الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور التحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

آسيا هاني

آية الأهرم

إشراف الأستاذ:

د.كريمة محمدي

لجنة المناقشة:

الاسم والقب	الرتبة العلمية	الصفة
.....	.....	رئيسا
كريمة محمدي	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
.....	.....	مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور التحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

آسيا هاني

آية الأهرم

إشراف الأستاذ:

د .كريمة محمدي

لجنة المناقشة:

الاسم والقب	الرتبة العلمية	الصفة
.....	.....	رئيسا
كريمة محمدي	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
.....	.....	مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025



الإهـداء

﴿وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

الحمد لله عند البدء وعند الختام

من قال أنا لها نالها وأنا لها وإن أبت رغماً عنها أتيت بها

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار وعلمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل إفتخار

والدي العزيز

إلى ملاكي في الدنيا وملهمتي إلى من كانت دعواتها الصادقة سر نجاحي أمي الغالية

إلى أعز الناس على قلبي إخوتي وأخواتي سارة، شفاء، عبد الرحمن، يوسف،

الهاني، وبهجة بيتنا صغيرتي رحاب أدامكم الله ضلعاً ثابتاً والكتف الذي أستند عليه حفظهم الله لي

من كل شرور الدنيا

إلى أبناء أخواتي وبراعم بيتنا رائد، براء حفظهم الله لي

إلى طفلتي الصغيرة وإلى الحلم الذي كان يراودني منذ الصغر ها قد تحقق ما كان بالأمس

حلماً لحظة لطالما انتظرتها اكتملت اليوم فصولها فخورة بنفسي وبكفاحي

إلى كل من علمني حرفاً وأنار عقلي بالعلم أساتذتي الأفاضل

إلى صديقاتي وإلى كل من شجعني وقاسمني أفراحي وأحزاني

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

آسيا هاني



الإهـداء

﴿ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ﴾

الحمد لله حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه ,الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ,وبفضله تتيسر الصعاب وبتوفيقه تنجز الاعمال ,أحمده سبحانه وأشكره على ما وهبني من قوة وصبر وارادة وعلى ما أكرمني به من بلوغ هذه المرحلة العلمية واتمام هذا العمل المتواضع.

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع اولا الى نفسي التي لم تستسلم رغم لحظات التعب والتي آمنت بأن النجاح لا يأتي صدفة بل يصنع بالاصرار والمثابرة ,فكانت لي رفيقة درب صبورة في مواجهة التحديات

الى من كانا لي السند والأمان ومن غمرا طريقي بالدعاء والحب والتضحية دون انتظار مقابل لكما أهدي هذا النجاح عرفانا وامتنانا لا يوفيكما حقكما ابد . . .والديا الكريمين

الى من لم يكونوا مجرد ناقلي علم بل كانوا قدوة ومصدر الهام اضاء لي درب المعرفة لكم مني كل الشكر والتقدير امتنانا لجميل عطائكم ودوركم النبيل جزاكم الله خير الجزاء . . .أساتذتي الأفاضل

الى من كانوا لي السند الحقيقي في الحياة والدعم الذي لا ينقطع والفرح الذي يرافقني في كل نجاح لكم مني كل الحب فأنتم جزء جميل من رحلتي .اخوتي وأخواتي

الى من كانت دائما الى جانبي تشاركني الدعم والفرح وتمنحني

القوة باستمرار... صديقتي الغالية ايمان

آية الأهرم



الشكر والتقدير

الحمد لله على نعمته التي لا تعد ولا تحصى ومنه ألهمنا

هبة الصبر ووفقنا إتمام هذا العمل وكان فضله علينا عظيماً

بعد الإنتهاء من هذا العمل نود أن نسدي جزيل شكرنا وعظيم تقديرنا

إلى أستاذتنا الموقرة الدكتورة "كريمة محمدي" على إشرافها لهذا العمل

وعرفانا بالجميل نتقدم بشكر الخالص للجنة المناقشة على قبولها مناقشة مذكرتنا

ونخص بالذكر كل أساتذتنا في الكلية الذين لم يبخلوا علينا بالنصائح والإرشادات الثمينة

واخيراً نقدم جزيل الشكر والإمتنان لمن ساهم ولو بكلمة طيبة بناءة

في إخراج هذا العمل

والله ولي التوفيق

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، وذلك من خلال دراسة مدى مساهمة البنية الرقمية، والأنظمة والمنصات الرقمية، التكوين والدعم التقني في تعزيز أبعاد الاستغراق الوظيفي المتمثلة في التفاني والحيوية والاندماج في العمل، وانطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- ✓ ما دور التحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والتنظيمية، كما تم استخدام الاستبيان أداة لجمع البيانات من الميدان، وتم تطبيق الدراسة على جميع الموظفون الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية حيث بلغ مجتمع الدراسة (38) موظفاً إدارياً، وتم استرجاع (33) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، واعتمدت الدراسة على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في معالجة البيانات وتحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، منها المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، ومعامل الارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود دور إيجابي للتحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين.
- مساهمة البنية التحتية الرقمية في تحسين أداء الموظفين ورفع مستوى اندماجهم في العمل.
- مساهمة الأنظمة والمنصات الرقمية في تسهيل العمليات الإدارية وتحسين سرعة الوصول إلى المعلومات.
- وجود أثر إيجابي للتحول الرقمي في تعزيز التفاني والحيوية لدى الموظفين.
- وجود اتجاه إيجابي لدى الموظفين نحو استخدام الوسائل الرقمية داخل الكلية.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، الاستغراق الوظيفي، الموظفون الاداريون، جامعة الوادي.

Summary of the study:

The aim of this study was to examine the role of digital transformation in fostering job engagement among administrative staff at the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Martyr Hamah Lakhdar El oued, by examining the extent to which digital infrastructure, digital systems and platforms, training and technical support contribute to enhancing the dimensions of job engagement, namely dedication, vitality and integration into work.that study was based on the following main question:

- ✓ What is the role of digital transformation in enhancing job engagement among administrative staff at the Faculty of Social and Human Sciences at the University of El Oued?

To answer this question, the descriptive approach was adopted as the most suitable for studying social and organizational phenomena. A questionnaire was used as a tool for collecting data from the field, and the study was applied to all administrative staff at the Faculty of Social Sciences and Humanities, with a study population of 38 administrative staff members, and 33 valid questionnaires were retrieved for statistical analysis. The study utilised the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for data processing and analysis, employing a range of statistical methods, including arithmetic means, standard deviations, percentages, Pearson's correlation coefficient and Cronbach's alpha. The study yielded a number of findings, the most significant of which are:

- Digital transformation plays a positive role in enhancing job engagement among administrative staff
- Digital infrastructure contributes to staff performance and increases their engagement at work
- The contribution of digital systems and platforms to streamlining administrative processes and improving the speed of access to information
- The positive impact of digital transformation on enhancing staff dedication and vitality.
- A positisve attitude among staff towords the use of digital tools within the faculy.

Keywords: digital transformation, job engagement, administrative staff, el oued University.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الإهداء ..... **I**

الشكر والتقدير ..... **III**

ملخص الدراسة ..... **IV**

فهرس المحتويات: ..... **VII**

فهرس الجداول: ..... **IX**

فهرس الاشكال: ..... **X**

قائمة الملاحق: ..... **X**

مقدمة ..... أ

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد: 20

المبحث الأول: الادبيات النظرية 21

المطلب الأول: تعريف التحول الرقمي وأهدافه 21

المطلب الثاني: تعريف الاستغراق الوظيفي وخصائصه 23

المبحث الثاني: العلاقة بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي 25

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية الدراسات السابقة والمقاربات 26

خلاصة الفصل الأول: 32

الفصل الثاني: الأدبيات الميدانية والتطبيقية

تمهيد: 33

المبحث الأول: الطريقة والأدوات 35

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية: 40

المطلب الأول: عرض النتائج الوصفية للمحور الأول (البيانات الشخصية) 40

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي للمحور الثاني والثالث 45
المبحث الثالث: عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة..... 54
المطلب الأول: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة..... 54
المطلب الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات الفرعية 57
المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة 66
خلاصة الفصل الثاني: 68
الخاتمة..... **69**
قائمة المراجع..... **71**
الملاحق..... **74**

فهرس الجداول:

الجدول رقم (01): يبين توزيع أسئلة فقرات كل بعد 37

الجدول رقم (02): يوضح قيمة r لحساب الصدق البنائي 38

الجدول رقم (03): يوضح قيمة ألفا كرو نباخ 38

الجدول رقم (04): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس 40

الجدول رقم (05): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر 41

الجدول رقم (06): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي 43

الجدول رقم (07): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة العلمية 44

الجدول رقم (08): يوضح المحك المعتمد في الدراسة 46

الجدول رقم (09): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الأول البنية التحتية الرقمية 47

الجدول رقم (10): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الثاني استخدام الأنظمة والمنصات الرقمية 48

الجدول رقم (11): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الثالث: التكوين والدعم التقني 49

الجدول رقم (12): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الأول التفاني في العمل 50

الجدول رقم (13): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الثاني الحيوية في العمل 51

الجدول رقم (14): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الثالث: الاندماج في العمل 52

الجدول رقم (15) يوضح معامل الارتباط بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي 54

الجدول رقم (16) يوضح معامل الارتباط بين البنية التحتية الرقمية والاستغراق الوظيفي 57

الجدول رقم (17) يوضح معامل الارتباط بين الأنظمة والتطبيقات الرقمية والاستغراق الوظيفي 60

الجدول رقم (18) يوضح معامل الارتباط بين التحول الرقمي والتفاني في العمل 62

الجدول رقم (19) يوضح معامل الارتباط بين التحول الرقمي والحيوية في العمل 64

فهرس الاشكال:

الشكل البياني رقم (01): دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير الجنس 41
الشكل البياني رقم (02): أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب متغير العمر..... 42
الشكل رقم (03): دائرة نسبية توضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي 44
الشكل البياني رقم (04): أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل 45

قائمة الملاحق:

الملحق رقم (01): استبيان المذكرة..... 75
الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين لإستبانة الدراسة 79

مقدمة

توطئة:

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات وتحولات سريعة في شتى مجالات الحياة، بحيث اجتاحت التكنولوجيا وأصبحت جزء لا يتجزأ من حياتنا اليومية والعملية لما لها من دور وأهمية، إذ تعد في مجال التطورات التي يشهدها قطاع تكنولوجيات الإعلام والاتصال من اهم ما يميز مطلع القرن الواحد والعشرين، وهي تطورات أدت الى بروز ما يسمى بالثورة الرقمية القائمة على تطوير بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء، والتي كان لها بالغ الأثر على حياة البشرية عامة ومختلف المؤسسات خاصة.

و لما كانت الجامعات تمثل أحد هذه المؤسسات، كونها تعد مؤسسة تعليمية ومركزا وبحثي ومنارة للإشعاع الثقافي والفكري، كان لزاما عليها ان تولي عناية كبرى بمتطلبات التحول الرقمي نظرا لتزايد الاعتماد على التكنولوجيا في العمل الجامعي يبرز دور هذا التحول في تحسين الأداء الإداري وتطوير بيئة العمل من خلال استخدام أنظمة وتقنيات رقمية من اجل تحقيق الأهداف المنشودة وأداء المهام المنوط بهم بكفاءة وفعالية.

و يعد التحول الرقمي أحد اهم نتائج التطور العلمي والتكنولوجي المعاصر، حيث فرض على المؤسسات الجامعية الاستفادة من التقنيات الحديثة لتكون اكثر إدراكا ومرونة في العمل والقدرة على التجديد والابتكار وبهذه السمات تتمكن من مواكبة والعصرنة وتلبية الاحتياجات المتجددة بشكل اسرع.

وفي المقابل فإن الاستغراق الوظيفي يعتبر من المواضيع التي تهتم بالعنصر البشري داخل المنظمة وما يترتب عليه من آثار إيجابية في تحسين جودة حياة العمل، ويمكن التعبير عنه بصفة عامة من خلال اندماج الداخلي للفرد في عمله وما يرافق ذلك من تفاعل إيجابي مع المهام الوظيفية ويظهر في الالتزام المهني وأداء العمل بكل كفاءة.

يعد التحول الرقمي لدى موظفي الإدارة احد عوامل التنظيمية الحديثة والتي تلعب دورا في تعزيز انخراط الموظفين في أعمالهم إذ يوفر هذا التحول أدوات وتقنيات تسهم في إعادة تنظيم بيئة العمل بطريقة اكثر مرونة وفعالية، وان اعتماد الأنظمة الرقمية يقلل من التعقيدات البيروقراطية مما يؤدي إلى نزاهة وشفافية في العملية الإدارية، بالإضافة الى ذلك يعزز تحسين تدفق المعلومات وبالتالي فإن التحول الرقمي لا يقتصر على كونه تحديثا تقنيا بل يمتد تأثيره ليشمل الجوانب النفسية والسلوكية للموظف، من خلال خلق بيئة عمل محفزة تسهم بشكل مباشر في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

وفي هذا الإطار تبرز أهمية دراسة دور التحول الرقمي في الاستغراق الوظيفي، خاصة في ظل ما تفرضه البيئة التنظيمية الحديثة من تحديات تستدعي تكيف الموظفين مع التغيرات التكنولوجية وهو ما يمكن تفسيره في ضوء المقاربات السوسيولوجية التي تؤكد تأثير البيئة التنظيمية في سلوك الأفراد داخل المؤسسة، وعليه فإن التحول الرقمي لا يقتصر على كونه مجرد تغيير تقني، بل يمتد ليؤثر الجوانب النفسية السلوكية للموظفين، مما يطرح تساؤلات حول دوره في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

الإشكالية:

مما سبق ذكره يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ✓ ما هو دور التحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي؟

وتنبثق عن الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تساهم البنية التحتية الرقمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؟
- هل تساهم الأنظمة الرقمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؟
- هل يساهم التحول الرقمي في تعزيز التفاني لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية؟
- هل يساهم التحول الرقمي في تعزيز الحيوية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية؟

فرضيات الدراسة

- ✓ **الفرضية العامة:**

- يساهم التحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

- ✓ **الفرضيات الفرعية:**

1. تساهم البنية التحتية الرقمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

2. تساهم الأنظمة والتطبيقات الرقمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
3. يساهم التحول الرقمي في تعزيز التفاني في العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
4. يساهم التحول الرقمي في تعزيز الحيوية في العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

مبررات اختيار الموضوع:

- **مبررات ذاتية:**
  - اهتمام الباحثتين بموضوع التحول الرقمي بالمؤسسة الجامعية خاصة في ظل تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
  - حداثة الموضوع وقلة الدراسات التي تجمع بين المتغيرين معا.
  - إثراء المكتبة بالدراسات الأكاديمية حول هذا الموضوع.
- **مبررات موضوعية:**
  - ابراز دور واهمية التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي في المؤسسة الجامعية.
  - قابلية الموضوع للدراسة والبحث.
  - المحاولة الجادة في تقديم ولو القليل من المعلومات حول دور التحول الرقمي و الاستغراق الوظيفي.
  - إعطاء فائدة علمية لإثراء البحث العلمي بشكل أوسع.

