



الموضوع

دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
دراسة حالة: جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير نموذجاً

مشروع مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية
تخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسات

الأستاذ المشرف:

أ.د/ حمريط رشيد

إعداد الطالب(ة):

عمارة خديجة

لجنة المناقشة

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	الجامعة
1	د/مجدولين دهينة	أستاذ محاضر (أ)	رئيسا	جامعة بسكرة
2	أ.د/ حمريط رشيد	استاذ تعليم عالي	مقررا	جامعة بسكرة
3	د/مودع إيمان	أستاذ محاضر (أ)	مناقشا	جامعة بسكرة



الموضوع

دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
دراسة حالة: جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير نموذجاً

مشروع مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية
تخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسات

الأستاذ المشرف:

أ.د/ حمريط رشيد

إعداد الطالب(ة):

عمارة خديجة

لجنة المناقشة

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	الجامعة
1	د/مجدولين دهينة	أستاذ محاضر (أ)	رئيسا	جامعة بسكرة
2	أ.د/ حمريط رشيد	أستاذ تعليم عالي	مقررا	جامعة بسكرة
3	د/مودع إيمان	أستاذ محاضر (أ)	مناقشا	جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2025/2024

الله أكبر
الحمد لله
الذي هدانا لهذا
والسر من نعمه

اهداء

الحمد لله والشكر لله والصلاة والسلام على رسول الله

أما بعد أهدي ثمرة جهدي وعملي

إلى روعي الذي أحمل إسمه بكل إفتخار إلى من أدين له بحياتي، من علمني أن الحياة كفاح ونضال... إلى من أفنى حياته في تربيته وكان سندي في الحياة... إلى من تكبد العناء من أجل إسعادي، أطال الله في عمره وحفظه لي.

"أبي الغالي (م)"

إلى من وضع الله المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها... إلى معنى الحب والحنان، إلى من أثقلت الجفون سهرا... واجاهدت الايام صبرا... وشغلت البال فكرا... ورفعت الأيدي دعاء... وأيقنت بالله أمل، حفظها الله لي .

"أمي الغالية (ز)"

إلى توأم روعي... إلى سندي وظهري... نبض قلبي... الذين كانوا في كل خطوة وكل عثرة، مدوا لي يديهم في كل مرة بدون كلل وملل... وفي وقت ضيقي يزيدوا من قوتي، إلى نصفي الثاني أختي "إيمان" وأختي "هاجر" إلى قوتي... ذراعي الأيمن... شجعتني بالثابرة وعدم الفشل لإكمال المسار وصولا إلى النجاح، أخي "أيوب" إلى كل أفراد عائلتي

إلى سندي... "خالتي (ر) و زوج خالتي (ك)"

إلى مصدر أمان وملجأ... "عمي (ع)" و "زوجة عمي (م)"

إلى من تميزوا بالوفاء والعطاء... ابن عمي "يونس"... ابن خالي "باسط"... وابن خالتي... "رياض"... وابنة عمي "يسرى"

إلى كل من حملته ذاكرتي ولم تحمله مذكرتي ... شكرا لكم.

الطالبة خديجة

شكر وعرفان

قال الله تعالى: ﴿فاذكروني أذكركم واشكروا لي ولا تكفرون﴾

وعملاً بقول رسول الله ﷺ: "من صنع اليكم معروفا فكافئوه فان لم تجدوا ما تكافئوه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه"

يطيب لي أن أتقدم بأجمل عبارات الشكر والإمتنان من قلوب فائضة بالمحبة والإحترام والتقدير إلى
أستاذي الفاضل "حمريط رشيد" المشرف على مذكرتي حفظه الله ورعاه وسدد خطاه والذي كان شريك لي في هذه الرحلة العلمية
بكل ما تحمله الكلمة من معاني، وأشكره على إرشاداته وتوجيهاته والتي من خلالها تم إنجاز هذا العمل فجزاه الله عني كل خير.
وكذلك الشكر موصول إلى

أستاذي الفاضل "شويخي إسماعيل" على كل ما قدمه لي من دعم ومساعدة وساهم في إثراء عملي بجوانبه المختلفة فله مني الوفاء،
متمنية له التوفيق والمزيد من العطاء.

كما أتوجه بشكري للأستاذة الأفاضل الذين تكرموا بقبول مناقشة هذه المذكرة واعطوها من جهدهم ووقتهم لتقييمها وتحكيمها
ليعم نفعها.

وأخيراً أتقدم بالشكر إلى جميع أساتذتي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الذين كان لهم الفضل في دراستي. شكراً
جزاكم الله خيراً.

"الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات"

الطالبة خديجة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة مُجَّد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالإضافة إلى تسليط الضوء على واقع تطبيق الرقمنة بالمؤسسة محل الدراسة و بيان مستوى الاهتمام بالرقمنة فيها، حيث اشتملت هذه الدراسة على جانب نظري تم الإعتماد فيه على المنهج الوصفي التحليلي إذ يعتبر من أكثر المناهج توافقا مع هاته الدراسة، أما الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد فيه على المنهج الاحصائي كمتطلب لها. ولاختبار صحة الفرضيات وللوصول إلى الهدف من الدراسة تم جمع المعلومات من خلال توزيع الاستبانة على مجتمع العينة المكون من أساتذة الكلية، حيث تم تحليلها إحصائيا وتفسيرها باستخدام برنامج Spss ومجموعة من الأساليب الاحصائية من بينها: الوسط الحسابي والانحراف المعياري والانحدار البسيط فوصلنا إلى عدة نتائج أهمها أن مستوى تطبيق الرقمنة بالكلية محل الدراسة جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة، وتبين وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين الرقمنة والأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية:

الرقمنة، الأداء الوظيفي، عينة من أساتذة الكلية محل الدراسة.

Abstract:

This study aimed to identify the role of digitization in improving job performance at Mohamed Khider University in Biskra, Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences, in addition to highlighting the reality of the application of digitization in the institution under study and indicating the level of interest in digitization in it.

To test the validity of the hypotheses and to reach the goal of the study, information was collected by distributing the questionnaire to the sample population consisting of college professors, where it was statistically analyzed and interpreted using the SPSS program and a set of statistical methods, including: Arithmetic mean, standard deviation and simple regression. We reached several results, the most important of which is that the level of application of digitization in the college was high according to the study scale, and there was a strong positive correlation between digitization and job performance.

Key words:

Digitization, job performance, sample of college professors.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	البسملة
v	اهداء
vi	شكر وعرفان
vii	الملخص
ix-viii	فهرس المحتويات
x	قائمة الجداول
xi	قائمة الأشكال
xii	قائمة الملاحق
ب - ح	مقدمة
1	الفصل الأول: الاطار النظري حول دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي
2	تمهيد
3	المبحث الأول: ماهية الرقمنة
3	المطلب الأول: تعريف ونشأة الرقمنة
4	المطلب الثاني: أهمية وأهداف الرقمنة
5	المطلب الثالث: خصائص وأشكال الرقمنة
8	المطلب الرابع: دوافع وأبعاد الرقمنة
10	المبحث الثاني: ماهية الأداء الوظيفي
10	المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي
11	المطلب الثاني: عناصر ومحددات الأداء الوظيفي
13	المطلب الثالث: أبعاد الأداء الوظيفي
13	المطلب الرابع: أنواع والعوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي
16	المبحث الثالث:الأداء الوظيفي في ظل الرقمنة
16	المطلب الأول: وظائف الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
17	المطلب الثاني: دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
19	خلاصة الفصل
20	الفصل الثاني: دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر . بسكرة .
21	تمهيد
22	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
22	المطلب الأول: تعريف ونشأة جامعة محمد خيضر بسكرة
23	المطلب الثاني: تعريف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومهامها

24	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للكلية
27	المبحث الثاني: الاطار المنهجي للدراسة
27	المطلب الأول: المنهج المتبع
27	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
27	المطلب الثالث: أدوات جمع البيانات
29	المطلب الرابع: الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة
33	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة وتفسير النتائج
33	المطلب الأول: اختبار الفرضيات
37	المطلب الثاني: مناقشة وتفسير النتائج
42	خلاصة الفصل
43	خاتمة
46	قائمة المراجع
50	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
29	الأوزان والاتجاهات لمقياس ليكارت الخماسي	(1-2)
29	يوضح نتائج ألفا كرونباخ نحو متغيرات الدراسة	(2-2)
30	خصائص مبحوثي عينة الدراسة	(3-2)
30	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة بمعاملي الالتواء والتفلطح لأبعاد متغيرات الدراسة.	(4-2)
34	اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات بعد العنصر البشري	(5-2)
35	اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات بعد الأجهزة والمعدات	(6-2)
36	اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات بعد شبكات المعلومات	(7-2)
36	يتضمن اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات بعد البرمجيات	(8-2)
37	نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة-بسكرة-	(9-2)
38	نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين العنصر البشري بجامعة-بسكرة-	(10-2)
39	نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين الأجهزة والمعدات بجامعة-بسكرة-	(11-2)
39	نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين شبكات المعلومات بجامعة-بسكرة-	(12-2)
40	نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين البرمجيات بجامعة-بسكرة-	(13-2)

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
(1-1)	نموذج الدراسة	هـ
(2-1)	أشكال الرقمنة	8
(3-1)	أنواع الأداء الوظيفي	15
(1-2)	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	24
(2-2)	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	31
(3-2)	توزيع أفراد العينة حسب السن	31
(4-2)	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	32
(5-2)	توزيع أفراد العينة حسب مجال الوظيفة	33

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
1	استمارة البحث
2	قائمة الأساتذة المحكمين
3	طلب مساعدة لاستكمال مذكرة التخرج

حقبة

في العقود الأخيرة، شهد العالم ثورة تكنولوجية غير مسبوقة غيرت ملامح الحياة اليومية وأعدت تشكيل المفاهيم التقليدية لمختلف القطاعات، وعلى رأسها قطاع الإدارة والخدمات. فالتطور التكنولوجي بوصفه عملية استراتيجية تهدف إلى دمج التكنولوجيا في جميع جوانب العمل، ما أدى إلى تغيير جذري في كيفية تقديم الخدمات، وإدارة العمليات، والتفاعل مع العملاء أو ذوي العلاقة.

حيث أن عالم اليوم يشهد ثورة المعلومات أو ما يعرف بالإنفجار الفكري في شتى المجالات خاصة في مجال الحاسبات والبرمجيات والادارات فقد أصبحت التكنولوجيا والتحول الرقمي لا غنى عنهما في كل جوانب حياتنا فهذا الاندماج الوثيق بين التكنولوجيا والحياة اليومية ساهم بشكل كبير في تعزيز جودة الخدمات المقدمة من طرف المؤسسات وبذلك انتجت التكنولوجيا وتطبيقاتها المتطورة والمتجددة واقع عمل يكاد يكون مختلفا تماما عما عرفناه.

فالرقمنة كنتاج للتكنولوجيا أصبح واقعا لا مفر منه حيث ظهرت إستجابة لمتغيرات العصر الرقمي فأصبحت كطريق أو منهج يعتمد على الوسائل الالكترونية المتقدمة والوسائط الرقمية المبتكرة لتقليل الجهد والوقت لخدمات أفضل وأسرع فهي تعتبر مفهوم جديد ومعاصر يهدف إلى زيادة كفاءة الاداء هذا من جهة و من جهة اخرى تطوير طرق العمل التقليدية الى طرق متطورة أكثر مرونة وفاعلية.

ولهذا تعد الرقمنة ثمرة المنجزات التقنية ونتاج التراكمات المعرفية في العصر الحديث إذ لها اثر كبير في جميع نواحي حياتنا حيث ساهمت في ظهور العديد من الانشطة المتطورة وكان لها الفضل في التجديد و التغيير كحتمية داخل المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الجامعية بصفة خاصة. فعصرنة المؤسسة من خلال رقميتها تعد نموجا جديدا ومتطورا في المؤسسة حيث يتم من خلالها رفع مستوى الاداء والكفاءة وتحسين مناخ العمل لتسهيل كافة الخدمات.

هذا ما جعل الجامعة الجزائرية تسعى لمسايرة التطورات العصرية للتماشي مع متطلبات الوقت الحالي للتأقلم مع التغيير الجديد للوصول الى تقديم خدمات ذات كفاءة على مستوى العمليات الادارية للتغلب على تحديات التسيير التقليدي الذي كان يعتمد على البيانات الورقية في العديد من العمليات حيث تعد الجزائر نفسها من بين الدول المهمة في مجال استخدام الرقمنة بالنسبة للاداء الوظيفي في مختلف المؤسسات حيث تسعى جاهدة لتلبية احتياجات الجامعة ولا يقتصر التركيز على تقديم الخدمات فقط بل يتجاوز ذلك الى تحسين بيئة العمل للموظفين وزيادة كفاءتهم ايضا.

❖ إشكالية الدراسة:

إن المؤسسات تهدف إلى تحقيق التميز في أنشطتها من أجل تحسين أدائها الوظيفي بشكل مستمر في ظل التطورات الحاصلة في البيئة التي تعمل بها التي تتميز بالتطور الرقمي وذلك من اجل عصرنة الخدمات المقدمة وتحقيق الاهداف المسطرة تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات، وعلى ضوء ما سبق يمكننا صياغة إشكالية دراستنا على النحو التالي:

إلى أي مدى ساهمت الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة محمد خيضر -بسكرة- ؟

ويندرج تحت هذه الاشكالية جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

➤ ما مفهوم الرقمنة؟

➤ ماذا نقصد بالأداء الوظيفي؟

➤ هل تطبيق الرقمنة يساعد في الرفع من الأداء الوظيفي في جامعة -بسكرة-؟

❖ الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي بجامعة مُجد خيضر - بسكرة، وهي:

الدراسة الأولى: نوري الدين دودو (2017). دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع . الولاء التنظيمي و علاقته بالاداء الوظيفي لدى العمال-دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور-. كلية العلوم الاجتماعية-تخصص المنظمات و المناجنت, الجلفة: جامعة زيان عاشور، حيث تتجلى اهداف هذه الدراسة الى ان التراكم العلمي النظري الذي تصدرنا به مختلف المراجع و الكتب لاجراء البحث من أجل تدعيم ما نكتسبه من معارف علمية و كذا تحقيق الترابط بين الواقع النظري و التطبيقي من خلال تطبيق المبادئ والاسس النظرية ميدانيا و استخدام المقاييس المطورة للباحثين و محاولة تشخيص واقع الولاء التنظيمي والاداء الوظيفي في المنظمات والعلاقة بينهما بالاضافة الى المساهمة العلمية البسيطة والحصول على شهادة الماجستير وقد اعتمد الباحث في بحثه على المنهج الوصفي التحليلي من خلال اسلوب العينة.

أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة هو أن:

- ✓ الشعور بالولاء التنظيمي اذا تحقق وتوفر فانه يؤدي الى زيادة وتحسين الاداء الوظيفي.
- ✓ المعايير التي يحلها كل فرد او كل جماعة تتشابه مع معايير الاخرين هذا ما اسهم في تغذية الانسجام والتفاهم بين الموظفين وجماعات العمل وهذا ما يمكن ادراجه ضمن مفهوم التكامل التنظيمي والتطبيع التنظيمي.
- ✓ بروز التكيف التنظيمي أي التكيف مع التغيرات والتقدم التي صارت تعرفها المنظمات بشكل متواصل بحيث هناك نمو وتطور على مستوى الجامعة في مواجهة هذه التطورات وعن التأقلم وفق معطياتها التي اثرت بشكل مباشر او غير مباشر على بيئتها التنظيمية ككل.

الدراسة الثانية: : وسيلة لشهب. (2017). مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية. دور الادارة الالكترونية في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر-دراسة حالة بلدية الدار البيضاء (2010_2016). كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية: جامعة الجزائر 3. حيث جاءت هذه الدراسة بهدف ابراز مدى مساهمة تطبيق الادارة الالكترونية في تغيير ذهنيات الموظف المحلي _ابراز اهم التجارب الدولية الرائدة في مجال تطبيق مشاريع الادارة الالكترونية و انعكاساتها على تقديم الخدمات العمومية _التعرف على الامكانيات التي وفرتها الدولة الجزائرية لتطبيق برنامج الجزائر الالكترونية _معرفة مستوى تطور الخدمات في مختلف القطاعات بعد تطبيق الادارة الالكترونية بالجزائر _ابراز درجة تطبيق نظام الادارة الالكترونية في بلدية الدار البيضاء و ما مدى مساهمته في تحسين الخدمات العمومية على المستوى المحلي _ابراز العراقيل و التحديات المحيطة باقامة مشروع الادارة الالكترونية بالجزائر ،وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي بالاضافة الى الاعتماد على الاقتراب الوظيفي البنيوي و كذا الاقتراب النسقي في الإجابة على أسئلة البحث واختبار الفرضيات.

أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة هو أن:

- ✓ ان جل التجارب الدولية التي عرضناها اعتمدت في تجسيدها لمشروع الادارة الالكترونية على الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات و الاتصال اضافة الى دمج خطة للتعليم الالكتروني لاجراج جيل جديد قادر على التعامل مع التكنولوجيات للحصول على الخدمات وقبل هذا باشرت باحداث تغييرات واصلاحات على مستوى ادارتها لتهيئة البيئة المناسبة لها حتى تحقق ما هو مطلوب باقل جهد ووقت ومال.
- ✓ بالنسبة للمستوى المحلي وبالتحديد للدراسة الميدانية على مستوى بلدية الدار البيضاء توصلنا الى تطبيق الادارة الالكترونية يبقى ضعيف لحد الان بسبب عدم استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة في العمل الاداري داخل البلدية من جهة و ضعف التواصل مع المواطن عبر الوسائط الالكترونية من جهة اخرى حيث ان تفاعل البلدية مع المواطنين عبر هذه الوسائل لم يصل بعد الى مستوى مقبول.
- ✓ لامسنا بعض الاثار الايجابية من موظفي البلدية و مواطنيها هي تسهيل المعاملات الادارية في استخراج وثائق الحالة المدنية و جواز السفر وبطاقة التعريف البيومترين حيث اصبحت اكثر مرونة واختصرت الكثير من الوقت والجهد.

الدراسة الثالثة: سليم الجعافرة سهام . (2023). الرقمنة وتحسين أداء جودة الخدمة في البلديات. مجلة العلوم الانسانية والطبيعية، العدد 04(العدد 02). وجاءت هذه الدراسة بهدف. التعرف على مفهوم التحول الرقمي ومركزاته أهمية التحول الرقمي في تحسين أداء البلديات بيان أبرز التحديات التي تشكل عائق أمام التحول الرقمي وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال توضيح التحول الرقمي و دوره في تحسين اداء البلديات في الاردن باعتبار ان الرقمنة و تحسين اداء جودة الخدمة في البلديات من الظواهر الحديثة التي ساهمت في تطور اداء البلديات.

أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة فيما يتعلق بالجزائر هو أن:

- ✓ أكدت الدراسة أهمية التحول الرقمي في عمل البلديات لأنه يساهم في تسريع وتقديم أفضل الاعمال والخدمات للمجتمعات المحلية.
- ✓ أثبتت الدراسة أن التحول الرقمي جزء لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية التي تساهم في تحسين أداء البلديات.
- ✓ بينت الدراسة بأنه لا يمكن للبلديات أن تواكب التحديث والتطور دون أن تكون جزء من الحكومات الإلكترونية.
- ✓ إن التحول الرقمي يعد عملية تقنية تكنولوجية تساهم في حفاظ البلديات للعمليات الوظيفية التي تحسن مستوى أدائها تجاه مجتمعاتها المحلية.
- ✓ إن التحولات الرقمية قد تؤدي إلى تغييرات سريعة ومنجزة في الادارات المحلية والتي تساهم في قيام البلديات بتقديم خدماتها بكفاءة وفعالية، وتعزيز عناصر التنمية الشاملة والمستدامة وتحسين الإدارة العامة.

