

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم: العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل
بعنوان:

دور الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مؤسسات التكوين والتعليم المهني

دراسة ميدانية على مستخدمي الرقمنة بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية الوادي

تحت إشراف الأستاذ:

- د. يوسف بالنور

إعداد الطلبة:

- عبد الجبار مراغنية

- محمد نذير كبير

تمت مناقشة هذه المذكرة بتاريخ: 2025/05/29

أعضاء لجنة التقييم

الصفة	الجامعة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ محاضر أ	د/ سالم يعقوب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ تعليم عالي	أ.د/ يوسف بالنور
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ محاضر أ	د/ فيصل بوراس

السنة الجامعية: 2025/2024

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

بعنوان :

دور الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مؤسسات التكوين والتعليم المهني

دراسة ميدانية على مستخدمي الرقمنة بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية الوادي

تحت إشراف الأستاذ:

- د. يوسف بالنور

إعداد الطلبة :

- عبد الجبار مراغنية

- محمد نذير كير

تمت مناقشة هذه المذكرة بتاريخ: 2025/05/29

أعضاء لجنة التقييم

الصفة	الجامعة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ محاضر أ	د. سالم يعقوب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ تعليم عالي	أ.د/يوسف بالنور
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ محاضر أ	د/فيصل بوراس

السنة الجامعية: 2025/2024

الأهداء

بكل فخر ومجبة أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح والدي الطاهرة أُمي وأبي منبع الحنان والإيمان،
وإلى أصحاب الثغور المجاهدين الأبطال الصامدين وإلى الشهداء الأبرار في أرض فلسطين بلد العزة
والكرامة إلى من سكبوا دماءهم فداء للحق وكتبوا بطولتهم مجد الأمة وعزتها .

إلى مرفيقة المدرب نروجتي الغالية، وإلى فلذات كبدي نور الاسلام ومحمد مراد وائل وفضيل أتم
أملني ونور مستقبلتي

إلى أخوتي وجميع أحبتي، ومن شاركوني الحلم والمدرب لكم جميعاً أهدي ثمرة هذا الجهد وفاء
ومحبة ودعاء لا ينقطع .

عبد الجبار مراغنية

الاهداء :

" إلى والدتي الحبيبة، نبع الحنان ومرفأ الأمان...، وإلى والدي العزيز قوتي ومصدر قوتي، شكراً

لقلوبكم التي احتوتني، ولدعواتكم التي كانت سندي لي في كل خطوة.

إلى عائلتي الكريمة، أتم جذوري التي أقتخرها، ودعمي الدائم في كل مراحل حياتي. لا

شيء يضاهي دفاء وجودكم ولا غنى عن حبكم.

وإلى أصدقائي الأوفياء، الذين كانوا النور في لحظات العتمة، والضحكة الصادقة وسط نرحام

الأيام... وجودكم نعمة لا تُقدّر بثمن.

لكم جميعاً، أهدي كل نجاحي، وكل لحظة فخر في حياتي. "

محمد نذير كبير

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تتحقق الغايات، الحمد لله الذي علّم الإنسان ما لم يعلم، وسخّر له سبل العلم والمعرفة، والصلاة والسلام على سيدنا محمد، رسول الرحمة، ومعلم البشرية، وعلى آله وصحبه أجمعين.

بمشاعر يغمرها الامتنان والعرفان، نتقدم بخالص الشكر وأصدق التقدير إلى أستاذنا المؤطر الدكتور بالنور يوسف، على ما قدّمه من دعم وتوجيه مستمر، وما بذله من جهد في مرافقتنا خلال إنجاز هذا العمل العلمي. لقد كانت ملاحظاته السديدة وتوجيهاته القيمة عوناً لنا في كل خطوة.

كما نتوجه بالشكر والاحترام إلى كافة الأساتذة الذين درسونا خلال سنوات الماستر، دون استثناء، على ما قدموه من علم نافع، وعلى إخلاصهم في أداء رسالتهم التعليمية.

وأخص بالشكر والتقدير جميع أساتذة قسم علم الاجتماع، ورئاسة القسم، والإداريين الكرام وكل الموظفين، على كل ما يبذلونه من جهود قيّمة في خدمة الطلبة، وتوفير بيئة أكاديمية محفّزة.

كما لا يفوتنا أن نعبر عن امتناننا العميق إلى زملائنا الطلبة في قسم علم الاجتماع، على ما تقاسمناه من تجارب علمية وإنسانية أثرت هذه المرحلة من مسيرتنا.

ويسعدنا كذلك أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى زملائي في قطاع التكوين المهني، الذين كانوا دومًا سندًا مشجعًا ومصدر دعم وتحفيز، فلکم منا كل الاحترام والتقدير.

وفي الختام، نرفع كل معاني الشكر والعرفان إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، سواء بكلمة طيبة، أو دعم معنوي، أو دعاء صادق، أو حتى ابتسامة صادقة.

جزاكم الله عنا كل خير، ووفقنا وإياكم لما فيه العلم والنفعة والخير.

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية الوادي، باعتبار الرقمنة أحد المظاهر البارزة للتحويل التكنولوجي، وما تفرزه من آثار على بيئة العمل والأداء والاستقرار الوظيفي. وانطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده:

كيف تساهم الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي؟

وتفرعت عنه ثلاثة تساؤلات فرعية:

- هل تساهم الرقمنة في تحسين بيئة العمل عند العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي؟
- هل تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي؟
- هل تساهم الرقمنة في تحقيق الإستقرار الوظيفي لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي؟

وللإجابة على هذه التساؤلات نقتح الفرضية التالية:

تساهم الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي.

وقد فرعنا عنها ثلاثة فرضيات، وهي كالتالي:

- تساهم الرقمنة في تحسين بيئة العمل عند العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي.
- تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي.
- تساهم الرقمنة في تحقيق الإستقرار الوظيفي لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي.

أتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لكامل أفراد مجتمع البحث الذين بلغ عددهم 98 موظفًا بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي. استخدمت أداة الاستبيان المبني على مقياس ليكارت الخماسي لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام اختبار T لعينة واحدة.

كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الفرضيات البديلة، مما يدل على أن الرقمنة تساهم في تحسين بيئة العمل من خلال تطوير البنية التحتية الرقمية، وتعزيز الأداء الوظيفي عبر تسهيل المهام وتحسين الكفاءة، كما تساهم في تحقيق قدر أكبر من الاستقرار الوظيفي من خلال دعم العمل الجماعي، والاعتراف بالجهود، وتوفير الأمن الرقمي.

وقد تم تفسير النتائج في ضوء نظرية النظم، التي ترى أن المؤسسة كيان متكامل، تتفاعل فيه المكونات البشرية والتقنية والتنظيمية بما يعزز من كفاءة الأداء وتحقيق التوازن داخل بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، جودة الحياة الوظيفية، بيئة العمل، الأداء الوظيفي، الإستقرار الوظيفي، تكوين وتعليم مهني.

Study Summary:

This study aims to identify the role of digitization in achieving quality of work life for employees in vocational training and education institutions in the Welaya of El Oued. Considering digitization as one of the most prominent aspects of technological transformation. and its impact on the work environment, performance, and job stability.

The study was based on a primary question:

How does digitalization contribute to achieving the quality of work life for employees in vocational training and education institutions in the El Oued?

Three sub-questions branched out from this:

- **Does digitization contribute to improving the work environment for employees In vocational training and education institutions in El Oued?**
- **Does digitization contribute to improving job performance among employees In vocational training and education institutions in El Oued?**
- **Does digitization contribute to achieving job stability for employees In vocational training and education institutions in El Oued?**

To answer these questions, we propose the following hypothesis:

digitization contribute to achieving quality of work life for employees in vocational training and education institutions in El Oued.

We derived three hypotheses from this, as follows:

- **digitization contribute to improving the work environment for employees In vocational training and education institutions in El Oued.**
- **Digitization contributes to improving job performance among employees in vocational training and education institutions in El Oued.**
- **Digitization contributes to achieving job stability for employees in vocational training and education institutions in El Oued.**

In this study, we followed the descriptive and analytical approach, and employed a comprehensive survey method for the entire research community, which numbered 98 employees in vocational training and education institutions in the valley. A questionnaire based on a five-point Likert scale was used to collect data, which was analyzed using a one-sample **t-test**.

The results revealed statistically significant differences in favor of the alternative hypotheses, indicating that digitization contributes to improving the work environment by developing digital infrastructure, enhancing job performance by facilitating tasks and improving efficiency, and contributing to greater job stability by supporting teamwork, recognizing efforts, and providing digital security.

The results were interpreted in light of systems theory, which views an organization as an integrated entity in which human, technical, and organizational components interact to enhance performance efficiency and achieve balance within the work environment.

Keywords: Digitization, Quality of Work Life, Work Environment, Job Performance, Job Stability, Vocational Training and Education.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
III-IV	الاهداء
V	الشكر
VI	الملخص باللغة العربية
VI	الملخص باللغة الاجنبية
VII	فهرس المحتويات
VIII	فهرس الجداول
XI	فهرس الاشكال
أ- ج	مقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية	
15	تمهيد
16	المبحث الاول: الاطار المفاهيمي للرقمنة وجودة الحياة الوظيفية
19	المبحث الثاني: العلاقة بين متغيري الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية
20	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للدراسة الحالية
26	خلاصة الفصل الاول
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية	
29	تمهيد الفصل الثاني
30	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
33	المبحث الثاني: النتائج ومناقشة
52	خلاصة الفصل الثاني
55 -54	خاتمة
58 - 57	قائمة المصادر والمراجع
72 - 59	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
30	نتائج توزيع الاستبيان	01
30	يوضح متغيرات الدراسة	02
32	يوضح توزيع أسئلة فقرات كل محور	03
33	يوضح قيمة T لحساب الصدق البنائي	04
33	يوضح قيمة ألفا كرو نباخ	05
33	يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس	06
34	يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير السن	07
35	يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي	08
36	يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير المنصب الوظيفي	09
37	يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة المهنية	10
38	يوضح المحك المعتمد في دراسة	11
38	يبين نتائج الآراء العينة الدراسة حول المحور الاول	12
41	يبين نتائج الآراء العينة الدراسة حول المحور الثاني	13
43	يبين نتائج الآراء العينة الدراسة حول المحور الثالث	14
46	يبين اختبار " T " لعينة الدراسة المتعلقة بالفرضية الفرعية الاولى	15
47	يبين اختبار " T " لعينة الدراسة المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية	16
48	يبين اختبار " T " لعينة الدراسة المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة	17
49	يبين اختبار " T " لعينة الدراسة المتعلقة بالفرضية الرئيسية	18

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الاشكال	رقم الجدول
34	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	01
35	اعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب متغير السن	02
36	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي	03
36	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير المنصب الوظيفي	04
37	اعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية	05

مقدمة

1- توطئة :

لقد شهد العالم تطوراً كبيراً في ظل الأحداث المتسارعة من ثورة تكنولوجية وعلمية، أثرت على جميع المجالات ودخلت في حياتنا الاجتماعية، لتبسط نفوذها على كل ما يلامس حياة المجتمع سواء التعاملات البشرية أو التعاملات الادارية والتعليمية، وتجلت مظاهرها في استخدام الشبكة العنكبوتية ووسائل التواصل الاجتماعي، حيث اصبح الانسان يستعمل وسائل تكنولوجية رقمية كالحاسوب والهاتف النقال وغير ذلك من الوسائل، وانعكس ذلك على جميع انواع التنظيمات سواء كانت اقتصادية او خدماتية او عمومية، وكباقي دول العالم مست هذه الثورة التقنية بلدنا الجزائر، حيث شهدت تحولاً رقمياً حديثاً في جميع المؤسسات، وموجة في التغيير التكنولوجي الرقمي، وبرغبة ملححة من الجهات الوصية اعترفت الدولة الجزائرية الولوج في العالم الرقمي، حيث تولي الدولة الجزائرية اهتماماً كبيراً بهذا التحول الرقمي، وهذا ملاحظ من خلال خطابات السيد رئيس الجمهورية والقوانين والتشريعات الصادرة من السلطات العليا، لتتماشى مع نظم الرقمنة، وذلك من أجل التخلص من سوء التسيير الاداري والعرقلة الادارية والصعوبات البيروقراطية، وذلك للانتقال من التسيير التقليدي والكلاسيكي الى البرمجة الرقمية واستخدام الآلة التي تسهم في تقليل الخطأ البشري، وهذا ما يحقق المرونة في الأداء والاستقرار والكفاءة في تحقيق أهداف المؤسسة.

وعلى غرار ذلك عرفت مؤسسات قطاع التكوين المهني هذا التحول التكنولوجي والرقمي، وانعكس ذلك على حياة الموظفين مما أسهم في جودة الأداء وتحسين نوع الخدمة المقدمة في محاولة الارتقاء بالقطاع الى مسار تكنولوجي رقمي لمواكبة التغييرات الحاصلة في العالم، وقد عملت وزارة التكوين والتعليم المهنيين على إصدار مجموعة من البرامج الرقمية مثل منصة مهني ومنصة متكون ومنصة برنامج التسيير البيداغوجي والمالي.

2- الإشكالية :

جاءت هذه الدراسة لتتناول واقع التطبيقات الرقمية ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي , وعليه يمكننا ان نطرح التساؤل التالي:

كيف تساهم الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي؟

الأسئلة الفرعية:

هل تساهم الرقمنة في تحسين بيئة العمل بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي؟

هل تساهم الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي؟

هل تساهم الرقمنة في تحقيق الاستقرار الوظيفي بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي؟

3- الفرضية الرئيسية: للإجابة على التساؤل الرئيسي نقتح الفرضية التالية :

تساهم الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بالوادي

وقد فرعنا عنها ثلاثة فرضيات، وهي كالتالي:

- تساهم الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة.

- تساهم الرقمنة في تحسن الاداء الوظيفي للمؤسسة.

- تساهم الرقمنة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمؤسسة.

4- مبررات اختيار الموضوع:

- بحكم التخصص والاهتمام الشخصي بموضوع الدراسة.

- بحكم أن موضوع الرقمنة حديث الولادة وشيق لفت إنتباهنا للتوغل في دراسة هذا الموضوع.
- الشعور بالفارق الذي يحدثه التغيير الرقمي على كل موظف داخل المؤسسة، مما يدعو للفضول واكتشاف هاته البيئة الحديثة.
- الاهتمام البالغ من السلطات العليا لإتباع التقنية الرقمية الحديثة، ما يشجعنا لفهم دروبه.

5- أهداف البحث وأهميته:

الأهداف:

- التعرف على مساهمة الرقمنة في الحياة الوظيفية.
- استكشاف البيئة الرقمية الحديثة والتغيرات التي تحدثها في الموظفين.
- التعرف على منصات وبرامج التسيير البيداغوجي والمالي المعتمد من طرف الوزارة التكوين والتعليم المهنيين.
- التعرف على الكفآت المشرفة على تسيير البرامج والمنصات الرقمية.
- معرفة الوسائل والتجهيزات والأدوات التي تسهم في تغيير الواقع التقليدي الى واقع رقمي.
- الوقوف على الإمكانيات المادية والبشرية التي وفرتها الدولة من اجل إنجاح التحول الرقمي.
- اثراء المكتبة الجامعية بموضوع الرقمنة في قطاع التكوين المهني.

الأهمية:

- لحدائة الرقمنة في قطاع مؤسسة تكوين المهني والاهتمام المتزايد بها.
- اهمية الرقمنة في حياة الموظف حيث تشعره بالرقابة والعدالة الادارية.
- أهمية التغيرات والدور الأساسي الذي تحدثه الرقمنة على حياة الموظفين.
- قوة تأثير الرقمنة على بيئة المؤسسة سواء الخارجية او الداخلية.

6- حدود الدراسة:

من الجانب النظري يعد هذا الموضوع متشابك في عدة مجالات وهذا من خلال الدراسات السابقة والتي تمت مراجعتها فهو يتشابك في علم اجتماع اتصال وعلم القانون وعلم الاقتصاد والإدارية والكثير من مجالات ، ولكن سنركز في بحثنا هذا حول مفاهيم ومصطلحات النظرية مرتبطة بعلم اجتماع تنظيم وعمل ، اما من الجانب المكاني فهو يتعلق بقطاع تكوين المهني، كمحور لهذه الدراسة، ويشغل على برامج الرقمنة بمراكز التكوين المهني بالوادي 6 افراد من كل مؤسسة، وهم رؤساء المصالح وخليّة الرقمنة ومدير المؤسسة، وتضم ولاية الوادي 15 مؤسسة تكوينية بالإضافة الى مديرية التكوين والتعليم المهني، والخليّة ولائية تضم 8 أفراد كمجموع كلي، ويكون التعداد الإجمالي لمجتمع الدراسة 98 مبحوث ، ومن الجانب الزماني اعتمدنا بحثنا ابتداء من تاريخ 02 جانفي 2025 الى غاية انتهاء البحث خلال شهر ماي.

7- منهج الدراسة:

من اجل إتمام الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك للبحث من خلال المعلومات والبيانات والمراجع المستخدمة، وأيضا من اجل تحليل مفهوم الرقمنة ومعالجتها من مختلف جوانبها وافكارها ، ومن الجانب التطبيقي من خلال تحليل مخرجات برنامج SPSS 25 الذي استعمل في تحليل الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة، وتطبيق اختبار الفرضيات المطروحة على المؤسسة التكوين المهني، حيث يركز هذا المنهج على الوصف الدقيق والتفصيل للظاهرة ، وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية وبطريقة موضوعية، ويتجلى في وصف وتحليل الرقمنة والمفاهيم متصلة بها ومؤشراتها وابعادها وتطرق الى الرقمنة وتطبيقها في جودة الحياة الوظيفية .

8- صعوبات الدراسة:

- الصعوبات المادية وخاصة من ناحية المسافة والتنقل بين مؤسسات التكوين المهني بولاية الوادي التي يبلغ عددها 16 مؤسسة.
- انزعاج بعض الموظفين من عملية البحث العلمي برمتها خوفا من ظهور بعض الحقائق التي قد تزعج بعض المسؤولين.
- ندرة الدراسات السابقة التي ترتبط بالموضوع بشكل مباشر الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية في قطاع تكوين المهني.

9- هيكلية الدراسة:

سعى الباحثان في هذه الدراسة الى تقسيم هذا العمل الى فصلين رئيسيين:

مقدمة:

الفصل الأول: سنتناول فيه الأدبيات النظرية والتطبيقية للموضوع، حيث تم تقسيم الفصل الى ثلاثة مباحث :

المبحث الأول: سنتطرق فيه إلى الأساس النظري للموضوع، من خلال شرح المفاهيم الأساسية المرتبطة بمتغيرات الدراسة كمفهوم الرقمنة والمصطلحات المتعلقة به، ومفهوم جودة الحياة الوظيفية والمفاهيم المتعلقة به.

