



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

منوان المذكرة:



رقمنة الإدارة وفاعلية الأداء في الجامعة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية- قطب شتمة
جامعة محمد خيضر بسكرة

مذكرة تخرج مكملّة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذة :

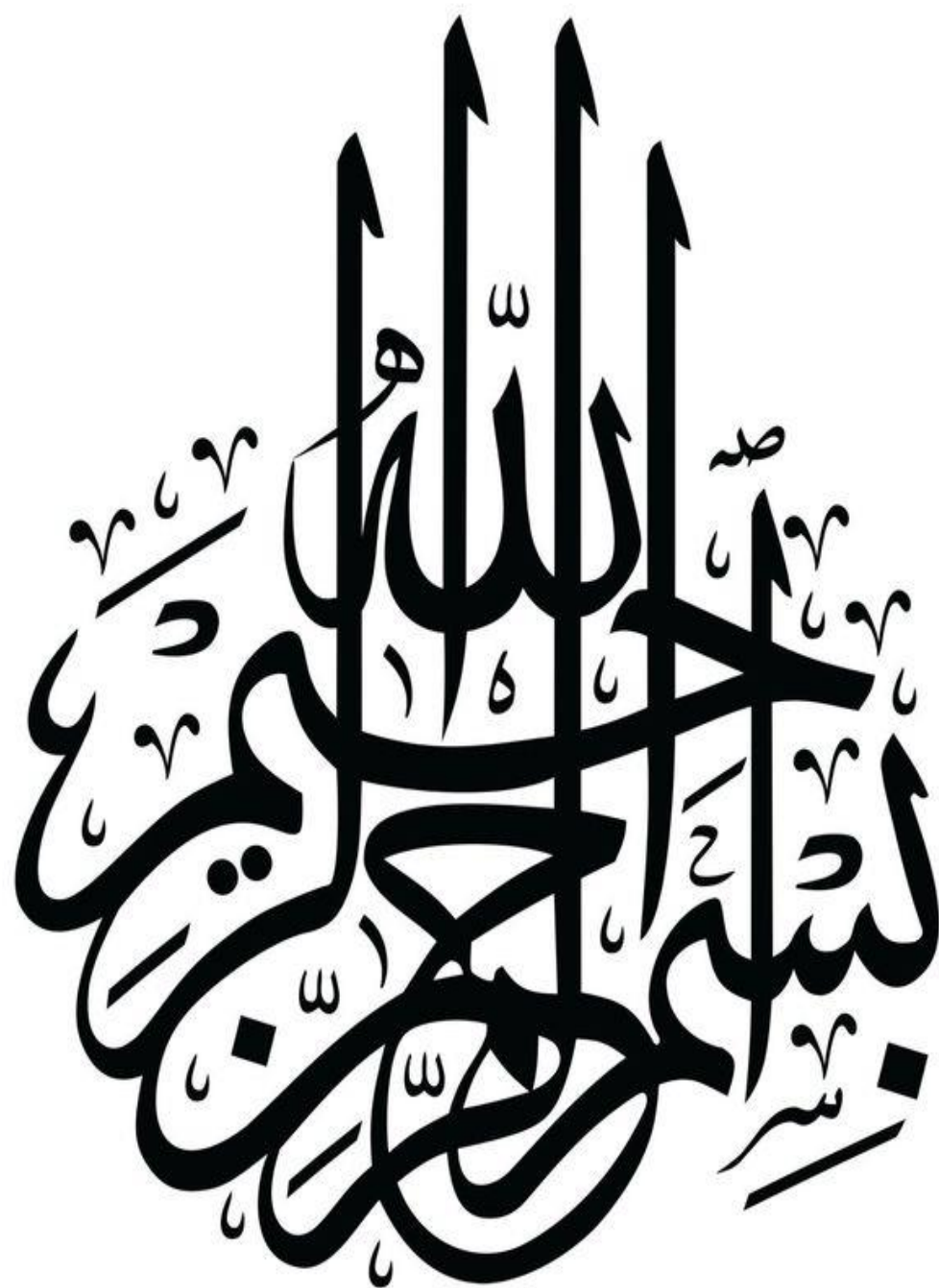
د. صونية العيدي

من اعداد الطالبة :

أمانى صوفة

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
مشرفا و مقرا	استاذ	أ.د/ صونية العيدي

السنة الجامعية 2024 / 2025





شكرومعرفة

"واخر دعواهم ان الحمد لله رب العالمين "

_الحمد لله الذي وهبنا نعمه لينير لنا
الطريق ووفقنا بمشيئته وقدرته على اتمام
هذا العمل ، الحمد لله الذي يسر البدايات
و اكمل النهايات و بلغنا الغايات .
-لا يسعني الا ان اعبر عن شكري و امتناني
لمن كانت مصباح الذي انار طريق العلم
مشرفتي البروفيسور
"صونية العيدي " التي امدتني من منابع
علمها .

_لو او تيت كل الفصاحة وقضيت عمري في
النثر وان قلت شكرا فشكري لن يوفيكم
حقكم "والداي " ادامكم الله لي و قرنا
عيني " اخي " و " اختي " .

_الشكر لكل من افادني في بحثي هذا ولو
بكلمة ، الشكر ووافر الانتنان لكل
اساتذتي بمسيرتي الجامعية .

ملخص الدراسة باللغة العربية:

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الرقمنة في تحسين فعالية الأداء الإداري والبيداغوجي بالجامعة، وذلك من خلال تحليل استخدام منصتي "بروغرس" و "مودل" لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قطب شتمة و قد جرت على 45 مفردة ، وتم استخدام المنهج الوصفي و الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية ، ولتحليل هذه البيانات تم الاعتماد على التكرارات و النسب المئوية أظهرت النتائج أن الاعتماد على الرقمنة قد ساهم في خطوات أولية نحو تحسين الأداء.

الكلمات المفتاحية:

الرقمنة ، رقمنة الادارة ، منصات الرقمية ، منصة بروغرس ، منصة مودل ، الاداء ، فاعلية الاداء .

Summary of the study in English

Abstract:

This study aimed to identify the role of digitization in improving the effectiveness of administrative and pedagogical performance at the university, through analyzing the use of the "Progress" and "Moodle" platforms by professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Chitma. The study was conducted on 45 subjects, and the descriptive approach and questionnaire were used as the main tool for collecting field data. To analyze this data, repetitions and percentages were relied upon. The results showed that reliance on digitization has contributed to initial steps towards improving performance.

Keywords:

Digitization, digitization of management, digital platforms, Progress platform, Moodle platform, performance, performance effectiveness.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	شكر وعرفان
	الملخص باللغة العربية
	الملخص باللغة الإنجليزية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	فهرس الملاحق
2-1	مقدمة
الفصل الأول : الإطار العام	
4	أولا -الإشكالية و تساؤلات الدراسة
5	ثانيا- أسباب الاختيار الدراسة
5	ثالثا-أهمية الدراسة
6	رابعا-أهداف الدراسة
6	خامسا- الدراسات السابقة
11	سادسا - المقاربات النظرية
13	سابعا-تحديد المفاهيم الدراسة
19	ثامنا-مجالات الدراسة
23	تاسعا-منهج وأدوات الدراسة
24	عاشرا-أساليب الإحصائية
الفصل الثاني: ماهية رقمته الإدارة	
27	أولا: خصائص رقمته الإدارة
29	ثانيا: أهداف رقمته الإدارة
30	ثالثا: وظائف رقمته الإدارة

32	رابعاً: رقمنة الإدارة في الجامعة الجزائرية
	الفصل الثالث: فاعلية الأداء
36	أولاً: مكونات الأداء
37	ثانياً: أنواع الأداء
38	ثالثاً: تقييم الأداء وقياسه
43	رابعاً: عوامل المؤثرة في الأداء
	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
46	أولاً: عرض وتحليل بيانات المحور الثاني
61	ثانياً: عرض وتحليل بيانات المحور الثالث
77	ثالثاً: مناقشة النتيجة الفرعية الأولى
78	رابعاً: مناقشة النتيجة الفرعية الثانية
80	خامساً: النتيجة العامة
83	خاتمة
85	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	الجدول يوضح المجال الزمني للدراسة	20
2	الجدول يوضح توزيع الاساتذة الاجمالي في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية حسب الرتب	21
3	الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب الرتبة (الحصة)	22
4	الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	22
5	الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن	22

23	الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب الرتب	6
46	الجدول يوضح مجالات استخدامات الاساتذة لمنصة بروغرس	7
48	الجدول يوضح آراء العينة في خدمات منصة بروغرس	8
49	الجدول يوضح اجابات افراد العينة اذ ما تلقوا تدريب و التكوين	9
50	الجدول يوضح نسبة الغاء سياسة الصفر ورقة بمنصة بروغرس	10
51	الجدول يوضح ميزة التحديث لمنصة بروغرس بما يلائم الاستاذ	11
52	الجدول يوضح استخدام منصة بروغرس يجعل العمل اكثر انتاجية	12
53	الجدول يوضح مشكلات التى تواجه الاستاذ في استخدام منصة بروغرس	13
55	الجدول يوضح مشكلات التى تتعلق بمنصة بروغرس	14
56	الجدول يوضح آراء المستخدمين لمنصة بروغرس بمزاياها	15
57	الجدول يوضح مزايا منصة بروغرس	16
59	الجدول يوضح تقييم منصة بروغرس	17
60	الجدول يوضح مقترحات لتطوير منصة بروغرس	18
62	الجدول يوضح استخدامات منصة مودل	19
63	الجدول يوضح تنويع الوسائط التعليمية لمنصة مودل لرفع فاعلية الاستاذ	20
65	الجدول يوضح مشاكل التى تواجه مستخدمين في استعمال منصة مودل	21
66	الجدول يوضح صعوبات الاساتذة في استخدام منصة مودل	22
68	الجدول يوضح مساهمة منصة مودل في تفعيل عملية التعليم عن بعد	23
69	الجدول يوضح مساهمة منصة مودل في تحقيق تفاعل في الادارة	24
70	الجدول يوضح فعالية منصة مودل	25
71	الجدول يوضح توثيق التدريس في منصة مودل	26

73	الجدول يوضح يوضح آليات اخطار الادارة بانجاز الحصص التفاعلية	27
74	الجدول يوضح آراء افراد العينة عن مزايا منصة مودل	28
76	الجدول يوضح تُمثّل المزايا في منصة مودل	29

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	الشكل يمثل خصائص رقمنة ادارة	28
2	الشكل يمثل وظائف رقمنة الادارة	31
3	الشكل يمثل مكونات التعليم الالكتروني	34
4	الشكل يمثل مكونات الأداء	36
5	الشكل يمثل مجالات استخدامات الاساتذة لمنصة بروغرس	48
6	الشكل يمثل آراء افراد العينة في الخدمات المقدمة من طرف منصة بروغرس	49
7	الشكل يمثل توزيع افراد العينة حسب اجاباتهم نعم /لا	50
8	الشكل يمثل نسبة الغاء منصة بروغرس لسياسة صفر ورقة	51
9	الشكل يمثل نسبة آراء لميزة التحديث لمنصة بروغرس بما يلائم الاستاذ	52
10	الشكل يمثل توزيع افراد العينة حسب استخدامهم لمنصة بروغرس في جعل عملهم اكثر انتاجية	53
11	الشكل يمثل افراد العينة الذين يواجهون مشكلات في استخدام منصة بروغرس	54
12	الشكل يمثل مشكلات التي تتعلق باستخدام منصة بروغرس	56
13	الشكل يمثل آراء المستخدمين لمنصة بروغرس بمزاياها	57

14	الشكل يمثل مزايا منصة بروغرس و توزيعها حسب اجابات افراد العينة	58
15	الشكل يمثل نسب تقييم افراد العينة لمنصة بروغرس	59
16	الشكل يمثل اقتراحات افراد العينة لتطوير منصة بروغرس	61
17	الشكل يمثل نتائج استخدامات اساتذة لمنصة مودل	63
18	الشكل يمثل تنويع الوسائط التعليمية لمنصة مودل لرفع فاعلية الاستاذ	64
19	الشكل يمثل مشاكل التي تواجه مستخدمين في استعمال منصة مودل	66
20	الشكل يمثل صعوبات الاساتذة في استخدام منصة مودل	67
21	الشكل يمثل افراد العينة في ان منصة مودل ما اذ كانت تساهم في تفعيل التعليم عن بعد	68
22	الشكل يمثل مساهمة منصة مودل في تحقيق تفاعل في الادارة	70
23	الشكل يمثل نتائج افراد العينة لفاعلية منصة مودل	71
24	الشكل يمثل توزيع افراد العينة على توثيق تدريسهم في منصة مودل	72
25	الشكل يمثل توزيع آليات اخطار الادارة بانجاز الحصص التفاعلية	74
26	الشكل يمثل نسبة اجابة افراد العينة على آرائهم في مزايا مودل	75
27	الشكل يمثل ابرز المزايا حسب المشاركين من افراد العينة لمنصة مودل	77

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	ترخيص بزيارة ميدانية
02	استمارة الاولية
03	قائمة الاساتذة المحكمين
04	استمارة النهائية

مقدمة

مقدمة :

لم تعد الرقمنة مجرد أداة تكميلية أو وسيلة لتحسين الكفاءة التشغيلية بل أضحت محركاً أساسياً لإعادة تشكيل الهياكل التنظيمية ، وتبسيط الإجراءات ، وتعزيز التواصل ، وتوسيع نطاق الوصول الى المعرفة و الموارد التعليمية ، وفي هذا السياق الديناميكي ، تواجه الجامعات باعتبارها منارات للمعرفة ومؤسسات محورية في بناء رأس مال البشري والمعرفي وتحقيق التنمية المستدامة ، تحديات وفرصا غير مسبوقة تستلزم فهما معمقا لكيفية التكيف مع هذه التحولات والاستفادة القصوى من إمكانيات الرقمنة .

وفي الجمهورية الجزائرية ، يولي قطاع التعليم العالي والبحث العلمي اهتماما متزايدا بضرورة تبني مفاهيم أدوات الرقمنة في مختلف جوانب العمل الجامعي ، إدراكا للدور الحيوي الذي يمكن أن تلعبه التقنيات الرقمية في تحديث البنى التحتية ، وتحسين جودة التعليم ، والتطوير البحث العلمي ، تسعى المؤسسات الجامعية الجزائرية ، بدرجات متفاوتة ، الى دمج الحلول الرقمية في عملياتها الأكاديمية والإدارية بالتوازي مع هذا التوجه نحو الرقمنة ، تبرز قضية فاعلية الأداء كمطلب أساسي لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية و استثمار الموارد المتاحة بالشكل الأمثل ، وتلبية تطلعات المستفيدين من خدماتها، سواء كانوا طلابا أو أعضاء هيئة تدريس أو مجتمعاً واسعاً .

إن التفاعل المعقد بين تبني تطبيقات الرقمنة في سياق الإدارة الجامعية وبين تحقيق مستويات متزايدة من فاعلية الأداء في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية يمثل محور اهتمام هذا البحث العلمي، الذي سنتطرق فيه الى اربع فصول :

الفصل الاول : يتضمن اطار العام للدراسة (الجانب المنهجي للدراسة).

الفصل الثاني : متغير رقمنة الادارة ، ماهيتها من خصائص و اهداف ووظائفها.

الفصل الثالث : فاعلية الاداء ، انواعه و مكوناته ،تقييمه و قياسه و العوامل المؤثرة فيه.

الفصل الرابع : دراسة ميدانية (عرض وتحليل ، مناقشة نتائج الدراسة ،النتيجة العامة).

الفصل الأول

إطار العام

أولاً: اشكالية و تساؤلات الدراسة :

في ظل التطور العالمي والتحول الرقمي الذي اكتسح جميع جوانب الحياة الاجتماعية، الاقتصادية... الخ، لم يعد تبني الرقمنة خياراً ، بل أصبحت عملية ضرورية يفرضها التغير السريع، لتوجه المجتمع ومؤسساته من الحالة التقليدية إلى الحالة الرقمية.

والتحول الرقمي الذي هو عبارة عن تطوير الأساليب والآليات واستخدام التقنيات والتكنولوجيا المتطورة ودمجها في كافة القطاعات وعلى كافة المستويات، و رقمنة بيئة المؤسسة كعملية محورية في استخدام التقنيات الحديثة، فقد أحدثت قفزة نوعية في مجال تطوير العمل حيث تهدف الى تحسين الخدمات الإدارية، وتسعى إلى تحقيق فاعلية أداء المؤسسة، بالاعتماد على تقنيات حديثة لتسريع المعاملات وتحسين طرق العمل وترشيد استخدام الموارد، الذي يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها بكفاءة أعلى، وقدرتها على تحقيق النتائج المرجوة بأقل التكاليف الممكنة وفي الوقت المحدد.

تسعى المؤسسات الجزائرية الى اتباع هذا النهج ، من خلال إدماج الحلول الرقمية الحديثة في تسييرها الإداري والتربوي التعليمي، قصد تحسين جودة أدائها وتعزيز قدرتها التنافسية، ولا سيما الجامعات اهتمت بهذا المجال من أجل رفع مستوى التعليم وتحسين الاستجابة لمتطلبات الفاعلين (طلبة، الأساتذة، الإداريين) وتسريع وتيرة التعاملات الروتينية الإدارية والتعليمية منها بأكثر كفاءة وفاعلية، حيث اهتم علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بدراسة الرقمنة وتحولاتها في المؤسسات بالعديد من المقاربات النظرية ومن أهم هذه المقاربات، المقاربة السوسيو تقنية.

ومواكبة لما حصل تبنت الجامعة الجزائرية آليات وأدوات رقمية انسجاما مع متطلبات الجامعة ومن أجل توفير بيئة مناسبة شاملة فعمدت بدورها على منصات تعليمية وإدارية منها تسمح بتجارب متنوعة وتفاعلية من أبرزها منصة بروغرس progres ساعد على تنظيم وتبسيط العمليات المختلفة (التسجيل، تقييم الأداء، كنقاط الطلبة، إدارة السجلات

الأكاديمية...)، ومنصة مودل moodel هي الأخرى منصة تعليمية لإدارة التعليم الرقمي، توفر تقديم محتوى دراسي وتسيير التواصل بين الأساتذة والطلبة كرفع المحاضرات فيه، وضع اختبارات وفروض...

• ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيس الآتي:

كيف تساهم رقمنة الإدارة في تحقيق فاعلية الأداء في الجامعة الجزائرية ؟

الأسئلة الفرعية:

• كيف تساهم المنصة الرقمية بروغرس progres في تحقيق فاعلية الأداء الجامعة الجزائرية ؟

• كيف تساهم المنصة الرقمية مودل moodel في تحقيق فاعلية الأداء الجامعة الجزائرية ؟

ثانياً: -أسباب الاختيار الدراسة:

أ- الأسباب شخصية:

- اثراء الرصيد المعرفي التخصصي.

-الاهتمام الخاص بموضوع الرقمنة ودورها في الجامعة.

ب-الأسباب موضوعية:

• قابلية الموضوع للدراسة منهجيا، نظريا، ميدانيا.

• حداثة موضوع الرقمنة في حقل التخصص.

• الاطلاع على واقع استخدام منصات الرقمنة في تحقيق فاعلية أداء الإدارة في الجامعة.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

• أهمية الدراسة تنبع من أهمية الموضوع في حد ذاته حيث تركز هذه الدراسة على

البحث وتوضيح دور الرقمنة في تحقيق فاعلية الأداء الإدارة الجامعة الجزائرية ، كون وزارة

التعليم العالي جاهدة في السعي لتطوير وتعزيز فاعلية وكفاءة الأداء القطاع ومواكبة التحول

الرقمي ومتطلباته، فأهمية الدراسة تتجلى في التطرق إلى دور المنصات الرقمية في الجامعة في تحقيق فاعلية الأداء إدارتها.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى كشف عن مدى مساهمة منصة بروغرس في تحقيق فاعلية الأداء على مستوى الجامعة .

تهدف الدراسة الى التعرف على دور منصة مودل في فاعلية الأداء على مستوى الإدارة الجامعية.

خامساً: الدراسات السابقة

_ الدراسات الوطنية :

- الدراسة الأولى:

بن أحمد آسية، (2017)، أثر المرونة الاستراتيجية على جودة فاعلية الأداء وتنافسية المؤسسة. دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات موبيليس، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص إدارة أعمال جامعة الجيلالي الياابس سيدي بلعباس ، كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير .

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس: ما أثر المرونة الاستراتيجية على جودة فاعلية الأداء وتنافسية مؤسسة الاتصالات موبيليس؟

الأسئلة الفرعية: ما أثر المرونة الاستراتيجية على جودة فاعلية الأداء وتنافسية مؤسسة الاتصالات موبيليس؟

أهداف الدراسة:

دراسة مدى تمتع المؤسسات الجزائرية الخدمة بأبعاد المرونة الاستراتيجية ، والمتمثلة بمرونة التسويق، ومرونة الإنتاج، ومرونة الموارد البشرية، ومرونة المعلومات، الهيكل التنظيمي، والمرونة المالية.

منهج الدراسة: مجتمع الدراسة : يتمثل في مؤسسة الاتصالات الجزائرية موبيليس

العينة : مدير عام، مدير التسويق، مدير العمليات، مدير الموارد البشرية، مدير مالي، الموظفين الذين يشغلون مناصب المسؤولية.

أسلوب الدراسة: المنهج الوصفي والميداني والتحليلي الاستبائي والاعتماد على برنامج smart pls2

برنامج ، Spss Excel و برنامج Xlstat لاختبار فرضيات الدراسة.
نتائج الدراسة :

توصلت الباحثة إلى مجموعة من الاستنتاجات كالتالي:

وجود تطبيق عالي مرونة الاستراتيجية في مؤسسة موبيليس، الأمر الذي اكسبها مكانة تنافسية عالية بين مؤسسات الاتصال الأخرى.

مرونة الموارد البشرية لها تأثير ذو دلالة إحصائية في تحقيق فاعلية الأداء وتحقيق التميز، وذلك من خلال قيامها بالعمل المناسب وفي الوقت المناسب مهما كانت الظروف المتغيرة.

مرونة المعلومات لها تأثير ذو دلالة إحصائية في تحقيق فاعلية الأداء وتحقيق التميز، حيث تساهم في اتخاذ القرار الصحيح وفي الوقت المناسب وبأقل جهد ممكن.

-الدراسة الثانية:

إيمان بن محمد، (2018)، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بملبنة نوميديا بقسنطينة، مجلة الأصيل جامعة عباس لعزوز خنشلة، العدد3.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس: ما تأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية، الفنية) على الأداء الوظيفي في ملبنة نوميديا ؟

أهداف الدراسة: التعرف على العلاقة بين العوامل الإنسانية، التنظيمية والفنية المؤثرة والأداء الوظيفي للعاملين في ملبنة نوميديا.

منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الصفي في محاولتنا لتقديم مسح لمختلف التعاريف والمفاهيم التي تمس الموضوع، والمنهج التحليلي في التعليق والتعقيب على ما تم وصفه، وتحليل الجداول الواردة في البحث خاصة المتعلقة منها بتحليل بيانات الاستبيان الموجه لعمال ملبنة نوميديا لولاية قسنطينة.

عينة الدراسة:

حجم العينة المدروسة: تم توزيع 50 مفردة من أصل 212 مفردة في المجتمع وقت تم استرجاع 30 استبانة من أصل 50 استبانة موزعة.

أساليب المعالجة الإحصائية: التكرار والنسب المئوية، و Spss.

نتائج الدراسة :

• إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي...)

• من خلال إجابات المبحوثين تتوفر المؤسسة على مجموعة معتبرة من العوامل (الإنسانية والتنظيمية و الفنية) والتي تؤثر إيجابيا على الأداء الوظيفي للعاملين في ملبنة نوميديا.

• من خلال إجابات المبحوثين نلاحظ أن العوامل التنظيمية الأكثر تأثيرا على الأداء الوظيفي للعاملين في ملبنة نوميديا.

-الدراسة الثالثة :

فوزية صادقي، (2021)، دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر؛ دراسة تحليلية للجماعات المحلية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث تخصص إعلام و اتصال جامعة قسنطينة 3، كلية علوم الإعلام و اتصال والسمعي والبصري قسم الاتصال والعلاقات العامة.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس: كيف تساهم الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجماعات المحلية الجزائرية.

التساؤلات الفرعية:

- ما هو واقع الرقمنة في الجماعات المحلية الجزائرية؟
- كيف أثر استخدام الرقمنة على مستوى الخدمات العمومية في الجزائر؟.
- هل توجد استراتيجية اتصالية رقمية في الجماعات المحلية؟.
- كيف يتم تفعيل البنية التحتية الرقمية في الجماعات المحلية؟.

أهداف الدراسة:

- توضيح مدى تأثير الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية الجزائرية، محاولة معرفة مدى نجاعة التقنيات الاتصالية الحديثة كآلية مهمة في ترقية وتحسين الخدمة العمومية.
 - إزالة الغموض على موضوع الرقمنة ودورها في تحسين الخدمة العمومية ومناقشة استراتيجية الجماعات المحلية ومراحل تبني الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية.
 - تجسيد مبادئ و أسس الإدارة الرقمية.
 - إبراز بعض الملامح المهمة للرقمنة الإدارية وضرورة الاعتماد عليها.
- منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تم كذلك الاعتماد على الأدوات البحثية على المقابلة والملاحظة والاستبيان.
- العينة: مجتمع الدراسة : مواطنين الذين يتعاملون مع مديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة.

