جامعة الدكتور يحي فارس المدية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا والفلسفة

تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي

دراسة ميدانية على عينة من موظفي ثانوية سعد دحلب قصر البخاري – المدية–

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

من إعداد الطالبتين:
-متريني نصيرة
-ولجة معزوزة

تحت إشراف الأستاذ
شريف صديق

لجنة المناقشة :

الأستاذ(ة)	المؤسسة الأصلية	الرتبة	الصفة
صغير جميلة	جامعة المدية	أستاذة التعليم العالي	رئيسا
شريف صديق	جامعة المدية	أستاذ التعليم العالي	مشرفا
عرابجي إيمان	جامعة المدية	أستاذة التعليم العالي	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

شكـــر وعرفـــــان

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله" رواه الترمذي.

أشكر الله تعالى أولا وأخيرا على توفيقه لإتمام هذا العمل، وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان إلى أستاذنا المشرف "شريف صديق"، حفظه الله ورعاه وسدد خطاه والذي منحنا من وقته وتوجيهاته ونصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه الدراسة، ولم يبخل علينا بما عنده من حسن التدبير دون أي ملل أو تقصير، والذي كان لنا خير مرشد وناصح خلال فترة إنجازنا لهذا العمل.

كما نشكر أساتذتنا الأفاضل الذين ندين لهم بالامتنان والعرفان على ما قدموه لنا طوال فترة دراستنا الجامعية.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى مؤسسة "سعد دحلب قصر البخاري" وموظفيها على تعاونهم معنا.

إلى كل من وسعته ذاكرتي ولم تسعه مذكرتي.

وفي الأخير نتمنى أن تكون لهذه الرسالة مدى نافع إن شاء الله.

اهـــــــداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من علمني أن الحياة كفاح وعمل وصبر، إلى من أنار لي درب الحياة وعلمني ألا أتوانى عن طلب العلم،إلى مثلي الأعلى وقدوتي الأولى إليك يا من غمرتني بنصائحك

" أبي العزيز".

إلى معنى الحب والحنان والتفاني، إلى شمعة تنير ظلمة حياتي، إلى بسمة الحياة وسر الوجود، إلى من دعائها سر نجاحي، إلى أغلى الحبايب ...."أمي الحنونة".

إلى نور عيني أخي الحبيب "عبد القادر"

إلى شقيقاتي ورفيقات دربي "فاطمة، دوجة، خديجة، نعلة، حنان ".

إلى فلذات كبدي " نسرين،جواد، نوفل، إسحاق ".

إلى كل الأصدقاء والزملاء.

مترينـي نصيرة

الإهـــداء

إلى من أعشق عمري لأجلها لأني إذا مت أخجل من دمعها

الى من حارت الكلمات في وصفها.

أمي انت الشوق في أضلعي وان كنت معي

إلى والدتي التي احتضنتني وملئت وجودي.

إلى من تجسدت في أخلاقه واطمأننت بخياله أبي رعاك الله يا ملجئي.

الى عائلتي الكبيرة والكريمة والرائعة اخوتي واخواتي.

الى أهلي وأقاربي الكرماء.

الى أصدقائي الاوفياء الصحبة الصالحة.

الى الذين يحبونني في الله.

وأحبهم في الله.

ولجة معزوزة

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	الصفحة
شكر وتقدير	//
إهداء	//
مقدمة	أ-ب-ج
الجانب النظري للدراسة	
الفصـل الأول: الإطار النظري للدراسة	
تمهيد	2
1-أسباب اختيار الموضوع	3
2 - أهداف الدراسة	4
3- أهمية الدراسة	4
4- الإشكالية	5
5- المفاهيم الأساسية للدراسة	7
6- الدراسات السابقة	11
7- المقاربة النظرية للدراسة (السوسيولوجية)	17
7-1- الحتمية التكنولوجية	16
7-2 - البنائية الوظيفية	17
8- صعوبات الدراسة	21
خلاصة الفصل	22
الفصـل الثـاني:الرقمنـــة	
تمهيد	25
المبحث الأول: ماهية الرقمنة	26
المطلب الأول: تعريف الرقمنة	26
المطلب الثاني: أهمية وفوائد الرقمنة	28

المطلب الثالث: إيجابيات وسلبيات الرقمنة	32
المطلب الرابع: خصائص الرقمنة	35
المبحث الثاني: إسهامات الرقمنة لدى التعليم الثانوي	37
المطلب الأول: دواعي التحول إلى مؤسسة الرقمنة	37
المطلب الثاني: أثر الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي	39
المطلب الثالث: دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي	40
خلاصة الفصل	43
الفصـل الثـالث: الأداء الوظيفي	
تمهيد	46
المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي	47
المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي	47
المطلب الثاني: عناصر الأداء الوظيفي	49
المطلب الثالث: محددات الأداء الوظيفي	51
المبحث الثاني: تقييم الأداء الوظيفي	52
المطلب الأول: أبعاد ومعايير تقييم الأداء الوظيفي	53
المطلب الثاني: خطوات وطرق تقييم الأداء الوظيفي	55
المطلب الثالث: أهمية الأداء الوظيفي	59
خلاصة الفصل	62
الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الرابع: عرض وتحليل بيانات الجانب الميداني للدراسة	
تمهيد	64
أولا : الإطار المنهجي للدراسة	65
1- مجالات الدراسة	65
2- منهج الدراسة	70
3- أدوات جمع البيانات	71

4- أساليب المعالجة الإحصائية	72
ثانيا :عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية	74
1- عرض وتحليل البيانات الشخصية	73
2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى	80
3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية	92
4- نتائج الفرضيات	109
4-1 الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى	109
4-1 الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية	110
5- النتائج العامة	111
6- توصيات واقتراحات	113
خاتمة عامة	114
قائمة المصادر والمراجع	115
الملاحق	123

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	73
2	جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	74
3	جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى العلمي	75
4	جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل	76
5	جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	77
6	جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	78
7	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 7	80
8	جدول يوضح الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 8 حسب الجنس	81
9	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 9	83-82
10	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 10	84-83
11	جدول يوضح الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 11 حسب الجنس	85
12	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 12	86
13	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 13	88-87
14	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 14	89
15	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 15	90
16	جدول يوضح الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 16 حسب الجنس	91
17	جدول يوضح الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 18 حسب المستوى	93
18	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 19	95
19	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 20	96
20	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 21	98
21	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 22	99
22	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 23	100
23	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 24	102
24	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 25 والسؤال الفرعي له.	103
25	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 26	105
26	جدول يوضح الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 27 حسب الجنس	106
27	جدول يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 28	108

فهرس الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
0	شكل يوضح الهيكل التنظيمي لإدارة ثانوية سعد دحلب قصر البخاري	
1	شكل يوضح نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	**73**
2	شكل يوضح نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	**75**
3	شكل يوضح نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	**76**
4	شكل يوضح نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل	**77**
5	شكل يوضح نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	**78**
6	شكل يوضح تنسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	**79**
7	شكل يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال 08 حسب متغير الجنس	**81**
8	شكل يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال 11	**85**
9	شكل يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال 16 حسب متغير الجنس	**92**
10	شكل يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال 18	**94**
11	شكل يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال 27 حسب متغير الجنس	**107**



مقدمة عامة



مقدمة عامة:

شهد العالم اليوم تطورا ونموا سريعا في مختلف الميادين والمجالات خاصة في الجانب التكنولوجي مما أثر بشكل كبير على مختلف القطاعات ، حيث تم إقحام التكنولوجيا الحديثة في كل المجالات بحيث نجد معظم القطاعات تستعمل التكنولوجيا الحديثة سواء في التسيير أو الإنتاج أو في تقديم الخدمات ، وهو ما ساهم في رفع مستوى الخدمات المقدمة في مختلف المؤسسات سواء خاصة أو عمومية ،فاستعمال التكنولوجيا ورقمنه المؤسسات أصبح رهان حقيقي تسعى كل دولة إلى تجسيده لما له من انعكاس إيجابي على الخدمة المقدمة لمختلف جوانب المجتمع خاصة قطاع التعليم الذي يشكل العمود الفقري في بناء المجتمع وتكوين الأفراد القادرة على النهوض بأعباء التنمية في مختلف الميادين ، ولعل استخدام تكنولوجيا المعلومات أصبح عنصرا أساسيا في تطوير العملية التعليمية وتحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في هذا المجال ،وخاصة موظفي التعليم الثانوي فمن خلال استخدام التقنيات الحديثة مثل الحاسب الآلي ،والانترنت ،والتطبيقات الذكية ،والمنصات التعليمية الرقمية تغيرت طبيعة العمل التربوي و الإداري، مما أتاح فرصا جديدة للتطوير ،لكنه في الوقت ذاته فرض تحديات تستدعي التكيف والتدريب المستمر.

إن موضوع الرقمنة أحدث أثر عميق في البنيات الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية ومع التطور الراهن أصبحت التكنولوجيا حتمية لابد منها في المؤسسات التربوية كالثانوية، وهذا من أجل مواكبة عصر التطور والتكنولوجيا من أجل زيادة كفاءة الأداء الوظيفي للموظف من جهة، ومن جهة أخرى تطوير طرق العمل التقليدية التي كان يعتمد عليها موظفي التعليم الثانوي قبل ظهور الرقمنة، حيث أن الرقمنة تساهم في تحسين وزيادة فعالية الأداء الوظيفي.

هذا ويشهد العالم تقدم متزايد في استخدام التكنولوجيا الحديثة من أجل رفع مستوى الأداء البشري ،من هذا المنطلق أدركت الجزائر كغيرها من دول العالم ضرورة التطور في الرقمنة في مختلف الميادين والقطاعات على رأسها قطاع التربية والتعليم الذي يعتبر الركيزة الأساسية لتنمية وتطوير المجتمعات

،حيث نجد أن الرقمنة ساهمت في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي من خلال تسهيل عمليات التدريس وإدارة الصفوف الدراسية ، حيث أصبحت الدروس أكثر تفاعلية بفضل استخدام الوسائط المتعددة ، مثل الفيديوهات التعليمية والعروض التقدمية ،والتطبيقات التفاعلية مما يعزز استيعاب الطلاب ويجعل العملية التعليمية أكثر جذبا وفاعلية ،كما ساعدت المنصة الرقمية في تحسين التواصل بين المعلمين والطلاب.

أما من الناحية الإدارية فقد أسهمت الرقمنة في تسهيل المهام الإدارية لموظفي التعليم، حيث أصبح بالإمكان تسجيل الحضور والغياب إلكترونيا، وإعداد تقارير بسرعة ودقة، وتخزين البيانات واسترجاعها دون الحاجة إلى ملفات ورقية ضخمة، كما أتاحت التكنولوجيا أنظمة لإدارة الامتحانات إلكترونيا مما ساهم في تقليل الأخطاء وزيادة الشفافية في عملية التقييم .

ورغم المزايا العديدة التي توفرها الرقمنة إلا أن هناك تحديات تواجه موظفي التعليم الثانوي ،مثل الحاجة إلى تدريب مستمر لاكتساب مهارات استخدام التكنولوجيا ،إضافة إلى بعض المشكلات التقنية ،وضعف البنية التحتية الرقمية في بعض المؤسسات التعليمية ،كما أن الاعتماد الزائد على التكنولوجيا قد يؤدي إلى تراجع التفاعل الإنساني التقليدي بين المعلمين والطلاب ،مما يستدعي تحقيق توازن بين الرقمنة والأساليب التعليمية التقليدية .ومن خلال دراستنا هذه نحاول تسليط الضوء على كيفية تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي ،وقد تم تقسيم البحث إلى جانبين (الجانب النظري و الجانب الميداني).

الجانب النظري للدراسة ويحتوي على ثلاثة فصول.

الفصل الأول: تناول الإطار النظري للدراسة وشمل أسباب اختيار الموضوع، وأهداف وأهمية الدراسة وبناء الإشكالية واستخراج فرضيات الدراسة، كذلك المفاهيم الأساسية، الدراسات السابقة، والمقاربة النظرية وأخيرا صعوبات الدراسة.

أما الفصل الثاني فتطرقنا إلى ماهية الرقمنة (تعريفها، أهميتها، فوائدها، إيجابياتها وسلبياتها، ثم خصائصها وبعدها تطرقنا إلى إسهامات الرقمنة لدى التعليم الثانوي وتمثلت في دواعي التحول نحو المؤسسة الرقمنة، ثم أثر الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي وأخيرا إلى دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي).

وفي الفصل الثالث تطرقنا إلى ماهية الأداء الوظيفي حيث شمل: تعريفه، عناصره ومحدداته، وأهميته بعدها تقييم الأداء الوظيفي وتمثل في: أبعاده ومعايير تقييمه، ثم تطرقنا إلى خطواته وأنواعه والعوامل المؤثرة فيه، وأخيرا تطرقنا إلى الأداء الوظيفي وسبل تحسينه.

أما الجانب الميداني للدراسة تضمن الفصل الرابع الذي تمثل في عرض وتحليل الجانب الميداني التحليلي للدراسة على ضوء الفرضيات المقترحة.



الفصل الأول



الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة.

- 1- أسباب إختيار الموضوع.
- 2- أهداف الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- الإشكالية.
- 5- :تحديد المفاهيم.
- 6- الدراسات السابقة.
- 7-المقاربة السوسيولوجية.
- 8- صعوبات الدراسة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

من أجل تحقيق أهداف علمية وموضوعية في أي دراسة علمية لابد من أسس منهجية يتم من خلالها تحديد الإطار النظري، الذي يتم طرح فيه التساؤلات وبناء الإشكالية التي انطلقت منها الدراسة.

كما يتم صياغة الفرضيات المراد دراستها من أجل الوصول إلى تأكيدها إضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية، وأسباب اختيار الموضوع وأهدافه العلمية والعملية، وأخيرا الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع والصعوبات التي واجهتنا أثناء القيام بهذه الدراسة.

1- أسباب اختيار الموضوع:

إن عملية اختيار موضوع الدراسة يعتبر أولى الخطوات المنهجية التي يقوم بها الباحث عند إعداد أي بحث علمي، فهو بمثابة الأساس الأهم في الموضوع المدروس، ومن بين الأسباب التي دفعت بنا إلى اختيار هذا الموضوع:

1-1 الأسبــاب الذاتية:

اخترت هذا الموضوع بدافع اهتمامي الشخصي العميق بتأثير التحولات الرقمية على بنية العمل التربوية خاصة في مرحلة التعليم الثانوي ،لقد لاحظت من خلال تجربتي أو توصلي مع العاملين في الميدان التربوي أن الرقمنة أصبحت تفرض نفسها بقوة سواء من حيث استخدام التكنولوجيا في التدريس أو الجوانب الإدارية والتنظيمية ،هذا التغير آثار لدي تساؤلات حول مدى انعكاس هذه التطورات على أداء الموظفين من حيث الكفاءة ،التحفيز ،التفاعل مع المهام الجديدة لذلك وجدت من الضروري دراسة هذا الموضوع لفهم أبعاده بشكل علمي والمساهمة في تقديم توصيات يمكن أن تفيد في تحسين الأداء الوظيفي في ظل التحول الرقمي.

1-2الأسباب الموضوعية:

- ❖ حداثة موضوع الرقمنة نظرا لقلة الدراسات التطبيقية والنظرية.
- ❖ إبراز أهمية الرقمنة وتأثيرها على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي.
- ❖ ارتباط موضوع الرقمنة بمجال تخصص علم الاجتماع وتنظيم العمل.
- ❖ قابلية الموضوع للدراسة والبحث معرفيا ومنهجيا.
- ❖ التأكد من صحة الفرضيات التي وضعت في الدراسة.

2- أهداف الدراسة:

نهدف في دراسة هذا الموضوع إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن حصرها على النحو التالي:

- ❖ معرفة دور الرقمنة في تسهيل عمل موظف التعليم الثانوي.
- ❖ معرفة مدى تأثير الرقمنة على قطاع التربية بصفة عامة والتعليم الثانوي بصفة خاصة.
- ❖ معرفة مفاهيم الرقمنة والأداء الوظيفي.
- ❖ معرفة مجالات استخدام الرقمنة لموظف التعليم الثانوي ومدى تأثيرها على أدائه الوظيفي.
- ❖ التحقق من صحة الفرضيات أو عدمها.

3-أهميــة الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في موضوع الرقمنة الذي يحتل مكانة كبيرة ويكتسي اهتماما خاصا، سيما في عصرنا هذا والقائم على التطور التكنولوجي الدائم في جميع مجالات الحياة بالانتقال من العصر التقليدي إلى عصر السرعة والتكنولوجيا، جعل كل العالم يهتم بالرقمنة وكيفية استعمالها والاستفادة من مزاياها بأكبر قدر ممكن.

على مستوى العلمي:

تمثلت أهمية هذه الدراسة في مناقشة أحد المواضيع الهامة، وهي تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي إذ شكل موضوع الدراسة محورا أساسيا في هذه الدراسة السوسيولوجية.

على مستوى العملي:

تبرز الأهمية العملية لدراستنا في كوننا سنقوم بإجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة تربوية وهي ثانوية سعد دحلب بقصر البخاري، حيث سنحاول تسليط الضوء على مدى تأثير

الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظف التعليم الثانوي، باعتبار أن موضوع الرقمنة من المواضيع الحديثة التي تسعى المؤسسات التربوية الجزائرية، إلى تطبيقها كوسيلة فعالة في العملية التعليمية ليستفيد موظف التعليم الثانوي من مزاياها في دعم وتطوير أدائه الوظيفي والرقي به إلى أعلى المستويات، خاصة وأنها توفر له الوقت والجهد.

