



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطالب: محمدي مبروك

بعنوان: _____

التحول الرقمي ودوره في رفع كفاءة الأداء

دراسة ميدانية على عينة العاملين في الادرة الجامعية_ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية_ ورقلة

نوقشت وأُنجزت علنا بتاريخ:

2024/06/06

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	مازن الحوش
مشرفا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	نجاة قريشي
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	نجاة بوساحة

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

اهدي هذا البحث العلمي الى من كانوا

سندا لي،

الى اهلي وخاصة امي وابي اللذان لم يكفا

عن تشجيعي،

والى الذين يفرحهم نجاحنا ويحزنهم فشلنا،

والى أصدقائي وكل زملاء الدفعة.

شكر وتقدير

أول من يشكر ويحمد وهو عالم الغيب الرحمان الرحيم الأول والأخر السميع العليم،
الذي رزقنا بنعمه التي لا تعد ولا تحصى فله الحمد والثناء الحسن،
وأرسل رسوله رحمة للعالمين محمد عليه أفضل الصلاة وازكى التسليم، أرسله
بقرآنه المبين ليخرجنا من الظلمات الى النور فعلمنا منه ما لم نعلم،
وانار لنا طريق العلم وألهمنا الصبر على الصعاب ووفقنا على انجاز اعمالنا،
فالحمد لله كله والشكر لله كله على توفيقه لإنجازنا هذا العمل المتواضع،
ونتقدم بأجمل عبارات الشكر والامتنان والاحترام والتقدير وازكى تحياتنا وأجملها
لأستاذتي ومشرفتي قريشي نجاه التي قدمت لي النصح والدعم اللازمين
لإنجاز هذا العمل المتواضع، وأخيرا فكثيرون من الذين يستحقون الشكر والتقدير،
فكل الشكر والتقدير لمن ساعدنا سواءً من قريب أو بعيد بنصح أو دعاء
لإتمام هذا العمل.

الملخص:

تهدف الدراسة الى ابراز دور التحول الرقمي في رفع كفاءة أداء العاملين ومعرفة أساليب استغلال الإدارة الجامعية للرقمنة وتحديد المعوقات التي تحد من رفع كفاءة الأداء، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي لتحليل النتائج الكمية، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في الدراسة حيث ان مجتمع الدراسة اقل من ستين شخص وفي الأخير توصلنا الى ان التحول الرقمي يساهم في رفع كفاءة الأداء عبر استعمال الوسائل الرقمية بشكل جيد والتفاعل المستمر مع الآلات التي بدورها تكسب خبرة التي يحتاجها العامل والتي تجعله ينجز عمله بأفضل صورة وأسرع وقت وبأقل جهد ممكن.

المؤلف: د. محمد عبد الله محمد

المؤلف: د. محمد عبد الله محمد
المؤلف: د. محمد عبد الله محمد
المؤلف: د. محمد عبد الله محمد
المؤلف: د. محمد عبد الله محمد
المؤلف: د. محمد عبد الله محمد

Summary:

The study aims to highlight the role of digital transformation in raising the efficiency of the performance of workers and knowing the methods of exploiting the university administration for digitization and defining the obstacles that limit the raising of performance efficiency, and the descriptive approach was relied upon to analyze quantitative results, and the comprehensive inventory method was used in the study as the study community is less than sixty. Finally, we have found that the digital transformation contributes to raising the efficiency of performance by using digital means well and continuous interaction with the machines that in turn gain the experience that the worker needs and which makes him accomplish his work in the best way and the fastest time and with the least possible effort.

least possible effort.

accomplish his work in the best way and the fastest time and with the

الفهرس

الإهداء.....	
شكر وتقدير	
الملخص	
الفهرس	
قائمة الجداول:	
أ.....	مقدمة
1	الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي
2	تمهيد:
2	1. الإشكالية
3	2. أسباب اختيار الموضوع
4	3. أهمية الدراسة
4	4. أهداف الدراسة
5	5. مفاهيم الدراسة
8	6. المقاربة النظرية

7. الدراسات السابقة 9

11..... الفصل الثاني: الإطار المنهجي لدراسة

تمهيد: 12

1. المنهج المستخدم 12

2. مجالات الدراسة 12

3. الدراسة الاستطلاعية 13

4. أدوات جمع البيانات 14

5. الأساليب الإحصائية 14

16..... الفصل الثالث: الإطار التطبيقي

تمهيد: 17

1. عرض وتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين 17

2. عرض وتحليل النتائج للمحور الثاني 18

3. عرض وتحليل النتائج للمحور الثالث 22

4. استنتاج عام 27

28..... خاتمة

28..... قائمة المراجع

28..... الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
15	صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني	01
16	صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث	02
17	ثبات الاستبيان معامل ألفا كرونباخ	03
19	البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة	04
20	تحليل العبارة رقم (01) احصائيا	05
20	تحليل العبارة رقم (02) احصائيا	06

21	تحليل العبارة رقم (03) احصائيا	07
21	تحليل العبارة رقم (04) احصائيا	08
22	تحليل العبارة رقم(05) احصائيا	09
22	تحليل العبارة رقم(06) احصائيا	10
22	تحليل العبارة رقم(07) احصائيا	11
23	تحليل العبارة رقم(08) احصائيا	12
24	تحليل العبارة رقم(09) احصائيا	13
24	تحليل العبارة رقم(10) احصائيا	14
25	تحليل العبارة رقم(11) احصائيا	15
25	تحليل العبارة رقم(12) احصائيا	16
26	تحليل العبارة رقم(13) احصائيا	17
26	تحليل العبارة رقم(14) احصائيا	18
27	تحليل العبارة رقم(15) احصائيا	19
27	تحليل العبارة رقم(16) احصائيا	20
28	تحليل العبارة رقم(17) احصائيا	21

مقدمة

مقدمة:

تشهد الكثير من الدول رغم اختلافها الى تطورات تكنولوجية متسارعة في التقنيات الحديثة والحاسبات والبرمجيات، وباعتبارها فضاء واسع تسعى هذه الدول الى استغلال هذه التكنولوجيا وتطوراتها، ومن مظاهر هذه التكنولوجيا الحكومية الإلكترونية، والتجارة الإلكترونية، والرقمنة الإدارية كل هذا من أجل رفع كفاءة الأداء الإداري تماثلا مع التطورات والتحويلات الاقتصادية والتكنولوجيا في العالم، إلا أن هذا التحول السريع نحو الرقمنة الإدارة في العديد من الدول المتقدمة أو الدول التي في طريقها لتقدم، يرجع الى مدى استعدادها للأجهزة الإدارية الإلكترونية الحديثة التي تتفاوت درجة نجاحها من دولة لأخرى، وزيادة للمتطلبات المادية والبشرية والتقنية والتي بدورها تعمل على تسهيل عمل العامل الإداري وتطوير امكانياته وإدارة مهامه بأفضل صورة وأسرع وقت ممكن، وبالتالي فإن طريقة التحول الرقمي في رفع كفاءة الاداء يتوقف على استعداد المنظمة وآلياتها وتطبيقه الجيد والفعال.

إن التحول الرقمي باعتباره مفهوم جديد ومعاصر يهدف الى تقليص سرعة التنفيذ مما يقودنا لطبيعة الحال الى زيادة كفاءة الأداء الإداري أو من وجهة أخرى تطور طرق العمل التقليدية الى طرق عمل أكثر مرونة وفاعلية، وعلى ضوء ما سبق جاءت هذه الدراسة لإبراز دور التحول الرقمي في رفع كفاءة أداء العامل الإداري في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة ورقلة قاصدي مرباح.

فسنتطرق **الفصل الأول:** الى بناء الإشكالية والتساؤلات ومن ثم الأسباب الذاتية والموضوعية التي جعلتنا ندرس هذا الموضوع ومن ثم الأهداف والاهمية وأيضاً المفاهيم التي نحتاجها في الدراسة والمقاربة النظرية التي اعتمدنا عليها وكذلك الدراسات السابقة،

وبعدها نتطرق **للفصل الثاني**: بعنوان الإطار المنهجي للدراسة ويحتوي على المنهج المستخدم في

الدراسة ومجالات الدراسة والدراسة الاستطلاعية وادوات الدراسة والأساليب الإحصائية المعتمدة،

وفي **الفصل الثالث**: سيتم عرض وتحليل النتائج بدأ من المحور الأول الخاص بالبيانات الشخصية

ومن ثم عرض وتحليل نتائج المحور الثاني واستنتاجه وبعد ذلك عرض وتحليل المحور الثالث والاستنتاج

الذي توصلنا اليه وفي الأخير الاستنتاج العام لما توصلت اليه الدراسة.

