



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب  
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس  
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التحول الرقمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية  
دراسة ميدانية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس

تحت إشراف الأستاذة:

❖ سعدون سمية

من إعداد الطالب:

❖ المستاري منور

تاريخ المناقشة: 22 - 06 - 2025

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بن عيسى رحال نوال	أستاذة محاضرة - ب -	رئيسا
سعدون سمية	أستاذة محاضرة - أ -	مشرفا
بوعريشة الحاج	أستاذ متعاقد	مشرفا مساعدا
بن رجيل محمد	أستاذ محاضر - ب -	مناقشا
سعدي عربية	أستاذة محاضرة - أ -	مدعوا
بودكارا مختارية	أستاذة متعاقدة	مدعوا

السنة الجامعية: 2024 - 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات"

سورة المجادلة الآية (11)

# الإهداء

بعد مسيرة دراسية حملت في طياتها التعب والفرح، ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجي فالحمد لله على فرصة البدايات وبلوغ النهايات.

– إلى رمز الحب والعطاء، إلى من يعطي ولا ينتظر مقابل العطاء... إلى من اتسع قلبهم ليحتوي حلمي... إلى نور حياتي... إلى من علمني القيم ومواجهة الحياة، وسعياً لأنعم بالراحة... إلى من يعجز لساني عن شكرها "والدي الكريمين"، أمد الله في عمرهما ومتعهما بالصحة والعافية.

– إلى من أعطاني القوة والدعم في مشواري الدراسي... إلى سندي في الحياة وفي جميع الأوقات... إلى من تفرح لفرحي ويسرها نجاحي "زوجتي الكريمة".

– إلى أعز ما أملك في الدنيا إلى بناتي الحبيبات الجميلات المؤنسات الغاليات "أم كلثوم رفيده"، "غفران رحيل" و"مارية إسراء" أسأل الله عز وجل أن يحفظهن بحفظه ويسترنه بستره ويجعلهن من حفظة القرآن الكريم.

– إلى من بهم أفتخر وعليهم أعتد ومن وجودهم أكسب القوة والمحبة إلى الذين لطالما كانوا الظل لهذا النجاح "أختي الوحيدة الغالية" وإخوتي "علي، يحيى و حسين".

– إلى جميع الأهل والأقارب دون استثناء.....

– إلى كل زملائي في الدراسة بقسم العلوم الاجتماعية وخاصة طلبة ماستر علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

– إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد وكان له الفضل في إنجاز هذا العمل.

\* أهدي هذا الجهد العلمي المتواضع \*

# كلمة شكر

- أحمد الله وأشكره على نعمه التي أنعم علينا وعلى توفيقه لي في إتمام هذا العمل.
- ثم أتقدم بعظيم الشكر وبالغ الامتنان إلى الوالدين الكريمين والزوجة الغالية فهم الذين قدموا لي الدعم المعنوي.
- وأتقدم بأعمق عبارات الشكر لمن تفضَّلت عليّ بقبول الإشراف على مذكري الأستاذة الفاضلة " سعدون سمية "، والتي قدمت لي العون و أخصتني بالنصح فلها مني كل التقدير والاحترام.
- كما أتقدم بجزيل الشكر للأستاذ الفاضل " بوعریشه الحاج " على وقته الثمين والذي لم يبخل علينا بنصحه وتوجيهه وإرشاده.
- وأشكر أيضا كل مدراء المقاطعة الخامسة الذين تكرموا باستقبالي والسماح لي بإجراء دراستي ولا يفوتني أيضا أن أشكر كل الأساتذة الذين تفضلوا بالإجابة عن أسئلة الاستبيان.
- والشكر موصول أيضا إلى كل من ساعدنا وأعاننا بدعائه وجهده ووقته في إنجاز هذا البحث.

## ملخص البحث باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحول الرقمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي وقمنا بتطبيق أداة جمع البيانات للمتغيرين (التحول الرقمي، وجودة الحياة الوظيفية) المتمثلة في استبيانين، حيث تم تبني استبيان الرقمنة الذي أعدته "ضويو فضيلة" و"شخمة بسمة" (2022)، وتبني استبيان جودة الحياة الوظيفية الذي أعده بن خالد عبد الكريم (2017) نظرا لتقارب الدراسات ويتكون مجتمع الدراسة من موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس، وبلغت عينة الدراسة (80) موظفا بمديرية التربية لولاية سيدي بلعباس.

كما اعتمدنا على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (Spss) V26 لتحليل البيانات

وتم التوصل للنتائج التالية:

- مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع.
- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية وهذا لصالح فئة ذات خبرة مهنية أقل من 10 سنوات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

## ABSTRACT:

This study aimed to identify the application of digitization and its relationship to the quality of work life among education employees in the province of Sidi Bel Abbes, We adopted a descriptive approach and applied two questionnaires to collect data on the two variables (digitization and quality of work life).

The digitization questionnaire prepared by **Dhuyu Fadhila** and **Shakhma Basma** (2022) was adopted ,and the quality of work life questionnaire prepared by Ben Khaled Abdel Karim (2017) was adopted due to the convergence of studies. The study community consists of education employees for the state of Sidi Bel Abbes ,and the study sample amounted to (80) employees in the Education Directorate for the state of Sidi Bel Abbes.

We also relied on the Statistical Package for the Social Sciences and Humanities (SPSS) version 26 to analyze the data , and we reached the following results:

- There is a statistically significant correlation between the application of digitization and the quality of work life among education employees in the province of Sidi Bel Abbès.
- The level of digitalization adoption among education employees in Sidi Bel Abbès province is high.
- The quality of work life among education employees in Sidi Bel Abbès province is high.
- There are statistically significant differences in digitalization adoption among education employees in Sidi Bel Abbès province attributed to the variable of professional experience ,favoring those with less than 10 years of professional experience.
- There are no statistically significant differences in the quality of work life among education employees in Sidi Bel Abbes province attributable to the variable of professional experience.

## Résumé:

Cette étude visait à identifier l'application de la numérisation et sa relation avec la qualité de vie au travail parmi les employés de l'éducation dans l'état de Sidi Bel Abbès. Nous avons utilisé l'approche descriptive et appliqué l'outil de collecte de données pour les deux variables (numérisation et qualité de vie au travail) représentées par deux questionnaires ,le questionnaire de numérisation préparé par Dhuyu Fadhila et Shakhma Basma (2022) a été adopté ,et le questionnaire sur la qualité de vie au travail préparé par Ben Khaled Abdel Karim (2017) a été adopté en raison de la convergence des études. La communauté d'étude est composée d'agents de l'éducation de l'Etat de Sidi Bel Abbès, et l'échantillon d'étude s'élève à (80) agents de la Direction de l'éducation de l'Etat de Sidi Bel Abbès.

Nous avons également utilisé le programme SPSS (Statistical Package for the Social Sciences and Humanities V 26) et les résultats ont été obtenus comme suivants:

- Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'application de la numérisation et la qualité de vie au travail parmi les employés de l'éducation dans l'état de Sidi Bel Abbès.
- Le niveau d'application de la numérisation parmi le personnel éducatif de Sidi Bel Abbès est élevé.
- La qualité de vie au travail des employés de l'éducation à Sidi Bel Abbès est élevée.
- Il existe des différences statistiquement significatives dans la numérisation parmi les employés de l'éducation dans la province de Sidi Bel Abbès ,attribuées à la variable de l'expérience professionnelle , en faveur d'un groupe ayant moins de 10 ans d'expérience professionnelle.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la qualité de vie au travail des employés de l'éducation dans la province de Sidi Bel Abbès attribuables à la variable de l'expérience professionnelle.

## محتويات البحث

أ	آية قرآنية .....
ب	الإهداء .....
ت	كلمة شكر .....
ث	ملخص البحث باللغة العربية .....
ج	ملخص البحث باللغة الإنجليزية .....
ح	ملخص البحث باللغة الفرنسية .....
خ	محتويات البحث .....
س	قائمة الأشكال .....
س	قائمة الملاحق .....
ش	قائمة الجداول .....
1	مقدمة البحث .....

## الفصل الأول : تقديم البحث

1	إشكالية البحث .....
2	فرضيات البحث .....
3	أهمية الدراسة .....
4	أهداف الدراسة .....
5	دواعي اختيار الموضوع .....
6	المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث .....

7	الدراسات السابقة.....	12
1.7	الدراسات المتعلقة بمتغير التحول الرقمي.....	12
2.7	الدراسات المتعلقة بمتغير جودة الحياة الوظيفية.....	16
3.7	التعقيب على الدراسات السابقة.....	19
4.7	جانب الاستفادة من الدراسات السابقة.....	20
8	نموذج متغيرات البحث.....	21

### الفصل الثاني : التحول الرقمي

تمهيد.....	23
1 - مفهوم التحول الرقمي.....	23
2 - أهمية التحول الرقمي.....	25
3 - أهداف التحول الرقمي.....	25
4 - صور التحول الرقمي.....	28
5 - متطلبات التحول الرقمي.....	29
6 - أبعاد التحول الرقمي.....	30
خلاصة الفصل.....	32

### الفصل الثالث : جودة الحياة الوظيفية

تمهيد.....	34
1 - مفهوم جودة الحياة الوظيفية.....	34
2 - أهمية جودة الحياة الوظيفية.....	38

40	3 - أهداف جودة الحياة الوظيفية.....
43	4 - أبعاد جودة الحياة الوظيفية.....
49	5 - طرق قياس جودة الحياة الوظيفية.....
51	6 - برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية.....
54	7 - مستلزمات تطبيق برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية.....
56	8 - عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية.....
58	خلاصة الفصل.....

#### الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

61	تمهيد.....
61	أولا : الدراسة الاستطلاعية.....
61	1 - أهداف الدراسة الاستطلاعية.....
62	2 - منهج الدراسة الاستطلاعية.....
62	3 - الإطار الزمني والمكاني للدراسة الاستطلاعية.....
62	4 - خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية.....
63	5 - أدوات الدراسة.....
65	6 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.....
65	1.6 - الخصائص السيكومترية لأداة تطبيق الرقمنة.....
69	2.6 - الخصائص السيكومترية لأداة جودة الحياة الوظيفية.....
73	ثانيا : الدراسة الأساسية.....

73	1 - منهج الدراسة.....
74	2 - مجتمع الدراسة.....
74	3 - الإطار الزمني والمكاني للدراسة الأساسية.....
74	4 - مواصفات عينة الدراسة الأساسية.....
75	5 - أساليب المعالجة الإحصائية المعتمدة.....
75	خلاصة الفصل.....

### الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

77	تمهيد.....
77	1 - عرض نتائج الدراسة.....
77	أ - عرض نتائج الفرضية الأولى.....
78	ب - عرض نتائج الفرضية الثانية.....
79	ج - عرض نتائج الفرضية الثالثة.....
80	د - عرض نتائج الفرضية الرابعة.....
81	هـ - عرض نتائج الفرضية الخامسة.....
83	2 - مناقشة نتائج الفرضيات.....
83	أ - مناقشة نتائج الفرضية الأولى.....
84	ب - مناقشة نتائج الفرضية الثاني.....
85	ج - مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....
86	د - مناقشة نتائج الفرضية الرابعة.....

88	..... مناقشة نتائج الفرضية الخامسة
89	..... خلاصة الفصل
91	..... خاتمة البحث
93	..... التوصيات والإسهامات العلمية
96	..... قائمة المراجع
103	..... الملاحق

## قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
21	يوضح نموذج متغيرات البحث	01
31	يوضح أبعاد التحول الرقمي	02
48	يوضح أبعاد جودة الحياة الوظيفية	03
53	يوضح برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية	04
58	يوضح عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية	05

## قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
104	استبيان البحث	01
109	طلب ترخيص لإجراء استبيان	02

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
62	يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية	01
63	يمثل مفتاح تصحيح مقياس التحول الرقمي	02
64	يمثل مفتاح تصحيح مقياس جودة الحياة الوظيفية	03
60	يبين طريقة ترميز متغير الخبرة المهنية	04
64	يوضح مضمون الاستبيان	05
66	يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي التحول الرقمي	06
68	يمثل معاملات الثبات وفقاً لألفا كرونباخ لمقياس التحول الرقمي	07
69	يمثل حساب ثبات التجزئة النصفية لأداة التحول الرقمي	08
70	يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة جودة الحياة الوظيفية	09
73	يمثل معاملات الثبات وفقاً لألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة الوظيفية	10
74	يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية	11
77	يوضح نتائج معامل الارتباط بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي قطاع التربية.	12
78	مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.	13
79	مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفين قطاع التربية.	14
80	يوضح نتائج اختبار (ف) لحساب دلالة الفروق في التحول الرقمي لدى موظفين قطاع التربية تعزى لمتغير الخبرة المهنية	15
82	يوضح نتائج اختبار (ف) لحساب دلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفين قطاع التربية تعزى لمتغير الخبرة المهنية	16

مقدمة

في ظل التحديات التي تشهدها المؤسسات تم تبني توجهات جديدة في المجال الإداري، تقوم بشكل أساسي على تطبيق التقنيات الحديثة للاتصال، بداية من تحويل التعاملات الورقية إلى الالكترونية لذلك أصبح من الضروري وجود منظومة للتعامل الرقمي المتكامل يتم من خلال التواصل بين كافة المؤسسات، وعلى امتداد عدة عقود زمنية سعى الإنسان لاكتشاف البيئة الاتصالية المحيطة به انطلاقاً من تطوير وسائل الاتصال، بداية من الهاتف اللاسلكي وشبكات الحاسب الآلي وصولاً إلى شبكة الانترنت، مما أتاح هذا الاكتشاف فرص التعامل السريع بين مختلف الأطراف وفي مناطق متباعدة، وأصبح من غير الممكن تصور وجود أي نشاط وظيفي من دون توفير تقنيات الحاسوب والاتصالات المختلفة، ولأن الجانب الإداري والمؤسسي يتأثر ويتأثر بالبيئة المحيطة أصبح من المهم مواكبة التطور التقني الهائل الذي حتم ضرورة الاستثمار في التقنيات الحديثة وثورة المعلومات والأولوية تطوير الأساليب الاتصالية. (بن حمدة ح، طيب الشريف أ، 2024 : 11).

ولقد أدت تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة إلى إحداث تغييرات هائلة في الإدارة العمومية سواء على مستوى الأفراد ورغبتهم في الحصول على خدمات أكثر تقدماً، أو على مستوى المؤسسات والهيئات القائمة على تقديم تلك الخدمات، وقد صار إدخال تكنولوجيا المعلومات في الأعمال الحكومية كافة هو هدف العديد من الدول التي تسعى نحو التقدم والرقى، لأن معظم الدول التي ترى أن إدارتها تكمن في التوجه نحو التكنولوجيا الإدارية والخوض في مختلف أنماط نظم المعلومات وتبني استراتيجيات تساعد على الاستفادة القصوى من ثورة التكنولوجيا، إذ تعد الرقمنة من ثمار الثورة المعلوماتية وتهدف إلى عصنة الخدمات العمومية للمواطنين بطريقة إلكترونية، بهدف حل العديد من المشاكل ودعم التواصل بين الإدارة وفروعها من جهة، وبينها وبين المواطنين من جهة أخرى، حيث تعد وسيلة لتحسين الأداء الإداري ليصبح فعالاً وذو كفاءة عالية، كما أنها تتيح للمواطن الحصول على المعلومات من مصادرها. (بن حمدة ح، طيب الشريف أ، 2024 : 11).

وباعتبار العمل هو جزء من حياة الإنسان ومظهر من مظاهر الحياة فإن التحول الرقمي يساهم أو يؤثر على جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين لأنه يؤثر فيها ويساهم في رفع أداء المنظمة ويلبي احتياجات ورغبات العمال، وهذا من خلال توفير بيئة عمل آمنة، صحية ومناسبة.

جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المؤسسة، فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، وفي المقابل فإن المؤسسات تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤشرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية.

ولدراسة العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية، تم تقسيم الدراسة إلى ما يلي:

**الفصل الأول :** الإطار العام للدراسة تم فيه طرح الإشكالية، الفرضيات، الأهمية والأهداف، ودواعي اختيار الموضوع، ثم المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث وفي الأخير الدراسات السابقة للرقمنة وجودة الحياة الوظيفية.

**وفي الفصل الثاني :** فقد تم التطرق للمتغير الأول وهو التحول الرقمي حيث تم التعرف على مفهومه وأهميته وأهداف التحول الرقمي، ثم صور التحول الرقمي وبعدها متطلبات التحول الرقمي وفي الأخير ختمنا بأبعاد التحول الرقمي.

**وفي الفصل الثالث :** تكلمنا عن جودة الحياة الوظيفية من خلال التعرف على مفهومها وأهميتها وبعدها تعرفنا على أهدافها وأبعادها ثم طرق قياس جودة الحياة الوظيفية، وبرامج تحسينها ثم مستلزمات تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية وفي الأخير عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية.

وفي الفصل الرابع : تحدثنا عن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال التطرق أولاً للدراسة الاستطلاعية (أهدافها، إجراءات الدراسة الاستطلاعية، عينة الدراسة، ثم أدواتها والخصائص السيكمومترية لأداة الدراسة)، وثانياً الدراسة الأساسية (أهدافها، عينة الدراسة، خصائص العينة، إجراءات الدراسة والحدود الزمانية والمكانية للدراسة، ثم الأداة المستخدمة في الدراسة، وفي آخر الفصل تطبيق أداة البحث وتفرغ درجاتها والأساليب الإحصائية المستعملة في البحث.

وفي الفصل الخامس والأخير : عرض النتائج ومناقشتها من خلال مناقشة نتائج فرضية مستوى التحول الرقمي ومستوى جودة الحياة الوظيفية والفرضية الارتباطية ومناقشة نتائج الفرضيات الفرعية، ثم في الأخير التوصيات والإسهامات العلمية للبحث.

# الفصل الأول

تقديم البحث

## 1. إشكالية البحث:

تطرق العديد من البحوث العلمية لوجود إشكاليات متداخلة تتعلق بآليات تطوير النظم الاتصالية ، تحديث اساليب العمل داخل المؤسسات وهذا ما ارتبط بعصر العولمة وما بعد الحداثة ، لتأثر المجتمعات بشكل مباشر بخصائص البيئة الاتصالية ، وهذه الأخيرة فرضت جدية للتعامل بين أفراد المجتمع من جهة وبين الفرد والمؤسسة من جهة أخرى واختلفت تلك البحوث حول تفعيل سبل العمل داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها وخلق صورة ذهنية إيجابية لدى جمهورها الداخلي والخارجي لتحافظ على سمعتها ، وبما يضمن التفاعل الآني والفعال أثناء التواصل مع متغيرات البيئة الخارجية ، واعتماد المقارنة بين مقومات الإدارة التقليدية والحديثة من عدة جوانب يتضح أن الأولى اهتمت بتفعيل نشاطها وتحقيق الفائدة المادية والتعامل الورقي وغيرها من الأنماط الاتصالية التي لم تؤخذ بعين الاعتبار ، ومن خلال الأساليب الإدارية التقليدية نلاحظ وجود عدة سلبيات استوجب تداركها ، وهذا في حد ذاته خلق لدى الباحثين إشكاليات متداخلة تتعلق بألوية تشخيص العراقيل التي تتسبب في رداءة أساليب تقديم الخدمات العمومية على عكس نظم الاتصال العمومي في الدول التي طورت الجوانب الاتصالية واستخدمت التكنولوجيا ، حيث تميزت خدماتها بالدقة والسرعة والآنية وأخذت بعين الاعتبار رغبات وآراء الفرد الذي يتعامل مع المؤسسات . (بن حمزة ح ، طيب الشريف أ ، 2024 : 14).

إن استخدام التكنولوجيا المتطورة واستخدام شبكة الانترنت والوسائل المتعددة يزيد من أهمية الإدارة في جعل الإداريين يقبلون عليها من أي وقت مضى ، سيما وأن الرقمنة سهلت الوصول إلى المعلومات وجعلها بكافة أشكالها متاحة للمستخدمين وتقديم أفضل الخدمات ، حيث تعتبر الرقمنة نظاما متكاملًا يعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال إدارية تقوم بها التكنولوجيا الرقمية . (دندن ، 2023 : 58).

فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة ومميزة يكونوا أصحاب أداء عال، وتكون لهم القدرة على مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها واستراتيجياتها، وفي المقابل فإن المنظمة التي تحاول أن توفر برامج جودة حياة وظيفية فعالة للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق حاجيات ومتطلبات الموظفين لأن جودة الحياة الوظيفية السائدة في المنظمات أحد مصادر أداء العاملين ومؤشرا للمناخ الذي تتميز به المنظمة عن غيرها وهذا ما بينته دراسة (بن مومن، 2022 : 5) حول جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي وغيرها من الدراسات التي تناوت جوانب عدة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

ومما سبق ذكره عن أهمية التحول الرقمي في تقديم الخدمات وتطبيقها في المنظمات بهدف تقريب الإدارة من المواطن، وتأثير هذه الأخيرة على جودة الحياة الوظيفية لدى الإداريين من خلال إشباع حاجاتهم وتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية وحياتهم الشخصية، وتسهيل الحصول على الخدمات بطرق سريعة، ولهذا جاءت دراستنا تبحث عن العلاقة الموجودة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين بمديرية التربية لولاية سيدي بلعباس، باعتبارها من المؤسسات التي تعتمد على العديد من الآليات مثل فضاء المستخدمين، فضاء الأولياء أيقونة التلاميذ (عدد التلاميذ، التحويلات، حجز النقاط، تقييم المكتسبات للسنة الخامسة، التوجيه، التسجيل الاستثنائي)، الهياكل، ومنصات أخرى تستخدم التسيير المالي، وهذا ما دفعنا لاختيارها كميدان لتطبيق دراستنا كي نخرج عن العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية (أساتذة ومدراء الابتدائي) لولاية سيدي بلعباس، ونظرا لأهمية المتغيرين المذكورين سابقا ودورها في نجاح المنظمة وكفاءتها، عمدنا إلى السعي لتسليط الضوء عليهما في إطار التساؤلات التالية:

- ما مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس؟
- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

### 2. الفرضيات:

– مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع.

– مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع.

– لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

### 3. أهمية الدراسة:

إن أهمية أي دراسة علمية مهما كان نوعها تكمن فيما توظفه من جديد للبحث العلمي ولعل القيمة العلمية للدراسة تأتي من أهمية متغيراتها (التحول الرقمي، جودة الحياة الوظيفية) إذ يعد موضوع التحول الرقمي من

المواضيع التي تكتسي أهمية كبيرة بسبب التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم، ومعرفة العلاقة بين هذا الأخير وجودة الحياة الوظيفية باعتبارها أصبحت محل اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة.

وتتجلى أهمية هذه الدراسة بصفة أدق فيما يلي:

- حداثة موضوع التحول الرقمي في المؤسسات الجزائرية وآفاق تحسين الخدمات العمومية.
- إعطاء صورة نظرية وعملية عن طبيعة أبعاد جودة الحياة الوظيفية السائدة في مديرية التربية لولاية سيدي بلعباس.
- يكتسب هذا الموضوع أهمية بالغة في التكنولوجيا الحديثة في الإدارة الجزائرية.
- التأكيد على التحول الرقمي في المؤسسات الجزائرية من أجل تحقيق جودة الحياة الوظيفية.
- توجيه اهتمام المسؤولين في المؤسسات الجزائرية إلى ضرورة تسليط الضوء على متغير جودة الحياة الوظيفية.

#### 4. أهداف الدراسة:

أي دراسة علمية مهما كان نوعها ومجالها لا يمكن أن تنطلق من فراغ، أي أننا في محاولة القيام ببحث علمي لابد أن يكون هناك هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة، التي يكون لنا دافع للوصول إليها من خلال خطوات البحث العلمي بدءاً من طرح المشكلة حتى مرحلة الحصول على النتائج لهذه المشكلة، وتتمثل أهداف دراستنا فيما يلي:

- معرفة مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.
- معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.

– معرفة ما إن كانت توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.

– معرفة إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

– معرفة إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

### 5. دواعي اختيار الموضوع:

من أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع ما يلي:

❖ انطلاقا من الاهتمام الشخصي والمهني بهذا المجال، بحكم عملي كأستاذ بالتعليم الابتدائي، وأعيش يوميا التحديات المتعلقة بالتحول الرقمي سواء في الجانب الإداري أو البيداغوجي، حيث لاحظت من خلال تجربتي أن هناك تفاوتات في مدى تقبل الموظفين للتكنولوجيا، التي تؤثر بشكل مباشر على جودة الحياة الوظيفية للموظف وعلى مردوديته داخل المؤسسة، كل ذلك دفعني إلى الغوص في هذا الموضوع لفهم أبعاده بشكل علمي، ورصد العلاقة بين التحول الرقمي وظروف العمل في قطاع التربية، بهدف المساهمة في تقديم اقتراحات عملية قابلة للتطبيق داخل مؤسساتنا.

❖ ضرورة الكشف عن واقع ممارسة التحول الرقمي وحقيقة إدراك الموظفين لأهميته، ومستوى تأثير هذا الأخير على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسات القطاع العام في الجزائر ممثلين في موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس، وضرورة فهم كيف يتفاعل هذين المحورين في إطار هذه المؤسسة الجزائرية العامة.

6. المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث:

يعتبر تحديد المفاهيم من الخطوات الضرورية لنجاح أي بحث علمي وخاصة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، لأن تصميم بحث دقيق وبعيد عن الغموض يتطلب الاهتمام بجميع المتغيرات لذلك ارتأينا إلى تحديد المفاهيم الإجرائية التالية:

❖ **جودة الحياة الوظيفية :** هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف في قطاع التربية في ولاية سيدي بلعباس، من خلال إجابته على فقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية المستخدم في هذه الدراسة والمتكون من ستة أبعاد.

❖ **ظروف بيئة العمل :** ونقصد بها الدرجات الكلية التي يحصل عليها الموظف في قطاع التربية في ولاية سيدي بلعباس، من خلال إجابته على فقرات بعد ظروف بيئة العمل الموجودة في مقياس جودة الوظيفية المستخدم في هاته الدراسة.

❖ **خصائص الوظيفة :** ونقصد بها الدرجات الكلية التي يحصل عليها الموظف في قطاع التربية في ولاية سيدي بلعباس، من خلال إجابته على فقرات بعد خصائص الوظيفة الموجودة في مقياس جودة الوظيفية المستخدم في هاته الدراسة.

❖ **الأجور والمكافآت :** ونقصد بها الدرجات الكلية التي يحصل عليها الموظف في قطاع التربية في ولاية سيدي بلعباس، من خلال إجابته على فقرات بعد الأجور والمكافآت الموجودة في مقياس جودة الوظيفية المستخدم في هاته الدراسة.

❖ **جماعة العمل :** ونقصد بها الدرجات الكلية التي يحصل عليها الموظف في قطاع التربية في ولاية سيدي بلعباس، من خلال إجابته على فقرات بعد جماعة العمل الموجودة في مقياس جودة الوظيفية المستخدم في هاته الدراسة.

❖ أسلوب الرئيس في الإشراف : ونقصد بها الدرجات الكلية التي يحصل عليها الموظف في قطاع التربية في ولاية سيدي بلعباس من خلال إجابته على فقرات بعد أسلوب الرئيس في الإشراف الموجودة في مقياس جودة الوظيفة المستخدم في هاته الدراسة.

❖ المشاركة في القرارات : ونقصد بها الدرجات الكلية التي يحصل عليها الموظف في قطاع التربية في ولاية سيدي بلعباس ، من خلال إجابته على فقرات بعد المشاركة في القرارات الموجودة في مقياس جودة الوظيفة المستخدم في هذه الدراسة.

❖ التحول الرقمي: هو عملية تحويل المصادر والمعلومات من الشكل الورقي إلى شكل رقمي ، بواسطة تقنيات الحاسوب الآلية في المؤسسات التربوية ، وهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها موظفو التربية لولاية سيدي بلعباس على استبيان الرقمنة الذي صممه "ضويوف وشخمة ب" وتبناه الباحث.

### 7. الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة والتي تناولت متغير التحول الرقمي ومتغير جودة الحياة الوظيفية على النحو التالي:

#### 1.7 الدراسة المتعلقة بمتغير التحول الرقمي :

❖ دراسة صادقي (2021) بعنوان : "دور الرقمنة في تحسين الخدمات العمومية بالجزائر " ، تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الرقمنة على تحسين الخدمة العمومية في الجزائر ، دراسة تحليلية للجماعات المحلية حيث يتمثل مجتمع الدراسة في جميع المواطنين الذين يتعاملون مع مديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة ويقدمون طلبات الحصول على الخدمات الرقمية ، ثم اختيار عينتين الأولى ، هي مجموعة المواطنين الذين يطلبون خدمات رقمية من مديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة ، وهي 147 مفردة ، والعينة الثانية هي عينة عشوائية من

موظفي مديرية التنظيم والشؤون العامة وعددهم 70 موظفا، ثم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام

الأساليب الإحصائية التالية: الانحراف المعياري، النسب المئوية، التكرارات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– قابلية المواطنين للتأقلم مع التكنولوجيات الحديثة، تعتبر فاعل محوري في تجسيد المشروع الرقمي الشامل لكل القطاعات في الجزائر.

– على الجزائر أن تنتهج التحول الرقمي ضمن مؤسساتها لأن التكامل بين إرساء دعائم الرقمية يساهم في تأسيس ثقافة رقمية فورية ورؤية استراتيجية شاملة، وهذا يجعل الجماعات المحلية تحقق خدمات أكثر وضوحا وجودة.

– نجاح مشروع الرقمنة في الجزائر مرتبط بقدرة الجماعات المحلية على إنجاز المشروع بمرونة والتأقلم مع تحولات الرقمنة المتجددة.

– من خلال الدراسة والتمحيص، تبين أنه من أجل تبني الرقمنة في الجزائر، من الضرورة التكامل بين ثلاثة جوانب مهمة تتمثل في: التكنولوجيا وتطوير فكر المواطن والضوابط القانونية للتعامل الرقمي.

– الرقمنة تساهم في تقليص المسافة والزمن، وتطوير مستوى الخدمات العمومية.

❖ دراسة دريس (2020) بعنوان: "واقع رقمنة الحياة الجامعية بين المعوقات والمزايا من وجهة نظر الطلبة

الجامعيين"، دراسة ميدانية بجامعة العربي التبسي تبسة، حيث هدفت إلى دراسة واقع الرقمنة وتحديد إيجابياتها

وسلباتها بالنسبة للطلبة الجامعيين ورصد كافة الاتجاهات والرؤى المتعلقة بهذه التقنية، كما هدفت كذلك إلى إبراز

العوائق التي تقف أمام الرقمنة، وتحديد الصعوبات التي تواجهها في الجامعات، بالإضافة إلى الاسترشاد بآراء الكلية

من أجل تحديد إيجابيات هذه التقنية في الساحة الجامعية وسلبياتها التي قد تضر بمصلحة الطالب، حيث تمثل

مجتمع الدراسة في فئة الطلبة الجامعيين التابعين لجامعة الشيخ العربي التبسي ولاية تبسة باختلاف مستوياتهم

حيث تكونت عينة الدراسة من 33 طالب وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية هي التكرارات، النسب

المئوية والانحراف المعياري وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

– استحسان كبير من قبل الطلبة الجدد ، نظير تخفيف الوثائق عليهم وتسهيل التسجيلات دون أي تعقيدات أو صعوبات تذكر.

– اختصار الجهد والزمن والقضاء على أقصى درجات المحسوبة والبيروقراطية داخل بعض المؤسسات الجامعية.

– اجراءات تسعى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لضمان وتوفير الحقوق المشروعة للطلاب.

– اعتمدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي النظام العالمي المدمج الذي استحدثته الوزارة أو ما يعرف بالبروغراس.

– أن نظام البروغراس يندمج ضمن إطار عصرنة و رقمنة والولوج إلى المرفق العمومي وبالتالي تحقيق مبدأ الانصاف والشفافية. (دريس ،2020).

❖ دراسة عاشور (2010) بعنوان : " دور الإدارة الالكترونية كمفهوم جديد في عملية ترشيد الخدمة العمومية من نموذج الولايات المتحدة الأمريكية ومقارنتها بالجزائر " ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومنهج تحليل المضمون من خلال تحليل مضامين القوانين والتشريعات المرتبطة بموضوع التحول نحو الإدارة الالكترونية ، ثم عرض التجربة الامريكية ومقارنتها بواقع الجزائر ،وهنا تكمن أهمية هاته الدراسة السابقة من خلال معالجتها لنماذج التطوير والتحديث من أجل الارتقاء بالخدمة العمومية. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج وهي:

– إن الإدارة الالكترونية أصبحت مطلبا ضروريا وملحا من أجل ترشيد الخدمة العمومية ،وتجاوز العراقيل والإجراءات البيروقراطية مع اختلاف تطبيقها من دولة إلى أخرى.

– تؤثر الإدارة الالكترونية على شكل الخدمة العمومية ،من خلال عدة آليات تتمثل في شبكة الأنترنت ومختلف المعدات التقنية والتكنولوجية.

– التجربة الجزائرية في مجال الإدارة الالكترونية مثلت إرهابات أولية تعبر عن وجود رغبة في التحول للخدمات العامة الالكترونية.

– تتطلب الإدارة الالكترونية العمل على التخفيف من شدة مقاومة التغيير الذي أفرزته الثقافة التقليدية للإدارات الحكومية.

❖ دراسة باشيو (2008) بعنوان: "الرقمنة في المكتبات الجزائرية، دراسة حالة المكتبة الجامعية المركزية في الجزائر، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائرية وكيف يمكن تصور مستقبلها، تمثل مجتمع الدراسة على المكتبة الجامعية المركزية لجامعة الجزائر، وتم استخدام منهج دراسة حالة والاعتماد على المقابلة وتقنية تحليل المحتوى في تجميع المعلومات، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– ضرورة الاهتمام بمواضيع الاعلام الآلي التوثيقي، فالرقمنة ستفتح مجالا واسعا أمام دراسة نظرية وعلاقة الانسان بالآلة، مما يعني التركيز على النشاطات المرتبطة بالحاسوب.

– فإذا كانت المكتبات الورقية تعتمد على مهارات الانسان الاتصالية والنفسية في التعامل مع المستفيد، فإن البيئة الرقمية تتطلب تصميم واجهات تتعامل مع المستفيد أكثر قوة وصلابة ومرونة.

– العمل على خلق قناة أوبنك للمعلومات حول مشاريع الرقمنة في الجزائر، تدون فيه جميع المعلومات الخاصة بهذه المشاريع، حتى تكون قاعدة البيانات هذه مصدرا هاما للمعلومات من جهة للمبادرات الخاصة التي تنشط وتحاول أن تنشط في هذا المجال، ومن جهة ثانية تكون منبها إلى كل للمبادرات الخاصة التي لم تنشط وتحاول أن تنشط في هذا المجال، ومن جهة ثانية تكون منبها إلى كل المبادرات والمشاريع الوطنية المنجزة، أو التي هي في طور الإنجاز لتجنب تكرار نفس المشاريع ومحاوله خلق جو للعمل الجماعي المشترك.

❖ دراسة حلاسي أميمة ومبارك بوشعالة (2023) بعنوان: "دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي (منصة بروغرس)" هدفت الدراسة إلى الوقوف على المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لتحقيق الرقمنة، التعرف على منصة (بروغرس) والكشف عن متطلباتها، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الجامعات الجزائرية عبر الوطن وتكونت عينة الدراسة عينة عشوائية اجمالية وهي فئة الأساتذة بالضبط أساتذة جامعة 8 ماي 1945 بقالة، تم

استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية، التكرارات وتم التوصل إلى النتائج التالية:

– تساهم الرقمنة في تعزيز التواصل والتفاعل.

– تساعد التقنيات الحديثة في تحفيز الإبداع والابتكار لدى الطلاب والأساتذة من استخدام الأدوات الرقمية.

– تمكن التقنية الرقمية المطورة المستخدمة في قطاع التعليم العالي من تحسين الانتاجية، وتوفير الوقت في عملية تسيير الإدارة.

– إن استخدام الرقمنة في قطاع التعليم العالي يساعد على تحسين الجودة والكفاءة في عمليات التعلم والتدريس.

### 2.7 الدراسات المتعلقة بمتغير جودة الحياة الوظيفية:

❖ دراسة بن مومن (2022) بعنوان: "جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي"، دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة فلوت كلاس بالبلدية، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال مؤسسة فلوت كلاس بالبلدية، حيث تكون مجتمع الدراسة من فئة عمال مؤسسة مديتران فلوت كلاس بالبلدية، وعينة الدراسة من 160 عاملا وعاملة واستخدام المنهج الوصفي، واستخدام الأساليب الإحصائية التالية: اختبار ألفا كرونباخ، النسب المئوية، التكرارات، معامل ارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري وكانت نتائج الدراسة هي وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، كما أسفرت عن وجود علاقة بين جميع أبعاد جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، بما فيها الحاجات المرتبة في مستوى أدنى والحاجات العليا، كما وجدنا عمال مؤسسة مديتران فلوت كلاس يتمتعون بمستويات عالية من جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، مع تسجيل اختلافات في مستويات جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير المستوى التعليمي، وعدم وجود اختلافات تبعا لمتغيرات الأقدمية في العمل، والهيكلي الهرمي، في حين تم إيجاد اختلاف في مستويات الالتزام التنظيمي لدى عمال مديتران

فلوت كلاس بالبليدة تبعاً لمتغيرات الأقدمية في العمل والهيكلة الهرمي، وعدم وجود اختلاف في مستويات الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي وكما يمكننا القول أن أغلب فرضيات البحث قد تحققت، وبناءً على ما تقدم تتضح أهمية تطبيق جودة الحياة في العمل.

❖ دراسة عطا الله (2019) بعنوان: "جودة الحياة وعلاقتها بالكفاءة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني"، بحيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ويتكون مجتمع الدراسة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني الذي بلغ عددهم 95 مستشاراً ومستشارة، منهم 83 بمركز التوجيه المدرسي والمهني و12 مستشاراً بمقاطعة أريس بولاية باتنة، بحيث استخدم المنهج الوصفي الإرتباطي واستخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التجزئة النصفية واختبار "ت"، حيث كانت نتائج الدراسة كالتالي:

— لا توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

— وقد ترجع هذه النتيجة إلى صغر حجم العينة، واستجابات المستشارين (وضعية التطبيق) بحيث أن الاستجابات حسب نظر الطالبة لم تكن دقيقة وجدية، نظراً لارتباطات المستشارين الشخصية والوظيفية، وبالنسبة للفرضية الثانية اتضح لنا أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في جودة الحياة الوظيفية، وقد يرجع ظهور هاته النتيجة لكثرة المهام الإدارية والوظيفية الموكلة لكلا الجنسين مع توفر نفس الظروف الوظيفية.

❖ دراسة بن خالد (2017) بعنوان: "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي"، دراسة ميدانية بالمؤسسات الإستشفائية العمومية بولاية أدرار، أين هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة في العمل بالقطاع الصحي محل الدراسة، ويتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الإداريين والأطباء وشبه الطبيين بالمراكز الصحية العمومية، وتكونت عينة الدراسة من 85 موظفاً من العاملين من فئات المجتمع الأصلي، ثم اختارهم بطريقة عشوائية طبقية (الأطباء، الإداريين وشبه الطبيين)، تم استخدام المنهج

الوصفي والأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تحليل التباين الأحادي، اختبار شيفيه، معامل الانحدار الخطي المتعدد اختبار "ت" وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– وجود مستوى متوسط عموماً حول توفير عوامل الجودة في حياة العمل نتيجة توفر بعض الأبعاد.

– بخصوص التزام الموظفين بالثقافة التنظيمية في المؤسسات الصحية فقد كان متوسطاً أيضاً.

– يوجد تأثير معنوي لعامل بيئة العمل في تنمية الثقافة التنظيمية لدى عينة الدراسة (بن خالد، 2017).

❖ دراسة بن خليفة، عاشور ومعراج (2022) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي

لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية"، دراسة حالة مؤسسة ورود للروائح والعطور بولاية الوادي، تمثل مجتمع

الدراسة من 103 عامل، وتم توزيع 103 استمارة تم فيها استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل الأساليب

الإحصائية المستخدمة في: استخراج التكرارات والنسب المئوية، اختبار بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، الانحراف

المعياري، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– إن جودة الحياة الوظيفية منهج ومنظومة متكاملة مرتبطة بكافة السياسات التي يمكن من خلالها تحسين وتطوير

رأس المال البشري.

– توفر جودة الحياة في المنظمة يعظم قدرتها التنافسية.

❖ دراسة حرمة و خليل (2021) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على تحسين أداء المورد البشرية دراسة

ميدانية لمؤسسة سونلغاز بولاية أدرار، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز تأثير جودة حياة العمل على أداء الموارد

البشرية في مؤسسة سونلغاز بولاية أدرار، وتمثل مجتمع الدراسة من 401 موظفاً وعينة الدراسة تكونت من 44

موظفاً، وتم استخدام المنهج الوصفي واستخدام الأساليب الإحصائية التالية: استخدام التوزيعات التكرارية

والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون، معامل الانحدار البسيط

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توفر المؤسسة على مستوى من جودة حياة العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي (3، 387).
- بلغ المتوسط الحسابي لمحور أداء الموارد البشرية (3، 40) هذا يعني أن المؤسسة توفر مناخ عمل آمن.

### 3.7 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة والإطلاع عليها، يمكن موازنتها من خلال بعض الجوانب المهمة والرئيسية مثل الأهداف والعينة والأساليب الإحصائية والأدوات المستخدمة لجمع المعلومات، وكذلك النتائج التي توصلت إليها.