4-الإشكالية:

إن التقدم والتطور الحاصل الذي يشهده العالم اليوم في مختلف الميادين، لم يكن حلقات تكنولوجية عشوائية مفاجئة،وإنما هي عبارة عن تلاحمات وتفاعلات متعددة، إذ نجد الرقمنة من أبرز هذه التحولات التي شهدها العالم في العقود الأخيرة، وقد أثرت هذه الظاهرة في جميع المجالات بما فيها قطاع التربية والتعليم، فقد سعت الجزائر بدورها إلى تطبيق الرقمنة لتجسيد مشروع الجزائر الإلكترونية باعتبارها من أحدث التكنولوجيات ،كونها رأت أن الرقمنة هي الوسيلة المثلى لمواكبة التطور ومساعدة الموظف الذي يبحث دائما على الأفضل والأهم ،وهذا هو حال المؤسسات التعليمية باعتبارها جزء فعال ومؤثر في المجتمع (اجتماعيا،ثقافيا،اقتصاديا)وإشرافها على التكوين التربوي والعلمي لإطارات المستقبل ،فكانت المبادرة مشجعة لمواكبة هذا المشروع وفق خطط علمية مدروسة ،وتوفير بنية تنظيمية مناسبة.

ففي ظل التسارع المتنامي في وتيرة التحول الرقمي داخل المؤسسات التعليمية نجد أن أي تغير مستجد داخل المؤسسة التعليمية يؤدي إلى إعادة تنظيم للأدوار والوظائف وقد ينتج عنه آثار متشابكة على مستوى الأداء المهني وعلى مستوى النسيج الاجتماعي بين الموظفين ،فما يحدث عند إدخال أدوات تكنولوجية متطورة مثل المنصات الرقمية لإدارة العملية التعليمية أو البرمجيات الإدارية هو تحول في بنية المؤسسة وطرق أدائها للوظائف التقليدية.هؤلاء الموظفين الذين كانوا يعتمدون سابقا على التواصل المباشر يجدون أنفسهم أمام بيئة تشغيل جديدة تفرض عليهم سرعة ودقة في إنجاز الأعمال لكنها في الوقت نفسه

تقلص من فرص الحوار المباشر مما يؤدي إلى إعادة تشكيل شبكات التواصل لذا تثار أسئلة جوهرية حول ما إذا كان الأداء الوظيفي قد تحسن فعلا نتيجة الرقمنة وما إذا كانت العلاقات الاجتماعية والروابط المهنية قد تأثرت سلبا أم تحولت إلى أشكال بديلة تعزز التكامل المؤسسي ،فالرقمنة قد تؤسس لهياكل جديدة من التمييز الرقمي بين الموظفين فالفئات الأكثر إلماما بالتكنولوجيا قد تحرز تقدما أسرع ،مما يخلق فجوة بين زملائهم الأقل تجهيزا ومهارة من منظور بنيوي وظيفي فإن هذا التفاوت لا يملك أثارا على الأداء فقط بل يمتد إلى مدى تماسك المجموعة وتوحدها وقدرتها على التعاون وبالتالي لابد من دراسة هذا التأثير من خلال منهجيات كمية لكشف أبعاد الأداء ومنهجيات نوعية لاستشراف طبيعة العلاقات الاجتماعية ،وما إذا كانت التحولات الرقمية أعادت تشكيل الوظيفية التقليدية للمؤسسة باعتبار الرقمنة محركا إيجابيا يؤدي إلى رفع جودة الأداء وتحديث العلاقات الاجتماعية المؤسسية ،أم أنها تعيد إنتاج أزمات وظيفية واجتماعية متمثلة في عزلة مهنية وتراجع التفاعل بين الموظفين.

ومن هذا الاهتمام تباينت الحاجة الماسة للرقمنة في المؤسسات التربوية باعتبار أن غايتها الأسمى هي خدمة الموظفين، والأساتذة، والتلاميذ بفترة زمنية قصيرة، وجهد أقل ويكون هذا عن طريق الاستفادة من تكنولوجيا الرقمنة من خلال استخدامها في خدمات المؤسسة عبر الوسائل التكنولوجية الحديثة التي أوجدت حلولا كثيرة في الوصول إلى المعلومات.

وهذا ما يسعى النظام التربوي إلى تحقيقه، حيث يمكن أن تكون الرقمنة عاملا إيجابيا في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين (الأساتذة والإداريين)، لكن في الوقت نفسه تثير تساؤلات حول كيفية تأثير هذه التكنولوجيا على أدائهم وأسلوب عملهم.

كما يمكن أن تكون الرقمنة في مجال التعليم تحديا كبيرا للأساتذة والإداريين الذين قد لا يمتلكون المهارات الرقمية الكافية للتعامل مع الأجهزة والبرمجيات المستخدمة، هذا التفاوت في الكفاءات الرقمية بين الموظفين قد يؤدي إلى فجوات في الأداء الوظيفي، حيث ينجح البعض في استخدام التكنولوجيا بفعالية، بينما يواجه آخرون صعوبة في التأقلم مع الأدوات

الحديثة، إذ لم يتم توفير التدريب الكافي، فإن هذا قد يؤدي إلى شعور الموظف بالعجز والضغط، مما يؤثر سلبا على أدائه.

ولدراسة هذا الموضوع نطرح إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تؤثر الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي؟

التساؤلات الفرعية:

كيف تؤثرالرقمنة على العلاقات الاجتماعية بين الموظفين؟

ما مدى مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين داخل المؤسسات التعليمية؟

ومن أجل الإجابة على هذه التساؤلات صيغت الفرضيات كالآتي:

الفرضية العامة:

تؤثر الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي.

الفرضيات الجزئية:

تؤثر الرقمنة على العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.

تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين داخل المؤسسة التعليمية.

5-المفاهيم الأساسية للدراسة:

إن تحديد المفاهيم مفتاح كل دراسة وأهم الخطوات المنهجية والعلمية التي يتعرض لها كل باحث ومن خلالها يمكن التعريف بجوانب الموضوع المراد دراسته، وفي دراستنا هذه سنحدد مفهوم كل من المفاهيم التالية:

5-1 الرقمنة:

لغـة: تدل مادة رقم في المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم والتبين والكتابة والقلم والخط، ويقول ابن المنظور "الرقم والترقيم تعجيم الكتاب ورقم الكتاب برقمه أعجمه وبينه «وكتاب مرقوم أي قد بينت حروفه بعلاماتها من التنقيط.

اصطلاحا: 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]

وتعرف الرقمنة على أنها العملية التي يتم فيها تحويل المواد غير الرقمية (الكتب،والمطبوعات،والجرائد، والمواد السمعية، والمواد البصرية) إلى أشكال رقمية يمكن التعامل معها من خلال تكنولوجيا الحاسبات عن طريق استخدام الماسحات الضوئية أو أي معدات أخرى.[2]

يعرفها محمد فتحي عبد الهادي على أنها عملية نقل أو تحويل البيانات إلى شكل رقمي للمعالجة بواسطة الحاسب الآلي[3].

كما عرفت على أنها عملية استنساخ راقية، تسمح بتحويل الوثيقة مهما كان نوعها ووعاؤها إلى سلسلة رقمية "Chaine numérique»، ويواكب هذا العمل التقني عمل فكري، ومكتبي لتنظيم ما بعد المعلومات من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقم.[4]

التعريف الإجرائي:

التعريفات السابقة تفيد في النهاية أن الرقمنة هي عبارة عن تحويل البيانات من الشكل الورقي إلى الشكل الإلكتروني، من خلال الوسائل والأجهزة الإلكترونية والبرامج التي تعمل على تحقيق هذه العملية مثل البريد الإلكتروني، المنصات التعليمية،مجموعات التواصل، ونظم إدارة المعلومات.

---

[1] محمد زهران، الرقمنة وتحدياتها، بوابة الشروق، مصر ،2020، ص41.

[2]مسفرة بنت دخيل الله الخثعمي:مشاريع وتجارب التحول الرقمي في مؤسسات المعلومات، قسم دراسات المعلومات، جامعة الإمام بن سعود الإسلامية بالرياض مجلةrist، العدد1، 2011،ص21.

[3]سميرشلغوم: الرقمنة كآلية لضمان جودة العملية التعليمية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، الجزائر المجلد57، العدد خاص،2020، ص150.

[4]واطف بوطرفة، أمالعقابي: بصمة الرقمنة على واجهة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، مجلة الأبحاث المجلد6، العدد1، 2021، ص430.

2-5 الأداء الوظيفي:

الأداء لغة: هو الطريقة التي يتم بها الفعل أو المهمة وهو كمية العمل التي ينجزها الفرد أو مجموعة أفراد خلال زمن معين، وهو مصدر الفعل أدى وأدى الشيء أي قام به.[1]

اصطلاحا:هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة ما في المؤسسة بشكل قانوني ومسطر مسبقا من طرف السلطات العليا، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الموظف متطلباته الوظيفية.[2]

الأداء الوظيفي: تعددت التعاريف لمفهوم الأداء الوظيفي نذكر منها:

اصطلاحا: "هو كل الأعمال التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته التي يقوم بتنفيذها في الوحدات التنظيمية وصولا لتحقيق أهداف الوحدة التنظيمية".[3]

ويعرف أيضا على أنه "عبارة عن قدرة العامل على القيام بمهمات وواجبات ومؤسسات الوظيفة المحددة له بأقل تكاليف ووقت لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج في ظل بيئة تنظيمية"[4]

ويعرف كذلك بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة.[5]

---

[1]صالح مصلح:قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض،1999.

[2]- فيصل خرشي: فعالية الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق الأداء المتميز للأفراد في المؤسسة الرياضية –دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البلدية والرياضية، المسيلة ،2018-2019، ص6.

[3]- نعيم إبراهيم الطاهر، الإدارةالإستراتيجية المفهوم الأهمية، التحديات، دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط1، عمان ،2009، ص179.

[4]- عبد القادر سعيد،ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركات الاتصال الفلسطينية رسالة ماجيستر، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين،2009، ص89.

[5]- الاسمر محمد عبد النور، المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية، المجلد3، العدد2، 2019، ص05.

التعريف الإجرائي:نقصد بالأداء في دراستنا هو ذلك الجهد العضلي والفكري المبذول من طرف الموظفين في المؤسسة التعليمية خلال إنجازهم لوظائفهم.

3-5 بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي:

الفعالية:"تعرف الفعالية بأنها درجة القدرة المنظمة على تحقيق أهدافها "[1]

كما ترتبط بتحقيق الأهداف المحددة من قبل المنظمة بغض النظر عن التكاليف المترتبة عن هذه الأهداف.[2]

الكفاءة:"هي الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بأقل تكلفة وهي النسبة بين المدخلات والمخرجات وأيضا بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة، كما تعني الكفاءة عمل الأشياء بطريقة صحيحة".[3]

4-5العلاقات الاجتماعية :

اصطلاحا :تعرف العلاقات الاجتماعية :بأنها الروابط والآثار المتبادلة بين الأفراد في المجتمع والتي تنشأ نتيجة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم ببعضهم البعض ومن تفاعلهم في بوتقة المجتمع وتعتبر العلاقات الاجتماعية التي تتبلور بين الأفراد في مجتمع ما بناء على تفاعلهم مع بعضهم البعض بغض النظر عن كونها علاقات إيجابية أو سلبية ،من أهم ضرورات الحياة.[4]

التعريف الإجرائي :نقصد بالعلاقات الاجتماعية أنماط التفاعل والتواصل التي تنشأ بين الأفراد داخل جماعة معينة وتنعكس في شكل تعاون أو تبادل أو تضامن أو حتى صراع .وتقاس من خلال درجة التفاعل وتكراره ونوعية الدعم الاجتماعي المتبادل بينهم ضمن

[1]- عاطف زاهر عبد الرحيم، المنظمات: الهيكل التنظيمي للمنظمة، ط1،دار النشر والتوزيع، عمان ،2011، ص94.

[2]- فرانسيس ديف مايكرودكوك: القيم التنظيمية، ترجمة: عبد الرحمان هيجان، الإدارة العامة للبحوث، الرياض،1995.

[3]- زيد منير عبوي، التنظيم الإداري، مبادئه أساسياته، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان ،2006، ص169.

[4] جبريل بن حسن العريشي ،سلمى بنت عبد الرحمان محمد الدوسري ،الشبكات الاجتماعية والقيم (رؤية تحليلية)،2015.

إطار بيئي أو مهني محدد.

الدراسات السابقة:

إن تشعب المعرفة العلمية وتعدد المجالات تقتضي على الباحث الذي هو بصدد دراسة ظاهرة ما،الاقتناع بأن بحثه ينطلق من مبدأ التوجه نحو البحث في الدراسات التي سبقته،لأن هذا العمل الذي سيقوم به سيكون موصولا بأعمال سابقة، ففي دراستنا هذه تعرضنا لدراسات سابقة تم اختيارها على أساس أنها دراسات علمية.

1-6 الدراسات العربية:

1-1-6 الدراسةالأولى:

موضوع الدراسة:إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة (البنين)المملكة العربية السعودية، من إعداد محمد بن سعيد محمد العريشي، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى مكة المكرمة، سنة2008.

وقد استهل الباحث دراسته من خلال طرح للتساؤل الرئيسي التالي: ما مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة (البنين)؟

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

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد: أن أفراد عينة الدراسة يرون أن

هناك أهمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة.

هناك عوامل مساعدة على إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة.

هناك معوقات لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة.

الدراسات المحلية:

6-2-1 الدراسة الأولى:

- **موضوع الدراسة** : معيقات استخدام تكنولوجيا التعليم في مرحلة التعليم الثانوي دراسة ميدانية في بلدية طولقة أجريت فيً بسكرة(2014 – 2015)، اشتمل موضوع الدراسة بعض الجوانب المتعلقة بالمشكلات التربوية بالتحديد على المعيقات التي تحول الأستاذ دون استخدام تكنولوجيا التعليم التي جاءت كعملية رصد ووصف الواقعّ التعليمي ،من خلال معرفة الظروف والعوامل التي تعيق استخدام التقنيات التعليمية في المرحلة الثانُوية تناولت هذه الدراسة فصلين (الفصل الأول) تحديد الأهداف التي أراد الباحث التوصل إليها والتطرق للأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعته لتناول هذا الموضوع (الفصل الثاني) تحديد الإجراءات الميدانية للدراسة عرض النتائج وتحليلها وقد كانت النتائج كالتالي:

  - أكدت الدراسات على وجود عوامل بشرية تعيق من استخدام تكنولوجيا التعليم في المؤسسات التربوية.
  - تثبت أن للإدارة التعليمية دور كبير في مواجهة المشكلات التعليمية.

6-2-2 الدراسة الثانية:

- موضوع الدراسة:استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثره على تحسين جودة العملية التعليمية ،من إعداد نسيمة ضيف الله أطروحة دكتوراه ل م د في علوم التسيير تخصص تسيير منظمات ،كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الحاج لخضر ،باتنة ،دراسة عينة من الجامعات الجزائرية والتي تمت سنة2017.

لقد استهلت الباحثة دراستها من خلال طرحها للتساؤل الرئيسي التالي:

ماهو تأثير إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال على تحسيين جودة العملية التعليمية في الجامعات الجزائرية؟

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ،وكان مجتمع البحث 45000أستاذ جامعي موزعين عبر عدة جامعات وباعتبار أن مجتمع البحث كبير لذا تم اللجوء إلى اختيار عينة عشوائية من أساتذة السبع جامعات الأكثر استجابة ، على غرار باقي الجامعات الأخرى التي كانت تنعدم فيها الاستجابة للاستبيان وهذا راجع لسببين ،إما عدم استخدام وتوفير تكنولوجيا المعلومات والاتصال أو لأسباب شخصية نجهلها،وتم توزيع الاستبيان واسترجاع 481إستمارة تم استبعاد 75 نظرا لعدم الإلمام بمختلف إجابات محاور الاستبيان ،وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها :

*من وجهة نظر الأساتذة والطلبة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي(0.05)في تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تحسين الجودة العملية التعليمية ،وأكدت هذه الدراسة فكرة اعتبار تكنولوجيا المعلومات والاتصال من الوسائل المهمة للولوج بجودة العملية التعليمية خاصة والتعليم العالي عامة.

*اتفق الأساتذة والطلبة والإداريين على تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تحسين العملية التعليمية .

*اتفق كل الأطراف على ضعف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والإتصال في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية مما تساهم في إعاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية.

6-2-3 الدراسة الثالثة:

- **موضوع الدراسة:** درجة إسهام مقومات إدارة الجودة الشاملة في تجويد مكونات العملية التعليمية بمؤسسات التعليم الثانوي من إعداد وداد بوقزولة أطروحة دكتوراه، قسم إدارة الموارد البشرية،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف سنة 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الجودة الشاملة التنظيمية، الإدارية والبشرية في تجويد مكونات العملية التعليمية متمثلة في (الطالب،المعلم،الإداري) بمؤسسات التعليم الثانوي من خلال معرفة الدلالة الإحصائية للفروق في درجة إسهام مقوم من هذه المقومات في تجويد كل مكون من هذه المكونات وفقا

لبعض المتغيرات وذلك بالاعتماد على عينة الدراسة المكونة من 351طالب و181معلما و20إداري بمؤسسات التعليم الثانوي والتكنولوجي ببلدية سطيف.

ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة هي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينات في درجة إسهام المقومات التنظيمية، الإدارية والبشرية لنظام إدارة الجودة الشاملة في تجويد كل مكون من مكونات العملية التعليمية بمؤسسات التعليم الثانوي وفق أي متغير من المتغيرات، كما أكدت على درجة الإسهام الكبيرة التي تمثلها هذه المقومات في تجويد الطالب والمعلم والإداري من وجهة نظر هؤلاء.

