3.83 إلى 4.13).

ثانيا: تحليل فقرات المحور الثاني "الأداء الوظيفي"

الجدول رقم 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث لفقرات محور الأداء الوظيفي

المحور	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاهات الآراء
الأداء الوظيفي	17	4.108	0.314	4	موافق
	18	4.297	0.570	5	موافق بشدة
	19	4.000	0.471	4	موافق
	20	4.189	0.616	4	موافق
	21	4.351	0.675	5	موافق بشدة
	22	4.324	0.579	5	موافق بشدة
	23	4.216	0.786	5	موافق بشدة
	24	4.351	0.633	5	موافق بشدة
	25	4.324	0.626	5	موافق بشدة
	26	4.189	0.810	4	موافق
	27	4.081	0.595	4	موافق
	28	4.324	0.668	5	موافق بشدة
	29	4.162	0.646	4	موافق
	30	4.513	0.692	5	موافق بشدة

المجموع	4.245	0.321	5	موافق بشدة
---------	-------	-------	---	------------

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول (12) يتضح أن إجابات الموظفين لعبارات المحور الثاني الأداء الوظيفي تتجه إلى (موافق، موافق بشدة)، حيث تراوح المتوسط الحسابي للفقرات مابين (4.00 إلى 4.51).

ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة

بهدف التأكد من صحة فرضيات الدراسة، قمنا باختبارها والوصول إلى إجابة على إشكالية البحث، وذلك بالاعتماد على الانحدار الخطي البسيط باستخدام برنامج التحليل الإحصائي spss.

1- اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقمنة على الأداء الوظيفي لدى موظفي قطاع التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.

الجدول رقم 13: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الرقمنة على الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت

المتغير التابع	T		F		B	R ²	R	المقاييس الإحصائية
	مستوى الدلالة	T	مستوى الدلالة	F				
الأداء	0.000	4.02	0.000	28.377	1.830	0.448	0.669	المتغير المستقل الرقمنة
الوظيفي	0.000	5.32			0.581			

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

لاختبار صحة الفرضية قمنا باختبار الانحدار البسيط والتي نتوضح نتائجها في الجدول (13)، حيث تبين لنا أن قيمة T المحسوبة تساوي 5.32 وهي أكبر من T الجدولة 1.96 عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من القيمة المعنوية 0.005، وقيمة R قدرت (0.669) أي 66.9 % تؤثر الرقمنة على الأداء الوظيفي، من خلال الجدول يمكن ملاحظة أن قيمة الانحدار دالة إحصائيا وقيمة فيشر F المحسوبة أكبر من الجدولية مما يشير أن الانحدار معنوي ويمكننا كتابة معادلته وفقا لقيم B المبينة في الجدول (13) وهي كالآتي:

$$Y = 1.83 + 0.58X$$

من خلال هذه المعطيات نرفض الفرض الصفري القائل لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للرقمنة على الأداء الوظيفي ونقبل الفرض البديل القائل أنه يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للرقمنة على الأداء الوظيفي.

2- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي

لدى موظفي قطاع التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.

الجدول رقم 14: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى

موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت

المتغير التابع	T		F		B	R ²	R	المقاييس الإحصائية
	مستوى الدلالة	T	مستوى الدلالة	F				
الأداء	0.000	4.917	0.001	13.680	2.427	0.281	0.530	المتغير المستقل الموارد البشرية
الوظيفي	0.001	3.699			0.434			

المصدر: من إعداد طالبتين اعتمادا على مخرجات spss

لاختبار صحة الفرضية قمنا باختبار الانحدار البسيط والتي نتوضح نتائجها في الجدول (14) ، حيث تبين لنا أن قيمة T المحسوبة تساوي 3.699 وهي أكبر من T الجدولة 1.96 عند مستوى الدلالة 0.001 وهي أقل من القيمة المعنوية 0.005، وقيمة R قدرت (0.530) أي 53 % تؤثر الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، من خلال الجدول يمكن ملاحظة أن قيمة الانحدار دالة إحصائيا وقيمة فيشر F المحسوبة أكبر من الجدولية مما يشير أن الانحدار معنوي ويمكننا كتابة معادلته وفقا لقيم B المبينة في الجدول (14) وهي كالآتي:

$$Y = 2.42 + 0.43X$$

من خلال هذه المعطيات نرفض الفرض الصفري القائل لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي ونقبل الفرض البديل القائل أنه يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي.

3- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمنصات الرقمية على الأداء الوظيفي

لدى موظفي قطاع التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.

الجدول رقم 15: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر المنصات الرقمية على الأداء الوظيفي لدى

موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت

المتغير التابع	T		F		B	R ²	R	المقاييس الإحصائية
	مستوى الدلالة	T	مستوى الدلالة	F				
الأداء	0.000	5.053	0.000	16.604	2.355	0.322	0.567	المتغير المستقل
الوظيفي	0.000	4.075			0.448			

المصدر: من إعداد طالبتي اعتمادا على مخرجات spss

لاختبار صحة الفرضية قمنا باختبار الانحدار البسيط والتي تتوضح نتائجه في الجدول (15) ، حيث تبين لنا أن قيمة T المحسوبة تساوي 4.075 وهي أكبر من T الجدولة 1.96 عند مستوى الدلالة 0.001 وهي أقل من القيمة المعنوية 0.005، وقيمة R قدرت (0.567) أي 56.7 % تؤثر المنصات الرقمية على الأداء الوظيفي، من خلال الجدول يمكن ملاحظة أن قيمة الانحدار دالة إحصائيا وقيمة فيشر F المحسوبة أكبر من الجدولية مما يشير أن الانحدار معنوي ويمكننا كتابة معادلته وفقا لقيم B المبينة في الجدول (15) وهي كالآتي:

$$Y = 2.35 + 0.44X$$

من خلال هذه المعطيات نرفض الفرض الصفري القائل لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للمنصات الرقمية على الأداء الوظيفي ونقبل الفرض البديل القائل أنه يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للمنصات الرقمية على الأداء الوظيفي.

4- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعدات والبرمجيات على الأداء

الوظيفي لدى موظفي قطاع التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.

الجدول رقم 16: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر المعدات والبرمجيات على الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت

المتغير التابع	T		F		B	R ²	R	المقاييس الإحصائية
	مستوى الدلالة	T	مستوى الدلالة	F				
الأداء الوظيفي	0.000	8.450	0.006	8.747	3.151	0.200	0.447	المتغير المستقل المعدات والبرمجيات
	0.006	2.957			0.260			

المصدر: من إعداد طالبتي اعتمادا على مخرجات spss

لاختبار صحة الفرضية قمنا باختبار الانحدار البسيط والتي نتوضح نتائجها في الجدول (16) ، حيث تبين لنا أن قيمة T المحسوبة تساوي 2.957 وهي أكبر من T الجدولة 1.96 عند مستوى الدلالة 0.006 وهي أكبر من القيمة المعنوية 0.005، وقيمة R قدرت (0.447) أي 44.7 % تؤثر المعدات والبرمجيات على الأداء الوظيفي وهي قيمة ضعيفة، من خلال الجدول يمكن ملاحظة أن قيمة الانحدار غير دالة إحصائيا وقيمة فيشر F المحسوبة أكبر من الجدولية وغير دالة إحصائيا مما يشير أن الانحدار غير معنوي من خلال هذه المعطيات نقبل الفرض الصفري القائل لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للمعدات والبرمجيات على الأداء الوظيفي ونرفض الفرض البديل القائل أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعدات والبرمجيات على الأداء الوظيفي.

5- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشريعية والتنظيمية على الأداء

الوظيفي لدى موظفي قطاع التعليم العالي كلية العلوم الاقتصادية جامعة عين تموشنت.

الجدول رقم 17: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر التشريعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية عين تموشنت

المتغير التابع	T		F		B	R ²	R	المقاييس الإحصائية
	مستوى الدلالة	T	مستوى الدلالة	F				
الأداء الوظيفي	0.000	10.584	0.002	10.783	3.249	0.236	0.485	المتغير المستقبل
	0.002	3.284			0.249			التشريعية والتنظيمية

المصدر: من إعداد طالبتي اعتمادا على مخرجات spss

لاختبار صحة الفرضية قمنا باختبار الانحدار البسيط والتي تتوضح نتائجه في الجدول (17) ، حيث تبين لنا أن قيمة T المحسوبة تساوي 3.284 وهي أكبر من T المجدولة 1.96 عند مستوى الدلالة 0.002 وهي أقل من القيمة المعنوية 0.005، وقيمة R قدرت (0.485) أي 48.5 % تؤثر التشريعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي، من خلال الجدول يمكن ملاحظة أن قيمة الانحدار دالة إحصائيا وقيمة فيشر F المحسوبة أكبر من الجدولية مما يشير أن الانحدار معنوي ويمكننا كتابة معادلته وفقا لقيم B المبينة في الجدول (17) وهي كالآتي:

$$Y = 3.24 + 0.24X$$

من خلال هذه المعطيات نرفض الفرض الصفري القائل لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للتشريعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي ونقبل الفرض البديل القائل أنه يوجد أثر ذات دلالة إحصائية للتشريعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي.