**أ – الأهداف:** تنوعت الدراسات السابقة بين الدراسات التي تهدف إلى التعرف على مدى تأثير التحول الرقمي على الخدمة العمومية بالجزائر بالجماعات المحلية وهي دراسة فورية، صادقي (2021)، وأيضاً دراسة دريس (2020) التي هدفت إلى دراسة واقع التحول الرقمي وتحديد إيجابياته وسلبياته بالنسبة للطلبة الجامعيين في ولاية تبسة بجامعة العربي التبسي. ودراسة بن مومن (2022) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين جودة حياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال ميدتران فلوت كلاس بولاية البليدة. ودراسة حرمل وخليل (2012) التي تهدف إلى إبراز تأثير جودة حياة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز بولاية أدرار.

**ب – من حيث العينة:** لقد تباينت عينات الدراسة مثل دراسة (دريس 2020) كانت على عينة من الطلبة الجامعيين، دراسة (صادقي 2021) كانت على عينة من الموظفين، دراسة (بن مومن 2022) فقد كانت على عينة من عمال مؤسسة ميدتران فلوك كلاس، ودراسة (عطا الله 2019) مست مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

**ج – من حيث الأدوات:** تباينت الدراسات السابقة أيضاً في استخدام الأدوات المناسبة في جمع المعلومات، فمنها من استخدمت مقاييس جاهزة ومنها من استخدمت استبانة تتناسب مع أهداف بحثه مثل دراسة

(صادقي، 2021) التي استخدمت المقابلة والملاحظة والاستبيان في جمع المعلومات، ودراسة (بن مومن 2022)

التي استخدمت مقياس جودة الحياة في العمل مع استخراج الخصائص السيكومترية لها.

د – من حيث الأساليب الإحصائية: تباينت الدراسات السابقة في استعمال الأساليب الإحصائية فقد

اعتمدت في تحليل بياناتها على أساليب إحصائية مختلفة منها معامل الارتباط بيرسون، اختبارات ألفا كرونباخ،

الانحراف المعياري، النسب المئوية ومعامل الارتباط سيرمان.

هـ – من حيث المنهج: أغلب الدراسات السابقة اعتمد الباحثون فيها على المنهج الوصفي مثل دراسة (بن

مومن 2022) ودراسة (بن خالد، 2017) ودراسة (حرمة و خليل، 2021).

و – من حيث النتائج: تباينت الدراسات السابقة التي عرضت فيها النتائج التي توصلت إليها، وهذا التباين يعود

لاختلاف أهدافها وطبيعة متغيراتها.

#### 4.7 جانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد أفادت الدراسات السابقة البحث الحالي في الجوانب التالية:

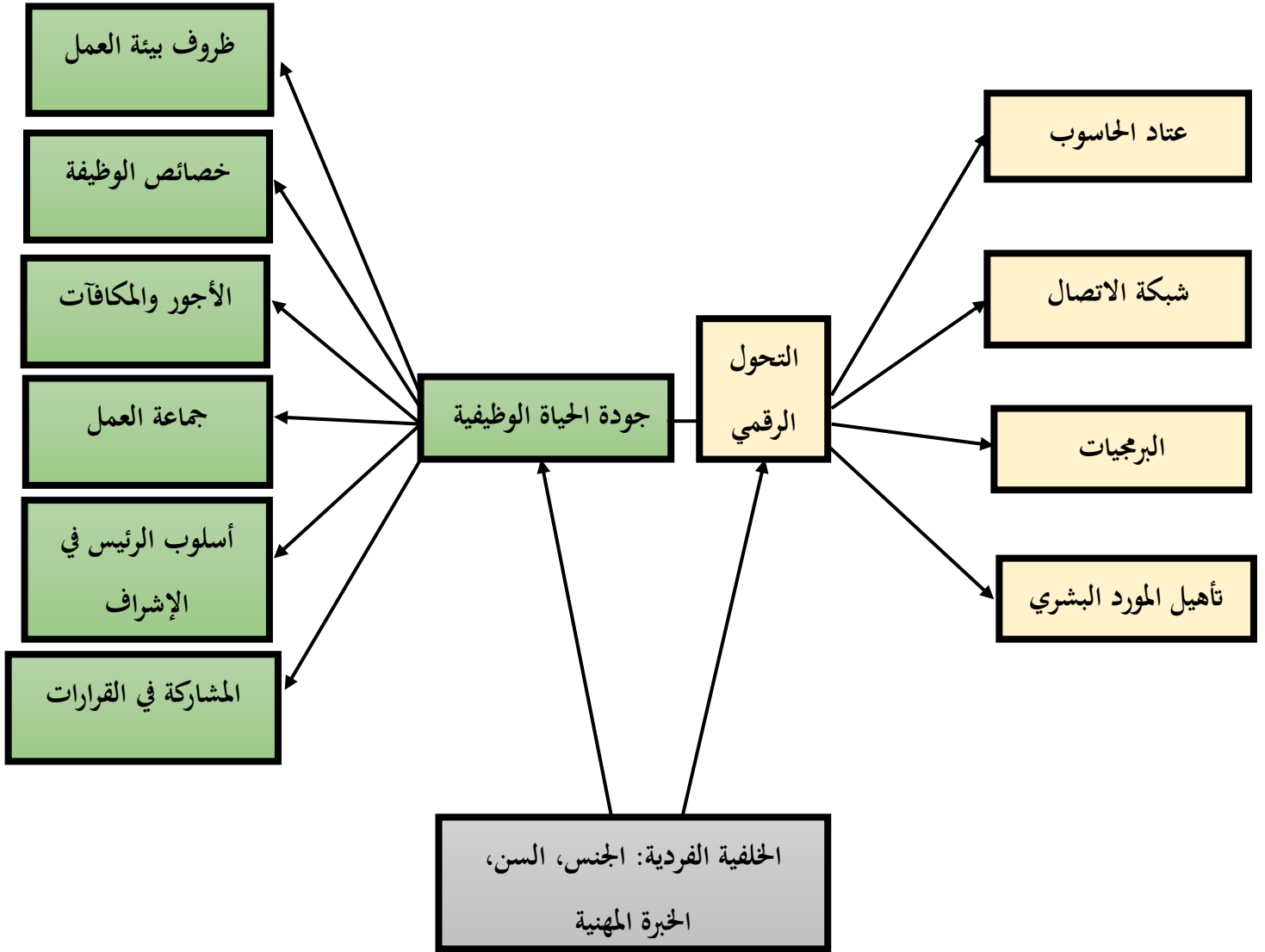
– الاستعانة باستبيان التحول الرقمي واستبيان جودة الحياة الوظيفية المعد للبحث.

– اختيار الوسائل الإحصائية الملائمة في استخراج نتائج البحث.

– كونت الدراسات السابقة لدي تصورا حول الإطار النظري للدراسة وبناء خطة للمذكرة.

– بناء إشكالية الدراسة وتدعيمها من حيث الدراسات السابقة.

– إثراء الجانب النظري للدراسة.



الشكل رقم 01 : نموذج متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الطالب

# الفصل الثاني

## التحول الرقمي

تمهيد:

تسعى المؤسسات العمومية للارتقاء بمستوى الخدمات لتحقيق عدة أهداف بما في ذلك تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من خلال تفعيل الجانب الخدماتي، و تفعيل التحول الرقمي يعد رهانا حقيقيا يستوجب تحقيقه عبر خطط تنظيمية وسياسات تمكن من تدارك التأخر في عملية تبني القاعدة الرقمية الشاملة، خاصة في ظل التحول التقني العالمي.

يعتبر التحول الرقمي مبادرة أصبحت لها قيمة متزايدة في المؤسسات العمومية عامة، كما أنه يعتبر من الأولويات الحقيقية للدول، حيث يستلزم تأسيس بنية تحتية رقمية، واعتماد كل التعاملات الإدارية إلكترونيا بدل التعامل الورقي، ومن بين العوامل التي تساهم في تحقيق هذا الأخير هو الاهتمام بالموارد البشري ونظرا لأهمية العنصر البشري زاد الاهتمام بالموارد البشرية من خلال توفير بيئة عمل صحية وآمنة. وبناء على ما سبق سنتطرق إلى ماهية التحول الرقمي ومعرفة أهميته وأهدافه كما سنخوض في صور التحول الرقمي ومتطلباته وسنتعرف على أبعاد التحول الرقمي.

**1. مفهوم التحول الرقمي:** تتداخل الرقمنة كمفهوم مع مصطلحات أخرى متشابهة كالتحول، الرقمنة، الذكاء الاصطناعي وغيرها.

– كما تعرف الرقمنة على أنها منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي (ماكنزي أوين، 2011 : 148).

– الرقمنة هي الطريقة المركزية لعمل تمثيلات رقمية للمحتويات المختلفة وتخزين البيانات من شكلها التناظري إلى شكل رقمي وذلك من اجل معالجتها وتخزينها ونقلها باستخدام الأجهزة، الحاسوب والتقنيات الرقمية (قنور، شيهب، 2023 : 250).

– الرقمنة هي عبارة عن تكنولوجيا تعمل على تحويل مصادر المعلومات من شكلها التقليدي الكلاسيكي سواء المطبوع أو الميكروفيلم أو الشفافيات إلى شكل رقمي، يمكن قراءته وعرضه من خلال شاشات الحاسوب (بن فريدة، 2022 : 56).

– كذلك الرقمنة هي الوسيلة التقنية لتحويل المعلومات، وهي تسمح بمرور ظاهرة مدركة بطريقة تناظرية (الصوت، اللون، الضوء، المدرك) من قبل الإنسان، بوجه مستمر وشامل إلى ظاهرة مدركة بطريقة رقمية (دريس، 2022 : 27 – 28).

– يعرف تايلور الرقمنة بأنها تمثل الفرق بين البيانات، وهو كل ما ليس له لون أو وزن أو حجم ويستطيع السفر في سرعة الضوء، ويعد أصغر عنصر في الحمض النووي للمعلومات، ويعبر عنه بسلاسل من الصفر إلى الواحد والذرات التي تشكل بطبيعة الحال المادة الصلبة مثل الورق والحبر اللذان يوضعان معا لإعطاء المعنى والقيمة لهذه المادة، أي أن الرقمنة من الناحية العلمية هي نظام إلكتروني يمكن الأجهزة من التقاط الصور للمواد المطبوعة (علا فقير، 2020 : 11).

– الرقمنة هي تحويل المتاح في شكل ورقي أو على وسط تخزين تقليدي إلى شكل إلكتروني، وبالتالي يصبح النص التقليدي نصا مرقمنا يمكن الإطلاع عليه من خلال تقنيات الحاسبات الآلية (بوضياف، 2021 : 70).

– كما عرفت الرقمنة على أنها عملية استنساخ رقمية من تحويل الوثيقة مهما كان نوعها ووعاؤها إلى سلسلة رقمية، يواكب هذا العمل التقني عمل فكري ومكتبي لتنظيم ما بعد المعلومات من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقمن (سعد الله قاسي، 2020 : 183).

– تعرف الرقمنة على أنها العملية التي بمقتضاها تحويل البيانات إلى الشكل الرقمي، لمعالجتها بواسطة الحاسوب الآلي، فهي عملية يتم من خلالها تحويل الوثيقة التي تكون في شكل تقليدي أو عادي إلى ملف صورة مرقمنة (غدير إبراهيم، نوير، 2023 : 2).

### 2. أهمية التحول الرقمي :

يعتبر التحول الرقمي مبادرة أصبحت لها قيمة متزايدة للمؤسسات على اختلاف أنواعها ، كما أنه يتمتع بأهمية كبيرة بين أوساط المكتتبين والاختصاصيين للمعلومات ، حيث يستلزم تشييد مكتبة رقمية تكون محتوياتها من مصادر المعلومات المتاحة في شكل إلكتروني ، وهناك الكثير من المبادرات التي تدور حول مفهوم الطريق السريع للمعلومات، والتي أعطت الدافع نحو تحويل الكثير من مصادر المعلومات من الشكل التقليدي إلى مجموعات متاحة رقمية حديثة (عكنوش، 2010 : 151).

وتكمن أهمية التحول الرقمي في:

– إزالة الفجوة بين الإدارة والعاملين.

– إعادة بناء الأدوار والوظائف بما يضمن صناعة القرار بشكل استشاري.

– اعتماد المؤسسات على الخدمات الإلكترونية يتيح فرصة استخدام أساليب عمل جديدة بالمرافق العمومية للابتعاد عن التعقيد في إنجاز العمل الإداري.

– تساهم في تبسيط الحياة الإدارية وتمكن المواطن من الاتصال الدائم من المرافق العمومية ، وهي تشكل أحسن الأدوات لتعزيز مبادئ الإدارة ولتطبيق مناهجها.

– التقليل من الوثائق ومتطلبات الحصول على الخدمات ، حيث أن كثرة الوثائق الإدارية تعيق العملية التطويرية لإجراءات الحصول على الخدمات عن بعد ، وفي أسرع وقت ممكن وبأقل تكاليف.

– يساهم التحول الرقمي في التقليل من مظاهر البيروقراطية (بوعمامة ورقاد، 2014 : 49).

### 3. أهداف التحول الرقمي:

– تقريب الإدارة من المواطن وتسهيل الحصول على الخدمات بطرق سريعة وأكثر أمانا.

- سهولة الوصول إلى الإدارة وإطلاع المواطن على المستجدات ، وإمكانية مشاركتها بين عدد كبير من الجمهور في الوقت نفسه ، وبالتالي يمكن أن تستوعب الزيادة المتنامية في إعداد المستفيدين من الخدمات الرقمية التي تتم ضمن شبكة رقمية مجهزة ، مع تسخير كفاءات بشرية قادرة على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.
- تبسيط الإجراءات وتقليل تكلفتها وإعطاء خدمات تتسم بالجودة.
- اختصار وقت تنفيذ وإنجاز المعاملات الإدارية بدون أن يضطر المواطن للتنقل إلى الإدارات شخصيا لإنجاز معاملاته مع ما يترافق من إهدار للوقت والجهد.
- اعتماد الدقة والموضوعية في العمليات الإدارية المنجزة.
- تسهيل الاتصال والتفاعل بين دوائر المؤسسات المختلفة داخل وخارج البلد.
- الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال للمكتب الإلكتروني عبر الشبكات الداخلية وشبكة الانترنت مما يؤثر إيجابيا على عمل المؤسسة ، و التحول الرقمي يجعل الإدارة تعمل كنظام بالتنسيق مع متطلبات تقنيات المعلومات والاتصالات الالكترونية.
- ❖ يسعى التحول الرقمي إلى تحسين مستويات أداء الأجهزة الحكومية ورفع كفاءتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة التالية:
- تقديم أحسن الخدمات للمواطنين : وهذا ما يتطلب خلق بيئة عمل تستوفي فيها تنوع المهارات والكفاءات الوظيفية.
- ترشيد الخدمة العمومية : عملية ترشيد الخدمة العمومية يدفع إلى اعتماد مبدأ عمل مراكز خدمة للمواطن ، الذي يبنى على وجود مراكز قادرة على الاتصال.
- الدقة والسرعة والاستجابة للمواعيد: تساهم الرقمنة في تحقيق الدقة أثناء تقديم الخدمات العمومية من خلال الإنجاز وفق مقاييس مضبوطة خلال أنظمة المعالجة المعلوماتية (صادقي، 2021 : 123).

– **تقليل تكاليف الخدمة** : ويمكن ذلك في الاتصال عن بعد للحصول على الخدمة العمومية من خلال الاتصال دون التنقل واعتماد النوافذ والشبكات الالكترونية.

– **سهولة المحاسبة ووضوح الخدمة**: إن توظيف تكنولوجيا المعلومات بشكل عام وكامل في أداء الخدمة العمومية يؤدي إلى إمكانية المحاسبة على كل الجزئيات.

– **تقريب الإدارة من المواطن**: تساهم الرقمنة في تقريب الإدارة من المواطن وتوفير الخدمة العمومية وتحقيق درجة عالية من الراحة والملائمة، مقارنة بتقديم الخدمة وجها لوجه أو الاتصال المباشر.

– **السرعة في إنجاز المهام**: تساهم التقنيات الحديثة في تسريع إنجاز المهام، ومحدودية نسبة الأخطاء في الأداء وتسليم الخدمة، بسبب الدقة المتناهية التي تميز الأنشطة الإلكترونية وزيادة اختصار الوقت لصالح طالبي الخدمة والقضاء على التعقيد الإداري البيروقراطي لتقديم أحسن الخدمات للمواطن من جهة، وتطوير مهارات وكفاءات القائمين على تقديم الخدمة العمومية وجعل اهتمامهم ينصب على تحويل الأفكار إلى نتائج مجسدة في أرض الواقع، وتحقيق قوائم للجمهور تمثل في تخفيف العبء على المواطنين من حيث الجهد والمال والوقت وتوفير خدمة مستمرة. (صادقي، 2021 : 125 - 127).

❖ وهناك أهداف أخرى تتمثل في:

- أ – إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة أو التحقق منه إلى أقصى حد ممكن.
- ب – الحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بأحد العملاء.
- ج – القضاء على البيروقراطية بمفهومها الجامد وتسهيل تقسيم العمل والتخصص به.
- د – التأكيد على مبدأ الجودة الشاملة بمفهومها الحديث (مسعودان و رجال ، 2022 : 4).

4. صور التحول الرقمي : يأخذ التحول الرقمي عدة صور منها:

❖ الرقمنة في شكل صورة (Mode Image): تمثل مساحة كبيرة من حيث الاستعمال في التخزين وتشمل كلا

من الكتب والمخطوطات القديمة وخاصة في دراسة القيم الفنية لا النصية، وتشمل عدة نقاط تدعى بيكسال (Pixel) وهي فيما يلي:

أ – أحادي بايت لصورة أبيض وأسود (Noir et Blanc) : تمثل بايت واحد بقيمتين أبيض وأسود وهي طريقة اقتصادية من ناحية الحفظ وسهولة التطبيق على الوثائق الحديثة وشديدة الوضوح وصعبة في التعامل للوثائق القديمة، التي تعرضت للرطوبة والتلف لقراءتها من طرف الماسح الضوئي.

ب – 8 بايت لصور مستوى رمادي (Niveau de Gris): يتطلب عددا كبيرا من البيكسال لمساحة أكبر على مستوى الذاكرة وهي تحفظ الوثائق القيمة جدا عكس أحادي بايت.

ج – 24 بايت أو أكثر لصورة ملونة (En Couleur): يتطلب عددا كبيرا من البيكسال لمساحة كبيرة من الذاكرة، إلا أنه يختلف عنه كون أن كل واحد بيكسال يقابله في الترميز ثلاثة ألوان أساسية (أخضر، أحمر وأزرق) وكل لون يرمز بعدد معين من البيانات، وهذا النوع حجم ملفاته كبير جدا مقارنة بالنوعين السابقين (مهري، 2005: 189).

❖ الرقمنة في شكل نص (Mode Texte): يسمح بالبحث داخل النص مباشرة مع الوثائق

الإلكترونية بواسطة برمجة التعريف الضوئي على الحروف، بداية من وثيقة في صورة مرقمنة التي تقوم بتحويل النقاط المكونة للصور إلى رموز وعلامات وحروف مع إمكانية تعديل وتصحيح الخطأ.

❖ الرقمنة في شكل اتجاهي (Mode Vectoriel): ويعتمد على العرض باستعمال الحسابات الرياضية خاصة في

مجال الرسوم بوجود الحاسب الآلي، ويتحول من شكل ورقي إلى شكل اتجاهي وهي عملية طويلة ومكلفة، يعتبر

PDF شكلا من أشكال الإتجاهي بهدف نشر وتبادل المعلومات المقروءة إلكترونيا ، بشكل يحفظ المادة التي يتم تبادلها وتأخذ الجوانب التالية:

- **الدقة:** بالنسبة لتقنية PDF لا يمكن إعادة تنسيقها من قبل القارئ عن طريق برنامج التصفح أو يعيده.
- **الحجم المضغوط PDF:** صغير الحجم يساعد على نقلها بسرعة عبر الإنترنت.
- **التوافقية:** يمكن قراءة PDF عن طريق أي نظام تشغيل مجانا لأنه لا يعتمد على تشغيل واحد.
- **الملفات:** PDF يحفظ للمستخدم أعلى جودة عند قراءتها ، ويتركيز أجزاء من الصفحة دون تأثير الحروف ودون تشويه شكل الصفحة. (مهري، 2005 : 189).

### 5. متطلبات التحول الرقمي : يتطلب اعتماد التحول الرقمي توفر عدة متطلبات أهمها:

- أ – **البنية التحتية الرقمية:** أي وجود مستوى مناسب من البنية التحتية التي تتضمن شبكة حديثة للاتصالات والمعلومات ، وبنية تحتية متطورة للاتصالات السلكية واللاسلكية بحيث تكون قادرة على تأمين التواصل ونقل المعلومات بين المؤسسات الإدارية نفسها من جهة ، وبين المؤسسات والمواطن من جهة أخرى.
- ب – **توفر الوسائل الرقمية اللازمة:** وذلك للاستفادة من الخدمات التي تقدمها الإدارة والتي تمكن من التواصل مع أجهزة الكمبيوتر الشخصي ، والمحمولة والهاتف الشبكي وغيرها من الأجهزة التي تستخدم للاتصال بالشبكات العالمية وتتيح للمواطن فرصة الحصول عليها.
- ج – **توفر مزودي الخدمة بالنظام الشبكي للإنترنت:** وذلك من أجل فتح المجال لأكثر عدد ممكن من المواطنين للتفاعل السريع مع الإدارة بأقل جهد وبأقل تكلفة.
- د – **التدريب وبناء القدرات:** يشمل تدريب كافة الموظفين على طرق التحكم في التكنولوجيا الحديثة للاتصال والمعلومات.