6-2-4 الدراسة الرابعة:

- **موضوع الدراسة: دراسة** محمد توفيق ومان سنة 2016/2015: تنمية الموارد في ظل البيئة الرقمية دراسة للأبعاد السوسيوتقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة للسنة2016/2015، أطروحة مقدمة لنيل الدكتوراه في علم الاجتماع،جامعة محمد خيضر بسكرة، وأطلقت هذه الدراسة من مشكلة بحثية الآتية: ماهي مقتضيات السوسيوتقنية التي تفرضها البيئة في مجتمع المؤسسة المعاصرة التي شأنها تنمية وتطور الموارد البشرية؟

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفي جمع البيانات ثم استعمال الاستمارة كأنسب أداة لجمع البيانات.

حيث خلصت هذه الدراسة إلى 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 والتحديات في التطبيق الشامل لأدوات التكنولوجيا الرقمية.

3- التعقيب على الدراسات:

تميزت الدراسات السابقة من حيث التنوع وطبيعة التخصص، كذلك التباعد الزمني في إنجازها وطبيعتها العلمية، فقد شملت أطروحتان دكتوراه ورسالة ماجستير ومذكرة ماستر، وقد

تضمنت في مجملها أحد المتغيرات التي لها علاقة بموضوع دراستنا "**الرقمنة والأداء الوظيفي**"وأحد أبعادها تكنولوجيا المعلومات وقسمت حسب التخصصات التالية:

- ❖ دراسة في تخصص الموارد البشرية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
- ❖ دراسة في تسيير منظمات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- ❖ دراسة في علم الاجتماع.
- ❖ دراسة في الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية.
- ❖ احتواء هذه الدراسات في طبيعتها على دراسات ميدانية.
- ❖ إتباعهم خطوات البحث العلمي واستعمالهم لتقنيات جمع البيانات (الاستبيان، المقابلة)لكن هذا لا يمنع من وجود أدوات أخرى كالملاحظة والسجلات والوثائق.
- ❖ اعتمادهم على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب للدراسات الإنسانية.
- ❖ تكمن أهمية الدراسات السابقة في تعزيز الدراسة الحالية وتباين مساراتها رغم وجود بعض الاختلافات في الأهداف.

4- كيفية توظيف الدراسات السابقة والاستفادة منها في دراستنا الحالية:

إن الدراسات السابقة والتي تحمل في أحد متغيراتها تشابه أو تطابق مع دراستنا،بشكل أو بآخر في تكملة البحث بوجه سليم،وضحت لدراستنا العديد من الصعوبات قبل الوقوع فيها حتى ميدانيا،ومنه السير في المسار الصحيح،وضبط الوقت والاطلاع أكثر على كيفية الربط بين أهداف الدراسة ونتائجها.كذلك ساعدت على صياغة بعض الأسئلة داخل الاستمارة،وكذا توضيح الرؤية في بعض النقاط.

كذلك اختيار وتحديد المنهج لم يكن سهلا لهذا تم الرجوع إلى الدراسات السابقة،والقيام بإطلالة على جميع الدراسات والمناهج التي أعتمد عليها،ليتم بعد ذلك تحديد المنهج المناسب

للدراسة وكذلك هو الحال بالنسبة لنتائج الدراسة،حيث تم الرجوع إليها خاصة أثناء عملية تحليل وتفسير الإجابات المتحصل إليها.

وفي الأخير يمكن القول إن تعدد الدراسات السابقة، وكذلك تنوع تخصصاتها وعلى الرغم من وجود بعض الصعوبات في إيجاد تنوع في طبيعة الدراسات السابقة،إلا أنه لها وفرة الإفادة والاستفادة منها وهذا ضمن دراستنا الحالية على الجانبين النظري والتطبيقي.

5- المقاربة النظرية للدراسة (السوسيولوجية):

إن المقاربة النظرية بصفة عامة هي مجموعة من الأسس التي يتبناها الباحث لرؤية الواقع وتحليل تفسير الظاهرة الاجتماعية،وتتمثل الدراسات والقضايا السابقة والمفاهيم العلمية والتصورات إطارا مرجعيا يعتمد عليه الباحث في دراسة تلك الظاهرة،كذلك تعتبر أيضا طريقة تناول البحث من منطلق منهجي ونظري وميداني تساعد في تفسير وتحليل موضوع الدراسة وإبراز مختلف أبعاده.

التعريف بالنظرية الحتمية التكنولوجية: هي نظرية اختزالية تهدف إلى توفير صلة نسبية بين التكنولوجيا وطبيعة المجتمع، يحاول أن يشرح ما يمكن أن يكون له سلطة مسيطرة في الشؤون الإنسانية، تتساءل النظرية عن مدى تأثير الفكر أو الفعل بالعوامل التكنولوجية، تعتبر من النظريات الحديثة التي ظهرت نتيجة التطورات في تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتي تعبر عن الدور الذي تلعبها وسائل الإعلام في الوسط الاجتماعي، وأهم التأثيرات الجوهرية التي كان سببها الرئيسي وسائل الإعلام وتكنولوجياتهم.[1]

[1] حيد فالح زياد، نظرية الحتمية التكنولوجية،محاضرة جامعة ذي قار،المادة نظريات التأثير،كلية الإعلام،2019/2020،ص5.

فهذه النظرية تعتبر أن التكنولوجيا هي العامل الأهم الذي يحدد مسار تطور المجتمع ،فالتقدم التكنولوجي ليس مجرد أداة تساعد الإنسان ،بل هو قوة تشكل حياته وعلاقته ،بل وقد تؤثر في هويته وتفكيره،كما تفترض هذه النظرية أن الابتكارات التكنولوجية تؤدي إلى تغيرات اجتماعية وثقافية بطريقة حتمية،حيث تؤدي كل مرحلة تكنولوجية جديدة إلى تغيرات في البنية الاجتماعية،وفي أساليب العمل والتفاعلات بين الأفراد فمع ظهور الانترنت ،تغيرت بشكل جذري طرق التواصل والتفاعل بين الأفراد ،مما أدى إلى تغييرات في الثقافة الاجتماعية مثل التواصل الاجتماعي عبر الانترنت والعمل عن بعد.

وفي دراستنا هذه اعتمدنا على النظرية الحتمية التكنولوجية للباحث "ألبرت مارشال ماكالوهان" والتي تهتم بدراسة التطورات التكنولوجية،وتقوم هذه النظرية على فرضية أن التكنولوجيا ليست أداة محايدة بل هي قوة فاعلة ومستقلة تؤثر بشكل مباشر في البنية الاجتماعية، والعلاقات الإنسانية وسلوك الأفراد داخل المؤسسات، وبحسب رواد هذه النظرية مثل مارشال ماكالوهان فإن تطور الوسائل التقنية يؤدي إلى تحولات جوهرية في طرق التفكير، وأساليب العمل، والتنظيم الاجتماعي. ودراستنا هذه تعتبر ذات دراسة تكنولوجية،فالرقمنة تحدث تغييرا في طريق أداء العمل داخل المؤسسات التربوية،سواء قبل الموظفين بذلك أولا فهي تفرض عليهم كواقع جديد يجب التأقلم معه ،فالموظف أصبح مطالبا باكتساب مهارات رقمية جديدة ليست جزءا من التكوين التقليدي مما يعيد تعريف مفاهيم الكفاءة المهنية ويحدث انتقالا من المعلم الناقل للمعرفة إلى منسق ومسير رقميحيث نجد أدوات الرقمنة تغير من نمط أداء المهام ،بحيث أصبحت غالبية المهام تتم عبر منصات رقمية ،تراقب وتقيم بشكل لحظي مما يعيد تشكيل علاقات السلطة والمسؤولية داخل المؤسسات .

انطلاقا من الحتمية التكنولوجية ،لا ينظر إلى الرقمنة كمجرد أدوات ، بل كعامل محدد للبنية التنظيمية ولشكل العلاقة بين الموظف ومهامه ومحيطه المهني ،ما يعني أن

التكنولوجيا ليست محايدة بل تفرض منطقها الخاص على السلوك البشري، وتؤثر في معايير الفعالية والأداء والتفاعل داخل المؤسسة ،فاعتماد نظرية الحتمية التكنولوجية يمكننا من فهم تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي كظاهرة سوسيولوجية شاملة تتجاوز حدود المهارات الفردية،إلى التأثير في البنى والعلاقات والأنماط الثقافية داخل المؤسسات التربوية.

نظرية البنائية الوظيفية(FunctionalistTheory): هي إحدى النظريات الاجتماعية التي تركز على دور الهياكل الاجتماعية في الحفاظ على استقرار المجتمع ووظائفه وفقا لهذه النظرية، يعتبر المجتمع مثل نظام معقد يتكون من أجزاء مترابطة حيث يلعب كل جزء دورا محددا يساهم في استقرار النظام الكلي.

وتعد النظرية البنائية الوظيفية من أبرز النظريات السوسيولوجية الكلاسيكية التي ترى أن المجتمع يشبه نظاما متكاملا تتفاعل فيه الأنساق والمؤسسات من أجل الحفاظ على التوازن والاستقرار،وضمن هذا التصور تعتبر المؤسسة التعليمية أحد الأنساق الأساسية التي تساهم في صيرورة المجتمع واستمراريته،وفي ظل التحولات الرقمية المسارعة بات من الضروري تحليل تأثير الرقمنة على أداء موظفي التعليم انطلاقا من هذا المنظور البنائي الوظيفي.

من هذا المنطلق تعتبر الرقمنة عامل جديد دخل على النسق التربوي، وأدى إلى إعادة تنظيم بعض الوظائف داخله، بما في ذلك أدوار الموظفين الأساتذة والإداريين،فالوظيفة الأساسية للرقمنة حسب هذا التصور هي تحسين كفاءة المنظومة التعليمية وزيادة فعاليتها، مما يسهم في تحقيق الاستقرار العام للمجتمع عبر إنتاج مخرجات تعليمية أكثر جودة.

غير أن هذا التغيير البنيوي لا يحدث بشكل متجانس إذ تطرح إشكالات تتعلق بمدى تكيف الموظفين مع التقنيات الحديثة، ومدى امتلاكهم للمهارات اللازمة لاستعمالها، ويفسر بعض مظاهر التوتر أو الانخفاض في الأداء الوظيفي كاستجابات لعدم توازن مؤقت داخل النسق الوظيفي وهي ظواهر طبيعية في سياق التحول، وتؤدي هذه التحولات إلى ظهور وظائف جديدة مثل التكوين المستمر وأدوار اجتماعية مستحدثة كمسير رقمي ومرافق تربوي تقني.

تبرز النظرية أن كل عنصر داخل النسق، بما في ذلك التكنولوجيات الحديثة،يجب أن يسهم في استقرار النسق لا في تفكيكه،لذا فإن الأداء الوظيفي يقاس بمدى قدرة الموظف على الاندماج في هذا النظام الرقمي بما يخدم أهداف المؤسسة التعليمية، وهنا تلعب مؤسسات التكوين والتأطير دورا وظيفيا في تعزيز هذا التكيف.

فقد أحدثت الرقمنة تحولا عميقا في البنية التنظيمية لقطاع التعليم، إذ لم تعد أساليب التدريس والإدارة كما كانت عليه، بل أصبح الموظف مطالبا بالتكيف مع أدوات رقمية جديدة ويظهر هذا في الأبعاد التالية:

- **البعد التنظيمي:** كيف أثرت الرقمنة على أنماط العمل والعلاقات المهنية، وتوزيع الأدوار داخل المؤسسات التعليمية؟
- **البعد الثقافي:**ماهي تمثلات الموظفين حول الرقمنة؟وهل يرون فيها أداة للتحرر المهني أم عبئا إضافيا؟
- **البعد النفسي الاجتماعي:** كيف أثرت الرقمنة على الصحة النفسية، الرضا المهني، ومستوى التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل؟

فقد ظلت هذه النظرية تسيطر على الفكر الاجتماعي حتى أوائل الستينات من القرن العشرين، ويعود هذا الاحتباس في معظمه إلى أفكار بارسونز وتلاميذه.

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

في النهاية تحلل البنائية الوظيفية الرقمنة ليس فقط كتقنية بل كنسق فرعي له وظائف اجتماعية وكمحفز لتطور النسق التعليمي، شريطة أن تواكب التغيرات بتكيف وظيفي يضمن الاستقرار البنيوي للمنظومة التعليمية برمتها.

[1] إبراهيم عيسى عثمان،النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن،2008، ص35.

[2] حسينعماد مكاوي، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات،الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط3،2003،ص124.

صعوبات الدراسة:

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

- ❖ نقص في الدراسات الخاصة بالرقمنة في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- ❖ تشابه المصطلحات وتداخلها (الإدارة الإلكترونية، الحكومة الإلكترونية)
- ❖ نقص في المراجع.

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل مجموعة من الخطوات الأساسية في البحث العلمي أي الإطار المنهجي للدراسة التي من خلالها نستطيع بناء الخطوات الموالية، حيث تطرقنا إلى أسباب وأهداف اختيار الموضوع،ثم قمنا بطرح الإشكالية وفيها توصلنا إلى طرح التساؤلات، وصولا إلى الفرضيات، فتحديد المفاهيم الأساسية التي ارتبطت بالموضوع قيد الدراسة، ثم تناولنا بعض الدراسات السابقة وكذلك النظريات التي تناسب الموضوع إضافة إلى أهم الصعوبات التي تواجهنا.

وفي الفصل الموالي سنتطرق إلى الدراسة الموضوعية والعلمية لمتغيري موضوع دراستنا: الرقمنة والأداء الوظيفي.



الفصل الثاني



الفصل الثاني: الرقمنـــة

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الرقمنة.

- **المطلب الأول: تعريف الرقمنة.**
- **المطلب الثاني: أهمية وفوائد الرقمنة.**
- **المطلب الثالث: إيجابيات وسلبيات الرقمنة.**
- **المطلب الرابع: خصائص الرقمنة.**

المبحث الثاني: إسهامات الرقمنة في التعليم الثانوي

المطلب الأول: دواعي التحول إلى مؤسسة رقمنة.

المطلب الثاني: أثر الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي

-المطلب الثالث: دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد الرقمنة عملية تحويل المعلومات والبيانات من الشكل التقليدي إلى الشكل الرقمي باستخدام التكنولوجيا، هذه العملية تعد خطوة أساسية نحو تحسين كفاءة الأعمال، حيث تتيح إمكانية الوصول السريع إلى البيانات وتحليلها بشكل أكثر دقة مما ساهم في تسريع التحولات في العديد من المجالات مثل التعليم، الصحة والتجارة، ومع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا أصبحت الرقمنة جزء لا يتجزأ من التحولات الاقتصادية والاجتماعية في عصرنا الحالي، فأصبحت الرقمنة أساسا لزيادة التنافسية وفتح آفاق جديدة للابتكار.

المبحث الأول: ماهية الرقمنة

المطلب الأول: تعريف الرقمنة

- **لغة:**لقد تعددت تعريف الرقمنة فحسب معجم المنجد في اللغة العربية المعاصرة فقد عرفها كما يلي:

1. **رقمنه مفرد:** اسم مؤنث منسوب إلى رقم.
2. **شبكة رقمية:** شبكة اتصالات رقمية عالمية مطورة عن الخدمات الهاتفية الموجودة.
3. **واجهة رقمية:** واجهة تسلسلية تسمح بوصل المركبات الموسيقية والحواسيب.
4. **لغةرقمية:**(حس) لغة تعد خصيصا طبقا لقواعد معينة لتستخدم في الحاسبات الإلكترونية كوسيلة للعمل بها.[1]

- **اصطلاحا:**"يقصد بالرقمنة في مؤسسات المعلومات عملية تحويل مصادر المعلومات من شكلها التقليدي إلى شكلها الرقمي، وتقوم مؤسسات المعلومات باتخاذ هذا الإجراء بهدف توفير أكبر قدر من مصادر المعلومات المناسبة للمستفيدين وهي بذلك تساهم في حفظ مصادر المعلومات لمدة أطول وكذلك لإيصالها إلى أكبر قدر ممكن من المستفيدين حول العالم من خلال سعيها لتحويل مجموعتها إلى الشكل الرقمي ".[2]

وتعرف الرقمنة أيضا "على أنها من أهم إنجازات التكنولوجيا الرقمية للمعلومات، وتعني إسقاط الحواجز الفاصلة بين أنساق الرموز المختلفة، من نصوص وأصوات وأنغام

---

[1] صحي حموي،معجم المنجد في اللغة العربية المعاصرة،ط2، بيروت، دار المشرق،2001، ص335.

[2]مشفرةبن دخيل الله الختمي، مشاريع وتجارب التحويل الرقمي في مؤسسات المعلومات، مجلةRITS، العدد1 ،2011، ص20.

وصور ثابتة ومتحركة وتحويل هذه الأنساق إلى سلاسل رقمية قوامها الصفر والواحد،حتى تتلاءم مع نظام الإعداد الثنائي أساس عمل الكمبيوتر"[1]

ويعرف سعيد يقطين الترقيم التناظري النمط Numérisation بأنه عملية نقل أي صنف من الوثائق (الورقي)إلى النمط الرقمي، وبذلك يصبح النص والصورة الثابتة أو المتحركة والصوت أو الملف مشفرة إلى أرقام لأن هذا التحويل هو الذي يسمح للوثيقة أيا كان نوعها بأن تصير قابلة للاستقبال والاستعمال بواسطة الأجهزة المعلوماتية،وهنا يتضح أن ترقيم النص هو عملية تحويل النص المكتوب المطبوع أو المخطط من صيغته الورقية إلى صيغته الرقمية ليصبح قابلا للمعاينة على شاشة الحاسوب.[2]

ولقد عرفها بعض المختصين بأنها إدارة بلا ورق ووسيلة لرفع أداة وكفاءة السلطة وتعتمد أساسا على وسائل التكنولوجيا الحديثة المتطورة.[3]

تعرف كذلك على أنها مجموعة الطرق والتقنيات الحديثة المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين ورفع أدائه، وهي تجمع مجموعة الأجهزة الضرورية لمعالجة المعلومات وتداولها من حواسيب، برامج ومعدات حفظ،استرجاع ونقل إلكتروني سلكي ولا سلكي عبر رسائل الاتصال بكل أشكالها وعلى اختلاف أنواعها المكتوبة، المسموعة والمرئية، والتي تمكن من التواصل الثنائي والجماعي وتؤمن انتقال الرسائل من مرسل إلى متلقي عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة.[4]

1إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، مصطلحات عصر العولمة:مصطلحات سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية وإعلامية، المكتب العربي للمعارف،2004، ص102.