المبحث الثاني: والذي سنتطرق فيه بدراسة العلاقة بين متغيرات البحث سواء المتغير التابع أو المتغير المستقل.

المبحث الثالث: وسنتناول فيه الأدبيات التطبيقية والدراسات السابقة مع تناول المقاربة النظرية المناسبة للدراسة.

الفصل الثاني: فقد خصصناه لدراسة الواقع الميداني التطبيقي لموضوع الرقمنة ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بمؤسسات التكوين المهني بالوادي، وتطلب ذلك الى تقسيم الفصل لمبحثين بالشكل التالي :

المبحث الأول: ويتعلق بالطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة من خلال تحديد مجتمع البحث وعينة الدراسة، وتحديد المتغيرات وطرق قياسها وكذلك الأدوات المستخدمة لجمع البيانات والبرامج الإحصائية لتحليل المعطيات والنتائج .

المبحث الثاني : والذي سنتعرض فيه لنتائج الدراسة المتحصل عليها من بعد تفريغ الاستبيان ومن خلال الوسائل التوضيحية كالجداول والأشكال البيانية، ومن ثم سناقش النتائج عن طريق تحليل وتفسير المعطيات في ضوء التحقق من صدق الفرضيات مع مقارنتها بما توصلت له الدراسات السابقة في ظل المقاربات النظرية ووصولاً الى استنتاجات عامة للدراسة.

خاتمة:

الفصل الاول

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

- تمهيد

- المبحث الأول: مفاهيم الدراسة

- المبحث الثاني: العلاقة بين المتغيرات

- المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمقاربة النظرية

- خلاصة الفصل الأول

تمهيد:

تعتبر الرقمنة هي أبرز المفاهيم الحديثة التي دخلت بقوة في مؤسسات المجتمع وفي حياة الموظفين عموماً، أين أصبحت تقنية الرقمنة في صميم تطلعات النخب المسيرة في ربوع العالم، للإستفادة من تطبيقاته في كافة المجالات الوظيفية في المؤسسات، مما نتج عنه تغييرات في البيئات التنظيمية، نتيجة التغييرات التكنولوجية وتطوراتها البرمجية المختلفة، والتي ساهمت في تنظيم وتسهيل إجراءات والمهام الوظيفية وتأثر ذلك في جودة الحياة الوظيفية عند العاملين من جهة، وما لمسهُ المواطن العادي في تحسن الخدمة العمومية من جهة أخرى.

وقد تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث وهي:

المبحث الأول: التعريفات والمفاهيم المتعلقة بالمتغيرات وذات الصلة بالموضوع.

المبحث الثاني: العلاقة بين متغيرات الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمقاربة النظرية والفجوة البحثية.

الفصل الأول:

المبحث الأول : التعريفات والمفاهيم المتعلقة بالمتغيرات وذات الصلة بالموضوع .

المطلب الأول: تعريف الرقمنة:

عرف الاستاذ الدكتور (فتحي عبد الهادي، 2010) "الرقمنة" على أنها عملية نقل أو تحويل البيانات إلى شكل رقمي للمعالجة بواسطة الحاسب الآلي ، وفي نظم المعلومات عادة ما يشار إلى الرقمنة على أنها تحويل النص المطبوع أو الصور (الصور الفوتوغرافية . والإيضاحيات. والخرائط،.. الخ) إلى إشارات ثنائية باستخدام وسيلة للمسح الضوئي لإمكان عرض النتيجة على شاشة حاسب آلي، وفي الاتصالات عن بعد يقصد بالرقمنة تحويل الإشارات التناظرية المستمرة إلى إشارات رقمية نابضة، وفي عمل المكتبات والمعلومات يقصد بالرقمنة "عملية إنشاء نصوص رقمية من الوثائق التناظرية."

اما (فراج، 2004) فاستخدم مصطلحي الرقمنة والتحويل الرقمي كمقابل للمصطلح الإنجليزي "Digitilization" وعرفهما بأهما "عملية تحويل البيانات إلى شكل رقمي وذلك لأجل معالجتها بواسطة الحاسب الإلكتروني.

كذلك عرف (علي 2003) الرقمنة "Digitilizati" بأنها العملية التي أحالت جميع أنساق الرموز من أعداد ونصوص وأشكال صور ثابتة ومتحركة إلى سلاسل من الأرقام قوامها الصفر والواحد وفقا لنظام الأعداد الثنائي لتنتصر هذه الأنساق في توليفات مثيرة في ظل تكنولوجيا الوسائط المتعددة "Multi- Media" كما عرف المقابل الإنجليزي "Digitilization" بأنه العملية التي تحول النصوص والأشكال والأصوات إلى سلاسل الصفر والواحد حتى تصبح قابلة للمعالجة الآلية والانصهار في شبكة الوسائط المتعددة"¹

ويقدم "دوح هودجز" للرقمنة مفهوما اخر تم تبنيه من طرف المكتبة الوطنية الكندية ويعبر فيه "الرقمنة عملية او اجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على الوسيط تخزين فيزيائي تقليدي ، إلى شكل رقمي .²

ويعرف تيري كاني "Terry kuny" الرقمنة على انها عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف اشكالها من الكتب الدوريات والتسجيلات الصوتية والصور المتحركة الى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الثنائي (Bits) والذي يعتبر وحدة المعلومات الأساسية لنظام معلومات يستند إلى مجموعة من الأرقام الثنائية يمكن أن يطلق عليها "الرقمنة" ويتم القيام بهذه العملية بفضل الاستناد إلى مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة.³

تعريف الاجرائي الرقمنة:

تعرف الرقمنة بأنها عملية تحويل وادمج البيانات والمعلومات الورقية والتناظرية في بيئة رقميه من خلال استخدام المعلومات والاتصال بهدف تحسين اداء المهام الإدارية وتسهيل الوصول الى المعلومات وتعزيز كفاءه العمل داخل مؤسسات التكوين المهني بالوادي واعتماد انظمه رقميه لإدارة الموارد البشرية منصة تسيير وبرمجيات لتبسيط الاجراءات الإدارية مما يساهم في تحسين جوده الحياة الوظيفية للعامل للعاملين عبر تسهيل المهام وتقليل الاعباء الإدارية وتحقيق بيئة عمل أكثر مرونة وكفاءه.

المطلب الثاني: البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات:

تعرف على أنها مجموعة من الموارد التكنولوجية التي تضم كل من قاعدة البيانات الأجهزة والبرمجيات، الشبكات والاتصال وأخيرا العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات من أجل تزويد الفرد أو المجتمع بالمعلومات اللازمة، وخاصة بالنسبة

¹ نجلاء احمد يس ، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية ،القاهرة ، العربي للنشر والتوزيع 2012 ، ط 1 ، ص ص 17-19

² غنيم احمد محمد ، الادارة الالكترونية ، افاق الحاضر وتطلعات المستقبل ، المنصور المكتبة العصرية ،2004،ص44.

³ بضياف زهير، دور الرقمنة في ضمان جودة الخدمة العمومية -الرهانات والتحديات تطبيق "خدمي" في قطاع الموارد البشرية ، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية و الانسانية العدد الخاص للملتقى الافتراضي الدولي للحكومة الالكترونية والتنمية المستدامة في الدول النامية الواقع والتحديات ، نوفمبر 2021 . ص 70 .

للمنظمة التي تسعى جاهدة من أجل تحسين فعاليتها وتحقيق ميزة تنافسية فعالة وذلك في ظل الاقتصاد الجديد الذي يعتمد على الرقمية وسرعة الأداء والتغير المستمر.⁴

تعريف الاجرائي هي مجموعه من التقنيات والمعدات والأنظمة الرقمية التي تتيح تشغيل وإدارة العمليات الإلكترونية داخل المؤسسات مما يسهل الاتصال وتخزين البيانات واتمه الخدمات وهي كل الأجهزة المادية والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات والخدمات السحابية التي تسهم في تحول رقمي وتعزيز أداء وظيفة .

المطلب الثالث: الانظمة والتطبيقات الرقمية:

النظام الرقمي هي تلك مكونات الأجهزة والبرامج الرقمية (الداخلية والخارجية) تُستخدم لتحويل البيانات إلى حلول رقمية. عند اتصال الأنظمة الرقمية ، تُشكّل شبكة⁵

التطبيق الرقمي بأنه: "برنامج كمبيوتر مصمم ليعمل على الهواتف الذكية، وأجهزة الكمبيوتر اللوحي وغيرها من الأجهزة النقلة، وهي مصطلح جديد على عالم التقنية، وهو يصف بشكل خاص تلك البرمجيات التي يقدمها مطورو الويب"⁶

تعريف الاجرائي الأنظمة الرقمية وهي البرمجيات والادوات التقنية التي تستخدم لتنظيم وتشغيل وإدارة العمليات المختلفة في المؤسسة اما التطبيقات الرقمية هي المنصات الإلكترونية المصممة لأداء مهام محددة على اجهزه الكمبيوتر او الهواتف الذكية مثل تطبيق منصة تسيير او تطبيق منصة تكوين او منصة مهنتي .

المطلب الرابع: جودة الحياة الوظيفية :

ويعرفها اندرسون (Anderson 1988) بأنها زيادة مشاركة العاملين في القرارات ، وتتميز بمجهودات وطاقت العاملين، إضافة إلى التحسين المستمر للأمن الوقائي والصحة الوظيفية؛ بالتالي يضيف الكاتب بعض الحاجيات التي يراها جد ضرورية من أجل الارتقاء بأداء المنظمة ، فيرى أن المشاركة في القرارات والصحة والأمن ، من أولويات المنظمة التي يجب التركيز عليها لتلبية طموحات ورغبات العمل ويركز على توفير الظروف المادية والمعنوية اللازمة والضرورية والتي من شأنها زيادة الولاء والالتزام باتجاه المنظمة وبالتالي الارتقاء بأدائه

ومن ناحية أخرى يرى بيزام (pizam2010) أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في مجموعة من السياسات المحفزة؛ نظم مكافآت فعالة؛ واستغلال أحسن لوقت العامل داخل المنظمة؛ و بالتالي يرى الجودة من ناحية إستراتيجية منظمة رسمية تصب في مصلحة العامل.⁷

يعرف "السالم" (2008 ص350) جودة الحياة الوظيفية بأنها "هي مجمل الصفات الإيجابية وغير إيجابية في المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون .

ويرى "الدحدوح" (2015، ص22) نقلا عن (لهيتي، 2003) جودة الحياة الوظيفية هي ربط نوعية حياة العمل بالظروف الاجتماعية والطبيعية والنفسية ويعرفها بالتنوع العالية حياة العمل من خلال جو عمل ملائم واستخدام اجراءات ونظم وطقوس عمل تشعر العامل باهميته في المؤسسة وتحفزه باتجاه الأداء الأفضل .

⁴ لالوش غنية ،البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في ظل الإقتصاد الرقمي ،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات إقتصادية (2)- 23 ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ص.53.54.

⁵ Digital Technologies Hub :<https://www.digitaltechnologieshub.edu.au/teach-and> تاريخ النصح: 2025/05/05

⁶ هند منصور عبد الرحمان دور التطبيقات الرقمية عبر الأجهزة اللوحية في تنمية مهارات مادة العلوم المجلة العلمية كلية التربية جامعة أسبوط المجلد 38 العدد الأول يناير 2022 ص 138

⁷ عادل بوجمان ، اقطي جوهره ، ط. د. خالد الوافي ، جودة الحياة الوظيفية : دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة ، مجلة العلوم الانسانية ، المجلد 18/ العدد 02 ، 2018، ص.124.

وعرفها أيضا "ماضي" (2016، ص19) بأنها مجموعة من المتطلبات والبرامج التي تعنى بجياة العمل للأفراد وبيئتهم الخاصة الاجتماعية والثقافية والصحية والذي من شأنه أن ينعكس إيجابا على أداء وأخلاقيات العامل بينما يرى "البربري" (2016، ص19) جودة الحياة الوظيفية بأنها بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد ، مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا الوظيفي فيبذل أقصى جهد في خدمة المؤسسة⁸

التعريف الاجرائي لجودة الحياة الوظيفية :

مجموعة من السياسات والإجراءات والعمليات الرقمية التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل للعاملين في مؤسسات التكوين المهني بالوادي، من خلال تعزيز ظروف العمل الفيزيائية والنفسية والاجتماعية، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، بما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي والرضا المهني ، كما تشمل جودة الحياة الوظيفية في هذا السياق تحسين بيئة العمل عبر الرقمنة، تقليل الأعباء الإدارية، زيادة المشاركة في اتخاذ القرار، توفير نظم تحفيزية ومكافآت، وتسهيل الوصول إلى المعلومات والخدمات الوظيفية عبر المنصات الرقمية، مما يؤدي إلى رفع كفاءة العاملين وتحقيق الالتزام الوظيفي داخل المؤسسات.

المطلب الخامس: الأداء الوظيفي :

يعرف الأداء الوظيفي بدرجة إنجاز الموظف للمهمة الوظيفية الموكلة إليه في مكان العمل ويرتبط الأداء بتحقيق الأهداف الوظيفية، ويعرف الأداء الوظيفي انه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد.

كذلك هو النتائج المحددة للسلوك وبالتالي فإن الأداء الإيجابي هو النتائج المرغوبة المحددة للسلوك وبالمقابل فإن الأداء السلبي هو النتائج غير المرغوبة المحددة للسلوك.⁹

كما عرف الاداء على انه تفاعل بين السلوك والانجاز، وانه مجموع السلوك ونتائج ، حيث تكون هذه النتائج قابلة للقياس

10.

التعريف الاجرائي: يُعرف الأداء الوظيفي بأنه مدى كفاءة وفعالية العاملين في مؤسسات التكوين المهني بالوادي في تنفيذ المهام الوظيفية الموكلة إليهم، وذلك في ظل تأثير الرقمنة على بيئة العمل.

المطلب السادس: بيئة العمل:

نشاط يشتمل على مجموعة من الأعمال والإجراءات الفنية والإدارية، يهتم بدراسة الظروف المناخية والنفسية السائدة في أماكن تنفيذ الأعمال داخل المنظمات بوجه عام والصناعية بشكل خاص، وتصميم البرامج المتخصصة من أجل السيطرة على وإزالة مصادر ومسببات الحوادث والأمراض المحتملة، التي يمكن أن تصاب بها الموارد البشرية أثناء تأدية أعمالها، والناجمة عن طبيعة هذه الأعمال، أو عن الظروف المناخية والنفسية المحيطة بها، وذلك للعمل على توفير سبل الحماية الكفيلة لتلافي هذه المخاطر وآثارها السلبية على سلامة وصحة الموارد البشرية في مكان العمل، أو على الأقل التخفيف من هذه الآثار، وإيجاد بيئة ومناخ عمل مادي ونفسي سليم وصحي، يحافظ على هذه الموارد من أي خطر.¹¹

⁸ نوال بوضياف ، جودة الحياة الوظيفية ومدى مساهمتها في تحسن الاداء الوظيفي والاتاجية في المنظمات ، مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية ، العدد التاسع ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، تاريخ القبول 2020-12-29 . ص 100.99.

⁹ ريهام زيد الحلبي ، مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى الاعلاميين السوريين ، رسالة ماجستير في علم نفس العام ، جامعة دمشق ، كلية التربية قسم علم نفس ، 2016.2015 ، ص72.

¹⁰ عميروش عبد الكريم ، ضيف محمد ، العوامل الداخلية في فعالية الاداء الوظيفي المحافظة العقارية بقالة ،مذكرة شهادة ماستر ، جامعة08ماي 1945 قالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2018-2019 . ص 04 .

¹¹ عقيلي عمر وصفي ، ادارة موارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ،دار وائل للنشر، الطبعة اولى ، عمان، 2005، ص569.

وتعرف بيئة العمل هي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة ، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر واكيد ، وكل بيئة عمل تختلف عن الاخرى . وهي كل مكان يتواجد فيه الاشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق ، ويستطيع المدير العام التحكم في اداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال اسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها .¹²

تعريف الإجرائي: تُعرف بيئة العمل بأنها المحيط الفيزيائي والتقني والاجتماعي الذي يعمل فيه العاملون داخل مؤسسات التكوين المهني بالوادي، والذي يتأثر بشكل مباشر بإدخال الأنظمة الرقمية والتكنولوجيات الحديثة ، ويركز هذا التعريف على دور الرقمنة في تحسين بيئة العمل من خلال تقليل الأعباء اليدوية، تحسين كفاءة الأداء، وتعزيز السلامة والراحة النفسية للعاملين .

المطلب السابع: الاستقرار الوظيفي:

عرفه "التون مايو" الاستقرار الوظيفي على انه اشعار العامل على دوام الأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وترقيته .¹³

تعريف محمد علي محمد: الاستقرار في العمل هو ثبات العامل في عمله، وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر. هذا إذا كان هذا التنظيم سيشكل مهنيا للعامل وفق عوامل ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.¹⁴ ويشير الكاتب إبراهيم رمضان الديب في كتابه " دليل إدارة الموارد البشرية " ، أن الاستقرار الوظيفي يعني قدرا جيدا من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات ، والامان للمؤسسة وللعاملين بها، بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات او الهزات المختلفة .¹⁵

تعريف الاجرائي : يُعرف الاستقرار الوظيفي بأنه مدى شعور العاملين في مؤسسات التكوين المهني بالوادي بالأمان والاستمرارية في وظائفهم، نتيجة تبني الرقمنة في بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على تحفيزهم وتقليل معدلات التنقل الوظيفي .

المبحث الثاني : العلاقة بين متغيرات الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية.

أوضحت الدراسات السابقة ان الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية تتم من خلال استعمال البرامج واجهزة الاعلام الالي اي الحواسيب والقوانين والتشريعات الضابطة لها ، وتؤثر بشكل مباشر على جودة الحياة الوظيفية وذلك بنقل الموظف من الفكر التقليدي الكلاسيكي الى فكر رقمي حديث، محدثة رفاهيه في جودة الحياة الوظيفية حيث يشعر الموظف بالتفاوت بين العمل التقليدي الكلاسيكي والتعامل مع الأجهزة الرقمية واجهزة الاتصال الحديثة مما ينعكس ايجابا على الاداء الوظيفي وشعوره بسرعة انجاز الوظائف الموكلة اليه، معززة بذلك الثقة بالنفس والمرونة والابداع وتحقيق الكفاءة الوظيفية ، كما تساهم البيانات الرقمية في تحسين الاداء الوظيفي وذلك من خلال اداء الموظف لمهامه بكفاءة للعمل المنجز دون اللجوء الى المؤسسة الام ، من خلال الاتصال الرقمي واستعمال الاجهزة الذكية حيث ان المؤسسة اصبحت تتعامل بالأدوات الرقمية وتحويل البيانات الورقية الى معلومات رقمية وكل ذلك بسرعة ، معربة عن المثابرة وتحمل مسؤوليه العمل وكل ذلك بمبادرة من الموظف من اجل معالجة المعلومات واداء مهامه بسرعة وكفاءه عالية مما يخلق بيئة عمل فعالة .