- هـ – توفر مستوى مناسب في التمويل (الجنب المادي): من أجل التزويد بالمعدات الرقمية، وتدريب المواطنين والحفاظ على مستوى عالي من تقديم الخدمات ومواكبة أي تطور يحصل في إطار التكنولوجيا على مستوى العالم.
- و – توفر الإدارة السياسية: بحيث يكون هناك مسؤول أو لجنة تتولى تطبيق هذا المشروع، وتعمل على تهيئة البيئة اللازمة والمناسبة للعمل، وتتولى الإشراف الدقيق على التطبيق وتقييم المستويات التي وصلت إليها في التنفيذ.
- ز – وجود التشريعات والنصوص القانونية: هي التي تسهل عمل المؤسسات العمومية وتضفي عليها المشروعية والمصدقية وحماية كافة النتائج القانونية المترتبة عليها.
- ح – توفير الأمن الإلكتروني والسرية الإلكترونية: وذلك لحماية المعلومات الوظيفية والشخصية وحماية الأرشيف الإلكتروني (بوحرش، 2006 : 165).

### 6. أبعاد التحول الرقمي :

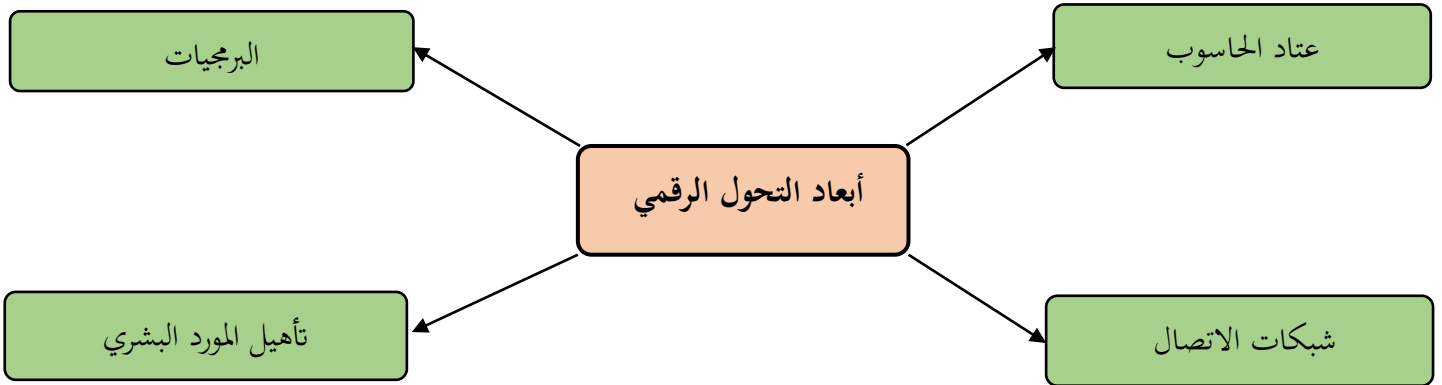
- هناك اختلاف كبير بين الباحثين فيما يتعلق بأبعاد وبرامج التحول الرقمي، وتفسير كل بعد منها والذي يتناسب مع الهدف الذي نشأت من أجله الدراسة، الآن جميع الكتب والباحثين اتفقوا على أن التحول الرقمي لا يقتصر على بعد أو جانب دون الآخر.
- شبكات الاتصال: هي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الانترنت والتي تمثل شبكة القيمة للمنظمة ولإدارتها الإلكترونية وشبكة الانترنت.
- البرمجيات: مشروع الرقمنة يحتاج إلى مجموعة من البرمجيات تبعا للوظائف والتطبيقات المستعملة بالمشروع، وأي مشروع رقمنة هو بحاجة إلى البرمجيات التالية:
- أنظمة التشغيل أهمها وأكثرها استعمالا (Windows).
  - برمجيات التطبيقات.

■ برمجيات معالجة الصور.

■ برمجيات ضغط الملفات مثل (Win zip winrar).

— **عتاد الحاسوب** : ويشمل العتاد من المكونات المادية للحاسوب وشبكات وملحقاته (صادقي، 2021: 120).

— **تأهيل المورد البشري** : يعتبر تأهيل المورد البشري من الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات الحالية والمقبلة للعاملين، وهي مسؤولية مشتركة بين الأطراف المشاركة فيه أي إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين (ماهر، 2004: 321)



الشكل رقم (02): يوضح أبعاد التحول الرقمي

المصدر: (بن حمدة، ح. طيب الشريف، أ، 2024 : 29)

### خلاصة الفصل:

في خضم التحولات العميقة التي يشهدها العالم المعاصر، يبرز التحول الرقمي كأحد الظواهر الكبرى التي أعادت تشكيل ملامح الحياة الإنسانية في مختلف جوانبها. لقد تجاوز التحول الرقمي كونه مجرد توظيف للتكنولوجيا في إنجاز المهام ليتحول إلى نمط حياة جديد، ينطوي تحت تغييرات جذرية في أساليب التفكير، وطرائق الإنتاج، ومناهج التعليم، وسبل التواصل، وأنماط الإدارة والخدمات. فقد أضحت التحول الرقمي أداة مركزية في بناء الاقتصاد المعرفي ومحركا قويا للتنمية المستدامة، وجسرا للتكامل بين الأفراد والمؤسسات على الصعيدين المحلي والدولي.

وإن كان التحول الرقمي قد قدم للعالم فوائد جمة من حيث تسريع المعاملات، وتسهيل الوصول إلى المعلومات وتقليص الفجوات الجغرافية، فإنه في المقابل فرض تحديات لا تقل أهمية. فهناك تساؤلات أخلاقية وقانونية تتعلق بالخصوصية، والأمن الرقمي والهيمنة التقنية فضلا عن خطر الفجوة الرقمية التي قد تكرس التفاوت بين الدول أو حتى داخل المجتمع الواحد. كما أن التحول الرقمي يتطلب بنى تحتية قوية، وموارد بشرية مؤهلة، وتشريعات مرنة تواكب التغيير السريع الذي تفرضه التحولات الرقمية.

إن التحول الرقمي لم يعد خيارا، بل ضرورة تملئها مقتضيات العصر، غير أن النجاح في مواكبته لا يتوقف على امتلاك الوسائل التقنية فقط، بل على القدرة على تشكيل الوعي الجماعي، وبناء ثقافة رقمية رشيدة تضمن استخدام التكنولوجيا في خدمة الانسان، لا استعباده لها، لذلك فإن المجتمعات المعاصرة تكمن في تسخير التحول الرقمي من أجل التنمية الشاملة والعادلة، وبناء مستقبل يكون أكثر ذكاء وعدالة وإنسانية.

وفي الختام فإن التحول الرقمي يمثل مفترق طرق حضاري فهو إما يكون فرصة يستثمر بحكمة لتحقيق القفزة المنشودة نحو التقدم والابتكار، أو أن يتحول إلى عبء جديد إذا لم يصاحبه رؤية واضحة وحوكمة رشيدة

،وتفاعل مجتمعي فعال. لذا فإن التحدي الأكبر أمامنا اليوم ليس فقط في امتلاك التكنولوجيا ،بل في توجيهها نحو ما يخدم القيم الانسانية والمصلحة العامة.

# الفصل الثالث

جودة الحياة الوظيفية

تمهيد:

تعد جودة الحياة الوظيفية مطلباً هاماً لنجاح أي مؤسسة على اختلاف أنواعها وأحجامها، حيث حظي هذا الموضوع بأهمية بالغة كونها تعتبر مؤشراً للمناخ وأبعاد وظروف البيئة التي تتميز بها المؤسسة عن غيرها، وقد شغل اهتمام الباحثين والمختصين وخاصة من حيث مفهومها وأهميتها وأهدافها، والأبعاد التي تحددها وطرق قياسها، وبرامج تحسينها ومستلزمات تطبيق هذه البرامج وعوائق تطبيقها، وهذا ما سوف نتطرق له في هذا الفصل.

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

- لقد حظي مفهوم جودة الحياة باهتمام كبير في عدة مجالات من بينها العمل، فيستحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية على مجال واسع، لكن قبل أن نتطرق إلى هذا المفهوم العام والأكثر شمولية لجودة الحياة.
- فالجودة لغة تعود في أصلها إلى الفعل جاد يوجد جود وجودة، أي صار جيداً، وهذا ضد الرديء، وجود الشيء أي حسنه وجعله جيداً (ابن منظور، 1956: 135).
- ويرى "كومنس" (1996، commins): أن مفهوم جودة الحياة ويشير إلى الصحة الجيدة أو السعادة، أو تقدير الذات، أو الرضا على الحياة أو الصحة النفسية.
- ويذهب "ليتوين" (1996، litwin) إلى: أن جودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب وتصدي لعقبات وأصول السلبية فقط، بل يتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الإيجابية (بن غضبان، 2015: 48).
- كما يرى "ليمان وجينياس" (Ginnias – Lehman) أن: جودة الحياة تتمثل في الشعور بالرضا والإحساس بالرفاهية والمتعة في ظل الظروف التي يحياها الفرد (شيخي، 2014: 71).

❖ وقد تعددت جودة الحياة الوظيفية، وتنوعت وفقا لوجهة نظر الباحثين في هذا المجال وتخصصاتهم ومن أكثرها شيوعا ما يلي:

– يعرف "اندرسون" (Anderson) جودة الحياة الطبيعية من خلال آثارها المترتبة، حيث يرى: أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون كما تنعكس في صورة تحسين الانتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي (الأعمى، الشركسي، 2017 : 193).

– ويعرفها "هافلوفيك" (Havlovie): بأنها تعبر عن توفير العوامل البيئية والمرضية والمحبة الأمانة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين بالإضافة إلى توفير تنظيم المكافآت وفرص النمو المناسبة (Havlovie، 1991 : 493).

– ويشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد الحياة الوظيفية للعاملين بها ويتطلب ذلك انتهاز سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير الحياة الوظيفية لتشبع حاجتهم وتحقق أداء أفضل للعاملين (Nitenbeg، 1986 : 27).

– ويشير مايرز (Mayers) إلى أن جودة الحياة في العمل تبدو في الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين (المغربي، 2007 : 264).

– وفي نفس الاتجاه يعرفها كل من "لويس وغودمان وفانكلت" (Lewis، Goodman، Fanclt) بأنها: مجموعة من الأنشطة التي تمارسها المنظمات بهدف تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابا على إنتاجية وكفاءة عمل المنظمة (زاهر، 2016 : 109).

– كما تعرف على أنها الظروف الملائمة في مكان العمل التي تدعم وتشجع رضا الموظفين عن طريق منحهم مكافآت، الأمن الوظيفي وفرص النمو لهم.

– وقد عرفها راضي (2008) بأنها توفر العناصر الأساسية المؤثرة في بناء التصورات الإيجابية لدى العاملين نحو المتغيرات البيئية التنظيمية وتقاس من خلال الرضا الوظيفي، والضمان الوظيفي والالتزام التنظيمي والاستقلالية ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وقدرة على تحقيق الأداء.

– كما جاء في تعريف البربري 2016 بأنها : بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها ، مما ينعكس إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمن الوظيفي فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة.

– فحين عرفها اشتيوي (2015) : حالة رضا العاملين اتجاه ما توفره المنظمة من بيئة العمل المادية والمعنوية. (أبو حميد 2017 : 12).

– أما روبينز "Robbins" فيرى أنها تعني استجابة المنظمة لاحتياجات العاملين لديها من تطوير آليات تسمح لهم بالمشاركة كلياً في اتخاذ القرارات المؤثرة فيهم وصيانة حاجياتهم في العمل.

. بينما يشير "نغوين" (Nguyen) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تتعلق برفاهية العاملين التي ترتبط بالرضا عن تأمين مجموعة من الاحتياجات (الأمان الوظيفي، الاحتياجات الاقتصادية، والاجتماعية والصحية وحاجيات تقدير الذات) نتيجة المشاركة في العمل.

– في حين يرى بعض الباحثين أنها : تتعلق بالظروف والبنية المناسبة للعمل التي تدعم وتزيد من رضا العاملين عن طريق توفير بيئة عمل آمنة وتظم ملائمة للمكافآت وفرص المتاحة للتطوير الوظيفي والنمو (ديوب ، 2014 :209).

- ويضيف غود (Good، 1994) أنها : الدرجة التي يستمتع بها الفرد بالإمكانات ذات الأهمية المتاحة له في حياته الوظيفية.

– أما حسين وعبد الفتاح فعرفاها على أنها الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة، وإحساس بحسن الحال وإشباع الحاجة والرضا عن الحياة الوظيفية.

– أما سلمان فيرى أن شعور الفرد بالرضا وإشباع حاجته ورقي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والنفسية مع حسن إدارته للوقت ومدى الاستقلال الذي يتمتع به وقوة العلاقات التي يكونها. (أبو يونس، 2013 : 65 - 66).

– وجاء في تعريف البغدادي 2016 بأنها رضا العامل عن حياته وشعوره بالسعادة والراحة في بيئة العمل (البغدادي، 2017 : 17).

– وفي نفس السياق فقد اعتبر المغربي أنها تعني توفير ظروف العمل جيدا وإشراف جيد، مرتبات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتدعيم العلاقات الجيدة بين العاملين، لإعطائهم فرصا أكبر للتأثير على وظائفهم والمسافة الفعالة على مستوى المنظمة ككل (ديوب، وعبد الرحمن، 2017 : 151).

– ويتفق بعض الباحثين على أنها تمثل الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين الحياة الوظيفية فيها، مما يتطلب إجراء التغييرات التي تركز على البحث عن أفضل الطرق لتحسين بيئة العمل وتخفيض القلق والضغط لدى العاملين ، (السويطي، 2017 : 132).

– بينما عرفها آخرون على أنها تلك الأنشطة والأنظمة التي تقوم بها الإدارة من أجل تحقيق الرضا الوظيفي للعمال وتحقيق الفعالية التنظيمية (بوخمخ، بوتاعة، 2015 : 49).

– وقد وصفها (جاد الرب) بأنها : مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يسهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (ماضي ، 2014 :61).

– كما عرفها (البليسي) بأنها : السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين ،الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد إيجابا (البليسي ، 2012 :7).

– وتعرف كذلك على أنها :مدخل أو فلسفة للتطوير التنظيمي ،يستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين سواء تنظيميا أو اجتماعيا أو صحيا أو اقتصاديا ،ورفع مستوى العاملين ماديا ومعنويا ،مما ينعكس على الالتزام للمنظمة والبقاء فيها وبالتالي تحسين الأداء والإنتاجية والفعالية التنظيمية (الطبال، 2004 :57).

❖ وفي ضوء التعريفات السابقة : يمكننا أن نعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها توفير للمؤسسة حياة وظيفية أفضل للعاملين بها من خلال تحسين العوامل والعناصر المادية والمعنوية المرتبطة بالعمل والبيئة والتي تشمل ظروف العمل الآمنة والصحية ،أنظمة الأجور والمكافآت العادلة ، وإتاحة فرص النمو والمشاركة في القرارات والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ،من أجل تحقيق رضاهم وإشباع حاجاتهم وشعورهم بالاستقرار وبالتالي كسب التزامهم ورضاهم في الاستمرار في العمل بها ،مما ينعكس إيجابا على أدائهم.

## 2. أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تظهر أهمية الحياة الوظيفية من خلال تأثيرها المباشر على كثير من السلوكيات والظواهر الإدارية ،حيث يرى مرسى أن أهميتها تكمن في تحقيق العديد من القواعد والمنافع الإيجابية والتي تشمل:

– تخفيض معدلات الغياب ودورات العمل.

– إنها تؤثر معنويا على الاستجابات السلوكية للعاملين مثل الرضا الوظيفي فضلا عن أنها لا تسهم في تعزيز قدرة المنظمة على استقطاب العاملين الأكفاء فحسب بل تعزز أيضا قدراتها التنافسية (الحسني، 2016 : 15).

❖ وقد حدد ماضي بأن هناك تأثيرات إيجابية لتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأهمها ما يلي:

– تقليل صراعات العمل بين العاملين والإدارة وذلك بخلق بيئة عمل أكثر إنتاجية، وتهيئة مناخ جيد للعمل يساعد في حل المشكلات.

– زيادة الطمأنينة والولاء والانتماء لدى العاملين والموازنة بين أهدافهم الشخصية وأهداف الموسم بشكل عام.

– تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة ودعمها.

– انخفاض معدل غياب العاملين في المؤسسة.

– زيادة الفعالية والكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة.

– استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة (أبو حميد، 2017 : 13).

❖ أما (الهيبي فيري) بأنها تكتسب أهميتها كونها استراتيجية متكاملة يمكن أن تقود المنظمة إلى النتائج الآتية:

– التفوق الواضح للموظفين في الجوانب الادارية حال تعرض المواسم لمشاكل قد تعرقل أنشطتها وبرامجها.

– الاحتفاظ بنوعيات من الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة والمعرفة.

– فرصة للنمو والتطور حيث أن استقرار الموارد البشرية يسهم في تحقيق ذلك (السويطي، 2017 : 133).

❖ وهناك من يرى أن أهميتها تبرز من خلال معالجتها لمجموعة من النقاط:

– انخفاض الجودة وشدة المنافسة.

– التهرب الوظيفي.

– انخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في جو العمل.

– التصميم التقليدي للوظائف لم يعد يكفي لإشباع حاجات الأفراد.

– تغير حاجات وطموح الأفراد، فلقد أصبح الأفراد أكثر استنارة وتعلّما ووعيا مما حدا بهم ليسمعوا للحصول

على الحاجات العليا أيضا وليس مجرد كسب قوتهم من أجل المعيشة (زاهر، 2016:109).

### 3. أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تسعى المنظمة إلى تحقيق أهداف متعددة من خلال تطبيقها لأبعاد وبرامج جودة الحياة الوظيفية، ومن بينها

ما يلي:

– زيادة ثقة العاملين.

– المشاركة في حل المشاكل.

– زيادة الرضا الوظيفي.

– زيادة الفاعلية التنظيمية.

– تقليل معدل دوران العمل.

– زيادة الإنتاجية والأرباح.

– إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للموظفين (الدحروج، 2015 : 29).

❖ ويرى ريدي وريدي "Reddy\*Reddy" أن أهداف جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الآتي:

– تحسين الرضا الوظيفي.

– تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين مما يخلق مشاعر إيجابية.

– تحسين إنتاجية العاملين.

– تعزيز التعلم في بيئة العمل.

– تكوين الصورة الأفضل للمنظمة في جذب والاحتفاظ بالعاملين وتحفيزهم (البربري، 2016 : 29).

❖ في حين يرى "هين" (Hain) وآخرون أنها تهدف إلى ما يلي:

– الشعور بالأمان الوظيفي.

– إمكانية الترقية والتقدم.

– أجور وتعويضات عادلة وكافية.

– توفير ظروف عمل صحية وآمنة.

– التكامل الاجتماعي، الالتزام الدستوري (البليسي، 2012 : 13).

❖ بينما يرى المغربي أن المنظمات تسعى إلى تحقيق مزايا متعددة نتيجة تبنيها لبرامج جودة الحياة الوظيفية وهي:

– جودة حياة العمل لا تسهم في تنمية قدرة المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء فقط، ولكنها تعظم أيضا قدرة المنظمة التنافسية.

– تسهم بشكل إيجابي في توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية.

– توفير ظروف عمل حسنة ومطورة من جهة نظر العاملين.

– تساعد في تعظيم الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة.

– التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين.

– التأثير الإيجابي على الأداء التسويقي للشركة (المغربي، 2007 : 266).

❖ في حين يضيف السالم أبرز أهدافها فيما يلي:

– جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين وزيادة انتمائهم للمنظمة وعدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى.

– زيادة ولاء العاملين وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهدافهم وأهداف المنظمة، وتقليل معدل الحوادث وحجمها.

– المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

❖ كما يشير "جاد الرب" أنها تهدف إلى:

– تحقيق مستويات عالية من الرضا والالتزام التنظيمي للعاملين.

– تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية للمنظمة.

– تحقيق مستويات عالية من رضا أصحاب العمل (الحبسي، 2016 : 16 - 17).

#### 4. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اختلف الباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتعددت آراءهم حولها، وفيما يلي سنتناول آراء بعض

منهم:

➤ حيث قام "لي وجاد وآخرون" بتحديد جودة الحياة الوظيفية في مجموعتين من الحاجات الرئيسية وهي: الحاجات المرتبة من مستوى أدنى وتشمل: حاجات الصحة والأمان، الحاجات الاقتصادية والعائلية. والحاجات العليا وتشمل: الحاجات الاجتماعية، حاجات تقدير الذات، حاجات تحقيق الذات، الحاجات المعرفية والحاجات الجمالية (مباركي، 2016: 343).