الدراسة الرابعة: جمال درير. (2017). اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في ميدان العلوم الانسانية. الادارة الالكترونية وفعالية الاتصال في المؤسسات الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر- كلية العلوم و الاتصال-

تخصص اتصال مؤسسي-: جامعة الجزائر 3. بهدف التعرف على طبيعة التأثير الذي يمكن لتطبيق الادارة الالكترونية أن يحدثه على فعالية الاتصال في مؤسسة إتصالات الجزائر محل الدراسة ومن خلالها في مختلف المؤسسات الجزائرية، وذلك حتى يمكن التعرف على إمكانية الاعتماد على تطبيق الادارة الالكترونية لتحسين فعالية الاتصال في المؤسسات الجزائرية، ويتفرع الهدف الرئيسي للدراسة إلى أربعة أهداف فرعية تتلخص في محاولة التعرف على طبيعة التأثير الذي يمكن لكل عنصر من عناصر الادارة الالكترونية الاربعة (البعد المادي، البعد البرمجي، البعد الشبكي، والبعد البشري) أن يحدثه على فعالية الإتصال في المؤسسات التي تطبق الادارة الالكترونية في تعاملاتها. وقصد تحقيق هذه الاهداف فقد إعتمدنا على المنطق الاستنباطي كأسلوب لتناول وتحليل وإستخلاص نتائج البحث.

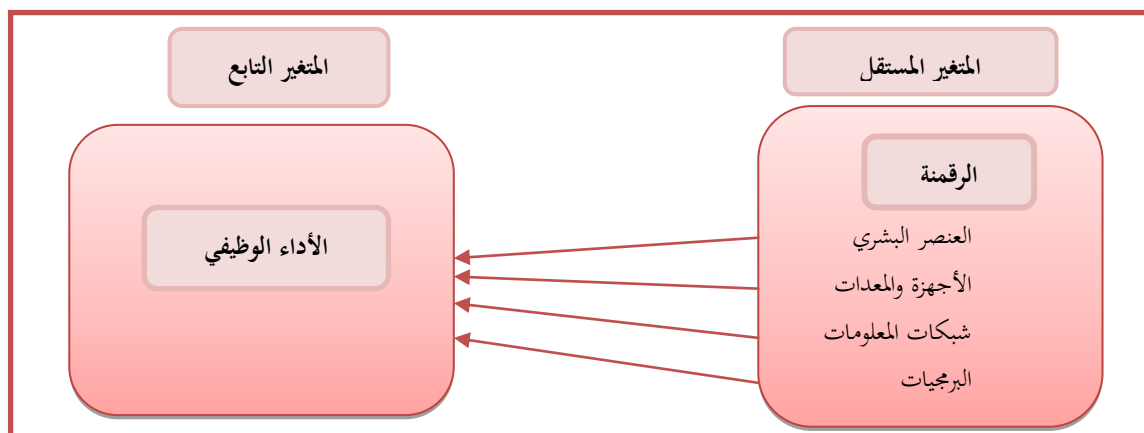
أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة هو أن:

- ✓ يوجد تأثير ايجابي و قوي للادارة الالكترونية باعتبارها منظومة إدارية وتقنية متكاملة مبنية على مجموعة من الأبعاد المختلفة على فعالية الاتصال بمؤسسة إتصالات الجزائر.
 - ✓ توصلنا إلى أن البعد البشري للإدارة الالكترونية جاء في المرتبة الاولى من حيث تأثير أبعاد الادارة الالكترونية على فعالية الإتصال بمؤسسات إتصالات الجزائر.
 - ✓ يوجد تأثير إيجابي وقوي لبعد الشبكي للإدارة الالكترونية والمتمثل في إستخدام الشبكات الإلكترونية في مؤسسة إتصالات الجزائر على فعالية الإتصال في المؤسسة.
 - ✓ لقد حل البعد البرمجي للادارة الالكترونية والمتمثل في استخدام نظم المعلومات من قبل مؤسسة في المرتبة الثالثة من حيث قوة تأثيره على فعالية الاتصال وذلك مقارنة بباقي أبعاد الإدارة الإلكترونية.
- ومنه يمكن أن أشير إلى أن دراستي هذه عاجلت هذا الموضوع من زاوية اخرى وهي مدى الانعكاس الايجابي لتطبيق الرقمنة في جامعة محمد خيضر بسكرة.

❖ نموذج الدراسة: تقوم هذه الدراسة على النموذج التالي:

- المتغير المستقل: وهو الرقمنة، ويتضمن الأبعاد التالية: العنصر البشري، الأجهزة والمعدات، شبكات المعلومات، البرمجيات.
- المتغير التابع: وهو الأداء الوظيفي

الشكل رقم(1-1): نموذج الدراسة.



المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة.

❖ فرضيات الدراسة

و للإجابة على التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية نقترح الفرضيات التالية:

- ✓ الرقمنة أصبحت من متطلبات التسيير.
- ✓ الأداء الوظيفي مرهون بكفاءة العاملين.
- ✓ تؤدي الرقمنة إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات عموماً.

❖ التعريفات الإجرائية

- الرقمنة: هي عملية تحويل المعلومات والبيانات والعمليات من شكل تقليدي ورقي إلى شكل رقمي إلكتروني، باستخدام التكنولوجيا الحديثة بهدف تحسين الكفاءة والدقة في إنجاز المهام وتحليل البيانات وتخزينها وإسترجاعها.
- العنصر البشري: يعد هو المحور الأساسي لأي عملية وعلى أي مستوى من المستويات، ويعتبر أهم عنصر من عناصر النظام حيث يقوم بتحليل المعلومات ووضع البرامج بتشغيلها وتنفيذها وإيصالها وتداولها وهو من يقرر حسن إستثمارها وكلما كان لدى المؤسسة قدرات بشرية خلاصة في مجال الرقمنة كانت أكثر فاعلية وكفاءة في تحقيق أهدافها بدقة.
- الأجهزة والمعدات: هي جميع الأدوات التكنولوجية والأجهزة المادية التي تستخدم في أنشطة الادخال، المعالجة، الإخراج في نظم المعلومات، وتتمثل هذه الأجهزة في الحواسيب، الشبكات، أجهزة إلكترونية...، وبحسن توظيفها يتم إنجاز مهام ونشاطات المؤسسة وبالتالي تحقيق أهدافها.
- شبكات المعلومات: هي مجموعة من الحاسبات ترتبط مع بعضها البعض بخطوط إتصال يمكن لمستخدميها المشاركة في الموارد المتاحة ونقل المعلومات فيما بينهم وتسهيل الوصول إلى المعلومات والخدمات.
- البرمجيات: تشير إلى مجموعة من التعليمات والأوامر والإجراءات المعدة من طرف المبرمج (الإنسان) التي توجه إلى الحاسب الألي بغرض أداء المهام المحددة وتقديم الخدمات للمستخدمين.
- الأداء: يعرف بأنه العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح.
- الأداء الوظيفي: هو المهام والمسؤوليات التي ينفذها الموظف في المؤسسة لتطوير مهاراته وقدراته، وكذلك لتحقيق أهدافه المرجوة.

❖ منهج الدراسة

لقد تبنت الدراسة منهج البحث الوصفي لأنه يتلائم مع موضوع الدراسة، حيث تم إتباع هذا المنهج من خلال الإعتماد على الكتب و الرسائل والأطروحات والإطلاع على الدراسات والمجلات كمنطلق للإطار النظري، أما على صعيد البحث الميداني تبنت الدراسة المنهج التحليلي بهدف تحليل وتفسير البيانات للوصول إلى نتائج حول الظاهرة المدروسة من خلال الإجابة على الإستبيانات الموجهة لأساتذة جامعة محمد خيضر-بسكرة-، وإستخدام الطرق الإحصائية المناسبة.

❖ أدوات جمع البيانات

البيانات الأولية: يتم الحصول عليها من خلال الدراسة التطبيقية، حيث إعتمدنا على الإستبيان في جمعها وفرزها وتحليلها، والذي يتضمن مجموعة من الأسئلة قسمت حسب فرضيات الدراسة، وذلك لتعزيز فهم الموضوع البحثي.

البيانات الثانوية: تمثل البيانات الجانب النظري من الدراسة، تمثلت في مراجعة مختلف المقالات والكتب والمجلات والرسائل الجامعية ذات الصلة بالموضوع سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وذلك للوقوف على الأسس والطرق العلمية الحديثة المرتبطة بدراسة موضوع البحث.

❖ المجتمع والعينة

تمثل مجتمع الدراسة في كافة أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة، البالغ عددهم 234 أستاذ. وقد تم استخدام لتحليل الإحصائي 40 إستمارة، حيث تم توزيعها على هذه العينة.

❖ حدود الدراسة

تنقسم حدود الدراسة إلى:

✓ **الحدود المكانية:** تمت الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر - بسكرة.

✓ **الحدود الزمنية:** تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من مارس إلى أبريل 2025.

❖ أهمية الدراسة

دراسة موضوع الرقمنة له أهمية كبيرة في العصر الحالي، حيث يحتل مكانة عالية ويكتسي إهتماما خاصا، فالرقمنة تشكل جزءا لا يتجزأ من التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم في مختلف المجالات، فالانتقال من العصر التقليدي ذات الأنظمة البطيئة إلى عصر السرعة والتكنولوجيا جعل كا العالم يهتم بموضوع الرقمنة ويستفيد من مزاياها المتعددة، كما لها أهمية تبرز في النقاط التالية:

- استخدام تقنيات حديثة لخدمة أسرع وأفضل بالإضافة إلى تطوير الاداء والكفاءة.
- معالجة الظواهر السلبية في الإدارة الجامعية التي تعد عائق نحو جودة الخدمة المقدمة.
- تغيير وجهات النظر التي تستصغر أهمية الرقمنة في تطوير وتحسين الأداء الوظيفي مقارنة بالنظام التقليدي.
- المساهمة في تعميم مفاهيم الرقمنة لدى الموظفين.

❖ أهداف الدراسة

- تهدف دراسة هذا الموضوع إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن إيجازها على النحو التالي:
- إبراز دور وأهمية توفر الرقمنة لتحسين الأداء الوظيفي.
 - تسليط الضوء على واقع تطبيق الرقمنة في المؤسسات ذات الطابع الإداري.
 - بيان مستوى الإهتمام بالرقمنة بالمؤسسة محل الدراسة.
 - الخروج بنتائج وتقديم الإقتراحات حول دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة محمد خيضر-بسكرة.

❖ صعوبات الدراسة

لقد واجهت دراستنا كغيرها من الدراسات مجموعة من الصعوبات، والتي نذكر منها ما يلي:

- ندرة المراجع التي تتناول موضوع الرقمنة نظرا لحدثة الموضوع.
- صعوبة إسترجاع بعض الاستثمارات الموزعة في الوقت المناسب.

❖ هيكل الدراسة

قصد التمكن من الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع، والإجابة على الإشكالية المطروحة و سعيا للوصول إلى نتائج وتحقيق الأهداف المرجوة، قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين:

الفصل الأول: والذي يحمل بين طياته الإطار النظري فقد تم تقسيمه إلى 3 مباحث، المبحث الأول تطرقنا إلى ماهية الرقمنة، حيث عرض فيه مختلف تعاريف الرقمنة، نشأتها، أهميتها وأهدافها مع ذكر أهم خصائصها وأشكالها التي تتميز بها، في حين يرصد المبحث الثاني ماهية الأداء الوظيفي وتناولنا فيه أهم تعريفات للأداء بشكل عام والأداء الوظيفي بشكل خاص، وكذا العناصر التي يتميز بها، مع ذكر محدداته وأنواعه، ومختلف أبعاده إلى جانب العوامل المؤثرة فيه، وفي الأخير تم إبراز دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في المبحث الثالث.

أما الفصل الثاني: يتناول عدة جوانب بإعتباره يجسد الجانب الميداني للدراسة، حيث تم إسقاط هذه الدراسة على جامعة محمد خيضر بيسكرة، حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى 3 مباحث وهي: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، الإطار المنهجي للدراسة، ثم اختبار الفرضيات ومناقشة وتفسير النتائج.

لنختتم دراستنا بخاتمة ذكر فيها أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال بحثنا في الموضوع، وصولا إلى الإقتراحات وآفاق الدراسة المقترحة.

الفصل الأول

الاطار النظري حول دور

الرقمنة في تحسين الأداء

الوظيفي .

تمهيد:

بعد التطور السريع الذي شهدته الحياة سواء من الجانب الاقتصادي، الاجتماعي، أصبحت التكنولوجيا مرتبطة بتطور المجتمعات في عصرنا الحاضر فهي الوسيلة الأكثر أهمية لنقل المجتمعات النامية الى مجتمعات أكثر تطور، وفي ظل هذه الثورة التكنولوجية أدركت المؤسسات أهمية استخدام الرقمنة كداعم اساسي لمختلف ممارساتها وانشطتها، لذا أصبحت ضرورة حتمية يجب تطبيقها وتعميمها في مختلف القطاعات الاقتصادية، وذلك نتيجة الامتيازات التي تقدمها الثورة الرقمية من سرعة ودقة، وتقليل للتكلفة، وجودة اعلى كما تعتبر الرقمنة أداة فعالة تساهم في الانتقال من الاساليب التقليدية الى الاساليب الرقمية الحديثة، وفي ظل الاعتماد على هذه الاخيرة فإنها ستزيد من عملية الاتصال والتفاعل بين الموارد البشرية التي تتضمن خبرات ومهارات العاملين لأن العنصر البشري من المحددات الرئيسية لإنتاجية في جميع أنشطة وأعمال المؤسسات، وبالتالي فإن أداء المورد البشري الكفء هو الاداء الذي يعطي للمؤسسة مكانتها وهنا تبرز أهمية الاداء الوظيفي وفعاليته في المؤسسات والادارات لتحقيق التميز والارتقاء.

لذلك إرتأينا معالجة هذه المفاهيم من خلال المباحث التالية:

المبحث الاول: ماهية الرقمنة.

المبحث الثاني: ماهية الاداء الوظيفي.

المبحث الثالث: الأداء الوظيفي في ظل الرقمنة.

المبحث الأول: ماهية الرقمنة

أدى التطور النوعي الذي شهده مجال التكنولوجيا و الاتصالات بكل ما يتضمنه من تقنيات حديثة و انظمة معلومات متطورة , الى بروز مفهوم اداري حديث مبتكر , و هو مفهوم الرقمنة الذي عرف تطورا ملحوظا, و ذلك من خلال توظيف و تسخير تقنيات جديدة لتنفيذ الانشطة و الاسهام في تحقيق اهداف المؤسسة عامة او خاصة مع المجتمع.

المطلب الأول: تعريف و نشأة الرقمنة.

الفرع الأول: تعريف الرقمنة.

سنبرز هنا كل من مفهومها اللغوي و الاصطلاحي.

أولا لغة : تدل مادة رقم في المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم و التبيين و الكتابة و القلم و الخط, و يقول ابن منظور "الرقم و التزقيم تعجيم الكتاب", ورقم الكتاب يرقمه رقما أعجمه, وكتاب مرقوم, أي قد بينت حروفه بعلاماتها (مرابطي و مبروك , 2021/2022, صفحة 3).

ثانيا إصطلاحا: قدم "دوج هودجر" مفهوما آخر تم تبنيه من طرف المكتبة الوطنية الكندية, و يعتبر فيه الرقمنة عملية أو إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي, مثل الكتب, مقالات الدوريات, المخطوطات, ... إلى شكل رقمي, و هو المفهوم ذاته المقدم من طرف تيري كاني (عكنوش, 2010, صفحة 149).

كما عرف "تيري كاني" الرقمنة على أنها "عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف أشكالها من الكتب, الدوريات, و التسجيلات الصوتية, و الصور المتحركة... إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبة الآلية, و تحويل المعلومات إلى مجموعة من الارقام الثنائية" يمكن أن يطلق عليها "الرقمنة" و يتم القيام بهذه العملية بفضل الاستناد إلى مجموعة من التقنيات و الاجهزة المتخصصة (كشود و شارف , 2020, صفحة 09).

و تشير "شارلوت بيرسي" إلى الرقمنة على أنها "منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي" (فوزية, 2021, صفحة 144).

و أشار الاستاذ الدكتور "زين عبد الهادي" إلى الرقمنة بأنها عملية التحويل التي تتم للوثائق من الاشكال التقليدية المطبوعة إلى الشكل الالكتروني الرقمي بما فيها عمليات النشر الالكتروني (نجلاء, 2013, صفحة 19).

عرف أحمد فرج التحول الرقمي أو الرقمنة بأنها "عملية الحصول على مجموعات النصوص الالكترونية وادارتها من تحويل مصادر المعلومات المتاحة على وسائط تخزين تقليدية إلى صورة إلكترونية, و بالتالي يصبح المحتوى التقليدي محتوي مرقم يمكن الاطلاع عليه من خلال تطبيقات الحاسبات الآلية" (منى محمد, 2022, صفحة 785).

وبما أن الرقمنة هي "عملية استخدام التقنيات الرقمية لإنشاء عمليات إدارية و تجارية و ثقافية و تجارب و تقديم جودة الخدمات و تعديلها لتلبية متطلبات الاعمال و خدمة المجتمع المحلي من خلال تقديم الخدمات من منظور العصر الرقمي والذي هو تحول رقمي" (سهام , 2023, صفحة 791).

و تعرف الرقمنة بأنها "عملية تساهم في إنجاز أعمالها بسرعة و دقة عالية, و هذا ما يعرف بالرقمنة التي تستخدم صفر أوراق" (امال, 2023, صفحة 117).

و من خلال التعريفات السابقة، يمكن القول بأن الرقمنة هي تحول كافة العمليات المتعلقة بإدارة شؤون المنظمة من التعاملات التقليدية و الورقية إلى إدارة هذه العمليات من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية المتطورة وفق تقنية عالية المستوى، تختصر الزمن و ترفع قيمة المنتج و تسهل وصوله إلى المستهلكين بأقل تكلفة ممكنة (راكرز و غسان، 2019، صفحة 117).

الفرع الثاني: نشأة الرقمنة

يرجع مفهوم الرقمنة إلى تطورات تاريخية عديدة في مرافق و مؤسسات المعلومات، لتسيير بعض الانشطة المكتبية بعد إدخال الحاسب الآلي فيها، في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا، منذ الخمسينيات حسب "هرتر" من خلال النتائج المحققة لإختفاء السجلات البطاقية الورقية لتحل محلها السجلات الالكترونية و التي تسمح للمكتبات المشاركة في شبكة السجلات و تبادلها في مجال الفهرسة التعاونية، كذلك في الإعارات بين المكتبات حسب مشروع المكتبة الكونية مفاده توحيد الفهارس و نصوصها في كل مكتبات العالم من طرف القوى العظمى الغربية أو ما تعرف بمجموعة السبع في جويلية 1994. بغرض جعل كل المصادر قابلة للبحث فيها عبر شبكة الانترنت بإعتبارها فضاء للمعلومات و المعرفة في المكتبات، ليمتد بعدها إلى اجتماعات عديدة بين القوى العظمى، لرقمنة المكتبات بتكثيف الربط الرقمي بين مختلف المكتبات بنية توسيع المعرفة إلى أوسع الحدود، و جاءت بعد العديد من الاجتماعات بين هذه القوى، من أهمها "بروكسل" 1995 لدعم التنمية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والعلمي والثقافي الذي تبنته الولايات المتحدة الأمريكية بتمويل من المؤسسة القومية للعلوم والوكالة الفضائية لنانا التابعة لوزارة الدفاع ليشمل هذا المشروع إقامة ستة مكتبات رقمية تساهم في البحث العلمي للتعليم العالي بدعم من المؤسسات الفاعلة في الولايات المتحدة الأمريكية.