الفصل الأول: الإطار النظري

والمفاهيمي

1. الإشكالية
2. أسباب اختيار الموضوع
3. أهمية اختيار الموضوع
4. اهداف اختيار الموضوع
5. المفاهيم الدراسة
6. الدراسات السابقة
7. السابقة النظرية

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل الى تحديد مشكلة الدراسة وتحديد تساؤلاتها والأسباب الذاتية والموضوعية التي جعلتني اختار هذا الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة ومن ثم المفاهيم الأساسية التي تهمننا في هذا الموضوع ويأتي من بعد المقاربة النظرية التي تساعدنا على فهم والظاهرة ودراستها سوسيولوجيا وأيضا الدراسات السابقة التي افادتنا في هذه الدراسة وأخيرا بعض مشاكل وصعوبات التي واجهتنا.

1. الإشكالية:

عرف العالم تطورا تكنولوجيا هائلا في شتى المجالات، وأصبحت الرقمنة جزء ضروريا تعتمد عليه جميع القطاعات وخاصة القطاعات الاكاديمية والتعليمية، حيث أن الطرق العادية لم تعد كافية لتتأقلم مع الكم الهائل من المعلومات والبيانات، فتطلب في هذا العصر وجود استراتيجيات جديدة وآليات حديثة لمواكبة المتطلبات اللازمة والتحكم في المعلومات.

أن التحول الرقمي يساعد على مواكبة العصرنة فإن كانت المنظمة تملك ثقافة وخصائص الرقمنة وتدرك مفهومه وابعاده وتربطها مع العمل والاهداف لتحقيق منظومة متكاملة وموحدة خاصة في المجال الاكاديمي، ونظرا ما توفره الرقمنة من تسهيلات وخدمات تختصر الجهد والوقت والمال فاصبح الزاما على الإدارة الجامعية التعامل مع هذا التقدم التكنولوجي للتكيف مع المتغيرات الحديثة والعمل بها، حيث فرضت البيئة الرقمية نفسها خاصة بعد ظهور جائحة كوفيد-19 سواء كان ذلك عن طريق العمل عن بعد أو العمل عن طريق العمل باستخدام المنصات الرقمية فقد اثبت فعاليته في ظل هذه الجائحة.

وبالتالي فالتكيف مع هذا المتغير امر لا بد منه للمحافظة على الانسجام داخل الانساق وكذلك استغلاله بأحسن صورة لتحسين أداء العاملين من حيث التفاعل والتواصل والامكانيات المستخدمة والوصول الى المعلومات وغيرها من الأمور التي تجعل من عملية أداء المهام اسرع واكثر كفاءة، وكما نعرف ان

كفاءة الأداء من المشكلات التي طرحها الكثير من الباحثين والتي لا تزال محل اشكال سواء كان هذا الاشكال من الفرد او من الوسائل المستخدمة التي تكمن في الآلات كالحاسوب والطابعة والماسح الضوئي او الوسائل الإلكترونية مثل الورد والاكس ال وغيرها من البرامج التي يستخدمها العامل الإداري في أداء مهامه او المواقع الإلكترونية التي تساعد في نقل البيانات والمعلومات او من البيئة المحيطة به فكل هذه المتغيرات تجعلنا نريد معرفة ما اذا كان التحول الرقمي يساعد في رفع كفاءة أداء العاملين ام ان هذا التحول يواجه مشكلات تمنعه من ذلك.

وانطلاقاً من هذا جاءت هذه الدراسة كمحاولة لدراسة دور التحول الرقمي في عملية رفع كفاءة الأداء داخل الإدارة الجامعية ومعرفة الإشكاليات التي تواجه التحول الرقمي لرفع كفاءة أداء العاملين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح، ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

• كيف يساهم التحول الرقمي في رفع كفاءة الأداء لدى العاملين في الادرة الجامعية؟

- كيف يساهم دور توفر التكنولوجيا الجيدة في رفع كفاءة الأداء؟
- كيف يساهم دور الكوادر البشرية المختصة في رفع كفاءة الأداء؟

2. أسباب اختيار الموضوع:

1.2 الأسباب الذاتية:

- رغبتنا في معرفة المزيد عن الرقمنة.
- الاهتمام بموضوع الرقمنة والتطور التكنولوجي الحاصل في السنوات الأخيرة.
- الاهتمام الشخصي بدور الرقمنة في تحسين الأداء الإداري.

1.2 الأسباب الموضوعية:

- البحث المستمر للتطلع على مستجدات التقدم العلمي والتكنولوجي لموضوع الرقمنة لإثرائه من الناحية النظرية والتطبيقية.
- تشخيص البنية التحتية التكنولوجية التي تملكها المؤسسة لمعرفة المتطلبات اللازمة التي يحتاجها التطور الرقمي لرفع كفاءة الأداء.
- توضيح المعايير والخبرات المناسبة التي يحتاجها الفرد للتعامل مع التحول الرقمي وزيادة كفاءة الأداء.

3. أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في ان موضوع التحول الرقمي من المواضيع التي يتزايد الحديث عنه. في السنوات الأخيرة في الجزائر خاصة بعد انتشارها في جميع المجالات التي تحيط بحياة الفرد والمجتمع.
- كون الجامعات الجزائرية قد بدأت في التحول الرقمي، فإنه لا بد من المتابعة المستمرة لهذا المشروع لضمان نجاحه.
- قد تكون إضافة للإنتاج الفكري في موضوع التحول الرقمي في الجامعات، وإمكانية لتدارك الأخطاء.
- معرفة المعوقات التي قد تطرأ في ظل هذا التحول.

4. أهداف الدراسة:

- إبراز دور التحول الرقمي في رفع الأداء الإداري من خلال توفر التكنولوجيا اللازمة وتوفير الكوادر البشرية المتخصصة في مجال الرقمنة.
- معرفة المعوقات التي تحد من رفع الأداء الإداري.
- التعرف على متطلبات التحول الرقمي لرفع كفاءة الأداء.

5. مفاهيم الدراسة:

1.5. تعريف التحول الرقمي:

1.1.5. الرقمنة لغة: تدل مادة رقم في المعاجم اللغة العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم والتبيين والمتابعة والقلم والخط، ويقول ابن منظور الرقم والترقيم تعجيم الكتاب، ورقم الكتاب برقمه رقما أعجمه وبينه وكتاب مرقوم، أي قد بينت حروفه بعلاماتها من التثقيط وقوله عز وجل: "كتاب مرقوم" كتاب مكتوب والمرقم القلم.. والرقم الكتابة والختم. والرقم: ضرب مخطط من المواشي.. ورقم الثوب يرقمه رقما ورقمه خطه.¹

2.1.5. تعرف الرقمنة اصطلاحاً: بأنها المعلومة في شكل أرقام ممزوجة بإشارات بحجم تطبيقاتها تسمح عملية الحساب، وإنجاز الاحصائيات، ورقابة النماذج الرياضية تختلف الرقمنة عن التناظرية، يكمن الاختلاف في طريقة التعامل بالمعلومة وتخزينها.²

¹ بلقاسم بعداش، دور الرقمنة في تحسين الأداء الإداري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر-كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، ص34

² بوراس لطيفة، الرقمنة في الجامعة بين التغيير الجذري والتكيف الحتمي، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية -المجلد:57، العدد خاص، 2020، ص118

الرقمنة اوالتحويل الرقمي: هو عملية تمثيل الاجسام، الصور، الملفات، أو الاشارات التماثلية باستخدام مجموعة متقطعة مكونة من نقاط منفصلة.

التحول الرقمي: (digital transformation) هو: الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك إحداث تحول جذري في طريقة العمل، عن طريق الاستفادة من التطور التقني الكبير الحاصل لخدمة المستفيدين بشكل أوسع وأفضل.¹

ويعرف التحول الرقمي أيضا: بأنه الانتقال من الاتجاهات التعليمية التقليدية الحالية إلى الاتجاهات التعليمية المستقبلية، التي تشدد على إنتاج المعرفة وابتكارها، والانفتاح على الثقافة العالمية بما يكفل عدم العزلة عن العالم من جهة، وتوجيه التعليم نحو التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة، والتركيز على زيادة المعرفة بالممارسة والاستخدام من جهة أخرى.²

3.1.5 المفهوم الاجرائي: ومنه حسب التعريف السابقة فان التحول الرقمي هو عملية التحول من العمل التقليدي البطيء الى العمل الإلكتروني المتسارع واستثمار سلوك وتفكير الفرد لزيادة فعاليته واداءه في العمل من خلال توفر التكنولوجيا الازمة وتوفر الكوادر البشرية المتخصصة في مجال الرقمنة.

