

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. يعقوب سالم

إعداد الطالبتين:

جويرية نيد

كنزة بن قلبية

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. سلمى بالنور	أستاذ محاضر - ب	رئيسا
د. يعقوب سالم	أستاذ محاضر - أ	مشرفا ومقررا
د. سليم دحه	أستاذ محاضر - أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 / 2024

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. يعقوب سالم

إعداد الطالبتين:

جويرية نيد

كنزة بن قلبية

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. سلمى بالنور	أستاذ محاضر - ب	رئيسا
د. يعقوب سالم	أستاذ محاضر - أ	مشرفا ومقررا
د. سليم دحه	أستاذ محاضر - أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 / 2024

إهداء

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار...إلى من علمني العطاء بدون إنتظار...إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار...والدي العزيز...رزقه الله الصحة والعافية الدائمة وأطال لي في عمره.

إلى ملاكي في الحياة...إلى معنى الحب والحنان وإلى معنى العطاء...إلى بسملة الحياة...إلى الصابرة والمناضلة من أجلنا...إلى أغلى الجبابب أُمي الحبيبة...رزقها الله الصحة والعافية الدائمة وأطال لي في عمرها.

إلى من هي أقرب إلي من روحي...إلى توأم الروح ورفيقة الدرب...إلى ملهمتي في كل تفاصيلي...إلى حبيبة قلبي...أختي الغالية...حفظها الله لنا وأدام لها صحتها وأصلح حال أبنائها.

إلى من بهم أكبر وعليهم أعتد...إلى شموع تنير ظلمة حياتي...إلى السند الدائم...إلى من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها...إخوتي الأعزاء.

إلى عصفير العائلة وبهجتها...إلى زينة الحياة ومسرتها...إلى قرة العيون...أبناء أخوتي، حفظهم الله وحماهم وأصلح حالهم وجعلهم في أعلى المراتب.

نيد جويرية



إهداء

إلى أبي العزيز الذي كان النور الذي أضاء طريقتي والسند الذي دعمني في كل خطوة.

إلى أمي الحبيبة التي منحني حبها ودعاءها الصادق وتشجيعها الدائم.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، شكرا لأنكم كنتم دائما إلى جانبي.

إلى شريك حياتي، الذي كان الداعم الأكبر لي خلال هذه الرحلة، شكرا لوقوفك بجاني و

تحفيزي في كل الأوقات.

إلى رفيقة الدراسة، صديقتي العزيزة جويرة، إلى التي شاركتني رحلة النجاح والتحدي، التي

جعلت من رحلة الدراسة تجربة لا تنسى، شكرا على دعمها المستمر، شكري وامتناني لها.

كنزة بن قلية



شكر و تقدير

قال الله تعالى: "قل هل يستوي الذين يعلمون و الذين لا يعلمون" [سورة الزمر- الآية 09]

و قال: "و لأن شكرتم لأزيدنكم" [سورة إبراهيم- الآية 07]

صدق الله العظيم

بسم الله و كفى و الصلاة و السلام على سيدنا و حبيبنا المصطفى و بعد:

فبكل أسمى عبارات الشكر و أرقى معاني التقدير و الإمتنان نسديها إلى المشرف

أستاذنا الفاضل "سالم يعقوب" الذي ساعدنا في عملنا هذا زاده الله من علمه و وفقه لها يحبه و يرضاه، و إلى الأستاذة الفاضلة "بصديق عواطف" حيث كانت سخية معنا و لم تأبى إلا و أمدتنا بأراءها الراشدة، و نصائحها التي طالما أفادتنا، و كذلك إلى باقي أساتذة كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية أقدم لهم الشكر و الإحترام وكذا الأستاذة صفاء بن موسى.

و إلى جميع من ساعدنا في هذا البحث و مدنا يد العون سواء من قريب أو بعيد، كما لا ننسى و نخص بالذكر تقديم الشكر و العرفان إلى جميع كواد و موظفي كلية الحقوق و العلوم السياسية —جامعة الوادي.

فإلى كل هؤلاء، جزيل الشكر، و التقدير، و العرفان.

جويرية /كنزة

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تسعى هذه الدراسة على التعرف على دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية الحقوق و العلوم السياسية -جامعة الوادي، فالمؤسسات تبنت تكنولوجيا الإتصال الحديثة، المتمحورة في الرقمنة، لاسيما المؤسسات الجامعية و ذلك بتطبيق الأسس الخاصة بعملية الرقمنة في مختلف إدارتها، و يبرز دور الرقمنة في الجامعات من خلال تحسين آدائها الوظيفي و تسهيل سير العمل للأساتذة و الموظفين و حتى الطلبة، إنطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

✓ كيف تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة الوادي ؟

ينبثق تحته سؤالين فرعيين:

✓ هل وجود تكنولوجيا المعلومات له دور في تحسين الأداء الوظيفي ؟

✓ هل الإتصال الرقمي له دور في تحسين الأداء الوظيفي ؟

* تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية من خلال استخدام المنهج الوصفي لأنه الأنسب في هذه الدراسة لمعرفة واقع الدراسة و جوانبها و وصفها و تحليلها، بمجتمع قدره 30 مفردة لذلك تم استخدام العينة القصدية لمجتمع الدراسة، باستبيان موزع على مجموع الموظفين بكلية الحقوق و العلوم السياسية.

و بعد التحليل و التفسير توصلنا إلى النتيجة التالية:

✓ الرقمنة ليس لها دور في تحسين الأداء الوظيفي.

أيضا تم التأكد من صحة الفرضيات الفرعية كما يلي:

✓ تكنولوجيا المعلومات ليس لها دور في تحسين الأداء الوظيفي.

✓ الإتصال الرقمي ليس له دور في تحسين الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية:

- الرقمنة - الأداء الوظيفي.

Summary of the study in English

This study seeks to identify the role of digitization in improving the job performance of employees at the Faculty of Law and Political Science - University of Eloued, Institutions have adopted modern communication technology, centered on digitization, especially university institutions, by applying the foundations of the digitization process in their various departments. The role of digitization in universities is highlighted by improving their job performance and facilitating the workflow for professors, employees and even students This study was based on the following main question:

- ✓ How does digitization contribute to improving job performance among Eloued University employees?

Two sub-questions arise from this:

- ✓ Does the presence of information technology play a role in improving job performance?
- ✓ Does digital communication have a role in improving job performance?
*This study falls within the descriptive research by using the descriptive method because it is the most appropriate in this study to know the reality of the study and its aspects and describe and analyze it, with a community of 30 individuals, so the intentional sample was used for the study community, with a questionnaire distributed to all employees in the Faculty of Law and Political Science.

After analysis and interpretation, we arrived at the following conclusion:

- Digitization has no role in improving job performance.

The following sub-hypotheses were also confirmed:

- Information technology has no role in improving job performance.
- Digital communication has no role in improving job performance.

Keywords: Digitization - Job performance .

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
III	الإهداء
V	كلمة شكر و تقدير
VI	ملخص الدراسة باللغة العربية
VII	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
VIII	فهرس المحتويات
IX	فهرس الجداول
أ	مقدمة
	الجانف النظري
18	الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية
19	تمهيد
20	المبحث الأول: الأساس النظري للموضوع
20	المطلب الأول: مدخل حول الرقمنة
20	أولاً: مفهوم الرقمنة
24	المطلب الثاني: مدخل إلى الأداء الوظيفي
24	أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي
25	المبحث الثاني: علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي
25	المبحث الثالث: الدراسات السابقة و المقاربة النظرية
25	أولاً: الدراسات السابقة
29	ثانياً: المقاربة النظرية للموضوع
32	خلاصة الفصل
33	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
34	تمهيد
35	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات
35	المطلب الأول: طريقة جمع البيانات
36	المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات
41	المبحث الثاني: النتائج و المناقشة
41	أولاً: النتائج
50	ثانياً: المناقشة
54	خلاصة الفصل
56	الخاتمة
58	قائمة المصادر و المراجع
61	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يمثل معامل ثبات الإتساق الداخلي ألفا كرومباخ للأداة	39
02	يمثل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للأداة	39
03	يمثل الصدق التمييزي للأداة	40
04	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	41
05	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي	42
06	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الأقدمية المهنية	43
07	يمثل المتوسط المرجح للأوزان حسب مقياس ليكارت الحماسي	44
08	يمثل الترتيب التنازلي لفقرات بعد تكنولوجيا المعلومات حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها	45
09	يمثل الترتيب التنازلي لفقرات بعد عمليات الاتصال حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها	46
10	يمثل الترتيب التنازلي لفقرات محور الأداء الوظيفي حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها	47
11	يوضح دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة	50
12	يوضح دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة	51
13	يوضح دور الاتصال الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة	52

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	42
02	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	42
03	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية المهنية	43

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	إستمارة الإستبيان	62
02	دليل المقابلة	65
03	مخرجات الدراسة الاستطلاعية: مخرجات الثبات بطريقة ألفا كرومباخ وبطريقة التجزئة النصفية	67
04	مخرجات المقارنة الطرفية	70
05	مخرجات الفرضيات	71
06	مخرجات التحليل الوصفي	77

مقدمة

1- توطئة:

تشهد العديد من دول العالم على إختلافها ثورة من التطورات العلمية التي أحدثت تغيرات جذرية و في ظل هذه التطورات الحديثة و السريعة في مجال تكنولوجيايات الإعلام و الإتصالات على مستويات عدة، حيث كان لهم الأثر الكبير على الإنسان و أسلوبه في الإدارة، بسبب ظهور ملامح مفهوم جديد و هو الرقمنة، الذي لا غنى عنه في العالم الذي أصبح أمرا ضروريا لتحقيق التميز و التطور، و يعد المورد البشري المحرك الأساسي لهذه العملية إذ لا يمكن لأي مؤسسة الإستغناء على كوادرها البشرية، بل أصبحت تسعى إلى تطوير آداءهم الذي يعبر عن الجهد الصافي الذي يبذله الفرد أثناء عمله داخل المؤسسة، و هذا لمواكبة مختلف التطورات التكنولوجية الحاصلة داخل المؤسسة لتكييف قدرات و مهارات الأفراد العاملين لديها، مما جعل جميع المؤسسات تتجه نحو تطبيقها لتحقيق أهدافها الإدارية بكفاءة كبيرة، و نخص بالذكر الجامعات التي تعد بيئة حيوية تبنت الرقمنة هذا الأخير الذي ساهم في تحسين جودة العمل و تسهيله و زيادة فاعلية الإدارة و الخدمات الطلابية.

ونظرا للإهتمام الكبير بتكنولوجيا الرقمنة والآداء الوظيفي في المؤسسات الإدارية، قمنا بدراسة موضوع تحت عنوان "دور الرقمنة في تحسين الآداء الوظيفي"

2- طرح الإشكالية:

يشهد العالم تحولات جذرية وعميقة في مجال المعلومات والاتصالات بفضل الثورة التكنولوجية التي فرضت نفسها كواقع جديد لدى الشعوب في التعامل في كافة المجالات ففي إطار الشبكية المعلوماتية والمعرفية المعقدة وإنتاجها أصبحت نواة التنظيم الإجتماعي تتمحور حول المعلومة بكل أنواعها، نظرا للإعتماد المتزايد على المعلومات والاتصالات في تطبيقات متنوعة.

لقد صار لزاما علينا أن نتكلم بشيء من التفصيل عن ثورة تكنولوجيا المعلومات الرقمية التي أزاحت كثيرا من الظلام أو التعميم الذي لازم جوانب عديدة من حياة المجتمعات، إن ثورة تكنولوجيا المعلومات الرقمية أماطت اللثام عن العديد من المفاهيم والمصطلحات التي لم تكن متداولة من قبل.

وفي الوقت الحالي تمت تغيرات وتطورات كبيرة ومتسارعة في مجالات التكنولوجيا، مما أدى الى تقدم كبير في تقنيات المعلومات والبرمجيات والوسائل ومنها الرقمنة فعلى المؤسسات الاستفادة منها لتحسين آدائها الوظيفي داخل المؤسسة وإعتبار أن الرقمنة أداة لتحقيق الفعالية والثقة بين الإدارة والمواطن، تهدف الرقمنة إلى إيجاد البيئة الملائمة من خلال نظم الرقمنة في تقدم الخدمة ذات الجودة والكفاءة في وقت قصير ومقارنة بالنظام الإداري التقليدي البطيء، ولقد انتهجت هذه النظم تطورا كبيرا، مما يؤدي إلى رفع مستوى الآداء الوظيفي في داخل المؤسسات وإن إدخال التكنولوجيا الحديثة إلى الإدارة والمؤسسات في تحسين الآداء ينتج عن تأثير العولمة والتطورات التي شهدتها العالم وكان للرقمنة دورا فعالا في هذا التقدم المتسارع، بما في ذلك إدخال التكنولوجيا في العمل في تحسين الآداء الوظيفي داخل المؤسسة، و أصبحت أي مؤسسة لا تخلو من النظام الرقمي و التغيير من النظام التقليدي.

كما تعد تكنولوجيا المعلومات القلب النابض في مختلف منظمات الأعمال إذ قد يساهم الإهتمام بهذا الأخير في السيورة العملية التنظيمية و تغيير عملية إنسيابية القرارات المناسبة و في توجيه و تنفيذ مختلف عملياتها فهي مصدر حيوي لديمومتها و بقاءها و تميزها، و مع ظهور عمليات الإتصال الحديثة التي إعتمدتها الجامعة في الآونة الأخيرة و بمختلف أنواعها و أشكالها و إنتهاجها على غرار جميع القطاعات في جميع المؤسسات الجزائرية و منها التعليم العالي و غيرها من الأساليب كالتعليم عن بعد و منصات التسجيل عن بعد و منصة بروقراس... إلخ و التطبيقات المختلفة التي تقدمها من حيث الآخر لمواكبة التطور العلمي و التكنولوجي وتعد إدارة الرقمنة لما لها من أهمية كبيرة في إنجاز مهامها في وقت أسرع و تعزيز روابط الأنظمة و تحسين مستوى الخدمات، بالإضافة قد تؤدي إلى التخلص من مساوئ الإدارة التقليدية و بذلك تتحقق المساواة و التواصل بين جميع الموظفين و مهامهم داخليا والأفراد و المنظمات الأخرى خارجيا، و تسهيل التواصل بين الإدارة و الطالب و تحسين الخدمة المقدمة لهم ولشؤونهم الضرورية إذ تقدم خدمات للطلاب و الموظف على حد سواء من أجل حصوله خدمة سهلة و في ظروف جيدة من جميع النواحي، ظف إلى ذلك تحقيقها لجودة الخدمة و سرعة في الإنجاز.

أما بالنسبة للأداء الوظيفي فهو أحد الركائز الأساسية لوجود المنظمة و عنصر حيوي في كل عملية لأنه مرتبط بالعنصر البشري لكونه من العناصر الضرورية المطلوبة للقيام بمهام الإدارة و تحقيق أهدافها، إذ يقاس نجاح أو فشل أي منظمة من خلال النتائج المتوصل إليها في الأداء، حيث يعكس الفرد في المنظمة على الأداء العام، لهذا تهتم كل المنظمات تقريبا بفاعلية أداء موظفيها من خلال تحديد العوامل المتحكم فيها و محاولة تجاوز الصعوبات والعراقيل التي تواجه الفرد عن طريق توفير ظروف عمل مناسبة له لتقييم عمله في الأخير بأساليب معينة، كما أن الأداء الوظيفي يمثل في أي منظمة كانت و في أي مجتمع، مطلباً أساسياً ذلك أنه يعد الناتج النهائي الذي تسعى إلى تحقيقه المنظمات، وهو المؤشر الذي يستدل من خلاله على نجاح المنظمات أو فشلها في تحقيق أهدافها.

ومن خلال ذلك تمخض عن إستخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيق عمليات الرقمنة العديد من المصطلحات على غرار: الإدارة الرقمية، فهي مفاهيم حديثة فرضت نفسها تغييراً جذرياً في ممارسة المهام و الأنشطة الإدارية، فكل المنظمات الخدمائية و غيرها تسعى إلى تطبيق تقنية الرقمنة في وقت وجيز مستخدمة جميع الطاقات البشرية و الموارد المادية، و ذلك ما قد يساعد الموظفين في تحسين أدائهم الوظيفي من جهة و تواصلهم مع الطلبة من جهة أخرى، وهو ما تسعى إليه الجامعة الجزائرية للوصول إلى أكثر كفاءة بإستخدام تلك التقنيات و الوصول بها إلى إستخدام الرقمنة إستخداماً نوعياً بعيداً على الخطابات و الأقوال، كما سيجعلنا نطرح العديد من الإشكالات في ذلك، و من خلال هذه الدراسة سيتم محاولة إبراز دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالجامعة (لدى موظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الوادي) و من هنا يمكن طرح الإشكال التالي :

كيف تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة الوادي ؟

ويندرج تحت هذا الإشكال الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل وجود تكنولوجيا المعلومات له دور في تحسين الأداء الوظيفي ؟

- هل الإتصال الرقمي له دور في تحسين الأداء الوظيفي ؟

3- فرضيات البحث:

الفرضية العامة:

- للرقمنة دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة الوادي.

