جامعة الدكتور يحي فارس المدية

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

التحول نحو الرقمنة و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

دراسة حالة لعينة من أساتذة قسم العلوم الاجتماعية

جامعة يحي فارس –المدية–

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تخصص: تنظيم و عمل

من إعداد الطالبتين:

- سحاب مسعودة
- قوادرية حورية

تحت إشراف الأستاذة:

د. عرابجي إيمان.

السنة الجامعية: 2024/2023

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين الذي وفقنا بعناية لإنجاز هذا العمل

نحمده و نسأله التوفيق في القول و العمل

كما نتقدم بجزيل الشكر و العرفان للأستاذة

الدكتورة *عرابجي إيمان* المشرفة على هذا العمل

و التي لم تبخل علينا بدعمها لنا منذ بداية مشوارنا

و كذلك نصائحها القيمة و توجيهاتها الصائبة

شكر خاص إلى كافة أساتذة قسم علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

على مجهوداتهم المبذولة من أجلنا

ولا يفوتنا تقديم أسمى عبارات الشكر و التقدير لأساتذة قسم العلوم الاجتماعية

على تعاونهم معنا و تشجيعهم لنا خلال فترة توزيع الاستمارات

أيضا نتقدم بجزيل الشكر للأطقم الإدارية بمتوسطتي مولود قاسم نايت بلقاسم

و متوسطة 20 أوت 1955 بقصر البخاري على دعمهم لنا خلال السنة الدراسية.

إهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين

أطال الله في عمرهما

و إلى كل من تعزهم نفسي

مسعودة

الإهداء

إلى من قال الله عز و جل فيهما : واخفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل ربي

ارحمهما كما ربياني صغيرا.

إلى من وعد فقال فوفى: إن أفضل ما يمكنني قوله لك انني سأقف معك حتى تنالي مبتغاك .

إلى رياحين عمري و بهجة فؤادي فاللهم ارزقهم الخير و الطمأنينة.

إلى من يقال فيهم إخوان الصفاء خير مكاسب الدنيا ، فهم زينة في الرخاء و عدة في البلاء و معونة على الأعداء.

إلى من أقول لها تقاس الصداقة بصدق المواقف و ليس بطول السنين.

إلى من كانت العون و السند لنا أستاذتي المشرفة على هذا العمل .

إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة في انجاح هذا العمل.

إلى كل من ستقع عيناه على هذا العمل.

حورية

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	الصفحـة
شكر و عرفان	
إهــداء	
مقدمــة	**أ – ب–ج**
الباب الأول : الجانب المنهجي و النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
أسباب اختيار الموضوع	**07**
أهداف الدراسة	**07**
أهمية الدراسة	**08**
الإشكالية	**09**
الفرضيات	**12**
تحديد المفاهيم	**12**
الدراسات السابقة	**16**
المقاربة السوسيولوجية	**26**
صعوبات الدراسة	**32**
خلاصة الفصل	**33**
الفصل الثاني: التحول نحو الرقمنة	
تمهيد	**35**
المبحث الأول: ماهية التحول الرقمي	**36**
المطلب الأول: مفهوم التحول الرقمي و نشأة الرقنمة	**36**
المطلب الثاني: فوائد التحول الرقمي	**38**
المطلب الثالث: خصائص التحول الرقمي	**40**
المطلب الرابع: إيجابيات و سلبيات التحول الرقمي	**42**
المبحث الثاني: إسهامات التحول الرقمي لدى التعليم العالي و الأستاذ الجامعي	**44**
المطلب الأول: تفعيل الرقمنة في الجامعات الجزائرية	**44**
المطلب الثاني: إيجابيات و مزايا التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي	**46**
المطلب الثالث: إسهامات التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ	**48**

الجامعي	
خلاصة الفصل	**50**
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
تمهيد	**52**
المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي	**53**
المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي	**53**
المطلب الثاني: عناصر الأداء الوظيفي	**54**
المطلب الثالث: محددات الأداء الوظيفي	**55**
المطلب الرابع: أهمية الأداء الوظيفي	**57**
المطلب الخامس: أنواع الأداء الوظيفي و العوامل المؤثرة فيه	**58**
المبحث الثاني: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي	**61**
المطلب الأول: أبعاد الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي	**61**
المطلب الثاني: تطور الأداء الوظيفي في الجامعات الجزائرية	**62**
المطلب الثالث: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي و سبل تحسينه	**64**
خلاصة الفصل	**66**
الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الرابع: عرض و تحليل بيانات الجانب الميداني للدراسة	
تمهيد	**68**
أولا: الإطار المنهجي للدراسة	**69**
1-مجالات الدراسة	**69**
2-منهج الدراسة	**72**
3-أدوات جمع البيانات	**73**
4- عينة الدراسة	**75**
ثانيا: عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية	**77**
1-عرض و تحليل البيانات الشخصية	**77**
2-عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى	**81**
3- عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية	**86**
4- نتائج الفرضيات	**93**
5-النتائج العامة للدراسة	**95**

خلاصة الفصل	**99**
خاتمة	**101**
قائمة المراجع	**105**
الملاحق	**112**
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
/	جدول يوضح توزيع عينة البحث و الإستمارات الموزعة و المسترجعة	77
01	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	77
02	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	78
03	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية	79
04	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	80
05	جدول يبين تزامن انطلاق أفراد العينة في العمل مع ظهور الرقمنة	81
06	جدول يبين تلقي أفراد العينة للتكوين حول استخدام الرقمنة	81
07	جدول يبين تقييم أفراد العينة للفترة المخصصة للتكوين حول استخدام الرقمنة.	82
08	جدول يبين إن كانت تمثل الرقمنة حافز لأفراد العينة	83
09	جدول يبين رأي أفراد العينة حول مدى مساعدة الرقمنة على إنجاز أعمالهم.	84
10	جدول يبين تقييم أفراد العينة لأثر الرقمنة على أدائهم الوظيفي.	85
11	جدول يبين مدى اعتماد أفراد العينة على شبكات التواصل الإجتماعي	86
12	جدول يبين مدى اعتماد أفراد العينة على شبكات التواصل الإجتماعي	87
13	جدول يبين مدى التسهيلات التي تمنحها شبكات التواصل الإجتماعي لأفراد العينة و التي أثرت بالإيجاب على أدائهم الوظيفي.	88
14	جدول يبين الطريقة المفضلة من طرف أفراد العينة لإعلام الطلبة.	89
15	جدول يبين مدى قدرة أفراد العينة على التعامل مع منصة Moodl و رأيهم فيها.	90
16	جدول يبين الأسلوب المفضل لدى أفراد العينة في تقديم الدروس.	91

فهرس الأشكال

الرقم	عنــوان الشكــل	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية لجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية (من إعداد الطالبتين)	**الملاحق**

مقدمة

مقدمة

شهد العالم تحولات عميقة تمثلت في الثورة المعرفية و التكنولوجيا، فلقد أحدثت هذه الثورة جملة من التحولات التي طالت مختلف جوانب المجتمع، خاصة قطاع التعليم العالي، الذي يشكل العمود الفقري في بناء المجتمعات و تكوين الأفراد و الكوادر البشرية القادرة على النهوض بأعباء التنمية في شتى الميادين، و لعل استخدام تكنولوجيا المعلومات أصبح أحد العناصر اللازمة في التعليم الجامعي لتحسين الأداء الوظيفي، لهذا أصبح من الضروري على الأستاذ الجامعي مواكبة هذا التقدم باستغلال مختلف الوسائل التكنولوجية في القيام بمهامه، و أصبح من الضروري تغيير الطرق التقليدية التي كان يستعمل فيها وسائل تقليدية إلى الانتقال لاستعمال الوسائل الحديثة الناتجة عن التحول الرقمي.

يعتبر موضوع التحول الرقمي من المواضيع التي نالت نصيب وافرا من الاهتمام و البحث، و ذلك نظرا للأهمية التي تحتويها، فقد شهد العالم تقدما كبيرا في مجال تكنولوجيا المعلومات، مما ساعد على ظهور آليات جديدة لعبت دورا كبيرا في عصرنة جميع القطاعات،

و لعل استخدام تكنولوجيا المعلومات أصبح أحد العناصر اللازمة في التعليم الجامعي في التعليم الجامعي لتحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، و في الوقت نفسه أصبح من الضروري على الأستاذ الجامعي مواكبة هذا التقدم باستغلال مختلف الوسائل التكنولوجية في القيام بمهامه من تدريس و غيرها، و العمل على تغيير مسار العملية التعليمية من الوسائل التقليدية إلى الوسائل الحديثة معتمدا على أجهزة الحاسوب و البرمجيات و شبكة الإنترنت، و مختلف التقنيات الحديثة.

و باعتبار أن التحول الرقمي من الوسائل التي عملت ضجة كبيرة في هذا العصر، و ذلك نظرا لأهميتها و فوائدها الكثيرة من ناحية إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة و معمقة بأصولها و فروعها، و كذا سهولة و سرعة تحصيل المعرفة و المعلومات.

إن موضوع الرقمنة أحدث أثر عميق في البنيات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية، و مع التطور الراهن أصبحت التكنولوجية حتمية لابد منها في الجامعات، حيث أصبحت من أولويات الجامعة الجزائرية و هذا من أجل مواكبة عصر التطور و التكنولوجيا، و من أجل تقليص الإجراءات و السرعة في التنفيذ، مما يؤدي بطبيعة الحال إلى زيادة كفاءة الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من جهة و من جهة أخرى تطوير طرق العمل التقليدية التي كان يعتمد عليها الأستاذ الجامعي قبل ظهور الرقمنة، بحيث أن الرقمنة تساهم في تحسين و زيادة فعالية الأداء الوظيفي بنسبة كبيرة جدا، فكلما توفرت الرقمنة داخل الجامعة الجزائرية كلما زادت فاعلية الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

هذا و يشهد العالم تنافس و اهتمام كبير بموضوع الأداء الوظيفي كل ذلك يتطلب من المؤسسات التركيز على العنصر البشري لتحقيق أهدافها من خلال فاعلية استخدام الموارد و استغلال الفرص المتاحة و الطاقات المتوفرة، كل هذه الدوافع تتطلب رفع مستوى الأداء البشري، لهذا فقد توجهت العديد من مؤسسات التعليم العالي إلى وضع آليات تمكنها من بلوغ مستوى الجودة و السعي للمحافظة عليه، لاعتلاء القمة في المنافسة، و في ظل هذا التقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيا الحديثة، و على غرار باقي دول العالم، سعت الجزائر لتبني نظام التحول الرقمي، و الذي جاء كضرورة حتمية لمسايرة التطورات التي عرفتها المؤسسات باختلاف أنواعها، حيث كان تطبيقها له تأثير كبير على الأداء الوظيفي لهيئة التدريس.

من هذا المنطلق أدركت الجزائر و كغيرها من دول العالم ضرورة التحول نحو الرقمنة في مختلف القطاعات و المجالات، و على رأسها قطاع التعليم العالي و البحث العلمي، الذي يعتبر الركيزة الأساسية لتنمية و تطوير المجتمعات، و أن التجسيد الفعلي للرقمنة قطاع التعليم العالي لا

تتحقق إلا بوجود هيئة تدريس تتمتع بالكفاءة العالية في استعمال تكنولوجيا الإعلام و الاتصال، فالرقمنة أصبحت قرينة للجودة في التعليم الجامعي.

و من خلال هذا كان موضوع دراستنا الحالية حول التحول نحو الرقمنة و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، و للإحاطة بجوانب هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى جانبين:

جانب نظري و جانب تطبيقي.

حيث اشتمل **الجانب النظري** على ثلاث فصول تمثلت في: **الفصل الأول:** تناول الإطار النظري للدراسة من إشكالية و ما يرتبط بها و مفاهيم أساسية و دراسات سابقة و مقاربات نظرية، لكي نضع الأسس الأولى لانطلاقة بحثنا.

أما **الفصل الثاني** فقد تناولنا فيه التحول نحو الرقمنة، حيث تطرقنا إلى مفهومه ثم أشرنا إلى نشأة الرقمنة، كما تناولنا فوائدها و خصائصها وصولا إلى إيجابياتها و سلبياتها، إضافة إلى ذلك تفعيل الرقمنة في قطاع التعليم العالي مع ذكر إيجابياتها و سلبياتها بالنسبة لهذا القطاع الحساس، وصلا إلى إسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

بينما **الفصل الثالث** فقد خصصناه لماهية الأداء الوظيفي، حيث قمنا بإعطاء تعريف له مع بعض عناصره و محدداته، أيضا أنواعه و العوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلى ذلك تطرقنا الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي حيث تناولنا أبعاده و سبل تحسينه بالنسبة للأستاذ الجامعي.

أما **الجانب الميداني** للدراسة فقد افتتاحه بفصل حول عرض و تحليل بيانات الجانب الميداني للدراسة و الذي تضمن **الفصل الرابع** فقد تم تخصيصه لعرض الإطار الميداني و التحليلي للدراسة على ضوء فرضيات الدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- تمهيد
- أسباب اختيار الموضوع
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- الإشكالية
- الفرضيات
- تحديد المفاهيم
- الدراسات السابقة
- المقاربة السوسيولوجية
- صعوبات الدراسة
- خلاصة الفصل

تمهيد:

مهما توسعت العلوم فالخطط هي أهم الوسائل للتحكم في أي بحث علمي، و من ثمة كان لابد من تشييد بناء محكم لإقامة الدراسة العلمية التي نحن بصدد القيام بها، فأي حقل علمي يعتمد على البناء المنهجي الذي يعتبر الدعامة الأساسية للبحث، و عليه نبدأ بالجانب النظري الذي سيحدد في هذا الفصل الذي يحتوي على الطرح الإشكالي و تحديد الإشكالية بدقة، و من ثمة التوصل إلى الفرضيات التي تعتبر كإجابة مؤقتة لاستفسارات الإشكالية و التي نتحقق من صحتها في نهاية الدراسة.

كما نحاول تحديد أسباب اختيارنا لهذا الموضوع، المفاهيم الموظفة في الموضوع و المقاربة السوسيولوجية، كما سنتناول البعض من الدراسات التي تناولا الموضوع الذي نحن بصدده.

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار الباحث لموضوع ما لا ينشأ من فراغ، بحيث يكون مبنيا على أسباب ذاتية و موضوعية، و من بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع نذكر منها:

الأسباب الذاتية:

- الميول الشخصي لمثل هذه المواضيع و الدراسات.
- الرغبة في التعمق أكثر في مجال رقمنة قطاع التعليم العالي.
- عدم التطرق لمثل هذه الدراسات من قبل على مستوى قسم العلوم الاجتماعية.

الأسباب الموضوعية:

- إثراء المكتبة بمثل هذا النوع من الدراسات.
- حداثة الموضوع حيث يعتبر موضوع جديد.
- التعرف على مدى تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.
- قابلية الموضوع للدراسة و البحث معرفيا و منهجيا.
- التأكد من صحة الفروض التي وضعت في الدراسة.

أهداف الدراسة:

- معرفة مدى تأثير الرقمنة على قطاع التعليم العالي.
- معرفة دور الرقمنة في تسهيل عمل الأستاذ الجامعي.
- الرغبة في معرفة مدى تأثير التقنيات الحديثة على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.
- معرفة مجالات استخدام الرقمنة للأستاذ الجامعي و مدى تأثيرها على أدائه الوظيفي.

- معرفة مدى إسهامات الرقمنة على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.
- التأكد من صحة الفروض التي وضعت في الدراسة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في موضوع التحول الرقمي الذي يحتل مكانة كبيرة و يكتسي اهتماما خاصا، لاسيما في عصرنا هذا و القائم على التطور التكنولوجي الدائم في جميع مجالات الحياة، فالانتقال من العصر التقليدي ذات النظم البطيئة و الروتينية، إلى عصر السرعة و التكنولوجيا، جعل كل العالم يهتم بالرقمنة و كيفية الاستفادة من مزاياها بأكبر قدر ممكن، خاصة لدى الأستاذ الجامعي.

أ- على المستوى العلمي:

تمثلت هذه الدراسة في مناقشة أحد المواضيع الهامة، و هي أثر التحول نحو الرقمنة على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بجامعة الدكتور يحي فارس بقسم العلوم الاجتماعية، إذ شكل موضوع التحول الرقمي محور أساسي في هذه الدراسة السوسيولوجية

ب- على المستوى العملي:

اكتسبت دراستنا الحالة أهمية بالغة نظرا لتحول جميع الخدمات التقليدية إلى خدمات رقمية، تعتمد على وسائل متطورة و تكنولوجية حديثة، و لهذا فإن موضوع التحول نحو الرقمنة و تأثيره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة الدكتور يحي فارس، و باعتبار أن موضوع الرقمنة من المواضيع الحديثة على المستوى الميداني، و باعتبارها من التطورات التي تسعى الجامعات الجزائرية إلى تطبيقها كوسيلة فعالة ليستفيد الأستاذ الجامعي من مزاياها في دعم و تطوير أدائه الوظيفي و الرقي به إلى أعلى المستويات، خاصة و أنها توفر له الوقت و الجهد .

الإشكالية:

لقد أصبحت الرقمنة من أهم الموارد الإستراتيجية التي ساهمت في تطوير التعليم و توجه قوي لتحديث البيئة التعليمية في المؤسسات التعليمية لمواكبة التوجهات العالمية .و يعد التحول الرقمي أحد أهم الابتكارات التي عرفتها التكنولوجيا .

و تعد الرقمنة أمرا مهما لتفعيلها في المؤسسات الجامعية من اجل تحسين الخبرة التعليمية للطلبة و الأساتذة، ما يفرض على الجامعة استخدام طرائق حديثة في التدريس، و هذه الأساليب لا يمكن أن تتحقق بالطرائق التعليمية التقليدية لهذا أصبح التحول الرقمي ضرورة يساهم في إيجاد مخرجات تمتلك المهارات المطلوبة للدخول إلى مجتمع المعرفة .

وقد أنتقل العالم من الوضع التقليدي في الأساليب و الأدوات و الأفكار، و التصورات و الممارسات إلى وضع حديث، فبات لمخرجات التكنولوجيا حضورا قويا في الواقع الاجتماعي، إذ أصبحت حتمية في متطلبات هذا العصر، لتجاوز الكثير من أزماته و مشكلاته و أصبحت البرمجيات تكتسي أهمية كبيرة في تنفيذ العمليات، و لمواقع التواصل الاجتماعي دور كبير في تسريع عملية الاتصال، فضلا عن العديد من الخدمات الأخرى، و قد شمل هذا التحول الرقمي كل المجالات و أصبح خيارا إستراتيجيا، و قد زاد نفوذ التحول الرقمي ليشمل المجال التربوي عامة و المدرسة، فقد أصبحت المدرسة ملزمة بالتكيف مع مقتضيات و استفادة من خدماتها و كل هذا من أجل تحقيق الجودة المنشودة.

و في ظل هذا الحجم الهائل من التغيرات التي شهدتها المجتمعات، و التي يكمن مرادها في مواكبة هذه التطورات التكنولوجية التي تحولت في هذا العصر إلى مجتمعات معلوماتية لزيادة استخدام الإنترنت، و برزت حاجتها في ضرورة تبني أساليب جديدة، انتقل النشاط الإداري من الأساليب

التقليدية التي تعتمد على المعاملات الورقية و الإجراءات البيروقراطية إلى الأساليب الإلكترونية التي تعتبر كاستجابة للتحديات التي فرضها القرن 21 في مواجهة مختلف المشاكل التي تثيرها الإدارة.

إن اعتماد الإدارة على الطرق الرقمية، حيث أصبح واجبا على الدول أن تتوجه إلى نظام الإدارة الإلكترونية، لمواكبة التطورات الحاصلة وتوفير الجهد و الوقت و غيرها من السلبيات المعطلة للعمل، و الاعتماد عليها في إدارة المؤسسات الإدارية و التنظيمية و تدعيمها في مختلف القطاعات لتقديم، الأعمال و الخدمات بفاعلية و أكثر كفاءة، فهو من الضروريات اللازمة للمؤسسة كافة على اختلاف نشاطاتها و أنواعها التي تسعى إلى تحسين الخدمات و تحقيق التواصل الفعال سواء داخليا أو خارجيا بين إدارتها و هياكلها.

الجزائر هي الأخرى خطت خطوة نحو مجال الرقمنة، بحيث حثت على إدخال التكنولوجيا و الرقمنة في قطاع التعليم العالي، و أكدت على استعمالها بأكمل وجه من خلال أسس و كيفيات تساعد كل من الأساتذة و الطلاب على التفاعل و التواصل بشكل مريح في نقل و نشر المعلومات عبر المنصات الإلكترونية المبرمجة، التي تعتبر ذات أهمية كبيرة للجامعة و للأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، فهي تعمل على تبسيط و تسريع العمليات الإدارية و زيادة كفاءة الجامعة و كذا تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

تمكنت الجامعة الجزائرية من خلال جائحة كورونا التي عززت التوجه نحو الرقمنة، ما زاد من جودة التعليم.

فمن أجل التطوير و الرفع من الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي كان لابد على الجامعة الجزائرية التوجه إلى التحول الرقمي الذي يعمل على الرفع من الأداء الوظيفي و الرفع من مستوى كفاءة لهيئة التدريس.

لهذا فإن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل التحول الرقمي يعتبر من أهم المؤشرات التي تقيس جودة التعليم العالي في الجامعات، و يتفق الكثير من المختصين، أن زيادة و تحسين فاعليته وحنكة الأستاذ الجامعي عامل حاسم في نجاح الجهود التي تبذل من أجل رفع مستوى العملية التدريسية في الجامعة، و من أجل إصلاح النظم التعليمية.