العينة 1: عينة تمثيلية عشوائية بسيطة من مجتمع احصائي.

العينة 2: عينة عشوائية ل 70 مفردة من المجتمع الإحصائي.

نتائج الدراسة:

- تساهم الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية لدى عيني الدراسة.
- توجد علاقة ارتباطية بين غياب الرقمنة وتدني مستوى الخدمة العمومية بالجماعات المحلية.
- توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين كفاءة المورد البشري ومستوى الخدمة العمومية.

تفعيل البنية التحتية الرقمية يساهم في مواجهة عراقيل تحسين مستوى الخدمة العمومية
دراسة الرابعة:

فحيمة إيمان، بن بختي عبد الحكيم ، (2022) ، " رقمنة المؤسسة الجامعة الجزائرية - المتطلبات والتحديات - مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة أبو بكر بلقابي تلمسان .

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: ما مدى توفر المؤسسة الجامعة الجزائرية على الأرضية والبنية التحتية المناسبة لاحتضان النقلة الرقمية ومواجهة التحديات التي تعرقل مسارها؟
أهداف الدراسة:

- الوقوف على مزايا ومخاطر الرقمنة.
- الوقوف على أبرز وأهم استخدامات لتكنولوجيا الإعلام والاتصال في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر.
- البحث في متطلبات التحول الرقمي في المؤسسة الجامعية التي من شأنها تعزيز الفعالية والكفاءة.

- المنهج: المنهج المعتمد: منهج الوصفي التحليلي.

نتائج الدراسة :

التحول الرقمي حتمية فرضها التطور الهائل في تكنولوجيا الإعلام والاتصال. التحول الرقمي عبارة عن نقلة نوعية، من التعاملات والخدمات التقليدية إلى التعاملات والخدمات الإلكترونية، والذي يتطلب تهيئة بيئة رقمية متكاملة بإمكانياتها وأدواتها وتقنياتها ووسائلها الحديثة.

تحليل العلاقة بين درجة ممارسة المؤسسات الجزائرية لإبعاد المرونة الاستراتيجية، وبين أبعاد جودة فاعلية الأداء للمؤسسات وأبعد التنافسية. الخروج بنتائج لإظهار أثر المرونة الاستراتيجية على جودة فاعلية أداء المؤسسات الجزائرية وأثرها في تحسين تنافسيتها، والخروج بتوصيات بناء على نتائج الدراسة، يستفيد منها من يريد من المؤسسات لتحسين أبعاد المرونة الاستراتيجية فيها، وتحسين جودة أدائها وتنافسيتها.

- الاستفادة من الدراسات السابقة في موضوع دراستنا هذه في مجال رقمنة الإدارة ، فاعلية الأداء يمكن جمعها في النقاط التي تتمثل في :

- ساهمت في بناء خلفية معرفية للموضوع.
- ساعدت في تحديد الإطار النظري و المنهجي ،و بلورة إطار المفاهيمي.
- تم الاعتماد على بعض المراجع التي اعتمدتها الدراسات.
- ساهمت في بناء الاستمارة .

سادسًا:المقاربة النظرية :

_سيتم الاعتماد في هذه الدراسة على المقاربة السوسيو تقنية:

لقد ظهرت هذه المدرسة في بداية الخمسينات على يد إيريك تريست 1909 وفريدريش امري 1925-1997 وهما مهندسان بريطانيان تخصصا في علم النفس الصناعي وباحثان في معهد TAVISTOK وهو فريق من المستشارين الباحثين في مجال العلوم الإنسانية أسس في عام 1946 في لندن؛ هدفه البحث في مجال الديمقراطية الصناعية أي استبدال التنظيمات

السلطوية التقليدية بتنظيمات وديمقراطية وتطوير العمل الجماعي بتكوين مجموعات من العمل مستقلة ومنظمة ذاتيا *autoréguler*.

خصائص المدرسة السوسيو تقنية:

تأتي هذه المدرسة كرد على المدرسة الإنسانية التي تنتقدها بأنها لم تعد النظر في تنظيم العمل كما جاء به تايلور واكتفت بالاهتمام بالعلاقات العاطفية، والديناميكية داخل مجموعات العمل، وبكل ما يمس الجانب الإنساني (الدفاعية...الخ) دون إن تشير إلى كيفية أداء العمل (تقييم العمل وتنظيمه، الإجراءات التقنية المطبقة...) ؛ وتقر المقاربة السوسيو تقنية بأن تحسين العلاقات الإنسانية لا تكون مجدية ما لم تتغير منظومة العمل وبالتالي يجب التطرق إلى الجانب الاجتماعي والتقني في آن واحد ومن هنا تركز هذه النظرية على مبدأ تعايش نظامين مفتوحين على المحيط الخارجي يتفاعلان فيما بينهما ولا يمكن النظر فيهما بصورة منفصلة، ويتعلق الأمر ب:

- النظام التقني القائم على تخفيض التكاليف وتحقيق الأمثلية.

- النظام لاجتماعي القائم على مبدأ الدفاعية وتحفيز العمال.

و بذلك اعتبرت المنظمة كنسق سوسيو تقني مفتوح لأنها في تبادل مستمر مع الخارج وبالطبع فالمقاربة لا يجب أن تهتم فقط بتدبير العلاقات الداخلية بالمنظمة ولكن بتدبير العلاقات مع المحيط، للحفاظ على التوازن الديناميكي.

اسهامات تريست وإيمري:

لقد أضافت هذه المقاربة طرق تنظيم جديدة للمهام سواء على فرق العمل أو على مستوى تطوير المنظمة ككل، وكانت هذه لإضافات نتيجة الدراسات التي اقيمت في معهد تا فيستوك وتجارب في منجم للفحم ، فنظم العمل في المنجم بالطريقة التالية : يوجد عدة وحدات تقنية للعمل كل واحدة متخصصة في جزء معين من العمل.

- عمليات استخراج الفحم التالية، وحدة لنقل المعدات، وحدة لتحضير الأعمال الكبرى ووحدة لاستخراج تتمان في مكانين مختلفين أي ليس هناك لقاء بين الوحدات.
- الرقابة تتم عن طريق السلم الهرمي.
- الأجر مرتبط بالمردودية. (رتيبة، 2022، الصفحات 37,38)

اسهامات وليام وايت:

في عام 1959 قدم وليام فوت (William Foote Whyte) إطار نظري حاول من خلاله الربط بين العلاقات الإنسانية والأبعاد التكنولوجية بتأثير من أفكار جورج هومانز، بعد أن اسند إطار الأخير إلى أبعاد لتحليل التنظيم هي : التفاعل، والنشاطات، والعواطف وعندما استخدم وايت هذه العناصر كشف عن علاقتها المتبادلة وتساندها، ثم كشف بعد ذلك عن علاقاتها ببيئة التنظيم فيما تشمل التكنولوجيا.

هذا وقد أعطى وايت التكنولوجيا اهتماما خاصا في دراسة التنظيم إلى جاني استخدام في تفسير التفاعل والعواطف السائدة فيه، ذاهبا إلى أن نظام خط التجميع يؤدي إلى ظهور عواطف سلبية نحو الإدارة والشركة عموما، في مواقف عمل واحدة وظروف اقتصادية ، متشابهة وتتخذ عادة مواقف موحدة في علاقاتها بالإدارة والنقابة، ويبدو أن التكنولوجيا عند وايت متغير أساسي يحدد طبيعة السلوك والدافعية، بهذا المعنى قد ابتعد وايت عن الموقف الاجتماعي في تحديد السلوك داخل التنظيم. (الحמיד، 2018، صفحة 341)

سابعاً: تحديد المفاهيم:

1- الرقمنة:

عرفت الرقمنة على أنها "عملية استتساخ راقية تمكن من تحويل الوثيقة مهما كان نوعها ووعائها إلى سلسلة رقمية". ويواكب هذا العمل التقني عمل فكري مكتبي لتنظيم ما بعد المعلومات من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقمن. (ومليودة، 2022، صفحة 10)

ينظر "تيري كاني" إلى الرقمنة على أنها: عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف أشكالها من (الكتب الدوريات التسجيلات الصوتية، الصور، الصور المتحركة..) إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الثنائي (البيئات bits) والذي يعتبر وحدة المعلومات الأساسية لنظام المعلومات يستند إلى الحاسبات الآلية وتحويل المعلومات إلى مجموعة من الأرقام الثنائية يمكن أن يطلق عليها الرقمنة ويتم القيام بهذه العملية بالاستناد إلى مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة. (رانيا و مديني، 2023)

*تعرف (شارلوت بيرسي buresi charlette) الرقمنة على أنها : " منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري الى النظام الرقمي". (علي و بوزيدة، 10 ديسمبر 2020، صفحة 44)

*الرقمنة (digitization):

الرقمنة من أهم الانجازات للتكنولوجيا الرقمية للمعلومات وتعني اسقاط الحواجز الفاصلة بين أنساق الرموز المختلفة من نصوص وأصوات وأنغام وصور ثابتة ومتحركة وتحويل هذه الانساق إلى سلاسل رقمية قوامها الصفر والواحد حتى تتواءم مع نظام الاعداد الثنائي اساس عمل الكمبيوتر. (الكافي، صفحة 258)

التعريف الإجرائي:

الرقمنة هي التحول من النظام التقليدي (الكتب الصور السجلات الأوراق...) إلى النظام الرقمي أي تحول إلى رموز وسلاسل رقمية والتعاملات الآلية.

2- رقمنة الإدارة:

الإدارة الرقمية:

-استراتيجية إدارية لعصرنة المعلومات تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين والمؤسسات مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد المادية والبشرية

والمعنوية المتاحة في إطار الكتروني حيث من أجل استغلال أمثل للوقت والمال والجهد وتحقيقا للمطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة. (السلام، 2017، صفحة 63، 62)

- مفهوم الإدارة الرقمية يشير إلى منهجية جديدة تقوم على استيعاب الشامل والاستخدام الواعي والاستثمار الايجابي لتقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة في ممارسه الوظائف الأساسية للإدارة على مختلف المستويات التنظيمية في المنظمات المعاصرة (الصمد، 2010، صفحة 8)

- هي عبارة عن استخدام نظم التكنولوجيا المعلومات والاتصال وخاصة شبكة الانترنت في جميع العمليات الإدارية الخاصة بالمنشأة ما بغية تحسين العملية الإنتاجية وزيادة كفاءة وفعالية الأداء بالمنشأة.

- هي هيكلة جميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية بالاعتماد على المعلومات الضرورية للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات القضاء على الروتين والإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة جاهزة لربطها مع الحكومة الإلكترونية لاحقاً. (راضية، صفحة 3)

التعريف الاجرائي

رقمنة الإدارة هي عبارة عن تطبيق نظم رقمية وتكنولوجيات في عمليات الادارية و التعاملات ،و رقمنة الإدارة في الجامعة تكون من خلال تطبيق النظم الرقمية في مجالات الإدارة عبر المنصات .

3- المنصات الرقمية:

-المنصة الرقمية هي مجموعة من التقنيات والبرمجيات والخدمات التي توفر بنية تحتية رقمية للتواصل والتعامل بين مختلف الأطراف سواء كان ذلك بين الأفراد أو الشركات أو الحكومات وتشمل منصات الرقمية مجموعة من الأدوات التي تساعد على التواصل والتفاعل السلس

والأمن مثل التطبيقات والمواقع الإلكترونية والشبكات الاجتماعية والحلول السحابية والتقنيات المتقدمة الأخرى. (dz.univ-progres.com)

-المنصة الرقمية هي برمجية تعمل على توفير بيئة الكترونية لتسهيل التواصل والتفاعل بين المستخدمين سواء كانوا أفرادا أو مؤسسات. (خالد و رفاد، 2023، صفحة 13)

- ظهر لفظ (plat forme) في القرن الخامس عشر وفق قاموس الأكاديمية الفرنسية بينما تم تداول المصطلح فيما بعد باللغة الإنجليزية plat forme، المنصة: plat forme تعرف على أنها : " المكان الذي تتجمع فيه مجموعات أصحاب المصلحة الواحدة بموجب قواعد مشاركة محدد بوضوح، من أجل تبادل الأفكار والسلع والخدمات وأي شيء آخر يمكن تبادله بين البشر أو أجهزة الكمبيوتر أو الآلات أو الأجهزة التي تتصرف نيابة عن البشر"، المنصة الرقمية: digital plat forme تعرف بأنها : " البيئة التفاعلية التي تقوم بتوظيف جميع التقنيات المختلفة المرتبطة بالويب". (نسرين و حجام، 2024، صفحة 348،347)

منصات التعليمية الرقمية:

بيئة تفاعلية للتعليم تتضمن أنظمة إدارة محتوى إلكتروني حيث تمكن الأساتذة من نشر الدروس والأهداف وتخصيص الواجبات وتنظيم الطلاب في مجموعات تفاعلية تعتبر هذه المنصة نظاما يساهم في توفير المحتوى التعليمي الرقمي عبر الانترنت كما تعتبر بيئة محفزة لأعضاء هيئة التدريس على استخدامها للتواصل مع الطلاب ومشاركتهم في الأنشطة بطرق حديثة ومحفزة. (فضيلة و بوشوشة، 2024، صفحة 248)

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن خدمات وتقنيات وأدوات التي تساهم في توفير بيئة تعليمية إدارية وتسهل التعاملات والتواصل والتفاعل بين المستخدمين (الأساتذة والطلبة) والأساتذة والإدارة حيث تسمح بالإنتاجية أكثر بروغرس و مودل.

4 منصة بروغرس= la plateforme progrès

بغرض تطوير أداء الإدارة الجامعية وتحقيق الكفاية في استخدام الموارد والتوزيع الأفضل لها، وتأدية أنشطتها سواء كانت تعليمية إدارية خاصة في ظل النظام LMD الذي يتميز بكثرة التخصصات وتدرجات العلمية من سنة لأخرى طبقت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أنظمة معلوماتية إلكترونية كان الهدف الرئيسي منه هو تبسيط الولوج الى المرفق العمومي و رقمته إضافة إلى تتبع مسار الطلبة في ظل نظام LMD والتحكم بكل المعطيات التي تسيّر الجامعة وهذا الهدف ذو بعد استراتيجي استشرافي لاتخاذ القرار. (الرزاق، سالي، و صيشي، 2022، صفحة 313،314)

*Proiciel de gestion intégré أو ما يعرف اختصارا ب progrès:

بروغرس هي منصة رقمية تعمل على تسهيل التواصل التفاعل بين الطلاب والأساتذة في الجامعات وتم اطلاقها أول مرة في الجزائر عام 2017، تم تصميم المنصة الرقمية لتكون مركز للتعليم الالكتروني والتفاعل بين الأعضاء في المؤسسة التعليمية، حيث يمكن للطلاب الأساتذة إنشاء صفحات شخصية والتفاعل مع بعضهم البعض من خلال نشر المحتوى والتعليق على المشاركات (خالد و رقاد، 2023، صفحة 14)

- هو تطبيق رقمي ومشروع رقمي جامعي أطلقتته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطويرها والغرض منه تحسين الخدمات لصالح أسرة الجامعة ويطلق عليها اسم بوابة الطالب والتي تمكنه من الاطلاع على نتائج الامتحانات ومن أجل تغيير التخصص والتوجيه والتشاور بشأن نتائج التقييمات والتسجيل ويعتبر وجه الطلبة الدكتوراه. (هشام و رحو، 2023، صفحة 7)

* نظام الرقمنة: (progrès):

لا يقتصر نظام الرقمنة على عملية تسجيل وتوجيه الطلبة الجدد فحسب بل تعدى ذلك ليس جميع المجالات المتعلقة بتسيير الجامعة من الموارد البشرية مجال التكوين والبحث، المجال

المالي، مجال البنية التحتية للمؤسسات الجامعية ليصل ويشمل حتى مجال الخدمات الجامعية. (رابع، 2022، صفحة 287)

التعريف الإجرائي: هو نظام رقمي يستخدم أو يوفر خدمات لصالح الطالب والأستاذ ويسهل عمليات الإدارية بحيث يملك لكل من الأستاذ والطالب حساب خاص به من أجل التسجيلات ونتائج الامتحان ومهام أخرى عديدة.

5- منصة مودل: (moodle):

modular object – oriented dynamic learning environment

منصة رائدة تعد من أفضل بيئات التعلم الرقمي لذلك اكتسبت شهرة واسعة حول العالم وتستخدم منصة مودل (Moodle) من قبل عدد كبير من المؤسسات التعليمية والأكاديمية في مختلف أنحاء العالم وما يميزها أنها منصة مجانية ومفتوحة المصدر ويمكن لأي شخص مؤسسة تعليمية الاستفادة منها. (جمال و سناطور، 2021، صفحة 10)

- هو نظام يستخدم بشكل شائع في المؤسسات التعليمية والتدريبية حول العالم يستخدم moodel لإنشاء بيئة تعليمية افتراضية يمكن للأساتذة والطلاب والمدرسين والمتعلمين التفاعل من خلالها. (فضيلة و بوشوشة، 2024، صفحة 252)

- يعرف بأنه: "برنامج تطبيقي مجاني على شبكة الانترنت يوفر بيئة تعليمية متكاملة تتضمن أدوات التأليف المقررات ومتابعة الطلبة وتوجيههم". وإضافة مصادر التعلم مثل: صفحات الويب وملفات الوسائط المتعددة أو بناء الاختبارات الإلكترونية وتصحيحها وإعلان نتائجها وأدوات لتحقيق التواصل والتفاعل بين الطلبة والمعلمين مثل المحادثة والمنتديات وذلك لتحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة وفعالية. (يسرى، 2022، صفحة 29)

- هو نظام الإدارة التعلم مفتوح المصدر صمم على أسس تعليمية ليساعد المدرسين على توفير بيئة تعليمية إلكترونية ويمكن استخدامها على المستوى الفردي المؤسسي ويمكن الحصول على البرنامج من الموقع التالي عبر الرابط: www.moodle.org . (سمية و خميسات، 2022)

التعريف الإجرائي: هو منصة عالمية مجانية يساعد الأستاذ في توفير بيئة تعليمية عن بعد (محاضرات وضع اختبارات وفروض).

- الأداء:

يعتبر الأداء أحد المصطلحات الهامة التي يسعى كل المسير مهما كانت مكانته ومستواه التنظيمي إلى تحسينه إلا أنه لم يتمكن الباحثون لحد الآن من تقديم مفهوم دقيق ومتفق عليه لهذا المصطلح.

- يعرف الأداء على أنه انجاز الأعمال كما يجب أن تتجزأ. (امحمد، صفحة 29)

- الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما اسند الى شخص او مجموعة للقيام به.

ويعرفه رواية محمد حسن: "بأنها المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها ولد فهو يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها"، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة. (حمزة، 2015، صفحة 10)

- الأداء هو انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادره على تحقيق أهدافها. (امين و بن مالك، 2012، صفحة 11)

- نشاط يمكن الموظف من انجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح، وبلاستخدام المعقول للموارد. (احمد، 2011، صفحة 605)

التعريف الإجرائي:

- هو انجاز أو تنفيذ لمهمة وتحقيق الأهداف المخططة بالاستخدام الامثل لكل الامكانيات المتاحة من الاساليب والموارد المتاحة والوسائل اللازمة له (الاداء=كفاء +فاعلية) .

ثامنا:

-مجالات الدراسة :

1_المجال المكاني :

المجال المكاني لهذه الدراسة يتمثل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قطب شتمة بجامعة محمد خيضر بسكرة ، أنشئت الكلية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90_09 المؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق ل 17 فبراير 2009 ، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 98_219 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1419، الموافق 7 يوليو سنة 1998، والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة الواقع مقرها بالقطب الجامعي شتمة بسكرة ، تضم ثلاث أقسام وهي: قسم العلوم الإنسانية، قسم علوم الاجتماعية، قسم التربية والرياضة (fshs.univ-biskra.dz)

2-المجال الزمني:

الجدول رقم(01) يوضح المجال الزمني للدراسة :

المرحلة	التاريخ
الدراسة الاستطلاعية	2024-12-11
بناء الاستثمار الاولى	2025-02-25
بناء الاستثمار النهائية	2025-03-04
التحكيم	من 11 الى 03-04-2025
التوزيع والاسترداد	من 04 الى 08-05-2025
المصدر ر: إعداد الطالبة بتوجيه من الأستاذ المشرف	2025-
كتابة التقرير النهائي	2025-20 ماي 2025

-المجال البشري (مجتمع الدراسة):

3-1-المجتمع الأصلي للدراسة :

يتكون المجتمع البشري لهذه الدراسة، من أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة- قطب شتمة- ، لكونهم المستخدمين الأساسيين في التفاعل مع المنصات الرقمية المعتمدة ، منصتي بروغرس و مودل والمقدر عددهم 223 استاذ موزعين كما يلي :

-الجدول رقم (02) يمثل توزيع الأساتذة الاجمالي في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية حسب الرتب :

3-2- عينة الدراسة:

-تعرف العينة :هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي (عبيدات، محمد، و مبيضين، 1999، صفحة 84)

نوع العينة المختارة :العينة بالحصّة .

محاضر "ب"	محاضر "أ"	أستاذ
72	80	71

تعريف العينة بالحصّة أو الحصصية:

بحيث يتوزع مفردات المجتمع الكلي للبحث في حصص معينة ، يقوم الباحث بسحب عينة بانتقاء العناصر بحسب نسبهم في هذا المجتمع ، معتمدا على بعض مميزات مجتمع البحث التي يسعى لإعادة انتاجها في صور نسب في العينة وهذا يتطلب امتلاك بعض المعطيات الرقمية حول هذا المجتمع (العبيدي، 2021، صفحة 132)

وقد تم اختيار العينة وفق أسلوب العينة بالحصّة لضمان تمثيل مناسب للفئة المستهدفة.

حجم العينة :

تم تحديد حجم كل حصة استنادا لطريقة التساوي ، حيث تم اختيار 17 مفردة من كل فئة (الحصّة) ليكون حجم العينة الكلي 51 مفردة من المجتمع الاصلي .

- الجدول رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة (الحصة):

الرتبة	عدد الأساتذة من مجتمع الدراسة	نسبة اختيار العينة	حجم أفراد العينة
محاضر "ب"	72	23,61%	17
محاضر "أ"	80	21,25%	17
أستاذ	71	23,94%	17
المجموع	223	22,87%	51

-نسبة العينة = (حجم العينة ÷ عدد أفراد مجتمع الدراسة) × 100

خصائص العينة :

_الجدول رقم (04) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس :

الجنس	التكرارات	%
أنثى	30	66,67
ذكر	15	33,33
المجموع	45	100

_من الجدول نلاحظ ان توزيع أفراد العينة حسب الجنس بان نسبة الإناث هي نسبة الغالبة

وقد رت ب 66,67% ،بينما اقل نسبة للذكور قدرت ب 33,33%

_الجدول رقم (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن:

السن	التكرارات	%
30-25 سنة	7	15,6
40-35 سنة	15	33,3

37,8	17	50-45 سنة
4,4	2	60-55 سنة فاكثر
8,9	4	دون اجابة
100	45	المجموع

يشير هذا الجدول الى اغلب افراد العينة ينتمون الى فئة العمرية متوسطة هم غالبا في ذرة عطائهم المهني ، كما أن وجود فئة لم تصرح بأعمارهم
 _الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة :

الرتبة	التكرارات	%
محاضر "ب"	15	33,33
محاضر "أ"	12	26,67
أستاذ	18	40
المجموع	45	100

- هذه البيانات تمثل أفراد العينة موزعة على ثلاث رتب أكاديمية ، يأخذ الاساتذة الحصة الاكبر 40% مما يبين ان آراء العينة تتمتع بقدر عالي من الخبرة الأكاديمية و المهنية ، تليها فئة المحاضر "ب" 33,33 %، ثم 26,67 %محاضر "أ" ، يعكس هذا التوزيع التمثيل الجيد لمختلف المستويات ، وهو ما يعزز موثوقية نتائج الاستبيان .

تاسعاً :المنهج والادوات :

أ-منهج الدراسة

يستعين الباحث أثناء دراسة ببعض المناهج ،حيث يعتبر المنهج ضروري في أي بحث علمي بغرض الوصول إلى نتائج علمية موضوعية يمكن تعميمها في البحث والدراسات .
 تفرض أهداف أسباب الدراسة منهجا معيناً و بناءً على ما سبق ،فإن المنهج المختار لهذه الدراسة المنهج الوصفي (الوصف الكمي والكيفي).

ويعرف المنهج الوصفي بأنه :

طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة ويمكن تفسيرها (المحمودي، 2019، صفحة 46) ويمكن تعريفه أيضا :

هو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا أو كميا (المشهداني، 2019، صفحة 126)

و لاستجابة لمتطلبات البحث فإن المنهج الوصفي هو الأنسب لأنه يسمح على وصف وتحليل واستخلاص نتائج حقيقية موضوعية قابلة للتفسير ، دون تدخل مباشر في المتغيرات ،وتحويل البيانات الكيفية إلى كمية قابلة للقياس ، كما يُمكن من جمعها من خلال أدوات مثل الملاحظة ، الاستمارة ، المقابلة ،مما يتيح فهم الدراسة أعمق لفاعلية التجربة الرقمية من وجهة نظر الأساتذة في ظل تبني الجامعة لتطبيقات بروغرس progres و مودل moodel .