الفرضيات الفرعية:

- تكنولوجيا المعلومات لها دور في تحسين الأداء الوظيفي.

- الإتصال الرقمي له دور في تحسين الأداء الوظيفي.

4- مبررات اختيار الموضوع:

الذاتية:

- ملائمة موضوع الدراسة مع التخصص .

- الرغبة الشخصية في دراسة موضوع الرقمنة بالجامعة.

- الرغبة في معرفة مدى استخدام الجامعة للرقمنة.

- التطلع إلى تعميم الرقمنة في الوسط الجامعي وفي غيره من المجالات.

- موضوع الرقمنة مرتبط بالخبرة في مجال العمل.

الموضوعية:

- حداثة موضوع الرقمنة نظرا لقلّة الدراسات التطبيقية والنظرية.

- قابلية الموضوع للدراسة والبحث معرفيا ومنهجيا.

- حاجة الجامعة إلى الرقمنة في كافة المجالات.

- الكشف عن واقع الصعوبات التي تواجه الرقمنة في الجامعة.

- النهوض بقطاع التعليم العالي من خلال رقمنته بما يعود بالفائدة للموظف.

5- أهداف البحث وأهميته:

الأهداف:

- التعرف على دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة الوادي.

- الكشف عن تجربة جامعة الوادي مع الرقمنة.

- إبراز الدور الذي تحققه الرقمنة داخل الجامعة.

- معرفة مدى فاعلية الرقمنة في الجامعة.

- تسليط الضوء على واقع تطبيق الرقمنة في الجامعة.

- تبيان و إيضاح إسهامات الرقمنة في تسيير الجامعة.

- الفهم العميق والصحيح لمختلف جوانب و أبعاد ومتغيرات الدراسة من خلال المفاهيم المختلفة.
 - بناء النتائج التي سنتوصل إليها في الدراسة.
- الأهمية:**

- إبراز دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي.
- معرفة فائدة إستخدام الرقمنة في الإدارة.
- لفت إنتباه الباحثين لدراسة هذا الموضوع وتحليل أبعاده.
- زيادة المعلومات والمعارف فيما يخص الجانب النظري لهذا الموضوع.
- الاهتمام الكبير بتكنولوجيات الرقمنة في الجامعة من جهة والأداء الوظيفي من جهة أخرى.

6- حدود البحث:

الحدود هي تعبير عن صدق ودقة النتائج فقط، في إطار الحدود التي تحددها وقسمنا حدود موضوع دراستنا حدين وهي كالآتي:

الإطار المكاني: ويتمثل الإطار المكاني لدراستنا في جامعة الشهيد حمه لخضر وقد أجريت الدراسة على مستوى كلية الحقوق و العلوم السياسية.

الإطار الزمني: يتمثل الإطار الزمني لدراستنا منذ إختيارنا لموضوع الدراسة إلى غاية قبول اللجنة العلمية لموضوعنا في شهر نوفمبر 2024 لنباشر في جمع المعلومات الخاصة بالموضوع، حيث إستغرقت الدراسة بشقيها النظري و الميداني حوالي سبعة أشهر، و قد مرت عبر عدة مراحل:

المرحلة الأولى: مرت مع بداية الموسم الجامعي و بعد الموافقة من طرف المشرف و قبول موضوع الدراسة في إجتماع اللجنة العلمية على مستوى قسم علم الاجتماع، تم جمع المعلومات النظرية الخاصة بالدراسة و هذا عن طريق المصادر و المراجع المتعلقة بموضوعنا لإعداد الجانب النظري للدراسة و كان نهاية شهر نوفمبر 2024.

المرحلة الثانية: إعداد الدراسة الميدانية، و تصميم إستمارة الإستبيان و تم هذا شهر فيفري.

المرحلة الثالثة: التوجه إلى الميدان وتوزيع الإستمارة و جمع المعلومات و كان هذا في شهر مارس، و تم فيها تحليل الإستبيان و إستخلاص النتائج في شهر أفريل، وقمنا بإجراء مقابلة بطرح بعض الأسئلة مع الأساتذة المسيرين بالإدارة الذين قاموا بدورهم بالإجابة عليها بكل مصداقية و كان ذلك في نفس الشهر و كتابة المذكرة بشكلها النهائي.

الإطار البشري: هو مجموع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة و جميع هذه المفردات خاضعة للدراسة والبحث من قبل الباحث والمجتمع المراد دراسته، و شملت هذه الدراسة عينة من الموظفين الإداريين في كلية الحقوق و العلوم السياسية -جامعة الوادي- و تم تحديد العينات من مكان الدراسة و توزيع الإستبيان على الموظفين الذين يعملون بالرقمنة، و قد قدر حجم العينة بـ 30 موظف من المجتمع الأصلي.

7- منهج البحث :

تفرض الدراسة العلمية اختيار منهج محدد بناء على طبيعة الموضوع، و الذي يسمح بالوصول إلى حقائق يمكن الإعتماد عليها، فالمنهج هو الأسلوب المحدد لمسار البحث، و المنظم و الضابط في نفس الوقت لموضوع الدراسة.

و تختلف المناهج المستخدمة تبعا لاختلافها و تنوعها، إذ أن لكل منهج وظيفته و خصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه.

و يعرف المنهج على أنه : "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة". (أحمد ، 1994، ص 34)

و بما أن مناهج البحث العلمي متعددة و متنوعة، فإن إختيار المنهج يرتبط أساسا بطبيعة موضوع البحث و قد تم إختيارنا للمنهج الوصفي لأنه المناسب لطبيعة الدراسة، لأن هدفنا هو الكشف عن دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي.

و عرف على أنه : "يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة الموجودة في الواقع و يهتم بوصفها وصفا دقيقا و يعبر عنها تعبيرا كيفيا عن طريق وصف الظاهرة مع بيان خصائصها، أو تعبيرا كميا فيعطينا وصفا رقميا مع بيان مقدار هذه الظاهرة أو حجمها و درجات ارتباطها مع غيرها من الظواهر الأخرى". (إبراهيم بن عبد العزيز الدعيلج، 2014، ص 75)

8 - صعوبات البحث :

- صعوبة في المراجع في الطبقات الجديدة في النشر.
- صعوبة التعامل مع المواقع و المكتبات الإلكترونية في عملية تحميل الكتب.
- الصعوبات المتعلقة بجمع المعلومات و المتمثلة في ندرة المراجع، التي تتناول موضوع الرقمنة، لحدثة هذا الموضوع.
- قلة الدراسات التي تناولت دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي.
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع الرقمنة بالجامعة.

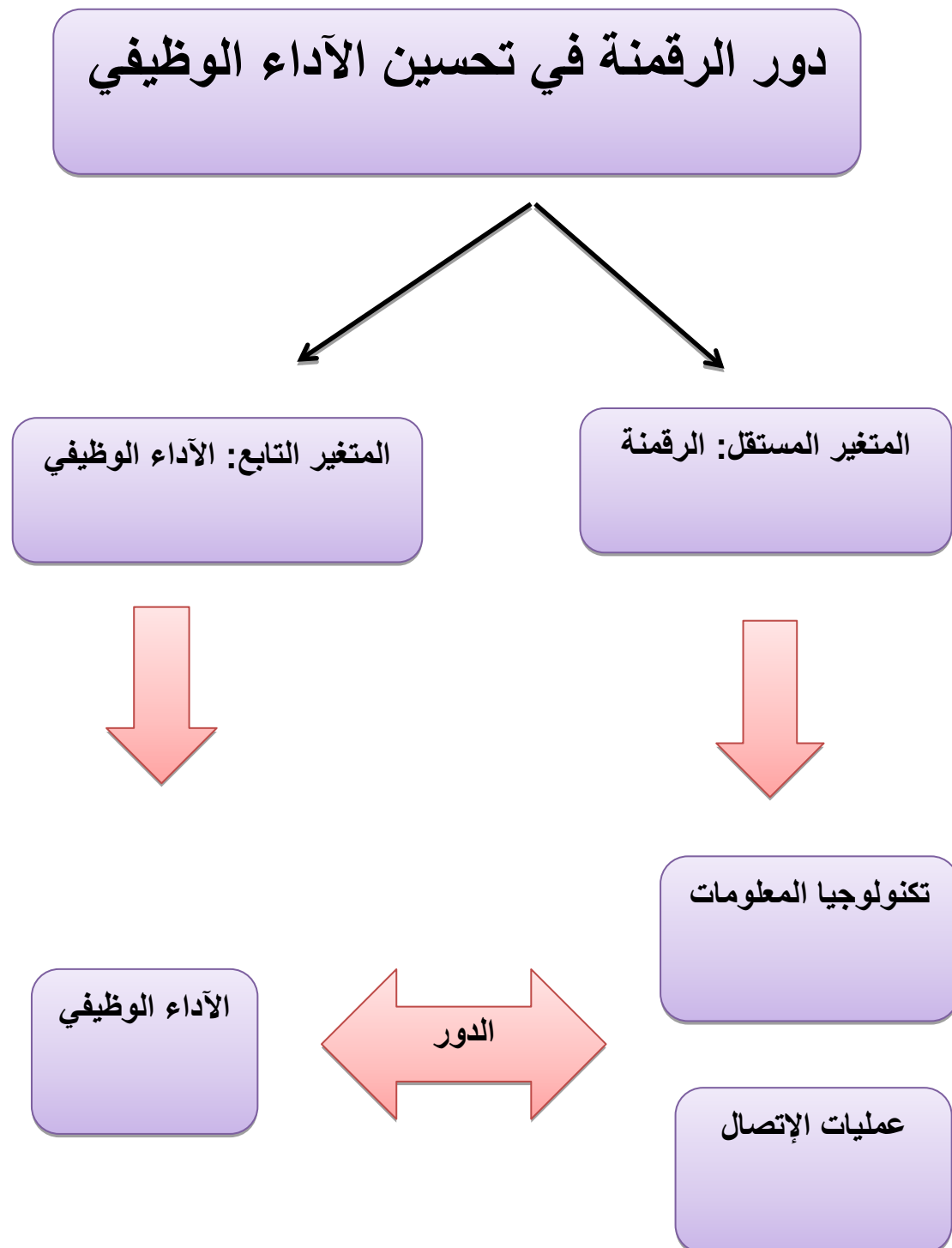
9- هيكلية البحث:

لمعرفة كافة جوانب الموضوع و الإجابة على إشكالية الدراسة و صحة الفرضيات و ذلك من خلال تقسيم الدراسة إلى مقدمة و فصلين و تتضمن المقدمة توطئة، طرح الإشكال، فرضيات، مبررات إختيار الموضوع.

- الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية و ينقسم بدوره إلى ثلاث مباحث حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى الأدبيات النظرية للدراسة من خلال سرد مفاهيم الرقمنة و أبعادها تكنولوجيا المعلومات، عمليات الإتصال و الأداء و الوظيفي، و في المبحث الثاني وضحنا العلاقة بين الرقمنة و ابعادها و الأداء الوظيفي، أما المبحث الثالث ففيه تطرقنا الى الدراسات السابقة، و بينا المقاربات النظرية للدراسة.

- الفصل الثاني: الدراسة الميدانية و ينقسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول الطريقة و الأدوات، أما المبحث الثاني النتائج و المناقشة.

ولقد إعتمدنا على هذا التقسيم نظرا لأن موضوع دراستنا يتضمن متغيرين و هما: الرقمنة و الأداء الوظيفي.
و الشكل التالي يوضح ذلك



المصدر: إعداد الطالبتين

الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية

تمهيد

المبحث الأول: الأساس النظري للموضوع

المبحث الثاني: علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي

المبحث الثالث: الدراسات السابقة و المقاربة النظرية

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تطورا معرفيا شمل كل المجالات و الميادين بما فيها التعليم العالي و المجال العلمي، و لعل من أبرز تجليات هذه المعرفة في المجال العلمي و الوظيفي "الرقمنة" و الذي يعد نمط بديل للعمل التقليدي و الذي يقوم بتحويل جميع المعلومات و الوثائق إلى صورة تستطيع أجهزة الكمبيوتر التعامل معها للحصول على المعلومات، و يتم من خلالها إدخال النصوص، الصور و الصوت إلى وحدات الإدخال الرقمية بالحواسيب، و ساهم هذا بشكل كبير في التأثير على مستوى الأداء الوظيفي، هذا النمط تم الانتقال من فكرة الموظف البسيط و التقليدي إلى الموظف المتفاعل و المشارك، حيث أصبح لا يتأثر بقيود الزمان و المكان.

و لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى الأدبيات النظرية و التطبيقية لمتغيرات الدراسة المعنونة تحت الرقمنة و دورها في تحسين الأداء الوظيفي و جميع أبعادها، و تم تناول في هذا الفصل العلاقة بينهما مع ذكر الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات هذه الدراسة، بالإضافة و المقاربة النظرية التي تعد مرجعية تعتمد عليها الدراسة التي تعمل هذه الأخيرة على ضوئها في تحديد العلاقة بين متغيراتها و بناء فرضياتها و تحليل نتائجها.

المبحث الأول: الأساس النظري للموضوع

تشكل الرقمنة لغة العصر و أدواته و هي التقنية الأكثر استخداما في حياتنا و بالكاد لم يبق شيئا إلا و غزته الرقمنة لقد غيرت الرقمنة نظرتنا إلى الكثير من أمور حياتنا و أعمالنا و تصرفاتنا بشكل كبير إنها تكاد تلغي كل حياتنا التقليدية و تفرض علينا نمط جديد من الحياة و المعاملات و الأعمال و الإتصالات تختلف تماما عما سار عليه البشر قبل بضع عقود لقد جعلت العالم في ثوب جديد في كل تعامله قصرت في المسافات و فتحت آفاق جديدة إختصرت زمن الإنجازات في شتى الميادين.

المطلب الأول: مدخل حول الرقمنة

أولا: مفهوم الرقمنة

الرقمنة:

لغة: تدل مادة رقم من المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم و التبيين و الكتابة و العمل و الخط و يقول ابن منظور "الرقم و الترقيم و تعجيم الكتاب". و رقم الكتابة يرقمه رقما أعجمه و بينه، أي قد بينت حروفه بعلاماتها من التنقيط و قوله عزوجل "كتاب مرقوم" كتاب مكتوب و الرقم قلم: الكتابة و الختم .. الرقم: ضرب مخطط من الوشي .. و رقم الثوب يرقمه رقما و رقمه و خططه. (أحمد، 2009، ص 11)

إصطلاحا: الرقمنة مفهوم حديث ارتبط ظهوره مع بروز تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات، و الذي نتج عنه التحول من استخدام الطرق التقليدية في نقل المعلومات و المعارف إلى استخدام الأرقام في نقل هذه المعلومات و المعارف بتوظيف هذه التكنولوجيا الحديثة في هذا الميدان.

