



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير
التخصص: اقتصاد و تسيير المؤسسات

ب عنوان :

دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين المهني لولاية ورقلة
للفترة الممتدة من 2023 إلى 2025

من إعداد الطالبين:

حمزة بن عريف

عامر كنوش

نوقشت و أجازت علناً بتاريخ: 01 / 06 / 2025

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

(أستاذ محاضر أ – جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا	أ/ النجمي سعيدات
(أستاذ مساعد أ – جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا و مقررا	أ/ محمد الهادي خنوس
(أستاذ التعليم العالي – جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا	أ/ صالح خويلدات

السنة الجامعية: 2024 / 2025



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير
التخصص: اقتصاد و تسيير المؤسسات

ب عنوان :

دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين المهني لولاية ورقلة
للفترة الممتدة من 2023 إلى 2025

من إعداد الطالبين:

حمزة بن عريف

عامر كنوش

نوقشت و أجزت علناً بتاريخ: 01 / 06 / 2025

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

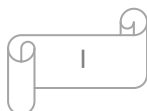
(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا	أ/ النجمي سعيدات
(أستاذ مساعد أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا و مقررا	أ/ محمد الهادي خنوس
(أستاذ التعليم العالي - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا	أ/ صالح خويلدات

السنة الجامعية: 2024 / 2025

الإهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم و زيننا بالحلم و أكرمنا بالتقوى و أجمعنا بالعافية
و الصلاة و السلام على الحبيب نور الهدى وعلى آله وصحبه وسلم
أتقدم بإهداء عملي المتواضع إلى سندي في الحياة إلى من جعلني أحب العلم و أهله
إليك أي الغالي أقدم لك وسام الاستحقاق أطال الله في عمرك
إلى رمز العطاء و من سقتني بالحنان وقوت عزيمتي بالدعاء
إليك أمي الغالية أطال الله في عمرك
إلى إخوتي الاعزاء و أفراد عائلتي
إلى زوجتي الغالية رفيقة دربي ، و بناتي تسنيم و أماني و لينة ، و أبني الغالي عبد الصمد
إلى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح والإبداع إلى من تكاتفنا يدا بيد ونحن نقطف زهرة تعلمنا إلى صديقي
و رفيقتي في هذا العمل "عامر"
إلى كل الأصدقاء و زملاء الدراسة
و إلى كل من كان له الفضل من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل

بن عريف حمزة



الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى، أما بعد:
أحمد الله عز وجل على مننه وعونه لإتمام هذا العمل، كما يسرني أن أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى "وبالوالدين
احساناً"

إلى النبيوع الذي لا يمي العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى
أمي حفظها الله
إلى من سعى وشقي لأنعم بالراحة والهناء الذي لم ييخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة
وصبرا إلى أبي رعاه الله
إلى رموز المحبة والتعاون إلى نبض البيت وفرحه كل بإسمه إخوتي وأخواتي وأبنائي
إلى كل العائلة الكريمة
إلى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح والإبداع إلى من تكاتفنا يدا بيد ونحن نقطف زهرة تعلمنا إلى صديقي
و رفيقتي في هذا العمل "حمزة"
إلى كل من لهم أثر في حياتي
إلى كل من تمنى لي التوفيق وساندني ولو بكلمة طيبة
إلى كل من علمني حرفا فلا أنسى له فضلا، ودعمي وكان لي عوناً وسنداً
إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع راجياً من المولى عزوجل أن يجد القبول والنجاح

كنوش عامر

شُكْرُ وَعِرْفَانٌ

قبل أن نشكر أي مخلوق علينا أن نشكر الخالق فهو القائل
 "وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ
 عَذَابِي لَشَدِيدٌ". سورة إبراهيم الآية 07

ونتقدم بالشكر الجزيل إلى المشرف المحترم محمد الهادي خنوس الذي لم ييخل علينا بتقديم النصائح والإرشادات والتوجيهات التي كانت بمثابة الدليل من أجل عبور الطريق ونسأل الله ان يمدّه بالصحة والعافية
 كما نشكر كل أساتذة تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسة على جهودهم معنا .
 كما لا يفوتني ان اشكر الأساتذة الذين أسهموا في تحكيم الاستبيان وتعديله
 كما أشكر كل الإداريين العاملين بمؤسسات التكوين المهني
 كما نتقدم بعبارات الاحترام والتقدير لكل الذين لم ييخلوا بأي معلومة صغيرة أو كبيرة، وفي الأخيرة أتقدم
 بأسمى عبارات الاحترام والتقدير لكل من ساعدنا على انجاز هذا البحث من قريب أو بعيد وعلى رأسهم
 الدكتور باسيمان عبد المالك.

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي تلعبه الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي للعمال في مؤسسات التكوين المهني بورقلة، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (63) عامل، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ثم تحليل البيانات الواردة في الاستبانة عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة رقم 25 بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي، حيث خلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها : وجود علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الرقمنة وتحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التكوين المهني بورقلة ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط ($R=0.570$) أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2 = 0.325$).

الكلمات المفتاحية: رقمنة، أداء وظيفي، كفاءة، فعالية، برمجيات .

ABSTRACT

This study aims to highlight the role of digitalization in improving the job performance of employees in vocational training institutions in Ouargla, the study was conducted on a simple random sample of 63 employees and adopted a descriptive methodology. To achieve the study's objectives, a questionnaire was used as the primary data collection tool, the collected data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25, through means, standard deviations, correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis, the study reached several findings, the most important of which is the existence of a statistically significant moderate correlation between digitalization and the improvement of job performance in vocational training institutions in Ouargla, supported by a correlation coefficient of ($R = 0.570$) and an explanatory power of ($R^2 = 0.325$).

Keywords: Digitalization, Job Performance, Efficiency, Effectiveness, Software.

قائمة المحتويات

البيان	الصفحة
الإهداء 1	I
الإهداء 2	II
الشكر	III
ملخص الدراسة	IV
قائمة المحتويات	V
قائمة الجداول	VII
قائمة الأشكال البيانية	VIII
قائمة الملاحق	IX
مقدمة	أ.د.
الفصل الأول : المفاهيم النظرية و الدراسات التطبيقية حول الرقمنة و الأداء الوظيفي	
تمهيد	2
المبحث الاول: الإطار المفاهيمي للرقمنة و الأداء الوظيفي	3
المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة	3
المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي	10
المبحث الثاني: عرض و تحليل الدراسات السابقة	22
المطلب الأول: عرض وتحليل الدراسات السابقة باللغة العربية	22
المطلب الثاني: عرض وتحليل الدراسات السابقة باللغة الأجنبية	23
المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	25
خلاصة الفصل	27
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي للعمال في مؤسسات التكوين المهني بوقلة	
تمهيد	22
المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة	22
المطلب الأول : طريقة ومنهج الدراسة	22
المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة	29
المبحث الثاني : عرض و تحليل و مناقشة النتائج	31
المطلب الأول : عرض وتحليل النتائج	31
المطلب الثاني : مناقشة النتائج	43
خلاصة الفصل	45
خاتمة	47
المراجع	50

54	الملاحق
62	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
18	أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	(1.1)
23	مجتمع الدراسة	(1.2)
28	توزيع عينة الدراسة	(2.2)
29	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(3.2)
30	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير السن	(4.2)
31	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي	(5.2)
32	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الاقدمية	(6.2)
33	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة	(7.2)
34	الفقرات التي تقيس أبعاد الرقمنة	(8.2)
34	يوضح الفقرات التي تقيس بعد الأداء الوظيفي	(9.2)
35	معامل الثبات الكلي للاستبانة	(10.2)
35	مقياس ليكارث الثلاثي	(11.2)
35	يوضح المتوسط المرجح لاتجاه رأي العينة	(12.2)
36	قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لعبارات أبعاد الرقمنة	(13.2)
38	قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لعبارات أبعاد الاداء الوظيفي	(14.2)
39	العلاقة الارتباطية بين الرقمنة و الأداء الوظيفي	(15.2)
40	يوضح معامل الارتباط للنموذج الأمثل لتأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع يوضح تحليل تباين خط الانحدار للنموذج الثالث (الابعاد المتبقية في النموذج)	(16.2)
41	يوضح تحليل تباين خط الانحدار للنموذج الثالث (الابعاد المتبقية في النموذج)	(17.2)
41	يوضح معاملات خط الانحدار لأبعاد المتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة	(18.2)
42	اختبار Teste (T) لمتغير الجنس	(19.2)
42	يوضح اختبار ANOVA .	(20.2)

قائمة الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل (1.1)	أبعاد الرقمنة	05
الشكل (2.1)	أبعاد الاداء الوظيفي	09
الشكل (3.1)	مؤشرات الأداء الوظيفي	11

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
(01)	الاستبانة الخاصة بالدراسة	53
(02)	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	55
(03)	نتائج التحليل الإحصائي spss معامل الثبات ألفا كرونباخ	56
(04)	(الإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة على أبعاد المتغير المستقل الرقمنة)	56
(05)	(الإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة على أبعاد المتغير المستقل الرقمنة)	57
(06)	نتائج اختبار بيرسون	57
(07)	إختبار T Teste لمتغير الجنس	58
(08)	تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثير الفروق حسب بقية المتغيرات الشخصية على المتغير التابع.	58

مقدمة

توطئة:

شهد العالم في العقود الأخيرة ثورة تكنولوجية غير مسبوقة أدت إلى تغيرات جوهرية في مختلف مناحي الحياة، خاصة في مجالات الاقتصاد، التعليم، والإدارة، إذ أصبحت التقنيات الحديثة وعلى رأسها تكنولوجيا المعلومات والاتصال أحد أبرز الحركات الأساسية للتطور والنمو، حيث مكنت المؤسسات من تحسين أساليب عملها وتبسيط الإجراءات وتسريع وتيرة اتخاذ القرار.

في هذا السياق برز مفهوم الرقمنة كأحد أبرز تجليات هذا التطور التكنولوجي، إذ تشير الرقمنة إلى تحويل المعطيات والعمليات التقليدية إلى صيغ رقمية تدار عبر الحواسيب والأنظمة الذكية، حيث أصبح هذا التحول ضرورة حتمية لتأمين استمرارية المؤسسات وتحسين كفاءتها، إذ تشمل الرقمنة مختلف المستويات من الأرشفة الرقمية إلى أتمتة العمليات الإدارية، وصولاً إلى استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة.

من جهة أخرى، يعد الأداء الوظيفي من المؤشرات الأساسية التي تقيس مدى فعالية الموظف وكفاءته في تنفيذ المهام الموكلة إليه ضمن المؤسسة، حيث يتأثر هذا الأداء بعوامل متعددة منها بيئة العمل، التدريب، الحوافز، وأنظمة التسيير المعتمدة كما يساهم تحسين الأداء الوظيفي في رفع الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة بجودة أعلى وبتكلفة أقل، الأمر الذي يتطلب اعتماد أساليب حديثة في الإدارة والمتابعة.

وتتجلى العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي في كون الرقمنة أداة تمكن من تحسين الأداء الوظيفي، إذ أن استخدام التقنيات الرقمية يساهم في تسهيل إنجاز المهام وتخفيض نسبة الأخطاء وتقليص الزمن المستغرق في العمليات الإدارية، مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين، كما تعزز الرقمنة من الشفافية وتوفر معطيات دقيقة تسمح بالتقييم الموضوعي وتحسين اتخاذ القرار.

وتعتبر مؤسسات التكوين المهني بولاية ورقلة واحدة من المؤسسات التي تسعى لاستخدام الرقمنة بمختلف مستوياتها في نشاطها بهدف تحسين كفاءتها وفعاليتها، وعليه سنحاول من خلال هذه الدراسة تحليل واقع الرقمنة في مؤسسات التكوين المهني بولاية ورقلة، وقياس مدى تأثير هذا التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين.

إشكالية الدراسة :

يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية للدراسة لثم الحلي :

ما مدى مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني بورقلة ؟

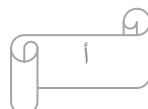
ويمكن تقسيم الإشكالية الرئيسية إلى الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما هو واقع تطبيق الرقمنة في مؤسسات التكوين المهني بورقلة ؟
2. كيف يؤثر استخدام التقنيات الرقمية على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة محل الدراسة ؟
3. ما طبيعة العلاقة بين الرقمنة و الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات افراد عينة الدراسة اتجاه الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات العامة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية)؟

أ. فرضيات الدراسة:

بغرض الإلمام بحيثيات الموضوع ومحاولة الإجابة عن الإشكالية الرئيسية قمنا بالاستعانة بمجموعة من الفرضيات المبدئية حاولنا إثبات صحتها من خطئها ، وهي كالتالي :

1. هناك تطبيق متوسط للرقمنة في مؤسسات التكوين المهني بورقلة ؛



2. يساهم تطبيق الرقمنة في مؤسسات التكوين المهني بورقلة في تحسين كفاءة وفعالية الموظفين؛
3. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرقمنة والأداء الوظيفي بمؤسسات التكوين المهني بورقلة؛
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات افراد عينة الدراسة اتجاه بعد الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات العامة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية).

ج. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع الرقمنة في مؤسسات التكوين المهني ورقلة.
2. تحليل أثر تطبيق الرقمنة على الأداء الوظيفي.
3. استكشاف طبيعة العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي.
4. تقديم اقتراحات عملية لتعزيز دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي.

د. أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة كونها تساهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع الرقمنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي، خاصة في قطاع حساس كقطاع التكوين المهني، كما تساعد نتائج الدراسة التطبيقية صناع القرار والإداريين في مؤسسات التكوين المهني على تقييم فعالية الجهود المبذولة في مجال الرقمنة ومدى انعكاسها على أداء الموظفين، بالإضافة لتقديم توصيات عملية تساعد تحسين الأداء الوظيفي عن طريق تعزيز التحول الرقمي.

ز. مبررات اختيار الموضوع:

تتمثل مبررات اختيار الموضوع في مبررات موضوعية واخرى شخصية:

المبررات الموضوعية: تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي:

✓ طبيعة الموضوع الذي يميل إلى الحدوث؛

✓ إبراز أهمية الرقمنة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة.

المبررات الشخصية: تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي:

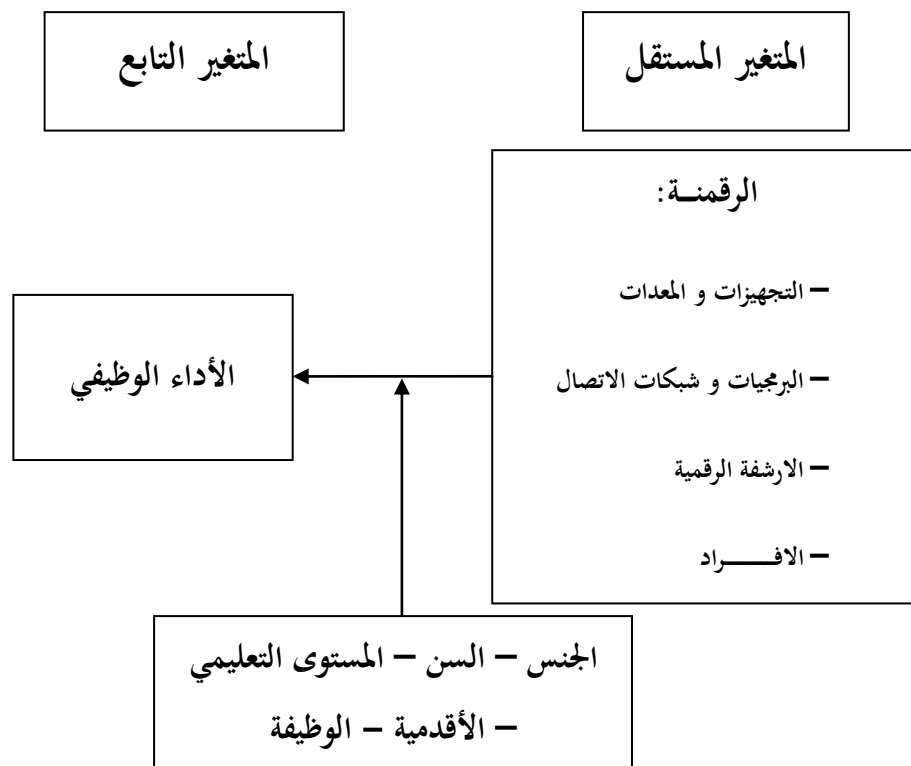
✓ الرغبة في استكشاف العلاقة بين الرقمنة و الاداء الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني ذلك لأننا ننتمي إلى هذا القطاع .

ط. المنهج المستخدم في الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفروض التي يتضمنها تم الاعتماد على المنهجين التاليين :

- **المنهج الوصفي :** وهذا من خلال الفصل الأول الذي يمثل في الجانب النظري للدراسة من خلال التطرق فيما جاء في الكتب والأبحاث ومقالات بخصوص موضوع الدراسة للوقوف على المفاهيم المختلفة للرقمنة والأداء الوظيفي .
- **المنهج الاحصائي :** وهذا من خلال الفصل الثاني الذي يمثل في الجانب التطبيقي للدراسة وذلك بمحاولة جمع المعلومات اللازمة من أجل تحليلها ومعرفة تأثير أبعاد الرقمنة على الأداء الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني بورقلة من خلال الاستبيان الموجه للموظفين في مجال الادارة ومن ثم تحليلها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
- **المنهج الاستقصائي :** لاستغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم استمارة تتضمن مجموعة من الفقرات المتعلقة بموضوع الدراسة ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة.

ك. نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

ل. حدود الدراسة:

الحدود المكانية : مؤسسات الكويز المهني بورقلة.

الحدود الزمانية : كانت الدراسة للفترة الممتدة من سنة 2023 إلى سنة 2025.

الحدود الموضوعية : حيث اقتصرت الدراسة على موضوع دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي للعمال ومعرفة العلاقة بينهما الحدود البشرية : للإجابة على عبارات الاستبيان تم التوجه إلى مجموعة من العمال التابعين لبعض مؤسسات التكوين المهني بورقلة .

هـ. مرجعية الدراسة:

من أجل معالجة موضوع الدراسة تم الاطلاع على مجموعة من المراجع والمصادر لتغطية جوانبه النظرية والميدانية.

• الجانب النظري:

-الكتب والمراجع العربية والأجنبية التي لها علاقة بهذا الموضوع؛

-المجلات العلمية والمذكرات؛

• الجانب الميداني : لجأنا إلى جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية.

و. صعوبات الدراسة:

لم تواجهنا صعوبات عند إعدادنا لهذه الدراسة .

ي. هيكل الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية المتعلقة بها قسمنا هذه الدراسة إلى ما يلي:

● **الفصل الأول:** بعنوان المفاهيم النظرية والدراسات التطبيقية حول الرقمنة و الأداء الوظيفي والذي يحتوي على مبحثين ، في المبحث الأول تطرقنا إلى المفاهيم النظرية للرقمنة و الأداء الوظيفي، أما في المبحث الثاني فتطرقنا إلى الدراسات التطبيقية حيث تم عرض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوعنا وإجراء المقارنة بينهما .