1.2.5. تعريف كفاءة الأداء:

2.2.5. الكفاءة لغة: المماثلة، القدرة، مؤهل، مكافئ، تكافئ الفرص: أي تساويها، والكفاءة هي أهلية للقيام بعمل وحسن تصرف فيه؛ قدرة وحسن تصرف.³

¹ فتحة حبيبة نعي، سمية يوسف، أثر التحول الرقمي على التقارير المحاسبية في القطاع الحكومي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة ابن خلدون-تيارت، 2022، ص13

² أريج إبراهيم الحاسي، التحول الرقمي في الجامعات الليبية أثناء جائحة كورونا وعلاقته بالتنمية المستدامة، مجلة التطور العلمي للدراسات والبحوث، المجلد3، العدد:7، 2022، ص139

³ المعجم العربي الجامع، معجم عربي عربي/ www.almaany.com، بتاريخ 2023/05/01، وتوقيت 21:37

3.2.5. الكفاءة اصطلاحاً: تعددت التعريفات التي قدمها باحثو ومفكرو الإدارة لمفهوم الكفاءة ومن أبرز

هذه التعريفات التي قدمت لمفهوم الكفاءة هو ذلك التعريف الذي قدمه " بيتر دراكر" (Peter F. Drucker)، حيث أشار " بيتر دراكر" الى الكفاءة باعتبارها " فعل الاشياء بطريقة صحيحة"، ووفقاً لهذا التعريف يركز "بيتر دراكر" في تعريفه للكفاءة على جانب الأنشطة والمدخلات.¹

وتقدم "منظمة الانتاجية الآسيوية" (Thr Asian Productivity Organisation) تعريفاً مماثلاً للكفاءة باعتبارها: "أداء الأشياء الصحيحة في الوقت الصحيح وفي المكان المناسب وبواسطة الأشخاص المؤهلين"، ومن ثم تهتم الكفاءة بإنجاز الاعمال بشكل إقتصادي من حيث الجهد، والوقت، والعمالة، والمال.²

4.2.5. الأداء لغة: من معجم اللغة يتضح ان الأداء ومصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أو وصله والاسم

الأداء: أدى الأمانة، وأدى الشيء قام به.³

5.2.5. الاداء اصطلاحاً: ويعرف: بمدى بلوغ الأهداف باستخدام الأمثل للموارد، باعتباره نظاماً شاملاً

ومكتملاً وديناميكياً، فإنه يتطلب إتباع مسيرتي العمليات والتحسين المستمر.

وقد عرفه جلال الدين هو النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان هذا الجهد عضلياً أو فكرياً من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له، حيث يحدث هذا السلوك تغييراً بكفاءة وفعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة.⁴

1 دعاء رضا رياض محمد، التأصيل النظري لمفهوم الكفاءة والفعالية وتحليل طبيعة العلاقة بينهما بحث في تطور الفكر الإداري، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية-جامعة القاهرة_ مصر، 2015، ص6

2 دعاء رضا رياض محمد، نفس المرجع السابق، ص6

3 محمد ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، الطبعة الثالثة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1994، ص26

4 جلال الدين، بوعيط، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير جامعة منتوري محمد_قسنطينة، 2009، ص23

وقد عرفه عبد المطلب بأنه الأنشطة التي يقوم بها الفرد، وتساعد في عملية التحويل باستخدام موارد المنظمة وتوزيع منتجاتها، أو تقديم تخطيط عام لها من حيث الاستخدام والإشراف والتي تساعد المنظمة على تحقيق المنظمة على تحقيق الفاعلية والكفاءة.¹

وعرفه (ناصر، 2010) في معجم مصطلحات العلوم الإدارية بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب.²

6.2.5. التعريف الاجرائي لكفاءة الأداء:

هو أداء العمل بصورة صحيحة باستخدام موارد المنظمة بصورة جيدة بحيث يحقق أكبر قدر من المهام والأهداف المسطرة اليه من قبل المنظمة بأقل وقت وجهد.

6. المقاربة النظرية:

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه المتمثلة في التحول الرقمي ودوره في رفع كفاءة الاداء داخل المؤسسة على نظرية البنائية الوظيفية حيث ان الوظيفية من جوانبها تظهر تكيف الافراد للتغيرات الحاصلة في البنية وتسعى لتحقيق الأهداف وتظهر التفاعلات التي يقوم بها الفرد اثناء القيام بمهامه مع الافراد وتفاعله مع الالة (الحاسوب، طابعة، فاكس..الخ)

تعتبر النظرية الوظيفية من اهم النظريات التي تركز على الوظائف والادوار التي تقوم بها الوحدات المكونة لكل وترى ان الجزاء التي تحلل بها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية انما هي أجزاء متكاملة فكل جزء يكمل جزء، وتهتم هذه النظرية بدراسة العلاقات القائمة بين العناصر داخل أجزاء

¹ عامر، سامح عبد المطلب، إدارة الأداء، دار الفكر لنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص52

² أبو الكاس، المعتصم بالله هاني، أخلاقيات المهنة ودورها ف الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير،

أكاديمية الادرة والسياسة، جامعة الازهر_ غزة_ فلسطين، 2015، ص43

البناء الاجتماعي الكلي ومن أهم روادها "تاكلوت بارسونز" الذي أكد أن الوظيفة هي الدور الذي يلعبه النظام في البناء الاجتماعي الكلي. ومن خلال ما قدمه بارسونز يجب لكل نسق ان يتكيف مع بيئته ويحافظ على الانسجام بين مكوناته أي الحفاظ على وحدته وتماسكه أي ان التكيف مع المتغيرات والحفاظ على الانسجام يساهم في تحقيق الأهداف.

ومن خلال هذه النظرية نستطيع دراسة التغير الذي يحدث في ظل التحول الرقمي ومعرفة ما إذا كان يوجد رفع في كفاءة اداء العمال.

7. الدراسات السابقة:

1.8. بلقاسم بعداش 2021، دور الرقمنة في تحسين الأداء الإداري دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

* ان المنهج المستعمل في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع موضوع الدراسة لما يوفره من أدوات تسمح بجمع المعلومات النظرية والميدانية حول الموضوع قصد تحليلها والوصول الى النتائج المرجوة.

* كانت عينة الدراسة من فرد واحد وهو (الدكتور هراقمي كمال) مدير الرقمنة بجامعة محمد بوضياف واستعملت المقابلة لطرح الأسئلة والحصول على إجابات.

* اهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة الى إبرزت الدراسة دور الرقمنة في تحسين الأداء الاداري من خلال تبسيط وسرعة الإجراءات الإدارية وتخفيف الأعباء على الموظف والطالب.

- كما هدفت الى تشخيص تجربة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة للرقمنة وتحديد معوقات وأهدافها.

- تطرقت الدراسة الى عدة استنتاجات منها:

1. تساهم الرقمنة المستحدثة في الإدارة من خلال تسهيل العمليات البيداغوجية للطالب وتوفير المعلومات اللازمة بدقة وسرعة وسهولة التبادل والمراسلات.

2. اليد العاملة الغير مؤهلة لاستعمال تقنية الرقمنة الإدارية يؤدي الى عرقلة العملية بالإضافة الى التذبذب في الانترنت.

3. إن إدارة الجامعة تدعم استغلال التقنيات الحديثة.

استفدنا من هذه الدراسة التدرج المنهجي وبعض المراجع المهمة التي تتكلم حول الرقمنة.

2.8. غضبان اكرام، معوش فاطمة 2023، أثر التوجه الرقمي نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة دراسة ميدانية على عينة طلبة وأساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

* ان المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي وتم الاعتماد على هذا المنهج في التعرف على الآثار التي تولدها الرقمنة في مختلف القطاعات.

* تم اختيار عينة قصدية وتوزيع الاستبيان في شكل نسخ ورقية على 60 فرد من مجموعتين الطلبة 30 طالب والأساتذة 30 أستاذ.

* اهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة الى ابراز مراحل الرقمنة وبعض المواقع والأدوات المستعملة في الرقمنة.
- وهدفت الى الوقوف على الرقمنة في الجامعات الجزائرية ومعرفة سير العملية في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج وتكريس الرقمنة في الجامعة.
- كما تطرقت الدراسة الى عدة استنتاجات منها:

1. يعتمد كل من أساتذة وطلبة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية على وسائل الاتصال الحديثة للتواصل بينهم وبين الإدارة صحيحة ومحقة.
2. توجد استراتيجيات منتهجة من طرف الجامعة وخصوصا كلية العلوم الاجتماعية والانسانية للتوجه نحو الرقمنة صحيحة ومحقة.
3. هناك معوقات وصعوبات مختلفة تتحكم في التوجه نحو الرقمنة صحيحة ومحقة.

الفصل الثاني: الإطار المنهجي لدراسة

1. المنهج المستخدم في الدراسة

2. مجالات الدراسة

3. الدراسة الاستطلاعية

4. أدوات جمع البيانات

5. الأساليب الاحصائية

تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني أهم خطوة لدى الباحث، والذي يتطلب معرفة الإجراءات المنهجية المستخدمة، بدءاً من اختيار مجتمع البحث والمنهج المنهج المتبع والأدوات المناسبة لدراسة، ومن ثم الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة.

1. المنهج المستخدم:

لوصول إلى إجابات لتساؤلاتنا المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي لتحليل النتائج وفهم الظاهرة. **المنهج الوصفي:** هو نوع من أساليب البحث يدرس الظواهر الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية الراهنة دراسة كيفية توضح خصائص الظاهرة، وكمية توضح حجمها وتغيراتها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. وتم الاعتماد على هذا المنهج في التعرف على الاثر الذي تولده الرقمنة في مختلف القطاعات.¹

2. مجالات الدراسة:

1.2. المجال المكاني:

تم تحديد مكان الدراسة في جامعة ورقلة قاصدي مرباح، وتحديدًا في إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، وهي جامعة جزائرية مقرها ولاية ورقلة الجزائرية، أسست سنة 1988 وتصدرت قائمة ترتيب الجامعات الجزائرية لعامين على التوالي.

2.2. المجال الزمني:

¹عبد النور ناجي يومدين طاشمة أصول منهجية البحث في علوم السياسة، الجزائر جسور للنشر والتوزيع، 2014، ص165

وتتمثل في المدة الزمنية التي يقضيها الباحث في دراسة الظاهرة من بداية تحليله للموضوع الى غاية جمع وتحليل البيانات واستخراج النتائج حيث بدأت من أكتوبر بحيث تم تعديل العنوان يوم 29 أكتوبر 2023 ومن ثم بدانا في البناء الإشكالية والبحث عن الدراسات السابقة والتأطير النظري، وبدأنا في الجزء التطبيقي عبر دراسة استطلاعية لمعرفة الابعاد والمتغيرات ومعرفة الصعوبات التي ستواجهنا وتعديل الاستبيان والنزول به يوم 05 ماي 2024 وتم جمع كل الاستبيانات يوم 09 ماي 2024.

2.3. المجال البشري:

تم تحديد مجتمع الدراسة وهم العاملين في ادارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الذين يبلغ عددهم حوالي 60 فردا حسب المعلومات المتحصل عليها من الجهات الرسمية، ولكن بعض الافراد ترقوا ال من مناصب أخرى وتركوا منصبهم شاغرا وأيضا هناك من كان عنده عطلة مرضية، لذلك تمت الدراسة على 53 فرد.

2.4. مجتمع الدراسة:

تم استخدام أسلوب الحصر الشامل على مجتمع الدراسة الذي يقدر عددهم 60 شخص اداري في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ولكن كان 07 أفراد منهم غائب أو تمت ترقيته، ونظرا لضيق الوقت قررنا ان نكتفي بالأفراد الحاضرين، وتم توزيع الاستبيان بشكل عادي على شكل نسخ ورقية لـ 53 فرد وتم إعادة كل الاستبيانات الموزعة.

3. الدراسة الاستطلاعية:

بفضل النزول الى الميدان تم تدارك الأخطاء وتصحيح بعض أسئلة الاستبيان وأيضا تعرفنا على المشاكل التي واجهتنا في هذه الدراسة كغياب الموظفين أو رفضهم القاطع على ملئ الاستبيان أو انتظارهم حتى

تفرغهم وأيضاً معرفة بعض الأمور التي تتعلق بالتحول الرقمي وغيرها من المعلومات التي افادتنا في هذه الدراسة.

4. أدوات جمع البيانات:

اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبيان فهو يعد أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من مصدرها ويعمل على استنطاق الافراد المستهدفين بالبحث من أجل الحصول على إجاباتهم على موضوع البحث.

وفي هذا الاستبيان 21 عبارة تم تقسيمها على ثلاث محاور:

المحور الأول: وتتعلق بالمتغيرات الشخصية للمبحوثين ويحتوي على 4 عبارات، متمثلة في: السن، الجنس، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي.

المحور الثاني: وهو دور توفر التكنولوجيا في رفع كفاءة الأداء، ويشمل 8 عبارات.

المحور الثالث: وهو دور الكوادر البشرية المتخصصة في رفع كفاءة الأداء، ويشمل على عبارات 9.

5. الأساليب الإحصائية:

لغرض تحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال أداة الدراسة، تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS، وتم استخدام الأدوات الإحصائية وهي النسب المئوية والتكرارات لمعرفة خصائص عينة الدراسة، ويتم حسابها عن طريق قسمة عدد التكرارات لكل عبارة على عدد أفراد عينة الدراسة في مئة، وتم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Crambach Alpha) لمعرفة ثبات محاور وعبارات الاستبيان وكذلك ثبات الاستبيان الكلي.

1.5. ثبات أداة الدراسة:

لكي يتم حساب ثبات الاستبان نعتد كما هو معروف على معامل ألفا كروبناخ Crambach Alpha الذي يعد من أهم الاختبارات وأكثرها استخداما في العلوم الإنسانية والاجتماعية، حيث يفترض أن تكون قسم ألفا كروبناخ أكبر من (0,6) لكي يمكن القول ان أداة الدراسة تتمتع بثبات.

وقد تم حساب ثبات المحاور والحساب الكلي للمحاور كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(03): نتائج ثبات الاستبيان (معامل ألفا كروبناخ Crambach Alpha)

المحاور	عنوان المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كروبناخ Crambach Alpha
المحور الاول		08	0,705
المحور الثاني		09	0,645
الثبات الكلي للاستبانة			0,667

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات افراد مجتمع الدراسة ومخرجات ال SPSS

يوضح الجدول (03) ان قيم معامل الثبات ألفا كروبناخ لمحاور الاستبيان أكبر من (0,6)، حيث تراوحت بين (0,645) و (0,705)، أي درجة ثبات مقبولة رغم بعض العبارات السالبة التي تضعف من معامل الثبات وتلك العبارات السالبة تثبت صحة الإجابات التي يقدمها المبحوثين حيث تقارن مع الإجابات الموجبة. ومن هنا يمكننا القول ان أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات جيدة ويمكن الاعتماد عليها في دراستنا الحالية.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي

1. عرض وتحليل البيانات الشخصية
2. عرض وتحليل نتائج المحور الثاني
3. عرض وتحليل نتائج المحور الثالث
4. استنتاج عام

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات بدأ من عرض البيانات الشخصية ومن ثم اثبات صدق أداة الدراسة وتحليل النتائج احصائيا من خلال برنامج الـ SPSS الى غاية مناقشة النتائج وتفسيرها ومن ثم الاجابة على التساؤلات.

1. عرض وتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين:

تم تقسيم بيانات مجتمع الدراسة الى متغيرات الجنس، والعمر، والخبرة المهنية، والمستوى التعليمي حيث تم تحليل هذه البيانات عن طريق حساب التكرارات والنسب المئوية، كما هو الموضح في الجدول الموالي:

جدول(04): البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	النوع الاجتماعي	الخصائص الشخصية
56.6%	30	ذكر	الجنس
43.4%	23	انثى	
100%	53	المجموع	
النسبة المئوية	التكرار	الفئة	
32.1%	17	من 09 فما اقل	الخبرة المهنية
52.8%	28	فوق 09 الى 19	
15.1%	8	فوق 19 الى 29	
100%	53	المجموع	
0	0	ابتدائي	المستوى التعليمي
0	0	متوسط	
24.5%	13	ثانوي	
75.5%	40	جامعي	

	المجموع	53	%100
--	---------	----	------

المصدر: من أعداد الطالب بالاعتماد على إجابات المبحوثين ومخرجات الـ SPSS

نلاحظ من خلال الجدول ان النوعين متقاربين في العدد بفارق 7 افراد لذكور، ونلاحظ أيضا في المتغير الثاني ان أكثر من (60%) يملكون خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات و (15.1%) يملكون خبرة أكثر من 20 سنة وهذا يدل على أن الخبرة المهنية متوفرة بكثرة وأن الكوادر البشرية المختصة موجودة أيضا، ونلاحظ ان الأغلبية الساحقة من المستوى الجامعي بنسبة (75.5%) والباقي من المستوى الثانوي بنسبة (24.5%)، ونستنتج من هذا ان الجامعة توظف افراد ذو مستوى تعليمي عالي.