و يبدو واضحا الآن أن الأستاذ الجامعي أصبح مطالب بتطوير أدائه خاصة مع التحول الرقمي و ذلك بالتكوين المستمر على المهارات الأدائية و القدرة على متابعة التكوين المستمر و التكوين الذاتي،و عليه فإن كفاءة و تطور مستوى الأستاذ الجامعي مقترن و مرتبط بكفاءة التعليم الجامعي، و جامعة اليوم منوط إليها مهمة تطوير و تعزيز قدرات هذا الفاعل بالشكل الذي يرفع من مستوى جودة و نوعية مؤسسات التعليم العالي من ثمة المساهمة في تقدم و رقي و رفاهية المجتمع ككل، بكل ما من شأنه أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي و ذلك من خلال تحفيزهم و تدريبهم و تكوينهم و ترقيتهم، و نظرا لأهمية التحول الرقمي و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، فما هي تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة التحول الرقمي، جاءت هذه الدراسة، و بناءا على ما سبق ننطلق في هذه الدراسة من خلال السؤال الرئيسي التالي:

كيف يؤثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ؟

و تتفرع الإشكالية الرئيسية إلى التساؤلات التالية:

التساؤل الأول:

- هل يؤثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

التساؤل الثاني:

- هل تؤثر شبكات التواصل الاجتماعي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

الفرضيات:

الفرضية الأولى:

- يؤدي التحول الرقمي إلى الرفع الإيجابي من الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

الفرضية الثانية:

- هناك تأثير إيجابي لشبكات التواصل الاجتماعي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

تحديد المفاهيم الأساسية.

إن تحديد المفاهيم من أهم الخطوات المنهجية و العلمية التي ينبغي أن يخطوها أي باحث، لا تتم بطريقة عشوائية لأنها تحدد المجال العلمي و النظري و التطبيقي للدراسة، و من أهم المفاهيم التي اعتمدنا عليها في دراستنا هي:

التحول الرقمي:

اصطلاحا:

الرقمنة هي تحول جميع المعلومات و الوثائق إلى صور، تستطيع أجهزة الكمبيوتر التعامل معها.

الرقمنة هي العملية التي يتم عن طريقها تحويل المعلومات من شكلها التقليدي الحالي إلى شكل رقمي، سواء كانت هذه المعلومات صور أو بيانات نصية أو ملف صوتي أو أي شكل آخر[1]

و تعرف أيضا الرقمنة على أنها من أهم إنجازات التكنولوجيا الرقمية للمعلومات، و تعني إسقاط الحواجز الفاصلة بين أنساق الرموز المختلفة، من نصوص و أصوات و أنغام و صور ثابتة و متحركة و تحويل هذه الأنساق إلى سلاسل رقمية قوامها الصفر و الواحد، حتى تتلاءم مع نظام الإعداد الثنائي أساس عمل الكمبيوتر [2].

و يعرف أيضا التحول الرقمي بأنه تصور جديد طهر نتيجة انتشار استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال، و يشير مفهومها عامة إلى إمكانية تحويل كافة أشكال البيانات و المعلومات إلى صيغة جديدة رقمية يمكن نقلها بين أجهزة الحاسب، كما هو كذلك معروف و متداول عملية انتقال من المرحلة الورقية إلى الصيغة الرقمية، فهي عملية تعتمد على مجموعة متنوعة من التقنيات و المنتجات و الخدمات متصلة عبر شبكة رقمية، الشيء الذي يسمح للأشخاص و الشركات و الآلات البقاء على اتصال و إمكانية التواصل مع بعضهم البعض، لجمع وتبادل كميات هائلة من المعلومات تمس الرقمنة جميع الجوانب منها الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية و غيرها[3].

كما يعرف التحويل الرقمي أيضا بأنه يستخدم للتعبير أو لتفسير وجود تغيير استراتيجي، إذ يعبر عن تغيير أو تعديل جوهري في كيفية أداء الأعمال تقوم من خلاله المؤسسة بما يسمى إعادة اختراع نفسها أو التجديد بتغيير السياق الذي تعمل فيه و الذي يتوجب النظر في كيفية أداء العمليات، هذا يعني أن

[1] محمد زهران، الرقمنة و تحدياتها. بوابة الشروق، مصر، 2020، ص41.
[2] إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، مصطلحات عصر العولمة: مصطلحات سياسية و اقتصادية و اجتماعية و نفسية و إعلامية.المكتب العربي للمعارف، 2004، ص102.
[3] Ponsignonfrederic et gregorybressolles, vers la qualité 4.0 apports croises de la fonction qualité et de la transformation digital. AFNOR éditions, paris,2018,p77.

التحول الرقمي يتجاوز بمجرد رقمنة العمليات، المنتجات و الخدمات إلى إعادة نماذج أعمال المؤسسات و كيفية خلق و ابتكار للقيمة[1].

و يعرف أيضا التحول الرقمي بأنه نموذج عمل جديد قائم على استعمال التقنيات الرقمية في ابتكار منتجات وخدمات جديدة وطريقة توزيعها، و التوجه و التركيز نحو العميل و المستخدم[2] .

كما يمكن أن يعبر التحول الرقمي عن صيغة تنفيذ المهام و الأعمال المتشابهة للمنظمة الفعلية باستخدام تكنولوجيا الاتصال الإلكترونية التي يشاع استخدامها من قبل جميع الأطراف ذات العلاقة بأنشطة المنظمة، و يساند فاعلية استخدام الوسائل التكنولوجية مجموعة البرمجيات و المعدات الإلكترونية، فضلا عن وسائل الاتصال بالشبكات المحلية و العالمية، و ما يتفرع عنها من وسائل دون ارتباط العمليات التنظيمية بمكان أو زمان محدد.[3]

التعريف الإجرائي للتحول الرقمي:

نقصد بمصطلح التحول الرقمي في دراستنا هذه، هو تحويل كل النصوص المطبوعة من شكلها التقليدي إلى شكل رقمي، و ذلك من خلال جهاز آلي يساعد على تلقي المعلومة بكل سهولة و بطريقة متطورة.

[1] مريم نعموني ، تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح التحول الرقمي في المؤسسة. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، العدد 2، 2020، ص569.
[2] جميلة سلايمي ، التحول الرقمي بين الضرورة و المخاطر. مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 10، الجزائر، 2019، ص947.
[3] نبيل علي، العرب و عصر المعلومات. عالم المعرفة، العدد 184، الكويت، 1994، ص228.

تعريف الأداء الوظيفي:

اصطلاحا:

هو كل الأعمال التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته التي يقوم بتنفيذها في الوحدات التنظيمية، وصولا لتحقيق أهداف الوحدة التنظيمية[1].

و يعرف أيضا على أنه " عبارة عن قدرة العامل على القيام بمهمات و واجبات و مؤسسات الوظيفة المحددة له بأقل تكاليف و وقت لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج في ظل بيئة تنظيمية"[2]

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

نقصد بمصطلح الأداء الوظيفي في دراستنا هذه جميع المهام الرقمية الموكلة للأستاذ الجامعي ضمن الجامعة التي يعمل بها .

تعريف الأستاذ الجامعي:

اصطلاحا:

يعرف بران الأستاذ الجامعي بأنه مختص يستجيب لطلب اجتماعي، يتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة، و كذا المعرفة العلمية، و هو عامل حر في اختياراته البيداغوجية[3].

و يعرف أيضا آلان تورين الأستاذ الجامعي هو خبير إذا اتجه للخارج، و باحث إذا اتجه إلى داخل الجامعة[1].

---

[1] نعيم إبراهيم الطاهر، الإدارة الإستراتيجية المفهوم الأهمية، التحديات. دار الكتاب العالمي للنشر و التوزيع،ط1،عمان، 2009،ص179.

[2] عبد القادر سعيد، ضغوط العمل و أثرها على أداء الموظفين في شركات الإتصال الفلسطينية. رسالة ماجيستر، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين،2009 ، ص89.

[3] سليم صيفور ، واقع التنمية المهنية و علاقته بمستوى الآداء الوظيفي لدى أستاذ التعليم العالي في الجزائر. رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2015، ص73.

و يعرف الباحث أحمد حسين الصغير الأستاذ الجامعي بأنه مدرس في المقام الأول و أنه المعلم العالم، ذو المعرفة العلمية الواسعة الفكر المستنير، الذي يتمتع بقدر كبير من الإحترام و التقدير في الوسط الجامعي و في المحيط الاجتماعي[2].

و يعرف الأستاذ الجامعي أيضا:

هو الفرد الذي يحمل الدكتوراه أو ما يعادلها، و يعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ[3].

يعرف أيضا هو عضو هيئة التدريس يعمل للعلم و بالعلم، يهتم بدراسة التدريس و التعليم و يبذل جهدا في تحصيل مهارات التدريس و فهم نظريات التعليم، أكاديمي يجدد في العلم و يطور في التدريس، أكاديمي باحث في تخصصه و في تدريس هذا التخصص و تعليمه، أكاديمي يزرع باحثين و يرعاهم و ينميهم ليكونوا خير خلف لخير سلف، أكاديمي يهتم بتقويم عمله و تدريسه و بحثه و ناتج أدائه في تعلم طلابه و أدائهم، أكاديمي يعمل مثابرا طوال الوقت على تطبيق عمله و تسخير بحثه في التصدي لقضايا خدمة المجتمع و تنمية البيئة و التصدي لمشكلاته و المساهمة في سد احتياجاته[4].

---

[1] بسمة بن صالح ، مدى تكيف الأستاذ الجامعي مع أهداف نظام LMD مع عمليتي التدريس و التقييم. رسالة دكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2017، ص09.

[2] زديرة خمار، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب. رسالة دكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي،الجزائر، 2018، ص73.

[3] عايش محمود زيتون،أساليب التدريس الجامعي. دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 1995، ص62.

[4] طعيمه رشيد احمد، البندري محمد بن سليمان، التعليم الجامعي بين رصد الواقع و رؤى التطوير.دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2004،ص80.

و يعرف كذلك أنه أهم عنصر من عناصر العملية التعليمية باعتبارها نظاما، فهو المسير و المنظم و المطور لعملية التعليم و التعلم و هو القائم مباشرة على تنفيذ مهمة تدريس المواد و المسافات الدراسية، من أجل إحداث التغيير المرغوب فيه في أي نمط من أنماط السلوك لدى المتعلمين[1].

التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي:

نقصد به في هذه الدراسة هو كل شخص يحتل مكانة في الجامعة و وظيفته هي التدريس التي يتم من خلالها نقل المعرف للطلاب، و يزاول مهنة التدريس بقسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بجامعة الدكتور يحي فارس المدية.

تعريف وسائل الاتصال الحديثة:

هي مختلف التقنيات التي ظهرت في نهاية القرن العشرين و مطلع القرن الواحد و العشرين، التي تستخدم في نقل الرسالة سواء بالرمز أو الشكل أو اللغة، و هي كل الوسائل الرقمية الحديثة من: حواسيب محمولة lap top و نات بوك Net book و حواسيب مكتبية، و لوحات إلكترونية Tablet و التكنولوجيا المحمولة، و الهواتف الذكية Smart phone و المواد السمعية البصرية و الأقراص المرنة و الأسطوانات المدمجة و خدمات شبكة الإنترنت و الشبكات الاجتماعية و كل الوسائل و التطبيقات الاتصالية الحديثة.[2]

و تعرف أيضا على أنها هي الوسائل التي تساعد على التواصل بين الناس محليا و دوليا، التي تعتمد في تشغيلها على تقنية تكنولوجيا المعلومات الحديثة، التي يتم تشغيلها بأنظمة تشغيل و برامج

[1] رزق سهيل ذياب، المدرس الجامعي الذي نريد مكانته و خصائصه و أدواره. جامعة القدس، فلسطين،2006،ص04.

[2] عمر أسامة، العربي بوعمامة،التمثلات الاجتماعية للوسائل التكنولوجية الحديثة. مجلة الحوار المتوسطي، العدد12، 2017،ص 257.

متطورة، مثل الموجودة في الهاتف المحمول الذكي، و الذي يحتوي على نظام تشغيل بشاشة عرض يسمح بتصفح الإنترنت و تبادل الرسائل النصية أو البريدية و الصوت و الصورة، و تحميل التطبيقات و وسائل التواصل الاجتماعي عليه[1].

التعريف الإجرائي لوسائل الاتصال الحديثة:

هي جميع الوسائل و الأجهزة التكنولوجية الحديثة التي يعتمد عليها الأستاذ الجامعي بجامعة المدية و بالضبط في قسم العلوم الاجتماعية، القيام بمهامه.

الدراسات السابقة

أولا :الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية و التعليم بالعاصمة المقدسة(البنين) المملكة العربية السعودية، من إعداد محمد بن سعيد محمد العريشي، رسالة ماجيستير في الإدارة التربوية و التخطيط كلية التربية، جامعة أم القرى مكة المكرمة، سنة 2008.

و قد استهل الباحث دراسته من خلال طرحه للتساؤل الرئيسي التالي: ما مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية و التعليم بالعاصمة المقدسة (البنين)؟

و لقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، و كان مجتمع البحث متكون من جميع العاملين بالإدارة العامة للتربية و التعليم بالعاصمة المقدسة (البنين)، أما الأداة المستعملة في جمع البيانات فقد استخدم الاستمارة لأنها هي الأداة الأكثر استخداما في مثل هذه البحوث.

و من النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد:

[1]Edarabia .com

- أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك أهمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية و التعليم بالعاصمة المقدسة.
- أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك عوامل مساعدة على إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية و التعليم بالعاصمة المقدسة.
- أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك عوامل مساعدة على إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية و التعليم بالعاصمة المقدسة.
- أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك معوقات لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية و التعليم بالعاصمة المقدسة.

الدراسة الثانية: الأنماط القيادية و علاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجه نظر العاملين، من إعداد حسن محمود حسن ناصر سنة 2010، رسالة ماجيستير في إدارة الأعمال – إدارة الموارد البشرية كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين.

لقد استهل الباحث دراسته من خلال طرحة للتساؤل الرئيسي التالي: ما علاقة الأنماط القيادية المستخدمة في المنظمات الأهلية الفلسطينية بالأداء الوظيفي فيها؟

لقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، و كان مجتمع البحث يتكون من 838 مؤسسة أهلية، أما عينة الدراسة فقد تم الاعتماد على العينة العشوائية، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها 40 استمارة، و بعد ثباتها و التأكد من صدقها و سلامتها، تم توزيع 340 استمارة على عينة الدراسة (العاملين الرسميين و الذين مضى على عملهم أكثر من سنة في المؤسسة)، أما فيما يخص أدوات جمع البيانات فقد تم الاكتفاء بالاستمارة.

و من النتائج التي توصلت لها الدراسة نجد:

- تميز المستوى العام للأداء الوظيفي بالجيد.

- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأوتوقراطي المستخدم في المنظمات الأهلية و مستوى الأداء الوظيفي.

الدراسة الثالثة: دراسة العابس و الفهد(2005):

موضوع الدراسة: دور خدمات الاتصال بالإنترنت في تطوير نظام التعليم في مؤسسات التعليم العالي سنة 2000 بالأردن.

طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس، حيث توصلت إلى النتائج الآتية:

أن البريد الإلكتروني كان أكثر خدمات الإنترنت استعمالا في التعليم العالي، و ذلك لسهولة استخدامه و كثرة فوائده، ثم جاءت خدمة المحادثة التي يمكن استخدامها في التعليم عن بعد[1].

ثانيا:الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى : دراسة jones and jonson سنة 2005:

موضوع الدراسة: مدى تأثير استخدام الإنترنت على العملية التدريسية و البحثية في التعليم العالي سنة 2005، في الولايات المتحدة الأمريكية، و قد استخدمت هذه الدراسة استبيان وزعت على 220 عضو هيئة تدريس، و قد توصلت هذه الدراسة إلى أن الإنترنت تساعد على التغليب على النمط التقليدي للتعليم الجامعي.

[1] عودة سليمان عودة مراد، واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصال و عوائق استخدامها في التدريس. رسالة دكتوراه، الأردن، 2012، ص116.

أن استخدام البريد الإلكتروني يحيل الفصل الكبير ليبدو صغيرا، حيث يتمكن كل طالب من مخاطبة زملائه و أساتذته بكل حرية، كما وجدت هذه الدراسة أن هناك الكثير من أعضاء هيئة التدريس يكتفون باستخدام البريد الإلكتروني فقط[1].

ثالثا:الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى : استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و أثره على تحسين جودة العملية التعليمية، من إعداد نسيمة ضيف الله أطروحة دكتوراه ل م د في علوم التسيير تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، بجامعة الحاج لخضر باتنة، دراسة عينة من الجامعات الجزائرية و التي تمت سنة 2017.

لقد استهلت الباحثة دراستها من خلال طرحها للتساؤل الرئيسي التالي: ما هو تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على تحسين جودة العملية التعليمية في الجامعات الجزائرية؟

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، و كان مجتمع البحث 45000 أستاذ جامعي موزعين عبر عدة جامعات، و باعتبار أن مجتمع البحث كبير لذا تم اللجوء إلى اختيار عينة عشوائية من أساتذة السبع جامعات الأكثر استجابة، على غرار باقي الجامعات الأخرى التي كادت تنعدم فيها الاستجابة للاستبيان و هذا راجع لسببين، إما عدم استخدام و توفير تكنولوجيا المعلومات و الاتصال أو لأسباب شخصية نجهلها، و تم توزيع الاستبيان و استرجاع 481 استمارة تم استبعاد 75 نظرا لعدم الإلمام بمختلف إجابات محاور الاستبيان.

و قد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها:

[1] عبد الرشيد بن عبد العزيز، استخدام التكنولوجيا في تدريس مقررات المكتبات و المعلومات. رسالة دكتوراه، السعودية، 2007، ص118.

– من وجهة نظر الأساتذة و الطلبة لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية عند مستوى معنوي (0.05) في تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على تحسين الجودة العملية التعليمية، و أكدت هذه الدراسة فكرة اعتبار تكنولوجيا المعلومات و الاتصال من الوسائل المهمة للولوج بالجودة العملية التعليمية خاصة و التعليم العالي عامة.

– اتفق الأساتذة و الطلبة و الإداريين على تأثير تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على تحسين العملية التعليمية.

– اتفاق كل الأطراف على ضعف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، مما تساهم في إعاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في العملية التعليمية.

الدراسة الثانية : الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي للعاملين، من إعداد لطيفة زرطال دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية منتوري البشير الميلية، سنة 2015 لنيل شهادة الماجيستير تخصص على الاجتماع التنظيم و العمل جامعة جيجل.

لقد استهلت الباحثة دراستها من خلال طرحها للتساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة بين الاتصال التنظيمي و الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسة الإستشفائية منتوري البشير بالميلية؟

و قد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، كان مجتمع البحث مكون من أربعة طبقات (مصلحة طب الأطفال، مصلحة التوليد، مصلحة تصفية الدم، الإدارة) و قد تم اختيار أفراد عينة البحث بعينة عشوائية طبقية منتظمة بنسبة 13%، كما وقد اعتمدت في جميع البيانات على الأدوات التالية: الملاحظة، المقابلة، الوثائق و السجلات، الاستمارة، تم توزيع 76 استمارة و قد تم استرجاع 70 استمارة في حين ضاعت 06 استمارات، بسبب الإهمال و اللامبالاة من طرف الموظفين.

و من النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد:

- الكشف عن وجود علاقة إرتباطية بين الاتصال الصاعد و الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- تم الكشف عن وجود نمطي الاتصال الصاعد و النازل داخل مؤسسة سونلغاز، و أهمية كل نمط في تحقيق السيرورة التنظيمية للمؤسسة و انسياب المعلومات بين الأداء الوظيفي.
- تم الكشف عن علاقة إرتباطية بين الاتصال النازل و الأداء الوظيفي لدى العمال المنفذين.

الدراسة الثالثة : أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على أداء الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت، من إعداد فاطمة طويهري، لنيل شهادة الماجيستير في إدارة الأعمال تخصص تسويق جامعة وهران 2.

لقد استهلت الباحثة دراستها من خلال طرحها للتساؤل الرئيسي التالي: ما الأثر الذي يخلفه استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على أداء المورد البشري في المؤسسة الجزائرية لتعزيز مركزها الاقتصادي في دنيا العولمة؟

لقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، كان مجتمع البحث مكون من 230 عاملا و تم اختيار عينة أساسية مكونة من 189 عاملا من شركة إنتاج الكهرباء بتيارت، و قد اعتمدت في جمع البيانات على: الاستبيان، المقابلة، البطاقة الفنية.

و من النتائج التي توصلت إليها:

- أظهرت الدراسة مدى اعتماد شركة الكهرباء على الطابع الإلكتروني في تسيير إدارتها للموارد البشرية، مما ينعكس إيجابا على أداء المورد البشري من الرفع لفعاليته و تحقيق مرونة أكبر في العمل.
- يوجد تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في أداء المورد البشري في الشركة وفقا لمتغيري الجنس و المستوى التعليمي.

- توجد علاقة وطيدة بين التكوين على استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و أداء المورد البشري.

الدراسة الرابعة: دراسة محمد توفيق ومان سنة 2016/2015.

عنوان الدراسة: تنمية الموارد في ظل البيئة الرقمية دراسة للأبعاد السوسيوتقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة للسنة الدراسية: 2016/2015، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، و انطلقت هذه الدراسة من مشكلة بحثية الآتية: ما هي مقتضيات السوسيوتقنية التي تفرضها البيئة الرقمية في مجتمع المؤسسة المعاصرة التي شأنها تنمية و تطور الموارد البشرية؟

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، و في جمع البيانات تم استعمال الاستمارة كأنسب أداة لجمع البيانات.

حيث خلصت هذه الدراسة أنه هناك مساهمة كبيرة للتكنولوجيا الرقمية في أنشطة إدارة الموارد البشرية، كتحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمة لأجل عصرنتها، كما توصلت هذه الدراسة إلى وجود بعض الصعوبات و التحديات في التطبيق الشامل لأدوات التكنولوجيا الرقمية.

التعقيب على الدراسات:

تميزت الدراسات السابقة من حيث التنوع و طبيعة التخصص، كذلك تباعدها الزمني في إنجازها و طبيعتها العلمية، حيث تضمنت أطروحات دكتوراه و رسائل ماجيستير، شملت في مجملها أحد المتغيرات التي لها علاقة بموضوع دراستنا " التحول نحو الرقمنة و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي"، و قسمت هذه الدراسات حسب التخصصات التالية:

- علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل.
- علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات.
- إدارة الأعمال تخصص تسويق.

كما تم احتواء هذه الدراسات في طبيعتها على دراسات ميدانية، إضافة إلى إتباعها خطوات البحث العلمي بالرغم من التباين الواضح فيما بينها، كما لاحظنا أن مجمل هذه الدراسات اشتركت في نفس المنهج و هو المنهج الوصفي، أما بالنسبة لتقنيات جمع البيانات كانت كالتالي: الاستبيان – المقابلة، لكن على الرغم من ذلك لم يمنع من وجود أدوات أخرى كالملاحظة و السجلات و الوثائق.