● **الفصل الثاني:** تطرقنا فيه للدراسة الميدانية والتي انقسمت بدورها إلى مبحثين حيث تناولنا في المبحث الأول الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة كما تم فيه إعداد استبانة تحتوي على مجموعة من العبارات التي قمنا بتحليلها بواسطة مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل اختبار الفرضيات ،أما في المبحث الثاني فقمنا بتفسير النتائج المتوصل إليها وتحليلها ومناقشتها.

الفصل الأول

المفاهيم النظرية و الدراسات
التطبيقية للرقمنة و الأداء
الوظيفي

تمهيد:

لقد شهد العالم في العقود الأخيرة عدة تغيرات في جميع المجالات ، وتعتبر الرقمنة أحد أشكال التغير في مجال التكنولوجيا حيث غزى هذا الأخير جميع الميادين التي تمس حياة الإنسان ، وأصبح من الركائز الأساسية في عالم الإدارة ، حيث يستوجب عصرنا الحالي عنصر السرعة والدقة والإتقان في أداء المهام الإدارية ، وتنظيم سير العمل وتبسيط الإجراءات الإدارية وتحسين جودة الخدمات .

و تسعى المنظمات و المؤسسات الى التحسين من أداء الموظفين عن طريق استخدام الحواسيب و المعدات التقنية و أيضا عبر المواقع والمنصات والتطبيقات الرقمية من خلال الانترنت و الشبكات الإلكترونية الحديثة والمتقدمة، بكفاءة و فعالية. وعلى ضوء ما سبق ذكره يمكن تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي:

المبحث الأول : المفاهيم النظرية للرقمنة و الأداء الوظيفي

المبحث الثاني : عرض و تحليل الدراسات السابقة .

المبحث الأول: المفاهيم النظرية للرقمنة والأداء الوظيفي:

نتيجة للتقدم في المجال التكنولوجي والانتشار الواسع للشبكة العنكبوتية وتأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي للعمال، ومع تزايد الحاجة إلى ضرورة تبني أنماط وأساليب جديدة تعتمد على استخدام الأساليب الرقمية والتكنولوجية من أجل تأدية المهام الوظيفية بشكل أكثر دقة وكفاءة وفعالية يتمشى مع وسائل الاتصال الحديثة، هذا الأمر الذي أدى إلى إحداث ثورة كبيرة على مستوى أداء الموظفين، وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى المفاهيم الأساسية لكل من الرقمنة والأداء الوظيفي

المطلب الأول: ماهية الرقمنة

تعد الرقمنة مبادرة لها قيمة كبيرة لدى المؤسسات باختلاف أنواعها، مما جعل هاته الأخيرة تسعى لتبني مفهوم الرقمنة في مختلف أنشطتها. فقد تعددت المفاهيم والمصطلحات التي أعطيت للرقمنة.

الفرع الأول: مفهوم الرقمنة

إن مصطلح الرقمنة يأخذ عدة مفاهيم حسب السياق الذي تستخدم فيه، نذكر منها :
الرقمنة هي العملية التي يتم بمقتضاها تحويل البيانات والصور والأصوات والمعلومات والورقي بصورة عامة إلى رقمي لمعالجتها بواسطة الحاسوب، وبالتالي إتاحة هذه البيانات والمواد المطبوعة والصور والتسجيلات الصوتية بلغة مشفرة في شكل مقروء بواسطة الحاسوب؛ ومن ثم توفر هذه العملية قدرة فائقة لتشفيرها وتخزينها ونقلها واسترجاعها ونسخها كمادة رقمية وحتى تغييرها¹،

ويشير هذا التعريف إلى أن الرقمنة هي طريقة تسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي.
وعرفت الرقمنة على أنها عملية استنساخ راقية من تحويل الوثيقة مهما كان نوعها ووعاؤها إلى سلسلة رقمية ، Chaine numérique يواكب هذا العمل التقني عمل فكري ومكتبي لتنظيم ما بعد المعلومات، من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقم².

ويشير هذا التعريف إلى أن الرقمنة تستند إلى تحويل الجهد الفكري من المخزون الورقي إلى المخزون الرقمي.
وعرفت الرقمنة أيضا بأنها: لا تعني فقط الحصول على مجموعات من البيانات الالكترونية و إدارتها، ولكن تتعلق بتحويل التعامل من مصدرها المتاح بشكل ورقي إلى شكل الكتروني قابل للتداول و يمكن اختصاره في رقم و شيفرات لتسهيل نقله عبر برامو الكترونية، وتحويل النص التقليدي من الشكل الورقي إلى الشكل الرقمي يمكن الاطلاع عليه من خلال تقنيات الحاسبات الآلية³.

جاء كتفسير للتعريف السابق.

و عرفت أيضاً على أنها استخدام التقنيات الرقمية لتغيير نماذج الأعمال والعمليات وتوفير فرص جديدة لتوليد الثروة وللتنمية المستدامة⁴

ويمكن أن نستخلص من هذا المفهوم أن عملية الرقمنة لا تعني فقط الحصول على مجموعات من النصوص الإلكترونية وإدارتها، ولكن تتعلق في الأساس بتحويل مصدر المعلومات المتاح في شكل ورقي أو على وسيط تخزين تقليدي إلى شكل إلكتروني

¹ - مذكور مليكة ، التحديات الاخلاقية للرقمنة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مقال علمي، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف - الجزائر ، 2022، ص 158.

² - سعد الله رشيد ، قاشي خالد ، دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي - دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، مجلة الاستراتيجية والتنمية ، 2020، المجلد 10 ص 183

³ - فوزية صادقي، دور الرقمنة في القطاع العمومي الجزائري و رهانات تحسين الخدمات ، ط 1 2023، المكتب العربي للمعارف، القاهرة ، ص 100

⁴ - فوزية صادقي، مرجع سابق، ص 105

مستدام، وبالتالي يصبح النص التقليدي نصا مرقمنا يمكن الاطلاع عليه من خلال تقنيات الحاسبات الآلية للموظفين الحاليين ولالأجيال اللاحقة.

الرقمنة تتضمن جميع الأنشطة الالكترونية الناتجة عن حصول على بيانات و استخدامها و التي تسمح بمعالجة المعلومات و تحويلها بكل دقة و كفاءة للحصول على أجود الخدمات . تماشيا مع هذا فإن مصطلح الرقمنة يأخذ عدة معاني حسب السياق الذي يستخدم في هذا يرتبط هذا المفهوم بالإدارة الالكترونية بحيث يؤكد الكثير من الباحثين على نفس الم عنى للمفهومين، فالرقمنة هي الإدارة الالكترونية و تعرف بأنها " إستراتيجية ادارتي لعصرنة المعلومات مع استغلال امثل لمصادر المعلومات. أي إنها إدارة بلا ورق و وسيلة لرفع أداة و كفاءة السلطة و تعتمد أساسا على وسائل التكنولوجيا الحديثة والمتطورة¹ من خلال هذا التعريف نجد أن الرقمنة تعتمد على الآلات التكنولوجية كوسيلة لرفع الأداء من خلال ما تقدم ذكره من تعاريف للرقمنة يمكن القول أن الرقمنة تتضمن جميع الأنشطة الالكترونية التي تسمح بمعالجة البيانات والمعلومات مهما كان شكلها ومصدرها وتحويلها إلى بيانات رقمية بكل دقة وكفاءة باستخدام برامج وأجهزة إلكترونية للحصول على أجود الخدمات.

الفرع الثاني: أشكال وأبعاد الرقمنة

أولا: أشكال الرقمنة

تأخذ الرقمنة أشكالا متعددة و يمكن أن نوجزها في ما يلي:

__ **الرقمنة في شكل صورة:** تشمل الكتب، المخطوطات القديمة خاصة في دراسة القيم الفنية².

__ **الرقمنة في شكلها النصي:** يسمح بالبحث داخل النص مباشرة مع وثائق إلكترونية.

__ **الرقمنة في شكل اتجاهي:** يعتمد على عرض البيانات واستبدالها من شكل ورقي إلى شكل اتجاهي يهدف تبادل ونشر المعلومات المقروءة الكترونيا³.

- **الرقمنة في الحاسبات:** تحويل البيانات إلى شكل رقمي بحيث يمكن معالجتها بواسطة الحاسب⁴.

- **في سياق نظم المعلومات:** تحويل النصوص المطبوعة مثل (الكتب والصور سواء كانت صورة فوتوغرافية أو إيضاحات أو خرائط...إلخ) وغيرها من المواد التقليدية من أشكالها التي يمكن أن تقرأ بواسطة الإنسان إلى الأشكال التي تقرأ بواسطة الحاسب الآلي، أي إلى إشارات ثنائية وذلك عن طريق استخدام نوع ما من أجهزة الماسح الضوئي، والتي ينتج عنها أشكال يتم عرضها على شاشة الحاسب.

- **في سياق الاتصالات بعيدة المدى:** فتشير إلى تحويل الإشارات التناظرية المستمرة إلى إشارات رقمية ثنائية⁵.

ثانيا: أبعاد الرقمنة

اتفق أغلب الباحثون على خمسة أبعاد أو مكونات تمثل البنية الأساسية للرقمنة وهي (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، الأرشفة الرقمية، الاتصالات و الأفراد)⁶، والتي يمكن توضيحها كما يلي:

¹ نصيرة زاير، خديجة عاشور، تفعيل الرقمنة في الخدمة العمومية و دورها في تنمية الأداء الإداري، مجلة الفكر، المجلد الثامن العدد الاول، جوان 2024، ص400.

² مهري سهيلة، المكتبة الرقمية في الجزائر، أطروحة ماجستير، علم المكتبات، جامعة قسنطينة، 2006، ص84.

³ مهري سهيلة، مرجع سابق ص 85.

⁴ نبيل عنكوش، محاضرة التسيير الإلكتروني للوثائق، قسم علم المكتبات، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.

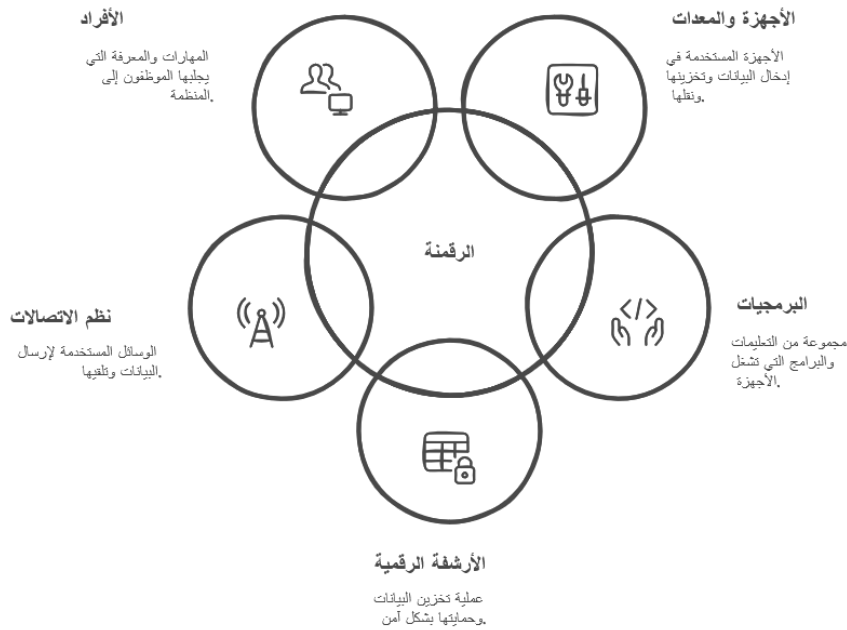
⁵ نجلاء أحمد يس، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، ط 1، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013، ص 20.

⁶ - نصيرة زاير، خديجة عاشور، مرجع سابق ص 402.

الفصل الأول: المفاهيم النظرية و الدراسات التطبيقية حول الرقمنة و الأداء الوظيفي

- 1 **الأجهزة والمعدات** : تشير إلى الأجهزة والمعدات التي تستخدم في إدخال البيانات وتخزينها ونقلها وتداولها واسترجاعه واستقبالها وبثها على شكل معلومات عند طلب المستفيد.
- 2 **البرمجيات** : مجموعة من تعليمات وإجراءات وبرامج وأنظمة تشغيل ولغات برمجية، وبرامج سلسلة من التعليمات المفهومة بالنسبة للحاسب، وتتضمن نوعين من البرامج هما برامج النظام اللازمة لتشغيل الكيان الصلب، وبرامج التطبيقات التي يتعامل معها المستخدم النهائي.
- 3 **الأرشفة الرقمية** : تمر عملية الأرشفة الإلكترونية بمراحل متعددة تبدأ بتحديد الوثائق والمستندات المراد أرشفتها بعد استبعاد الملفات المتكررة وغير المفيدة، ومن ثم مرحلة التصوير الضوئي باستخدام الماسح الضوئي وترافق هذه المرحلة مع وجود عملية المسح والتخزين وتلي هذه المرحلة عملية الفهرسة ضمن مخطط وأسلوب محدد، تساعد الأرشفة الرقمية في الأمور الآتية ✓ توفير الأمن وحماية للبيانات من دخول غير المخولين وقد تتنوع الحماية من البسيطة التي تستخدم كلمة السر إلى الأكثر تعقيداً.
- ✓ تمثيل البيانات تبعاً لواقع المنظمة، إذ تكون المعلومات الموجودة في قواعد البيانات مطابقة لوضع المنظمة.
- ✓ القدرة على استعمالها لغات متعددة في كتابة التطبيقات وسهولة تطوير تلك التطبيقات
- 4 **نظم الاتصالات** : الوسيلة المستخدمة لإرسال البيانات والمعلومات وتلقيها، إذ تتلف من مجموعة من المحطات تتواجد في مواقع مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستخدمين إجراء عملية الإرسال والتلقي
- 5 **الأفراد** : تتمثل الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف لإنجاز مهام المنظمة، ويعد المورد البشري أهم مكون إذ يمكن وصفه أنه تراكم ضمنى للمعرفة في أذهان العاملين في المنظمة، وتعد تهيئة مهارات بشرية ذوي الخبرة والكفاءة إحدى متطلبات تطبيق تقنية المعلومات ويتم ذلك عن طريق التدريب في المؤسسات العلمية المتخصصة ويعد تفوق المنظمة بما تمتلكه من معلومات ومهارات وخبرات وقدرة المحافظة على مستوى متفوق منها داخل المنظمة بما يدعم ويعزز أداءها التنافسي عن طريق التطوير المبدع والإستراتيجية لمخرجاتها وبالتالي يمنحان القدرة على الاستجابة بشكل دائم لبيئة العمل المتغيرة بسرعة

الشكل (1.1) أبعاد الرقمنة



المصدر : من إعداد الطالبين باستخدام الذكاء الاصطناعي

الفرع الثالث: خصائص وأهمية الرقمنة

أولا : خصائص الرقمنة

تتميز الرقمنة بالخصائص التالية¹ :

- ✓ **تقليص الوقت:** فالتكنولوجية تجعل كل الأماكن إلكترونيا متجاورة ؛
- ✓ **تقليص المكان:** تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها بيسر وسهولة ؛
- ✓ **اقتسام المهام الفكرية مع الآلة :** 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 الإنتاج .
- ✓ **تكوين شبكات الاتصال :** تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين والصناعيين وكذا منتجي الآلات ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى .
- ✓ **التفاعلية :** أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل ما في نفس الوقت فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة .
- ✓ **اللاتزامية :** وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت²
- ✓ **اللامركزية:** و هي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والانترنت، مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال ، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الانترنت .
- ✓ **قابلية التوصيل:** وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع
- ✓ **قابلية التحرك والحركة:** أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته.
- ✓ **قابلية التحويل:** وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.
- ✓ **الاجماهيرية:** 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 .
- ✓ **الشيوع والانتشار:** وهو قابلية هذه الشبكة التوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم .
- ✓ **العالمية والكونية :** وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا ، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم ، وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكترونيا³

¹ - أحمد، الكبيسي، تطور النظم الآلية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الافتراضية، مجلة العربية، العدد 29، الرياض، السعودية، 2008، ص6.

- بلكعبيات مراد، الإدارة الجزائرية والرقمنة ودورها في تطوير الاستثمار، مجلة المفكر، المجلد 18، العدد 01، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2023 . ص 37

² - أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية والشبكات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2003

ص7

³ - أحمد مشهور، مرجع سابق، ص. 7

ثانيا : أهمية الرقمنة

للرقمنة أهمية كبيرة نذكر منها ما يلي¹:

- إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة ومعقدة بأصولها وفروعها؛
- سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات من مفرداتها؛
- القدرة على طباعة المعلومات عند الحاجة وإصدار صور طبق الاصل عنها؛
- الحصول على معلومات بالصوت والصورة وبالألوان ايضا؛
- إمكانية التكامل مع الرسائل الاخرى، الصوت والصورة والفيديو.

الفرع الرابع : أهداف الرقمنة

للرقمنة عدة أهداف نذكر منها² :

1. الحفظ: حيث أن الوسائط الرقمية تعد أقل عرضة للتلف والضرر، مقارنة بالوسائط الورقية التي تتعرض لعدة أخطار.
2. التخزين: أما بخصوص التخزين فإن قرص مضغوط يمكنه تخزين آلاف الصفحات، فما بالك بقرص رقمي DVD إذا الرقمنة توفر علينا الكثير من المساحات.
3. الاقتسام: من خلال الشبكات وخصوصا شبكة الانترنت سمحت الرقمنة بالاطلاع على نفس الوثيقة من قبل مئات الأشخاص في نفس الوقت.
4. سرعة الاسترجاع والاستخدام: تتميز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الاسترجاع، حيث انه عندما تحول المواد المكتبية والوثائق إلى الشكل الرقمي يمكن للمرء استرجاعها في ثواني بدلا من عدة دقائق.
5. توصيل المعلومات للمستفيد دون التدخل البشري.
6. الربح المادي: من خلال بيع المنتج الرقمي سواء على أقراص مليزرة أو إتاحتها على الشبكة
7. تحسين خدمات المؤسسات وتطويرها: وذلك يجعلها تتماشى مع المؤسسات المتطورة في العالم، مع تنوع هذه الخدمات لتشمل خدمات جديدة يتوقف تقديمها على الأدوات الحديثة.
8. تطوير نظم المؤسسات: من خلال مراجعة الأنظمة التقليدية، ودراسة محيطها للتعرف على أداء النظام الحالي، وتقدير جدوى النظام الجديد الذي تريد المؤسسة الاستعانة به لمواجهة احتياجات المستفيدين المتزايدة.
9. توسيع رقعة المستفيدين: وذلك بتوفير العدد الكافي من الخدمات، لتستجيب مع التطور العلمي والفني الذي تشهده مؤسسات التكوين وقطاعات الإنتاج، وكذا اهتمامات المتفقيين بشكل عام.
10. مواكبة التطور التكنولوجي: من خلال التخلص من قيود الزمان والمكان، مما يضمن تحسين جودة الخدمات وزيادة توافر المعلومات في مختلف المجالات.
11. تحقيق الأهداف: وهذا من خلال زيادة الكفاءة وخفض التكلفة وتوفير الجهد، بالإضافة إلى إعادة استخدام المصادر المعلوماتية بشكل فعال

¹ - مريم خالص حسين، الحكومة الإلكترونية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، وزارة المالية، العراق، 2013 ص 446.