تنتقل بعدها إلى أوروبا بمشاريع مماثلة أطلق عليها إسم ذاكرة "ميموريا" (mimoria) بمشاركة المكتبة الوطنية الفرنسية "وأوكسفورد تاكست أرشيف" و معهد "تولون"، للأبحاث العلمية و مؤسسات في المعلوماتية، أو ما يعرف بالتوجه نحو حفظ الإنتاج الفكري الالكتروني لقطاعات نوعية وموضوعية، ليرتبط بعدها بمكتبات العديد من الدول المتقدمة من خلال مشروعات عملاقة للمكتبات الرقمية.

ومن ثم فالرقمنة هي محصلة للتقدم في المجالات التقنية و المعلوماتية، و هو ما جعل الإدارات الحكومية و دوائر صنع القرار تعتمد وسائل تقنية متطورة، تساعد على إنجاز المهام المناطة بها، و تنفيذها على الوجه الكامل. (عشور، 2010، صفحة 12)

المطلب الثاني: أهمية و أهداف الرقمنة.

الفرع الأول: أهمية الرقمنة.

أصبحت الرقمنة أمراً حيويًا في القطاع العام لأسباب تتعلق بتحسين الخدمات، و زيادة الكفاءة، و تعزيز الشفافية و تبرز أهمية الرقمنة في (عبد الرزاق و بورزق، 2023، صفحة 14) :

✓ **تحسين الخدمات الحكومية:** يمكن للرقمنة تحسين جودة و توفير الخدمات الحكومية، مما يساعد في تلبية احتياجات المواطنين بشكل أفضل و أسرع .

✓ **تعزيز الشفافية و مكافحة الفساد:** يمكن للرقمنة تعزيز شفافية العمليات الحكومية و تقديم معلومات أكثر دقة ووضوحًا للمواطنين، مما يساهم في مكافحة الفساد و تعزيز النزاهة في القطاع العام.

- ✓ تحسين التواصل و التفاعل مع المواطنين: يمكن للتقنيات الرقمية تعزيز التواصل و التفاعل بين الحكومة و المواطنين, مما يسهل على المواطنين الوصول إلى المعلومات و تقديم الاقتراحات و الشكاوى بشكل أكثر فعالية.
- ✓ تعزيز التنمية الاقتصادية: يمكن أن تسهم الرقمنة في تعزيز التنمية الاقتصادية من خلال تحسين بيئة الأعمال وجذب الإستثمارات, بالإضافة إلى توفير فرص عمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات.
- ✓ تمكين المواطنين وتعزيز المشاركة الديمقراطية: يمكن للرقمنة تمكين المواطنين من المشاركة في عملية صنع القرار و تعزيز المشاركة الديمقراطية من خلال استخدام التقنيات الرقمية للتصويت الإلكتروني و تقديم الاقتراحات و الملاحظات على السياسات الحكومية (عبد التواب و آخرون, 2022, صفحة 50).
- ✓ تخفيف الأعباء: و ذلك عن طريقة إلغاء النظام القديم المعتمد على الأرشفة الورقية واستبدالها بالنظام الحديث المعتمد على الارشفة الإلكترونية, و هذا يخفف من مشكلة التخزين للمستندات الورقية.
- ✓ المرونة في العمل: يتمكن المستفيد من الدخول إلى الشبكة الداخلية للمؤسسة في أي زمان وأي مكان والقيام بأعمالهم, وذلك بوقت أقل وجهد أقل وتكلفة رمزية.
- ✓ تجنب مخاطر التعامل بالمستندات الورقية (شيماء و حسين, 2023, صفحة 74).

الفرع الثاني: أهداف الرقمنة.

- ❖ تقليل كلفة الاجراءات الإدارية وما يتعلق بها من عمليات.
- ❖ زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات والمؤسسات.
- ❖ إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة أو التخفيف منه إلى أقصى حد ممكن مما يؤدي إلى الحد الممكن من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بأحد العملاء.
- ❖ القضاء على البيروقراطية بمفهومها الجامد وتسهيل تقسيم العمل والتخصص به (طارق عبد الرؤوف, 2008, صفحة 33).
- ❖ إلغاء نظام الأرشيف الوطني الورقي وإستبداله بنظام أرشفة إلكتروني مع ما يحمله من مرونة في التعامل مع الوثائق والمقدرة على تصحيح الأخطاء الحاصلة بسرعة ونشر الوثائق لأكثر من وجهة في أقل وقت ممكن و الإستفادة منها في أي وقت كان.
- ❖ إدارة و متابعة الإدارات المختلفة للمؤسسة الجامعية وكأنها وحدة مركزية.
- ❖ تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة.
- ❖ تقليص معوقات إتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات و ربطها.
- ❖ توفير المعلومات و البيانات لأصحاب القرار بالسرعة وفي الوقت المناسبين ورفع مستوى العملية الرقابية (احمد عبد العزيز و آخرون, 2024, صفحة 160).

المطلب الثالث: خصائص وأشكال الرقمنة.

الفرع الأول: خصائص الرقمنة.

تختص الرقمنة عن غيرها من التكنولوجيات الأخرى بالخصائص التالية (بن نعيمة, 2023, صفحة 05):

➤ **تقليص الوقت:** فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن إلكترونيا متجاورة.

- **تقليص المكان:** تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها بسهولة.
- **قابلية التوصيل:** وتعني إمكانية الربط بين الاجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع أي بغض النظر عن الشركة او البلد الذي تم فيه الصنع.
- **اقتسام المهام الفكرية مع الألة:** نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث ونظام الذكاء الصناعي, مما يجعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الانتاج.
- **تكوين شبكات الاتصال:** تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من اجل تشكيل شبكات الاتصال وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستخدمين والصناعيين وكذا منتجي الآلات ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى.
- **التفاعلية:** أي أن مستعمل هذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار و هو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.
- **اللاتزامنية:** وتعني إمكانية إستقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم, فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.
- **اللامركزية:** وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الانترنت مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الاحوال, فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الأنترنت.
- **قابلية التوصيل:** وتعني إمكانية الربط بين الاجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع, على مستوى العالم بأكمله.
- **قابلية التحرك والحركية:** أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته, أي من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة من الحاسب الألي النقال, الهاتف النقال... الخ.
- **قابلية التحول:** و هي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مشروعة.
- **اللامجاهية:** وتعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة, وهذا يعني إمكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهلك.
- **الانتشار:** وهو قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر مساحات غير محدودة من العالم, بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي للنمط المرن.
- **العالمية والكونية:** وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا, وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكترونيا.

الفرع الثاني: أشكال الرقمنة.

و نميز فيها 3 أشكال (لقمان و اسيا، 2024، صفحة 12):

أولا الرقمنة في شكل صورة:

هي أكثر أنواع الرقمنة إستعمالا، وتحتل مساحة كبيرة عند التخزين، وتشمل كلا من الكتب و المخطوطات القديمة، خاصة التي تعنى بدراسة القيم الفنية من قبل الباحثين والمختصين، لا ذات القيم النصية، وتشمل عدة نقاط تدعى "بيكسال" و هي :

- 1 بايت لصورة أبيض و أسود: تمثل ببايت واحد بقيمتين، أبيض وأسود، وهي طريقة جد اقتصادية من ناحية الحفظ، سهلة التطبيق على الوثائق الحديثة، شديدة الوضوح، لكن يعيبها صعوبة التعامل مع الوثائق القديمة التي تعرضت للرطوبة والتلف عند قراءتها من طرف الماسح الضوئي.
- 8 بايت لصورة مستوى رمادي: تتطلب عددا كبيرا من البيكسال لمساحة أكبر على مستوى الذاكرة، وتتميز بأنها تحفظ الوثائق القديمة جدا عكس أحادي بايت.
- 24 بايت أو أكثر لصورة ملونة: هي الاخرى تتطلب عددا كبيرا من البيكسال لمساحة كبيرة في الذاكرة، إلا أنها تختلف عن الأنواع السابقة في كون أن كل واحد من البيكسال يقابله في الترميز ثلاثة أنواع أساسية " أحمر، أخضر، أزرق"، وكل لون يرمز بعدد معين من البايث، وهذا النوع يخص الملفات ذات الحجم الكبير جدا مقارنة بالنوعين السابقين.

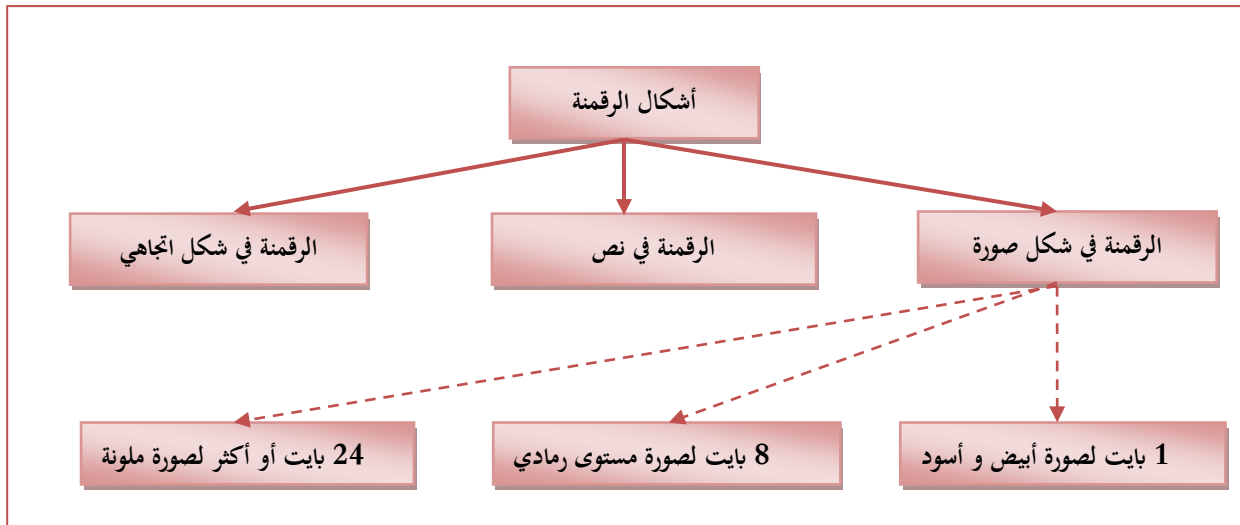
ثانيا الرقمنة في شكل نص:

تتيح الفرصة للبحث داخل النص، فهي تسمح بالتعامل مباشرة مع الوثيقة الإلكترونية على أنها نص، وللحصول على هذا النوع يتم وللحصول على هذا النوع يتم باستعمال برمجية التعرف الضوئي على الحروف، انطلاقا من وثيقة مرقمنة في شكل صورة، حيث أن البرمجية تقوم بتحويل النقاط المكونة للصورة إلى رموز وعلامات و حروف، كما تسمح بالتعديل وتصحيح الأخطاء.

ثالثا الرقمنة في شكل اتجاهي:

و هي تقنية تعتمد على العرض باستعمال الحاسبات الرياضية، وتستعمل خاصة في مجال الرسوم، بوجود الحاسب الألي، والتحويل من الشكل الورقي إلى الشكل الاتجاهي عملية طويلة ومكلفة، ويعتبر pdf، شكلا من التقديم الاتجاهي، وهي تقنية طورتها شركة Adobe، سنة 1993، وهدفها نشر وتبادل المعلومات المقروءة إلكترونيا بشكل يحفظ المادة التي يتم تبادلها.

الشكل رقم (1-2) : أشكال الرقمنة.



المصدر: من اعداد الطالبة.

المطلب الرابع: دوافع و أبعاد الرقمنة.

الفرع الأول: دوافع الرقمنة.

أصبحت الرقمنة اليوم مفتاحا للبقاء وأساسا للتطور والنجاح، وأن الانتقال إلى تطبيق الرقمنة هو تحول عميق أملتته مجموعة واسعة من الدوافع التي يمكننا تناولها فيما يلي (بن عبد الرحمان ، 2020، صفحة 59):

✓ تسارع التقدم التقني والتكنولوجي والثورة المعرفية المرتبطة به:

أدت الثورة التكنولوجية إلى إظهار مزايا نسبية عديدة لتطبيقاتها العملية في مختلف مجالات الحياة الإنسانية بما في ذلك نوعية الخدمات والسلع التي توفرها المؤسسات (العامة والخاصة على حد سواء) للمجتمع، وتمثل هذه الثورة فرصة متميزة للأفراد و الحكومات ومنظمات الاعمال لتحسين نوعية الحياة الانسانية، كما أن حجم الاستثمار المتزايد في قطاع التكنولوجيا يتطلب تعظيم الفوائد المرجوة منه وتسخيرها لتسهيل الحياة والرفاه الانساني عموما.

✓ توجهات العولمة وترابط المجتمعات الإنسانية:

في ظل إتجاه العالم إلى تنميط كل الخدمات والأعمال ومن ثمة المجتمعات للوصول إلى مجتمع عالمي ذو نمط واحد كأحد مظاهر وتجليات العولمة فقد تبنت مجموعة من الدول مشروع الرقمنة من أجل تحسين خدماتها وذلك في سعيها للإرتقاء إلى المستويات العالمية والحصول على شهادة الجودة العالمية لخدماتها من ناحية وإرضاء مواطنيها من ناحية ثانية.

✓ الدوافع الاقتصادية واشتداد المنافسة:

نظرا لما يمكن للرقمنة أن تقدمه للمنظمات من تقليص في النفقات و ربح للوقت وتقليل من الاخطاء المسجلة...، وإلى جانب ذلك فإن تزايد المنتجات والخدمات المعروضة في الأسواق واشتداد المنافسة بين مختلف المنظمات بشكل كبير لم يعرف له مثيل من قبل، دفع عديد المنظمات إلى البحث عن أداة للتمييز والاختلاف فيما تقدمه، فكان اللجوء الى تطبيق الرقمنة واحدا من الحلول المعتمدة من قبل المنظمات المختلفة بغية اكتساب ميزة تنافسية جديدة تعطي لها الفرصة للمحافظة على مكانتها وبقائها

في سوق مزدحمة بالعارضين، و تضمن لها إمكانية استقطاب معاملات الشرائح المستهدفة من الزبائن قبل غيرها من المنافسين، و المحافظة على استمرار تعامل الزبائن قبل غيرها من المنافسين، والمحافظة على استمرار تعامل الزبائن معها وولائهم لها.

✓ الدوافع السياسية والديمقراطية:

كانت التحولات الديمقراطية وما تبعها من مستجدات اجتماعية وتطلعات شعبية أحد العوامل الدافعة لكثير من الجهات الإدارية إلى تعميم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على دوائرها، فقد ساهم تحركات فاعلة محلية وعالمية والتي تطالب بمزيد من الانفتاح والحرية والمشاركة واحترام حقوق الانسان في توجيه أنظمة الدول إلى إدخال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى إدارتها، و التي تولد عنها رؤية جديدة لدى الإدارات الرسمية بهدف تطوير فعالية القطاع العام والارتقاء بمستوى أداء مؤسساته كما ونوعا وتوقيتا وأسلوبا، وذلك من خلال محاولة تجاوز تلك العراقيل التي كانت تميز أداء الاعمال الحكومية التقليدية من الاعتماد على بيروقراطية وكثرة الاجراءات المطلوبة لإنجاز المعاملات.

✓ الاستجابة والتكيف مع متطلبات البيئة الحيطية:

إن إنتشار وتطبيق مفهوم وأساليب الرقمنة في كثير من المنظمات والمجتمعات يحتم على الدولة اللحاق بركب التطور تجنب الاحتمالات العزلة والتخلف عن مواكبة عصر السرعة والمعلوماتية والتنافس في تقديم الخدمات والسلع بناء على معايير السهولة والفعالية والكفاية والنوعية والكمية الملائمة، أي أنه لا يمكن لأية منظمة أومجتمع إنساني معاصر أن يعيش كنظام مغلق دون مواكبة التطور الطبيعي للحياة الإنسانية بأبعاده المختلفة.

✓ انتشار الثقافة الإلكترونية:

لقد ساهم الانتشار الواسع لمختلف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتزايد استخدام شبكة الانترنت بين مختلف أفراد المجتمع في شيوخ الثقافة الالكترونية وانتشارها بين افراد المجتمع وخاصة الشباب منهم، وتعمقت علاقتهم بالحاسوب والانترنت . سواء المتخصص منهم في هذا المجال أو غير متخصص . إلى درجة باتت مخرجة لإدارات المنظمات المختلفة ومن ورائها الحكومات و الدول، إن لم تتخذ خطوات عاجلة لتشعر الاجيال الجديدة أنها على قدر طموحاتهم، إذ ليس من المنطق أن تسبق عقول الاجيال الجديدة إدارتها، في حين أن الاصل ان تبادر هذه الاخيرة بالاستفادة من مزايا تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات، و من ثمة رفع مستوى وعي مستخدميها ومنسوبيها وثقافتهم بهذه التكنولوجيا.

الفرع الثاني: أبعاد الرقمنة.

إتفق أغلب الباحثون على أن أبعاد الرقمنة تتمثل في مايلي (مهري، 2006، صفحة 15):

➤ العنصر البشري:

تعتبر الطاقات البشرية المؤهلة من أهم أسس وعوامل نجاح المشاريع الرقمية التي تتطلب توفر اطرار كافية من حيث العدد والنوع، تقوم بمختلف عمليات الرقمنة، مختلف عددهم من مشروع الرقمنة إلى اخر، حسب رصيد المؤسسة المراد رقمنته، حسب الإمكانيات المادية المتوفرة على مستوى المشروع، و حسب نوع مشروع الرقمنة اذا ما كان سيتم بشكل داخلي وخارجي أو هجين، ومشاريع الرقمنة لا تتطلب كفاءتهم وقدراتهم العلمية و المهنية حيث ان هذه المشاريع بحاجة الى متخصصين في علم المكتبات والاعلام الآلي والشبكات بالدرجة الاولى.

➤ الأجهزة والمعدات: يتطلب أي مشروع رقمنة توفر الأجهزة التالية:

- الحواسيب: فلا يمكن أن تتم أي عملية رقمنة دون حاسب آلي ذا مواصفات ملائمة، ويتوقف نوع الحواسيب المطلوب شراؤها على المهام المطلوب إنجازها، ويستحسن أن تكون ذات مواصفات حديثة وجودة عالية.
- المساحات الضوئية: وتعتبر من ملحقات الحاسوب ومن أهم الأجهزة في عملية الرقمنة، وهي عبارة عن جهاز يقوم بتحويل أي شكل من أشكال البيانات المتوفرة في الوثائق أو المطبوعة أو المصورة أو المخطوطات... إلى اشارات رقمية قابلة للتخزين في ذاكرة الحاسوب.
- طابعات ليزرية.
- وسائط التخزين وحفظ البيانات: مع مراعاة عدم قدرتها على التوسع.

➤ شبكات المعلومات: تقوم الشبكة المحلية للمعلومات بربط مجموعة من الحاسبات داخل مبنى واحد أو عدة مبان

متجاورة عن طريق كابل رئيسي، وبالتالي الربط بين مختلف محطات العمل الموجودة بالمشروع من اجل ضمان سيرورة سهلة ودقيقة للعمل، كما يشترط ربطها بشبكة الأنترنت.