2 سعيد يقطين، من النص إلى النص مدخل إلى جماليات الإبداع التفاعلي، ط1، مركز الثقافي العربي ،2005، ص2.

3عبد السلام عبد اللاوي،أهمية الرقمنة فيعصرنه وتفعيل الخدمة العمومية في الجزائر، مجلة صوت القانون، العدد 7، 2021/2020، ص38.

4 ياسين حفصي بونبعو، أهمية استخدام الرقمنة للنهوض بقطاع التعليم العالي مع الإشارة إلى بعض النماذج الرائدة، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، المجلد4، العدد الخاص ،2021، ص151.

يمكن القول إن الرقمنة هي عبارة عن عملية يتم من خلالها تحويل البيانات من الشكل الورقي إلى الشكل الإلكتروني لمعالجتها بواسطة الحاسب الآلي.

- **التعريف الإجرائي:**

الرقمنة هي عملية إلكترونية حديثة، تقوم بتحويل المعلومات والبيانات المختلفة، من الشكل التقليدي(الورقي) إلى الرقمي حيث تعتمد على الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجية للحصول على نتائج رقمية.

المطلب الثاني: أهمية وفوائد الرقمنة

1- أهمية الرقمنة:

إن للرقمنة أهمية كبيرة لدى مختلف المؤسسات رغم اختلاف أنشطتها فهي تتميز بسرعة الحصول على المعلومات وفي وقت قصير بدل التعاملات التقليدية وذلك أنها معتمدة على الانترنت، وباعتبارها مصدر للمعلومات، متاح على وسيط تخزين هذا يقوي إمكانية الاستفادة منها والاطلاع عليها في أي وقت عن طريق تتبع خطوات البحث على الحاسوب الآلي.[1]

تكمن أهمية الرقمنة في أنها مبادرة جيدة في المؤسسات التربوية وذلك من خلال ما أضافته من خدمات على القطاع باعتبارها تحول البيانات والملفات من قالبها الورقي إلى

---

1 شروق بوزيدي،أثر التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإدارية، دراسة ميدانية بمركز الضمان الاجتماعي، بعين الفكرون، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، أم البواقي،2021-2022، ص17.

الشكل الإلكتروني وتسهيل عملية استرجاعها وتخزينها كما ساعدت على سرعة التحصيل على المعلومة خاصة الأولياء أو لموظفي القطاع.[1]

ويمكن حصرها فيما يلي:

- ❖ سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات.
- ❖ الحصول على المعلومات بالصوت والصورة وبالألوان
- ❖ تحصيل المعلومات من المجموعات الضخمة مهما بلغت ضخامتها.
- ❖ القدرة على طباعة المعلومات عند الحاجة، وإصدارا صور طبق الأصل عنها.[2]
- ❖ تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخفيف الأعباء على موظفي الثانوية وعدم تكليفهم بعدة مهام والاعتماد على ما هو موجود في الرقمنة من معلومات وبيانات.
- ❖ المساهمة في توفير فرصة للموظفين للاطلاع على المعلومات بشكل سهل لإضفاء الشفافية والمشاركة في صنع القرار.
- ❖ إمكانية التكامل مع المواد التعليمية وتطوير البحوث العلمية.
- ❖ إمكانية التكامل مع الوسائل الأخرى، الصوت والصورة أو الفيديو.

2-فوائـد الرقمنة:

2-1 الفوائـد الاقتصادية:

مساندة برامج التطور الاقتصادي، وهذا عن طريق تسهيل التعاملات بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وبالتالي زيادة العائد الربحي.

1 سعيد بوجرادة وأحسن حنين،موقع وزارة التربية الوطنية، بحث متاح على الرابط https://amatti.education.gov المتصفح بتاريخ2025/02/23على الساعة21:23

2 حمزة منير، المكتبة الرقمية والنشر الالكتروني للوثائق،دار الألمعية للنشر والتوزيع، قسنطينة ،2010، ص74.

- ❖ تساعد الرقمنة الحكومات في تحسين تقديم الخدمات العامة مثل الصحة، التعليم والنقل مما يساهم في تحسين مستوى المعيشة وتقليل التكاليف الحكومية.
- ❖ إتاحة فرص التوظيف بمناصب حديثة مثل إدخال البيانات وتشغيل وصيانة البنية التحتية وأمن المعلومات.
- ❖ التقليل من الجهد، السرعة وربح الوقت وتوفير المال.
- ❖ نقص تكاليف الحصول على المعلومات.
- ❖ توحيد الخدمات في بوابة إلكترونية واحدة.
- ❖ فتح مجالات استثمارية جديدة من خلال التكامل بين الحكومة الإلكترونية والتجارة الإلكترونية وذلك بالاعتماد على تطبيقات وتقنيات موحدة.[1]

2-2 الفوائد الإدارية:

الرقمنة في الإدارة تقدم العديد من الفوائد التي تساهم في تحسين الكفاءة وجودة العمل داخل المؤسسات، من أبرز هذه الفوائد ما يلي:

- ❖ **تحسين الكفاءة والسرعة:** وهذا عن طريق تقليل الوقت المستغرق في العمليات الإدارية التقليدية مثل معالجة المستندات
- ❖ والبيانات، مما يسهل اتخاذ القرارات بسرعة.
- ❖ **توفير التكاليف: تساعد** الرقمنة في تقليص الحاجة إلى الموارد المادية مثل الأوراق والطباعة مما يقلل التكاليف المرتبطة بها.

1 نجاة حمو،"الرقمنة في الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية بثانوية الشهيد حمو عثمان بخير الدين مستغانم"،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل ،كلية العلوم الاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية،2021-2022،ص22.

- ❖ **تحسين إدارة الوقت:** يمكن استخدام أدوات الإدارة الرقمية لتتبع الجدول الزمني للمهام.
- ❖ **تعزيز التعاون والاتصال:**تساهم منصات الرقمنة في تحسين التعاون بين الفرق المختلفة داخل المؤسسة حيث يمكن للموظفين العمل بشكل مشترك عن بعد أو عبر منصات معينة،أي توحيد الجهود والعمل بروح الفريق الواحد في القيام بالمهام.
- ❖ القضاء على البيروقراطية في التسيير والروتين الموجود في الحكومة التقليدية.
- ❖ إضافة الشفافية في الأعمال والتخلص من الاحتكار.
- ❖ التخلص من الهرمية الإدارية والتعقيد في تنفيذ الإجراءات الإدارية.[1]
- ❖ **المرونة في العمل:**تسهم الرقمنة في تحسين بيئة العمل، حيث يمكن للموظفين أداء مهامهم عن بعد أو من مواقع مختلفة مما يزيد من مرونة العمل ويعزز الإنتاجية.

2-3 الفوائـد الاجتماعية:

- ❖ تطور المجتمع من التقليدي إلى مجتمع معلوماتي قادر على التعامل مع المعطيات التقنية وزيادة القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في العصر الرقمي.
- ❖ تفعيل الأنشطة المختلفة عن طريق استخدام التطبيقات الإلكترونية الكثيرة.[2]
- ❖ توفر الرقمنة وسائل جديدة للتواصل مثل الشبكات الاجتماعية الرسائل الفورية والفيديوهات التفاعلية، مما يسهل الاتصال بين الأفراد في أي مكان وزمان.

1عبد الغاني لمقدم وعبد الفتاح مدلل،"الرقمنة كمدخل لتحسين الخدمة في الجزائر ،قطاع العدالة انموذجا"،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ،جامعة الوادي،كلية الحقوق والعلوم السياسية،قسم العلوم السياسية ،الوادي،2016-2017،ص34.

2 – مريم خالص حسين،الحكومة الإلكترونية، وزارة المالية، العراق،2013، ص446.

- ❖ توفير سيلا مستمرا من المعلومات التي تساهم في زيادة الوعي وتطوير الفهم حول قضايا متنوعة مثل الصحة، البيئة التعليم، وغير ذلك.
- ❖ تقليل الفجوات بين الأجيال من خلال تمكين الفئات العمرية المختلفة من التفاعل مع بعضها البعض سواء عبر الانترنت أو باستخدام تطبيقات التعليم.
- ❖ تحقيق فرص العمل عن بعد، وتسويق الأعمال الصغيرة،أو الأعمال الحرة عبر الإنترنت.
- ❖ توفر الرقمنة فرصا أكبر للتعلم الذاتي والتعلم عن بعد،مما يفتح المجال أمام الأفراد من جميع الأعمار للوصول إلى موارد تعليمية متقدمة.

المطلب الثالث: إيجابيات وسلبياتالرقمنة

1- إيجابيات الرقمنة:

الرقمنة تقدم العديد من الإيجابيات التي تؤثر بشكل إيجابي على مختلف جوانب الحياة، ومن أبرز الإيجابيات:

- ❖ تحسين سير العمل وتقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام بفضل البرمجيات المتقدمة.
- ❖ تقليل الحاجة إلى المستندات الورقية والأعمال اليدوية، يمكن تقليل التكاليف المرتبطة بالإدارة والعمليات.
- ❖ توفر وسائل تواصل أكثر فعالية بين الأفراد والفرق، سواء داخل المؤسسات أو بين الأطراف المختلفة في المجتمع.
- ❖ تتيح الرقمنة للمواطنين الوصول إلى الخدمات الحكومية والتعليمية والصحية بشكل أسهل وأسرع، حتى من خلال الأجهزة المحمولة.

- ❖ تساهم الرقمنة في تسهيل تطوير المنتجات والخدمات الجديدة من خلال تقنيات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات.
- ❖ توفر المنصات الرقمية موارد تعليمية متنوعة تتيح فرص التعلم المستمر والنمو المهني في مجالات متعددة.
- ❖ الدقة والموضوعية في إنجاز العمليات المختلفة داخل المنظمة.
- ❖ تساهم في الحفاظ على أمن وسرية المعلومات والتقليل من مخاطر تلفها وفقدانها.[1]
- ❖ سهولة وسرعة وصول التعليمات والمعاملات الإدارية بين الموظفين والمستفيدين.
- ❖ تحسين الكفاءة وزيادة الفعالية وذلك من خلال القيام بالأعمال المطلوبة بالطريقة الصحيحة مع زيادة القدرة على التنسيق بين الدوائر والأقسام الإدارية المختلفة.
- ❖ سهولة الحصول على البيانات والمعلومات وتبادلها وتخزينها وحفظها وحمايتها، من الكوارث والعوامل الطبيعية، من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطية في أماكن خارج الحدود المنظمة، وهو ما يعرف بنظام التحوط من الكوارث (DRS).
- ❖ تسهيل عملية اتخاذ القرارات والقدرة على تشخيص المشكلات وتقويم الأداء من خلال شمولية المعلومات التي يمكن الوصول عليها من خلال دقتها وسرعتها وتوفيرها.
- ❖ زيادة فعالية المنظمة في تحقيق أهدافها طويلة الأجل المتعلقة بالبقاء والنمو والاستمرارية،وذلك من خلال تحسين عمليات التبادل ألمعلوماتي والمعرفي واستخدام شبكات الأعمال المحلية والعالمية.[2]

---

1 عبد الناصر موسى،محمدقريشي،مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي،مجلة الباحث،العدد9،بسكرة، الجزائر،2011،ص89.

2عائشة بنت أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الخيال،أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد 10 ، 2013، ص57،ص58.

- ❖ تسهيل عملية التخطيط، الرقابة ومتابعة العمليات المختلفة وسير القرارات وتنفيذها وتحديد مصادر الأخطاء.

2- سلبيات الرقمنة:

الرقمنة رغم فوائدها الكبيرة في تسهيل الحياة اليومية وتحسين الكفاءة في مختلف المجالات، إلا أنها تحمل بعض السلبيات التي يجب أن نأخذها بعين الاعتبار:

- ❖ **الخصوصية والأمن:** مع الرقمنة تزداد مخاطر تسريب البيانات الشخصية وانتهاك للخصوصية من قبل بعض الجهات.
- ❖ **فقدان الوظائف:** الروبوتات يمكن أن تحل محل بعض الوظائف البشرية مما يسبب البطالة في بعض الصناعات.
- ❖ **التفاوت الرقمي:** ليست جميع الفئات الاجتماعية متساوية في الوصول إلى التكنولوجيا، ما قد يؤدي إلى زيادة الفجوة الرقمية بين الأفراد.
- ❖ **فقدان الاتصال البشري:** التقنيات الحديثة قد تؤدي إلى تراجع التفاعل المباشر بين الأفراد مما قد يؤثر على العلاقات الاجتماعية.
- ❖ **الإدمان على التكنولوجيا:** الاعتماد الزائد على التكنولوجيا قد يؤدي إلى إدمان الأجهزة الذكية مما يؤثر سلبا على الصحة النفسية والجسدية.
- ❖ انقطاع التيار الكهربائي أو توقف البطاريات الاحتياطية المناسبة.
- ❖ ضعف تغطية الإنترنت وجودتها في العديد من الدول وتذبذبها من منطقة إلى أخرى.[1]

1احمد بوشناقة،بوداوي فاطمة،تطبيق الإدارة الإلكترونية لعصرنه التسيير العمومي، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية،المجلد 7، العدد1، الجزائر3،2018، ص291.

المطلب الرابع: خصائص الرقمنة

تتسم الرقمنة بعدة خصائص رئيسية، من أبرزها:

- **تقليص المكان:** يمكن تخزين البيانات الرقمية في سعة تخزينية كبيرة،والوصول إليها بسهولة من خلال الأجهزة المختلفة.
- **تقليص الوقت:** تتيح الرقمنة نقل البيانات والمعلومات بسرعة عبر الإنترنت أو الشبكات الرقمية، ما يعزز التواصل ويخفض الزمن اللازم لتنفيذ العمليات.
- **انقسام المهام الفكرية مع الآلة:**بما أن الباحث يعتمد على الحاسوب والإنترنت في إنجاز مهامه فهو هنا يتقاسم عمله مع النظام ألمعلوماتي الموجود لإنجاز هذا العمل.
- **تكوين شبكات الاتصال:** تتوحد مجموعة التجهيزات والمستندات مع تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال،وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين مختلف الفئات المتدخلة في ذلك.
- **التفاعلية:** تسمح الرقمنة للمستخدم بأن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت.
- **اللاتزامنية:**وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.[1]
- **اللامركزية:**وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فالانترنت مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الإنترنت على مستوى العالم بأكمله.[2]

1 أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية وشبكات المنظمة العربية والثقافة والعلوم،2003، ص7.

2 بن دبلة عبد العالي،مرابط عياش عزوز،تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل،مجلة العلوم الاجتماعية، العدد17، 2016، الجزائر،ص84.

- **قابلية التوصيل:**وتعني أي جهاز يمكن ربطه مع أجهزة أخرى مهما اختلفوا في النوعية وبلد الصنع وفي أي مكان كانت.[1]
- **قابلية التحرك والحركية:**يمكن للمستخدم من خدماتها أثناء تنقلاته، في أي مكان وفي أي زمان بفضل وسائل الاتصال كالحاسب الآلي المحمول أو الهاتف النقال.
- **قابلية التحويل:**وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كتحويل الرسالة من المسموعة إلى رسالة مقروءة أو مطبوعة
- **اللاجماهرية:**وتعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة، وهذا يعني إمكانية التحكم في الأشخاص المعنيين بالرسالة دون تعميمها على الكل.

❖ **العالمية والكونية:** وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم، وهي تسمح برأس المال بأن يتدفق إلكترونيا.[2]

❖ **الذكاء الاصطناعي:**يمكن للبيانات الرقمية أن تكون قاعدة لتحليلات الذكاء الاصطناعي أو التعلم الآلي لتحسين اتخاذ القرارات.

---

1 هشام بن دادي وعبد القادر معمر سعيدات، رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر،جامعة قاصدي مرباح ، كلية الحقوق والعلوم السياسية،قسم الحقوق،2021-2022،ص13.

2 – العياشي زرزار، **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثرها عل النشاط الاقتصادي وظهور الاقتصاد الرقمي**،مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 2،،ص220.

المبحث الثاني: إسهامات الرقمنة لدى التعليم الثانوي

المطلب الأول: دواعي التحول إلى مؤسسة رقمية:

التحول نحو مؤسسة رقمية أصبح ضرورة ملحة في ظل التطور التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم اليوم، يهدف هذا التحول إلى تعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، من خلال استخدام التقنيات الحديثة: الذكاء الاصطناعي والإنترنت هذا ما يعزز من الكفاءة التشغيلية ويزيد من القدرة التنافسية، يتطلب هذا التحول إستراتيجية شاملة تتضمن تغيير في الثقافة التنظيمية، تبني أساليب جديدة في الإدارة لضمان حماية البيانات والمعلومات.

ويمكن تلخيص الأسباب الداعية للتحول نحو الرقمنة في المؤسسات التعليمية في النقاط التالية:

- ❖ التطور السريع في تقنيات وأساليب إدارة الأعمال.
- ❖ الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل.[1]
- ❖ ضرورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة.
- ❖ صعوبة توفير البيانات على مستوى المؤسسة.
- ❖ ازدياد التقدم التكنولوجي والثورة المعرفية المرتبطة به.
- ❖ مواكبة التطور التكنولوجي: التكنولوجيا أصبحت جزءا مهما في الحياة اليومية، والتحول الرقمي في المؤسسات التعليمية يساعد في تزويد الطلاب بالمهارات الرقمية التي يحتاجونها في سوق العمل.