تتعدد المفاهيم المتعلقة بمصطلح "الرقمنة"، و ذلك وفقا للسياق الذي يستخدم فيه ، فينظر " تيري كاني " إلى الرقمنة على أنها عملية تحويل مصادر المعلومات على إختلاف أشكالها من إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الثنائي ، و الذي يعتبر وحدة المعلومات الأساسية لنظام معلومات يستند إلى الحاسبات الآلية، و تحويل المعلومات إلى مجموعة من الأرقام الثنائية، يمكن أن يطلق عليها (الرقمنة)، و يتم هذا بفضل الإستناد إلى مجموعة من التقنيات و الأجهزة المتخصصة. (علي، حيد، 2020)

تعرف "شارلوت بيرسي" الرقمنة على أنها يسمح بتحويل البيانات و المعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي. (علي، حيد، 2020)

و يعرفها "سعيد يقطين" الترقيم التناظري بأنه عملية نقل أي صنف من الوثائق من (أي الورقي) إلى نمط رقمي، و بذلك يصبح النص و الصورة الثابتة أو المتحركة أو الصوت أو الملف مشفرا إلى أرقام لأن هذا التحويل هو الذي

يسمح للوثيقة أيا كان نوعها بأن تصير قابلة للإستقبال و الإستعمال بواسطة الأجهزة المعلوماتية، و هنا يتضح أن ترقيم النص هو عملية تحويل النص المكتوب المطبوع أو المخطوط من صيغته إلى صيغة الرقمية ليصبح قابلا للمعاينة على شاشة الحاسوب. (سعيد، 2005، ص 2)

كما تم تتبع مصطلح الرقمنة و ذلك من خلال مراجعته في معجم أكسفورد على الخط المباشر، و الذي تم التوصل إلى استخدامه لمصطلحات Digitalize, Digitize, Digitise كمقابل للفعل الرقمي (يرقمن) المشتق من مصطلح رقمي Digit، و الذي عرفه بأنه تحويل (الصور أو الصوت) إلى شكل رقمي يمكن معالجته بواسطة جهاز الحاسب. (نجلاء، 2013، ص 15-16)

فغالبا ما يستعمل مصطلح الرقمنة، من ناحية للدلالة ببساطة على تحويل المعلومات الخاصة بأي كيان معلوماتي محدد أو مجموعة من الكيانات، من الشكل التناظري إلى الشكل الرقمي، كرقمنة كتاب أو مجموعة إحدى المكتبات مثلا، و نجد هذا الاستعمال على سبيل المثال من كثير من "مشروعات الرقمنة" التي تقوم بتنفيذها المكتبات و غيرها من المؤسسات، و ذلك بهدف جعل المجموعات قابلة للوصول إليها و التعامل معها عن طريق الانترنت، أو لحفظ الوثائق التي تهددها أخطار الدمار المادي في شكلها الورقي، في شكل رقمي. و على الجانب الآخر نجد استعمالات المصطلح المتصلة بالمفاهيم الأساس للعصرية، و تطوير مجتمع كوني يستند الى الشبكات. و باستعمال المصطلح على هذا النحو تبدو فكرة "الرقمنة" فكرة تاريخية، تضع الظرف الراهن للعالم في مقابل عصر ما قبل الحاسب. (جون، 2011، ص 149)

و يقصد من خلال هذا التعريف هو التحول من النظام الورقي و البيانات المكتبية إلى عالم الرقمنة.

التعريف الاجرائي:

الرقمنة هي تقنية حديثة التكوين تعمل على تحويل المعلومات و البيانات بمختلف أنواعها سواء تعليمية أو البيداغوجية في الجامعة من الشكل التقليدي إلى الشكل الرقمي بالإعتماد على الحاسب الآلي و شبكة المعلومات لتمكين مختلف الفئات المستهدفة للإستفادة منها.

تكنولوجيا المعلومات:

مرت على هذه التكنولوجيا عدة تسميات، فقد وصفت في أول ظهور لها على أنها التكنولوجيا الحديثة للمعلومات و الاتصال ثم حذفت كلمة الحديثة من التسمية لتصبح تكنولوجيا المعلومات و الاتصال نظرا لزوال الحداثة عنها بعد ظهورها من منتصف السبعينات للقرن العشرين من خلال تسويق أول حاسوب عرف بإسم "ALTAIR". ثم

بداية استعمال الأنترنت في السبعينات من نفس القرن، و قد ظهرت مؤخرا بعض الأدبيات يستخدم مؤلفوها التسمية المختصرة تكنولوجيا المعلومات.

و أيا كانت التسمية فهي تعني كل ما يتعلق بالتقنيات المستخدمة في معالجة و تحويل المعلومات خاصة المعلوماتية (الإعلام الآلي) الانترنت و الإتصالات بعيدة المدى و كل الوسائل التكنولوجية التي تستخدم من أجل تبادل، معالجة، استغلال و أيضا إعادة تشكيل المعطيات الرقمية القادرة على السير عبر الشبكات.

و يرى "هربرت سيمون" بأن هذه التكنولوجيات تساعد على جعل كل معلومة قادرة على الوصول إلى الإنسان على شكل شفهي أو رمزي، و متوفرة على شكل مقروء بواسطة الحاسوب، بحيث تصبح الكتب و المذكرات مخزنة في الذاكرات الإلكترونية من خلال القيام بالتقاط و معالجة و استرجاع و إيصال المعلومات سواء في شكل معطيات رقمية، نص أو صورة.

و تبرز هذه التكنولوجيات من خلال ظاهرتين أساسيتين هما الجمع بين الكلمة المكتوبة و المنطوقة، و الصورة الساكنة و المتحركة و بين الاتصالات السلكية و اللاسلكية، أرضية و فضائية ثم تخزين المعلومات و استعمالها، و اعتماد الأسلوب الرقمي (Digital) للقيام بهذه العمليات. (يعقوب، 2013، ص 4-5)

و يعرف "Turban" تكنولوجيا المعلومات بأنها "الجانب التكنولوجي من نظام المعلومات الذي يشمل المكونات المادية، البرمجيات، قاعدة البيانات، الشبكات و الوسائط الأخرى"

أما "الزعي" و آخرون فقد عرفوها بأنها: "مجموعة من الأدوات التي تساعدنا في استقبال المعلومة، و تخزينها، و

استرجاعها، و طباعتها، و نقلها بشكل الكتروني سواء كان بشكل نص، أو صوت، أو صورة أو فيديو و ذلك باستخدام الحاسوب". (صورة، 2018)

كما تعرف بأنها: "مختلف أنواع الإكتشافات و المستجدات و الإختراعات التي تعاملت و تتعامل مع البيانات و المعلومات من حيث جمعها و تحليلها و تنظيمها و خزنها و استرجاعها و في الوقت السريع و المناسب و بالطريقة المناسبة و المتاحة، و هي واحدة من الأدوات الرئيسية التي يستثمرها الإنسان و خاصة المدراء في الشركات و المؤسسات لكي يواجهوا التغيرات و التطورات المحيطة بهم و يتعايشوا معها، بل و استثمارها في تحسين الأداء و تقديم أفضل المنتجات و الخدمات

هو أي جهاز إتصال أو تطبيق و يشمل الإذاعة و التلفزيون و الهاتف النقال و أجهزة الكمبيوتر و الشبكات و البرامج و أنظمة الأقمار الصناعية. " (ربيعة، 2018)

يمكن القول أن تكنولوجيا المعلومات عبارة أنها تقنية تستعمل في جمع المعلومات و معالجتها و تتضمن هذه التكنولوجيا حواسيب و شبكات الإتصال، أي أنها تزواج بين تكنولوجيا المعلومات و تكنولوجيا الإتصالات الحديثة.

عمليات الإتصال:

يشير القاموس الغوي أن تعريف عملية الإتصال على أنها: العملية التي من خلالها يتم تبادل المعلومات أو المعاني بين طرفين أو أكثر و ذلك من خلال نظام مشترك من الرموز.

تعني جملة الإجراءات المتخذة بهدف تسجيل استجابة بين القائمين بالعمل في المؤسسات عن طريق التواصل فيما بينها. (إبراهيم، 2015، ص3)

تعرف على أنها عملية ديناميكية دائرية يتفاعل من خلالها فرد أو أكثر أو مجموعة أو نظم اجتماعية مع بعضها البعض بغرض تبادل المعلومات و الأفكار المختلفة و تتم في وسط اجتماعي يساعد على المشاركة في المعلومات و الانفعالات و الصور الذهنية و هذه العملية لها أهداف معينة و ردود حالية و مستقبلية. (مصطفى، 2015، ص121)

كما تعني عملية الاتصال بأن الإتصال يستخدم أكثر من الطريق الواحد لوظيفة الإرسال، أو الإرسال و الإستقبال، لكن يتضمن حلقة الطريق المزدوج الذي يحدث بواسطة إعادة الإثراء و الإستجابة من المستقبل إلى المرسل. (إتسام، 2008، ص23)

مما سبق يمكن القول أن العملية الاتصالية هي عبارة عن نشاط و عملية مخططة و مدروسة داخل النظام الواحد من أجل ضمان تبادل جيد و صحيح للمعلومات و مختلف العمليات الوظيفية و المهنية فيما بين عمال و موظفي المؤسسة من أجل تحقيق أهداف مسطرة للمؤسسة.

التعريف الإجرائي:

عملية الإتصال هي نتاج إتصال طرفين عن طريق وسيلة معينة تساعد على إيصال الرسالة أو نقل المعلومة من طرف إلى طرف آخر بين الإدارة و الطالب و المتمثلة في الوسائل الاتصالية المعمول بها. على ضوء التعريفات السابقة يمكن تقديم التعريف المبسط التالي: الرقمنة هي تحويل المعلومات و الملفات و الوثائق و السجلات ذات الطبيعة الورقية إلى الطبيعة الإلكترونية، باستخدام الوسائل التكنولوجية و التقنيات الحديثة الكفيلة بتحقيق هذا الدور كالكمبيوتر، الأنترنت، البرمجيات و المساحات الضوئية.

المطلب الثاني: مدخل إلى الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

لغة: يتضح من المعاجم أن "الأداء مصدر الفعل أدى. و أدى الشيء أي قام به، و هو ترجمة للمصطلح

الانجليزي (performance) و المشتق من الفعل (to perfume) الذي يعني تأدية عمل معين"

إصطلاحاً: هو "الإنجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدى الفرد"، و جاء في مفهوم آخر على أنه: "مجموعة

السلوكيات و التصرفات التي يظهر بها العمال أثناء تأدية أعمالهم التي تظهر بدورها مقدار التحسن الذي يطرأ على أسلوبهم في أداء ذلك العمل".

بمعنى آخر، "الأداء هو الشيء الذي يمكن أن يحققه الفرد أو مجموعة من الأفراد في منظمة وفقاً لسلطة الشخص و مسؤوليته لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة مشروعة دون إنتهاك أي قواعد و الالتزام بالآداب و الأخلاق". (نجد ، 2022)

كما عرف الأداء الوظيفي على أنه: "المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله، من حيث كمية و جودة العمل المقدم من طرفه، و الأداء هو المجهود الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين، مديرين و مهندسين" (زهرة ، 2014).

و قد عرفه محمد موسى: "المحصلة النهائية للجهود التي يبذلها العاملون خدمة لأهداف المنظمة، و تتمثل تلك المحصلة في تحقيق النتائج التي تضيف قيمة للمنظمة.

و حسب شارمارهون: "الأداء الوظيفي هو الجودة و الكمية التي يحققها الأفراد عند إنجاز المهمة".

و من خلال ما سبق يستنتج أن: تعريف الأداء الوظيفي ينحصر في كونه ناتج جهود الموظفين في إطار تحقيق أهداف المؤسسة، أو مدى إتمام الموظف للمهام الموكلة إليه و المحددة حسب الوظيفة التي يشغلها. (أحمد ، محمد، مهدي ، 2021)

و يمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه الجهد الذي يبذله الفرد للقيام بالمهام و الأنشطة المسندة إليه و المتعلقة بمتطلبات وظيفته للوصول إلى أهداف معينة.

التعريف الإجرائي:

و هو كل جهد فكري أو عضلي يبذله العامل في موقع عمله حسب الوظيفة المنسوبة إليه في إطار الصلاحيات من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له حيث يحدث هذا السلوك تغييراً بكفاءة و فعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة.

من خلال التعاريف السابقة نجد أن الأداء الوظيفي هو أداء العمل المطلوب بكمية و نوعية معينة بالإضافة للجهد المبذول للوصول إلى نتائج معينة.

المبحث الثاني: علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي

إن استخدام الرقمنة في الجامعة يتطلب وجود تجهيزات و تقنيات حديثة تساعد في تسهيل العمل الإداري و تخفيف الأعباء، و يشمل ذلك استخدام التقنيات الرقمية في الإدارة و التدريس و حتى التواصل مع الطلبة و هذا ما يؤدي بالضرورة إلى تحسين الأداء الوظيفي، إن تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي في الجامعة يمتد عبر عدة جوانب، من تحسين الكفاءة إلى تعزيز جودة التعليم، و يمكن تحليل هذا التأثير من خلال النقاط التالية:

تساهم الرقمنة في تقليل الأعباء الإدارية على الموظفين في الجامعة، مما يمكنهم من التركيز على المهام الإدارية الأساسية، كما أن الرقمنة تدعم العمل بكفاءة أعلى و توفر بيئة عمل أكثر فعالية و ديناميكية.

ربح الوقت و إستغلاله في مهام أخرى مما يساهم في رفع كفاءة و فعالية العمل.

إعطاء الموظفين فرصة للإطلاع على المعلومات بشكل أفضل يعزز الشفافية في العمل و يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة من خلال زيادة الكفاءة و الإنتاجية، و تعزيز جودة التعليم، و تطوير المهارات التقنية، و تحسين التواصل و الإدارة، و مع ذلك، يتطلب تحقيق هذه الفوائد استثمارا في التكنولوجيا و تدريب الموظفين على إستخدامها بفعالية. (إيمان ، 2021، ص 59)

المبحث الثالث: الدراسات السابقة و المقاربة النظرية

أولا: الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

صاحب الدراسة: فوزية صادقي، سنة 2021 م

العنوان: دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر (دراسة تحليلية للجماعات المحلية) أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

استخدم في الأطروحة المنهج الوصفي التحليلي، و تمثلت الأدوات البحثية في الإستبيان، المقابلة و الملاحظة لجمع البيانات، و تم إختيار عينتين عشوائيتين الأولى تمثل عينة من المواطنين الذين يقدمون طلبات الحصول على الخدمة الرقمية من المؤسسة نموذج الدراسة الميدانية (مديرية التنظيم و الشؤون العامة لولاية بسكرة)، و العينة الثانية من الموظفين بالمؤسسة الذين يتعاملون رقميا لتوفير الخدمات.

تهدف الدراسة لتسليط الضوء على واقع الرقمنة في الجزائر لأن تطبيق المشروع الرقمي يجعل الإدارة أكثر قربا من المواطنين، عن طريق تسهيل الولوج للمنصات الرقمية و تتبع إجراءات الملفات الإدارية عن بعد، و هذا من شأنه بناء علاقة إتصالية ناجحة بين الإدارة و المواطنين و تحسين المرفق العام، من خلال التمكن من الآليات الحديثة لتقنيات المعلومات، من هذا المنطلق يتطلب من وزارة الداخلية و الجماعات المحلية خاصة و المؤسسات العمومية عامة رصد كل الإمكانيات لتطبيق الإستراتيجية الوطنية للرقمنة، التي أصبحت مهمة في بناء نظم إدارية فعالة لتجسيد الخطط و السياسات، لذلك كان لابد من تنسيق الجهود و المبادرات لمواجهة التحديات و العوائق التي تطرح أولوية تبني مشروع التحول الرقمي. تم تحليل الفرضيات كميا و كيفيا و اختبارها إحصائيا للتمكن من معالجة إشكالية الدراسة، كما توصلنا لمجموعة من النتائج أهمها أن غياب الرقمنة يؤدي إلى تدني مستوى الخدمة العمومية، توجد علاقة إرتباطية بين كفاءة العنصر البشري و مستوى الخدمات العمومية، و تم التأكيد على تفعيل البنية التحتية الرقمية يساهم في مواجهة عراقيل تحسين الخدمة العمومية، و تم التأكيد على مجموعة من التوصيات أهمها أولوية رفع كفاءة المورد البشري و توفير البنية الرقمية الشاملة لتحقيق جودة في مستوى الخدمات و تقرب الإدارة من المواطن، كما يجب تفعيل نظام الأمان الرقمي لسرية المعلومات كأحد أهم الرهانات لتطبيق مشاريع التحول الرقمي في الجزائر، و أولوية القضاء على الأمية الرقمية داخل البيئة الإتصالية.

أهم النتائج:

- قابلية المواطنين للتأقلم مع التكنولوجيات الحديثة .
- على الجزائر أن تنتهج التحول الرقمي ضمن مؤسساتها.
- نجاح مشروع الرقمنة في الجزائر مرتبط بقدرة الجماعات المحلية على التأقلم مع التحولات الرقمية المتجددة.
- أولوية بناء استراتيجية رقمية مع التحول في الخدمات بما يتلائم مع متطلبات البيئة الرقمية الجديدة.
- ضرورة تحسين الكفاءة في الأداء الوظيفي.
- الرقمنة تساهم في تقليص المسافات و الزمن ، و تطوير مستوى الخدمة العمومية، معالجة البيروقراطية و الفساد الإداري.

الدراسة الثانية:

صاحب الدراسة: موسى عبد الناصر — مُجَّد قريشي، سنة 2011م

العنوان: مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم و التكنولوجيا بجامعة -بسكرة- الجزائر) مجلة الباحث

و قد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر. و لتحقيق ذلك صيغت أربع فرضيات، اختبرت بواسطة مجموعة من الأساليب الإحصائية، و استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات و المعلومات من عينة الدراسة.