¹² عكر منى خالد ،اهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي ،المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ، المجلد الاول ، العدد الحادي عشر ، سبتمبر 2020م ، ص 29.

¹³ بريحيل رشيدة سارة ،الاستقرار الوظيفي في المؤسسات الصناعية الاقتصادية في الجزائر دراسة حالة بمؤسسة الاممنت بني صاف عين تيموشنت ، رسالة ماجستير في كلية العلوم الاقتصادية ،التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير بجامعة عن تيموشنت بلحاج بوشعاب 2020-2021 . ص 52.

¹⁴ أ. مطالوي ربيع ، عوامل الاستقرار المهني في المؤسسات الجزائرية ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، العدد ثالث عشر، جامعة العربي تبسي - تبسة - ص 263 .

¹⁵ محيوس دهبية، حوادث العمل وتأثيره عمى الاستقرار الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة الأجهزة الكهرو منزلية ENIEM ، مذكرة ماستر ، جامعة مولود معمري -تيزي وزو - كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،2022-2023،ص41.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمقاربة النظرية والفجوة البحثية.

المطلب الاول: دراسات متعلقة بمتغير الرقمنة:

1- دراسة فوزية صادقي(2021)، دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر -دراسة تحليله للجامعات المحلية تهدف هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع الرقمنة في الجزائر لان تطبيق المشروع الرقمي يجعل الادارة أكثر قربا من المواطنين عن طريق تسهيل الولوج للمنصات الرقمية وتتبع اجراءات الملفات الادارية عن بعد ،وهذا من شأنه بناء علاقة اتصالية ناجحة بين الإدارة والمواطنين وتحسين المرفق العام من خلال التمكّن من الآليات الحديثة لتقنيات المعلومات من هذا المنطلق يتطلب من وزارة الداخلية والجامعات المحلية خاصة والمؤسسات العمومية عامة رصد كل الامكانيات لتطبيق الاستراتيجية الوطنية للرقمنة التي اصبحت مهمه في بناء نظم اعداديه فعاله لتجسيد الخطط والسياسات لذلك كان لا بد من تنسيق الجهود والمبادرات لمواجهة التحديات والعوائق التي تطرح اولويه تبني مشروع التحول الرقمي، واستخدموا لتحقيق أهداف هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأدوات البحثية في الاستبيان والمقابلة والملاحظة لجمع البيانات، وتم اختيار عينتين عشوائيتين الأولى تمثل عينة من المواطنين الذين يقيمون طلبات الحصول على الخدمة الرقمية من المؤسسة نموذج الدراسة الميدانية (مديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة)، والعينة الثانية من الموظفين بالمؤسسة الذين يتعاملون رقمياً لتوفير الخدمات ، وتم تحليل الفرضيات كميًا وكيفيًا واختبارية احصائيا للتمكن من معالجة اشكالية الدراسة كما توصلت لمجموعة من النتائج اهمها ان غياب الرقمنة يؤدي الى تدني مستوى الخدمة العمومية توجد علاقه ارتباطيه بين كفاءه العنصر البشري ومستوى الخدمة العمومية، وان تفعيل البناء التحتية الرقمية يساهم في مواجهه عراقيل تحسين الخدمة العمومية وتم التأكيد على مجموعه من التوصيات اهمها اولويه رفع كفاءه المورد البشري وتوفير البنية الرقمية الشاملة لتحقيق جوده في مستوى الخدمة وتقريب الإدارة من المواطن كما يجب تفعيل نظام الامان الرقمي لسريه المعلومات كأحد اهم الrehانات لتطبيق مشاريع التحول الرقمي في الجزائر واولويه القضاء على الأميه الرقمية داخل البيئة الاتصالية.

2-Polents, I., Fedorova, A., & Zarubina, A. (2020). The impact of labour process digitalization on conditions and quality of work life. *The 14th International Days of Statistics and Economics*, Prague, 845-854.

تركزت هذه الدراسة على مؤسستين روسيتين تطبقان التقنيات الرقمية في مختلف العمليات الإنتاجية لأنشطتهما. شارك في الاستطلاع الاجتماعي، الذي أُجري باستخدام استبيان طوره الباحثون، 86 مشاركًا: 35 عاملاً في مشغل الشبكة البريدية الحكومية و 51 موظفًا في مؤسسة طبية بلدية.

يساهم تحليل النتائج التجريبية للدراسة في فهم كيفية تغير متطلبات الكفاءات والمسؤوليات الوظيفية للموظفين، بالإضافة إلى تأثير هذه التغييرات على رفاهتهم النفسية والاجتماعية في بيئة العمل. كما يتيح التحليل المقارن لنتائج الاستطلاع في المؤسستين، اللتين تعملان في قطاعين اقتصاديين مختلفين، تحديد أوجه التشابه والاختلاف في ظاهرة تحول العمل، وتعميم المشكلات التي يواجهها الموظفون عند إدخال التقنيات الرقمية في عملهم.

3- محمد محمد احمد عبد الخالق:(2020) إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي " دراسة تحليلية

هدفت الدراسة إلى صياغة بعض الآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها توظيف مدخل التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي، مستخدمًا المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال عرض الأسس النظرية لمجال جودة الحياة الوظيفية، والأدبيات ذات الصلة، وتحليل أبعادها المحددة، ومعاييرها الحاكمة، ومؤشراتها الدالة، واستخلاص

المتطلبات اللازمة لتحقيقها. توصلت الدراسة في النهاية إلى كيفية استثمار التكنولوجيا الحديثة في تحقيق المعايير ذات الارتباط بالبعد المادي والاقتصادي، والبعد النفسي والاجتماعي، والبعد الإداري والتعليمي، وفقاً لوظائف الجامعة ودور المعلم الجامعي فيها
4-Rintala, N., & Suolanen, S. (2005). The implications of digitalization for job descriptions, competencies and the quality of working life. *Nordicom review*, 26(2), 53-67.

تجري رقمنة إنتاج البرامج الإذاعية والتلفزيونية، لكن لا يزال تأثير الرقمنة على المهن الصحفية غير مفهوم بشكل كامل. ولتحقيق فهم أعمق لكيفية تغير توصيفات الوظائف الصحفية ومتطلبات الكفاءات بفعل الرقمنة، وكيف تنعكس هذه التغييرات على جودة الحياة العملية، تم إجراء دراسة حالة نوعية.

تشير النتائج إلى أن التغييرات في توصيفات الوظائف يمكن أن تحدث بطرق مختلفة، مثل نقل المهام من وظيفة إلى أخرى، أو دمج وظيفتين أو أكثر، أو إضافة مهام جديدة إلى التوصيفات التقليدية. وقد أدت رقمنة تكنولوجيا الإنتاج، وتغيير توصيفات الوظائف، وظهور وسائل الإعلام الجديدة وأساليب العمل الحديثة إلى تغييرات في المهارات المطلوبة.

أصبحت توصيفات وظائف الصحفيين أكثر مرونة وبعداً عن البيروقراطية، بينما ظلت توصيفات وظائف المحررين ذات طابع بيروقراطي. وقد اعتبرت التغييرات في المهارات الوظيفية على وجه الخصوص مصدرًا للتوتر. كما شعر المشاركون في الدراسة بأن جودة البرامج قد تراجعت، لا سيما في المراحل الأولى من الرقمنة.

المطلب الثاني: دراسات سابقة متعلقة بجودة الحياة الوظيفية :

1- الاء محمد احمد عبد الحق(2022) أثر جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الحكومية على أخلاقيات العمل / دراسة تطبيقية لوزارة الحكم المحلي في فلسطين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الحكومية على أخلاقيات العمل دراسة تطبيقية على وزارة الحكم المحلي من خلال إجابة على السؤال الرئيسي: ما أثر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الحكم المحلي على أخلاقيات العمل لدى العاملين فيها؟ ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات تكونت من قسمين القسم الأول متعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين والقسم الثاني متعلق بمحاور متغيرات الدراسة المستقل والمتمثل بأبعاد جودة الحياة الوظيفية الجوانب التنظيمية والوظيفية ، الجوانب المادية والمعنوية، الجوانب المالية والاقتصادية والتابع المتمثل بأخلاقيات العمل تم توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة المتمثل بجميع موظفي وزارة الحكم المحلي في القطاع الحكومي مؤلفة من 220 من مجتمع الدراسة مستخدمة طريقة العينة العشوائية البسيطة، وتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات . وتوصلت إلى وجود اثر دال احصائيا عند مستوى الدلالة لجودة الحياة الوظيفية في وزارة الحكم المحلي على اخلاقيات العمل لدى العاملين فيها .

2-Novikova, O., Shamileva, L., & Khandii, O. (2021); quality of working life in view of digitalization of the economy: assessment and development trends; journal of European economy; 20(3); 369-389

تبرهن هذه المقالة على أهمية دمج عوامل الرقمنة في المبادئ المفاهيمية للعمل اللائق التي وضعتها منظمة العمل الدولية. كما تم تصنيف العواقب السلبية للرقمنة التي تعيق تحسين جودة الحياة العملية على مختلف المستويات الإدارية. تحدد الدراسة المخاطر الناجمة عن الرقمنة في مجالات متعددة، مثل التوظيف، وظروف العمل، والأجور اللائقة، وفرص التنمية الشخصية والمهنية، وديمقراطية الحياة العملية. كما تم تحديد خصائص العمل المهش وتصنيفها وفقاً لأنماط تجلّيها. يقترح المؤلفون منهجية لتقييم جودة الحياة العملية تعتمد على نصح مُدمج يجمع بين المؤشرات الإحصائية والاجتماعية، ويحسب مؤشراً متكاملًا. يتيح هذا النهج تقييم

العوامل الموضوعية والذاتية لتأثير الرقمنة الاقتصادية والاجتماعية، إلى جانب القرارات التنفيذية المتعلقة بتحسين جودة الحياة العملية. تم اختبار المنهجية المقترحة باستخدام البيانات الإحصائية والتقييمات الذاتية لجودة الحياة العملية. كما تستعرض الدراسة الاتجاهات في تغير المؤشرات الفرعية لجودة الحياة العملية خلال الفترة 2013-2019، بالإضافة إلى تأثير العوامل المختلفة على التغيرات في المؤشر المتكامل .

3- بن خالد عبد الكريم (2016-2017) ، جودة حياة العمل واثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية ادرار) -

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى عوامل جودة الحياة في العمل ، عوامل الثقافة التنظيمية لدى عمال القطاع الصحي ، التأثير المعنوي بينهما البحث عن الفروق بين المتغيرات الشخصية والمهنية لدى عينة الدراسة اتجاه جودة الحياة في العمل والثقافة التنظيمية ، وتم اختيار عينة مكونة من 312 موظفاً في مجال القطاع الصحي في ولاية أدرار، واعتمدت في هذا الدراسة على المنهج الوصفي و الاستمارة كأداة لجمع المعطيات والبيانات ، توصلت هذه الدراسة إلى توفر عوامل جودة الحياة في العمل وعوامل الثقافة التنظيمية في المؤسسات في الدراسة بدرجة متوسطة، وجود تأثير دال احصائيا لبعض أبعاد جودة الحياة في العمل (خصائص منصب العمل، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في القرار) على الثقافة التنظيمية، أما أبعاد (بيئة العمل، وأسلوب الرئيس في الاشراف)، فكانت درجة التنبؤ غير دالة إحصائيا أما وجود فروق دالة احصائيا التي تعزى الى الخصائص الشخصية والمهنية لدى عينة الدراسة حول أبعاد جودة الحياة في العمل عموما فقد تحققت بشكل جزئي، حيث أن متغيرات الجنس والسن وخصائص الوظيفة غير دالة احصائيا، أما متغيرات الأقدمية في العمل، ومكان العمل فكانت دالة إحصائيا أما وجود فروق دالة احصائيا والتي تعزى الى الخصائص الشخصية والمهنية لدى عينة الدراسة اتجاه أبعاد الثقافة التنظيمية فقد تحققت بشكل جزئي أيضا حيث أن متغيرات السن والجنس وخصائص الوظيفة كانت غير دالة إحصائيا أما متغيرات الأقدمية في العمل ومكان العمل فكانت دالة احصائيا.

4- خليل اسماعيل ابراهيم ماضي (2014)، جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية).

تهدف الدراسة للتعرف إلى جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية ، وقام بصياغة ثلاث فرضيات رئيسة ومجموعة من التساؤلات لتغطي كافة جوانب هذا البحث .استخدم المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات ، وبلغ حجم المجتمع (3254)، وبلغت عينة الدراسة (344)، وكانت العينة عشوائية طبقية، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (9055) كرمزة إحصائية لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات .

أهم النتائج التي توصل إليها البحث :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بآرائهم حول "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات ، تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية؛ بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل) .
- أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي تتمثل في: فرص الترقية والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية .

أهم التوصيات التي قدمها البحث:

1. تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات الجامعة من خلال " تأمين وجود علاقة فعالة بين الإدارة العليا والمرؤوسين في الجامعات.
2. توفير ترتيبات وجدول عمل مرنة في أداء المهام الوظيفية لمختلف الفئات من العاملين في الجامعات، وذلك لتحقيق نوع من التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين.
3. إعادة هيكلة نظم الأجور والمكافأة بشكل عام لكافة الجامعات، وفي جامعة الأقصى بشكل خاص من خلال تعديل في سلم الرواتب المعروف "بالكادر الموحد" للجامعات.
4. التوصل إلى نموذج مقترح لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بحيث يمكن من خلال تطبيقه المساهمة في تطوير مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية. وقد وضعت آليات التنفيذ مناسبة لذلك.

5- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, 35(4), 8-14.

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم رؤى حول المواقف الإيجابية والسلبية لموظفي مستشفيات جامعة طهران للعلوم الطبية (TUMS) تجاه جودة حياتهم العملية. تم إجراء دراسة مقطعية وصفية وتحليلية شملت 908 من موظفي مستشفيات TUMS، وذلك من خلال استبيان غطى 15 مستشفى قيد الدراسة. تم استخدام تقنية العينة العشوائية الطبقية لاختيار المشاركين من مجموعات التمريض، والدعم، والفرق الطبية المساعدة. أظهرت النتائج أن غالبية الموظفين غير راضين عن الصحة والسلامة المهنية، والإدارة في المستويات المتوسطة والعليا، ودخلهم، والتوازن بين وقت العمل والوقت مع العائلة. كما أشاروا إلى أن عملهم ليس ممتعاً أو مرضياً. تشير نتائج هذا الاستطلاع إلى أن موظفي مستشفيات TUMS يعانون من ضعف جودة حياة العمل. لذا، نقترح توفير المزيد من التدريب والتعليم لمديري مستشفيات TUMS حول قضايا جودة حياة العمل (QWL).

المطلب الثالث: التعقيب والتعليق على الدراسات السابقة:

- 1- من حيث هدف الموضوع: تركز دراستنا على دور الرقمنة في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مؤسسات التكوين المهني بالوادي، أي أنها تدمج بين الرقمنة وتأثيرها على جودة الحياة الوظيفية ضمن قطاع التكوين المهني، وهو قطاع لم تتم دراسته كثيراً في الدراسات السابقة. الدراسات السابقة تناولت موضوع الرقمنة إما من زاوية تأثيرها على الخدمات العمومية (مثل دراسة صادقي فوزية) أو تأثيرها على جودة الحياة الوظيفية في قطاعات أخرى مثل الصحة، التعليم، والإدارة العمومية.
 - 2- من حيث الإطار المكاني: تتمحور دراستنا حول ولاية الوادي، وهي منطقة محلية محددة في الجزائر، مما يضيف بُعداً جغرافياً خاصاً لتحليل تأثير الرقمنة على جودة الحياة الوظيفية في هذه المنطقة. الدراسات السابقة توزعت بين الجزائر (مثل دراسة صادقي فوزية) وبلدان أخرى مثل روسيا، فلسطين، إيران، وفنلندا، مما يجعل دراستك ذات طابع محلي أكثر مقارنة بالدراسات الأجنبية التي تتناول السياق العالمي.
 - 3- من حيث المتغيرات المدروسة: تبحث دراستنا في تأثير الرقمنة على جودة الحياة الوظيفية لموظفي مؤسسات التكوين المهني، أي أنها تربط بين متغيرين رئيسيين: الرقمنة (كتحولات تكنولوجية وإدارية) جودة الحياة الوظيفية (من حيث الرضا الوظيفي، بيئة العمل، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، التحفيز، فرص التطور المهني، إلخ).
- دراسة صادقي فوزية (2021): ركزت على تحسين الخدمة العمومية عبر الرقمنة، وليس على جودة الحياة الوظيفية.

- دراسة : Polents et al. (2020) درست تأثير الرقمنة على الكفاءات الوظيفية والرفاه النفسي والاجتماعي للعمال، وهو مرتبط بجودة الحياة الوظيفية لكنه يركز على العمال في مؤسسات الإنتاج وليس التكوين المهني.
- دراسة : Rintala & Suolanen (2005) ركزت على تأثير الرقمنة على توصيف الوظائف ومتطلبات الكفاءات، وتأثير ذلك على الصحفيين وليس موظفي التكوين المهني.
- دراسة : Novikova et al. (2021) درست العلاقة بين الرقمنة وجودة الحياة العملية ولكن من منظور اقتصادي ومؤسسي عام، وليس في قطاع التكوين المهني تحديداً.
- الدراسات العربية مثل دراسة آلاء عبد الحق (2022) وبن خالد عبد الكريم (2016-2017) تناولت جودة الحياة الوظيفية لكنها لم تربطها مباشرة بالرقمنة، مما يجعل دراستنا أكثر تخصصاً في هذا المجال
- 4- من حيث المنهجية:** دراستنا تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وهو نفس المنهج المستخدم في معظم الدراسات السابقة، مما يجعلها متماشية مع التوجهات البحثية في هذا المجال، وادوات البحث تشمل الاستبيانات، المقابلات شخصية، أو تحليل البيانات الإحصائية كما هو الحال في دراسات سابقة مثل دراسة Saraji & Dargahi (2006) التي استخدمت الاستبيان، مما يجعل تشابه و توافق في المنهجية.
- 5- من حيث الفجوة البحثية:** دراستنا تملأ فجوة بحثية مهمة، حيث أنها: تربط الرقمنة بجودة الحياة الوظيفية في قطاع التكوين المهني، وهو مجال لم تتناوله معظم الدراسات السابقة حيث تركز على بيئة العمل في الجزائر (ولاية الوادي)، مما يعطينا بعداً محلياً يمكن أن يساعد صانعي القرار في تطوير استراتيجيات رقمية تناسب السياق الجزائري. تأخذ بعين الاعتبار العوامل التنظيمية، الاجتماعية، والنفسية التي تتأثر بالرقمنة . اضافة الى ان رقمنة في قطاع تكوين مهني يعد حديث جدا، اذ انها لا تتجاوز 5 سنوات.