إن هذه الدراسات وفقت في اختيار أدوات البحث بالموازاة، و كذلك حجم العينة، و صياغة الإشكالية بطريقة جيدة و التساؤلات.

كيفية توظيف الدراسات السابقة (كيفية الاستفادة منها في دراستنا الحالية):

إن الدراسات السابقة و التي تحمل في أحد متغيراتها تشابه أو تطابق مع دراستنا، بشكل أو بآخر في تكملة البحث بوجه سليم، حيث أضاءت الطريق كل ما كان هناك منعرجا غامضا فنجد:

أنه أثناء صياغة إشكالية البحث تم اللجوء إليها، و أيضا أثناء صياغة التعاريف، كما تم الاستفادة منها أثناء صياغة أسئلة الاستمارة، و كذا توضيح الرؤية في بعض النقاط.

إن اختيار و تحديد المنهج لم يكن سهلا، لهذا تم الرجوع إلى الدراسات السابقة و القيام بإطلالة على جميع الدراسات و المناهج التي اعتمدت عليها، ليتم بعد ذلك تحديد المنهج المناسب للدراسة، و كذلك هو الحال بالنسبة لنتائج الدراسة، حيث تم الرجوع إليها خاصة أثناء عملية تحليل و تفسير الإجابات المتحصل عليها.

عموما فإن هذه الدراسات وضحت للدراسة الحالية العديد من الصعوبات قبل الوقوع فيها حتى ميدانيا، و منه فإن الاتجاه و السير في المسار الصحيح، و ضبط الوقت و الإطلاع أكثر على كيفية الربط بين أهداف الدراسة و نتائجها.

و في الأخير يمكن القول أن تعدد الدراسات السابقة و وفرتها، و كذلك تنوع تخصصاتها، و بالرغم من ندرة الدراسات التي تناولت موضوع التحول الرقمي في علم الاجتماع، إلا أنه لها وفرة الإفادة و الاستفادة منها، و هذا ضمن دراستنا الحالية على الجانبين النظري و التطبيقي.

المقاربة السوسيولوجية :

تعني المقاربة النظرية بالأساليب و النظريات التي يستخدمها الباحثون و العلماء في دراسة الظواهر و الموضوعات المختلفة، و هي تشمل مجموعة من النظريات و المفاهيم التي تستخدم لفهم و تفسير العالم و المجتمع و الفرد.

هذا و تشغل النظرية الاجتماعية في علم الاجتماع اهتمام علماء الاجتماع الكلاسيكيين و المعاصرين، و مع التسليم بوجود تباينات كثيرة، ارتبطت بتحديد العلم بين علماء الاجتماع و موضوعه، إلا أن اهتمام علم الاجتماع الأساسي ينصب على البناء الاجتماعي ككل، يحويه هذا البناء من مكونات و ما يحدث بينها من علاقات و تناقضات، و يطرأ على هذا البناء نفسه من تطورات و تغيرات[1]، هذا وقد تم الاعتماد في دراستنا هذه على النظريات التالية:

[1] فيليب جونس، النظريات الاجتماعية و الممارسات الحديثة تر محمد ياسر الخواجة. العربية للنشر و التوزيع، مصر، ط1، 2010، ص10.

1. النظرية البنائية و الوظيفية

لقد ظلت **النظرية البنائية الوظيفية** المتحيزة للواقع القائم، تسيطر على الفكر الاجتماعي حتى أوائل الستينات من القرن العشرين، و يعود هذا الاحتباس في معظمه إلى أفكار بارسونز و تلاميذه.

ارتبطت البنائية الوظيفية منذ القرن العشرين بكتابات بارسونز أساسا، لقد كانت غايته بناء نظرية عامة و شاملة تقوم في بعضها على ما تراكم من معرفة في علم الاجتماع[1]، تستمد هذه النظرية أفكارها من مجموعة من التقليديين و المعاصرين الذين ظهروا على وجه الخصوص في المجتمعات الغربية الرأسمالية، حيث اهتمت بدراسة كيفية حفاظ المجتمعات على الاستقرار الداخلي و البقاء عبر الزمن و تفسير التماسك الاجتماعي و الاستقرار، و تصور البنائية الوظيفية النظام الاجتماعي على أنه يتألف من مجموعة من الأدوار الاجتماعية المترابطة، التي تنظم بعضها لتسهم في تحقيق هدف معين و ترى أن المجتمع يتكون من عناصر مترابطة تتجه نحو التوازن، من خلال توزيع الأنشطة بينها التي تقوم بدورها بالمحافظة على استقرار النظام و أن هذه الأنشطة تعد ضرورة لاستقرار المجتمع، و هذا الاستقرار مرهون بالوظائف التي يحددها المجتمع للأنشطة المتكررة لتلبية حاجاته، فتنظيم المجتمع و بنائه هو ضمان الاستقرار[2].

2. نظرية التحول الرقمي:

نظرية التحول الرقمي هي مجموعة من النظريات و الأفكار التي تتعلق بالتغيرات التي يحدثها الانتقال من العصر الصناعي إلى العصر الرقمي، و تشمل هذه التغيرات التكنولوجية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و السياسية، و تؤثر على جميع جوانب الحياة الإنسانية، و تهدف نظرية التحول

[1] إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص49.

[2] حسين عماد مكاوي، تكنولوجيا الإتصال الحديثة في عصر المعلومات. الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط3، 2003، ص124.

الرقمي إلى فهم هذه التغيرات و توضيح أثرها على المجتمعات و الأفراد، و تشير بعض النظريات إلى أن التحويل الرقمي يؤدي إلى تغيرات جذرية في طبيعة الاقتصاد و طبيعة العمل، حيث يزداد استخدام التكنولوجيا في كل مجال من مجالات الحياة، كما يؤدي التحول الرقمي إلى تغيرات في طبيعة المؤسسات، حيث تظهر شركات جديدة تستخدم نماذج عمل رقمية جديدة، و تتحول المؤسسات التقليدية إلى نماذج عمل رقمية.

و تشير العديد من الدراسات إلى أن التحول الرقمي يؤدي إلى تغيرات في طريقة التفكير و التعلم،حيث يتغير نمط التفكير و يصبح أكثر توجها نحو الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا، كما يؤدي التحول الرقمي إلى تغيرات في طريقة التواصل و التفاعل بين الأفراد، حيث يزداد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي و التطبيقات المختلفة.

بشكل عام فإن نظرية التحول الرقمي تعد موضوعا شائعا في العديد من المجالات، بما في ذلك الاقتصاد و الأعمال التكنولوجيا و السياسة و الثقافة، و هناك العديد من البحوث و الأوراق البحثية التي تناولت هذه الموضوعات بشكل شامل[1].

3. نظرية الحتمية التكنولوجية:

ترجع أصول هذه النظرية إلى كل من أعمال هارولد إنيس و مارشال ماكالوهان (H.innis &M.Macluhan)، الذين أعطيا في أعمالهم دورا رئيسا للوسائل في عملية الاتصال، بل و حتى في تنظيم المجتمع برمته[2].

[1] https://www.wef.com

[2] بشير العلاق، نظريات الإتصال مدخل متكامل. دار البازوري للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، دون سنة، ص74.

لقد تعرضت مساهمات **مارشال** إلى انتقادات لاذعة بيد أن الاعتبار رد عليها في بداية السبعينيات، كان **ماكلوهان** يري أن المواصفات الأساسية لوسيلة الاتصال المسيطرة في فترة من الفترات هي التي تؤثر في كيفية التفكير و كيفية تنظيم المجتمعات أكثر من مضمون الرسائل الاتصالية، فالتحول في تكنولوجيا الاتصال يؤدي إلى التحول في التنظيم الاجتماعي، بل في حواس الإنسان التي تصبح الوسائل امتدادا لها (الكاميرا للعين، الميكروفون للسمع و الحواسيب للعقل...).

و قد عرض **مارشال** أفكار نظريته عام 1926م في **كتابة جوتنبرغ** (نشوء الإنسان الطباعي)، حيث قسم التاريخ الإنساني إلى أربع مراحل كالتالي:

-مرحلة طفولة البشرية: فهي مرحلة ما قبل الحضارة، أي عصر المجتمع القبلي الذي كان يعتمد على الاتصال الشفهي.

-أما المرحلة الثانية: فهي عهد الشباب الأول للبشرية و هي فترة الانتقال إلى عصر الكتابة و التدوين.

-ثم تليها مرحلة عهد الشباب الثاني للبشرية و هي الفترة التي بدأت باختراع جوتنبرغ للحروف و الطباعة المعدنية المتحركة.

- و أخيرا عهد الشباب الثالث: و هي فترة بدأت بظهور التقنيات الإلكترونية و بالذات مع ظهور التلفزيون، و من خلال المراحل الأربعة يفسر مارشال مجمل تاريخ البشرية من خلال تطور وسائل الاتصال.

حيث يرى أن البشرية ما هي إلا نتاج لحتمية تكنولوجية تدفعنا بالقوة نحو المستقبل، ففي الحقبة الأولى من تاريخ البشرية (حقبة الأمية)، استخدم البشر كل حواسهم بالتساوي للاتصال ببعضهم

البعض (اللمس، البصر، السمع، الشم)، و بالتالي لم يكن هناك تسلسل أو أولوية بين حواسنا، مما أدى إلى أن تستوعب البشرية التجربة الكلية للبيئة التي تعيش فيها، و التي أصبحت مجرد قرية كونية تحكمها ثقافة قبلية.

أم في الحقيقة الثانية فقد تجاوزت البشرية فقد تجاوزت البشرية (مرحلة الأمية) و انتقلت إلى مرحلة الاتصال عن طريق الرموز من خلال اختراع الكتابة التصويرية و تطورها إلى الكتابة الأبجدية الألف بائية، و قد أدى وجود الحروف الهجائية إلى حدوث خلل في نظام الإدراك الحسي عند الإنسان، و الذي ينبع من الطبيعة البصرية التي أضفتها الحروف على الاتصال الإنساني، حيث أصبح الاتصال الإنساني يقوم على أساس سطور و خطوط ذات بعد واحد، مما أدى إلى أن يتسم تفكير الإنسان بالسطرية أو الخطية، و بالتالي حلت محل الثقافة القبلية ثقافة فردية، يمكنها تحقيق الاتصال بالآخرين دون حضورهم.

أما في الحقبة الثالثة و هي حقبة اختراع الحروف الطباعية المعدنية المتحركة، مما زاد تقييد الإنسان بالطبيعة البصرية التي أضفتها السطور الطباعية على تفكيره انطلاقا من الانتشار الواسع لهذه التكنولوجية الجديدة، حيث أصبحت وسائل الطابعة بمثابة النضارة الواقية التي تنظر من خلالها إلى المجتمع.

أما الحقبة الإلكترونية فقد دفعت الجنس البشري إلى عمليات الاتصال عديدة و جديدة، حيث قامت الوسائل الجديدة مثل الراديو التلفزيون و الكمبيوتر بربط الدول و الثقافات بشكل غريزي و فوري، الأمر الذي أوضح بأن البشرية قد دارت دورة كاملة حول نفسها لتعود من حيث بدأت عصر القرية العالمية التي ينصت فيها كل فرد إلى نفس الطبول القبلية القديمة.

و بالتالي فقد تم وصف الفترة الأولى كتاريخ تميز بالتعبير الشفهي و الانغماس في الجماعة ، كما أدى ظهور الطباعة و انفجارها، مما أسفر عن تفتيت هذا النظام القديم إلى ذرات بشرية متفرقة، بينما في المقابل شهد عصرنا الحالي عودة عكسية إلى القبلية الأولى، حيث أحدثت الحواسيب الآلية حالة انضغاط جعلت العالم قرية شاملة عالمية[1].

لقد تبنى منظور الحتمية التكنولوجية هذه باحثون معاصرون نشرت أعمالهم في المجلات الأمريكية، كما ترتب على مفهوم الحتمية التكنولوجية من قبل **مارشال** و غيره أنه صنفت مراحل الحضارة الإنسانية على أساس الوسائل التكنولوجية السائدة، و هو تصور يمكن تلخيصه في ثلاث أبعاد متتالية:

على العلم أن يكشف و على التكنولوجيا أن تطبق و على الإنسان و الكون و الحياة و الذي يعتبر الماديات متغيرات تابعة، فالتكنولوجيا يجب أن تكون تلبية لمطالب المجتمع التي تتنوع أهداف الأفراد و غايات جماعاته، و من ثم تكون التكنولوجيا المناسبة لهذه المطالب، لأن التكنولوجيا تابعة لإدارة الإنسان و ليس العكس[2].

[1] محمد محفوظ، تكنولوجيا الإتصال دراسة في الأبعاد النظرية و العملية لتكنولوجيا الإتصال. دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005،ص46.

[2] منال هلال المزاهرة، تكنولوجيا الإتصال و المعلومات. دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2014،ص76.

صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات النظرية التي واجهتنا أثناء القيام بهذه الدراسة نجد:

- نقص في الدراسات الخاصة بالتحول الرقمي في تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل.
- تشابه المصطلحات و تداخلها (الإدارة الإلكترونية، الحكومة الإلكترونية).
- نقص في المراجع .

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مجموعة من الخطوات الأولية الأساسية الخاصة بالبحث العلمي، لقد تم التطرق إلى أسباب و أهداف اختيار الموضوع، ثم قمنا بطرح الإشكالية، وصولا إلى الفرضيات، فتحديد المفاهيم الأساسية التي ارتبطت بالموضوع قيد الدراسة، ثم تناولنا بعض الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا.

إذن هذا الفصل يعتبر خطوة أساسية لفتح باب الدراسة الموضوعية و العلمية للتحول نحو الرقمنة و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

الفصل الثاني: التحول نحو الرقمنة

تمهيد

المبحث الأول: ماهية التحول الرقمي

المطلب الأول: مفهوم التحول الرقمي و نشأة الرقمنة

المطلب الثاني: فوائد التحول الرقمي

المطلب الثالث: خصائص التحول الرقمي

المطلب الرابع: إيجابيات و سلبيات التحول الرقمي

المبحث الثاني: إسهامات التحول الرقمي لدى التعليم العالي و الأستاذ الجامعي

المطلب الأول: تفعيل الرقمنة في الجامعات الجزائرية

المطلب الثاني: إيجابيات و مزايا التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي

المطلب الثالث: إسهامات التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

خلاصة الفصل

تمهيد:

نتيجة لما أحرزه العلم من تقدم في مجال التكنولوجيا، و الانتشار الواسع للشبكة العنكبوتية و تأثيرها على طبيعة و شكل النظم الإدارية، الأمر الذي أدى إلى تراجع أشكال الخدمة التقليدية و تزايد الحاجات إلى ضرورة تبني أنماط و أساليب جديدة ترتكز على الأبعاد التكنولوجية، و إعادة صياغة الخدمات العمومية بشكل يتواكب مع متطلبات التطور السريع في وسائل الاتصال، و التوجه إلى تبني نمط الإدارة الرقمية الذي يعد نموذجا للتسيير الذي تبنته الجامعة الجزائرية و بالتالي أصبح الأستاذ الجامعي ملزم عليه مواكبة هذا التطور.

المبحث الأول: ماهية التحول الرقمي

المطلب الأول: مفهوم التحول الرقمي و نشأة الرقمنة

أ- مفهوم التحول الرقمي:

هناك عدة تعاريف للرقمنة، و فيما يلي نعرض أبرزها، حيث تعرف بأنها:

تحويل مصدر المعلومات المتاح في شكل ورقي أو على وسيط تخزين تقليدي، إلى شكل إلكتروني و بالتالي يصبح النص التقليدي نصًا مرقمنًا يمكن الإطلاع عليه من خلال تقنيات الحاسبات الآلية[1].

و تعرف أيضا بأنها عملية الانتقال بالخدمة المقدمة في المؤسسات المختلفة إلى نموذج عمل مبتكر يعتمد على التقنيات الرقمية، و يعرفها شالون بيرس "تعتبر الرقمنة منهج تحويل المعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي"[2]

و يقصد بها أيضا تحويل النصوص المطبوعة مثل الكتب، الصور سواء كانت صورًا فوتوغرافية أو إيضاحات أو خرائط... الخ، و غيرها من المواد التقليدية من أشكالها التي يمكن أن تقرأ بواسطة الإنسان أي تناظرية، إلى الأشكال التي يقرأ فيها بواسطة الحاسب الآلي، أي إشارات ثنائية و ذلك عن طريق استخدام نوع من أجهزة المسح الضوئي، طريق الكاميرات الرقمية و التي ينتج عنها أشكال عرضها على شاشة الحاسب[3].

[1] زهير بوضياف ، دور الرقمنة في ضمان جودة الخدمة العمومية الرهانات و التحديات تطبيق خدمتي في قطاع الموارد المائية. مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد خاص، الجزائر، 2021،ص70.
[2] سعيد يقطين ، مدخل إلى جماليات الإبداع التفاعلي. المركز الثقافي العربي، بيروت، 2005، ص21.
[3] نجلاء أحمد يس، الرقمنة و تقنياتها في المكتبات العربية. العربي للنشر و التوزيع، القاهرة، 2013، ص20.

التحول الرقمي لغةً:

تدل مادة رقم في المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها: التعجيم و التبيين و الكتابة و القلم و الخلط، ز يقول ابن منظور" الرقم و الترقيم تعجيم الكتاب، ز رقم الكتاب يرقمه رقمًا أعجمه و بينه، و كتاب مرقوم أي قد تبين حرفه بعلامتها من التنقيط[1].

اصطلاحا:

هي عملية نقل أي صنف من الوثائق إلى النمط الرقمي، حيث تصبح الصورة الثابتة أو المتحركة أو الصوت أو الملف إلى أرقام، لأن هذا التحويل هو الذي يسمح للوثيقة أيا كان نوعها بأن تصير قابلة للاستقبال و الاستعمال بواسطة الأجهزة المعلوماتية، و بهذا يتضح بأن ترقيم النص هو عملية تحويل النص المكتوب المطبوع أو المخطوط، من صيغته الورقية إلى صيغته الرقمية، ليصبح قابلا للمعاينة على شاشة الحاسوب[2].

ب- نشأة الرقمنة:

تعود نشأة الرقمنة كمفهوم حديث يرجع إلى تطورات تاريخية عديدة، في مرافق و مؤسسات المعلومات، من أجل تيسير بعض الأنشطة المكتبية بعد إدخال الحاسب الآلي فيها، في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا منذ الخمسينيات، حسب هرتر من خلال النتائج المحققة لاختفاء السجلات، البطاقة الورقية التي تحل محلها السجلات الإلكترونية، و التي تسمح للمكتبات المشاركة في شبكة السجلات و تبادلها في مجال الفهرسة، و كذلك في الإشعارات بين المكتبات حسب مشروع المكتبة الكونية، التي يكون مفاده توحيد الفهارس و نصوصها في كل مكتبات العالم من طرف القوى

[1] أحمد فراج أحمد، الرقمنة داخل مؤسسات المعلومات أم خارجها. المملكة المتحدة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد 4، 2009، ص20.
[2] نفس المرجع، ص11.

العظمى الغربية، أو معترف بمجموعة السبع في جويلية 1994، بغرض جعل كل المصادر قابلة للبحث فيها عبر شبكة الإنترنت، باعتبارها فضاء للمعلومات و المعرفة في المكتبات ليمتد بعدها إلى اجتماعات عديدة بين القوى العظمى، و على كل حال ف'ن المتتبع لمسار الرقمنة يدرك أن التحول جاء نتيجة تحديات عرفتها تقنيات المعلومات و الاتصال الذي مكن المكتبات من تدعيم إستراتيجياتها لتنمية أدائها، فهذا التطور الهائل للمعلومات و الاتصال الذي حققته في مجالات عديدة نتيجة توظيف البرمجيات و الإنترنت الذي يصل إلى المفردات و المصطلحات[1].

المطلب الثاني: فوائد التحول الرقمي

للتحول الرقمي العديد من الفوائد الموجهة لتحسين الأداء و جودة الخدمات للجمهور و العملاء و للمؤسسات العامة و الخاصة و حتى الشركات نذكر منها:

الفوائد الاقتصادية:

- ✓ توفير المال و الوقت و الجهد على جميع الأطراف المتعاملة إلكترونيا، و توفير مصاريف مالية كبيرة كانت تصرف أثناء العمل بالحكومة الإلكترونية.
- ✓ مساندة برامج التطور الاقتصادي، و ذلك عن طريق تسهيل التعاملات بين القطاع الحكومي و القطاع الخاص، و بالتالي زيادة العائد الربحي.
- ✓ إتاحة فرصة وظيفية جديدة في مجالات جديدة مثل إدخال البيانات و تشغيل و صيانة البنية التحتية و أمن المعلومات.

[1] أحمد الكبيسي، تطور النظم الآلية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الإفتراضية. المجلة العربية،السعودية، العدد 29، 2008، ص06.

- ✓ توحيد الجهود تحت بوابة إلكترونية واحدة، بدلا من تشتيت الجهود و ازدواجية بعض الإجراءات في الحكومة التقليدية.
- ✓ فتح قنوات استثمارية جديدة من خلال التكامل بين الحكومة الإلكترونية و التجارة الإلكترونية، و ذلك عن طريق استخدام نفس التطبيقات و التقنيات و للتبادل الداخلي للبيانات.

الفوائد الإدارية:

- ✓ تنظيم العمليات الإنتاجية و تحسين الأداء الوظيفي.
- ✓ القضاء على البيروقراطية و الروتين الذي يوجد في الحكومة التقليدية.
- ✓ الشفافية في التعامل و إلغاء الواسطة و المحسوبية و المجاملة.
- ✓ اختصار الهرم الإداري التسلسلي الطويل الذي عادة ما يتبع في الحكومة التقليدية، و الإسراع في تنفيذ الإجراءات الإدارية و اختصارها[1].
- ✓ تنظيم قواعد عمل جديدة و بيئة عمل جديدة مختلفة تماما عن بيئة الحكومة التقليدية.
- ✓ مفهوم إداري جديد يمثل العمل بروح الفريق الواحد و توحيد الجهود.