أهم النتائج:

- تمثل الإدارة الإلكترونية منهجا حديثا يقوم على تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات حيث يتميز هذا المنهج الحديث بمميزات و خصائص تميزه عن غيره من المناهج.
- الإدارة الإلكترونية تتوفر على مجموعة من العناصر (الأجهزة و المعدات، البرمجيات، الشبكات، صناع المعرفة) التي تساعد المؤسسة في أداء أعمالها و مختلف وظائفها الإدارية.
- استخدام الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى التغلب على العديد من المشاكل التي كانت تعيق مسيرة العمل مثل عامل الوقت، أمن المعلومات، حواجز المكان و الزمان و غيرها.
- تطبيق الإدارة الإلكترونية في أي مؤسسة يستلزم توفر مجموعة من المتطلبات.
- تطبيق الإدارة الإلكترونية يعمل على زيادة فعالية و كفاءة أداء العاملين بدرجة كبيرة من خلال مساهمتها الجادة في رفع إنتاجية العاملين، توفير وقت و جهد العاملين، و تقليل التكاليف... الخ.

الدراسة الثالثة:

صاحب الدراسة: أسامة عبد السلام إدريس سعيد سويسي، سنة 2015م

العنوان: أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية (دراسة وصفية تحليلية). رسالة ماجستير

و لقد هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات في القدرة على الأداء الوظيفي، و كذلك أثر التكنولوجيا في الدوافع نحو الأداء الوظيفي للموظفين بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية. أما المنهج المتبع في هذا البحث فهو المنهج الوصفي إذ يستخدم الباحث المنهج الوصفي الكمي، لأنه يتماشى مع موضوع هذا البحث، و قد تكون مجتمع الدراسة من مجموع الموظفين بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج و عددهم حوالي 300 موظف و العينة هي عينة عشوائية عددها 175 موظفا، و أداة الدراسة المستخدمة هي أداة الإستبيان، و تحليل البيانات باستخدام برنامج (spss).

أهم النتائج:

- يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات في القدرة على الأداء الوظيفي لدى الموظفين بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
- يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات في الدوافع نحو الأداء الوظيفي لدى الموظفين بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

الدراسة الرابعة:

صاحب الدراسة: بدور بنت سامي أحمد بكري، سنة 2012م

العنوان: دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين (دراسة تطبيقية على موظفي كلية الإقتصاد و الإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بجدة). رسالة ماجستير

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أهمية وجود إدارات إلكترونية بالمنظمات، و على مدى تأثير الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين، و على التعرف على و عي الموظفين بفوائد و مميزات الإدارة الإلكترونية، و أيضا تحديد طبيعة العلاقة بين أداء الموظفين و بين استخدام الإدارة الإلكترونية، و اعتمادا على ذلك تم صياغة سؤال الدراسة على النحو التالي : ما هو دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين؟ و استخدمت الباحثة في إعداد الجزء التطبيقي من هذه الدراسة من الإداريين في مختلف الإدارات و الأقسام بكلية الإقتصاد و الإدارة، و من مختلف المستويات الإدارية، و في تحديد عينة الدراسة استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل حيث بلغ مجتمع الدراسة (200) مفردة و تم تحليل (169) مفردة أي بما يعادل 85% من مجتمع الدراسة.

أهم النتائج:

مساهمة الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الأداء و تطوير المهارات لدى الموظفين بشكل فعال، و أيضا ظهور علاقة طردية بين استخدام الإدارة الإلكترونية و بين أداء الموظفين حيث أنه كلما اتجه الموظفين إلى استخدام الإدارة الإلكترونية كلما تطورت مهارات الموظفين، و هذا بدوره يساعد في زيادة الإنتاجية و تحسين أداء الموظفين.

أوجه التشابه بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث مكان الدراسة في قطاع التعليم العالي بالجامعة و مجتمع الدراسة المتكون من الموظفين، أيضا المنهج المستخدم في تحليل و جمع البيانات، و هو المنهج الوصفي، كما تم استخدام الاستبيان و المقابلة و النسب المئوية، بالإضافة إلى ذلك المنطلق الذي إنطلقت منه جل الدراسات للوصول إلى أهمية متغير الرقمنة في قطاع التعليم العالي.

أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث صياغة الفرضيات أيضا بالإضافة إلى إختلاف المكان حيث تمت الدراسات السابقة في دول عربية ، أما بالنسبة للدراسة الحالية هي بولاية الوادي بالجزائر في قطاع خدماتي تعليمي " جامعة الشهيد حمه لخضر" أيضا من حيث الزمان حيث تمت الدراسة الحالية في 2025 أما الدراسات السابقة في سنوات فارطة، إعتمدت الدراسة الحالية على العينة القصدية على عكس الدراسات السابقة إعتمدوا العينة العشوائية و أسلوب المسح الشامل.

مدى الإستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال ما تم سرده من بعض النظريات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، و أغلبها إلى مشاهة، و قد تم عرضها بالتفصيل و ما جعل منه زاد علمي و معرفي للبناء النظري و بناء الرؤية الواضحة و تحديد مفهوم الرقمنة إلى جانب تكوين صورة كلية في إعداد دراستنا، و أظهرت الدراسات السابقة على أهمية الرقمنة داخل المؤسسات، كما استفدنا في تحديد الأبعاد و المؤشرات و إختيار المنهج الملائم للدراسة المتمثل في المنهج الوصفي، و ساعدتنا أيضا في التطلع على الأدوات المستخدمة، حيث إختارنا الإستمارة كأداة رئيسة و المقابلة كأداة ثانوية، لأنها الأنسب لنا في دراسة موضوعنا، و أيضا إستفدنا منها كمراجع التي إعتمدنا عليها في بحثنا و منها أطروحات دكتوراه و رسائل ماجستير و مقالات منشورة في مجلات علمية ، فهي لها الإفادة و الإستفادة منها و هذا ضمن دراستنا الحالية على الجانبين النظري و التطبيقي.

و تتمثل الإضافة العلمية في الدراسة الحالية:

بعد عرضنا للدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع بحثنا، تبين لنا أنه ما يميز دراستنا أنها مكمله للدراسات السابقة و ذلك من خلال تسليط الضوء على موضوع الرقمنة في الجامعة و قطاع التعليم العالي، و تركز دراستنا على الموظفين و وجهة نظرهم حول أهمية و دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي.

ثانيا: المقاربة النظرية للموضوع

إن المقاربة النظرية بصفة عامة هي مجموعة من الأسس التي يتبنها الباحث لرؤية الواقع و تحليل و تفسير الظاهرة الإجتماعية و تتمثل الدراسات و القضايا السابقة و المفاهيم العلمية و التصورات إطارا مرجعيا يعتمد عليه الباحث في دراسة تلك الظاهرة كذلك تعتبر أيضا طريقة تناول البحث من منطلق منهجي، و نظري، ميداني، بحيث تشكل خلفية فكرية للباحث، إذ يحتاج فيها الباحث كثير من الصرامة و الجدية و الدقة و التنظيم لكي يتوفر لديه الوضوح

الكافي و القدرة على بناء خطوات منهجية لاحقة، مما يساعد في التفسير و تحليل الموضوع محل الدراسة و إبراز مختلف أبعاده.

المقاربة النظرية الحتمية التكنولوجية:

ترجع أصول هذه النظرية إلى أعمال كل من المدعو "هارولد إنيس" و المدعو "مارشال مكالوهان"، اللذين أعطيا في أعمالهما دورا رئيسا للوسائل في عملية الإتصال، بل و حتى في تنظيم المجتمع بمرته. لقد تعرضت مساهمات مكالوهان إلى إنتقادات لاذعة، بيد أن الإعتبار رد إليها في بداية السبعينيات، كان مكالوهان يرى أن المواصفات الأساسية لوسيلة الإتصال المسيطرة في فترة من الفترات هي التي تؤثر في كيفية التفكير و كيفية تنظيم المجتمعات أكثر من مضمون الرسائل الإتصالية، فالتحول في تكنولوجيا الإتصال يؤدي إلى التحول في التنظيم الإجتماعي، بل في حواس الإنسان التي تصبح الوسائل امتدادا لها(الكاميرا للعين، و الميكروفون للسمع، و الحواسيب للعقل...)(بشير، 2010، ص 74-75)

و لقد إعتمدنا هذه النظرية لأنها تهتم بدراسة الوسائل التكنولوجية في ظل التطور التكنولوجي الكبير الحاصل، و لأن موضوع دراستنا يتمحور حول الرقمنة تم اختيارنا لنموذج من هذه النظرية لأنه يخدم موضوع دراستنا على إعتبار أن تطوير هيكلية الإدارات و السير نحو كل ما هو إلكتروني أصبح ضرورة تفرضها كل المعطيات الإقليمية و الدولية.

المقاربة النظرية النسق الإجتماعي الفني (سوسيوفني):

طرحت نظرية النسق الإجتماعي الفني من قبل العديد من الباحثين، ومن بينهم "وايت" الذي أعطى أهمية كبيرة للتكنولوجيا في دراسة التنظيم، كما إستعان بها في تفسير التفاعل و العواطف الموجودة داخل التنظيم. و يرجع الاهتمام الكبير بالتكنولوجيا و مختلف التطورات الحاصلة في العصر الحالي إلى سيطرة الآلات و الإختراعات التكنولوجية على الإنسان الحديث بحيث شملت سيطرتها على مجمل حياته من جهة، و من جهة أخرى يمكن النظر إليها على أنها عامل إيجابي و هام.

و يؤكد الإتجاه التكنولوجي على أن التباين في الخبرات و المهارات المتعددة بإمكانه التأثير على سلوك العمال وأعراضهم.

كما نجد أيضا "بلونز" في دراسته لتأثير التكنولوجيا على التنظيم، حيث كان يعتقد أن التكنولوجيا المستخدمة هي التي تميز أي نوع من الصناعة و يتأثر نمط التكنولوجيا المستخدم بثلاثة عوامل هي: المعرفة العلمية و الفنية المتاحة و الموارد الهندسية و الاقتصادية و الشركات و المصانع، و كذلك طبيعة المنتجات المصنعة.(راج، 2006، ص 192-193)

و قامت "جوان ودوارد" بدراسة شهيرة تناولت فيها العلاقة بين الإدارة و التكنولوجيا، و كشفت عن وجود تباين كبير في نمط تنظيم الشركات و المصالح التي يجري دراستها، حيث وجدت إختلاف بين شركات الإنتاج و أكدت بأن أغلبية الشركات تستفيد من أنساق الضبط الإدارية، بينما تستفيد شركات الإنتاج الكبير من أنساق الضبط متعددة الجوانب. (سعد، 2008، ص 180)

ومن هنا يمكن القول أن هناك ترابط بين الإدارة الرقمية و الإلكترونية و نظرية النسق الفني، حيث أن كل آراء الباحثين الذين قمنا باستعراضهم تنصب كلها حول كيفية إستخدام و إدخال مختلف الوسائل التكنولوجية داخل التنظيم و ذلك لضمان الإستفادة منها من طرف العاملين و بالتالي تحسين آدائهم.

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما تم طرحه و بناءا على ما سبق، لا يسعنا القول إلا أن التحول إلى الإدارة الرقمية بات أمر ضروري للمؤسسات لما لها من أهمية في المنافسة و ما تقدمه من جودة في الخدمات و ذلك لكونها تتصف بالسرعة و الدقة في إنجاز المهام.

و يشكل الإطار النظري للدراسة أهمية بالغة في توجيه الباحث للتوجه الصحيح في دراسته حيث يزيل الغموض الذي يخيم موضوع الدراسة، و قد تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الرقمنة و مفهوم الأداء الوظيفي بالإضافة إلى العلاقة بينهما، مع ذكر الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات هذه الدراسة و مدى استفادتنا منها إضافة إلى المقاربة النظرية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التطرق إلى الإطار النظري المختص بالمتغيرين الرقمنة و الأداء الوظيفي، سنتناول في هذا الفصل الدراسة الميدانية التي تعد من المراحل الأساسية في البحث الاجتماعي لكونها تمثل الجانب المكمل له، التي تحاول الإجابة بطريقة ممنهجة على تساؤلات البحث و التحقيق الميداني من صحة الفرضيات، حيث يتضمن هذا الفصل المنهج المتبع، عينة الدراسة و خصائصها، إضافة إلى أدوات جمع البيانات و الأساليب الإحصائية المعتمدة.

المبحث الأول: الطريقة و الأدوات

المطلب الأول: طريقة جمع البيانات

1- مجتمع و عينة الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة على أنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، و بذلك فإن مجتمع الدراسة هم جميع الأفراد و الأشياء الذين يكونون موضوع الدراسة. (عبيدات، 2001، ص 131)

عينة الدراسة عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم إختيارها بطريقة معينة أو إجراء لدراسة عليها و من ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل المجتمع الأصلي. (نجد، 1999، ص 91)

و نظرا لطبيعة الموضوع لقد إعتمدنا في دراستنا على "العينة القصدية" و هي تلك العينات التي يتم إنتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم و لكن تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة. (المرجع نفسه، 1999، ص 46)

و من هذا على إعتبار مجتمع الدراسة الحالية من جميع موظفي كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي - البالغ عددهم 58 موظفا و عاملا، و لتحقيق هدف الدراسة المتمثل أساسا في معرفة أهمية و دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي، و بما أن مجتمع الدراسة محدود جغرافيا و مفرداته قليلة، حيث سيتم استخدام العينة القصدية لكافة أفراد المجتمع العاملين في مجال الرقمنة فقط، و البالغ عددهم 32 موظف و بعد إستثناء موظفين (2) و اللذان هما في عطلة طويلة تم الإعتماد على 30 موظف و الذين هم محل الدراسة.

2- حديد المتغيرات و طرق قياسها:

تعتبر متغيرات الدراسة هي أول ما يختاره الباحث حيث يتضح ذلك في مجال الدراسة من خلال العنوان باعتباره الإنطلاقة الأولى في الدراسة، إعتمدنا في دراستنا على متغيرين الدراسة و هما:

المتغير المستقل: و هو المتغير الذي يؤثر في المتغير الآخر أو السبب الذي يؤدي إلى حدوث ظاهرة أو تغير آخر. ويتمثل في هذه الرقمنة و أبعادها الإثنان تكنولوجيا المعلومات، عمليات الإتصال.

المتغير التابع: هو المتغير الذي يؤثر فيه متغير آخر أي أن قيمته تتأثر بالمتغير الذي يطرأ على قيمة المتغير المستقل و بعبارة أخرى المتغير التابع هو النتيجة و في هذه الدراسة يتمثل في الأداء الوظيفي و يتم قياسها بالقياس الكمي المتمثل في الإحصاء الوصفي. و تم إجراء دراسة العلاقة بين المتغيرات عن طريق توزيع إستمارة الإستبيان المكونة من خمسة بنود تم جمع الاستبيانات و إجابات المبحوثين و تفرغها في جداول تكرارية تتضمن تكرارات و نسب مئوية و تم تحليل هذه النسبة المئوية لمعرفة العلاقة بين متغيراتها.

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات:

1- أدوات جمع البيانات:

تعتبر مرحلة إختيار الأداة من المراحل المهمة في البحث العلمي، لأن لكل دراسة بحثية مجموعة من الأدوات يستخدمها الباحث لجمع البيانات و المعطيات الخاصة بموضوع الدراسة، بحيث تتلائم مع طبيعة موضوع الدراسة و الهدف المراد الوصول إليه، و بما أننا نبحث بصدد معرفة دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي داخل كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي - و تماشيا مع طبيعة الموضوع، فقد تم إختيار وسائل تسمح للعاملين بإيداع رأيهم بحرية، و تتمثل في الإستبيان، المقابلة.

المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع المعلومات و البيانات في دراسة الأفراد و الجماعات الإنسانية. كما أنها تعد من أكثر وسائل جمع المعلومات شيوعا و فاعلية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث. و المقابلة ليست بسيطة بل هي مسألة فنية. (عمار، 2007، ص 75)

وقد تم طرح مجموعة من الأسئلة تمثلت في سبعة أسئلة و تم طرحها على خمسة من الأساتذة المسيرين بالإدارة، و تم الإجابة عليها في ظل الموضوعية لذلك:

1 - ماهي الوثائق الرقمية التي ساعدت الجامعة إلى رقمنتها؟

- فكانت أغلب الإجابات تتمثل في الوثائق البيداغوجية المرتبطة بالطلبة و الوثائق الإدارية و وثائق الأساتذة.

2 - هل تم الإستغناء عن الملفات الورقية في ظل وجود الرقمنة الإدارية؟

- صرح أغلب المبحوثين على أنه لم يتم الإستغناء على الملفات الورقية كليا بل بشكل جزئي و إنما تبقى بعض العمليات لا تزال تحتفظ ببعض الوثائق الورقية.

3 - هل طبقت وظائف الرقمنة الإدارية من تخطيط و تنظيم، التوجيه، الرقابة و القيادة الإلكترونية؟

- عند الإجابة على هذا الطرح أكد المبحوثين على أنها ساهمت إلى حد ما خصوصا ما تعلق منها بمصالح التعليم حيث كيفت وظائفهم بما يتطلب الرقمنة.

