

دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية

The role of digital transformation in improving job performance in educational institutions in the province of Souk Ahras from the perspective of educational institution managers

الدكتور/ فضائية ياسين¹ (*)، الدكتور/ زروالي ربيع²

¹ جامعة سوق أهراس (الجزائر)، y.fedailia@univ-soukahras.dz

² جامعة سوق أهراس (الجزائر)، r.zerouali@univ-soukahras.dz

تاريخ النشر: 2026/07/16

تاريخ القبول: 2026/05/31

تاريخ الاستلام: 2025/09/13

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تبين مدى مساهمة التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس بالاعتماد على وجهات نظر مدراء المؤسسات التربوية للأطوار التعليمية الثلاثة، وقد تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، كما تم الاعتماد على الاستبانة الالكترونية حيث تم توزيعها على عدد من المدراء في الأطوار التعليمية الثلاثة – ابتدائي، متوسط، ثانوي – وصل عدد المستجوبين إلى 48 مديراً، توصلنا في هذه الدراسة وبعد إجراء مختلف الاختبارات لفرضيات الدراسة انه توجد علاقة ارتباط معنوية ضعيفة نوعاً ما بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي، كما انه لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر المدراء.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي؛ الرقمنة؛ الأداء؛ الأداء الوظيفي؛ المؤسسات التربوية.

Abstract:

This study aims to show how digital transformation helps improve job performance in education institutions in the province of Souk Ahras, based on the views of directors of educational institutions at all three levels of education. A descriptive analytical approach was used in this study. An electronic questionnaire was distributed to a number of directors in the three educational stages – primary, middle, and secondary – with a total of 48 administrators responding. After conducting various tests on the study's hypotheses, we concluded that there is a somewhat weak correlation between digital transformation and job performance. and that digital transformation has no significant impact on job performance in educational institutions in the province of Souk Ahras from the perspective of administrators.

Keywords: Digital transformation, digitization, performance, job performance, educational institutions

1-مقدمة:

يشهد العالم في الفترة الأخيرة تطورا تكنولوجيا سريعا يعتمد أساسا على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أو ما يُعرف بالتحول الرقمي. ساهم هذا التحول في الانتقال بالإدارة من النمط التقليدي إلى الإدارة الحديثة الإلكترونية، مما مكن المؤسسات من أداء مهامها ووظائفها بكل يسر وفعالية عالية. ويعتبر قطاع التربية والتعليم من أبرز القطاعات التي اعتمدت وتبنت هذا المفهوم، حيث أصبح ركيزة أساسية لتحقيق التميز والكفاءة في أداء مهامها.

إن دمج التحول الرقمي في قطاع التربية والتعليم أصبح ضرورة ولا بد منه، نظرا لما يتيح من فرص ومميزات تساهم في تطوير الأداء الوظيفي لدى الموظفين في هذه المؤسسات، كاستخدام التعليم عن بعد واستخدام مختلف المنصات الرقمية وتحسين التواصل بين الإدارة والأساتذة وتقليل الأعباء الروتينية وتحسين مهارات الأستاذ، وهو ما يزيد من رضاهم الوظيفي ويحفزهم على الإبداع من جهة ومن جهة ثانية تحقيق افضل النتائج خلال الفصول الدراسية .

يرافق إدراج التحول الرقمي في مؤسسات التربية والتعليم جملة من التحديات ولعل أبرزها ضعف البنية التحتية وقلة الموارد المالية، مقاومة التغيير من قبل بعض الموظفين، وعليه فإن تحقيق الأهداف المسطرة يستلزم التخطيط الجيد قبل تطبيق مفاهيم التحول الرقمي، كتوفير البيئة الملائمة للعمل وكذا الدعم الفني المستمر بغية تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية. ومن هذا المنطلق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية؟

وللإجابة على الإشكالية يمكن صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

1-يوجد ارتباط معنوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية ؟

2-يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية ؟

فرضيات الدراسة :

تتمثل فرضيات الدراسة في ما يلي:

-الفرضية الأولى :يوجد ارتباط معنوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

-الفرضية الثانية :يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في توضيح مدى مساهمة التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية وذلك بالاعتماد على دراسة ميدانية لعينة من مدراء مختلف الأطوار التعليمية، ابتدائي، متوسط، وثانوي.

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة لتحقيق ما يلي.

-التعرف على ماهية التحول الرقمي ومتطلباته.

-التعرف على ماهية الأداء الوظيفي واهم عناصره.

- معرفة مدى مساهمة التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية.

منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بالتطرق إلى مختلف المفاهيم حول متغيرات الدراسة، كما اعتمد على أسلوب دراسة الحالة من خلال توظيف أداة الاستبانة الالكترونية، وهذا من اجل معرفة مدى مساهمة التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية، وقد تم معالجة وتحليل البيانات بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss22.

الدراسات السابقة:

-دراسة عبد العزيز ضيافي ونور الدين حاروش 2023/01/29

جاءت بعنوان التحول الرقمي في الجزائر: قراءة في مؤشرات الجاهزية الالكترونية وأثرها على ترقية الخدمة العمومية دراسة حالة ولاية باتنة خلال الفترة 2006/2019-: هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء وبشكل تحليلي نقدي لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في الجاهزية الالكترونية للحكومة أي التحول الرقمي والخدمة العمومية، ومن خلال تحليل مؤشرات الجاهزية الالكترونية واستنادا على مجموعة التقارير الدولية وكذلك الإجراءات والقرارات المتخذة من طرف الحكومة. وقد تم في الأخير واستنادا على مجموعة النتائج استخلاص أن عملية التحول الرقمي في الجزائر مازالت مؤجلة بحكم عدم توفر مؤشرات الجاهزية الالكترونية في الوقت الحالي.