الفرائد الاجتماعية:

- ✓ إيجاد مجتمع معلوماتي قادر على التعامل مع المعطيات التقنية و مواكبة عصر المعلومات.
- ✓ تسهيل و سرعة التواصل الاجتماعي من خلال التطبيقات الإلكترونية الكثيرة كالبريد الإلكتروني.
- ✓ تفعيل الأنشطة الاجتماعية المختلفة عن طريق استخدام التطبيقات الإلكترونية الكثيرة[2].

[1] مريم خالص حسين، الحكومة الإلكترونية. وزارة المالية, العراق، 2013،ص446.
[2] نفس المرجع، ص446.

المطلب الثالث: خصائص التحول الرقمي

يتميز التحول الرقمي بالخصائص التالية:

تقليص الوقت: فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن الإلكترونية متجاورة.

تقليص المكان: تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة و التي يمكن الوصول إليها بيسر و سهولة.

انقسام المهام الفكرية مع الآلة: نتيجة حدوث التفاعل و الحوار بين البحث و نظام الذكاء الصناعي، مما يجعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة و تقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية و التحكم في عملية الإنتاج.

تكوين شبكات الاتصال: تتوحد مجموعة التجهيزات و المستندات مع تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، و هذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين و السائقين، و كذا منتجي الآلات و يسمح بتبادل المعلومات مع بقية الأنشطة الأخرى.

التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل و مرسل في نفس الوقت، فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار و هو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.

التلازمية: و تعني إمكانية استقبال الرسائل في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.

اللامركزية: و هي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات و الاتصال، فالإنترنت مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الإنترنت[1].

قابلية التوصيل: و تعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع، على مستوى العالم بأكمله.

قابلية التحرك و الحركية: أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته، أي من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة مثل الحاسب الآلي، الهاتف النقال...الخ.

قابلية التحويل: و هي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.

اللاجماهيرية: و هي تعني إمكانية توجيه الرسائل الاتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة، بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة، و هذا يعني إمكانية التحكم فيها، حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهلك.

الشيوع و الانتشار: و هو قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة في العالم، بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي للنمط المرن.

العالمية و الكونية: و هو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة و معقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم، و هي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكترونيا[2].

[1] زهير بوضياف ،مرجع سبق ذكره، ص71

[2] نفس المرجع، ص71.

المطلب الرابع: إيجابيات و سلبيات التحول الرقمي

إن الاهتمام الكبير الذي يوليه العالم المتقدم باستخدام تكنولوجيا المعلومات بمكوناتها المختلفة، سببه الأهمية و الفوائد الكبيرة التي تقدمها هذه الأخيرة، و لذلك بدأت الدول تتسابق في تطبيق الرقمنة نظرا لفوائدها التي تحققها، و من هنا سنتطرق إلى إيجابيات و سلبيات الرقمنة على النحو التالي:

أ- إيجابيات التحول الرقمي

- ✓ تبسيط الإجراءات داخل المنظمات، و هذا ينعكس إيجابيا على مستوى الخدمات التي تقدم إلى أفراد المجتمع.
- ✓ اختصار و تقليص الوقت و الجهد في تنفيذ و إنجاز مختلف المعاملات الإدارية.
- ✓ الدقة و الموضوعية في إنجاز العمليات المختلفة داخل المنظمة.
- ✓ التقليل من استخدام الأوراق بشكل ملحوظ يعالج مشكلة تعاني منها أغلب المنظمات في عملية الحفظ و التوثيق، مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن التخزين، حيث يتم الاستفادة منها في أمور أخرى.
- ✓ ضمان السرعة و الجودة المطلوبة في إنجاز العمل و بتكاليف مالية مناسبة.
- ✓ تساهم في الحفاظ على أمن و سرية المعلومات و التقليل من مخاطر تلفها و فقدانها[1].
- ✓ تسهيل عملية التخطيط، الرقابة و متابعة العمليات المختلفة و سير القرارات و تنفيذها و تحديد مصادر الأخطاء.
- ✓ تسهيل عملية الاتصال بين المنظمات داخليا و خارجيا.
- ✓ سهولة و سرعة وصول التعليمات و المعاملات الإدارية بين الموظفين و المستفيدين.

[1] عبد الناصر موسى ، محمد قريشي، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي. مجلة الباحث، العدد 09، بسكرة الجزائر، 2011،ص89.

- ✓ سهولة الحصول على البيانات و المعلومات و تبادلها و تخزينها و حفظها و حمايتها، من الكوارث و العوامل الطبيعية، من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطية في أماكن خارج الحدود المنظمة، و هو مايعرف بنظام التحوط من الكوارث (DRS).
- ✓ تسهيل عملية اتخاذ القرارات و القدرة على تشخيص المشكلات و تقويم الأداء من خلال شمولية المعلومات التي يمكن الوصول عليها من خلال دقتها و سرعتها و توفيرها.
- ✓ تحسين الكفاءة و زيادة الفاعلية و ذلك من خلال القيام بالأعمال المطلوبة بالطريقة الصحيحة مع زيادة القدرة على التنسيق بين الدوائر و الأقسام الإدارية المختلفة.
- ✓ زيادة كفاءة المنظمة في استغلال مواردها المختلفة لتوليد المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة ممكنة، و ذلك من خلال إتمام عملياتها و أنشطتها، مما يساهم في تحسين نوعية المخرجات و تقليل التباين و التفاوت في مستوى الأداء.
- ✓ زيادة فعالية المنظمة في تحقيق أهدافها طويلة الأجل المتعلقة بالبقاء و النمو و الاستمرارية، و ذلك من خلال تحسين عمليات التبادل المعلوماتي و المعرفي و استخدام شبكات الأعمال المحلية و العالمية[1].
- ✓ إمكانية السرعة في تقديم الخدمات من خلال بوابات إلكترونية حديثة.
- ✓ التخلص من بيروقراطية الأداء مع تفعيل مبدأ الشفافية و النزاهة و المسائلة.
- ✓ الحفاظ على البيئة من خلال التقليل من الورقيات المستعملة و تحقيق التفاعل و التواصل بين الآخرين.

[1] عائشة بنت أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الخيال، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الآداء الوظيفي. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد 10، 2013، ص57 – 58.

ب- سلبيات التحول الرقمي:

بالرغم من الإيجابيات العديدة للتحول الرقمي، إلا أن هناك بعض السلبيات التي قد تنجم عن هذا التطبيق منها:

- ✓ انقطاع التيار الكهربائي أو توقف البطاريات الاحتياطية المساندة.
- ✓ رداءة البرمجيات المطورة أو ضعف صيانة البرمجية.
- ✓ التكلفة الباهظة التي لا تتحملها معظم الدول المؤسسات الكبرى.
- ✓ البطالة الناجمة عن تخفيض القوى العاملة.
- ✓ ضعف تغطية الإنترنت و جودتها في العديد من الدول و تذبذبها من منطقة لأخرى[1].

المبحث الثاني: إسهامات التحول الرقمي لدى التعليم العالي و الأستاذ الجامعي

المطلب الأول: تفعيل الرقمنة في الجامعات الجزائرية

إن البحث عن أساليب تطوير هذا القطاع في ظل بروز مفاهيم و مداخيل جديدة لتحسين نوع خدمات هذا القطاع و تطوير مردوديته، و هو ما أصبح يعبر عن جودة التعليم العالي، فتطبيق الخدمات الإلكترونية في الجامعات الجزائرية يرمي بالأساس إلى تحقيق عدد من الأهداف، تشمل التطوير النوعي ز تحديث كامل طرق التسيير، بما يضمن السرعة العالية في أداء المهام، و يعم تنمية مختلف الأنشطة المتعلقة بالبحث العلمي، و الانصهار في مجتمع المعلومات، و الاستفادة من

[1] أحمد بوشنافة، بوداوي فاطنة، تطبيق الإدارة الإلكترونية لعصرنة التسيير العمومي. مجلة دراسات في الإقتصاد و التجارة و المالية، العدد 1، الجزائر، 2018، ص291.

الخبرات التي تكونها الجامعة أو تقوم باستقطابها، حيث عملت مختلف الجامعات الجزائرية إلى جانب المراكز على محاولة تفعيل تقنيات الإدارة الإلكترونية و التي يمكن استعراضها من خلال:

التسجيلات الجامعية:

حيث توفر وزارة التعليم العالي و البحث العلمي خدمات إلكترونية عامة لفائدة التسجيل الأولي للطلبة، عن طريق الإنترنت ملأ بطاقة الرغبات في شكل استمارة إلكترونية، يتم إتاحتها بمجرد الإعلان عن نتائج البكالوريا.

ملأ و إرسال البطاقة الإلكترونية:

إن من خلال هذا الموقع يتمكن الطالب عبر منفذ الإنترنت المشاركة في الترتيب، حيث يتم إرسال البطاقة الإلكترونية للتسجيل الأولي عبر مواقع البوابة، و يتمكن الطالب من الدخول عبر الزمن الشخصي الممنوح له ضمن كشف النقاط، فبفضل الاستمارة الإلكترونية يمكن للطالب تصحيح و تعديل بطاقته مرة ثانية أي تعديل و تصحيح الرغبات مرة ثانية.

مرحلة الإطلاع على نتائج التوجيه:

بعد إيداع الاستمارة الإلكترونية تخضع الاختيارات إلى نظام المعالجة الوطنية، و ضمن هذه المعالجة يتم الترتيب و التوجيه[1].

[1] عبد القادر عبان، تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر. مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة بسكرة، 2016، ص38.

مرحلة تأكيد التسجيل:

تأتي مرحلة تأكيد التسجيل عن طريق استمارة إلكترونية يتم الحصول عليها عبر مواقع التسجيل، و هذا بعد الإطلاع على نتائج التوجيه.

مرحلة الطعون:

حيث يمكن للطالب وجه إلى تخصص لا يرغب فيه أن يقدم طعنًا خاصًا حول توجيهه و الغرض من تطبيق هذه الخدمات الإلكترونية هو:

- القضاء على ظاهرة الطابور في مركز التسجيل الأولي داخل الجامعات.
- تخفيض تكلفة السفر و التنقل الخاصة بالطلبة.
- ترشيد استخدام الموارد داخل الجامعات و الاحتفاظ بها للحاجة الملحة.
- السرعة و الدقة في تقديم الخدمات على الخط.
- مواكبة التطور الحاصل في منظومة التعليم العالي، كما هو الحال لدى الدول المتطورة، كخطوة أساسية في التحول نحو الجامعات الافتراضية[1].

المطلب الثاني: إيجابيات و مزايا التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي.

يمكن تلخيصها فيما يلي:

- سهولة التنقل، حيث يمكن التنقل بأجهزة الكمبيوتر في أي مكان و التي مكن حفظ المواد التعليمية عليها، و يمكن للطالب استرجاعها في أي وقت.

[1] نفس المرجع، ص39.

- الراحة و السهولة في الاستعمال، حيث أصبحت الدروس الإلكترونية أسهل في الاستخدام من حضور المحاضرات في الدروس الحقيقية.
- التوظيف الاستراتيجي: هناك نوع من المواد التعليمية المتاحة إلكترونيا للطالب، مما يسهل عليهم اختيار أكثرها مناسبة لهم، و توظيفها في حياتهم العملية توظيفًا استراتيجياً و التي تزودها الطرق التقليدية في التعليم.
- المرونة: الدروس الإلكترونية يمكن استخدامها خلال الفصل الدراسي الحقيقي، حيث يقوم المعلمون أو المدربون بمتابعة التطبيق العملي للنظريات العلمية داخل الفصل الدراسي، و تصويب أخطاء الراسبين على الفور و المتابعة المباشرة لهم.
- الإقناع: تزويد ملفات الفيديو الإقناع الكامل لدى الطالب عن مشاهدة و تطبيق النظريات العلمية في الواقع.
- البساطة: تبسيط المواد التعليمية من خلال الدروس الإلكترونية، يتيح للطالب و المتعلمين التركيز على التعلم بصورة أكثر.
- قلة التكلفة: تعني الدروس الإلكترونية أقل تكلفة عن طريق التعليمية التقليدية، حيث يتبلور حول أهم استخدامات الطالب الجامعي للتعليم الإلكتروني بالجامعة، من القدرة على توظيف الوسائل التكنولوجية، و كذا أهم خدمات التعليم الإلكترون المتاحة بالجامعة، منتدى الجامعة، التعليم عن بعد، البريد الإلكتروني، صفحات الواب[1].

[1] عماد لبيد و آخرون، الخدمة العمومية الإلكترونية في الجزائر معطيات الواقع و رهانات المستقبل.المركز العربي الديمقراطي للنشر، ألمانيا، 2021، ص264،265.

المطلب الثالث: إسهامات التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

لقد أدى استعمال التكنولوجيا الاتصال الرقمي في مجال التعليم، إلى ظهور مصطلحات جديدة مثل: التعليم الافتراضي، التعليم التكنولوجي حيث هذا الأخير يشير إلى التواصل عن بعد مع برنامج دراسي كامل، و يتميز عن التعليم التقليدي بالمرونة في إدارة التعليم، إضافة إلى الاستغلال الذاتي في اكتساب المعارف، و تعد الإنترنت الوسيط الأساسي لهذا التعليم الذاتي و غير الرسمي، كما أنها ساهمت في ظهور جامعات افتراضية لكنها في الواقع تكاد تكون مقتصرة على الدول الغنية، و نظرًا لاحتياجها إلى حواسيب متطورة و توصيلات عالية التدفق، إلى جانب تأطير فني و علمي متخصص للتعامل مع تحميل المواد الدراسية التي يحتاجها الطلبة، و قد ساهمت هذه التكنولوجيا في العديد من الأمور من بينها:

- توسيع دائرة مستقبل الرسائل المعرفية و جعلها أكثر تشويقًا و جذبًا للطلبة.
- تعتبر وسيلة مستقلة و متكاملة لما يقدم من معلومات أثناء الحصص الدراسية، لذلك أصبح على المتعلمين تعلم تقنيات الإعلام الآلي و التدرب على طريقة معالجة النصوص في الحاسوب و الإبحار في مختلف المواقع التعليمية التثقيفية.
- لقد أصبح اليوم كل من الأستاذ و الطالب بحاجة إلى الاستعانة بهذه التكنولوجيا من أجل البحث عن مختلف المسائل و المعلومات التي هم بحاجة إليها و استغلالها.
- أصبحت تسمح مع مرور الوقت باكتساب خبرة في التحكم في الوسائط الاتصالية الرقمية و التفاعل معها.
- تعطي للطلبة الذين لديهم إمكانيات قاعدية أو موهوبة في مجال الإلكترونيات فرصة لتطوير مهاراتهم و استغلال طاقتهم و الاستفادة منها.

- يمكن للباحث التفاعل و السيطرة على البرامج التعليمية بصورة مؤقتة أو دائمة، من دون تدخل مباشر من المدرس، كالرجوع أو الإطلاع على نماذج التعليم الذاتي (التعليم المبرمج).
- تجعل الطالب مركز العملية التعليمية، و ذلك بتسهيل عملية تعليمية بشكل واع و ذاتي و جعل الباحث يخطط.

كما ساهم الاتصال الرقمي أيضا في بروز جملة من السمات، حيث أصبح التعليم الجامعي يتميز بها و هي كالآتي:

- تعليم عدد كبير من الطلاب دون قيود.
- تعليم عدد كبير في وقت قصير، التعليم الفوري و السريع.
- توفر النفقات المالية.
- تشجيع التعليم الذاتي.
- تعد مصدر المعرفة.
- سهولة تحديث المحتوى.
- جعل القادة الدراسية أكثر حيوية كبيئة مهيأة للنمو و التعلم.
- جعل عملية التعليم بناء اجتماعي عالمي من خلال تعاون الطلاب مع أقرانهم محليًا و عالميًا[1].

[1] مسفرة بنت دخيل الله الخثعمي، مشاريع و تجارب التحول الرقمي في مؤسسات المعلومات RIST. العدد 1، 2001، ص18- 53.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تقدم فإن الرقمنة تعتبر حتمية ضرورية في قطاع التعليم العالي و ذلك نظرا للدور الذي تلعبه لدى قطاع التعليم العالي عامة و للأستاذ الجامعي خاصة، فالتكنولوجيا الجديدة و الحديثة أصبحت وسيلة هامة لتوفير الوقت و الجهد و تخفيض التكاليف، و زيادة السرعة في المعالجة، و تحسين الجودة، لذا لا بد من توفير طرق و وسائل حديثة تتماشى مع التقدم التكنولوجي، فقد أصبح أصبح الحاسب الآلي و البرامج و الانترنت و غيرها جزءا أساسيا لدى الأستاذ الجامعي، و هذا ما يبرز أهمية الرقمنة في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي

المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي

المطلب الثاني: عناصر الأداء الوظيفي

المطلب الثالث: محددات الأداء الوظيفي

المطلب الرابع: أهمية الأداء الوظيفي

المطلب الخامس: أنواع الأداء الوظيفي و العوامل المؤثرة فيه

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

المطلب الأول: أبعاد الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

المطلب الثاني: تطور الأداء الوظيفي في الجامعات الجزائرية

المطلب الثالث: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي و سبل تحسينه

تمهيد:

يعد الأداء الوظيفي من أهم الأنشطة التي تعكس جملة من الأهداف و الوسائل اللازمة لتحقيقها، كما يعبر عن مدى كفاءة الإداري و الأستاذ الجامعي و فعاليتهم في بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في العمل، لذلك يتم تكليف الأفراد الأكفاء اللازمين للقيام بالأعمال المختلفة و توفير لهم المكان و الجو الملائم لأداء الأعمال بكفاءة و فعالية أكثر، و بالتالي فالمورد البشري هو الذي يعطي للمؤسسة مكانتها بين المؤسسات من أداءه الوظيفي، و يمثل السلاح الإستراتيجي في صراع المؤسسات من أجل البقاء و النمو.

و من خلال هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الأداء الوظيفي و عناصره، كما سنشير إلى أهميته و العوامل المؤثرة فيه، و هذا ما سنراه بنوع من التفصيل في هذا الفصل الخاص بالأداء الوظيفي.

المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي.

المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي

لقد تعددت التعاريف التي أوردها الكتاب و المهتمون بهذا الموضوع، فمنهم من عرف الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها[1].

من الناحية اللغوية فقد جاء تعريف الأداء بأنه تسديد أو دفع ما هو واجب و مستحق و أدى عملا ما عليه، قام بما هو ملزم به[2].

أما من الناحية الاصطلاحية فالأداء الوظيفي يعني لدى علي السلمي " أن الأداء هو الرغبة و القدرة يتفاعلان معًا في تحديد مستوى الأداء، حيث أن هناك علاقة متلازمة بين الرغبة و المقدرة في العمل و المستوى في الأداء"[3].

و عرفه بترسون على أنه " قدرة المنظمة على استخدام مواردها بكفاءة و إنتاج مخرجات متناغمة مع أهدافها و مناسبة لمستخدميها"[4].

و يعرف أيضا الأداء الوظيفي بأنه هو قيام الفرد بالعمل الصحيح و بالطريقة الصحيحة، مراعيا الفعالية و الكفاءة و السلامة العامة في العمل و الاحترام و توفير المصادر و الوقت[1].

---

[1] أسعد أحمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجيستير، فلسطين، 2008، ص33.

[2] المنجد في اللغة العربية، در المشرق، ط2، لبنان، 2001، ص14.

[3] صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية. الدار الجامعية، مصر، 2005، ص28.

[4] وصفى الكساسبة، تحسين فعالية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات. دار اليازوري، عمان، 2011، ص77.

يشير الأداء كذلك إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، و هو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، و غالبا ما يحدث ليس بين الأداء و الجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، كما يمكن تعريفه بأنه تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط بوظيفته بها، فالأداء هو محصلة النتائج و المخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام الفرد بالمهام و الواجبات و المسؤوليات الموكلة إليه[2].

و في تعريف آخر للأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها[3].

المطلب الثاني: عناصر الأداء الوظيفي.

اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء الوظيفي من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم و تنمية فاعلية الأداء للموظفين، و قد تعددت تصنيفات هذه العناصر، حسب اختلاف اهتمام الباحثين و يمكن حصر تلك العناصر في الآتي:

- **الموظف و كفاءاته:**

و هو ما يمتلكه الموظف من معرفة و مهارات و قيم و اتجاهات و دوافع، و هي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف، بالإضافة إلى التفاني و الجدية في العمل، و القدرة على تحمل المسؤولية و إنجاز الأعمال في مواعيدها، و مدى

[1] حسين محمد الحراحشة،إدرة الجودة الشاملة و الأداء الوظيفي. دار جليس الزمان للنشر و التوزيع، مصر، 2014، ص91.
[2] حاج محمد فراس، أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي. مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجيستير، الجزائر، 2016،ص29.
[3] أسعد أحمد عكاشة، مرجع سبق ذكره، ص33.

الحاجة للإشراف و التوجيه، و في الحقيقة أن البنية المعرفية للموظف في حالة تغيير دائمة نتيجة لتأثير عمليات تعليمية عديدة.

- **العمل و متطلباته:**

و يشمل المهام و المسؤوليات أو الأدوار و المهارات و الخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال، أو وظيفة من الوظائف و ما تتصف به تلك الوظيفة من متطلبات و تحديات، و ما تقدمه من فرص عمل، إضافة إلى الدقة و النظام و الإتقان و البراعة، و التمكن و القدرة على تنظيم و تنفيذ العمل و شرعة الإنجاز و التحرير من الأخطاء.

- **البيئة التنظيمية:**

و هي تتكون من عوامل داخلية و خارجية، و تتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال (التنظيم و هيكلته و أهدافه و موارده و مركزه الإستراتيجي و الإجراءات المستخدمة)، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم و التي تؤثر في الأداء الفعال و هي: (العوامل الاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجية و القانونية)[1].

المطلب الثالث: محددات الأداء الوظيفي.

على اعتبار الأداء الوظيفي هو ممارسة الأنشطة و المهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، و أن ذلك يعتبر سلوكا فإن هذا السلوك عرضة للتأثير السلبي أو الإيجابي ببعض العوامل و العناصر التي من شأنها في نهاية الأمر أن تؤثر على الأداء و يطلق على مثل هذه العناصر محددات الأداء.

[1] إراهيم محمد المحاسنة، إدارة الأداء و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق. دار الجزير للنشر و التوزيع،ط1، الأردن، 2013، 113.