المطلب الرابع: الاستفادة من الدراسات السابقة : حيث استفدنا من الدراسات السابقة في ما يلي :

- المساعدة في تحديد متغيرات الدراسة ولأبعاد متعلقة بها .
- ساعدتنا على في تحديد وبناء الفرضيات وأسئلة دراسة حالية.
- الاثرء اطار النظري للدراسة الحالية .
- الاستفادة من سلاسة المعلومات البحثية وتنوعها وكيفية استغلالها في دراسات السابقة .
- ساعدتنا على بناء وتوجيه وضبط الإشكالية الحالية .
- الاستفادة جانب التطبيقي وكيفية اختيار العينة ومجتمع دراسة والأدوات المستعملة في جمع البيانات.
- الاستفادة في بناء الاستبيان وتحديد فقراتها ومجالاتها.
- معرفة النتائج التي توصلت دراسات السابقة.

المطلب الخامس: المقاربة النظرية / نظرية النظم:

ويعرف النظام System على أنه : مجموعة من الأجزاء أو النظم الفرعية التي تتداخل العلاقات بين بعضها، وبينها وبين النظام الذي نظمها ، والتي يعتمد كل جزء منها على الآخر في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها هذا النظام الكلي . ووفقاً للتعريف السابق فإن النظام يتكون من العناصر التالية :

أ. المدخلات **Inputs** : وهي عبارة عن الموارد والعناصر التي تشكل المادة الأساسية اللازمة للعملية الإنتاجية وعناصر البيئة التي تؤثر في بناء التنظيم وتحديد الأهداف والاستراتيجيات والسياسات، ويمكن تصنيف المدخلات ضمن الأنواع التالية :

موارد مادية وموارد بشرية

ب. العمليات **Processes** : ويقصد بها كافة العمليات التمويلية التي تساعد على تغيير طبيعة العناصر بالشكل والمضمون، والذي تم تحديده في شكل مخرجات، ويدخل في هذا الإطار الوظائف الإدارية التي لديها سلطة القرار لتنفيذ عملية التمويل .
ج. المخرجات **Outputs** : خدمة وهي النتائج المترتبة على العملية التمويلية. وعادة ما تأخذ في المنظمات شكل سلعة أو خدمة .

د. التغذية العكسية **Feed Back** : عبارة عن تدفق المعلومات المرتدة بين المنظمة والبيئة، أو بين البيئة والمنظمة .
وتقسم هذه النظرية النظم إلى نوعين :

- أ- **نظم مغلقة Closed Systems** : وهذه النظم لا تتفاعل مع البيئة المحيطة .
ب- **نظم مفتوحة Open Systems** : وهذه النظم تتفاعل وتتأثر وتتأثر بالبيئة المحيطة. ومن أمثلتها المنظمات التي تعد بمثابة تفاعل ديناميكي مع البيئة الخارجية ، وهذا التفاعل يتم في جميع الأجزاء الداخلية المؤلفة للنظام .
وعند تحليل مفهوم نظرية النظم يجب النظر إليها بصورة كلية أو شمولية حتى يمكن فهم العلاقات المتبادلة والتأثير بين أجزائها المختلفة . تتمثل الفكرة الأساسية لهذه النظرية في أنها تجبر المديرين على النظر إلى التنظيم باعتباره كلاً متكاملًا وواحدًا مكوناً من أجزاء تتفاعل مع بعضها لتحقيق الأهداف. وبالتالي فهي تجعلهم ينظرون إلى تنظيم المشروع كشبكة معلومات متدفقة داخلية وخارجية تتعلق بالبيئة المحيطة وتمتد متخذي القرارات في كافة المستويات الإدارية بالمعلومات التي تمكنهم من اتخاذ القرار الإداري بكفاءة ، آخذاً بالاعتبار ظروف كافة النظم الفرعية التي تعمل اتجاه هدف التنظيم¹⁶ .

المطلب السادس: الاستفادة من المقاربة النظرية :

تعتبر نظرية النظم إطاراً مناسباً لتحليل دور الرقمنة في جودة الحياة الوظيفية، حيث يمكن النظر إلى مؤسسات التكوين المهني كنظام مفتوح يتفاعل مع بيئته من خلال مدخلات وعمليات ومخرجات، مع وجود تغذية راجعة تؤثر في استمرارية و تطويره.
تحديد النظام في سياق الدراسة (النظام الكلي): مؤسسات التكوين المهني كمؤسسات تنظيمية تهدف إلى تحسين بيئة العمل للعاملين عبر الرقمنة. (النظم الفرعية): إدارة الموارد البشرية (العاملون والموظفون). البنية التحتية الرقمية (التقنيات والمنصات المستخدمة). العمليات الإدارية والتعليمية (الأنشطة التشغيلية التي تتأثر بالرقمنة). بيئة العمل (الظروف المادية والمعنوية للعاملين).
نظراً لأن مؤسسات التكوين المهني نظام مفتوح، فإن تطبيق الرقمنة يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال:

- تعزيز الاتصال والتفاعل بين الإدارات والعاملين مما يخلق بيئة عمل أكثر كفاءة وشفافية.
- توفير بيئة عمل أكثر تنظيمًا وأقل تعقيدًا، مما يخفف الأعباء النفسية والضغط المهنية على العاملين.
- تحقيق الاستقرار الوظيفي عبر زيادة فرص التدريب والتكوين الرقمي، مما يمكن العاملين من اكتساب مهارات جديدة وتحسين قدراتهم.
- تحقيق تكامل أكبر بين النظم الفرعية داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى أداء إداري أكثر فاعلية .

¹⁶ رعد حسن الصرن ، نظريات الادارة والاعمال ، دار الرضا للنشر، سوريا -دمشق الطبعة الاولى .2004. ص93.

خلاصة الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل موضوع الرقمنة باعتبارها إحدى التحولات التكنولوجية التي تشهدها مؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية الوادي، حيث تم تعريفها واستعراض مكوناتها والأنظمة وتطبيقات الرقمية المرتبطة بها. كما تم التطرق إلى مفاهيم جودة الحياة الوظيفية، من بيئة العمل، والأداء والاستقرار الوظيفي، مع التركيز على العلاقة التكاملية بينها وبين الرقمنة، وتم تدعيم الإطار النظري للدراسة بنظرية النظم التي تُبرز المؤسسة كنظام متكامل ومتفاعل بمكوناته، مما يسمح بفهم أعمق لدور الرقمنة في تحسين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية، كما تم عرض ومناقشة أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة، وتمثل هذه المعالجة مدخلاً للفصل الثاني، الذي سيُخصص لعرض المنهجية المتبعة في الدراسة، وأدوات البحث، والمجتمع والعينة المدروسة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة، والذي يتمثل في دور الرقمنة في جودة الحياة الوظيفية، فالمنهج الوصفي التحليلي يُستخدم لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات والمعلومات ذات الصلة، وتحليلها للكشف عن العلاقات بين المتغيرات وفي هذه الدراسة يُمكننا هذا المنهج من وصف مفهوم الرقمنة وتطبيقاتها في بيئة العمل، وتحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ثم تحليل تأثير التحول الرقمي على هذه الأبعاد. كما يُتيح للباحث رصد التغيرات التي تحدثها التقنيات الرقمية في بيئة العمل الحديثة، واستنتاج النتائج التي يمكن أن تُسهم في تحسين السياسات الإدارية وجودة الحياة للموظفين.

بعد هذا الفصل دراسة تطبيقية مكملة للجانب النظري ويهدف أساسًا للإجابة على إشكالية دراسة و أسالتها وذلك من خلال اجراء دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين المهني بولاية الوادي ، حيث تم اعداد استمارة تحتوي على اربعة محاور تضم خمس وثلاثون (35) سؤال ، ومن خلالها يمكننا الوصول الى نتائج لتأكيد او نفي الفرضيات ، وذلك باستخراج الجداول والاشكال من برنامج spss نسخة 25 حيث تم تحليل تلك نتائج وكل ذلك من خلال خطة المباحث التالية :

المبحث الأول : الطريقة و الأدوات

المبحث الثاني : النتائج والمناقشة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المطلب الأول: طريقة الدراسة:

1- مجتمع وعينة الدراسة :

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأفراد الممارسين لعملية الرقمنة داخل مؤسسات التكوين المهني بولاية الوادي، ويبلغ عددهم الإجمالي 98 فردًا موزعين عبر 15 مؤسسة تكوينية، حيث تضم كل مؤسسة 6 أفراد ممارسين لعملية الرقمنة، بالإضافة إلى 8 أفراد آخرين يعملون على مستوى مديرية التكوين المهني بالولاية. ورغم ان عدد افراد المجتمع صغير نسبيًا الا ان تباعد المؤسسات جغرافيا يشكل تحدي لعملية جمع البيانات، فقد تم اعتماد أسلوب المسح الشامل كمنهج لاختيار العينة، مما يسمح بجمع بيانات دقيقة وشاملة تعكس واقع تطبيق الرقمنة وتأثيرها على جودة الحياة الوظيفية داخل هذه المؤسسات. ويُعد هذا الأسلوب الأنسب في مثل هذه الحالات، حيث يتيح دراسة الظاهرة محل البحث بشكل كلي دون الحاجة إلى تعميم النتائج انطلاقًا من عينة جزئية. حيث تم استرجاع 92 استمارة من اصل 98 ويعد الفارق ضمن كثرة انشغال الموظفين الذين لم يسعفنا الحظ معهم في استرجاع استماراتهم كما كان جزء اخر منهم خلال فترة عطلة.

الجدول رقم (01): نتائج توزيع الاستبيان

الاستبيانات الصالحة		الاستبيانات المستبعدة		الاستبيانات المسترجعة		الاستبيانات الموزعة		البيان
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
93.88%	92	6.12%	6	93.88 %	92	100 %	98	عينة الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على توزيع الاستبيان

2- تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

تتمحور هذه الدراسة حول متغيرين رئيسيين، وهما الرقمنة باعتبارها المتغير المستقل، وجودة الحياة الوظيفية كمتغير تابع. ونسعى في بحثنا هذا للوقوف على مدى مساهمة الرقمنة في تحسين جودة الحياة الوظيفية، ويتم قياس الرقمنة من خلال مؤشرات تتعلق بتوافر واستخدام التقنيات الرقمية في مؤسسات التكوين المهني، مثل برامج ومنصات الكترونية متقدمة، تقنيات الرقمية، والاتصال الرقمي. أما جودة الحياة الوظيفية، فيتم قياسها من خلال ثلاثة أبعاد أساسية: الأداء الوظيفي الذي يعكس فعالية وكفاءة الموظف في أداء مهامه، والاستقرار الوظيفي الذي يقيس مدى شعور الموظف بالأمان والاستمرار في العمل، وبيئة العمل التي تشمل الجوانب المادية والتنظيمية المؤثرة في راحة الموظف وإنتاجيته. مع استخدام مقياس ليكارت الخماسي لتحديد آراء المبحوثين حول كل مؤشر.

الجدول رقم (02): يوضح متغيرات الدراسة

المتغير	نوعه
الرقمنة	متغير مستقل
جودة الحياة الوظيفية	متغير تابع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على موضوع الدراسة

المطلب الثاني: أدوات الدراسة:**1- أدوات جمع البيانات :****1-1-الاستبيان:**

" الاستمارة هي مجموعة مؤشرات يمكن عن طريقها اكتشاف ابعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي اي اجراء بحث ميداني على جماعه محدده من الناس وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات عنها من المبحوث ."¹⁷

تم الاعتماد على أداة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات، وذلك نظرًا لفعاليتها في الحصول على معلومات دقيقة من عينة واسعة بطريقة منظمة وسهلة التحليل. وقد صُمم الاستبيان ليتماشى مع طبيعة الموضوع و الإحاطة بجميع جوانب موضوعه المتعلق بدور الرقمنة في تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل مؤسسات التكوين المهني بولاية الوادي ، حيث تم توجيهه إلى موظفي هذه المؤسسات بمختلف رتبهم ووظائفهم، وخاصة أولئك الذين يتعاملون مع الأنظمة الرقمية أو تأثروا مباشرة بإدخال التقنيات الحديثة في بيئة عملهم. وقد تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة مدونة ومنظمة يتم طرحها على أفراد العينة بغية التحقق من فرضيات البحث، ولاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة فقد تم تصميم استمارة استبيان (انظر الملحق رقم 01)، حيث يشتمل مفردات عينة الدراسة التي عبرت عن آرائها واتجاهاتها من خلال الإجابة على فقرات الأسئلة التي هي تعتبر أيضا مصدر رئيسي لجمع مثل هاته البيانات.

1-2- مراحل إعداد الاستبيان:

تم إعداد أسئلة الاستبيان استنادًا إلى مجموعة من الكتب والمراجع العلمية الموثوقة، بالإضافة إلى الاستفادة من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة. كما تم توظيف الخلفية المعرفية و المدراك الشخصية في صياغة عدد من الأسئلة، وذلك في إطار الالتزام الصارم بالمنهجية العلمية المعتمدة، حيث تم مراعاة ما يلي:

- أن تكون الأسئلة بسيطة وواضحة.
- أن تكون الأسئلة تُخدم وتسهل عملية اختبار الفرضيات الموضوعية.
- أن تحتوي على الأسئلة إجابات مناسبة اختبار ليكارت (موافق بشدة-موافق-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة).
- ترميز الاجابات العينة المبحوثة من (1موافق بشدة إلى ... 5 غير موافق بشدة)

1-3- هيكل الاستبيان:

أحتوى الاستبيان على خمسة وثلاثون (35) سؤال توزعت كما يلي:

المحور الأول: البيانات الأولية : وتشمل البيانات الشخصية للعينة المدروسة متضمنة خمسة (05) أسئلة.

المحور الثاني :دور الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة: وتتمحور الأسئلة حول البيئة الرقمية المتطورة للشبكات الاتصال داخلية وخارجية ومنصات الالكترونية وحماية البيانات وكذا تخزين سحابي و الكفاءة والامان في بيئة العمل متضمنة 10سئلة..

المحور الثالث :دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة: يشمل أسئلة تتعلق بالكفاءة والمرونة في الأداء والمساعدة والقدرة والتمكن ومعرفة منصة متكون ومنصة تسيير. وتتضمن 10 أسئلة .

1 بلقاسم سلاطينة ، حسان جيلاني ،منهجية العلوم الاجتماعية الكتاب الثاني ، الدار الجزائرية ،ط1. 2017 الجزائر .ص72.

المحور الرابع: دور الرقمنة في تحقيق الاستقرار الوظيفي: يشمل أسئلة تتعلق باتجاه العامل ومناخه الوظيفي والمشاركة في صناعة وإتخاذ القرار وتتضمن 10 أسئلة .
والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أسئلة فقرات كل محور

الرقم	المحاور	عدد الفقرات
01	البيانات الشخصية والوظيفية	05
02	دور الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة	10
03	دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة	10
04	دور الرقمنة في تحقيق الإستقرار الوظيفي	10

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الاستبيان

2- البرامج والأساليب الاحصائية

2-1- البرامج الاحصائية:

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة الاستبيان، قمنا بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف اختصاراً بـ: SPSS النسخة 25.

2-2- الأساليب الاحصائية:

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

1- التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة توزيع المعلومات الشخصية لعينة الدراسة.

2-الوسط الحسابي: وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية، ورمزه \bar{X} ، يتم استخدامه للدلالة على متوسط مجموع قيم ظاهرة ما.

3-الانحراف المعياري: وهو من أكثر مقاييس التشتت استخداماً ورمزه σ ، ويستعمل لمعرفة مدى تشتت القيم عن وسطها الحسابي.

4-الوزن النسبي: لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الدراسة.

5-اختبار ألفا كرو نباخ: ويستعمل للحكم على دقة القياس، من خلال تحديد مدى ثبات أداة القياس المتمثلة في الاستبانة.

6-اختبار (T-Test) T : هو اختبار إحصائي يستخدم للمقارنة بين متوسطات مجموعتين او بين متوسطه عينة و متوسط مفترض نظريا (مثل مقياس لكارث الخماسي)، بهدف معرفة ما اذا كان الفرق بين المتوسطات ذو دلالة إحصائية أي ليس ناتجا عن الصدفة ، ورمزه T .

3- قياس صدق وثبات الاستبيان:

3-1- الصدق البنائي:

قمنا بحساب الصدق البنائي للاستبيان بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل ارتباط كل محور من محاور الاستبيان عن الدرجة الكلية للاستبيان، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المسمى بـ (SPSS25) لحساب قيمة r^2 لكل محور من المحاور، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يوضح قيمة r لحساب الصدق البنائي

المحاور	عدد أفراد العينة الاستطلاعية	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة Sig	القرار
دور الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة	30	0.888	0.000	دالة إحصائياً عند 0.01
دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة		0.952	0.000	دالة إحصائياً عند 0.01
دور الرقمنة في تحقيق الإستقرار الوظيفي		0.919	0.000	دالة إحصائياً عند 0.01

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

من خلال الجدول رقم (04): نجد أن قيمة معامل الارتباط r للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان يتراوح بين (0.888 - 0.952) وهي داله إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد على أن الاستبيان صادق من ناحية المحتوى أو المضمون.