-دراسة درعي إبراهيم 2019/12/15

تحت عنوان واقع رقمته قطاع التربية وأثره على أداء المدراء: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة التأثير الذي أحدثه إدراج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مختلف أنظمة العمل داخل المؤسسات وخاصة في قطاع التربية أو ما يعرف بالرقمنة، من خلال الاعتماد على أساليب عمل متطورة وكادر بشري كفء، وقد تم الاعتماد المنهج التحليلي الوصفي وكذلك على أداة الاستبيان لجمع البيانات والتي بلغ عددها 55 استمارة ، تم معالجتها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ومن بين أهم النتائج المحصل عليها تبين أن واقع الرقمنة في قطاع التربية مزال متأخر نظرا لضعف البنية التحتية للاتصالات في معظم منطق الوطن، إضافة إلى صعوبة تقبل الموظفين للرقمنة وإصرارهم على إتباع نفس المناهج القديمة للإدارة والتشبث بها.

-دراسة زروالي ربيع ومهدي جابر 2022/04/30

بعنوان التحول الرقمي كآلية لتفعيل عملية التغيير التنظيمي في البنوك التجارية دراسة ميدانية لعينة من البنوك التجارية بعين البيضاء أم البواقي، وقد سلطت هذه الدراسة الضوء على مدى مساهمة التحول الرقمي في تفعيل عملية التغيير التنظيمي في البنوك التجارية من خلال تبسيط أهم المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة وكذا القيام بدراسة ميدانية من خلال توزيع استبيان على مجموعة من موظفي عدة بنوك مختلفة والبالغ عددهم 75 موظف وبالاعتماد المنهج التحليلي الوصفي وباستخدام برنامج spss لتحليل هذه الردود تبين انه يوجد ارتباط قوي بين التحول الرقمي وعملية لتغيير التنظيمي في البنوك محل الدراسة، كما تبين وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على التغيير التنظيمي في البنوك التجارية محل الدراسة.

-دراسة بن عريمة وبوخولة 2024/12/30

بعنوان أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية بمؤسسة موبيليس بور قلة-تهدف الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة موبيليس بور قلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانته على عينة من العاملين بالمؤسسة قدرها 41 فرد بالاعتماد على المنهج الوصفي، وقد تم تحليل البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها: أن مستوى التحول الرقمي في المؤسسة محل الدراسة مرتفع وأن مستوى الأداء الوظيفي متوسط وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي

بالمؤسسة محل الدراسة، كما يوجد ارتباط موجب وقوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي، كما وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالجنس والعمر والمستوى التعليمي والأقدمية في العمل فيما يتعلق بالأداء الوظيفي.

-دراسة بوعابة 2024/04/22

تحت عنوان تقييم التحول الرقمي من منظور الموظفين حالة ديوان مؤسسات الشباب بورقلة 2024، والتي سعى من خلالها إلى تشخيص واقع التحول الرقمي وتقييم مدى تقبل الموظفين في الإدارات العمومية الجزائرية للتحول الرقمي، وذلك من خلال دراسة حالة ديوان مؤسسات الشباب والرياضة ODEJ بورقلة خلال الثلاثي الأخير من سنة 2024، وباعتماد المنهج التحليلي الوصفي تم توزيع 50 استمارة على الطقم الإداري في المؤسسة، والذي يعتبر مجتمع الدراسة وبعد معالجة البيانات وتحليلها بالبرنامج الإحصائي SPSS أظهرت النتائج وجود بيئة تحول رقمي في المؤسسة في مستوى متوسط، كم تباينت آراء الموظفين بخصوص تقبلهم له بين متقبل ومعارض، كما أوصت الدراسة الجهات الوصية على هذا القطاع بضرورة التحسين المستمر في البيئة التحتية الرقمية وتطوير القوى البشرية وتشجيع القيادة التحويلية.

-دراسة راهب وشابي 2023/06/15

بعنوان أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية -دراسة حالة البنوك التجارية لولاية الطارف تهدف الدراسة إلى إبراز أثر التحول الرقمي بإبعاده الثالثة (استخدام التقنيات الرقمية، رقمته العاملين بالبنك، رقمته العملاء وعلاقاتهم) على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية بولاية الطارف، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية للوصول إلى النتائج، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن التحول الرقمي يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث لا يوجد أثر لاستخدام التقنيات الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين، بينما يوجد أثر إيجابي لرقمته العملاء و رقمته العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين عند مستوى معنوية 5 %.

المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

تعتبر دراسة بن عريمة، وبوخولة بعنوان أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية بمؤسسة موبيليس بورقلة الدراسة الأقرب للدراسة الحالية حيث سعت إلى معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة موبيليس بورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانته على عينة من العاملين بالمؤسسة قدرها 41 فرد، في حين كانت دراسة بوعابة تحت عنوان تقييم التحول الرقمي من منظور الموظفين حالة ديوان مؤسسات الشباب بورقلة 2024، والتي سعى من خلالها إلى تشخيص واقع التحول الرقمي وتقييم مدى تقبل الموظفين في الإدارات العمومية الجزائرية للتحول الرقمي، وذلك من خلال دراسة حالة ديوان مؤسسات الشباب والرياضة ODEJ بورقلة خلال الثلاثي الأخير من سنة 2024، أما دراسة راهب وشابي، بعنوان أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية -دراسة حالة البنوك التجارية لولاية الطارف فهذه الدراسة تهدف إلى إبراز أثر التحول الرقمي بإبعاده الثالثة (استخدام التقنيات الرقمية، رقمته العاملين بالبنك، رقمته العملاء وعلاقاتهم) على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية، أما دراسة درعي فقد هدفت إلى معرفة درجة التأثير الذي أحدثه إدراج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مختلف أنظمة العمل داخل المؤسسات وخاصة في قطاع التربية أو ما يعرف بالرقمنة، في حين الدراستين الأخريين فقد حملت في مضمونها أحد المتغيرين فقط، أما فيما يخص دراستنا الحالية فقد سعت إلى تبين مدى مساهمة التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس بالاعتماد على وجهات نظر مدراء المؤسسات التربوية للأطوار التعليمية الثلاثة، وقد تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، كما تم الاعتماد على الاستبانة الإلكترونية حيث تم توزيعها على عدد من المدراء في الأطوار التعليمية الثلاثة - ابتدائي، متوسط، ثانوي - وصل عدد المستجوبين إلى 48 مدير.