المطلب الثالث: عرض النتائج

- تتسم نسبة الموظفين في الدراسة بأن نسبة الإناث أكثر من نسبة الرجال، مما يعكس تمثيلاً جيداً لكلا الفئتين داخل الكلية.
- أكدت النتائج أن الرقمنة ساهمت في تقليل الإجراءات الورقية التقليدية، وتوفير الوقت والجهد، مما انعكس إيجاباً على الإنتاجية اليومية للأساتذة والباحثين.
- أظهرت نتائج التحليل أن أبعاد الرقمنة (الموارد البشرية، المنصات الرقمية، المعدات و البرمجيات، التشريعية والتنظيمية) لها تأثير إيجابي ومباشر على تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة والباحثين بالكلية.
- أبرزت النتائج أهمية الدعم المؤسسي والتدريب المستمر كعامل أساسي لنجاح عملية الرقمنة وتحقيق أقصى استفادة منها في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الاساتذة.
- يتم تقديم الخدمات والأدوات الرقمية للموظفين (Service Digital) بلباقة واحترام ودعم فني مستمر، مما يساهم في تحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي تجاه الرقمنة في الكلية.
- يوجد ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين الرقمنة وتحسين الأداء الوظيفي داخل كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب.

خلاصة الفصل:

لقد تعرفنا في هذا الفصل على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير بجامعة بلحاج بوشعيب محل الدراسة، حيث كشفنا المناهج والأدوات المتبعة لدراسة موضوع البحث، والذي يشمل المنهج الوصفي والتحليلي، وأيضاً أدوات الدراسة الاستبيان والمقابلة، كما قمنا بتحليل نتائج الاستبيان بالاعتماد على برنامج spss للتأكد من وجود علاقة بين رقمنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وأداء الأساتذة الجامعيين بعد معالجة البيانات والمعلومات التي حصلنا عليها من الاستبيان الموزع على عينة الدراسة لخصت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد الثلاثة (الموارد البشرية، المنصات الرقمية، التشريعية والتنظيمية) في حين عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعدات و البرامجيات وأداء الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بجامعة بلحاج بوشعيب

الخاتمة

خاتمة:

تُعد هذه الدراسة محاولة علمية جادة لتقصي أبعاد العلاقة التفاعلية بين الرقمنة والأداء الوظيفي، وهي علاقة لم تعد تتدرج ضمن الخيارات الإدارية المتاحة بقدر ما أصبحت حتمية وجوذية للمؤسسات الحديثة. ومن خلال المسار البحثي الذي سلكناه، استطعنا في الشق النظري صياغة إطار مفاهيمي يوضح أن الرقمنة ليست مجرد غاية تقنية، بل هي وسيلة استراتيجية تهدف إلى إعادة هندسة العمليات الإدارية وتطوير معايير الأداء الوظيفي بما يضمن الدقة، والسرعة، والشفافية.

وقد سمح لنا إسقاط هذه المفاهيم على الواقع الميداني في جامعة "بلحاج بوشعيب" بتموشنت، وتحديدًا في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بالوصول إلى استنتاج جوهري؛ وهو أن فاعلية الرقمنة في تجويد الأداء لا تكتمل إلا بوجود بيئة تنظيمية مرنة ومورد بشري مؤهل يمتلك الكفاءة الرقمية اللازمة للتعامل مع هذه التحولات. فالفجوة الرقمية التي قد تظهر في المؤسسات الجامعية لا تُعزى دائماً لنقص التجهيزات، بل أحياناً لضعف المواءمة بين استراتيجية الرقمنة وتطلعات الموظفين وقدراتهم التقنية.