➤ البرمجيات: تحتاج الرقمنة تبعاً للوظائف والتطبيقات المستعملة بمشروع الرقمنة إلى مجموعة من البرمجيات، ومنها:

- أنظمة التشغيل، وأشهرها نظام ويندوز.
- حزمة الأوفيس Ms Office
- برامج معالجة الصور Adobe Photoshop
- برامج ضغط الملفات، مثل: Winzip Winrar
- برامج التشابك Unix
- برامج إنشاء وإدارة قواعد البيانات، ويعد نظام أوراكل (Oracle) من الأنظمة الناجحة، إذ يعمل على بيئة مفتوحة من خلال أجهزة مختلفة.

المبحث الثاني: ماهية الأداء الوظيفي

يخطى الأداء الوظيفي بإهتمام الكثير من الباحثين و المفكرين في العديد من المجالات سواء اقتصادية كانت أو إجتماعية أو سياسية... إلخ، فيعتبر هو المعيار الذي يعتمد عليه من طرف الموظف من خلال قياس الجهد المبذول في العمل، و يبقى الاداء الوظيفي مجالا خصبا للبحث والدراسة لذلك فإنه مهم للفرد و الجماعة، و من ثم لفاعلية المؤسسات و كفاءتها بشكل عام لذا سنحاول التعرف على ماهية الأداء الوظيفي من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي.

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الاداء الوظيفي إلا أنه لم يتم التوصل إلى إتفاق حول تحديد مفهوم موحد له، لذا لابد من الكشف والتحري عن معنى الأداء كمفهوم عام، ثم كمفهوم الأداء الوظيفي لأنه يشكل جزء متكامل من أداء المؤسسة

الفرع الأول: تعريف الأداء.

أولا لغة: مصدر الفعل "أدى"، حسب معجم اللغة العربية المعاصرة أدى عمله: "قام بيه أتمه وأنجزه، قضاه" (احمد العلايا، 2023، صفحة 29).

ثانيا إصطلاحا (العامري، 2015، صفحة 44): تعددت تعاريف الباحثين للأداء لتعدد الميادين والمجالات، ونعرض فيما يلي بعض التعاريف حول الأداء منها:

- يعرفه Sachs Randi، على أنه فعل يقوم به عضو في جماعة تنظيمية ويمثل هذا في نفس الوقت تحركا لكل الكيان التنظيمي.
- وعرف Nigel Harrison، الأداء بأنه سلوك يحدث نتيجة أو هو استجابة لمهمة معينة سواء تم فرضها من الآخرين أو يتم القيام بها من تلقاء الذات.
- كما قام Baker James، بتعريف الأداء على أنه قدرة الفرد على القيام بتحقيق التوقعات الوظيفية في مجالات عديدة (ككمية الانتاج، جودة الانتاج، التخطيط، التعاون، الاعتمادية والجهد، والعناية في العمل، والابتكار والابداع).
- و يعرف الأداء بأنه "تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الفرد في المنظمة" (بن درويش، 2015، صفحة 61). كما يمكن القول أن الأداء "نتاج جهد معين قام به ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين" (بن عمر بن منصور الشريف، 2013، صفحة 55).

الفرع الثاني: تعريف الأداء الوظيفي

أشار كل من Mathis & Jackson إلى أن الاداء الوظيفي عامل حاسم في تحقيق النجاح التنظيمي، كما أن أداء الفرد والدوافع والقدرة على الاحتفاظ بالموظفين تعتبر من الاسس الهامة لتعظيم فاعلية الموارد البشرية. كما عرفه المازم، مُجَّد علي بأنه مجموعة السلوكيات والمواقف التي يستخدمها الفرد في صورة المجهودات المبذولة لأداء عمل معين وبطريقة معينة وفي فترة زمنية معينة(مرجع سابق).

- كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه (نشاط يمكن الموظف من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود المفروضة على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة) (دروش و احمد مصطفى ، 2018، صفحة 72).
- و يعبر مفهوم الاداء الوظيفي عن "الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد" (نوري، 2017، صفحة 69).

من خلال التعاريف السابقة يمكن صياغة التعريف التالي للأداء الوظيفي: هو الاشارة للأفعال والسلوكيات المتبعة من قبل الافراد ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسات، والذي بناءا عليه يتم دفع أجور ورواتب الافراد العاملين، وهو تصور فعلي لقدرة الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة (نعيرات، 2022، صفحة 08).

المطلب الثاني: عناصر ومحددات الأداء الوظيفي.

الفرع الأول: عناصر الأداء الوظيفي.

هناك عدة عناصر أساسية للأداء الوظيفي يمكن توضيحها فيما يلي:

- ✓ **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** تشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- ✓ **نوعية العمل:** تتمثل في مدى ما يدركه الموظف عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء (مفتاح احمد، 2018، صفحة 30).
- ✓ **كمية العمل المنجز:** يشير إلى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.
- ✓ **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية، التفاني في العمل، قدرة الموظف على تحمل المسؤولية ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين (عدان ، 2019، صفحة 58).
- ✓ **كفاءات الموظف:** ويقصد بها معلومات الموظف ومهاراته واتجاهاته وقيمه، وهي تمثل خصائصه الاساسية التي تعد أمرا فعالا يقوم به ذلك الموظف.
- ✓ **بيئة التنظيم:** وهي تتكون من عوامل داخلية وخارجية، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف: التنظيم وهيكله واهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي و الإجراءات المستخدمة فيه، أما العوامل الخارجية فهي تشكل بيئة التنظيم، وتؤثر في الاداء الفعال فهي العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

الفرع الثاني: محددات الأداء الوظيفي

للأداء الوظيفي جملة من المحددات سنبينها كالاتي:

- ❖ **الدافعية الفردية:** و تعبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل، والتي يمكن أن تظهر من خلال درجة إقباله على العمل، كما أن الجهد المبذول من طرف العامل يعكس في الواقع درجة حماسه لأداء العمل، كما يختلف من فرد لآخر وهذا الاختلاف ينعكس على كفاءة أداء كل واحد منهم ولو تساوى عدد الافراد في القدرات والمهارات والخبرات اللازمة لأداء عمل معين نتيجة وجود تفاوت في درجة الاهتمام والحماس والرغبة في العمل، فبمقدار ما يكثف الفرد جهوده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل، والدافعية تمثل القوة التي تحرك الفرد وتثيره لكي يؤدي العمل وتعتبر مشكلة تحريك الدافعية أو رغبة العاملين لاداء العمل قديمة (غري، 2024، صفحة 24).
- ❖ **إدراك الدور:** ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه(مرجع سابق).
- ❖ **القدرة:** يشترط من أجل الوصول إلى مستوى عال من الأداء، أن يمتلك الفرد مكونات القدرة من مهارات، ومعارف ضرورية لأداء مهام الوظيفة. وتشير القدرات إلى "كل ما يستطيع الفرد أدائه من أنشطة ذهنية أو حركية أو سلوكية، سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو دون تدريب".
- ❖ **الدعم التنظيمي:** يقاس الدعم التنظيمي بمدى اهتمام المنظمة برفاهية أعضائها، التزامها بالعدالة وتحقيق المساواة بين أفرادها، ودعمهم من خلال القيم التنظيمية السائدة بين أفرادها المبنية على الدعم والمساعدة مما ينعكس على سلوكهم بشكل مباشر، ويشكل عامل مهم لدافعيتهم للعمل.

❖ **الجهد:** الذي يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل أو درجة دافعيته، التي تتحدد هي الأخرى بعوامل جزئية مختلفة ومتراصة بعضها ببعض كالأجور والمكافآت، عدالة العائد، فرص التطور والترقية المتاحة للفرد، نمط القيادة أو الاشراف، الظروف المادية، المكانة الوظيفية، طبيعة العلاقات داخل التنظيم، تضخم العمالة، تحديد أهداف الاداء، محتوى العمل وتنوع المهام (بوخمم و هروم ، 2010، صفحة 57).

المطلب الثالث: أبعاد الأداء الوظيفي.

يشمل الأداء الوظيفي مجموعة من الأبعاد تدل على مستواه سنين أهم تلك الأبعاد من وجهة نظر عدد من الباحثين والمختصين كما يلي (مرجع سابق):

- **الجهد المبذول:** تعني مقدار الطاقة الجسمانية، أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، كذلك السرعة في أداء العمل.
- **كمية الجهد:** كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الانتاج للمواصفات وخلوه من الاخطاء ودرجة الابتكار والابداع في الأداء.
- **نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي نؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة (بو الشرش، 2015، صفحة 92).
- و هناك من قسم أبعاد الأداء الوظيفي إلى أربعة أبعاد والمتمثلة في:
- **البعد التنظيمي:** يقصد به الطرق والكيفيات التي تعتمد عليها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى مسيري المؤسسة معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء.
- **البعد الاجتماعي:** يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق مستوياتهم، وتتجلى أهمية هذا الجانب في كون أن الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلبا على المدى البعيد إذ اقتضت المؤسسة على تحقيق الجانب الاقتصادي وأهملت الجانب الاجتماعي لمواردها البشرية.
- **البعد الاقتصادي:** الذي بواسطته تشبع المؤسسة رغبات المساهمين، الزبائن والموردين وتكسب ثقتهم، كما يقاس هذا الأداء بالاستعانة بالقوائم المالية.
- **البعد البيئي:** الذي يركز على المساهمة الفعالة للمؤسسة في تنمية وتطوير البيئة.

المطلب الرابع: أنواع والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

الفرع الأول: أنواع الأداء الوظيفي.

يتطلب تصنيف الأداء وتحديد أنواعه اختيار المعيار الدقيق والعلمي الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف هذه الأنواع والمعايير التي يتم على أساسها تصنيف الأداء وهي (ارفيس، 2020، الصفحات 484-485):

أولا حسب معيار الشمولية:

وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي:

✓ الأداء الكلي: وهو مجموع الإنجازات التي ساهمت فيها كل العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر، في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الربح والنمو.

✓ الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، فمثلا يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة التسويق.

ثانيا حسب معيار المصدر:

وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

- ✓ الأداء الداخلي: ويسمى أيضا أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكها المنظمة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:
 - الأداء البشري: وهو أداء أفراد المنظمة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجيا قادرا على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
 - الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.
 - الأداء المالي: ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

✓ الأداء الخارجي: وهو الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، وهذا النوع بصفة عامة يتمظهر في النتائج التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع مثلا، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، مما يفرض على المنظمة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

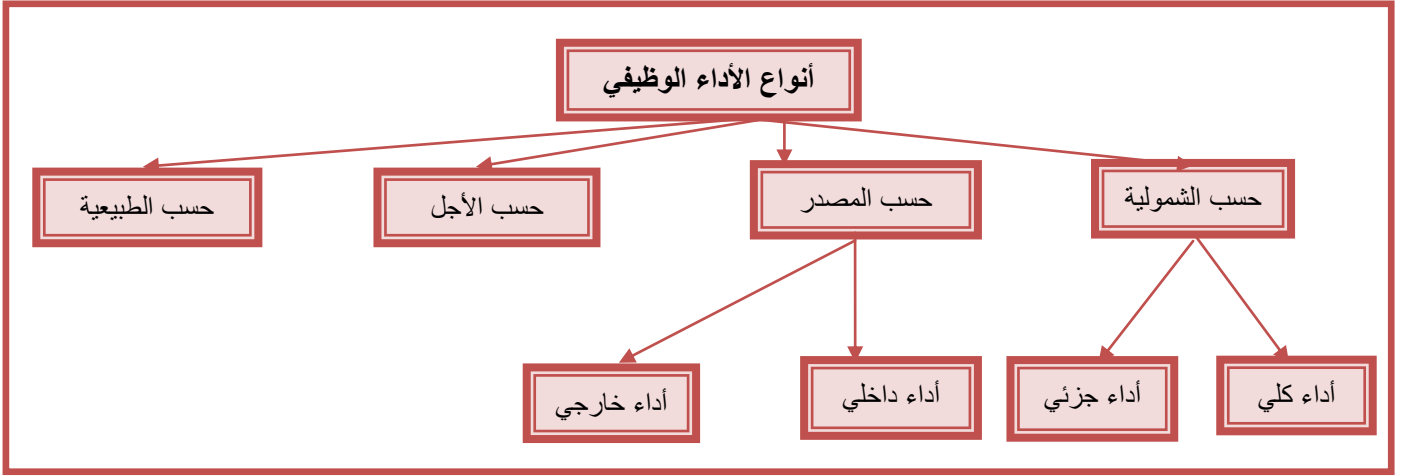
ثالثا حسب معيار الأجل:

وينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى طويل، ومتوسط، وقصير الأجل، وهذا النوع من التصنيف يعتبر صعب التطبيق ولا يمكن الإعتماد عليه بصفة دقيقة، وذلك لصعوبة الفصل بين الآجال وتحديد موعدها مسبقا إلا بصفة تقريبية.

رابعا حسب معيار الطبيعة:

يتم تصنيف الأداء وفق معيار الطبيعة إلى: اقتصادي، اجتماعي، سياسي، وتقني، إذ لا يمكن للمنظمة تحقيق الأداء الاقتصادي دون وجود أداء تكنولوجي (ابراهيم ماضي، 2014، صفحة 78).

الشكل (1-3): أنواع الأداء الوظيفي.



المصدر: من اعداد الطالبة.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

يتأثر الأداء الوظيفي بجملة من العوامل يمكن تصنيفها على النحو التالي:

أولا العوامل الإدارية:

من أهم العوامل الإدارية المؤثرة في الأداء الوظيفي هي (الزهراني، 2019، صفحة 624):

- غياب الأهداف التي تحدد خطط المنظمة أو المؤسسة.
- وجود اختلاف بين مستويات العمل مما يؤثر على الأداء للموظف.
- عدم مشاركة العاملين في الإدارة يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين.

- مشكلات الرضا الوظيفي، فانخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل والعكس صحيح، ويتأثر الرضا الوظيفي بعدد من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف، مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد، والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المؤسسة.

- التسبب الإداري والذي يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد يكون ذلك نتيجة أسلوب القيادة أو الإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة (الحسيني و الخيال، 2012، صفحة 12).

ثانيا العوامل الفنية (حمي و سيلين، 2010، صفحة 97):

تشمل التقدم التكنولوجي، المواد الخام، الهيكل التنظيمي للعمل وطرق وأساليب العمل.

ثالثا العوامل الإنسانية (نواصر، 2017، صفحة 46):

وتشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتحدد بالتالي: المعرفة والتعليم والخبرة، بالإضافة إلى التكوين، والمهارة والقدرة وتحدد بالاتي: ظروف الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل، وظروف العمل المادية والاجتماعية، وحاجات ورغبات الفرد.

رابعا عوامل بيئية خارجية تتلخص في النقاط التالية:

- الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع.
- الأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل.
- التشريعات الحكومية.
- سياسات النقابات.

المبحث الثالث: الأداء الوظيفي في ظل الرقمنة.

تعتبر الرقمنة من العوامل الرئيسية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، من خلال تبني التقنيات الرقمية، يمكن تحقيق العديد من الفوائد التي تساهم في رفع مستوى كفاءة وإنتاجية الموظفين، و سنتطرق في هذا المبحث إلى وظائف ووسائل الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي، وصولا إلى العلاقة التي تربط الرقمنة والأداء الوظيفي.

المطلب الأول: وظائف الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي.

إن تطبيق التقنيات الرقمية في المؤسسات يمكن أن يساهم في تحسين عملها وتعزيز أدائها بشكل كبير، خاصة إذا تم استخدام التقنيات الرقمية بشكل فعال، ويعتمد نجاح هذه العملية على استخدام الوظائف الرقمية التالية:

✓ التخطيط الإلكتروني:

يعرف التخطيط بمفهومه التقليدي بأنه الوظيفة الإدارية التي تحدد أهداف المنشأة العامة والأهداف التفصيلية للإدارة ثم إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيقها (أبو أمونه، 2009، صفحة 53).

بينما التخطيط الإلكتروني يتمثل في الخطط المرنة والمتغيرة بصورة ديناميكية التي تعتمد على تدفق كم هائل من المعلومات، ولا يقتصر التخطيط الإلكتروني على المؤسسة بل يتم إشراف كافة الموظفين في وضع الخطط والبرامج للعمل نظرا لمعرفتهم بالمواقف الفعلية في علاقة المؤسسة بالمواطنين المؤسسات والمشكلات التي تواجههم، لذلك تتوجه المؤسسة في العمل إلى التخطيط من الأعلى إلى الأسفل (موسي و سباعي، 2023، صفحة 52).

✓ التنظيم الإلكتروني:

يعتبر التنظيم كثنائي وظيفة إدارية مكمل لوظيفة التخطيط وليست منفصلة عنه، حيث تحوله إلى واقع قابل للتنفيذ. ونتيجة للتغيرات والتطورات الكبيرة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات أصبحت عملية التنظيم تتم بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وقادر على مسايرة مختلف المستجدات، حيث أصبح التنظيم بهذا الشكل يعرف بـ "التنظيم الإلكتروني" (شاعو، 2018، صفحة 37).

✓ القيادة الإلكترونية:

تتمثل في أن الموظف العام الذي يعمل في نطاق الخدمة العامة ليس في حاجة إلى الرجوع إلى الرؤساء، إنما يرجع إلى قاعدة البيانات الموجودة في جهة عمله، وتعد قائمة البيانات بمثابة تفويض مسبق للموظف بأن يتخذ قراره في شأن الخدمة العامة التي تتعلق بالجمهور (لشهب، 2017، صفحة 21).

✓ الرقابة الإلكترونية:

ان الرقابة الالكترونية، تكون داخلية أو خارجية وذلك من أجل المحافظة على أمن المعلومات، ويتم اعتمادها على النتائج، ونجاحها يتم بتطبيق الموظفين رقابة ذاتية على اعمالهم (العلاق، 2004، صفحة 24).

✓ الخدمات الالكترونية:

هي الخدمات التي تقدم عبر الانترنت، التي تشمل التعريف بكيفية تقديم الخدمة الالكترونية للمستفيد، الكفاءة إضافة الى السرعة اثناء تسليم الخدمة بما يفوق توقعاته، وهو ما يحقق الرضا لدى هؤلاء المستفيدين عن الخدمة الالكترونية السريعة وذات الثقة العالية(مرجع سابق).

✓ البوابة الالكترونية:

هي عبارة عن تجميع كبير من الخدمات الالكترونية عبر مدخل موحد وهي التطبيقات التي تشترك في نطاق قطاعي محدد عبر بوابة الكترونية تهدف الى خدمة الجمهور من طبيعة متشابهة، وهي أيضا الحل الذي يسمح بتجميع المحتوى من مصادر مختلفة، وينطوي على التواصل الفعال بين الجهات الفاعلة المسؤولة عن توفير وتحديث البيانات والمعلومات على اساس إقليمي واسع يستند على منطق المشاركة والتواصل(مرجع سابق).

المطلب الثاني: دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي.