2: التحول الرقمي

يجمع جميع الباحثين على أن التحول الرقمي عملية إستراتيجية تهدف إلى دمج التقنيات الرقمية في جميع جوانب الأعمال والحياة اليومية، مما ساهم في تغيير الطريقة التي تعمل بها الشركات والمؤسسات بشكل كبير.

2-1: مفهوم التحول الرقمي

عرفته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD على أنه ذلك التأثير الذي تحدثه الرقمنة والتكنولوجيا الرقمية على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، إذ تشير الرقمنة إلى عملية تحويل البيانات والعمليات من التنسيق التناظرية إلى صيغ قابلة للقراءة آليا، وتشمل استخدام التقنيات الرقمية وربطها بشكل وثيق مما يؤدي إلى تغييرات جديدة وتحسينات في الأنشطة الحالية. (خلف الله و بن خلوف، 2011، صفحة 111)

كما يؤكد العديد من الباحثين في تعريفهم للتحول الرقمي على أنه: الاستثمار في تغيير الفكر والسلوك لإحداث تحول جذري في أسلوب العمل، وذلك بالاستفادة من التطور التكنولوجي الكبير لخدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل. من خلال ما يوفره التحول الرقمي من إمكانيات هائلة لبناء مجتمعات فعّالة، تنافسية ومستدامة. (Serai & Hadjab, 2022, p716)

كما ينظر للتحول الرقمي على أنه عملية أو آلية مبنية على استخدام التكنولوجيا الرقمية والتقنيات الالكترونية الحديثة من أجل تطوير المؤسسات والاقتصاديات. (عفيف و خلوفي، 2022، صفحة 275)

ويعرّف أيضا التحول الرقمي بأنه دمج التقنيات الرقمية الحديثة في جميع مجالات العمل، مما يُغيّر جذرياً طريقة العمل وتقديم قيمة للعملاء كما ينظر إليه أيضا على أنه تغيير ثقافي يتطلب من المؤسسات تحدي الوضع الراهن باستمرار والتأقلم في حالة الفشل. (Brouki, 2025, p491)

2-2: أهمية التحول الرقمي وأهدافه

تكمن أهمية التحول الرقمي في تحقيق العديد من الجوانب الايجابية المتعلقة بزيادة الأعمال وتطوير الأداء وذلك من خلال: (زرزالي و جابر، 2022، صفحة 363)

- كفاءة المعاملات والخدمات الحكومية: حيث تستعين الحكومات بالأدوات الرقمية لتحسين تعاملاتها مع الجمهور والقطاع الخاص.

- تحسين اتخاذ القرار: تستفيد المؤسسات الحكومية من تحليلات البيانات الضخمة في مجالات مختلفة، كما تستطيع توظيف خوارزميات وأنظمة معقدة للتحليلات.

- يساهم التحول الرقمي في القضاء على الفساد والتقليل من مدة الإجراءات الحكومية، ووجود بيئة معلوماتية تتسم بالكفاءة والفعالية.

-زيادة معدلات النمو عن طريق زيادة حجم الأسواق والاستثمارات وكذا إيجاد طرائق جديدة للابتكار في العمل.

أهداف التحول الرقمي:

تتمثل أهداف التحول الرقمي في ما يلي: (شاوشي و خلوف، 2023، صفحة 19)

- تعزيز وتطوير نظم تكنولوجية وثقافة مالية أكثر ابتكارا وتعاون على مستوى المؤسسات والمجتمع.

- تغيير نظام التعليم لتوفير مهارات جديدة وتوجيه مستقبلي للأشخاص حتى يتمكنوا من تحقيق التميز في العمل الرقمي .

-إنشاء وصيانة البنية التحتية للاتصالات الرقمية وضمان إدارتها وإمكانية الوصول إليها، وتحقيق التوازن بين جودة الخدمة وتكاليف تقديمها.

- تعزيز حماية البيانات الرقمية، والشفافية، وضمان متطلبات الاستقلالية وتعزيز الثقة.

-تحسين إمكانية الوصول إلى الخدمات وإرساء ضوابط واليات جودة الخدمات الرقمية المقدمة للمجتمع.

-تطبيق نماذج أعمال جديدة ومبتكرة وتحسين الإطار التنظيمي والمعايير الفنية.

2-3: متطلبات القيام بعملية التحول الرقمي

إن عملية التحول الرقمي والانتقال من نمط إلى نمط يتطلب توفر متطلبات أساسية وأرضية واقعية تساعد على تحقيق الأهداف المسطرة ويمكن إيجازها كالتالي: (سبتي و بن عجايمية، 2024، صفحة 775)

➤ الموارد المالية

تعد الموارد المالية أهم مطلب للتحول الرقمي لأي قطاع ذلك أن التحول من الشكل الكلاسيكي إلى الرقمي يستوجب اقتناء تجهيزات ومعدات جديدة ناهيك عن عمل شراكات مع الدول المتقدمة والرائدة في هذا المجال للاستفادة من تجاربها خاصة وأن الجزائر لازالت في بداياتها في مجال الرقمنة.

➤ الموارد البشرية

يقصد بالمتطلبات البشرية الكفاءات والإطارات الماهرة التي تلعب دور كبير في التحول الرقمي لذا يعتبر رأس المال البشري هو أساس عملية الرقمنة.

➤ الموارد المادية

تتمثل في الأجهزة كالحواسيب، الطابعات، الماسح الضوئي، برامجيات الحماية والأمن وغيرها من الأدوات التي تسهم في رقمنة القطاع.

➤ المتطلبات التشريعية

لا يقتصر الأمر فقط على مختلف الموارد بل يستوجب سن قوانين تتعلق بحقوق الملكية الفكرية وذلك لضبط حركة النشر والتصفح الرقمي والتصدي للسرقات العلمية في ظل الكم الهائل من المعلومات المتواجدة عبر البيئة الرقمية التي ستسمح بظهور تجاوزات غير قانونية.

2: الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء مقياسا لمدى كفاءة الموظف في تحقيق أهداف عمله اليومية، ويشمل جوانب الإنتاجية، الجودة، الالتزام بالمعايير، كما يعتبر أداة أساسية في إدارة المورد البشري لتقييم المهارات وتحديد نقاط القوة والضعف، مما يساعد في تعزيز الدافعية وتحسين الداء العام للمنظمة.