وفي الختام، فإن هذه المذكرة تؤكد أن الارتقاء بالأداء الوظيفي في ظل الرقمنة يتطلب تبني مقاربة شاملة تدمج بين التحديث التقني والاستثمار في الرأس المال الفكري. وإننا إذ نضع هذا البحث بين أيدي القارئ والباحث، فإننا نأمل أن يشكل لبنة تساهم في تطوير ممارسات التسيير الرقمي في الجامعة الجزائرية، و أثناء معالجتنا لهذا الموضوع تعرضنا لمختلف المفاهيم النظرية والتطبيقية التي تغيد دراستنا من أجل الوصول إلى نتائج التالية :

1. أظهرت النتائج بأن الرقمنة ساهمت في تسهيل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والخدمات

الجامعية.

2. أظهرت النتائج تقليل الوقت والجهد في الإجراءات الإدارية.

3. أظهرت النتائج تعزيز الشفافية والتفاعل.

4. أظهرت النتائج تحسين جودة الخدمات المقدمة للطلبة والأساتذة.

5. أظهرت النتائج تحقيق التطوير التنظيمي، وترقية كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم

التسيير عبر منصات رقمية.

6. أظهرت النتائج تعزيز البحث العلمي والنشر في المجالات المحكمة.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- نبيلة عدان ، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، دار النشر رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية، الطبعة الأولى 2019
- الحراحشة حسن محمد، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار الناشر دار جليس الزمان للنشر والتوزيع عمان، الطبعة الأولى، ٢٠١١
- عامر عوض ، السلوك التنظيمي الإداري، الطبعة الأولى عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2008
- صادقي فوزية، واقع الرقمنة في القطاع العمومي الجزائري ورهانات تحسين الخدمات، دار الناشر المكتب العربي للمعارف، الطبعة أولى، 2023
- نسرين حسنوس، واقع الرقمنة في المدرسة الجزائرية واثراها في عملية التسيير، دار نشر الثقافة المادية، الطبعة أولى، سنة 2022

ثانياً: المذكرات و الأطروحة الدكتوراه و ماجستير

- صليحة شامي، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2009
 - عبد الرزاق حنان، بورزق يمينه، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية دراسة عينة من المدارس الابتدائية ببلدية بالمسيلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير اختصاص تسيير عمومي، جامعة بوضياف محمد مسيلة، 2023
 - ريهام زيد الحلبي مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإعلاميين السوريين، دراسة ميدانية لدى عينة من الإعلاميين السوريين في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العام، سنة ٢٠١٥-٢٠١٦
 - صاري محمد فايزة، البرامج التكوينية بين الاحتياجات التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية لولاية المسام، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الطور الثالث المتخصص تنظيم وإدارة المؤسسات، 2022-
- ٢٠٢١

- الطاهر الوافي، التحفيز و أداء الممرضين " دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية " عالية صالح بمدينة تبسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل بجامعة قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2012-2013
- كافي ميمون، نمذجة العلاقة بين الرضا الوظيفي والابداع و الأداء باستخدام المعادلات البنوية دراسة حالة أعضاء هيئة التدريس بجامعة سعيدة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، 2021 – 2022
- بن دادي هشام، سعيدات عبد القادر معمر، رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام اقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2021-2022
- الشهب وئام، بورقية صدام، واقع الرقمنة في إدارة الجامعة الجزائرية دراسة حالة جامعة غرداية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال تخصص الاتصال والعلاقات العامة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علوم الإعلام والاتصال، 2022-2023
- مديني آسيا، حاجي رانيا، دور الرقمنة في تفعيل الرقابة في المؤسسة دراسة حالة بمديرية بريد الجزائر لولاية قالمة، مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم المالية والمحاسبة تخصص مالية المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945 – قالمة –، 2022 / 2023
- صليحة حدوش، اثر الرقمنة الإدارية المحلية في تحقيق الرضا لدى المواطن في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص إدارة الجماعات المحلية البلدية جامعة علي يونس كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2008 / 2007