² - مهري سهيلة، المذكرة الرقمية في الجزائر دراسة للواقع وتطلعات المستقبل، مذكرة ماجستير في علم الكمبيوتر، تخصص إعلام علمي وتقني، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005_2006 ص 82 ص 83.

- بن سبي عبدالمالك، تكنولوجيا المعلومات في المكتبات الجزائرية بين الرغبة في التغيير الصعوبات، مجلة RIST، مجلد 14، العدد 1، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2004، ص 142.

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي

لقد حظي الأداء الوظيفي بالاهتمام الكبير من طرف الأكاديميين و الباحثين و علماء السلوك الإداري ، حيث يعتبر من المتغيرات الأساسية في تسيير الموارد البشرية للمنظمة، وقد اختلف الباحثون في تحديد ماهية الأداء الوظيفي بسبب اختلاف المدارس و المنطلقات الفكرية لكل باحث وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الأداء الوظيفي و تحديد عناصره و محدداته .

الفرع الأول: مفهوم الأداء الوظيفي

هناك عدة تعريفات للأداء الوظيفي نظرا لاستخداماته الواسعة وتعدد أبعاده التي يتكون منها فمنهم من يرى أن: الأداء (Performance) هو سلوك يحدث نتيجة بمعنى أن ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة، سواء فرضها عليه آخرون أو قام بها من ذاته¹. ويشير هذا التعريف إل أن الأداء الوظيفي هو عبارة عن تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة مطلوبة للوصول إلى هدف معين.

الأداء الوظيفي هو درجة تحقيق و إنهاء المهام المكونة لوظيفة الفرد و هو يعكس الكيفية التي يعق أو يشبع بها الفرد من متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث تداخل أو لبس بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد² ويشير هذا التعريف إل أن الأداء الوظيفي هو عملية التفاعل الأداء والجهد أي هو التعبير عن الأعمال المطلوبة والنتائج المتوصل إليها معا

الأداء الوظيفي كمفهوم فإنه اقتصر لدى الكثير من الباحثين على المورد البشري دون غيره من الموارد الأخرى، حيث يرى باحثون آخرون بأنه يعني الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العملية الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج وإجراء التحويل الكمي والكيفي المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية ولتخزينها وتسويقها طبقا للبرامج المسطرة والأهداف المحددة خلال فترة زمنية مدروسة³

ويشير هذا التعريف إل أن الأداء الوظيفي هو الإنتاجية المتحصل عليها بالوسائل المستخدمة في ذلك، يركز هذا التعريف على إسهامات العامل في تحقيق السلوك الذي تقاس به القدرة الإنتاجية للمؤسسة.

الأداء الوظيفي هو القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقا للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء ، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما، ويمكن من ترقية الموظف تجرى له اختبارات الأداء ويعتمد في ذلك على تقارير الأداء⁴.

ويشير هذا التعريف إل أن الأداء الوظيفي هو مركز ذو مسؤولية يقاس من خلاله مدى فعالية تحقيق الأهداف المسطرة.

و يعرفه أحمد سيد مصطفى: على أنه درجة بلوغ الفرد أو الفريق إلى الأهداف المخططة بكفاءة و فعالية⁵.

حاء هذا التعريف موجزا وملخصا للتعريف الذي سبقه.

و عرف "هاينز" Haynes "الأداء بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال⁶

¹ رحاب محمد عبد الرحمان ، أثر الإدارة بالقيم على الأداء المتوازن، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية 2015 ص 157

² زاير نصيرة ، عاشور خديجة، تفعيل الرقمنة في الخدمة العمومية و دورها في تهيئة الأداء الإداري ، مجلة الفكر، المجلد الثامن العدد الأول جوان 2024 ص 404

³ الحسيني فلاح ، حسن عداي، الإدارة الاستراتيجية، دار وائل للنشر، عمان، 2006، ص. 231

⁴ أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 2009 ص. 310

⁵ أحمد سيد مصطفى، إدارة البشر، الأصول و المهارات، مصر، 2002 ، ص 415

⁶ محمد توفيق الماضي، الأساليب الكمية في مجال الإدارة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1995 ص 13.

وبين في هذا التعريف أهمية الناتج الذي يتحقق بعد الجهد الذي يبذله العامل أثناء تأديته لوظيفته، وفي الأخير يكون الناتج هو ذلك الأداء الذي نريد الوصول إلى تحديد معناه بدقة.

وعلى ضوء ماسبق، يمكننا القول أن الأداء الوظيفي هو السلوك الذي يقوم به الموظف، إنطلاقاً من المهام المحددة مسبقاً لتحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة بكفاءة وفعالية وفقاً لتصميم العمل والموارد المتاحة لذلك.

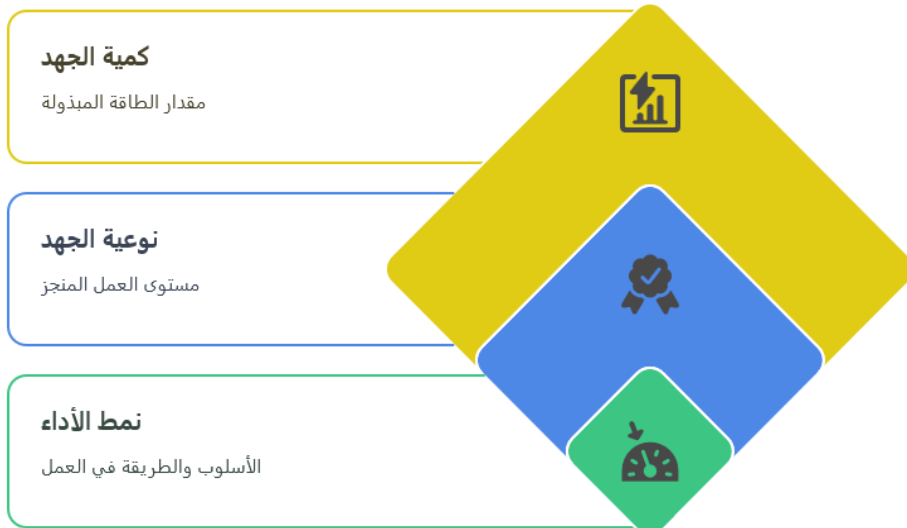
الفرع الثاني : أبعاد و عناصر الأداء الوظيفي

أولاً : أبعاد الأداء الوظيفي

قد ميز العلماء ثلاثة أبعاد للأداء وهي¹:

- 1- كمية الجهد المبذول:** والتي تعبر عن مقدار الطاقة الجسدية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر من المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كمية الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد للكثير من المقاييس التي تقيس درجة المطابقة للإنتاج والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الخطأ والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء
- 2- نوعية الجهد المبذول:** وتعني مستوى بعض أنواع الأعمال، قد لا يهتم كثيراً بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعية الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للموصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.
- 3- نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب والطريقة التي يبذل فيه الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركاته أو الأنشطة إذا كان العمل جسمى بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضاً قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة.

الشكل (2.1) أبعاد الأداء الوظيفي



المصدر : من إعداد الطالبين باستخدام الذكاء الاصطناعي

¹ سامح عبد المطلب عامر، التطور التنظيمي، ط1، دار الفكر، عمان، 2010، ص 13 .

ثانيا :عناصر الأداء الوظيفي

للأداء الوظيفي عدة عناصر مهمة وفيما يلي سنبرز أهمها وماذا نقصد بكل عنصر¹:

1 **المعرفة بمتطلبات الوظيفة** : وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2 **نوعية العمل** : وتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يملكه من رغبة و مهارات فنية وقدرة على التنظيم.

3 **كثمية العمل المنجز** : أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل انجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.

4 **المثابرة** : وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا العامل للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقويم نتائج عمله ويحدد "هاينز Haynes" ثلاثة عناصر للأداء وهي²:

1 **الموظف** : من حيث ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.

2 **الوظيفة** : من حيث ما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات، وما تقدمه من فرص عمل فيه تحد ويحتوي على عنصر التغذية الراجعة كجزء منه.

3 **الموقف** : من حيث ما تتصف به البيئة التنظيمية، كمنافس العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكلة التنظيمية

الفرع الثالث :محددات ومؤشرات الأداء الوظيفي

أولاً: محددات الأداء الوظيفي

يرى بعض الباحثين أن الأداء الوظيفي محصور بين ثلاثة محددات ألا وهي:

1. **الجاهزية المبذولة** : و يشير إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته
 2. **القدرات** : هي المهارات الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفية، والتي تتغير وتتقلب خلال فترة زمنية قصيرة
 3. **إدراك الدور أو المهمة** : و يشير إلى الاتجاه الذي يعقده الموظف انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتشمل الأنشطة والسلوك الذي يعقده الموظف بأهميته في أداء مهامه بإدراك الدور المنوط به ، ولتحقيق مستوى مرضي لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء.
- ويرى البعض الآخر من الباحثين أن الأداء مرتبط بثلاث محددات وهي:

1. **الرغبة** : و هي الحاجة قليلة الإشباع و التي تدفع الفرد لإشباعها في بيئة العمل أو هي تعبير عن دافعية الفرد نتيجة حاجاته التي يسعى لإشباعها، والمواقف التي يتعامل معها في بيئة العمل ومدى كونها مواتية أو معاكسة لاتجاهاته
2. **القدرة** : تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء وتتألف بدورها من محصلة المعرفة أو المعلومة الفنية اللازمة للعمل والمهارة، أي التمكن من ترجمة المعرفة أو المعلومة في أداء عمله، أو مهارة استخدام المعرفة ومدى وضوح الدور.
3. **بيئة العمل** : تتمثل في مكونات مادية مثل الإضاءة، التهوية، ساعات العمل، التجهيزات، والأدوات المستخدمة، وأخرى معنوية مثل العلاقات بالرؤساء والزعماء والمرؤوسين

¹ عبد الله شوقي حسين، أصول الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1981 ، ص18.

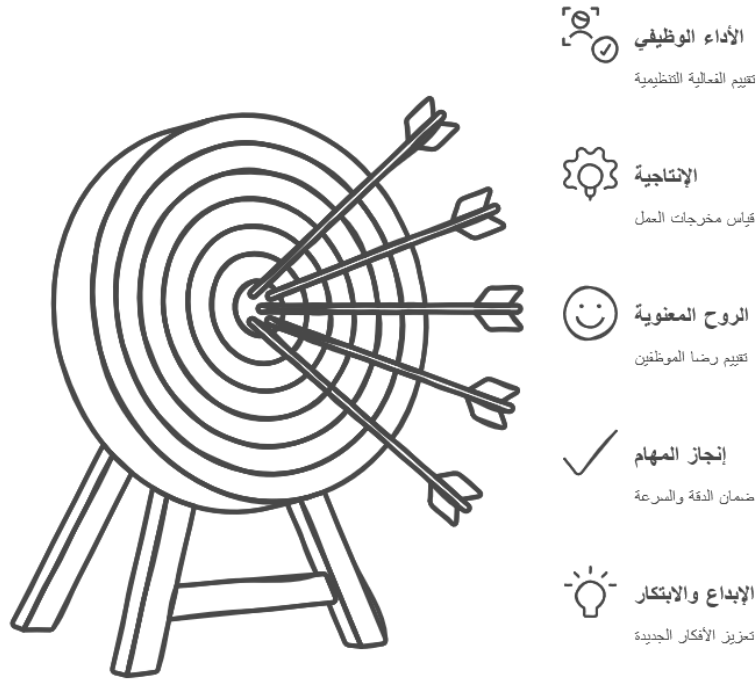
² محمد الصالح بوطوطن، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي ،مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية ، جامعة عنابة، 2014، ص44

ثانيا :مؤشرات الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء كأساس للحكم على فعالية الأفراد والوحدات الإدارية والمنظمات وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات من أهمها:

- 1 الإنتاجية،
- 2 الروح المعنوية للأفراد العاملين،
- 3 معدلات الغياب عن العمل،
- 4 مدى إنجاز المهام والواجبات بدقة وإتقان وسرعة،
- 5 القدرة على الإبداع والابتكار،
- 6 درجة الانضباط واحترام النظام وأسلوب التعامل مع الموظفين،
- 7 مستوى التعاون مع فريق العمل والمرونة والقدرة على إنجاز القرارات.

الشكل (3.1) مؤشرات الأداء الوظيفي



المصدر : من إعداد الطالبين باستخدام الذكاء الاصطناعي

المبحث الثاني : الادبيات التطبيقية للرقمنة و الأداء الوظيفي

سنحاول في هذا المبحث الى التعرض للادبيات التطبيقية للرقمنة و الأداء الوظيفي حيث سنتطرق لأهم الدراسات السابقة (عربية وأجنبية) والتي لها علاقة مباشرة بمتغيرات الدراسة، وقد تم عرض هذه الدراسات وفق التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، ثم بعد ذلك التعقيب على هذه الدراسات وإبراز أهم نقاط التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وتختتم المبحث بإبراز جوانب الاستفادة من هذه الدراسات وما أضافته إلى الدراسة الحالية

المطلب الأول : عرض ومناقشة الدراسات باللغة العربية

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض الدراسات العربية التي لها علاقة بموضوع الدراسة أولاً: دراسة بن جدو خضرة فطيمة الزهرة بعنوان الإدارة الالكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية تخص الإداريين بجامعة الجلفة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع تنظيم، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله - كلية العلوم الاجتماعية - قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2020.

هدفت هذا الدراسة إلى إلقاء الضوء على تأثير عملية تحويل ونقل وتغيير شكل الأعمال والخدمات التقليدية وجعلها أعمالا تنفذ عبر الأجهزة الإلكترونية، من خلال الاستعانة بالبرمجيات المساندة، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي و التحليلي عرض البيانات وتحليلها وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات ومعلومات حيث بلغ حجم عينة الدراسة 120 عامل إداي تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

و أظهرت الدراسة نتائج متمثلة في أن :

تطبيق الإدارة الالكترونية داخل الجامعة مختلف من ادارة إلى أخرى وهذا راجع إلى طبيعة العمل الموجود داخل الإدارة، وأيضا نرى بأن الإدارة تطورت مقارنة بالسابق، وأن هناك مزيج بين الأعمال التقليدية والأعمال الحديثة ولهم الرغبة في تعلم التقنية من أجل مواكبة التطورات الموجودة في الإدارة وأهم مجالات التميز بعد تطبيق التقنية تكمن في سرعة المعلومات مما سهل معاملات الادارية على رغم من وجود بعض النقائص، ونرى بأن أداء الموظف تغير وتطور بعد تطبيق التقنية ونستخلص بأن الإدارة الجامعية تطورت بعد تطبيق التقنية الإدارة الالكترونية

ثانيا: دراسة د.آسر أحمد خميس بعنوان أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية في البنوك التجارية المصرية، مقال علمي نشر في المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط-كلية التجارة المجلد 2 العدد 2، الجزء الثالث، مصر ، جويلية 2021.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي يلعبه التحول الرقمي في الحفاظ على المصداقية من خلال العمليات المصرفية عبر الإنترنت، كما أنه يمكن البنوك من الوصول إلى العملاء بشكل أسرع وأسهل وهذا ما يتشجع الموظفين بشدة على استخدام التقنيات الرقمية في عملية تقديم الخدمات المصرفية بأفضل طريقة ممكنة تسمح لهم بالتكيف مع الاتجاهات الرقمية والتكنولوجية الجديدة.

و أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

- أن مستوى نخج الموظفين تغير تجاه العملاء منذ إتاحة التقنيات الجديدة، والتي سمحت لهم بأداء عملهم بطريقة أفضل؛
- وأظهرت الدراسة أن تبني الرقمنة أدى إلى توفير الوقت في العمليات، وزيادة كفاءة الأنظمة الداخلية، وتلبية توقعات العملاء؛

- كما أظهرت الدراسة أن الرقمنة ساعدة المديرين في الحفاظ على مشاركة الموظفين في صنع القرارات، كما أنها ساهمت في تحسين أداء الموظفين.

ثالثا: دراسة وفاء زوقار بعنوان أثر الإدارة الرقمية على جودة الأداء العام للمؤسسات دراسة تطبيقية في بلدية بركة، مقال علمي نشر في مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، المجلد 6 العدد 2، الجزائر، أوت 2023.

هدفت هذه الدراسة على الدور الذي تلعبه الرقمنة في تحسين الأداء المؤسسي للهيئات المحلية، مع دراسة ميدانية في أحد أهم المرافق العمومية والمتمثلة في بلدية بركة، وتم الاعتماد على الاستبانة وتوزيعها على عينة الدراسة والمتمثلة في 30 عامل ولتحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج spss.

واظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها :

أن هناك مستوى منخفض في استعمال الرقمنة ببلدية بركة، أي أن العمال لا يعتمدون عليها في أداء الميام اليومية، وبالتالي لوحظ تدني في الأداء المؤسسي و وجود علاقة طردية بين الرقمنة والأداء المؤسسي.

رابعا : دراسة محمد أحمد عبد الغني بعنوان تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي دراسة تطبيقية في قطاع البنوك المصرية ، بحث نشر في مجلة البحوث الادارية و المالية و الكمية كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة ،جامعة السويس ، المجلد 3 العدد 4، مصر، ديسمبر 2023.

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي في قطاع البنوك المصرية، وبناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد اعتمد الباحث استخدام المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمد الباحث في تحديد مفردات الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بقطاع البنوك في محافظة السويس. وبعد توزيع الاستبانة وصلت الاستجابة إلى 360 مستجيبا مستوفين الإجابات وقابلين للتحليل الإحصائي.

واظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها :

وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي. وبخصوص الفروق الديموغرافية تم التوصل إلى عدم وجود فروق جوهرية بين مفردات العينة وفقا (النوع، العمر) فيما يتعلق بالتحول الرقمي وفاعلية الأداء التنظيمي، بينما توجد فروق بين آراء مفردات العينة وفقا (سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي) فيما يتعلق بالتحول الرقمي وفاعلية الأداء التنظيمي .

خامسا : دراسة زمורה جمال بعنوان دور التحول الرقمي في تحسين أداء المنظمات العمومية دراسة تطبيقية في قطاع الصحة بولاية باتنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علوم التسيير ، - كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية - قسم علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2024.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير التحول الرقمي في أداء مؤسسات الصحة على مستوى ولاية باتنة، من خلال فحص الممارسات الحالية وقارنتها بمبادرات التحول الرقمي لتحسين إمكانية الوصول إلى خدمات صحية عمومية ذات جودة وكفاءة عالية وتم الاعتماد على الفحوصات الميدانية ومدى استغلالها للرقمنة بشكل أوسع.

واظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها :

-أن المؤسسات الصحية العمومية التي تتخذ من الرقمنة كاستراتيجية لتعزيز فعالية الخدمة العمومية، تتميز بمرونة واسعة في الأداء مقارنة بالمؤسسات الأخرى؛

- كما توصلت إلى أن تطبيق الرقمنة يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين وتحسين ظروف العمل في مؤسسات الصحة العمومية

-وأظهرت الدراسة أيضا أن تطبيق الرقمنة يؤدي إلى تعزيز المهارات الرقمية للموظفين وتوفير التدريب المناسب على الآلات الرقمية.

سادسا : دراسة نصيرة زاير وخديجة عاشور بعنوان تفعيل الرقمنة في الخدمة العمومية و دورها في تثمين الأداء الإداري دراسة تطبيقية في بلدية شراكة، مقال علمي نشر في مجلة المفكر ، المركز الجامعي مرسلبي عبد الله – تيبازة، المجلد 8 العدد 1، الجزائر، جوان 2024.

هدفت هذه الدراسة إلى أهمية الرقمنة وقيمتها العلمية والعملية ومدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة أخرى على دوام حسن الأداء الوظيفي للخدمة العمومية و السير الحسن للإدارة ومدى استيعاب التكنولوجيات الحديثة وترسيخها على أرض الواقع في الإدارات العمومية، وتم الإعتماد على الاستبانة وتوزيعها على عينة الدراسة والمتمثلة في 60 عامل .

واظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها :

- وابرز النتائج التي توصلت إليها أن أصبحت حتمية لا بد منها لتحسين وتسهيل الأعمال الإدارية؛
- مع تزايد حجم المهام والمعاملات أصبح من المستحيل الإحاطة والإلمام به دون استخدام الرقمنة؛
- وأظهرت الدراسة أن تطبيق الرقمنة يؤدي إلى الدقة في تسجيل وسرعة الوصول إلى النتائج المطلوبة.

المطلب الثاني: عرض ومناقشة الدراسات باللغة الأجنبية

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض الدراسات باللغة الأجنبية التي لها علاقة بموضوع الدراسة

1 -دراسة Fanar Shwede¹, Ahmed Aburayya², Muntaser Mansour بعنوان The Impact of Organizational Digital Transformation on Employee Performance: A Study in the UAE مقال علمي نشر في مجلة رسائل الهجرة ،المجلد 20 العدد 10، الامارات العربية المتحدة 2023.

تركز هذه الدراسة على تأثير التحول الرقمي التنظيمي على أداء الموظفين في دولة الإمارات العربية المتحدة. و تهدف الدراسة إلى سد فجوة بحثية كبيرة في مجال قطاع الأعمال الذي يشهد تطور مستمر ، وتقديم تحليل كمي لكيفية التنظيم وعناصر التحول الرقمي في هذا المجال ، والتي تشمل أساليب القيادة، وسياسات بيئة العمل، والتنوع الثقافي، ومدى تأثيرها على أداء الموظفين ، تناولت الدراسة عينة مكونة من 50 موظفًا عبر عدة قطاعات مختلفة لدراسة العلاقة بين العوامل المؤثرة في أداء الموظفين

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

-يمكن للموظفين التركيز على العمل عالي القيمة من خلال تبسيط العمليات من خلال أتمتة الوظائف المتكررة واستخدام الأدوات الرقمية

-زيادة الإنتاجية الناتج عن زيادة الكفاءة حيث يمكن للعمال إكمال الوظائف بشكل أسرع مع أخطاء أقل.

-اتخاذ القرارات الصحيحة المستندة إلى البيانات يمكن تحقيقها عن طريق البيانات الآنية والتحليلات.

-زيادة رضا الموظفين هي نتيجة لأماكن العمل الرقمية الحديثة مع ووصلات بينية سهلة الاستعمال.

-توفر تكنولوجيات الخدمة الذاتية والبوابات مع مزيد من التحكم في عملهم، مما يعزز الحافز والاستقلالية.

-يتطلب التنفيذ الناجح التدريب المستمر، وإدارة التغيير بكفاءة، وثقافة تنظيمية مشجعة تقدر الابتكار والاستمرار

2 -دراسة Mahmoud S .Bakry بعنوان The Effect of Digital Transformation on Employee Performance مقال علمي صادر عن الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، الإسكندرية، مصر فيفري 2024.

المهدف من هذا البحث هو التحقيق التجريبي ودراسة الدور الذي تؤديه البنية التحتية التكنولوجية و التحول الرقمي على أداء الموظفين قطاع النفط والغاز المصري. تركز المنهجية المستخدمة على التحليل الكمي باستخدام 401 أداة مسح إلكترونية لجمع البيانات الضرورية وبرامجيات AMOS للمعادلة الهيكلية (SEM). كشفت نتائج الدراسة أن: جميع الفرضيات مدعومة. أخيراً، وجدت الدراسة أن هناك تأثيراً جزئياً للبنية التحتية التكنولوجية بين التحول الرقمي وأداء الموظفين في قطاع النفط والغاز المصري.

و توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

–التأثير المباشر بين التحول الرقمي وأداء الموظفين إحصائياً كبيرة.

–التأثير المباشر للتحول الرقمي والبنية التحتية التكنولوجية مهم إحصائياً.

–التأثير المباشر بين البنية التحتية التكنولوجية وأداء الموظفين من الناحية الإحصائية كبيرة.

–البنية التحتية التكنولوجية تتوسط جزئياً في العلاقة بين التحول الرقمي وأداء الموظفين في قطاع النفط والغاز المصري

3 -دراسة Hadiansyah, Grahita Chandrarin, Bambang Supriadi بعنوان Improving Employee Performance through Digitalization and Skilling Processes مقال علمي صادر عن قسم علوم اقتصاد الدكتوراه، جامعة ميرديكا مالانغ، إندونيسيا ماي 2024.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الرقمنة ومهارات العمل على أداء الموظفين في شركات الشحن البحري. كان عدد العينات في هذه الدراسة 165 شخصا. العلاقة السببية بين المتغيرات تم اختبارها باستخدام نموذج تحليل SEM.

رقمنة معلومات مغادرة شركات الشحن تخلق إخطارات وصول السفن سهولة في العمل، مما يؤثر أداء الموظف من حيث النوعية والكمية المحققة من جانب الموظفين.

مهارات العمل بتطبيق الرقمنة، مثل خدمات سفن غير شبكية، لا سيما من حيث الاتصال تحسين نوعية وكمية الموظف الأداء. وبالتالي، كان أداء الموظفين متزايداً متأثرين بالرقمنة والمهارات. العديد من النظرية والآثار العملية، وكذلك الآثار المترتبة على المزيد

البحث، يمكن أن يساهم هذا البحث في تحسين أداء الموظف. بالنسبة لوضعي السياسات، يصبح مدخلاً في صياغة تحسين سياسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في شركات الشحن البحري. كاقترح للمزيد ، يلزم إجراء مزيد من البحوث لدراسة مسألة تحسين أداء الموظفين من خلال الرقمنة مهارات العمل العامة على متن السفن السياحية.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

استناداً إلى الهدف البحثي المتمثل في تحليل تأثير الرقمنة ومهارات العمل على أداء الموظفين، استنتج أن رقمنة شركة الشحن للمغادرة المعلومات وإخطارات وصول السفن تخلق سهولة في العمل، مما يؤثر على الموظف من حيث النوعية والكمية التي يحققها الموظفون. مهارات العمل في التنفيذ خدمات السفن الداخلية، خاصة من حيث الاتصال، تحسن أداء الموظفين

4 -دراسة Buthina Alobidyeen ,Sejood Al-Edinat بعنوان Digitalization and its Impact on Employee's Performance: A Case Study on Greater Tafila Municipality مقال علمي صادر عن مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية الإصدار رقم 69 سبتمبر 2024.

هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في بلدية الطفيلة الكبرى. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في بلدية الطفيلة الكبرى ومناطقها الإدارية الخمسة ، تم إعداد استبيان واستخدامه كأداة رئيسية لجمع البيانات. حيث أجريت الدراسة على عينة قوامها (170) شخصاً، وبلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (160) و خلصت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين الرقمنة وأداء الموظف عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ كما أشارت إلى أن هناك تأثير معنوي إيجابي للرقمنة على أداء الموظفين في بلدية الطفيلة الكبرى.

وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

يشير التحول الرقمي في البداية إلى التغييرات المتعددة في العمليات التي يتم إجراؤها لدمج التكنولوجيا لأتمتة العمليات وتحسينها ورقمنتها ، بالإضافة إلى زيادة أمان البيانات ، وتشمل هذه العملية العديد من التغييرات التي تعيد تشكيل الأساليب والتقنيات المستخدمة في قطاع الخدمات.

- حققت منظمات الأعمال طفرة في الخدمات الرقمية المقدمة خلال عام 2020 في ظل تداعيات جائحة كورونا الذي فرض أنماطاً جديدة في العمليات الخدمية وخفض عدد ساعات العمل وإغلاق بعض الفروع بسبب متطلبات التباعد المادي -تعزيز فرص نجاح التحول الرقمي في البلديات لا يعتمد فقط على تبني التقنيات الرقمية فقط، بل يتطلب تحولاً ثقافياً وتنظيماً، وتوفير القدرات البشرية وتشجيع الابتكار والتركيز عليها جميعاً.

- يساعد اعتماد التقنيات الرقمية على تقليل وقت العمل مما يؤدي إلى تنمية مهارات العمل وتحسين الإنتاجية -أظهرت تجارب التحول الرقمي في قطاعات الخدمات الأخرى أن الموظفين يمكن أن يكونوا أكبر المثبطات أو أكبر عوامل النجاح للتحول الرقمي. وفقاً لذلك، يجب أن تفكر في تجربة الموظف بعناية كما تفعل مع تجربة خدمة العملاء -تسمح التقنيات الرقمية للعملاء بالمشاركة الذاتية في عملية تقديم الخدمة، مما يمكن الموظفين من إنجاز مهام أكثر تحديداً. علاوة على ذلك، جعلت تقنيات الاتصالات الرقمية الموظفين أكثر انخراطاً في صنع القرار من خلال تبادل المعلومات.

5 -دراسة Singgih Dann Widodo,Nurfani Rubiyanti بعنوان The Role of Digital Transformation in Improving Employee Performance مقال علمي صادر عن مجلة وقائع

المؤتمرات الدولية جامعة تلكوم باندونغ، جاوة الغربية، إندونيسيا الإصدار رقم 07 ماي 2024. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد آثار وتداعيات تبني الرقمية على أداء و مهارات العمال في قطاع أعمال خدمات الموانئ في شركة PT Pelindo Regional 2 Cirebon Cirebon

وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

وقد أبرزت نتائج البحث أهمية الإبداع وتوافر المرافق الكافية لتعزيز أداء الموظفين في PT Pelindo Regional 2 Cirebon. وقد لوحظ أن الموظفين يمتلكون مهارات تعاون قوية، ويكملون المهام بمسؤولية وفي الوقت المحدد. وقد وجد أن تنفيذ التحول الرقمي داخل الشركة يجلب فوائد كبيرة للموظفين، حيث يشعر معظمهم بالثقة في مهاراتهم الرقمية وقدرتهم على التكيف مع التغيرات التكنولوجية بكفاءة. وقد تم تحديد ثقافة العمل الداعمة التي تشجع الابتكار والتعاون على أنها حاسمة في مساعدة الموظفين على التكيف مع التحول الرقمي. وقد سمحت هذه الثقافة بتبادل المعرفة والخبرات بين زملاء العمل، مما أدى إلى تعزيز بيئة عمل ديناميكية ومدفوعة بالنتائج. كما يُعزى نجاح التحول الرقمي إلى الدور الاستباقي لإدارة الشركة في توفير التدريب والموارد اللازمة لتعزيز المهارات الرقمية للموظفين. كما سهّل الاستثمار في البنية التحتية للتكنولوجيا الانتقال السلس نحو الرقمنة

الفصل الأول: المفاهيم النظرية و الدراسات التطبيقية حول الرقمنة و الأداء الوظيفي

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

سنحاول من خلال المطلب مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية واستخراج أوجه الشبه والاختلاف بينها

أولاً: أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

- أغلب الدراسات اعتمدت على الاستبيان في جمع المعلومات؛
- أغلب الدراسات اعتمدت على البرامج الإحصائية المساعدة وهو برنامج SPSS.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

جدول رقم (1-1) يوضح أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

المقارنة	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الزمان و المكان	امتدت في بيئات عربية وأجنبية في سنوات 2020، 2024	تمثلت الدراسة الحالية في مؤسسات التكوين المهني بورقلة وكالة ورقلة سنة 2025
مجتمع وعينة الدراسة	وجود اختلاف بين الدراسات في مجتمع وعينة الدراسة، فكل دراسة أسقطت دراستها على عينة معينة، معظمها طبقت في مؤسسات محل الدراسة، والبعض الآخر أسقط دراسته على مجموعة من المؤسسات	تم اسقاط الدراسة على مجموعة من المؤسسات في قطاع التكوين المهني بورقلة ورقلة، ويتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من العمال التابعين للقطاع
من حيث متغيرات الدراسة	أغلب الدراسات تناولت المتغيرين الرقمنة و الأداء الوظيفي	تناولت دراستنا متغيرين هما : الرقمنة و الأداء الوظيفي
أدوات المستعملة	أغلب الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبيان و على البرنامج الإحصائي SPSS والقليل منها من اعتمد على أدوات تحليلية مختلفة.	تم الاعتماد على الاستبيان في هذه الدراسة و على البرنامج الإحصائي SPSS
المنهج المستعمل	معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي لتوضيح جوانب الموضوع النظرية، بالإضافة إلى منهج التحليلي في الدراسة التطبيقية.	اعتمدنا على المنهج الوصفي في الفصل النظري، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية.
من حيث النتائج	اختلفت النتائج من دراسة إلى أخرى بنسب متفاوتة ومتغيرة.	وجود علاقة ارتباط متوسطة بين الرقمنة و الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبين

ثالثا: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

- ساعدت في إعطاء صورة أولية ونظرة لموضوع الدراسة مما سهل في إعداد الدراسة الحالية؛
- ساعدت في صياغة الفرضيات وجنبتها الوقع في الأخطاء والمشكلات السابقة؛
- المساعدة في الاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الأساليب اللائقة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية؛
- الاستفادة من المراجع الهامة للبحث مما وفرت الكثير من الجهد والوقت؛
- ساهمت وبشكل كبير في تصميم استمارة الاستبيان.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى المفاهيم النظرية و الدراسات التطبيقية للرقمنة و الأداء الوظيفي حيث تم التطرف إلى ماهية الرقمنة وتوضيح أشكالها و أبعادها و خصائصها و أهميتها و أهدافها، بالإضافة إلى مفهوم الأداء الوظيفي و أبعاده و عناصره و محدداته و مؤشراتته.

من خلال المبحث الأول رأينا أن الرقمنة تعد أحد الأساليب الحديثة في مجال الإدارة فهي عبارة على إستراتيجية إدارتي لعصرنة المعلومات مع استغلال امثل لمصادر المعلومات ،أي إنها إدارة بلا ورق و وسيلة لرفع أداة و كفاءة السلطة و تعتمد أساسا على وسائل التكنولوجيا الحديثة والمتطورة ، وتكسب الرقمنة أهميتها من كونها تعمل على مساعدة الموظفين على تأدية مهامهم بكفاءة و فعالية مما يساهم في تحسين آدائهم الوظيفي ، حيث يعتبر الأداء الوظيفي من أهم المتغيرات التي تقيس من خلاله المنضومات قدرتها على تحقيق أهدافها، فهو السلوك الذي يقوم به الموظف ، إنطلاقا من المهام المحددة مسبقا لتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة و فعالية وفقا لتصميم العمل و الموارد المتاحة لذلك.

وفي المبحث الثاني تم تحليل و مناقشة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعنا والتعرف على أهم جوانب هذه الدراسات والمتمثلة في الهدف من الدراسة ،وعينتها وطريقة المعالجة البيانات وكذا ذكر أهم النتائج المتوصل لها من أجل تحديد أهم جوانب التشابه والاختلاف بينهم وبين الدراسة الحالية وسنحاول من خلال الفصل الموالي إسقاط الجوانب النظري على الدراسة الميدانية من أجل معرفة العلاقة بين الرقمنة و الأداء الوظيفي وذلك بدراسة عينة تتمثل في مجموعة من الموظفين من عدة مؤسسات في قطاع التكوين المهني بورقلة من خلال توزيع استبيان نسعى من خلاله الإجابة عن إشكالية الدراسة وإثبات فرضياتها .

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية حول دور
الرقمنة في تحسين الأداء
الوظيفي في مؤسسات التكوين
المهني لولاية ورقلة

تمهيد

بعد عرضنا للجزء النظري، والذي تطرقنا فيه إلى المفاهيم النظرية للرقمنة والأداء الوظيفي، وكذا أهم الدراسات السابقة في هذا المجال سنحاول في هذا الفصل إسقاط الجانب النظري على عينة من عمال مؤسسات التكوين المهني بموقلة ، وهذا لتقصي وجهات النظر حول دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات محل الدراسة .

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالآتي:

المبحث الاول: طريقة وإجراءات الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنطرق في هذا المبحث بشكل توضيحي إلى التعريف بمؤسسات التكوين المهني محل الدراسة والطريقة والأداة المستعملة في الدراسة، كما يحتوي على الأساليب الإحصائية من أجل تحليل البيانات.

المطلب الأول: طريقة و منهج الدراسة

سيتم في هذا المطلب التعرف على منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وفي الأخير خصائص عينة الدراسة، من خلال الاعتماد على البيانات اللازمة بعد جمعها وتحليلها عن طريق إدخالها إلى البرنامج الإحصائي (SPSS النسخة 25) من خلال هذا سيتم التوصل إلى النتائج المرجوة.

الفرع الأول: منهج الدراسة

يبين المنهج مختلف الخطوات التي نعتمد عليها في إعداد الدراسة وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية ومنه يمكن اعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ولتحقيق الأهداف المرجوة اعتمدنا في دراستنا على المناهج التالية:

أ - **المنهج الوصفي التحليلي**: يمكننا من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها.

ب - **المنهج الاستقصائي**: لاستغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم استمارة تتضمن مجموعة من الفقرات المتعلقة بموضوع الدراسة ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة.

ت - **المنهج الإحصائي**: يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات. لمعرفة "دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي " لدى مؤسسات التكوين المهني بورقلة . وذلك "باستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات هما:

- **المصادر الثانوية**: تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.

- **المصادر الأولية**: تتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، ووزعت على عينة من عمال المؤسسات محل الدراسة .

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولا : مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العمال في مؤسسات التكوين المهني بورقلة والموضحة في الجدول أدناه.