اهداف الدراسة:

نسعى في هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- **الهدف الرئيسي:**
  - التعرف على دور التحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

- **الأهداف الفرعية:**

- التعرف على دور البنية التحتية الرقمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- التعرف على دور الأنظمة الرقمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- التعرف على دور التحول الرقمي في تعزيز التفاني لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- التعرف على دور التحول الرقمي في تعزيز الحيوية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

أهمية الدراسة:

- فتح المجال امام دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى بالموضوع.
- مساعدة صناع القرار في المؤسسة الجامعية على فهم تأثير التحول الرقمي على سلوك الموظفين.
- تقديم مؤشرات عملية لتحسين مستوى الاستغراق الوظيفي.
- المساهمة في تطوير بيئة العمل من خلال تعزيز استخدام التقنيات الرقمية.

حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.
- **الحدود البشرية:** تمثلت في جميع الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة في الفترة الممتدة من شهر ديسمبر إلى شهر ماي 2026.

منهج الدراسة:

تعددت وتنوعت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الانسانية والاجتماعية وذلك من اجل الوصول الى حقائق بطريقة علمية تحدد طبيعة المناهج وفقا للأهداف المسطرة لكل ودراسة هذا التحديد يكون ناتجا عن طبيعة الموضوع حيث يعرفه محمد بدوي بانه مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول الى الحقيقة العلمية(بدوي، 1998، ص19) وعليه تم الاعتماد على المنهج الوصفي لهذه الدراسة ويعرف على انه الطريقة المنتظمة لدراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بظاهرة او بموقف او افراد او احداث او أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة او التحقق من صحة الحقائق القديمة واثارها والعلاقات التي تتصل بها وتغيرها وكشف

الجوانب التي تحكمها (سلاطنية، 2012، ص133) وقد تم الاعتماد على هذا المنهج لأنه الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات الوصفية الشائعة في بحوث ودراسات تحصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

صعوبات الدراسة:

- صعوبة الحصول على مراجع كافية تتناول متغير الاستغراق الوظيفي خاصة تلك التي تربطه بالتحول الرقمي نظرا لحداثة الموضوع وقلة الدراسات التي تجمع بين المتغيرين.
- صعوبة في جمع البيانات الميدانية نتيجة عدم استجابة بعض المبحوثين او تأخرهم في الإجابة على الاستبيان وهو ما استدعى بذل جهد إضافي في المتابعة.
- ضيق الوقت المخصص لإنجاز هذه الدراسة خاصة في مرحلة جمع البيانات وتحليلها.
- ورغم هذه الصعوبات تم تجاوزها من خلال تنظيم العمل والاعتماد على المصادر المتاحة مما ساهم في انجاز الدراسة في صورتها النهائية.

هيكلة الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة الى مجموعة من الخطوات من اجل الإحاطة بكافة جوانب الموضوع والاجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية وهي كالتالي: مقدمة وفصلين وخاتمة وتتضمن المقدمة (توطئة، التساؤل الرئيسي ,التساؤلات الفرعية، مبررات اختيار الموضوع، اهداف واهمية الدراسة حدود الدراسة منهج الدراسة صعوبات الدراسة).

وتضم هذه الدراسة فصلين حيث ان الفصل الأول يتضمن الادبيات النظرية والتطبيقية لمتغيرات الدراسة حيث تم التطرق في المبحث الأول الى الادبيات النظرية لمتغيري التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي ثم المبحث الثاني دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة ثم المبحث الثالث الدراسات السابقة والنظريات التي تدعم موضوع الدراسة اما الفصل الثاني تضمن الادبيات الميدانية التطبيقية والذي تم تقسيمه الى مبحثين المبحث الأول يشتمل على الطريقة والأدوات اما المبحث الثاني يتمثل في النتائج والمناقشة.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

يشهد العالم المعاصر تطورات متسارعة في مختلف المجالات خاصة في ظل تنامي استخدام تكنولوجيات الاعلام والاتصال مما أدى الى بروز التحول الرقمي كأحد أهم التوجهات الحديثة التي تسعى المؤسسات الى تبنيها من أجل تحسين أدائها وتطوير أساليب عملها، وفي هذا الاطار يهدف هذا الفصل الى تقديم الاطار النظري والتطبيقي لمتغيري الدراسة وذلك من خلال عرض الادبيات النظرية المتعلقة بالتحول الرقمي والاستغراق الوظيفي ثم التطرق الى طبيعة العلاقة بينهما بالإضافة الى عرض الدراسات السابقة والمقاربات النظرية المتعلقة بالموضوع وعليه تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية.

المبحث الثاني: العلاقة بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية الدراسات السابقة والمقاربات.

المبحث الأول: الادبيات النظرية

المطلب الأول: تعريف التحول الرقمي وأهدافه

أولا: تعريف التحول الرقمي

- **التعريف اللغوي**: التحول في لغة يعني التنقل من موضع الى موضع أو من حال إلى حال وعن الشيئ انصرف عنه إلى غيره.
- **التعريف الاصطلاحي**: هو عملية تحويل نموذج أعمال المؤسسات الحكومية أو شركات القطاع الخاص الى نموذج يعتمد على التكنولوجيا الرقمية في تقديم الخدمات وتصنيع المنتجات وتسيير الموارد البشرية.(حمودة، 2022، ص 956)
- **التعريف الأول**: التحول الرقمي هو عملية تغيير أساليب العمل والممارسات في المؤسسات والمنظمات باستخدام التقنيات الرقمية ويتضمن هذا التغيير تغييرات في الهيكل التنظيمي والعمليات والثقافة المؤسسية والعلاقة مع العملاء والشركاء وغيرها وهناك من ينظر الى التحول الرقمي على انه استخدام جميع التقنيات الرقمية المتاحة بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وتوفير خدمات اسرع وافضل للعملاء. (الجمال واخرون، 2023، ص 15)
- **التعريف الثاني**: هو عملية تهدف لتحسين الكيانات والمؤسسات من خلال اطلاق تغييرات كبيرة على خصائصها باستخدام مجموعات من تقنيات المعلومات والحوسبة والاتصالات من اجل تطوير وتفعيل أدائها وجعله اكثر كفاءة وبالتالي تعزيز قدرتها التنافسية بما يضمن بقائها واستمراريتها اما فيما يتعلق بالأفراد فيتمحور دور هذه التقنية في تمكينه من الحصول على الخدمات الأساسية وتنفيذ الاعمال من خلال أجهزة الحاسوب الشخصية والهواتف الذكية دون الحاجة للرجوع للمؤسسات والاتصال بمراكز خدمة العملاء التابعة لها في الحاجة لتلبية متطلبات معينة. (بحاش، 2024، ص4)
- **التعريف الثالث**: هو عملية تكامل التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات النشاط المؤسسي مما يؤدي الى تغيير جذري في كيفية العمل وكيفية تقديم القيمة للعملاء وهو لا يقتصر فقط على أتمتة العمليات التقليدية بل يشمل أيضا الابتكار في الاعمال والخدمات. (الطروانة، 2025، ص09)
- **التعريف الاجرائي**: التحول الرقمي هو عملية إعادة هيكلة وتغيير المناهج وأساليب طرق العمل في المؤسسات من اجل ادماج التكنولوجيا الرقمية والتقنيات الحديثة بهدف تطوير وتحديث الخدمات الإدارية للأداء التنظيمي.

- **التحول الرقمي والرقمنة:** غالبا ما يتم الخلط بين التحول الرقمي والرقمنة على انهم مصطلح واحد الى انه هناك فرق جوهري بينهما بحيث ان:
- **الرقمنة:** تعني تحويل المعلومات من شكلها التقليدي الى شكلها الرقمي مثل تحويل الملفات الورقية الى مستندات رقمية وهي خطوة أولية نحو التحول الرقمي.
- **التحول الرقمي:** يشمل تطبيق التقنيات الرقمية على نطاق أوسع ويعني تغييرا عميقا في العمليات والاستراتيجيات والنماذج التجارية للمؤسسات.

ثانيا: أهداف التحول الرقمي:

- **توفير المعلومات التشاركية:** يهدف التحول الرقمي الى اتاحة كم هائل من المعلومات عبر وسائط رقمية مما يسهل الوصول اليها ومشاركتها بين المستخدمين
- **حماية مصادر المعلومات الاصلية:** يسهم التحول الرقمي في الحفاظ على المصادر الاصلية للمعلومات من التلف او الضياع من خلال تحويلها الى صيغ رقمية قابلة للحفظ والاسترجاع
- **تسهيل البحث واسترجاع المعلومات:** باستخدام تقنيات متعددة يمكن تحسين عملية البحث داخل المجموعات الرقمية واسترجاع المعلومات بشكل أسرع وأدق
- **تحسين الخدمات واستحداث أخرى:** يعمل التحول الرقمي على تحسين جودة الخدمات القائمة واستحداث جديدة باستخدام تقنيات مبتكرة مع تقليل التكاليف المرتبطة بالوسائل التقليدية
- **تقديم خدمات معلوماتية متطورة:** يتيح التحول الرقمي تقديم خدمات حديثة مثل الخدمة المرجعية الرقمية والترجمة الالية مما يعزز من كفاءة العمليات المعلوماتية
- **اتاحة المعلومات لأكبر عدد من المستفيدين:** عبر المنصات الرقمية يمكن توفير المعلومات لأوسع شريحة من المستخدمين والمتعاملين مع ارشفتها كموارد رقمية يمكن الوصول اليها عن بعد بسهولة
- **تقليل زمن إيصال المعلومات:** يهدف التحول الرقمي الى تقليص المدة الزمنية التي تستغرقها المعلومة للإنتقال من مصادرها الأساسية إلى المستخدمين النهائيين.
- **إتاحة معلومات أصلية محدثة:** يضمن التحول الرقمي توفير معلومات أصلية مرقمنة مع إمكانية تحديثها المستمر لتلبية احتياجات المستخدمين النهائيين.

إذن تتمثل أهداف التحول الرقمي في تعزيز الوصول إلى المعلومات، تحسين كفاءة الخدمات، وتطوير أدوات وتقنيات حديثة لتلبية احتياجات المستخدمين بشكل أكثر فعالية كما يسهم في حماية الموارد الأصلية وضمان استدامتها للأجيال القادمة. (بن أحمد،وبن أحمد، 2025، ص 505، 506)

المطلب الثاني: تعريف الاستغراق الوظيفي وخصائصه

أولا: تعريف الاستغراق الوظيفي

- **التعريف اللغوي:** إن أصل كلمة استغرق في اللغة العربية تعود للفعل استغرق أي بالغ في الشيئ وجاوز الحد. (المنطاوي، 2007، ص 67)
- **التعريف الاصطلاحي:**
- **عرفه الغانمي:** بأنه انغماس الأفراد العاملين في عملهم داخل المنظمة وارتباطهم بها جسديا وذهنيا وعاطفيا يعود بذلك لتحقيق اهداف المنظمة. (الحكمي، 2021، ص 48)
- **عرفه روث بارد:** بأنه حالة نفسية تتضمن مكونين هما التفاني والذي يشير الى التوافر المعرفي ومقدار الوقت الذي ينفقه الفرد في التفكير بدوره في العمل والانهماك الذي يشير الى قوة تركيز الفرد على الدور الذي يقوم به. (لعموري، 2024، ص44)
- **عرفه المغربي:** على انه الاندماج الداخلي للفرد في العمل او التطابق او التجاوب النفسي مع العمل مما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو عمله.(الشميمري،2022 ، ص131)

ويشير مفهوم الاستغراق الوظيفي بأنه درجة اهتمام الفرد بالعمل أي ان العمل هو الغاية ومصدر أساسي لإشباع حاجات البارزة للفرد او فهو حالة نفسية تتضمن مكونين هما التفاني والذي يشير الى التوافق المعرفي. ومقدار الوقت الذي ينفقه الفرد في التفكير بدوره في العمل والذي يشير الى قوة تركيز الفرد على الدور الذي يقوم به(ضيف، صدوق، 2020، ص 130)

- **التعريف الاجرائي:** هو الحالة النفسية التي يكون فيها الموظف مندمجاً مع عمله او هو شعور الموظف بالحيوية والسعادة عند تأدية مهامه المنوطة له بكل تفانٍ.

ثانيا: خصائص الاستغراق الوظيفي:

هناك عدة خصائص أهمها:

- **الخصائص الشخصية:** حيث تتضمن كل من الدوافع والقيم والاتجاهات والنوع.
- **الخصائص الوظيفية:** وتشمل كل من الحوافز واستقلالية العمل والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية.
- **الخصائص الاجتماعية:** وتشمل كل من العمل مع الاخرين والمشاركة في اتخاذ القرارت ومشاعر النجاح.(لعموري، 2024، ص 49، 50)

ثالثا: ابعاد الاستغراق الوظيفي: وتتمثل في

- **التفاني:** يشير الى الاندماج العالي والتوجه الشعوري اثناء العمل، فالتفاني هو ان تكون مستلهما ومتحمسا ومشاركا في العمل، تفاني العامل يتحلى من خلال الإحساس بالأهمية من العمل، والشعور بالحماسة والفخر بشأن الوظيفة، والشعور بالإلهام والتحدي من خلال الوظيفة.
- **الاندماج:** يشير الى التركيز الكامل في العمل والسعادة عند القيام به، حيث يشعر العامل بالإنفصال عن محيطه وهي درجة عالية من التركيز على العمل، وإدراك مقدار الوقت المخصص لأداء المهام حيث يبدو ان الوقت يمر بسرعة كبيرة اثناء العمل.
- **الحماس:** ويشير الى حرص العاملين على بذل وحسن استثمار الجهود في أداء العمل، والحماس في مواجهة الصعوبات التي تظهر لنا اثناء القيام بهذا الأداء.

المبحث الثاني: العلاقة بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي

ساهم التحول الرقمي في إحداث تحولات وتغيرات داخل البيئة التنظيمية مثل التكنولوجيا التقنيات الرقمية الذكاء الاصطناعي والبرمجيات تمثلت هذه التغيرات في تطوير أساليب واليات طرق العمل وقد انعكست هذه التغيرات على أداء الموظفين ودرجة استغراقهم الوظيفي وانخراطهم في العمل ومدى تقبلهم لهذه التغيرات وبالتالي أصبح من الضروري دراسة العلاقة بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي للموظفين الإداريين كما يمكن ان تكون العلاقة إيجابية او سلبية حسب كيفية استخدام الإدارة للتحول الرقمي.

- العلاقة الإيجابية: يساهم التحول الرقمي في تسهيل المهام وانخفاض من ضغوط العمل.
- يساهم في تحسين الأداء التنظيمي وسهولة التواصل وإبراز الإبداع والابتكار.
- العلاقة السلبية: نظرا لتعدد إيجابيات التحول الرقمي الا انه لا يؤدي دائما الى نتائج إيجابية نظرا لسوء استخدامه وهذا قد يؤثر على الاستغراق الوظيفي بحيث تتمثل الاثار السلبية في صعوبة التكيف مع الأنظمة والتقنيات الرقمية الجديدة وتوليد ضغط مهني وهذا ما يؤدي بشعور الموظفين بالإرهاق وصعوبة في تقبل تغيرات جديدة في بيئة العمل، على الرغم من تعدد إيجابيات وسلبيات التحول الرقمي وارتباطه بالاستغراق الوظيفي تم اكتفاء بعرضنا ابرزها لارتباطها بموضوع الدراسة وما مدى تأثيرها على مستوى الاستغراق الوظيفي.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية الدراسات السابقة والمقاربات

1. الدراسات السابقة:

أ. الدراسات السابقة للتحول الرقمي:

✓ **الدراسة الأولى:** دراسة جمال زمورة بعنوان دور التحول الرقمي في تحسين أداء المنظمات العمومية.