1 زايدي أمال،أثرالرقمنة على النظام القانوني لبراءات الاختراع،مجلة طبنه لدراسات العلمية الأكاديمية،المجلد 04، العدد3 ،2011، ص24.

- ❖ تعزيز الآمنان: التقنيات الرقمية توفر حلولا مبتكرة لحماية البيانات والمعلومات الهامة، مما يساعد في تقليل المخاطر المتعلقة بالتهديدات الالكترونية.
- ❖ المطالبة بالكفاءة في تقديم خدمات عامة ومتطورة.[1]

المطلب الثاني: أثر الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي.

الرقمنة في التعليم الثانوي لها تأثير كبير على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم،بحيث تعددت إسهامات الرقمنة في تحسين وتطوير الكفاءة في مختلف جوانب العمل التعليمي، ويمكن تلخيص هذه الإسهامات في عدة نقاط:

- ❖ **زيادة الكفاءة:**تتيح الرقمنة للمعلمين والإداريين إنجاز المهام بشكل أسرع وأكثر دقة،على سبيل المثال يمكن للمعلمين إجراء اختبارات إلكترونية وتصحيحها آليا،مما يوفر الوقت والجهد.
- ❖ **تحسين التواصل:** تساهم الرقمنة في تحسين التواصل بين الموظفين مما يزيد التنسيق والتعاون بينهم.
- ❖ **سهولة التواصل:** تسهل الرقمنة الاتصال بين المعلمين والإدارة والطلاب وأولياء الأمور، مما يزيد من مستوى التنسيق والتنظيم داخل المؤسسة التعليمية.
- ❖ **تسهيل إدارة الوقت:**الرقمنة تساعد في تنظيم الوقت بشكل أفضل مما يمنح للموظفين القدرة على إدارة مهامهم اليومية بفعالية.

1 حمزاوي وفاء، ربح الله صبرينة،"فعالية الإدارة الرقمية في نشاط المؤسسات العمومية الخدماتية"–دراسة حالة على عينة من موظفي مؤسسة سونلغاز، ام البواقي، مذكرة ماستر في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر ،2021، ص33.

- ❖ **الوصول إلى المعلومات:** يوفر استخدام التقنيات الرقمية للمعلمين القدرة على الوصول إلى مصادر تعلم متنوعة،مما يعزز من تطوير مهاراتهم المهنية ويجعلهم أكثر قدرة على مواكبة المستجدات في المجال التعليمي.
- ❖ **التطوير المهني المستمر:** توفر التقنيات الرقمية فرصا للمعلمين لحضور ورشات العمل والدورات التدريبية عبر الإنترنت مما يعزز مهارات التعليمية والتقنية.
- ❖ **زيادة الكفاءة والتوفير في الموارد:**الرقمنة تقلل من الحاجة إلى استخدام الأوراق، مما يساهم في توفير الوقت والموارد المادية ويجعل عمليات التعليم أكثر استدامة.
- ❖ أصبحت تسمح مع مرور الوقت باكتساب خبرة في التحكم في الوسائط الاتصالية الرقمية والتفاعل معها.
- ❖ تعطي للموظفين الذين لديهم إمكانيات قاعدية في مجال الإلكترونيات فرصة تطوير مهاراتهم واستغلال طاقتهم والاستفادة منها.

كما ساهمت الرقمنة أيضا في بروز جملة من السمات، حيث أصبح التعليم الثانوي يتميز بها وهي كالآتي:

- توفر النفقات المالية
- تعدد مصادر المعرفة.
- تعليم عدد كبير من الطلاب دون قيود.
- تعليم عدد كبير في وقت قصير، التعليم الفوري والسريع.
- جعل عملية التعليم بناء اجتماعي عالمي من خلال تعاون الطلاب مع أقرانهم محليا وعالميا.[1]

1مشفرة بن دخيل الله الختمي، نفس المرجع السابق، ص18، ص53.

إجمالا، تسهم الرقمنة بشكل فعال في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي من خلال توفير أدوات وموارد تسهم في تطوير كفاءتهم التعليمية والإدارية.

المطلب الثالث: دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي:

الرقمنة تلعب دور حيويا في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي وهذا من خلال:

- ❖ **تسهيل الوصول إلى الموارد التعليمية:** توفر الرقمنة مصادر تعليمية إلكترونية مثل الكتب الرقمية والمقالات والأبحاث
- ❖ **تعزيز طرق التدريس:** استخدام الوسائط التفاعلية مثل العروض والفيديوهات لتحسين جودة الشرح.
- ❖ **توفير التعلم المستمر:** إتاحة الدورات التدريبات الإلكترونية لتنمية مهارات المعلمين.
- ❖ **تحسين إدارة الوقت:** استخدام تطبيقات الجدولة لتنظيم الدروس والاجتماعات بفعالية.
- ❖ **تسهيل التقييم والتصحيح:** تمكين المعلمين من إعداد الاختبارات الإلكترونية والتصحيح الآلي.
- ❖ **تعزيز التواصل مع الطلاب:** توفير منصات إلكترونية للمناقشة والرد على استفسارات الطلاب.
- ❖ **تحسين التعاون بين المعلمين:** إتاحة العمل الجماعي عبر المنصات الرقمية لتبادل الخبرات.
- ❖ **متابعة تقدم الطلاب بسهولة:** توفير تحليلات رقمية لمستوى التحصيل الدراسي.

❖ **تحسين التحفيز والإبداع:** دعم المعلمين ببرامج تعليمية تفاعلية تعزز التفكير الإبداعي.

❖ رفع جودة التدريس: تمكين المعلمين من تطوير محتوى تعليمي حديث باستخدام التكنولوجيا.

❖ دعم **التعلم المخصص:** استخدام الذكاء الاصطناعي لتكييف التعليم مع احتياجات الطالب.

❖ **توفير بيئة تعليمية أكثر تفاعلية:**استخدام تقنيات مثل الواقع الافتراضي والواقع **المعزز**.

❖ **تسيير العمل عن بعد:** تمكين التدريس عبر الانترنت في حالات الطوارئ.

❖ **تحسين التواصل مع أولياء الأمور:** إتاحة منصات لمتابعة أداء أبنائهم وإرسال التقارير بسهولة.

❖ **تحسين الآمان الرقمي:** تقليل فقدان المعلومات عبر التخزين، والنسخ الاحتياطية.

❖ **إدارة الفصول الدراسية بكفاءة:** استخدام تطبيقات التعليم الرقمي لتنظيم الدروس والواجبات.

❖ **تعزيز الثقافة الرقمية:** تطوير مهارات المعلمين في التكنولوجيا الحديثة والتعامل معها.

❖ **تخفيض التكلفة:** التقليل من استهلاك الورق والمواد التقليدية، كذلك تخفيض الإنفاق على الطباعة والمراسلات الورقية بفضل الرقمنة.

❖ **تعزيز التواصل الداخلي:** تسهيل الاتصال بين الإداريين والمعلمين والطلاب باستخدام البريد الإلكتروني والمنصات الرقمية.

❖ **تبسيط إدارة الموارد البشرية:** استخدام أنظمة إلكترونية لتتبع حضور الموظفين وإدارة الرواتب والعطل.

- ❖ **تسهيل الأرشفة الرقمية:** حفظ الملفات والمراسلات الهامة رقميا لتسهيل استرجاعها عند الحاجة.
- ❖ **رفع مستوى الرضا الوظيفي:** تسهيل المهام الإدارية يقلل من الضغوط ويساعد في زيادة الإنتاج.
- ❖ **تحسين بيئة العمل:** تقليل الفوضى الإدارية وجعل العمل أكثر تنظيما وسلاسة بفضل الأدوات الرقمية.

هذه الأدوار تجعل الرقمنة عنصرا أساسيا في تطوير الإدارة المدرسية، مما يسهم في تحسين جودة التعليم الثانوي بشكل عام، وجعل العملية التعليمية أكثر كفاءة وابتكار.

خلاصـةالفصل:

من خلال ما تقدم فإن الرقمنة تعد الركيزة الأساسية التي تدعم التحول في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع التعليم حيث أدت إلى تحديث الأنظمة التعليمية وتوفير بيئة تعليمية تفاعلية عبر الإنترنت،ما يسمح لموظفي التعليم بالوصول إلى مصادر تعلم متنوعة مع توفير أدوات تقنية تسهم في تحسين تجربة التعليم حيث أصبحت وسيلة هامة وفعالة في توفير الوقت والجهد وتخفيف التكاليف، وزيادة السرعة في المعالجة وتحسين الجودة، وهذا ما يبرز تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي.



الفصل الثالث



الفصل الثالــث: الأداء الوظيــفي

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي

المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي.

المطلب الثاني: عناصر الأداء الوظيفي.

المطلب الثالث: محددات الأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: تقييم الأداء الوظيفي

المطلب الأول: أبعاد ومعايير تقييم الأداء الوظيفي.

المطلب الثاني: خطوات وطرق تقييم الأداء.

المطلب الثالث: أهمية الأداء الوظيفي.

خلاصة الفصل.

تمهيد

تعتمد المنظمة في كفاءتها وفعاليتها بشكل كبير على الأداء الوظيفي للعاملين او الموظفين فيها، لهذا يعتبر هذا الأخير ذا أهمية بالغة في مختلف مجالات البحث والدراسة، كما حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين في جميع حقول المعرفة الإدارية، كونه الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة.

بالرغم من كل التطورات الحاصلة في ذات المجال، إلا انه ولحد الساعة لا تزال توجد الكثير من المشاكل التي تشغل أذهنه الباحثين في هذا المجال من إداريين واقتصاديين، لهذا كان من الواجب الغوص أكثر والبحث في هذا السياق، من وجهة نظر إدارية تنظيمية سوسيولوجية، وعليه ومن خلال ما تقدم كيف تناول مفهوم الأداء الوظيفي للعاملين؟

المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي

المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي

1- تعريف الأداء الوظيفي:

- **لغة:** جاء في معجم الوسيط بالمعاني التالية:

"أدى الشيء: قام به، أدى الدين:قضاه، أدى الصلاة: قام بها لوقتها، أدى الشهادة: أدلى بها، أدى إليه الشيء: أوصله إليه، الأداة تعني التأدية والتلاوة.""[1]

"ويقابل اللفظ اللاتيني performerالتي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، والتي أشتق منها اللفظ الإنجليزي performance التي تعني انجاز العمل، أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه، وهو نفس المعنى ذهب إليه قاموس petit la rousse.[2]

- **اصطلاحا:** "حظي مفهوم الأداء بالاهتمام الكبير على الصعيدين من قبل الباحثين والأكاديميين والكتاب، والعلمي من قبل رجال الإعمال ومديري المؤسسات وصناع القرار، ووجدت تعريفات كثيرة له اختلفت باختلاف الباحثين ووجهات نظرهم".[3]"

يعرف الأداء على أنه: " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثالثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء"[1]

1إبراهيم مصطفى، معجم الوسيط عربي –أردو، ترجمة حامد عبد القادر،القاهرة: المكتبة الرحمانية ،2004، ص24.

2 عبد المليك مزهوة: "الأداء بين الكفاءة والفعالية، مفهوم وتقييم "، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر ،2001،ص86.

3مريم ارفيس،"الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة –دراسة نظرية–" مجلة التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 06 ص478، متاح على موقع https// www.asjp.cerist.dz اطلع عليه يوم 2025/03/21 ساعة 16:00.

وفي تعريف أخر يعرف على انه "عمل أو عملية انجاز مهمة أو وظيفة ما "[2]

وتم تعريفه في الكتاب المشهور مبادئ الإدارة على انه "تحقيق أقصى إنتاجية من الفرد والآلة".

ويرى آخرون أن "مصطلح الأداء لا يجوز الخلط بينه وبين السلوك والإنجاز،ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، أما الانجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والانجاز، وانه مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معا".[3]

من خلال ما سبق يمكن أن نعرف الأداء الوظيفي على أنه نشاط وعمل يقوم به الأفراد يؤدي إلى هدف معلوم، هذا النشاط الذي يمكن الفرد من انجاز مهمته أو أهدافه بنجاح، والذي يكون وفقا للاستخدام المعقول والصحيح للموارد المتاحة.

1عبد المجيد أونيس وآخرون، مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين،دار اليازوري، ط1، عمان، الأردن، 2013، ص 256.

2مريم ارفيس، نفس المرجع السابق، ص479.

3محي الدين نورة، أومدور مفيدة، دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع الاتصال، جامعة 8 ماي 1945- قالمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،2022/2021، ص75.

المطلب الثاني: عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي مما يلي:

1-المعرفة بمتطلبات الوظيفة:

"وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها"[1]. ومنهم:

1-1المعرفة الإجرائية:

وهو جملة من الإجراءات الواجب إتباعها للقيام بعمل ما، تكون مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، وفي أغلب الأحيان يمكن أن تكون هذه الإجراءات نابعة من اتفاق بين الرئيس ومرؤوسيه لخلق روح الإبداع والابتكار، وكي تكون العملية كاملة وواضحة للجميع حتى في غياب أحد الأطراف فلن بتأثر الأداء.

1-2 المعرفة الإدارية:

من خلالها يكتسب العامل نشاطا معلوماتي يساعده في اختيار السلوك المناسب للأداء[2].

1-3 معرفة المسؤولية:يشير مصطلح المسؤولية إلى ما هو واجب على الفرد القيام به وإنهاءه على أكمل وجه دون تكليف أفراد آخرين، يعني تكليف المدير أو المسؤول لشخص معين بمهام معينه قصد انجازها.

1مريم ارفيس ،نفس المرجع السابق ،ص482.

2هدى بن لخضر، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع التربية دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المغير ،مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل م د ،في العلوم السياسية،2023/2022،ص30.

4-1 معرفة السلطة:

بعد تحديد المسؤولية لابد من منح السلطة الضرورية لإنجاز العمل بهذا المعنى، فان السلطة تتضمن ناحيتين هما النيابة والتمكين.[1]

2- نوعية العمل:

والمقصود هنا مدى معرفه الفرد للعمل الذي يقوم به، ومعرفته للمهارات التي يملكها، ومدى قدرته على تنظيم وتنفيذ عمله مع تفادي الوقوع في الأخطاء.

3-كمية العمل المنجز:

والمقصود هنا من مقدار العمل المنجز في الظروف العادية ومدى سرعة الموظف في انجاز هذا العمل.

4-المثابرة والوثوق:

وتشمل الجدية والتفاني في العمل قدره الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجه هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل مسؤوله.[2]

5-الوقت:

يعتبر الوقت عنصرا مهما لقياس الأداء بالنسبة للموظف، فهو يعتبر راس مال يتوجب على الموظف استغلاله واحترامه فيما هو مطلوب لا هدره.

1علي شريف وآخرون ، الإدارة المعاصرة، المكتب الجامعي للتحديث، الإسكندرية ،2007، ص77، ص222.

2مريم ارفيس، نفس المرجع السابق، ص483.

6-التكلفة:

وهي كلفه تحقيق النتائج والأهداف، ومقارنه التكلفة الفعلية مع التكلفة المتوقعة لمعرفه مدى الاختلاف الناتج بينهما.[1]

المطلب الثالث: محددات الأداء الوظيفي

إن الأداء الوظيفي لا يتحدد نتيجة لقوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به. ويمكن أن تصنف هذه القوى إلى عوامل أساسية وأخرى جزئية. حيث يشير الكثير من الباحثين أن مستوى الأداء الوظيفي يتحدد بتفاعل عاملين رئيسيين معا وهما: المقدرة على العمل والرغبة في العمل،وتتحدد العلاقة بينهما من حيث تأثيرها على مستوى الأداء بالشكل الآتي:

مستوى الأداء = المقدرة على العمل × الرغبة في العمل

أي أن تأثير المقدرة على العمل في مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل، وبالعكس فإن تأثير الرغبة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على مدى مقدرة الشخص على القيام بالعمل[2]

ويختلف تحديد محددات الأداء الوظيفي باختلاف الباحثين والدارسين للأداء الوظيفي والذي يتمثل في:

---

[1] مريم ارفيس ،مرجع سابق ،ص484

[2] عز الدين هروم، عبد الفتاح بوخمخم : تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية" دراسة ميدانيه بمركب المجارف والرافعات- قسنطينة"، مجله الاقتصاد والمجتمع، العدد 2010/06، صفحه57، متاح على موقع https// www.asjp.cerist.dz اطلع عليه يوم 2025/03/25 ساعة 21:00.

1-**الجهد المبذول:**يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله[1]

2-**قدرات الفرد:**وهي الخصائص الشخصية المستخدمة في الوظيفة، حيث تعتبر القدرات من بين العوامل المحددة للأداء مرتبطة بالسرعة والدقة في الأداء، وتشير القدرة إلى ما يستطيع الفرد انجازه سواء كانت فكريه او عقليه [2].

3-**إدراك الفرد لدوره الوظيفي:**

وهو مدى وعي الفرد لما يقوم به من مهام وفق مؤشرات تضعها المنظمة.

ومما سبق يمكننا أن نقول إن محددات الأداء الوظيفي هي خليط ومزيج بين الجهد المبذول من خلال الفرد بالإضافة إلى ما يتمتع به من مهارات وخبرات، ومدى إدراكه ووعيه لما يقوم به الفرد في المؤسسة التي ينتمي اليها.

المبحث الثاني: تقييم الأداء الوظيفي

المطلب الأول: أبعاد ومعايير تقييم الأداء الوظيفي

1- تعريف تقييم الأداء الوظيفي:

"هو دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكياتهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية،

[1] بشار حزي، الاتصال التنظيمي، منشورا الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2020ص .57

[2] هدى بن لخضر، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع التربية دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المغير، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في علوم السياسية، تخصص سياسة عامة، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2023/2022، ص29.