2-1: تعريف الأداء الوظيفي

قبل تعريف الأداء الوظيفي نحاول تقديم مفهوم الأداء بصفة عامة، فالأداء هو انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة لمواردها المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها وبلوغ مختلف الانجازات المحققة على مستوى الجماعات أو الأفراد المشاركين في تنفيذ الأنشطة الإستراتيجية العامة للمؤسسة . (زقار و اخرون، 2022، صفحة 498)

أما في ما يخص الأداء الوظيفي فهناك عدة تعريفات ومفاهيم حاولت أن تبسط معنى الأداء الوظيفي للباحثين والقراء، كما عملت المؤسسات بجدية على تحديد مفهوم واضح للأداء الوظيفي بغية الوصول إلى حقيقة الأداء والتعرف على المؤثرات التي تحدده، وللتعرف على نقاط الضعف وتصحيحها وذلك للوصول إلى مستويات الأداء المطلوبة، والأداء الوظيفي هو محصلة سلوك الأفراد في ضوء الإجراءات التي تواجه العمل نحو الوصول للأهداف المرسومة. (نصيف و صليبي، 2021، صفحة 460).

كما يمكن تعريفه بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد يمكن قياس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ومنط الأداء، فالأداء الوظيفي يعني القيام بالأعباء الوظيفية من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أدائه. (كمال و اخرون، 2022).

من هذه التعريفات يمكننا أن نقول أن الأداء هو نتيجة لتداخل ثلاث عناصر مكونة لجهد الفرد وهي: القدرات، إدراك الدور، والقيام بالمهام (محدادي و اخرون، 2023، صفحة165)

2-2: أهمية الأداء الوظيفي:

يحتل الأداء مكانة خاصة داخل أية مؤسسة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى العامل والمؤسسة، لأنها ستكون أكثر استقرار وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزا، وتبرز أهمية الأداء الوظيفي في النقاط التالية: (شربي و قوارح، 2021، صفحة153)

-يساهم الأداء في تحديد مدى قدرة المؤسسة على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات والمهارات والمعارف لدى العاملين، لأن الأداء هو مقياس لقدرة ودافعية العامل اتجاه عمله .

-يؤدي الأداء الفعال على خلق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الابتكار والإبداع في الأداء، وفي تخفيض التكاليف وترشيد النفقات.

-يساعد الأداء المتميز في رفع مستوى الجودة في المداخلات والمخرجات.

-يساهم الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى العاملين.

-يساهم الأداء الفعال في إشباع حاجات العمال وتحقيق أهدافه، وأهداف المؤسسة.

-يعمل الأداء على مساعدة الرؤساء في إيجاد نظم ترقيات ومكافئات وأجور تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة في المؤسسة.

2-3: مكونات وعناصر الأداء الوظيفي

لقد اجمع العديد من الباحثين في مجال الإدارة على أن الأداء الوظيفي يتكون من عدة عناصر أساسية تتعلق بكونه نتاج عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات وهي كالتالي: (ساحل و اليزيد، 2021، صفحة809)

-الإلمام بضروريات الوظيفة : وتتضمن البراعة العملية والدراية الفنية والخلفية الكلية عن الوظيفة والحقول المتصل بها.

- نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والإتقان والتمكن الفني والقدرة عمى تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.

- كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز وفي الظروف العادية وسرعة الإنجاز ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

- المثابرة والثوق: ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة للإشراف و التوجيه.

ينظر البعض للأداء الوظيفي على انه نتيجة لمحصلة التفاعل بين محددات ثلاثة رئيسية : (تجاني، 2020، صفحة62)

-الدافعية الفردية: تنتج عن توافق العامل في عمله مع ميوله واتجاهه.

-مناخ العمل: يعبر عن الإشباع لجميع حاجات العامل الذي توفره بيئة العمل.

-القدرة لدى الفرد على أداء العمل: وهي القدرة التي يحصل عليها العامل عن طريق التدريب والتعليم.

2-4: العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي

من المهم أن يكتسب الموظفون مهارات وكفاءات جديدة تتناسب مع تطور التكنولوجيا والاتجاهات السائدة، إذ يعتمد أداء المؤسسة بشكل كبير على أداء رأس المال البشري، مما يؤكد على أهمية تكيف الموظفين مع التحول الرقمي لتحقيق مستويات أداء مثالية، وهذا ينطوي على الدور الحاسم للقيادة في تعزيز ثقافة مؤسسية منفتحة على التغيير، حيث يُنظر إلى الأخطاء على أنها فرص للتعلم والنمو. بالإضافة إلى ذلك يعد التعاون بين الإدارات و فرق العمل أمراً أساسياً أيضاً في تحسين إمكانيات التحول الرقمي، حيث إنه يتيح تبادل الأفكار وأفضل الممارسات في مواجهة التغيير المعقد والسريع، من المهم أيضاً إنشاء آليات فعالة لتبادل الآراء بين الإدارة والموظفين حتى يشعر الموظفون بأن آراءهم مسموعة وأن مساهماتهم والتغييرات التي يوجهونها موضع تقدير

وبالتالي يمكن للمؤسسات أن تخلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالحافز للمشاركة بنشاط في عملية التحول الرقمي مما يؤدي إلى تحقيق أداء أمثل ومستدام للمؤسسة ككل. كما أن التحول الرقمي يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين لأنه يتيح لهم التركيز على المهام عالية القيمة ويزيد من الإنتاجية من خلال أتمتة العمليات، ووفقاً لنتائج الدراسات حول أداء الموظفين، يمكن أن تُعزى قدرة الشركة على تحسين أداء الموظفين إلى مجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك التدريب وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة والابتكار والإبداع، فضلاً عن الاستخدام الفعال للموارد وثقافة العمل والعمل الجماعي وتمكين الموظفين (Singgih & al, 2024).