- **نوع الدراسة:** أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير جامعة الشهيد محمد خيضر بسكرة 2023.
- **إشكالية الدراسة:** ما دور التحول الرقمي في تحسين أداء المنظمات العمومية بالقطاع محل الدراسة؟
- **فرضيات الدراسة:**
- **الفرضية الرئيسية:** لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتحسين أداء المنظمات العمومية بالقطاع محل الدراسة.
- **الفرضيات الفرعية:**
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين تبني استراتيجية للتحول الرقمي وتحسين أداء المنظمات العمومية بالقطاع محل الدراسة.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والأدوات الرقمية وتحسين أداء المنظمات العمومية بالقطاع محل الدراسة.
- لا توجد مكانة ذات دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي والثقافي وتحسين أداء المنظمات بالقطاع محل الدراسة.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين القيادة الرقمية الرشيدة والموارد البشرية المهارية وتحسين أداء المنظمات العمومية بالقطاع محل الدراسة.
- **منهج الدراسة:** المنهج الوصفي التحليلي.
- **أداة جمع البيانات:** الاستبيان، المقابلة، الملاحظة.
- **نتائج الدراسة:**
- استراتيجية التحول الرقمي: يشير هذا إلى أن مؤسسات التي تنفذ استراتيجية محددة جيدا للتحول الرقمي من المرجح أن تشهد أداء أفضل.

- اعتماد التكنولوجيا الرقمية المتقدمة والمبتكرة: هذا يعني ان استخدام التكنولوجيا الرقمية المبتكرة يمكن ان يساهم في أداء مؤسسات الصحة العمومية.
- التغيرات التنظيمية والثقافية: يعني ان تبني التغيرات التنظيمية والثقافية في مؤسسات الصحة العمومية بالقطاع محل الدراسة من المرجح ان تحسن من أدائها.
- القيادة الرقمية وتنمية المهارات الرقمية للموارد البشرية: وجود قيادة رقمية قوية وكذلك تعزيز المهارات الرقمية للموظفين وتوفير التدريب المناسب يساهم في تحسين الأداء .
- تدابير الامن السيبراني والامتثال للقوانين والتشريعات: هذا يؤكد أهمية ضمان امن البيانات والامتثال للقوانين والتشريعات ذات الصلة لتحسين أداء مؤسسات الصحة العمومية.

✓ **الدراسة الثانية:** دراسة محمد صالح حسن الحسني الزهراني بعنوان اثر التحول الرقمي في تحسين جودة خدمة الموظفين.

- **نوع الدراسة:** ماجيستير إدارة اعمال كلية جدة العالمية المملكة العربية السعودية.
- **إشكالية الدراسة:** ما اثر التحول الرقمي في تحسين مستوى جودة خدمات الموظفين دراسة حالة على العاملين في قطاع الاتصالات السعودية بجدة.
- **التساؤلات الفرعية:**

- ما أثر استخدام التحول الرقمي على جودة خدمة الاستجابة لدى العاملين في قطاع الاتصالات السعودية بجدة؟
- ما أثر استخدام التحول الرقمي على جودة خدمة الاعتماد لدى العاملين في قطاع الاتصالات السعودية بجدة؟
- ما أثر استخدام التحول الرقمي على جودة الخدمة الملموسة لدى العاملين في قطاع الاتصالات السعودية بجدة؟
- ما أثر استخدام التحول الرقمي على جودة خدمة الأمان والضمان لدى العاملين في قطاع الاتصالات السعودية بجدة؟

- **منهج الدراسة:** المنهج الوصفي التحليلي.
- **أداة جمع البيانات:** الاستبيان.

- **نتائج الدراسة:** اشارت نتائج الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك مستوى مرتفع جدا من جودة خدمة الموظفين لدى العاملين في قطاع الاتصالات السعودية بجدة وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير موجبة ودالة إحصائيا للتحول الرقمي في تحسين جودة خدمة الموظفين في قطاع الإتصالات السعودية بجدة.

ب. الدراسات السابقة للاستغراق الوظيفي:

✓ **الدراسة الأولى:** دراسة أحمد ديب محمد ماضي 2014 بعنوان أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا

- **نوع الدراسة:** مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال
- **إشكالية الدراسة:** هل هناك علاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي اللأونروا.
- **الفرضيات**
- **الفرضية العامة:**
  - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محددات الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي اللأونروا.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات التالية:

- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي اللأونروا.
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك القائد لمساندة المرؤوسين والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة اللأونروا.
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة اللأونروا.

- **مجتمع الدراسة:** موظفي مكتب غزة الإقليمي التابع لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين اللأونروا من الدرجة الوظيفية 10الى الدرجة الوظيفية 20 والبالغ عددهم 327 موظف.
- **العينة:** تم استخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية.
- **المنهج المستخدم:** المنهج الوصفي التحليلي.

- **أداة جمع البيانات:** الاستبيان.
- **نتائج الدراسة:** ومن اهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي اللأونروا بدرجة متوسطة ومقبولة كما بينت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة مما تعزى إلى الدائرة التي يعمل بها الموظف إلى سنوات الخبرة فقط.

✓ **الدراسة الثانية:** دراسة احمد تي ،بوبكر نعرورة ،عادل غربي ،2021 ،بعنوان اثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بشركة جزائرية للمياه وحدة الوادي.

- **نوع الدراسة:** مقال علمي في مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية المجلد 14/ العدد 01. 2021
- **إشكالية الدراسة:** هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي عند مستوى المعنوية 5... في المؤسسة محل الدراسة.
- **فرضيات الدراسة:**
  - لا توجد علاقة ذات تأثير دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الحماس في العمل عند مستوى 5 في المؤسسة محل الدراسة.
  - لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الإخلاص في العمل عند مستوى معنوية 5 في المؤسسة محل الدراسة.
  - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبعد الانغماس في العمل عند مستوى معنوية 5 في المؤسسة محل الدراسة.
- **مجتمع الدراسة:** عمال شركة الجزائرية للمياه وحدة الوادي.
- **العينة:** شملت 47 عامل.
- **المنهج المستخدم:** تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
- **أداة جمع البيانات:** الاستبيان.
- **نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات أثر ودلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزز العامل.

2. أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
• الاستفادة في توضيح الإطار المنهجي المناسب للدراسة مما ساعدنا في توجيه البحث وتحديد الخطوات التي يجب اتخاذها. • تناولت الدراسات السابقة إحدى متغيرات الدراسة الحالية. • الاستفادة من اختيار المنهج المناسب للدراسة الحالية (المنهج الوصفي التحليلي). • الاستفادة من إختيار الأداة المناسبة (الاستبيان). • الاستفادة من تحديد وتوضيح أهم المفاهيم الأساسية والمصطلحات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية مما ساهم في تحديد المتغيرات وتحديد العلاقة بينهما.	• الاختلاف في نوع الدراسة بحيث أن الدراسات السابقة التي تناولناها كانت أطروحات دكتوراه وماجستير ومقالات علمية بينما الدراسة الحالية مذكرة ماستر أكاديمي. • اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تعالج متغيري الدراسة في إطار واحد في حين أن الدراسات السابقة تناولت كل متغير على حدى دون الربط بينهما. • الاختلاف في مكان الدراسات السابقة بحيث انها أجريت في دول عربية مثل السعودية وفلسطين وولايات مثل بسكرة في الجزائر بينما الدراسة الحالية في ولاية الوادي. • الاختلاف في زمان الدراسات السابقة عن الدراسات الحالية • اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية من حيث طبيعة المجتمع الدراسة إضافة الى نوع العينة المعتمدة في كل منها.

القيمة المضافة:

من خلال عرضنا للدراسات السابقة التي شملت إحدى متغيرات دراستنا التحول الرقمي الاستغراق الوظيفي تمكنا من بناء الجانب النظري والميداني للدراسة مما جعلنا نرسم مسار بحثنا إضافة إلى انها سهلت علينا مهمة البحث عن المراجع حيث وفرت لنا هذه الدراسات العديد من المراجع كالكتب والمقالات المهمة فضلا عن ذلك أفادتنا في اختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليليها وفي كيفية انتقاء العينة والمنهج المناسب لدارستنا.

3. المقاربات النظرية:

تعتمد هذه الدراسة على المقاربة السوسيولوجية التنظيمية التي تركز على تأثير البيئة التنظيمية في سلوك الأفراد داخل المؤسسة.

كما تستند في تفسير متغير الاستغراق النموذج شوفالي الذي يعد من أبرز النماذج المفسرة لهذا المفهوم حيث يرى أن الاستغراق الوظيفي حالة نفسية إيجابية تتجلى في ثلاثة ابعاد رئيسية هي التفاني والحيوية والاندماج.

ويساعد هذا النموذج في فهم درجة اندماج الموظفين في عملهم، ومدى تأثرهم بالعوامل التنظيمية بما في ذلك التحول الرقمي داخل المؤسسة. (Schaufeli & Bakker,2004)

التحول الرقمي ← يغير النظام ← يؤثر على الموظف ←يؤثر على استغراقه

تعتمد هذه الدراسة على نظرية النظم التي تنظر للمؤسسة باعتبارها نظاما متكاملا يتكون من مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة حيث يؤثر كل عنصر في الاخر ويتأثر به، وفي هذه الإطار يمثل التحول الرقمي أحد مدخلات الأساسية التي تحدث تغييراً في بنية النظام التنظيمي من خلال إدخال التقنيات الحديثة وتطوير أساليب العمل.

وينعكس هذا التغيير على المورد البشري داخل المؤسسة باعتباره أحد اهم عناصر النظام حيث يتأثر سلوكه واتجاهاته بهذه التحولات ومن بين مستوى الاستغراق الوظيفي.

وعليه تساعد نظرية النظم في تفسير العلاقة بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي من خلال فهم كيفية تأثير التغيرات التكنولوجية في بيئة العمل على سلوك الموظفين ودرجة اندماجهم في أداء مهامهم. (Katz, D, Khan,R.L.1978)

كما تستند الدراسة إلى نموذج شوفالي في تفسير الاستغراق الوظيفي والذي يرى انه حالة نفسية إيجابية تتجلى في ثلاثة ابعاد رئيسية هي: التفاني، الحيوية، الاندماج. (Schaufeli,and others,2002)

وبذلك يتم توظيف نظرية النظم لفهم تأثير التحول الرقمي على البيئة التنظيمية، في حين يستخدم نموذج شوفالي لتفسير استجابة الموظفين لهذه التغيرات من خلال مستوى استغراقهم الوظيفي.

خلاصة الفصل الأول:

تم التطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيري الدراسة، إضافة إلى بعض الدراسات السابقة حول هذا الموضوع، كم تم أيضا عرض العلاقة التي تربط بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي، ثم عرض المقاربتين النظريتين المفسرة للدراسة.

الفصل الثاني: الأدبيات الميدانية والتطبيقية

تمهيد:

بعد الانتهاء من عرض الإطار النظري من أدبيات نظرية وتطبيقية حول موضوع الدراسة، نأتي في هذا الفصل والذي هو أهم مرحلة من خلال تقديم الدراسة الميدانية والتطبيقية، وهو من خلال إسقاط كل ما تم تناوله نظريا في هذا الجانب التطبيقي، ومنه تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات والمنهج المستخدم في الدراسة وعينة الدراسة وخصائصها والهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة وأخيرا أدوات القياس وأساليب الإحصائية المستخدمة.

المبحث الثاني: سيتم فيه عرض وتحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها ثم مناقشتها في ضوء المقاربات النظرية والدراسات السابقة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

يتناول هذا المبحث الطريقة والأدوات المعتمدة لإنجاز هذه الدراسة، حيث تتضمن المنهج المعتمد في الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها، والأدوات المستخدمة وأساليب المعالجة الإحصائية للبيانات التي جمعت من خلال الدراسة الميدانية.

أولا: الطريقة

1-مجتمع وعينة الدراسة

قبل البدء في الإجراءات المنهجية للدراسة لابد من تحديد مجتمع الدراسة والذي عرفه موريس انجرس على انه: "مجموعة العناصر لها خاصية او عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث او التقصي." (**انجرس، 2006، صفحة 298**).

يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع موظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

2-عينة الدراسة: تمثل العينة جزء من عناصر مجتمع الدراسة يحدد عناصره وفق أسس علمية ومنطقية لتكون عناصر العينة متمثلة تمثيلا واقعيا لجميع عناصر المجتمع المدروس. (**دشلي، 2016، صفحة 130**)

اعتمدت الباحثتين المسح الشامل لتشمل استمارة البحث كل افراد مجتمع الدراسة وعددهم 38 موظفا.

3-متغيرات الدراسة وطرق قياسها: تحتوي كل دراسة على متغيرات، ويتم تفكيكها إلى عدة أبعاد ومؤشرات حتى يتمكن الباحث من معرفة الأدوات والأساليب التي تجعل عملية جمع وتحليل البيانات سهلة ومنه الوصول إلى نتائج علمية، وبالتالي قمنا بتقسيم الدراسة إلى متغيرين وهما:

- ✓ **المتغير الأول: التحول الرقمي:**
  - ويشير إلى مدى اعتماد المؤسسة على التقنيات الرقمية في تسيير العمل الإداري، ويتكون من الأبعاد التالية:
  - البنية التحتية الرقمية، الأنظمة والمنصات الرقمية، التكوين والدعم التقني.

✓ **المتغير الثاني: الاستغراق الوظيفي**

- ويعبر عن درجة اندماج الموظف في عمله، ويتكون من الأبعاد التالية وهي:
- التفاني، الحيوية، الاندماج.
- وقد تم قياس هذه المتغيرات من خلال استبيان تضمن مجموعة من الفقرات موزعة على مختلف الأبعاد.

ثانيا: أدوات جمع البيانات

1. الأداة:

وتعرف أداة جمع البيانات بأنها التحقيقات التي تسمح بجمع معلومات متشابهة من عنصر لآخر من مجموعة العناصر فيما تسمح هذه التشابهية بين المعلومات بقيام الإحصاءات وبشكل أهم التحليل الكمي للمعطيات (**بوحوش، 2019، صفحة 66**)

2. **الاستبيان:** هو مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة بعضها بالبعض الآخر بشكل يحقق الهدف، او الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه.(**المحمودي، 2019، ص، 126**).

وقد اعتمدت الباحثتين في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، نظرا لملائمته لطبيعة الدراسة، وقدرته على جمع معلومات من عدد من المبحوثين في وقت قصير، وقد تم تصميم الاستبيان بما يتماشى مع متغيرات الدراسة وأبعادها، حيث تضمن ثلاثة محاور رئيسية، كما تم استخدام مقياس "ليكرت" الخماسي لتحديد استجابات المبحوثين.