ب-أدوات جمع البيانات:

اعتمدت في هاته الدراسة على الأدوات في جمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث ،رقمته الإدارة وفاعلية الأداء في الجامعة الجزائرية ، حيث استخدمت الأداة الرئيسية و الثانوية .

1-الأداة الرئيسية:

-الاستمارة ألا وهي:

وسيلة من وسائل جمع البيانات، و تتكون من مجموعة من الأسئلة، ترسل بواسطة البريد أو تسلم إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة، ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه وإعادتها ثانية، و يتم ذلك بدون مساعدة الباحث للأفراد سواء في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عنها. (الشريف، 1996، صفحة 123)

صُممت استمارة و تمت صياغة أسئلتها مفتوحة، مغلقة: ونصف مفتوحة، قدرت ب 20 سؤال موجه لمجتمع البحث ، وتحتوي على ثلاث محاور متكاملة :

المحور الأول : البيانات العامة = الجنس ، السن ، الرتبة ، وسنة التوظيف.

المحور الثاني : مساهمة منصة بروغرس في تحقيق فاعلية الأداء (10 اسئلة).

المحور الثالث: مساهمة منصة مودل في تحقيق فاعلية الأداء (10 اسئلة).

2-الأداة الثانوية :

-المقابلة :

هي تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية (العديدي، 2021، صفحة 106)

و في إطار جمع المعطيات الميدانية خاصة بالدراسة ، تم إجراء مقابلة حرة مع رئيس مصلحة المستخدمين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ذلك بغرض الحصول على عدد الأساتذة ورتبهم بالكلية، وذلك يوم 27 افريل 2025.

عاشرا/الأساليب الإحصائية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة من الأساليب الإحصائية على التكرارات والنسب المئوية وتم تمثيلها بيانيا بالرسوم البيانية (الأعمدة البيانية ،الدائرة النسبية).

التكرارات :

يقصد به توزيع القيم التي تحصد أحد المتغيرات من خلال بناء جدول يشتمل على توزيع هذه الأعداد الكبيرة من المعطيات على شكل فئات . (البلادوي، 2009، صفحة 43)

النسب المئوية:

هي القيمة المقدرة مئويا وتحسب ب: تكرار.100/حجم العينة

الرسوم البيانية :هي أدوات تستخدم لتمثيل البيانات على طريق رسومات مبسطة.

الفصل الثاني

ماهية رقمته الإدارة ووظائفها

أولاً: خصائص رقمنة الإدارة:

تتميز رقمنة الإدارة بمجموعة من الخصائص الأساسية النابعة من ارتباطها بتقنيات المعلومات والاتصالات بالدرجة الأولى كما توضح المحتوى التقني للفائق الجودة لهذا النموذج المستحدث وتشمل خصائص رقمنة الإدارة ما يلي:

1- إدارة بلا أوراق:

حيث تتكون من الأرشفة الإلكترونية و الأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية. (جيلالي، 2016، صفحة 45)

2- إدارة بلا مكان:

التفاعل في كل مكان فالإنترنت والشبكات توفر التفاعل والعمل في الوقت الحقيقي مع العاملين في كل مكان عبر العالم ببسر وسهولة و بتكلفة اتصال محدودة أي العمل عن بعد من خلال مواقع الإدارة والمتاحة عبر الانترنت.

3- إدارة بلا زمان:

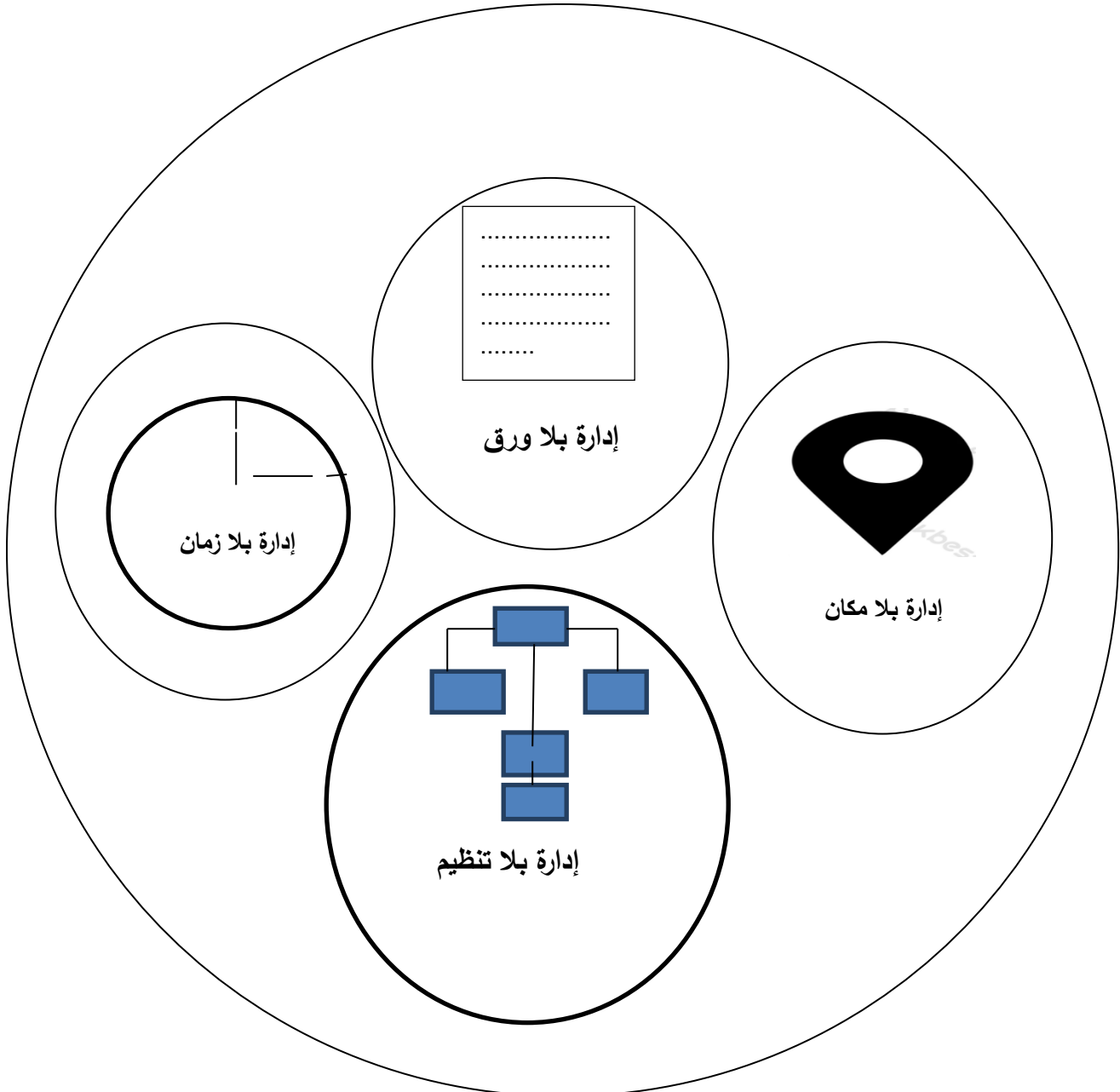
العمل على مدار الساعة تعمل الانترنت 24 على 24 ساعة في اليوم الواحد حتى يتمكن الفرد من قضاء مصالحه. (راضية، صفحة 4)

4- إدارة بلا تنظيمات:

فهي تعمل من خلال مؤسسات الشبكية والمؤسسات الذكية التي تعتمد على صناعه المعرفة بالإضافة إلى خصائص أخرى: السرعة و الوضوح ، المرونة ، الرقابة ، السرية . (جيلالي، 2016، صفحة 46،47)

-رقمنة الإدارة تتميز بخصائص تجعلها متجاوزة للنمط التقليدي، إذ تقوم على رقمنة اعمال الادارية من حيث اعتماد على سياسة صفر ورقة و تعاملات رقمية و الإلكترونية. كما تتيح التفاعل

عن بعد من أي موقع باستخدام وتُعتبر أيضًا "إدارة بلا زمان" لأن خدماتها مستمرة طوال 24 ساعة ما يمنحها مرونة وسرعة وسرية أكبر من الأنظمة التقليدية.



شكل رقم (01) يوضح: خصائص رقمنة الإدارة

المصدر: الباحثة

ثانيا: أهداف رقمنة الإدارة:

1- الأهداف الإدارية:

- أ-تقليل كلفة الإجراءات الإدارية وما يتعلق بها من عمليات.
- ب-زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات و المؤسسات.
- ج- استيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت واحد إذ أن قدرة الإدارة التقليدية بالنسبة إلى تخلص معاملات العملاء تبقى محدودة وتضطرهم في كثير من الأحيان إلى الانتظار في صفوف طويلة.
- د-إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة أو التخفيف منه إلى أقصى حد ممكن مما يؤدي إلى الحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بأحد العملاء.
- هـ- تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية.
- و-التأكد على مبدأ الجودة الشاملة بمفهومها الحديث.
- ي- تحقيق السرعة المطلوبة لإنجازات الإجراءات العمل وبتكلفة مالية مناسبة. (رجب، 2017)

2- الأهداف الاجتماعية و الاقتصادية:

- أ- القضاء على تعقيدات العمل اليومية.
- ب-القدرة الجيدة للمجتمع على التعامل مع معطيات العصر التقني.
- ج- تقريب الإدارة من المجتمع وتوفير الخدمات الجيدة للمجتمع في كل زمان ومكان.
- د- تقليل الأخطاء المرتبطة بالموظفين و زيادة تعزيز القدرات التنافسية للمنظمات الخاصة في مجال تحسين أداء الخدمات ومواكبة التطور التكنولوجي للدول المتقدمة مما يساعد على تضيق الفجوة الاقتصادية والعلمية بينها وبين الدول النامية.
- هـ-الحفاظ على حقوق الموظفين من حيث الابداع والابتكار. (خيرة، ناشد، و زادي، 2019، صفحة 74،75)

-بشكل عام تهدف إلى تقليل التكاليف، تسريع الأداء، تحسين الجودة، والحد من المحسوبية من خلال تقليل التواصل المباشر و تسعى إلى تسهيل الخدمات للمواطن، تعزيز قدرة المجتمع على مواكبة التطورات التكنولوجية، ودعم الإبداع داخل المؤسسات.

ثالثا: وظائف رقمنة الإدارة:

1- التخطيط الإلكتروني:

لا يختلف التخطيط الإلكتروني من حيث التحديد العام عن للتخطيط التقليدي وذلك لأن كلاهما ينصب على وضع الأهداف، وتحديد وسائل تحقيقها لكن هناك اختلافات جوهرية يمكن أن ترد في ثلاث مجالات:

أ- التخطيط الإلكتروني هو عملية ديناميكية في اتجاه تحقيق أهداف واسعة مرنة وقصيرة المدى كما أنها قابلة للتحديد والتطوير المستمر، خلافا للتخطيط التقليدي الذي يحدد الأهداف من أجل تنفيذها في المستقبل.

ب- التدفق المستمر للمعلومات على كل شيء في المؤسسة بما فيها التخطيط يحولهم من التخطيط المتقطع إلى التخطيط المستمر.

ج- ان فكرة تقسيم العمل الإداري التقليدي بين إدارة تخطيط وعمال الخط الأمامي ينفذون، يتم تجاوزها تماما في الإدارة الإلكترونية ، فجميع العاملين عند الخط الأمامي عند سطح المكتب وكلهم يمكنهم المساهمة في التخطيط الإلكتروني مع كل فكرة تبرز في موقع وفي كل وقت لتتحول إلى فرصة عمل. (رزقي و خلفاوي، 2023)

2- التنظيم الإلكتروني:

عملية ديناميكية متجددة متطورة متحولة بحسب الأهداف الواسعة المرنة والآتية قصيرة الامد القابلة للتجديد والتطوير المستمر. (ذهبية و بير، 2016)

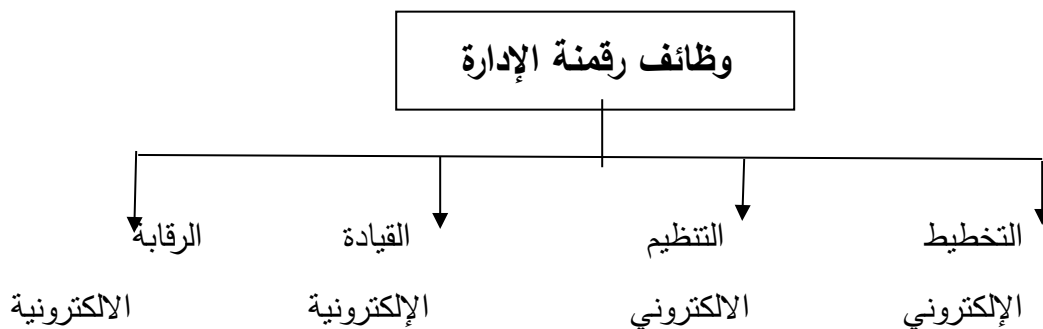
3- القيادة الإلكترونية:

تعرف القيادة بأنها الاستطاعة التي يبين لها المدير من أجل تأثير على مرور مرؤوسيه على أدائهم بأسلوب يكسب من خلاله طاقتهم واحترامهم وتحقيق الوحدة فيما بينهم من أجل تجسيدهم جوالمبادرة والتنسيق. (رزقي و خلفاوي، 2023)

تعتبر القيادة حجر الزاوية في نجاح الإدارة الرقمية من منطلق القيادات المتعددة مطلعة على كل جديد المنطلقة دائما إلى آفاق تتجاوز فيها واقعها مع القيادات القابلة للتطور تماشيا مع مسيرة التقنية. (اشواق و ريشي، 2022، صفحة 25)

4- الرقابة الإلكترونية:

الرقابة في ظل الإدارة الرقمية فهي عملية مستمرة للكشف عن الانحرافات من خلال تدفق المعلومات والربط الشبكي بين المسيرين والعاملين والموردين والمستهلكين فهي رقابة فورية تعتمد على الشبكة الداخلية للمؤسسة. (رزقي و خلفاوي، 2023)



الشكل رقم (02) يوضح: وظائف رقمنة الإدارة

المصدر: الباحثة

رابعا :رقمنة الادارة في الجامعة الجزائرية:

1-الإدارة الجامعية في الجزائر بين الماضي والحاضر:

كانت الإدارة الجامعية في الجزائر تخضع لنظام الإدارة الفرنسي وذلك حتى استقلال الجزائر في سنة 1962. ومن ثم بدأت الجزائر في تطوير نظامها الجامعي الخاص بها وأصبحت الجزائر تمتلك اليوم نظاما جامعيًا ذاتيًا يعتمد على القواعد واللوائح الخاصة بها في الحاضر تتمتع الجزائر بنظام جامعي يضم العديد من الجامعات والمؤسسات التعليمية ويقوم بإدارتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتوفر الجامعات الجزائرية مجموعة واسعة من البرامج الأكاديمية والبحوث العلمية في المجالات مختلفة بما في ذلك الطب الهندسة العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الطبيعية مع ذلك لا تزال الإدارة الجامعية في الجزائر تواجه العديد من التحديات ومنها تحسين الجودة تعليم وتوفير البنية التحتية اللازمة للطلاب والباحثين ومن أجل تحقيق هذه الأهداف تعمل الحكومة الجزائرية بجد لتطوير الجامعات وتحديث الإدارة الجامعية بما ذلك تحسين جودة المناهج الدراسية والاهتمام بتطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية. (خالد و رقاد، 2023، صفحة 55،56)

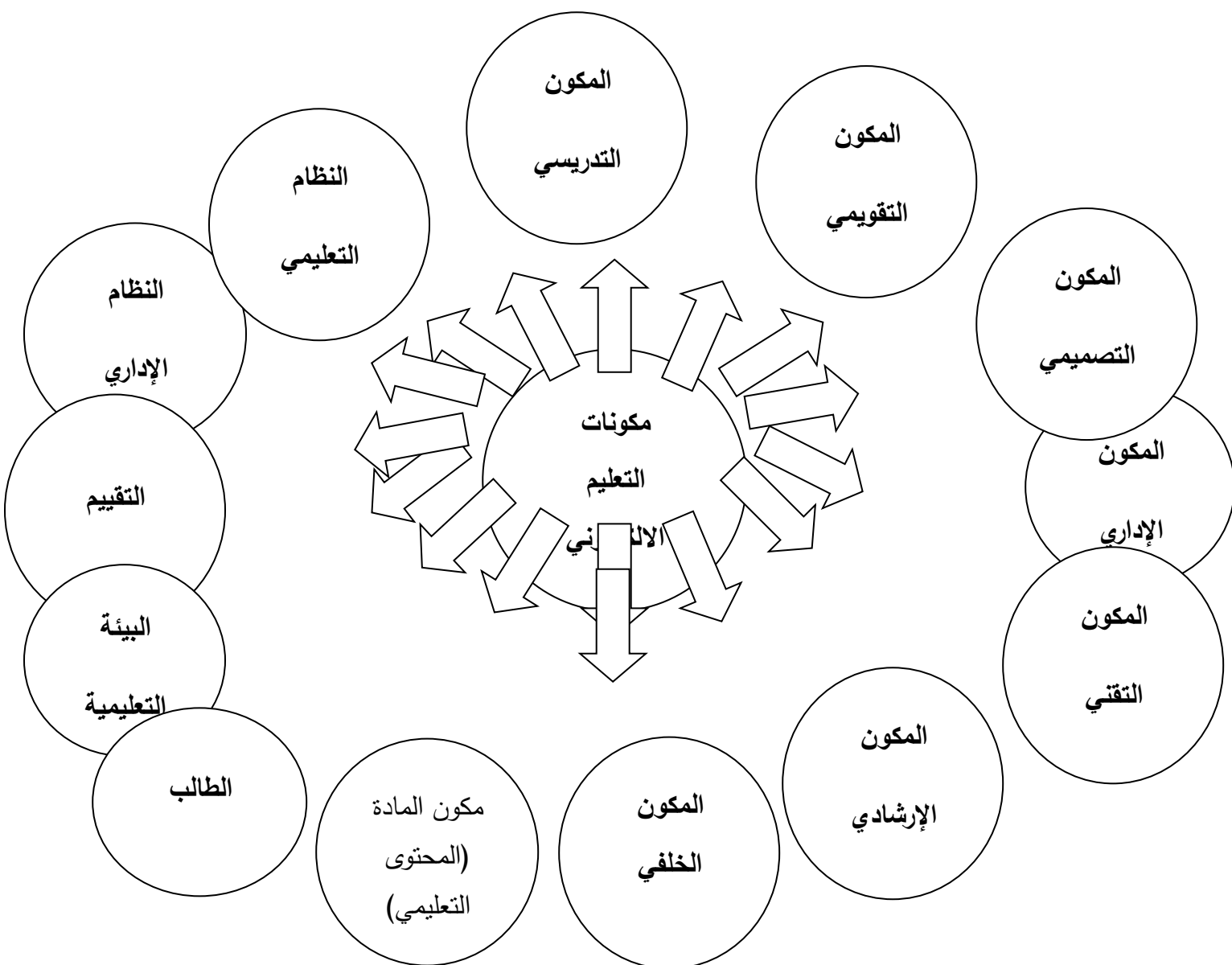
2- التعليم الرقمي:

أصبح التعليم الرقمي أحد أنماط التكنولوجيا المعلومات التي تساعد المعلم في تطوير العملية التعليمية، حيث تجمع بين بيئة تعليمية افتراضية تفاعلية تعتمد على الأجهزة الذكية وشبكات الانترنت مما تجعل التعلم يعتمد أساس على التشارك ، إضافة إلى اختصار الوقت و الجهد . إن تقدم المادة العلمية بطريقة مختلفة تحرر الطالب من القيود الزمنية والمكانية وتجعل التواصل بين المتعلمين والطلاب بصفة مستمرة. (اسماء، 2024، صفحة 276)

أ- تعريف التعليم الرقمي:

هو أسلوب من أساليب التعليم في إيصال المعلومة للمتعلم ويتم فيه استخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكاته ووسائطه المتعددة من صوت وصورة ورسومات وآليات بحث ومكتبات الكترونية وكذلك بوابات الانترنت سواء كان عن بعد أو في الفصل الدراسي وهو ذلك العملية التعليمية التي يكون فيها الطالب مفصولا أو بعيدا عن الأستاذ بمسافة جغرافية يتم عادة سدها باستخدام وسائل الاتصال الحديثة. (محمد)

ب- مكونات التعليم الرقمي:



الشكل رقم (3) يوضح: مكونات التعليم الإلكتروني (محمد)

الفصل الثالث

فاعلية الأداء

أولاً: مكونات الأداء:

أ- القدرة على العمل:

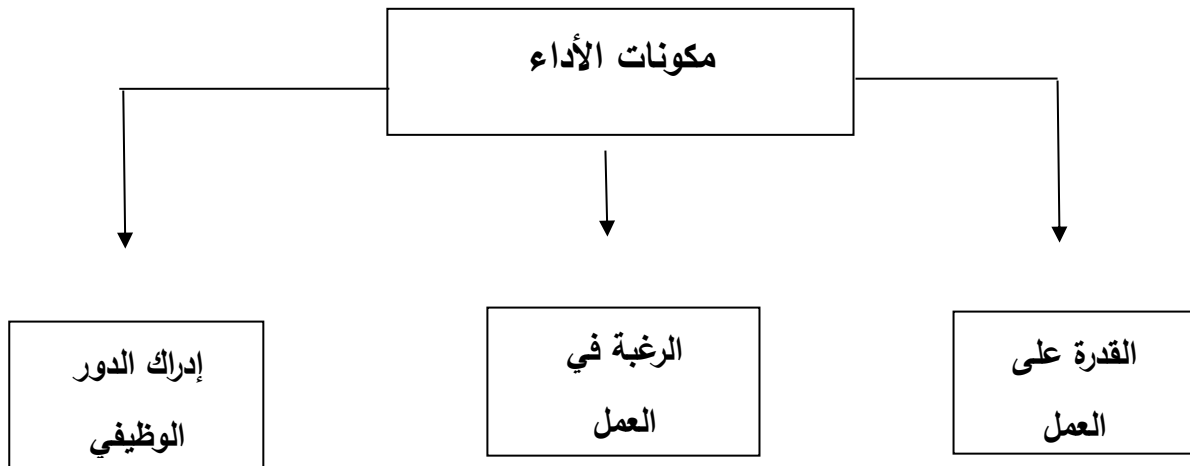
تتحقق نتيجة امتزاج ثلاثة عناصر رئيسية هي: القدرات المهارات والخبرات.

ب- الرغبة في العمل الدافعية:

وتعني مجموعه القوى الكامنة داخل الفرد والتي توجه وتدفع الفرد للتصرف بطريقة معينة.

ج- إدراك دور الوظيفي:

ويشير إلى الطريقة التي يعرف بها الفرد والعمل الذي يقوم به وشكل ونوع المجهود الذي يعتقد أنه ضروري للإنجاز الجيد للعمل. (خديجة، 2022، صفحة 32)



الشكل (4) يوضح: مكونات الأداء

المصدر: الباحثة

ثانيا: أنواع الاداء:

إن تصنيف الأداء كغيره من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية يطرح اشكالية اختيار المعيار الدقيق والعملي في الوقت ذاته الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف الأنواع. وبما أن الأداء من حيث المفهوم يرتبط إلى حد بعيد بالأهداف فإنه يمكن نقل المعايير المعتمدة في تصنيف هذه الأخيرة واستعمالها في تصنيف الأداء كمعايير الشمولية الأجل والطبيعة. (الماليك، 2001، صفحة 89)

فحسب معيار الشمولية الذي قسم الاهداف على كلية وجزئية يمكن تقسيم الأداء إلى:

أ- الاداء الكلي:

وهو الذي يتمثل في النتائج التي ساهمت جميع العناصر المؤسسة والأنظمة التحتية في تكوينها دون انفراد جزء أو عنصر لوحده في تحقيقها في التعرض للأداء الكلي للمؤسسة يعني الحديث على قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الرئيسية بأدنى تكاليف ممكنة. (سعاد، 2011، صفحة 37)

ب- الأداء الجزئي:

هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن يتقسم حسب المعيار الوظيفي إلى :أداء الوظيفة المالية ، أداء وظيفة الأفراد ، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الانتاج وأداء وظيفة التسويق. (الماليك، 2001، صفحة 89)

ثالثاً: تقييم الأداء وقياسه:

1- معايير تقييم الأداء: يتم تقييم أداء العنصر البشري باستخدام معايير عديدة يقارن بها أدائهم الفعلي، والمعايير نوعان:

1-1- العناصر: تشمل الخصائص والسمات والقدرات، والمهارات والمؤهلات والخبرات، التي يجب أن يتحلى بها الموظف في عمله وسلوكه، ليتمكن من أداء عمله بنجاح وكفاءة كالإخلاص، المواظبة في العمل، التعاون. ونشير هنا إلى أن عناصر الأداء نوعان: (ليلي، 2022، صفحة 16)

- عناصر تتعلق بشخصية الفرد:

كالقابلية، الاستعداد، المهارات، القيم، القدرات، الاهتمامات...حيث تتعلق كل العناصر بصفات الشخصية للفرد وهي عناصر غير قابلة للقياس، والتقييم لأنها صفات غير ملموسة ولا يمكن تتبعها ولا ملاحظتها.