➤ وقد قدم الباحثون في جامعة ميتشجان الأبعاد الآتية:

– الرضا عن العوائد والمزايا والخدمات، صفات وخصائص الوظيفة، الأجور والتعويضات، فرق وجماعات العمل، العمليات الإشرافية (الأعمى، الشركسي، 2017: 194).

– في حين "أورد ايفانشيفيك" (ivanchvic) خمسة أبعاد وهي: الأمان الوظيفي، الأجور الجيدة، المشاركة في اتخاذ القرارات، تحويل الصلاحيات، والتدريب على تطوير المهارات.

– أما المغربي فيرى أن أبعادها تتمثل في: ظروف بيئة العمل المعنوية، الأجور والمكافآت. جماعة العمل أسلوب الرئيسي في الاشراف، والمشاركة في القرارات (خضر، البشقالى، 2015: 339).

– بينما يحدد صدق أبعاد جودة الحياة في العمل في ما يلي: ظروف العمل المعنوية والمادية، خصائص الوظيفة، الاشراف والمشاركة.

– كما أضاف "فارجارد وفارنوس" "fargad & varnous" أبعاد أخرى تتمثل في الأتي: المرتبات والعلاوات ، الأمان الصحي والوظيفي ، ظروف العمل ، فرص العمل ، التطور المستقبلي ، التوازن بين العمل وباقي جوانب الحياة، التعاون والمساعدة المجتمعية ، تنمية القدرات البشرية (اليومي ، 2016 : 17- 19).

وبعد استعراض ما سبق من آراء ، سنحاول التركيز على أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية باعتبارها المجال المشترك لمختلف تصورات الباحثين:

❖ **الأجور والمكافآت :** تمثل الأجور والمكافآت أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين وتوجيهه فهي من أهم الأنظمة وأكثرها تأثيرا في استقرار الفرد وإدماجه في عمله وتحقيق رضاه ، وقصورها عن تلبية احتياجات العاملين يدفعهم نحو السلوك السلبي في الأداء ، كما أنها تشكل المصدر والمحدد الرئيسي لمستوى معيشتهم ، لذا يعتبر من أهم الحوافز المادية التي تحث الأشخاص على بذل أقصى جهودهم في العمل. حيث يرى تايلور أن معظم نواحي سلوك الفرد يمكن التأثير عليها من خلال الحوافز المادية ، ويضيف ناصر أن الأجور تلعب دورا مهما في قرار الفرد في البقاء في المنظمة الحالية التي يعمل بها ، أو الانتقال منها وفي تحديد الحالة المعنوية له وشعوره بالاستقرار النفسي (البربري، 2016 : 20 - 24).

– أما القحطاني فأشار إلى مساهمة شعور الفرد بعدالة الأجور والمكافآت في زيادة التزامه التنظيمي (الشنيطي، 2016 : 28).

– كما أشارت دراسة بن محيا (2014) إلى وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في البنوك التجارية بمدينة الرياض (عليان، 2016 : 68).

❖ **المشاركة في اتخاذ القرارات :** تعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بممارسة بعض التأثير في عملهم وظروفه ونتائجه. وتتبع أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات كعامل تحفيزي من خلال مساعدتها

على تحسين أداء العاملين وتنمية قدراتهم وتطويرهم ، كما أنها تتيح لهم فرص إبداء أفكارهم ، الأمر الذي يخفض الصراع بين العاملين والإدارة ويرفع من مستوى الانسجام والانتماء لبيئة العمل . وعلى العكس من ذلك يؤدي عدم مشاركة في اتخاذ القرارات إلى الغربة وعدم الارتباط بالعمل وشعور بالإهمال . حيث يرى (جاد الرب) أن مشاركة العاملين عنصر أساسي لنجاح جودة الحياة الوظيفية مما يحقق عددا من المزايا أهمها : تحقيق درجة عالية من الرضا والالتزام التنظيمي لدى العاملين ، وهذا ما أكده "ولومبوا" (walumbwa) أن المزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي إلى مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي ، وأكد هذا الرأي أبحاث سابقة لـ"ستيرز و رودز" (Rhodes & Steers 1981) و"جيرميا و باركس" (Jarmier & Berkes 1979) التي أظهرت أن الالتزام التنظيمي كان أعلى بالنسبة للعاملين الذين شاركوا في اتخاذ القرارات ، وفي تسع دراسات شملت 2743 موظفا فحصت تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات على مستويات الالتزام التنظيمي للموظفين ووجدت أن القيادات الذين يسمحون للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات كانت مستويات التزامهم عالية (بنوناس ، 2016: 126).

❖ القيادة وأسلوب الإشراف : القيادة هي عملية رشيدة لها طرفان أحدهما المدير الذي يؤثر ويوجه ويرشد والطرف الثاني هم المرؤوسين الذين يتلقون التوجيه نحو تحقيق أهداف معينة ، وإن العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه لها تأثير في رضا العاملين واستعدادهم للعمل ، فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس اتجاه مرؤوسيه مصدر لرضاه عن كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين وقبولهم للأهداف والسعي لتحقيقها ، وبالتالي على إنتاجيتهم ، وعليه فإن القيادة الجيدة تسعى إلى بث روح الانتماء والولاء للمنظمة والالتزام من قبل العاملين (الشنطي ، 2016 : 21 - 23).

❖ ظروف العمل المادية : يعتبر هذا البعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، ويتعلق بموقع ومكان العمل وترتيب الأثاث والمعدات والأجهزة والإضاءة والتهوية والرطوبة والضوضاء والحرارة وغيرها ، والتي يجب أن تتواءم مع خصائص العاملين بغية تجنب الإصابات وتحقيق الرضا والولاء وبالتالي رفع الانتاجية . حيث دلت نتائج الدراسات

السابقة على أن طبيعة مناخ العمل المادي تؤثر على مستوى رضا وولاء وأداء وإنتاجية الفرد وسلامته وصحته، إذ كلما كانت الظروف المادية مناسبة كان استعداد الفرد للعمل أحسن ولبذل درجة عالية من الجهد وزادت رغبته في الاستمرار فيه (القريشي، وباديسي، 2016 : 223).

❖ **جماعة العمل** : تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد في حياته الوظيفية بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة أو مصدر توتر له، فإذا كان تفاعل الفرد مع زملائه في العمل يحقق تبادل المنافع بينه وبينهم كان العمل مصدرا لرضا العامل عن عمله، أما إذا كان تفاعل الفرد مع زملائه يخلق توترا لديه أو يعيق إشباعه لحاجاته اعتبر جماعة العمل سببا لاستيائه من عمله (فليه، وعبد المجيد، 2015 : 263).

وبالتالي فإن العلاقات الإيجابية للفرد العامل مع جماعة العمل توفر له إشباعا لحاجاته الاجتماعية، وتحقق تبادل المنافع بينهم ومستوى عال من التعاون وروح العائلة وبالتالي الاستمرار في العمل. أما إذا سادت العلاقات السلبية فإنها تولد المشاكل وغالبا ما تؤدي إلى ترك العمل في المنظمة. ولقد أوردت دراسة "ليديانا وهاكولاري" (Lediana&Hakollari) أن العلاقات الجيدة في جماعة العمل لا تؤدي إلى زيادة الانتاجية فحسب، بل تقود إلى أداء أفضل والتزام ورضا وظيفي من قبل العاملين في عملهم (البربري، 2016 : 22).

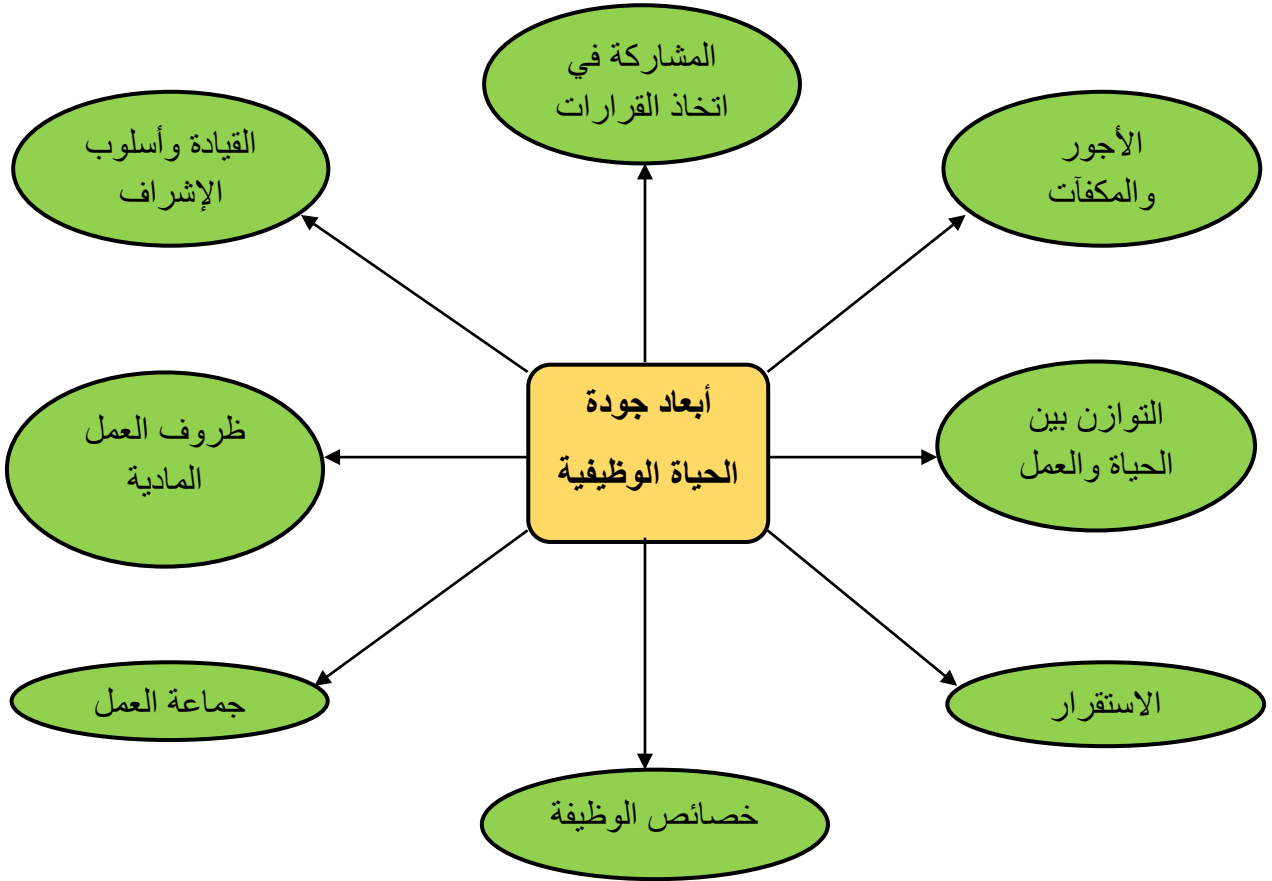
❖ **خصائص الوظيفة (طبيعة العمل)** : إن طبيعة تصميم العمل أو الوظيفة وخصائصها داخل المؤسسة هو بمثابة مرآة عاكسة لبيئة العمل الداخلية، حيث يعتبر عاملا مهما في تحفيز العاملين أو إحباطهم إذ ان العمل روتيني يؤدي إلى حدوث الملل وزيادة الإهمال واللامبالاة نحو اعتماد أسلوب التحديث أو التطوير، حيث أن العامل غالبا ما يشعر بعدم أهمية وجدوى عمله مما يتسبب في شعوره بضغوط عالية، أما الأعمال والوظائف التي تتسم بالتحسن والتطوير والتنوع والتجديد وتمنح الاستقلالية للفرد وحرية التصرف فإنها تسهم في رفع الروح المعنوية لهم، وتنمية الشعور لديهم بأهمية العمل المناط بهم مما يؤدي إلى بذل الجهود والإسهام بكل طاقاتهم وقدراتهم الابداعية

في إثارة الإمكانيات الكامنة لديهم لإتمام العمل على نحو مرض لتحقيق أهداف المنظمة. (قريشي، وباديسي، 2016 : 220).

❖ **الاستقرار والأمن الوظيفي** : يعبر مفهوم الأمان والاستقرار الوظيفي عن بقاء العامل موظفاً في نفس المؤسسة بدون انتقاص من الأقدمية أو الأجر أو المعاش، وهذا ويعتبر الأمان الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة في العمل، فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية، والاحتفاظ بالموظفين، وتحقيق الرضا والالتزام التنظيمي. فرفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل ينتج عنه شعور العامل بالراحة والاستقرار والانتماء للعمل مما يرفع من معنوياته وينعكس إيجاباً على أدائه وتوثيق ولائه والتزامه.

❖ **التوازن بين الحياة والعمل** : يعبر التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية عن مدى قدرة الفرد على مواجهة التزامات العمل والأسرة معاً، وللموازنة بين الحياة والعمل تأثير إيجابي على جودة الحياة الوظيفية وهذا نتيجة تأثيرها على الصحة النفسية للفرد، حيث تساهم في تحقيق رضاه ورفع معنوياته والذي من شأنه أن يجدد من نشاطه ويجعله أكثر قدرة على مواجهة التحديات في العمل (أبو عودة، 2018 : 14 - 15).

كما أن الموازنة بين الحياة والعمل أثر إيجابي على المنظمة والموظفين، فهي تؤدي إلى الالتزام في المنظمة، ويقلل من معدلات دوران العمل والصراع (البليسي، 2012 : 12).



الشكل رقم "03": يوضح أبعاد جودة الحياة الوظيفية

المصدر: "دموش، م.هاد، ش" (2018: 39)

### 5. طرق قياس جودة الحياة الوظيفية:

اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث بقياس جودة الحياة الوظيفية، وقد اختلفت كل دراسة عن الأخرى

في تحديدها لمعايير قياس جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات ومنها:

❖ دراسة "إسلام وسيونغشي" (Islam & Siengthai) التي اعتبرت أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية في

المنظمة من خلال عوامل "هيرزبرغ" (Herzberg) الصحية والمتمثلة بالمقاييس التالية:

– معدلات الأداء الوظيفي.

– درجة الرضا الوظيفي للعاملين.

– سياسة الأجور.

– سياسة الشركة.

– مدى نجاح نقابات واتحادات العاملين.

❖ بينما ترى دراسة "Garg c p & Al" أنه يمكن قياسها من خلال مقاييس كمية ومقاييس وصفية، وكانت هذه

المقاييس على النحو التالي:

– معدل دوران العمل.

– معدل الغياب الطويل.

– إنتاجية العاملين.

– درجة الرضا الوظيفي.

❖ وتشير دراسة "آل وكالياني كونمي" (Kalyanee Koonmee & Al) إلى أنه يمكن قياسها من خلال المقاييس

التالية:

– الالتزام التنظيمي.

– الرضا الوظيفي.

– سياسة روح الفريق داخل المنظمات (ماضي، 2014 : 69).

وفي بعض الدراسات فإن المتغيرات المستعملة في القياس غالبا ما تتمثل في : التكوين ، سلامة العمال والمكافآت والتعويضات في العمل ، الأمن في العمل ، الأجور العادلة ، الرضا عن العمل ، المشاركة في العمل ، الالتزام المهني ، الدعم الاجتماعي ، الأداء المهني ، وظروف العمل مثل : الضوضاء ، البرودة ، الحرارة ، الرطوبة ، وانتشار المواد الكيميائية.

❖ أما حديثا فإن قياس جودة الحياة الوظيفية يستند على أبعاد خاصة وكل بعد يحتوي على بعض المعايير اللازمة لقياسه وهي:

– محتوى العمل : حرية اتخاذ القرار في العمل ، المسؤولية ، تنوع المهام ، وضوح القواعد ، التعليمات.

– علاقات العمل : أسلوب القيادة ، المشاركة ، العلاقات الاجتماعية.

– ظروف العمل : المرتب ، ساعات العمل ، تسهيلات الدراسة والتعليم ، الترقية.

– بيئة العمل : البيئة المادية ، الحرارة ، الإضاءة (بن خالد ، 2017 : 36).

❖ كما هناك العديد من الدراسات تؤكد على استعمال وثيقة الجرد الكلي لجودة الحياة الوظيفية التي تعتبر أداة لقياس

الجودة في العمل ، وتتضمن مكوناتها حسب "جيلز دوبويس" (Gilles Dupuis) ما يلي :

– المكافآت عن العمل : الأجور ، الأرباح ، ضمان المكافآت.

- المسار المهني :إمكانية التطور ،التحويل من مكان العمل ،والتكوين والإتقان.
- أوقات العمل :ساعات العمل ،الساعات الاضافية ،التغيب لأسباب عائلية.
- الجو السائد مع زملاء العمل :الشعور بالانتماء ،المنافسة ،صراع الأدوار.
- العلاقة مع رؤساء العمل :العلاقة السائدة مع رئيس العمل ،العلاقة المتبادلة مع المرؤوسين والعمال الآخرين ،الاتصال وتلقي المعلومات.
- الخصائص الفيزيقية لمحيط العمل :مكان العمل ،معدات ووسائل العمل.
- العوامل المؤثرة في تقييم الوظائف :فعالية العمل ،نوع الوظيفة ،الكفاءة ،الاستقلالية ،تنوع المهام ،الانجاز ،المشاركة في اتخاذ القرارات ،فارق الدور.
- العوامل الداعمة للعاملين :التكفل أثناء الغياب ،تقسيم المهام ،مصادر المساهمة المتاحة لدى العاملين (بن خالد، 2015 :123).

## 6. برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية:

يعرف "أوزلي و جوديث" (Ozley & Judith) برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية بأنها أي نشاط يمارس في أي مستوى من مستويات المؤسسة ،يهدف زيادة الفاعلية التنظيمية من خلال التركيز على القضايا التي تهتم باحترام الإنسان وتقديره وتحقيق حاجاته المختلفة وتحقيق رضاه عن العمل ،وتطبيق برامج جودة حياة العمل يؤدي إلى تكاثف وتكامل أصحاب المصالح بالمؤسسة من إدارة وعاملين ونقابات عمالية من أجل تحقيق أفضل أداء ، وهذه البرامج تساعد على تحديد الافعال والتغييرات والتحسينات المطلوبة لتحقيق الأهداف المشتركة لجميع أصحاب المصالح في المؤسسة (السويطي، 2016 :62).

وهناك نوعين من البرامج الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية:

❖ البرامج التقليدية : ويقصد بالبرامج التقليدية مجموعة البرامج التي اعتادت المنظمات على استخدامها منذ الخمسينات من القرن الماضي ، كما يقصد بمعنى التقليدية معرفة كل أو أغلب المنظمات بهذه البرامج ، وتستهدف هذه الأجهزة إحداث تأثير في السلوك الإنساني بما يزيد ويضمن رضا الأفراد العاملين ويدفعهم اتجاه تحقيق أهداف المنظمة ، وتشمل هذه البرامج على:

– بيئة وظروف العمل.

– برامج الصياغة البشرية.

– تحسين إعادة النظر في ساعات العمل المطلوبة.

– توفير برامج الرفاهية الاجتماعية.

– توفير برنامج الرعاية الصحية.

– التركيز على برامج الأمن والسلامة الوظيفية.

– برامج العلاقات الانسانية (الهيئي، 2003 : 280).

❖ البرامج العصرية (الحديثة) : يقصد بالبرامج الحديثة في مجال جودة الحياة الوظيفية تلك البرامج والنشاطات التي تمارسها المنظمات بما يتلاءم مع طبيعة التغيرات في أعمالها ، وخصائص الأفراد العاملين فيها ، وخصائص البيئة التي تعمل في إطارها ، وتتلخص هذه البرامج فيما يلي:

– الثراء الوظيفي.

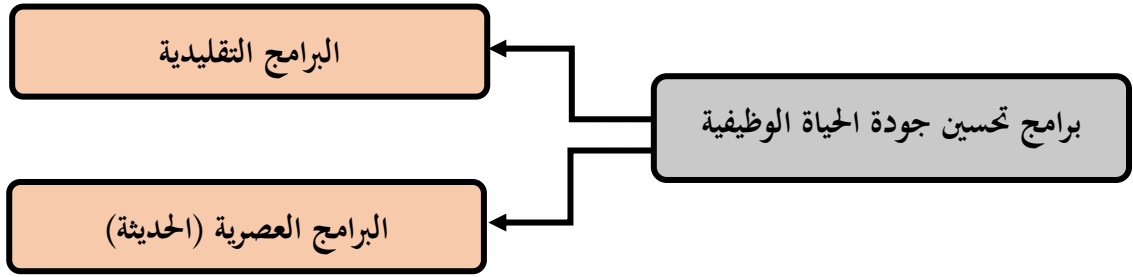
– الإدارة بالمشاركة.

– فرق العمل المدار ذاتيا.

– جداول العمل البديلة.

– إدارة الجودة الشاملة.