وبالنسبة إلى موضوع دراستنا فقد تم هيكلة الاستبيان كالتالي:

- **المحور الأول:** تضمن البيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل)
- **المحور الثاني:** واشتمل هذا المحور المتغير المستقل التحول الرقمي، وينقسم هذا المحور إلى أبعاد:
  - **البعد الأول:** البنية التحتية الرقمية ويحتوي هذا البعد على 05 أسئلة.
  - **البعد الثاني:** استخدام الأنظمة والمنصات الرقمية وضم هذا البعد 05 أسئلة.
  - **البعد الثالث:** التكوين والدعم التقني يحتوي هذا البعد على 05 أسئلة.

- **المحور الثالث:** واشتمل هذا المحور المتغير التابع الاستغراق الوظيفي، وينقسم هذا المحور إلى أبعاد:
  - **البعد الأول:** التفاني في العمل ويضم هذا البعد 07 أسئلة.
  - **البعد الثاني:** الحيوية في العمل ويحتوي هذا البعد على 07 أسئلة.
  - **البعد الثالث:** الاندماج في العمل ويضم 06 أسئلة.

والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01): يبين توزيع أسئلة فقرات كل بعد

الرقم	الأبعاد	عدد الفقرات
01	البنية التحتية	05
02	الأنظمة والمنصات الرقمية	05
03	التكوين والدعم التقني	05
04	التفاني في العمل	07
05	الحيوية في العمل	07
06	الاندماج في العمل	06

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على استمارة الاستبيان

وقد خضع هذا الاستبيان للتحكيم من طرف ثلاث أساتذة مختصين من داخل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

إذ تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة والتي بلغ عددها (38) موظفا إداريا من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، وقد تم استرجاع (33) استمارة صالحة للمعالجة، بالتالي تم الاعتماد على عينة قوامها 33 مفردة من الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

3. قياس صدق وثبات الاستبيان:

1-الصدق البنائي:

قمنا بحساب الصدق البنائي للاستبيان بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل ارتباط كل محور من محاور الاستبيان عن الدرجة الكلية للاستبيان، حيث تم توزيع الاستبيانات على موظفي إدارة في كلية العلوم

الاجتماعية والانسانية، ثم قمنا بجمع البيانات وتبويبها في درجات من اجل حساب معامل ارتباط كل محور مع الدرجة الكلية، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$) لحساب قيمة r لكل محور من المحاور، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يوضح قيمة r لحساب الصدق البنائي

المحاور	العينة الاستطلاعية	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة Sig	القرار الاحصائي
التحول الرقمي	20	0.959	0.000	دالة إحصائيا عند 0.01
الاستغراق الوظيفي		0.949	0.000	دالة إحصائيا عند 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (02): نجد أن قيمة معامل الارتباط r للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان تتراوح بين (0.949 – 0.959) وهي داله إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد على أن الاستبيان صادق من ناحية المحتوى أو المضمون.

الثبات (التناسق الداخلي للبنود ألفا كرو نباخ):

قمنا بحساب ثبات الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي للبنود (ألفا كرو نباخ) بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$)، النتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يوضح قيمة ألفا كرو نباخ

المحاور	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرو نباخ	القرار الاحصائي
التحول الرقمي	15	0.950	دالة إحصائيا
الاستغراق الوظيفي	20	0.956	دالة إحصائيا
الدرجة الكلية للاستبيان	35	0.971	دالة إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (03): نجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للمحور الثاني: التحول الرقمي، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور الثاني تساوي 0.950 وهي علاقة موجبة بين البنود المشكلة للمحور الثاني، ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للمحور الثالث: الاستغراق الوظيفي، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور الثالث تساوي

0.956 وهي علاقة موجبة بين البنود المشكلة للمحور الثالث، ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للاستبيان ككل، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود الاستبيان تساوي 0.971 وهي علاقة موجبة بين البنود وبذلك يمكن القول بأن الاستبيان ثابت.

ثانيا: البرامج والأساليب الاحصائية

1. البرامج الاحصائية:

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة أداة الاستبيان، قمنا بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف اختصاراً بـ: SPSS النسخة 25، وهو أداة برمجية احترافية متخصصة في التحليل الإحصائي للبيانات، يجمع بين القوة والبساطة حيث يتيح للمستخدمين إدخال البيانات الضخمة ومعالجتها لاستخراج نتائج دقيقة في شكل جداول ورسوم بيانية، ويُستخدم بشكل أساسي في البحث العلمي والعلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال، لقدرته الفائقة على إجراء اختبارات إحصائية معقدة والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية بناءً على الأرقام المتاحة.

2. الأساليب الاحصائية:

من أجل معالجة وتحليل بيانات المتحصل عليها، تم إجراء مجموعة من الاختبارات الاحصائية نذكر منها:

- ✓ **التكرارات والنسب المئوية:** لمعرفة توزيع المعلومات الشخصية لعينة الدراسة.
- ✓ **الوسط الحسابي:** وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية، ويتم استخدامه للدلالة على متوسط مجموع قيم ظاهرة ما.
- ✓ **الانحراف المعياري:** وهو من أكثر مقاييس التشتت استخداماً، ويستعمل لمعرفة مدى تشتت القيم عن وسطها الحسابي.
- ✓ **الوزن النسبي:** لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الدراسة.
- ✓ **اختبار ألفا كرو نباخ:** ويستعمل للحكم على دقة القياس، من خلال تحديد مدى ثبات أداة القياس المتمثلة في الاستبانة.
- ✓ **معامل الارتباط بيرسون:** هو معامل يقيس صدق الاستبيان من خلال تحديد مدى ارتباط محاور الاستبيان بالدرجة الكلية للاستبيان، وكذا اختبار فرضيات الدراسة، ورمزه r.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تم توزيع استمارات الدراسة الأساسية والمتمثلة في 33 موظف إداري في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، بعدها تم تفريغ البيانات في برنامج التحليل الاحصائي SPSS وقمنا باستخراج الجداول والرسومات وكذا اختبار فرضيات الدراسة وذلك من أجل التحقق من صحتها، وفيما يلي نستعرض جميع نتائج الدراسة الميدانية وفق الترتيب المنهجي وهي كالاتي:

المطلب الأول: عرض النتائج الوصفية للمحور الأول (البيانات الشخصية)

1. الجنس:

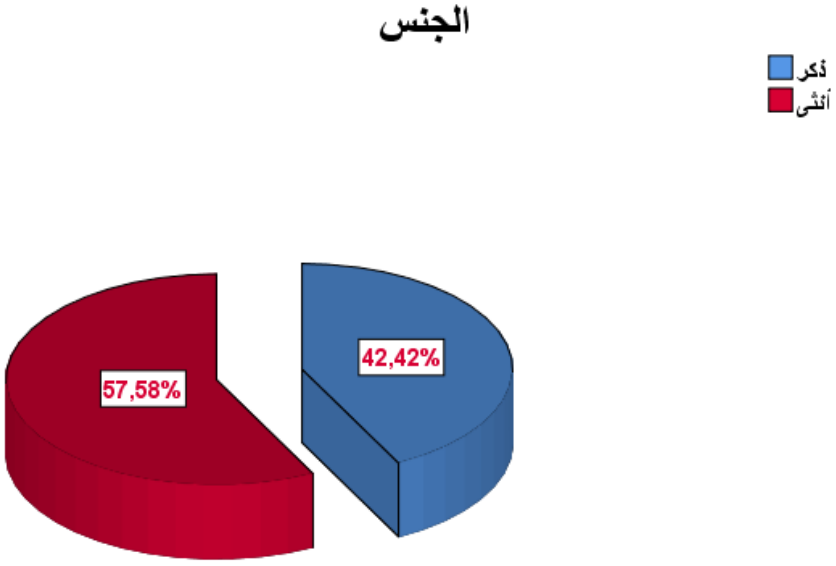
الجدول رقم (04): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	14	% 42.4
أنثى	19	% 57.6
المجموع	33	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (04): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير الجنس، بحيث نجد عدد المبحوثات الإناث وهم 19 موظفة بنسبة 57.6%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذكور وهم 14 موظف بنسبة 42.4%، وهي النسبة الأدنى.

يعزى هذا التفاوت الإحصائي إلى ظاهرة "تأنيث الإدارة" المتنامية في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي والتي تعكس إقبال العنصر النسوي المتزايد على الوظائف المكتبية والإدارية لما توفره من استقرار مهني يتلاءم مع طبيعتهن الاجتماعية، وكما يمكن تفسير هذه النتيجة بطبيعة التخصصات العلمية للكلية علوم اجتماعية وإنسانية التي غالباً ما تجذب الإناث في مسارهم الدراسي والمهني، بالإضافة إلى الخصوصية الاقتصادية لولاية الوادي التي قد يتجه فيها الرجال نحو قطاعات العمل الحر والتجارة والفلاحة بنسب أكبر، مما يجعل الإدارة الجامعية بيئة عمل تستقطب الكفاءات النسائية بشكل بارز، وهو ما يضفي صبغة أنثوية على النسيج الإداري للكلية محل الدراسة، والشكل البياني رقم (01) يوضح التوزيع:



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل البياني رقم (01): دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير الجنس

2. العمر:

الجدول رقم (05): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر

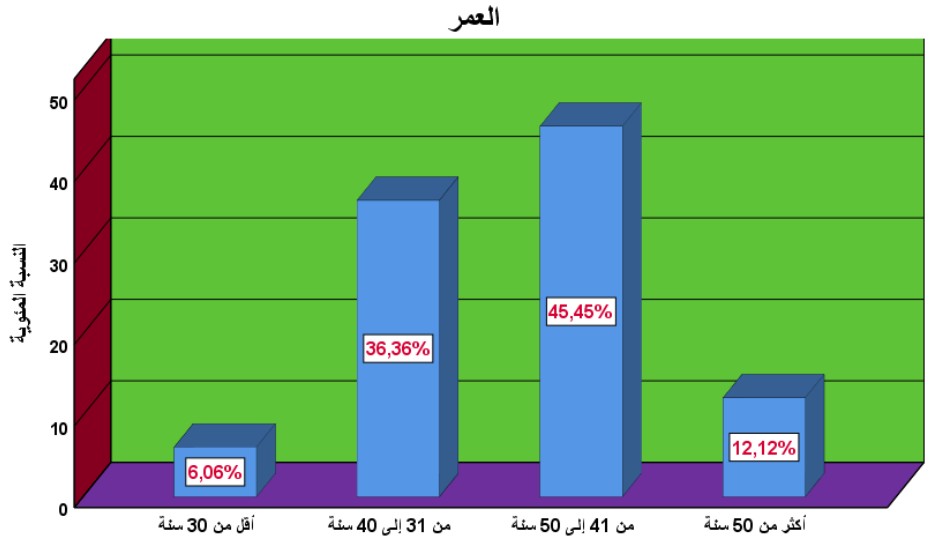
العمر	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	2	6.1%
من 31 إلى 40 سنة	12	36.4%
من 41 إلى 50 سنة	15	45.5%
أكثر من 50 سنة	4	12.1%
المجموع	33	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (05) نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير العمر حيث نجد عدد المبحوثين الذين لديهم أقدمية تتراوح من (41 إلى 50 سنة) وهم 15 موظف إداري بنسبة 45.5%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لديهم أقدمية تتراوح من (31 إلى 40 سنة) وهم 12

موظف إداري بنسبة 36.5 %، وتليها نسبة المبحوثات الذين لديهم أقدمية أكثر من 50 سنة وهم 4 موظفين إداريين، وتليها نسبة المبحوثين الذين لديهم أقدمية أقل من 30 سنة وهم 2 موظفين إداريين، وهي النسبة الأدنى.

ويعزى هذا التوزيع إلى أن موظفي كلية العلوم الاجتماعية والانسانية لديهم استقرار الموظفين في مناصبهم لسنوات طويلة واكتسابهم الخبرة اللازمة لتسيير المهام الإدارية المعقدة، كما يعكس ضعف نسبة الفئة الأقل من 30 سنة قلة التوظيفات الجديدة في السنوات الأخيرة أو متطلبات التوظيف التي قد تشترط خبرة سابقة، مما يجعل الكلية تعتمد بشكل أساسي على مورد بشري ذو خبرة ميدانية كافية تضمن استمرارية العمل الإداري بكفاءة ورزانة، والشكل الموالي يوضح ذلك:



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل البياني رقم (02): أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب متغير العمر

3. المستوى التعليمي:

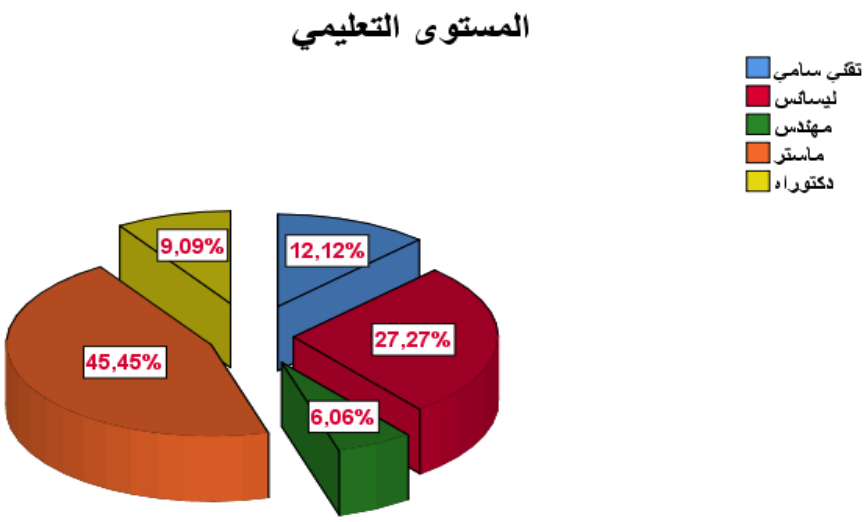
الجدول رقم (06): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية %
تقني سامي	4	12.1%
ليسانس	9	27.3%
مهندس	2	6.1%
ماستر	15	45.5%
دكتوراه	3	9.1%
المجموع	33	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (06): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي، حيث نجد نسبة المبحوثين الذين لديهم مستوى الماستر وهم 15 موظف بنسبة 45.5%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لديهم مستوى الليسانس وهم 9 موظفين بنسبة 27.3%، وتليها نسبة المبحوثين الذين لديهم مستوى تقني سامي وهم 4 موظفين بنسبة 12.1%، وتليها نسبة المبحوثين الذين لديهم مستوى دكتوراه وهم 3 موظفين بنسبة 9.1% وتليها نسبة المبحوثين الذين لديهم مستوى مهندس وهم 2 موظفين بنسبة 6.1%، وهي النسبة الأدنى.