الجدول (2-1) يوضح مجتمع الدراسة

عدد العمال	نوع مجتمع الدراسة	مجتمع الدراسة
488	مؤسسات عمومية ذات طابع اداري	مؤسسات التكوين المهني بورقلة (12 مركز و 05 معاهد)

المصدر: من إعداد الطالبين

و سوف نتطرق فيما يلي الى التعريف بمؤسسات التكوين المهني بورقلة و الخدمات التي تقدمها للمجتمع و الاقتصاد الوطني

1 -التعريف بمؤسسات التكوين المهني :

هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي، يهيى إلى تكوين الشباب في مختلف التخصصات بحيث يضمن لهم دروس نظرية حول مختلف التخصصات كل حسب اختياره، و مؤسسات التكوين المهني بولاية ورقلة تخضع لنفس المقاييس البيداغوجية التي تخضع لها مختلف المعاهد والمؤسسات كمدة التبرص، وشروط الالتحاق بالمركز: السن، المستوى الدراسي، والشهادة. هو تابع لوزارة التكوين والتعليم المهنيين.

2 -مهام مؤسسات التكوين المهني

- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أ ناط التكوين وفي مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع
- ضمان التكوين المهني المتواصل في مستويات التأهيل المذكورة في الفقرة السابقة
- ضمان التكوين للفتات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعية
- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المتبرصين والمتهمنين
- تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين
- تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المقررة في برامج التكوين المهني
- القيام بتنصيب المتهنين في الوسط المهني
- اتخاذ كل مبادرة للمساهمة في الإدماج المهني للحائزين على شهادات التكوين المهني والشباب المكون في إطار أجهزة الإدماج
- المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في تقييم وتكييف برامج التكوين والكتب المهنية
- تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المتبرصين والمتهنين
- المشاركة في التظاهرات ذات الصبغة المهنية والثقافية والرياضية

3 -أنواع التكوينات المهنية :

على غرار التكوين المعهود الذي يتلقاه المتبرص داخل المراكز المهنية، فإن هناك أربعة أنواع من التكوينات المهنية تكون فرصة للشباب قصد اختيار تكوين حسب الرغبة.

التكوين الإقامي :

المقصود بالتكوين الإقامي هو ذلك التكوين الذي يتلقاه المتبرص داخل المركز في حد ذاته، ويتلقى المتبرص الدروس النظرية التي تقدر ب 36 ساعة في الأسبوع، وهناك بعض الاختصاصات: ميكانيك السيارات. المتبرص يأخذ الجانب النظري والتطبيقي معا. وبهذا يكون المتبرص خاضع للقانون الداخلي للمركز.

التكوين عن طريق التمهين:

إن التكوين عبارة عن تلقي دروس نظرية وتطبيقية في آن واحد داخل مؤسسة تكوينية، أما التمهين فهو عكس ذلك تماما. بحيث يحصل التكوين داخل مؤسسة غير تكوينية ويكون التكوين تطبيقيا مئة بالمائة، أما الجانب النظري فإنه يخصص يوم في الأسبوع يلتحق به المتبرص لتكملة الجانب التطبيقي لديه

التكوين عن طريق المراسلة :

يمكن أن يتلقى كل شاب تكوينا مهنيا عن طريق المراسلة، فهي طريقة جيدة بالنسبة للشباب القاطنين في المناطق البعيدة أو من باقي الولايات، والتكوين عن طريق المراسلة أسلوب سليم لتلقي دروس نظرية تصدر عن مركز التكوين المهني، تكون

موضحة من طرف أساتذة في التكوين ،ويجد الشاب ضمن الكتاب المرسل إليه كل التفاصيل النظرية عن التخصص ،ويمتحن المترشح مثل المترشحين العاديين.

4 -الشهادات المقدمة من التكوين المهني :

المستوى الأول – ش.ت.م.م (C.F.P.S) شهادة التكوين المهني المتخصص

المستوى الثاني – ش.ك.م (C.A.P) شهادة كفاءة مهنية

المستوى الثالث – ش.م.م (C.M.P) : شهادة مهارة مهنية

المستوى الرابع – (B.T) شهادة تقني

المستوى الخامس (T.S) شهادة تقني سامي

ب- مهام و وظيفة أعضاء التسيير و التأطير للمركز:

1- المدير:

هو أعلى سلطة في قمة الهرم ، وهو الأمر بالصرف و السلطة التي لها صلاحية التعيين أي له سلطة الإشراف والرقابة في التسيير و التنظيم لكافة مستخدمي مصالح المركز ومن مهامه:

- إصدار القرارات وتوجيه مختلف المصالح داخل المؤسسة وتسييرها حسب القانون؛
- الإشراف على كل النشاطات الداخلية والخارجية للمركز؛
- ترأس جميع الاجتماعات المنعقدة داخل المركز؛
- التسيير الإداري، المالي، التقني والتربوي؛
- التوعية الدائمة للمرؤوسين؛
- الإشراف ومراقبة كل مكونات المركز، البشرية منهاو المادية؛
- توجيه المرؤوسين لإنجاح أعمالهم والمساهمة في تحقيق أهداف المركز؛
- التنسيق والربط بين مختلف المصالح.

2- أمانة المركز:

وهي أمانة مكتب تخضع لسلطة المدير مباشرة، وظيفتها تكمل في:

- متابعة المراسلات وحفظ الرسائل وأسرار المدير؛
- المساعدة في المهام الإدارية (مع المدير والمقتصد)؛
- إستقبال وتسجيل البريد الوارد والمكالمات الهاتفية والتكفل بإرسال وتسجيل البريد الصادر.

3- المقتصد المسير:

هو تحت مسؤولية مدير المركز يشرف على مكاتب منها: مكتب المستخدمين ،المحاسب ، محاسب المواد ،أمين المخزن ، الداخلية ، المطعم، الحراس ، ويكمن دوره في :

- المراقبة والتنسيق بين مختلف المصالح كما يقوم بالتسيير المالي والمادي للمركز؛
- التسيير الإداري للمستخدمين وإعداد مشروع الميزانية؛
- ضبط الوضعية المالية والحصيلة السنوية؛
- مسك الجرد للأموال العقارية والمنقولة طبقا للسجلات المقررة لها؛
- السهر على حفظ الأملاك العقارية والمنقولة للمؤسسة؛

- تحديد وتوفير الوسائل الضرورية لسير المؤسسة.

أ - مكتب المستخدمين :

يشرف على:

- متابعة المسار المهني للموظف
- إعداد بطاقات الالتزام الخاصة بالمناصب المالية؛
- تسطير برنامج خاص بترقية العمال والأساتذة؛
- إعداد و تطبيق المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية؛
- متابعة الحضور و الغيابات لجميع الموظفين؛

ج- أمين المخزن

هو المسؤول عن إدارة المخزن والاهتمام بتخزين المواد و حركتها دخولا و خروجا ومن مهامه:

- إستلام السلع والتأكد من مطابقتها للطلبية ،
- جرد الممتلكات وإصدار تقارير خاصة بالمواد التالفة والراكدة وكذلك السلع المنتهية الصلاحية؛
- تسليم الجدول اليومي للمدخلات والمخرجات لمحاسب المواد؛
- مسك وملئ كل البطاقات والسجلات المحاسبية، وسجلات الجرد النظامية.

د- مسيرالمطعم

هو الشخص المسؤول عن إدارة المخزن الخاص بالمطعم و المطبخ بكل تجهيزاته .

هـ - المحاسب: يشرف على

- الالتزام بالجداول الأصلية للرواتب
- التكفل المالي للموظفين بدفع رواتبهم ؛
- التكفل بالمنح وشبه الرواتب الخاصة بالمترشحين والمتقنين؛
- ملئ سجل الالتزامات الخاصة بالقسم الأول والثاني؛
- إعداد حالة الاستهلاكات الشهرية؛
- إعداد ومتابعة سندات التحصيل؛
- ملئ سجل الحوالات الخاصة بالقسم الأول ؛

و- محاسب المواد يشرف على

- مسك السجل العام للمدخلات وسجلات الجرد؛
- مسك سجل الخدمات والأموال غير المنقولة؛
- مسك البطاقات المركزية للمواد المستهلكة وغير المستهلكة؛
- مسك ملفات الممنونين؛
- القيام بتسجيل ومتابعة حركة العتاد؛
- إعداد مشروع الجرد والمساهمة فيه؛

4- المساعد التقني و البيداغوجي إقامي:

يشرف على المتابعة التقنية و البيداغوجية للأساتذة و المترشحين يتكفل المساعد التقني و البيداغوجي إقامي بما يلي:

- ضمان التنسيق التقني والبيداغوجي للتكوين؛
- ضمان المسؤولية البيداغوجية للتكوين؛
- تنظيم الدراسات وإعداد وتطبيق المخططات السنوية؛
- المتابعة التقنية والبيداغوجية للكمونيين واقتراح كل المقاييس المرتبطة بتحسين مستوى التأهيل؛
- المساهمة في تنظيم وتنشيط الاجتماعات البيداغوجية؛
- تنظيم امتحانات نهاية تكوين المتربصين؛
- متابعة ومراقبة تطبيق برامج التكوين مع اقتراح المصححين؛
- تحديد احتياجات اليد العاملة والتجهيزات التقنية البيداغوجية الضرورية لتسيير الفروع.

- الرقابة: وتعمل على:

- إقتراح برنامج نشاط لمساعدتي التكوين وتنسيق نشاطاتهم؛
- السهر على ضمان النظام والانضباط داخل المركز؛
- تنظيم كل الملتقيات والتظاهرات الثقافية والرياضية وضمانها داخل المركز وخارجه؛
- المشاركة في المهام البيداغوجية والادارية؛
- السهر على النظافة والأمن على مستوى الإيواء وقاعات الأكل.

5- المساعد التقني و البيداغوجي للتمهين:

ومن مهامه ما يلي:

- إعداد المخططات السنوية والمتعددة بالسنوات الخاصة بالتكوين عن طريق التمهين والمرتبطة بمركز التكوين المهني والتمهين؛
- ضبط برنامج النشاط وتنفيذه؛
- تعيين مناصب التمهين القائمة في إقليم البلدية أو البلديات التابعة لدائرة مركز التكوين المهني والتمهين وتسييرها.

- أساتذة التكوين المهني:

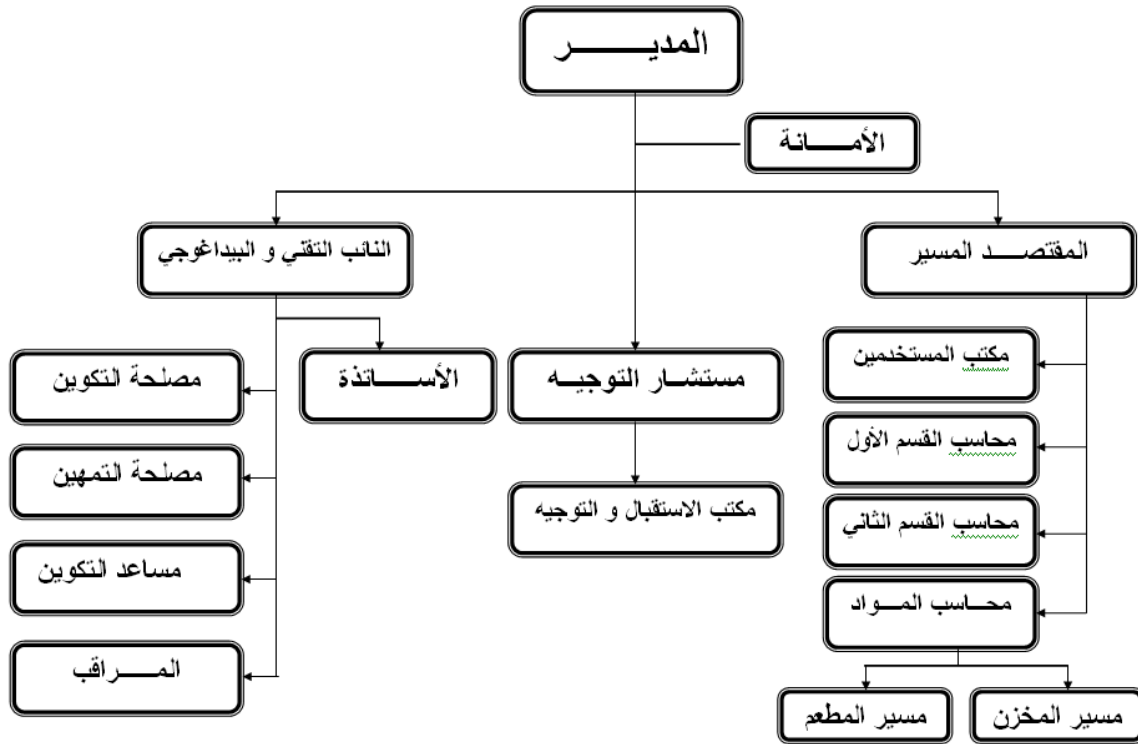
يعتبر الأستاذ العنصر الفعال في تسيير التكوين إذ هو المؤطر والمكوّن والمتّصل المباشر بالمتربص والمتّمّن.

6- مستشار التوجيه:

يعمل على استقبال وتوجيه وإرشاد الطلبة الذين لم يسعفهم الحظ في إتمام دراستهم في القطاع التربوي أو لم يلتحقوا قط أو يحبون ممارسة الأعمال الحرفية، حيث يقوم المستشار بتصنيف المرشحين للتكوين المهني على مستوى الإقليم الذي يغطيه المركز والإشراف على تقويم مستوى الإدماج المهني بالتنسيق مع عالم الشغل من خلال المتابعة الفعالة التي يهدف من خلالها إلى ضمان أحسن تكفل بطالبي التكوين (إعلام الجمهور عامة والشباب خاصة حول مختلف فرص التكوين المتاحة) من خلال المهام الموكلة له والمتمثلة فيما يلي:

- استقبال وإعلام الجمهور بأنماط وعروض التكوين؛
- تسجيل طالبي التكوين و تنظيم مسابقات الدخول التكويني و انتقاء و توجيه المتربصين أو المترشحين بتنظيم أبواب مفتوحة والإعلام بالتخصصات و بالتالي جلب الفرع المراد برمجتها ؛
- إعداد وتطبيق البرنامج الإعلامي؛
- التحضير التقني لأيام توجيه وانتقاء المترشحين لمتابعة تكوين مهني؛
- مرافقة المتربصين وأساتذة أثناء فترة التكوين؛
- التعرف على أسباب رسوب التلاميذ.

الشكل رقم (2-1) الهيكل التنظيمي لمراكز التكوين المهني



المصدر: من إعداد الطالبين.

ثانيا : عينة الدراسة

بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة من مؤسس ات التكوين المهني بورقلة ، حيث تم توزيع (70) استبانة على عمال المؤسسات، وتم استرجاع (63) استبانة أي ما يعادل نسبة (90%)، وبلغ عدد الاستبيانات التي لم تسترجع ب (7) أي بنسبة (10%) أما فيما يخص الاستبيانات الغير صالحة لتحليل فكانت (00) استبانة والجدول أدناه يوضح توزيع عينة الدراسة.

الجدول (2.2): يوضح توزيع عينة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزع	المسترجع	الغير مسترجع	الغير صالح للتحليل
العدد	70	63	7	0
النسبة المئوية	100%	90%	10%	0%

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لتوزيع الاستبيانات.

الفرع الثالث: خصائص عينة الدراسة

يقصد بخصائص مجتمع الدراسة البيانات العامة المتعلقة بأفراد عينة الدراسة المستجوبين وذلك لمعرفة الخصائص الديموغرافية لهم، وقد اشتملت هذه الخصائص على (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية في المؤسسة) و ذلك لمعرفة تأثيرها على الدراسة في المؤسسات محل الدراسة وبالتالي يمكن إيضاحها كما ما يلي:

أ. متغير الجنس:

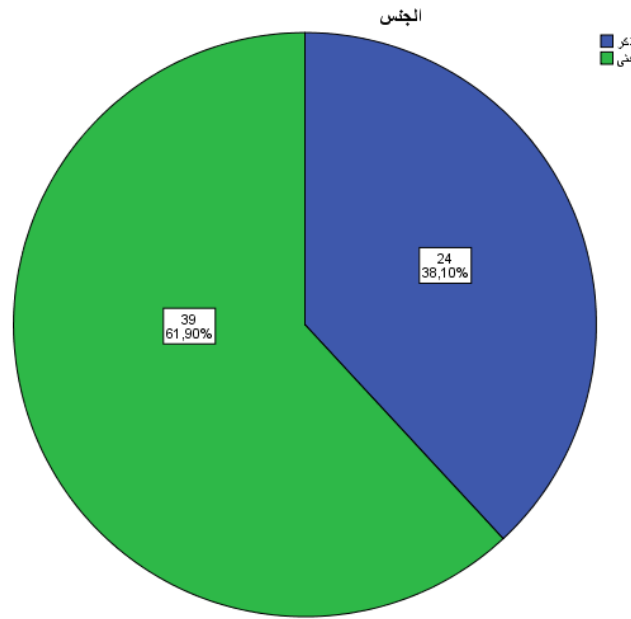
من خلال الدراسة التي قمنا بها تم استفسار المستجوبين حسب الجنس وأعطوا إجابتين هما: ذكر وأنثى وقد كانت إجاباتهم على هذين المتغيرين كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (3.2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	24	38.1%
انثى	39	61.9%
المجموع	63	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج spss

الشكل رقم (2.2): يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس



المصدر : من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة الإناث بلغت حوالي 61.9 % مقارنة بنسبة الذكور التي بلغت 38.1 % أي نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور، ويرجع السبب في كبر نسبة الإناث و تدني نسبة الذكور الى تدني الاجور في قطاع التوظيف العمومي حيث يلجأ الذكور الى العمل في القطاع الخاص و بالاخص في الشركات البترولية لارتفاع الاجور بها .