وعلى إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى".[1]

ويعرف أنه عملية دورية منتظمة يقوم بممارستها المدير من خلال جمع المعلومات عن الانجازات الفعلية للعاملين معه خلال مدة معينة، ومقارنتها بمعدلات الأداء القياسية المعدة سلفا، وهي " فعالية تتطلب استخدام مهارات مختلفة من المدير لتطوير أداء الأفراد العاملين معه"[2].

ولهذا يلعب تقييم أداء الموظف دورا هاما قياس أدائهم والعمل على التحسين والتطوير المستمر.

2- أبعاد ومعايير تقييم الأداء الوظيفي:

"يقصد بمعايير تقييم الأداء الأساس الذي ينسب إليه الفرد وبالتالي يقارن به للحكم عليه، و هي المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيدا ومرضيا وأن تحديد هذه المعايير أمر ضروري لنجاح عملية تقييم الأداء حيث أنها تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المنظمة، وتوجيه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء، ولابد من أن تصاغ هذه المعايير بمشاركة العاملين مما يساعد على رفع درجة أدائهم للعمل وإخلاصهم للمنظمة".[3]"

---

[1] صالح علي عودة الهلالات،الإدارة الفعالة للموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن ،2016ص263.

[2] محي الدين نورة، أومدور مفيدة، نفس المرجع السابق، ص 83.

3بوسفطامال، الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال –مؤسسة الخزف الصحي بجيجل أنموذجا، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر –بسكرة–، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،2016/2015، ص110.

ومن أمثلة تلك المعايير :العمل، القيادة، الإبداع، الأداء،حجم العمل، القدرة على اتخاذ القرارات والقدرة على حل المشاكل وتفويض السلطة."[1]

"فمن الضروري أن يتمتع الموظف بقدرته على التواصل والعمل الجماعي ضمن فريق، ويجب أن يتم قياس مدى قابلية الموظف من تحمل المسؤولية وقيادة فريقه في المسار وتشجيعهم لبعضهم وخلق أفكار مبتكرة، ومشاركتها لزيادة الإنتاجية، والكفاءة ومعدل الإبداع، وأيضا قياس مدى انسجامهم مع بعض لرفع الروح المعنوية بينهم"[2].

كذلك تعتبر القدرة على حل المشكلات التي تواجههم خلال العمل تعتبر مهارة ضرورية يجب قياسها وتقييمها للموظف، حيث أنه من الضروري أن يتمتع كل موظف بقدرته على اتخاذ القرار السليم في الأوقات الصعبة دون العودة إلى الرئيس، وكذلك كان من الواجب على كل منظمة أو مؤسسة توفير كافة التدريبات اللازمة بخصوص هذا الأخير لما له من فوائد كثيرة فيما يخص مردودية العمل، وحتى اختبار الموظفين لمدى قدرتهم على التفاعل مع المواقف الصعبة.

الجودة والدقة والمهارة في تقديم أعمالهم والتي تعد من أهم المعايير في تقييم الأداء الوظيفي، والتي تشمل عدة جوانب أهمها:

1- مهارات التواصل مع الآخرين.
2- القدرة على العمل الجماعي.
3- أهداف خاصة بالموظف يضعها لنفسه.
4- القدرة على إيجاد حلول فعالة لإنتاجية أكبر.

1بوسفط امال، نفس المرجع السابق، ص 110.

2 معايير تقييم الأداء الوظيفي، بحث متاح على موقع https://fr.scribd.com/ ، اطلع علية بتاريخ 2025/04/03 على الساعة 20:09 .

الانضباط في العمل والذي يعتبر أهم معيار لتقييم الأداء الوظيفي، ويكون بالتزام الموظف بالمواعيد والحضور، وانجازاته في منصبه ومدى إسهامه في التطوير والإضافة القيمة للمؤسسة، دون أن ننسى قدرة الموظف على انجاز الأعمال الموكلة إليه في أجالها المحددة.

وهكذا نكون قد تطرقنا إلى أهم المعايير في تقييم الأداء الوظيفي.

المطلب الثاني: خطوات وطرق تقييم الأداء الوظيفي.

1- خطوات تقييم الأداء:

وتتم العملية وفقا للمراحل التالية:

1-1 وضع توقعات الأداء:

"هي الخطوة الأولى في عملية التقييم، وعندما يتم وضع سياسة لذلك، بالتعاونمع الطرفين، المؤسسة والعاملون، حيث يتم تعيين الأفراد المعنيين بالتقييم وكذا القائمون به، وأيضا الاتفاق حول وصف المهام المطلوبة والنتائج التي ينبغي تحقيقها، مع تحديد الفترات التي يتم فيها تقييم الأداء"[1] .

1-2 مرحلة مراقبة التقدم في الأداء: وهي مرحلة مراقبة وملاحظة أداء العاملين وتدوينه، مع المقارنة بين الأداء المبذول والأداء المطلوب، ويتم ذلك عن طريق شخص تم اختياره لإنجاز تقرير التقييم. تستدعي هذه العملية المراقبة المستمرة والمكثفة، لما لها من أهمية بالغة في تصحيح الأخطاء.

[1] محي الدين نورة ،أومدور مفيدة، نفس المرجع السابق، ص 86.

3-1 تقييم الأداء واتخاذ القرارات:

وهنا يتم تقييم أداء جميع العاملين والتعرف على مستوياتهم،[1] ما يساعد على التقييم واتخاذ عدة قرارات تتعلق بالتعيين، الترقية أو حتى الفصل.. الخ.

4-1 وضع خطط تطوير الأداء:

وتعد أخر خطوة في تقييم الأداء حيث تتم بموجبها وضع خطط تطورية من "شأنها أن تنعكس بشكل إيجابي على تقييم الأداء من خلال التعرف على جميع المهارات والقدرات والقابليات والمعارف والقيم التي يحملها الفرد العامل" [2].

2- طرق تقييم الأداء:

هناك عدة طرق لتقييم الأداء منها ما هو معقد، ومنها ما هو بسيط ويمكن استخدامهم لغرض واحد أو لعدة أغراض. وفيما يلي سيتم التطرق الى كل واحدة على حده.

1-2 طريقة التقييم ببحث الصفات أو الخصائص:

و تركز هذه الطريقة على تحديد مجموعة من الصفات مثل: التعاون مع الرؤساء و الزملاء و المرؤوسين، الانتظار في مواعيد العمل، السرعة و الدقة في أداء العمل، المبادرة و الالتزام، تحمل المسؤولية و القدرة على حل المشكلات و غيرها من الصفات، و يتم إعطاء وزن لكل صفة من هذه الصفات و يقوم الرئيس المباشر

[1] محي الدين نورة، أومدور مفيدة، مرجع سابق، صفحة 86.

[2] بوسفط امال، نفس المرجع السابق صفحة 112.

بإعطاء الفرد تقديرا معينا بحسب توفر كل صفة من تلك الصفات في الفرد ثم تجمع تلك التقديرات و يصبح المجموع ممثلا للمستوى الذي يعتقد القائم بالتقييم أنه يمثل مستوى أداء الفرد[1].

2-2 طريقة التوزيع الإجباري:

تعتمد هذه الطريقة على تصنيف الموظفين ضمن فئات محددة مسبقا وفق نسب مئوية ثابتة، حيث يكون المدير مجبرا على توزيع الموظفين وفق درجات محددة من قبل المؤسسة، وكمثال على ذلك:

(5%) ==>ممتاز.

(25%) ==> جيد جدا.

(30%) ==>جيد.

(30%) ==>ضعيف.

(10%) ==> ضعيف جدا.

مثل هذا التوزيع يتطلب من المدراء أن يكونوا مجبرين على تصنيف الموظفين بحيث يتناسب عددهم مع النسب المحددة لكل فئة، هذا ما يضمن توزيع متكافئ ومتوازن للأداء عبر الفريق.

[1]بوسفط امال ،نفس المرجع السابق ص 114.

2-3 طريقة الترتيب البسيط:

وهي تعتمد على ترتيب المسؤول المباشر لمرؤوسيه تنازليا من الأحسن إلى الأقل أداء، "وذلك طبقا للأداء العام وبعيدا عما يسمى بالمعايير، وهي أكبر مشكلة تعاني منها الطريقة على الرغم مما تمتاز به من البساطة"[1].

2-4 المقارنة الزوجية بين الموظفين:

تعد من الأساليب الكلاسيكية لتقييم أداء الموظفين، وتعتمد على مقارنة كل موظف مع الآخرين في المجموعة بشكل زوجي (ثنائي) بناء على معيار معين مثل الكفاءة، المبادرة، الإنتاجية، وتمر هذه العملية بخطوات هي كالتالي:

- إعداد قائمة لكل الموظفين.
- إنشاء جدول المقارنات للموظفين.
- إجراء المقارنات بشكل زوجي بين الموظفين واختيار من هو الأفضل في معيار الأداء المحدد، ويتم على أساسها وضع علامة أو اسم الموظف الأفضل في الخانة المناسبة.
- حساب النتائج ويكون بحساب تكرار المرات التي تم فيها اختيار الموظف، ما يعطي ترتيبا نسبيا للأداء.

تعتبر هذه الطريقة من بين أسهل الطرق في تقييم الأداء، كما أنها تعطي نتائج دقيقة وواضحة، إلا أنها تكون صعبة ومرهقة إذا زاد عدد الموظفين.

[1] حمام أحمد، مراكشي عفاف، ضغوط العمل وأثرها على الموظف داخل المؤسسة –دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر بلدية قصر البخاري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الدكتور يحي فارس المدية، السنة الجامعية 2022/2021، ص 57.

2-4 طريقة الإدارة بالأهداف:

تعتمد على أن العبرة بالنتائج التي يستطيع الفرد أن يحققها بعيدا عن السلوك والصفات الشخصية له، وهي تمر بالخطوات التالية[1]:

- تحديد الأهداف بالتشارك وذلك يكون باجتماع المدير والموظفين لتحديد أهداف محددة وقابلة للقياس
- وضع خطة تنفيذية تبين كيفية تحقيق كل هدف
- المتابعة المستمرة وذلك بعقد اجتماعات لمراجعة التقدم، وتقديم الدعم إن لزم الأمر
- في نهاية فترة التقييم، يتم مقارنة النتائج المحققة مع الأهداف المحددة.
- يتم التقييم بناءً على نسبة الإنجاز، وليس بناءً على اجتهاد الموظف فقط.

2-5 طريقة المراجعة:

تكون بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية والمدراء المشرفين، هذه القوائم تتم بالجانب السلوكي والذاتي أكثر من كونها موضوعية، حيث تحدد الإدارة تأثير كل صفة آو سلوك على أداء الوظيفة وتحتفظ الإدارة بهذه المقاييس وتسلم القوائم بدون نسب للرئيس الذي يتولى ملئ هذه القوائم ب نفسه وبعودة القوائم إلى الإدارة تكون هنا كعملية مطابقة بينها وبين النسب ليخلص في النهاية إلى التقييم النهائي، ويطلق على هذه الطريقة كذلك الملاحظة السلوكية.[2]

[1] حمام أحمد، مراكشي عفاف، نفس المرجع السابق، ص 58.

[2] حمام أحمد، مراكشي عفاف، نفس المرجع السابق، ص 58.

المطلب الثالث: أهمية الأداء الوظيفي

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة جدا في أي منظمة أو مؤسسة نذكر منها ما يلي:

- الترقية والنقل: يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية[1]، وغالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد، وهذا يؤدي إلى اهتمام الفرد بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه[2].
- يعد الأداء الوظيفي مهما جدا لأي مؤسسة، باعتباره يرتبط ارتباطا وثيقا بحياة المؤسسة في مختلف مراحل حياتها (مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز، مرحلة الزيادة[3]) حيث أن المؤسسة تعتمد في تطورها من مرحلة لأخرى على مستوى الأداء بها.
- استثمار الوقت ويكون عن طريق انضباط الموظف بساعات العمل، حيث يكون الموظف مدركا لكافة واجباته ومسؤولياته اتجاه عمله، ويتفانى في تقديم الأفضل دوما.
- ينمي الخبرة والكفاءة لدى الرؤساء [4].
- يساعد على رفع الروح المعنوية للموظفين.

---

[1] براهم نور الهناء، إشكالية التغيير التنظيم وأثره على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية –دراسة حالة: مؤسسة الاسمنت –ولاية تبسة –، المركز الجامعي عبد الحميد بوالصوف ميلة مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 16/العدد: ديسمبر، ص130.

[2] فايز عبد الرحمن الفروخ، التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، ط1،عمان، الأردن، 2010، ص.45.

[1] مريم ارفيس، نفس المرجع السابق، صفحة 482.

[4] محي الدين نورة،أومدور مفيدة، نفس المرجع السابق، صفحة 75.

- للأداء الوظيفي أهمية بالغة لأي مؤسسة تريد النجاح، فإن كانت نسبة الأداء مرتفعة فإن ذلك يعد مؤشرا جيدا لنجاح واستقرار المؤسسة وفعاليتها، حيث أن الأداء الوظيفي لا يعد إلا انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين والقادة أيضا.

ومن خلال ما سبق يمكن القول إن حياة المنظمة أيا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه، تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا ما قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة، فأن هذا سيقود المنظمة نحو تحقيق أهدافها المنشودة، كالبقاء، والنمو،والتوسع، وإذا ما كان الأداء دون المستوى المطلوب، فإنه سيشكل عائقا كبيرا أمام المنظمة في تحقيق أهدافها، بل قد يؤدي أحيانا الى تصفية المنظمة[1].

[1] فايز عبد الرحمن الفروخ، نفس المرجع السابق ،ص 44.

خلاصة الفصل:

يعد تقييم الأداء الوظيفي للموظفين ممارسة سوسيولوجية مهمة تعكس طبيعة التفاعل داخل المؤسسة التربوية إذ لا يقتصر على قياس الكفاءة التقنية أو البيداغوجية فحسب بل يكشف أيضا عن أنماط السلوك المهني وأدوار الأفراد داخل النسق الاجتماعي للمؤسسة ،فالتقييم يبرز مدى التزام الموظف بالمعايير الجماعية وقدرته على بناء علاقات إيجابية مع الزملاء والإدارة ومساهمته في تحقيق الأهداف الجماعية للمؤسسة كما يظهر درجة التكيف متطلبات التغيير التربوي والرقمي ، ويعيد إنتاج قيم التعاون والانضباط والمشاركة بهذه الطريقة يصبح التقييم أداة جماعية تعزز روح الانتماء والمسؤولية الجماعية،وتسهم في إعادة توزيع المكانة داخل الحقل المهني وفق معايير عادلة وشفافة تدعم ديناميكية المؤسسة التعليمية وتماسكها.



الفصل الرابع



أولا: الإطار المنهجي للدراسة

1-مجالات الدراسة

2-منهج الدراسة

3-أدوات جمع البيانات

4-أساليب المعالجة الصحيحة

ثانيا: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

1-عرض وتحليل البيانات الشخصية

2-عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

3-عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

4-نتائج الفرضيات

5-النتائج العامة

6-توصيات وإقتراحات

خلاصة الفصل

تمهيد:

تتحدد كل الخطوات المنهجية التي يعتمدها الباحث في دراسته، وأهم الإجراءات العملية التي يتبعها في تحليل معطيات الميدان على الإطار المنهجي، الذي يعتبر الأداة الأساسية في تحديد هذه الخطوات المنهجية فإبراز الإطار النظري المعتمد عليه والمناهج المستخدمة، وكذا أهم التقنيات والأدوات المعتمد عليها في جمع معطيات الميدان إضافة إلى مجالات الدراسة، وعملية المعاينة تسهل على الباحث تحليل معطياته، وإبراز نتائجه المتوصل إليها.

فهذا ما نريد أن نتوصل إليه من خلال توضيحنا لأهم العناصر التي اعتمدنا عليها في الإطار المنهجي لدراستنا.

أولا : الإطار المنهجي للدراسة

1-مجالات الدراسة

1-1 المجال البشري:

يقصد بالمجال البشري مجتمع البحث أو مجتمع الدراسة وهو جميع الأفراد الذين يكونون موضوع مشكلة البحث.

أ – مجتمع البحث:

من أجل تحديد عينة البحث كان علينا معرفة المجتمع الإحصائي المتمثل في مجموع موظفي ثانوية سعد دحلب بقصر البخاري.

ب- عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

أول ما يجب على الباحث في العلوم الاجتماعية عينة يدرسها، بعدها يقرر إن كان يلجأ للمقابلة أو الاستبيان للتحقق من فرضياته، والعينة هي فئة تمثل مجتمع البحث أو تقترب من التمثيل، وباعتبار 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 ودقيق وشامل.
- تحديد حجم العينة المناسب للدراسة.
- تحديد أسلوب الدراسة.

تمثل المجال البشري لهذه الدراسة في جميع موظفي ثانوية سعد دحلب بقصر البخاري ولاية المدية ، حيث تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل نظرا لعددهم المناسب لإجراء الدراسة، والبالغ عددهم

65موظف(أساتذة وإداريين) وأستاذة ينتمون إلى مختلف التخصصات، مما أتاح الحصول على بيانات دقيقة وشاملة حول موضوع االرقمنة وتحسين الأداء الوظيفي، بحيث تم توزيع الاستمارات على 65موظف،و استرجعت كلها.

المجال الجغرافي:

ويتمثل هذا الأخير في المكان الذي تتم فيه الدراسة الميدانية،ودراستنا هذه أجريت بثانوية سعد دحلب بمدينة قصر البخاري.

أولا: تقديم المؤسسة محل الدراسة (ثانوية سعد دحلب بقصر البخاري–المدية)

تعتبر المؤسسات التربوية مؤسسات عمومية، وتخضع إلى سلطة وزارة التربية الوطنية، وتعمل تحت وصايتها ولتحقيق هذه المؤسسة لأهدافها التربوية، سنقوم بالتعرف على الثانوية من خلال التعرف على نشاطها وهيكلها التنظيمي.