أولا: محددات الأداء الوظيفي الداخلية.

الجهد:

هو الجهد الناتج من حصول الموظف على الدعم و الحافز الذي يترجم إلى الطاقات الجسمية و الحركية و العقلية التي يبذلها الموظف لأداء مهمته، حيث تتداخل هذه الطاقات ببعضها البعض لإنجاز العمل المطلوب، و إن هذا الجهد له طاقات تحفزه عوامل أخرى، مما ينعكس على الأداء.

القدرات:

تلك الخصائص و القدرات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة، كالقدرة و التحمل و سرعة البديهة، أي التي لا بد من توافرها في من يقوم بوظيفة ما، و هي كذلك تؤثر بشكل مباشر في الأداء لذا تعتبر من محددات الأداء الوظيفي.

إدراك الدور:

يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الموظف فيه أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، أي توجيه جهد الموظف، بمعنى أداء الموظف يتحدد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به و ممارسته من خلال الوظيفة التي يعمل بها.

ثانيا: محددات الأداء الخارجية.

يشير الواقع إلى أن هناك عناصر أو محددات تخرج عن سيطرة الموظف و تؤثر في أدائه.

متطلبات العمل:

تتعلق بكل من الواجبات و المسؤوليات المعمولة من طرف الموظف، إضافة إلى الطرق و الأساليب و الأدوات و المعدات المستخدمة في ممارسة مهامه و أعماله[1].

البيئة التنظيمية:

تشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها، و تشمل عادة كل من (مناخ العمل، الإشراف، الأنظمة الإدارية، السلطة...)، و جميع هذه العوامل غاية في الأهمية، من حيث تحفيز و تمشيط دافعية الموظف و بالتالي جودة أدائه.

البيئة الخارجية:

تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به الموظف على أداءه كالمنافسة الخارجية، بحي تتأثر كل متطلبات العمل و الكفاءات أو المهارات، و بيئة التنظيم بالعوامل الخارجية أو السلبية أو الإيجابية ما يؤثر في النهاية على الموظفين[2].

المطلب الرابع: أهمية الأداء الوظيفي

يمكن القول أن حياة المنظمة أيا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه، تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا ما قاموا بأعمالهم و أنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب و المخطط له من قبل الإدارة، هذا سيقود المنظمة نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء و النمو و التوسع،و إذا ما كان الأداء دون

[1] نفس المرجع، ص113.
[2] نفس المرجع، ص144.

المستوى المطلوب، فإنه سيشكل عائقا كبيرا أمام المنظمة في تحقيق أهدافها، بل قد يؤدي أحيانا إلى تصفية المنظمة.

و بسبب جوهرية الأهداف التي يمكن أن تحققها العملية، فإنها تعطي اهتماما خاصا من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة للوصول من خلالها إلى المزايا الهامة المتمثلة برفع الروح المعنوية للعاملين، و إشعارهم بالعدالة و دفعهم إلى تحمل المسؤولية، و توفير الأساس الموضعي لأنشطة إدارة الموارد البشرية كالتوظيف و التدريب ز المتابعة.

و تتبلور أهمية الأداء الوظيفي فيما يلي:

- ✓ يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، و كذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، و بالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل و الترقية.
- ✓ غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد، و هذا يؤدي إلى اهتمام الفرد بأدائه لعمله و محاولة تحسينه.
- ✓ يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل، فإذا حدثت أية تعديلات في أنظمة الإدارة، فإن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهديين بالاستغناء عن خدماتهم[1].

المطلب الخامس: أنواع الأداء الوظيفي و العوامل المؤثرة فيه.

لتجسيد أنواع الأداء الوظيفي يفترض اختيار معايير التقسيم و يمكن عرضها فيما يلي:

1-حسب معايير الشمولية:

يقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى نوعين كما يلي:

[1] فايز عبد الرحمان الفروخ، التعلم التنظيمي و أثره على تحسين الأداء الوظيفي. دار جليس الزمان للنشر و التوزيع، الأردن،2010، ص44-45

أ-الأداء الكلي:

و يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر و الوظائف أو المنظمة الفرعية في تحقيقها، و لا يمكن أن ينسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، و هذا يعيني قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الرئيسية بأدنى تكاليف ممكنة، و مثال ذلك الأهداف الرئيسية الربحية التي لا يمكن لقسم أو وظيفة وحدها لتحقيق ذلك بل تتطلب تضافر جميع المصالح أو الوظائف.

ب-الأداء الجزئي:

و هو الأداء الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة و ينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف أنواع المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المنظمة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي مثلا أداء وظيفة المالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التمويل، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.

2-حسب معيار المصدر:

وفق هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين كما يلي :

أ-الأداء الداخلي:

كما يطلق عليه أيضا أداء الوحدة، أي أنه ينتج بفضل ما تملكه المنظمة من موارد على أساس التوليفة الآتية:

الأداء البشري:

و هو أداء أفراد المنظمة الذين يمكن اعتباره مورد إستراتيجي قادر على صنع القيمة و تحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

الأداء التقني:

و يتمثل على قدرة المنظمة على استغلال مستثمراتها بشكل فعال.

الأداء المالي:

و يكمن في فعالية استخدام الوسائل المالية المتاحة[1].

ب-الأداء الخارجي:

و هو الأداء الناتج عن التغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمنظمة، فهي ليست لها علاقة في إحداثها بل المحيط الخارجي الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة، كارتفاع رقم الأعمال، ارتفاع القيمة المضافة مقارنة بالنسبة الماضية نتيجة انخفاض أسعار الموارد و اللوازم و الخدمات نتيجة هذه التغيرات التي تنعكس على الأداء بالإيجاب أو السلب، و يفرض هذا النوع من الأداء على المؤسسة تحليل نتائجها.

3-حسب معيار الطبيعة:

يمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعيار إلى ما يلي:

أ- الأداء الاقتصادي:

يعتبر الأداء الاقتصادي المهمة الأساسية التي تسعى المنظمات الاقتصادية إلى بلوغها، و يتمثل في الفوائض الاقتصادية التي تجنيها المنظمة من وراء تعظيم نتائجها (الإنتاج، الربح، القيمة المضافة، رقم الأعمال، حصة السوق، المردودية...).

ب-الأداء الاجتماعي:

تعد الأهداف الاجتماعية التي ترسمها المنظمة أثناء عملية التخطيط كانت قبل ذلك قيودا أو شروطا فرضها عليها أفراد المنظمة و أفراد المجتمع الخارجي، و تحقيق هذه الأهداف يجب أن يتزامن مع تحقيق الأهداف الأخرى و خاصة الاقتصادية منها، فلا يتحقق الأداء الاقتصادي إلا بتحقيق الأداء الاجتماعي.

[1] إبراهيم محمد المحاسنة، إدارة و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق. دار جرير للنشر و التوزيع، الأردن، 2013،ص31.

ج- الأداء التكنولوجي:

يكون للمؤسسة أداء تكنولوجيا عندما تكون قد حددت أثناء التخطيط أهدافا تكنولوجية للسيطرة على المجال التكنولوجي و في أغلب الأحيان تكون الأهداف التكنولوجية أهدافا إستراتيجية نظرا لأهمية التكنولوجية.

د- الأداء السياسي:

يتجسد الأداء السياسي في بلوغ المنظمة لأهدافها السياسية التي قد تحصل بها على مزايا متنوعة[1].

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

المطلب الأول: أبعاد الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

البعد الأكاديمي:

و يعتمد على تمسك الأستاذ الجامعي بالمعايير و المستويات المهنية و البحثية و الأكاديمية.

البعد الاجتماعي:

ويعتمد على تمسك الأستاذ الجامعي بإرضاء حاجات القطاعات الهامة المكونة للمجتمع الذي توجد فيه و تستخدمه.

البعد الفردي:

و يعتمد على تمسك الأستاذ الجامعي بالنمو الشخصي للطلبة من خلال نموه المهني، و التركيز على حاجاتهم المتنوعة1.

[1] نفس المرجع، ص32.

هذه الأبعاد الثلاثة تحدد لنا بتفاعلها مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، من خلال العوامل المتعلقة بذات الأستاذ و دافعيته للعمل، إضافة إلى العوامل المرتبطة ببيئة العمل و مناخه، وأيضا العوامل التي لها علاقة بقدرته على إنجاز المهام و الأنشطة الموكلة إليه، تؤثر هذه العوامل في أدائه و مجتمعه معا، وهنا يمكن القول أن العلاقة بين هذه العوامل و مستوى الأداء و العكس صحيح.

و هذا ما أكده باورن سنة 1999 حيث قال" دافعية مرتفعة للأداء لدى الأفراد و مقدرة عالية على أداء العمل و الإنجاز و بيئة و مناخ مناسب، فالنتيجة ستكون مستوى أداء مرتفع، أما إذا كانت العوامل الثلاثة السابقة ذات مستوى متدن، فإن النتيجة ستؤتي أداء منخفضا، و في حالة أن يكون الأفراد متدنيين في الدافعية و متمتعين بدرجة مرتفعة من القدرة على أداء العمل و تتوافر بيئة ومناخ مناسب للعمل فإن الأداء سيكون متوسطا2.

المطلب الثاني: تطور الأداء الوظيفي في الجامعات الجزائرية.

1-الهدف من تطوير الأداء الوظيفي:

- ✓ رفع كفاءة الأداء من خلال تطوير مهارات العاملين في المؤسسات التعليمية و قدراتهم و تلاقي العيوب و تطوير طرق العمل و استحداث أوضاع تنظيمية و أساليب تحقيق التطوير سبقا من غيره.
- ✓ تحسين الأداء و تطويره بهدف التغلب على مشكلات العمل، فضلا عن زيادة الإنتاجية و الربحية من خلال العمل بأساليب و تقنيات جديدة و تهيئة بيئة عمل مناسبة للإنجاز.

[1] منى بلبيسي ، الجودة و التميز في الأداء من منظور الأستاذ الجامعيفي جامعة القدس المفتوحة.رسالة ماجيستير، فلسطين، 2006/2005، ص12.

[2] خالد أحمد الصرايرة ، الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق، سوريا، العدد 1+2، 2011، ص609،610.

- ✓ الإبداع في ظل العلاقات التي تحفز العاملين في كافة المستويات الإدارية.[1]

2-الشروط الواجب توافرها لتطوير الأداء الوظيفي:

- ✓ يجب أن يكون كل فرد على علم بأية معلومات جديدة تطرأ على المؤسسة.
- ✓ يجب أن يكون العاملين على دراية بالمهام التي يقوم بتنفيذها.
- ✓ العمل على تشجيع العاملين و خاصة الذين يتسمون بالرغبة في الابتكار و التجديد عن طريق منحهم بعض المكافآت (الإجازات أو ترقيتهم).
- ✓ خلق نوع من التعاون و الحب بين الأفراد و ذلك عن طريق عقد الندوات المفتوحة لمناقشة الموضوعات.
- ✓ إشعار الموظفين بالرضا عن العمل الذي يمارسونه متى يقومون بتطوير الأداء و تحمل المسؤولية و التطوير في مجال العمل.
- ✓ إشراك العاملين و الاتصال معهم يسهل من عملية التطوير و إدخال الأساليب التكنولوجية الحديثة.
- ✓ تدريب الموظفين المتميزين حق يمكن الاستفادة من خبراتهم في الارتقاء بمستوى العمل.
- ✓ العمل من خلال فرق عمل ذاتية الإدارة.
- ✓ إعادة تصميم عمليات الأداء أو إعادة صياغتها و التفكير فيها من زاوية جديدة، و ذلك لتطوير مقاييس الأداء الأساسية و إضافة تقنيات جديدة.[2]

[1] مرعوا فاطمة علاق، متطلبات التطوير التنظيمي بالأداء . رسالة ماجيستير، المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان، جامعة وهران2، 2016/2015، ص34.

[2] محمد الريس العامري، نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الاداء الوظيفي للعاملين. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية ، القاهرة، 2015،ص58.

المطلب الثالث: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي و سبل تحسينه.

إن البحث في سبل تحسين و تطوير الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، يجب أن تنطلق من عدة منطلقات و جوانب، و ذلك بوصفه مدرسا و باحثا و مفكرا و مشرفا على أبحاث الطلبة و عضوا فعالا في خدمة المجتمع و مرشدا للطلبة، و لكل جانب من هذه الجوانب شروط و أدوات لتحسين أدائه و الارتقاء به.

لذلك فمهنة التدريس الجامعي تتطلب شروطا و ظروفا و مستلزمات يقتضى توفرها للرفع من مستوى أداء الأساتذة الجامعيين، و تحقيق الأهداف المسطرة من هذه المهنة.

و من السبل و الآليات اللازمة للتطوير و ترقية و تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي نجد:

- ✓ التقليل قدر الإمكان من فرض تكليف هيئة التدريس بمهام إدارية و بيداغوجية تثقل كاهل الأستاذ، و تأخذ من الوقت و الجهد الكبيرين، مما يترك له أثر سلبي يتمثل في الانشغال و التكليف الزائد عن قدرته.
- ✓ تحسين المستوى الاقتصادي للأستاذ الجامعي و الرفع من مكانته الاجتماعية.
- ✓ تأمين البيئة الجامعية المتحررة من كل قيد أو خوف ضمن حرم جامعي يسهم في إطلاق قدرات و إبداعات الأستاذ الجامعي.
- ✓ تأمين مستلزمات التعليم الجامعي من مكاتب و معدات و تقنيات علمية حديثة، و توفير الدوريات و المجلات العلمية الحديثة، و كل هذا من شأنه أن يطور العملية التعليمية و القيام ببحوث علمية تطور عمل الجامعة.
- ✓ التدريب على مختلف الوسائط التكنولوجية الحديثة و تطوير القدرات الذاتية و العلمية.

- ✓ دعم التكوين المستمر للأستاذ الجامعي[1].

[1] رضوان بواب، الأداء الوظيفي الإجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام (LMD). مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية،العدد21، جامعة جيجل،الجزائر،2015،83-84.

خلاصة الفصل:

يعتبر الأداء الوظيفي في الوقت الحاضر مقياس لقدرة الفرد على أداء عمله و مجهوداته التي يبذلها لتحقيق أهداف المؤسسة، كالمساهمة في إحداث التغيير و تنمية القدرات و المواهب حتى تكون عملية تقييم الأداء ضرورة لا بد منها للحكم على الفرد، و محاولة تحسين أدائه و تحفيزه للوصول إلى المستويات العالية منها.

الفصل الرابع: عرض و تحليل بيانات الجانب الميداني للدراسة

تمهيد

أولا: الإطار المنهجي للدراسة

1-مجالات الدراسة

2-منهج الدراسة

3-أدوات جمع البيانات

4- عينة الدراسة

ثانيا: عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية

1-عرض و تحليل البيانات الشخصية

2-عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى

3-عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية

4-نتائج الفرضيات

5-النتائج العامة

خلاصة الفصل

تمهيد:

لتحقيق أهداف الدراسة و للتعرف على طبيعة الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل التحول الرقمي، و للتعرف أيضا على مدى استفادة هيئة التدريس و من التكنولوجيا و الاعتماد عليها، تم تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة.

حيث تناولنا في هذا الفصل عرض البيانات التي تم جمعها و تحليلها و تفسيرها.

أولا: الإطار المنهجي للدراسة:

1-مجال الدراسة:

أ-المجال المكاني:

يتمثل المجال المكاني للدراسة في المجال الجغرافي، الذي أجريت فيه الدراسة، و كان ذلك في قسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة الدكتور يحي فارس المدية.

التعريف بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية:

رأى التعليم العالي في المدية النور خلال السنة الجامعي 1989/1988، بموجب المرسوم رقم 89/48 المؤرخ في 1989/11/04م، بالهياكل الإدارية التي احتضنت المعهد الوطني للتعليم العالي في مجال الإلكتروتقني، في الوقت الذي كان هذا المعهد تابع لمتوسطة الفارابي من أجل توفير التعليم العالي في التخصصات التالية:

جذع مشترك تكنولوجيا، تكوين في المدى القصير في الإلكتروتقني، و في شهر جويلية سنة 2000، و بمقتضى المرسوم رقم 198 المؤرخ في 2000/07/25، تم ترقية المعهد للتعليم العالي إلى مركز جامعي، فقد ازداد تطورا حيث عرف المركز فتح 04 معاهد:

معهد العلوم و التكنولوجيا – معهد العلوم القانونية و الإدارية – معهد العلوم الاقتصادية و علوم التسيير – معهد الآداب و اللغات.

و قد تم ترقية المركز الجامعي يحي فارس بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 09/11 المؤرخ في 07 محرم 1430هـ الموافق لـ 04 جانفي 2009 إلى جامعة تظم الكليات التالية:

كلية العلوم و التكنولوجيا – كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير – كلية الحقوق – كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية – كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية[1] .

[1] Univ-medea.dz

و بموجب المرسوم التنفيذي رقم 403/13 المؤرخ في: 27 محرم 1435هـ، الموافق لـ 01 ديسمبر 2013 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 11/09 المؤرخ في 07 محرم 1430، الموافق لـ04 جانفي 2009 تم تحديد عدد الكليات المكونة لجامعة المدية و اختصاصها كما يلي:

- كلية الآداب و اللغات
- كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
- كلية العلوم و التكنولوجيا
- كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
- كلية الحقوق.

و بموجب المرسوم التنفيذي رقم 74/16 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1437 الموافق لـ 22 فيفيري 2016 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 11/09 المؤرخ في 07 محرم 1430 الموافق لـ 04 جانفي 2009، تم تحديد عدد الكليات المكونة لجامعة المدية و اختصاصها كما يلي:

- كلية الآداب و اللغات.
- كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
- كلية التكنولوجيا
- كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
- كلية الحقوق و العلوم السياسية
- كلية العلوم.

نبذة عن بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة الدكتور يحي فارس:

بتاريخ الفاتح من شهر ديمسبر عام 2013، تم إنشاء كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بمقتضى المرسوم التنفيذي المعدل و المتمم رق 403.13 الموافق لـ 2013/12/01، متفرعا عن كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية سابقا، و المنشأة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09/11 الموافق لـ2009/01/04، الذي تضمن استحداث جامعة المدية و الكليات التابعة لها، و تعد كلية

العلوم الإنسانية و الاجتماعية واحدة من الكليات التابعة لجامعة المدية، إذ تضم طاقما إداريا و[1] بيداغوجيا متكاملا يكفل تكوينا عالي المستوى في أطواره الثلاث: ليسانس–ماستر–دكتوراه، لضمان تخرج الدفعات المتتالية في أحسن الظروف.

ب–المجال الزماني:

و هي الفترة التي تمت فيها العملية البحث بشقيه النظري و الميداني، و يقسم إلى ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: خصصت هذه المرحلة لإنجاز الجانب النظري، و ذلك من خلال القراءات الأولية و من ثم جمع المادة العلمية، و التي بدأت في شهر ديسمبر 2023 إلى غاية شهر أفريل 2024، عملنا في هذه المرحلة على تصنيف و تمحيص المادة العلمية نظريا للحصول على ما يناسب موضوع الدراسة.

المرحلة الثانية: خصصت هذه المرحلة لتحضير أداة جمع البيانات و تحكيمها من طرف الأستاذة المشرفة على هذه الدراسة.تحديد شهر أفريل 2024

المرحلة الثالثة: و هي الفترة الزمنية التي تم فيها توزيع الاستمارات على مجتمع البحث، كان ذلك في شهر ماي 2024 إلى غاية آخر يوم من شهر ماي 2024.

2–منهج الدراسة:

إن البحث العلمي يتطلب استخدام طريقة معينة من طرف الباحث في دراسته للمشكلة و تتمثل في المنهج المستخدم و تختلف مناهج البحث العلمي باختلاف المواضيع التي يدرسها الباحث و المنهج مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ الهدف[1] .

[1] Univ-medea.dz

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه:

طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته، من خلال منهجية علمية صحيحة و تصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها[2].

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري من خلال جمع المعلومات اللازمة حول الموضوع للحصول على خلفية مناسبة له ، و المنهج التحليلي في الجانب التطبيقي بغية تحليل البيانات للوصول إلى نتائج الظاهرة المدروسة ، بينما أداة جمع البيانات فتمثلت في استمارة موجهة لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الدكتور يحيى فارس بولاية المدية.

3-التقنيات المستعملة:

أ- الملاحظة المباشرة بالمشاركة

وهي من أهم الوسائل التي يستخدمها الباحث لجمع المعلومات و المعطيات سواء من الحياة اليومية أو في الدراسات المقصودة أو في الأبحاث العلمية و الملاحظة هي توجيه الحواس و الانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن ما فاتها بهدف الوصول إلى معرفة جديدة [3].

و باعتبارنا طلبة قسم علم اجتماع تخصص تنظيم و عمل اعتمدنا الملاحظة المباشرة بالمشاركة حيث لاحظنا أن أغلب الأساتذة يمتلكون جهاز إعلام آلي بالإضافة إلى الاعتماد على منصة **moodle** وذلك من خلال تحميلهم للمواد التي يقومون بتدريسها على موقع الكتروني مما يسمح لنا

[1] موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية.ترجمة بوزيد صحراوي و اخرون، دار القصبة للنشر، بدون طبعة، الجزائر، 2004، ص98.
[2] محمد سرحان على المحمودي، مناهج البحث العلمي. دار الكتاب، ط3، اليمن، 2019، ص46.
[3] محمود زيدان،الاستقراء المنهج العلمي.مؤسسة الشهاب الجامعية للطباعة، ط1، القاهرة، 1980، ص40.

كطلبة بالاستمرار في عملية التعلم من خلال التواصل و التفاعل مع أساتذتنا بالإضافة إلى أننا سبق و أن اجتزنا امتحان اللغة الانجليزية عبر المنصة و الاطلاع على تصحيح الامتحانات من خلالها كذلك ،بالإضافة إلى توجيهنا للإطلاع على نتائجنا من خلال منصة بروغرس .