3: الجانب التطبيقي:

مجتمع وحدود الدراسة:

تم إجراء الدراسة على مجموعة من مدراء المؤسسات التربوية بمختلف أصنافهم في ولاية سوق أهراس -مدير ابتدائية، مدير متوسطة، مدير ثانوية- وقد تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني في توزيع وجمع مختلف الإجابات، فقد أرسلنا حوالي 70 استبيان تم استقبال 55 إجابة في ظرف شهر استبعدنا منها 7 إجابات غير صالحة لنستقر عند 48 رد قابل للدراسة. عينة الدراسة:

بعد استقبال وفرز وجمع إجابات عينة الدراسة، تم القيام بمختلف العمليات الإحصائية الخاصة بالمتغيرات الشخصية وقد تبين من خلال نتائج برنامج SPSS ما يلي:

-بالنسبة لمتغير الجنس فقد تبين أن ما نسبته 52.1 % من إجابات عينة الدراسة هم من الإناث أما النسبة المتبقية فهم الذكور بنسبة 47.9%. فيما كان أكبر عدد من المجيبين هم مدراء المؤسسات الابتدائية بنسبة 47.9% أي تقريبا نصف المجيبين، تبعهم مدراء المتوسطات ثم الثانوية في الرتبة الأخيرة.

-في حين كانت الفئة العمرية الأكثر إجابة هم الذين ينتمون للمجال من 30-39 سنة بنسبة 27.1% ثم جاءت الفئتان من 40-49 سنة ومن 50-59 سنة في المرتبة الثانية معا بنسبة 25% لكليهما.

-وفيما يخص متغير المستوى فقد تبين أن 43.8% من عينة الدراسة يحوزون على درجة المستر، وإن ما نسبته 39.6% لديهم درجة الليسانس، فيما وجدنا أن 8 أفراد من العينة لديهم دراسات عليا كالمجستير والدكتوراه.

- وكانت أكبر فئة إجابتا من حيث الخبرة المهنية هي الفئة الأخيرة في الدراسة والمتمثلة في المدراء أصحاب أكثر من 20 سنة عمل بنسبة 29.2% في حين أن الفئة ذوو أقل من 5 سنوات عمل حلوا في المرتبة الأخيرة في عدد الإجابات.

4-وصف محاور الدراسة

أ-محاور التحول الرقمي: بعد القيام بمختلف العمليات الإحصائية اللازمة وبالاعتماد على سلم ليكارت الخماسي حصلنا على النتائج التالية:

-البعد الأول:المعدات والأجهزة

جدول رقم 1 يمثل وصف وتحليل لمحور المعدات والأجهزة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف	الاختيار
1	تتوفر المؤسسة على أجهزة حاسوب جيدة وبالعديد الكافي	4.04	0.682	موافق
2	تتوفر المؤسسة على أجهزة العرض الإلكتروني والطابعات	3.50	0.714	موافق

			والماسحات الضوئية	
3	تعمل المؤسسة على التجديد الدائم والصيانة الدورية للأجهزة والمعدات	3.27	0.764	محايد
4	لدى المؤسسة عدد كافي من أجهزة الاتصال كالهواتف والفاكس...	2.89	0.881	محايد
5	المحور ككل	3.42	0.505	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS 22

من خلال نتائج الجدول رقم 1 تبين أن معظم المؤسسات تمتلك مختلف الأجهزة والمعدات الرقمية وبالعدد الكافي كالحواسيب والماسحات الضوئية والطابعات وهو ما يوضحه المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة أعلاه بنسبة 4.04 و 3.50 على التوالي، كما تعمل من حين لآخر على القيام بعملية تجديد وصيانة معداتها والمحافظة عليها في أحسن صورة لمساعدة المؤسسات في القيام بأعمالها بسهولة وسرعة، وعلى النقيض من ذلك تبين عدم توفر أجهزة الاتصالات وربما يمكن إرجاع ذلك بان المؤسسات لم تعد تستخدم أجهزة الاتصالات التقليدية كالهواتف والفاكس وحل محلها الهاتف الشخصي المحمول ووسائل التواصل الاجتماعي. يمكن القول أن المعدات والأجهزة تلعب دورا مهما في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مساعدتهم في تقديم محتوى تعليمي جيد وذو فعالية، باستخدام مختلف الوسائل التكنولوجية المتطورة كالحاسوب والألواح الرقمية، كما تساهم في تحفيز الموظفين من خلال تسهيل عمليات التواصل والتعليم والقيام بمختلف الأعمال الإدارية بكفاءة عالية، مما يجعل العملية التعليمية أكثر جذبا ومتعة وذات جودة عالية.

-البعد الثاني: البرمجيات والشبكات

جدول رقم 2 يمثل وصف وتحليل لمحور البرمجيات والشبكات

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف	الاختيار
1	تتصل المؤسسة بشبكة انترنت عالية التدفق	4.04	0.742	موافق
4	للمؤسسة موقع الكتروني أو حساب على مواقع التواصل لنشر كل المستجدات	3.27	0.843	محايد
3	تتوفر المؤسسة على منصات الكترونية سهلة التحكم تساعد في تأدية مهامها	3.77	0.721	موافق
4	تدعم البرمجيات -المنصات- انجاز العمل بكل مرونة ومعالجة الأخطاء والانحرافات	3.83	0.595	موافق
5	تعتمد المؤسسة على البريد الالكتروني في معظم مراسلاتها	3.20	0.742	محايد
6	المحور ككل	3.62	0.358	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS 22

من نتائج الجدول 02 تبين أن إجابات عينة الدراسة حول محور البرمجيات والشبكات متوافقة نوعا ما وهو ما يؤكد المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة حول هذا المحور والذي قدر بـ 3.62 وانحراف معياري قدره 0.358، فقد أكدوا أن معظم المؤسسات تمتلك شبكة انترنت عالية التدفق، كما تتوفر على برمجيات ومنصات خاصة تساعد في انجاز أعمالها بكل مرونة وإصلاح جميع الانحرافات، هذا وقد تباينت إجاباتهم حول عبارتي امتلاك المؤسسات لموقع الكتروني أو حساب على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذا اعتماد المؤسسات على البريد الالكتروني في معظم مراسلاتها، وهذا ما يبينه المتوسط الحسابي لهاته العبارات والذي قدر بـ 3.27 و 3.20 وهو ما يوافق الاختيار المحايد على سلم ليكرت. وإجمالاً يمكن القول أن الشبكات والبرمجيات تلعب دور أساسي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال الخصائص والمميزات التي تتوفر عليها والتي تساعد في إدارة البرامج الدراسية، جداول التلاميذ، مساهمة الأنشطة المالية، التواصل السريع والأمن بين الموظفين والإدارة، المساهمة في رقمنة الوثائق ومختلف الإجراءات الإدارية، مما يوفر الوقت والجهد للموظفين ويسهم في تحسين جودة العمل.