ثلاثا: المجالات و المقالات

- عامر إيمان، شويرفات عبد القادر، أثر استخدام الرقمنة على جودة الخدمات في المؤسسات العمومية دراسة حالة بلدية البيض – الجزائر، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي الجزائر، مجلة الميل الاقتصادي ، المجلد 07، العدد 02، ديسمبر 2024
- بلعبيبات مراد ا، لإدارة الجزائرية والرقمنة ودورها في تطور الاستثمار، مجلة المفكر، رقم 18 العدد 01 2023
- حميدوش ع بزويده ح، "اقتصاديات الأعمال القائمة على الرقمنة " المتطلبات والعوائد" تجارب دولية دروس وعبر"، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 8 العدد 01، 2020
- نجاة وسيلة بلغنامي، بولريال عبد الوهاب، أثر استخدام الرقمنة على المكتبات لمستخدميها و مستفيد بيها للدراسة حالة المكتبة الجامعية حسيبة بن بوعلي (الشلف) ، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 10، العدد 03، 2022 سبتمبر

- بنية حكيم ، تطبيقات مشروع البلدية الالكترونية في الجزائر قراءة في بعض نماذج الخدمة العمومية، مجلة العلوم لقانونية والاجتماعية، العدد 3 سبتمبر 2020
- عبد الفتاح بوخمخم،عزدين هروم تسيير الاداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات(CPG)-قسنطينة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منثوري-قسنطينة-مجلة الاقتصاد والمجتمع العدد 201،06
- جواد محسن راضي ، التمكين الإداري و علاقته بإبداع العاملين، دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية الصادرة عن كلية الإدارة والاقتصاد ، المجلد 12 ، العدد 1 ، 2010
- عدان نبيلة تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في المنظمات الحديثة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، مجلد ١٢، العدد ٤، ٢٠٢٠
- محمد محمود، "المنافسة التنظيمية وأثره على أداء العاملين في أجهزة الرقابة المالية والإدارية في الأردن، دراسات العلوم الإدارية الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 26 العدد 1، ١٩٩٩
- راضي ، جواد محسن ، التمكين الإداري و علاقته بإبداع العاملين : دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية الصادرة عن كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 12 ، العدد 1 ، 2010
- توفيق سامعي ، الأداء التربوي والوظيفي مفهومه وأسسها الثقافية، مجلة الدراسات وأبحاث ، العدد 30 جامعة سطيف 2 الجزائر، ٢٠١٨
- سناء رحاب، حليلة شابة، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية، دراسة حالة البنوك التجارية لولاية الطارف مجلة الاقتصاد الصناعي المجلد 13 العدد 01 جامعة باجي مختار الجزائر، 2023
- موسى، حنان، أثر التدريب والتحفيز على جودة الخدمة في القطاع العام، المجلة العربية للموارد البشرية، مجلد ١٥، العدد ١، ٢٠٢٤، ص 90-105.
- محمد صالح حسن الحسني الزهراني، أثر التحول الرقمي في تحسين جودة خدمة الموظفين دراسة تطبيقية على العاملين في قطاع الاتصالات السعودية بجدة، المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية، الإصدار (4)، العدد (9)، سنة ٢٠٢٥
- كريمة حوامد، دور الرقمنة في ضمان جودة التعليم العالي والبحث العلمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، جامعة باجي مختار، عنابة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد 09، العدد ٠١، 2024

رابعاً: مواقع الإلكترونية

- الرقمنة Digitization أهدافها وأنواعها ومراحلها ومجالاتها وإيجابياتها وسلبياتها، حوكمة نظم المعلومات وإدارة الخدمات،
<https://bakkah.com/ar/knowledge-center/digitization>، ٢٠٢٦
- أهمية الرقمنة ودور يمارك في تطوير مستقبل التعلم ، أحمد عند سلامة، أبريل
<https://remarkomrsoftware.com>، 2025
- ثر الرقمنة و أهميتها ، عمرو عيسى، فيفري 2024، <https://www.arabfact.com>
- لأداء الوظيفي وأنواعه وأهدافه وطرق تقييم الأداء الوظيفي، فريق صبار ، نشر في 18 ديسمبر 2024،
<https://sabbar.com/blog/job-performance>
- ريق التحرير موقع صناع المال، ٢٤ أبريل ٢٠٢٤، <https://www.almaal.org/pros-and-cons-of-digitization>.

الملاحق

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت



كلية علوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية

قسم العلوم الاقتصادية

تخصص اقتصاد تسيير المؤسسات

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله

السادة الموظفين:

في إطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر بعنوان "أثر الرقمنة على تحسين الأداء الوظيفي للقطاع التعليم العالي و البحث العلمي " في جامعة بلحاج بوشعيب " كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و العلوم التسيير " يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان ونرجو منكم التكرم بالإجابة على هذا الاستبيان بكل دقة و موضوعية و نحيطكم علما أن المعلومات المقدمة منكم ستعامل بسرية تامة و لن تستخدم إلا لأغراض التحليل و البحث العلمي، لكم منا فائق الشكر و التقدير.