3-2- الثبات (التناسق الداخلي للبنود ألفا كرو نباخ):

قمنا بحساب ثبات الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي للبنود (ألفا كرو نباخ) بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅)، النتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): يوضح قيمة ألفا كرو نباخ

المحاور	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرو نباخ	القرار
دور الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة	10	0.773	دالة إحصائياً
دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة	10	0.912	دالة إحصائياً
دور الرقمنة في تحقيق الإستقرار الوظيفي	10	0.846	دالة إحصائياً
الدرجة الكلية للاستبيان	30	0.940	دالة إحصائياً

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

من خلال الجدول رقم (05): نجد أن قيمة ألفا كرو نباخ لمحور دور الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور تساوي 0.773 وهي علاقة موجبة بين البنود المشكلة للمحور، ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ لمحور دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور تساوي 0.912 وهي علاقة موجبة بين البنود المشكلة للمحور، ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ لمحور دور الرقمنة في تحقيق الإستقرار الوظيفي، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور تساوي 0.846 وهي علاقة موجبة بين البنود المشكلة للمحور، ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للاستبيان ككل، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود الاستبيان تساوي 0.940، وهي علاقة موجبة بين البنود وبذلك يمكن القول بأن الاستبيان ثابت.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

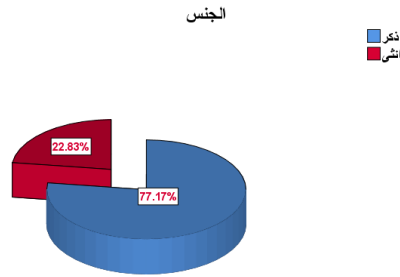
المطلب الأول: عرض نتائج البيانات الشخصية:

1- الجنس: الجدول رقم (06): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	71	77.2%
أنثي	21	22.8%
المجموع	92	100 %

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

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



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

من خلال قراءتنا للجدول رقم (06) والشكل البياني رقم (01): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير الجنس، حيث نجد عدد المبحوثين الذكور وهم 71 موظف يمارس الرقمنة 77.17%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الإناث وهم 21 موظفة تمارس الرقمنة بنسبة 22.83%، وهي النسبة الأدنى.

الاستنتاج:

ومنه نستنتج من خلال هذه النسب أن موظفي مستعملي الرقمنة بمؤسسات تكوين المهني بالوادي، أن أغلبيتهم ذكور وهذا راجع لكون عملية الرقمنة تتطلب متابعة دائمة من طرف مستعمليها و يعد ذكور أكثر مرونة في تتبع عملية الرقمنة نظرا لقلة انشغالهم خارج أوقات، أما الإناث منشغولون باشغال البيت وفيهم من هم ربات بيت ملتزمون بانشغالات البيت مع ازواج.

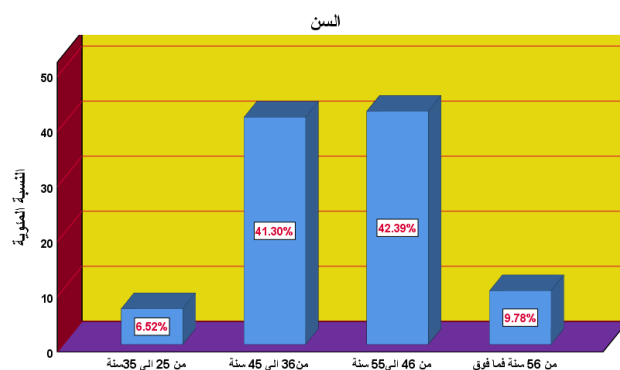
2- السن:

الجدول رقم (07): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير السن

النسبة المئوية %	التكرار	السن
00%	00	أقل من 25 سنة
6.5%	06	من 25 الى 35 سنة
41.3%	38	من 36 الى 45 سنة
42.4%	39	من 46 الى 55 سنة
9.8%	09	من 56 سنة فما فوق
% 100	92	المجموع

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

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



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

من خلال قراءتنا للجدول رقم (07) والشكل البياني رقم (02): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير السن، حيث نجد عدد الباحثين الذين تتراوح أعمارهم من 46 إلى 55 سنة وهم 39 موظفين في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 42.4%، وهي النسبة الأعلى، وتكاد تساويها نسبة الباحثين الذين تتراوح أعمارهم من 36 إلى 45 سنة وهي نسبة تاليها مباشرة بنسبة 41.3%، ثم تاليها الباحثين الذين تتراوح أعمارهم من 56 سنة فما فوق وهم 9 موظفين في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 9.8%، وتليها نسبة الباحثين الذين تتراوح أعمارهم من 25 إلى 35 سنة وهم 6 موظفين في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 6.5% وهي النسبة الأدنى، وتليها نسبة الباحثين الذين اعمارهم اقل من 25 سنة وهي نسبة منعدمة.

الاستنتاج: ومنه نستنتج من خلال هاته النسب أن موظفين في مؤسسات التكوين المهني تزخر بمورد بشري هائل وذو أعمار مختلفة، حيث أن أغلبية العمال تتراوح أعمارهم أكثر من 36 إلى 55 سنة الذين يمارسون الرقمنة اما فئة أكثر من 56 سنة فهي قليلة مقارنة بالفئات أخرى وهي فئة يعول عليها في الارشاد والتوجيه والخبرة وتعد الفئة الادنى 25 الى 35 تعد فئة قليلة من مستعملي الرقمنة وهذا نظرا لحدوثها في القطاع اما الفئة اقل من 25 سنه فهي فئة منعدمة فهي لا تستعمل الرقمنة فهي فئة لا يعول عنها بحكم حداثتها وقلة خبرتها .

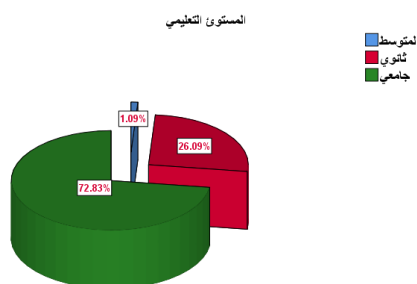
3- المستوى التعليمي:

الجدول رقم (08): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي
1.1 %	01	متوسط
26.1 %	24	ثانوي
72.8 %	67	جامعي
100 %	92	المجموع

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

الشكل البياني رقم (03): دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي



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

من خلال قراءتنا للجدول رقم (08) والشكل البياني رقم (03): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي، حيث نجد عدد المبحوثين الذين لديهم مستوى جامعي وهم 67 موظف في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 72.8%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لديهم مستوى ثانوي وهم 24 موظف في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 26.1%، وتليها نسبة المبحوثين الذين لديهم مستوى متوسط وهم موظف واحد في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 1.1%، وهي النسبة الأدنى.

الاستنتاج: ومنه نستنتج من خلال هاته النسب أن الموظفين في مؤسسات التكوين المهني، تملك عمال ذو مستوى تعليمي لابس به، حيث أن أغلبية العمال لديهم مستوى جامعي وهذا نظرا لان الرقمنة تتطلب مستوى تعليمي مستوى لابس به او اشخاص لديهم نباهها وقدرة على فهم الرقمنة بسلاسة وسهولة حتى لو كان مستوى تعليمي منخفضا وهي حالات نادرة .

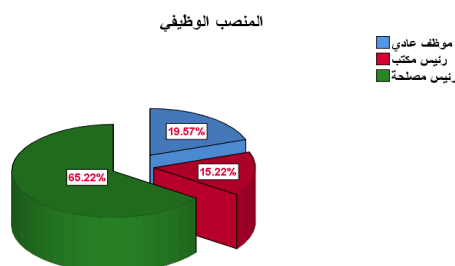
4- المنصب الوظيفي :

الجدول رقم (09): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير المنصب الوظيفي

المنصب الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية %
موظف عادي	18	19.6 %
رئيس مكتب	14	15.2 %
رئيس مصلحة	60	65.2 %
المجموع	92	100 %

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

الشكل البياني رقم (04): دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير المنصب الوظيفي



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

من خلال قراءتنا للجدول رقم (09) والشكل البياني رقم (04): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير المنصب الوظيفي في مؤسسات التكوين المهني بولاية الوادي، حيث نجد عدد المبحوثين الذين لديهم المنصب رئيس مصلحة وهم 60 موظف في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 65.2%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لديهم منصب موظف عادي وهم 18 موظف في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 19.6%، وتليها نسبة المبحوثين الذين لديهم منصب رئيس مكتب وهم 14 موظف في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 15.2%، وهي النسبة الأدنى.

الاستنتاج: ومنه نستنتج من خلال هاته النسب أن الموظفين في مؤسسات التكوين المهني، ان اغلب موظفين الذين يمارسون عملية الرقمنة هم مناصب رؤساء المصالح وهذا راجع لكفاءتهم وخبرتهم وهم افراد الذين يعول عليهم في هذه العملية من اجل إنجاح عملية الرقمنة داخل المؤسسة كما أن المنشورات والقوانين الرسمية تلزم هذه الفئة على الانخراط في استغلال الرقمنة بحكم مناصبهم وخبرتهم.

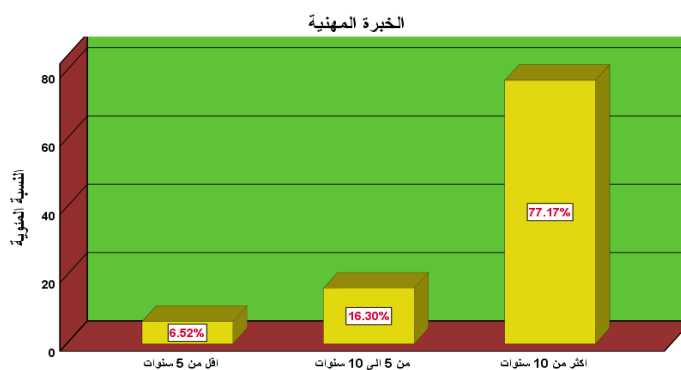
5- الخبرة المهنية :

الجدول رقم (10): يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة المهنية .

النسبة المئوية %	التكرار	المنصب الوظيفي
6.5 %	06	اقل من 5 سنوات
16.3 %	15	من 5 الى 10 سنوات
77.2 %	71	اكثر من 10 سنوات
100 %	92	المجموع

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

الشكل البياني رقم (05): أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية.



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

من خلال قراءتنا للجدول رقم (10) والشكل البياني رقم (05): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية في مؤسسات التكوين المهني بولاية الوادي، حيث نجد عدد المبحوثين الذين لديهم الخبرة المهنية اكثر من 10 سنوات وهم 71 موظف في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 77.2%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 الى 10 سنوات وهم 15 موظف في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 16.3%، وتليها نسبة المبحوثين الذين لديهم خبرة مهنية اقل من 5 سنوات وهم 6 موظفين في مؤسسات التكوين المهني بنسبة 6.5%، وهي النسبة الأدنى.

الاستنتاج:

ومنه نستنتج من خلال هاته النسب أن الموظفين في مؤسسات التكوين المهني ، اغلبيهم من لديهم خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات هم الذين يمارسون عمليات الرقمنة وهذا راجع لتوفر بيئة عمل مستقرة وجيدة وجاذبة مما يشجع الموظفين على الاستمرار لفترات طويلة وهو مؤشر إيجابي على جودة الحياة الوظيفية وكذلك قدرة على تكييف مع ضغوط العمل وأكثر كفاءة في استخدام الموارد الرقمية والإدارية وكذلك يدل على مدى الرضا الوظيفي والاستقرار المهني والارتباط بالمؤسسة .

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي للاستبيان

لضمان دقة النتائج ووضوحها، تم تلخيص بيانات الاستبيان في جداول، حيث تم تصنيف الإجابات وفقاً لتسلسل الأسئلة الواردة فيه. وقد تم حساب تكرارات الاستجابات بمختلف أنواعها، إضافة إلى النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. كما جرى ترتيب العبارات بحسب وجهة نظر أفراد العينة من موظفي الرقمنة بمؤسسات التكوين المهني ، وذلك بالاعتماد على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي، وفي حال تساوي هذه القيم، تم اللجوء إلى أقل قيمة للانحراف المعياري لتميز درجة التشتت. ونظراً لكون مقياس الاستجابة المستخدم في الاستبيان هو مقياس ترتيبي (يتدرج من: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، فقد تم تحويل هذه الاستجابات إلى أوزان عددية عند إدخالها في البرنامج الإحصائي، بحيث مُنحت القيم من 1 إلى 5 بالترتيب السابق. وبُعية تفسير المتوسطات الحسابية الناتجة، تم اعتماد مبدأ "طول الفترة"، الذي يتم حسابه بقسمة الفرق الكلي بين أعلى وأدنى قيمة في المقياس (4) على عدد فئات المقياس (5)، لينتج عن ذلك طول فترة يبلغ 0.8، يُستخدم كأساس لتفسير درجات المتوسط الحسابي وفقاً لفئات الاستجابة. ويصبح التوزيع كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

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

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مقرر مقياس الإحصاء.

1- عرض وتحليل نتائج المحور الأول:

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

الجدول رقم (12): تبين نتائج آراء عينة الدراسة حول المحور الأول

رقم البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الأهمية					
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										% النسبة	% النسبة	% النسبة	% النسبة	% النسبة
ك6	11	47	10	17	7	3.41	1.150	68.2%	موافق					
	12.0	51.1	10.9	18.5	7.6									
ك7	10	53	13	13	3	3.59	0.74	71.8%	موافق					
	10.9	57.6	14.1	14.1	3.3									

موافق	72.4%	1.047	3.62	1	18	14	41	18	ك8	
				1.1	19.6	15.2	44.6	19.6		
موافق	78%	0.950	3.90	2	7	13	46	24	ك9	
				2.2	7.6	14.1	50.0	26.1		
محايد	59.6%	1.109	2.98	9	24	25	28	6	ك10	
				9.8	26.1	27.2	30.4	65		
محايد	61.6%	1.122	3.08	8	25	16	38	5	ك11	
				8.7	27.2	17.4	41.3	5.4		
موافق	74.2%	0.932	3.71	1	13	12	52	14	ك12	
				1.1	14.1	13.0	56.5	15.2		
موافق	71.8%	1.140	3.59	4	17	11	41	19	ك13	
				4.3	18.5	12.0	44.6	20.7		
محايد	53.2%	1.286	2.66	20	28	15	21	8	ك14	
				21.7	30.4	16.3	22.8	8.7		
محايد	65%	1.289	3.25	7	26	16	23	20	ك15	
				7.6	28.3	17.4	25.0	21.7		
محايد	67.4%	0.715	3.37	المتوسط العام للمحور الأول						

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

التحليل:

لقد تحصل المحور الأول: " دور الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة "، على متوسط حسابي قدره 3.37 وانحراف معياري قدر ب 0.715، ومن خلال الوزن النسبي المقدر ب 67.4%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارت الخماسي يتبين أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة محايدة نحو البعد المتعلق بالمحور الأول، دور الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة وتظهر هذه المؤسسات في مرحلة تحول رقمي غير مكتمل دليل على حداثة هذه الية ولكنها لم تصل بعد الى مستوى يجعلها تحسن بيئة العمل في نظر الموظفين مما يعكس دور تحسين جودة الحياة الوظيفية في هذه المؤسسات، وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري مما يشير الى ان هنالك درجة تباين واضحة في الإجابات لدي افراد العينة وقد حصلت بعض الإجابات على موافق و حظيت أخرى على درجة محايد إذ يعكس هذا التباين عدم الوضوح او تردد لدى الموظفين بشأن فاعلية نظم الرقمنة المطبقة حالياً، وحتى تؤدي هذه النتائج الغرض البحثي والهدف الذي يراد الوصول إليه قمنا بتحليلها حسب الأهمية وكذا توجه استجابات الأغلبية من أفراد العينة على كل مؤشرات هذا المحور والتي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالتالي:

1 - تحصل البند رقم (6): " تمتلك إدارتكم شبكة متينة لإتصالات رقمية داخلية لتبادل المعلومات بين الموظفين ومختلف الوحدات "، على متوسط حسابي قدره 3.41 وانحراف معياري قدره 1.150، ومن خلال الوزن النسبي المقدر ب 68.2%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارت الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن ادارتهم تمتلك شبكة متينة لاتصالات الرقمية الداخلية لتبادل المعلومات بين الموظفين ومختلف وحدات وهذا يعني وجود تردد بشأن توفر شبكة رقمية متينة داخل مؤسسة من اجل ضمان خدمات رقمية مما يجعلها تؤثر على بيئة العمل .

2 - تحصل البند رقم (7): " تحتوي مؤسستكم على روابط رقمية قوية متخصصة للاتصال الخارجي "، على متوسط حسابي قدره 3.59 وانحراف معياري قدره 0.74، ومن خلال الوزن النسبي المقدر ب 71.8%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارت الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على ان المؤسساتهم لديها روابط رقمية متخصصة للاتصال خارجي سواء اتصال بالمؤسسات اخرى او محيطها الخارجي لتعريف بالمؤسسة ونشاطاتها واعمالها وخدماتها وكذا نشاطاتها البيداغوجية

وتعد هذه الروابط لغة لتواصل بين المؤسسات و الهيئات الوصية ، مما يشير إلى ان هذه الروابط قد تكون جزئية او غير متكاملة وهو ما يقلل من فاعليتها في بيئة العمل بشكل شامل .

3 -تحصل البند رقم (8): " تتوفر مؤسساتكم على برامج ومنصات الكترونية متقدمة " على متوسط حسابي قدره 3.62 وانحراف معياري قدره 1.047، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 72.4%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن مؤسساتهم توفر برامج ومنصات الكترونية متقدمة وهذا نظرا لتقدم الحاصل في مجال الرقمنة التي تولي الدولة لأهمية بالغة من أجل تطبيقها وتشير الى رضا الموظفين وتقديرهم لذلك .

4 -تحصل البند رقم (9): " تقوم مؤسساتكم بتحديث وصيانة عتاد الأنظمة الرقمية وتوابعها وأجهزة الاعلام الالي بإستمرار" ، على متوسط حسابي قدره 3.90 وانحراف معياري قدره 0.950، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 78 %، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن مؤسساتهم تقوم بتحديث وصيانة عتاد الأنظمة الرقمية وتوابعها وأجهزة الاعلام الالي بإستمرار وهذا نظرا لحاجة المؤسسة للأجهزة التي تواكب التطور الحاصل في الرقمنة ويدل على قناعة كبيرة تسهم بشكل ملحوظ في تحسن بيئة العمل .

5 -تحصل البند رقم (10): " تعتمد مؤسساتكم على خوادم وأنظمة تخزين سحابي لحفظ البيانات والملفات" ، على متوسط حسابي قدره 2.98 وانحراف معياري قدره 1.109، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 59.6 %، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة محايدون وينظرون على أن مؤسساتهم لا تعتمد على خوادم وأنظمة تخزين سحابي لحفظ البيانات والملفات وهذا نظرا لعدم الاهتمام بهذه الميزة وضعف تطبيقها في مؤسسة.

6 -تحصل البند رقم (11): " توفر المؤسسة بوابة الكترونية تسهل التواصل بين الموظفين والادارة" ، على متوسط حسابي قدره 3.08 وانحراف معياري قدره 1.122، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 61.6 %، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة محايدون وينظرون بتحفظ على أن المؤسسة توفر بوابة الكترونية تسهل التواصل بين الموظفين والادارة وهذا نظرا لعدم الاهتمام بهذه الميزة كما يعد الهاتف النقال أحد اهم اسباب التي ادت فشل استعمال لغة التواصل الالكتروني المعتمدة .