ب. متغير السن:

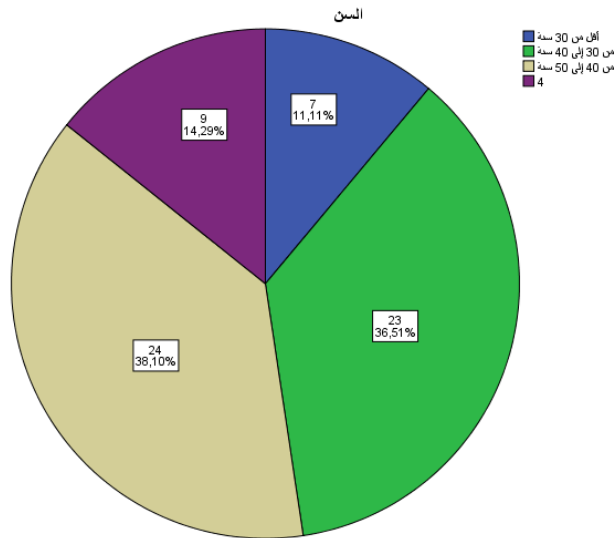
وفقا لمتغير السن فإن هذا الأخير لهم أعمار متفاوتة تختلف من جنس إلى آخر، فالجدول الموالي يوضح متغير السن حسب التوزيع الطبيعي وللتوضيح أكثر لاحظ الجدول التالي:

الجدول (4.2): يوضح توزيع لعينة الدراسة وفقا لمتغيرات السن

النسبة	التكرار	فئة السن
11,1%	7	أقل من 30 سنة
36,5%	23	من 30 إلى 40 سنة
38,1%	24	من 41 إلى 50 سنة
14,3%	9	أكثر من 50 سنة
100%	63	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

الشكل (2. 3): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن



المصدر : من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (40 إلى 50 سنة) التي تقدر نسبتهم ب 38.1 % وما بين (30 إلى 40) التي تقدر نسبتهم ب 36.5 % و هي أكبر فئتين عمريتين و يعود سب ذلك إلى عدة أسباب منها أن أكبر نسبة من طالبي العمل تكون محصورة بين 30 و 40 سنة إضافة إلى أن أغلبية عمليات التوظيف تكون محصورة في هاته الفئة أما ما بين 40 و 50 سنة فيكون سببه استمرار الموظف في عمله أو إلى أن الموظف ينتقل من قطاع إلى قطاع بسبب التوظيف على أساس الشهادة الذي يعتمد على سنوات الخبرة و بصفة عامة تعتبر هاته الفئتين هي فئة الشباب ، في حين بلغت أقل نسبة في الفئتين أقل 30 سنة بنسبة 11.1% وأكثر من 50 سنة بنسبة 14.3% ويعود تدني نسب أقل من 30 سنة إلى أن أغلبية عمليات التوظيف يكون السن فيها محصور ما بين 30 و 40 سنة أما تدني نسبة أكثر من 50 سنة إلى أن الموظفين في هذا السن يكون مآلهم إلى التقاعد

ج. متغير المستوى التعليمي:

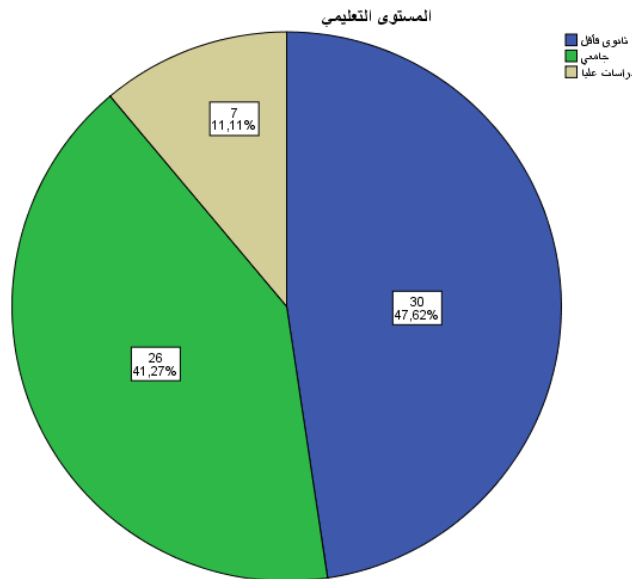
يعد المستوى التعليمي لدى العاملين معيار أساسيا لتصنيف العاملين كالا حسب العملية التعليمية الخاصة في كل مستوى، كما يعد معيارا أساسيا لتقييم العاملين كل حسب مستواه التعليمي فالجدول الموالي يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقا للمستوى التعليمي.

الجدول (5.2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ثانوي فأقل	30	47,6%
جامعي	26	41,3%
دراسات عليا	7	11,1%
المجموع	63	100%

المصدر : من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

الشكل رقم(4.2): يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر : من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتعلق بالمستوى التعليمي أن أكبر عدد التكرارات وهو مستوى العمال ثانوي فأقل التي تقدر نسبتهم ب 47.6 % ثم تليه نسبة العمال المتحصلين على الشهادات الجامعية بنسبة 41.3 % أما الدراسات العليا فبلغت نسبتها 11.1 % و يعود ارتفاع نسبة المستوى التعليمي ثانوي فأقل الى أن أغلبية الوظائف في قطاع التكوين المهني بالنسبة لعنصر الإداريين لا تشترط الشهادات الجامعية في عمليات التوظيف .

د. متغير الأقدمية:

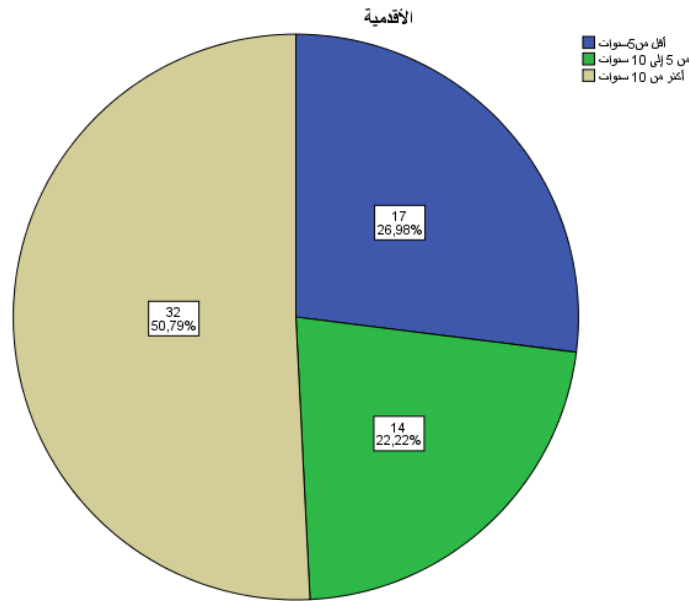
تتميز الأقدمية بتراكم سنوات العمل في مجال معين فالجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية في العمل في المؤسسة محل الدراسة .

الجدول (6.2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

النسبة	التكرار	سنوات الأقدمية في العمل
27%	17	أقل من 5 سنوات
22.2%	14	من 5 إلى 10 سنوات
50.8%	32	10 سنوات فأكثر
100%	63	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

الشكل رقم (5.2): يبين توزيع العينة حسب متغير الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه توزيع الأفراد حسب سنوات الأقدمية في العمل : حيث يبين أن نسبة 50.8% فئة الأفراد الذين لديهم (10 سنوات فأكثر) ونسبة 27% لفئة الأفراد (أقل من 5 سنوات) ثم تليها فئة (من 5 إلى 10 سنوات) بنسبة 22.2% وهي النسبة الضعيفة.

هـ. الوظيفة:

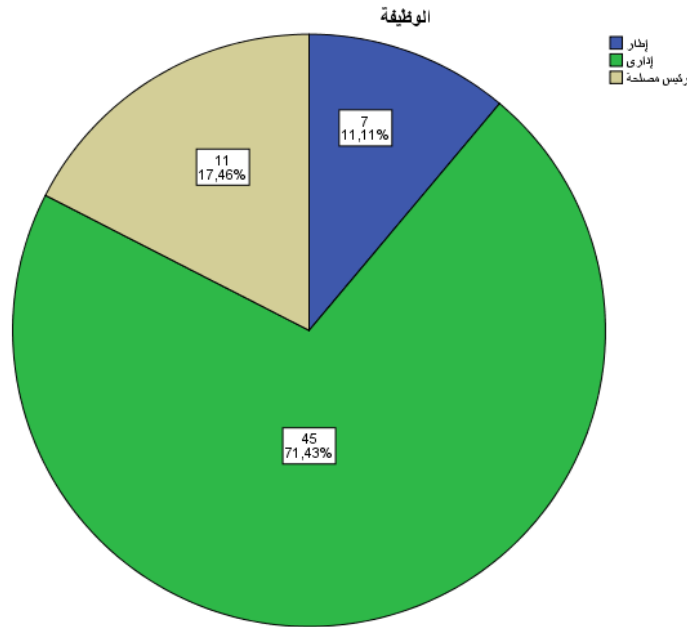
تعتبر الوظيفة بأنها تقسيم الأدوار والمسؤوليات بين مختلف الأقسام والمصالح والأجزاء، بحيث أن زيادة التركيز والتكيف للجهود سيسمح بمزيد من التخصص على المستوى الوظيفي، والجدول الموالي يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب مستوى الوظيفة في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول (7.2): يبين توزيع العينة حسب متغير الوظيفة

النسبة	التكرار	المستوى الوظيفي
11.1%	7	إطار
71.4%	45	إداري
17.5%	11	رئيس مصلحة
100%	63	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

الشكل رقم (6.2): يبين توزيع العينة حسب متغير الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه توزيع الأفراد حسب المستوى الوظيفي حيث تبين أن أكبر نسبة هي نسبة الإداريين حيث بلغت 71.4 % و يعود ذلك إلى أن أغلب الوظائف في مؤسسات التكوين المهني هي و وظائف إدارية أما النسبة المئوية هي نسبة رؤساء المصالح التي بلغت 17.5% أما نسبة الاطار قد بلغت 11.1 % ذلك أن هذين الاخيرين يعتبران من المناصب العليا حيث أن الموظف يتم تعيينه في المنصب العالي نتيجة لعدد سنوات الخبرة

المطلب الثاني: الادوات و الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

الفرع الاول : الادوات المستخدمة في جمع البيانات

تم الاعتماد على أداة رئيسية هي الاستبانة و الملاحظة ، حيث قمنا بإستخدام الإستبيان لتحقيق الأهداف المرجوة من البحث
أولا : كيفية بناء الاستبيان

وقد تم إعداد استبانة وفقا لمقاس ليكارت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق) وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أقسام تتمثل في:
القسم الأول: ويتضمن هذا القسم المعلومات العامة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، المستوى الوظيفي).
القسم الثاني: يتضمن المتغير المستقل و هو الرقمنة بأبعاده الأربعة (المعدات و التجهيزات ، البرمجيات وشبكات الاتصال ،
الأرشفة الرقمية ، الافراد) وشملت على (18) فقرة موزعة على كل بعد وقسمت وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي.

الجدول (8.2): يوضح الفقرات التي تقيس أبعاد الرقمنة

البعد	رقم الفقرة
التجهيزات و المعدات	4-3-2-1
البرمجيات و شبكات الاتصال	5-4-3-2-1
الأرشفة الرقمية	5-4-3-2-1
الأفراد	4-3-2-1

المصدر : من إعداد الطالبين وفقا لمعطيات الدراسة.

القسم الثالث: يتضمن المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي وشملت على (07) فقرات وقسمت وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي

الجدول (9.2) يوضح الفقرات التي تقيس بعد الأداء الوظيفي

البعد	رقم الفقرة
الاداء الوظيفي	7_6_5-4-3-2-1

المصدر : من إعداد الطالبين وفقا لمعطيات الدراسة.

ثانيا :صدق وثبات أداة الدراسة

1- صدق أداة الدراسة (صدق المحكمين)

يقصد بالصدق أن أداة الدراسة تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئا آخر، وفي هذا الإطار حرصنا على تحقيق الصدق لمحتوى استبانة الإستبانة من خلال تطبيق صدق المحكمين، حيث قمنا بعرضها على الأستاذ المشرف للاستفادة من توجيهاته وكذلك مجموعة من الأساتذة تألفت من ثلاثة مختصين في المجال - الملحق رقم (02)- وقد استجبنا لآراء المحكمين وقفنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة وبذلك خرجت الاستبانة إلى الصورة النهائية.

2- ثبات أداة الدراسة:

يعني الثبات أن الاختبار يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره وقد قمنا بالتأكد من ثبات الأداة عن طريق حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس الذي يوضحه الجدول الموالي .

الجدول (10.2): معامل الثبات الكلي للاستبانة

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي	25	82.6%

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss أنضمر الملحق رقم 03

من خلال الجدول (5.2) يمكن أن نلاحظ قيمة ألفا كرونباخ تقدر بـ 0.826 وهي أكبر من 60 % المعتمدة في ميدان العلوم الاقتصادية و التجارية و التسيير . أي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي 0.826 وهي تعبر عن إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى أو بعبارة أخرى في حالة ما إذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد وفي نفس الظروف فإن 82.6 % من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

الفرع الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية

قمنا في هذه الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التحقق من ثبات أو صدق أداة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، وهذه الأساليب هي:

1. معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛
2. مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف مجتمع الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛
3. معامل الانحدار المتعدد وذلك لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع؛
4. اختبار T-Test لاختبار تأثير المتغير المستقل الجنس على المتغير التابع؛
5. اختبار One way ANOVA لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة الأخرى على المتغير التابع؛
6. كما استخدمنا مقياس ليكارث الثلاثي في محوري دراسته.

الجدول (11.2): يوضح مقياس ليكارث الثلاثي

موافق	محايد	غير موافق
3	2	1

المصدر: بالاعتماد على المناهج الإحصائية

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي، كونها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد:
المدى $RANGE = \text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة} = 3 - 1 = 2$ ثم قسم المدى على عدد الفئات $2/3 = 0.66$ وبعد ذلك يضاف إليها 0.66 إلى الحد الأدنى للمقياس و الجدول الموالي يوضح ذلك :

الجدول (12.2): يوضح المتوسط المرجح لاتجاه رأي العينة

المقياس	اتجاه الرأي مقياس ليكارث الثلاثي	المستوى و الأهمية النسبية
غير موافق	1-1.66	منخفض
محايد	1.67-2.33	متوسط
موافق	2.34-3	مرتفع

المصدر: بالاعتماد على المناهج الإحصائية

المبحث الثاني: عرض و تحليل و مناقشة النتائج

في هذا المبحث سيتم عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها لا اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي spss .

المطلب الأول : عرض و تحليل النتائج

سيتم عرض نتائج فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها ثم تحليلها.

الفرع الاول : النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

تنص الفرضية على " هناك تطبيق متوسط للرقمنة في مؤسسات التكوين المهني بورقلة " و للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات الممثلة لأبعاد الرقمنة .

أولاً: عرض النتائج

الجدول (13.2): قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لعبارات أبعاد الرقمنة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى تطبيق الرقمنة
1	تمتلك مؤسستنا أجهزة حديثة (حواسيب ، طابعات ، ماسحات ضوئية) تلي احتياجاتنا الوظيفية	1,44	0,690	17	منخفض
2	توفر مؤسستنا الدعم التقني لصيانة الأجهزة و المعدات بشكل دوري لضمان عملها بكفاءة عالية .	1,73	0,677	11	متوسط
3	أستطيع الحصول على أجهزة إضافية أو استبدال الأجهزة المعطلة في الوقت المناسب	1,90	0,756	5	متوسط
4	تخصص مؤسستنا ميزانية لتجديد التجهيزات و المعدات	1,62	0,771	14	منخفض
5	تمتلك مؤسستنا موقع على الانترنت	1,43	0,665	18	منخفض
6	تتوفر في مؤسستنا برمجيات متخصصة تساعدني في إنجاز مهام	1,84	0,745	9	متوسط
7	توفر مؤسستنا قنوات اتصال فعالة (بريد إلكتروني ، منصات رقمية ،)	1,46	0,714	16	منخفض
8	توفر مؤسستنا شبكة اتصال داخلية	1,75	0,740	10	متوسط
9	توفر مؤسستنا نظام أمن و حماية للبيانات الرقمية	1,94	0,759	4	متوسط
10	يتم أرشفة الوثائق و المستندات إلكترونياً	1,90	0,640	6	متوسط

11	تمتلك مؤسستنا سياسة واضحة لحماية و سرية الأرشيف	2,03	0,740	2	متوسط
12	أتمكن من استرجاع المستندات الرقمية بسهولة عند الحاجة إليها	2,02	0,813	3	متوسط
13	تسعى مؤسستنا للتقليل من فقدان الوثائق و ضياعها	1,54	0,820	15	منخفض
14	توفر مؤسستنا خادماً سحابي لتخزين البيانات الرقمية	2,08	0,679	1	متوسط
15	تمتلك مؤسستنا مختصين في مجال الحاسب و التكنولوجيا الرقمية	1,73	0,766	12	متوسط
16	تقوم مؤسستنا بدورات تدريبية لتطوير و تحسين القدرات الرقمية للموظفين	1,87	0,684	8	متوسط
17	تشجع مؤسستنا استخدام الحلول الرقمية في العمل	1,68	0,800	13	متوسط
18	يملك الموظفون ثقافة عمل رقمية تشجع على الابتكار	1,89	0,764	7	متوسط
المتوسط العام لواقع تطبيق الرقمنة		1,6667	0,52363		متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين وفقاً لمخرجات برنامج spss

ثانياً : تحليل النتائج

يبين الجدول (13.2) أعلاه قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الرقمنة بمتوسط حسابي 1.6667 مما يدل على مستوى متوسط لتطبيق الرقمنة و إنحراف معياري يساوي 0.52363 حيث كانت هناك 13 عبارة تعبر عن مستوى متوسط لتطبيق الرقمنة مثل عبارة " توفر مؤسستنا خادماً سحابي لتخزين البيانات الرقمية " بمتوسط حسابي 2,08 و عبارة "أتمكن من استرجاع المستندات الرقمية بسهولة عند الحاجة إليها " بمتوسط حسابي 2.02 في حين كانت هناك 5 عبارات تعبر عن مستوى منخفض لتطبيق الرقمنة منها عبارتين متعلقتين ببعد التجهيزات و المعدات مثل عبارة " تمتلك مؤسستنا أجهزة حديثة (حواسيب ، طابعات ، ماسحات ضوئية) تلبي إحتياجاتنا الوظيفية " بمتوسط حسابي 1.44 و عبارة " تخصص مؤسستنا ميزانية لتجديد التجهيزات و المعدات " بمتوسط حسابي 1.62 و عبارتين متعلقتين ببعد البرمجيات و شبكات الاتصال مثل عبارة " توفر مؤسستنا قنوات اتصال فعالة (بريد إلكتروني ، منصات رقمية ،) " بمتوسط حسابي 1.46 و عبارة " تمتلك مؤسستنا موقع على الانترنت " وهي أقل عبارة بمتوسط حسابي 1.43 .

أما المتوسط الحسابي للمتغير المستقل الرقمنة فهو يساوي 1.6667 مما يدل على مستوى متوسط لتطبيق الرقمنة في مؤسسات التكوين المهني بورقلة .

من خلال هذه النتائج نرى أنها لا تتوافق مع نص الفرضية الأولى.

الفرع الثاني : النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

تنص الفرضية على " تطبيق الرقمنة في مؤسسات التكوين المهني بورقلة يساهم في التحسين من أداء الموظفين ".
للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، استخدمنا المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات التي تقيس المتغير التابع الاداء الوظيفي.