ويرى غوك ميلكوفيتش أن برامج جودة الحياة الوظيفية هي مدخل إداري وفلسفة تنظيمية يجري تكريسها وترسيخها في مختلف أنشطة المؤسسة وهذه الأنشطة كثيرة، فيمكن تحقيق جودة حياة العمل من خلال الاثراء الوظيفي والتوسيع الوظيفي، وتقليل التخصص العالي في العمل وتبني الأساليب والبرامج التي تقلل المشكلات الصحية لدى الموظفين، وتوفير بيئة عمل نظيفة، ومستوى إضاءة جيدة غير ضارة بالبصر، ودهن الجدران بألوان مناسبة لا تتعب العين وتقليل ضغط العمل، وتوفير مرشدين اجتماعيين بالمؤسسة (السويطي، 2016: 63).



الشكل رقم " 04 " : يوضح برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية

المصدر: " دموش، م. هاد، ش " (43:2018)

7. مستلزمات تطبيق برامج تحسين جودة الوظيفية:

إن نجاح تطبيق برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية يتطلب مراعاة عدة عوامل ومستلزمات ومن أبرزها مايلي:

– تحسين العلاقة بين المدير والعاملين.

– الاهتمام بمصلحة وحقوق العاملين.

– اعتماد قنوات اتصال واضحة.

– إشاعة روح الثقة والتعاون بين الإدارة والعاملين.

– منح فرص المشاركة في القرارات وقبول الاقتراحات.

– إعادة النظر بأنظمة الرواتب والأجور والحوافز.

– إعادة تصميم الوظائف.

– توفير البيئة المادية المناسبة من حيث الأمان والنظام والراحة.

– إشراك الأفراد في برامج التوعية الصحية (الشنطي، 2016 : 32).

وهناك من يرى أن نجاح تطبيق برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية يعتمد على جهود ثلاث أطراف مهمة

هي:

– إدراك الأفراد العاملين لأهمية البرامج.

– كفاءة إدارة الموارد البشرية في متابعة وتوجيه البرامج.

– الدعم المعنوي والمالي للبرنامج من الإدارة العليا (الهيبي، 2013 : 301).

كما أن وضع البرامج لجودة الحياة الوظيفية موضع التنفيذ يتطلب مراعاة مجموعة أخرى من العوامل أهمها:

– التدريب الكافي للمديرين بخصوص طبيعة وجدوى برامج جودة الحياة الوظيفية.

- التدريب الكافي للموظفين على التعاطي مع برامج جودة الحياة الوظيفية بصورة فعالة.
  - توفير المعرفة الكافية للموظفين بخصوص بعض الأمور الأساسية قبل تبني برامج جودة الحياة الوظيفية.
  - توفر الرغبة لدى الإدارة في صناعة القرارات ذات العلاقة بهم وبأعمالهم.
  - تحقيق التناسق والتكامل بين البرامج المختلفة لتطبيق جودة حياة العمل.
  - مراعاة العامل الزمني المطلوب لتطبيق هذه البرامج.
- وقد حدد "موسكال" (Mouskale) مجموعة من المعايير التي ينبغي مراعاتها وهي كما يأتي:
- كفاية نظم الأجور والتعويضات التي يتلقاها الموظفون وعدالتها.
  - توافر نظم وظروف وبيئة عمل صحية وآمنة.
  - تكامل عمل المنظمة مع مجتمعها الذي تعمل فيه وتعيش فيه.
  - خلق نوع من التوازن بين العمل وحياة الموظف خارج العمل.
  - توفير كل ما من شأنه تنمية قدرات وكفاءات العاملين.
  - احترام خصوصيات الموظف وضمأن حقوقهم في التعبير عن رأيهم دون خوف.
  - التزام المنظمة بالمؤسسة الاجتماعية.
- في حين أشار كاسيون إلى مجموعة أخرى من العوامل ومنها:
- تخلي كل مدير عن دوره كمصدر أوامر بصورة ديكتاتورية، وقيامه بدور المدرب لعامله لتحقيق الأداء الأفضل.

- اعتماد أسلوب الباب المفتوح في الإدارة، وتعزيز الثقة بين الإدارة والعمالين.
- ألا تكون برامج جودة الحياة الوظيفية موضع مساومة وتفاوض من قبل الإدارة أو العاملين، وإبقائها بمنأى عن قضايا التفاوض، وبالتالي عدم معاداة النقابات الاتحادات العمالية.
- أن تبدأ البرامج بمعالجة المشكلات الأساسية في العمل ضمن بيئة العمل، وتنتهي بتحقيق الشراكة الفعلية في صناعة القرارات بين الإدارة والموظفين.
- لا بد من تضافر كافة الجهود المشتركة بين الإدارة والعمالين لضمان نجاح برامج جودة حياة العمل في تحقيق الأهداف المرسومة، والإيمان بأنه لا يمكن تحقيقها من طرف الإدارة (السويطي، 2016 : 65 – 67).

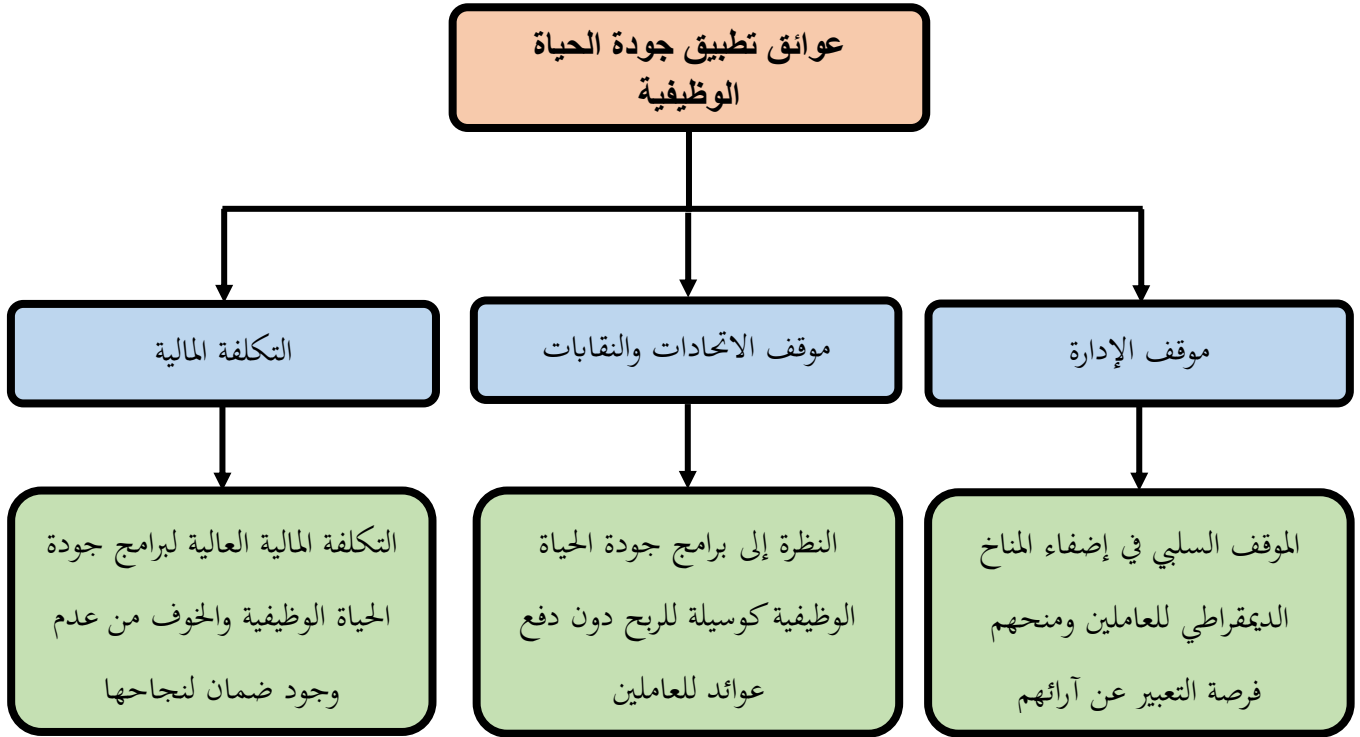
### 8 – عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية:

يواجه تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية عدة معوقات رئيسية من بينها ما يلي:

- ❖ **موقف الإدارة :** يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إضفاء الديمقراطية في مكان العمل، فيجب أن تكون لدى المدراء الرغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم، ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفعالية في جميع أنشطة المنظمة، إلا أن ذلك صعب التنفيذ لأن الكثير من المدراء يعتبرون التخلي عن جزء من صلاحيتهم بمثابة التهديد لوجودهم، لذلك يبدون معارضة في التخلي عن قوة اتخاذ القرارات لصالح موظفيهم، كما أن الإدارة تعتقد بأن جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في المنظمة مرضية ولا حاجة للمزيد من إجراءات تحسين جودة الحياة الوظيفية، نظرا لفشلهم في قياس أثر تطوير جودة الحياة الوظيفية على نفسية العاملين على الرغم من أن الموظفين يطمحون للوصول لمرحلة الرضا الوظيفي (البليسي، 2012 : 14).

❖ موقف الإدارات والاتحادات العمالية: قد يتولد عن النقابات العمالية شعور بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تسعى إلى تسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع عوائد كافية للعاملين، أي أن برامج جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية من العاملين (الحسني، 2016 : 23).

❖ التكلفة المالية: الإدارة ترى بأن التكلفة الرأسمالية والمصارف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المنظمات، علاوة على أنه لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاح تطبيق هذه البرامج، وللدرد على هذه المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ميزانية محددة مسبقا للوصول للنتائج المرجوة. فالإدارة والعاملون والاتحادات متخوفون من التغيرات غير المعلومة النتائج لتطبيق جودة الحياة الوظيفية، ومع ذلك بدأ هذا الوضع في التغير تدريجيا نحو الأفضل، فكل الأطراف في المؤسسة بدؤوا يدركون أهمية برامج جودة الحياة الوظيفية، كما أن الموظفين يلتحقون ببرامج توعية ليتم تنفيذ تطويرها (الدحودح، 2015 : 30).



الشكل رقم "05": يوضح عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية

المصدر: "دموش، م. هادش" (2018 : 46)

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التحدث عنه في هذا الفصل فقد تم التركيز على عدة جوانب في الموضوع بداية من المفهوم ، حيث تطرقنا إلى المفهوم العام لجودة الحياة الوظيفية والذي يشير في نظرنا إلى شعور الفرد بالسعادة والراحة والرضا عن جميع جوانب حياته والاستمتاع بظروف عيش جيدة وخدمات راقية في مختلف المجالات سواء كانت الصحية أو الاجتماعية..... إلخ وانطلاقاً من ذلك نستنتج المفهوم الخاص بجودة الحياة الوظيفية التي يمكننا القول أنها تعبر عن رضا الفرد عن حياته الوظيفية في العمل ، وشعوره بالسعادة والراحة في بيئة عمله من خلال ما توفره المؤسسة

من عوامل أساسية في البيئة سواء كانت عوامل مادية أو معنوية والتي تحقق إشباع حاجاته بشكل جيد مما ينعكس إيجاباً على أداء الفرد وزيادة رضاه وبالتالي ضمان التزامه وولائه لمؤسسته.

– كما أننا تناولنا أهمية جودة الحياة الوظيفية التي تبرز من خلال تأثيرها الإيجابي على الكثير من السلوكيات والظواهر في مجال العمل ومعالجتها وتقليلها للجوانب السلبية، وقد عرضنا الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من خلال تطبيقها لبرامج جودة الحياة الوظيفية التي يعتبر أهمها إعداد قوة عاملة راضية ومحفزة وذات دافعية وولاء عال لأعمالها ومؤسساتها وعلى درجة عالية من الإبداع والابتكار، إضافة إلى التعرض إلى أبعادها التي تعددت لاختلاف الباحثين في تحديدها وقد تناولنا بالتفصيل ثمانية أبعاد بعد عرض الآراء المختلفة حولها.

– وقد أشرنا كذلك إلى طرق قياس جودة الحياة الوظيفية حيث اختلفت كل دراسة عن الأخرى في تحديدها لمعايير وأبعاد قياسها، كما تطرقنا إلى برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية التي تتمثل في النشاطات التي تمارسها المؤسسة، من أجل القيام بالتغييرات والتحسينات المطلوبة لتحقيق رضا العمال وإشباع حاجاتهم المختلفة حيث أن هناك برامج تقليدية وأخرى عصرية، وتم كذلك عرض المستلزمات والعوامل التي يجب مراعاتها لنجاح تطبيق تلك البرامج.

واختتمنا هذا الفصل بالتطرق إلى العوائق التي تواجه تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، فبالرغم من الأثر الإيجابي لهذه البرامج إلا أن هناك العديد من الأطراف التي تقف في وجه تطبيقها والعديد من العوامل المقاومة للإجراءات التي من شأنها تطوير جودة الحياة الوظيفية.

# الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

تُعد الإجراءات المنهجية من الركائز الأساسية في أي بحث علمي، إذ تسهم في توضيح المنهج المعتمد، وتحديد المجتمع والعينة، إضافة إلى وصف أدوات جمع البيانات وكيفية تحليلها. وفي إطار دراسة "التحول الرقمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي لقطاع التربية لولاية سيدي بلعباس"، نسعى من خلال هذا الفصل إلى عرض الإجراءات التي تم اتباعها لضبط الجوانب المنهجية للدراسة.

يشمل هذا الفصل توضيح منهج البحث ومجتمعه، ومواصفات عيني الدراسة الاستطلاعية والأساسية، إلى جانب عرض الإطارين الزمني والمكاني، وخطوات بناء أداة الدراسة ووصفها، فضلاً عن بيان خصائصها السيكمترية والأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل المعطيات.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

تُعد الدراسة الاستطلاعية مرحلة تمهيدية أساسية في مسار البحث العلمي، حيث تُسهم في اختبار فعالية المنهج والأداة قبل تطبيقهما في الدراسة الأساسية. وتكمن أهميتها في الكشف عن المتغيرات المؤثرة المحتملة، وتقييم مدى توافق المنهج المختار مع طبيعة الموضوع، فضلاً عن التحقق من صلاحية أداة الدراسة وضبطها بما يضمن جمع بيانات دقيقة وموثوقة.

1. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

هدفت الدراسة الاستطلاعية الحالية إلى ما يلي:

- ❖ التأكد من إمكانية إجراء دراسة ميدانية في البيئة المستهدفة.
- ❖ التحقق من مدى ملاءمة ووضوح التعليمات الواردة في أداة البحث.
- ❖ التأكد من وضوح اللغة المستخدمة في الأداة وخلوها من الغموض أو الالتباس.

❖ التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

2. منهج الدراسة الاستطلاعية:

تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لموضوع الدراسة الحالية.

3. الإطار الزمني والمكاني للدراسة الاستطلاعية:

❖ الإطار الزمني : أجريت الدراسة الاستطلاعية خلال في الفترة الممتدة (من 06 أبريل إلى 15 أبريل

2025).

❖ الإطار المكاني : تم تنفيذ الدراسة الاستطلاعية على مستوى مدارس المقاطعة الإدارية الخامسة "05" (سيدي

علي بوسيدي ،مطار ،سيدي دحو الزاير) بولاية سيدي بلعباس ،باعتبارها المجال الجغرافي الذي ينتمي إليه

مجتمع الدراسة.

4. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

تشكلت عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 موظف بقطاع التربية في ولاية سيدي بلعباس. وتم اختيار أفراد

العينة بطريقة قصدية ،بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومتطلباتها. يوضح الجدول التالي خصائص العينة حسب

متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (1) :يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة الوظيفية
46.7%	14	أقل من 10 سنوات
26.7%	8	من 11 سنة إلى 20 سنة
26.7%	8	20 سنة فما فوق
<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العينة غير متوازنة من حيث الخبرة المهنية، فالموظفين أصحاب خبرة أقل من 10 سنوات تحسوا على نسبة عالية قدرت بـ 46.7%، مما يعكس تنوعاً كافياً في العينة للاستفادة من آراء مختلف الأفراد في مجتمع الدراسة.

### 5. أدوات الدراسة:

تمثلت الدراسة الاستطلاعية في استبيانين:

أ – الأول حول التحول الرقمي، حيث تم الاعتماد على دراسة "ضويو ف" و" شخمة ب"، (دور الرقمنة في تحسين أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية بمؤسسة بنك الجزائر الخارجي BEA ببوسعادة، ويتكون من 26 بند يقابله خمس استجابات وفق سلم التصحيح ليكارت الخماسي، كما يوضح الجدول التالي:

#### الجدول رقم (2): يمثل مفتاح تصحيح مقياس التحول الرقمي

البديل	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
مفتاح التصحيح	5	4	3	2	1

ب – أما الاستبيان الثاني فكان حول جودة الحياة الوظيفية وقد تم الاعتماد على مقياس جاهز خاص بجودة الحياة الوظيفية من إعداد "بن خالد عبد الكريم" في بحثه حول جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسات الإستشفائية العمومية بولاية أدرار، لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم لسنة (2016-2017)، والذي يعتمد بشكل جوهري على مقياس ميتشجان لجودة الحياة الوظيفية، الذي نتج عن جهود العديد من الباحثين لعدة سنوات، والمترجم من طرف عبد الفتاح المغربي 2004.

الجدول رقم (3): مفتاح تصحيح مقياس جودة الحياة الوظيفية

غير موافق تماما	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق تماما	البديل
1	2	3	4	5	مفتاح التصحيح

الجدول رقم (4): يبين طريقة ترميز متغير الخبرة المهنية

الرمز	المتغير
1	أقل من 10 سنوات
2	من 11 سنة إلى 20 سنة
3	20 سنة فما فوق

الجدول رقم (05) : يوضح مضمون الاستبيان

عدد الفقرات	الأبعاد	المتغير
6 فقرات (من الفقرة 1 إلى 6)	عتاد الحاسوب	التحول الرقمي
7 فقرات (من الفقرة 7 إلى 13)	شبكات الاتصال	

8 فقرات (من الفقرة 14 إلى 21)	البرمجيات	
5 فقرات (من الفقرة 22 إلى 26)	تأهيل المورد البشري	
6 فقرات (من الفقرة 1 إلى 6)	ظروف بيئة العمل	جودة الحياة الوظيفية
6 فقرات (من الفقرة 7 إلى 12)	خصائص الوظيفة	
6 فقرات (من الفقرة 13 إلى 18)	الأجور والمكافآت	
6 فقرات (من الفقرة 19 إلى 24)	جماعة العمل	
6 فقرات (من الفقرة 25 إلى 30)	أسلوب الرئيس في الإشراف	
5 فقرات (من الفقرة 31 إلى 35)	المشاركة في القرارات	

6. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

❖ 1.6 الخصائص السيكومترية لأداة التحول الرقمي:

أولاً : حساب الصدق:

تم حساب الصدق بطريقة : صدق الاتساق الداخلي

➤ حساب صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (6): يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي التحوّل الرقمي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط " بيرسون "	الفقرة
0.01	0.60**	1
0.01	0.68**	2
0.01	0.56**	3
0.01	0.75**	4
0.01	0.66**	5
0.01	0.66**	6
0.01	0.70**	7
0.01	0.70**	8
0.01	0.59**	9
0.01	0.65**	10
0.01	0.59**	11
0.01	0.77**	12

0.01	0.57**	13
0.01	0.78**	14
0.01	0.64**	15
0.01	0.59**	16
0.01	0.60**	17
0.01	0.83**	18
0.01	0.74**	19
0.01	0.48**	20
0.01	0.63**	21
0.01	0.67**	22
0.01	0.47**	23
0.01	0.58**	24
0.01	0.64**	25
0.01	0.57**	26

دال عند مستوى الدلالة  $0.01^{**}$  دال عند مستوى  $0.05^{**}$  يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن معظم الفقرات سجلت معاملات ارتباط دالة إحصائية سواء عند مستوى (0.01) أو (0.05)، ما يشير إلى وجود اتساق داخلي جيد بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس.

وقد تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والبعد الكلي ما بين  $(0.47^{**})$  و  $(0.83^{**})$ ، وهي قيم مقبولة إحصائياً. وبالتالي يمكن القول إن أداة القياس تتسم بصدق داخلي مقبول.

ثانياً : حساب الثبات

❖ ثبات ألفا كرونباخ:

للتأكد من ثبات أداة القياس، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي للفقرات بالإضافة إلى الثبات الكلي للأداة.

جدول رقم (07) : يمثل معاملات الثبات وفقاً لألفا كرونباخ لمقياس التحول الرقمي

الأبعاد	الفقرات	الفا كرونباخ	الحكم
التحول الرقمي	26	0.94	درجة عالية

تشير النتائج الموضحة في الجدول إلى أن معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة بلغ (0.94)، وهي قيمة مرتفعة تدل على درجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي للمقياس.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الأداة تتمتع بثبات جيد يجعلها صالحة للتطبيق.