4 - كيف تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الإداري؟

- كانت جل الإجابات تتمحور على أن الرقمنة تعمل تسريع العمليات الإدارية و البيداغوجية.

5 - هل التقنيات و التجهيزات المادية المعتمدة من قبل إدارة الجامعة كانت كافية لضمان سير عملية الرقمنة؟

- فكانت أغلب الإجابات تؤكد على أن الوسائل المستعملة غير كافية لكنها تفي بالغرض.

- 6 - هل تعرضت إدارة الجامعة خلال تطبيقها لمشروع الرقمنة لمعيقات بشرية جعلتها تعرقل سير الرقمنة؟
- حسب الإجابات المتحصل عليها أكد المبحوثين على وجود معيقات بشرية و ذلك راجع لقلّة و ضعف المهارة التقنية و تحديثها.
- 7 - هل هناك إمكانية لخلق آليات جديدة من شأنها إن تساهم في تحسين تعامل المستخدمين مع البيئة الرقمية و تشجيع التفاعل معها؟
- فكانت الإجابات تدور حول أن هناك تفعيل آليات لأجل التكوين و تحسين و تحديث وسائل العمل لتحسين الأداء و المردودية.

الإستبيان:

يعرف الإستبيان بأنه " مجموعة الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها. و بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق. (المرجع نفسه، 2007، ص 67)

و بالنسبة لدراسة موضوعنا فقد تم بناء استمارة عبر عدة مراحل و هي:

المرحلة الأولى: تم بناء الإستمارة التي تضمنت 24 عبارة عرضت على الأستاذ المشرف الذي بدوره أبدى رأيه حول الإستبانة.

المرحلة الثانية: عدلت الإستمارة من طرف الأستاذ المشرف و ذلك بتعديل و نزع بعض العبارات، و إضافة عبارة جديدة لتضمن نفس عدد العبارات السابقة.

المرحلة الثالثة: ضبط مصطلحات الإستمارة و الأمر بتوزيعها على عينة الدراسة.

و تم هيكلة الإستبيان على النحو التالي:

المحور الأول: البيانات الشخصية و ذلك للتعرف على خصائص مفردات مجتمع البحث و تضمنت (الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية المهنية).

المحور الثاني: يتضمن أسئلة تتعلق بأبعاد الرقمنة (تكنولوجيا المعلومات، عمليات الإتصال)، و تشمل إحدى عشر (11) سؤال.

المحور الثالث: يتضمن أسئلة تتعلق بالأداء الوظيفي، و يشمل عشرة (10) أسئلة.

المرحلة الموالية قمنا بتوزيع الإستمارة على عينة الدراسة المتمثلة في (30) من موظفي كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي - و تم إسترجاعها كاملة.

2- الأدوات و الأساليب الإحصائية المستخدمة:

البرامج الإحصائية:

بغرض الاختبار الإحصائي لفروض الدراسة، وكذا لتحليل البيانات و تفسير النتائج قمنا بعملية تبويب البيانات المتحصل عليها من الإستمارات عن طريق تحويل البيانات الوصفية إلى بيانات كمية باستخدام Microsoft Excel، تم إدخالها على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss. v25).

الأساليب الإحصائية:

الأسلوب الكمي: من أجل معالجة و تحليل البيانات المتحصل عليها تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: معامل ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية لقياس ثبات أداة الدراسة.

معامل الإتساق الداخلي لقياس صدق أداة الدراسة.

التكرارات و النسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمعرفة أهمية و الإتجاه العام لإستجابات عينة الدراسة، و مدى إرتفاع أو

إنخفاض استجاباتهم عن المحاور الرئيسية، و ترتيب المحاور تنازليا حسب أعلى متوسط، و مدى إنحراف إجابات عن متوسطها الحسابي وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي.

معامل لإرتباط بيرسون لقياس الإرتباطات بين أبعاد و مؤشرات الفرضيات.

تحليل الإنحدار البسيط و المتعدد لإختبار و لتحديد و تفسير نسبة الرقمنة (المتغير المستقل) في أبعاد الأداء الوظيفي (المتغير التابع).

الأسلوب الكيفي: يظهر إستخدامنا للأسلوب الكيفي من خلال التعليق على الجداول، التحليل و التفسير للنتائج المقدمة المرتبط بالجانب النظري.

3- نتائج الدراسة الإستطلاعية:

تتكسي الدراسة الإستطلاعية أهمية بالغة في البحث العلمي إذ تعتبر دراسة أولية له، حيث تهدف إلى التحقق من صلاحية أدوات جمع البيانات التي سيستخدمها الباحث في بحثه و لهذا أجريت الدراسة الإستطلاعية من أجل تحقيق هدفين هما:

التعرف المسبق على الظروف المحيطة بعملية التطبيق، و معرفة مختلف الصعوبات و النقائص التي يمكن مواجهتها أثناء التطبيق لتداركها فيما بعد.

حساب الخصائص السيكومترية (الصدق و الثبات) بغية الإطمئنان على مدى صلاحية أداة البحث المتمثلة في إستمارة الإستبيان.

تم إجراء الدراسة الإستطلاعية على عينة قوامها 30 موظف تم إختيارهم بطريقة العينة القصدية من كلية الحقوق و العلوم السياسية – الوادي.

ثبات أدوات الدراسة:

طريقة الإتساق الداخلي (ألفاكرونباخ):

جدول رقم (01) يمثل معامل ثبات الإتساق الداخلي ألفاكرونباخ للأداة

المتغيرات	العبارات	معامل ألفاكرونباخ	القرار عند (0.01)
المحور الأول: الرقمنة	10	0.91	دال
المحور الثاني: الأداء الوظيفي	11	0.80	دال
الاستبيان ككل	21	0.86	دال

التحليل: من خلال نتائج الجدول رقم (01) جاءت معاملات الارتباط (معاملات الثبات) بطريقة الاتساق الداخلي ألفاكرونباخ في كل من المحاور والدرجة الكلية للمقياس تساوي (0.91، 0.80، 0.86) على الترتيب دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهو ما يبين أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

طريقة التجزئة النصفية:

جدول رقم (02) يمثل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للأداة

المتغيرات	معامل الارتباط بين جزئي الاستمارة	معامل الارتباط سيرمان وبروان بعد التصحيح	القرار عند (0.01)
المحور الأول: الرقمنة	0.72	0.83	دال
المحور الثاني: الأداء الوظيفي	0.88	0.93	دال
الاستبيان ككل	0.80	0.88	دال

التحليل: من خلال نتائج الجدول رقم (02) تراوحت معاملات الارتباط الناتجة (معاملات الثبات) بطريقة التجزئة النصفية في كل من المحاور والدرجة الكلية للمقياس بين (0.72) كأدنى قيمة و (0.93) كأكبر قيمة وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تمتاز بدرجة كبيرة من الثبات.

صدق أدوات الدراسة:

صدق المقارنة الطرفية(الصدق التمييزي):

تم معالجة البيانات باستخدام اختبار(ت) لعينتين مستقلتين وكانت النتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (03) يمثل الصدق التمييزي للأداة

المتغيرات	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة(ت)	مستوى الدلالة
المحور الأول: الرقمنة	الدنيا	7	2.58	0.32	12	8.71	0.00 دال
	العليا	7	4.02	0.29			
المحور الثاني: الأداء الوظيفي	الدنيا	7	2.81	0.45	12	6.20	0.00 دال
	العليا	7	4.38	0.48			
الاستبيان ككل:	الدنيا	7	2.85	0.41	12	5.80	0.00 دال
	العليا	7	3.99	0.31			

التحليل: يتضح من خلال نتائج الجدول رقم(03) أن هناك اختلافا بين قيم المتوسطات الحسابية للفئات الدنيا للمحاور والدرجة الكلية للمقياس(2.58، 2.81، 2.85) والمتوسطات الحسابية للفئات العليا(4.02، 4.38، 3.99) على الترتيب، كما جاءت القيم المعنوية لمستوى الدلالة تساوي(0.00، 0.00، 0.00) على التوالي دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، وهذا يدل على وجود اختلافات بين متوسطات درجات الفئة الدنيا ومتوسطات درجات الفئة العليا للمبحوثين، وبالتالي فإن أداة الدراسة تمتاز بدرجة عالية من الصدق التمييزي.

الخلاصة: من خلال ما سبق نستنتج بان اداة الدراسة تمتاز بدرجة عالية من الثبات وبدرجة كبيرة من الصدق وبالتالي يمكن اعتمادها في الدراسة الاساسية.

نبذة عن كلية الحقوق و العلوم السياسية:

تم إفتتاح معهد العلوم القانونية و الإدارية على أنه ملحق تابع لجامعة مُجد خيضر ببسكرة خلال الموسم الجامعي 1998/1999 بثانوية الشهداء بالوادي مع فرع المعهد الوطني للتجارة، و كان قد ضم هذا الملحق عند إفتتاحه قسما للسنة الأولى يتكون من واحد و سبعين (71) طالبا، تم تحويلهم جميعا من جامعة بسكرة و أطره جملة من الأساتذة المتطوعين في ظل أوضاع قاسية جدا، إذ لا مكتبة و لا مقر للإدارة و لا إمكانيات.

و على إثر صدور المرسوم رقم: 277/01 بتاريخ 18 سبتمبر 2001 المتضمن إنشاء المركز الجامعي بالوادي ارتقى الملحق إلى معهد للعلوم القانونية و الإدارية إلى جانب بقية المعاهد الأخرى للمركز الجامعي بالوادي آنذاك (معهد العلوم التجارية، معهد الآداب و اللغات) و بازدياد الإقبال على هذا التخصص تجاوزت التسجيلات طاقة

الإستيعاب، فتم تحويله إلى مقر جديد بحي النور بالوادي، الذي بعد إصلاحات و ترميمات تحول إلى مقاعد بيداغوجية، ثم تحول المعهد إلى كلية الحقوق و العلوم السياسية بعد تحويل المركز إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-243 المؤرخ في 04 جوان 2012.

تم التحويل إلى المركز الجديد بالشط الذي يحوي على 2000 مقعد بيداغوجي و مجمع إداري (مكاتب إدارية و مخابر البحث و مكاتب أساتذة و محكمة إفتراضية و مكتبة.... إلخ)، و هو ما سمح بتوفير الأجهزة و المعدات العلمية و ميزانيات التسيير لمخابر البحث و الذي تمخض عنه إنتاج علمي وفير و ذو نوعية. لتصبح الكلية تضم ثلاثة أقسام: قسم القانون الخاص . قسم القانون العام . قسم العلوم السياسية.

المبحث الثاني: النتائج و المناقشة

أولاً: النتائج

بعد عملية الفرز و تفريغ البيانات تحصلنا على نتائج آراء أفراد العينة، سوف نحاول من خلال هذا العنصر تحليل تلك النتائج باستخدام بعض الأساليب الإحصائية

أولاً: محور الخصائص العامة للعينة

تتمثل خصائص العينة فيما يلي:

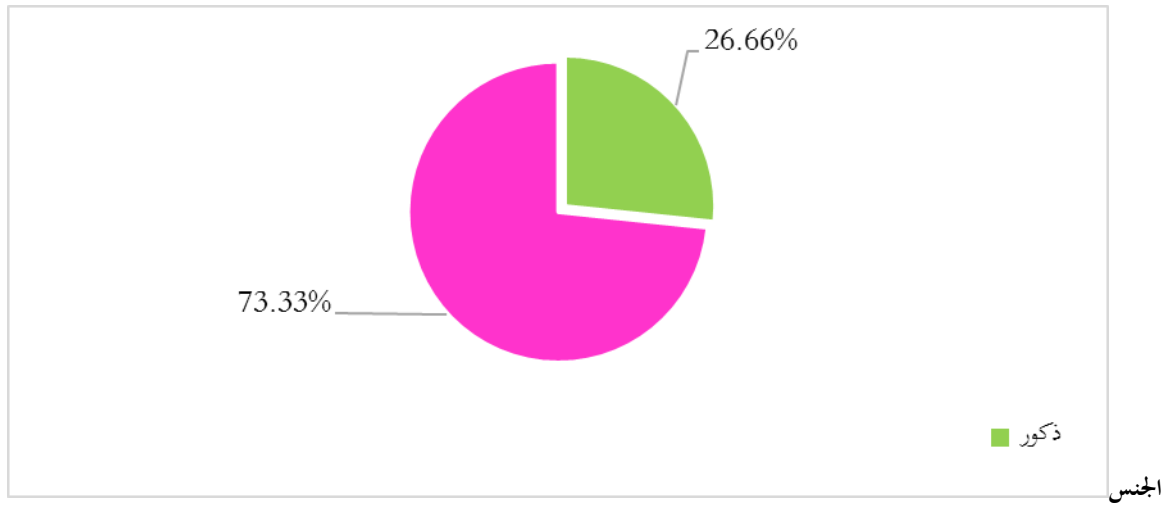
الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	08	26.66 %
أنثى	22	73.33 %
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS . V25

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (04) المتعلق بالجنس أن غالبية أفراد العينة من الاناث (73,33%)، في حين بلغت نسبة الذكور (26.66%) من مجموع افراد العينة وذلك يعود بدرجة كبيرة إلى طبيعة ميول العنصر النسوي للعمل في مجال الإداري مقارنة بالعنصر الذكوري الذي يشهد عزوف كبير جدا مقارنة بالسنوات الفارطة.

الشكل رقم (01): دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير



المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات SPSS. V25

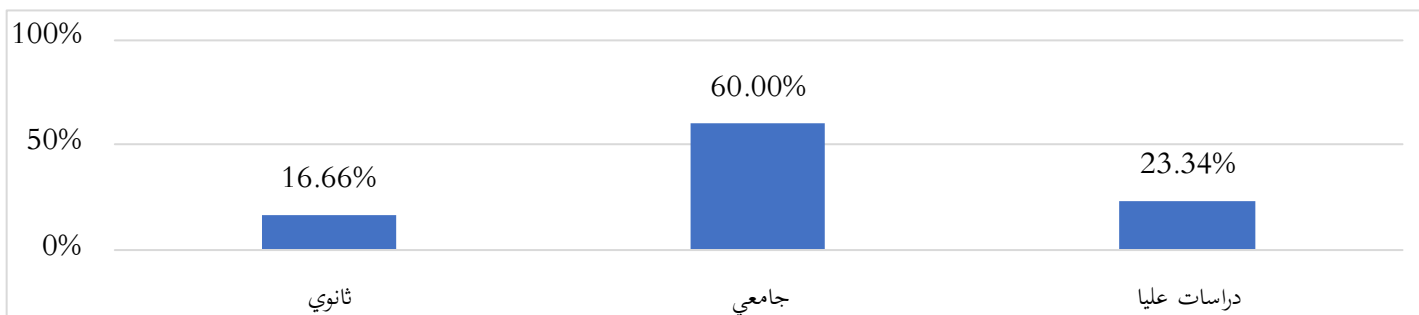
الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
16.66 %	05	ثانوي
60.00 %	18	جامعي
23.34 %	07	دراسات عليا
100 %	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات SPSS. V25

تشير الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير المستوى التعليمي للموظفين بأن أكبر نسبة بـ 60% تمثل العمال الذين يحملون شهادات جامعية، وهذا راجع إلى أن المناصب الموجودة في الجامعة تحتاج كفاءة و شهادات عليا إضافة إلى أن المستوى التعليمي الجامعي يساعد على تأدية المهام بكفاءة و تحقيق الفعالية داخل المؤسسة، كما أن الموظفين الذين يملكون مستوى جامعي يستطيعون مواكبة مختلف التطورات العالمية الحديثة، تليها 23.34% ذوو المستوى الدراسات عليا و هذا راجع إلى طبيعة بعض الأعمال التنفيذية تتطلب مستوى تعليمي عال، ثم تليها نسبة 16.66% ذوو المستوى الثانوي و هذا راجع إلى أن المؤسسة تحتاج إلى عمال لديهم خبرة و كفاءة مهنية عالية. وعليه يمكن القول أن الجامعة تهتم بتوظيف الموظفين ذوو الكفاءة العالية.