المقابلة:

أما ثاني الأدوات المنهجية المستعملة فهي المقابلة وهي عملية اجتماعية تحدث بين شخصين الباحث و المبحوث ، أو شخص يجيب على الأسئلة الموجهة إليه من قبل الباحث[1]، وكانت موجهة حيث كانت الأسئلة محددة مسبقا ، تم الاعتماد عليها بهدف الحصول على معطيات و معلومات حول الموضوع حيث قمنا بعدة مقابلات مع أساتذة جامعيين .

المقابلة 1- بعض أساتذة علم النفس خلال شهر فيفري 2024

المقابلة 2- بعض أساتذة علم الاجتماع خلال شهر فيفري 2024

ج- **الاستمارة:** هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي، بهدف إيجاد علاقات رياضية، كما تعد الاستمارة أقل وسائل

[1] إحسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي. دار الطليعة، ط1، اليمن، 1982، ص45.

جمع البيانات تكلفة، كما يمكن الحصول عن طريقها على بيانات و إجابات المبحوثين بأقل جهد و وقت[1].

لهذا قمنا باستخدام هذه الأداة (الاستمارة) و التي احتوت في مجملها على 28 سؤال

قسمت على ثلاث محاور نوجزها فيما يلي:

المحور الأول: تضمن أربعة أسئلة تتمحور حول البيانات الأولية المتمثلة في الجنس، السن، الأقدمية، الرتبة.

المحور الثاني : بيانات تتعلق بالتحول نحو الرقمنة و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي يحتوي عل إحدى عشر سؤال ثمانية مغلقة و اثنان نصف مفتوحة و واحد مفتوح .

المحور الثالث: بيانات تتعلق بشبكات التواصل الاجتماعي و تأثيرها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي يحتوي على ثلاثة عشر سؤال خمسة مغلقة و سبعة نصف مفتوحة و سؤال واحد مفتوح.

و من خلال هذه الاستمارة تم جمع المعلومات و عرضها في جداول إحصائية و تحليلها و الوصول إلى نتائج هذه الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:

استخدمنا في تحليل الاستمارة على برنامج التحليل الإحصائي(SPSS).

[1] عبد الغني محمد إسماعيل العمراني، دليل الباحث في إعداد البحث العلمي. دار الكتاب،ط2، اليمن، 2012، ص122.

المجال البشري (عينة الدراسة):

يشمل المجال البشري لدراستنا في مجموع الأستاذة في قسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، بحيث قدر عددهم 93 أستاذ.

و باعتبار أن العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الأصلي، يختارها الباحث بأساليب مختلفة بحيث تكون ممثلة لمجتمع البحث تمثيلا دقيقا، متبعا الخطوات التالية:

- تحديد مجتمع الدراسة بشكل واضح و دقيق و شامل.
- تحديد حجم العينة المناسب للدراسة.
- تحديد أسلوب الدراسة.

و في دراستنا هذه اخترنا العينة القصدية حيث يتم اختيار هذا النوع من العينات عن طريق انتقاء الأفراد الذين يعرف الباحث مسبقا بأنهم الأقدر على تقديم معلومات حول مشكلة البحث.

و منه تم توزيع الاستمارات على 64 أستاذ من مجموع 93 أستاذ بنسبة 68.81% وهذا بسبب الفترة التي تم فيها توزيع الاستمارات و التي كان الأساتذة خلالها منشغلون بالامتحانات و التصحيح و كذا الامتحانات الاستدراكية ما شكل عزوف لدى بعض الأساتذة على اخذ الاستمارات بحجة ضيق الوقت بحيث اعتبروا أن الاستمارة بحاجة إلى تركيز و مصداقية في الإجابة على الأسئلة و بالطبع احترمنا وجهة نظرهم ، بينما لم نتمكن من الوصول إلى بعض الأساتذة لأسباب نجهلها لها علاقة بالأستاذ نفسه.

جدول يوضح توزيع عينة البحث و الاستمارات الموزعة و المسترجعة:

الاستمارات / عينة البحث	الموزعة	المسترجعة
أساتذة قسم العلوم الاجتماعية	64	51

ثانيا: عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

1-عرض و تحليل البيانات الشخصية :

<u>الجدول رقم 01:</u> يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس		النسبة %
ذكر	36	%70.6
أنثى	15	%29.4
المجموع	51	%100

من خلال قراءتنا للجدول الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس أن نسبة الذكور بلغت 70.6% و هي مرتفعة مقارنة مع نسبة الإناث التي قدرت ب 29.4%

يمكن استنتاج بعض الدلالات السوسيولوجية في تباين جنس المبحوثين و يرجع هذا التباين إلى أن الذكور لديهم قابلية استكمال الدراسة الجامعية أكثر من الإناث و هذا راجع لطبيعة المجتمع الأصلي الذي يشجع الذكور على الدراسة ويفضل اكتفاء المرأة بمستوى معين من التعليم من جهة و قناعة لدى بعض الطالبات بالاكتفاء بشهادة الليسانس و الشروع في البحث عن عمل قريب من المنزل بدافع عدم القدرة على تحمل بعد المسافة و الضغط النفسي .

ولكن هذا لا يمنع القول أن عينة البحث كانت متنوعة من حيث الجنس

الجدول رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	التكرار	النسبة%
[30سنة-40سنة[	18	%35.30
[40سنة-50سنة[	31	%60.80
[50سنة فأكثر]	2	%03.90
المجموع	51	%100

من خلال قراءتنا للجدول تبين أن نسبة أفراد العينة الذين يتراوح سنهم مابين [30سنة-40سنة[قدرت ب 35.30% بينما الفئة التي يتراوح سنهم بين [40سنة-50سنة[فقدرت النسبة ب 60.80% أما فئة [50سنة فأكثر[فقدرت النسبة ب03.90%

من خلال هاته المعطيات نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم مابين [40سنة-50سنة[تليها فئة [30سنة-40سنة[ثم فئة[50سنة فأكثر]

أغلب أفراد العينة أعمارهم من فئة [30سنة-40سنة[باعتبار جامعة الدكتور يحيى فارس حديثة النشأة فهاته الفئة العمرية هي التي افتتحت بها كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية باب التدريس و هذا دلالة على أن هناك أساتذة ذو خبرة .

ومنه فعينة البحث هنا توفرت على جميع الفئات العمرية هذا ما سيساعد على الحصول على أراء متنوعة حول مدى تقبل الأستاذ الجامعي للتحول الرقمي و أثره على الأداء الوظيفي له .

الجدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية.

الرتبة	التكرار	النسبة%
أستاذ مؤقت	00	%00
أستاذ مساعد ب	12	%23.5
أستاذ مساعد أ	06	%11.80
أستاذ محاضر ب	00	%00
أستاذ محاضر أ	18	%35.30
أستاذ التعليم العالي	15	%29.40
المجموع	51	%100

من خلال قراءتنا للجدول الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية

وجدنا أن نسبة أستاذ مساعد ب قدرت ب 23.5% و نسبة أستاذ مساعد أ 11.80%بينما نسبة

أستاذ محاضر أ قدرت ب 35.30% و نسبة أستاذ التعليم العالي قدرت ب29.40%

هذا التنوع في الرتب العلمية راجع إلى طبيعة عينة البحث التي اشتملت على فئات عمرية مختلفة حسب الجدول 02 الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب السن ، و أقدمية في العمل متباينة حسب الجدول رقم 04 الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

من خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أن هناك تنوع في الرتب العلمية لدى أفراد العينة .

الجدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

الأقدمية	التكرار	النسبة %
أقل من 05 سنوات	13	%25.50
[05-10سنوات]	04	%07.80
[10-15سنة]	11	%21.6
[15-20سنة]	19	%37.30
[20-25سنة]	02	%03.90
أكثر من 25 سنة	02	%03.90
المجموع	51	%100

من خلال هذا الجدول الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل نجد أن أغلبية أفراد العينة ينتمون إلى فئة [15-20سنة] بنسبة 37.30% تليها فئة أقل من 05 سنوات بنسبة 25.50% تليها فئة [10-15سنة] بنسبة 21.6% ثم فئة

[05-10سنوات] بنسبة 07.80% ثم فئتي [15-20سنة] و أكثر من 25 سنة بنسبتين متساويتين 03.90% و هذا راجع إلى طبيعة أفراد العينة حيث 33 فرد من مجموع 51 تفوق أعمارهم 40 سنة حسب الجدول -2- الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب السن ، و هم من أعلى الرتب العلمية حسب الجدول -3- الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية فمن الطبيعي أن يكون أغلب أفراد العينة لديهم أقدمية في العمل.

من خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أن معظم الأساتذة لديهم أقدمية في العمل هذا ما سيسمح لأفراد عينة البحث باكتشاف أثر التحول الرقمي على أدائهم الوظيفي بكل سهولة.

المحور الأول: عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى :التحول نحو الرقمنة و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

الجدول رقم 05: يبين تزامن انطلاق أفراد العينة في العمل مع ظهور الرقمنة.

الإجابات	التكرار	النسبة %
نعم	24	%47.10
لا	27	%52.90
المجموع	51	%100

من خلال هذا الجدول تمثل الأساتذة الجامعيين الذين تزامن انطلاقهم في العمل مع ظهور الرقمنة 47.10% بينما الأساتذة الذين انطلقوا في العمل قبل استخدام الرقمنة فقدرت النسبة ب 52.90% و هذا راجع إلى طبيعة أفراد العينة بناءا على الجدول رقم 04 الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل و التي كان أغلب أفرادها من ذوي أقدمية تفوق 10 سنوات و بالتالي فأغلبية الأساتذة كان انطلاقهم في العمل قبل استخدام الرقمنة هذا ما سيساعدهم على اكتشاف أثر التحول الرقمي على أدائهم الوظيفي و ذلك بإجراء مقارنة بين ما كان معمول به سابقا و الرقمنة من خلال ملاحظة الفرق بين الجهد المبذول و الوقت المستغرق في الانجاز و غيرها .

الجدول رقم 06: يبين تلقي أفراد العينة للتكوين حول استخدام الرقمنة.

الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	37	%72.50
لا	14	%27.50
المجموع	51	%100

يتبين من خلال قراءتنا للجدول الذي يبين تلقي أفراد العينة للتكوين حول استخدام الرقمنة أن أغلبية الأساتذة تلقوا تكوين حول استخدام الرقمنة حيث قدرت النسبة ب 72.50% لتعزيز إمكاناتهم الرقمية

و وذلك بهدف إيصال تكنولوجيا المعلومات إلى مجال التدريس في الجامعة وبعث البحوث و تحسين جودة التعليم العالي وهي مرتفعة مقارنة بنسبة الأساتذة الذين لم يستفيدوا من تكوين حول استخدام الرقمنة و التي قدرت ب27.50% وهذا راجع ربما إلى التكوين على دفعات أو مقاومة بعض الأساتذة الجامعيين لتطبيق التقنية وضعف الرغبة بها وعدم تقبلهم لها ذلك بناءا على تصريح بعض الأساتذة **على أن الرقمنة تأخذ الكثير من وقت الباحث** بالإضافة إلى رؤيتهم إلى استحالة الاستغناء عن التدريس الحضوري للطلبة نظرا لأبعاده النفسية و الاجتماعية واحترام الفروق الفردية لهم ، كما يعتبرون طريقة التدريس عن بعد مازالت بعيدة عن تحقيق الأهداف المرجوة .

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن أغلب الأساتذة الجامعيين باستجابتهم للتكوين أكدوا على اهتمامهم بالتحول الرقمي و الترحيب به لما فيه من تقليص للوقت و الجهد و المكان .

الجدول رقم07: يبين تقييم أفراد العينة للفترة المخصصة للتكوين حول استخدام الرقمنة.

الإجابات	التكرار	النسبة
نعم (كافية)	31	%60.78
لا (غير كافية)	20	%39.22
المجموع	**51**	**%100**

يتضح من خلال قراءتنا للجدول أن نسبة الأساتذة الجامعيين المصرحين أن فترة التكوين كانت كافية قدرت ب 60.78% تعبر هاته النسبة على الأساتذة الذين كانت لديهم قابلية و رغبة في مواكبة التطور من جهة و لديهم ميولات و قدرات في الإعلام الآلي من جهة أخرى و هي مرتفعة مقارنة مع نسبة الأساتذة الجامعيين المصرحين بأن فترة التكوين لم تكن كافية حيث قدرت ب39.22%وهم أغلبهم من الأساتذة الذين ليس لديهم ميولات في الإعلام الآلي ويفتقدون لكفاءة التعامل مع الكمبيوتر و بالتالي يحتاجون لوقت أكبر في التكوين مقارنة م الفئة التي تتقن التعامل مع أجهزة الإعلام الآلي.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن جامعة يحيى فارس حريصة على تحقيق أهداف التحول الرقمي و ذلك من خلال حرصها على إكساب الأستاذ الجامعي مهارة جديدة تمكنه من التعامل مع المنصة الرقمية بشكل جيد.

الجدول رقم08: يبين إن كانت تمثل الرقمنة حافز لأفراد العينة.

الإجابات / الجنس	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
ذكر	34	%94.40	02	%05.60	36	%100
أنثى	11	%73.30	04	%26.70	15	%100
المجموع	**45**	**%88.20**	**06**	**%11.80**	**51**	**%100**

من خلال قراءتنا للجدول الذي يبين إن كانت الرقمنة تمثل حافز لأفراد العينة وجدنا أن نسبة المصرحين بنعم قدرت ب 88.20% و المصرحين بلا قدرت النسبة ب 11.80 % أغلب المصرحين ب نعم هم من فئة الذكور حيث قدرت النسبة ب94.40% بينما الإناث فقدرت النسبة ب73.30% وهذا راجع ربما إلى أن فئة الذكور غالبا ما نجدهم أكثر اهتماما بالإعلام الآلي مقارنة مع الإناث

بينما المصرحين بلا والتي كانت نسبتها منخفضة جدا فكان أغلبيتهم إناث حيث قدرت النسبة ب 26.70% و نسبة الذكور 05.60% وهذا راجع إلى أن فئة الإناث المصرحين بلا هم من ضمن 27.50% من المصرحين بعدم تلقيهم للتكوين نظرا لعدم تقبلهم للتحول الرقمي أو اعتبار الرقمنة تأخذ الكثير من وقت الباحث .

نستنتج من خلال قراءتنا للجدول أن معظم الأساتذة الجامعيين وجدوا أن التحول الرقمي يمثل لهم حافز في العمل بناءا على تصريح أحدهم

وهذا راجع إلى أن المحتوى التعليمي المتوفر في منصة التعليم الرقمي يناسب احتياجات الطلبة العلمية بالإضافة إلى سهولة التواصل مع الطلبة وتوجيه محاضرات وواجبات و تقييمها عبر المنصة تقليصا للوقت و الجهد و المكان كما أن المنصة قادرة على تحقيق التفاعلية بين الأستاذ و الطالب فكل منهما يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بينهم هذا ما يشير إلى أن التحول الرقمي ساهم في الرفع الإيجابي من الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

الجدول رقم 09: يبين رأي أفراد العينة حول مدى مساعدة الرقمنة على إنجاز أعمالهم.

الإجابات / الجنس	أحيانا		دائما		نادرا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ذكر	18	%50	18	%50	/	/	36	%100
أنثى	12	%80	03	%20	/	/	15	%100
المجموع	**30**	**%58.80**	**21**	**%41.20**	/	/	**51**	**%100**

من خلال قراءتنا للجدول الذي يبين رأي أفراد العينة حول مدى مساعدة الرقمنة على إنجاز أعمالهم نلاحظ أن نسبة المصرحين ب أحيانا قدرت ب 58.80% و المصرحين ب دائما قدرت ب 41.20% بينما المصرحين بنادرا فكانت منعدمة أغلب المصرحين ب أحيانا هم من فئة الإناث و قدرت النسبة ب 80% بينما نسبة الذكور 50% و أغلب المصرحين بأن الرقمنة تساعدهم دائما على إنجاز أعمالهم فكانت فئة الذكور بنسبة 50% ثم فئة الإناث بنسبة 20% وهذا راجع كما و سبق أن ذكرنا في تحليل الجدول رقم –8– أن الذكور أكثر ميلا واهتماما بالإعلام الآلي كما يفضلون التواصل عن بعد وذلك ربما لتفرغهم خارج أوقات العمل عكس فئة الإناث فأغلبهن لديهن ارتباطات و انشغالات أخرى خارج أوقات العمل

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الأساتذة كانت تصريحاتهم بأن الرقمنة تساعدهم على إنجاز أعمالهم سواء أحيانا أو دائما و هذا إنما يدل على تأقلم الأساتذة مع التحول الرقمي لما حققه من سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات و توفير المال والوقت والجهد على جميع الأطراف المتعاملة إلكترونيا و إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة و في أي وقت و بالتالي فالتحول الرقمي أثر إيجابا على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

الجدول رقم10: يبين تقييم أفراد العينة لأثر الرقمنة على أدائهم الوظيفي.

نوع تأثيرها / إجابات المبحوثين	إيجابي		سلبي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	45	%88.20	06	%11.80	51	%100
لا	/	/	/	/	/	/
المجموع	**45**	**%88.20**	**06**	**%11.80**	**51**	**%100**

من خلال الجدول الذي يبين تقييم أفراد العينة لأثر الرقمنة على أدائهم الوظيفي وجدنا أن نسبة المصرحين بنعم قدرت ب 100%بينما نسبة المصرحين بلا فكانت منعدمة ، أغلب المصرحين بنعم أكدوا أن أثر الرقمنة كان إيجابي على أدائهم الوظيفي حيث قدرت النسبة ب88.20% ، بينما المصرحين بأن اثر الرقمنة كان سلبي على أدائهم الوظيفي فقدرت ب11.80% وهي منخفضة جدا .

من خلال قراءتنا للجدول يتبين أن أغلبية الأساتذة صرحوا بأن للرقمنة أثر إيجابي على أدائهم الوظيفي وهذا راجع للتسهيلات التي وفرتها الرقمنة للأستاذ الجامعي من حيث قابلية التحرك و الحركية باعتبار الأستاذ الجامعي باحث يحتاج إلى اختصار الوقت لتحقيق أهدافه المهنية و العلمية حسب تصريح أحد أفراد العينة

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن الأساتذة الجامعيين في جامعة يحيى فارس أشادوا بأثر الرقمنة على أدائهم الوظيفي فالارتقاء بالأداء التدريسي للأستاذ يقابله تطور في مستوى تحصيل و أداء الطلاب هذا ما حققه التحول الرقمي حيث أصبح الأستاذ على تواصل مع الطالب داخل قاعة التدريس و خارجها، و بالتالي فالتحول الرقمي أثر إيجابا على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

المحور الثاني: عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية شبكات التواصل الاجتماعي و تأثيرها على الأداء الوظيفي.

الجدول رقم 11: يبين مدى اعتماد أفراد العينة على شبكات التواصل

التكرارات / الإجابات	التكرار	النسبة%
نادرا	10	%19.60
أحيانا	35	%68.60
دائما	6	%11.80
المجموع	**51**	**%100**

من خلال قراءتنا للجدول الذي يبين مدى اعتماد أفراد العينة على شبكات التواصل وجدنا أن نسبة المصرحين ب أحيانا بلغت 68.60% وذلك ليس عدم رغبة منهم في ذلك ولكن نظرا لضعف تدفق

الانترنت أحيانا تليها نسبة المصرحين ب نادرا قدرت ب19.60% و أغلبهم لديهم ضعف في المعرفة الكافية بتقنيات الحاسب الآلي و ضعف الوعي الثقافي بتكنولوجيا المعلومات الحديثة و عدم توفر روح المبادرة لاختبارها و الحكم المسبق عليها بأنها تزيد من أعباء الأستاذ الجامعي ثم المصرحين بدائما قدرت النسبة ب 11.80%

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن أغلبية الأساتذة الجامعيين بجامعة الدكتور يحيى فارس قسم علوم اجتماعية صرحوا بأنهم أحيانا يعتمدون على شبكات التواصل نظرا لنقص تدفق الانترنت وليس عزوفا منهم عليها فحسب تصريحات أغلبية أفراد العينة أنهم يفضلون شبكات التواصل.

الجدول رقم 12: يبين مدى تحقيق شبكات التواصل الرضا الوظيفي لأفراد العينة.

التكرارات / الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	41	%80.40
لا	10	%19.60
المجموع	**51**	**%100**

من خلال قراءتنا للجدول الذي يبين مدى تحقيق شبكات التواصل الرضا الوظيفي لأفراد العينة وجنا أن نسبة المصرحين بنعم قدرت ب 80.40% و نسبة المصرحين بلا قدرت ب 19.60%

وعليه فأغلبية الأساتذة الجامعيين بجامعة الدكتور يحيى فارس قسم العلوم الاجتماعية صرحوا بتحقيق شبكات التواصل للرضا الوظيفي لديهم.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن شبكات التواصل حققت الرضا الوظيفي لدى أغلبية الأساتذة الجامعيين بجامعة يحيى فارس لما توفره من وقت و جهد و تقليص للمكان وتسهيل للتواصل

و التفاعل مع الطلاب داخل و خارج قاعة الدرس تأثير ومنه يمكن القول أن شبكات التواصل الاجتماعي أثرت إيجابا على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

الجدول رقم 13: يبين مدى التسهيلات التي تمنحها شبكات التواصل لأفراد العينة و التي أثرت بالإيجاب على أدائهم الوظيفي.