7 -تحصل البند رقم (12): " توفر إدارتكم بيئة عمل أكثر تنظيما وكفاءة بخصوص أنظمة الرقمنة" ، على متوسط حسابي قدره 3.71 وانحراف معياري قدره 0.932، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 74.2 %، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين وينظرون على أن إدارتهم توفر بيئة عمل أكثر تنظيما وكفاءة بخصوص أنظمة الرقمنة وهذا نظرا لإحساس العاملين على ان الرقمنة قامت بالتغيير الإيجابي الذي أحدثته على بيئة العمل.

8 -تحصل البند رقم (13): " توفر إدارتكم بيئة عمل آمنة وصحية من مخاطر الإستخدام الرقمي" ، على متوسط حسابي قدره 3.59 وانحراف معياري قدره 1.140، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 71.8 %، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين وينظرون على أن إدارتهم توفر بيئة عمل آمنة وصحية من مخاطر الإستخدام الرقمي وهذا نظرا للقوانين الصارمة لتوفر جو مناسب وأدوات ملائمة تتناسب مع التكنولوجيا الحديثة قصد الوصول إلى نتائج أفضل مما يعزز ثقته في استخدام تكنولوجيا رقمية وهذا مؤشر ايجابي بتوفر بيئة رقمية آمنة .

9 -تحصل البند رقم (14): " توفر مؤسساتكم خدمة الدفع الالكتروني لتسهيل العمليات المالية" ، على متوسط حسابي قدره 2.66 وانحراف معياري قدره 1.286، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 53.2 %، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة محايدون وينظرون على أن مؤسساتهم لا توفر خدمة الدفع الالكتروني لتسهيل

العمليات المالية وهذا لظرا لعدم وجود آلية مناسبة لتعميمها داخل المؤسسة فهي تستعمل فقط من أجل التزود بوقود السيارة أو الشاحنة بينما تغيب هذه الآلية في المطعم وباقي المصالح ، مما يستدعي نظر للحاجة بتطوير هذا الجانب .

10 - تحصل البند رقم (15): " تمتلك مؤسستكم أنظمة وتطبيقات حماية الية لحماية بياناتها ومنع أي اختراقات لها"، على متوسط حسابي قدره 3.25 وانحراف معياري قدره 1.289، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 65 %، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة محايدون وينظرون على أن مؤسستهم لا تمتلك الأنظمة وتطبيقات الكافية لحماية بياناتها ومنع أي اختراقات وهي غير مؤمنة لحماية البرامج والتطبيقات مما يعكس قصور في إجراءات الحماية التي تمس الامن سيبراني والوعي بها.

2- عرض وتحليل نتائج المحور الثاني:

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل بند من المحور الثاني تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): نتائج آراء عينة الدراسة حول المحور الثاني

رقم البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الأهمية				
										التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
										التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
ك16	30	48	6	5	3	4.05	0.953	81%	موافق				
	32.6	52.2	6.5	5.4	3.3								
ك17	27	42	10	11	2	3.88	1.036	77.6%	موافق				
	29.3	45.7	10.9	12.0	2.2								
ك18	31	44	11	4	2	4.07	0.912	81.4%	موافق				
	33.7	47.8	12.0	4.3	2.2								
ك19	11	31	13	22	15	3.01	1.313	60.2%	محايد				
	12.0	33.7	14.1	23.9	16.3								
ك20	17	40	16	15	4	3.55	1.103	71%	موافق				
	18.5	43.5	17.4	16.3	4.3								
ك21	15	43	23	11	0	3.67	0.891	73.4%	موافق				
	16.3	46.7	25.0	12.0	0								
ك22	16	40	22	12	2	3.61	0.994	72.2%	موافق				
	17.4	43.5	23.9	13.0	2.2								
ك23	15	25	27	22	3	3.29	1.105	65.8%	محايد				
	16.3	27.2	29.3	23.9	3.3								
ك24	15	33	18	19	7	3.33	1.196	66.6%	محايد				
	16.3	35.9	19.6	20.7	7.6								
ك25	39	46	4	3	0	4.32	0.710	86.4%	موافق بشدة				
	42.4	50.0	4.3	3.3	0								
المتوسط العام للمحور الثاني													
						3.67	0.731	73.4%	موافق				

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

التحليل:

لقد تحصل المحور الثاني: " دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة "، على متوسط حسابي قدره 3.67 وانحراف معياري قدره بـ 0.731 ، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 73.4 %، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة اغلبها تركز على نسبة موافق في الفئات نحو جميع البنود المتعلقة بالمحور الثاني دور الرقمنة في تحسين

الأداء الوظيفي بالمؤسسة حيث تؤثر بشكل إيجابي على تحسين جودة الحياة الوظيفية ، والتي تؤكد رضا وموافقة أغلبية أفراد العينة على المحور الثاني، مما تشير الى ان هناك توافق عام وقوي بين افراد العينة على ان الرقمنة تلعب دورا مهما في تحسن الأداء الوظيفي بالمؤسسة ، وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري إذ يظهر درجة ونسبة التقارب في الأجوبة بين أفراد العينة، وكذا توجه استجابات الأغلبية من أفراد العينة على كل عبارات هذا المحور والتي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالتالي:

1 -تحصل البند رقم (16): " هناك تحسن في أداء مهامك بكفاءة في ظل نظم الرقمنة "، على متوسط حسابي قدره 4.05 وانحراف معياري قدره 0.953، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 81%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن هناك تحسن في أداء المهام بكفاءة في ظل استخدام نظم الرقمنة وهذا راجع الى تحقيق الموظفين النتائج المرجوة في اقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة ، أي ان هناك تحسن في الأداء الوظيفي نتيجة استخدام التكنولوجيا و الأنظمة رقمية في تنفيذ المهام والاعمال .

2 -تحصل البند رقم (17): " هناك مرونة كافية تمكنك من أداء مهامك بشكل أفضل في استخدام أساليب الرقمنة"، على متوسط حسابي قدره 3.88 وانحراف معياري قدره 1.036 ، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 77.6%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن هناك مرونة كافية في أداء مهامهم بشكل أفضل في استخدام أساليب الرقمنة وتشير الى قدرة موظفي الرقمنة على التكيف مع متغيرات رقمية واستخدام أدوات وتقنيات رقمية متنوعة بكفاءة وفاعلية مما يسهم في تحسن الأداء الوظيفي .

3 -تحصل البند رقم (18): " تتلقى الدعم والمساعدة من قبل مشرفيك في استخدام تقنيات الرقمنة"، على متوسط حسابي قدره 4.07 وانحراف معياري قدره 0.912، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 81.4%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن الموظفين يتلقون دعم والمساعدة من قبل مشرفيهم في استخدام أدوات وتقنيات الرقمنة بكفاءة باعتبار مشرفيهم أكثر خبرة وما يقدموا من إرشادات وتوجيه التقني والتدريب اللازم من اجل تغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجه موظفين في مجال الرقمنة.

4 -تحصل البند رقم (19): " هناك دورات تكوينية تمكنكم من تجديد المعلومات بخصوص نظام الرقمنة" على متوسط حسابي قدره 3.01 وانحراف معياري قدره 1.313، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 60.2% وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة محادين اي أنهم متحفظون على ان هناك دورات تكوينية التي تمكنهم من تجديد المعلومات بخصوص تطور نظام الرقمنة ، بل هم يكونون تلقائيا وذاتيا دون دورات تكوينية خاصة بنظام الرقمنة وهم يعتمدون فقط على الارشاد وتوجيه التقني.

5 -تحصل البند رقم (20): " تشجعكم مؤسساتكم على إستقطاب المعرفة وملاحقة كل التطورات والمستجدات المتعلقة بأساليب التقنية الحديثة للرقمنة " على متوسط حسابي قدره 3.01 وانحراف معياري قدره 1.103، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 71%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن مؤسساتهم تشجع وتحفز وتدفع نحو البحث عن المعرفة وتطور واللحاق بكل تطورات والمستجدات المتعلقة بأساليب التقنية الحديثة للرقمنة ، وهذا دلالة وجود بيئة محفزة وداعمة للتطوير الذاتي داخل المؤسسة .

6 -تحصل البند رقم (21): " يستخدم العاملون الأجهزة التقنية الرقمية بكفاءة " على متوسط حسابي قدره 3.67 وانحراف معياري قدره 0.891، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 73.4% وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن العاملون يستخدمون الأجهزة التقنية الرقمية بكفاءة من اجل تحقيق الاهداف بسرعة ودقة واستثمار الامكانيات والاجهزة المتاحة مما يعزز جودة الاداء مع تقليل اخطاء.

7-تحصل البند رقم (22): " تشجعكم مؤسساتكم على خلق الأفكار الإبداعية وتدعمها " على متوسط حسابي قدره 3.61 وانحراف معياري قدره 0.994 ، ومن خلال الوزن النسبي المقدّر بـ 72.2%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أنهم يلاحظون وجود ادارة حديثة تدعم الافكار الابداعية وهذا راجع إلى ثقافة مؤسسة التي تلعب دورا حاسما في تبني نظام مفتوح وتأخذ الابداع كقيمة لتطور المؤسسة .

8-تحصل البند رقم (23): " تتابع إدارتكم دراسة مهارات العاملين لمعرفة نقاط الضعف بقصد معالجتها"، على متوسط حسابي قدره 3.29 وانحراف معياري قدره 1.105، ومن خلال الوزن النسبي المقدّر بـ 65.8%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة محايدين فهم متحفظين من ناحية تتبع إدارتهم لمهارات العاملين لمعرفة نقاط الضعف بقصد معالجتها ، وهذا يعني ضعف تواصل بين الادارة وعاملين مما يجعل الموظفين غير متأكدين مما اذا كانت الادارة تتابع فعلا ام لا دراسة مهارات العاملين .

9-تحصل البند رقم (24): " تستخدم مؤسساتكم برامج وتطبيقات رقمية لدعم صنع القرار" على متوسط حسابي قدره 3.33 وانحراف معياري قدره 1.196، ومن خلال الوزن النسبي المقدّر بـ 66.6%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة محايدين على أنهم متحفظون في استخدام مؤسساتهم برامج وتطبيقات رقمية لدعم صنع القرار من خلال هذا تبيان الملحوظ بقر بعض الموظفين ومصالح بوجود برامج وتطبيقات لصنع القرار بينما طرف يرى غير ذلك ، مما يعزز فكرة ان استخدام المؤسسة لتقنيات الرقمية موجودة لكنه ليس كافيا او غير فعال بشكل المطلوب .

10-تحصل البند رقم (25): " لديك معرفة بمنصات رقمية مثل "متكون" و"تسيير" وأقوم باستخدامها في عملي"، على متوسط حسابي قدره 4.32 وانحراف معياري قدره 0.710، ومن خلال الوزن النسبي المقدّر بـ 86.4%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين بشدة على أن لديهم معرفة بمنصات رقمية مثل "متكون" و"تسيير" واستغلالها وادخال واستخراج المعلومات والبيانات الرقمية ، مما يعزز ان الجميع لديه فكرة واضحة وجيدة هذه المنصات الرقمية ويقومون باستخدامها .

3- عرض وتحليل نتائج المحور الثالث:

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل بند من المحور الثالث تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول

التالي:

الجدول رقم (14): نتائج آراء عينة الدراسة حول المحور الثالث

رقم البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الأهمية				
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										% النسبة	% النسبة	% النسبة	% النسبة
ك26	36	47	4	3	2	4.22	0.849	84.4%	موافق بشدة				
	39.1	51.1	4.3	3.3	2.2								
ك27	32	49	7	3	1	4.17	0.793	83.4%	موافق				
	34.8	53.3	7.6	3.3	1.1								
ك28	28	46	12	5	1	4.03	0.870	80.6%	موافق				
	30.4	50.0	13.0	5.4	1.1								
ك29	26	46	15	3	2	3.99	0.883	79.8%	موافق				
	28.3	50.0	16.3	3.3	2.2								
ك30	37	40	8	6	1	4.15	0.913	83%	موافق				
	40.2	43.5	8.7	6.5	1.1								
ك31	30	35	17	7	3	3.89	1.053	77.8%	موافق				

				3.3	7.6	18.5	38.0	32.6		
موافق	79.8%	0.845	3.99	1	4	15	47	25	ك32	
				1.1	4.3	16.3	51.1	27.2		
موافق	75%	1.075	3.75	4	10	13	43	22	ك33	
				4.3	10.9	14.1	46.7	23.9		
موافق	78%	0.902	3.90	2	5	15	48	22	ك34	
				2.2	5.4	16.3	52.2	23.9		
محايد	64%	1.328	3.20	14	13	24	23	18	ك35	
				15.2	14.1	26.1	25.0	19.6		
موافق	78.4%	0.594	3.92	المتوسط العام للمحور الثالث						

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

التحليل:

لقد تحصل المحور الثالث: " دور الرقمنة في تحقيق الإستقرار الوظيفي ": على متوسط حسابي قدره 3.92 وانحراف معياري قدره بـ 0.594، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 75.4%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارت الخماسي يتبين أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة موافقين نحو جميع البنود المتعلقة بالمحور الثالث الذي ينص على دور الرقمنة في تحقيق الإستقرار الوظيفي بالمؤسسة والتي تؤكد رضا وموافقة أغلبية أفراد العينة على المحور الثالث، مما يعكس بشكل ايجابا على ان الرقمنة تسهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري إذ يظهر درجة ونسبة التقارب في الأجوبة بين أفراد العينة وكذا توجه استجابات الأغلبية من أفراد العينة على كل بنود هذا المحور والتي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالتالي:

1- تحصل البند رقم (26): " يتكون لديك اتجاه ايجابي تجاه العمل بتقنيات ونظم الرقمنة " على متوسط حسابي قدره 4.22 وانحراف معياري قدره 0.849، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 84.4%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارت الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين بشدة على ان الموظفين يتطور لديهم اتجاه ايجابي للعمل باستخدام تقنيات والانظمة الرقمية يدل على انفتاحهم على التغييرات والتطورات التكنولوجية الرقمنة في بيئة العمل وتدعم استمراريتهم في وظيفتهم .

2- تحصل البند رقم (27): " تتوافر داخل المؤسسة مناخ يتسم بالثقة والامان المتبادل بين جميع الاطراف باستخدام أنظمة الرقمنة "، على متوسط حسابي قدره 4.17 وانحراف معياري قدره 0.793، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 83.4%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارت الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن وجود ثقته وامان بين كل مستويات والموظفين والادارة مما يعد عاملا فاعلا في بناء بيئة مؤسسية مستقرة.

3- تحصل البند رقم (28): " تشاركونكم إدارتكم في صناعة القرار داخل المؤسسة "، على متوسط حسابي قدره 4.03 وانحراف معياري قدره 0.870، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 80.6%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارت الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على ان الادارة تشارك الموظفين في صناعة قرار باعتبارها اداة استراتيجية لتعزيز الاستقرار الوظيفي من خلالها بناء ثقة والولاء والارتباط وعلاقات بين الموظف والادارة .

4- تحصل البند رقم (29): " تأخذ الإدارة بمقترحاتكم بخصوص تسيير نظم الرقمنة "، على متوسط حسابي قدره 3.99 وانحراف معياري قدره 0.883، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 79.8%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارت الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن الادارة تأخذ بمقترحات الموظفين في مجال الرقمنة من خلال اشراكهم الفعلي في قرارات التطوير ونظم الرقمنة ووضع التقدير الذي يشعر الموظف بقيمته مما يعزز في استقراره الوظيفي .

5 -تحصل البند رقم (30): " تشعركم إدارتكم برغبتها في إستمراريتك في العمل بنظم الرقمنة " على متوسط حسابي قدره 4.15 وانحراف معياري قدره 0.913، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 83%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على ان الإدارة تشعرهم في استمرار في عمل بنظم الرقمنة مما يعكس ثقتها بكفاءته و ترسل رسالة مباشرة بالثقة والتقدير مما يدعم الاستقرار الوظيفي في المؤسسة .

6 -تحصل البند رقم (31): "تتبع إدارتكم سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين ذو الكفاءة والخبرة في نظم الرقمنة" على متوسط حسابي قدره 3.89 وانحراف معياري قدره 1.053، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 77.8% وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن الادارة تتبع سياسة تحفيز وتقدير الكفاءات كوسيلة معنوية او تدريبية في ظل تطورات الرقمية بهدف الاحتفاظ ذو الكفاءة والخبرة .

7 -تحصل البند رقم (32): "تساهم مع إدارتكم في حل المشكلات المترتبة عن نظم الإستخدام الرقمي"، على متوسط حسابي قدره 3.99 وانحراف معياري قدره 0.845، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 79.8%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على انهم مساهمين في حل مشاكل المترتبة في نظم استخدام الرقمي من خلال وجود بيئة داعمة ومحفزة تشجع التفاعل وتشارك بين الموظف والادارة للمساهمة في إيجاد حلول للمشكلات التقنية ونظم الرقمية.

8 -تحصل البند رقم (33): "تقوم إدارتكم بتقديم التقدير والاعتراف بإنجازاتكم في عالم الرقمنة"، على متوسط حسابي قدره 3.75 وانحراف معياري قدره 1.075، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 75%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن الادارة تقوم بتقديم التقدير والاعتراف بإنجازاتهم الرقمية لترسيخ العلاقة بين الموظف والادارة وهذا ما يعزز الاستقرار الوظيفي.

9 -تحصل البند رقم (34): " تعمل مؤسستكم على تعزيز العلاقات الاجتماعية وروح العمل ضمن الفريق الواحد " على متوسط حسابي قدره 3.90 وانحراف معياري قدره 0.902، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 78%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين ان المؤسسة تهتم بالبعد علاقات الاجتماعية والانسانية وعمل ضمن الفريق الواحد وهو تكامل بين اجزاء المؤسسة وتعمل بشكل سلس لتحقيق الاهداف العامة للمؤسسة .

10 -تحصل البند رقم (35): " تغير مكان عملك إذا أوتحت لك فرصة الإنتقال إلى مؤسسة أخرى "، على متوسط حسابي قدره 3.20 وانحراف معياري قدره 1.328، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 64%، وحسب ما ورد في مقياس ليكارث الخماسي يتبين أن أغلبية أفراد العينة محادين وأن هناك تردد وعدم وجود وضوح نحو البقاء او الانتقال إلى مؤسسة اخرى مما ينعكس على الاستقرار الوظيفي

المطلب الثالث: عرض وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

اعتمدنا على اختيار "I" للعينة البسيطة على متوسط فرضي عند مستوى دلالة 5% وذلك للتأكد من الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة الموضحة من خلال أسئلة استمارة الاستبيان.