1–تعريف المؤسسة (ثانوية سعد دحلب بقصر البخاري–المدية)

ثانوية سعد دحلب تقع ببلدية قصر البخاري دائرة قصر البخاري ولاية المدية التي افتتحت بتاريخ :26فيفري 2002 ذات نظام داخلي تحتوي على 28فوج تربوي تستقطب 856تلميذ (الذكور 233والإناث 623تلميذة) يعمل فيه 80موظف من بينهم 50أستاذ و30موظف إداري، تحتوي على هياكل ومرافق هي كالتالي:

*حجرات عادية:32 *مخابر علمية 06 *مخابر إعلام آلي 01

*المراقد :02 *المطاعم :01 –*مكاتب إدارية :14

*قاعات العلاج :01 *قاعة الرياضة البدنية:01

تعتبر المؤسسة التربوية مؤسسة ذات طابع إداري ترتكز على وظيفة نبيلة في مهمة التربية والتعليم.

فالمؤسسة التربوية هي مؤسسة توضع تحت وصاية وزارة التربية الوطنية، وتحدث وتغلق بمرسوم وتلغى بنفس الشكل وهي كباقي المؤسسات العمومية تخضع لقواعد المحاسبة العمومية لها حق الاكتساب والملكية بواسطة مدير يعرف بالآمر بالصرف ومسير المالي وهذا طبقا لقاعدة فصل السلطة وثنائية التنفيذ.

وتعتمد المؤسسة التربوية في تسيير مصالحها الداخلية والخارجية على مسؤول يتمثل في الآمر بالصرف، يعتبر المسؤول الأول عن نشاطاتها حيث ينوب عنها ويمارس باسمها كافة العمليات والعقود والاتصالات المختلفة، وتتضمن المؤسسة التربوية على ثلاثة مصالح تتعامل فيما بينها وفقا للنصوص التنظيمية سارية المفعول وتتفاعل للتمكن من تسيير مصالح المؤسسة.

- **الفريق الإداري:**

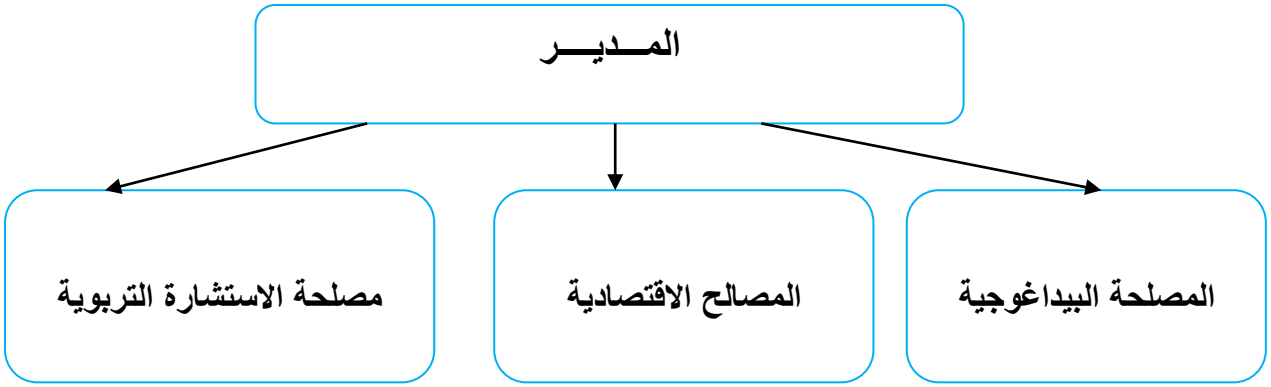
  - المدير.
  - الناظر.
  - المسير المالي.
  - مستشار التربية.
  - مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

2-الهيكل التنظيمي لثانوية سعد دحلب:

بعد التطرق إلى تعريف الثانوية بصفة عامة سنتطرق الآن إلى معرفة هيكلها التنظيمي من خلال تعريف مصالحها ،لأن المؤسسات التربوية حسب نوعها فهي تضم ثلاث مصالح تتعامل فيما بينها وفق النصوص التنظيمية سارية المفعول وتتفاعل للتمكن من

التسيير الحسن لمصالح المؤسسة، بحيث يشرف على كل مصلحة مسؤول مباشر يعمل تحت إشراف مدير المؤسسة وينوب عنه في جملة من الأعمال المحددة بالنصوص التشريعية المدرسية.

الشكل (01) الهيكل التنظيمي لإدارة ثانوية سعد دحلب



تتمثل مصالح المؤسسة التربوية فيما يلي:

1-المصلحة البيداغوجية:

تعمل تحت إشراف الناظر وهي الجهة المسؤولة عن تنظيم وتنسيق الجوانب التعليمية والتربوية داخل المؤسسة تشمل مهامها:

- تتبع سير الدروس والبرامج.
- تنظيم الامتحانات والاختبارات.
- الإشراف على النتائج والتقويم التربوي.
- دعم الأساتذة في مهامهم البيداغوجية.
- السهر على احترام الزمن المدرسي والبرامج التعليمية.

تهدف هذه المصلحة إلى ضمان جودة العملية التعليمية وتحقيق الأهداف التربوية للمؤسسة.

2-مصلحة الاستشارة التربوية:

وتعمل تحت الإشراف المباشر لمستشار التربية أو المستشار الرئيسي للتربية، فهو يسير جميع شؤون التلاميذ، وهي وحدة تعنى بمرافقة التلاميذ وتوجيههم نفسيا تربويا واجتماعيا تتمثل مهامها في:

- تقديم الدعم النفسي والتربوي للتلاميذ.
- الإرشاد في حل الصعوبات الدراسية أو السلوكية.
- المساهمة في الوقاية من التسرب المدرسي.
- متابعة غيابات التلاميذ.
- التعاون مع الأولياء والأساتذة لتحسين المناخ المدرسي.

وتهدف هذه المصلحة إلى تعزيز التعاون النفسي والاجتماعي للتلاميذ وتحفيزهم على النجاح.

1- المصالح الاقتصادية:

تعمل تحت إشراف المسير المالي (المقتصد)وهي الجهة المكلفة بتسيير الشؤون الإدارية والمالية للمؤسسة تحت مسؤولية مديرها، وتشمل مهامها:

- إدارة الميزانية ومصاريف المؤسسة.
- توفير الوسائل والمعدات التربوية.
- صيانة المباني والتجهيزات.
- الإشراف على المطعم المدرسي.

- تنظيم عمليات التزويد والتخزين.

وتهدف هذه المصلحة إلى ضمان حسن سير المؤسسة من الناحية المادية لدعم العملية التعليمية.

2- المجال الزمني:

ونعني به المدة الزمنية في إنجاز هذه المذكرة، منذ بدايتها حتى نهايتها وقد تمت على مرحلتين:

المرحلة الأولى: خصصت هذه المرحلة للإنجاز الجانب النظري وذلك من القراءات الأولية ومن ثم جمع المادة العلمية والتي بدأت في شهر ديسمبر 2024إلى غاية أفريل 2025حيث تم في هذه المرحلة تصنيف وتمحيص المادة العلمية نظريا للحصول على ما يناسب موضوع الدراسة.

المرحلة الثانية: خصصت هذه المرحلة لتحضير أداة جمع البيانات وتحكيمها من طرف الأستاذ المشرف على هذه الدراسة وكانت في شهر مارس 2025، بعدها تم توزيع الاستمارات على مجتمع البحث في نهاية شهر مارس، وبعد ذلك تم فرز معطيات الاستمارة، وبناء الجداول وقراءتها وتحليلها والوصول إلى الاستنتاجات، ومن ثمة تم التوصل إلى نتائج الدراسة التي قمنا بها.

2- منهج الدراسة

إن مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، تختلف باختلاف ظواهر الواقع، فطبيعة الموضوع هي التي تفرض اختيار المنهج الذي ينطبق عليها، بغرض التحليل العلمي الدقيق لموضوع الدراسة، إن لكل دراسة مقاربة منهجية كخطوة أساسية تعتمد عليها والتوصل على النتائج تكون قائمة على أساس علمي منظم.

وعلى هذا الأساس تم الاعتماد على مجموعة من المناهج التي تتناسب وطبيعة الموضوع وهي كالتالي:

المنهج الوصفي:ويعرف على أنه "طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بوصف طريقة علمية ومن ثم الوصول إلى منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث[1]".

يساعدنا هذا المنهج على إنجاز البحث الوصفي كمرحلة أولى والتي تهدف إلى استكشاف وتشخيص ظاهرة البحث بجمع بيانات كافية عنها، واستخدام مختلف طرق جمع البيانات.

3- أدوات جمع البيانات

- **المقابلة:** هي عملية اجتماعية تحدث بين شخصين (الباحث والمبحوث) أو شخص يجيب على الأسئلة الموجهة إليه من قبل الباحث،[2] وكانت موجهة حيث كانت الأسئلة محددة سابقا، ثم الاعتماد عليها بهدف الحصول على معطيات ومعلومات حول الموضوع، وقد قمنا بمقابلة في شهر جانفي 2025.
- **الاستمارة:** هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية، كما تعد الاستمارة أقل وسائل جمع البيانات تكلفة كما يمكن الحصول عن طريقها على بيانات وإجابات المبحوثين بأقل جهد ووقت.[3]

1هبة محسن محمود، المنهج الوصفي، قسم التربية البدنية والعلوم الرياضية، جامعة الموصل، الدراسات العليا ،2021، ص02.

2 إحسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، ط1، اليمن،1982، ص45.

3 عبد الغني محمد اسماعيل العمراني، دليل الباحث إلى إعداد البحث العلمي ط2، دار الكتاب الجامعي،صنعاء، اليمن،2012،ص122.

لهذا قمنا باستخدام هذه الأداة (الاستمارة)والتي تكونت من 03محاور رئيسة تحتوي في مجملها على 29 سؤال:

- ✓ **المحور الأول:** يحتوي على ستة أسئلة حول البيانات الشخصية المتمثلة في الجنس،السن، المستوى التعليمي،المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة المهنية.
- ✓ **المحور الثاني:** تضمن بيانات تتعلق بالرقمنة والعلاقات الاجتماعية بين الموظفين يحتوي على إحدى عشر سؤال، اثنان مغلقة وثمانية نصف مفتوحة وواحد مفتوح.
- ✓ **المحور الثالث:** تضمن بيانات تتعلق بتأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي يحتوي على اثنا عشر سؤال

سؤال مغلق وعشرة نصف مفتوحة وسؤال واحد مفتوح. ومن خلال هذه الاستمارة تم جمع المعلومات وعرضها في جداول إحصائية وتحليلها والوصول على نتائج هذه الدراسة.

4-أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:

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

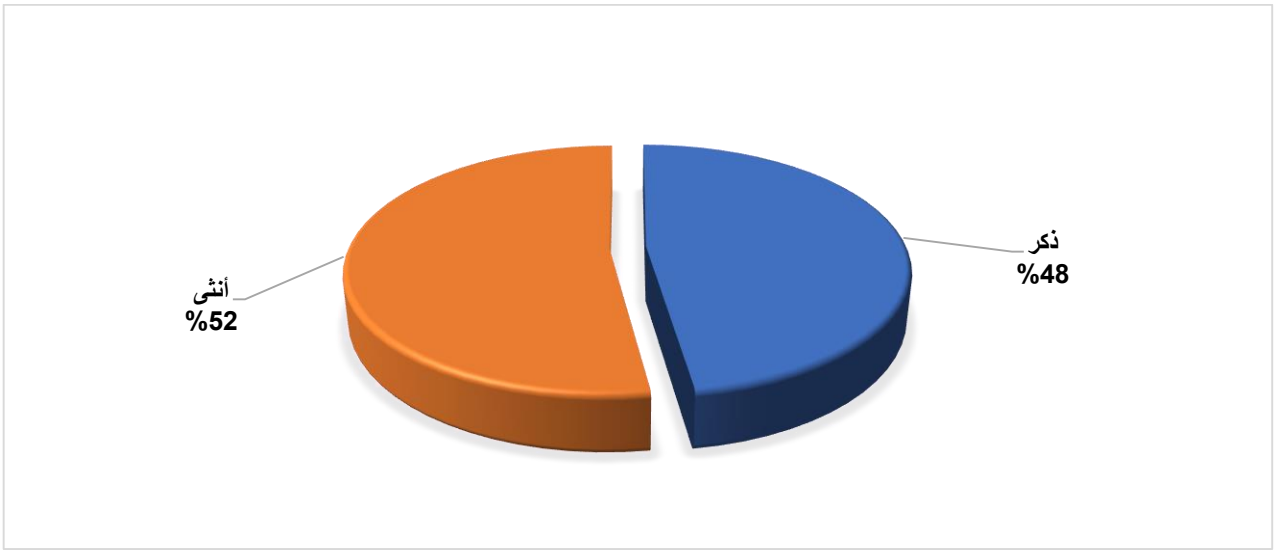
1-عرض وتحليل البيانات الشخصية

1-بالنسبة لمتغير الجنس:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	31	84%
إناث	34	25%
الإجمالي	65	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 65 فردا، نلاحظ أن هناك (31) ذكرا بنسبة بلغت 48%، أما الاناث فقد بلغ عددهن (34) أنثى بنسبة قدرت بـ 52%. يمكن استنتاج بعض الدلالات السوسيولوجية في تباين جنس المبحوثين إلى أن كل من الذكور والإناث لديهم قابلية استكمال الدراسة وهذا عكس ما كان عليه المجتمع الأصلي الذي يشجع دراسة الذكور ويفضل اكتفاء المرأة بمستوى معين من التعليم،والشكل رقم (01) يوضح ذلك.



الشكل رقم (01) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

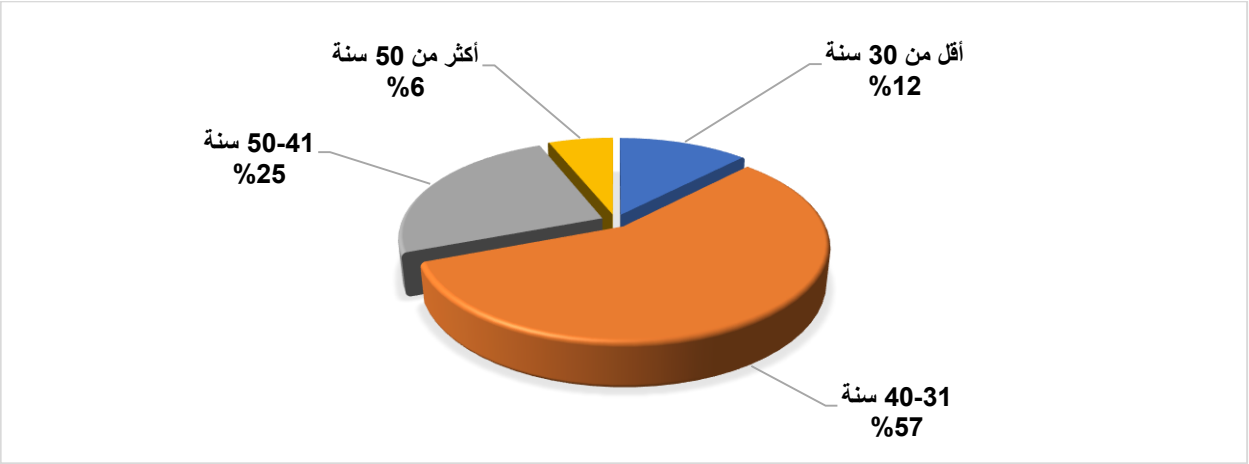
2- بالنسبة لمتغير السن:

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	8	12%
31-40سنة	37	57%
41-50سنة	16	25%
أكثر من 50 سنة	4	06%
الإجمالي	65	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 65 فردا، نلاحظ أن هناك (8) أفراد تقل أعمارهم عن 30 سنة بنسبة بلغت 12%، أما الذين تراوحت أعمارهم بين 31 إلى 40 سنة فقد بلغ عددهم (37) فردا بنسبة قدرت بـ 57%، أما الذين تراوحت أعمارهم بين 41 إلى 50 سنة فقد بلغ عددهم (16) فردا بنسبة قدرت بـ 25%، في حين أن الذين تجاوزت أعمارهم عن 50 سنة فقد بلغ عددهم (4) أفراد بنسبة قدرت بـ 06%.

من خلال هاته المعطيات نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين[31-40سنة] تليها فئة [41-50سنة] ثمفئة[أقل من 30سنة] ثمفئة] أكثر من 50سنة] أي أن أغلب أفراد العينة أعمارهم من فئة [31-40سنة] وعلى العموم فعينة البحث توفرت على جميع الفئات العمرية هذا ما سيساعد على الحصول على أراء متنوعة حول مدى تقبل الموظفين للتحول الرقمي وأثره على الأداء الوظيفي لهم،وهذا ما هو موضح في الشكل رقم (02).