ب - محاور المتغير التابع الأداء الوظيفي

جدول رقم 3 يمثل وصف وتحليل لمحور الأداء الوظيفي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف	الاختيار
1	يسعى موظفو المؤسسة إلى تطوير مهاراتهم في مجال الرقمنة لمساعدتهم في تأدية مهامهم بكفاءة وفعالية	3.97	0.385	موافق
2	تعمل المؤسسة على مواكبة التطورات الحاصلة في المجال الرقمي بتوفير بيئة عمل مناسبة لذلك	3.93	0.696	موافق
3	تساعد الرقمنة الموظفين على القيام ببعض المهام والأعمال عن بعد	4.20	0.713	موافق تماما
4	تساعد الرقمنة الموظفين وكذا الأولياء على طلب مختلف الوثائق الخاصة بهم عبر الفضاء المخصصة لذلك	4.20	0.682	موافق تماما
5	تهدف الرقمنة إلى تمكين الأولياء للاطلاع على نتائج وملاحظات أبناءهم عبر المنصة المخصصة	4.00	0.714	موافق
6	أسهمت الرقمنة في التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الحديثة - الإدارة الالكترونية- من خلال رقمنة ملفات الموظفين والإداريين وكذا التلاميذ.	3.68	0.468	موافق
7	إن الهدف من رقمنة ملفات التلاميذ هو معرفة حالة كل تلميذ سواء الصحية أو الاجتماعية	3.89	0.592	موافق
8	سمحت الرقمنة من القضاء على المحسوبية والمحابة والعمل بكل شفافية ونزاهة وسرعة، وذلك من خلال التعامل مع الرقم التعريفي وليس الأشخاص في حد ذاتهم.	4.12	0.569	موافق
9	ساعدت الرقمنة في تفسير مختلف هياكل الوزارة كالمسكنات الوظيفية وتجهيزات المدارس والإعلام الآلي.	3.08	0.820	محايد

10	المحور ككل	3.90	0.327	موافق
----	------------	------	-------	-------

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS 22

من نتائج الجدول رقم 03 والخاص بأهمية الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي تبين أن متوسط إجابات عينة الدراسة للمحور ككل قدرت بـ 3.90 وهي نسبة جيدة وتدل على توافق إجابات عينة الدراسة حول مختلف العبارات المدرجة في الاستبيان، ففي المرتبة الأولى جاءت العبارتين 3 و 4 كأكثر متوسط في المحور بقيمة 4.20، واللذان تدلان على أن الرقمنة ساعدت كل من الموظفين بالقيام بأعمالهم ومهامهم عن بعد، كما ساعدت الموظفين وكذلك الأولياء في طلب مختلف الوثائق الخاصة بأبنائهم، كما تبين الموظفين ومختلف المؤسسات يسعون إلى تحسين مهاراتهم في مجال الرقمنة ومواكبة التطورات الحاصلة في المجال الرقمي، كما تبين أن التحول الرقمي ساعد في التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الحديثة من خلال تمكين الأولياء للاطلاع على نتائج أبنائهم، ورقمنة ملفات التلاميذ لمعرفة حالة كل تلميذ، كما ساهمت في القضاء على المحسوبية والمحاباة والعمل بكل شفافية ونزاهة وسرعة. من خلال النقاط السالفة ذكرها في محور الأداء الوظيفي يتضح أن للرقمنة دور أساسي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم من خلال تعزيز العملية التعليمية والإدارية على حد سواء، إذ تسهم الرقمنة في توفير بيئة تعليمية مريحة، كما تساهم تطوير العمل الإداري اعتمادا على التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال والتدريب المستمر عليها، كما تسهم في عملية اتخاذ القرارات بسرعة ودقة، هذا وتؤدي الرقمنة إلى تحسين التحكم في العملية التعليمية والإدارية في مؤسسات التربية والتعليم بما يواكب متطلبات العصر ويضمن استمرارها.

5- ثبات وصدق الاستبيان : هناك عدد من الطرق لقياسه ومن أكثرها شيوعا طريقة ألفا كرونباخ والتي تعتمد على الاتساق الداخلي للأسئلة

جدول رقم 5 يمثل معامل الثبات وصدق المحك لكل محور وللاستبانة ككل

المتغير	الفقرات	معامل الثبات	صدق المحك
التحول الرقمي	09-01	0.499	0.706
الأداء الوظيفي	18-10	0.646	0.803
الاستبانة ككل	18-01	0.633	0.795

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS 22

من الجدول 05 يتبين لنا أن قيمة معامل الثبات للاستبانة ككل قدر بـ 0.633 وهي قيمة مقبولة مقارنة بالحد الأدنى المقبول الذي يقدر بـ 0.6 حتى تكون الاستبانة صالحة لإجراء الدراسة، أما بالنسبة لمعامل الثبات لمحاور الاستبانة فقد حصلنا على قيمة متدنية نوعا ما لمحور التحول الرقمي والذي قدر بـ 0.499 وهي قيمة ضعيفة، في حين حصلنا على معامل ثبات جيد لمحور الأداء الوظيفي قدره 0.646 وتعتبر قيمة جيدة للقيام بإغراض الدراسة، أما فيما يخص صدق لمحك لمحاور الدراسة والمتمثلة في التحول الرقمي والأداء الوظيفي، فقد كانت النتائج جيدة قدرت بـ 0.706 و 0.803 على التوالي، أما على المستوى الكلي فقد قدر صدق المحك بـ 0.795 للاستبانة ككل.