-عناصر تتعلق بسلوك الفرد أثناء الوظيفة:

وهي عناصر يمكن ملاحظتها وقياسها كالقدرة على اتخاذ القرارات، احترام مواعيد العمل الرسمية، القدرة على حل المشكلات، التفويض، التخطيط، العلاقات الشخصية، القيادة... (محاسنة، 2013، صفحة 77)

3-2- معدلات الأداء:

يمكن تعريفها بأنها: عبارة عن ميزان يمكن بواسطته أن يزن المقيم انتاجية الفرد العامل لمعرفة مدى كفاءته في العمل، من حيث الجودة والكمية خلال فترة زمنية محددة، ويتم ذلك بمقارنة الإنجاز الحالي بالإنجاز المتوقع في مرحلة التخطيط للأداء، وفي الوقت المحدد للإنجاز (وإذا

حدث تأخير يتم تحديد أسباب التأخير، وفيما إذا السبب يتعلق بالموظف، أو بسوء التخطيط أو الإدارة أو أي سبب آخر). (ليلي، 2022، صفحة 16، 17)

2- شروط تقييم الأداء:

2-1- التوافق الاستراتيجي:

ويقصد بها مدى تمكن نظام تقييم الأداء من إبراز الأداء الوظيفي الذي يتوافق وينسجم مع استراتيجيات وأهداف المؤسسة .

2-2- الصدق:

نقصد بهذا العنصر قدره تقييم الأداء على قياس كافة الأبعاد ذات العلاقة بالأداء الجيد للوظيفة ويشار إلى ذلك بصدق المحتوى وحتى يتمتع تقييم الأداء بالصدق فإنه يجب أن ينعكس الأداء الوظيفي الحقيقي الذي يتضمن كافة الأبعاد التي تمكن من النجاح في أداء الوظيفة. (ليلي، 2022، صفحة 17)

2-3- ثبات القياس:

أن تكون نتائج الأعمال الفرد من خلال المقياس الثابت عندما يكون أدائه ثابت كما يختلف نتائج القياس باختلاف درجات أو مستويات أدائه.

2-4- التمييز:

و تعني بها درجة حساسية المقياس بإظهار الاختلافات في مستويات الأداء مهما كانت بسيطة فتميز بين الأداء الفرد والمجموعة من الأفراد.

2-5- القبول:

إدراك (ثبات ، مصداقية ، منفعة) و إقرار أسلوب التقييم من قبل المستعملين . (بوخمم و هروم، 2016، صفحة 65)

3- طرق تقييم الأداء:

3-1- طريقة الترتيب البسيط.

3-2- طريقة المقارنة المزدوجة.

3-3- طريقة التدرج.

3-4- طريقة التدرج البياني.

3-5- طريقة قوائم المراجعة.

3-6- طريقة الاختبار الإجباري.

3-7- طريقة المواقف الحرجة.

3-8- طريقة المقالية.

3-9- طريقة الإدارة بالأهداف.

4- قياس الأداء:

يتكون مصطلح الأداء من مكونين رئيسيين هما: الفاعلية والكفاءة أي أن المؤسسة التي تتميز بالأداء التي تجمع بين عاملي الفعالية والكفاءة في تسييرها. (شيخ، 2010، صفحة 219)

4-1- الفعالية:

تعرف الفاعلية بأنها: " قدرة المنظمة على تأمين موارد المتاحة واستخدامها بكفاءة لتحقيق الأهداف المحددة". ومن معاني الفاعلية أنها "القدرة على تحقيق الأهداف المخططة أي أنها نسبة ما تحقق فعلا إلى المستهدف الكلي".

ويرى آخرون أن الفاعلية تعني : "تحقيق النتائج المطلوبة من أول مرة ومن خلال القيام بالعمل الصحيح حسب التسلسل الصحيح في أهميتها، في الوقت المناسب بأقل تكلفة، ويقال أنك غير فعال عندما تكون نشيطا وكفؤا في مهمة خاطئة وفي مهمة صحيحة في الوقت خطأ". (كتانة، 2007، صفحة 33، 32)

قياس الفاعلية:

تقاس الفاعلية عادة باستخدام طريقتين هما:

الطريقة الاولى: تعتمد في القياس على عنصري النتائج المحققة والنتائج المتوقعة من ثم :
الفاعلية حيث نتائج المحققة النتائج المتوقعة ومن ثم:

$$\frac{Rm}{Rp} = \text{الفاعلية (نسبة)}$$

حيث: Rm = النتائج المحققة

Rp = النتائج المتوقعة

وهي تسمع بالحكم على درجه تحقيق الأهداف.

الطريقة الثانية:

تتبنى هذه الطريقة في القياس عاملي الإمكانيات المستخدمة والإمكانيات المتوقعة لتحقيق نتائج متوقعة ومن ثم:

$$\text{الفاعلية (نسبة)} = \frac{Mm}{Mp} \text{ (شيخ، 2010، صفحة 220)}$$

4-2-الكفاءة:

العلاقة بين المدخلات والمخرجات، الموارد والنتائج والتي تعبر عن مقدار المدخلات من الموارد الاقتصادية من مادية وبشرية ومالية والمعلومات اللازمة للإنتاج كمية معينة من المخرجات.

ويرى آخرون أن الكفاءة: هي القدرة على أداء العمل بأفضل استخدام للموارد المتاحة أي أنها تمثل عدد الوحدات المستخدمة من أي عمل أو تحقيق خدمة.

أي أن الكفاءة تعني مجرد القيام بالعمل وتحقيق النتائج المطلوبة. (كتانة، 2007، صفحة 32)

قياس الكفاءة:

تقاس الكفاءة عادة كما يلي:

$$\text{الكفاءة (نسبة)} = \frac{Rm}{Mr} \text{ المخرجات / المدخلات}$$

حيث: Rm = النتائج المحققة (الأهداف المحققة)

Mr = الموارد المستخدمة (الوسائل المستعملة)

هذه النسبة تقيس لنا الكفاء المتحصل عليها.

كما يمكن أن تقاس الكفاءة نسبه وفقا لما يلي:

$$\text{الكفاءة (نسبة)} = \frac{Rp}{Mp}$$

حيث: Rp = هي النتائج المتنبئ بها.

Mp = الموارد المتنبئ استخدامها لتحقيق النتائج المتنبئ بها. (شيخ، 2010، صفحة 221)

رابعاً: عوامل المؤثرة في الأداء:

ويمكن تقسيم تلك العوامل إلى:

-العوامل الفنية:

وتشمل عناصر التالية:

- نوع التكنولوجيا المستخدمة سواء في الوظائف الفعلية أو المستخدمة في معالجة المعلومات.

-نسبة الاعتماد على الآلات بالمقارنة عدد العمال.

- تصميم مؤسسات من حيث المخازن و الورشات ، التجهيزات والآلات.

- نوعية المنتج شكله ومدى مناسبة التغليف له.

-التوافق بين منتجات المؤسسة ورغبات طالبيها.

-التناسب بين طاقتي التخزين والإنتاج في المؤسسة.

-أساليب وطرق العمل.

حيث أن هذه العوامل لها تأثيراً كبيراً على كفاءات وأداء الأفراد فكلما توفرت مثل التكنولوجيا حديثة، آلات جديدة، مواد خام ذات نوعية جيدة، كلما ارتفع مستوى إنتاجية المنظمة وذلك من خلال ارتفاع مستوى الأداء فيها.

العوامل الإنسانية:

وهي العوامل المتعلقة بالأفراد العاملين (المشرفين والمنفذين) في المؤسسة ،من صفات وسلوكيات ومعاملات وأساليب أيضاً.

- وتضم التركيب البشرية من حيث الجنس والسن ،حيث كلما ضمت المؤسسة عمال صغار السن تمتعت بالقوة والطاقة في العمل ، أما إذا توفر لديها عمال كبار السن فهم يمثلون الخبرة و المهارة في الانجاز.
- مستوى تأهيل الأفراد والمقدرة على العمل.
- التوافق بين مؤهلات العمال والمناصب التي يشغلونها والتكنولوجيا المستخدمة.
- الجوانب السائدة بين العمال والعلاقات السائدة بين المشرفين والمنفذين (أي ما يدرج تحت إطار العلاقات الإنسانية). (ايمان، 2018، صفحة 244).

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية

أولاً: عرض وتحليل البيانات المحور الثاني:

"مساهمة منصة بروغرس *progres* في تحقيق فاعلية الأداء"

1- عرض وتحليل العبارة (01) : هل تستخدم منصة بروغرس في عملك في المجالات

_الجدول رقم (07) يمثل : مجالات استخدامات الأساتذة لمنصة بروغرس.

العبارات المستخدمة كبداية للإجابة:

1: إمضاء ميثاق أخلاقيات المهنة .

2: الدخول و الخروج .

3: امضاء محاضر العطل .

4: التقييم ابيداغوجي .

5: تقييم رسائل الدكتوراه.

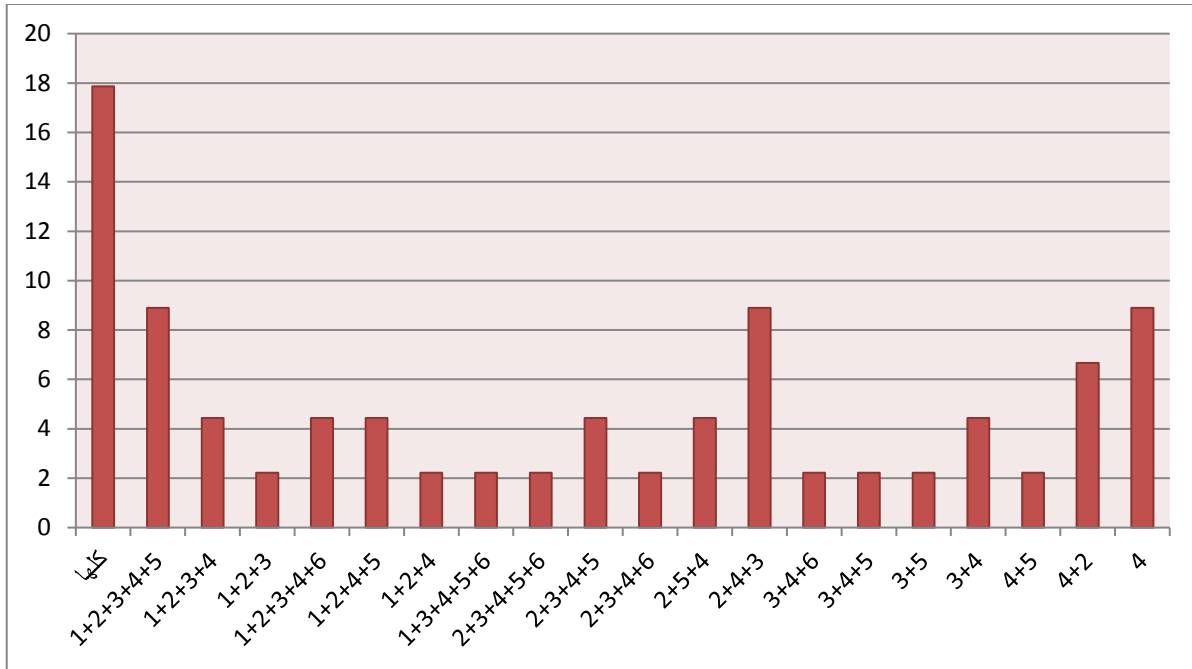
6: الترقيات .

الإجابات	التكرارات	%
كلها	8	17,78
5+4+3+2+1	4	8,89
4+3+2+1	2	44,4
3+2+1	1	2,22
6+4+3+2+1	2	4,44
5+4+2+1	2	4,44
4+2+1	1	2,22
6+5+4+3+1	1	2,22
6+5+4+3+2	1	2,22
5+4+3+2	2	4,44

2,22	1	6+4+3+2
4,44	2	5+4+2
8,89	4	4+3+2
2,22	1	6+4+3
2,22	1	5+4+3
2,22	1	5+3
4,44	2	4+3
2,22	1	5+4
6,67	3	2+4
8,89	4	4
100	45	المجموع

-من خلال الجدول المتحصل عليه أعلاه أظهرت نتائج التكرارات أن هناك تبايناً واضحاً في مستويات الاستخدام بين مختلف المجالات، حيث أعلى نسبة تكرار 17,78% من إجمالي العينة الذي يمثل اتفاقهم على خدمات منصة بروغرس، مما يبين أن هناك بعض من التكيف مع رقمنة الإجراءات المرتبطة بالتسيير اليومي.

- اختلاف في الآراء والاستخدامات ، تمثل في الإجابات ،إمضاء محاضر العطل والتقييم البيداغوجي أكثر حصة ،في المقابل سُجل انخفاض استخدام كل من إمضاء ميثاق أخلاقيات المهنة ،تقييم رسائل الدكتوراه و الترقيات ، مما يشير أن هذه الجوانب مازال بطرق التقليدية في الكلية أو أنها تتطلب إجراءات معقدة تؤثر على الأستاذ في التعامل مع التقنية .



-الرسم البياني رقم(05): الأعمدة البيانية تمثل مجالات استخدامات الأساتذة لمنصة

بروغرس

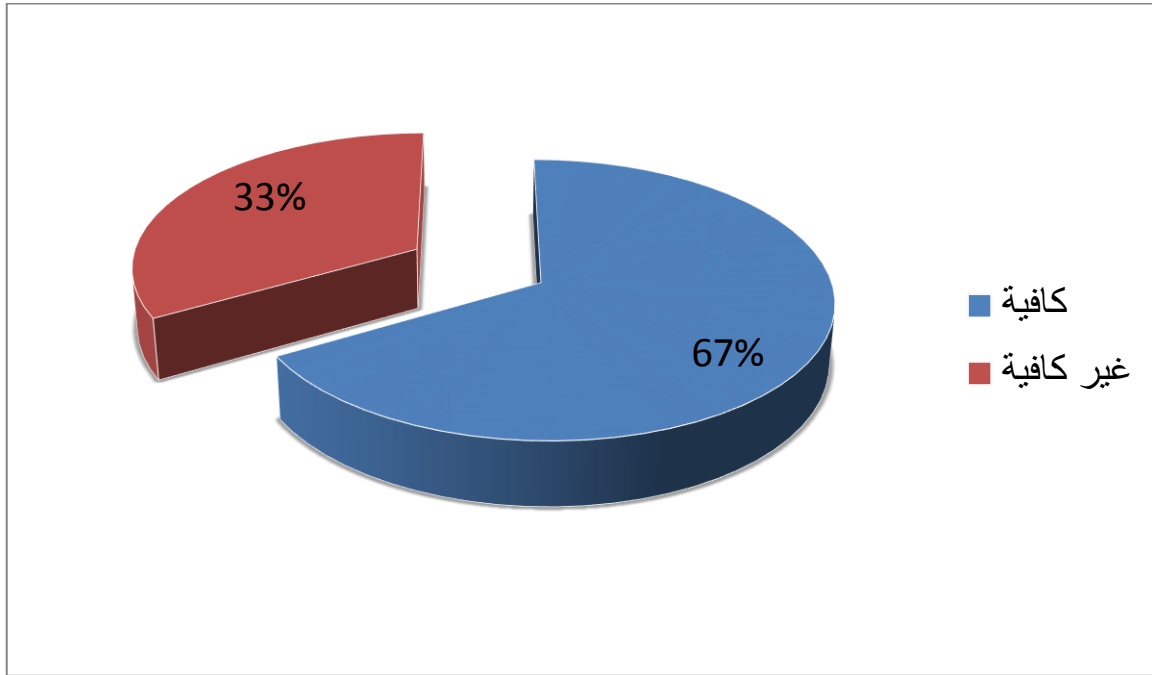
2-عرض وتحليل العبارة(02) : هل ترى ان خدمات متواجدة في منصة بروغرس :

كافية / غير كافية

_جدول رقم (08) يمثل : آراء أفراد العينة في خدمات منصة بروغرس

الإجابة	التكرارات	%
كافية	30	66,67
غير كافية	15	33,33
المجموع	45	100

-يوضح الجدول إجابة الأساتذة بحيث 66,67 أي 30 من أصل 45 أستاذ صرحوا بأن ما تقدم منصة بروغرس من خدمات على أنها كافية، أي يستفيدون من الخدمات ومناسبة لهم، وفي المقابل أشار 33,33 ما يعادل 15 من أصل 45 أستاذ ان الخدمات المتواجدة غير كافية بما يناسب متطلبات التشغيل الإداري .



-الرسم البياني رقم(06) : دائرة النسبية تمثل آراء أفراد العينة في الخدمات المقدمة من طرف منصة بروغرس.

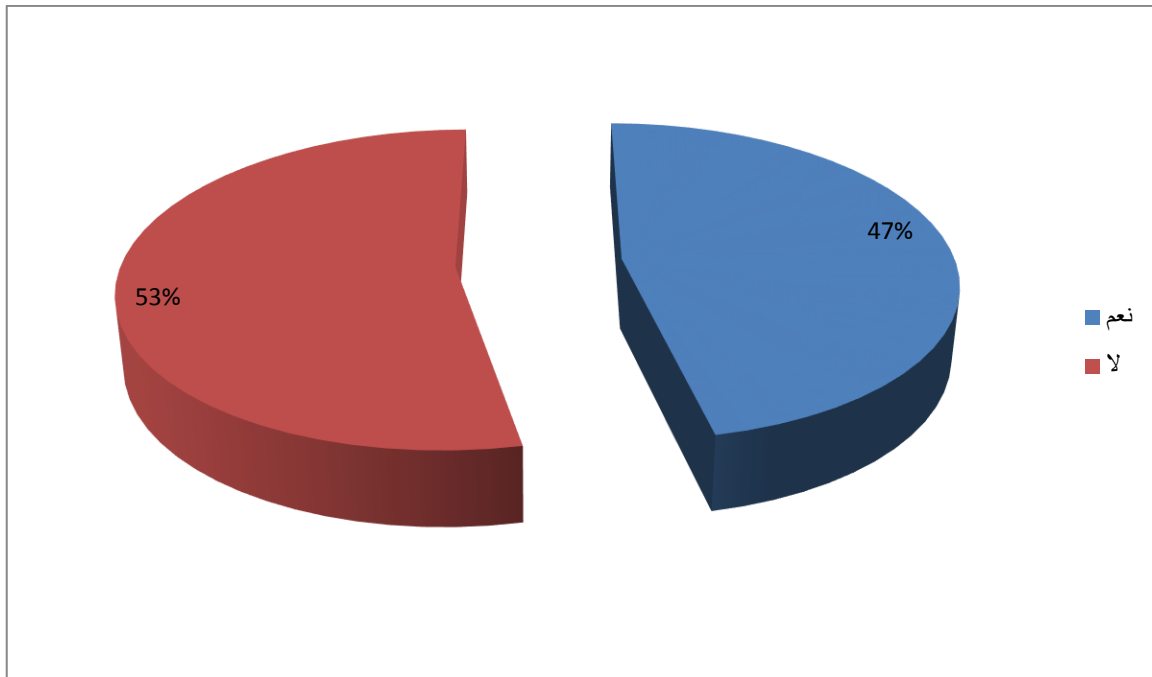
3-عرض وتحليل العبارة (03) : هل تلقيت تدريب او تكوين في استخدام منصة بروغرس نعم / لا

-الجدول رقم (09) يمثل: إجابات أفراد العينة على إذ ما تلقوا تدريب و التكوين

إجابة	التكرارات	%
نعم	21	46,67
لا	24	53,33
المجموع	45	100

-يوضح الجدول أن أغلب المشاركين من أفراد العينة 24 من أصل 45 أي 53,33% صرحوا بأنهم لم يتلقوا تدريباً ، يحتمل أن هذه الفئة تنتمي الى الأساتذة ذوي الأقدمية في حين أن البرامج التكوينية مست

الأساتذة حديثي التوظيف بالدرجة أولى ، ونسبة 46,67% أفادوا أنهم تلقوا تدريباً ، مما يبين أن التدريب والتكوين يمكنهم من التكيف مع التقنية ، و استخدام المنصة دون صعوبات .



-الرسم البياني رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب إجاباتهم نعم/لا

4_عرض وتحليل العبارة (04) : هل ترى ان منصة بروغرس الغت سياسة صفر ورقة

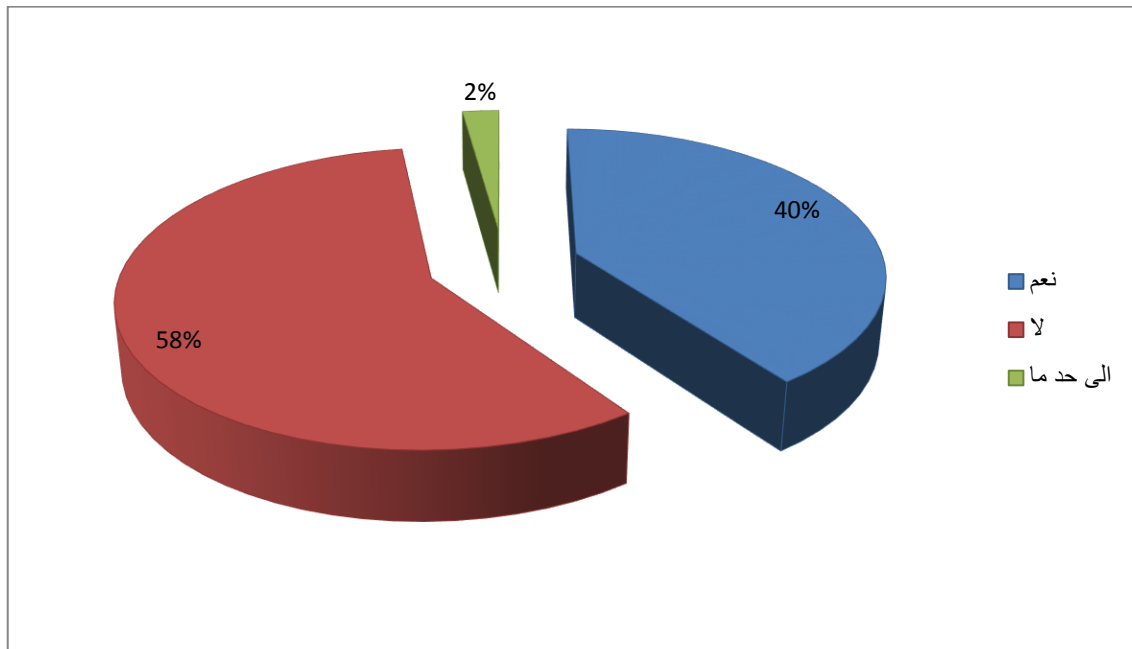
-الجدول رقم (10) يمثل: نسبة إلغاء سياسة الصفر ورقة بمنصة بروغرس.

إجابات	التكرارات	%
نعم	18	40
لا	26	57,78
الى حد ما	1	2,22
المجموع	45	100

-نلاحظ أن بنسبة 57,78% من المشاركين يرون أن سياسة الصفر ورقة لم تُلغ، مما يشير أن الأغلبية تعتقد بأن المنصة لم تحقق هذا الهدف بالكامل، ربما هذا راجع الى كونهم لا يستفيدون من خدمات منصة بروغرس وغير كافية بالنسبة لهم هذا حسب إجاباتهم السابقة .

-مما يقابل وجود شريحة تعتقد وترى بأن المنصة ألغت سياسة صفر ورقة حيث تمثل 40% أي 18 فرد من العينة من أصل 45 مفردة، مما يدل أنهم متمكنين و متكيفين مع التقنية.

-2,22% فقط يرون أن الإلغاء "الى حد ما"، مما يعني وجود فئة يعتقدون أن هناك تقدما جزئيا.



-الرسم البياني رقم (08) يوضح: نسبة إلغاء منصة بروغرس لسياسة صفر ورقة.