2. عرض وتحليل النتائج للمحور الثاني: دور الأجهزة الإلكترونية في رفع كفاءة الأداء.

تمثلت إجابة المبحوثين كما هي موضحة في الجداول التالية:

جدول رقم(05): تحليل نتائج العبارة (01) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(01)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	44	09	53
النسبة المئوية	%83	%17	%100

يتضح من خلال الجدول رقم:(05) ان الغالبية اجابوا بنعم وهذا يدل على ان الأجهزة تعمل بشكل

مناسب.

جدول رقم(06): تحليل نتائج العبارة (02) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(02)	جيدة	لا بأس بها	سيئة	المجموع
التكرارات	11	35	07	53
النسبة المئوية	%20.8	%66	%13.2	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان القيمة الغالبة هي قيمة لا بأس بها ما يعني ان هذه الأجهزة مستعملة وتحتاج الى تجديد وأقل قيمة هي سيئة أي ان هناك من يوجه اعطال مع هذه الأجهزة وهذا قد يؤدي الى إعاقة في عملية رفع كفاءة العامل.

جدول رقم(07): تحليل نتائج العبارة (03) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(03)	دائما	غالبا	أحيانا	المجموع
التكرارات	14	30	09	53
النسبة المئوية	%26.4	%56.6	%17	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان القيمة الكبرى هي غالبا ما يعني ان الانترنت تتوفر في اغلب الأوقات وهذا يساعد على أداء المهام التي تتطلب شبكة انترنت.

جدول رقم(08): تحليل نتائج العبارة (04) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(04)	ابدا	أحيانا	غالبا	دائما	المجموع
التكرارات	06	38	06	03	53

النسبة المئوية	%11.3	%71.7	%11.3	%5.7	%100
----------------	-------	-------	-------	------	------

يتضح من خلال الجدول ان القيمة الكبرى هي أحيانا ويعني ان شبكة الانترنت تعيق مهام العامل الإداري بشكل مؤقت وهذا يضعف من رفع كفاءته.

جدول رقم(09): تحليل نتائج العبارة (05) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(05)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	33	20	53
النسبة المئوية	%62.3	%37.7	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان عملية الصيانة لا تتوفر بشكل دائم او بشكل فوري وهذا ما قد يؤثر على أداء المهام بسرعة المطلوبة ونتيجة لذلك سيؤثر على رفع كفاءة العاملين.

جدول رقم(10): تحليل نتائج العبارة (06) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(06)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	49	04	53
النسبة المئوية	%92.5	%07.5	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان الأغلبية الساحقة اجابوا بنعم أي ان الرقمنة تساعد على انجاز المهام بسرعة كبيرة وهذا ما يساهم أيضا في رفع كفاءة أداء العاملين.

جدول رقم(11): تحليل نتائج العبارة (07) احصائياً

متغيرات العبارة رقم(07)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	11	42	53
النسبة المئوية	%20.8	%79.2	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان الأغلبية اجابوا بلا وهذا يعني انهم لا يجيدون صعوبة في استخدام الوسائل الرقمية وهذا ما يساعدهم في تنمية مهاراتهم وزيادة رفع كفاءتهم.

جدول رقم(12): تحليل نتائج العبارة (08) احصائياً

متغيرات العبارة رقم(08)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	42	11	53
النسبة المئوية	%79.2	%20.8	%100

يتضح من خلال الجدول ان الأغلبية اجابوا بنعم وهذا يدل ان الوسائل المتوفرة تعمل بشكل مناسب، الا ان هناك (%20.8) اجابوا بلا وهذا يعني انه يجب تحسين بعض هذه الوسائل لتأدية مهامهم ورفع كفاءتهم بسرعة.

• استنتاجات المحور الثاني:

يمكن ان نستنتج من خلال المعطيات التي تحصلنا عليها من ان دور الأجهزة الإلكترونية في رفع كفاءة الأداء للعمال الإداريين يكمن في التفاعل المستمر بين الالة والفرد لإتقان أداء العمل في هذه الأجهزة بشكل جيد وانهم لا يجدون أي صعوبة في تأدية المهام في بعد تطبيق الرقمنة وهذا ما يدل على ان العمال

الإداريين يتكيفون مع هذا النظام وهذا ما يساهم في تنمية مهاراتهم ورفع كفاءة أدائهم، ولكن رغم هذا هناك بعض العوائق التي تحد من إمكانية رفع أداء كفاءة العمال الإداريين ومن هذه العوائق نجد ضعف الانترنت او مشكلة تحدث في الأجهزة وإذا حدثت مشكلة في الأجهزة فلا تتوفر صيانة سريعة وهذا ما يؤدي الى عدم انجاز المهام في الوقت المناسب.

ومن هذا الاستنتاج نستطيع ان نحيب على التساؤل الفرعي الأول: وهو كيف يساهم دور التكنولوجيا في رفع كفاءة الأداء؟ ونقول ان مساهمة التكنولوجيا التي هي عبارة عن الآلات الإلكترونية المتمثلة في الحواسيب والطابعات والفاكسات وغيرها التي تعتبر الأساس في عملية الرقمنة وكذلك الوسائل المستخدمة كالبرامج الحاسوبية والمواقع الإلكترونية التي هي من ضمن العمليات الرقمية فبتالي ان كانت هذه الآلات او البرامج او المواقع لا تعمل جيدا فسيأثر هذا على رفع كفاءة العاملين.

3. عرض وتحليل النتائج للمحور الثالث: دور الكوادر البشرية في رفع كفاءة الاداء

تمثلت إجابة المبحوثين كما هي موضحة في الجداول التالية:

جدول رقم(13): تحليل نتائج العبارة (01) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(01)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	11	42	53
النسبة المئوية	%20.8	%79.2	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان الأغلبية اجابوا بلا أي انهم لا يجيدون أي صعوبة في أداء مهامهم بعد تطبيق الرقمنة، ومنه نستنتج ان العاملين قد تكيفوا مع هذا المتغير وهذا ما قد يساعد على تنمية ورفع كفاءتهم مع الانسجام مع هذا المتغير.

جدول رقم(14): تحليل نتائج العبارة (02) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(02)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	28	25	53
النسبة المئوية	%52.8	%47.2	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان نسبة (52.8%) الأكبر اجابوا بنعم وهذا يدل ان هناك دورات تكوينية لتطوير وتنمية العاملين، ولكن نسبة (47.2%) اجابوا بلا وهذا يعني ان تقريبا نصف العاملين في الإدارة لا يأخذون هذه الدورات التكوينية او ان الجامعة لا تحرص على إعطاء دورات تكوينية لكل العمال وهذا قد يؤدي الى تباطؤ في عملية تنمية ورفع كفاءة العاملين.

جدول رقم(15): تحليل نتائج العبارة (03) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(03)	دائما	غالبا	أحيانا	المجموع
التكرارات	14	21	18	53
النسبة المئوية	%26.4	%39.6	%34	%100

يتضح من خلا هذا الجدول نسبة (66%) يمكنهم أداء مهامهم بشكل أفضل وأسرع بفضل تطبيق نظام الرقمنة وهذا يصلنا الى نتيجة ان هذا النظام فعلا يساعد على رفع كفاءة الأداء عبر تأدية المهام بشكل أفضل وأسرع، أما بنسبة الى ان البعض اجابوا بأحيانا بنسبة (34%) فهذا يدل على ان تنمية ورفع كفاءة يكون بشكل نسبي بين العاملين.

جدول رقم(16): تحليل نتائج العبارة (04) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(04)	جيدة	متوسطة	سيئة	المجموع
التكرارات	24	29	00	53
النسبة المئوية	%45.3	%54.7	%00	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان خبرات العاملين مع الأجهزة الإلكترونية متفاوتة بين متوسطة وجيدة أي ان الخبرة موجودة وتحتاج الى تطوير مستمر لتحسين مهارتهم لأداء مهام بأفضل صورة وأسرع وقت ممكن.