❖ حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام ثبات التجزئة النصفية كطريقة إضافية لقياس الثبات الكلي للأداة ،حيث يتم حساب معامل الارتباط بين النصفين ومن ثم تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان براون ومعامل جتمان. النتائج توضح في الجدول (7) كما يلي:

جدول رقم (08): يمثل حساب ثبات التجزئة النصفية لأداة التحول الرقمي

الفقرات	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح المعامل بمعادلة سبيرمان براون	معامل جتمان
26	0.95	0.97	0.97

يتضح من خلال الجدول أن معامل الارتباط قبل التصحيح بين مجموع درجات النصفين بلغ 0.95، وهو معامل ارتباط قوي يشير إلى مستوى عالٍ من الثبات. وبعد تصحيح المعامل باستخدام معادلة سبيرمان براون أصبح 0.97، مما يعكس زيادة في دقة الثبات نتيجة التصحيح. كما أن معامل جتمان بلغ أيضًا 0.97 وهي قيمة مرتفعة تؤكد استقرار الأداة وثباتها.

بناءً على هذه النتائج، نخلص إلى أن الأداة تتمتع بثبات جيد، مما يعزز من صلاحيتها للاستخدام في قياس مستوى التحول الرقمي.

❖ 2-6 الخصائص السيكومترية لأداة جودة الحياة الوظيفية:

أولاً : حساب الصدق:

تم حساب الصدق بطريقة : صدق الاتساق الداخلي

➤ حساب صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (09): يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد	الفقرة	معامل الارتباط " بيرسون "	معامل الارتباط بين الفقرة والبعد الذي تنتمي اليه
ظروف بيئة العمل	1	0.49**	0.66**
	2	0.56**	0.79**
	3	0.49**	0.69**
	4	0.53**	0.68**
	5	0.59**	0.64**
	6	0.14	0.64**
خصائص الوظيفة	7	0.19	0.63**
	8	0.32	0.58**
	9	0.55**	0.54**
	10	0.58**	0.60**
	11	0.33	0.52**
	12	0.52**	0.85**

0.71**	0.49**	13	الأجور والمكافئات
0.87**	0.47**	14	
0.73**	0.35	15	
0.76**	0.51**	16	
0.78**	0.33	17	
0.74**	0.42*	18	
0.60**	0.47**	19	جماعة العمل
0.49**	0.64**	20	
0.88**	0.63**	21	
0.69**	0.31	22	
0.88**	0.61**	23	
0.88**	0.69**	24	
0.81**	0.76**	25	أسلوب الرئيس في الإشراف
0.96**	0.63**	26	
0.89**	0.77**	27	
0.92**	0.66**	28	
0.93**	0.71**	29	
0.95**	0.65**	30	

0.71**	0.58**	31	المشاركة في القرارات
0.80**	0.56**	32	
0.82**	0.68**	33	
0.70**	0.65**	34	
0.73**	0.54**	35	

دال عند مستوى الدلالة 0.01\*\* دال عند مستوى 0.05\*\* وهناك بعض الفقرات التي لم تكن دالة لكن سنحتفظ بها لارتباطها بالجانب النظري.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن معظم الفقرات سجلت معاملات ارتباط دالة إحصائياً سواء عند مستوى (0.01) أو (0.05)، ما يشير إلى وجود اتساق داخلي جيد بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس.

وقد تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والبعد الكلي ما بين (0.14) و (0.77\*\*)، وهي قيم مقبولة إحصائياً. وبالتالي يمكن القول إن أداة القياس تتسم بصدق داخلي مقبول.

ثانياً: حساب الثبات

➤ ثبات ألفا كرونباخ:

للتأكد من ثبات أداة القياس، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي للفقرات بالإضافة إلى الثبات الكلي للأداة.

جدول رقم (10): يمثل معاملات الثبات وفقاً لألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد	الفقرات	الفاكرونباخ	الحكم
جودة الحياة الوظيفية	35	0.91	درجة عالية

تشير النتائج الموضحة في الجدول إلى أن معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة بلغ (0.91)، وهي قيمة مرتفعة تدل على درجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي للمقياس. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الأداة تتمتع بثبات جيد يجعلها صالحة للتطبيق.

ثانياً : الدراسة الأساسية:

### 1. منهج الدراسة

يُعد المنهج العلمي بمثابة الإطار العام الذي يستند إليه الباحث في تنظيم خطوات بحثه، من خلال مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تهدف إلى الوصول إلى نتائج علمية دقيقة. وتُعتبر عملية اختيار المنهج مسألة جوهرية، إذ إن طبيعة المنهج المعتمد في إعداد البحث وتنفيذه تُسهم بشكل مباشر في تحديد نوعية النتائج المحصلة. وبما أن موضوع الدراسة يتمحور حول الكشف عن العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعة الموضوع وأهدافه، حيث يسمح هذا المنهج بوصف الظاهرة المدروسة وتحليلها وتحقيق تفسير علمي لها في ضوء المعطيات الميدانية.

2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي قطاع التربية بولاية سيدي بلعباس خلال السنة الدراسية 2024/2025 والذي بلغ عددهم 3400 أستاذ مدرسة ابتدائية ومدير.

3. الإطار الزمني والمكاني للدراسة الأساسية:

❖ الإطار الزمني: أُجريت الدراسة الأساسية خلال الفترة الممتدة (من 16 أفريل إلى 26 أفريل 2025).

❖ الإطار المكاني: تم تنفيذ الدراسة الأساسية على مستوى مدارس المقاطعة الإدارية الخامسة "05" (سيدي علي

بوسيدي، لمطار، سيدي دحو الزاير) بولاية سيدي بلعباس، باعتبارها المجال الجغرافي الذي ينتمي إليه مجتمع الدراسة.

4. مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

تشكلت عينة الدراسة الأساسية من 80 موظف بقطاع التربية في ولاية سيدي بلعباس. وتم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية بسيطة ومنظمة، بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومتطلباتها. يوضح الجدول التالي خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (11) : يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة الوظيفية
47.5%	38	أقل من 10 سنوات
27.5%	22	من 11 سنة إلى 20 سنة
25%	20	20 سنة فما فوق
100%	80	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العينة غير متوازنة من حيث الخبرة المهنية، فالموظفين أصحاب خبرة أقل من 10 سنوات تحسوا على نسبة عالية قدرت ب 47.5%، مما يعكس تنوعًا كافيًا في العينة للاستفادة من آراء مختلف الأفراد في مجتمع الدراسة.

#### 5. أساليب المعالجة الإحصائية المعتمدة:

تم استخدام عدة أساليب إحصائية لمعالجة البيانات وتحليلها بهدف الإجابة على فرضيات الدراسة. تشمل هذه الأساليب:

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية والأساسية.
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغيرين.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن المستوى.
- الأسلوب الإحصائي (ANOVA) لمعرفة الفروق في الخبرة المهنية.

#### خلاصة:

جاء هذا الفصل ممهدا لعرض الدراسة الميدانية فقد اشتمل على جانبين : الجانب الأول : تمثل في الدراسة الاستطلاعية التي تطرقنا فيها إلى مكان وزمان حدوثها، وأدواتها وعينيتها، الخصائص السيكومترية المعتمدة فيها ، أما الجانب الثاني فقد تم التطرق إلى الدراسة الأساسية من خلال التعريف بالمنهج المتبع في الدراسة ووصف مجتمع الدراسة من حيث خصائصه ليتم التعريف بعد ذلك إلى الأدوات التي استعملت في الدراسة الأساسية في صورتها النهائية، بالإضافة إلى توضيح الأساليب الإحصائية المعتمدة.

# الفصل الخامس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

الميدانية

تمهيد

يتضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها والتحقق من صحة فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

1. عرض نتائج الدراسة:

أ – عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: "مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع"

للتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بالمقارنة بين متوسط الحسابي والمتوسط الفرضي (النظري) بدرجاتهم للتحول الرقمي باستخدام اختبار (ت) للفروق لعينة واحدة) والجدول التالي يمثل ذلك:

الجدول رقم (12) : مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	(ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التحول الرقمي	80.06	16.12	78	6.13	79	0.00

يتضح من خلال الجدول أعلاه بلغت الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي (80.06) بانحراف معياري

16.12، وهي أكبر من المتوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (78) أما قيمة (ت) للفروق للعينة الواحدة قدرت

بـ6.13 مما يدل على مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع.

### ب – عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس

مرتفع".

للتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بالمقارنة بين متوسط الحسابي والمتوسط الفرضي (النظري) بدرجاتهم

جودة الحياة الوظيفية باستخدام اختبار (ت) للفروق لعينة واحدة) والجدول التالي يمثل ذلك:

الجدول رقم (13) : مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية (ت)	مستوى الدلالة	البعد
142.65	14.30	105	79	0.00	جودة الحياة الوظيفية

يتضح من خلال الجدول اعلاه بلغت الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي (142.65) بانحراف معياري 14.30، وهي أكبر من المتوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (105) أما قيمة (ت) للفروق للعينة الواحدة قدرت بـ 23.54 مما يدل على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع".

### ج - عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي: "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس".

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجات المتغيرين المتحصل عليها في الأداتين بواسطة نظام الحزم الاحصائية، SPSS وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) : يوضح نتائج معامل الارتباط بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.

العينة	متغيرات الدراسة	معامل الارتباط "ر"	مستوى الدلالة
80	<ul style="list-style-type: none"> <li>التحول الرقمي</li> <li>جودة الحياة الوظيفية</li> </ul>	0.51**	0.00

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنه يوجد ارتباط بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية بولاية سيدي بلعباس، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.51\*\* عند مستوى الدلالة (0.00) وهي

قيمة دالة إحصائية ومنه عدم تحقق الفرضية الأولى وبالتالي فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل وبالتالي "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس".

د - عرض نتائج الفرضية الرابعة:

تشير الفرضية الرابعة على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية "ولاختبار صحة هذه الفرضية تم قياسها باختبار (ANOVA) بدرجات الحام المتحصل عليها في أداة التحول الرقمي ،لمقارنة الفروق حسب متغير الخبرة المهنية ،باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث افرز التحليل الاحصائي النتائج التالية:

الجدول رقم (15) : يوضح نتائج اختبار(ف) لحساب دلالة الفروق في التحول الرقمي لدى

موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	(ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعة	3058.474	2	1529.237	6.734	0.00
داخل المجموعة	17486.213	77	227.094		
المجموع	20544.686	79			

من خلال جدول ANOVA يتضح لنا أن قيمة مستوى الدلالة الاحصائية هي 0.00 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 2، 77، 79 بين المجموعات وداخل المجموعات فهي دالة إحصائياً أي توجد فروق بين المجموعات أي أننا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري وبالتالي عدم تحقق الفرضية الرابعة التي تنص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وبالتالي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية وهي لصالح الفئة ذات خبرة مهنية أقل من 10 سنوات.

#### هـ – عرض نتائج الفرضية الخامسة:

تشير الفرضية الخامسة على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية" ولاختبار صحة هذه الفرضية تم قياسها باختبار (ANOVA) بدرجات الحام المتحصل عليها في أداة جودة الحياة الوظيفية، لمقارنة الفروق حسب متغير الخبرة المهنية، باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث أفرز التحليل الاحصائي النتائج التالية:

الجدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار (ف) لحساب دلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي

التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	(ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعة	945.690	2	472.849	2.39	0.09
داخل المجموعة	15214.501	77	197.591		
المجموع	16160.200	79			

من خلال جدول ANOVA يتضح لنا ان قيمة مستوى الدلالة الاحصائية هي 0.09 وهي أكبر من

مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 2، 77، 79 بين المجموعات وداخل المجموعات فهي غير دالة إحصائيا

أي لا توجد فروق بين المجموعات أي أننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل وبالتالي تتحقق الفرضية

الخامسة التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية

سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

2. مناقشة نتائج الفرضيات:

أ – مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على " مستوى التحول الرقمي لدى موظفي قطاع التربية بولاية سيدي بلعباس مرتفع "

فبعد المعالجة الإحصائية من خلال الجدول الخاص بالفرضية الثانية يتضح أن: بلغت الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي (80.06) بانحراف معياري 16.12، وهي أكبر من المتوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (78) أما قيمة (ت) للفروق للعينة الواحدة قدرت بـ 6.13 مما يدل على مستوى التحول الرقمي لدى موظفين قطاع التربية بولاية سيدي بلعباس مرتفع.

يفسر المستوى المرتفع من التحول الرقمي لدى موظفي قطاع التربية بكون الرقمنة أصبحت ضرورة وظيفية وتربوية ملحة، فرضتها طبيعة المهام المتجددة داخل المؤسسات التعليمية فمع تطور المناهج واعتماد المقاربات الحديثة التي تستند إلى التفاعل والتعلم النشط، برزت الحاجة إلى الأدوات الرقمية التي تسهل التخطيط والتقييم والتواصل التربوي.

فقد أكدت دراسة صادقي (2021) بعنوان : دور الرقمنة في تحسين الخدمات العمومية بالجزائر، تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الرقمنة على تحسين الخدمة العمومية في الجزائر إلى أن قابلية المواطنين للتأقلم مع التكنولوجيات الحديثة تعتبر فاعل محوري في تجسيد المشروع الرقمي الشامل لكل القطاعات في الجزائر، وعلى الجزائر أن تنتهج التحول الرقمي ضمن مؤسساتها لأن التكامل بين إرساء دعائم الرقمية يساهم في تأسيس ثقافة رقمية فورية ورؤية استراتيجية شاملة، وهذا يجعل الجماعات المحلية تحقق خدمات أكثر وضوحا وجودة، ونجاح

مشروع الرقمنة في الجزائر مرتبط بقدرة الجماعات المحلية على إنجاز المشروع بمرونة والتأقلم مع تحولات الرقمنة المتجددة ، كما ان الرقمنة تساهم في تقليص المسافات والزمن ، وتطوير مستوى الخدمة العمومية.

أما دراسة بن حمة حيزية وطيب الشريف أمال (2024) بعنوان : تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ، قد توصلت على أن مستوى تطبيق الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي متوسط.

### ب – مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع". فبعد المعالجة الإحصائية من خلال الجدول الخاص بالفرضية الثانية يتضح أن: بلغت الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي (142.65) بانحراف معياري 14.30، وهي أكبر من المتوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (105) أما قيمة (ت) للفروق للعينة الواحدة قدرت بـ 23.54 مما يدل على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع".

يرتفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي قطاع التربية نتيجة لتوفر مجموعة من الشروط الوظيفية والاجتماعية التي تساهم في خلق بيئة عمل مستقرة ومحفزة، من أبرز هذه الشروط الاستقرار الوظيفي الذي يتمتع به العاملون في القطاع، والذي يوفر لهم أمنا مهنيا ونفسيا، ويقلل من مشاعر القلق.

أكدت دراسة حرمة ، خليل (2021) بعنوان : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على تحسين أداء المورد البشرية دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز بولاية أدرار ، إلى توفر المؤسسة على مستوى من جودة حياة العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي (3، 387) وبلغ المتوسط الحسابي لمحور أداء الموارد البشرية (3، 40) هذا يعني أن المؤسسة توفر مناخ عمل آمن.

أما دراسة بن خالد (2017) بعنوان: جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسات الإستشفائية العمومية بولاية أدرار توصلت إلى وجود مستوى متوسط عموماً حول توفير عوامل الجودة في حياة العمل نتيجة توفر بعض الأبعاد، أما بخصوص التزام الموظفين بالثقافة التنظيمية في المؤسسات الصحية فقد كان متوسطاً أيضاً.

وكذا دراسة بن مومن (2022) بعنوان: جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة فلوت كلاس بالبلدية، توصلت إلى أنهم يتمتعون بمستويات عالية من جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي.

أما دراسة ديموش م. وهادش (2019) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال شركة TOP GLOVES، توصلت إلى وجود مستوى مرتفع من إحساس العمال بجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

أما دراسة بن حمزة حيزية وطيب الشريف أمال (2024) بعنوان: تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي، فقد توصلت على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي متوسط.

### ج – مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: " لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس "، فبعد المعالجة الإحصائية يتضح من خلال الجدول الخاص بالفرضية الثالثة، أنه يوجد ارتباط بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي قطاع التربية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط  $0.51^{**}$  عند مستوى الدلالة (0.00) وهي قيمة دالة إحصائية ومنه عدم

تحقق الفرضية الثالثة وبالتالي فإننا نرفض فرض البحث ونقبل الفرض البديل وعليه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس".

تعد الرقمنة من التحولات الحديثة التي أثرت بشكل مباشر على جودة الحياة الوظيفية في قطاع التربية، حيث ساهمت في تحسين أداء الموظفين من خلال تسهيل الوصول الى المعلومات وتبسيط عمليات التواصل والتنسيق داخل المؤسسة التربوية ، كما مكنت الرقمنة من خلق بيئة عمل أكثر تفاعلية وديناميكية تقل فيها الضغوط المرتبطة بالتسيير التقليدي مما ينعكس إيجاباً على الصحة النفسية والراحة الوظيفية للموظف.

فدراسة بن حمة حيزية وطيب الشريف أمال (2024) بعنوان : تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ،دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ،قد توصلت على أنه توجد علاقة ارتباطية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي .

#### د – مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

من خلال عرض نتائج الفرضية الرابعة التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية " ،فمن خلال جدول ANOVA يتضح لنا أن قيمة مستوى الدلالة الاحصائية هي 0.00 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 2، 77، 79 بين المجموعات وداخل المجموعات فهي دالة احصائيا أي توجد فروق بين المجموعات أي أننا نقبل الفرض البديل ونرفض فرض البحث وبالتالي عدم تحقق الفرضية الرابعة التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية ،وبالتالي يوجد

فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية وهي لصالح الفئة ذات خبرة وظيفية أقل من 10 سنوات.

تعزى الفروق المسجلة في التحول الرقمي بين الموظفين التربويين لصالح ذوي خبرة مهنية أقل من 10 سنوات على عوامل تربوية وتكوينية وسياقية مرتبطة بالتحول الرقمي الذي شهده قطاع التربية خلال السنوات الأخيرة، فالأطر التربوية الحديثة التي تم توظيفها خلال العقد الأخير نشأت مهنيًا في بيئة تعليمية تتبنى التكنولوجيا كأداة أساسية في العملية التعليمية، هو ما مكنها من اكتساب كفاءات رقمية منذ مراحل التكوين الأولى، فهذه الفروق لا ترتبط بالقدرة أو الكفاءة بقدر ما تعكس اختلاف السياقات التي تشكلت فيها الممارسات الوظيفية وتؤكد الحاجة إلى استراتيجيات دعم وتكوين مستمر تراعي الفجوة لضمان عدالة رقمية داخل المؤسسات التربوية.

أكدت دراسة عاشور (2010) بعنوان: دور الإدارة الإلكترونية كمفهوم جديد في عملية ترشيد الخدمة العمومية من نموذج الولايات المتحدة الأمريكية ومقارنتها بالجزائر. إلى أن تؤثر الإدارة الإلكترونية على شكل الخدمة العمومية، من خلال عدة آليات تتمثل في شبكة الأنترنت ومختلف المعدات التقنية والتكنولوجية والتجربة الجزائرية في مجال الإدارة الإلكترونية مثلث إرهابات أولية تعبر عن وجود رغبة في التحول للخدمات العامة الإلكترونية كما تتطلب الإدارة الإلكترونية العمل على التخفيف من شدة مقاومة التغيير الذي أفرزته الثقافة التقليدية للإدارات الحكومية.

أما دراسة باشيوة (2008) بعنوان: "الرقمنة في المكتبات الجزائرية، دراسة حالة المكتبة الجامعية المركزية في الجزائر، توصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بمواضيع الاعلام الآلي التوثيقي، فالرقمنة ستفتح مجالًا واسعًا أمام دراسة نظرية وعلاقة الانسان بالآلة، مما يعني التركيز على النشاطات المرتبطة بالحاسوب فإذا كانت المكتبات الورقية تعتمد على مهارات الانسان الاتصالية والنفسية في التعامل مع المستفيد، فإن البيئة الرقمية تتطلب تصميم واجهات تتعامل مع المستفيد أكثر قوة وصلابة ومرونة، والعمل على خلق قناة أو بنك للمعلومات حول مشاريع

الرقمنة في الجزائر، تدون فيه جميع المعلومات الخاصة بهذه المشاريع، حتى تكون قاعدة البيانات هذه مصدرا هاما للمعلومات من جهة للمبادرات الخاصة التي تنشط وتحاول أن تنشط في هذا المجال، ومن جهة ثانية تكون منبها إلى كل للمبادرات الخاصة التي لم تنشط وتحاول أن تنشط في هذا المجال، ومن جهة ثانية تكون منبها إلى كل المبادرات والمشاريع الوطنية المنجزة، والتي في طور الإنجاز لتجنب تكرار نفس المشاريع ومحاوله خلق جو للعمل الجماعي المشترك.

وكذلك نجد دراسة حلاسي أميمة، مبارك بوشعالة (2023) بعنوان: دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي (منصة بروغرس) التي أكدت على أن تساهم الرقمنة في تعزيز التواصل والتفاعل وتساعد التقنيات الحديثة في تحفيز الإبداع والابتكار لدى الطلاب والأساتذة من استخدام الأدوات الرقمية، تمكن التقنية الرقمية المطورة المستخدمة في قطاع التعليم العالي من تحسين الانتاجية، وتوفير الوقت في عملية تسيير الإدارة، وإن استخدام الرقمنة في قطاع التعليم العالي يساعد على تحسين الجودة والكفاءة في عمليات التعلم والتدريس.