ويُعزى ذلك إلى سياسة التوظيف في قطاع التعليم العالي التي تشترط مؤهلات علمية رفيعة، بالإضافة إلى توجه الموظفين نحو تحسين مستوياتهم العلمية أثناء الخدمة تماشياً مع نظام (LMD)، وهذا الارتفاع في المستوى التعليمي يشير إلى امتلاك العينة لقاعدة معرفية ومهارات فكرية تساهم في جودة الأداء الإداري، كما يضمن استيعاباً أفضل للمفاهيم الإدارية الحديثة والتعامل باحترافية مع متطلبات البيئة الجامعية، والشكل البياني رقم (03) يوضح ذلك:



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (03): دائرة نسبية توضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي

4. الأقدمية في العمل:

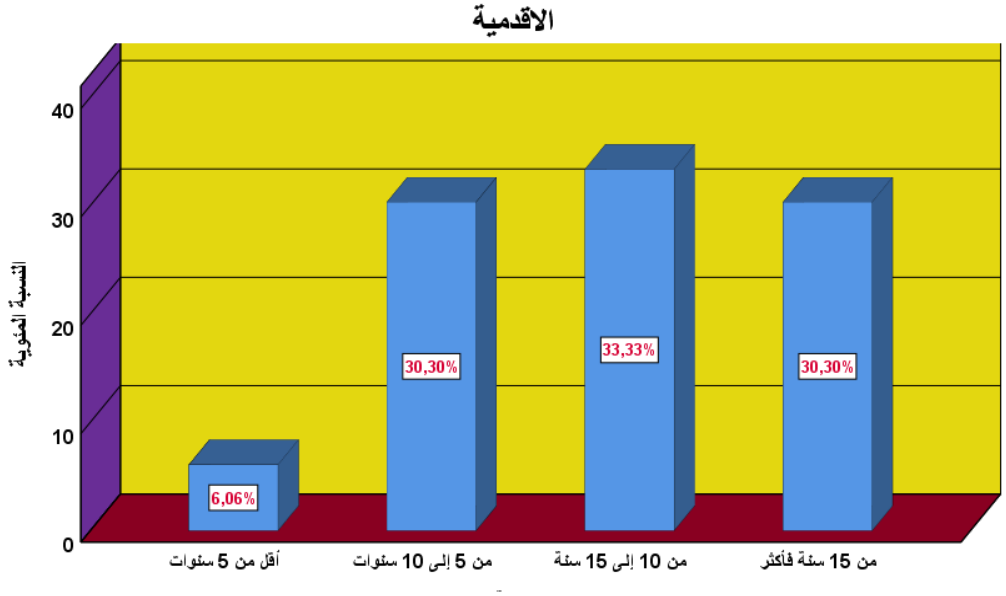
الجدول رقم (07): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة العلمية

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	2	%6.1
من 5 إلى 10 سنوات	10	%30.3
من 10 إلى 15 سنة	15	%33
من 15 سنة فأكثر	10	%30.3
المجموع	33	%100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (07): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير الأقدمية في العمل، حيث نجد عدد المبحوثين الذين لديهم سنوات خبرة من 10 إلى 15 سنة وهم 15 موظف بنسبة 33%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لديهم سنوات خبرة من 5 إلى 10 سنوات وكذا من 15 فأكثر وهم 10 موظفين بنسبة 30.3%، وتليها النسبة المبحوثين الذين لديهم سنوات خبرة أقل من 5 سنوات، وهم 2 موظفين بنسبة 6.1%، وهي النسبة الأدنى.

ويعكس هذا الاستقرار الوظيفي انخفاض معدل دوران العمل، مما يساهم في تراكم "الذاكرة المؤسساتية" للكلية؛ فالموظفون الذين قضوا أكثر من عقد من الزمن في مناصبهم يمتلكون دراية واسعة بالأنظمة واللوائح الجامعية، مما يضمن سرعة في الإنجاز وكفاءة في معالجة الملفات الإدارية، كما يفسر ذلك قلة التوظيفات الجديدة (الخبرة القليلة) في ظل تشبع المناصب المالية أو الاعتماد على المورد البشري الحالي الذي وصل إلى مرحلة النضج المهني، والشكل البياني رقم (04) يوضح ذلك:



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل البياني رقم (04): أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي للمحور الثاني والثالث

1- محك الدراسة:

من أجل ضمان دقة النتائج ووضوحها، تم تجميع بيانات الاستبيان في جداول منظمة، مع تصنيف الإجابات وفق ترتيب أسئلة الاستبيان. وقد شمل التحليل الإحصائي حساب تكرارات الاستجابات المختلفة، إضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية المرتبطة بها. كما تم ترتيب العبارات وفق آراء أفراد العينة من الموظفين الإداريين، بالاعتماد على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي، وعند تساوي القيم يتم الرجوع إلى أقل قيمة للانحراف المعياري باعتباره مؤشرًا على أقل درجة من التشتت.

وبما أن متغير الإجابة يعتمد مقياسًا ترتيبيًا يتكون من فئات (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) فقد تم ترميز هذه الفئات في البرنامج الإحصائي على النحو التالي: (غير موافق بشدة = 1، غير موافق = 2، محايد = 3، موافق = 4، موافق بشدة = 5).

وبعد ذلك، تم تحديد طول الفئة الإحصائية من خلال قسمة المدى (4) على عدد الفئات (5)، لينتج عن ذلك طول فترة يساوي 0.80، وبناءً عليه تم توزيع الدرجات كما هو موضح في الجدول الموالي.

الجدول رقم (08): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.8	من 20% - 36%	غير موافق بشدة
من 1.8 إلى أقل من 2.6	أكبر من 36% - 52%	غير موافق
من 2.6 إلى أقل من 3.4	أكبر من 52% - 68%	محايد
من 3.4 إلى أقل من 4.2	أكبر من 68% - 84%	موافق
من 4.2 إلى 5	أكبر من 84% - 100%	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مقرر مقياس الإحصاء

2-المحور الثاني: التحول الرقمي في المؤسسة

2-1. البعد الأول: البنية التحتية الرقمية

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من البعد الأول تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الأول البنية التحتية الرقمية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الأهمية	الترتيب
01	توفر الكلية أجهزة حاسوب حديثة وملحقاتها بكفاءة عالية في المكاتب الادارية	3.27	1.180	64.4	محايد	3
02	توجد شبكة انترنات مستقرة وسريعة تغطي كافة المصالح الإدارية بالكلية.	3.39	1.197	67.8	محايد	2
03	تعتمد الكلية على وسائل رقمية في التواصل بين الموظفين.	3.15	1.439	63	محايد	5
04	تعتمد الكلية على أنظمة الأمان والحماية لحماية البيانات والملفات.	3.21	1.495	64.2	محايد	4
05	تساهم التكنولوجيا الرقمية في تحسين الخدمات الإدارية.	4.09	0.805	81.8	موافق	1
البعد الأول: البنية التحتية الرقمية		3.42	0.991	68.4	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

التحليل:

تظهر نتائج الجدول رقم (09) أن الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة حول بعد "البنية التحتية الرقمية" جاء بتقدير (موافق)، وبمتوسط حسابي إجمالي قدره (3.42) وانحراف معياري (0.991)، مما يشير إلى رضا عام ومقبول حول توفر المقومات التقنية بالكلية، وقد احتلت العبارة رقم (05) المتعلقة بمساهمة التكنولوجيا في تحسين الخدمات الإدارية المرتبة الأولى بمتوسط (4.09) وتقدير (موافق)، مما يشير إلى وجود اتجاه متوسط ايجابي لدى الموظفين بالجدوى والأهمية الاستراتيجية للرقمنة، في حين جاءت بقية العبارات المتعلقة بتوفر الأجهزة الحديثة، استقرار الإنترنت، وسائل التواصل الرقمي، وأنظمة الحماية في مراتب أدنى بتقدير (محايد) وبمتوسطات تراوحت بين (3.15 و3.39)، وهذا التذبذب بين "الموافقة" و"الحياد" يفسر أن الإدارة تمتلك الأطر الأساسية للرقمنة لكنها لا تزال تواجه بعض التحديات التقنية في استقرار الشبكة أو تحديث التجهيزات والبرمجيات، حيث تظهر قيم الانحراف المعياري (خاصة في العبارتين 03 و04) تبايناً في آراء الموظفين، مما يعني أن جودة البنية التحتية قد تختلف من مصلحة إدارية إلى أخرى داخل الكلية.

2-2. البعد الثاني: استخدام الأنظمة والمنصات الرقمية

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من عبارات البعد الثاني، حيث تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الثاني استخدام الأنظمة والمنصات الرقمية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الأهمية	الترتيب
01	تعتمد الكلية على منصات جامعية مثل منصة progres	4.24	0.614	84.8	موافق	1
02	تساهم الأنظمة الرقمية في تنظيم العمليات الإدارية داخل الكلية	4.03	0.847	80.6	موافق	3
03	تساعد المنصات الرقمية في الوصول إلى المعلومات بسرعة وسهولة.	3.97	0.810	79.4	موافق	4
04	يساهم استخدام المنصات الرقمية في تطوير مهاراتي المهنية.	3.88	1.053	77.6	موافق	5
05	تعتمد الكلية على أنظمة رقمية مثل نظام البصمة لتنظيم الحضور.	4.06	1.088	81.2	موافق	2
البعد الثاني: استخدام الأنظمة والمنصات الرقمية		4.04	0.813	80.8	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

تُظهر نتائج الجدول رقم (10) أن استجابات أفراد العينة حول بعد "استخدام الأنظمة والمنصات الرقمية" جاءت بتقدير عام (موافق)، وبمتوسط حسابي إجمالي مرتفع قدره (4.04) وانحراف معياري (0.813)، مما يدل على اعتماد كبير وفعال للوسائل الرقمية في الممارسات الإدارية بالكلية، وقد تصدرت العبارة المتعلقة بالاعتماد على منصة "Progres" المرتبة الأولى بمتوسط (4.24)، مما يؤكد الالتزام التام بالتوجهات الوزارية في رقمنة بيداغوجيا التعليم العالي، تلاها الاعتماد على نظام البصمة لتنظيم الحضور بمتوسط (4.06)، مما يعكس توظيف التكنولوجيا في ضبط الجانب التنظيمي والسلوكي للموظفين، وكما نالت العبارات المتعلقة بتنظيم العمليات الإدارية وسهولة الوصول للمعلومة وتطوير المهارات المهنية تقييمات إيجابية عالية (موافق)، وتكشف هذه النتائج أن الرقمنة في الكلية

انتقلت من مجرد توفر "العتاد" إلى مرحلة "التطبيق والممارسة" الفعلية، حيث أصبحت المنصات الرقمية جزءاً لا يتجزأ من النظم اليومية للعمل، مما ساهم في تحويل بيئة العمل الإداري إلى بيئة أكثر تنظيماً واستجابة لمتطلبات السرعة والفعالية.

2-3. البعد الثالث: التكوين والدعم التقني

تم الاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من البعد الثالث، وقد أسفرت عملية التحليل عن النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الثالث: التكوين والدعم التقني

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الأهمية	الترتيب
01	توفر الكلية برامج تكوين لتدريب الموظفين على استخدام الوسائل الرقمية	3.70	0.918	74	موافق	2
02	يهدف التكوين الرقمي الى تسهيل استخدام الأنظمة والتطبيقات الرقمية في العمل.	3.97	0.951	79.4	موافق	1
03	توفر الكلية دعما تقنيا عند حدوث مشكلات الأنظمة الرقمية.	3.36	1.084	67.2	محايد	3
04	تقدم الكلية إرشادات حول الاستخدام الرقمي.	3.18	1.261	63.6	محايد	5
05	أشعر بالثقة الكافية لاستخدام التقنيات الحديثة بفضل برامج التكوين التي تلقيتها.	3.36	1.168	67.2	محايد	3
البعد الثالث: التكوين والدعم التقني		3.52	0.971	70.4	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

تشير نتائج الجدول رقم (11) إلى أن التقدير العام لآراء الموظفين حول بعد "التكوين والدعم التقني" جاء بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي إجمالي قدره (3.52)، مما يعكس اهتمام الكلية بتأهيل موردها البشري تماشياً مع التحول الرقمي، وقد احتلت العبارة رقم (02) المتعلقة بهدف التكوين في تسهيل استخدام الأنظمة المرتبة الأولى بمتوسط (3.97)، تليها العبارة الخاصة بتوفر برامج التكوين بمتوسط (3.70) وبتقدير (موافق) لكلاهما وهذا يدل

على وجود إدراك وقبول لمنطق الرقمنة والجهود المبذولة في التدريب الأولي، وفي المقابل نلاحظ انخفاض التقدير إلى درجة (محايد) في العبارات المتعلقة بالدعم التقني عند حدوث المشكلات، وتقديم الإرشادات، وشعور الموظف بالثقة الكافية، بمتوسطات تراوحت بين (3.18 و3.36)، وهذا التباين يشير إلى فجوة بين "التكوين النظري" و"الممارسة الميدانية"، فبينما تنجح الكلية في تقديم برامج تدريبية، إلا أنها لا تزال تواجه نقصاً في استمرارية الدعم التقني الآني والإرشادات المستمرة، مما يجعل الموظف في حالة تردد أو عدم ثقة كاملة عند مواجهة الأعطال التقنية المفاجئة، وهو ما يتضح من قيم الانحراف المعياري المرتفعة التي تعكس تشتت آراء العينة حول كفاية هذا الدعم.

3-المحور الثالث: الاستغراق الوظيفي

3-1. البعد الأول: التفاني في العمل

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من البعد الأول، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الأول التفاني في العمل

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الأهمية	الترتيب
01	أشعر بارتباط واخلاص بالمؤسسة التي اعمل فيها.	4.18	0.846	83.6	موافق	5
02	يحقق لي عملي قدرا كبيرا من الرضى الشخصي	3.67	1.267	73.4	موافق	7
03	أسعى إلى أداء عملي بأعلى درجات الدقة.	4.45	1.092	89	موافق	2
04	أشعر بالرضى عن نفسي نتيجة اخلاصي في العمل.	4.21	1.293	84.2	موافق	4
05	أشعر بالفخر في عملي حيال الإنجازات التي احققها.	4.15	1.293	83	موافق	6
06	أشعر ان عملي ذو قيمة واهمية بالنسبة لي.	4.24	1.062	84.8	موافق	3
07	أسعى إلى أداء مهامي بكفاءة رغم التحديات المهنية.	4.58	0.792	91.6	موافق	1
البعد الأول: التفاني في العمل		4.21	0.922	84.2	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

تظهر نتائج الجدول رقم (12) أن الاتجاه العام لآراء الموظفين الإداريين حول بعد "التفاني في العمل" جاء بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي إجمالي مرتفع قدره (4.21)، مع وزن نسبي عام بلغ (84.2%)، مما يشير بوضوح

وجود مستوى عالٍ من الارتباط والالتزام المهني لدى أفراد العينة، وقد تصدرت العبارة رقم (07) المتعلقة بالسعي لأداء المهام بكفاءة رغم التحديات المهنية المرتبة الأولى بمتوسط (4.58) ووزن نسبي (91.6%)، تليها العبارة رقم (03) الخاصة بالدقة في العمل بمتوسط (4.45)، مما يعكس تمتع الموظفين بروح المسؤولية العالية والإصرار على الإنجاز النوعي، كما سجلت بقية العبارات التي تقيس الشعور بالقيمة والفخر والارتباط بالمؤسسة متوسطات قوية تجاوزت (4.15)، مما يدل على أن العينة تمتلك حافزاً معنوياً قوياً يتجاوز مجرد أداء الواجب الوظيفي إلى الشعور بالرضى الذاتي عن الإخلاص في العمل، وتكشف هذه النتائج أن الكلية تتوفر على مورد بشري "متفانٍ" ومستعد لبذل الجهد لتحقيق الأهداف المؤسساتية، وهي بيئة خصبة تساهم في إنجاح أي تحولات إدارية أو رقمية بفضل هذا الرصيد من القيم المهنية الإيجابية.