جدول رقم(17): تحليل نتائج العبارة (05) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(05)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	52	01	53
النسبة المئوية	%98.1	%1.9	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان النسبة الساحقة اجابوا بنعم أي ان الوسائل الرقمية تساعد على تنمية مهارات العاملين بسبب ان هذه الوسائل يستخدمونها بشكل مستمر لتأدية مهامهم وهذا يرفع من كفاءتهم وخبرتهم المهنية في مجال الوسائل الرقمنة.

جدول رقم(18): تحليل نتائج العبارة (06) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(06)	سهل	متوسط	صعب	المجموع
التكرارات	23	29	01	53
النسبة المئوية	%43.4	%54.7	%1.9	%100

يتضح من خلال هذا الجدول نسبة صعوبة أداء العاملين في استخدام الوسائل التكنولوجية يتروح بين متوسط وسهل، ودرجة الصعوبة تكاد تكون معدومة وهذا يدل على العاملين يتكيفون مع متغير التحول الرقمي، وحسب النظرية الوظيفية فإن الانسجام والتكيف مع هذا المتغير يكون اقل صعوبة.

جدول رقم(19): تحليل نتائج العبارة (07) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(07)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	47	06	53
النسبة المئوية	%88.7	%11.3	%100

يتضح من خلال هذا الجدول الأغلبية الكبيرة اجابوا بنعم وهذا يدل على رغبة العاملين لزيادة كفاءتهم بعد تطبيق نظام الرقمنة وأيضا يدل على ان الجامعة لا تعطي الدورات التكوينية اللازمة للعاملين.

جدول رقم(20): تحليل نتائج العبارة (08) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(08)	سهل	متوسط	صعب	المجموع
التكرارات	23	30	00	53
النسبة المئوية	%43.4	%56.6	%00	%100

يتضح من خلال الجدول ان نسبة صعوبة أداء مهام العاملين بعد تطبيق نظام الرقمنة انه يتراوح بين متوسط وسهل وهذا يدل على التوافق والتكيف بين العاملين مع هذا المتغير غير ان نسبة متوسط هي النسبة الأعلى وهذا راجع الى ان العاملين لا يحصلون على دورات تكوينية كافية كما لاحظنا في الجدول السابق.

جدول رقم(21): تحليل نتائج العبارة (09) احصائيا

متغيرات العبارة رقم(09)	نعم	لا	المجموع
التكرارات	50	03	53
النسبة المئوية	%94.3	%5.7	%100

يتضح من خلال هذا الجدول ان النسبة الساحقة اجابوا بنعم أي ان العاملين يساعدون بعضهم في حالة واجهتهم مشكلة، وهذا يدل على ان هناك كوادر بشرية متخصصة لديهم خبرة في المجالات الإلكترونية وهذا يساعد على رفع كفاءة أداء العاملين عن طريق التواصل فيما بينهم وقت الحاجة.

• استنتاجات المحور الثالث:

نستطيع القول من خلال الدراسة التي اجريناها ومن خلال نتائج المحور الثالث ان دور الكوادر البشرية المتخصصة في رفع كفاءة الأداء يكمن في العمل على تنمية المهارات عبر التفاعلات والتراكمات المعرفية التي تحدث بين الافراد والآلات التكنولوجية، فالتفاعل الذي يحدث بين العاملين الإداريين يساهم بشكل كبير على التكيف والانسجام مع المتغيرات، ولكن رغم هذا لا يزال هناك بعض العوائق حيث ان هناك فئة من العاملين يلزمهم تكوين لتنمية مهاراتهم وتحسينها للتكيف أكثر مع التحول الرقمي.

ومن هذا الاستنتاج نستطيع ان نجيب على التساؤل الفرعي الثاني وهو: كيف يساهم دور الكوادر البشرية المتخصصة في رفع كفاءة الأداء؟ ونقول ان الكوادر البشرية المتخصصة هي التي تملك خبرة واسعة وكبيرة في مجال الرقمنة ويعرف كيفية التعامل مع هذه الآلات والاستفادة منها في انجاز مهامه وعبر التفاعلات التي تحدث مه العاملين فيما بينهم والندوات التي تقدمها الجامعة يستطيع العاملين في الإدارة ان يكتسبوا الخبرة وهذا يتم رفع كفاءتهم.

4. استنتاج عام:

يمكن القول بعد الحصول على نتائج الدراسة ان دور التحول الرقمي في رفع كفاءة الأداء يكمن في تكيف وانسجام العاملين الإداريين مع التغيرات التي تدخل في بيئة المنظمة، ان التفاعل مع الآلات بشكل مستمر يساهم في تنمية مهارات الفرد وزيادة خبراته ويحسن استخدامه للأجهزة الالكترونية وبالتالي انجاز المهام يكون أسهل من ذي قبل ويستطيع ارسال واستقبال المعلومات بسرعة بفضل العملية الرقمية، وعلى الجانب الاخر فإن خبرة الفرد وتفاعله مع الكوادر البشرية المتخصصة تساهم هي الأخرى في تنمية مهاراته وتحسين أدائه وتعلمه كيفية حل المشاكل التي تواجهه اثناء تأدية مهامه وهذا ما يخلق نوع من الانسجام وترابط بين انساق المنظمة. ومن هنا نستنتج ان العاملين تكيفوا تدريجيا مع التحول الرقمي وهذا يساعد على أداء عملهم بشكل أفضل وأسرع من ذي قبل، ولكن بنسبة معينة وهذا بسبب المشكلات

التي تعترضه اثناء تأدية مهامه كتذبذب الانترنت وتعطل الأجهزة وتبطء الوسائل الرقمية هذه المشكلات
تحد من إمكانية رفع الأداء، فعلى الإدارة الجامعية ايجاد بدائل او طرق لتطوير وتحسين آلياتها وأيضا
تعمل على تكثيف دوراتها التكوينية لزيادة خبرات العاملين الإداريين وبالتالي رفع كفاءة الأداء بصورة
أفضل.

خاتمة

خاتمة:

يعد التحول الرقمي من مظاهر التطور المعاصر التي تستغله المنظمات والمؤسسات من أجل رفع فعاليتها ونجعتها، وأصبح ضرورة ملحة فيما يسمى عالم المعرفة والتكنولوجيا وكما هو ملاحظ في اختلاف التطور بين الدول المتقدمة والدول النامية وهذا راجع لعدة أسباب وأهمها الأجهزة القديمة وانقطاعات الانترنت والاستغلال السلبي لها وهذا.

وخلال ما لاحظناه في هذه الدراسة نرى ان التحول الرقمي ساهم في الكثير من الأشياء كتخزين المعلومات وسرعة إحضارها وارسالها واستلامها دون جهد كبير وفي وقت قصير وهذا ما ساهم في رفع كفاءة الأداء لدى العاملين، ولا ننسى أيضا الكوادر البشرية المتخصصة التي تساعد على تنمية المهارات ونشر خبراتها بين العاملين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

*الكتب:

1. رياض محمد دعاء رضا، التأصيل النظري لمفهوم الكفاءة والفعالية وتحليل طبيعة العلاقة بينهما بحث في تطور الفكر الإداري، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية-جامعة القاهرة_مصر، 2015.
2. عامر، سامح عبد المطلب، إدارة الأداء، دار الفكر لنشر والتوزيع، عمان، 2011.
3. ناجي عبد النور، بومدين طاشمة، أصول منهجية البحث في علوم السياسة، الجزائر جسور للنشر والتوزيع، 2014.
4. محمد ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، الطبعة الثالثة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1994.

*مذكرات التخرج:

1. أبو الكاس، المعتصم بالله هاني، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، أكاديمية الادرة والسياسة_غزة، 2015.
2. بعداش بلقاسم ، دور الرقمنة في تحسين الأداء الإداري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر- كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، 2021.
3. بوعطيط جلال الدين ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي، رسالة ماجستير جامعة منتوري محمد قسنطينة، 2009.

4. نعيمة فتيحة حبيبة، يوسف سمية، أثر التحول الرقمي على التقارير المحاسبية في القطاع

الحكومي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة

ابن خلدون-تيارت، 2022.

*مجلات:

1. بوراس لطيفة، الرقمنة في الجامعة بين التغيير الجذري والتكيف الحتمي، المجلة الجزائرية

للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية -المجلد:57، العدد خاص، 2020.

2. الحاسي أريج إبراهيم، التحول الرقمي في الجامعات الليبية أثناء جائحة كورونا وعلاقته بالتنمية

المستدامة، مجلة التطور العلمي للدراسات والبحوث، المجلد 3، العدد:7، 2022، ص139.