وكانت قاعدة القرار المتبعة كما يلي:

- قبول الفرضية العدمية إذا كانت. $\text{Sig}(\alpha) < 5\%$

- رفض الفرضية العدمية إذا كانت. $\text{Sig}(\alpha) > 5\%$

1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على انه: " تساهم الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة. "

تم قياس هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار " T " للعينة واحدة على متوسط فرضي، وذلك للتأكد من الدلالة الإحصائية، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): يبين اختبار " T " لعينة الدراسة المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى

رقم البنود	قيمة المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط الفرضي	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
1	3.41	3	3.446	91	0.001	نقبل H1
2	3.59	3	5.781		0.000	نقبل H1
3	3.62	3	5.678		0.000	نقبل H1
4	3.90	3	9.109		0.000	نقبل H1
5	2.98	3	0.188		0.851	نقبل H0
6	3.08	3	0.651		0.517	نقبل H0
7	3.71	3	7.270		0.000	نقبل H1
8	3.59	3	4.938		0.000	نقبل H1
9	2.66	3	2.513		0.014	نقبل H1
10	3.25	3	1.860		0.066	نقبل H0
المحور الأول	3.37	3	5.000		0.000	نقبل H1

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

التحليل:

يتضح من خلال الجدول رقم (15): الذي يبين آراء أفراد العينة في المحور الأول، من خلال الاتجاه العام حيث بلغت قيمة T المحسوبة 5.000 بمستوى دلالة 0.000 وهي اقل من مستوى معنوية 0.05 في هذه الحالة نقبل الفرضية H1 ونرفض H0.

H0 = لا تساهم الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة .

H1 = تساهم الرقمنة في تحسين بيئة العمل في مؤسسة .

ويتضح أيضا من خلال الجدول السابق أن آراء أفراد العينة في جميع بنود المحور الأول إيجابية حيث جاءت قيمة T المحسوبة دالة إحصائية، أي قبول الفرضية H1 ورفض H0.

ومنه نقول إن الرقمنة تساهم في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة، إذ نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على انه: "

تساهم الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة".

التفسير والمناقشة:

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان الرقمنة تساهم في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة وننظر إليها من خلال نظرية النظم التي تُعنى بدراسة المنظمات كوحدات متكاملة تتكون من مجموعة من العناصر الفرعية المترابطة وظيفيًا، والتي تعمل بشكل متناسق لتحقيق الأهداف العامة. وبناءً على ذلك ان الرقمنة تُعد أحد العناصر التكنولوجية المهمة ضمن هذا النظام، وهي تؤثر وتتأثر ببقية عناصر النظام. و تحسين بيئة العمل من هنا نقول أن إدخال التكنولوجيا الرقمية يعزز التفاعل بين عناصر ومستويات واجزاء المؤسسة في و خاصتنا بين المصالح والموظفين ومن هنا نؤكد على فاعلية الاتصال الداخلي وخارجي وقنوات التواصل الرقمية بما يسمح بتدفق المعلومات التي تساهم في تعزيز وتحسين بيئة العمل، كما يشير وفرة البرامج وصيانة الدورية الى وجود بيئة رقمية مستقرة ومرنة تمكن المؤسسة بالعمل بكفاءة وفاعلية، وهذا ما يعزز قدرة النظام التنظيمي مع تغييرات البيئية بالإضافة إلى ذلك، فإن اعتماد المؤسسة على أنظمة رقمية في تسيير العمليات الإدارية، ووجود أنظمة حماية إلكترونية وخدمات دفع رقمي، يعكس مستوى النضج الرقمي

والتكامل الوظيفي بين مكونات النظام. وعليه، فإن النتائج المحصّلة تؤكد أن الرقمنة ليست مجرد أداة تقنية، بل عنصر استراتيجي يسهم في تعزيز كفاءة النظام المؤسسي، من خلال دعم التفاعل المنظم بين مكوناته، بما ينسجم مع المبادئ الأساسية لنظرية النظم، من هنا نقول تتسق نتائج الدراسة مع مبادئ نظرية النظم التي تؤكد على الترابط والتكامل بين عناصر المؤسسة، وتُظهر أن الرقمنة ليست فقط أداة تقنية بل عنصر استراتيجي يمكن أن يسهم في تحسين بيئة العمل إذا تم توظيفها في إطار شمولي وتكاملي، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية.

2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على انه: " تساهم الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسة ".

تم قياس هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار " T " للعينة واحدة على متوسط فرضي، وذلك للتأكد من الدلالة الإحصائية، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): يبين اختبار " T " لعينة الدراسة المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية

رقم البنود	قيمة المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط الفرضي	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
1	4.05	3	10.606	91	0.000	نقبل H1
2	3.88		8.151		0.000	نقبل H1
3	4.07		11.209		0.000	نقبل H1
4	3.01		.079		0.937	نقبل H0
5	3.55		4.820		0.000	نقبل H1
6	3.67		7.256		0.000	نقبل H1
7	3.61		5.874		0.000	نقبل H1
8	3.29		2.548		0.013	نقبل H1
9	3.33		2.615		0.010	نقبل H1
10	4.32		17.771		0.000	نقبل H1
المحور الثاني	3.67		8.888		0.000	نقبل H1

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

التحليل:

يتضح من خلال الجدول رقم (16): الذي يبين آراء أفراد العينة في المحور الثاني، من خلال الاتجاه العام حيث بلغت قيمة T المحسوبة 8.888 بمستوى دلالة 0.000 وهي اقل من مستوى معنوية 0.05 في هذه الحالة نقبل الفرضية H1 ونرفض H0.

H0 = الرقمنة لا تساهم في تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسة .

H1 = تساهم الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسة .

ويتضح أيضا من خلال الجدول السابق أن آراء أفراد العينة في جميع بنود المحور الثاني إيجابية حيث جاءت قيمة T المحسوبة دالة إحصائيا، أي قبول الفرضية H1 ورفض H0.

ومنه نقول إن الرقمنة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة وإذ نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على انه: "

تساهم الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسة ".

التفسير والمناقشة:

يمكن تفسير نتائج محور الثاني، المتعلق بمساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة، بوجود دلالة إحصائية قوية تُشير إلى وجود اتجاه إيجابي لدى أفراد العينة يؤكد فاعلية الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي، تم رفض الفرضية الصفرية (H0) التي تنص على أن الرقمنة لا تساهم في تحسين الأداء الوظيفي، وقبول الفرضية البديلة (H1) التي تؤكد أن الرقمنة تساهم بشكل فعال في

تحسين هذا الأداء. وتندرج هذه النتائج ضمن إطار نظرية النظم، التي تنظر إلى المؤسسة بوصفها نظاماً متكاملًا يتألف من مجموعة من العناصر المترابطة وظيفياً، مثل الموارد البشرية، التكنولوجيا، المعرفة، والعمليات الرقمية، حيث تتفاعل هذه المكونات بطريقة ديناميكية لتحقيق الأهداف المرجوة. وقد تضمن هذا المحور عدداً من المؤشرات التي تعكس مدى تأثير الرقمنة على أداء الموظف، من بينها: تحسّن كفاءة تنفيذ المهام، توافر المرونة في استخدام الوسائل الرقمية، الدعم والمساعدة المقدمة للمستخدمين، الدورات التكوينية المستمرة لو أنّها كانت غير كافية، والاستخدام الفعّال للأجهزة الرقمية، تشجيع الإبداع، متابعة المهارات واستخدام التطبيقات الرقمية في دعم صنع القرار، ومعرفة الموظفين بمنصات إلكترونية وظيفية. وتؤكد هذه النتائج أن الرقمنة لا تُعد أداة تقنية فحسب، بل مكوناً استراتيجياً ضمن النظام التنظيمي يسهم في تعزيز التكامل الوظيفي، وتحسين التنسيق الداخلي، ورفع كفاءة الأداء العام. كما تدل على أن التفاعل بين مكونات النظام المؤسسي، في ظل وجود أدوات رقمية فعالة، يؤدي إلى أداء وظيفي أكثر فاعلية ومرونة وابتكاراً. وبالتالي، فإن هذه النتائج تتوافق مع المبادئ الأساسية لنظرية النظم، التي تؤكد على أن فعالية أي نظام تعتمد على درجة تكامل مكوناته وقدرته على الاستجابة للتغيرات والمتطلبات الداخلية والخارجية بكفاءة وفاعلية. وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية.

3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: " للرقمنة دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمؤسسة "

تم قياس هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار " T " للعينة واحدة على متوسط فرضي، وذلك للتأكد من الدلالة

الإحصائية، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): يبين اختبار " T " لعينة الدراسة المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة

رقم البنود	قيمة المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط الفرضي	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
1	4.22	3	13.747	91	0.000	تقبل H1
2	4.17	3	14.200		0.000	تقبل H1
3	4.03	3	11.382		0.000	تقبل H1
4	3.99	3	10.742		0.000	تقبل H1
5	4.15	3	12.103		0.000	تقبل H1
6	3.89	3	8.118		0.000	تقبل H1
7	3.99	3	11.227		0.000	تقبل H1
8	3.75	3	6.689		0.000	تقبل H1
9	3.90	3	9.588		0.000	تقبل H1
10	3.20	3	1.413		0.161	تقبل H0
المحور الثالث	3.92	3	14.992	0.000	تقبل H1	

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

التحليل:

يتضح من خلال الجدول رقم (17): الذي يبين آراء أفراد العينة في المحور الثالث، من خلال الاتجاه العام الإيجابي حيث بلغة

قيمة T المحسوبة 14.992 بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.05 في هذه الحالة نقبل الفرضية H1

ونرفض H0.

H0 = لا دور للرقمنة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمؤسسة

H1 = يوجد دور للرقمنة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمؤسسة .

ويتضح أيضاً من خلال الجدول السابق أن آراء أفراد العينة في جميع بنود المحور الثالث إيجابيه حيث جاءت قيمة T المحسوبة دالة إحصائياً، أي قبول الفرضية H1 ورفض H0.

ومنه نقول إنه يوجد دور الرقمنة ايجابي في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمؤسسة ، إذ نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على انه: " للرقمنة دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمؤسسة " .

التفسير والمناقشة:

يمكن تفسير المحور الثالث، المتعلق بدور الرقمنة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمؤسسة، إلى وجود اتجاه عام إيجابي لدى أفراد العينة، حيث أظهرت البيانات دلالة إحصائية قوية تعكس رفض الفرضية الصفرية (H0) التي تنص على أنه لا يوجد دور للرقمنة في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وقبول الفرضية البديلة (H1) التي تؤكد وجود مساهمة فعالة للرقمنة في تحقيق هذا الاستقرار الوظيفي. وتبرز من خلال المؤشرات التي اشتمل عليها هذا المحور مثل دور الإدارة في حل المشكلات المتعلقة بالنظم الرقمية، وتقديم التقدير والاعتراف بالإنجازات الرقمية، وتعزيز العلاقات الاجتماعية وروح العمل الجماعي ووجود بيئة تنظيمية رقمية متكاملة تدعم العاملين وتُسهم في رفع مستوى رضاهم واستقرارهم المهني. إلا أن في الانتقال الموظفين إلى مؤسسة أخرى في حال توفر الفرصة، قد يعكس وجود عوامل خارجية غير مرتبطة مباشرة بالبنية الرقمية ، مثل مستوى الأجور، الحوافز، أو الطموحات المهنية. وفي ضوء نظرية النظم، يُمكن تفسير هذه المعطيات من خلال فهم المؤسسة على أنها نظام مفتوح يتكون من مجموعة من العناصر المتفاعلة، من ضمنها العامل البشري، التقنيات الرقمية، والبيئة الاجتماعية والمهنية. إذ تُعد الرقمنة أحد المكونات التي تساهم في تحسين التفاعل بين هذه العناصر، من خلال تسهيل العمل، وحل المشكلات، وتعزيز بيئة العمل التشاركية، وهو ما يؤدي إلى رفع مستويات الاستقرار الوظيفي. ومع ذلك، فإن النظام لا يعمل بمعزل عن العوامل الخارجية، لذا فإن النية في الانتقال قد تعكس تأثيرات بيئية أو تنظيمية لا ترتبط مباشرة بالرقمنة، مما يؤكد على أهمية تكامل مكونات النظام واستجابته للمتغيرات الداخلية والخارجية على حد سواء. وعليه، فإن الرقمنة تُعد عنصراً فاعلاً في دعم الاستقرار الوظيفي، لكنها لا تعمل بشكل منفصل عن بقية عناصر النظام، وهو ما تؤكد نظرية النظم من خلال تركيزها على التفاعل والتكامل بين جميع مكونات المؤسسة لضمان تحقيق الأهداف المؤسسة وهذا ما توصلت له دراستنا الحالية.

4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على انه: " للرقمنة دور في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالوادي. "

تم قياس هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار " T " للعينة واحدة على متوسط فرضي، وذلك للتأكد من الدلالة الإحصائية، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18): يبين اختبار " T " لعينة الدراسة المتعلقة بالفرضية الرئيسية

المحاور	قيمة المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط الفرضي	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
المحور الأول	3.37	3	5.000	91	0.000	نقبل H1
المحور الثاني	3.67	3	8.888		0.000	نقبل H1
المحور الثالث	3.92	3	14.992		0.000	نقبل H1
الدرجة الكلية للاستبيان	3.66	3	10.571		0.000	نقبل H1

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

التحليل:

يتضح من خلال الجدول رقم (18): الذي يبين آراء أفراد العينة على الاستبيان ككل، من خلال الاتجاه العام حيث بلغت قيمة T المحسوبة 10.571 بمستوى دلالة 0.000 وهي اقل من مستوى معنوية 0.05 في هذه الحالة تقبل الفرضية H1 ونرفض H0.

H0= لا يوجد دور للرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالوادي.

H1= للرقمنة دور في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالوادي.

ويتضح أيضا من خلال الجدول السابق أن آراء أفراد العينة في جميع محاور الاستبيان إيجابية حيث جاءت قيمة T المحسوبة دالة إحصائيا، أي قبول الفرضية H1 ورفض H0.

ومنه نقول أن للرقمنة دور في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالوادي. ، إذ تقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على انه: " لرقمنة دور في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالوادي. "

التفسير والمناقشة:

يمكن تفسير النتيجة الإحصائية العامة للاستبيان، والتي تؤكد وجود دلالة معنوية قوية تؤكد صدق الفرضية البديلة (H1) التي تنص على أن للرقمنة دوراً فعالاً في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالوادي ، مقابل رفض الفرضية الصفرية (H0) التي تنفي هذا الدور. ويمكن تحليل هذه النتيجة في ضوء نظرية النظم، التي تنظر إلى المؤسسة باعتبارها نظاماً متكاملًا يتكوّن من عناصر مترابطة وظيفياً تشمل الموارد البشرية، التكنولوجيات المستعملة، البنية التحتية، العمليات الإدارية، والعلاقات الداخلية والخارجية. في هذا السياق، تُعد الرقمنة عنصراً تنظيمياً وظيفياً يساهم بشكل مباشر في تحسين تفاعل وتكامل مكونات النظام. فهي توفر بيئة عمل تعتمد على تسهيل التواصل، تسريع تبادل المعلومات، وتحسين تنظيم المهام، مما يعزز الشعور بالكفاءة والرضا لدى الموظف. كما تسمح الرقمنة بتطوير الأداء من خلال أدوات مرنة تساعد على صنع القرار، إلى جانب توفير فرص للتدريب والتأهيل المهني، ما يرفع من مستوى الكفاءة الفردية ويُعزز من إنتاجية النظام ككل. ومن منظور نظرية النظم، فإن هذا التفاعل الإيجابي بين العناصر التقنية والبشرية في بيئة العمل يؤدي إلى خلق نظام ديناميكي متكيف، قادر على التفاعل بفعالية مع التحديات الداخلية والخارجية، وهو ما يُترجم ميدانياً في شكل جودة حياة وظيفية عالية تشمل الرضا الوظيفي، والاستقرار المهني، والإحساس بالقيمة، وتوافر بيئة داعمة ومحفزة. وعليه، فإن قبول الفرضية البديلة بدلالة معنوية قوية لا يعكس فقط فاعلية الرقمنة كوسيلة تقنية، بل يؤكد مكانتها كمكوّن بنيوي أساسي داخل النظام المؤسسي، قادرة على تحقيق تكامل وظيفي ومهني ينعكس إيجاباً على جودة الحياة الوظيفية للعاملين، وهو ما يتماشى جوهرياً مع مبادئ نظرية النظم التي تؤكد أن فعالية أي مؤسسة تُقاس بمدى تناغم وتكامل مكوناتها في إطار تفاعلي شمولي، وهذا ما توصلت له دراستنا الحالية.

المطلب الرابع: النتائج العامة للدراسة:

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج خلال الدراسة الميدانية يمكن تلخيصها في النتائج التالية:

1. اثبات الدور الإيجابي للرقمنة في جودة الحياة الوظيفية: أظهرت النتائج الإحصائية دلالة معنوية عالية في جميع المحاور، مما يؤكد أن الرقمنة تُساهم بشكل فعال في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولاية الوادي، من خلال تعزيز بيئة العمل، رفع كفاءة الأداء، وتحقيق الاستقرار الوظيفي.
2. تكامل الرقمنة كعنصر داخل النظام المؤسسي: حيث أكدت نتائج الدراسة أن الرقمنة ليست مجرد أدوات تقنية، بل تُعد مكوناً بنيوياً ضمن النظام التنظيمي للمؤسسة، وتساهم في خلق بيئة تفاعلية، مرنة، وداعمة للعاملين على الرقمنة، وهو ما يعكس المفاهيم الأساسية لنظرية النظم التي تقوم على التفاعل والتكامل بين مختلف المكونات.