يمكننا إجمال دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي في ما يلي (عبدلي و عزوي، 2021، صفحة 127):

- ❖ ساهمت الى حد كبير في تحسين الاداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الاعمال الروتينية وما يترتب عليه، من انجاز الاعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة.
- ❖ شاركت بشكل فعال في تقليل الاعباء الوظيفية الروتينية الملغاة على عاتق المدراء، مما يتيح لهم استغلال هذا الوقت في التخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات العامة للمؤسسة، مما اسهم في رفع كفاءة وفعالية الادارة العليا.
- ❖ ساهمت في التأثير عاى الجانب المعنوي لدى العاملين باتجاه زيادة ولائهم وانتمائهم للمؤسسة من خلال ما توفره من فرص للاطلاع على المعلومات بشكل سهل مما يسهم في تعزيز مشاركتهم في عملية صنع القرار.
- ❖ إن اهتمام المؤسسات بالتوجه نحو الميزة التنافسية يدفعها نحو استخدام الرقمنة، مما يبرز زيادة الاهتمام بالبحث والتطوير والتدريب، الذي يسهم في بناء وتنمية القدرات الفردية.
- ❖ إن الثقافة التنظيمية والتوجيهات الادارية في المستويات العليا في أي مؤسسة مهما كانت مخرجات عملياتها الادارية لها دور هام في التوجه صوب استخدام الرقمنة التكنولوجية مما ينعكس على شكل البيئة التنظيمية للعمل وتبنى وتفعل وتطور العملية الادارية برمتها.
- ❖ أسهمت في زيادة فعالية المؤسسة في تحقيق أهدافها طويلة الأجل المتعلقة بالبقاء والنمو والاستمرار وذلك من خلال تحسين عمليات التعلم ونقل المعرفة، واستخدام شبكات الاعمال المحلية والعالمية، وتحسين فعالية عملية إتخاذ القرارات وزيادة جودتها وتحسين محتواها وزيادة فعالية عملية الاتصالات الادارية داخل المؤسسة وخارجها وتحسين عملية التنسيق والتحالف بين مختلف المستويات والوحدات الادارية لانهاج أهداف المؤسسة.

- ❖ شاركت في زيادة كفاءة المؤسسة في استغلال مواردها المختلفة لتوليد المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة ممكنة وذلك من خلال أتمتة عملياتها وأنشطتها اعتمادا على تطبيقات الحاسوب مما يسهم في تحسين نوعية المنتجات وتقليل التباين والتفاوت في مستوى أداء هذه السلع والخدمات.
- ❖ ساهمت في تعزيز زيادة عدد الفرص المتاحة أمام المؤسسة في الأسواق الداخلية والخارجية وتفعيل عملية توليد وتطبيق الأفكار الجديدة اللازمة لتطوير السلع والخدمات.

خلاصة الفصل:

تعد الرقمنة الجوهر الاساسي في بناء مجتمعات عصرية قائمة على التكنولوجيا والمعرفة، إذ أحدثت تحولا جذريا في مختلف جوانب الحياة حيث تعتبر كتقنية حديثة بهدف تحسين الاداء الوظيفي داخل المؤسسات يمكن من خلالها تحقيق نتائج إيجابية، فبهذا أصبحت لها أهمية بالغة تبرز أهميتها لما توفره من سهولة وسلاسة في اداء عملياتها الادارية والتنظيمية، كما ان الاداء الوظيفي يعتبر بمثابة الدافع الاساسي لمرحلة التميز وتطوير مستوى الاداء والجماعات في المؤسسة بمختلف انواعها لتحقيق الاهداف المرجوة. حيث تم تسليط الضوء من خلال هذا الفصل المتعلق بالرقمنة في بادئ الامر إلى مفهومها ثم تطرقنا الى متطلباتها ثم رصدنا أهميتها واهدافها، وتم التعرف على أساسيات الاداء الوظيفي وأهم عناصره وأنواعه باعتباره ركيزة من الركائز الاساسية التي تقوم عليها المؤسسة لأداء أعمالها بكفاءة أكبر، مما يجعل الرقمنة تلعب دورا حاسما في تحسين الاداء الوظيفي من خلال وظائفها المتعددة تساهم في تحقيق نجاحات أكثر للمؤسسات في مختلف القطاعات.

الفصل الثاني دراسة ميدانية

بجامعة محمد خيضر بسكرة

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول الاطار النظري الذي تناول الرقمنة، وكذا الأداء الوظيفي، سنتطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية بجامعة محمد خيضر - بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، وذلك لمعرفة مدى مساهمة الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي في هذه المؤسسة ومدى التوافق بين ما تم تقديمه في الفصل النظري والممارسة على أرض الواقع ولتحقيق ذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة وتفسير النتائج.

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.

سيكون اهتمامنا في هذا المبحث منصبا على تقديم جامعة محمد خيضر بسكرة أين تم إجراء الدراسة الميدانية والتعريف بها.

المطلب الأول: تعريف ونشأة جامعة محمد خيضر بسكرة.

الفرع الأول: تعريف جامعة محمد خيضر بسكرة.

تعتبر جامعة بسكرة من الجامعات الفتية حديثة النشأة ومع ذلك حققت العديد من الإنجازات خلال هذه الفترة، وتقع جامعة محمد خيضر على بعد حوالي 02 كلم عن وسط مدينة بسكرة على الطريق المؤدي إلى سيدي عقبة، يحدها شمالا طريق شتمه، وجنوبا الإقامة الجامعية للبنات، وشرقا الطريق المقابل للمركب الرياضي، وغربا مستشفى بشير بن ناصر وطريق سيدي عقبة

الفرع الثاني: نشأة جامعة محمد خيضر بسكرة.

حيث مرت جامعة محمد خيضر بالعديد من المراحل لتصبح بالصورة التي عليها في يومنا هذا، ومن هذه المراحل:

🚩 المرحلة الأولى: مرحلة المعاهد (1984_1992)

- ✓ المعهد الوطني للري "المرسوم رقم 42_252 المؤرخ في 18/08/1984"
- ✓ المعهد الوطني للهندسة المدنية "المرسوم رقم 42_252 المؤرخ في 05/08/1984"
- ✓ المعهد الوطني للكهرباء التقنية "المرسوم رقم 46_868 المؤرخ في 18/08/1986"

🚩 المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي (1992_1998)

تحولت هذه المعاهد إلى مركز جامعي بمقتضى مرسوم رقم: 92_295 المؤرخ في 07_07_1992 ، ومن خلال هذه الفترة تم فتح فروع أخرى متمثلة في (معهد العلوم الدقيقة، معهد الهندسة المدنية، معهد العلوم الاقتصادية، معهد الإلكترونيك، معهد الاعلام الآلي، معهد الأدب العربي، معهد علم الاجتماع، معهد الإنجليزية)

🚩 المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة (1998 إلى يومنا هذا)

بصدور المرسوم رقم 98_219 المؤرخ في 07/07/1998 تحول المركز الجامعي إلى جامعة تضم ثلاثة كليات، ثم في 24/08/2004 صدور المرسوم التنفيذي رقم 04_255 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 98_219 المؤرخ في 07/07/1998، والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة، المعدل بحيث أصبحت الجامعة تتكون من ست كليات هي:

- ✓ كلية العلوم الدقيقة وعلوم الحياة الطبيعية.
- ✓ كلية العلوم والتكنولوجيا.
- ✓ كلية الآداب.
- ✓ كلية العلوم الانسانية.
- ✓ كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- ✓ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الوضعية الحالية:

ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 09_90 المؤرخ في 17 فيفري 2009 الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي لرقم 98_219 المؤرخ في 07 جويلية 1998 وأصبحت الجامعة تتكون من 6 كليات وهي :

- ✓ كلية العلوم الدقيقة وعلوم الحياة الطبيعية.
- ✓ كلية العلوم والتكنولوجيا.
- ✓ كلية الآداب واللغات.
- ✓ كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- ✓ كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- ✓ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- ✓ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

كما عدل المرسوم التنفيذي للمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 98_219 بحيث أصبحت الجامعة مهيكلية إداريا في 06 كليات و21 قسم، كما أصبحت مديرية الجامعة تضم زيادة على الامانة العامة والمكتبة المركزية 04 نيابات مديرية مكلفة بالمليادين الآتية:

- ✓ نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.
- ✓ نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي.
- ✓ نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال.
- ✓ نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

المطلب الثاني: تعريف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومهامها.

الفرع الأول: تعريف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

تم فتح قسم العلوم الاقتصادية في الموسم الجامعي 1991/1992 حيث كان قسما مستقلا بذاته وبصدور المرسوم رقم 98/397 المؤرخ في 1998/12/02 الذي أوجد نظام الكليات أصبح قسم العلوم الاقتصادية مشكلا لكلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والتي تضم أيضا قسم علوم التسيير قسم الحقوق، وفي السنة الجامعية 2004/2005 أصبح القسم تابعا لكلية العلوم الاقتصادية والتسيير بعد فصلها عن كلية الحقوق والعلوم السياسية والتسيير ك تخصص يعتبر من بين الفروع الأساسية جامعة محمد خيضر بسكرة، إذ كان الاول من بين التخصصات التي فتحت بمعهد العلوم الاقتصادية سنة 1993. ونظرا لأهمية الفرع وارتباطه المباشر بواقع المؤسسات الاقتصادية بصفة خاصة والاقتصاد الوطني ككل، تحول التسيير ابتداء من الموسم الجامعي 97_98 من تخصص تابع للعلوم الاقتصادية إلى فرع قائم بذاته يبدأ التسجيل فيه من الجذع المشترك ثم تتشعب منه تخصصات عديدة والتي هي في الحقيقة ترجمة للتطورات والديناميكية التي تشهدها علوم التسيير من جهة واستجابة لاحتياجات المؤسسة من جهة أخرى. ومع إقرار الكليات بالمرسوم 98_397 تأسس مع بداية الموسم 98_99 قسم علوم التسيير تابعا لكلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ثم لكلية العلوم الاقتصادية والتسيير طبقا للمرسوم 297/03 ابتداء من سنة 2003 مع قسمي العلوم الاقتصادية والاعلام الآلي للتسيير.

وتأسست كلية العلوم الاقتصادية والتجارية بشكل فعلي سنة 2005 ويعود استلامها وبداية العمل فيها حتى سنة 2006م ليكون بذلك أول موسم دراسي بالكلية.

الفرع الثاني: مهام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ويمكن وضع تعريف مختصر للكلية كالتالي: هي وحدة للتعليم والبحث بالجامعة في ميدان العلم والمعرفة، وهي متعددة الاختصاصات وتتولى ما يأتي:

- التعليم على مستوى التدرج وما بعد التدرج
- نشاطات البحث العلمي
- أعمال التكوين وتحديد المعارف

يعتبر عميد الكلية مسؤولاً عن التسيير البيداغوجي ويضمن تسيير وسائلها البشرية والمالية والمادية ويساعده في مهامه كل من :

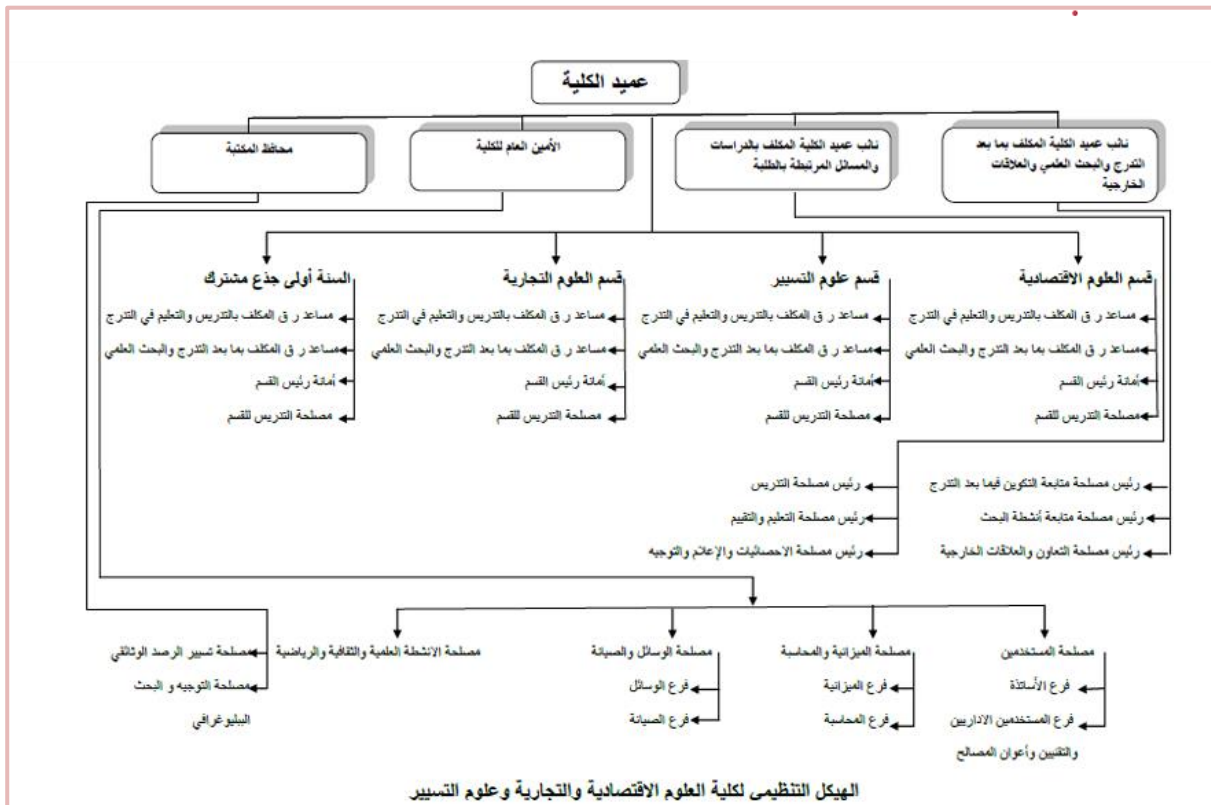
- نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
- نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية
- الامين العام للكلية
- رؤساء الاقسام
- مسؤول مكتبة الكلية

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للكلية

الفرع الأول: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الهيكل التنظيمي هو الادارة أو الشكل الذي يبين توزيع السلطات والمسؤوليات على مختلف الوحدات في المستويات الادارية والبيداغوجية المختلفة.

الشكل(2-1): الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.



المصدر: (<https://fsecsg.univ-biskra.dz/index.php/ar>)

أولا العميد:

يعتبر هو المسؤول الاول عن التسيير البيداغوجي و الاداري ويضمن تسيير وسائلها البشرية والمالية وهو معين من طرف وزير التعليم العالي والبحث العلمي.

ثانيا: نائب العميد

❖ مهام نائب العميد المكلف بالدراسات المسائل المرتبطة بالطلبة:

- ✓ ضمان تسيير ومتابعة تسجيل الطلبة في التدرج
 - ✓ متابعة سير أنشطة التعليم وأخذ واقتراح كل إجراء من أجل تحسينه
 - ✓ مسك القائمة الاسمية والاحصائية للطلبة
 - ✓ جمع الاعلام البيداغوجي لفائدة الطلبة ومعالجته ونشره
- كما يساعده في مهامه كل من :

- ✓ رئيس مصلحة التدريس
- ✓ رئيس مصلحة التعليم والتقييم
- ✓ رئيس مصلحة الإحصائيات والإعلام والتوجيه

❖ مهام نائب العميد المكلف لما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية:

- ✓ متابعة المسائل المتعلقة بسير التكوين لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص، والتأهيل الجامعي والسهر على تطبيق التنظيم المعمول به في هذا المجال.
- ✓ ضمان متابعة سير مسابقات الالتحاق بما بعد التدرج.
- ✓ اتخاذ أو اقتراح الإجراءات الضرورية لضمان سير عمليات التكوين لما بعد التدرج، والسهر على سير مناقشة المذكرات والرسائل لما بعد التدرج.
- ✓ متابعة سير أنشطة البحث العلمي.
- ✓ المبادرة بأنشطة الشراكة مع القطاعات الاجتماعية والاقتصادية.
- ✓ المبادرة بأنشطة قصد تفعيل وتوطيد التعاون ما بين الجامعات الوطنية والدولية.
- ✓ تنفيذ برامج تحسين مستوى الأساتذة وتحديد معلوماتهم.
- ✓ متابعة سير المجلس العلمي للكلية والمحافظة على أرشيفه.

كما يساعده في مهامه كل من:

- ✓ رئيس مصلحة متابعة التكوين لما بعد التدرج.
- ✓ رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث.
- ✓ رئيس مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية.

❖ مهام الامين العام للكلية:

- ✓ يكلف الامين العام للكلية بما يلي:
- ✓ الاشراف على تسييرالمسار المهني لمستخدمي الكلية.
- ✓ تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية والعمل على تنفيذه.
- ✓ تسيير الارشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليهما.
- ✓ العمل على تسيير مشروع ميزانية الكلية وتنفيذه.
- ✓ ترقية الانشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة.
- ✓ تسيير الوسائل المنقولة وغير منقولة للكلية والسهر على صيانتها.
- ✓ تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية.
- ✚ ومن مهام الأمين العام للكلية كذلك الإشراف على مكتب الأمن الداخلي بما فيها المصالح الآتية:

- ✓ مصلحة المستخدمين.
- ✓ مصلحة الميزانية والمحاسبة.
- ✓ مصلحة الوسائل والصيانة.
- ✓ مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.

❖ مكتبة الكلية

لقد تأسست مكتبة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير سنة 2007، متكونة من ثلاثة طوابق إضافة إلى الطابق الأرضي الذي يتكون من بنك مصلحة الإعارة الخارجية، وهو طابق مزود بمخزن للكتب بالإضافة للمصلحة التقنية المختصة بالجرد والتصنيف والفرز. كما تتوفر المكتبة على الماسح الضوئي للكتب، بالإضافة كذلك إلى مكتب محافظ المكتبة. كما تحتوي المكتبة في الطابق الاول على قاعة للمطالعة خاصة بالطلبة أما الطابق الثاني فيتكون من قاعتين للإعلام الآلي، والطابق الثالث والأخير فهو مخصص لمكاتب الأساتذة.

وهي تضم مصلحتين:

المصلحة الأولى: مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي.

المصلحة الثانية: مصلحة التوجيه والبحث الببليوجرافيا.

ثالثا: أقسام الكلية

أ- قسم العلوم الاقتصادية:

تفتتح قسم العلوم الاقتصادية في الموسم الجامعي 1991_1992 حيث كان قسما مستقلا وأول قسم في العلوم الانسانية. ويصدر مرسوم رقم: 397/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 الذي أوجد نظام الكليات أصبح قسم العلوم الاقتصادية مشكلا لكلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والتي تضم أيضا قسم علوم التسيير، وقسم الحقوق، وفي السنة الجامعية 2004/2005 أصبح القسم تابعا لكلية العلوم الاقتصادية والتسيير بعد فصلها عن كلية الحقوق والعلوم السياسية.

ب- قسم علوم التسيير:

التسيير كتخصص يعتبر مبنيا على الفروع الاساسية بجامعة مُجّد خيضر بسكرة، اذ كان الاول في التخصصات التي فتحت بمعهد العلوم الاقتصادية سنة 1993، ونظرا لأهمية الفرع وارتباطها المباشر بواقع المؤسسات الاقتصاد الوطني ككل، تحول التسيير ابتداء من الموسم الجامعي 97_98 من تخصصات العلوم الاقتصادية الى الفرع قائم بذاته يبدأ التسجيل فيهم بالجدع المشترك ثم تتشعب منه تخصصات عديدة والتي هي في الحقيقة ترجمة للتطورات الديناميكية التي تشهدها علوم التسيير من جهة واستجابة لاحتياجات المؤسسة من جهة أخرى

ج- قسم العلوم التجارية:

على الرغم من حداثة نشأته حيث أنشئ هذا القسم سنة 2005، بمقتضى القرار المؤرخ في 20 أبريل 2005 والمتضمن إنشاء أقسام كلية العلوم الاقتصادية والتسيير إلا أنه سرعان ما احتل الصدارة من ضمن أقسام الكلية (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، وهذا لأهمية وطبيعة التخصصات التي يقدمها. ومع التطور الطبيعي والنمو الديناميكي للكلية من معهد للاقتصاد سنة 1991، إلى صدور المرسوم رقم 98_397 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 المشكل لكلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والتي انقسمت سنة 2004_2005 الى كليتين إحداها كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ليأتي دور بروز قسم العلوم التجارية بتخصصاته المتميزة. وسريعا تطور القسم وتعددت التخصصات التي يقدمها وتضاعف عدد طلبته بشكل لافت ومحفز.