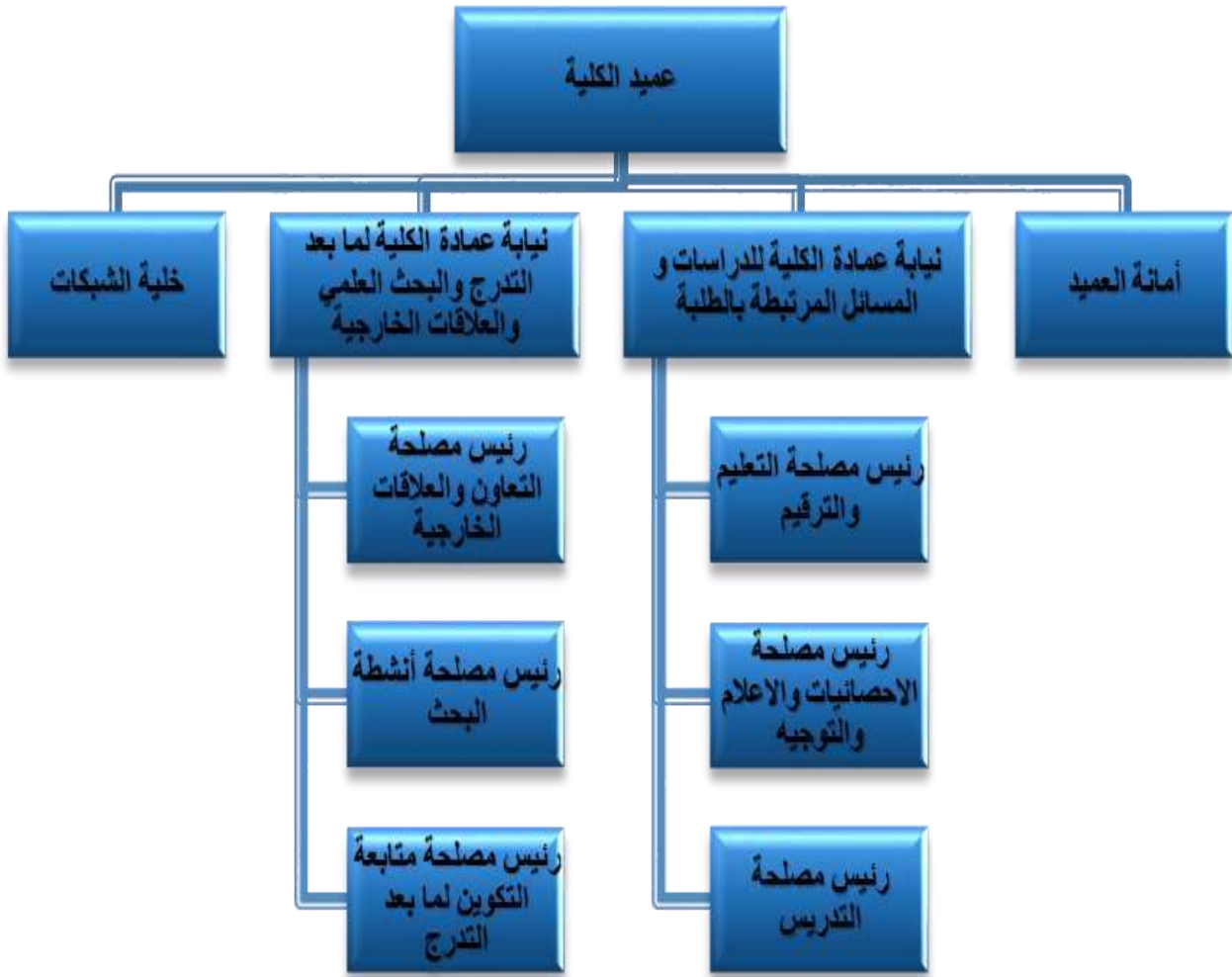
*المواقع الالكترونية:

1. المعجم العربي الجامع، معجم عربي عربي / www.almaany.com، بتاريخ

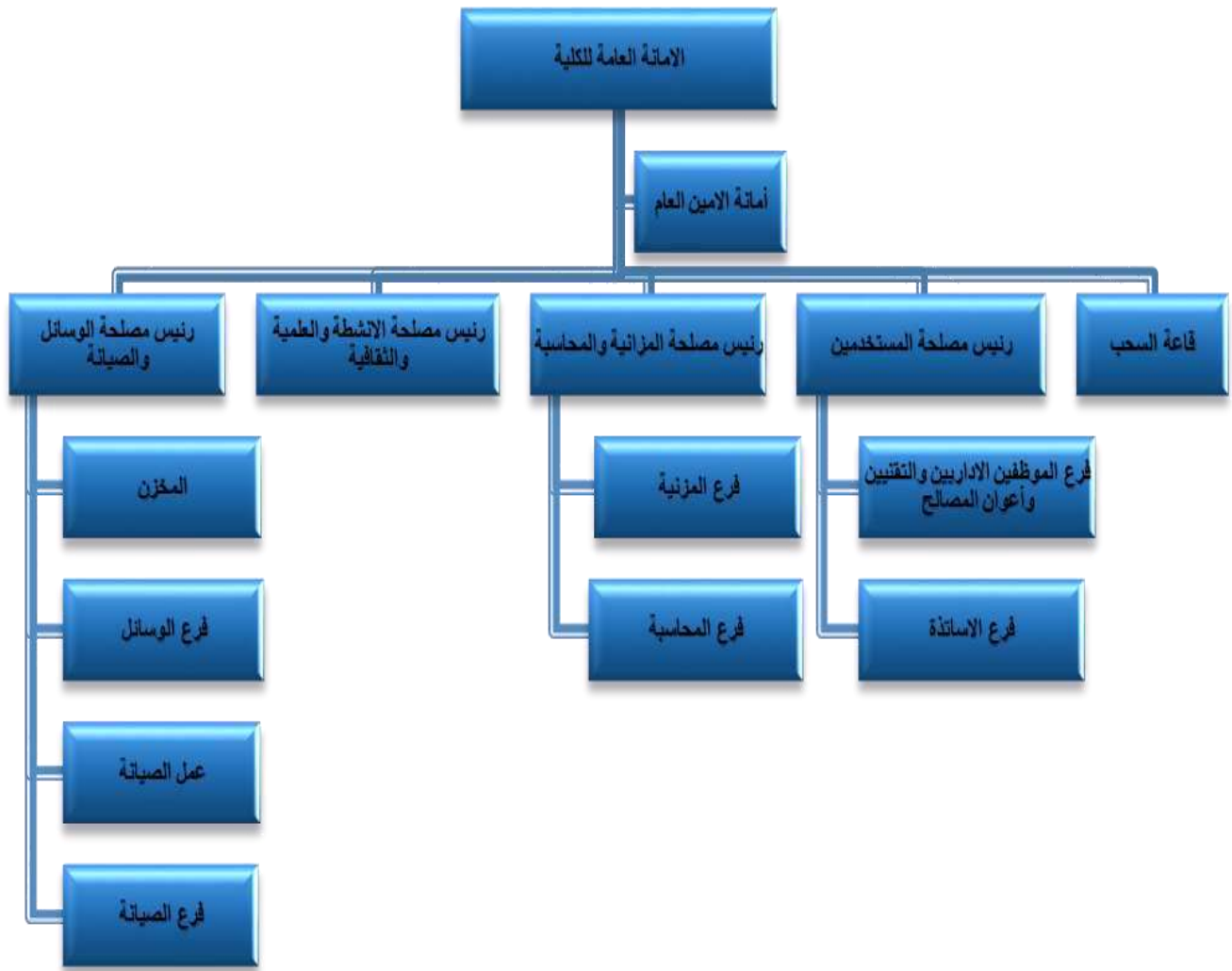
2023/05/01، وبتوقيت 21:37.