أولاً: عرض النتائج

الجدول (14.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لعبارات الاداء الوظيفي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأداء الوظيفي
1	بفضل الرقمنة صرت أنجز مهام في وقت وجيز	1,59	0,775	06	منخفض
2	ساهمت التقنيات الرقمية في تحسين جودة عملي و التقليل من أخطائي	1,63	0,809	04	منخفض
3	أتعاون بسهولة مع زملائي من خلال الوسائل الرقمية	1,63	0,768	05	منخفض
4	بفضل الرقمنة تحسنت ظروف العمل و انخفض الضغط المهني	1,65	0,786	03	منخفض
5	أشارك في تقديم حلول إدارية جديدة بإستعمال الرقمنة	1,75	0,782	01	متوسط
6	بفضل الرقمنة تمكنت من تنظيم وقتي بكفاءة وزادت قدرتي على ترتيب أولوياتي في العمل	1,75	0,842	02	متوسط
7	في ضل الرقمنة زادت رغبتني في تطوير قدراتي الذاتية من أجل التحسين من أدائي	1,56	0,819	07	منخفض
المتوسط العام لمستوى الأداء الوظيفي		1,6508	0,56201		منخفض

ثانياً: تحليل النتائج

يبين الجدول (14.2) أعلاه قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاداء الوظيفي بمتوسط حسابي 1.6508 و إنحراف معياري يساوي 0.56201 مما يدل على مستوى ضعيف للأداء الوظيفي في ضل تطبيق الرقمنة حيث كانت هناك عبارتين فقط من بين 07 عبارات تدل على مستوى متوسط للأداء الوظيفي وهما عبارتي " أشارك في تقديم حلول إدارية جديدة بإستعمال الرقمنة " و " بفضل الرقمنة تمكنت من تنظيم وقتي بكفاءة وزادت قدرتي على ترتيب أولوياتي في العمل " بمتوسط حسابي 1.75 و أنحراف معياري 0.782 و 0.842 على التوالي ، أما باقي العبارات و هي 05 عبارات فتعبر عن مستوى ضعيف للأداء الوظيفي مثل عبارة " بفضل الرقمنة تحسنت ظروف العمل و انخفض الضغط المهني " بمتوسط حسابي 1,65 و عبارة " ساهمت التقنيات الرقمية في تحسين جودة عملي و التقليل من أخطائي " بمتوسط حسابي 1.63 و عبارة " أتعاون بسهولة مع زملائي من خلال الوسائل الرقمية " بمتوسط حسابي 1.63 و عبارة " بفضل الرقمنة صرت أنجز

مهامي في وقت وجيز " بمتوسط حسابي 1.59 و عبارة " في ضل الرقمنة زادت رغبتني في تطوير قدراتي الذاتية من أجل التحسين من أدائي " وهي أقل عبارة بمتوسط حسابي 1.56 .

أما المتوسط الحسابي للمتغير التابع الاداء فهو يساوي 1.6508 مما يدل على مستوى منخفض للاداء الوظيفي للعمال في ظل تطبيق الرقمنة في مؤسسات التكوين المهني بورقلة .

من خلال هذه النتائج نرى أنها تتوافق مع نص الفرضية .

الفرع الثالث : النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

1- دراسة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة :

تنص الفرضية على " توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الرقمنة و الأداء الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني بورقلة"

لدراسة هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون لايجاد العلاقة و تحديد قوتها بين المتغير المستقل الرقمنة و المتغير التابع الأداء الوظيفي حيث أظهرت النتائج ما يلي:

أولاً: عرض النتائج

الجدول (15.2): العلاقة الارتباطية بين الرقمنة و الأداء الوظيفي

حجم العينة	معامل الارتباط R	مستوى دلالة الاختبار sig	المستوى المعياري	النتيجة
63	0.528	0.000	0.01	دالة

المصدر : من إعداد الطالبين وفقاً لمخرجات برنامج spss

ثانياً: تحليل النتائج

من خلال الجدول رقم(15.2) نلاحظ أن المستوى المعياري يساوي 0.01 أي نسبة 1% وهو أقل من 5% مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الرقمنة و المتغير التابع الأداء الوظيفي ، أما معامل الارتباط R يساوي 0.528 أي بنسبة 52.8% وهو موجب و محصور بين 50% و 69% مما يعني أنه معامل متوسط مما يفسر أنه توجد علاقة ارتباط طردية متوسطة بين المتغير المستقل الرقمنة و المتغير التابع الأداء الوظيفي .

2- معامل الارتباط للنموذج الأمثل لتأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع

أولاً عرض النتائج :

الجدول رقم (16.2) يوضح معامل الارتباط للنموذج الأمثل لتأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع

الخطأ المعياري للتقدير	معامل التحديد المعدل R2 ajusté	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	النموذج
3,557	0.183	0.196	0,443	1- (الأفراد)
3,400	0.253	0.277	0,527	2- (الأفراد + البرمجيات و شبكات الاتصال)
3,312	0.291	0.325	0,570	3- (الأفراد + البرمجيات و شبكات الاتصال + التجهيزات و المعدات)

المصدر : وفقاً لمخرجات spss

ثانيا : تحليل النتائج

من خلال نتائج الجدول رقم (16.2) نرى أنه استبعد بعد الأرشفة الرقمية و أبقى على الأبعاد الأخرى معتمدا في ذلك على قوة الارتباط من خلال معاملات الارتباط R و معامل التحديد R^2 و معامل التحديد المعدل R^2 ajusté بالإضافة إلى الخطأ المعياري للتقدير حيث نرى أن معامل الارتباط R يزداد كلما أضاف بعد جديد 0.443 ثم 0.527 ثم 0.570 بالإضافة إلى معامل التحديد R^2 فنلاحظ أنه يزداد كلما أضاف بعد جديد 0.196 ثم 0.277 ثم 0.325 و نلاحظ أيضا أنه كلما أضاف بعد جديد يقل الخطأ المعياري المقدّر 3.557 ثم 3.400 ثم 3.312، وعليه نعتد في هذه الدراسة على النموذج الثالث الذي يشمل الأبعاد الثلاثة المتبقية و المثلى للمتغير المستقل (الأفراد + البرمجيات و شبكات الاتصال + التجهيزات و المعدات) حيث أن معامل التحديد لهذا النموذج يساوي 0.325 بمعنى أن الأبعاد الثلاثة المتبقية في المتغير المستقل تفسر ما نسبته 32.5 % من المتغير التابع (الأداء الوظيفي) و الباقي يرجع إلى عوامل أخرى.

3- تحليل الانحدار الخطي المتعدد :

الهدف من هذا التحليل هو معرفة تأثير كل بعد وأهميته بالنسبة للمتغير التابع، ولتحديد ترتيب دخول أبعاد الرقمنة إلى معادلة خط الانحدار ومعرفة الأبعاد المستبعدة منها، وكذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد الرقمنة على الأداء الوظيفي تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي باستخدام أسلوب خطوة بخطوة.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (17.2): يوضح تحليل تباین خط الانحدار للنموذج الثالث

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig
3 Régression	312.289	3	104.096	9.489	0.000 d
Résidu	647.266	59	10.971		
Total	959.556	62			

المصدر : وفقا لمخرجات spss

ثانيا :تحليل النتائج

من خلال الجدول (17.2) نلاحظ أن مجموع مربعات الانحدار يساوي 312.289 ومجموع مربعات البواقي 647.266 و مجموع مربعات الكلي يساوي 959.556

- درجة حرية الانحدار هي 3 ودرجة البواقي 59؛

- متوسط مربعات الانحدار هو 104.096 ومتوسط مربعات البواقي هو 10.971؛

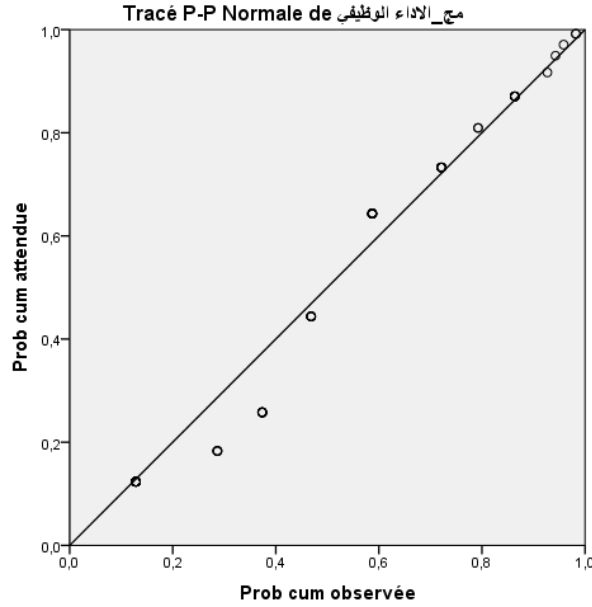
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 9.489 ؛

- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 فنرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل وهو أن الانحدار

معنوي و بالتالي يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع و نستطيع التنبؤ بالمتغير التابع من خلال هاته المتغيرات المستقلة

وبالتالي خط الانحدار يلئم المعطيات. والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (7.2): شكل خط الانحدار بين الرقمنة و الأداء الوظيفي



المصدر : وفقا لمخرجات spss

4- دراسة معاملات خط الانحدار :

الجدول رقم (18.2) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأبعاد المتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة

Modèle	Coefficients non standardizes		Coefficients standardizes	T	Sig
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	-1.469	2.532		-0.580	0.564
الافراد	0.740	0.231	0.354	3.205	0.002
البرمجيات و شبكات الاتصال	0.491	0.206	0.264	2.348	0.020
التجهيزات و المعدات	0.535	0.260	0.223	2.054	0.044

المصدر : وفقا لمخرجات spss

من خلال الجدول (18.1) أعلاه يمكن صياغة معادلة النموذج كما يلي :

مقطع خط الانحدار يساوي -1.469 و الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ حيث

Y : المتغير التابع "الأداء الوظيفي".

X_1 : بعد المتغير المستقل "الافراد".

X_2 : بعد المتغير المستقل "البرمجيات و شبكات الإتصال".

X_3 : بعد المتغير المستقل "التجهيزات و المعدات".

$$Y = -1.469 + 0.74X_1 + 0.491X_2 + 0.535X_3$$

الفرع الرابع : النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

تنص الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه بعد الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات العامة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية الوظيفية)".

لاختبار هذه الفرضية قمنا بتطبيق اختبار (T) Teste في حالة المتغير يحتمل على إجابتين واختبار ANOVA في حالة المتغير يحتمل أكثر من إجابتين.

1. متغير الجنس (T) Teste : يقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات العامة التي لا تحتمل إلا على إجابتين والهدف منه بيان هل العلاقة بين الجنس والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) ذات دلالة إحصائية أم لا.
أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (19.2): يوضح اختبار (T) Teste لمتغير الجنس

الرقم	المتغير	F	t	Sig
01	الجنس	4.268	-1.079	0.285

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss .

ثانيا: تحليل النتائج

من خلال نتائج الجدول رقم (19.2) نجد أن مستوى الدلالة المحسوب sig يساوي 0.285 وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمدة أي أن الاختبار غير دال ما يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء الموظفين تعزى لمتغير الجنس.

2. تحليل التباين الأحادي (One way Anova) للاختبار تأثير الفروق حسب بقية المتغيرات الشخصية على المتغير التابع.

تقوم هذه الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات نظرة العمال حول الرقمنة وفي مستوى أداء الموظفين تبعا للمتغيرات الأخرى المتبقية (السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الوظيفة) .
حيث سيتم عرض نتائج تحليل التباين المتوسطات في الجدول التالي :

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (20.2): يوضح اختبار ANOVA .

الرقم	المتغير	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG	نتيجة الاختبار
01	السن	98.833	3	32.944	2.258	0.091	غير دال
02	المستوى التعليمي	36.695	2	2.348	1.193	0.310	غير دال
03	الأقدمية	33.724	2	16.862	1.093	0.342	غير دال

04	الوظيفة	32.787	17	16.394	1.061	0.352	غير دال
----	---------	--------	----	--------	-------	-------	---------

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss .

ثانيا :تحليل النتائج

من خلال الجدول (20.2) نلاحظ أن كل من (السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الوظيفة) كان مستوى دلالتهم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهي غير دالة إحصائيا وهذا ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الموظفين تعزى للمتغيرات العامة (السن، المستوى التعليمي، الاقدمية ، الوظيفة).

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

سيتم في هذا المطلب مناقشة النتائج المتوصل إليها.

أولا : اختبار صحة الفرضية الأولى

من خلال هذه الدراسة أثبت أن هناك محاولات من طرف المؤسسات التكوين و التعليم المهنيين بورقلة لتطبيق الرقمنة حيث كان المتوسط الحسابي للمتغير المستقل الرقمنة يساوي 1.6667 مما يدل على مستوى متوسط لتطبيق الرقمنة . وهذا ما يتوافق صحة الفرضية الأولى التي تنص على مستوى تطبيق الأداء الوظيفي بمؤسسات التكوين و التعليم المهنيين بورقلة متوسط.

ثانيا : اختبار صحة الفرضية الثانية

أثبتت الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي للعمال في مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين بورقلة منخفض ، من خلال حساب المتوسط الحسابي للمتغير التابع الأداء الوظيفي وهو يساوي 1.6508 و هو مستوى منخفض وهذا يعني أن مستوى الاداء في مؤسسات التكوين المهني متأثر بالمستوى المتوسط لتطبيق الرقمنة بها . ومن خلال هذه النتيجة توصلنا إلى أن للرقمنة دور متوسط في تحسين الأداء الوظيفي للعمال في مؤسسات التكوين المهني بورقلة .

ثالثا : اختبار صحة الفرضية الثالثة

أثبتت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين الرقمنة والأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة ، من خلال حساب الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل الرقمنة والمتغير التابع الأداء الوظيفي للعاملين عند مستوى دلالة أقل من (0.05) ويعزز هذا بقيمة ارتباط ($R=0.570$) والعلاقة طردية قوية لأن إشارته موجبة ، أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2=0.325$) ملم يعني أن أبعاد المتغير المستقل(الرقمنة) تفسر ما مقداره (32.5%) من المتغير التابع (الأداء الوظيفي) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى.

وهذا يؤكد صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط طردية بين الرقمنة و الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات محل الدراسة، ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيرا على المتغير التابع قمنا بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

- 1 - من خلال تحليل الانحدار المتعدد التدريجي يتضح لنا بقاء ثلاثة أبعاد في المتغير المستقل الرقمنة وهي (بعد الافراد و بعد البرمجيات و شبكات الإتصال و بعد التجهيزات و المعدات) ، وتم إستبعاد بعد الارشفة الرقمية .
- 2 - تبين نتائج أن قيمة Beta لبعد الافراد قد بلغت (0.354) و قيمة T تساوي (3.205) عند مستوى الدلالة ($\text{sig} = 0.002$) وهي مقبولة احصائيا لأنها اقل من 0.05 ، أما قيمة Beta لبعد البرمجيات و شبكات الاتصال قد

بلغت (0.264) و قيمة T تساوي (2.348) عند مستوى الدلالة ($\text{sig} = 0.020$) وهي مقبولة احصائيا لأنها اقل من 0.05 ، ، أما قيمة Beta لبعء التجهيزات و المعدات قد بلغت (0.223) و قيمة T تساوي (2.054) عند مستوى الدلالة ($\text{sig} = 0.044$) وهي مقبولة احصائيا لأنها اقل من 0.05 ومنه نستنتج أن المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة (الافراد و البرمجيات و شبكات الإتصال و التجهيزات و المعدات) تساهم في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني بورقلة .

رابعا: اختبار صحة الفرضية الرابعة

بالنسبة لمتغير تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق استعمال اختبار (T)TESTE حيث وجدنا أن مستوى الدلالة لمتغير الجنس هو (0.285) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد و هو ما ينفي صحة الفرضية الرابعة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاداء الوظيفي لعينة الدراسة تعزى الى متغير الجنس، أما بالنسبة للمتغيرات العامة (السن المستوى التعليمي، الأقدمية، الوظيفة) تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق استعمال اختبار ANOVA حيث كان مستوى الدلالة لكل من السن والمستوى التعليمي و الأقدمية و الوظيفة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 و هذا ما ينفي صحة الفرضية الرابعة و التي تنص على وجود فروق دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات العامة (السن المستوى التعليمي، الأقدمية، الوظيفة) في المؤسسات محل الدراسة .

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني بورقلة، من خلال إعداد استبانة بحيث شملت عملية التوزيع (63) موظف ، وذلك من خلال تحليل الاستبيان باستعمال البرنامج الإحصائي (spss) ثم تطرقنا إلى عرض النتائج بغية الإجابة على فرضيات الدراسة والتي لخصت فيما يلي:

- مستوى الرقمنة في مؤسسات التكوين المهني بورقلة متوسط ؛
- مستوى الأداء الوظيفي في ظل تطبيق الرقمنة في مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين بورقلة منخفض؛
- توجد علاقة طردية متوسطة بين أبعاد الرقمنة ومستوى الاداء الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني بورقلة؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات افراد عينة الدراسة اتجاه بعد الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات العامة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية الوظيفية).
- وفي الأخير يمكن القول أن هذه الدراسة خلصت إلى أن الرقمنة تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة من خلال التأثير المتوسط لأبعاد المتغير المستقل الرقمنة على المتغير التابع الأداء الوظيفي خاصة الأبعاد الثلاثة (بعد الأفراد و بعد البرمجيات و شبكات الاتصال و بعد التجهيزات و المعدات) .



خاتمة

خاتمة

في ختام هذه الدراسة و التي تناولت دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التكوين المهني، يمكن القول أن التحول الرقمي لم يعد خياراً هامشياً ، بل أصبح ضرورة ملحة تفرضها متطلبات العصر وسرعة تطور التكنولوجيا ، فقد أبرزت نتائج البحث أن إدماج الوسائل الرقمية والأنظمة المعلوماتية يساهم إلى حد ما في تحسين الأداء في هذه المؤسسات . غير أن نجاح هذا التحول الرقمي يظل مرهوناً بجملة من الشروط، في مقدمتها توفير البنية التحتية التكنولوجية الملائمة، وتكوين الموارد البشرية على الاستخدام الفعال للأدوات الرقمية، فضلاً عن ضرورة وجود إرادة مؤسسية واضحة لتبني الرقمنة كخيار استراتيجي .

وعليه، فإننا نوصي بضرورة وضع استراتيجية وطنية شاملة لرقمنة قطاع التكوين المهني، تأخذ بعين الاعتبار خصوصياته واحتياجاته، بما يضمن تحقيق أداء وظيفي أكثر كفاءة واستجابة لمتطلبات بيئة العمل المتجددة . وهذا ما دعانا إلى طرح الإشكالية التالية ما مدى مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني بورقلة ؟ و من خلال هذه الدراسة سعينا للإجابة عنها من خلال الاستبيان وقد تم تحليل النتائج والبيانات وفق برنامج SPSS، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات المتمثلة في :

أولاً: النتائج :

من خلال الدراسة التي قمنا بها والتي تدور حول دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين بورقلة ، توصلنا إلى مجموعة النتائج :

1. النتائج النظرية :

- أن الرقمنة من الوسائل الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات ؛
- إدراك أهمية الرقمنة لها صلة وثيقة بكفاءة و فعالية الأداء الوظيفي بالمؤسسة؛

2. نتائج الدراسة الميدانية :

للإجابة عن التساؤلات المطروحة للدراسة بهدف معرفة دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي والذي حاولنا من خلالها دراسة الإشكالية على أرض الواقع وتطبيق آليات ومؤشرات الدراسة حول عينة من العمال في مؤسسات التكوين المهني بورقلة والتي بلغ عددها 63 عينة للوقوف على دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج المتوصل إليها من خلال فرضيات الدراسة وهي كما يلي :

- أثبتت الدراسة أن مستوى تطبيق الرقمنة متوسط في المؤسسات محل الدراسة ؛
- أثبتت الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي منخفض في المؤسسات محل الدراسة؛
- توجد علاقة طردية متوسطة بين أبعاد الرقمنة ومستوى تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة؛
- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة إتجاه بعد الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات العامة.