المبحث الثاني: الاطار المنهجي للدراسة.

المطلب الأول: المنهج المتبع

من أجل معرفة دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي بجامعة مُجّد خيضر-بسكرة-ولاختبار فروض الدراسة فقد اعتمد الطالب المنهج الإحصائي الوصفي التحليلي من خلال بعض الاختبارات الإحصائية المطبقة على الاستمارة البحثية المصممة لهذا الغرض والموجهة لعينة من الأساتذة بجامعة مُجّد خيضر.

المطلب الثاني:مجتمع وعينة الدراسة.

- يعرف مجتمع البحث بأنه "جميع المفردات التي تكون إطار البحث المراد دراسته، فهو جميع الأشخاص أو الأشياء المكونة للدراسة". وهناك نوعان من المجتمعات الإحصائية:
- **مجتمع الهدف:** وهو المجتمع المستهدف بالدراسة والتي يأمل الباحث أن يعمم نتائجها عليه. ويتمثل المجتمع المستهدف في جميع أساتذة جامعة مُجّد خيضر بسكرة.
- **مجتمع الدراسة الممكن:** وهو المجتمع الخاضع للمعينة، أي الذي سيتم اختيار العينة منه ويعمم عليه النتائج. المتمثل في كافة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة، البالغ عددهم 234 أستاذ. وقد تم استخدام للتحليل الإحصائي 40 استمارة، حيث تم توزيعها على هذه العينة.

المطلب الثالث: أدوات جمع البيانات

الفرع الأول: الاستمارة

وهي نموذج يستخدم في مناهج البحث ويضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد بغية الحصول على بيانات معينة. كما تعرف على أنها عبارة عن صياغة لمجموعة أسئلة معدة سلفا يقوم المستجيب بتسجيل إجابته عليها، عادة باختيار أحد البدائل المحددة، وتعتبر وسيلة فعالة لجمع البيانات عندما يكون الباحث على معرفة دقيقة بالمطلوب وبكيفية قياس المتغيرات المطلوب دراستها.

وضمت قسمين:

القسم الأول: تضمن مقدمة تعريفية بموضوع البحث والهدف من الاستمارة، وبعض الأسئلة لاستجلاب معلومات شخصية عن المحي، سنه، مستواه التعليمي، عدد سنوات خبرته، وظيفته.

القسم الثاني: تضمن مجموعة الأسئلة لقياس متغير ابعاد الرقمنة والاداء الوظيفي؛ حيث ضم 35 عبارة مثلت:

- البعد الأول العنصر البشري: شمل العبارات من العبارة 01 الى العبارة 05
- البعد الثاني الاجهزة والمعدات: شمل العبارات من العبارة 06 الى العبارة 10
- البعد الثالث شبكات المعلومات: شمل العبارات من العبارة 11 الى العبارة 16
- البعد الرابع البرمجيات: شمل العبارات من العبارة 17 الى العبارة 20
- البعد الخامس الاداء الوظيفي: شمل العبارات من العبارة 21 الى العبارة 35

الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة

في هذه الدراسة قام الطالب بالاستعانة بالإحصاء الوصفي بغرض توصيف عينة الدراسة لاختبار فرضيات الدراسة؛ حيث ومن خلال حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- ✓ معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة- الاستمارة.
 - ✓ معامل الارتباط بيرسون من أجل اختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة.
 - ✓ حساب معامل الالتواء ومعامل التفلطح من أجل اختبار خضوع الدراسة للتوزيع الطبيعي .
 - ✓ حساب التكرارات والنسب المئوية بالإضافة إلى مقاييس النزعة المركزية والتشتت، حيث تم استخدام المتوسط الحسابي من مقاييس النزعة المركزية والانحراف المعياري من مقاييس التشتت وذلك من أجل دراسة اتجاهات أفراد العينة حول فقرات الاستبيان، إضافة إلى المتوسطات المرجحة لمعرفة درجة الموافقة العامة على محاور الدراسة.
 - ✓ معامل الانحدار البسيط من أجل التعرف على درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.
- علما أن الاستمارة قد اعتمد فيها مقياس ليكارت الخماسي الذي يقدم مستويات الإجابة حسب مجموعة من المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (2-1): الأوزان والاتجاهات لمقياس ليكارت الخماسي.

الأوزان	5	4	3	2	1
الاتجاه	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المتوسط الحسابي	05.00-4.20	04.19-3.40	3.39 -2.60	2.59-1.80	1.79-1.00

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على دراسات سابقة

المطلب الرابع: الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة

الفرع الأول: الصدق الظاهري

اعتمدت الطالبة على استمارة الطالبة بورزق يمينه في بحثها دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية

دراسة عينة من المدارس الابتدائية ببلدية - المسيلة -

الفرع الثاني: ثبات أداة القياس

وذلك من خلال احتساب معامل ألفا كرو نباخ لمختلف أبعاد متغيرات الدراسة؛ حيث كان هذا المعامل جد مقبول

متجاوزا 60%، ما يدل على ثبات الأداة في قياس المتغيرات في ظل ظروف مختلفة. وتظهر نتائج معامل ألفا كرو نباخ نحو

متغيرات الدراسة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-2): يوضح نتائج ألفا كرونباخ نحو متغيرات الدراسة.

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات
أبعاد الرقمنة	05	0,817
	05	0.855
	06	0.806
	04	0.865
الاداء الوظيفي		0.860
الاستمارة ككل		0.910

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

الفرع الثالث: خصائص مبحوثي عينة الدراسة

تظهر خصائص مبحوثي عينة الدراسة في الجدول رقم (2-3) حسب الجنس، السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات

الخبرة و الوظيفة حيث تتميز كالتالي:

جدول (2-3): خصائص مبحوثي عينة الدراسة.

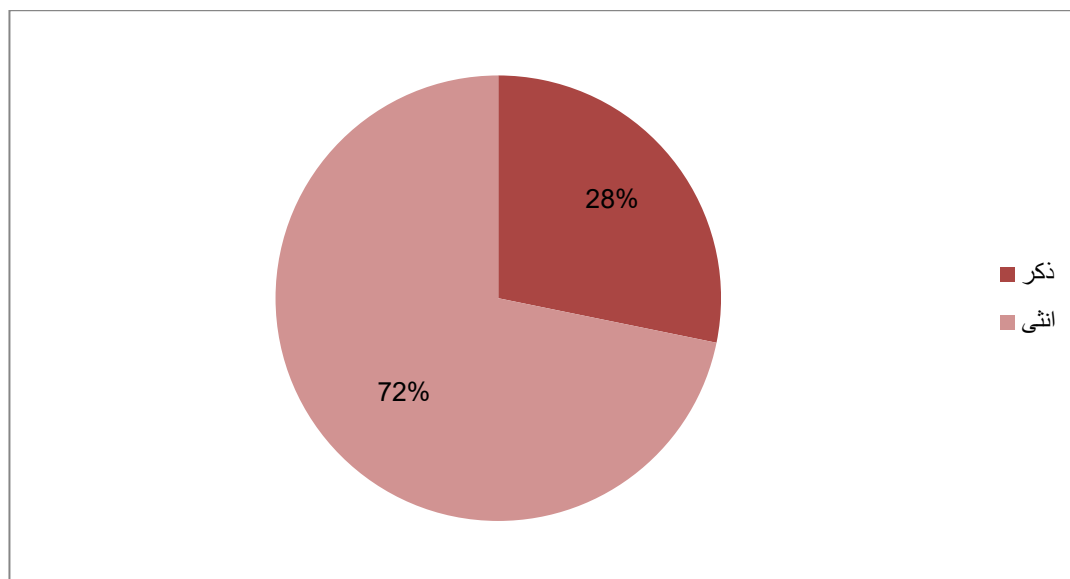
الخصائص الديمغرافية	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	11	28,20
	انثى	28	71,80
	المجموع	39	100
السن	اقل من 30 سنة	1	2,60
	من 30 سنة الى 40 سنة	15	38,50
	من 40 سنة الى اقل من 50 سنة	16	41,00
	من 50 سنة فأكثر	7	17,9
	المجموع	39	100
المستوى التعليمي	دراسات عليا	39	56,40
	المجموع	39	100
عدد سنين الخبرة	أقل من خمس سنوات	00	00
	من 5 سنوات الى اقل من 10 سنوات	14	35,90
	من 10 الى 20 سنة	18	46,2
	من 20 سنة فأكثر	7	17,90
	المجموع	39	100
مجال الوظيفة	مساعد	6	15,38
	محاضر	14	35,90
	أستاذ التعليم العالي	19	48,72
	المجموع	39	100

المصدر: من إعداد الطالبة

أولاً: حسب الجنس

من خلال الجدول رقم (2-3) أظهرت الدراسة أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور من أفراد العينة، حيث بلغت بلغت نسبة الاناث 71,80% و هذا يدل على الافراد التي في العينة محل الدراسة هم غير متساوين الذكور و الإناث.

الشكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

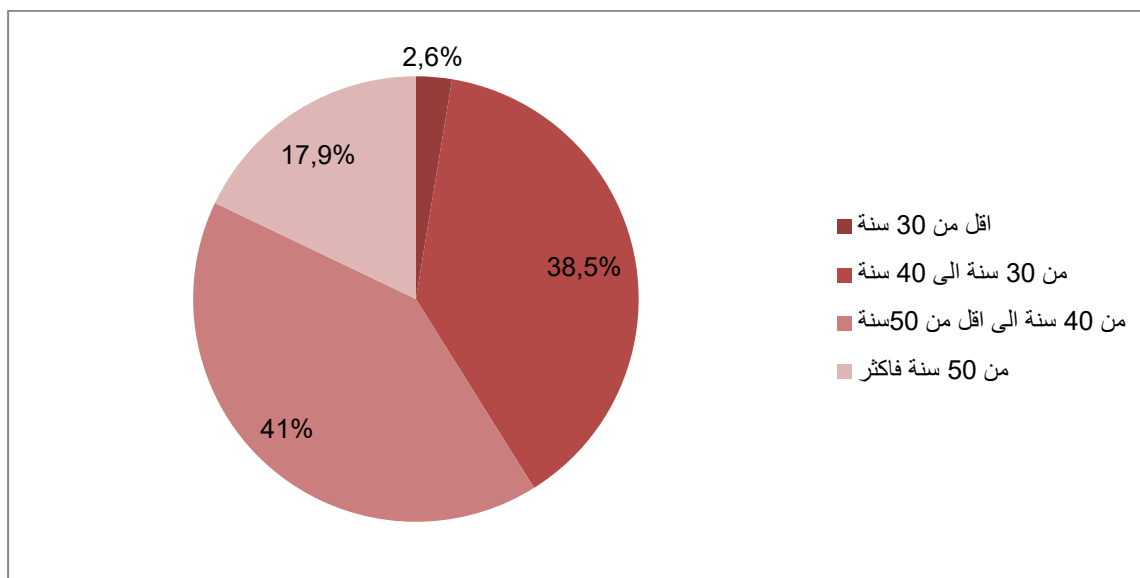


المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نتائج spss ,v20

ثانيا: حسب السن

يتضح لنا من خلال الجدول السابق أن نسبة 41% ، من أفراد العينة في الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (من 40 سنة الى اقل من 50 سنة)، و تليها نسبة 38,50% ما بين فئة (من 30 سنة الى 40 سنة) وفئة الأعمار (17,90% من 50 سنة فأكثر) ، وللفئة (اقل من 30 سنة) بنسبة 2,60%، وبالتالي يتضح من خلال النسب الموضحة أن معظم أفراد عينة الدراسة هم في الفئة (من 40 سنة الى اقل من 50 سنة) من مجموع العينة محل الدراسة وهذا يدل على أن أغلبهم يتمتعون بالمهارة والمعرفة في العمل.

الشكل رقم (2-3): توزيع أفراد العينة حسب السن.



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نتائج spss ,v20

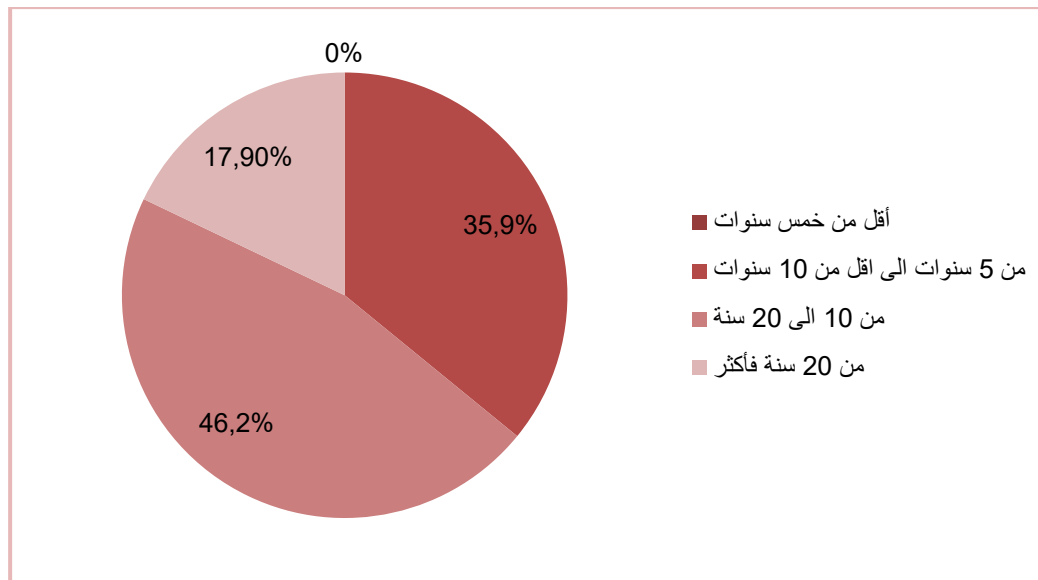
ثالثا: حسب المستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-2) بأن أفراد العينة الذين مستواهم التعليمي دراسات عليا بنسبة 100%، وهذا ما يدل على أن جميع افراد العينة يملكون شهادات عالية المستوى.

رابعا: حسب عدد سنوات الخبرة

تشير المعطيات في الجدول (2-2) الى توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل، فنلاحظ أغلبية أفراد العينة يمتلكون خبرة تنحصر (من 10 سنوات إلى 20 سنة) وهي ممثلة بنسبة 46,2% تليها النسبة 35,90% بالنسبة لأفراد العينة الذين قضوا مدة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) أما الفئة (من 20 سنة فأكثر) جاءت بنسبة 17,90% فهي أقل من الفئات السابقة، وهذا يدل على أن الفئة (من 10 سنوات إلى 20 سنة) هم الذين يتمتعون بالخبرة الكافية لأداء المهمة.

الشكل رقم (2-4): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

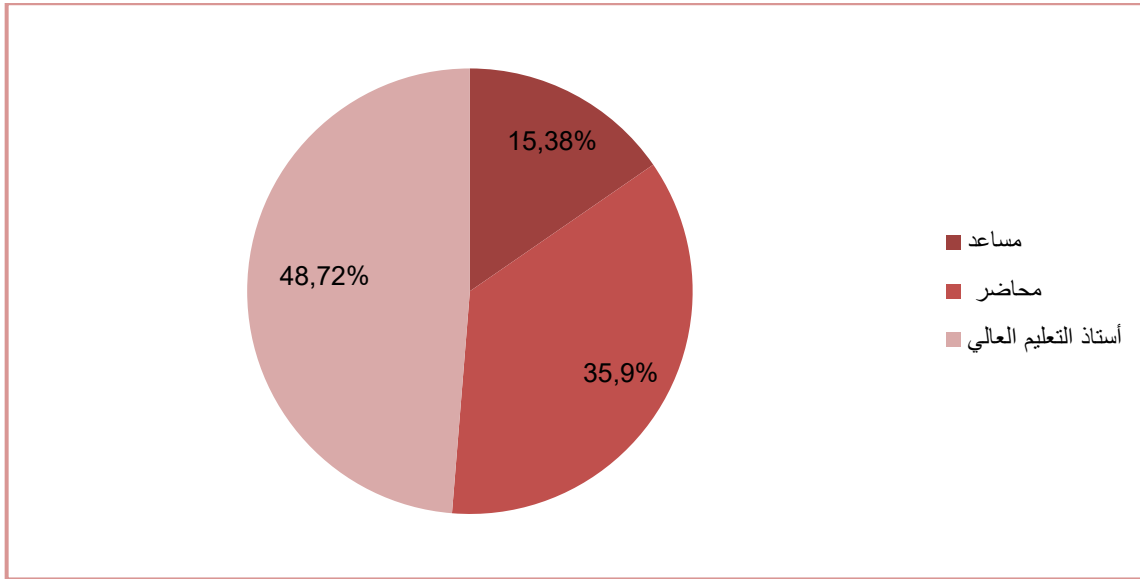


المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نتائج spss, v20

خامسا: مجال الوظيفة

يشير الجدول رقم (2-2) الى ان توزيع افراد العينة حسب مجال الوظيفة، فنلاحظ ان اغلب الاساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هم من فئة أساتذة التعليم العالي بنسبة 48,72%، تليها فئة الاستاذ المحاضر بنسبة 35,9% اما فئة استاذ مساعد فهي اقل نسبة بلغت 15,38% و هذا ما يدل على ان فئة استاذ التعليم العالي يتميزون بالأقدمية.

الشكل رقم (2-5): توزيع أفراد العينة حسب مجال الوظيفة.



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نتائج spss ,v20

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة وتفسير النتائج

المطلب الأول: اختبار الفرضيات

الفرع الأول: الفرضيات الإحصائية

تمت إعادة صياغة الفرضيات البحثية نحو فرضيات إحصائية بالشكل التالي:

الفرضية الرئيسية:

يوجد دور معنوي للرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي بجامعة محمد خيضر عند مستوى الدلالة (0.05)

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد دور معنوي لبعد العنصر البشري عند مستوى الدلالة (0.05)

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد دور معنوي لبعد الاجهزة والمعدات عند مستوى الدلالة (0.05)

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد دور معنوي لبعد شبكات المعلومات عند مستوى الدلالة (0.05)

الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد دور معنوي لبعد البرمجيات عند مستوى الدلالة (0.05)

الفرع الثاني: اختبار التوزيع الطبيعي من خلال معامل الالتواء والتفلطح

قبل الشروع في اختبار فرضيات الدراسة والاجابة على مختلف الأسئلة الفرعية وبهدف معرفة طبيعة الاختبارات التي يجب القيام بها لا بد من معرفة طبيعة التوزيع الذي تتبعه عينة الدراسة، يستخدم اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من تمثيل العينة للمجتمع الأصلي

باتباع طريقة التوزيع الطبيعي، من أجل ذلك يجب أن تكون قيمة معامل التفلطح (Kurtosis) محصورة بين (7،-7) بينما قيمة معامل الالتواء (Skewness) تكون محصورة بين (3،-3) وفيما يلي حساب قيمة الالتواء والتفلطح للإجابات على الفقرات المكونة لكل متغير من متغيرات الدراسة.

جدول (2-4): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة بمعامل الالتواء والتفلطح لأبعاد متغيرات الدراسة.