3-2. البعد الثاني: الحيوية في العمل

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من عبارات البعد الثاني، حيث تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الثاني الحيوية في العمل

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الأهمية	الترتيب
01	أشعر بالنشاط والطاقة أثناء أداء عملي.	4.18	0.950	83.6	موافق	2
02	أجد متعة حقيقية في أداء عملي.	4.18	1.211	83.6	موافق	2
03	استطيع الاستمرار في أداء مهامي رغم ضغوط العمل	3.21	1.474	64.2	محايد	7
04	اشعر بالحيوية عند التفاعل مع زملائي في بيئة العمل.	3.91	0.980	78.2	موافق	6
05	ابذل مجهود إضافيا للإنجاز مهامي الوظيفية.	4.39	0.659	87.8	موافق	1
06	أنغمس في عملي لدرجة أني لا اشعر بمرور الوقت.	4.18	1.131	83.6	موافق	2
07	أشعر بالنشاط والطاقة أثناء أداء عملي.	4.12	0.927	82.4	موافق	5
البعد الثاني: الحيوية في العمل		4.03	0.870	80.6	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

تُشير نتائج الجدول رقم (13) إلى أن مستوى "الحيوية في العمل" لدى الموظفين الإداريين بالكلية جاء بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي إجمالي قدره (4.03)، مع وزن نسبي بلغ (80.6%)، مما يعكس تمتع العينة بروح معنوية عالية وطاقة إيجابية أثناء أداء مهامهم الوظيفية، وقد احتلت العبارة رقم (05) المتعلقة ببذل مجهود إضافي لإنجاز المهام المرتبة الأولى بمتوسط (4.39)، تلتها العبارات الخاصة بالشعور بالنشاط، والمتعة في العمل والانغماس فيه لدرجة عدم الشعور بالوقت بمتوسطات متساوية وقوية بلغت (4.18)، مما يدل على وجود حالة من "الاندماج الوظيفي" والشغف بالمهنة، وفي المقابل نلاحظ انخفاض التقدير إلى درجة (محايد) في العبارة رقم (03) المتعلقة بالقدرة على الاستمرار في العمل رغم الضغوط بمتوسط (3.21)، مما يفسر بأن الموظفين يمتلكون الحيوية والنشاط في الظروف الطبيعية، لكنهم قد يواجهون صعوبات في الحفاظ على نفس الزخم عند تزايد الضغوط المهنية، وبشكل عام، تشير هذه النتائج أن بيئة العمل بالكلية تتسم بالديناميكية والتفاعل الإيجابي، وهو ما يقلل من نسب الاحتراق الوظيفي ويدعم جاهزية الموظفين لتبني التقنيات الرقمية بروح منفتحة ونشطة.

3-3. البعد الثالث: الاندماج في العمل

تم الاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من البعد الثالث، وقد أسفرت عملية التحليل عن النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): نتائج أراء عينة الدراسة حول البعد الثالث: الاندماج في العمل

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الأهمية	الترتيب
01	تركيزي موجه نحو أداء مهامي.	4.58	0.502	91.6	موافق	2
02	يساعدني اندماجي في العمل على انجاز مهامي بإتقان .	4.64	0.489	92.8	موافق	1
03	أحب ان تملأ وظيفتي معظم وقتي.	3.48	1.395	69.6	موافق	4
04	أفكر في العمل حتى خارج أوقات العمل.	3.24	1.415	64.8	محايد	5
05	أشعر ان العمل يستحوذ على كل تفكيري.	3.21	1.364	64.2	محايد	6
06	اتعاون مع زملائي لتحقيق اهداف العمل.	4.36	0.783	87.2	موافق	3
البعد الثالث: الاندماج في العمل		3.92	0.735	68.4	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

تُشير نتائج الجدول رقم (14) إلى أن المستوى العام لـ "الاندماج في العمل" لدى الموظفين الإداريين بالكلية جاء بدرجة (موافق)، وبمتوسط حسابي إجمالي قدره (3.92)، مما يعكس حالة إيجابية من الارتباط الذهني والتركيز الوظيفي. وقد حققت العبارة رقم (02) المتعلقة بدور الاندماج في إتقان المهام المرتبة الأولى بمتوسط مرتفع جداً (4.64)، تليها العبارة رقم (01) الخاصة بتوجيه التركيز نحو الأداء بمتوسط (4.58)، وهما نتيجتان تؤكدان أن الموظفين يملكون وعياً مهنياً عالياً يربط بين حضورهم الذهني وجودة المخرجات الإدارية. كما أظهرت النتائج روحاً تعاونية بارزة من خلال العبارة رقم (06) التي سجلت متوسطاً قدره (4.36)، وفي مقابل ذلك، نلاحظ ميلاً نحو (الحياد) في العبارات المتعلقة باستحواذ العمل على التفكير خارج الأوقات الرسمية (العبارات 04 و05) بمتوسطات تراوحت بين (3.21 و3.24)، وهو ما يعد مؤشراً صحياً على قدرة الموظفين على الفصل بين حياتهم المهنية والخاصة، رغم اندماجهم القوي أثناء ساعات الدوام، وبشكل عام، تعكس هذه البيانات أن عينة الدراسة مندمجة وظيفياً بشكل متوازن، حيث يوجهون طاقتهم الذهنية نحو الإتقان والتعاون دون الوصول إلى مرحلة الاستغراق الفكري المجهد خارج حدود المؤسسة.

المبحث الثالث: عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة

تنص الفرضية العامة على أنه: " **يساهم التحول الرقمي في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية**".

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة التحول الرقمي ودرجة تحقيق الاستغراق، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح معامل الارتباط بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي

المتغيرات	الاحصائيات	القيم
التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي	معامل الارتباط	0.801
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	33

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامجSPSS

تظهر نتائج الجدول رقم (15) وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جداً وذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالكلية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون (0.801)، وهي قيمة مرتفعة تقترب من الواحد الصحيح، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يوضح أن هذه العلاقة ليست ناتجة عن الصدفة وإنما هي علاقة حقيقية وذات دلالة إحصائية.

وتفسر هذه النتيجة بأنه كلما زاد اهتمام الكلية بتطوير البنية التحتية الرقمية وتفعيل المنصات الإلكترونية وتوفير الدعم التقني، أدى ذلك بشكل مباشر وقوي إلى زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بأبعاده: (التفاني، الحيوية، والاندماج)، فالتحول الرقمي يساهم في تبسيط الإجراءات وتقليل الجهد البدني والذهني المهدور في الأعمال الروتينية، مما يمنح الموظف دافعية أكبر للانغماس في عمله، ويشعره بالفخر والنشاط نتيجة مواكبته للتطورات التكنولوجية الحديثة، وتؤكد هذه القوة الارتباطية (80.1%) أن الرقمنة في جامعة "الشهيد حمة لخضر"

ليست مجرد أدوات تقنية، بل هي محرك أساسي لتعزيز الولاء المهني ورفع الروح المعنوية والتركيز الذهني للمورد البشري الإداري.

ومنه نقبل الفرضية العامة القائلة بأنه: " **يساهم التحول الرقمي في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية** ".

مناقشة نتيجة الفرضية العامة في ضوء المقاربة النظرية:

تتفق هذه النتيجة مع أطروحات نظرية النظم، التي تنظر للكلية ككيان متكامل يتأثر توازنه بمدى جودة مدخلاته التقنية، فتبني التحول الرقمي يمثل ضخاً لمدخلات متطورة (أجهزة، برمجيات، وتدريب) أدت إلى تحويل العمليات الإدارية من نمطها التقليدي البطيء إلى نمط رقمي مرن وسلس، وهذا التحول داخل النظام قلل من "الإنتروبيا" (العشوائية والاضطراب الإداري) وساهم في خلق بيئة عمل منظمة، مما سمح للموظف الإداري بالانسجام التام مع محيطه الوظيفي، وباعتبار الموظف هو المحرك الأساسي لهذا النظام، فإن فعالية الوسائل الرقمية وسهولة تدفق المعلومات عبر المنصات جعلت أداءه أكثر تناغماً، مما أدى بالضرورة إلى رفع مستوى استغراقه الوظيفي كاستجابة طبيعية لكفاءة النظام الكلي الذي يعمل ضمنه.

ومن جانب آخر، تجد هذه النتيجة صداها في نموذج شوفالي للاستغراق الوظيفي، حيث تلعب الموارد الرقمية دوراً حاسماً في شحن أبعاد الاستغراق الثلاثة، فمن حيث "الحيوية"، تساهم الرقمنة في تقليل الهدر في الطاقة الذهنية والبدنية للموظف عبر أتمتة المهام، مما يبقي على نشاطه مرتفعاً طوال ساعات الدوام، أما "التفاني"، فإن امتلاك الموظف للمهارات التكنولوجية الحديثة يشعره بجدوى عمله وقيمته في المؤسسة، مما يرفع من فخره المهني وأخيراً يحقق التحول الرقمي الاندماج الذهني من خلال توفير منصات عمل (مثل Progres) تتسم بالدقة والسرعة، مما يجعل الموظف ينغمس في مهامه دون تشتت، وهو ما يفسر الارتباط الوثيق بين توفر البنية التحتية الرقمية وبين وصول الموظف إلى حالة الاستغراق الكامل التي أكدتها نتائج الدراسة الميدانية.

مناقشة نتيجة الفرضية العامة في ضوء الدراسات السابقة:

تتقاطع نتائج دراستنا مع دراسة جمال زمورة التي أجريت بجامعة بسكرة، حيث أكدت دراسته أن التحول الرقمي يلعب دوراً محورياً في تحسين أداء المنظمات العمومية من خلال عصرنة الإدارة وتطوير آليات العمل وبالإسقاط على نتائج دراستنا، نجد أن الارتباط القوي بين الرقمنة والاستغراق الوظيفي (0.801) يفسر الكيفية التي يتحسن

بها الأداء، فالموظف الذي يجد بيئة رقمية متكاملة (كما أشار زمورة) ينتقل من مجرد أداء المهام التقليدية إلى مرحلة الاستغراق والاندماج، مما يحول "التحول الرقمي" من مجرد غاية تقنية إلى وسيلة لرفع كفاءة العنصر البشري، وهذا التوافق يؤكد أن البيئة الجامعية الجزائرية (سواء في بسكرة أو الوادي) تتجه نحو اعتبار الرقمنة المحرك الأساسي لتطوير الأداء الوظيفي وتعميق ارتباط الموظف بمؤسسته.

كما تنسجم نتائجنا مع ما توصل إليه محمد الصالح الزهراني في دراسته حول أثر التحول الرقمي في تحسين جودة خدمة الموظفين، حيث أثبتت دراسته أن الرقمنة تساهم في تذليل العقبات الإدارية وتحسين جودة الحياة المهنية للموظف، وتدعم نتائج دراستنا هذا الطرح من خلال أبعاد "الحيوية" و"التفاني"؛ فجودة الخدمات الرقمية التي أشار إليها الزهراني هي التي تمنح الموظف في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي شعوراً بالرضا والسهولة في الوصول إلى المعلومة، مما يجعله أكثر اندماجاً في عمله، وإن اتفاق دراستنا (التي أجريت في بيئة أكاديمية) مع دراسة الزهراني (في بيئة إدارة الأعمال بجدة) يؤكد شمولية أثر التحول الرقمي كظاهرة عالمية عابرة للقطاعات، تعمل على تعزيز الحالة الذهنية والنفسية للموظف (الاستغراق الوظيفي) كشرط أساسي لتحسين جودة الخدمات المقدمة.

وتتكامل نتائج دراستنا مع دراسة أحمد ديب ماضي التي ركزت على "الدعم التنظيمي"، حيث أثبتت دراسته وجود أثر طردي للدعم الذي تقدمه المنظمة على تنمية الاستغراق الوظيفي، وبالربط مع نتائجنا يمكن اعتبار التحول الرقمي (خاصة بعد التكوين والدعم التقني الذي سجل متوسطاً 3.52) شكلاً من أشكال الدعم التنظيمي الحديث، فالموظف في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، عندما يجد أن الكلية توفر له أجهزة حديثة ومنصات رقمية وتدريباً مستمراً، يفسر ذلك كدعم من الإدارة لتسهيل مهامه، مما يولد لديه حالة من الاستغراق الوظيفي (التفاني والاندماج) رداً على هذا الاهتمام التنظيمي، وهو ما يفسر قوة الارتباط الإحصائي المحققة في دراستنا.

ومن جهة أخرى، تنسجم نتائجنا مع دراسة نعرورة، أحمد تي، وغربي التي أجريت في "شركة الجزائرية للمياه بالوادي"، والتي أكدت على وجود أثر للالتزام التنظيمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي، وهذا التوافق يشير إلى أن البيئة المحلية في ولاية الوادي تشترك في خصائص ثقافية ومهنية تميل نحو الارتباط بالمؤسسة، حيث أن التحول الرقمي في دراستنا لم يكن مجرد تقنيات صماء، بل ساهم في رفع مستوى الالتزام والرضا لدى الموظفين (كما ظهر في أبعاد التفاني بمتوسط 4.21)، مما أدى بالضرورة إلى زيادة استغراقهم الوظيفي، وإن اتفاق دراستنا مع هذه الدراسة الميدانية

في نفس المنطقة الجغرافية يؤكد أن عصرنة أدوات العمل (الرقمنة) تعد مدخلاً استراتيجياً لتعميق الاندماج المهني لدى المورد البشري المحلي.

المطلب الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات الفرعية

أولا: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: " **تساهم البنية التحتية الرقمية في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي** ".

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة البنية التحتية الرقمية ودرجة تحقيق الاستغراق، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح معامل الارتباط بين البنية التحتية الرقمية والاستغراق الوظيفي

المتغيرات	الاحصائيات	القيم
البنية التحتية الرقمية والاستغراق الوظيفي	معامل الارتباط	0.715
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	33

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامجSPSS

تظهر نتائج الجدول رقم (16) وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جداً وذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية الرقمية والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالكلية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون (0.715)، وهي قيمة مرتفعة تقترب من الواحد الصحيح، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يوضح أن هذه العلاقة ليست ناتجة عن الصدفة وإنما هي علاقة حقيقية وذات دلالة إحصائية.

وتشير هذه النتيجة إحصائياً إلى أنه كلما تحسنت جودة البنية التحتية الرقمية (من أجهزة حاسوب حديثة، شبكة إنترنت مستقرة، وأنظمة حماية للبيانات)، زاد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالكلية

وتفسر هذه العلاقة القوية بأن توفر العتاد التقني والوسائل التكنولوجية في المكاتب الإدارية يقلل من المعوقات المادية التي قد تسبب الإحباط أو التعطيل، مما يخلق بيئة عمل "ميسرة" تحفز الموظف على التركيز الكامل والاندماج في مهامه، فرغم أن بعض آراء العينة حول توفر الأجهزة كانت (محايدة) في الجدول الوصفي السابق، إلا أن قيمة الارتباط هنا تؤكد أن وجود هذه البنية – حتى بحدودها المقبولة – يظل محركاً أساسياً لشحن حيوية الموظف وتفانيه، حيث يشعر الموظف أن المؤسسة تدعم أداءه بالوسائل العصرية، مما ينعكس إيجاباً على استغراقه المهني.

ومنه نقبل الفرضية الفرعية الأولى القائلة بأنه: " **تساهم البنية التحتية الرقمية في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي** ".

مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى في ضوء المقاربة النظرية:

تعتبر هذه النظرية البنية التحتية الرقمية (أجهزة، إنترنت، قواعد بيانات) بمثابة "المدخلات المادية" الضرورية لاستمرار النظام الإداري للكلية، وإن قوة الارتباط تشير إلى أن جودة هذه المدخلات تضمن تدفقاً سلساً للعمليات داخل الكلية، مما يمنع حدوث التعطل التنظيمي، فعندما يعمل النظام التقني بكفاءة، ينسجم الموظف (كجزء من النظام) مع مهامه تلقائياً، مما يؤدي إلى استغراقه الوظيفي نتيجة غياب المعوقات المادية التي كانت تعيق أداءه في النمط التقليدي.

ويركز هذا النموذج على الحالة الذهنية للموظف، وتفسر النتيجة هنا بأن البنية التحتية الرقمية المتوفرة في الكلية تعمل كـ"مورد وظيفي" يغذي بُعد "الحيوية" لدى الموظف، فتوفر شبكة إنترنت سريعة وأجهزة حديثة يجنب الموظف استنزاف طاقته في انتظار تحميل البيانات أو إصلاح الأعطال، مما يبقي طاقته النفسية والذهنية في أعلى مستوياتها ويسمح له بالاندماج الكلي في عمله دون تشتت.

مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى في ضوء الدراسات السابقة:

تتفق نتيجتنا مع ما توصل إليه زمورة في أن "عصرنة الإدارة" هي حجر الزاوية لتطوير المنظمات، فالبنية التحتية الرقمية التي تناولناها في دراستنا هي التجسيد المادي لهذه العصرنة، وقوة الارتباط (0.715) تؤكد أن توفر الوسائل التكنولوجية في الكلية هو الذي مهد الطريق لتحسين الحالة النفسية والعملية للموظفين (الاستغراق الوظيفي)، تماماً كما ساهمت في تحسين أداء المنظمات في دراسة زمورة.

تتقاطع نتائجنا مع نتيجة دراسة الزهراني في أن جودة "البنية التقنية" تنعكس مباشرة على جودة الخدمة ورضا الموظف، فالبنية التحتية في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي وفرت نوعاً من "الرفاه الرقمي" للموظف، مما جعله أكثر حيوية وتفانياً في أداء مهامه، وهو ما يتوافق مع طرح الزهراني بأن الرقمنة تذلل العقبات الإدارية وتجعل بيئة العمل أكثر جذباً للاستغراق والاندماج.

ويمكن تفسير نتيجتنا بناءً على دراسة ماضي بأن البنية التحتية الرقمية هي أحد أهم أشكال "الدعم التنظيمي المادي"، فالموظف يدرك اهتمام الإدارة بتوفير أجهزة حديثة وأنظمة حماية كنوع من الدعم لتسهيل عمله وبناءً على مبدأ التبادل الاجتماعي، يرد الموظف على هذا الدعم بزيادة مستوى استغراقه الوظيفي وتفانيه في العمل، وهو ما يفسر العلاقة الطردية القوية بين المتغيرين.

وتنسجم نتيجتنا مع هذه الدراسة المحلية من حيث أن توفر الإمكانيات المادية في بيئة العمل بمدينة الوادي يعزز من "الالتزام والاندماج"، فاتفاق النتيجتين يؤكد أن الموظف في هذه المنطقة يتأثر إيجاباً بتطوير بيئة عمله حيث أن تحديث البنية التحتية الرقمية في الكلية ساهم في خلق حالة من الاستقرار والتركيز الذهني (الاستغراق الوظيفي)، مما يعزز فكرة أن الوسائل المادية هي محرك أساسي للسلوك الوظيفي الإيجابي في البيئة الجامعية المحلية.

ثانيا: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: **" تساهم الأنظمة والتطبيقات الرقمية في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ".**

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة الأنظمة والتطبيقات الرقمية ودرجة تحقيق الاستغراق، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح معامل الارتباط بين الأنظمة والتطبيقات الرقمية والاستغراق الوظيفي

المتغيرات	الاحصائيات	القيم
الأنظمة والتطبيقات الرقمية والاستغراق الوظيفي	معامل الارتباط	0.784
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	33

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامجSPSS

تظهر نتائج الجدول رقم (17) وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جداً وذات دلالة إحصائية بين الأنظمة والتطبيقات الرقمية والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالكلية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون (0.784)، وهي قيمة مرتفعة تقترب من الواحد الصحيح، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يوضح أن هذه العلاقة ليست ناتجة عن الصدفة وإنما هي علاقة حقيقية وذات دلالة إحصائية.

وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما زاد اعتماد الكلية على منصات وتطبيقات رقمية متطورة (مثل منصة Progres، نظام البصمة، ومنصات التسيير الإداري)، ارتفع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين. وتفسر هذه القوة الارتباطية بأن هذه الأنظمة ليست مجرد أدوات، بل هي "بيئة عمل افتراضية" تنظم الجهد، وتختصر الوقت، وتضفي دقة على المخرجات، مما يجعل الموظف أكثر انغماساً وتركيزاً في مهامه نتيجة وضوح الإجراءات وسهولة تنفيذها رقمياً.

ومنه نقبل الفرضية الفرعية الثانية القائلة بأنه: " **تساهم الأنظمة والتطبيقات الرقمية في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية** ".

مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية في ضوء المقاربة النظرية:

تعتبر هذه النظرية الأنظمة والتطبيقات بمثابة "العمليات التحويلية" داخل النظام، وإن معامل الارتباط (0.784) يؤكد أن جودة هذه التطبيقات الرقمية ساهمت في تحويل المدخلات الإدارية إلى مخرجات سريعة ودقيقة، وهذا التحسن في طريقة العمل أدى إلى تناغم الموظف مع النظام في الكلية، فكلما كان التطبيق الرقمي فعالاً، قلَّ التخبط الإداري، مما سمح للموظف بالاستغراق في عمله كجزء من نظام تقني متكامل ومستقر.

ويرى شوفالي أن "الاندماج" الذهني يحدث عندما يجد الموظف تحديات ممتعة وأدوات مساعدة، والأنظمة الرقمية في الكلية وفرت للموظف موارد وظيفية تقنية عالية الجودة، مما عزز من بُعد "التفاني"، لأن الموظف يشعر بالاحترافية عند استخدام منصات عالمية (مثل Progres)، وهذا الشعور بالكفاءة الرقمية يرفع من مستوى طاقته (الحيوية) ويجعله ينغمس في مهامه لدرجة عدم الشعور بالوقت، محققاً بذلك أعلى درجات الاستغراق الوظيفي.

مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية في ضوء الدراسات السابقة:

تتفق هذه النتيجة مع دراسة زمورة في أن الرقمنة تحسن أداء المنظمات العمومية، فالتطبيقات الرقمية التي سجلت ارتباطاً قوياً في دراستنا هي الأداة الفعلية التي رفعت من كفاءة الأداء، فالموظف الذي يستخدم تطبيقات منظمة يكون أداؤه أكثر استغراقاً وتركيزاً، مما يصب في النهاية في تحسين الأداء العام للمنظمة العمومية (الكلية) كما أشار زمورة.

وتنسجم نتيجتنا مع طرح الزهراني بأن التطبيقات الرقمية تحسن من "جودة الخدمة"، وقوة الارتباط هنا تفسر بأن جودة التطبيق وسهولة استخدامه هما اللذان يخلقان حالة الرضا والاندماج لدى الموظف، فكلما كانت التطبيقات المستخدمة في الكلية تلبي احتياجات الموظف وتسهل خدمته، زاد استغراقه الذهني في أداء تلك الخدمات بجودة عالية.

ويمكن اعتبار توفر الأنظمة والتطبيقات الرقمية المتطورة نوعاً من "الدعم التنظيمي المعلوماتي"، فدراسة ماضي تؤكد أن الدعم يولد الاستغراق، وعندما توفر الكلية أنظمة رقمية تسهل العمل (دعم غير مادي)، يشعر الموظف بأن المؤسسة تهتم بتطوير مهاراته وتخفيف أعبائه، فيرد على هذا الدعم بمزيد من التفاني والاندماج في العمل.

وتتقاطع نتيجتنا مع هذه الدراسة في أن الالتزام يتولد من بيئة عمل منظمة، فالتطبيقات الرقمية في الكلية (بجامعة الوادي) فرضت نوعاً من الانضباط والالتزام التقني (مثل نظام البصمة)، وهذا الالتزام التقني تحول إلى "استغراق وظيفي" سلوكي، مما يؤكد أن الموظف في البيئة المحلية يستجيب إيجابياً للأنظمة التي تضفي صبغة العصرنة والدقة على عمله اليومي.

ثالثا: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: " **يساهم التحول الرقمي في تحقيق التفاني في العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية** ".

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة التحول الرقمي ودرجة تحقيق التفاني في العمل، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح معامل الارتباط بين التحول الرقمي والتفاني في العمل

المتغيرات	الاحصائيات	القيم
التحول الرقمي والتفاني في العمل	معامل الارتباط	0.759
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	33

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامجSPSS

تظهر نتائج الجدول رقم (18) وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جداً وذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والتفاني في العمل لدى الموظفين الإداريين بالكلية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون (0.759)، وهي قيمة مرتفعة تقترب من الواحد الصحيح، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يوضح أن هذه العلاقة ليست ناتجة عن الصدفة وإنما هي علاقة حقيقية وذات دلالة إحصائية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن توجه الكلية نحو الرقمنة (بنية تحتية، تطبيقات، وتكوين) يساهم بشكل مباشر في تعزيز شعور الموظفين بالارتباط والإخلاص لعملهم. وتفسر هذه القوة الارتباطية بأن الموظف عندما يلمس تطوراً تكنولوجياً في محيطه المهني، يزداد شعوره بالفخر والكفاءة، مما يدفعه إلى بذل أقصى درجات الدقة والمسؤولية (التفاني)، حيث يرى في الرقمنة تقديراً لجهده وتطويراً لمكانته المهنية.

ومنه نقبل الفرضية الفرعية الثالثة القائلة بأنه: " " **يساهم التحول الرقمي في تحقيق التفاني في العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية** ".

مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة في ضوء المقاربة النظرية:

تعتبر هذه النظرية أن مخرجات أي نظام وهي هنا تعبر عن (التفاني في العمل) تعتمد على جودة التفاعل بين عناصره، فالتحول الرقمي كالمدخلات والعمليات المتطورة تخلق نوعاً من التوازن الإيجابي داخل الكلية، مما جعل الموظف يشعر بأنه جزء من نظام فعال ومواكب للعصر، وهذا الشعور بالانتماء لنظام إداري ناجح حفز الموظف على تقديم مخرجات سلوكية تتسم بالتفاني والإخلاص، حفاظاً على استقرار ونجاح هذا النظام.

ويربط شوفالي "التفاني" بمشاعر الحماس، والإلهام، والفخر بالعمل، وتفسر النتيجة هنا بأن التحول الرقمي وفر للموظف موارد وظيفية تقنية قللت من الأعباء الروتينية المملة، مما أتاح له فرصة للإبداع والتميز، وهذا الشعور بالكفاءة الذاتية الرقمية جعل الموظف ينظر لعمله كقيمة مضافة، مما عمق لديه التفاني الذي يظهر في الرغبة في أداء المهام بأعلى درجات الدقة رغم التحديات.

مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة في ضوء الدراسات السابقة:

تتفق هذه النتيجة مع دراسة زمورة في أن التحول الرقمي يحسن أداء المنظمات، فالتفاني هو أحد أهم محركات هذا الأداء، عندما أكدته دراسة زمورة على "عصرنة الإدارة"، فإن نتيجتنا توضح أن هذه العصرنة تنعكس نفسياً على الموظف في صورة تفانٍ وإخلاص، مما يجعل الأداء العام للمؤسسة يتسم بالجودة والاستمرارية.

وتنسجم نتيجتنا مع نتيجة الزهراني في أن الرقمنة تحسن جودة حياة الموظف المهنية، فالتفاني الذي سجل ارتباطاً قوياً (0.759) هو نتيجة مباشرة لتسهيل الخدمات الإدارية عبر الرقمنة، فالموظف الراضي عن جودة الأدوات التي يعمل بها (كما أشار الزهراني) يكون أكثر استعداداً للتضحية والالتزام بأهداف الكلية.

ويمكن تفسير نتيجة دراستنا بأن التحول الرقمي هو أرقى صور "الدعم التنظيمي" في الوقت الراهن، وبناءً على دراسة ماضي، فإن الدعم يولد الاستغراق (وبالأخص التفاني)، فالموظف الذي يجد دعماً تقنياً وتدريبياً في بيئة عمله يشعر بالالتزام بالتبادل، فيرد على دعم الكلية بزيادة إخلاصه وتفانيه في أداء مهامه كنوع من رد الجميل للمؤسسة.

وتتقاطع نتيجتنا مع هذه الدراسة التي أثبتت أثر الالتزام في الاستغراق الوظيفي، وبما أن الدراسة أجريت في بيئة ولاية الوادي أيضاً، فإن الارتباط القوي بين الرقمنة والتفاني يؤكد أن الموظف المحلي يزداد ارتباطه بالعمل عندما توفر له المؤسسة بيئة عمل حديثة ومنظمة، مما يحول "الالتزام التنظيمي" إلى تفانٍ ميداني ملموس.

رابعا: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: " **يساهم التحول الرقمي في تحقيق الحيوية في العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية** ".

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة التحول الرقمي ودرجة تحقيق الاستغراق، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح معامل الارتباط بين التحول الرقمي والحيوية في العمل

المتغيرات	الاحصائيات	القيم
التحول الرقمي والحيوية في العمل	معامل الارتباط	0.841
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	33

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامجSPSS

تظهر نتائج الجدول رقم (19) وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جداً وذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والحيوية في العمل لدى الموظفين الإداريين بالكلية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون (0.841) وهي قيمة مرتفعة تقترب من الواحد الصحيح، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يوضح أن هذه العلاقة ليست ناتجة عن الصدفة وإنما هي علاقة حقيقية وذات دلالة إحصائية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن الرقمنة تلعب دوراً حاسماً في شحن الطاقة الإيجابية والنشاط لدى الموظفين؛ فكلما زاد الاعتماد على الوسائل الرقمية، ارتفعت "حيوية" الموظف وقدرته على الاستمرار في العمل بنشاط. وتفسر هذه

العلاقة بأن التحول الرقمي يخلص الموظف من الرتابة والجهد البدني المنهك في المعاملات الورقية، مما يحافظ على مخزونه من الطاقة ويوجهه نحو الأداء الحيوي والمبدع.

ومنه نقبل الفرضية الفرعية الرابعة القائلة بأنه: " **يساهم التحول الرقمي في تحقيق الحيوية في العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية** ".

مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الرابعة في ضوء المقاربة النظرية:

تعتبر هذه النظرية أن كفاءة "العمليات" داخل النظام تؤدي إلى حيوية عناصره، والتحول الرقمي كعملية تطويرية أدى إلى تسريع وتيرة العمل داخل الكلية، مما خلق بيئة ديناميكية بدلاً من البيئة الساكنة، وهذا التدفق السريع للمعلومات والمهام جعل الموظف (العنصر البشري) في حالة استنفار إيجابي ونشاط دائم لمواكبة سرعة النظام التقني، مما عزز من حيويته داخل النسق الإداري للكلية.