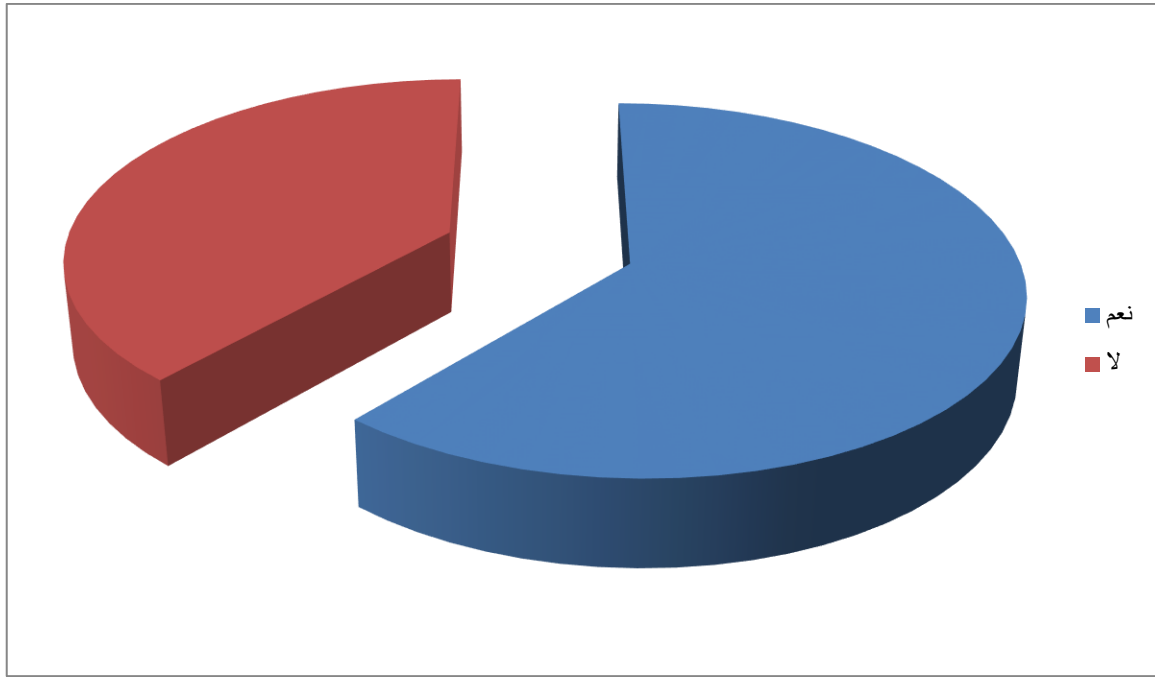
5-عرض وتحليل العبارة (05) : هل نظام منصة بروغرس تتمتع بميزة التحديث بما يلائمك كاستاذ : نعم / لا

-الجدول رقم (11) يوضح: ميزة التحديث لمنصة بروغرس بما يلائم الأستاذ.

إجابة	التكرارات	%
نعم	27	60
لا	17	37,78
المجموع	45	100

-تشير هذه النتائج إلى أن ما نسبته 60 % من أفراد العينة يرون أن نظام بروغرس يتيح مستوى مقبولا من التحديث والتكيف و مع احتياجات الأستاذ الجامعي، مما يدل قبول نحو المنصة والتفاعل الإيجابي معها من حيث الخدمات المتاحة.

-35،56% الذين أبدوا أن نظام لا يلائمهم من ميزات التحديث مما يشير الى ضعف فاعلية التكوين للتقنيات وعدم التكيف معها او وجود فجوات تقنية في المنصة.



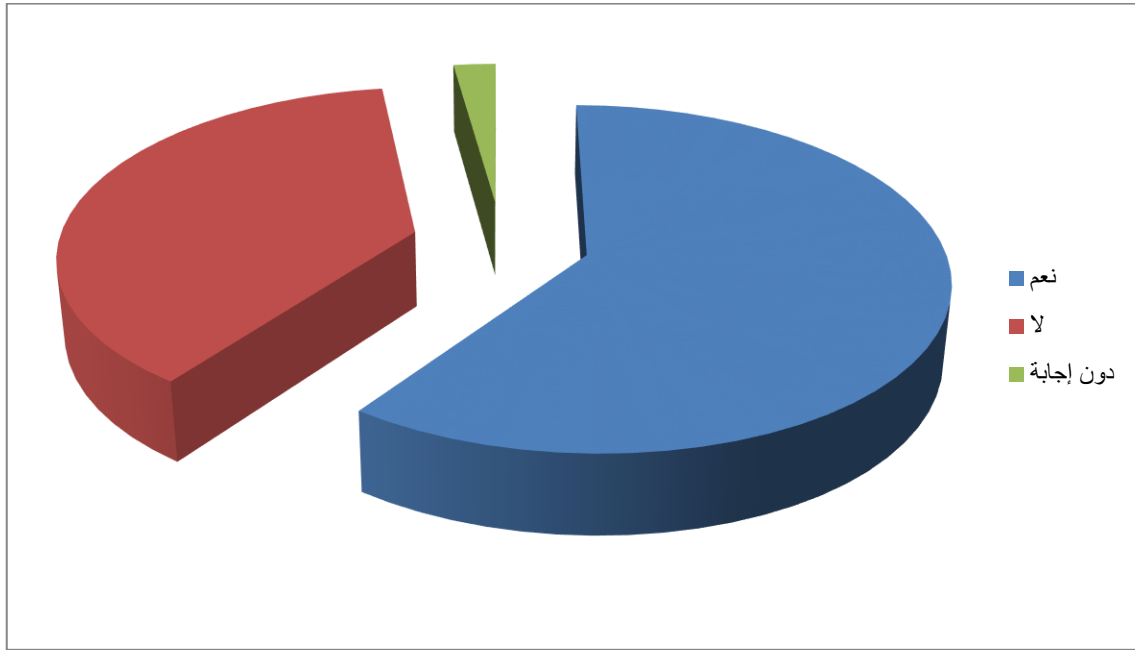
-الرسم البياني رقم (09) يمثل: نسبة آراء لميزة التحديث لمنصة بروغرس بما يلائم الأستاذ.

6-عرض وتحليل العبارة (06) : هل استخدامك لمنصة بروغرس جعلك أكثر إنتاجية في عملك اليومي : نعم / لا

-الجدول رقم (12) يوضح استخدام منصة بروغرس يجعل العمل أكثر إنتاجية.

إجابات	التكرارات	%
نعم	27	60
لا	17	37,78
دون إجابة	1	2,22
المجموع	45	100

-تظهر النتائج أن 60% من أفراد العينة يشعرون بأن استخدامهم لمنصة بروغرس ساهم في رفع انتاجيتهم اليومية وهو مؤشر إيجابي على فاعلية النظام في دعم المهام الإدارية، في المقابل حوالي 38% لم يلمسوا أثر إيجابيا في هذا السياق ، ما يدل على جود عوامل معيقة قد تحد من فعالية المنصة في بيئة العمل ،أو تعكس تفاوتاً في مستوى التكوين والدعم الفني 2،22%نسبة من المشاركين لم يجيبوا وقد يعزى ذلك الى عدم تفاعلهم المباشر مع المنصة ، أو عدم فهم العبارة .



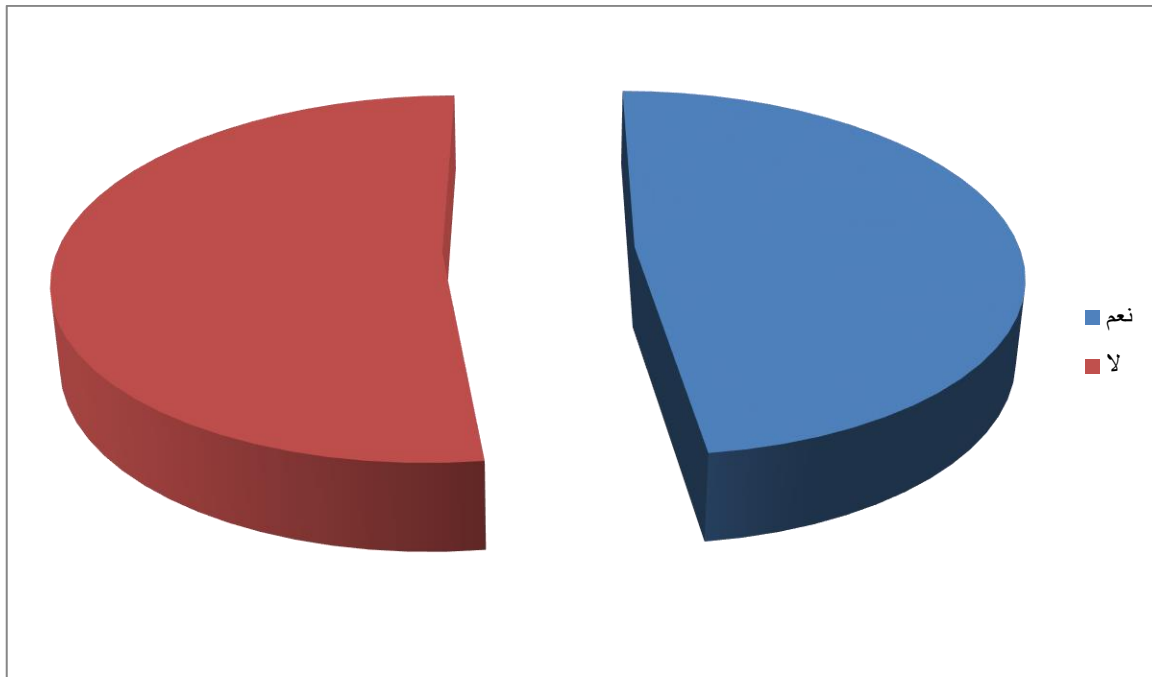
الرسم البياني رقم (10) يوضح : توزيع أفراد العينة حسب استخدامهم لمنصة بروغرس في جعل عملهم أكثر إنتاجية.

7-عرض وتحليل العبارة (07) : هل تواجه مشكلات في استخدام منصة بروغرس : نعم / لا

أ-الجدول رقم (13) يمثل :مشكلات التي تواجه الأستاذ في استخدام منصة بروغرس.

إجابة	التكرارات	%
نعم	22	48,89
لا	23	51,11
المجموع	45	100

-النتائج تظهر تقارب النسب بين من يواجهون مشكلات 48,89% ومن لا يواجهونها 15,11%, مما يعني استخدام المنصة لا يعتبر سهل أو صعب بشكل قاطع، في حين أكثر نسبة تنسب إلى أنهم لا يواجهون مشاكل فهذا يعني فاعلية التدريب الذي يؤثر على التكيف مع المنصة.



-الرسم البياني رقم (11) يمثل: أفراد العينة الذين يواجهون مشكلات في استخدام منصة بروغرس.

في حالة نعم : تتعلق المشكلات في :

1:تدقق الانترنت

2: اعطال تقنية

3: عدم التمكن

4: كلها

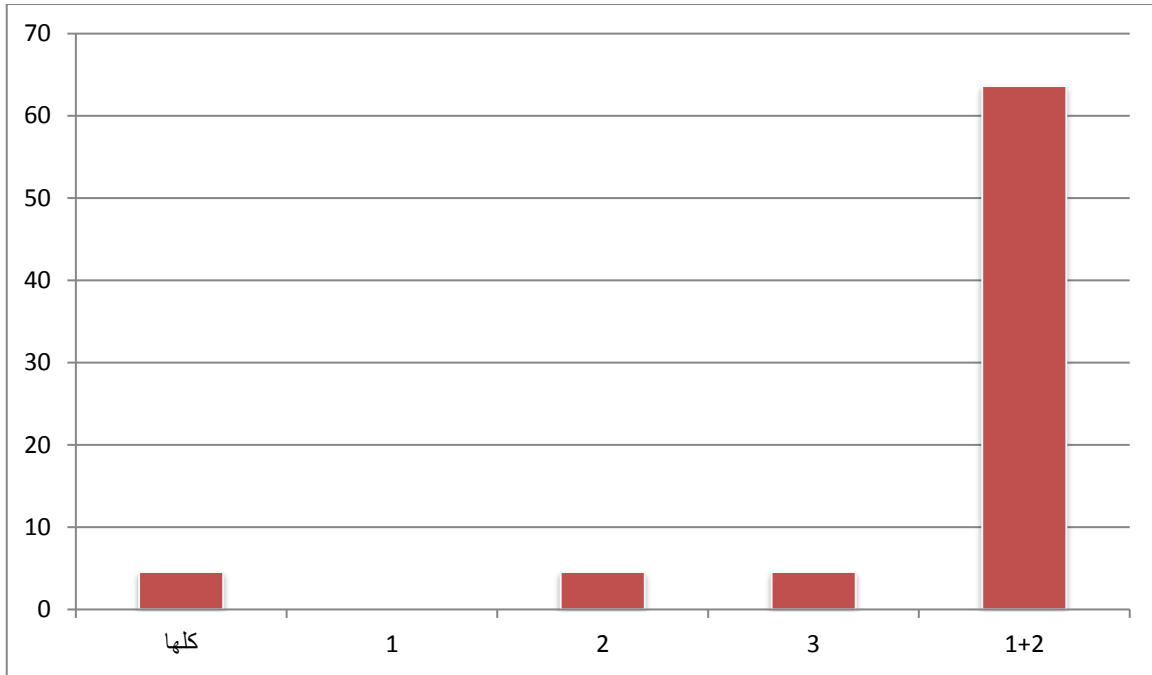
ب-جدول رقم(14): يوضح المشكلات التي تتعلق بمنصة بروغرس .

إجابة	التكرارات	%
كلها	1	4,55
1	5	22,72
2	1	4,55
3	1	4,55
2+1	14	63,63
المجموع	22	100

-أكثر من 63 من الفئة الذي أجابت بنعم ، اعتبروا أن المشكلتين الأساسيتين (ضعف الانترنت + أعطال التقنية) ، هذا يبرز أن البنية التحتية للمنصة تمثل العائق الأكبر أمام الاستخدام الفعال.

-نسب الصغيرة 4,55 تُرجع المشكل إلى عدم التمكن من استخدام المنصة ،مما يشير إلى أن عدم فاعلية التكوين أو الى الفئة ذوي الأقدمية الذين يجدون صعوبة في التكيف والتفاعل مع التقنيات لكونهم معتدون على الطرق التقليدية .

-نسبة 4,55 ترجع المشكلات الى كل العوامل .



-الرسم البياني رقم (12) : "يوضح المشكلات التي تتعلق باستخدام منصة بروغرس "

8-عرض وتحليل العبارة (08) : برايك ، هل لمنصة برغرس مزايا في العمل :

نعم / لا

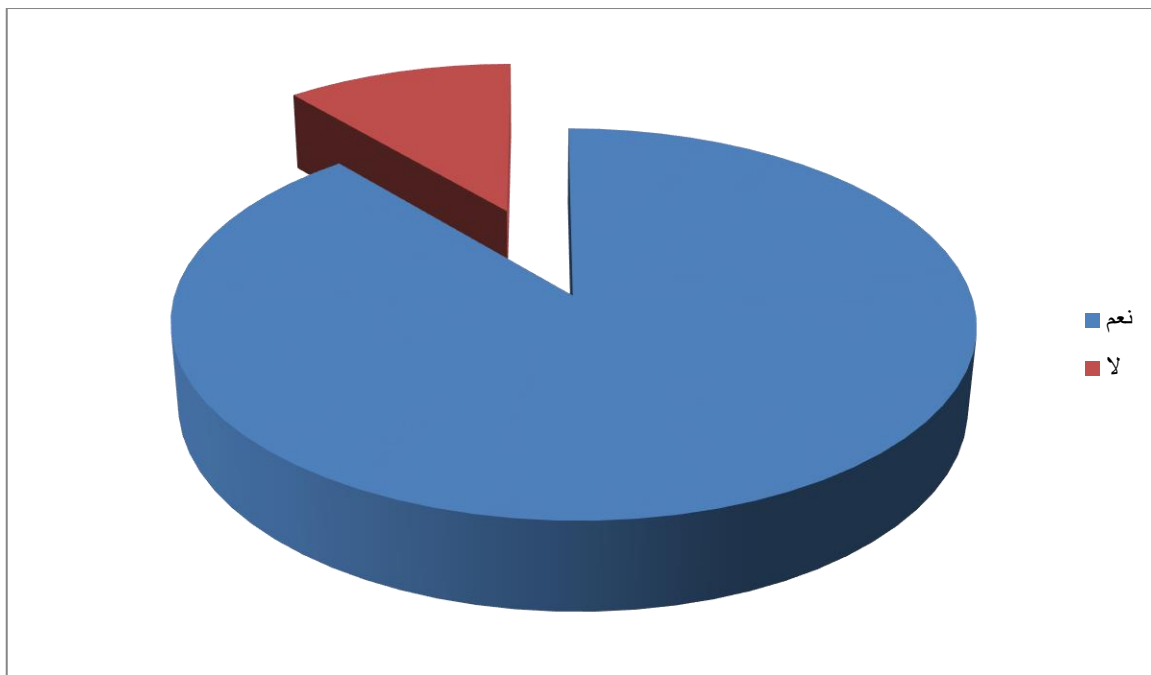
أ-الجدول رقم(15) يمثل : يمثل آراء المستخدمين لمنصة بروغرس بمزاياها.

إجابة	التكرارات	%
نعم	40	88,89
لا	5	11,11
المجموع	45	100

-غلبة التقدير الإيجابي النسبة 88,89 % التي ترى أن للمنصة مزايا مما يدل على أن ما

تقدمه من خدمات حسب نتائج ذات فعالية ومردود التقنية مقبول ، و رغم تسجيل 11,11 % لا

يرون أن للمنصة مزايا فمن المحتمل بسبب المشكلات التي تواجههم.



-الرسم البياني رقم (13) : يمثل آراء المستخدمين لمنصة بروغرس بمزاياها.

في حالة نعم :

1: سرعة الاداء

2: اختصار الوقت

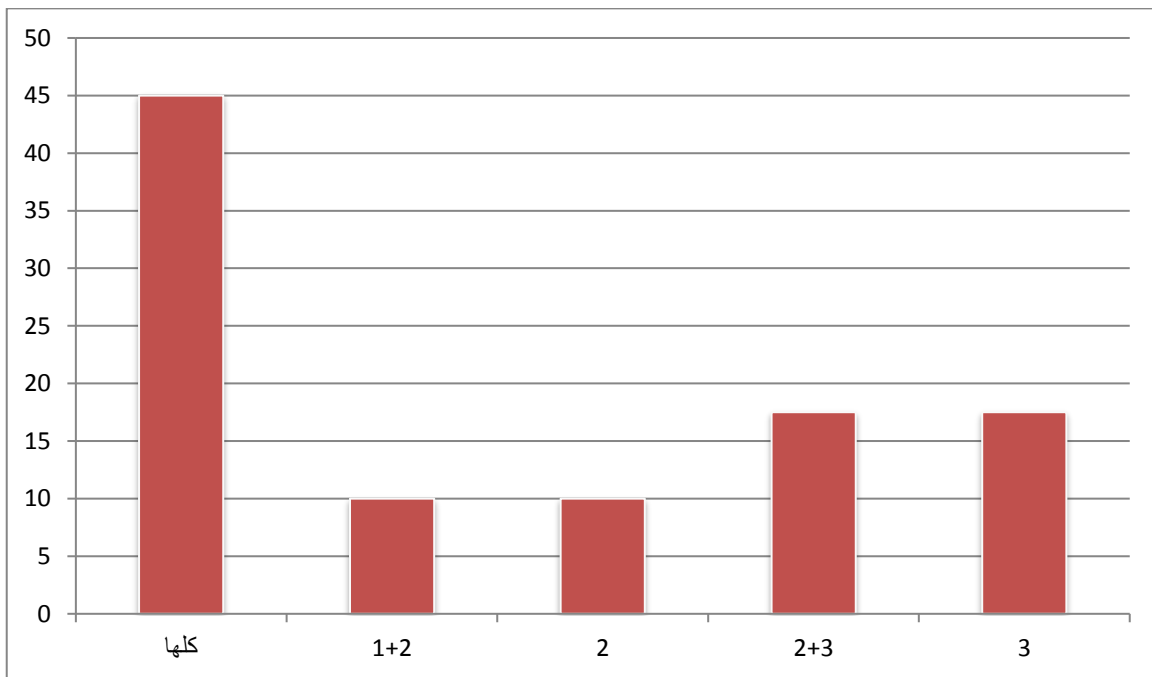
3: عدم الارتباط بالمكان

4: كلها

ب-جدول رقم (16) :يمثل مزايا منصة بروغرس

إجابة	التكرارات	%
كلها	10	45
2+1	4	10
2	7	10
2+3	7	17,5
3	10	17,5
المجموع	40	100

- ميزة "اختصار الوقت " ظهرت في الردود ضمن كل المزايا ،"مع السرعة الأداء" ،مع "عدم الارتباط بالمكان" بما يعادل نسبة 80% ، نسبة فردية تمثلت بنسبة 10% مما يبرز أن الجانب الزمني من بين اكثر ميزات قيمة في نظر أفراد العينة (الأساتذة).
- ميزة عدم الارتباط بالمكان وردت بشكل صريح فردي بنسبة 5،17% و مدمج أيضا مما يظهر سهولة الوصول عن بعد في المنصة .
- سرعة الأداء وردت في حالة واحدة ما قد يعني أنها ليست محسومة أو أن تجربة السرعة ليست مستقرة بعد فقد صرحوا سابقا بوجود مشكلات في البنية التحتية مثل الأنترنت .
- نسبة 45 % ترى أن المنصة تجمع كل المزايا ما يدل على رضا مرتفع نسبيا عند فئة معتبرة.



الرسم البياني رقم (14) :يمثل مزايا منصة بروغرس وتوزيعها حسب اجابات أفراد العينة.

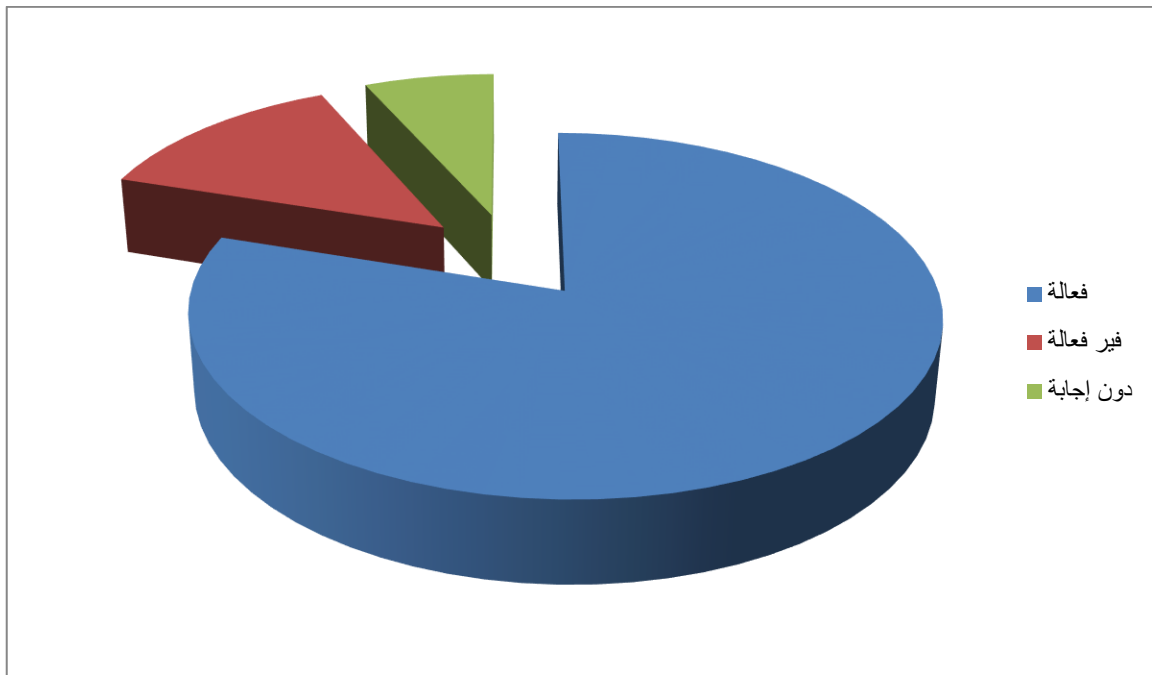
9-عرض وتحليل العبارة (09) : كيف تقيم منصة بروغرس : فعالة / غير فعالة

-الجدول رقم(17): يمثل تقييم منصة بروغرس.

إجابة	التكرارات	%
فعالة	36	80
غير فعالة	6	13,33
دون إجابة	3	6,67
المجموع	45	100

-تبرز هذه النتائج أن الاغلبية من أفراد العينة 80 % يقيمون منصة بروغرس على أنها فعالة ،ما يبين فعالية المنصة وتأثيرها الإيجابي مما يمكن من تحقيق درجة معتبرة من أهدافها .
-في المقابل 13,33 % من أفراد العينة عبروا عن تقييم سلبي للمنصة أي معتبرين إياها غير فعالة ،وهذا لعدة عوامل مشكلات تقنية وضعف الانترنت ، عدم التمكن وضعف التكوين والتدريب .

-أما 6,67 % ممن لم يقدموا تقييما فقد يعزى ذلك إلى عدم استخدامهم لمنصة بكثرة .



-الرسم البياني رقم(15):يمثل نسب تقييم أفراد العينة لمنصة بروغرس.

10- عرض وتحليل العبارة (10) : ماهي مقترحاتك لتطوير منصة بروغرس

-الجدول رقم (18) :مقترحات لتطوير منصة بروغرس.

إجابات	التكرارات	%
تدفق الإنترنت	7	15,55
جعلها أكثر فعالية وكفاءة	2	4,44
إعادة بناء المنصة	12	26,67
تحديثها بشكل فوري	1	2,22
جعلها متاحة في جميع الأوقات	1	2,22
اقتراح منصة جديدة	1	2,22
التكوين المستمر	2	4,44
لا يوجد إقتراح	4	8,89
دون إجابة	15	33,33
المجموع	45	100

-ارتفاع نسبة الإمتناع عن الإجابة 33,33% يشير الى عدم إطلاع كاف على منصة أو قلة

الإهتمام بالعبارة ، ونسبة 8,89 % لا يوجد لديهم إقتراح.