أبعاد الرقمنة	معامل الالتواء	معامل التفلطح
العنصر البشري	1,343	-0,979
الأجهزة والمعدات	-0,254	-0,730
شبكات المعلومات	0,241	-0,063
البرمجيات	0,564	-0,654
الاداء الوظيفي	1,868	-1,205

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات v20, spss

من خلال الجدول أعلاه، فإن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، كون معامل الالتواء كان محصورا بين [-2،2] ومعامل التفلطح كان محصورا بين [-3،3] وهو ما يتيح للطالب استخدام الاختبارات المعملية.

الفرع الثالث: اختبار الفرضيات

في هذا العنصر سوف نقوم بتحليل محاور الاستجابة بغية الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات حيث تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على مقياس ليكرت (1-5) لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الاستبانة المتعلقة بمحور الرقمنة وقد تقرر أن يكون المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن كل عبارة (1 إلى أقل من 2.33) دالا على مستوى "منخفض" من القبول، ومن (2.33 إلى أقل من 3.66) دالا على مستوى "متوسط" ومن (3.66 إلى أقل من 5) دالا على مستوى "مرتفع" الفرضية الأولى:

يمكن أن نستكشف اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو أسئلة الاستمارة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الذي تم

إعداده في الجداول التالية حسب كل بعد بناء على مخرجات برنامج SPSS

أولا: بعد العنصر البشري

جدول رقم (2-5): يتضمن اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات بعد العنصر البشري.

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب
1	4,0769	0,92863	مرتفع	1
2	3,9231	0,89984	مرتفع	3
3	3,8974	0,99459	مرتفع	4
4	4,0569	0,70280	مرتفع	2
5	3,2308	1,03775	متوسط	6
البعد	3,84102	0,69914	مرتفع	5

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات v20, spss

جاء بعد العنصر البشري بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3,84102) بانحراف معياري (0,69914) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "مرتفعة"، كما نلاحظ من متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد أنها تشكل قبولاً يتراوح بين المتوسط والمرتفع، حيث ترواحت المتوسطات ما بين (3,2308-4,0769) بانحرافات معيارية كانت محصورة ما بين (0,70280-1,03775). هذا ما يفسر أن جامعة بسكرة تولي اهتمام كبير بالعنصر البشري وتعمل على تدريبهم على التقنيات الحديثة، حيث أشارت إجابات أفراد العينة فيما يخص العبارة الخامسة (تعمل الجامعة على إستقطاب أصحاب الخبرات والمهارات في مجال العمل الرقمي) إلى مستوى قبول "متوسط"، مما يتطلب من المؤسسة محل الدراسة الإهتمام أكثر بهذا الجانب ومحاولة اخذ عين الاعتبار بأصحاب الخبرات من أجل تسير مختلف المهام التي تخدم الجانب الرقمي.

ثانيا: بعد الأجهزة والمعدات

جدول رقم (2-6): يتضمن اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات بعد الاجهزة والمعدات.

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	بعد الاجهزة والمعدات
1	مرتفع	0,89382	4,2051	7	
5	مرتفع	0,95936	4,0256	8	
6	مرتفع	0,98641	3,9744	9	
3	مرتفع	0,73930	4,0769	10	
4	مرتفع	0,64051	4,1026	11	
2	مرتفع	0,67996	4,07692	البعد	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss, v20

جاء بعد الاجهزة والمعدات بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (4,07692) بانحراف معياري (0,67996) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "مرتفعة"، كما نلاحظ من متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد أنها تشكل قبولاً "مرتفعاً" أيضاً، حيث ترواحت المتوسطات ما بين (3,9744-4,2051) بانحرافات معيارية كانت محصورة ما بين (0,64051-0,98641)، هذه النتائج تؤكد أن جامعة بسكرة تهتم نسبياً بتوفير الأجهزة والمعدات، كما تؤمن عملية تحديث الحواسيب لتأدية مختلف المهام.

ثالثا: بعد شبكات المعلومات

جدول رقم (2-7): يتضمن اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات بعد شبكات المعلومات.

الترتيب	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	بعد شبكات المعلومات
5	متوسط	0,96986	3,5128	13	
6	متوسط	0,91176	3,1026	14	
7	متوسط	0,98367	3,0769	15	
4	متوسط	1,04746	3,5385	16	
2	مرتفع	0,79302	3,9487	17	
1	مرتفع	0,64680	4,2821	18	
3	مرتفع	0,64355	3,5769	البعد	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss, v20

جاء بعد شبكات المعلومات بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3,5769) بانحراف معياري (0,64305) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول "مرتفعة"، كما نلاحظ من متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد أنها تشكل قبولاً يتراوح بين المتوسط والمرتفع، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3,0769-4,2821) بانحرافات معيارية كانت محصورة ما بين (0,64680-1,04746). هذا ما يفسر أن المؤسسة محل الدراسة تهتم نسبياً على توفير شبكات المعلومات، وهذا من أجل ربط مختلف مصالح أقسام الجامعة وكذا توفير ربط إلكتروني بينها وبين فروعها وإستحداث شبكات إتصال حديثة مما يسهل عملية سير الأعمال.

رابعا: بعد البرمجيات

جدول رقم (2-8): يتضمن اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات بعد البرمجيات.

الترتيب	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	بعد البرمجيات
1	مرتفع	0,72548	4,0000	19	
5	مرتفع	0,88472	3,8205	20	
2	مرتفع	0,84253	3,9744	21	
4	مرتفع	0,89382	3,8718	22	
3	مرتفع	0,70788	3,916675	البعد	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات spss, v20

جاء بعد البرمجيات بالترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3,916675) بانحراف معياري (0,70788) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير الى نسبة قبول "مرتفعة" كما نلاحظ من متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد أنها تشكل "قبولا" مرتفعا أيضا حيث ترواحت المتوسطات ما بين (3,8205-4,0000) بانحرافات منعدية كانت محصورة ما بين (0,72548-0,89382) هذه النتائج تؤكد أن جامعة بسكرة لديها برمجيات حاسوبية قادرة على اداء المهام وتناسب مع متطلبات العمل حيث تمتاز بالحدثة نوعا ما والوضوح لتقديم الخدمات بكفاءة.

وبناء على ما تقدم يتضح أن مستوى توفر الرقمنة في جامعة محمد خيضر بسكرة جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة ومعنى ذلك أن المبحوثين وحسب إجاباتهم يرون أن مؤسستهم تحاول وتسعى لتطبيق تقنيات الرقمنة الحديثة لما لها أهمية بالغة في تسيير وظائف المؤسسة وتحقيق تميز مؤسسي، أي إدراك الموظفين أن استخدام الرقمنة في المؤسسة من خلال توفير مستلزماتها ستؤثر في النهاية على تحسين أدائهم وسلوكياتهم في العمل.

المطلب الثاني: مناقشة وتفسير النتائج

تهدف من خلال هذا المطلب إلى اختبار فرضيات الدراسة وذلك بعد عرض وتحليل مختلف إجابات أفراد العينة حول المحاور التي تضمنها الاستبيان.

1. اختبار الفرضية الرئيسية (H₁):

سنقوم فيما يلي باختبار الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد دور معنوي للرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي بجامعة محمد خيضر عند مستوى الدلالة (0.05)

لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت نتائجه موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (2-9): نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة-بسكرة-

النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	مستوى دلالة T	قيمة F	مستوى دلالة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
الثابت	1,910	0,622	-	-	-	7,778	0*,000	0,417	0,174
الرقمنة	0,449	0,161	0,417	2,789	0,000				

*: ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss, v20

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية وقد تبين من خلال نتائج هذا التحليل الوارد في الجدول ان قيمة (T) المحسوبة بلغت (2,789) بمستوى معنوية (0,000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0,05) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية ونقبل بديلتها، التي تنص على أن هناك دور معنوي للرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة، وما يؤكد معنوية هذا الدور هو قيمة (F) المحسوبة البالغة (7,778) بمستوى معنوية (0,000). ونلاحظ أيضا أن قيمة معامل الارتباط (R) البالغة (0,417) يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجب قوي نسبيا بين الرقمنة والاداء الوظيفي، حيث نجد أن

(17,4%) من المتغيرات الحاصلة في الاداء الوظيفي سببها اهتمام جامعة -بسكرة- بالرقمنة وهذا بالاعتماد على قيمة معامل التحديد (R^2). كما يدل هذا أن استخدام تكنولوجيا الرقمنة بأبعادها المجتمعية سيؤدي إلى تحسين ورفع مستوى الأداء الوظيفي من حيث دقة وسرعة وجودة انجاز العمل ويدل أيضا على زيادة معدل وكفاءة الاعمال المنجزة وتساهم بصفة فعالة في خلق نشاطات ابتكارية في العمل والغاء الكثير من الاجراءات والتنسيق بين الاعمال مما ينعكس على تبسيط العمل.

1. اختبار الفرضية الفرعية الاولى (H_{11}):

سنقوم فيما يلي باختبار الفرضية الفرعية الاولى التالية:

يوجد دور معنوي لبعد العنصر البشري عند مستوى الدلالة (0.05)

لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت نتائجه موضحة في الجدول الموالي: جدول

رقم (2-10): نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين العنصر البشري بجامعة-بسكرة-

النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	مستوى دلالة T	قيمة F	مستوى دلالة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2
الثابت	2,831	0,484	—	—	—	2,812	0*,102	2,266	0,071
العنصر البشري	0,449	0,124	0,266	1,677	0,102				

*: ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss ,v20

يتضح لنا من خلال هذا الجدول ان قيمة (T) المحسوبة بلغت (1,677) بمستوى معنوية (0,000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0,05) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الاولى ونقبل بديلتها، التي تنص على أن هناك دور معنوي للرقمنة في تحسين الأداء العنصر البشري بجامعة بسكرة، وما يؤكد معنوية هذا الدور هو قيمة (F) المحسوبة البالغة (2,812) بمستوى معنوية (0,000). ونلاحظ أيضا أن قيمة معامل الارتباط (R) البالغة (2,266) يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجب قوي نسبيا بين الرقمنة والعنصر البشري، حيث نجد أن (71%) من المتغيرات الحاصلة في العنصر البشري سببها اهتمام جامعة -بسكرة- بالرقمنة وهذا بالاعتماد على قيمة معامل التحديد (R^2). كما يدل هذا على ان المؤسسة محل الدراسة تمتلك اساتذة ذات كفاءة في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال كما تعمل على تطوير المهارات والخب

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H_{12}):

سنقوم فيما يلي باختبار الفرضية الفرعية الثانية التالية:

يوجد دور معنوي لبعد الاجهزة والمعدات عند مستوى الدلالة (0.05)

لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت نتائجه موضحة في الجدول الموالي:

رقم (2-11): نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين الأجهزة والمعدات بجامعة-بسكرة-

النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	مستوى دلالة T	قيمة F	مستوى دلالة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
الثابت	2,891	0,532	—	—	—	1,974	0*,168	0,225	0,051
الأجهزة و المعدات	0,181	0,129	0,225	1,405	0,168				

*: ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss ,v20

يتضح لنا من خلال هذا الجدول ان قيمة (T) المحسوبة بلغت (1,405) بمستوى معنوية (0,000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0,05) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الثانية ونقبل بديلتها، التي تنص على أن هناك دور معنوي للرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي من خلال الأجهزة والمعدات بجامعة بسكرة، وما يؤكد معنوية هذا الدور هو قيمة (F) المحسوبة البالغة (1,974) بمستوى معنوية (0,000). ونلاحظ أيضا أن قيمة معامل الارتباط (R) البالغة (0,225) يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجب قوي نسبيا بين الرقمنة والأجهزة والمعدات، حيث نجد أن (51%) من المتغيرات الحاصلة في الأجهزة والمعدات سببها اهتمام جامعة -بسكرة- بالرقمنة وهذا بالاعتماد على قيمة معامل التحديد (R²). كما يدل هذا أن الجامعة تمتلك العدد الكافي من الأجهزة الحديثة في مجال الاعلام الالي هذا ما يقلل من الوقت المخصص لانجاز المهام.

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H₁₃):

سنقوم فيما يلي باختبار الفرضية الفرعية الثالثة التالية:

يوجد دور معنوي لبعد شبكات المعلومات عند مستوى الدلالة (0.05)

لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت نتائجه موضحة في الجدول الموالي:

رقم (2-12): نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين شبكات المعلومات بجامعة-بسكرة-

النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	مستوى دلالة T	قيمة F	مستوى دلالة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
الثابت	3,055	0,499	—	—	—	1,369	0*,249	0,189	0,036
شبكات المعلومات	0,161	0,137	0,189	1,170	0,249				

*: ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss ,v20

يتضح لنا من خلال هذا الجدول ان قيمة (T) المحسوبة بلغت (1,170) بمستوى معنوية (0,000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0,05) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة ونقبل بديلتها، التي تنص على أن هناك دور معنوي للرقمنة في تحسين شبكات المعلومات بجامعة بسكرة، وما يؤكد معنوية هذا الدور هو قيمة (F) المحسوبة البالغة (1,369) بمستوى معنوية (0,000). ونلاحظ أيضا أن قيمة معامل الارتباط (R) البالغة (0,189) يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجب قوي نسبيا بين الرقمنة وشبكات المعلومات، حيث نجد أن (36%) من المتغيرات الحاصلة في شبكات المعلومات سببها اهتمام جامعة -بسكرة- بالرقمنة وهذا بالاعتماد على قيمة معامل التحديد (R^2). هذا ما يدل على ان الجامعة تعمل جاهدة على توفير شبكات اتصال تربط بين مختلف المصالح وتتناسب مع احتياجات العمل الاداري.

4. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (H14):

سنقوم فيما يلي باختبار الفرضية الفرعية الرابعة التالية:

يوجد دور معنوي لبعد البرمجيات عند مستوى الدلالة (0.05)

لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت نتائجه موضحة في الجدول الموالي:

رقم (2-13): نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الرقمنة في تحسين البرمجيات بجامعة-بسكرة-

النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	مستوى دلالة T	قيمة F	مستوى دلالة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
الثابت	1,776	0,399	—	—	—	22,242	0*,000	0,613	0,375
البرمجيات	0,473	0,100	0,613	4,716	0,000				

*: ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss ,v20

يتضح لنا من خلال هذا الجدول ان قيمة (T) المحسوبة بلغت (4,716) بمستوى معنوية (0,000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0,05) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الرابعة ونقبل بديلتها، التي تنص على أن هناك دور معنوي للرقمنة في تحسين البرمجيات بجامعة بسكرة، وما يؤكد معنوية هذا الدور هو قيمة (F) المحسوبة البالغة (22,242) بمستوى معنوية (0,000). ونلاحظ أيضا أن قيمة معامل الارتباط (R) البالغة (0,613) يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجب قوي نسبيا بين الرقمنة والبرمجيات، حيث نجد أن (37,5%) من المتغيرات الحاصلة في البرمجيات سببها اهتمام جامعة -بسكرة- بالرقمنة وهذا بالاعتماد على قيمة معامل التحديد (R^2). حيث هنا نستنتج بأن الجامعة تولي اهتماما باستخدام برمجيات متعددة من اجل تنظيم مختلف وظائفها وتعمل أيضا على تحديثها وتطويرها باستمرار.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى الدراسة الميدانية بجامعة مُجَّد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، فقد تعرفنا على نشأة ومفهوم الجامعة كما تناولنا مفهوم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وقد اعتمدنا في إنجاز هذه الدراسة على الاستبانة التي تم توزيعها على الاساتذة المتواجدين بالكلية والتي تحتوي على محورين رئيسيين هما الرقمنة والأداء الوظيفي، وقد كان هدفنا من خلالها الاجابة على اشكالية بحثنا التالية: "إلى أي مدى ساهمت الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة مُجَّد خيضر - بسكرة؟"

وبعد استرجاعها قمنا بتفريغها وتحليل بياناتها باستخدام أساليب إحصائية عديدة، ثم قمنا بعرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات، وتوصلنا إلى عدة نتائج أهمها، أنه يوجد دور معنوي للرقمنة عند مستوى الدلالة (0,05) في تحسين (العنصر البشري، الاجهزة والمعدات، شبكات المعلومات، البرمجيات) بجامعة مُجَّد خيضر بسكرة.

وبالتالي توصلنا إلى أنه يوجد دور للرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة مُجَّد خيضر - بسكرة-

خاتمة

من خلال معالجة موضوع الدراسة المتمثل في: "دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي"-دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة، تبين أن الرقمنة من المواضيع العصرية والمشاريع الهامة لتحقيق نشاط فعال في الطابع الوظيفي كما أن لها دور بالغ الأهمية في تسيير المهام حيث أصبحت تعتبر محرك أساسي لجميع العمليات الإدارية اليوم فلا يمكن الاستغناء عنها، إضافة إلى أن الرقمنة تجاوزت حدود استخدام التطبيقات التكنولوجية البسيطة بل أصبحت منهج وأسلوب عمل يتعلق بالتعامل المباشر مع الموظفين فكل ما هو رقمي يساهم في تسريع الوتيرة وزيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمؤسسات.

إن عصرنة الإدارة أصبح موضوع لا بد من التركيز عليه كون الجامعة تتسم بطابع اداري فهي تسعى جاهدة لتحسين خدماتها فأصبح لا بد منها أن تتوجه للتسيير الالكتروني الحديث لتسريع المعاملات الادارية وتوفير شبكة اتصال واسعة فالتقنيات الالكترونية تتيح فرصة التخلص من بعض المشاكل التي يعاني منها الموظفين نتيجة اعتمادهم على التقنيات التقليدية، حيث ساهمت الرقمنة بشكل كبير في تخفيف الاعباء وتفادي الاخطاء مع الحفاظ على الاداء الوظيفي للموظفين وارتقاء وتحسين الخدمات الجامعية وجعلها في المستوى المطلوب.

فمن خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى إدراك دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي، حيث كانت جامعة بسكرة محل دراستنا الميدانية التي تم من خلالها تحديد إشكالية البحث، وهذا من أجل إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي بغرض الاجابة على الاشكالية، لكي نتعرف على الرقمنة بمطلباتها المدروسة، و الكشف عن دورها في تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

حيث تم الوصول بعد الدراسة النظرية والتطبيقية إلى جملة من النتائج التالية:

✓ نتائج الدراسة:

- تقلل الرقمنة من الحاجة الى العمل البدوي وتوفر الوقت والجهد.
- تساهم استخدام التقنيات الرقمية في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي وتبسيط العمليات.
- للرقمنة دور فعال في تعزيز الاتصال الداخلي والخارجي بين العاملين وبين المؤسسات الأخرى.
- تمكن الرقمنة في تحسين جودة الخدمات المقدمة وتقليل الأخطاء والدقة في انجاز المهام.
- تعمل الرقمنة على ابراز المهارات الابداعية لدى الافراد من خلال ما توفره من وسائل وامكانيات لتطبيق أفكارهم على أرض الواقع.

✓ الاقتراحات:

- من النتائج السابقة يمكن تقديم بعض الاقتراحات ، وتتمثل فيما يلي:
- تعزيز الاعتماد على الرقمنة من طرف مسيري الجامعة ونشر ثقافة الرقمنة واليات تنفيذها.
- يوصى بتقديم برامج تدريبية مستمرة للهيئة العاملة لتعزيز الخبرات والمهارات في استخدام التقنيات الرقمية.
- إدخال مقياس جديد بعنوان الرقمنة في الإدارة لجميع المستويات.
- العمل على تدعيم الكفاءات وذلك بتقديم التحفيزات الملائمة لما يخدم كل ما هو رقمي لتحسين الخدمات المقدمة.