ويعرف شوفالي "الحيوية" بأنها مستويات عالية من الطاقة والمرونة الذهنية أثناء العمل، وتفسر نتيجة الارتباط القوي (0.841) بأن التحول الرقمي وفر موارد وظيفية تقنية قللت من العوائق التي تسبب "الاحتراق الوظيفي" فبدلاً من استنزاف طاقة الموظف في البحث عن ملفات ضائعة أو إجراءات معقدة، منحت الرقمنة للموظف أدوات تنجز العمل بضغطة زر، مما أبقى على حيويته ونشاطه في أعلى مستوياتهما طوال فترة الدوام.

مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الرابعة في ضوء الدراسات السابقة:

تتفق هذه النتيجة مع دراسة زمورة في أن الرقمنة هي المحرك لعصرنة الإدارة، فالحيوية والتي بدورها ظهرت في نتيجتنا، فهي الوقود الذي يحقق "الأداء المتميز" الذي ركز عليه زمورة في دراسته، فلا يمكن تحقيق أداء عالي في المنظمات العمومية دون موظفين يتمتعون بطاقة وحيوية، وهي الحالة التي وفرها التحول الرقمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي.

وتنسجم نتيجتنا مع نتيجة الزهراني في أن التحول الرقمي يحسن جودة حياة الموظف، فالحيوية هي انعكاس مباشر للرضا والراحة المهنية، وعندما تساهم التطبيقات والأنظمة في تسهيل مهام الموظف (كما أشار إلية الزهراني)، فإن ذلك ينعكس على حالته النفسية والجسدية في صورة نشاط وحيوية وقدرة على بذل مجهود إضافي لإنجاز المهام.

وتربط دراسة ماضي بين "الدعم التنظيمي" والاستغراق، ويمكن اعتبار الارتباط القوي هنا (0.841) دليلاً على أن التحول الرقمي هو أقوى أشكال الدعم التي تمد الموظف بالطاقة، فعندما تدعم المنظمة موظفها بتقنيات تريح أعصابه وتوفر وقته، فإنها تمنحه شحنة من الحيوية والنشاط، وهو ما يفسر العلاقة الطردية القوية بين دعم المؤسسة (بالرقمنة) وحيوية الموظف.

وتتقاطع نتيجتنا مع نتيجة هذه الدراسة المحلية في أن بيئة العمل المحفزة في وادي سوف ترفع من اندماج الموظف، والارتباط العالي جداً بين الرقمنة والحيوية يؤكد أن الموظف المحلي يستجيب بقوة للوسائل التكنولوجية الحديثة، حيث تخرجه من روتين العمل التقليدي إلى حيوية العمل الرقمي، مما يعزز التزامه واستمراره في أداء مهامه بفعالية رغم ضغوط العمل.

المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة

1- النتائج المتعلقة بواقع متغيرات الدراسة:

- حققت الكلية مستوى مرتفعاً في تبني التحول الرقمي بمتوسط حسابي (3.91)، وظهر أن الاهتمام بالأنظمة والتطبيقات الرقمية (الجانب البرمجي) يتفوق نسبياً على الاهتمام بالبنية التحتية (الجانب العتادي).
- أظهر الموظفون الإداريون استغراقاً وظيفياً مرتفعاً جداً بمتوسط (4.05)، مما يشير إلى حالة ذهنية إيجابية ومستقرة تجاه العمل، حيث جاء بُعد "التفاني" في المقدمة، يليه بُعد "الحيوية"، ثم "الاندماج".

2- النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات (الارتباطات):

- وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جداً ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والاستغراق الوظيفي بمعامل ارتباط قدره (0.801).
- تساهم البنية التحتية الرقمية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بعلاقة قوية بلغت (0.715)، مما يؤكد أهمية البيئة المادية في تحفيز الموظف.
- تبين أن الأنظمة الرقمية (مثل منصةProgres) لها أثر كبير في تعزيز الاستغراق بمعامل ارتباط (0.784)، نظراً لما توفره من دقة وسهولة في الإجراءات.

3- النتائج المتعلقة بأبعاد الاستغراق الوظيفي:

- سجل التحول الرقمي أقوى علاقة ارتباطية مع بُعد "الحيوية في العمل" بنسبة (0.841)، مما يعني أن الرقمنة هي المحرك الأول لنشاط وطاقة الموظفين داخل الكلية.
- أثبتت النتائج أن الرقمنة ترفع من مستوى "التفاني في العمل" بمعامل ارتباط (0.759)، حيث يشعر الموظف بالفخر والمسؤولية عند استخدام أدوات تكنولوجية حديثة.

4- النتائج المتعلقة بالمقاربات النظرية والدراسات السابقة:

- أكدت النتائج صحة نظرية النظم في تفسير الترابط بين الوسائل التقنية والسلوك الوظيفي، وصحة نموذج "شوفالي" في اعتبار الرقمنة مورداً وظيفياً يحمي من الإجهاد المهني.
- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (زمورة، 2024) في تحسين الأداء، ودراسة (الزهراني) في تحسين جودة الحياة المهنية، ودراسات (ماضي) و(نعرورة) في أهمية الدعم التنظيمي والالتزام لتحقيق الاستغراق.

خلاصة الفصل الثاني:

لقد تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية على مستوى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، بهدف محاولة التعرف على دور النحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي، وذلك من خلال أداة الاستبيان موجهة لفائدة عينة مكونة من (38) موظفاً إدارياً في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، فإنه من خلال عرض وتحليل نتائج الدراسة وذلك عبر مراحل وخطوات اتضح أن التحول الرقمي يساهم في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

الخاتمة

الخاتمة:

حاولنا في هذه الدراسة الوقوف على موضوع ذو أهمية بالغة في عدة مجالات وخاصة في علم الاجتماع التنظيم والعمل والمتمثل في دور التحول الرقمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي باعتباره من المواضيع الحديثة التي فرضتها التكنولوجيا داخل المؤسسات وذلك من خلال الاعتماد على الوسائل الرقمية الحديثة التي تساهم في تحسين الأداء الإداري وتسهل انجاز المهام وتحقق الأهداف بكفاءة وفعالية أكبر حيث تم اختيار الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي لإسقاط الدراسة عليهم.

واتضح ان التحول الرقمي لا يقتصر على ادخال الوسائل الرقمية في بيئة العمل بل يمتد ليشمل أيضا العنصر البشري باعتباره محورا أساسيا في عملية التغيير إذ يرتبط نجاحه بمدى قدرة الموظفين على التكيف مع التقنيات الحديثة والانخراط في بيئة العمل الرقمية الامر الذي ينعكس بصورة مباشرة على مستوى الاستغراق الوظيفي من خلال انغماس الموظفين وتفاعلهم مع وظائفهم وشعورهم بالاندماج والحيوية في العمل، بناء على ما توصلنا اليه أظهرت نتائج الدراسة ان التحول الرقمي يساهم في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي.

التوصيات:

- ضرورة توفير بيئة رقمية حديثة وملائمة.
- ضرورة توفير شبكة انترنت قوية ومستقرة بمختلف مكاتب الموظفين لضمان حسن سير العمل.
- الاهتمام بتنظيم برامج تكوينية تساعد الموظفين على التكيف مع متطلبات التحول الرقمي.
- ضرورة الاهتمام بالمورد البشري في المؤسسة وذلك بتقديم حوافز مادية ومعنوية.
- العمل على تبسيط الإجراءات الإدارية الرقمية بما يخفف من ضغط العمل ويساعد الموظفين على أداء مهامهم بشكل أفضل.

قائمة المراجع

قائمة المراجـع:

1. الكتب:

- احمد قاسم الجمال، بسام محمد حمد، تركي إبراهيم عبيدات، حسين سالم مرجين، ناصر بن حمد جميل سرحان، (2023)، التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي العربية الواقع التحديات والمقاربات المستقبلية، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا.
- أشرف ياسين الطراونة، (2025)، التحول الرقمي بين النظرية والتطبيق، الرياض.
- محمد بدوي، (1998)، المنهجية في البحوث والدراسات الأدبية، دار المعارف للطباعة والنشر، تونس.
- بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، (2012)، المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر.
- موريس أنجرس، (2006)، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية، ط2، (ترجمة بوزيد، كمال، بوشرف، وسعيد سبعون)، دار القصبة للنشر، الجزائر.
- كمال دشلي، (2016)، منهجية البحث العلمي، منشورات جامعة حماة، كلية الاقتصاد، سوريا.
- عمار بوحوش، (2019)، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، برلين، المانيا.
- محمد سرحان علي المحمودي (2019)، منهجية البحث العلمي، ط3، دار الكتب، صنعاء.

2. المجلات:

- احمد صدقي عبد المنعم حمودة، (2022)، لوازم التحول الرقمي الأمن السيبراني نموذجا، مجلة الشريعة والقانون، العدد الاربعون.
- بحاش وفاء، (2024)، التحول الرقمي ودوره في عصرنة مؤسسات التعليم العالي، المجلية الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 9، العدد 2.
- بن احمد فاطمة، بن احمد نادية، (2025)، التحول الرقمي في الجزائر الواقع والتحديات، المجلة الجزائرية للمالية العامة، المجلد 15، العدد 1.
- سمية عبد الوهاب الحكمي، (2021)، دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الانتماء المهني، مجلة العربية للنشر العلمي، العدد 38.

- هدى صالح الشميمري، (2022)، جودة حياة العمل و علاقتها بالاستغراق الوظيفي و السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، المجلة العلمية، المجلد38، العدد 04.
- ضيف أحمد صدوق فتيحة،(2020)، دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي، مجلة شعاع الدراسات الاقتصادية ، المجلد04، العدد02.

3. الأطروحات:

- ايمان صلاح المنطاوي، (2007)، أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة طنطا.
- فتحي لعموري (2024)، مساهمة سلوكات القيادة الإبداعية في تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.

4 مراجع الأجنبية:

Schaufeli,W.B & Bakker,A.B .(2004) , job demans, job resources, and their relationship with .burnout and engagement: A multi-sample study.journal of organizational Behavior,25(3)(293-315)

Schaufeli ,W.B , Salanova , M , Gonzalez-Roma , V Bakker , A .B. (2002), the measurement of engagement and burnout: A two .sample confirmatory factor analytic approach .journal of Happiness studies, 3 (1) (71,92)

Katz, D , & Khan, R. L.(1978). The social Psychology of organizations. New York: wiley.

الملاحق

الملحق رقم (01): استبيان المذكرة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي

استمارة الدراسة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالا للحصول على شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان: **دور التحول الرقمي في تحقيق الاستغراق الوظيفي للموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي.**

و نظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم التكرم بالإجابة على الاستبانة بدقة حيث صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجابتكم، لذلك نهيب بكم أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم، فمشاركتكم ضرورية، ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاح الدراسة..علما أن اجابتكم ستكون موضع السرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتقبلوا أطيب تحياتنا وشكرنا لكم على تعاونكم.

إعداد الطالبتين:

آسيا هاني

آية الأهرم

إشراف الدكتورة:

د.محمدي كريمة

المحور الأول: البيانات الشخصية

. **الجنس**: ذكر ☐ انثى ☐

. **العمر**: اقل من 30سنة ☐ من 31 إلى 40 سنة ☐من 41 إلى 50سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐

. **المستوى التعليمي**: تقني سامي ☐ ليسانس ☐ مهندس ☐ماستر ☐ دكتوراه☐

. **الأقدمية في العمل**: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10الى اقل من15 سنة☐ من 15 سنة فأكثر☐

المحور الثاني: التحول الرقمي في المؤسسة.

الرقم	البنية التحتية الرقمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	توفر الكلية أجهزة حاسوب حديثة وملحقاتها بكفاءة عالية في المكاتب الإدارية.					
02	توجد شبكة انترنت مستقرة وسريعة تغطي كافة المصالح الإدارية بالكلية.					
03	تعتمد الكلية على وسائل رقمية في التواصل بين الموظفين.					
04	تعتمد الكلية على أنظمة الأمان والحماية لحماية البيانات والملفات.					
05	تساهم التكنولوجيا الرقمية في تحسين الخدمات الإدارية.					
الرقم	**استخدام الأنظمة والمنصات الرقمية**	**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق بشدة**
01	تعتمد الكلية على منصات جامعية مثل منصة progres.					

02	تساهم الأنظمة الرقمية في تنظيم العمليات الإدارية داخل الكلية.					
03	تساعد المنصات الرقمية في الوصول إلى المعلومات بسرعة وسهولة.					
04	يساهم استخدام المنصات الرقمية في تطوير مهاراتي المهنية.					
05	تعتمد الكلية على أنظمة رقمية مثل نظام البصمة لتنظيم الحضور.					
الرقم	**التكوين والدعم التقني**	**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق بشدة**
01	توفر الكلية برامج تكوين لتدريب الموظفين على استخدام الوسائل الرقمية					
02	يهدف التكوين الرقمي الى تسهيل استخدام الأنظمة والتطبيقات الرقمية في العمل.					
03	توفر الكلية دعما تقنيا عند حدوث مشكلات الأنظمة الرقمية.					
04	تقدم الكلية إرشادات حول الاستخدام الرقمي.					
05	أشعر بالثقة الكافية لاستخدام التقنيات الحديثة بفضل برامج التكوين التي تلقيتها.					

المحور الثالث: الاستغراق الوظيفي.

الرقم	**التفاني في العمل**	**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق بشدة**
01	أشعر بارتباط واخلاص بالمؤسسة التي اعمل فيها.					
02	يحقق لي عملي قدرا كبيرا من الرضى الشخصي					
03	أسعى إلى أداء عملي بأعلى درجات الدقة.					
04	أشعر بالرضى عن نفسي نتيجة اخلاصي في العمل.					
05	أشعر بالفخر في عملي حيال الإنجازات التي احققها.					
06	أشعر ان عملي ذو قيمة واهمية بالنسبة لي.					
07	أسعى إلى أداء مهامي بكفاءة رغم التحديات المهنية.					
الرقم	**الحيوية في العمل**	**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق بشدة**

01	أشعر بالنشاط والطاقة أثناء أداء عملي.					
02	أجد متعة حقيقية في أداء عملي.					
03	أستطيع الاستمرار في أداء مهامي رغم ضغوط العمل.					
04	اشعر بالحيوية عند التفاعل مع زملائي في بيئة العمل.					
05	ابذل مجهود إضافيا للإنجاز مهامي الوظيفية.					
06	أنغمس في عملي لدرجة أني لا اشعر بمرور الوقت.					
الرقم	**الاندماج في العمل**	**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق بشدة**
01	تركيزي موجه نحو أداء مهامي.					
02	يساعدني اندماجي في العمل على انجاز مهامي بإتقان.					
03	أحب ان تملأ وظيفتي معظم وقتي.					
04	أفكر في العمل حتى خارج أوقات العمل.					
05	أشعر ان العمل يستحوذ على كل تفكيري.					
06	اتعاون مع زملائي لتحقيق اهداف العمل.					

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين لإستبانة الدراسة

العدد	الاسم واللقب	الرتبة
01	لامية بوبيدي	أستاذ تعليم عالي
02	باية بوزغاية	أستاذ تعليم عالي
03	شوقي مرابط	أستاذ محاضر أ