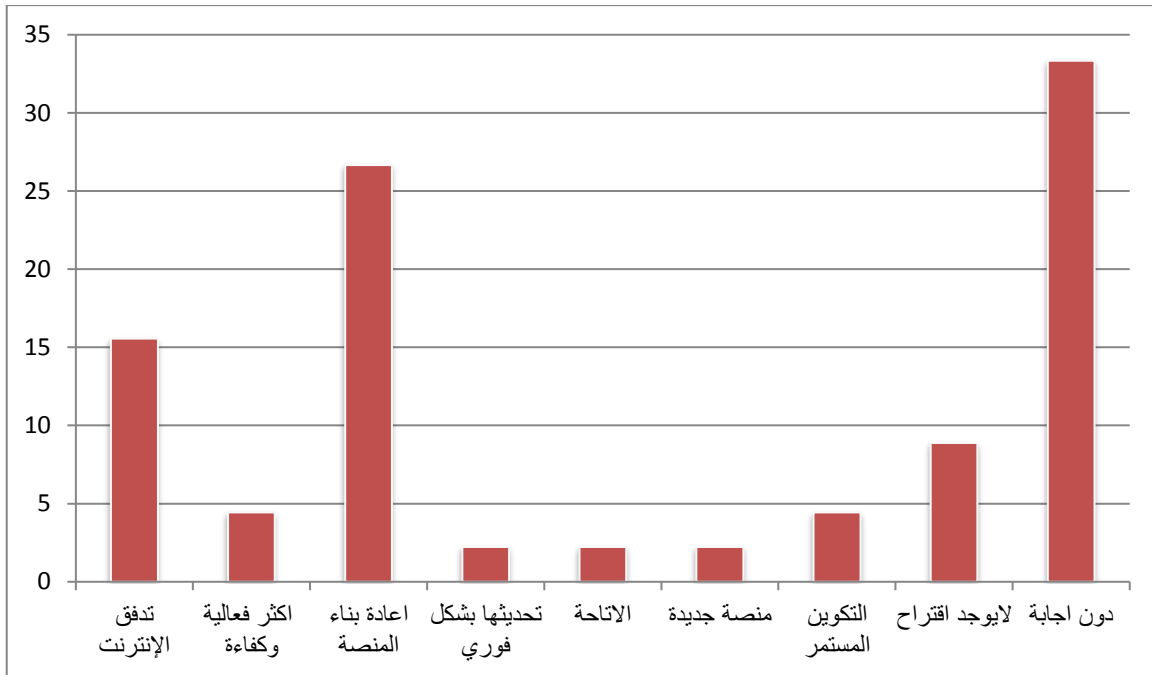
-أكثر مقترح إعادة بناء المنصة 26,67% مما يدل على أن ترقيع الأعطال لم يعد كافيا بل

يتطلب الأمر تصميما جديدا أكثر سلاسة وفعالية .

-تدفق الإنترنت 15,56% يعتبر أن نجاح بروغرس ليس مرتبطا فقط بالبيئة الرقمية بل بشبكة

الأنترنت كأهم عامل .

-مقترحات ذات طابع وظيفي(التكوين ، الإتاحة ،الكفاءة ،التحديث) بنسبة 22،2%
لكل مقترح ،44،4% تدل على رغبة في تحسين التجربة،22،2% يقترح منصة بديلة
يمثل ياساً من إصلاح بروغرس



-الرسم البياني رقم (16) :يمثل اقتراحات أفراد العينة لتطوير منصة بروغرس.

ثانياً: عرض وتحليل بيانات المحاور الثالث:

"مساهمة منصة مودل MOODLE في تحقيق فاعلية الأداء"

1-عرض وتحليل العبارة (01) : ما هي استخداماتك بمنصة مودل

-الجدول رقم (19) يمثل استخدامات منصة مودل

1: التواصل بين الاساتذة و الطلبة

2: اختبارات رقمية

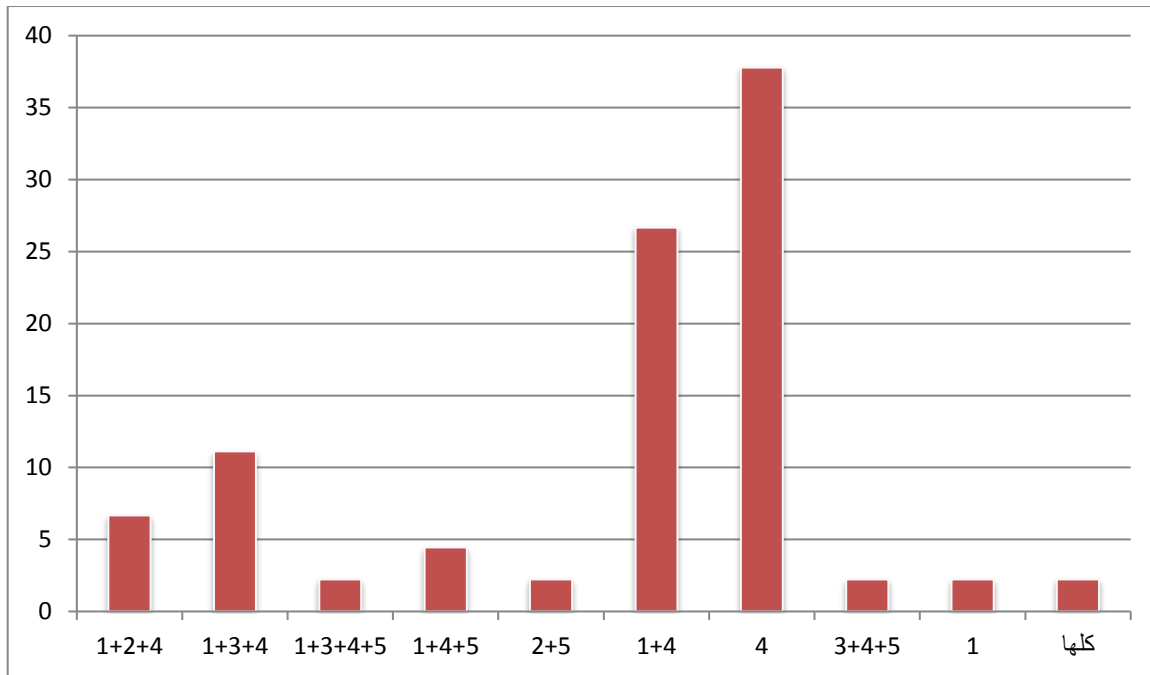
3: واجبات و فروض

4: رفع محاضرات و الدروس

5: استلام اعمال الطلبة

إجابات	التكرارات	%
كلها	2	4,44
5+4+3+1	1	2,22
4+3+1	5	11,11
4+2+1	3	6,67
5+4+1	2	4,44
5+2	1	2,22
4+1	12	26,67
5+4+3	1	2,22
1	1	2,22
4	17	37,78
المجموع	45	100

- أظهرت نتائج الاستمارة أن استخدامات الأساتذة لمنصة مودل ، جاءت متفاوتة من حيث التنوع والفعالية ، حيث تم تقديم البدائل (05) وأشارت البيانات الى أن نسبة ضئيلة فقط من أفراد العينة 4,44% يوظفون المنصة بشكل شامل يغطي كافة الوظائف المتاحة ، في حين الأغلبية يقتصر استخدامهم على رفع المحاضرات فقط بنسبة بلغت 37,78% تليها فئة تستخدم المنصة لرفع المحاضرات والتواصل بنسبة 26,67% حيث أن نسب استخدام أدوات أو خدمات الأخرى لا تزال محدودة.



-الرسم البياني رقم (17) :يوضح نتائج استخدامات الأساتذة لمنصة مودل .

2-عرض وتحليل العبارة (02) : هل تساعدك منصة مودل في تنويع الوسائط

التعليمية مما رفع من فاعليتك كاستاذ : نعم / لا

-الجدول رقم (20) تنويع الوسائط التعليمية لمنصة مودل لرفع فاعلية الأستاذ.

إجابة	التكرارات	%
نعم	38	48,44
لا	7	15,56
المجموع	45	100

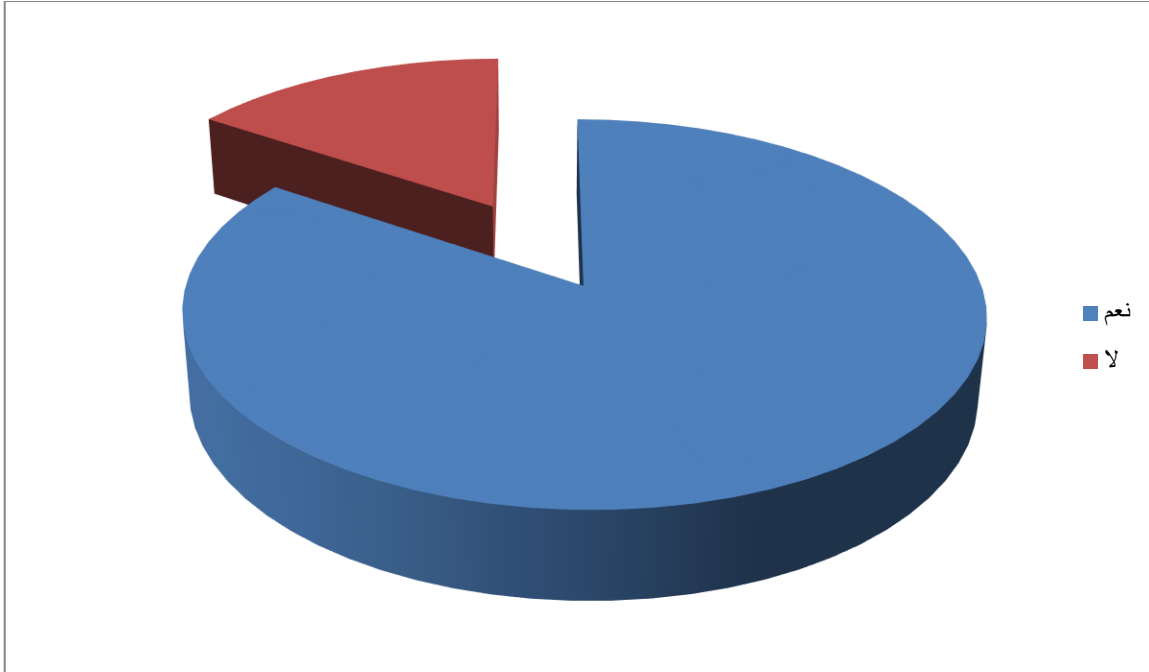
-تظهر النتائج أن غالبية الأساتذة 84,44% يرون أن استخدامهم لمنصة "مودل "

ساهم في تنويع الوسائط التعليمية مما رفع من فاعليتهم في التدريس ، وهذا يبين تأثير

إيجابي للمنصة على الأستاذ وتكيفه مع التقنية ، وفي المقابل عبر حوالي 15,56%

من أفراد العينة عن عدم استفادتهم من المنصة في هذا الجانب ، وهو يعكس عدم

الخبرة في استخدام التقنية وعدم فاعلية التكوين والتدريب المتلقى ، أو عدم التمكن منها



الرسم البياني رقم (18) يوضح نتائج في تتويع الوسائط التعليمية من فاعلية الأستاذ حسب إجابة أفراد العينة .

3- عرض وتحليل العبارة (03) : ماهي المشاكل التي تواجهك في استخدام منصة مودل .
 -الجدول رقم (21) يمثل: مشاكل التي تواجه المستخدمين في استعمال منصة مودل

1: عدم التكوين والتدريب

2: عدم فاعلية التكوين المتلقى

3 : صعوبات خاصة

4: ليس لدي صعوبة

5: عدم ولوج الطلبة للمنصة

6: ضعف تدفق الانترنت

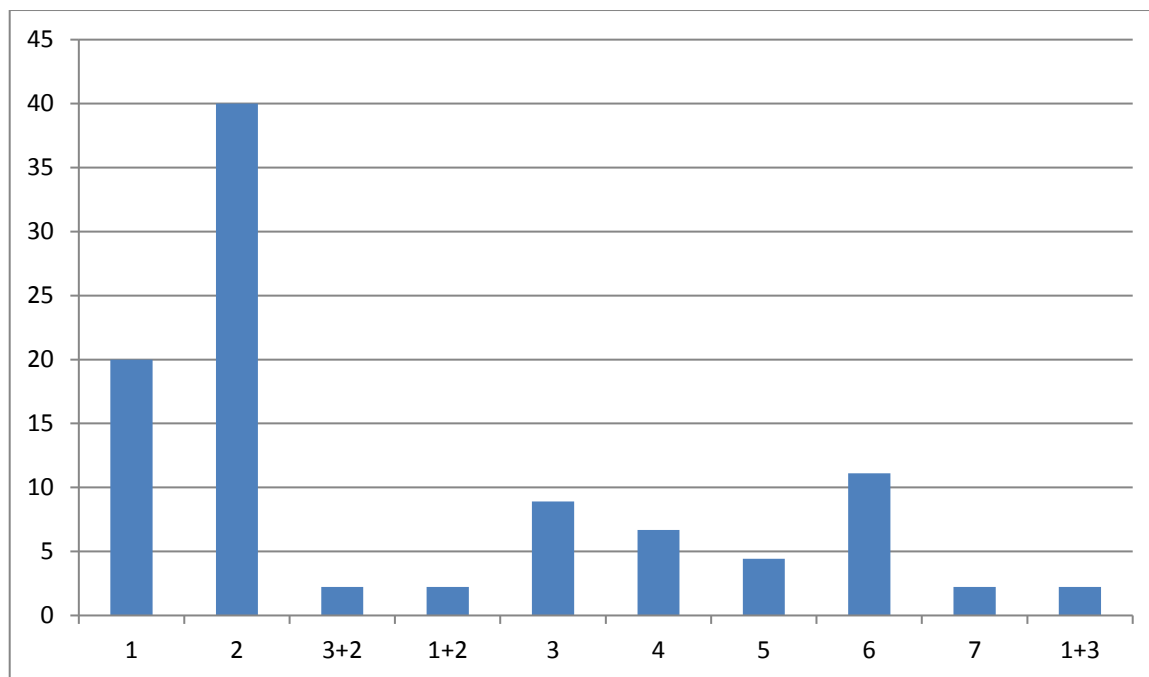
7: جهد و وقت

إجابات	التكرارات	%
1	9	20
2	18	40
3+2	1	2,22
2+1	1	2,22
3	4	8,9
4	3	6,67
5	2	4,44
6	5	11,11
7	1	2,22
3+1	1	2,22
المجموع	45	100

-أكثر مشكلة انتشارا هي عدم فاعلية التكوين المتلقى ،حيث ظهرت في 18 إجابة صريحة بنسبة 40% ووردت في إجابتين مركبتين (عدم التكوين والتدريب +عدم فاعلية التكوين المتلقى) بنسبة 2,22%(عدم فاعلية التكوين المتلقى +صعوبات خاصة) ،مما يدل على نقص أو ضعف في التكوين ، و أيضا بنسبة 2,22% مشاكل تقنية مثل ضعف الإنترنت مما يجعل أنها سبب في عدم فاعلية التكوين.

عدم ولوج الطلبة ظهرت بنسبة ملحوظة قلة من أفراد العينة لا يرون أي صعوبة في استخدام المنصة 6,67 % .

-في حين هناك من يشير إلى الجهد والوقت المطلوبين في الاستخدام مما يظهر وجود عبء إداري أو تقني .



الرسم البياني رقم (19) يوضح : نسب المشاكل التي تواجه المستخدمين في استعمال منصة مودل.

4- عرض وتحليل العبارة رقم (04) : هل يواجه الاستاذ صعوبة في استخدام منصة مودل

-الجدول رقم (22) يوضح: صعوبات الأساتذة في إستخدام منصة مودل .

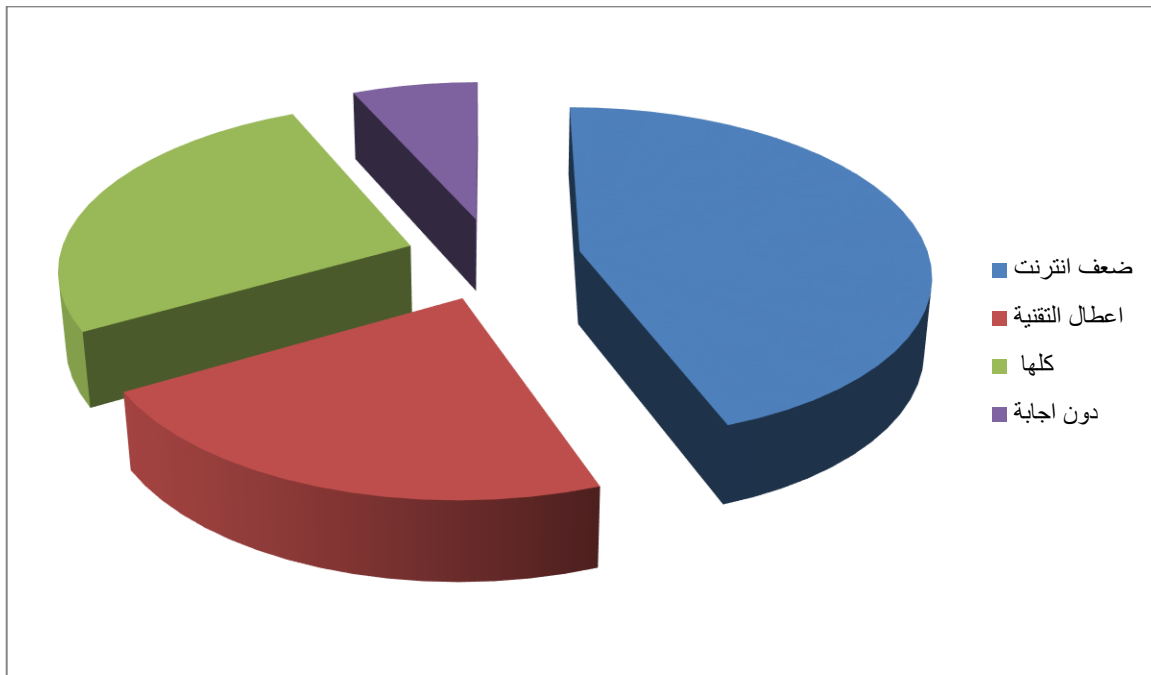
إجابات	التكرارات	%
ضعف الأنترنت	20	44,44
أعطال تقنية	10	22,22
كلها	12	26,67
دون إجابة	3	6,67
المجموع	45	100

-67،26% من المشاركين على أنهم يواجهون صعوبات متعلقة ضعف الأنترنت، والأعطال التقنية

-"ضعف الأنترنت" هو العامل الأكثر تأثيرا ، حيث أشار إليه 44،44% من أفراد العينة

-22،22% نسبة من الأعطال التقنية مما يبين ضعف الدعم الفني و التقني وضعف المنصة أو يمكن أن يكون عدم الخبرة ونقص وعدم المعرفة اللازمة في إستخدام التقنية .

-وجود نسبة 6،67% لم تجب قد يشير ذلك الى عدم اهتمام أو عدم إستخدام المنصة.



الرسم البياني رقم (20): يمثل صعوبات أفراد العينة في استخدام منصة مودل حسب الإجابات.

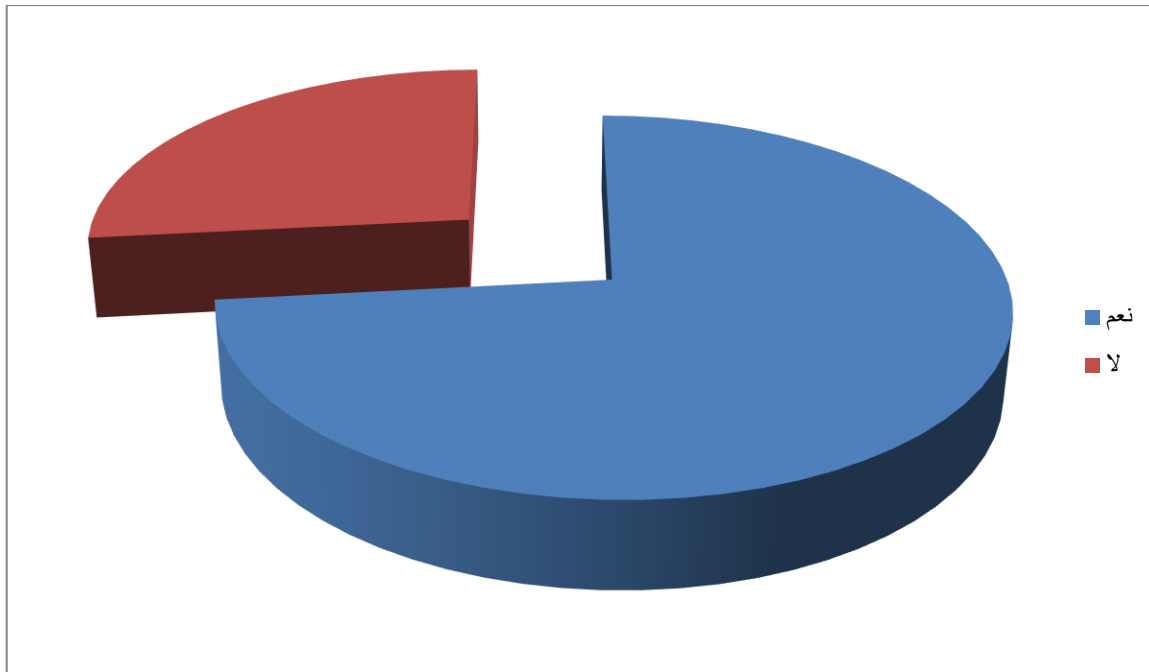
5-عرض و تحليل العبارة رقم (05) : هل ترى ان منصة تياهم في تفعيل عملية التعليم عن بعد : نعم/ لا

-الجدول رقم (23) يوضح :مساهمة منصة مودل في تفعيل عملية التعليم عن بعد:

اجابات	التكرارات	%
نعم	33	73,33
لا	12	26,67
المجموع	45	100

-الأغلبية تؤيد فعالية المنصة حيث يرى أفراد العينة بنسبة 73,33 % أن منصة مودل تساهم في تفعيل التعليم عن بعد، وهو مؤشر إيجابي على وعي الأساتذة باستخدام التقنية في التعليم .

-رُبع العينة ترى غير ذلك ما نسبته 26,67 % عبروا عن عدم اقتناعهم بدور مودل ، ما قد يكون مرتبطا بعوامل مثل صعوبة الاستخدام ،ضعف الإنترنت .



الرسم بياني رقم (21) :يمثل أفراد العينة في أن منصة مودل ما إذ كانت تساهم في تفعيل التعليم عن بعد .

6- عرض وتحليل العبارة رقم (06) : كيف تساهم منصة مودل في تحقيق تفاعل في الادارة

-الجدول رقم (24) يوضح: مساهمة منصة مودل في تحقيق تفاعل في الإدارة

1: المرونة في التعليم

2: تخفيف الاعباء الادارية

3: تسهيل التواصل

إجابات	التكرارات	%
كلها	12	26,67
1	5	11,11
2+1	1	2,22
3	8	17,78
2+3	5	11,11
3+1	2	4,44
2	8	17,78
4	1	2,22
دون إجابة	3	6,67
المجموع	45	100

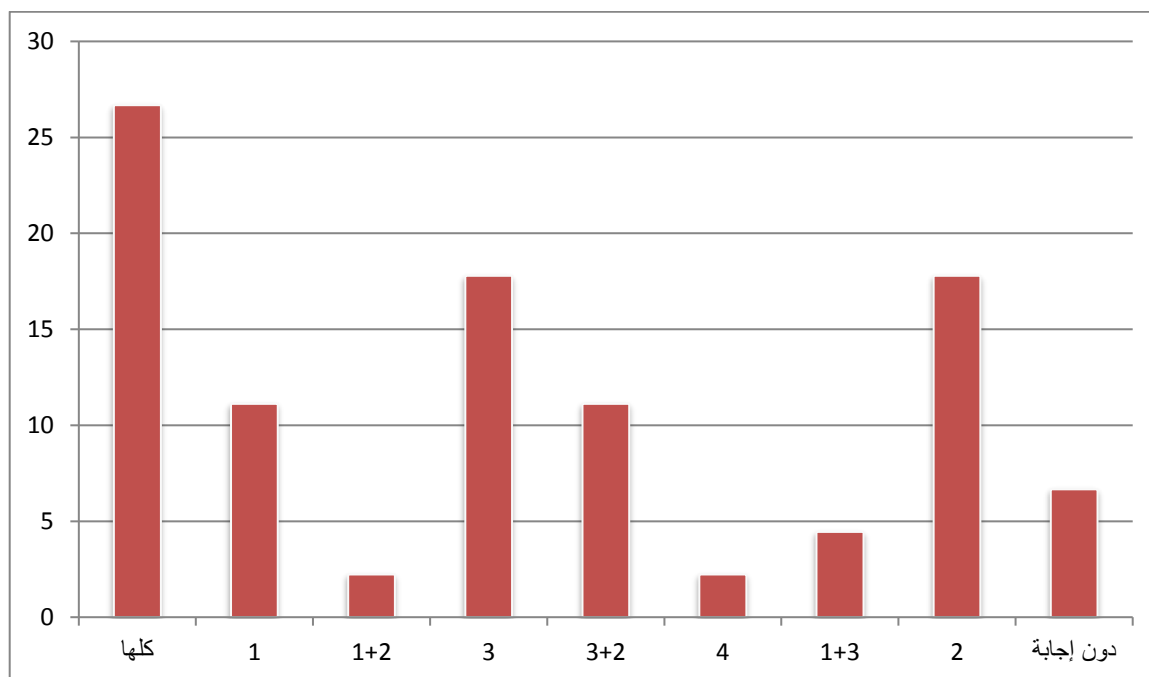
- اتفاق جميع أفراد العينة ،بأن منصة مودل تساهم في تحقيق التفاعل في الإدارة من خلال

الإجابات التي بلغت نسبتها 26,67 %، مما يشير على قبول و رضا عن المنصة .