- البحث عن اساليب جديدة تعمل على تحديد المعوقات التي تواجهها المؤسسة في تطبيق عمليات الرقمنة والخروج بحلول نموذجية.
 - العمل على توفير الموارد المالية اللازمة لتطوير الادارة الرقمية وذلك بتخصيص ميزانية خاصة بهذا المجال.
 - تعميم استخدام الرقمنة وجعلها من أولويات المؤسسة.
 - الزامية وضع سياسات واجراءات امنية قوية لحماية البيانات والمعلومات المتبادلة عبر الانظمة الرقمية.
- ✓ أفاق الدراسة:

- إن البحث العلمي ليس محدود في هذه الدراسة فقط وإنما يتصور الطالب وبناء على هذه الدراسة مجموعة من المجالات التي هي في حاجة إلى مواصلة البحث وذات أهمية في الاثراء ضمن هذا الاتجاه التي من بينها:
- أثر الرقمنة في تقييم الأداء الأكاديمي الجامعي.
 - دور الرقمنة في تحقيق الأمن السيبراني داخل المؤسسات الجامعية.
 - أثر الرقمنة على جودة التعليم العالي.
 - دور استخدام التكنولوجيا الرقمية في البحث العلمي في التعليم العالي.

المراجع

قائمة المراجع

الكتب

1. حمد يس نجلاء. (2013). الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع.
2. البشير غربي. (2024). ادارة الأداء الوظيفي في المنظمات المعاصرة. عمان -الاردن:- دار الحامد للنشر والتوزيع.
3. بشير عباس العلاق. (2004). الخدمات الالكترونية بين النظرية والتطبيق. مصر: المنظمة العربية للتنمية الادارية .
4. بشير عباس العلاق. (2005). الادارة الرقمية-المجالات و التطبيقات-. مصر: مركز الامارات للدراسات و البحوث الاستراتيجية.
5. جمعة اسماعيل العياط. (2015). الادارة الالكترونية. عمان: دار امجد للنشر والتوزيع.
6. عامر طارق عبد الرؤوف. (2008). الادارة الالكترونية-نماذج معاصرة-. دار السحاب للنشر والتوزيع.
7. كمال بو الشرش. (2015). الثقافة التنظيمية و الاداء في العلوم السلوكية و الادارية . عمان -الاردن:- دار الايتام للنشر والتوزيع.
8. محمد الرئيس العامري. (2015). نماذج مقترح لعلاقة ادارة الجودة الشاملة بتطوير الاداء الوظيفي للعاملين. الجزائر العاصمة: الدار الجزائرية للنشر والتوزيع.
9. نبيلة عدان . (2019). ضغوط العمل و الاداء الوظيفي, عمان-الاردن ,مركز الاداء الاكاديمي.

المجلات والدوريات

1. احمد العجري منى محمد. (2022). مجلة بحوث التربية النوعية. استراتيجية -إنجاز-المقترحة للتحويل الرقمي بالجامعات المصرية كمنطلق يؤهل كامل الجامعة للاعتماد الاكاديمي المؤسسي، العدد 67.
2. الجعبري شيماء ، و عبد القادر حسين . (2023). مجلة السلام للعلوم الانسانية و الاجتماعية. الادارة الالكترونية وعلاقتها بجودة الخدمات المقدمة في جامعة الخليل كنموذج، المجلد 07(العدد 01).
3. الزعاير راكز، و الطالب غسان. (2019). الادارة الالكترونية و التسويق الالكتروني لمنظمات الاعمال المعاصرة. عمان: الاردن.
4. الصغير البنا احمد عبد العزيز، رفعت محمد راندا ، و عرفان جبالي صقية احمد. (بنابر، 2024). دور تطبيق الادارة الرقمية لتقليل الهدر التربوي بالتعليم قبل الجامعي بمصر. المجلة التربوية لتعليم الكبار، المجلد السادس(العدد الاول).
5. جهاد احمد عبد الرزاق نعيترات. (2022). المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات. العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي في المؤسسات العامة(العدد السادس و الاربعون).
6. سليم الجعافرة سهام . (01 02, 2023). الرقمنة وتحسين أداء جودة الخدمة في البلديات. مجلة العلوم الانسانية والطبيعية، العدد 04(العدد 02).
7. شريفة عبد الله العليان الزهراني. (2019). مجلة علمية. الذكاء الاجتماعي و علاقته بمستوى الاداء الوظيفي من وجهة نظر المرشدات الطلابيات- منطقة الباحة كلية التربية بجامعة الباحة المملكة العربية السعودية-، المجلد الخامس والثلاثون(العدد الثاني عشر).
8. عائشة بنت احمد الحسيني، و شذا بنت عبد المحسن الخيال. (2012). المجلة العلمية لقطاع كلية التجارة. اثر انظمة الادارة الالكترونية على الداء الوظيفي -جدة-(العدد العاشر).
9. عبد الاله عبد التواب ، مصطفى مروي، و عماد الدين حكمت. (اكتوبر، 2022). دور الادارة الالكترونية لتطوير جودة الاداء في المعاهد التربوية الازهرية. المجلة التربوية لتعليم الكبار-كلية التربية-، المجلد الرابع(العدد الرابع).
10. عبد الفتاح بوخمخم، و عبد العزيز هروم . (2010). مجلة الاقتصاد والمجتمع. تسيير الاداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية بمركب المجارف و الرافعات(العدد 06).
11. عصام عبدلي، و امر عزوي. (30 06, 2021). مجلة التكامل الاقتصادي. اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تحسين الاداء الوظيفي للعاملين في مكاتب المحاسبة خلال ازمة فيروس كورونا-كوفيد19-(العدد 02).
12. علي مفتاح احمد. (2018). مجلة الدراسات الاقتصادية. اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي للموظفين.
13. فتيحة احمد العللا. (2023). مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية و الانسانية. مستوى الاداء الوظيفي فيديوان عام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بالجمهورية اليمنية، المجلد 2(العدد 17).
14. قادري امال. (06 05, 2023). المحكمة الالكترونية كالية لارساء وتطوير مرفق القضاء في الجزائر. حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية و الانسانية، المجلد 17(العدد 01).
15. مريم ارفيس. (2020). مجلة التغير الاجتماعي. الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة-دراسة نظرية-(العدد السادس).
16. سعد زناد دروش، و مصطفى احمد مصطفى . (2018). اعداد قيادات الفصل الثاني ودوره في تحسين الاداء الوظيفي. المنظمة العربية للتنمية الادارية -جامعة الدول العربية-.

17. سليم حمي، و صليحة سيلين. (2010). الاحتراق المهني و علاقته بالاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الابتدائي-دراسة ميدانية داخل ابتدائيات مدينة الوادي.
18. عبدالله بن درويش. (2015). دراسات في علم اجتماع المنظمات. الفصل الثالث اداء العاملين.

أطروحات ومذكرات

1. ادريس مرابطي، و بورحلاوي ميروك . (11 06 ,2021/2022). مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي، الطور الثاني. دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسة العمومية-مؤسسة الصندوق الدولي الضمان الاجتماعيلغير الاجراء 2022، 3. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح ورقلة-الجزائر.
2. اسماء شاعو . (2018). رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراة الطور الثالث في العلوم السياسية . تأثير التجارة الالكترونية على ادارة الموارد البشرية-دراسة ميدانية على مؤسسة سوناطراك فرع الاستكشاف ولاية بومرداس. كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية-تخصص ادارة الموارد البشرية، الجزائر: جامعة الجزائر 3.
3. اسماعيل خليل ابراهيم ماضي. (2014). مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه الفلسفة لادارة الاعمال . جودة الحياة الوظيفية و اثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين -دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية-. كلية التجارة-قسم ادارة اعمال، مصر: جامعة قناة السويس.
4. حمزة بن عبد الرحمان . (2020). رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع المنظمات و المناجمنت. دور الادارة الالكترونية في ترسيخ اخلاقيات العمل بالمؤسسة -دراسة ميدانية بولاية ادرار-. كلية العلوم الاجتماعية -قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا-: جامعة الجزائر 2-ابوقاسم عبد الله.
5. حنان عبد الرزاق، و يمينه بورزق . (2023). مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الاكاديمي. دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي في مؤسسات التربية -دراسة عينة من المدارس الابتدائية ببلدية بالمسيلة-. كلية العلم الاقتصادية و التجارية و علوم التجارية، المسيلة: جامعة محمد بوضياف.
6. حنان عبد الرزاق، و يمينه بورزق. (2023). مذكرة مقدمة متطلبات لنيل شهادة الماستر الاكاديمي. دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي مؤسسات التربية-دراسة عينة من المدارس الابتدائية ببلدية بالمسيلة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير-اختصاص تسيير عمومي، المسيلة: جامعة محمد بوضياف.
7. ريم بن عمر بن منصور الشريف. (2013). رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة العامة. دور ادارة التطوير الاداري في تحسين الاداء الوظيفي -دراسة تطبيقية على الموظفين الاداريات في جامعة الملك عبد العزيز-. كلية الاقتصاد والادارة، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
8. سعيدة بورحلة. (2021). اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم السياسية. الادارة الالكترونية المحلية في الجزائر -تطبيق النظام البيوميترى على وثائق الهوية بطاقة التعريف الوطنية وجواز السفر الدولي-. كلية العلوم السياسية و العلوم الدولية تخصص تنظيم سياسي و اداري-: جامعة الجزائر 3.
9. سنية نواصر. (2017). مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الاكاديمي . التطوير الاداري واثره بالاداء الوظيفي للعاملين-مقاربة سوسيو تنظيمية ميدانية لمصلحة الحماية المدنية ببلدية غرداية-. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية-تخصص علم الاجتماع و العمل-: جامعة غرداية.
10. سهيلة مهري. (2006). مذكرة ماجستير. المكتبة الرقمية في الجزائر-دراسة للواقع وتطلع للمستقبل-. كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية-تخصص علم المكتبات-: جامعة قسنطينة.
11. صادقي فوزية. (2021). أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه . دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر-دراسة تحليلية للجماعات المحلية-. كلية علوم الاعلام والاتصال السمي البصري-قسم الاتصال والعلاقات العامة: جامعة قسنطينة 3.
12. عبد الكريم عشور. (2010). مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الساسية و العلاقات الدولية. دور الادارة الالكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الامريكية و الجزائر. كلية الحقوق و العلوم السياسية-قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية-: جامعة منتوري قسنطينة.
13. كريمة بن نعيمة . (2023). مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكايميالطور الثاني. دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات الصحية دراسة حالة -المؤسسة العمومية للصحية الجوارية تقرت-. كلية العلوم القصادية و التسيير و علوم التجارية -قسم ادارة اعمال، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح .
14. م كشرود، و ص شارف . (2020). مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص قانون اداري. دور الرقمنة في عصرنة العدالة الادارة الجازائرية قطاع العدالة نموذج تبسة . كلية الحقوق والعلوم الساسية -قسم الحقوق-، تبسة: جامعة العربي تبسي.
15. مسعودي لقمان ، و قروط اسيا. (2024). مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر -الكاديمي- في علوم التسيير. دور الرقمنة في جودة الخدمات الصحية -دراسة ميدانية لمؤسسة استشفائية لاعادة التأهيل الوظيفي و الحركي-راس الماء ولاية سطيف-. كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير-قسم علوم التسيير، المسيلة: جامعة محمد بوضياف .

16. نبيل عكنوش. (أفريل, 2010). أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم المكتبات. المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية: تصميمها وإنشائها-مكتبة جامعة الأمير عبد القادر نموذجاً. كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسنطينة: جامعة منتوري قسنطينة.
17. نوال موسي ، و سناء سباعي. (2023). مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم الاتصال والاعلام. فعالية الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي داخل المؤسسة-دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية عشعاشة نموذجاً. كلية العلوم الاجتماعية، مستغانم: جامعة الحميد بن باديس.
18. نوري رن. (2017). دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. الولاء التنظيمي و علاقته بالاداء الوظيفي لدى العمال-دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور. -كلية العلوم الاجتماعية-تخصص المنظمات و المناجمنت ,الجلفة: جامعة زيان عاشور.
19. وسيلة لشهب. (2017). مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية. دور الادارة الالكترونية في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر-دراسة حالة بلدية الدار البيضاء 2010_2016-. كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية: جامعة الجزائر 3.
20. يوسف محمد يوسف ابو امونه. (2009). مقدمة استكمالاً لمتطلبات للحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال. واقع ادارة الموارد البشرية الكترونياً e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية-قطاع غزة-. كلية الدراسات العليا: الجامعة الاسلامية-غزة-.

مواقع انترنت

1. <https://fsecsg.univ-biskra.dz/index.php/ar/>

الملاحق

(ملحق رقم 1): إستبيان الدراسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



استمارة بحث

دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة: جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير نموذجاً

مشروع مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية
تخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسات

السادة الأفاضل...

السلام عليكم و رحمة الله تعالى وبركاته...

يشرفنا أن نضع بين أيديكم إستبانه بحث بعنوان : " دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي " وذلك كجزء من متطلبات نيل

شهادة الماستر، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات.

ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال، فإننا نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الإستبانه بدقة، حيث أن صحة نتائج الدراسة

تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، لذلك نأمل أن تولوا هذه الإستبانه إهتمامكم وتخصيص جزء من وقتكم فمشاركتم

ضرورية، ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.

ولكم مني كل الشكر والاحترام

الأستاذ المشرف:

أ.د/حمريط رشيد

إعداد الطالبة:

عمارة خديجة

السنة الجامعية: 2025/2024

❖ القسم الاول: معلومات عن المستوجب

1. الجنس: ☐ ذكر - ☐ انثى

2. السن:

- أقل من 30 ☐ - من 30 سنة الى أقل من 40 سنة ☐
- من 40 سنة الى أقل 50 سنة ☐ - من 50 سنة فاكتر ☐

3. المستوى التعليمي: ☐ دراسات عليا

4. عدد سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات ☐ - من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات ☐
- من 10 الى 20 سنة ☐ - من 20 سنة فاكتر ☐

5. مجال الوظيفة:

- أستاذ مساعد ☐
- أستاذ محاضر ☐
- أستاذ تعليم عالي ☐

❖ القسم الثاني: محاور الدراسة.

فيما يلي مجموعة من العبارات المرجو تحديد درجة موافقتك عنها، وذلك بوضع علامة (X) أمام العبارة التي تناسب إختيارك.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاسئلة
المحور الأول: ابعاد الرقمنة					
أولاً: العنصر البشري					
					01 إمتلاك الجامعة موظفين ذات كفاءة في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال
					02 تعمل الجامعة على تطوير مهارات الموظفين في ميدان إستخدام التقنيات الرقمية
					03 وجود موظفين تتناسب مهاراتهم في نطاق التكنولوجيا والرقمنة مع طبيعة الاعمال الموكلة لهم
					04 هناك تفاوت في مستوى فهم الرقمنة ومدى قدرة الجامعة على التكيف معه
					05 تعمل الجامعة على استقطاب اصحاب الخبرات والمهارات في مجال العمل الرقمي
ثانياً: الأجهزة والمعدات					
					07 تمتلك الجامعة العدد الكافي من أجهزة الحاسوب وملحقاته
					08 توفر الجامعة على الأجهزة الحديثة في مجال الإعلام الآلي
					09 عمل الجامعة على توفير الاجهزة اللازمة لصيانة أجهزة الحاسوب
					10 يتم توفير عتاد حاسوبي وملحقاته يعمل على تلبية الاحتياجات الضرورية لتقديم الخدمات
					11 يقلل استخدام الأجهزة والمعدات من الوقت المخصص لإنجاز العمل
ثالثاً: شبكات المعلومات					
					13 امتلاك الجامعة شبكات آمنة لانهاء مختلف الوظائف
					14 استخدام الجامعة شبكة اتصال وانترنت ذات تدفق سريع
					15 توفر الجامعة على شبكة تمتاز بسرعة الاجابة وتعمل بشكل جيد
					16 إتاحة المؤسسة الجامعية لشبكات اتصال تربط بين مختلف المصالح والاقسام
					17 تتناسب شبكة الاتصال المتوفرة لدى الجامعة مع احتياجات العمل الجماعي والاداري
					18 تمتلك الجامعة موقع إلكتروني للتواصل وتوفير الخدمات الضرورية بالنسبة للطلاب والموظف
رابعاً: البرمجيات					
					19 البرامج المستخدمة من طرف الجامعة تمتاز بالبساطة وسهولة الاستعمال
					20 استخدام الجامعة برمجيات متعددة من اجل تنظيم مختلف وظائفها
					21 تمكن البرمجيات من الرقابة المستمرة و كشف كل انحراف معرض للجامعة
					22 تعمل الجامعة جاهدة على تحديث وتطوير برمجياتها باستمرار
المحور الثاني: الأداء الوظيفي					
					25 الشعور بالارتياح اثناء تأدية الوظائف الموكلة لك في الجامعة
					26 رضى الهيئة المستخدمة بتقديم أفضل الخدمات.
					27 الانتقان والدقة في الأداء الوظيفي باستعمال البرامج المتوفرة
					28 انجاز المهام دائما في الوقت المحدد
					29 حصول الموظف على مجموعة من الحوافز يساهم في بذله لمجهودات اكبر في ادائه

					القدرة على التكيف مع المتغيرات الطارئة على المحيط والتكيف مع المهام المختلفة	30
					العمل على تقديم افكار ابداعية تصب دائما في تحسين العمل	31
					العلاقة مع المديرين تتميز بالتفاهم وحسن المعاملة	32
					الاستفادة من عدة وحدات داخل الجامعة في ادائي الوظيفي بالفعالية المطلوبة	33
					تعمل الجامعة على تشجيع الموظفين على الابداع وتطوير مهاراتهم في العمل	34
					تلقي ردود فعل ايجابية عن الاداء الوظيفي من الرئيس في العمل والزملاء	35
					الحرص دائما على اتباع خطة عمل تكون جد واضحة من اجل اداء الوظيفة بشكل جيد	36
					تناسب وملائمة عدد العاملين لحجم المهام الموكلة لهم	37
					العمل المكلف به يتناسب مع القدرات والشهادة	38
					يساهم الاتصال الداخلي بين الزملاء في تسهيل المهام والوظائف المطلوبة	39

شاكرين لكم حسن تعاونكم

(ملحق رقم 2): قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	أسماء المحكمين	الرتبة	الجامعة
01	بن ضيف مُجَّد عدنان	أستاذ تعليم عالي	جامعة مُجَّد خيضر -بسكرة-
02	قطاف نبيل	أستاذ محضر "أ"	جامعة مُجَّد خيضر -بسكرة-
03	جودي رمزي	أستاذ تعليم عالي	جامعة مُجَّد خيضر -بسكرة-

(ملحق رقم 3): طلب مساعدة لإستكمال مذكرة التخرج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
عمادة الكلية

Université Mohamed Khider - Biskra
Faculté des Sciences Economiques
Commerciales et des Sciences de gestion

الرقم : 30 / لت.ع.إ.ت.ع ت / 2025

إلى السيد مدير: جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير

ولاية بسكرة

طلب مساعدة لاستكمال مذكرة التخرج

دعما منكم للبحث العلمي، نرجو من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلبة:

- 1- عمارة خديجة
- 2- //
- 3- //

المسجلون بـ قسم العلوم الاقتصادية
بالسنة: ثانية ماستر اقتصاد وتسيير المؤسسات
وذلك لاستكمال الجانب الميداني لمذكرة التخرج المعنونة بـ
"" دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسات الادارية العمومية ""

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

9 جنى 2025
بسكرة في: 09/04/2025