6- اختبار فرضيات الدراسة:

أولا: اختبار علاقة الارتباط بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية والتي يمكن صياغتها على الشكل التالي:

H0: لا يوجد ارتباط معنوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

H1: يوجد ارتباط معنوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

جدول رقم 6 يمثل معامل الارتباط ومستوى الدلالة بين متغيرات الدراسة

المتغير المستقل / المتغير التابع		الأداء الوظيفي
التحول الرقمي	معامل الارتباط بيرسون	معامل الدلالة
	0.224	0.127

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS 22

من الجدول 06 وبعد القيام بمختلف العمليات الإحصائية نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين محاور الدراسة والمتمثلة في التحول الرقمي والأداء الوظيفي قد قدر بـ 0.224 وهي قيمة ضعيفة نوعا ما وإن مستوى الدلالة قدره 0.127، وهو ما يجعلنا نرفض الفرضية العدمية H0 وقبول الفرضية H1 التي نصت على وجود ارتباط معنوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية، أما فيما يخص قوة ونوع العلاقة فإننا نلاحظ أن علاقة الارتباط موجبة طردية إلا أن درجة الارتباط بين محاور الدراسة ضعيفة نوعا ما من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية.

أما على الصعيد الجزئي، يمكن اختبار وجود علاقة ارتباط بين كل محور فرعي من محاور التحول الرقمي على الأداء الوظيفي على النحو التالي:

الجدول رقم 07: يمثل معامل الارتباط الفرعي لكل محور وقيمة الدلالة

المتغير المستقل / المتغير التابع		الأداء الوظيفي	مستوى الدلالة
المعدات والأجهزة	معامل الارتباط	-0.022	0.880
	معامل الارتباط	0.400	0.005
	معامل الارتباط	0.224	0.127

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS 22

من الجدول رقم 07 والخاص بنتائج الارتباط الفرعي لمحاور التحول الرقمي والمتغير التابع والمتمثل في الأداء الوظيفي يتبين لنا أن معامل الارتباط بالنسبة لمحور المعدات والأجهزة والأداء الوظيفي قد قدر بـ -0.022 وهي قيمة سالبة تبين أن العلاقة عكسية بينهما كما أنه دال إحصائيا عند مستوى 0.880، أما في ما يخص معامل الارتباط لمحور الشبكات والبرمجيات فقد قدر بـ 0.400 وهي قيمة موجبة ما يدل على وجود علاقة طردية بينها، وهي دالة إحصائيا عند مستوى 0.005، وعليه يمكن القول أن أحد محاور التحول الرقمي والمتمثل في الأجهزة والمعدات لديه علاقة ارتباط عكسية مع الأداء الوظيفي أما المحور الآخر وهو البرمجيات والشبكات لديه علاقة ارتباط طردية موجبة مع المتغير التابع الأداء الوظيفي.

ثانيا :اختبار الفرضيات المتعلقة بميل خط الانحدار :

H0 : لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

H1 : يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

الجدول رقم 8 يمثل معلمات نموذج الانحدار الخطي

SIG	R2	F		Constant		المتغير المستقل / المتغير التابع
		الجدولية	المحسوبة	B1	B0	
0.127	0.05	2.813	2.422	3.128	0.219	التحول الرقمي

المصدر :من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS 22

من الجدول 08 نلاحظ أن النتائج المتحصل عليها تشير إلى عدم وجود تأثير معنوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية في ولاية سوق أهراس، حيث بلغت قيمة F المحسوبة 2.422 وهي اقل من قيمتها الجدولية والبالغة 2.813 عند درجتي حرية 1-48 وهو ما يدل على قبول الفرضية العدمية ورفض الفرضية البديلة، أي عدم وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية وهذا ما يؤكد مستوى الدلالة والتي قدرت قيمته ب0.127 وهو اكبر من المستوى المطلوبة في الدراسة 0.05، كما بلغ معامل التحديد R2 قيمة 0.05 ومعنى ذلك أن 5% هي النسبة المئوية لتفسير المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي والتي تكون عائدة للمتغير المستقل التحول الرقمي. ومن الجدول السابق يبرز لنا مقطع خط الانحدار وهو 0.219 وان ميل خط الانحدار هو 3.128 وبالتالي تكون معادلة خط الانحدار على النحو التالي: $y=3.128x+0.219$

-مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: اختبار علاقة الارتباط بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية، من خلال النتائج المحصلة عليها والتي نصت على وجود ارتباط معنوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي إلا انه يبقى ضعيف نوعا ما، ويرجع ذلك للعديد من الأسباب من بينها، عدم توفر الأدوات والتقنيات اللازمة بشكل جيد، نقص التدريب وتأهيل الكوادر البشرية على استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل فعال، قد تكون هناك مقاومة ثقافية أو تنظيمية داخل المؤسسات تجاه التغيير الرقمي، إضافة إلى نقص التنسيق بين مكونات التحول الرقمي المختلفة كالبرامج التعليمية والتقنية والإدارة، مما يجعل أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي غير ملموس أو محدود. هذه العوامل مجتمعة تساهم في غياب ارتباط معنوي واضح بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم.

الفرضية الثانية: وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية. بعد إجراء مختلف العمليات الإحصائية اللازمة تبين عدم وجود تأثير معنوي بين التحول

الرقمي والأداء الوظيفي من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية في ولاية سوق أهراس. ويعود ذلك إلى الأسباب التالية: نقص البنية التحتية الرقمية اللازمة مثل ضعف تدفق الانترنت في المؤسسات التعليمية، وجود عراقيل تنظيمية وثقافية في المؤسسة تمنع التكيف السلس مع المتغيرات الرقمية، كما أن ضعف التكامل بين التكنولوجيا والعمليات الإدارية والتربوية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي، كما يؤثر عامل نقص الوعي والتواصل بين الأطراف المختلفة في تفعيل دور التحول الرقمي وتحقيق الأهداف المسطرة داخل المؤسسة. تحول هذه العوامل دون تحقيق تأثير معنوي واضح على الأداء الوظيفي مما يفرض على المؤسسات معالجة الجوانب التقنية، التدريبية والثقافية لتحقيق التحول الرقمي المسطر.