#### هـ — مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

من خلال عرض نتائج الفرضية الخامسة التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية"، فمن خلال جدول ANOVA يتضح لنا أن قيمة مستوى الدلالة الاحصائية هي 0.09 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 2، 77، 79 بين المجموعات وداخل المجموعات فهي غير دالة احصائيا أي لا توجد فروق بين المجموعات أي أننا نقبل فرض البحث ونرفض الفرض البديل وبالتالي نتحقق الفرضية الخامسة التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

يفسر عدم وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية بين موظفي قطاع التربية باختلاف سنوات الخبرة الوظيفية بكون هذا المفهوم يرتبط بمجموعة من العوامل الموضوعية والبيئية التي تؤثر على جميع الموظفين بشكل متساوي، بغض النظر عن مدة الخدمة.

هذا ما توصلت اليه دراسة بن مومن (2022) بعنوان: جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة فلوت كلاس بالبلدية، توصلت الى عدم وجود اختلافات تبعا لمتغيرات الأقدمية في العمل.

### خلاصة:

كخلاصة لهذا الفصل وانطلاقا ما تم عرضه من الجانب التطبيقي عن كل ما يتعلق بالتحول الرقمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية بولاية سيدي بلعباس، ومن الهدف الرئيسي للبحث قد تم التوصل الى النتائج التالية:

1. مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع.
2. مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع.
3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي و جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح فئة أقل من 10 سنوات خبرة مهنية.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفي التربية لولاية سيدي بلعباس، وفي ضوء هذه الدراسة اتضح لنا أهمية التحول الرقمي عامة وعلى الإدارة خاصة، وحاجة المؤسسات لتبنيها وذلك لما يوفره من سهولة في أداء عملياته الإدارية والتنظيمية، وتم التعرف على أساسيات ومتطلبات جودة الحياة الوظيفية، ومدى أهمية العنصر البشري باعتباره ركيزة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها أي مؤسسة، والتي بدورها تسعى إلى توفير أسهل وأفضل الطرق لأداء أعمالها بكفاءة عالية.

إن عملية التحول الرقمي في المؤسسات مهمة في عصرنا الحالي ونحتاج في تطبيقه جملة من المتطلبات التقنية المادية والبشرية، وذلك بغية تحقيق أهداف تلك المؤسسة وتحسين خدماتها، بحيث يعمل التحول الرقمي على تحقيق الكفاءة والفعالية ورفع من إنتاجية الأداء وجودته من خلال العمل على تأهيل وتدريب الموظف لتنمية قدراته ومهاراته الإدارية والوظيفية، الذي ينعكس على راحته ورفاهيته وإشباع حاجياته.

كما تم استخلاص من الجانب التطبيقي حسب النتائج الإحصائية أن هناك علاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس، فكلما ارتفع مستوى التحول الرقمي كلما ارتفعت جودة الحياة الوظيفية، وكلما كان هناك خلل أو غياب الرقمنة أدى إلى تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية، كما تم التوصل إلى أن مستوى التحول الرقمي لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس مرتفع، وأن هناك قابلية للموظفين للتأقلم مع التكنولوجيا الحديثة التي تعتبر فاعلا محوريا في تجسيد المشروع الرقمي الشامل لكل القطاعات في الجزائر، فعلى الجزائر أن تنتهج التحول الرقمي ضمن مؤسساتها لأن الرقمنة تساهم في تأسيس رؤية استراتيجية شاملة، وهذا يساهم في تحقيق الرفاهية والراحة للموظف.

كما يستوجب على السلطة والإدارة العليا إعادة النظر في أهمية توفير برامج ذات كفاءة وفعالية قادرة على الرفع من مستوى نوعية العمل كمتطلب وظيفي، يمكن من خلاله تحقيق أعلى درجات جودة الحياة الوظيفية لدى

الموظفين وزيادة شعورهم بالراحة وإشباع حاجاتهم والشعور بالانتماء والرضا كأحد أهم سبل تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

## التوصيات والإسهامات العلمية:

في ضوء النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة ،تمكنا من التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها على المستوى العملي والعلمي وهي كالآتي:

### ❖ التوصيات العملية:

- بناء البرامج التدريبية التي تعتمد على المساهمة في رفع الكفاءة الوظيفية لدى الموظف في قطاع التربية في استخدام الرقمنة.
- تطوير آليات العمل بنظام التحول الرقمي وتوسيعه على كافة المؤسسات التربوية.
- تفعيل دور الإطارات المؤهلة تأهيلا فنيا في مجال البرمجيات من أجل إنتاج برامج مناسبة لعمل المؤسسة التربوية.
- إشراك الموظفين في عملية التحول الرقمي وخاصة في مراحل التخطيط والتنفيذ للرقمنة لضمان تقبلهم للتغيرات وتعزيز شعورهم بالانتماء والمشاركة.
- استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة في مجال الرقمنة ،لتطوير البرامج ومواكبة التطور.
- تفعيل دور الهيئات المكلفة بتكوين الموظف في المؤسسات التربوية.
- زيادة اهتمام مديرية التربية لولاية سيدي بلعباس بتبني أبعاد جودة الحياة الوظيفية والعمل على تحقيقها بصورة أفضل.

### ❖ التوصيات العلمية:

من خلال دراستنا وإيماننا بأن العلم مفتاح التطور ارتأينا أن نفتح آفاقا لهذا الموضوع المدروس باعتباره حاز على اهتمام كبير من طرف الباحثين ،ولنترك للقارئ الكريم مجالا واسعا من أجل إثراء موضوعي التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية كونهما يؤثران على الكثير من السلوكيات والظواهر الإدارية نقترح ما يلي:

– إعداد دراسات تكون فيها عينة البحث أكبر من العينة التي مثلت البحث الحالي بهدف التحقق أكثر من صلاحية النتائج.

– إجراء دراسات تتناول أبعاداً أخرى من أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي لم نتطرق لها كالأمّن والصحة الوظيفية، التوازن بين الحياة والعمل، التدريب وتطوير المهارات.

– دراسة العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية بمتغيرات أخرى وفي مؤسسات عمومية وإدارية أخرى.

– قياس أثر التحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية بشكل دوري.

– وضع سياسات تحمي الخصوصية الرقمية للموظف.

– تعزيز الاتصال الرقمي الداخلي.

– التركيز على الجانب الإنساني في التحول الرقمي فرغم أهمية التكنولوجيا، يجب أن تراعي عمليات الرقمنة

الجوانب النفسية والاجتماعية للموظفين بما يحافظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

# قائمة المراجع

## ➤ قائمة المراجع باللغة العربية:

### ❖ الكتب:

- 1 – ماكنزي، أوين، جون. (2011). المقالة العلمية في عصر الرقمنة. (حشمت قاسم). المركز القومي.
- 2 – المغربي، عبد الحميد، عبد الفتاح. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية (ط1). مصر. المكتبة العصرية.
- 3 – بوحوش، عمار. (2006). نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين. دار الغرب الإسلامي للنشر. بيروت.
- 4 – فليه، فاروق عبدة. عبد المجيد، السيد محمد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (ط1). عمان، دار المسيرة.
- 5 – ماهر، أحمد. (2004). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية. الأردن.
- 6 – الهيتي، خالد عبد الرحمن. (2003). إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي. عمان. دار وائل.
- 7 – بن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد. (1956). لسان العرب (م3). بيروت. دار صادر.

### ❖ المجلات:

- 1 – دندن، جمال الدين. (2023/08/13). الرقمنة وانعكاساتها على التنمية الاقتصادية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية. العدد (2023) ص 55 – 72.

2 – بوضياف، زهير. (2021). دور الرقمنة في ضمان جودة الخدمة العمومية. مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والانسانية ص 70.

3 – بوضياف، زهير. (2021/08/12). دور الرقمنة في جودة الحياة العمومية. مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية.

4 – سعد، رشيد. قاسي، خالد. (2020). دور الرقمنة في تحسين المرفق العمومي. مجلة الاستراتيجية والتنمية. جامعة محمد بوضياف. المجلد 10 العدد (06) ص 183.

5 – بن مومن، أسماء. عداد، حسن. (2019/04/28). جودة الحياة في العمل كمدخل تحقيق الرفاه التنفسي. مجلة الوقاية والأرغونوميا. المجلة 7. العدد (01).

6 – السويطي، شبلي إسماعيل مرشد. (2017). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية. مجلة جامعة القدس للبحوث الإدارية والاقتصادية. 2 (08) 130 – 150.

7 – ديوب، أيمن حسن. عبد الرحمن، نسرين. (2017). أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق. مجلة جامعة الروح. 39 (03). 141 – 177.

8 – الأعمى، محمد ابراهيم. الشركسي، أبوبكر الحسن. (2017). جودة حياة العمل وأثرها على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على الجامعة الأسمرية الإسلامية. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية. (09)، 184 –

.223

- 9 – زاهر، تيسير. (2016). أثر جودة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مركز المواطن (النافذة الواحدة) محافظة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية للعلوم الاقتصادية القانونية. 38 (01)، 103 – 118.
- 10 – قريشي، هاجر. باديسي، فاهيمة. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلة دراسات اقتصادية. (03)، 212 – 254.
- 11 – مباركي، بوحفص. فواتيح، محمد الأمين أحمد. (2016). جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة: دراسة ميدانية. مجلة تنمية الموارد البشرية. (12)، 337 – 377.
- 12 – بن خالد، عبد الكريم. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. العدد (20) ص 18.
- 13 – بوخمم، عبد الفتاح. بوتاعة، سليمة. (2015). إشكالية تطبيق تكيف العاملين في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء. مجلة ميلاف. (01)، 35 – 37.
- 14 – خضر، شهاب أحمد. الباشقالي، محمود محمد أمين. (2015). اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي: دراسة تطبيقية لأداء الكوادر الوظيفية في كليات جامعة دهوك. المجلة العربية للإدارة. 35 (01). 335 – 357.
- 15 – العربي، بوعمامة. رقاد، حليلة. (14 ديسمبر 2014). الاتصال العمومي والإدارة الإلكترونية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. جامعة الوادي. العدد (09).

16- ديوب، أيمن حسن. (2014). تمكين العاملين لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. 30 (01). 195\_224.

### ❖ رسائل الدكتوراه والماجستير:

1 - بن حمة، حيزية. طيب الشريف، أمال. (2024). تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة محمد البشير الإبراهيمي. برج بوعريريج.

2 - غددير، ابراهيم. شفيعة، نويرة. (2023). الرقمنة ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة الشهيد حمة لخضر. الوادي.

3 - أشروق، مسعودان. رحال، ليندا. (2022). أثر الرقمنة على جودة الخدمات. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد الصديق بن يحيى. جيجل.

4 - بن مومن، أسماء. (2022). جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة مولود معمري. تيزي وزو.

5 - بن خليفة، خالد. لطفي، عاشور. معراج، شريفي. (2022). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة الشهيد حمة لخضر. الوادي.

6 - ضويو، فضيلة. شخمة، بسمة. (2022). دور الرقمنة في تحسين أداء الموارد البشرية. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد بوضياف. المسيلة.

7 – حرمة، الضاوية. خليل، منال. (2021). جودة حياة العمل وأثرها على تحسين أداء المورد البشري. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة دارية. أدرار.

8 – فوزية، صادقي. (2021). دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية في الجزائر. أطروحة دكتوراه. كلية علوم الاعلام والاتصال السمعي البصري. جامعة قسنطينة 3.

9 – عطا الله، دلال. (2019). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالكفاءة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر. بسكرة.

10 – دموش، مباركة. هاد، شهيناز. (2019). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى . مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير. قسم العلوم الاجتماعية. المركز الجامعي بلحاج بوشعيب. عين تموشنت. عمال

#### شركة TOP GLOVES

11 – أبو عودة. محمود اسماعيل، اسماعيل. (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة. رسالة ماجستير. جامعة الاسلامية. غزة.

12 – أبو حميد، هاشم. عيسى، عبد الرحمن. (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الادارية في جامعة الاقصى بغزة. لنيل رسالة ماجستير. الجامعة الاسلامية. غزة.

13 – بن خالد، عبد الكريم. (2017). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الثقافة التنظيمية لدي موظفي القطاع الصحي: دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار. أطروحة دكتوراه. جامعة وهران (2) محمد بن أحمد. وهران.

- 14 – البربري، مروان حسن. (2016). دور الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شبكة الاقصى للاعلام والانتاج الفني. رسالة ماجستير. جامعة الاقصى. غزة.
- 15 – بنو ناس، صباح. (2016). أثر أنماط القيادة الإدارية على الالتزام التنظيمي: دراسة حالة القطاع البنكي لولاية بسكرة. رسالة دكتوراه. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
- 16 – البيومي. أسامة احمد عبد الله. (2016). علاقة القيادة الروحية بجودة حياة العمل بالتطبيق على العاملين بجامعة دمياط. رسالة ماجستير. جامعة المنصورة.
- 17 – الحسني، وسام محمد. (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام لدى الباحثين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر. غزة.
- 18 – الشنطي، نهاد عبد الرحمن. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته باخلاقيات العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الاشغال العامة والإسكان. رسالة ماجستير. جامعة الاقصى. غزة.
- 19 – عليان، محمد عبد سعيد. (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة التمير في المستشفيات الحكومية محافظة غزة. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر. غزة.
- 20 – الدحوح. حسني فؤاد. (2015). جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير. الجامعة الاسلامية. غزة.
- 21 – شيخي، مريم. (2014). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة: دراسة ميدانية في بعض ظل المتغيرات. رسالة ماجستير. جامعة أبو بكر بلقايد. تلمسان.

22 – ماضي، خليل اسماعيل ابراهيم. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي

للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. أطروحة دكتوراه. جامعة قناة السويس.

23 – ابو يونس. إيمان، محمود محمد. (2013). الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالتفكير الناقد وجودة الحياة لدى

معلمي مرحلة التعليم الأساسي لمحافظة خان يونس. رسالة ماجستير. الجامعة الاسلامية. غزة.

24 – البليسي، أسامة زياد يوسف. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي في المنظمات

غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الاسلامية. غزة.

25 – عكنوش، نبيل مالك. (2010). المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تعميمها وإنشائها. أطروحة دكتوراه كلية

العلوم الانسانية. جامعة منتوري. قسنطينة.

### ➤ قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

1 – havlovie ،S.J (1991). quality of worke life and human resource outcomes. industrial relation. vol 30 ،N03.

2 – nitemberg ،j. (1986). the quality of worke life issu: the corponetion as the next political frontier. international journal of manpower.

الملاحق

الملحق رقم 01: استبيان البحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

### استبيان بحث

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، بعنوان " التحول الرقمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التربية لولاية سيدي بلعباس " نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بغرض جمع المعلومات المتعلقة ببحثنا، راجين منكم التعاون معنا بوضع علامة (x) أمام العبارة التي تناسبك مع العلم أنه لا توجد إجابة خاطئة وأخرى صحيحة، وستُحلل النتائج بسرية تامة ولن تُستعمل إلا لغرض البحث العلمي فقط.

البيانات الشخصية:

الجنس:  ذكراً -  أنثى

السن:  أقل من 30 سنة -  30 سنة فما فوق

الخبرة المهنية:  أقل من 10 سنوات -  من 11 سنة إلى 20 سنة

20 سنة فما فوق

1 - مقياس متغير التحول الرقمي:

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
01	يقوم مسؤول مؤسستك على توفير عتاد الاعلام الآلي بشكل كاف.					
02	يسعى مسؤول مؤسستك لتوفير وسائل الاعلام الآلي في الوقت الذي يحتاجه الموظف.					
03	يتوفر في مكان عملك على اجهزة حاسوب حديثة.					
04	يعمل مسؤولو مؤسستك على تحديث عتاد الاعلام الآلي المتاح.					
05	يعمل مسؤولو مؤسستك على صيانة وسائل الاعلام الآلي باستمرار حفاظا على سيرورة العمل.					
06	تقوم ملحقات الحاسوب المتوفرة بتغطية جميع الاحتياجات بغرض الاستفادة منها في اعمال اخرى.					
07	تتوفر مؤسستك على شبكة اتصالات بمختلف صيغها.					
08	لدى مؤسستك شبكات متاحة للاتصال بين الموظفين.					
09	يضمن مسؤول مؤسستك على توفير شبكة الاتصالات في وقت.					
10	تملك الادارة شبكة اتصالات سريعة التدفق.					
11	تتوفر الادارة على شبكة اتصالات داخلية تمكنها من الاتصال بباقي الفروع.					
12	يتم استخدام الانترنت بصورة واسعة في إطار الاتصالات الفعالة مع الموظفين.					
13	يساهم البريد الالكتروني في زيادة القدرة على تبادل المعلومات.					

					تستخدم الادارة انظمة وبرامج بسيطة وسهلة الاستخدام.	14
					تتوفر الادارة على برمجيات متطورة.	15
					تملك الادارة انظمة وبرامج سريعة التجاوب.	16
					تعتمد الادارة على انظمة وبرامج تتيح التحكم بالبيانات الخاصة بها.	17
					تساهم البرامج المعتمدة على مستوى الادارة في سرعة حصول العميل على الخدمة المطلوبة.	18
					تحرص الادارة التي تعمل فيها على تحديث البرمجيات باستمرار لخدمة اهداف العمل.	19
					البرمجيات المستخدمة في الادارة تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب.	20
					يعتبر النظام المستخدم في مؤسستك لنقل المعلومات آمن.	21
					يتم الاخذ بعين الاعتبار قدرات الافراد المتعلقة بالقدرة على التعامل مع البرمجيات لاستقطاب المورد البشري.	22
					يعمل مسؤول مؤسستك على توفير الظروف الملائمة للأفراد التي تساعدهم على التعامل مع الوسائل الخاصة بالرقمنة.	23
					يتم تنظيم برامج تدريب للتعامل مع مختلف المستجدات الخاصة بالرقمنة لرفع كفاءتهم.	24
					يهتم مسؤولك بمتابعة اداء العمال في الجانب المرتبط بالرقمنة.	25
					يتوفر في الادارة ذوي الكفاءات الفنية القادرة على استخدام المعلومات والاتصالات.	26

2 - مقياس متغير جودة الحياة الوظيفية:

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
01	أعمل في بيئة مناسبة من حيث الظروف الفيزيائية (التهوية، الاضاءة، الحرارة، الرطوبة، خالية من التلوث).					
02	توفر لي المؤسسة وسائل العمل التي أحتاجها.					
03	وسائل العمل في هذه المؤسسة آمنة.					
04	أمتع بحرية العمل في وظيفتي.					
05	أشعر بالرضا عن الانجاز الذي احققه في عملي					
06	ساعات عملي مناسبة.					
07	تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية.					
08	مسؤوليتي في العمل محددة بدقة.					
09	أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي.					
10	لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي.					
11	حجم العمل في وظيفتي مناسب.					
12	تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة.					
13	أنا سعيد تماما بما أحصل عليه من دخل في عملي.					
14	يعتمد أجري على مقدار إنجازي في العمل.					
15	أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في مؤسستي.					
16	أجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي.					
17	أجري عادل بالنظر إلى مهاراتي ومجهودي.					
18	أدائي الفردي يحدد مقدار اجري ومكافأتي.					
19	أشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي.					
20	يعبر افراد فريق عملي عن رأيهم بحرية.					
21	لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن اهداف العمل.					

					يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية.	22
					يشارك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم.	23
					لدى فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة.	24
					يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات.	25
					يملك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل.	26
					يعطي رئيسي معلومات كاملة لمؤوسيه.	27
					يعاملنا رئيسنا بعدالة وإنصاف.	28
					يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز.	29
					يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على زرع الحماسة بين مؤوسيه لئلا اقصى جهد ممكن.	30
					لدي فرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي.	31
					أستطيع المشاركة برأيي في حل مشاكل عملي.	32
					أحصل على معلومات مناسبة عن انجازي في عملي.	33
					أستمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل.	34
					لدي قدر مناسب من الحرية لأداء عملي.	35

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

سيدي بلعباس في 24 AVR. 2025

مديرية التربية لولاية سيدي بلعباس  
الأمانة العامة  
الرقم : 0.1/0.1/2025

مدير التربية  
إلى  
السيدات والسادة  
مديري المدارس الابتدائية  
حسب القائمة المرفقة

الموضوع: باخ طلب ترخيص لإجراء استبيان.  
المرجع: مراسلة من جامعة بلحاج بوشعيب - كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية.

بناء على المراسلة المذكورة في المرجع أعلاه، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنني أوافق على طلب السماح للأستاذ المستاري منور إجراء استبيان في المؤسسة موضوعه (تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية) شريطة احترام الأستاذ للنظام الداخلي للمدرسة واحترام توقيت الدوام الرسمي.

- نسخة إلى المعنى بالأمر.

مدير التربية