الملاحق

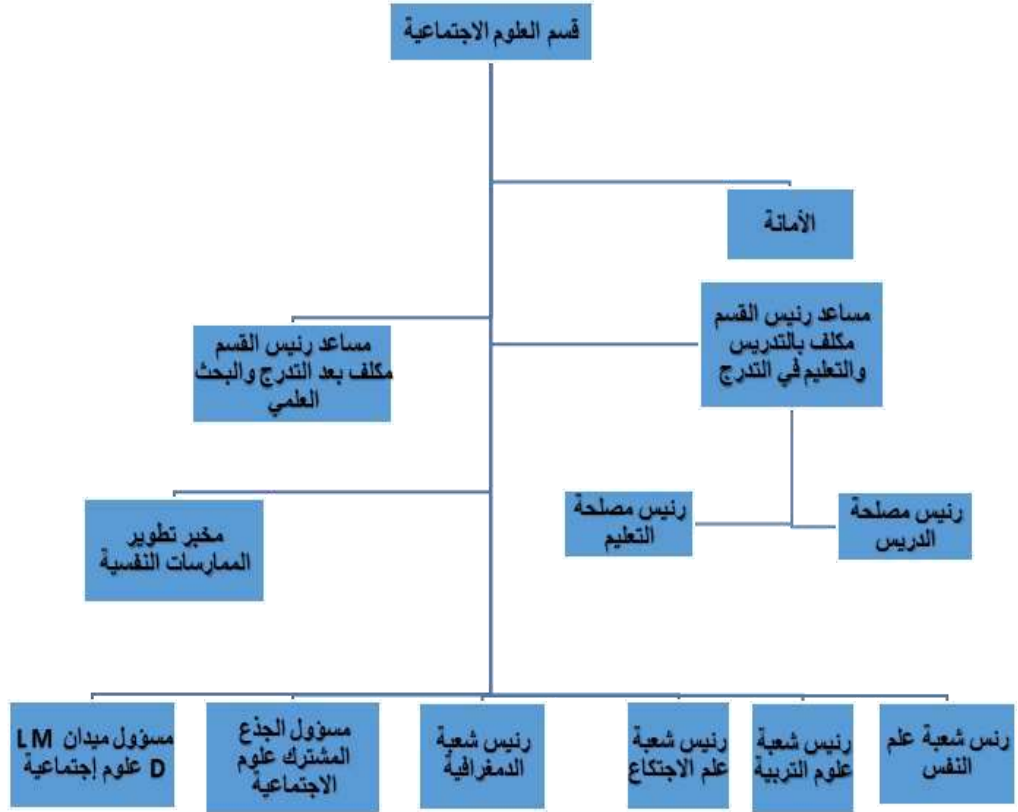
ملحق رقم 01: هيكل إدارة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.



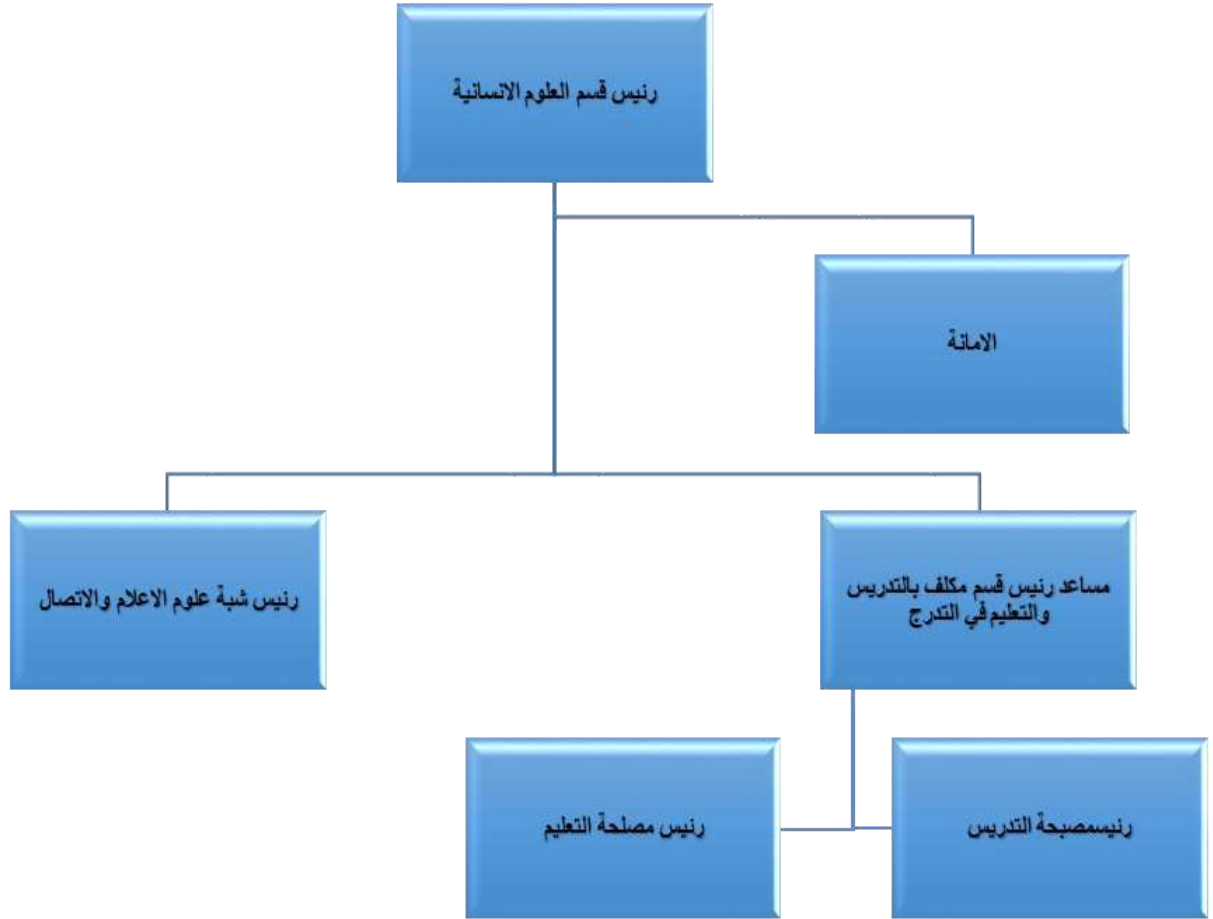
• الهيكل الإداري لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



• الأمانة العامة للكلية



• قسم العلوم الاجتماعية



• قسم العلوم الانسانية



• مكتبة الكلية

الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

الموضوع حول دور التحول الرقمي في رفع كفاءة الأداء

ملاحظة: هذا الاستبيان يستخدم لأبحاث علمية وليس لغرض اخر وكل المعلومات الشخصية في سرية تامة.

الاستبيان

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. العمر:
2. الجنس: ذكر انثى
3. سنوات الخدمة:سنة
4. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

المحور الثاني: دور توفر التكنولوجيا في تحسين الأداء.

5. هل تعمل الأجهزة بشكل مناسب؟ نعم لا
6. ما مدى فاعلية هذه الأجهزة؟ جيدة لا بأس بها سيئة
7. هل تتوفر شبكة الانترنت بشكل دائم؟ دائما غالبا أحيانا
8. في بعض الأحيان تدفق الإنترنت لا يساعدني على انجاز مهامى بسرعة؟ ايدا أحيانا غالبا دائما
9. هل تتوفر صيانة للأجهزة بشكل دوري؟ نعم لا
10. هل تساعد الرقمنة في انجاز المهام بسرعة؟ نعم لا

11. أجد صعوبة في استخدام وسائل الرقمنة؟ نعم لا
12. هل تعمل الوسائل المتوفرة بشكل مناسب (البرامج، التطبيقات، المواقع) نعم لا
- المحور الثالث: دور الكوادر البشرية المتخصصة في تحسين الأداء.
13. أجد صعوبة في انجاز المهام الموكلة لي بعد تطبيق نظام الرقمنة؟ نعم لا
14. تعمل الجامعة على تقديم دورات تأهيلية لتطوير وتنمية العاملين في مجال الرقمنة؟ نعم لا
15. يمكنني أداء مهامي بشكل أفضل وأسرع بعد تطبيق نظام الرقمنة؟ أحيانا غالبا دائما
16. ما مدى خبرتك مع الأدوات التكنولوجية؟ جيدة متوسطة سيئة
17. هل تساعدك الوسائل الرقمية في تنمية مهاراتك؟ نعم لا
18. ما مدى صعوبة أداء العمل مع الوسائل التكنولوجية المتوفرة؟ سهل متوسط صعب
19. اشعر انني احتاج الى تكوين لزيادة الكفاءة بعد تطبيق الرقمنة؟ نعم لا
20. ما مدى صعوبة أداء عملك بعد تطبيق الرقمنة؟ سهل متوسط صعب
21. اطلب المساعدة من زملائي في حال واجهتني مشكلة؟ نعم لا

الملحق رقم (03): معامل ألفا كرونباخ للمحاور

المحور الأول:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.709	08

المحور الثاني:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.645	09

المحور الكلي:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.667	17