- " المرونة في التعليم"، تحصلت على نسبة ملحوظة 11,11% ما يدل على أن المنصة تمكن

الأساتذة من إدارة الوقت والمهام .

- "تخفيف الأعباء الإدارية" ، 17,78 % و نفس النسبة ل " تسهيل التواصل " ، مما يعني أن للأساتذة تجربة ملموسة في تحسين مهامهم الإدارية و في دعم العملية عن بعد .



الرسم البياني رقم (22) :يمثل مساهمة منصة مودل في تحقيق تفاعل في الإدارة .

7-عرض وتحليل العبارة (07) : هل ترى ان منصة مودل فعالة .

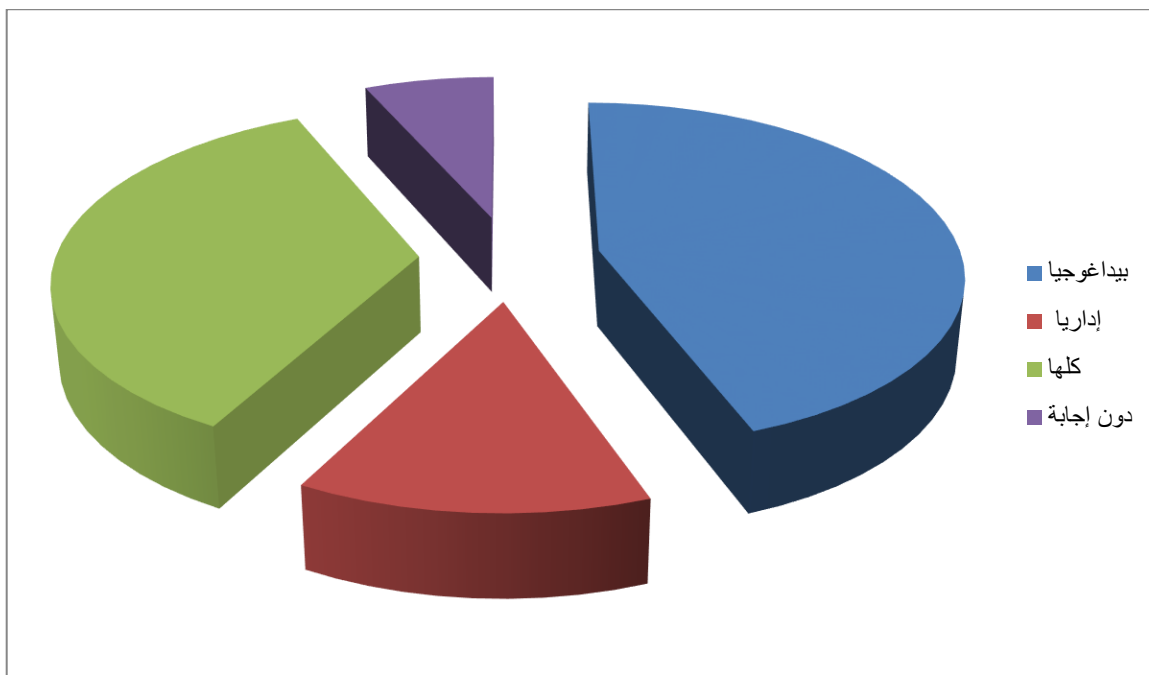
-الجدول رقم (25) يمثل: فعالية منصة مودل

إجابات	التكرارات	%
بيداغوجيا	20	44,44
إداريا	6	13,33
كلها	16	35,56
دون إجابة	3	6,67
المجموع	45	100

-أغلب المشاركين 44,44% يرون أن الفاعلية الأساسية لمنصة مودل هي من الناحية

بيداغوجية في دعم العملية التعليمية بشكل مباشر

- 35,56% يرون أن المنصة فعالة بشكل كامل من الناحيتين (بيداغوجيا ،إداريا) مما يدل على ادراك شريحة كبيرة لتكامل وظائف المنصة .
- نسبة 13,33% فقط ركزوا على الفعالية الادارية وهو مؤشر على أن الجانب الإداري في مودل بحاجة الى تفعيل أفضل .
- 6,67% لم يجيبوا ،ما يمكن أن يعزى لعدم معرفة كافية أو غموض في السؤال .



الرسم البياني رقم (23) يوضح نتائج أفراد العينة لفاعلية منصة مودل.

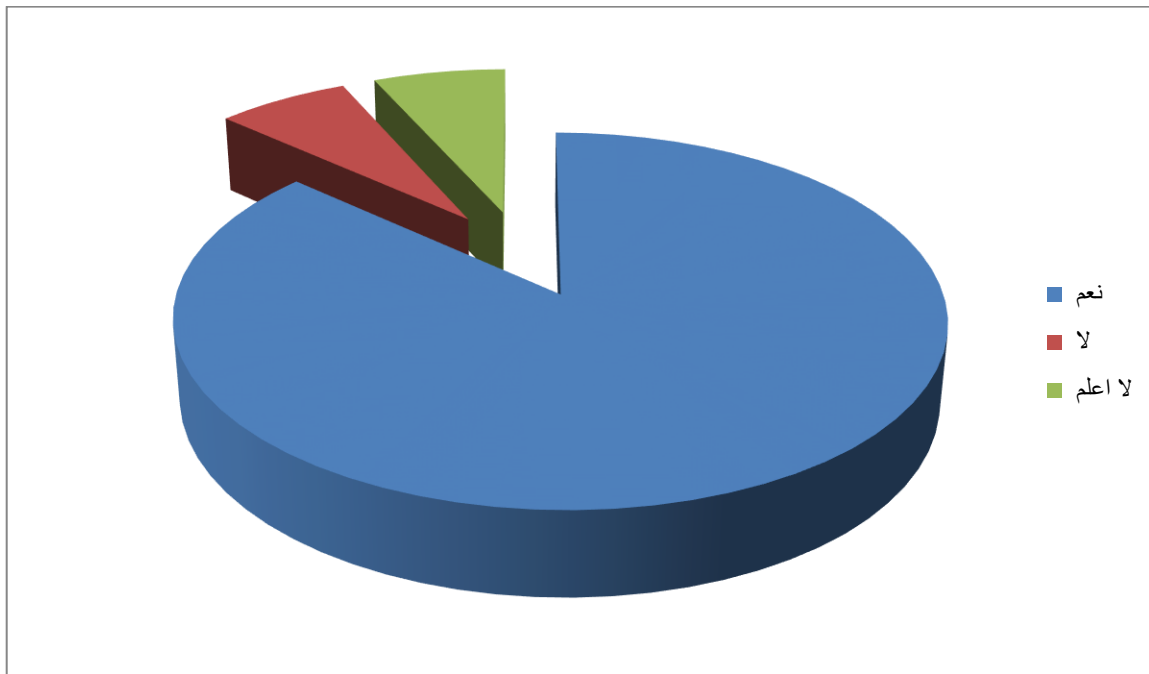
8-عرض وتحليل العبارة (08) : هل تدريسيك عن بعد يوثق من طرف الادارة : نعم / لا

-الجدول رقم (26) يمثل توثيق التدريس في منصة مودل

اجابات	التكرارات	%
نعم	39	86,67
لا	3	6,67
لا اعلم	3	6,66
المجموع	45	100

-نسبة 86,67 من الأساتذة أقرروا بأن التدريس عن بعد يتم توثيقه من قبل الإدارة ،هذه النسبة العالية تدل على وجود نظام إداري واضح ومفعّل لتتبع أنشطة التعليم الرقمي ، مما يعزز الثقة في استخدام منصات مثل مودل .

-بالمقابل ، نسبة 6,67 ترى ان التدريس لا يوثق و بنفس النسبة ابدوا بعدم علمهم بوجود التوثيق ما يكشف عن نقص في التواصل الإداري أو ضعف في نشر المعلومة .



الرسم البياني رقم (24) يمثل توزيع أفراد العينة على توثيق تدريسهم في منصة مودل .

9- عرض وتحليل العبارة رقم (09) : ماهي آليات اخطار الادرة بانجاز الحصص

التفاعلية

-الجدول رقم (27) يوضح آليات إخطار الإدارة بإنجاز الحصص التفاعلية

1: هنالك لجنة مراقبة

2: استخدام ملف Excel

3: عن طريق Email

4: منصة اخرى

اجابات	التكرارات	%
1	15	33,33
2+1	1	2,22
3+1	5	11,11
2	6	13,33
3	9	20
2+3	4	8,89
4	1	2,22
لا اعلم	4	8,89
المجموع	45	100

- تظهر النتائج الآلية الأكثر استخداما هي لجنة المراقبة و البريد الالكتروني سواء

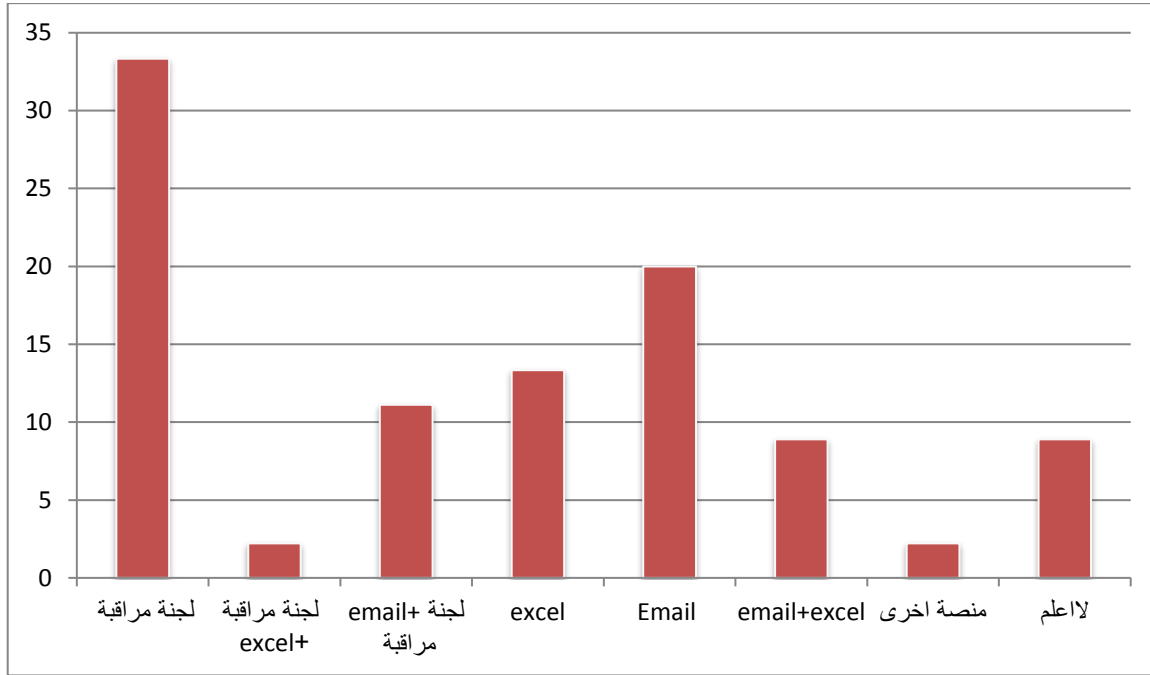
بشكل منفرد او مدمج مع آليات اخرى حيث الية لجنة المراقبة ما يعادل نسبة 46,67

%, " البريد الالكتروني " نسبة 40 %.

-إستخدام ملف Excel ورد في 11 ردا مجموع إجابات فرديا او مدمجة أي ما يعادل

24,44 % ، بنسبة 2,22% صرحوا بوجود منصة أخرى خاصة للإخطار

بالحصص، هذا ما يشير إلى وجود العديد من آليات الإخطار الإدارية بإنجاز الحصص التفاعلية بالكلية ، وهذا لا ينفي وجود فئة ليس لها علم بوجود آليات من الأساس بنسبة 8,89% .

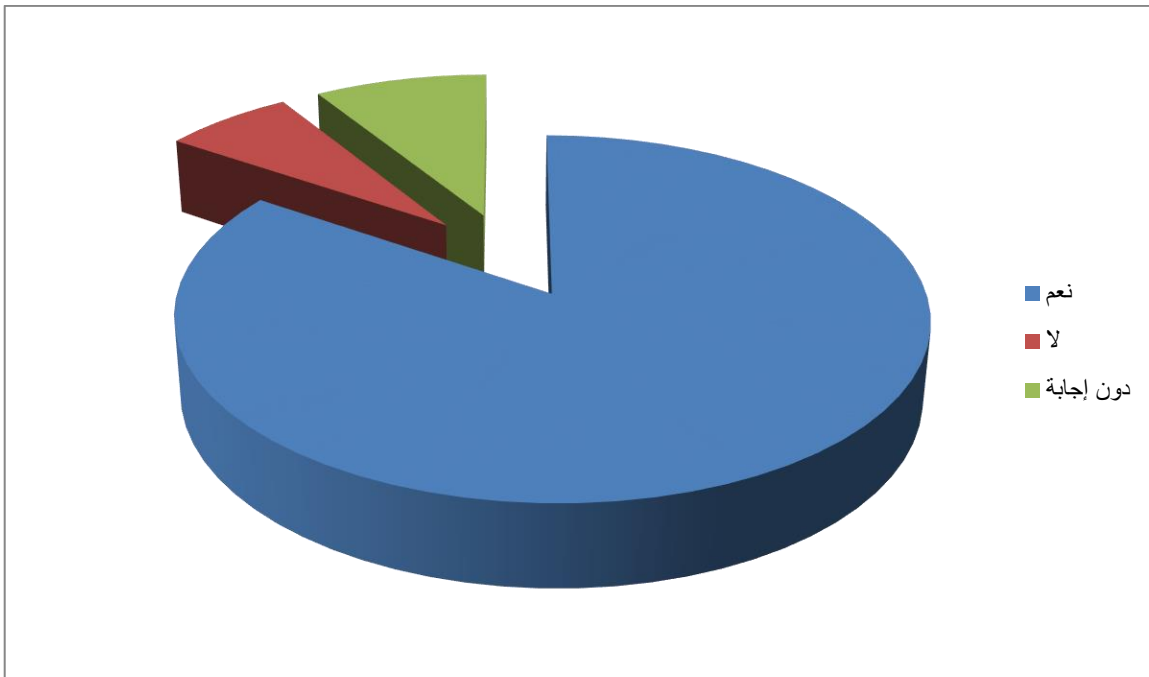


-الرسم البياني رقم (25) :يوضح توزيع آليات إخطار الإدارة بإنجاز الحصص التفاعلية .

10 -عرض وتحليل العبارة (10) : برايك ، هل لمنصة مودل مزايا : نعم/ لا أ-الجدول رقم (28) يوضح آراء أفراد العينة عن مزايا منصة مودل .

إجابات	التكرارات	%
نعم	38	84,44
لا	3	6,66
دون إجابة	4	8,89
المجموع	45	100

-نلاحظ أن الأغلبية 84 ترى أن للمنصة مزايا ، مما يدل على إدراك إيجابي عام على ما تقدمه المنصة من خدمات و مزايا ، 6,66 بنسبة ضئيلة التي لا ترى منصة مودل لا مزايا لها ، يمكن أن يكون هذا عائد الى عدم إستخدام المنصة المستمر ، او عدم التمكن من المنصة لقلة الخبرة المهنية أو عدم القدرة على تكيف مع التقنية .



الرسم البياني رقم (26) يوضح: نسبة إجابة أفراد العينة على آرائهم في مزايا منصة مودل.

ب-الجدول رقم (29): يوضح تمثّل المزايا في منصة مودل.

1: تقليل الاخطاء الادارية

2: مرونة التعليم

3: توفير جهد ووقت

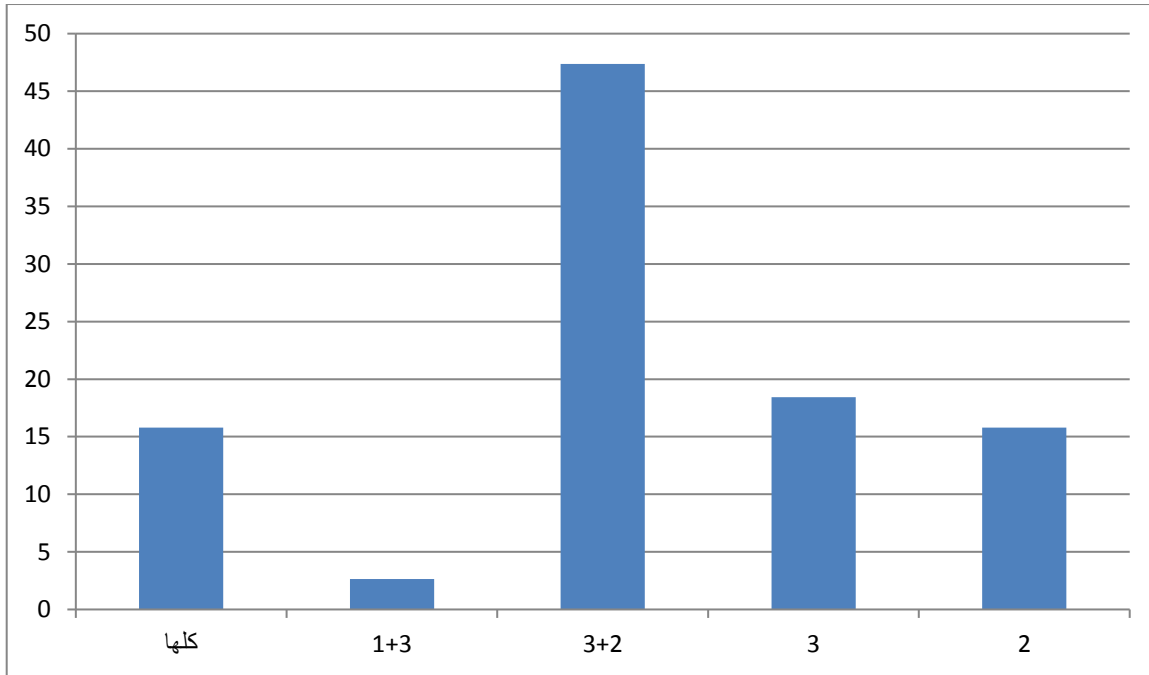
إجابات	التكرار	%
كلها	6	15,79
3+1	1	2,63
3+2	18	47,37
3	7	18,42
2	6	15,79
المجموع	38	100

-أبرز المزايا حسب المشاركين الذين أجابوا ب"نعم" ،حيث حصلت ميزة" توفير الجهد" على أكبر نسبة 18,42% بشكل فردي ،بشكل مدمج مع الميزات الأخرى 85 %مما يدل على أن هذه الميزة الأكثر تقديرا لمنصة مودل.

- "مرونة التعليم " بنسبة 15,59 %يرون أن ميزة المنصة في مرونة التعليم في حين تقابل ميزة "تقليل الاخطاء الإدارية " كانت أقل تكرار ، مما قد يعكس ضعف تفعيل هذا الجانب عبر المنصة .

-في حين كانت نسبة 15,59% أجمعوا على أن الميزات الثلاثة تخص منصة مودل و يظهر فئة 8,89%الذين امتنعوا عن الإجابة.

-الميزتين الأكثر شيوعا هي" مرونة التعليم +توفير جهد ووقت " 47,37 %، على العموم للمنصة تتسم بهم حسب الإجابات، مرونة وتوفير الجهد والوقت ، مما يدل على تمكن المنصة من تحقيق البعض من الفاعلية و التكيف .



الرسم البياني رقم (27) : أبرز المزايا حسب المشاركين من أفراد العينة لمنصة مودل .

ثالثاً: مناقشة النتيجة الفرعية الأولى :

"كيف تساهم منصة بروغرس في تحقيق فاعلية الأداء في الجامعة الجزائرية؟"

-من خلال تحليل جداول المحور الثاني، يتبين أن للرقمنة دوراً مهماً في دعم فاعلية الأداء

الإداري والبيداغوجي في الجامعة الجزائرية، وذلك من خلال استخدام منصة بروغرس كأداة

رقمية مساندة ، ويظهر هذا الدور من خلال المؤشرات الآتية :

-رضا نسبي عن الخدمات المقدمة: حيث صرح 66.67% من أفراد العينة بأن خدمات منصة

بروغرس كافية، ما يعكس تلبية المنصة لجزء من حاجيات الأساتذة وتسهيلها لبعض المهام

المرتبطة بالتسيير الإداري .

-تحقيق الإنتاجية: أشار 60% من الأساتذة إلى أن استخدام المنصة ساهم في رفع إنتاجيتهم،

مما يدل على مساهمة الرقمنة في تحسين الكفاءة وتقليل الجهد والوقت المبذولين في الإجراءات

التقليدية.

-توفر مزايا وظيفية معتبرة: حيث أفاد 88.89% من المشاركين أن للمنصة مزايا واضحة، مثل اختصار الوقت، وسرعة الأداء، وعدم الارتباط بالمكان، ما يعزز مرونة العمل وتكيف الأستاذ مع متطلبات الرقمنة.

-الاعتراف بتحديث النظام: عبّر 60% من المستجوبين عن أن نظام بروغرس يشهد مستوى من التحديث يتلائم مع احتياجاتهم، وهو ما يُظهر وجود جهود نحو تطوير المنصة بشكل تدريجي .

-إدراك فعالية النظام: صنّف 80% من أفراد العينة منصة بروغرس على أنها فعّالة، مما يؤكد إدراكاً عاماً بقدرتها على تحقيق أهداف التحول الرقمي داخل الجامعة .
إلا أن هذه المؤشرات الايجابية تقابلها تحديات ينبغي الانتباه لها، مثل: غياب التكوين الكافي (53.33%) لم يتلقوا تدريباً .

-استمرار بعض الممارسات الورقية، حيث يرى 57.78% أن سياسة "صفر ورقة" لم تُلغ فعلياً. وجود مشكلات تقنية (مثل ضعف الإنترنت والأعطال)، ما أضعف تجربة الاستخدام لدى نسبة معتبرة من الأساتذة.

وعليه، فإن دور الرقمنة من خلال منصة بروغرس يُعد مؤثراً في اتجاه تطوير الأداء، غير أن بلوغ فاعلية شاملة يظل رهيناً بتجاوز العراقيل التقنية، وتعزيز التكوين، وتفعيل المنصة بطريقة أكثر مرونة وشمولاً.

رابعاً: مناقشة النتيجة الفرعية الثانية:

"كيف تساهم منصة مودل في تحقيق فاعلية الأداء في الجامعة الجزائرية؟"

من خلال تحليل جداول المحور الثالث، يتبين أن للرقمنة دوراً محورياً في دعم الفاعلية البيداغوجية بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى إسهام محدود في تحسين الأداء الإداري، من خلال استخدام منصة مودل داخل الجامعة الجزائرية، ويظهر هذا الدور من خلال المؤشرات الآتية:

- تعزيز التعليم عن بعد: حيث صرّح 73.33% من أفراد العينة بأن منصة مودل تساهم في تفعيل التعليم عن بعد، وهو مؤشر واضح على قدرتها على ضمان استمرارية العملية التعليمية خارج الأطر التقليدية.
- تنويع الوسائط التعليمية: أكد 84.44% من الأساتذة أن استخدام المنصة ساعدهم على تنويع الوسائط التعليمية، مما يُحسن من جودة المحتوى المُقدّم ويدعم التفاعل مع الطلبة .
- توثيق الأنشطة البيداغوجية : أفاد 86.67% بأن التدريس يتم توثيقه عبر المنصة، وهو ما يعكس وجود تنظيم إداري رقمي يُتابع بدقة الأنشطة التعليمية .
- توفير المزايا التكنولوجية: أشار 84.44% من المشاركين إلى أن للمنصة مزايا، أهمها: مرونة التعليم، توفير الجهد والوقت، وتقليل الأخطاء الإدارية، ما يعزز جودة الخدمة التعليمية الرقمية .
- تحقيق تفاعل إداري جزئي: رغم أن النسبة الأكبر (44.44%) رأت أن فاعلية مودل تتركز في الجانب البيداغوجي، إلا أن 35.56% اعتبروا أنها فعّالة بيداغوجياً وإدارياً، ما يدل على وجود محاولات لتوسيع نطاق استخدام المنصة إدارياً .
- ورغم هذه المؤشرات الإيجابية، إلا أن هناك صعوبات تحول دون تحقيق فعالية رقمية شاملة، من أبرزها :
- ضعف التكوين: حيث اعتبر 40% من أفراد العينة أن عدم فاعلية التكوين هو العائق الأكبر لاستخدام المنصة بفعالية. مشكلات تقنية: مثل ضعف الإنترنت (44.44%) والأعطال المتكررة (22.22%)، والتي تعيق استخدام المنصة بشكل سلس .
- ضعف التفعيل الإداري: إذ لم تتجاوز نسبة الذين يرون فاعلية المنصة إدارياً وحدها 13.33%، مما يدل على أن هذا الجانب لا يزال قيد التطوير. وعليه، فإن دور الرقمنة من خلال منصة مودل يُعد مؤثراً بوجه خاص في تحسين الأداء البيداغوجي، إلا أن

تحقيق الفاعلية الكاملة يتطلب توسيع نطاق الاستخدام الإداري، وتحسين البنية التحتية، وتعزيز التكوين والتدريب التقني المستمر للأساتذة.