7-الخاتمة:

حاولت هذه الدراسة أزال اللبس وتوضيح مدى مساهمة التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية، عن طريق القيام بدراسة إحصائية تحليلية بين متغيري الدراسة وذلك بالاستعانة باستبيان الكتروني لجمع آراء عينة الدراسة وبعد القيام بمختلف العمليات الإحصائية تحصلنا على مجموعة نتائج وبناءا عليها تم تقديم مجموعة من التوصيات قد تسهم في تقديم الإضافة حول موضوع التحول الرقمي وأهميته في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية:

أ-النتائج: من خلال النتائج الإحصائية تبين ما يلي:

-وجود ارتباط معنوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية، كما أن علاقة الارتباط موجبة طردية ألا أنها ضعيفة نوعا ما. أما على المستوى الجزئي فقد حل محور البرمجيات والشبكات في الرتبة الأولى من حيث قوة ودرجة الارتباط مع المتغير التابع الأداء الوظيفي، تبعه محور الأجهزة والمعدات.

- عدم وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم لولاية سوق أهراس من وجهة نظر مدراء المؤسسات التربوية، وهو ما يؤكد مستوى الدلالة المحصل عليه بقيمة R والتي قدرت ب5% وهي نسبة جد متدنية.

- لا تعمل معظم المؤسسات على تجديد الأجهزة الالكترونية أو حتى القيام بإصلاحها. كما لا توفر على عدد كافي من أجهزة الاتصال كالهواتف والفاكس داخل داخلها.

-تتوفر معظم المؤسسات على تدفق جيد للانترنت كما تتوفر على منصات وبرمجيات خاصة تساعد في القيام بمهامها.

-عدم اعتماد المؤسسات على البريد الالكتروني في عمليات الاتصال، كما لا تتوفر معظم المؤسسات على موقع الكتروني أو حتى حساب الكتروني على مواقع التواصل الاجتماعي.

-ساعدت الرقمنة الموظفين في القيام بمختلف مهامهم بكفاءة وفعالية سواء في مكاتبهم أو عن بعد، وكذا طلب مختلف الوثائق الخاصة بهم.

-أسهمت في التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية وهو ما ساعد في القضاء على المحسوبية والمحاباة.

-أهملت الرقمنة جانب مهم ألا وهو تسيير مختلف هياكل قطاع التربية كالكليات الوظيفية ومختلف التجهيزات.

ب- التوصيات:

-ضرورة إنشاء مواقع الكترونية أو حتى حسابات الكترونية على مواقع التواصل الاجتماعي لمختلف المؤسسات للمساهمة في نشر المستجدات وعمليات الاتصال بين الموظفين.

-العمل على تجديد الأجهزة الالكترونية أو القيام بإصلاحها في حالة تعطلها.

- ضرورة إدراج واعتماد المؤسسات على البريد الالكتروني في عمليات الاتصال.

-محاولة رقمنة مختلف هياكل قطاع التربية لتسهيل عملية الرقابة وتسيير عمليات منح ونزع هاته الهياكل كالكليات الوظيفية ومختلف التجهيزات.

-القيام بدورات تكوينية لزيادة قدرات وإمكانيات الموظفين في التعامل مع مختلف التطورات والمستجدات في عالم الرقمنة.

قائمة المراجع:

- ❖ Brouki, A. (2025). The Role of Digital Transformation in Improving the Quality of Health Services in Algeria: A Case Study of Health Institutions in Southern Algeria. *مجلة البشائر الاقتصادية*, 11 (01), 491.
- ❖ Serai, O., & Hadjab, N. (2022). 2 Serai, Hadjab Nadjat, Digital transformation in health institutions and its role in improving the quality of health care services in light of the Corona pandemic - the experience of the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Contemporary Economic Studies*, 07 (01), p716.
- ❖ Singgih, D. W., & al, e. (2024). The Role of Digital Transformation in Improving Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 07 (01), 115.
- ❖ تجاني م. (2020). الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية: عمال الصحة العمومية بولاية الجلفة *مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية*. 62, (04) 03 ,
- ❖ خلف الله ه. & بن خروف خ. (2011). مساهمة التحول الرقمي في دعم القدرة التنافسية للصناعات الغذائية: دراسة حالة شركة عمر بن عمر فرع مدينة قالمة *مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية*. 111, (02) 07 ,
- ❖ زروالي ر. & جابر م. (2022). التحول الرقمي كآلية لتفعيل عملية التغيير التنظيمي في البنوك التجارية دراسة ميدانية لعينة من البنوك التجارية -بعين البيضاء- *أم البواقي مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية*, (01) 06 , 363.
- ❖ زقعار ف. & آخرون. (2022). دور مبادئ الحوكمة في تحسين الأداء الإداري في النوادي الرياضية بولاية مسيلة، *المجلد 07، العدد 02، سبتمبر 2022، ص. 498* *مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية*, (02) 07 , 498.
- ❖ ساحل بن. & اليزيد بن. (2021). مدى مساهمة الاتصال التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مديرية المصالح الفلاحة بولاية أم البواقي *مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية*. 809, (02) 04 ,
- ❖ سبتي س. & بن عجايمية ب. ا. (2024). آليات رقمنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر منصة sndl نموذجاً *مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية*. 775, (02) 10 ,
- ❖ شاوشي خ. & خلوف ز. (2023). التحول الرقمي في الجزائر *مجلة المحاسبة، التدقيق والمالية*. 19, (01) 05 ,
- ❖ شربي ب. & قوارح م. (2021). مستوى الأداء الوظيفي لعمال الحماية المدنية بولاية ورقلة -دراسة ميدانية بمختلف الوحدات *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*. 153, (02) 13 ,
- ❖ عفيف ه. & خلوفي و. (2022). الاتجاه نحو التحول الرقمي: حتمية أو خيار؟ *مجلة اقتصاد المال والأعمال* 06 , (01), 275.
- ❖ كمال ع. ا. & آخرون. (2022). دور الاتصالات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مديرية الشباب والرياضة. *مجلة العلوم والخبرة وتكنولوجيا النشاط البدني والرياضي*. (01) 03 ,
- ❖ محادي ا. & آخرون. (2023). الرضا الوظيفي وعلاقة بالأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية لعمال شركة ليندغاز ورقلة *مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية*. 165, (01) 09 ,

- ❖ نصيف م. ع. & صليبي غ. ط. (2021). دور ثقافة التميز في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية : دراسة تحليلية في جامعة تكريت مجلة التراث. 460, (05) 11 ,