التسهيلات / الجنس	تقليص الوقت		قلة الجهد المبذول		الاستغناء عن كثرة السجلات و الأوراق		أخرى		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ذكر	28	%75.7	02	%05.6	05	%45.5	01	%02.8	36	%100
أنثى	09	%24.3	00	%00	06	%54.5	00	%00	15	%100
المجموع	**37**	**%72.5**	**02**	**%05.6**	**11**	**%21.6**	**01**	**%2.0**	**51**	**%100**

من خلال قراءتنا للجدول الذي يبين مدى التسهيلات التي تمنحها شبكات التواصل لأفراد العينة و التي أثرت بالإيجاب على أدائهم الوظيفي وجدنا أن نسبة المصرحين بتقليص الوقت قدرت ب 72.5% منها فئة الذكور قدرت النسبة ب75.7% ونسبة الإناث 24.3% وهذا راجع إلى أن فئة الذكور لا تجد مشكلا في استخدام شبكات التواصل خارج أوقات العمل لتفرغهم بينما الإناث فلديهم ارتباطات و انشغالات أخرى خارج أوقات العمل ولهذا فهن مقيدات بوقت معين و يفضلن أن يكون خلال أوقات العمل بينما نسبة المصرحين بقلة الجهد المبذول فقدرت ب 05.6% وهم جميعهم من فئة الذكور وسبق و أن قلنا أن الذكور أكثر ميلا للإعلام الآلي بصفة عامة و شبكات التواصل الاجتماعي بصفة خاصة مقارنة مع الإناث نظرا لإمكانية التعامل معها بكل مرونة سواءا من حيث المكان أو الوقت أما نسبة المصرحين بالاستغناء عن كثرة السجلات و الأوراق فقدرت ب 21.6%و فكانت

متقاربة لدى الإناث و الذكور نسبة الذكور 45.5% و نسبة الإناث 54.5% وهذا ما يساعد على حفظ المعلومات فالوسائط الرقمية أقل عرضة للتلف مقارنة مع الوسائط الورقية و كذا التخزين حيث توفر عليهم الكثير من المساحات بالإضافة إلى الإقتسام حيث تسمح شبكة الانترنت بالإطلاع على نفس الوثيقة من قبل أكثر من شخص واحد في نفس الوقت و سرعة استرجاعها في ثواني بالإضافة إلى أنها أقل تكلفة حيث أصبح الأستاذ الجامعي في غنا عن عمليات النسخ المتكررة للدروس .

بينما أخرى فقدرت النسبة ب 2.0% جميعهم ذكور بنسبة 02.8% من مجموع ذكور أفراد العينة من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن شبكات التواصل قدمت تسهيلات أثرت إيجابا على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

الجدول رقم 14: يبين الطريقة المفضلة من طرف أفراد العينة لإعلام الطلبة.

التكرارات / الطريقة المفضلة	التكرار	النسبة%
الطريقة التقليدية من خلال الإعلانات	02	%03.90
Progress	49	%96.10
المجموع	**51**	**%100**

من خلال هذا الجدول نجد أن 96.10% من الأساتذة يفضلون منصة البر وغرس في إعلام الطلبة، و ذلك نظرا لاعتبارها الأسرع في إيصال المعلومة للطالب، هذه المنصة التي ظهرت نتيجة التحول الرقمي الذي عرفته الجامعة الجزائرية، في حين أن نسبة 03.90% من الأساتذة الجامعيين يفضلون الطريقة التقليدية التي كانت تعتمد على نشر الإعلانات في الفضاءات المخصصة لها بالجامعة.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن الأستاذ الجامعي في جامعة يحيى فارس من خلال إشادته بمنصة بروغرس فهو هنا يؤكد على أن التحول الرقمي كان له أثر إيجابي على أدائه الوظيفي.

الجدول رقم 15: يبين مدى قدرة أفراد العينة على التعامل مع منصة و رأيهم فيها.**moodle**

القدرة في التعامل مع المنصة الرقمية **moodle**	ك	%	رأيهم في المنصة التعليمية **moodle**	ك	%
نعم	41	%80.40	تأخذ الكثير من وقت الباحث	09	%17.60
			تزيد من كفاءة الأستاذ الجامعي	26	%51
لا	10	%19.60	لا تحترم الفروق الفردية للطلبة	02	%03.9
			تقليص الوقت و المكان	13	%25.5
			آخر	01	%02
المجموع	51	%100	المجموع	51	%100

من خلال قراءتنا للجدول الذي يبين مدى قدرة الأساتذة الجامعيين في التحكم في المنصة الرقمية **(moodle)**

هذه المنصة التي تعتبر وليدة التحول الرقمي الذي شهدته الجامعة الجزائرية حيث صرح 80.40% من الأساتذة الجامعيين بأنهم يملكون القدرة على التعامل مع هذه المنصة وهذا ما يفسره الجدول رقم – 6– الذي يبين تلقي الأساتذة الجامعيين للتكوين حول استخدام الرقمنة حيث أن 51% من الأساتذة صرحوا بأنها تزيد من كفاءتهم بينما صرح 17.60% منهم بأنها تأخذ الكثير من وقت الباحث

بينما المصرحين بعدم القدرة على التعامل مع منصة**moodle**فقدرت نسبتهم ب 19.60% منهم 03.9%صرحوا بأن المنصة لا تحترم الفروق الفردية للطلبة أغلب هاته الفئة من الأساتذة يرون بأن التحكم في المحتوى التعليمي لا يكون إلا من خلال الاتصال المباشر مع الطالب في قاعة التدريس 25.5% صرحوا بأنها تساعد على تقليص الوقت و المكان و 02% لديهم أراء مختلفة حول المنصة

أغلبية الأساتذة الجامعيين لديهم القدرة على التعامل مع منصة **moodle**و أغلبهم صرحوا بأنها تزيد من كفاءة الأستاذ الجامعي و تساعد على تقليص الوقت و الجهد ومنه فمنصة **moodle** أثرت إيجابا على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

الجدول رقم 16: يبين أسلوب التدريس المفضل لدى الأستاذ الجامعي.

الأسلوب التدريس المفضل / الجنس	ايميل		المنصة التعليمية moodle		الزوم		التدريس المباشر		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ذكر	03	%05.9	23	%45.1	03	%05.9	07	%13.7	36	%70.6
أنثى	01	%02	08	%15.7	00	%00	06	%11.8	15	%29.4
المجموع	04	%07.9	31	%60.8	03	%05.9	13	%25.5	51	%100

من خلال قراءتنا للجدول الذي يبين أسلوب التدريس المفضل لدى الأستاذ الجامعي وجدنا أن 60.8% من الأساتذة يفضلون المنصة التعليمية moodle منهم 45.1% ذكور و 15.7% إناث

بينما 07.9% من الأساتذة يفضلون اليميل منهم05.9% ذكور و 02% إناث و 05.9% يفضلون الزوم كلهم ذكور .

من خلال قرائتنا للجدول نلاحظ أن الذكور أكثر ميلا لشبكات التواصل الاجتماعي وهذا راجع كما سبق و أن قلنا أن الذكور أكثر ميلا للإعلام الآلي و شبكات التواصل الاجتماعي من الإناث ولكن هذا لا يمنع القول أن أغلبية الاساتذة يفضلون شبكات التواصل الاجتماعي لما تقدمه من تسهيلات سواء من حيث تقليص الوقت و الجهد و المكان أو من حيث بقاء الاستاذ على تواصل مع طلابه سواء داخل أو خارج القاعة.

بينما يفضل 25.5% من الأساتذة أسلوب التدريس المباشر منهم 13.7% ذكور و11.8% إناث وهم جميعهم من الأساتذة الذين ليس لديه كفاءة في الإعلام الآلي أو من المقاومين للتغيير ممن يرون أن التعليم عن بعد لا يحترم الفروق الفردية للطلبة و ليس لديه مصداقية في التقييم.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن أغلبية الأساتذة يفضلون أسلوب التدريس الذي يعتمد على شبكات التواصل الاجتماعي أي التعليم عن بعد وهذا تقليصا للوقت و الجهد و المكان وقليلة الكلفة حيث الطالب ليس بحاجة إلى النسخ المستمر للمحاضرات .

وبالتالي فالتحول الرقمي أثر إيجابا على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

من خلال المعطيات و النتائج السابقة و المتعلقة بالبيانات الأولية :

أولا: عينة البحث متنوعة من حيث الجنس يغلب عليها جنس الذكور

ثانيا : عينة البحث توفرت على جميع الفئات العمرية هذا ما ساعد على الحصول على أراء متنوعة حول مدى تقبل الأستاذ الجامعي للتحول الرقمي و أثره على الأداء الوظيفي له

ثالثا : هناك تنوع في الرتب العلمية لدى أفراد العينـة

رابعا: معظم الأساتذة لديهم أقدميه في العمل هذا ما سيسمح لأفراد عينة البحث باكتشاف أثر التحول الرقمي على أدائهم الوظيفي بكل سهولة.

4-نتائج الفرضيات :

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى :

من خلال المعطيات و النتائج السابقة و المتعلقة بالفرضية الأولى و التي أعطت أهم المؤشرات و الدلالات المتعلقة بالدراسة و المتمثلة:

أولا : أغلبية الأساتذة كان انطلاقهم في العمل قبل استخدام الرقمنة هذا ما ساعدهم على اكتشاف أثر التحول الرقمي على أدائهم الوظيفي و ذلك بإجراء مقارنة بين ما كان معمول به سابقا و الرقمنة من خلال ملاحظة الفرق بين الجهد المبذول و الوقت المستغرق في الانجاز و غيرها

ثانيا: أغلب الأساتذة الجامعيين باستجابتهم للتكوين أكدوا على اهتمامهم بالتحول الرقمي و الترحيب به لما فيه من تقليص للوقت و الجهد و المكان.

ثالثا: جامعة الدكتور يحيى فارس كانت حريصة على تحقيق أهداف التحول الرقمي و ذلك من خلال حرصها على إكساب الأستاذ الجامعي مهارة جديدة تمكنه من التعامل مع المنصة الرقمية بشكل جيد.

رابعا : معظم الأساتذة الجامعيين وجدوا أن التحول الرقمي يمثل لهم حافز في العمل وهذا راجع إلى أن المحتوى التعليمي المتوفر في منصة التعليم الرقمي يناسب احتياجات الطلبة العلمية بالإضافة إلى سهولة التواصل مع الطلبة وتوجيه محاضرات وواجبات و تقييمها عبر المنصة تقليصا للوقت و الجهد

و المكان كما أن المنصة قادرة على تحقيق التفاعلية بين الأستاذ و الطالب فكل منهما يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بينهم.

خامسا : ساعدت الرقمنة الأساتذة الجامعيين على إنجاز أعمالهم سواء أحيانا أو دائما و هذا إنما يدل على تأقلم الأساتذة مع التحول الرقمي لما حققه من سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات و توفير المال والوقت والجهد على جميع الأطراف المتعاملة إلكترونيا و إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة و في أي وقت .

سادسا : للرقمنة أثر إيجابي على الأداء الوظيفي الأستاذ الجامعي وهذا راجع للتسهيلات التي وفرتها الرقمنة له من حيث قابلية التحرك و الحركية باعتباره باحث يحتاج إلى اختصار الوقت لتحقيق أهدافه المهنية و العلمية فالارتقاء بالأداء التدريسي للأستاذ يقابله تطور في مستوى تحصيل و أداء الطلاب هذا ما حققه التحول الرقمي حيث أصبح الأستاذ على تواصل مع الطالب داخل قاعة التدريس و خارجها .

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية :

من خلال المعطيات و النتائج السابقة و المتعلقة بالفرضية الثانية و التي أعطت أهم المؤشرات و الدلالات المتعلقة بالدراسة و المتمثلة:

أولا: يعتمد الأساتذة الجامعيين بجامعة الدكتور يحيى فارس قسم العلوم الاجتماعية أحيانا على شبكات التواصل نظرا لنقص تدفق الانترنت وليس عزوفا منهم فأغلبيتهم يفضلون شبكات التواصل.

ثانيا: شبكات التواصل حققت الرضا الوظيفي لدى أغلبية الأساتذة الجامعيين بجامعة الدكتور يحيى فارس قسم العلوم الاجتماعية و الإنسانية لما توفره من وقت و جهد و تقليص للمكان وتسهيل للتواصل و التفاعل مع الطلاب داخل و خارج قاعة الدرس.

ثالثا: شبكات التواصل قدمت تسهيلات أثرت إيجابا على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

رابعا : إشادة الأستاذ الجامعي بمنصة بروغرس حيث سهلت التسيير البيداغوجي و الذي يخص تسيير و متابعة المسار الدراسي للطلبة الجمعيين خلال الأطوار الثلاثة الليسانس و الماستر و الدكتوراه

خامسا : تعتبر منصة moodle الأكثر استعمالا في الجامعات تسمح للمتعلمين بالولوج إلى المعلومات لتسهيل التعلم وتسييره عبر الانترنت وبذلك تزيد من كفاءة الأستاذ الجامعي وتؤثر إيجابا على أدائه الوظيفي.

سادسا : أغلبية الأساتذة يفضلون أسلوب التدريس الذي يعتمد على شبكات التواصل الاجتماعي أي التعليم عن بعد وهذا تقليصا للوقت و الجهد و المكان وقليلة الكلفة حيث الطالب ليس بحاجة إلى النسخ المستمر للمحاضرات .

5-النتائج العامة:

لقد تبين لنا من خلال بحثنا أن الجامعة جزائرية واجهتها العديد من التحديات لإدماج الرقمنة في قطاع التعليم العالي باعتبارها من أهم الآليات المعول عليها في تطوير التعليم العالي و الوصول به إلى مراتب متقدمة وفق المعايير و التصنيفات العالمية لما يوفره التسيير الرقمي من مرونة في تدفق المعلومات.

و لتحقيق أهداف التحول الرقمي و باعتبار الأستاذ الجامعي هو مفتاح كل إصلاح و على أساس كفاءته و إنتاجه يتوقف نجاح الجامعة فكلما ارتفع أداؤه الوظيفي قابله تحسين العملية التعليمية أوجب ذلك الاعتماد على وسائل و طرق تعتمد على التكنولوجيا ولهذا حثت الجامعة الجزائرية من خلال دورات تكوينية للأساتذة الجامعيين من أجل الاستخدام الأمثل لأرضية التعليم الرقمي تشجيعا و تحفيزا لهم لتحسين أدائهم الوظيفي .

فمن خلال تحليلنا للفرضية الأولى التي قدمناها تبين لنا أن أن معظم الأساتذة الجامعيين وجدوا أن التحول الرقمي يمثل لهم حافز في العمل بناءا وهذا راجع إلى أن المحتوى التعليمي المتوفر في منصة التعليم الرقمي يناسب احتياجات الطلبة العلمية بالإضافة إلى سهولة التواصل مع الطلبة وتوجيه محاضرات وواجبات و تقييمها عبر المنصة تقليصا للوقت و الجهد و المكان كما أن المنصة قادرة على تحقيق التفاعلية بين الأستاذ و الطالب فكل منهما يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بينهم.

حيث صرح لنا أغلبية المبحوثين بأن الرقمنة تمثل لهم حافز في العمل ، كما توصلنا كذلك إلى أن أغلبية الأساتذة كانت تصريحاتهم بأن الرقمنة تساعدهم على إنجاز أعمالهم سواء أحيانا أو دائما و هذا إنما يدل على تأقلم الأساتذة مع التحول الرقمي لما حققه من سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات و توفير المال والوقت والجهد على جميع الأطراف المتعاملة إلكترونيا و إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة و في أي وقت .

و لقد توصلنا أيضا أن أغلبية الأساتذة صرحوا بأن للرقمنة أثر إيجابي على أدائهم الوظيفي وهذا راجع للتسهيلات التي وفرتها الرقمنة للأستاذ الجامعي من حيث قابلية التحرك و الحركية اعتبار

الأستاذ الجامعي باحث يحتاج إلى اختصار الوقت لتحقيق أهدافه المهنية و العلمية حسب تصريح أحد أفراد العينة.

كما أشادوا بأثر الرقمنة على أدائهم الوظيفي فالارتقاء بالأداء التدريسي للأستاذ يقابله تطور في مستوى تحصيل و أداء الطلاب و هذا ما حققه التحول الرقمي حيث أصبح الأستاذ على تواصل مع الطالب داخل قاعة التدريس و خارجها .

أما بخصوص الفرضية الثانية و التي تبين أثر شبكات التواصل الاجتماعي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي فقد توصلنا إلى أن شبكات التواصل حققت الرضا الوظيفي لدى أغلبية الأساتذة الجامعيين بجامعة يحيى فارس لما توفره من وقت و جهد و تقليص للمكان وتسهيل للتواصل و التفاعل مع الطلاب داخل و خارج قاعة .

كما صرح أغلبية الأساتذة بأنهم يفضلون منصة البروغرس و ذلك نظرا لاعتبارها الأسرع في إيصال المعلومة للطالب، هذه المنصة التي ظهرت نتيجة التحول الرقمي الذي عرفته الجامعة الجزائرية هذا ما يؤكد أن التحول الرقمي كان له أثر إيجابي على أدائهم الوظيفي.

و بالتالي فالتحول الرقمي أصبح ضرورة حتمية و ليس خيار للنهوض بالتعليم العالي و عصرنته و بالرغم من بعض الصعوبات و المعوقات المتمثلة في مقاومة التغيير من طرف بعض الأساتذة الجامعيين لأسباب مختلفة إلا أن أهداف التحول الرقمي تحققت بنسبة عالية في قسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الدكتور يحي فارس المدية حيث أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي إيجابا .

توصيات و اقتراحات :

إن النجاح الباهر الذي حققته التكنولوجيا المتطورة و نقلت هذا التحول الرقمي من مجرد فرضيات علمية إلى حقائق موجودة بالفعل ، معتمدة في ذلك على إنجاز المهام و الأعمال بفعالية عالية حيث من ميزاتها زيادة السرعة و التقليل من الوقت و الجهد ، و كذلك تسهيل عملية التواصل بين الأستاذ و الطلبة و الإدارة .

و بناءا على هذا ومن خلال استخلاص نتائج الدراسة ارتئينا تقديم بعض النصائح و الاقتراحات التالية:

- ✓ ضرورة تذليل الصعوبات و المعيقات و على رأسها مشكل تدفق الانترنت.
- ✓ عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال تطبيق الرقمنة للأساتذة الجامعيين و كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال.
- ✓ عقد ملتقيات توعوية في مجال الرقمنة و التحفيز على استخدام وسائل الاتصال الحديثة
- ✓ ضرورة تشخيص مدى نضج عملية الرقمنة لدى الأساتذة الجامعيين بين فترة و أخرى لتشخيص النقائص و إيجاد الحلول المناسبة .
- ✓ دعم الثقافة الإلكترونية و تغيير الذهنيات المقاومة للتحول الرقمي .
- ✓ التكثيف من استخدام المنصات التعليمية لإجراء الاختبارات و الإجابة إلكترونيا
- ✓ تزويد الجامعة بالمعدات اللازمة و شبكات التواصل على مستوى جميع المحلات الإدارة قاعة الأساتذة ،قاعات التدريس ، المكتبة
- ✓ صيانة الأجهزة لإلكترونية المستعملة بصفة دورية حفاظا عليها من التلف وضمان توفرها المستمر.

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل تمكنا من إعطاء القيمة العلمية لإجابات هيئة التدريس، و كذا مناقشتها و تحليلها لمعرفة الجوانب المتداخلة في هذه العملية و الخروج باستنتاج لكل فرضية من فرضيات الدراسية.

كما ضم هذا الفصل النتائج التي توصلنا من خلالها إلى معرفة طبيعة الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل التحول الرقمي، بالنسبة لجامعة الدكتور يحيى فارس كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية.

خاتمة

خاتمة

انطلقت هذه الدراسة من هدف يتمحور حول الكشف عن التحول نحو الرقمنة و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الدكتور يحي فارس المدية، محاولين بذلك إبراز أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

و قد حاولنا من خلال ذلك دراسة الموضوع نظريا و ميدانيا، حيث تبين في الدراسة النظرية أن الرقمنة مشروع من المشاريع الهامة، لتحقيق نشاط و فعالية المؤسسات بما فيها الجامعة الجزائرية و بالأخص الأستاذ الجامعي، إضافة إلى أن الرقمنة تجاوزت حدود استخدام التطبيقات التكنولوجية البسيطة و الخدمات الرقمية، بل أصبحت منهجا و أسلوب عمل و مخططات فعلية خاصة فيما يتعلق بالتعامل المباشر مع الطلبة و الموظفين.

أصبحت الرقمنة ضرورة حتمية ملزمة على جميع المؤسسات بما فيها الجامعة الجزائرية و خاصة الأستاذ الجامعي، و ما تلعبه من دور هام في مختلف المجالات خاصة في ظل التطورات السريعة التي عرفتها الآونة الأخيرة في عصرنا الحالي، مما يؤهلها في اعتمادها على الوسائل الرقمية و التقنيات الحديثة و هذا أمرا أساسي لا مفر منه، كما يمكنها من التخلي تدريجيا عن كل ما هو تقليدي و الاتجاه نحو كل ما هو رقمي، مما ينتج عنه الرفع و تطوير الأداء الوظيفي نتيجة هذا التحول الرقمي، مما يسهل على الأستاذ الجامعي القيام بمهامه بأريحية، بما فيها التسهيلات التي تمنحها الرقمنة له من خلال ربح الوقت و تقليص المكان و غيرها من المزايا التي يكتسبها الأستاذ الجامعي من خلال استخدام الرقمنة في جميع المجالات الخاصة به.

بالإضافة إلى التطور المذهل الذي توصلت إليه تكنولوجيات الاتصال الحديثة، و التي امتد تأثيرها إلى معظم المؤسسات بما فيها الجامعة الجزائرية و التي أثرت على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، حيث كان تأثيرها إيجابيا ساهم في ارتقاء الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

فتكنولوجيا المعلومات بكل مختلف وسائطها و خدماتها لها أثر كبير على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، حتى أنها غيرت من الطريقة التي كان يعمل بها سابقا و هي الطريقة التقليدية، حيث أصبح الأستاذ الجامعي ملزما على ضرورة مواكبة التطور التكنولوجي و المعلوماتي و الاستفادة من مختلف تطبيقاتها في التدريس، و هذا ما يؤثر على أدائه الوظيفي.

لقد خلصت الدراسة إلى أن التحول الرقمي ساهم بشكل كبير في التأثير الإيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، و هذا ما توصلنا إليه انطلاقا من شرحنا للتساؤل: كيف يؤثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ؟ لدى عينة من أساتذة جامعة الدكتور يحي فارس قسم العلوم الاجتماعية، حيث قسمنا دراستنا إلى فصلين:

الفصل الأول يتعلق بالإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني تمثل في الجانب الميداني للدراسة، و ذلك من خلال عرض و تحليل و تفسير النتائج ، و من خلال النتائج العامة للدراسة توصلنا إلى مجموعة من الاستنتاجات تتمثل في:

- التحول الرقمي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي و بالتالي رفع من أدائه الوظيفي .
- أن التحول الرقمي قد ساهم بدرجة كبيرة في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، و كان ذلك من خلال تغيير في أسلوب و طريقة العمل، حيث تم الانتقال من الطرق التقليدية في

التدريس و التواصل مع الطلبة إلى طرق أكثر تطورا و كل هذا بفضل التحول الرقمي، أي تغيير في مستويات و أشكال الاتصال.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1- المنجد في اللغة العربية، دار المشرق، ط2، لبنان، 2001.