خامساً: النتيجة العامة:

من خلال دراستنا هذا توصلت الى نتائج التالية :

- _ أن الاعتماد على الرقمنة في تسيير الشؤون الجامعية، من خلال منصتي "بروغرس" و"مودل"، ساهم في تحقيق خطوات أولية نحو تحسين فعالية الأداء الإداري و البيداغوجي، خاصة في ما يتعلق بتيسير المعاملات وتوفير الجهد والوقت، غير أن هذا التقدم لا يزال محدوداً بسبب غياب تكامل واضح بين المنصتين، وضعف التأطير التقني و البشري، مما أدى الى تفاوت في المستوى الاستفادة حسب الكليات و الوظائف.
- _ كما كشف النتائج عن وجود فجوة في الجوانب التنظيمية و البيداغوجية، ترتبط بعدم وضوح الأدوار و التنسيق بين مختلف الفاعلين.
- ضعف التكوين و التدريب، اعطال تقنية، و عدم توفر بنية التحتية مدعومة للتقنيات (منصتي بروغرس، مودل).
- _ عدم استغلال الخدمات التي تتيحها كل من منصة بروغرس و منصة مودل.
- _ رغبة المستخدمين في اصلاح جذري سواء من حيث بنية النظام أو البيئة التكنولوجية المحيطة به.
- مطالبة الاساتذة تحسين و اعادة النظر في البنية التحتية، خاصة شبكة الانترنت.
- _ ساهمت الرقمنة في تحسين فعالية الاداء الادارة الجامعية من خلال تبني التقنيات و تطبيقات ولاسيما منصة بروغرس و مودل، إلا ان هذا الاستخدام لا يزال يواجه تحديات تقنية و تنظيمية و بشرية تحول دون الاستفادة المثلى من هذه الادوات.

وتبين انه : الحاجة الى توحيد الجهود ، دعم و استمرارية تكوين الموارد البشرية ، تطوير البنية التحتية التكنولوجية ، استغلال و استثمار المنصات بشكل متكامل ، تفعيل الرؤية الاستراتيجية لضمان اندماج فعال للرقمنة في المحيط الجامعي .

خاتمة

خاتمة :

تمثل هذه الدراسة جهدًا بحثيًا يندرج ضمن المساعي العلمية الرامية إلى فهم التحولات التي يشهدها الوسط الجامعي في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة. وقد سمح لنا هذا العمل بالاقتراب من الواقع الجامعي الرقمي من خلال منظور علمي يروم الجمع بين الإطار النظري والتحليل الميداني، قصد الإسهام في إثراء النقاش الأكاديمي حول سبل تجويد الأداء وتطوير آليات التسيير داخل الفضاء الجامعي.

تؤكد هذه الدراسة أن الرقمنة ساهمت بالفعل في تحسين فعالية الأداء الإداري والجامعي، وذلك من خلال تبني التقنيات والتطبيقات الحديثة. ومع ذلك، فإن تحقيق الاستفادة القصوى من الرقمنة يتطلب معالجة التحديات القائمة. من الضروري العمل على تعزيز التكامل بين المنصات الرقمية، وتوفير تأطير تقني وبشري كافٍ، وتوضيح الأدوار، وتحسين التنسيق بين مختلف الأطراف المعنية. كما أن توفير بنية تحتية تكنولوجية قوية وموثوقة، وتكثيف برامج التكوين والتدريب للمستخدمين، وتوعيتهم بكافة الخدمات المتاحة، سيساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف المرجوة من التحول الرقمي في الجامعة. إن الاستثمار في هذه الجوانب سيمكن الجامعة من تحقيق قفزة نوعية في جودة خدماتها الإدارية والبيداغوجية، مما ينعكس إيجابًا على جميع الفاعلين في المنظومة الجامعية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

(s.d.). Récupéré sur dz.univ-progres.com.

(بلا تاريخ). تم الاسترداد من fshs.univ-biskra.dz.

احمد، ا. خ. (2011). الاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريبية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة انظر رؤساء الاقسام فيها مجلة جامعة دمشق .دمشق :مج 27، ع الاول والثاني .

اسماء، ب. (2024). دور التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي في تحسين التعليم استعراض التحديات والفرص المتاحة في عصر التحول الرقمي مجلة جامعة سوسة . تونس :مج 5 ع 18.

اشواق، ب. & ،ريشي، س. (2022). تطبيقات الادارة الالكترونية ءآثرها على فاعلية الاتصال التنظيمي دراسة الميدانية المديرية الجهوية لبنك الفلاحة والتنمية الريفية *BADP* تخصص ادارة اعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير .قالمة.

البلداوي، ع. ا. (2009). اساليب الاحصاء للعلوم الاقتصادية وادارة الاعمال مع استخدام برنامج *SPSS*. عمان :دار وائل.

الحميد، ب. ع. (2018). هندسة النظم السوسيوثقافية .قسنطينة :جامعة عبد الحميد مهري.

الرزاق، ب. ع. ،سالي، م. & ،صيشي، ي. (2022). التحول الرقمي في الوسط الجامعي الجزائري مجلة الفكرالمتوسطي .مج 11 ع 2.

السلام، ع. ا. (2017). اهمية الرقمنة الإدارية في عصرنة وتفعيل الخدمة العمومية بالجزائر مجلة صوت القانون ع 7 جزء الاول .خميس مليانة :جامعة الجيلالي بونعامة.

- الشريف، ع. م. (1996). *مناهج البحث العلمي دليل الطالب في كتابة الابحاث والرسائل العلمية*. اسكندرية: مكتبة ومطبعة الاشعاع.
- الصمد، ب. ع. (2010). *الادارة الرقمية كابداع في تسيير وتميز منظمات الاعمال مع الاشارة لنموذج للادارة الرقمية في المنظمات العربية*. بشار: جامعة.
- العدي، ص. (2021). *منهجية كتابة مذكرات التخرج في العلوم الاجتماعية*. بسكرة: دار علي بن زيد للطباعة والنشر .
- الكافي، ا. ع. (s.d.). *معجم مصطلحات عصر العولمة / مصطلحات سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية واعلامية*. (.
- الماليك، م. ع. (2001). *الاداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم مجلة العلوم الانسانية* جامعة محمد خيضر بسكرة. بسكرة: ع. 1.
- المحمودي، م. س. (2019). *مناهج البحث العلمي*. صنعاء: دار الكتب.
- المشهداني، س. س. (2019). *منهجية البحث العلمي*. الاردن-عمان: دار اسامة للنشر وتوزيع.
- امحمد، ز. (s.d.). *أداء في المنظمة*. الجلفة: جامعة.
- امين، ب. م. & ، بن مالك، ز. (2012). *المورد البشري وتحسين اداء المؤسسة دراسة حالة :بنك الفلاحة والتتكمية الريفية -سدراته -مذكرة ماستر ادارة اعمال مالية*. قالمة : جامعة 8ماي. 1945.
- ايمان، ب. م. (2018). *العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي دراسة ميدانية بملينة نوميديا، بقسنطينة* جامعة سكيكدة مجلة الاصيل للبحوث الاقتصادية ولادارية . سكيكدة: ع. 3

بن عاشور رتيبة. (2022). مدخل لعلم الادارة. كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير علوم التجارة. الجزائر: جامعة الجزائر 3.

بوخمم عبد الفتاح، و عز الدين هروم. (2016). تسيير الاداء الوظيفي للموارد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية المجازف والرافعات cp6. قسنطينة : مجلة الاقتصاد المجتمع ع 6.

جمال ك & .، سناطور ا. (2021). دور المنصات الرقمية في دعم التعليم الجامعي عن بعد في ظل انتشار جائحة كوفيد 19 منصة مودل بجامعة سطيف 2/نموذجا . مجلة .

جيلالي ب. (2016). الادارة الالكترونية في المؤسسات الجزائرية واقع وآفاق، اطروحة الدكتوراه تخصص ادارة الاعمال والتسويق ،كلية العلوم الاقتصادية ، علوم التجارية ، علو التسيير .الجزائر :جامعة الجزائر 3.

حمزة م. ا. (2015). الضغوط المهنية والاداء الوظيفي في المؤسسة الصناعية تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .ورقلة :جامعة قاصدي مرباح.

خالد ل & .، رفاذ ع. (2023). منصة البروغرس و دورها في تحسين الاداء الوظيفي لادارة الجامعة الجزائرية مذكرة شهادة ماستر الاكاديمي تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .قالمة :جامعة 8ماي.1945

خديجة د. (2022). دور اخلاقيات العمل الاداري في الارتقاء بالاداء الوظيفي دراسة حالة مديرية التربية الوادي مذكرة شهادة التقني سام تخصص تسيير موارد البشرية.

- خيرة, ب. ي., ناشد, د. ا. & ,زادي. (2019). دور الرقمنة و الادارة الالكترونية في تامين
ادارة الموارد البشرية مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح اتحاد الجامعات العربية
بالتعاون مع جامعو بنى سويف .مج 7 ع 12.
- ذهبية, ج. & ,بير, س. (2016). الادارة الالكترونية ودورها في تحسين الخدمة العمومية
دراسة حالة بلدية خنشلة مذكرة ماستر تخصص ادارة الجماعات المحلية كلية الحقوق و
العلوم السياسية .قالمة 8 :ماي. 1945.
- رابح, ح. ح. (2022). تطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونيا في ظل رقمنة قطاع التعليم العالي
في الجزائر برنامج *progres* نموذجاً مجلة دراسات في الاقتصاد وادارة اعمال .مج 5
ع2.
- راضية, ع. (s.d.). الادارة الرقمية كآلية لتحسين جودة الخدمة التجارية اباحث الملتقى الوطني
حول جودة الخدمات في ظل التحول الرقمي والادارة الالكترونية في المؤسسات
الجزائرية.
- رانيا, ح. & ,مديني, آ. (2023). دور الرقمنة في تفعيل الرقابة في المؤسسة مذكرة ماستر
تخصص مالية المؤسسة كلية العلوم الإقتصادية تجارية علوم التسيير .قالمة :جامعة
8ماي. 1945.
- رجب, ع. ا. (2017). دور الادارة الالكترونية في تحقيق التخطيط الاداري ,مجلة الازهر .
مج . 19
- رزقي, ق. & ,خلفاوي, ح. (2023). الادارة الالكترونية بين تحديد المفهوم ومتطلبات التطبيق
،المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الانسانية و الاجتماعية .ورقلة.

سعاد, ب. ع. (2011). أثر تطبيق تسيير موارد بشرية على الأداء في مؤسسات صغيرة و متوسطة. تقرت.

سمية, ب. ع. & خميسات, ي. (2022). استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تعزيز جودة التعليم عن بعد مودل جامعة ورقلة نمودجا تخصص اتصال الجماهيري والوسائط الجديدة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. ورقة: جامعة قاصدي مرباح .

شيخ, ا. (2010). تحليل اسس النظرية لمفهوم الاداء مجلة الباحث . ع. 7.
عاشور, ص. (2002) .

عامر ابراهيم قنديلجي. (1999). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات. عمان: دار اليازوري العلمية .

علي, ح. & ,بوزيدة, ح. (10 ديسمبر 2020)اقتصاديا الاعمال القائمة على الرقمنة المتطلبات والعوائد "تجارب دولية "المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي. مجلة 8العدد.1

فضيلة, ش. & ,بوشوشة, ه. (2024). دور منصات الرقمية في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الاساتذة دراسة حالة منصة moodle و منصة sndl.باتنة :مجلة العلوم و الاجتماعية والانسانية المجلد 25العدد 1.

كتانة, خ. (2007). مدخل الى ادارة اعمال . عمان: دار جرير للنشر وطباعة.

ليلي, ب. ي. (2022). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين اداء العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI/الوحدة التجارية ورقلة . ورقة: جامعة قاصدي مرباح.

محاسنة, ا. م. (2013). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق . الاردن : دار جرير للنشر والتوزيع.

- محمد عبيدات، ابو بكر محمد، و عقلة مبيضين. (1999). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. عمان: دار وائل للنشر.
- محمد د. ا. (s.d.). الادارة الالكترونية، كلية التقنية الادارية جامعة التقنية الوسطي. مجلة الالوان.
- نسرين ب & .حجاء ا. (2024). المنصات الرقمية الاعلامية الجزائرية بين تحدي الواقع والتطلع نحو المستقبل ،مخبر دراسات الاعلام والوسائط الرقمية .ام البواقي :جامعة العربي بن مهيدي مجلة الاعلام والمجتمع مج 8ع1.
- هشام ل & .رحو م. (2023). استخدام الطلبة الجامعيين لتطبيق البروغرس مذكرة ماستر تخصص اتصال وعلاقات عامة كلية العلوم الاجتماعية .جامعة عبد الحميد بن باديس .
- ومليودة ح. (2022). دور رقمنة في تحسين جودة الخدمات في المرفق العمومي دراسة حالة بلدية انقوسة ولاية ورقلة مذكرة تخرج ماستر تخصص تنظيمات سياسة وادارية .ورقلة : كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي.
- يسرى ز. (2022). فاعلية استخدام منصة موودل في اشباع الحاجات التعليمية للطلبة و اثرها على التحصيل الدراسي تخصص الاتصال الجماهيري والوسائط الجديدة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .ورقلة :جامعة قاصدي مرباح.

قائمة الملاحق

ترخيص بالزيارة الميدانية :

بمسكرة خيضر محمد جامعة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

الرقم المرجعي / 64 مسكرة ق.ع. 2025

إلى السيد: عميد كلية
العلوم الإنسانية والاجتماعية

الموضوع: ترخيص بزيارة ميدانية

نتقدم بسيادتكم المحقمة بهذه الرسالة المتضمنة الموافقة على إجراء بحث ميداني / تربص ميداني
حول: رؤية الإدارة وفعالية الأداء في الجامعة
الجزائرية - جامعة محمد خيضر نموذجاً
مواصلة لدراسة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قطب شتمة -

وذلك ابتداء من: المدة لا تتجاوز 10 أي 04 ماي
إلى: 14 ماي

للطلبة:

• صوفية أماني

•

•

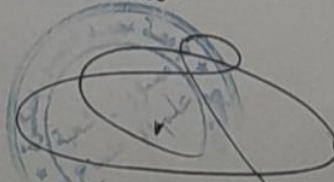
•

إشراف الأستاذة: ها. العبدوي صونية

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

بمسكرة في 25/05/2025 : 04.05

مسؤول الشعبة



جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية _ شتمة _

قسم العلوم الاجتماعية _شعبة علم الاجتماع

استمارة بعنوان :

رقمنة الادارة وفاعلية الاداء في الجامعة الجزائرية

في اطار اعداد مذكرة التخرج ماستر علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

الاشرف :

د.العيدي صونية

اعداد :

اماني صوفة

سنة الجامعية :

2025/2024

في اطار اعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع
تنظيم وعمل تحت عنوان رقمنة الادارة وفاعلية الاداء في جامعة الجزائر
يشرفني ان اضع بين ايديكم هذا الاستبيان لاهمية البالغة لانطباعاتكم وارائكم
في نجاح هذه الدراسة نامل الاجابة على الاسئلة بوضع علامة (X) في الخانة
المناسبة.

علما ان ماتدلون من اجابة سيحاط بالسرية , يستخدم في اغراض البحث
العلمي .

نشكركم مسبقا على مساهمتكم القيمة في اثارة هذه
الدراسة.....

المحور الاول

بيانات العامة

الجنس :

☐ ذكر ☐ انثى

العمر :.....

الرتبة :

☐ مساعد " ب " ☐ مساعد " ا " ☐ محاضر " ب "

☐ محاضر " ا " ☐ استاذ ☐ استاذ متميز

سنة التوظيف :.....

عدد سنوات الخبرة :.....

محور الثاني :

مساهمة منصة "بروغرس" "progres" في تحقيق

*هل سبق ان استخدمت منصة "بروغرس" في عملك في المجالات :

- امضاء ميثاق اخلاقيات المهنة ☐
- الدخول والخروج ☐
- امضاء محاضر العطل ☐
- التقييم البيداغوجي ☐
- تقييم رسائل الدكتوراه ☐
- الترقيات ☐

*هل ترى ان الخدمات المتواجدة في منصة بروغرس :

☐ كافية ☐ غير كافية

*هل تلقيت تدريب او تكوين في استخدام منصة بروغرس :

☐ نعم ☐ لا

*هل ترى ان منصة بروغرس دعمت سياسة الصفر ورقة :

☐ نعم ☐ لا

*هل ساعدتك منصة بروغرس في تحسين فاعلية الاداء :

نعم ☐ لا ☐

*هل تواجه مشكلات في استخدام منصة بروغرس :

نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم, تتعلق المشكلات في :

- تدفق الانترنت ☐
- فاعلة المنصة ☐
- اعطال تقنية ☐
- عدم التمكن ☐
- كلها ☐
- اخرى اذكرها

*برايك هل لمنصة بروغرس مزايا في العمل :

نعم ☐ لا ☐
في حالة نعم :

- سرعة الاداء ☐
- اختصار الوقت ☐
- عدم الارتباط بالمكان ☐
- كلها ☐
- اخرى اذكرها

في حالة لا, لماذا ؟

.....
.....

*كيف تقيم منصة بروغرس ؟

☐ فعالة ☐ غير فعالة

**ماهي مقترحاتك لتطوير منصة بروغرس :

.....
.....

المحور الثالث :

مساهمة منصة "مودل" moodle " في تحقيق فاعلية الاداء

*ماهي استخداماتك بمنصة مودل :

- ☐ • التواصل بين الاساتذة والطلبة
- ☐ • اختبارات رقمية
- ☐ • واجبات وفروض
- ☐ • رفع المحاضرات والدروس
- ☐ • استلام اعمال الطلبة

* ماهي المشاكل التي تواجهك في استخدام منصة مودل :

- ☐ • عدم تكوين والتدريب
- ☐ • عدم فاعلية التكوين المتلقى
- ☐ • صعوبات خاصة
- اذكرها

* هل يواجه الموظف صعوبة في استخدام منصة مودل :

- ☐ • ضعف الانترنت
- ☐ • اعطال تقنية
- اخرى اذكرها

* هل ترى ان منصة مودل تساهم في تفعيل عملية التعليم عن بعد :

- دائما ☐ احيانا ☐ ابدا ☐

* كيف تساهم منصة مودل في تحقيق تكافؤ و تفاعل في الادارة :

- ☐ • المرونة في تعليم
- ☐ • تخفيف الاعباء الادارية
- ☐ • تسهيل التواصل

* هل ترى بان منصة مودل فعالة :

- ☐ • بيداغوجيا
- ☐ • اداريا

*هل تدريسك عن بعد يوثق من طرف ادارة ؟

نعم ☐ لا ☐

*ماهي اليات اخطار الادارة بانجاز الحصص التفاعلية :

- هنالك لجنة مراقبة ☐
- استخدام ملف Excel ☐
- عن طريق الايميل ☐
- اخرى اذكرها.....

*برايك هل لمنصة مودل مزايا :

نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم :

- تقليل الاخطاء الادارية ☐
- مرونة التعليم ☐
- توفير جهد ووقت ☐
- اخرى اذكرها.....

الملحق رقم (03):

قائمة الاساتذة المحكمين :

اسم المحكمين	التخصص	الجامعة	الرتبة
سلمية بوزيدي	علم اجتماع التنمية	جامعة محمد خيضر بسكرة	استاذ
سميرة بشقة	علم اجتماع قانون	جامعة محمد خيضر بسكرة	استاذ محاضر "ا"
سميرة مشري	علم اجتماع تنظيم وعمل	جامعة محمد خيضر بسكرة	استاذ محاضر "ب"

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية _ شتمة _
قسم العلوم الاجتماعية _شعبة علم الاجتماع
استمارة بعنوان :

رقمنة الادارة وفاعلية الاداء في
الجامعة الجزائرية

في اطار اعداد مذكرة التخرج ماستر علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

الاشراف :

د.العيدي صونية

اعداد :

اماني صوفة

في اطار اعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع
تنظيم وعمل تحت عنوان رقمنة الادارة وفاعلية الاداء في جامعة الجزائر
يشرفني ان اضع بين ايديكم هذا الاستبيان لاهمية البالغة لانطباعاتكم وارائكم
في نجاح هذه الدراسة نامل الاجابة على الاسئلة بوضع علامة (X) في الخانة
المناسبة.

علما ان ماتدلون من اجابة سيحاط بالسرية , يستخدم في اغراض البحث
العلمي .

نشكركم مسبقا على مساهمتكم القيمة في اثارة هذه
الدراسة.....

المحور الاول

بيانات العامة

الجنس :

☐ ذكر ☐ انثى

العمر :.....

الرتبة :

☐ مساعد " ب " ☐ مساعد " ا " ☐ محاضر " ب "

☐ محاضر " ا " ☐ استاذ ☐ استاذ متميز

سنة التوظيف :.....

عدد سنوات الخبرة :.....

محور الثاني :

مساهمة منصة "بروغرس" progres " في تحقيق

هل تستخدم منصة "بروغرس" في عملك في المجالات :

- ☐ • امضاء ميثاق اخلاقيات المهنة
- ☐ • الدخول والخروج
- ☐ • امضاء محاضر العطل
- ☐ • التقييم البيداغوجي
- ☐ • تقييم رسائل الدكتوراه
- ☐ • الترقيات

2_هل ترى ان الخدمات المتواجدة في منصة بروغرس :

☐ كافية ☐ غير كافية

3_هل تلقيت تدريب او تكوين في استخدام منصة بروغرس :

☐ نعم ☐ لا

4_هل ترى ان منصة بروغرس ألغت سياسة الصفر ورقة :

☐ نعم ☐ لا

5_هل نظام منصة بروغرس تتمتع بميزة التحديث بما يلائمك كأستاذ :

☐ نعم ☐ لا

6_هل استخدامك لمنصة بروغرس جعلك اكثر انتاجية في عملك اليومي :

☐ نعم ☐ لا

7_هل تواجه مشكلات في استخدام منصة بروغرس :

نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم, تتعلق المشكلات في :

- تدفق الانترنت ☐
- اعطال تقنية ☐
- عدم التمكن ☐
- كلها ☐
- اخرى اذكرها

8_برايك هل لمنصة بروغرس مزايا في العمل :

نعم ☐ لا ☐
في حالة نعم :

- سرعة الاداء ☐
- اختصار الوقت ☐
- عدم الارتباط بالمكان ☐
- كلها ☐
- اخرى اذكرها

في حالة لا, لماذا ؟

.....

9_كيف تقيم منصة بروغرس ؟

فعالة ☐ غير فعالة ☐

ماهي مقترحاتك في تطوير منصة بروغرس :

المحور الثالث :

مساهمة منصة "مودل" moodle " في تحقيق فاعلية الاداء

1_ ماهي استخداماتك بمنصة مودل :

- ☐ • التواصل بين الاساتذة والطلبة
- ☐ • اختبارات رقمية
- ☐ • واجبات وفروض
- ☐ • رفع المحاضرات والدروس
- ☐ • استلام اعمال الطلبة

2_ هل تساعدك منصة مودل في تنويع الوسائط التعليمية مما رفع من فاعليتك

كاه نعم لا

☐ ☐

3_ ماهي المشاكل التي تواجهك في استخدام منصة مودل :

- ☐ • عدم تكوين والتدريب
- ☐ • عدم فاعلية التكوين المتلقى
- ☐ • صعوبات خاصة
- اخرى اذكرها

4_ هل يواجه الاستاذ صعوبة في استخدام منصة مودل :

7_هل تواجه مشكلات في استخدام منصة بروغرس :

نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم, تتعلق المشكلات في :

- تدفق الانترنت ☐
- اعطال تقنية ☐
- عدم التمكن ☐
- كلها ☐
- اخرى اذكرها

8_برايك هل لمنصة بروغرس مزايا في العمل :

نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم :

- سرعة الاداء ☐
- اختصار الوقت ☐
- عدم الارتباط بالمكان ☐
- كلها ☐
- اخرى اذكرها

في حالة لا, لماذا ؟

.....

9_كيف تقيم منصة بروغرس ؟

فعالة ☐ غير فعالة ☐

10_برايك هل لمنصة مودل مزايا :

☐ لا ☐

في حالة نعم :

- ☐ • تقليل الاخطاء الادارية
- ☐ • مرونة التعليم
- ☐ • توفير جهد ووقت
- اخرى اذكرها.....