تحت إشراف الأستاذ:

د. يحيى لخير

من إعداد الطالبتين:

لرجاني سهيلة

خدي حياة

الملاحق

الجزء الاول: المعلومات الشخصية و الوظيفية

• الجنس

الذكر

الأنثى

• العمر

أقل من ٣٠ سنة

من ٣٠ الى ٤٠ سنة

أكثر من ٤٠ سنة

• المستوى التعليمي

دكتورة

ماستر

ليسانس

• الرتبة

استاذ

أستاذ محاضر

أستاذ مساعد

أستاذ مشارك

• الخبرة المهنية

أقل من ٥ سنوات

من ٥ الى ١٠ سنوات

من ١٠ الى ١٥ سنوات

أكثر من ١٥ سنوات

• القسم

علوم التسيير

علوم مالية

علوم الاقتصادية

الملاحق

المحور الاول: الرقمنة القطاع التعليم العالي و البحث العلمي

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
بعد الموارد البشرية						
01	تسهم المهارات الرقمية للعاملين في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي.					
02	يتلقى العاملون في مؤسسات التعليم العالي تدريباً مستمراً على التحول الرقمي					
03	توفر الكلية تحفيزات من اجل اتقان الرقمنة					
04	تعمل الكلية على توفير الظروف الملائمة للأساتذة للتعامل مع الوسائل الخاصة بالرقمنة					
بعد المنصات الرقمية						
05	تدعم المنصات الرقمية البحث العلمي من خلال إتاحة قواعد بيانات ومصادر إلكترونية.					
06	تساهم المنصات الرقمية في تسهيل التواصل بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.					
07	تملك الكلية شبكة اتصالات حديثة					
08	تملك الكلية شبكة اتصالات سريعة التدفق					
بعد المعدات و البرمجيات						
09	يتم تحديث المعدات والبرمجيات بشكل دوري لمواكبة التطور التكنولوجي					
10	تتوفر أجهزة ومعدات تقنية حديثة في مؤسسات التعليم العالي					

الملاحق

					تتوفر بالكلية الأجهزة الالكترونية اللازمة	11
					تغطي الأجهزة الالكترونية المتوفرة في الكلية جميع احتياجات الرقمنة	12
بعد التشريعية و التنظيمية						
					تسهم اللوائح التنظيمية في حماية البيانات والمعلومات الرقمية	13
					توجد تشريعات واضحة تنظم استخدام التكنولوجيا الرقمية في التعليم العالي	14
					توفر التشريعات الحالية الإطار القانوني الكافي لدعم الرقمنة الجامعية	15
					الجامعة تعتمد على سياسات واضحة لدعم الرقمنة	16

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
17	ساهم استخدام الرقمنة في التخفيف من ضغط العمل.					
18	أحرص على التواصل والتفاعل مع الطلبة من خلال منصات التعليم الرقمي.					

الملاحق

					19	أستطيع التكيف بسرعة مع المستجدات الرقمية دون أن يؤثر ذلك سلباً على أدائي.
					20	أدت الرقمنة إلى تحسين دقة نقل المعلومات، مما سهل عليّ أداء مهامي
					21	أحرص على إنجاز مهامي في الوقت المحدد دون تأخير.
					22	ساهمت التقنيات الرقمية في تهيئة بيئة عمل أكثر مرونة.
					23	شهد أدائي الوظيفي تحسناً ملحوظاً بعد اعتماد الرقمنة.
					24	أتمكن من التكيف بفعالية مع متطلبات التحول الرقمي داخل الكلية.
					25	أحرص على تحضير الدروس بشكل منتظم ومنهجي
					26	ألتزم بتنفيذ الحجم الساعي والبرنامج الدراسي المقرر.

الملاحق

					27	ألتزم بإنجاز المهام الموكلة إليّ في الوقت المحدد
					28	بعد اعتماد التعليم الرقمي في الجامعة، أصبحت أدير المحاضرات عبر منصات التعليم الإلكتروني
					29	توفر الكلية دعماً رقمياً للأنشطة البحثية.
					30	الأنظمة الرقمية تشجع على النشر والبحث العلمي