ثانياً: اقتراحات الدراسة :

- على ضوء ما توصلنا إليه من نتائج نقترح ما يلي على المؤسسة :
- تحسين البنية التحتية للتكنولوجيا الرقمية وذلك بتوفير ميزانية سنوية لصيانة و تجديد التجهيزات و المعدات ، و إقتناء البرمجيات و توفير الاتصال بشبكات الإنترنت عالية السرعة والتغطية اللاسلكية لتمكين الوصول السريع إلى الإنترنت .
- تعزيز التعليم وتدريب الكوادر البشرية على المهارات الرقمنة من خلال تنظيم دورات تدريبية للعمال والموظفين .
- التحول الى الارشفة الرقمية بدل الارشفة التقليدية للملفات .

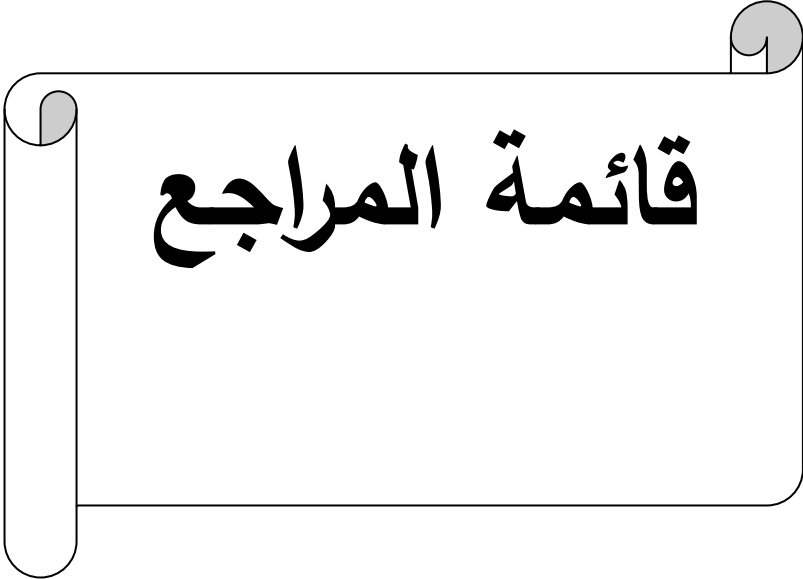
- تعزيز الأمن السيبراني، وذلك لحماية البنية التحتية التقنية والبيانات الحساسة من التهديدات الإلكترونية.

ثالثا: آفاق الدراسة :

وفي ختام الدراسة وبناء على النتائج والتحليل النظري والميداني التي توصلنا إليهم، نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا لإكمال الدراسة ومنها :

- رقمنة قطاع التكوين المهني و دوره في تحسين الأداء البيداغوجي في ظل منصة تسيير .

- واقع و آفاق الرقمنة في المؤسسات العمومية الجزائرية .



قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية

1 - الكتب

- فوزية صادقي، دور الرقمنة في القطاع العمومي الجزائري ورهانات تحسين الخدمات، الطبعة الأولى، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، سنة 2023؛
- نجلاء أحمد يس، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، الطبعة الأولى، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، سنة 2013؛
- الحسيني فلاح، حسن عداي، الإدارة الاستراتيجية، دار وائل للنشر، عمان، سنة 2006؛
- أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، سنة 2009؛
- أحمد سيد مصطفى، إدارة البشر، الأصول والمهارات، مصر، سنة 2002؛
- محمد توفيق الماضي، الأساليب الكمية في مجال الإدارة، الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 1995؛
- سامح عبد المطلب عامر، التطور التنظيمي، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، سنة 2010؛
- عبد الله شوقي حسين، أصول الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1981.

2 - مجلات والمؤتمرات العلمية

• المجلات العلمية

- آسر أحمد خميس، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين، مقال علمي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط، مصر، 2021.
- مذكور مليكة، التحديات الاخلاقية للرقمنة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مقال علمي، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف - الجزائر، سنة 2022؛
- سعد الله رشيد، قاشي خالد، دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي - دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 10، سنة 2020؛
- وفاء زوقار، أثر الإدارة الرقمية على جودة الأداء العام للمؤسسات، مقال علمي، مجلة طلبة للدراسات العلمية الأكاديمية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2023.
- محمد أحمد عبد الغني، تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي، بحث، مجلة البحوث الادارية و المالية و الكمية، جامعة السويس، مصر، 2023
- نصيرة زاير، خديجة عاشور، تفعيل الرقمنة في الخدمة العمومية ودورها في تامين الأداء الإداري، مجلة المفكر، المجلد الثامن العدد الاول، سنة 2024؛
- أحمد، الكبيسي، تطور النظم الآلية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الافتراضية، مجلة العربية، العدد 29، الرياض، السعودية، سنة 2008؛
- بلكعبيات مراد، الإدارة الجزائرية والرقمنة ودورها في تطوير الاستثمار، مجلة المفكر، المجلد 18، العدد 01، جامعة الجزائر2، الجزائر، سنة 2023؛
- مريم خالص حسين، الحكومة الإلكترونية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، وزارة المالية، العراق، سنة 2013؛
- بن سبتي عبد المالك، تكنولوجيا المعلومات في المكتبات الجزائرية بين الرغبة في التغيير والصعوبات، مجلة RIST، مجلد 14، العدد 1، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، سنة 2004؛

- مُجّد الصالح بوطوطن، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، جامعة عنابة، سنة 2014.

• المؤتمرات العلمية

- أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية والشبكات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، سنة 2003؛

- رحاب مُجّد عبد الرحمان، أثر الإدارة بالقيم على الأداء المتوازن، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، سنة 2015.

3-الوسائل والأطروحات

• مذكرات الدكتوراه

- بن جدو خضرة، فطيمة الزهرة، الإدارة الالكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي، مذكرة دكتوراه، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا، 2020.

- زمورة جمال، دور التحول الرقمي في تحسين أداء المنظمات العمومية، مذكرة دكتوراه، جامعة مُجّد خيضر، بسكرة،الجزائر، 2024.

• مذكرات الماجستير

- مهري سهيلة، المكتبة الرقمية في الجزائر دراسة للواقع وتطلعات المستقبل، مذكرة ماجستير في علم الكتيبات، تخصص إعلام علمي وتقني، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، سنة 2006؛

• محاضرات

- نبيل عنكوش، محاضرة التسيير الإلكتروني للوثائق، قسم علم المكتبات، جامعة منتوري، قسنطينة، سنة 2010؛

ثانيا : المراجع باللغة الاجنبية

• scientific article

- Buthina Alobidyeen,Sejood Al-Edinat ,Digitalization and its Impact on Employee's Performance, A Case Study on Greater Tafila Municipality , scientific article, International Journal of Business and Administrative Studies, Vol 8, No 1, Jordan,2022.
- Fanar Shwedeh1, Ahmed Aburayya, Muntaser Mansour , The Impact of Organizational Digital Transformation on Employee Performance, scientific article , Migration Letters, vol n20, S10, UAE,2023.
- Hadiansyah, Grahita Chandrarin, Bambang Supriadi, Improving Employee Performance through Digitalization and Skilling Processes, scientific article, Innovation Business Management and Accounting Journal,Vol 3, No 3, Indonesia, 2024.
- Mahmoud S Bakry, Mohamed A. Ragheb, Aiman A. Ragab,The Effect of Digital Transformation on Employee Performance , scientific article, The Arab Academy for Science and Technology & Maritime Transport, Vol. 44, No. 5, Alexandria, Egypt,2024.

- Singgih Dann Widodo, Nurfani Rubiyanti , The Role of Digital Transformation in Improving Employee Performance , scientific article, Journal of International Conference Proceedings , Vol. 7, No. 1, Indonesia, 2024.

ملاحق

الملحق رقم (01) الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

تخصص: إقتصاد وتسيير المؤسسة

استمارة الاستبيان

أخي الموظف، أختي الموظفة

تحية طيبة وبعد يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لإنجاز مذكرة تخرج ماستر أكاديمي تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة بعنوان دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي للعمال في مؤسسات التكوين المهني بورقلة لذا نرجو من سيادتكم الإجابة على الأسئلة حسب رأيكم، حيث أن كافة المعلومات التي ستقدمونها تكون موضع السرية التامة ولن نستخدمها إلا لأغراض الدراسة العلمية.

من إعداد الطالبين: تحت إشراف الأستاذ : محمد الهادي خنوس

بن عريف حمزة

كنوش عامر

مع فائق الشكر والاحترام.

الرجاء وضع العلامة (x) أمام الإجابة المناسبة حسب رأيك:

المحور الأول : المعلومات الشخصية:

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. السن: أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 40 سنة ☐ من 40 إلى 50 سنة ☐
3. المستوى التعليمي: ثانوي فأقل ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐
4. الأقدمية: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر ☐
5. الوظيفة: إطار ☐ إداري ☐ رئيس مصلحة ☐

المحور الثاني : واقع الرقمنة في المؤسسة محل الدراسة

الأبعاد	رقم العبارة	العبارة	موافق	غير موافق	محايد
التجهيزات و المعدات	01	تمتلك مؤسستنا أجهزة حديثة (حواسيب ، طابعات ، ماسحات ضوئية) تلبي إحتياجاتنا الوظيفية			
	02	توفر مؤسستنا الدعم التقني لصيانة الأجهزة و المعدات بشكل دوري لضمان عملها بكفاءة عالية .			
	03	أستطيع الحصول على أجهزة إضافية أو استبدال الأجهزة المعطلة في الوقت المناسب			
	04	تخصص مؤسستنا ميزانية لتجديد التجهيزات و المعدات الرقمية			
البرمجيات و شبكات الاتصال	01	تمتلك مؤسستنا موقع على الانترنت			
	02	تتوفر في مؤسستنا برمجيات متخصصة تساعدني في إنجاز مهامتي			
	03	توفر مؤسستنا قنوات اتصال فعالة (بريد إلكتروني ، منصات رقمية ،)			
	04	توفر مؤسستنا شبكة اتصال داخلية			
	05	توفر مؤسستنا نظام أمن و حماية للبيانات الرقمية			
الأرشفة الرقمية	01	يتم أرشفة الوثائق و المستندات إلكترونيا			
	02	تمتلك مؤسستنا سياسة واضحة لحماية و سرية الأرشيف			
	03	أتمكن من استرجاع المستندات الرقمية بسهولة عند الحاجة إليها			
	04	تسعى مؤسستنا للتقليل من فقدان الوثائق و ضياعها			
	05	توفر مؤسستنا خادم سحابي لتخزين البيانات الرقمية			
الأفراد	01	تمتلك مؤسستنا مختصين في مجال الحاسب و التكنولوجيا الرقمية			
	02	تقوم مؤسستنا بدورات تدريبية لتطوير و تحسين القدرات الرقمية للموظفين			
	03	تشجع مؤسستنا استخدام الحلول الرقمية في العمل			

			يملك الموظفون ثقافة عمل رقمية تشجع على الابتكار	04	
--	--	--	---	----	--

المحور الثالث: مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	موافق	غير موافق	محايد
01	بفضل الرقمنة صرت أنجز مهامتي في وقت وجيز			
02	ساهمت التقنيات الرقمية في تحسين جودة عملي و التقليل من أخطائي			
03	أتعاون بسهولة مع زملائي من خلال الوسائل الرقمية			
04	بفضل الرقمنة تحسنت ظروف العمل و انخفض الضغط المهني			
05	أشارك في تقديم حلول إدارية جديدة بإستعمال الرقمنة			
06	بفضل الرقمنة تمكنت من تنظيم وقتي بكفاءة وزادت قدرتي على ترتيب أولوياتي في العمل			
07	في ظل الرقمنة زادت رغبتني في تطوير قدراتي الذاتية من أجل التحسين من أدائي			

وفي الأخير نقدر تعاونكم معنا وشكرا

الملحق رقم (02) قائمة الأساتذة المحكمين للاستبانة

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	طواهير عبد الجليل	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة
02	حجاج محمد الهاشمي	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة
03	كاوجة بشير	أستاذ محاضر	جامعة ورقلة

الملحق رقم (03): نتائج التحليل الإحصائي spss معامل الثبات ألفا كرونباخ

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,826	25

الملحق رقم (04) الإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة على أبعاد المتغير المستقل الرقمنة)

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
س1	63	1,44	,690
س2	63	1,73	,677
س3	63	1,90	,756
س4	63	1,62	,771
ع1	63	1,43	,665
ع2	63	1,84	,745
ع3	63	1,46	,714
ع4	63	1,75	,740
ع5	63	1,94	,759
ص1	63	1,90	,640
ص2	63	2,03	,740
ص3	63	2,02	,813
ص4	63	1,54	,820
ص5	63	2,08	,679
م1	63	1,73	,766
م2	63	1,87	,684
م3	63	1,68	,800
م4	63	1,89	,764

N valide (liste)	63		
------------------	----	--	--

الملحق رقم (05) الإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة على المتغير التابع الأداء الوظيفي)

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
ر1	63	1,59	,775
ر2	63	1,63	,809
ر3	63	1,63	,768
ر4	63	1,65	,786
ر5	63	1,75	,782
ر6	63	1,75	,842
ر7	63	1,56	,819
N valide (liste)	63		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
ybar	63	1,6508	,56201
N valide (liste)	63		

الملحق رقم (06) نتائج اختبار بيرسون

Corrélations

		واقع الرقمنة	مج_الاداء الوظيفي
واقع الرقمنة	Corrélation de Pearson	1	,528**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	63	63
مج_الاداء الوظيفي	Corrélation de Pearson	,528**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	63	63

الملحق رقم (07): إختبار T Teste لمتغير الجنس

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
مج_الاداء الوظيفي	ذكر	24	10,88	3,180	,649
	انثى	39	11,97	4,319	,692

الملحق رقم (08) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثير الفروق حسب بقية المتغيرات الشخصية على المتغير التابع.

السن

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	98,833	3	32,944	2,258	,091
Intragroupes	860,722	59	14,589		
Total	959,556	62			

المستوى التعليمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	36,695	2	18,348	1,193	,310
Intragroupes	922,860	60	15,381		
Total	959,556	62			

الأقدمية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	33,724	2	16,862	1,093	,342
Intragroupes	925,832	60	15,431		
Total	959,556	62			

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	32,787	2	16,394	1,061	,352
Intragroupes	926,768	60	15,446		
Total	959,556	62			

فہرس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الإهداء 1
II	الإهداء 2
III	الشكر
IV	ملخص الدراسة
V	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال البيانية
IX	قائمة الملاحق
أ.د.	مقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الرقمنة والأداء الوظيفي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: المفاهيم النظرية للرقمنة والأداء الوظيفي.....
03	المطلب الأول: ماهية الرقمنة.....
03	الفرع الأول: مفهوم الرقمنة.....
04	الفرع الثاني: أشكال وأبعاد الرقمنة
04	أولاً: أشكال الرقمنة.....
04	ثانياً: أبعاد الرقمنة.....
06	الفرع الثالث: خصائص وأهمية الرقمنة
06	أولاً: خصائص الرقمنة.....
07	ثانياً أهمية الرقمنة.....
07	الفرع الرابع: أهداف الرقمنة
08	المطلب الثاني: الاطار المفاهيمي للأداء الوظيفي.....
08	الفرع الأول: مفهوم الأداء الوظيفي
09	الفرع الثاني : أبعاد و عناصر الأداء الوظيفي.....
09	أولاً : أبعاد الأداء الوظيفي
11	ثانياً : مؤشرات الأداء الوظيفي
12	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للرقمنة والأداء الوظيفي
12	المطلب الأول: عرض ومناقشة الدراسات العربية.....
14	المطلب الثاني: عرض ومناقشة الدراسات الأجنبية.....
18	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.....

18	أولاً: أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.....
18	ثانياً : أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
19	ثالثاً : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.....
20	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول الرقمنة والأداء الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني بورقلة
22	تمهيد
23	المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
23	المطلب الأول : طريقة الدراسة.....
23	الفرع الأول : منهج الدراسة.....
23	الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة.....
23	أولاً : مجتمع الدراسة
28	ثانياً : عينة الدراسة
28	الفرع الثالث : خصائص عينة الدراسة.....
29	أ . متغير الجنس
30	ب . متغير السن
30	ج . المستوى التعليمي
32	د . الأقدمية
33	هـ . الوظيفة
34	المطلب الثاني : الأدوات و الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....
34	الفرع الأول : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.....
34	أولاً : كيفية بناء الاستبيان
34	ثانياً : صدق وثبات أداة الدراسة.....
34	1. صدق أداة الدراسة.....
34	2. ثبات أداة الدراسة.....
35	الفرع الثاني : الأساليب المعالجة الإحصائية
36	المبحث الثاني : عرض و تحليل و مناقشة النتائج.....
36	المطلب الأول : عرض وتحليل نتائج الدراسة.....
36	الفرع الأول : النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
36	أولاً: عرض النتائج
37	ثانياً: تحليل النتائج.....
38	الفرع الثاني : النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.....
38	أولاً: عرض النتائج

38	 ثانيا: تحليل النتائج
39	 الفرع الثالث : النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
39	 1- دراسة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة
39	 أولا: عرض النتائج
39	 ثانيا: تحليل النتائج
39	 2- تحليل الانحدار الخطي المتعدد
40	 أولا: عرض النتائج
40	 ثانيا: تحليل النتائج
41	 3 دراسة معاملات خط الانحدار
41	 أولا: عرض النتائج
41	 ثانيا: تحليل النتائج
41	 رابعا: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
41	 تحليل اختبار (T) teste لمتغير الجنس
41	 أولا: عرض النتائج
42	 ثانيا: تحليل النتائج
42	 تحليل التباين الأحادي one way anova لاختبارات تأثيرات المتغيرات العامة المتبقية
42	 أولا: عرض النتائج
42	 ثانيا: تحليل النتائج
42	 المطلب الثاني : مناقشة النتائج
42	 اختبار صحة الفرضية الأولى
42	 اختبار صحة الفرضية الثانية
43	 اختبار صحة الفرضية الثالثة
43	 اختبار صحة الفرضية الرابعة
45	 خلاصة الفصل
47	 خاتمة
50	 المراجع
54	 الملاحق
62	 الفهرس