الشكل رقم (02): أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS .V25

الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الاقدمية المهنية :

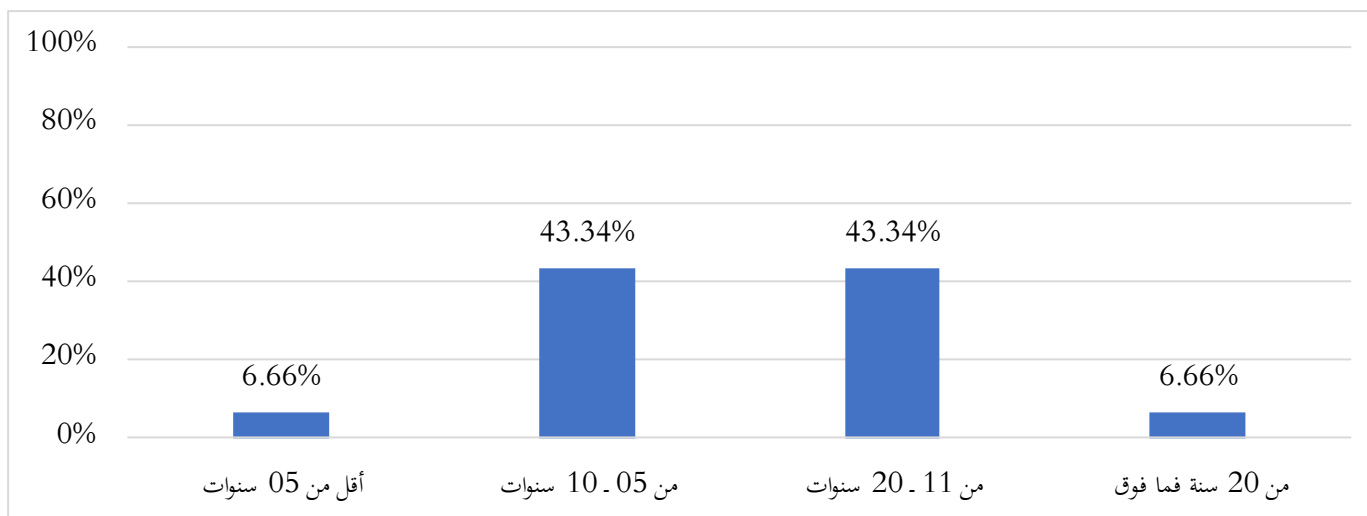
الاقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	02	6.66 %
من 05 - 10 سنوات	13	43.34 %
من 11 - 20 سنوات	13	43.34 %
من 20 سنة فما فوق	2	6.66 %
المجموع	30	100 %

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS .V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة لهم خبرة ما بين 05 إلى 10 سنوات بنسبة 43.34% و هذا راجع إلى أن جامعة الوادي حديثة النشأة و كذا الإلتحاق المبكر بمناصب الشغل و توظيف خريجي الجامعات الذين لديهم الطاقة و الدافعية و الكفاءة للعمل، أما فئة من 11 إلى 20 سنة يكمن في محافظتها على ذوي الخبرة و الكفاءة داخل المؤسسة و ذلك لمعرفتهم بطبيعة العمل و التي تحتاج إلى الصبر و الخبرة للتأقلم مع كثرة المهام التي تواجههم في العمل و التي تحتاج إلى الخبرة للتأقلم مع كثرة المهام التي تواجههم في العمل، و أيضا تعودهم على هذه الأعمال التي أصبحت لا تؤثر عليهم بالإضافة إلى قلة التجديد المستمر في اليد العاملة، ثم تليها نسبة 6.66% و هذا بالنسبة للفئتين العمريتين أقل من 5 سنوات أين تبين أن المؤسسة لا تستقطب الموظفين الجدد و فئة 20 سنة فهذا لأن هذه الفئة بدأت مزاوله العمل في السنوات الأولى لبداية نشاط الجامعة بالإضافة إلى محافظة الجامعة على الموظفين ذوي الخبرة للاستفادة منهم.

ومنه فإن المؤسسة لا تعاني من ظاهرة دوران العمل و عدم الإستقرار الوظيفي، كل هذا تم ملاحظته من خلال الدراسة الإستطلاعية التي داخل الكلية.

الشكل رقم (03): أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS .V25

التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة:

تمت المعالجة التحليلية الوصفية باستخدام المتوسطات الحسابية اعتماداً على جدول المتوسط المرجح للأوزان إنطلاقاً من سلم ليكارت الخماسي المستعمل في الدراسة، وكانت النتائج مبينة في الجداول الموالية إنطلاقاً من قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاول الاستبانة.

جدول رقم(07) يمثل المتوسط المرجح للأوزان حسب مقياس ليكارت الخماسي.

الإستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفقرة	المستوى (الإتجاه)
لا أوافق بشدة	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق بشدة	من 4.20 إلى 5.00	0.80	

1- المحور الأول (الرقمنة):

1-1 البعد الأول: تكنولوجيا المعلومات

جدول رقم (08) يمثل الترتيب التنازلي لفقرات بعد تكنولوجيا المعلومات حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها.

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة والمستوى
01	توفر الجامعة حواسيب في كل هياكل والكلية	4,10	0,96	أوافق/مرتفع
02	توفر الجامعة شبكة انترنت ذات ربط داخلي للانترنت	3,50	1,13	أوافق/مرتفع
03	توفر الجامعة قاعدة بيانات خاصة بها	3,47	1,13	أوافق/مرتفع
04	توفر الجامعة حواسيب حديثة وعالية الأداء تستخدم في عمليات الرقمنة	2,90	1,24	محايد/متوسط
05	تتوفر الجامعة على شبكة انترنت ذات تدفق عالي	2,53	1,35	لاأوافق/منخفض
	البعد ككل	3,30	0,87	محايد/متوسط

التحليل: من خلال الجدول رقم (08) فقد تبين فقرات البعد من حيث المستوى و الاتجاه، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (توفر الجامعة حواسيب في كل هياكل والكلية) بقيمة انحراف معياري (0.96) ومتوسط حسابي (4.10) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع في مقياس ليكارت الخماسي الموضح اعلاه، كما جاءت في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (توفر الجامعة شبكة انترنت ذات ربط داخلي للانترنت) بقيمة انحراف معياري (1.13) ومتوسط حسابي (3.50) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع، في حين جاء في المرتبة الرابعة ما قبل الأخيرة الفقرة التي تنص على (توفر الجامعة حواسيب حديثة وعالية الأداء تستخدم في عمليات الرقمنة) بقيمة انحراف معياري (1.24) ومتوسط حسابي (2.90) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على (تتوفر الجامعة على شبكة انترنت ذات تدفق عالي) بقيمة انحراف معياري (1.35) ومتوسط حسابي (2.53) وهو ما يقابل درجة لا أوافق وبمستوى أو اتجاه منخفض.

في حين جاءت قيمة الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للبعد ككل (تكنولوجيا المعلومات) تساوي (0.87)، (3.30) على الترتيب وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (01) "بأن الجامعة توفر حواسيب في كل الهياكل " بمتوسط حسابي (4.10) و انحراف معياري (0.96) أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، مما يبين أن الجامعة توفر أجهزة اعلام آلي و حواسيب في كل المرافق و الهياكل لتفعيل العملية الرقمية، و هذا راجع كون الحاسب الآلي يساهم في تأدية المهام بسرعة و سهولة من خلال تبسيط إجراءات العمل و انجازها في وقت محدد و مختصر.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (02) "توفر الجامعة شبكة أنترنت ذات ربط داخلي للأنترنت" بمتوسط حسابي (3.50) و انحراف معياري (1.13) أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا راجع إلى أن الأنترنت تسهل المهام الإدارية و تسرع التواصل بين الموظفين داخل و خارج المؤسسة، فشبكة الأنترنت تختصر الكثير من المسافات و الوقت لأنها تحذف كل ما هو مرتبط بالزمان و المكان و تقرب المسافات و توفر أدق المعلومات في وقت قياسي.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (03) "توفر الجامعة قاعدة بيانات خاصة بها" بمتوسط حسابي (3.47) و إنحراف معياري (1.13)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا راجع إلى السياسة المتبعة من طرف الجامعة و التي تسعى إلى الحفاظ على خصوصية بياناتها الرقمية و حمايتها بتوفيرها قاعدة بيانات خاصة بها داخل كافة هياكلها الإدارية و البيداغوجية .

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (04) "توفر الجامعة حواسيب حديثة و عالية الأداء تستخدم في عمليات الرقمنة" بمتوسط حسابي (2.90) و إنحراف معياري (1.24)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت متوسطة، و هذا راجع لقدم أجهزة الحاسوب و عدم تغييرها و تحديثها مع قلة توفير أجهزة جديدة تسرع من عملية الرقمنة.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (05) "توفر الجامعة على شبكة أنترنت ذات تدفق عالي" بمتوسط حسابي (2.53) و إنحراف معياري (1.53)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت منخفضة، و هو ما يفسر أن خدمات الأنترنت ذات تدفق ضعيف و التي يعاني منها العديد من المستخدمين في القطاع و هذا راجع إلى أن بعض المصالح الإدارية غير مزودة بشبكة الأنترنت و أن الشبكة لديهم رديئة.

1-2 البعد الثاني: (عمليات الإتصال)

جدول رقم(09) يمثل الترتيب التنازلي لفقرات بعد عمليات الاتصال حسب الإنحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها.

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الدرجة والمستوى
01	للموظفين منصات إيميلات خاصة	4,27	0,64	أوافق/مرتفع
02	للجامعة أرضية رقمية خاصة	4,17	0,95	أوافق/مرتفع
03	لكل كلية في الجامعة شبكة اتصالات خارجية	3,23	1,04	محايد/متوسط
04	لكل كلية في الجامعة شبكة اتصالات داخلية	3,20	1,18	محايد/متوسط
05	يوجد تنسيق بين المصالح المختلفة	3,03	1,03	محايد/متوسط
06	الوسائل المعتمدة في عملية الاتصال فعالة	2,70	1,14	محايد/متوسط
	البعد ككل	3,43	0,55	أوافق /مرتفع

التحليل: من خلال الجدول رقم(09) فقد تبين فقرات البعد بين المتوسط والمرتفع، حيث جاء في المرتبة

الأولى الفقرة التي تنص على(للموظفين منصات إيميلات خاصة) بقيمة انحراف معياري(0.64) و بمتوسط حسابي(4.27) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع في مقياس ليكارت الخماسي الموضح اعلاه، كما جاءت في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على(للجامعة أرضية رقمية خاصة) بقيمة انحراف معياري(0.95) و بمتوسط حسابي(4.17) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع، في حين جاء في المرتبة الخامسة ما قبل الأخيرة الفقرة التي تنص على(يوجد تنسيق بين المصالح المختلفة) بقيمة انحراف معياري(1.03) و بمتوسط حسابي(3.03) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على(الوسائل

المعتمدة في عملية الاتصال فعالة) بقيمة انحراف معياري (1.14) وبمتوسط حسابي (2.70) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط.

في حين جاءت قيمة الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للبعد ككل (عمليات الإتصال) تساوي (0.55)، (3.43) على الترتيب وهو ما يقابل درجة اوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (01) "للموظفين منصات إيمائلات خاصة" بمتوسط حسابي (4.27) و إنحراف معياري (0.64)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا راجع الى أن الجامعة كفلت لكل موظف إيمائلات خاص به عبر خاصية الإيمائلات المهني للمساعدة في تسريع الإتصالات بين الموظفين و كذا الهيئات الإدارية لزيادة سرعة إنجاز المهام بالإضافة إلى إلغاء الحواجز المكانية و الزمنية التي كانت مفروضة على الموظف و بالتالي تسهيل عملية الإتصال بالهيئات الإدارية.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (02) "للجامعة أرضية رقمية خاصة" بمتوسط حسابي (4.17) و إنحراف معياري (0.95)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا ما يؤكد بأن الجامعة كفيلة بتطبيق الرقمنة إلى حد ما، و يظهر هذا جليا من خلال منصة بروفيسر المعتمدة بخدماها الرقمية سواء للموظف أو الأستاذ أو الطالب لأن تطبيق الرقمنة في الجامعة في الآونة الأخيرة أصبح محل إهتمام ويمكن إرجاع ذلك للوزارة الوصية.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (03) "لكل كلية في الجامعة شبكة إتصالات خارجية" بمتوسط حسابي (3.23) و إنحراف معياري (1.04)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت متوسطة، و هذا راجع إلى توفير شبكة اتصالات خارجية محدودة جدا و عملية الوصول إليها للجهات الإدارية غير مفعلة.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (04) "لكل كلية في الجامعة شبكة إتصالات داخلية" بمتوسط حسابي (3.20) و إنحراف معياري (1.18)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت متوسطة، و هذا ما يؤكد أن الشبكة الداخلية غير متوفرة في كل المرافق الإدارية و الكليات إلا البعض منها.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (05) "يوجد تنسيق بين المصالح المختلفة" بمتوسط حسابي (3.03) و إنحراف معياري (1.03)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت متوسطة، و هذا راجع عدم إعتداد مصلحة منفردة خاصة بالرقمنة في كل كلية بدل إعتداد الرقمنة بكل مصلحة إدارية مما يخلق عدم وجود تنسيق بين المصالح.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (06) "الوسائل المعتمدة في عملية الإتصال فعالة" بمتوسط حسابي (2.70) و إنحراف معياري (1.14)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت متوسطة، و هذا راجع إلى إختلاف الوسائل المعتمدة عن بعضها بإختلاف فعاليتها في العملية الإتصالية و تفاوتها في الأداء.

3- المحور الثاني: (الأداء الوظيفي)

جدول رقم(10) يمثل الترتيب التنازلي لفقرات محور الأداء الوظيفي حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها.

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة والمستوى
01	تعمل الرقمنة على توفير الجهد ووقت الموظفين بالجامعة	3,97	0,92	اوافق/مرتفع
02	تساهم الرقمنة بشكل كبير في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي بالجامعة	3,87	0,97	اوافق/مرتفع
03	تسهل الرقمنة عمليات تواصل الموظفين بين مختلف الإدارات بالجامعة	3,80	0,99	اوافق/مرتفع
04	تختصر الرقمنة إجراءات العمل للموظفين بالجامعة	3,77	0,85	اوافق/مرتفع
05	تعمل الرقمنة على تنظيم مختلف أعمال الموظفين الإدارية بالجامعة	3,77	0,89	اوافق/مرتفع
06	تسهل الرقمنة عمليات تواصل الموظفين والطلبة بالجامعة	3,77	1,10	اوافق/مرتفع
07	تتيح الرقمنة فرص لوظائف جديدة مثل : التشغيل والصيانة بالجامعة	3,43	0,81	اوافق/مرتفع
08	تعمل الرقمنة على توفير الموارد المالية للجامعة	3,37	1,06	محايد/متوسط
09	تقوم الرقمنة بالقضاء على البيروقراطية في العمل بين موظفين بالجامعة	3,17	0,98	محايد/متوسط
10	تعزز الرقمنة الشفافية وتلغي الوساطة والمحسوبية بالجامعة	3,00	1,05	محايد/متوسط
	المحور ككل	3,59	0,72	اوافق/مرتفع

التحليل: من خلال الجدول رقم(10) فقد جاءت أغلبية فقرات المحور بدرجة أوافق وبتجاه مرتفع، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على(تعمل الرقمنة على توفير الجهد ووقت الموظفين بالجامعة) بقيمة انحراف معياري(0.92) وبمتوسط حسابي(3.97) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع في مقياس ليكرت الخماسي الموضح اعلاه، كما جاءت في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على(تساهم الرقمنة بشكل كبير في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي) بقيمة انحراف معياري(0.97) وبمتوسط حسابي(3.87) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع، في حين جاء في المرتبة التاسعة ما قبل الأخيرة الفقرة التي تنص على(تقوم الرقمنة بالقضاء على البيروقراطية في العمل بين موظفين بالجامعة بقيمة انحراف معياري(0.98) وبمتوسط حسابي(3.17) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على(تعزز الرقمنة الشفافية وتلغي الوساطة والمحسوبية بالجامعة) بقيمة انحراف معياري(1.06) وبمتوسط حسابي(3.59) وهو ما يقابل درجة اوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع.