2- إبراهيم الطاهر(نعيم)، الإدارة الإستراتيجية المفهوم الأهمية، التحديات. دار الكتاب العالمي للنشر و التوزيع،ط1،عمان، بدون سنة.

3- أحمد يس (نجلاء)، الرقمنة و تقنياتها في المكتبات العربية. العربي للنشر و التوزيع، القاهرة، 2013.

4- أنجرس (موريس)، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية.ترجمة بوزيد صحراوي و اخرون، دار القصبة للنشر، بدون طبعة، الجزائر، 2004.

5- جونس (فيليب)، النظريات الاجتماعية و الممارسات الحديثة. تر: ياسر الخواجة(محمد)، العربية للنشر و التوزيع، مصر، ط1، 2010.

6- الريس العامري (محمد)، نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الاداء الوظيفي للعاملين. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية ، القاهرة، 2015.

7- زهران (محمد)، الرقمنة و تحدياتها. بوابة الشروق، مصر، 2020.

8- زيدان (محمود)،الاستقراء المنهج العلمي.مؤسسة الشهاب الجامعية للطباعة، ط1، القاهرة، 1980.

9- سرحان على المحمودي (محمد)، مناهج البحث العلمي. دار الكتاب، ط3، اليمن، 2019.

10- سهيل ذياب(رزق)، المدرس الجامعي الذي نريد مكانته و خصائصه و أدواره. جامعة القدس، فلسطين،2006.

11- طعيمه رشيد (أحمد)، محمد بن سليمان(البندري)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع و رؤى التطوير.دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2004.

12- عبد الباقي (صلاح الدين)، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية. الدار الجامعية، مصر، 2005.

13- عبد الرحمان الفروخ (فايز)، التعلم التنظيمي و أثره على تحسين الأداء الوظيفي. دار جليس الزمان للنشر و التوزيع، الأردن،2010.

14- عبد الفتاح عبد الكافي (إسماعيل)، مصطلحات عصر العولمة: مصطلحات سياسية و اقتصادية و اجتماعية و نفسية و إعلامية.المكتب العربي للمعارف، 2004.

15- العلاق (بشير)، نظريات الإتصال مدخل متكامل.دار البازوري للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، دون سنة.

16- عماد مكاوي (حسين)، تكنولوجيا الإتصال الحديثة في عصر المعلومات. الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط3، 2003.

17- عيسى عثمان(إبراهيم)، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.

18- الكساسبة (وصفى)، تحسين فعالية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات. دار اليازوري، عمان، 2011.

19- لبيد (عماد) و آخرون، الخدمة العمومية الإلكترونية في الجزائر معطيات الواقع و رهانات المستقبل.المركز العربي الديمقراطي للنشر، ألمانيا، 2021.

20- محمد إسماعيل العمراني(عبد الغني)، دليل الباحث في إعداد البحث العلمي. دار الكتاب، ط2، اليمن،2012.

21- محمد الحراحشة (حسين)،إدرة الجودة الشاملة و الأداء الوظيفي. دار جليس الزمان للنشر و التوزيع، مصر، 2014.

22- محمد المحاسنة (إبراهيم)، إدارة الأداء و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق. دار الجزير للنشر و التوزيع،ط1، الأردن، 2013.

23- محمد المحاسنة (إبراهيم)، إدارة و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق. دار جرير للنشر و التوزيع، الأردن، 2013.

24- محمود زيتون (عايش)،أساليب التدريس الجامعي. دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 1995.

25- مريم خالص حسين(مريم)، الحكومة الإلكترونية. وزارة المالية, العراق، 2013.

26- هلال المزاهرة(منال)، تكنولوجيا الإتصال و المعلومات. دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2014،ص76.

27- يقطين (سعيد)، مدخل إلى جماليات الإبداع التفاعلي. المركز الثقافي العربي، بيروت، 2005.

الرسائل و الأطروحات الجامعية:

1-أحمد الصرايرة (خالد)، الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق، سوريا، العدد 1+2، 2011.

2-أحمد عكاشة (أسعد)، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجيستير، فلسطين، 2008.

3-بلبيسي (منى) ، الجودة و التميز في الأداء من منظور الأستاذ الجامعيفي جامعة القدس المفتوحة.رسالة ماجيستير، فلسطين، 2006/2005.

4- بن صالح (بسمة)، مدى تكيف الأستاذ الجامعي مع أهداف نظام LMD مع عمليتي التدريس و التقييم. رسالة دكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2017.

5- بن عبد العزيز(عبد الرشيد)، استخدام التكنولوجيا في تدريس مقررات المكتبات و المعلومات. رسالة دكتوراه، السعودية، 2007.

6-بواب (رضوان)، الأداء الوظيفي الإجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام (LMD). مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية،العدد21، جامعة جيجل، الجزائر،2015.

7- خمار (زديرة)، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب. رسالة دكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي،الجزائر، 2018.

8- سعيد (عبد القادر)، ضغوط العمل و أثرها على أداء الموظفين في شركات الإتصال الفلسطينية. رسالة ماجيستر، الجامعة الإسلامية، عزة فلسطين،2009 .

9- سليمان عودة مراد (عودة)، واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصال و عوائق استخدامها في التدريس. رسالة دكتوراه، الأردن، 2012.

10- صيفور (سليم)، واقع التنمية المهنية و علاقته بمستوى الآداء الوظيفي لدى أستاذ التعليم العالي في الجزائر. رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2015.

11- عبان (عبد القادر)، تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر. مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة بسكرة، 2016.

12- علاق (مراعو فاطمة)، متطلبات التطوير التنظيمي بالأداء . رسالة ماجيستير، المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان، جامعة وهران2015،2016/2.

13- محمد فراس (حاج)، أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي. مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجيستير، الجزائر، 2016.

المجـلات العلمية:

1. أسامة(عمر)، بوعمامة (العربي)،التمثلات الاجتماعية للوسائل التكنولوجية الحديثة. مجلة الحوار المتوسطي، العدد12، 2017.

2. بنت أحمد الحسيني (عائشة)، بنت عبد المحسن الخيال(شذا)، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الآداء الوظيفي. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد 10، 2013.

3. بوشنافة (أحمد)، بوداوي (فاطنة)، تطبيق الإدارة الإلكترونية لعصرنة التسيير العمومي. مجلة دراسات في الإقتصاد و التجارة و المالية، العدد 1، الجزائر، 2018.

4. بوضياف (زهير)، دور الرقمنة في ضمان جودة الخدمة العمومية الرهانات و التحديات تطبيق خدمتي في قطاع الموارد المائية. مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد خاص، الجزائر، 2021.

5. سلايمي (جميلة) ، التحول الرقمي بين الضرورة و المخاطر. مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 10، الجزائر، 2019.

6. علي (نبيل)، العرب و عصر المعلومات. عالم المعرفة، العدد 184، الكويت، 1994.

7. فراج أحمد (أحمد)، الرقمنة داخل مؤسسات المعلومات أم خارجها. المملكة المتحدة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد 4، 2009.

8. الكبيسي (أحمد)، تطور النظم الآلية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الإفتراضية. المجلة العربية،السعودية، العدد 29، 2008.

9. مريم نعموني (مريم) ، تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح التحول الرقمي في المؤسسة. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، العدد 2، 2020.

10. مسفرة بنت دخيل الله الخثعمي(مسفرة)، مشاريع و تجارب التحول الرقمي في مؤسسات المعلومات RIST. العدد 1، 2001.

11. موسى (عبد الناصر)، قريشي(محمد)، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي. مجلة الباحث، العدد 09، بسكرة الجزائر، 2011.

المراجع باللغة الأجنبية

1. Ponsignonfrederic et gregorybressolles, vers la qualité 4.0 apports croises de la fonction qualité et de la transformation digital. AFNOR éditions, paris,2018,p77.

المواقع الإلكترونية:

1- https://www.wef.com

2- https://bahetheen.com

3- Univ-medea.dz

الملاحق

جامعة يحيى فارس بالمدية

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

فرع علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

الاستمارة

سيدي / سيدتي

تندرج هذه الاستمارة ضمن مذكرة ماستر **بعنوان التحول نحو الرقمنة و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي** لنيل شهادة ماستر 2 في علم الاجتماع تنظيم و عمل مع العلم أن أسئلة الاستمارة لا تكشف عن هويتك الشخصية بأي شكل من الأشكال و لهذا ألتمس من السادة الأساتذة الإجابة عن الأسئلة بكل صدق و شفافية و بأمانة تامة للخروج بالنتائج المرجوة

لذلك الإجابة عن الأسئلة بوضع علامة (X)و شكرا على تعاونكم .

من إعداد الطالبتين :

- **سحاب مسعودة**
- **قوادرية حورية**

تحت إشراف الأستاذة :

أ.د. عرابجي إيمان

السنة الدراسية 2024/2023

البيانات الأولية :

1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن :من 20 -30سنة ☐ من 30- 40 سنة ☐ من 40-50 ☐
أكثر من50سنة ☐

3- الرتبة : أستاذ مؤقت ☐ أستاذ مساعد ب ☐ أستاذ مساعد أ ☐
أستاذ محاضر أ ☐ أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ التعليم العالي ☐

4- الأقدمية في العمل : أقل من 5 سنوات ☐ ما بين 05 و 10 سنوات ☐
مابين 10 و 15 سنوات ☐ مابين 15-20 سنة ☐ ما بين 20-25 سنة ☐
أكثر من25سنة ☐

المحور الأول : التحول نحو الرقمنة و أثره على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

5- هل تزامن انطلاقك في العمل مع ظهور الرقمنة في الجامعة الجزائرية ؟
نعم ☐ لا ☐

6- هل تلقيت تكوين حول كيفية استخدام الرقمنة؟
نعم ☐ لا ☐
في حالة الإجابة بنعم : هل كانت المدة كافية نعم ☐ ☐

7- مامدى الجهد المبذول أثناء استخدام الرقمنة ؟
قليل ☐ وسط ☐ ☐ ير

8- هل سبق و أن تحصلت على بيانات خاطئة عند استخدام الرقمنة؟
نعم ☐ لا ☐

9- هل ساعدتك الرقمنة على إنجاز أعمالك في أجالها المحددة؟
دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

10- هل تمثل الرقمنة لك حافز في العمل؟
نعم ☐ لا ☐
أخر ☐
أذكره:.....
.

11- هل أثرت الرقمنة على أدائك الوظيفي؟
نعم ☐ لا ☐
هل كان تأثيرها
سلبي ☐ ☐ جابي

12- ماهي الصعوبات التي تواجهك عند استخدام الرقمنة؟
.....
.....
.....
.....

13- كيف تقيم تحول الجامعة نحو الرقمنة ، حسب رأيك؟

ضعيف جدا ☐ ☐ عيف ☐ ☐ حسن ☐ ☐ از ☐

14- ماهي الطريقة التي تفضلها لإعلام التلاميذ بنتائجهم؟

الطريقة التقليدية من خلال الإعلانات ☐
progress ☐

15- ماهي الطريقة التي تعتمدها في عرض المحاضرات ؟

التدريس مباشرة ☐ عبر منصات التعلم عن بعد ☐

كيف تجدها ؟ مناسبة ☐ير مناسبة ☐

المحور الثاني : شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيرها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

16- ما هي وسائل الاتصال المتاحة أمامك في الجامعة ؟
جهاز الحاسوب ☐
مشغلات الصوت ☐
لوحة الكترونية ☐
وسيلة أخرى ☐
أذكرها:.....
.....

17- هل سبق و أن قدمت محاضرة إلكترونية باستخدام منصة التعليم ؟
نعم ☐لا ☐

18- هل تعتمد على شبكات التواصل الاجتماعي في تواصلك مع الإدارة ؟
دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐
لا ☐

19- ماذا تفضل في تواصلك مع الإدارة؟
شبكات التواصل الاجتماعي ☐الاتصال المباشر ☐لاهما ☐

20- هل تعتبر وسائل الاتصال الحديثة محفز في العمل ؟
نعم ☐ لا ☐
في حالة الإجابة بنعم اشرح كيف ذلك :
.....
.....
.....
.....

21- هل تملك القدرة الكافية في التعامل مع المنصة التعليمية الرقمية moodle؟
نعم ☐ لا ☐

22- ماهو رأيك في المنصة التعليمية moodle؟
تأخذ الكثير من وقت الباحث ☐
تزيد من كفاءة الأستاذ الجامعي ☐
لا تحترم الفروق الفردية للطلبة ☐
تقليص الوقت و المكان ☐
أخر أذكره :.....

23- ماهي الوسائط التي تستخدمها عند تدريس الطلبة أو الاتصال بهم؟
ماسنجر ☐فايبر ☐ سكايب ☐مو ☐

آخر أذكره :.....

24- ماهو الأسلوب الذي تفضله في التدريس؟

ايميل ☐ المنصة التعليمية moodle ☐ وم ☐

التدريس المباشر ☐

25- ماهي التسهيلات التي أتاحتها لك شبكات التواصل الاجتماعي في العمل؟

تقليص الوقت ☐

تقليص المكان ☐

قلة الجهد المبذول ☐

الاستغناء عن كثرة السجلات و الأوراق ☐

أخرى ☐

أذكرها :

.....

.....

26- هل ساهمت شبكات التواصل الاجتماعي في تحقيق الرضى الوظيفي لديك؟

نعم ☐ لا ☐

آخر أذكره :.....

27- ماهي الصعوبات التي تواجهك عند استخدام شبكات التواصل الاجتماعي؟

نقص التكوين ☐

تتطلب وقت كبير في التحضير ☐

نقص تدفق الانترنت ☐

أخرى ☐

أذكرها :.....

.....

.....

28 - هل ترى أن التحول الرقمي أثر على أدائك الوظيفي كأستاذ في الجامعة ؟

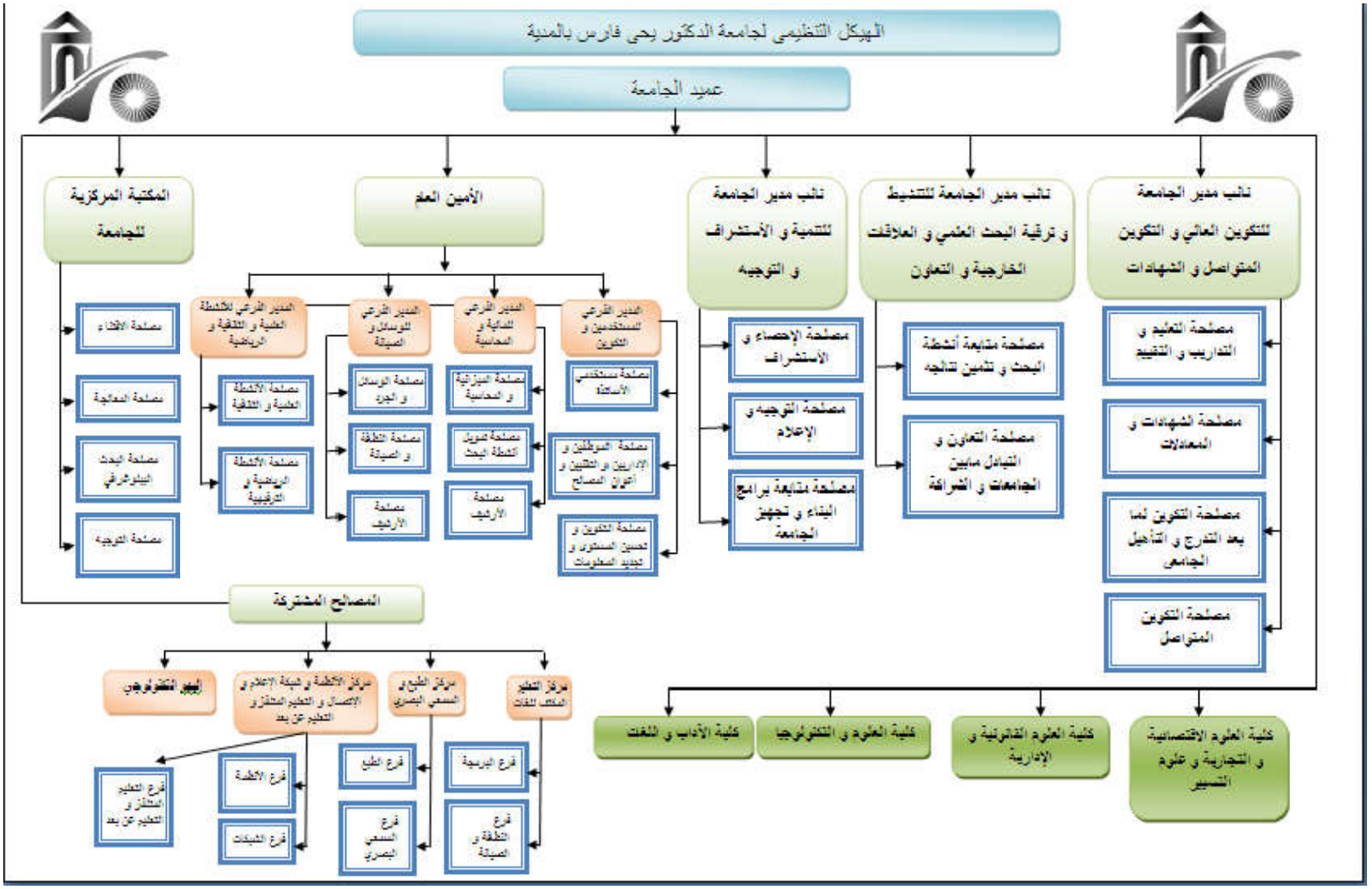
.....

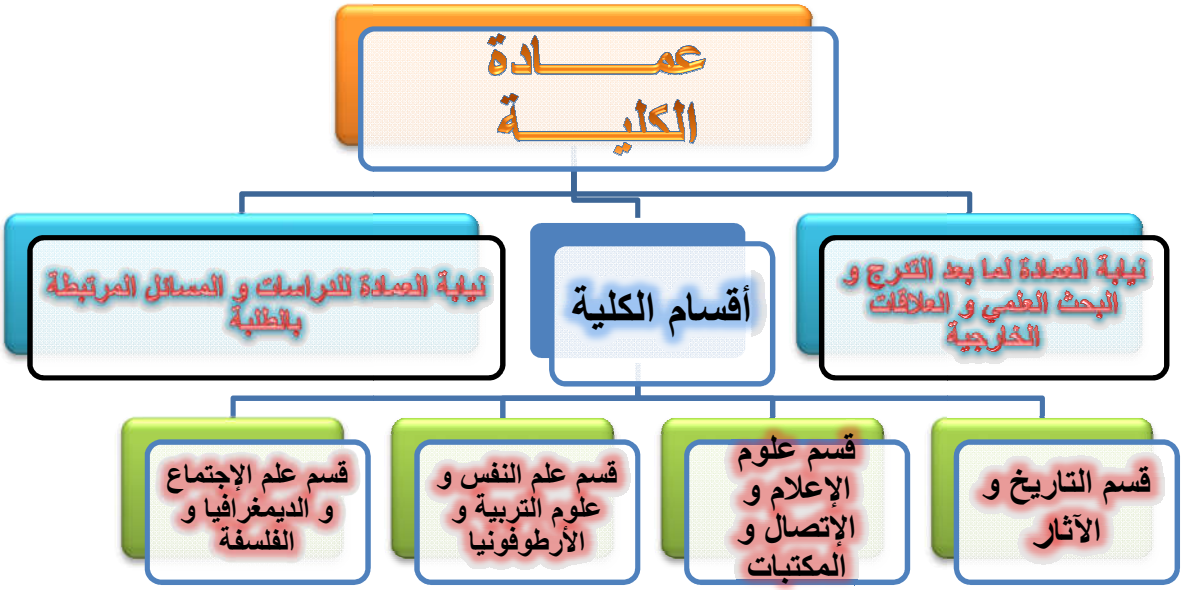
.....

.....

.....

.....


الهيكل التنظيمي لجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية
عميد الجامعة
نائب مدير الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل و الشهادات
نائب مدير الجامعة للتنشيط و ترقية البحث العلمي و العلاقات الخارجية و التعاون
نائب مدير الجامعة للتنمية و الاستشراف و التوجيه
الأمين العام
المكتبة المركزية للجامعة
مصلحة التعليم و التداريب و التقييم
مصلحة الشهادات و المعادلات
مصلحة التكوين لما بعد التدرج و التأهيل الجامعي
مصلحة التكوين المتواصل
مصلحة متابعة أنشطة البحث و تثمين نتائجه
مصلحة التعاون و التبادل مابين الجامعات و الشراكة
مصلحة الإحصاء و الاستشراف
مصلحة التوجيه و الإعلام
مصلحة متابعة برامج البناء و تجهيز الجامعة
المدير الفرعي للمستخدمين و التكوين
المدير الفرعي للمالية و المحاسبة
المدير الفرعي للوسائل و الصيانة
المدير الفرعي للأنشطة العلمية و الثقافية و الرياضية
مصلحة مستخدمي الأساتذة
مصلحة الموظفين و الأدارين و التقنيين و أعوان المصالح
مصلحة التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات
مصلحة الميزانية و المحاسبة
مصلحة تمويل أنشطة البحث
مصلحة الأرشيف
مصلحة الوسائل و الجرد
مصلحة النظافة و الصيانة
مصلحة الأرشيف
مصلحة الأنشطة العلمية و الثقافية
مصلحة الأنشطة الرياضية و الترفيهية
مصلحة الإيواء
مصلحة المعالجة
مصلحة البحث البيلوغرافي
مصلحة التوجيه
المصالح المشتركة
مركز التعليم الملتصق للغات
مركز التعليم و السمعي البصري
مركز الأنظمة و شبكة الإعلام و الإتصال و التعليم المتلفز و التعليم عن بعد
المعهد التكنولوجي
فرع البرمجة
فرع النظافة و الصيانة
فرع الطب
فرع السمعي البصري
فرع الأنظمة
فرع الشبكات
فرع التعليم المتلفز و التعليم عن بعد
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
كلية العلوم الدقيقة و الإدارية
كلية العلوم و التكنولوجيا
كلية الآداب و اللغات



الشكل رقم 01 : الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة الدكتور يحي فارس المدية (من إعداد الطالبتين)