3. تحقيق تناغم بين البنية التكنولوجية والبشرية: بيّنت المعطيات أن الرقمنة عززت من مستوى التواصل، وسهّلت تنفيذ المهام، ورفعت من مستوى الرضا الوظيفي، مما يشير إلى انسجام وتفاعل إيجابي بين العناصر البشرية والتقنية داخل المؤسسة.
4. دور الرقمنة في دعم التكيف المؤسسي: أبرزت النتائج أن استخدام النظم الرقمية مكّن المؤسسات من تطوير استجاباتها للمتغيرات التنظيمية والتقنية، من خلال تحسين تدفق المعلومات، دعم صنع القرار، وتوفير بيئة عمل مرنة ومحفّزة.
5. ضرورة الاستثمار في التحول الرقمي: حيث تؤكد النتائج على أهمية مواصلة دعم الرقمنة داخل مؤسسات التكوين والتعليم المهني، سواء من خلال تطوير البنى التحتية، أو عبر التكوين المستمر للموارد البشرية، بما يضمن استدامة جودة الحياة الوظيفية، ويدعم فعالية النظام المؤسسي ككل.
- بالتالي، تُظهر الدراسة أن الرقمنة تمثل رافعة أساسية لتحسين بيئة الوظيفية والاداء والاستقرار الوظيفي في مؤسسات تكوين المهني بالوادي، وأن نجاحها في ذلك يعتمد على مدى تكاملها داخل النظام التنظيمي، بما يتماشى مع مبادئ نظرية النظم القائمة على التفاعل، التكامل، والمرونة الديناميكية في الأداء.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولاية الوادي، من خلال دراسة ثلاثية الأبعاد شملت بيئة العمل، الأداء الوظيفي، والاستقرار الوظيفي. وقد

أظهرت النتائج الإحصائية دلالة معنوية قوية تؤكد وجود دور إيجابي للرقمنة على جميع أبعاد الحياة الوظيفية المدروسة، بحيث تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال اختبار " T " للعينة واحدة على متوسط فرضي، باستعمال برنامج SPSS نسخة 25، مما أسفرت النتائج على تحقق كل الفرضيات، وفي ضوء نظرية النظم تم تفسير هذه النتائج باعتبار الرقمنة عنصراً فاعلاً ضمن النظام التنظيمي للمؤسسة، ويساهم في تحقيق التكامل والتفاعل بين مكوناته، ويُعزز من فعالية العمليات الداخلية والتكيف مع المتغيرات. وعليه، خلصت الدراسة إلى أن الرقمنة تمثل دعامة أساسية لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وتحقيق الاستقرار والكفاءة داخل المؤسسات التكوينية والتعليمية المهنية بولاية الوادي، ما يستدعي الاستثمار المستمر في تطوير البنية الرقمية وتعزيز القدرات البشرية المواكبة لها.

الخاتمة

الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور ومساهمة الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية الوادي، انطلاقاً من تساؤل رئيسي: هل تساهم الرقمنة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية؟ وقد تفرع عنه ثلاثة تساؤلات فرعية تناولت أبعاد جودة الحياة الوظيفية: بيئة العمل، الأداء والاستقرار الوظيفي.

بُنيت الدراسة على فرضية رئيسية مفادها أن للرقمنة دوراً إيجابياً في تحسين جودة الحياة الوظيفية، إلى جانب ثلاث فرضيات فرعية تحدد دور كل بعد من الأبعاد الثلاثة وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. ولقد تم تبني نظرية النظم كإطار نظري مفسر لهذه الدراسة، باعتبار أن المؤسسة تُعد نظاماً مفتوحاً تتفاعل مكوناته الداخلية (البشر، التكنولوجيا، البيئة التنظيمية) ضمن بنية متكاملة، حيث تؤثر الرقمنة على مختلف عناصر هذا النسق وتعيد تشكيل العلاقات الوظيفية بداخله.

نتائج الدراسة:

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية، المبينة على اختبار T الإحصائي، عن قبول جميع الفرضيات البديلة. فقد بلغ متوسط T المحسوب للاستبيان العام (10.57) عند مستوى دلالة 0.000، وهي قيمة دالة إحصائياً تشير إلى وجود تأثير إيجابي قوي للرقمنة على جودة الحياة الوظيفية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية الوادي.

فعلى مستوى بيئة العمل، أظهرت النتائج أن الرقمنة ساهمت في خلق بيئة عمل أكثر تنظيماً، مرونة وفعالية، بفضل تحسين الاتصالات الداخلية والخارجية، وتوفير منصات إلكترونية متقدمة لتسيير المهام مع تحفظ بعض الموظفين حول فاعلية نظم الرقمنة على بيئة العمل. أما في ما يخص الأداء الوظيفي، فقد أكدت الردود أن الرقمنة ساعدت في رفع كفاءة العاملين، تسهيل مهامهم، وتعزيز قدراتهم المهنية من خلال التكوين والدعم التقني المستمر. وفيما يتعلق بالاستقرار الوظيفي، فقد بينت النتائج أن الرقمنة تسهم في تحسين مناخ العمل، وتعزيز الشعور بالانتماء، وتقدير الإنجاز، رغم وجود تحفظ نسبي حول نية بعض العاملين في تغيير المؤسسة إذا أُتيحت لهم فرص خارجية.

وبالاستناد إلى نظرية النظم، يمكن تفسير هذه النتائج بكون الرقمنة لا تعمل كعنصر معزول، بل كعنصر مهيكّل داخل النظام التنظيمي، إذ تُفعل التفاعلات بين الأفراد والتقنيات والإدارة، مما يؤدي إلى رفع مستوى التكيف والتناسق داخل المؤسسة، وهو ما ينعكس مباشرة على جودة الحياة الوظيفية.

توصيات الدراسة:

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج توصي الدراسة بما يلي:

1. تعزيز التدفق الرقمي للأنترنيت من أجل العمل بأريحية مع البوابات الإلكترونية
2. تعزيز آلية الدفع الإلكتروني حيث تشكل هذه الألية عنصراً هاماً في التطور الرقمي
3. تدعيم المصالح المتخصصة في مؤسسات التكوين المهني بموظفين متخصصين في الإعلام الالي والرقمنة لرفع درجة الأداء والكفاءة في العمل في جميع المصالح.
4. تدريب العاملين في القطاع على استخدام المنصات الرقمية لتحسين تقديم الخدمات الإلكترونية.
5. ضرورة تحسين البنية الرقمية للقطاع من أجل تجنب الاختلالات والأعطال في المنصات الرقمية التي تؤخر تقديم الخدمة.
6. تدعيم وتعزيز البنية الرقمية للقطاع بأنظمة حماية متطورة (الأمن السيبراني) تجنباً لاي اختراق للمنصات الرقمية ما قد يؤثر على الأداء الإلكتروني للمصالح.

آفاق الدراسة:

تبرز أهمية الاستثمار في الرقمنة كخيار استراتيجي لتحسين ظروف العمل وجودته. مما يفتح آفاقا مستقبلية أمام بحوث أخرى تُعنى باستكشاف العلاقة بين الرقمنة وأبعاد أخرى مثل: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، أو حتى الصحة النفسية المهنية، إلى جانب إمكانية إجراء دراسات مقارنة بين مؤسسات تتفاوت في مستوى نضجها الرقمي، من أجل تعميق الفهم حول الشروط المثلى لتفعيل أثر الرقمنة داخل الأنظمة المؤسسية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أولاً: الكتب :

- 1 نجلاء احمد يس، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، القاهرة، العربي للنشر والتوزيع 2012، ط 1 .
- 2 غنيم احمد محمد، الادارة الالكترونية، افاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المنصور المكتبة العصرية، 2004.
- 3 رعد حسن الصرن، نظريات الادارة والاعمال، دار الرضا للنشر، سوريا -دمشق الطبعة الاولى. 2004.
- 4 بلقاسم سلاطينية، حسان جيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية الكتاب الثاني، الدار الجزائرية، ط1. 2017 الجزائر.
- 5 عقيلي عمر وصفي، ادارة موارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة اولى، عمان، 2005 .

ثانياً: المذكرات والرسائل العلمية العربية:

1. ربهام زيد الحلبي، مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى الاعلاميين السوريين، رسالة ماجستير في علم نفس العام، جامعة دمشق، كلية التربية قسم علم نفس، 2015.2016 .
2. عميروش عبد الكريم، ضيف محمد، العوامل الداخلية في فعالية الاداء الوظيفي المحافظة العقارية بقالملة، مذكرة شهادة ماستر، جامعة 08 ماي 1945 قالملة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2018-2019 .
3. برحيل رشيدة سارة، الاستقرار الوظيفي في المؤسسات الصناعية الاقتصادية في الجزائر دراسة حالة بمؤسسة الاسمنت بني صاف عين تيموشنت، رسالة ماجستير في كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير بجامعة عن تيموشنت بلحاج بوشعأب 2020-2021 .
4. محيوس ديهية، حوادث العمل وتأثيره على الاستقرار الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة الأجهزة الكهرو منزلية ENIEM، مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري -تيزي وزو- كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، 2022-2023.
5. دراسة فوزية صادقي(2021)، دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر -دراسة تحليله للجامعات المحلية .
6. محمد محمد احمد عبد الخالق(2020): إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي " دراسة تحليلية.
7. الاء محمد احمد عبد الحق(2022) اثر جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الحكومية على أخلاقيات العمل / دراسة تطبيقية لوزارة الحكم المحلي في فلسطين.
8. بن خالد عبد الكريم (2016-2017)، جودة حياة العمل واثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية ادرار)
9. خليل اسماعيل ابراهيم ماضي (2014)، جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية).

ثالثاً: المجلات العلمية :

1. بضياف زهير، دور الرقمنة في ضمان جودة الخدمة العمومية -الرهانات والتحديات تطبيق " خدمتي " في قطاع الموارد البشرية، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية و الانسانية العدد الخاص للملتقى الافتراضي الدولي الحوكمة الالكترونية و التنمية المستدامة في الدول النامية الواقع والتحديات، نوفمبر 2021 .
2. عادل بوجمان، اقطي جوهره، ط.د. خالد الوائي، جودة الحياة الوظيفية: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 18/ العدد 02، 2018.

3. عكر منى خالد، اهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الاول ، العدد الحادي عشر ، سبتمبر 2020م ، .
 4. لالوش غنية، البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في ظل الاقتصاد الرقمي، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات اقتصادية 2023، جامعة زيان عاشور بالجلفة .
 5. مطلاوي ربيع، عوامل الاستقرار المهني في المؤسسات الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد ثالث عشر، جامعة العربي تبسي - تبسة - .
 6. نوال بوضياف ، جودة الحياة الوظيفية ومدى اسهاماتها في تحسن الاداء الوظيفي والانتاجية في المنظمات ، مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية ، العدد التاسع ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، تاريخ القبول 2020 -12 -29.
 7. هند منصور عبد الرحمان دور التطبيقات الرقمية عبر الأجهزة اللوحية في تنمية مهارات مادة العلوم المجلة العلمية كلية التربية جامعة أسيوط المجلد 38 العدد الأول يناير 2022 .
- الدراسات ورسائل العلمية الاجنبية :

1. Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). Iranian journal of public health, 35(4), 8-14.
2. Polents, I., Fedorova, A., & Zarubina, A. (2020). The impact of labour process digitalization on conditions and quality of work life. The 14th International Days of Statistics and Economics, Prague; 845-854
3. Novikova, O., Shamileva, L., & Khandii, O. 2021; quality of working life in view of digitalization of the economy: assessment and development trends; journal of European economy; 20(3); 369-389
4. Rintala, N., & Suolanen, S. (2005). The implications of digitalization for job descriptions, competencies and the quality of working life. Nordicom review, 26(2), 53-67.

المواقع الإلكترونية:

Digital Technologies Hub :<https://www.digitaltechnologieshub.edu.au/teach-and> تاريخ التصفح: 2025/05/05

الملاحق



جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



الاستبيان

تحية طيبة وبعد:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان: "الرقمنة ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية" بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولاية الوادي، ونأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستمارة وذلك بوضع إشارة (X) في المكان المناسب .
مع العلم أن المعلومات المتحصل عليها ستبقى لأغراض علمية فقط وستحظى بالسرية التامة.

لكم منا فائق التقدير والاحترام شاكرين لكم تعاونكم معنا.

السنة الجامعية: 2025/2024

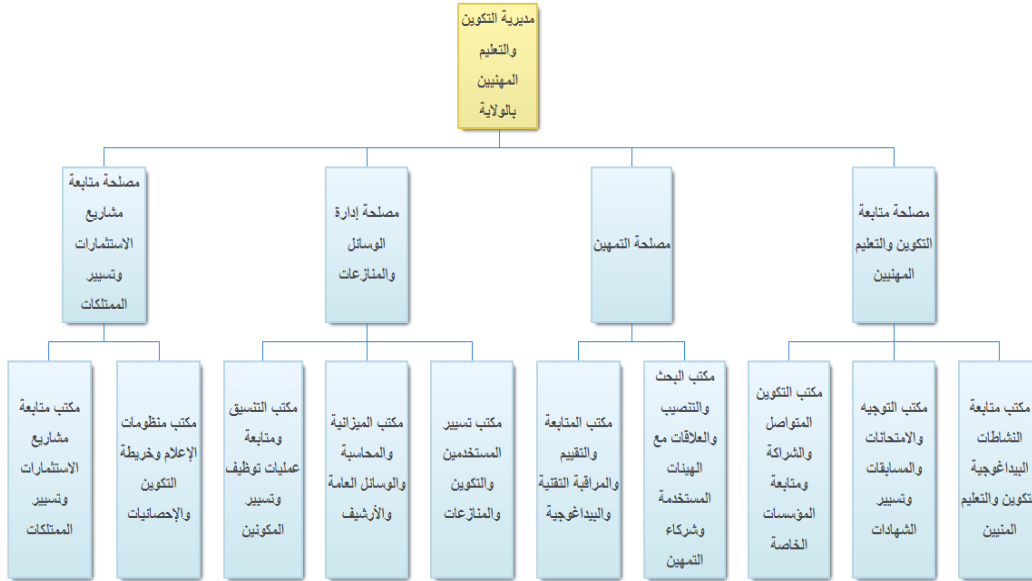
أولاً- البيانات الأولية :

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 25 سنة من 25 إلى 35 من 36 إلى 45
من 46 إلى 55 من 56 سنة فما فوق
- 3- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
- 4- المنصب الوظيفي: موظف عادي رئيس مكتب رئيس مصلحة
- 5- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10

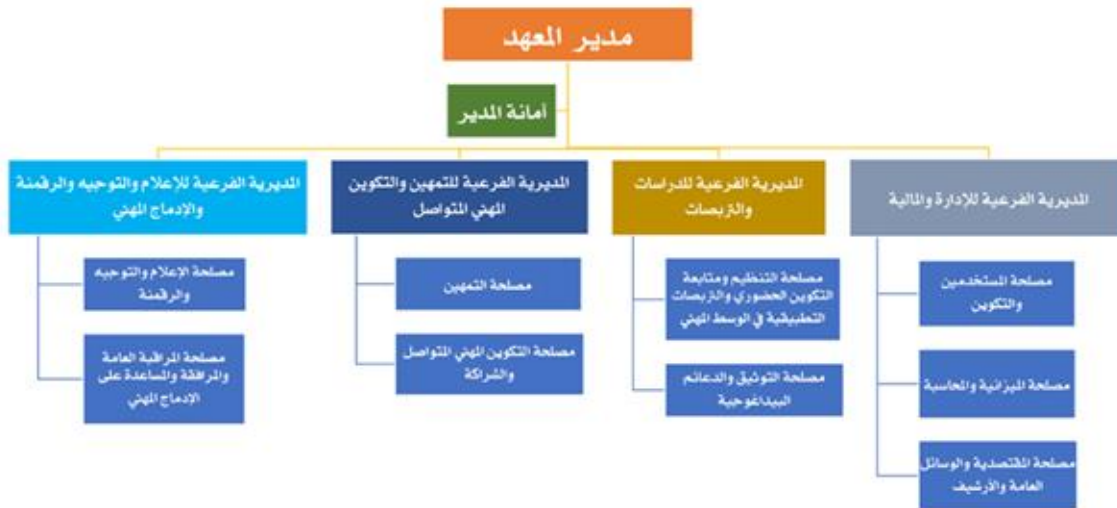
الترقيم	ثانيا : دور الرقمنة في تحسين بيئة العمل بالمؤسسة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
6	تمتلك إدارتكم شبكة متينة لإتصالات رقمية داخلية لتبادل المعلومات بين الموظفين ومختلف الوحدات					
7	تحتوي مؤسساتكم على روابط رقمية قوية متخصصة للاتصال الخارجي					
8	تتوفر مؤسساتكم على برامج ومنصات إلكترونية متقدمة					
9	تقوم مؤسساتكم بتحديث وصيانة عتاد الأنظمة الرقمية وتوابعها وأجهزة الاعلام الآلي باستمرار					
10	تعتمد مؤسساتكم على خوادم وأنظمة تخزين سحابي لحفظ البيانات والملفات					
11	توفر المؤسسة بوابة إلكترونية تسهل التواصل بين الموظفين والإدارة					
12	توفر إدارتكم بيئة عمل أكثر تنظيماً وكفاءة بخصوص أنظمة الرقمنة					
13	توفر إدارتكم بيئة عمل آمنة وصحية من مخاطر الإستخدام الرقمي					
14	توفر مؤسساتكم خدمة الدفع الإلكتروني لتسهيل العمليات المالية					
15	تمتلك مؤسساتكم أنظمة وتطبيقات حماية الية لحماية بياناتها ومنع أي اختراقات لها					
	ثالثاً : دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة					
16	هناك تحسن في أداء مهامك بكفاءة في ظل نظم الرقمنة					
17	هناك مرونة كافية تمكنك من أداء مهامك بشكل أفضل في إستخدام أساليب الرقمنة					
18	تتلقى الدعم والمساعدة من قبل مشرفيك في إستخدام تقنيات الرقمنة					
19	هناك دورات تكوينية تمكنكم من تجديد المعلومات بخصوص نظام الرقمنة					
20	تشجعكم مؤسساتكم على إستقطاب المعرفة في أساليب التقنية الحديثة المتعلقة بتقنيات الرقمنة					
21	يستخدم العاملون الأجهزة التقنية الرقمية بكفاءة					

					تشجعكم مؤسستكم على خلق الأفكار الإبداعية وتدعمها	22
					تتابع إدارتكم دراسة مهارات العاملين لمعرفة نقاط الضعف بقصد معالجتها	23
					تستخدم مؤسستكم برامج وتطبيقات رقمية لدعم إتخاذ القرار	24
					لديك معرفة بمنصات رقمية مثل "مكتون" و"تسيير" وأقوم باستخدامها في عملي	25
					رابعاً : دور الرقمنة في تحقيق الإستقرار الوظيفي	
					يتكون لديك اتجاه ايجابي تجاه العمل بتقنيات ونظم الرقمنة	26
					تتوافر داخل المؤسسة مناخ يتسم بالثقة والامان المتبادل بين جميع الاطراف بإستخدام أنظمة الرقمنة	27
					تشارككم إدارتكم في صناعة القرار داخل المؤسسة	28
					تأخذ الإدارة بمقترحاتكم بخصوص تسيير نظم الرقمنة	29
					تشعركم إدارتكم برغبتها في إستمراريتك في العمل بنظم الرقمنة	30
					تتبع إدارتكم سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين ذو الكفاءة والخبرة في نظم الرقمنة	31
					تساهم مع إدارتكم في حل المشكلات المترتبة عن نظم الإستخدام الرقمي	32
					تقوم إدارتكم بتقديم التقدير والاعتراف بإنجازاتكم في عالم الرقمنة	33
					تعمل مؤسستكم على تعزيز العلاقات الاجتماعية وروح العمل ضمن الفريق الواحد	34
					تغير مكان عملك إذا أوتيت لك فرصة الإنتقال إلى مؤسسة أخرى	35

الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والعليم المهني بولاية الوادي



هيكل التنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الوادي



الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني و التمهيد