في حين جاءت قيمة الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمحور ككل(الرقمنة) تساوي(0.72)، (3.89)على الترتيب وهو ما يقابل درجة اوافق بشدة وبمستوى أو اتجاه مرتفع.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (01) "تعمل الرقمنة على توفير الجهد و وقت الموظفين بالجامعة" بمتوسط حسابي (3.97) و إنحراف معياري (0.92)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا راجع إلى أن الرقمنة تساعد في إستغلال الجهد من خلال السرعة في تنفيذ الإجراءات الإدارية أي أن الرقمنة تقلص العمل و تختصره من خلال مجموع برامج خاصة تمكن الموظف الوصول إلى مختلف المعلومات.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (02) "تساهم الرقمنة بشكل كبير في تحسين جودة التعليم و البحث العلمي بالجامعة" بمتوسط حسابي (3.87) و إنحراف معياري (0.97)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا راجع للتسهيلات التي تقدمها الرقمنة في جودة التعليم من خلال المنصات التعليمية التي توفر الوقت و الجهد في العملية التعليمية للتواصل مع الطالب، بالإضافة إلى تسهيل عملية البحث العملي لا سيما المستودع الرقمي في المكتبات الجامعية و ذلك فيما يخص المصادر و المراجع التي يحتاجها دون تضييع الوقت أثناء إستخدام الطريقة التقليدية في البحث بحيث يصعب إيجاد المادة العلمية.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (03) "تسهل الرقمنة عمليات تواصل الموظفين بين مختلف الإدارات بالجامعة" بمتوسط حسابي (3.80) و إنحراف معياري (0.99)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا راجع إلى أن الرقمنة تساهم في تحسين الكفاءة و توفير الوصول للمعلومات و تقديم أدوات تواصل أكثر فعالية بحيث يمكن للرقمنة تبسيط التواصل بين الموظفين، مما يقلل الوقت و الجهد المبذول، و يحسن مستوى التعاون.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (04) "تختصر الرقمنة إجراءات العمل للموظفين بالجامعة" بمتوسط حسابي (3.77) و إنحراف معياري (0.85)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا راجع لما تختصره الرقمنة من إجراءات العمل للموظفين في الجامعة من خلال تبسيط العمليات و إزالة التحديات المرتبطة بالعمل الورقي التقليدي، بحيث يمكن للموظفين الوصول إلى المعلومات و مشاركتها و التواصل مع بعضهم البعض بشكل أكثر كفاءة و سرعة من خلال الأنظمة الرقمية، كما تتيح الرقمنة للموظفين تنفيذ مهامهم بشكل أفضل من خلال إستخدام الأدوات الرقمية، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم و كفاءتهم.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (05) "تعمل الرقمنة على تنظيم مختلف أعمال الموظفين الإدارية بالجامعة" بمتوسط حسابي (3.77) و إنحراف معياري (0.89)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا راجع لتبسيط الرقمنة للإجراءات، و توفيرها في الجامعة يعمل على تحسين و تنظيم الأعمال الإدارية بدءاً

بالوصول السريع للمعلومة بحيث يمكن للموظفين الوصول إلى المعلومات الرقمية مثل ملفات الطالب، و البيانات المالية، و الوثائق الإدارية الأخرى بسرعة و سهولة، و تحسين جودة الخدمات و تبسيط الإجراءات بدلاً من العمل اليدوي.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (06) "تسهل الرقمنة عمليات تواصل الموظفين و الطلبة بالجامعة" بمتوسط حسابي (3.77) و إنحراف معياري (1.10)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و هذا راجع إلى تسهيل الرقمنة التواصل بين الموظفين و الطلبة في الجامعة من خلال توفير منصات رقمية للإتصال، ما يتيح التواصل المباشر و غير المباشر بشكل أكثر فعالية و كفاءة، فتوفير منصات تواصل رقمية يسرع عملية الإتصال و يحسن التواصل غير المباشر و توفير بيئة تعاونية.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (07) "تتيح الرقمنة فرص لوظائف جديدة مثل التشغيل و الصيانة بالجامعة" بمتوسط حسابي (3.43) و إنحراف معياري (1.81)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت مرتفعة، و

هذا راجع لإمكانية أن تخلق الرقمنة فرص جديدة في وظائف التشغيل و الصيانة في الجامعة من خلال تبني أنظمة تكنولوجيا جديدة و نلاحظ هذا في مجال الذكاء الاصطناعي، مما يؤدي إلى ظهور مهام جديدة و تغيير في المهام القائمة للرقمنة، بالإضافة إلى ذلك يمكن للرقمنة أن تعزز الكفاءة، مما يؤدي إلى الحاجة إلى متخصصين ذوي مهارات جديدة في مجال التشغيل و الصيانة.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (08) "تعمل الرقمنة على توفير الموارد المالية للجامعة" بمتوسط حسابي (3.37) و إنحراف معياري (1.06)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت متوسطة، و هذا راجع لكثرة التكاليف التشغيلية و الورقية في العمل الإداري من خلال العمل بالرقمنة دون الإستغناء على الطريقة التقليدية الورقية التي زادت في التكاليف المالية ، فالرقمنة إذا لم يتم تخطيطها و تنفيذها بشكل صحيح يمكن أن تعيق تحقيق الفوائد المالية المتوقعة.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (09) "تقوم الرقمنة بالقضاء على البيروقراطية في العمل بين الموظفين بالجامعة" بمتوسط حسابي (3.17) و إنحراف معياري (0.98)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت متوسطة، و هذا راجع إلى مقاومة التغيير الجديد الذي فرضته الرقمنة، و ضعف التدريب، نقص في البنية التحتية الرقمية، عدم وجود رؤية واضحة فقد يكون للجامعة رؤية غير واضحة حول كيفية إستخدام الرقمنة لإصلاح البيروقراطية مما يؤدي إلى عدم وجود خطة واضحة للتنفيذ، كذلك غياب التنسيق بين الأقسام مما يؤدي إلى عدم تبادل المعلومات و تكرار العمل.

* من خلال الجدول أعلاه تبين العبارة رقم (10) "تعزز الرقمنة الشفافية و تلغي الوساطة و المحسوبية بالجامعة" بمتوسط حسابي (3.00) و إنحراف معياري (1.05)، أي أن إستجابة مفردات العينة كانت متوسطة، و هذا راجع لما تواجهه الرقمنة في الجامعة من تحديات، فالرقمنة غالبا تطرح كحل لتحسين الشفافية و مكافحة المحسوبية، لكن في بعض الأحيان لا تحقق ذلك بسبب تصميم النظام الرقمي بشكل غير شفاف فتصميم المنصات الرقمية بطريقة لا تسمح للمستخدم فهم كيف تتخذ القرارات أو كيف تعالج الطلبات فإن النظام يبقى غامضا حتى لو كان رقميا، و عدم رقمنة كل العمليات، ضعف الرقابة و غياب آليات التتبع.

ثانيا: المناقشة

عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: " للرقمنة دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة"

تم معالجة البيانات باستخدام الانحدار الخطي البسيط والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يوضح دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة

المتغير التابع	المتغير المتنبئ (المفسر)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (ف)	دلالة (ف)	قيمة (B) المعيارية	قيمة (ت)	دلالة (ت)	معامل تضخم التباين
الأداء الوظيفي	الرقمنة	0.29	0.08	2.72	غير دال	0.29	1.65	0.11	1.00
					غير دال			غير دال	

التحليل: من خلال الجدول رقم (11) جاءت قيمة (ف) تساوي (2.72) بقيمة احتمالية تساوي (0.10) أكبر من القيمة المعنوية لمستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نرفض الفرض البديل ونقبل بالفرض الصفري وهو أن الانحدار غير معنوي وبالتالي لا توجد علاقة بين المتغير التابع (الرقمنة) والمتغير (الأداء الوظيفي) كما جاءت قيمة معامل التضخم للنموذج (VIF) تساوي (1.00) أقل من (03) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج.

- وعليه ومما سبق نستطيع القول بأن الرقمنة ليس لها دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: " لتكنولوجيا المعلومات دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة"

تم معالجة البيانات باستخدام الانحدار الخطي البسيط والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (12) يوضح دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة

المتغير التابع	المتغير المتنبئ (المفسر)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (ف)	دلالة (ف)	قيمة (B) المعيارية	قيمة (ت)	دلالة (ت)	معامل تضخم التباين
الأداء الوظيفي	تكنولوجيا المعلومات	0.20	0.04	1.20	غير دال	0.20	1.09	0.28	1.00
					غير دال			غير دال	

التحليل: من خلال الجدول رقم(12) جاءت قيمة (ف) تساوي (1.20) بقيمة احتمالية تساوي(0.28) أكبر من القيمة المعنوية لمستوى الدلالة(0.05) وبالتالي نرفض الفرض البديل ونقبل بالفرض الصفري وهو أن الانحدار غير معنوي وبالتالي لا توجد علاقة بين المتغير التابع(الرقمنة) والمتغير(الأداء الوظيفي).

كما جاءت قيمة معامل التضخم للنموذج(VIF) تساوي(1.00) أقل من(03) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج.

- وعليه ومما سبق نستطيع القول بأن تكنولوجيا المعلومات ليس لها دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة.

* رغم الانتشار الواسع لتكنولوجيا المعلومات في بيئات العمل إلا أن الدراسة تنفي وجود دور لتكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة، و مرد ذلك للأنظمة التكنولوجية و ما به من خلل تقني يعرقل سير العمل أو أي خلل في الشبكات أو البرمجيات ما يؤدي لإنخفاض الإنتاجية، بالإضافة لتفاوت الكفاءة الرقمية بين الموظفين مما ينتج مستويات غير متكافئة في الأداء، كما أن ارتفاع تكاليف التدريب و التحديث دون مردود مباشر فالإستثمار في تكنولوجيا المعلومات يتطلب إنفاقا مستمرا على التدريب والتحديثات، دون أن يكون هناك تدريب فعلي في الأداء.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية: "الاتصال الرقمي له دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي

الجامعة"

جدول رقم(13) يوضح دور الاتصال الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة

المتغير التابع	المتغير المتنبئ(المفسر)	معامل الارتباط(R)	معامل التحديد(R ²)	قيمة(ف)	دلالة) (ف)	قيمة(B) المعيارية	قيمة(ت)	دلالة(ت)	معامل تضخم التباين
الأداء الوظيفي	الاتصال الرقمي	0.33	0.11	3.48	0.07 غير دال	0.33	1.86	0.07 غير دال	1.00

التحليل: من خلال الجدول رقم(13) جاءت قيمة (ف) تساوي (3.48) بقيمة احتمالية تساوي (0.07) أكبر من القيمة المعنوية لمستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نرفض الفرض البديل ونقبل بالفرض الصفري وهو أن الانحدار غير معنوي وبالتالي لا توجد علاقة بين المتغير التابع (الرقمنة) والمتغير (الأداء الوظيفي). كما جاءت قيمة معامل التضخم للنموذج (VIF) تساوي (1.00) أقل من (03) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج.

- وعليه ومما سبق نستطيع القول بأن الاتصال الرقمي ليس لها دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة. * من خلال النتائج يتبين لنا أن الإتصال الرقمي ليس له دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة، و هذا يشير لعدة عوائق، ففقدان التواصل البشري في بيئة العمل يعيق عملية الإتصال، فالإتصال الرقمي قد يفتقر إلى الإشارات غير اللفظية و التفاعلات الإنسانية، مما يقلل من فعالية التواصل بين الموظفين، أيضا الإفراط في استخدام أدوات الإتصال و الإعتماد المفرط عليها قد يؤدي إلى التشتت مما يضعف التركيز و يؤثر سلبا على الأداء، كما أن ضعف الكفاءة التقنية عند بعض الموظفين يجعلهم يواجهون صعوبات في استخدام أدوات الإتصال الرقمية بكفاءة.

النتائج العامة للدراسة:

من خلال ما تم عرضه في تحليل الجداول البيانية تم الوصول إلى أهم النتائج نذكر منها:

- وجود معوقات مالية و تقنية و بشرية تعرقل تطبيق الرقمنة في الجامعة و هذا راجع إلى نقص المعدات و الأجهزة و البرمجيات الخاصة بعمليات الرقمنة.
- الإمكانيات المادية من معدات و أجهزة و برمجيات و الإمكانيات المالية المستخرة لتبني الرقمنة في الجامعة كافية نوعا ما بالرغم من وجود بعض النقائص.
- تؤثر الرقمنة على الأداء الوظيفي للموظفين بالجامعة فهي تقلل الوقت و الجهد و تسهل عمليات التواصل وتقلل من البيروقراطية في العمل.
- يؤثر ضعف البنية التحتية الرقمية على جودة الرقمنة و هذا مرده إلى خدمات الأنترنت ذات تدفق ضعيف و التي يعاني منها العديد من المستخدمين في القطاع و هذا راجع إلى أن بعض المصالح الإدارية غير مزودة بشبكة الأنترنت و أن الشبكة لديهم رديئة.

التوصيات:

- يجب توفير البنية التحتية التقنية اللازمة لتطوير الرقمنة في الجامعة، بما في ذلك خدمة الأنترنت عالية السرعة و الأجهزة اللازمة للموظفين.
- يجب تكوين الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة و تطوير مهاراتهم في استخدام الأدوات الرقمية في العمل.

- يجب تطوير البرامج الإلكترونية في الجامعات و الكليات لما لها من توفير الوقت و الجهد للموظفين و يحسن مستوى الأداء.
- يجب تحديث الأنظمة الرقمية في الجامعة و إستخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل لتوفير تجربة عملية و مهنية شاملة و صالحة.
- ضرورة الإهتمام بحماية البيانات و الخصوصية في إستخدام التقنيات الرقمية في الجامعة، و تحفيز العمل على تحسين و تطوير هذه التقنيات لتلبية إحتياجات الجامعة في المستقبل.
- إستخدام المنصات في كل المهام الإدارية، البيداغوجية و التعليمية لتجسيد الهدف (0 ورق).
- تنظيم ورشات مفتوحة للتحسيس بالتحويلات الرقمية و إقناع الآخرين بالإندماج.
- ضرورة الإستثمار في تقنيات المعلومات و الإتصال، و تطوير السياسات الداخلية بما يتماشى مع متطلبات العصر الرقمي، من أجل تحقيق أداء وظيفي متميز .

خلاصة الفصل

من خلال ما تم طرحه في موضوع الدراسة المعنونة بدور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الوادي كلية الحقوق و العلوم السياسية، و ما إستخدمناه من أدوات البحث العلمي و تحليل و تفسير البيانات، إتضح لنا العديد من الأفكار و الإتجاهات و الرؤى التي إستنتجناها أهمها أن الرقمنة لا تساهم في تحسين الأداء بالوظيفي بالجامعة، حيث أن هذا الأخير يعاني من نقص في الأساسيات من معدات و أجهزة الخاصة بعملية الرقمنة داخل الجامعة.

الختام

يتضح من خلال الدراسة أن الرقمنة أصبحت ضرورة ملحة و ليست مجرد خيار في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، و أن لها دورا محوريا في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، فقد أظهرت النتائج أن تطبيق الحلول الرقمية يساهم في تسريع إنجاز المهام، و تعزيز فعالية التواصل، و رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية، كما أن الرقمنة تدعم عملية إتخاذ القرار المبني على البيانات الدقيقة، و تساهم في خلق بيئة عمل أكثر مرونة و تفاعلية.

غير أن تحقيق هذه الفوائد يتطلب توافر بنية تحتية تقنية مناسبة، و تدريب مستمر للموظفين على إستخدام الأدوات الرقمية، فضلا عن تبني ثقافة مؤسسية داعمة للتحول الرقمي.

و عليه إستهدفت الدراسة الحالية بيان دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة، فقد أشارت الدراسة إلى جملة من التساؤلات و قدمت عدد من الفرضيات كما توصلت إلى عدد نتائج ساهمت في إيجاد حلول لموضوع دراستنا و الإجابة عن التساؤلات و تأكيد الفرضيات كما قدمت بعض التوصيات للإفادة المستقبلية.

قائمة المراجع:

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

- 1- القرآن الكريم، سورة الزمر، الآية 09
- 2- القرآن الكريم، سورة إبراهيم، الآية 07

المراجع:

- 1- أحمد يس، ن. (2013). الرقمنة و تقنياتها في المكتبات العربية. دار العربي.
- 2- بدر، أ. (1994). أصول البحث العلمي و مناهجه. المكتبة الأكاديمية.
- 3- بوحوش، ع. (2007). مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث. ديوان المطبوعات الجامعية.
- 4- بدر، س. (2008). الإيدولوجيا و نظريات التنظيم. دار المعرفة للنشر و التوزيع.
- 5- جون، م. (2011). المقالة العلمية في عصر الرقمنة (ترجمة حشمت قاسم). المركز القومي للترجمة. (الأصل نشر عام 2006).
- 6- دجيل، إ. (2014). مناهج و طرق البحث العلمي. دار الصفاء.
- 7- ذوقان، ع. (2001). البحث العلمي - مفهومه و أدواته و أساليبه. دار أسامة للنشر و التوزيع.
- 8- ربايعة، إ. (2015). مهارة الإتصال. دار الألوكة.
- 9- عبيدات، م. (1999). منهجية البحث القواعد و المراحل و التطبيقات. درا وائل للنشر.
- 10- علاق، ب. (2010). نظريات الإتصال مدخل متكامل. دار اليازوري.
- 11- فرج، أ. (2009). الرقمنة داخل مؤسسة المعلومات أم خارجها. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 12- كعباش، ر. (2006). علم الاجتماع التنظيم. مخبر علم الاجتماع و الإتصال للبحث و التوجه.
- 13- كافي، م. (2015). الرأي العام و نظريات الإتصال. دار الحامد للنشر.
- 14- يقطين، س. (2005). من النص إلى جماليات الإبداع التفاعلي. المركز الثقافي العربي.
- 15- بلواضح، أ.، جلوي، م.، مهدي، ع. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على التميز في الأداء الوظيفي. مجلة البحوث الاقتصادية و المالية. المجلد 08 العدد (02)، ص 505.
- 16- حميدوش، ع.، بوزيدة، ح. (2020). إقتصاديات الأعمال القائمة على الرقمنة. المجلة العلمية المستقبل الإقتصادي. المجلد 08 العدد (01)، ص 44.
- 17- عبد الناصر، م.، قريشي، م. (2011). مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري لمؤسسات التعليم العالي. مجلة الباحث. المجلد 09 العدد (09)، ص 87، 98.
- 18- مصطفى، ز. (2014). أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية. مجلة الإقتصاد و التنمية البشرية. المجلد 05 العدد (02)، ص 250، 251.
- 19- معموري، ص. (2018). تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 04 العدد (02)، ص 255.
- 20- نبار، ر. (2018). تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 09 العدد (02)، ص 89.
- 19- هديفي، م. (2022). قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي. المجلة الأكاديمية للأبحاث و النشر العلمي، العدد (37)، ص 375.

مذكرات التخرج:

- 01- بكري، ب.(2012). دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين.(رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز بجدة).
- 02- توامي، ي.(2013). أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصال على الأداء المالي للمؤسسة الإقتصادية(رسالة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
- 03- دراحي، إ.(2008). التطبيقات الإتصالية لتكنولوجيا المعلومات(رسالة ماجستير، جامعة الجزائر).
- 04- سويس، أ.(2015). أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي.(رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية).
- 05- صادقي، ف.(2021). دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر.(رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة 3).
- 06- نايف، إ.(2021). الإدارة الإلكترونية و علاقتها بالأداء الوظيفي.(رسالة ماجستير، جامعة الإستقلال فلسطين).

الملاحق



جامعة الشهيد حمه لخضر
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية



قسم علم الاجتماع
التخصص : علم اجتماع تنظيم و عمل

- استبيان -

استمارة بعنوان :

دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الحقوق و العلوم السياسية
- جامعة الوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم و العمل

اشراف الدكتور :

- يعقوب سالم

اعداد الطالبتين :

- جويرية نيد

- كنزة بن قلية

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر و التكرم بالاجابة على هذا الاستبيان و ذلك بوضع العلامة (x) في الخانة المناسبة علماً أن المعلومات المستوفاة هي فقط لخدمة أغراض البحث العلمي شاكرين لكم حسن تعاونكم .

الموسم الجامعي : 2024 / 2025

الملاحق

المحور الأول : البيانات الشخصية و المهنية :

1 – الجنس :

☐ أنثى ☐ ذكر

2 – المستوى التعليمي :

☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا

3 – الأقدمية المهنية :

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات الى 10 سنوات

☐ من 11 الى 20 سنة ☐ من 20 سنة فما فوق

المحور الثاني : أبعاد و دور الرقمنة :

البعد 1 : تكنولوجيا المعلومات :

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
4	توفر الجامعة شبكة انترنت ذات ربط داخلي للانترنت					
5	تتوفر الجامعة على شبكة انترنت ذات تدفق عالي					
6	توفر الجامعة حواسيب في كل هياكل و الكلية					
7	توفر الجامعة حواسيب حديثة و عالية الأداء تستخدم في عمليات الرقمنة					
8	توفر الجامعة قاعدة بيانات خاصة بها					

البعد 2 : عمليات الاتصال :

					للموظفين منصات إيميلات خاصة	9
					لكل كلية في الجامعة شبكة اتصالات داخلية	10
					لكل كلية بالجامعة شبكة اتصالات خارجية	11
					للجامعة أرضية رقمية خاصة	12
					يوجد تنسيق بين المصالح المختلفة	13
					الوسائل المعتمدة في عملية الاتصال فعالة	14

المحور الثاني : تحسين الأداء الوظيفي :

					تعمل الرقمنة على توفير الجهد و وقت الموظفين بالجامعة	15
					تتيح الرقمنة فرص لوظائف جديدة مثل : التشغيل و الصيانة بالجامعة	16
					تقوم الرقمنة بالقضاء على البيروقراطية في العمل بين الموظفين بالجامعة	17
					تختصر الرقمنة اجراءات العمل للموظفين بالجامعة	18
					تعزز الرقمنة الشفافية و تلغي الوساطة و المحسوبية بالجامعة	19
					تسهل الرقمنة عمليات تواصل الموظفين بين مختلف الادارات بالجامعة	20
					تعمل الرقمنة على توفير الموارد المالية للجامعة	21
					تسهل الرقمنة عمليات تواصل الموظفين و الطلبة بالجامعة	22
					تساهم الرقمنة بشكل كبير في تحسين جودة التعليم و البحث العلمي بالجامعة	23
					تعمل الرقمنة على تنظيم مختلف أعمال الموظفين الادارية بالجامعة	24

دليل المقابلة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

دليل المقابلة

لإستكمال الدراسة الميدانية

السلام عليكم و بعد: في إطار دراستنا لنيل شهادة ماستر علم الإجتماع تنظيم و عمل، و اليوم بصدد إجراء مقابلة لإتمام المذكرة و المعنونة ب: دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بكلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، إختارنا هذه الكلية نظرا لخبرة مسؤوليها الإدارية و نرى أن موضوع الدراسة يخدمها نظرا لإنجازات و الخدمات التي تحقّقها الجامعة في مجال الرقمنة للأستاذ أو الموظف أو الطالب، و كتكملة لما تم ذكره توجد بعض الأسئلة الرجاء منكم سادتكّم السماح لنا بطرحها و في المقابل الإجابة عليها من طرفكم و نشكركم على تعاونكم.

1 – ما هي الوثائق التي ساعدت الجامعة الى رقمتها ؟

.....

2 – هل تم الاستغناء عن الملفات الورقية في ظل وجود الرقمنة الادارية ؟

.....

3 – هل طبقت وظائف الرقمنة الإدارية من تخطيط و تنظيم، التوجيه، الرقابة و القيادة الإلكترونية؟

.....

4 – كيف تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الإداري؟

.....
.....
5 – هل التقنيات و التجهيزات المادية المعتمدة من قبل إدارة الجامعة كانت كافية لضمان سير عملية الرقمنة؟

.....
.....
6 – هل تعرضت إدارة الجامعة خلال تطبيقها لمشروع الرقمنة لمعوقات بشرية جعلتها تعرقل سير عملية الرقمنة؟

.....
.....
7 – هل هناك إمكانية لخلق آليات جديدة من شأنها أن تساهم في تحسين تعامل المستخدمين مع البيئة الرقمية و تشجيع التفاعل معها؟

مخرجات الدراسة الاستطلاعية:

مخرجات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبطريقة التجزئة النصفية

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	21

RELIABILITY

```
/VARIABLES=1س 2س 3س 4س 5س 6س 7س 8س 9س 10س 11س
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	11

RELIABILITY

```
/VARIABLES=21س 20س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	10

RELIABILITY

```
/VARIABLES=10س 8س 6س 4س 2س 11س 9س 7س 5س 3س 1س
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,745
		N of Items	6 ^a
	Part 2	Value	,530
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		11
Correlation Between Forms			,721
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,838
	Unequal Length		,839
Guttman Split-Half Coefficient			,818

a. The items are: 1س، 3س، 5س، 7س، 9س، 11س.

b. The items are: 2س، 4س، 6س، 8س، 10س، 11س.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=20س 18س 16س 14س 12س 21س 19س 17س 15س 13س
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,823
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	,833
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,881
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,937
	Unequal Length		,937

Guttman Split-Half Coefficient ,935

a. The items are: 21س، 19س، 17س، 15س، 13س.

b. The items are: 20س، 18س، 16س، 14س، 12س.

RELIABILITY

```
/VARIABLES= 14س 12س 10س 8س 6س 4س 2س 21س 19س 17س 15س 13س 11س 9س 7س 5س 3س 1س
20س 18س 16س
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.
```

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,789
		N of Items	11 ^a
	Part 2	Value	,712
		N of Items	10 ^b
Total N of Items			21
Correlation Between Forms			,805
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,892
	Unequal Length		,892
Guttman Split-Half Coefficient			,887

a. The items are: 1س، 3س، 5س، 7س، 9س، 11س، 13س، 15س، 17س، 19س، 21س.

b. The items are: 2س، 4س، 6س، 8س، 10س، 12س، 14س، 16س، 18س، 20س.

مخرجات المقارنة الطرفية:

T-Test

Group Statistics

الفئات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الرقمنة	7	2,5844	,32294	,12206
الدرجات الدنيا	7	4,0260	,29558	,11172
الدرجات العليا	7	2,8143	,45981	,17379
تحسين الاداء_الوظيفي	7	4,3857	,48795	,18443
الدرجات الدنيا	7	2,8503	,41824	,15808
الدرجات العليا	7	3,9932	,31035	,11730

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الرقمنة	Equal variances assumed	,002	,962	-8,712	12
	Equal variances not assumed			-8,712	11,907
تحسين الاداء_الوظيفي	Equal variances assumed	,716	,414	-6,201	12
	Equal variances not assumed			-6,201	11,958
الاستبيان_ككل	Equal variances assumed	,434	,523	-5,806	12
	Equal variances not assumed			-5,806	11,070

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الرقمنة	Equal variances assumed	,000	-1,44156	,16547
	Equal variances not assumed	,000	-1,44156	,16547
تحسين الاداء_الوظيفي	Equal variances assumed	,000	-1,57143	,25341
	Equal variances not assumed	,000	-1,57143	,25341
الاستبيان_ككل	Equal variances assumed	,000	-1,14286	,19685
	Equal variances not assumed	,000	-1,14286	,19685

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
الرقمنة	Equal variances assumed	-1,80208	-1,08104
	Equal variances not assumed	-1,80239	-1,08072
تحسين الاداء_الوظيفي	Equal variances assumed	-2,12357	-1,01929
	Equal variances not assumed	-2,12378	-1,01908

الاستبيان_ككل	Equal variances assumed	-1,57175	-,71396
	Equal variances not assumed	-1,57578	-,70993

مخرجات الفرضيات

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
تحسين_الاداء_الوظيفي	3,5900	,72319	30
الرقمنة	3,3727	,60602	30

Correlations

	تحسين_الاداء_الوظيفي	الرقمنة
Pearson Correlation	تحسين_الاداء_الوظيفي 1,000	,298
	الرقمنة ,298	1,000
Sig. (1-tailed)	تحسين_الاداء_الوظيفي .	,055
	الرقمنة ,055	.
N	تحسين_الاداء_الوظيفي 30	30
	الرقمنة 30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الرقمنة ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,298 ^a	,089	,056	,70260	,089	2,724

Model Summary

Model	df1	df2	Sig. F Change
1	1	28	,110

a. Predictors: (Constant), الرقمنة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,345	1	1,345	2,724	,110 ^b
	Residual	13,822	28	,494		
	Total	15,167	29			

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الرقمنة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,392	,737		3,243	,003
	الرقمنة	,355	,215	,298	1,651	,110

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	الرقمنة	,298	,298	,298	1,000	1,000

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	الرقمنة
1	1	1,985	1,000	,01	,01
	2	,015	11,409	,99	,99

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT تحسين_الاداء_الوظيفي
/METHOD=ENTER تكنولوجيا_المعلومات.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
تحسين الاداء الوظيفي	3,5900	,72319	30
تكنولوجيا المعلومات	3,3000	,87059	30

Correlations

	تحسين الاداء الوظيفي	تكنولوجيا المعلومات
Pearson Correlation	1,000	,203
	تكنولوجيا المعلومات	,203
	تحسين الاداء الوظيفي	1,000
Sig. (1-tailed)	.	,141
	تكنولوجيا المعلومات	,141
	تحسين الاداء الوظيفي	.
N	30	30
	تكنولوجيا المعلومات	30
	تحسين الاداء الوظيفي	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	تكنولوجيا المعلومات ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: تحسين الاداء الوظيفي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					R Square Change
1	,203 ^a	,041	,007	,72063	,041
					F Change
					1,206

Model Summary

Model	df1	df2	Sig. F Change
1	1	28	,282

a. Predictors: (Constant), تكنولوجيا المعلومات

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	,626	1	,626	1,206	,282 ^b
	Residual	14,541	28	,519		
	Total	15,167	29			

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), تكنولوجيا_المعلومات

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,033	,524		5,788	,000
	تكنولوجيا_المعلومات	,169	,154	,203	1,098	,282

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	تكنولوجيا_المعلومات	,203	,203	,203	1,000	1,000

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	تكنولوجيا_المعلومات
1	1	1,968	1,000	,02	,02
	2	,032	7,838	,98	,98

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT تحسين_الاداء_الوظيفي
/METHOD=ENTER عمليات_الاتصال.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
تحسين_الاداء_الوظيفي	3,5900	,72319	30
عمليات_الاتصال	3,4333	,55121	30

Correlations

	تحسين_الاداء_الوظيفي	عمليات_الاتصال
Pearson Correlation	تحسين_الاداء_الوظيفي 1,000	,333
	عمليات_الاتصال ,333	1,000
Sig. (1-tailed)	تحسين_الاداء_الوظيفي .	,036
	عمليات_الاتصال ,036	.
N	تحسين_الاداء_الوظيفي 30	30
	عمليات_الاتصال 30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	عمليات_الاتصال ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,333 ^a	,111	,079	,69405	,111	3,486

Model Summary

Model	df1	df2	Sig. F Change
1	1	28	,072

a. Predictors: (Constant), عمليات_الاتصال

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,679	1	1,679	3,486	,072 ^b

Residual	13,488	28	,482		
Total	15,167	29			

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), عمليات_الاتصال

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,091	,813		2,573	,016
	عمليات_الاتصال	,437	,234	,333	1,867	,072

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	عمليات_الاتصال	,333	,333	,333	1,000	1,000

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	عمليات_الاتصال
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,749	,99	,99

a. Dependent Variable: تحسين_الاداء_الوظيفي

مخرجات التحليل الوصفي

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
توفر الجامعة حواسيب في كل هياكل الكلية	30	4,10	,960
توفر الجامعة شبكة انترنت ذات ربط داخلي للانترنت	30	3,50	1,137

توفر الجامعة قاعدة بيانات خاصة بها	30	3,47	1,137
توفر الجامعة حواسيب حديثة وعالية الأداء تستخدم في عمليات الرقمنة	30	2,90	1,242
تتوفر الجامعة على شبكة انترنت ذات تدفق عالي	30	2,53	1,358
Valid N (listwise)	30		

DESCRIPTIVES VARIABLES=11س 10س 9س 8س 7س 6س
 /STATISTICS=MEAN STDDEV
 /SORT=MEAN (D) .

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
للموظفين منصات ايمائلات خاصة	30	4,27	,640
للجامعة أرضية رقمية خاصة	30	4,17	,950
لكل كلية في الجامعة شبكة اتصالات خارجية	30	3,23	1,040
لكل كلية في الجامعة شبكة اتصالات داخلية	30	3,20	1,186
يوجد تنسيق بين المصالح المختلفة	30	3,03	1,033
الوسائل المعتمدة في عملية الاتصال فعالة	30	2,70	1,149
Valid N (listwise)	30		

DESCRIPTIVES VARIABLES=21س 20س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س
 /STATISTICS=MEAN STDDEV
 /SORT=MEAN (D) .

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
تعمل الرقمنة على توفير الجهد ووقت الموظفين بالجامعة	30	3,97	,928
تساهم الرقمنة بشكل كبير في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي بالجامعة	30	3,87	,973
تسهل الرقمنة عمليات تواصل الموظفين بين مختلف الإدارات بالجامعة	30	3,80	,997
تختصر الرقمنة إجراءات العمل للموظفين بالجامعة	30	3,77	,858
تعمل الرقمنة على تنظيم مختلف أعمال الموظفين الإدارية بالجامعة	30	3,77	,898

تسهيل الرقمنة عمليات تواصل الموظفين والطلبة بالجامعة	30	3,77	1,104
تتيح الرقمنة فرص لوظائف جديدة مثل : التشغيل والصيانة بالجامعة	30	3,43	,817
تعمل الرقمنة على توفير الموارد المالية للجامعة	30	3,37	1,066
تقوم الرقمنة بالقضاء على البيروقراطية في العمل بين موظفين بالجامعة	30	3,17	,986
تعزز الرقمنة الشفافية وتلغي الوساطة والمحسوبية بالجامعة	30	3,00	1,050
Valid N (listwise)	30		

تحسين الاداء_الوظيفي عمليات_الاتصال تكنولوجيا_المعلومات=DESCRIPTIVES VARIABLES=الرقمنة

الاستبيان_ككل

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
تكنولوجيا_المعلومات	30	3,3000	,87059
عمليات_الاتصال	30	3,4333	,55121
تحسين الاداء_الوظيفي	30	3,5900	,72319
الرقمنة	30	3,3727	,60602
الاستبيان_ككل	30	3,4762	,53335
Valid N (listwise)	30		