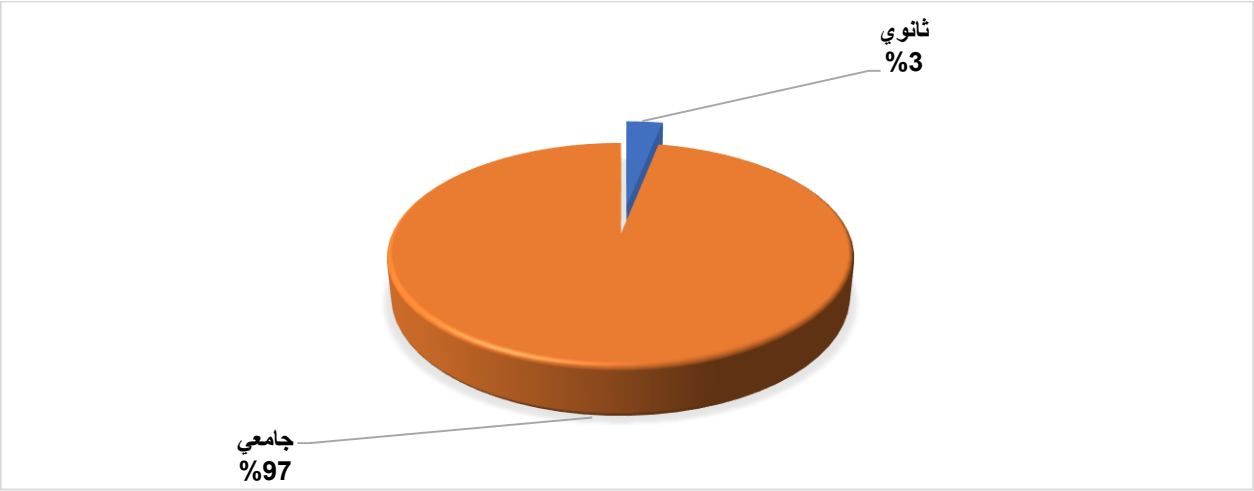
الشكل رقم (02) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي	2	03%
جامعي	63	97%
الإجمالي	65	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 65 فردا، نلاحظ أن هناك (2) فردين فقط مستواهم تعليمي ثانوي بنسبة بلغت 03%، أما الذين لديهم مستوى تعليمي جامعي فقد بلغ عددهم (63) فردا بنسبة قدرت بـ 97%، هذا التفاوت في المستوى التعليمي دلالة على أن الفئات المتعلمة ذات شهادات عليا، أكثر طلب للعمل، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (03).



الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

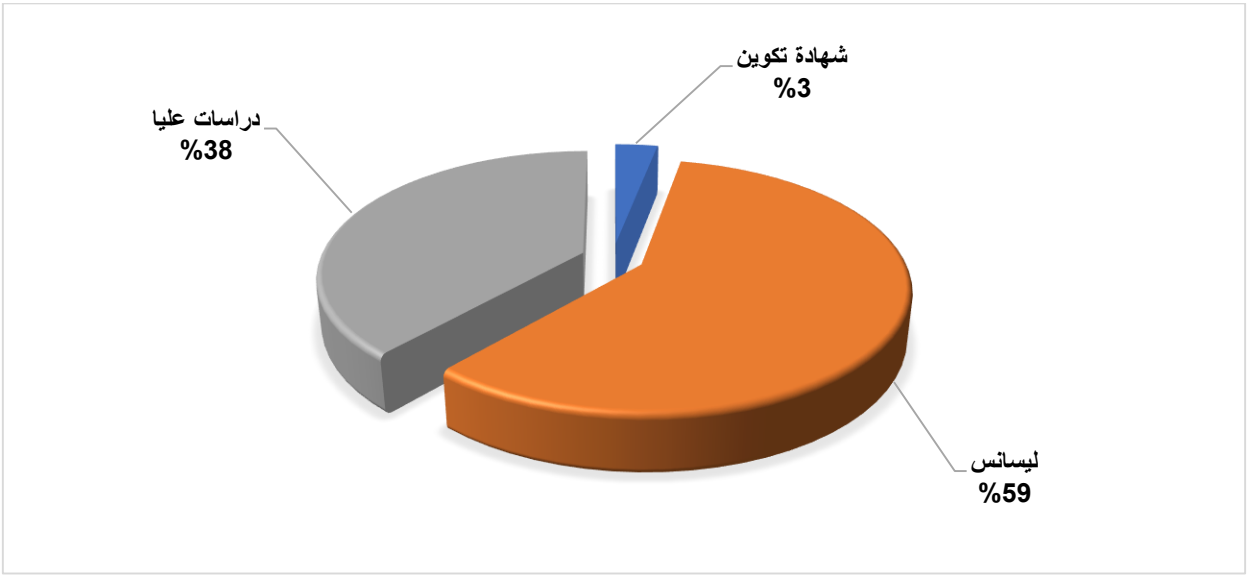
3- بالنسبة لمتغير المؤهل:

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل

المؤهل	التكرارات	النسبة المئوية
شهادة التكوين	2	03%
شهادة الليسانس	38	59%
دراسات عليا	25	38%
الإجمالي	65	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 65 فردا، نلاحظ أن هناك (2) فردين فقط يمتلكون شهادة التكوين بنسبة بلغت 03%، أما الذين يمتلكون شهادة الليسانس فقد بلغ عددهم (38) أفراد بنسبة قدرت بـ 59%، في حين أن الذين يمتلكون شهادة دراسات عليا فقد بلغ عددهم (25) فردا واحدا فقط بنسبة قدرت بـ 38%،

من خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة لديهم مستوى علمي عالي ما سيساعدنا على أراء متنوعة في الدراسة وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (04).



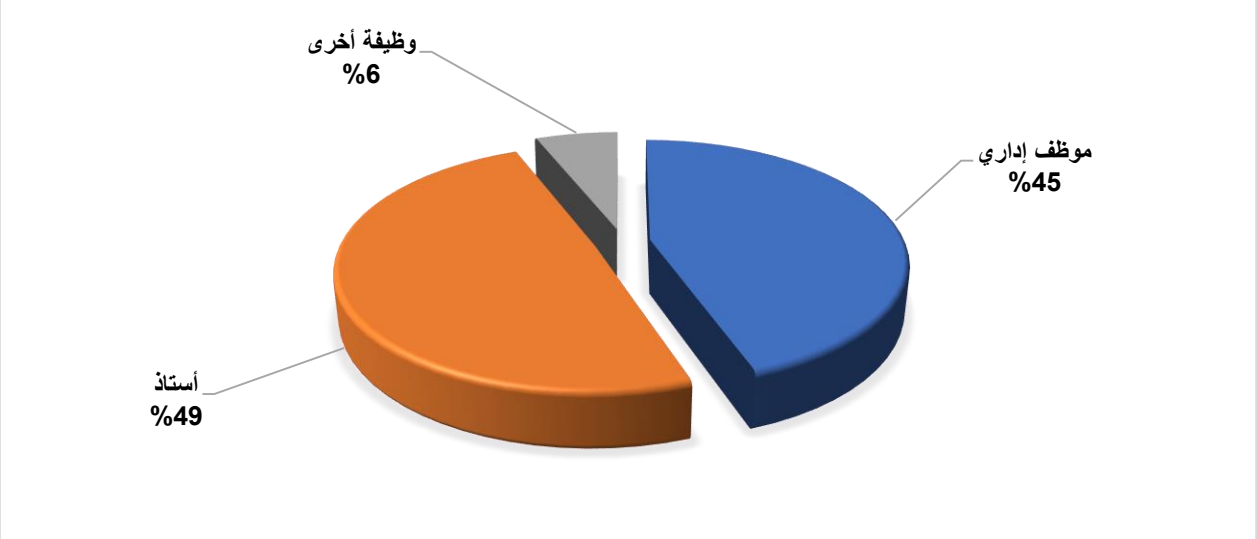
الشكل رقم (04) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل

4- بالنسبة لمتغير الوظيفة:

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
موظف إداري	29	45%
أستاذ	32	49%
وظيفة أخرى	4	06%
الإجمالي	65	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 65 فردا، نلاحظ أن هناك (29) فردا يشغلون وظائف إدارية بنسبة بلغت 45%، أما الذين يشتغلون كأساتذة فقد بلغ عددهم (32) أفراد بنسبة قدرت بـ 49%، في حين أن الذين يشغلون وظائف أخرى فقد بلغ عددهم (4) أفراد فقط بنسبة قدرت بـ 06%، من خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أن هناك تنوع في الرتب العلمية وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (05).



الشكل رقم (05) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

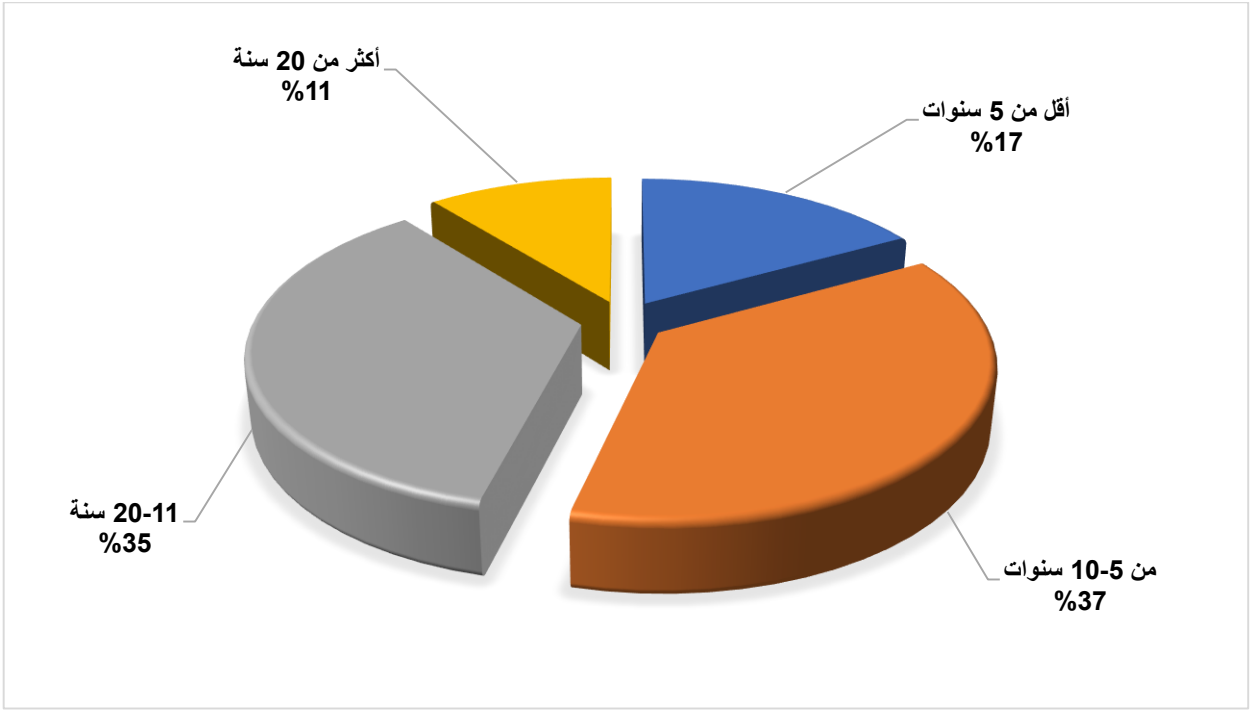
5- بالنسبة لمتغير الأقدمية:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	11	17%
من 6-10 سنوات	24	37%
11-20سنة	23	35%
أكثر من 20 سنة	7	11%
الإجمالي	65	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 65 فردا، نلاحظ أن هناك (11) فردا تقل أقدميتهم عن 5 سنوات بنسبة بلغت 17%، أما الذين تراوحت أقدميتهم بين 6إلى10سنوات فقد بلغ عددهم (24) فردا بنسبة قدرت بـ 37%، أما الذين كفل تراوحت أقدميتهم بين11إلى20سنة فقد بلغ عددهم (23) فردا بنسبة قدرت بـ 35%، في حين أن الذين تجاوزت أقدميتهم 20 سنة فقد بلغ عددهم (7) أفراد بنسبة قدرت بـ 11%.

من خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أن معظم الموظفين لديهم أقدمية في العمل هذا ما سيسمح لأفراد عينة البحث باكتشاف أثر التحول الرقمي على أدائهم الوظيفي بكل سهولة، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (06).



الشكل رقم (06) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

2-عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى :

السؤال رقم (07):هل تجد أن استخدام التكنولوجيا الرقمية يسهل تواصلك مع زملائك في العمل؟

الجدول رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 07	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	K^2 قيمة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
نعم	63	97%	32.5	30.5	246.57	1	0000,	دال
لا	2	03%	32.5	-30.5				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (07) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (63) فردا تركزت إجابتهم على البديل (نعم) بنسبة مئوية قدرت بـ 97%، ونجد أن هناك (2) فردين فقط تركزت إجابتهم على البديل (لا) بنسبة قدرت بـ 03%،وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 57.24 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (نعم)،وبالتالي فإن السؤال يعكس دور التكنولوجيا كوسيط اجتماعي في بيئة العمل حيث يظهر كيف تسهم الوسائل الرقمية في إعادة تشكيل

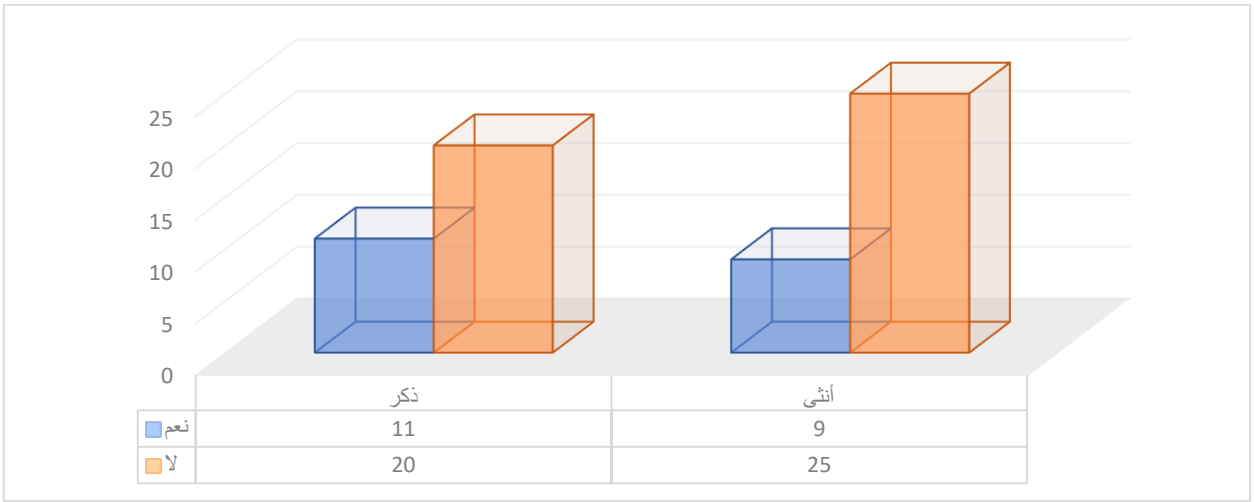
أنماط التواصل والتفاعل بين الزملاء وهذا من خلال إجماعهم على ان استخدام التكنولوجيا الرقمية يسهل تواصلهم مع زملائهم في العمل.

السؤال رقم (08): هل تعتقد أن الرقمنة تجعل بيئة العمل أكثر عزلة؟

الجدول رقم (08) يوضح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال (8) حسب الجنس

خيارات الاجابة		الجنس		الاجمالي	قيمة ك²	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
		ذكور	إناث					
س/8	نعم	11	9	20	0.618	1	0.432	الفرق غير دال إحصائيا
	لا	20	25	45				
الاجمالي		31	34	65				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن من بين (65) فردا نجد أن أكبر تمركز لاستجابات الأفراد بلغ (54) فردا تمحورت إجاباتهم على البديل (لا) من السؤال رقم (08) بواقع (29) ذكور و(25) إناث، ثم يليهما (20) فردا تركزت إجاباتهم على البديل (نعم) بواقع (11) ذكور و(9) إناث، كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (7) توزيع استجابات أفراد عينة على السؤال (8) حسب متغير الجنس

وعليه فإننا نلاحظ أن قيمة الفرق بين استجابات أفراد العينة على السؤال رقم (08) تبعا لمتغير الجنس بلغت (0.61) وهي قيمة غير دالة إحصائيا وفي ضوء هذا يمكن القول أن المبحوثين لا ينظرون إلى الرقمنة على أنها وسيلة للعزلة بل وسيلة تدعم التكامل المهني وارتفاع عدد الرافضين يفسر بأن الأفراد يرون أن الرقمنةأصبحت جزءا طبيعيا من البناء الاجتماعي المهني تؤدي وظائف ضرورية والاختلاف الطفيف بين الذكور والإناث يعكس نوعا من التكامل البنيوي في استقبال التغير الرقمي داخل بيئة العمل ،أي الرقمنة لا تشكل عزلة بقدر ما تمثل تحولا وظيفيا داخل البناء الاجتماعي للمؤسسة ، وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في استجاباتهم على السؤال رقم (08)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال رقم (09): هل تشعر أن العلاقات الاجتماعية بين الموظفين أصبحت أكثر سطحية بعد الرقمنة؟

الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 09	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
نعم	9	14%	16.3	-7.3	31.923	3	0.000	دال
نوعا ما	31	48%	16.3	14.8				
لا طبيعية	23	35%	16.3	6.8				
لا أقوى	2	03%	16.3	-14.3				
الإجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (09) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (31) فردا تركزت إجابتهم على البديل (نوعا ما) بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، ونجد أن هناك (23) فردا تركزت إجابتهم على البديل (لا طبيعية) بنسبة قدرت بـ 35%، ونجد (9) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (نعم) بنسبة قدرت بـ 14%، في حين نجد أن هناك (2) فردين فقط تركزت إجابتهم على البديل (لا أقوى) بنسبة قدرت بـ 03%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (k^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 31.92 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (نوعا ما)، نستنتج أن غالبية أفراد العينة يشعرون بتغير جزئي في عمق العلاقات الاجتماعية بعد الرقمنة وبالتالي فإن هناك إجماع على أنهم يشعرون نوعا ما بأن العلاقات الاجتماعية بين الموظفين أصبحت أكثر سطحية بعد الرقمنة.

السؤال رقم (10): كيف تصف نوع التواصل السائد بينك وبين زملائك؟

الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 10	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
رقمي فقط	7	11%	21.7	-14.7	59.569	2	0.000	دال
مباشر (وجها	7	11%	21.7	-14.7				

لوجه) فقط								
كلاهما معا	51	78%	21.7	29.3				
الإجمالي	65	%100	////					

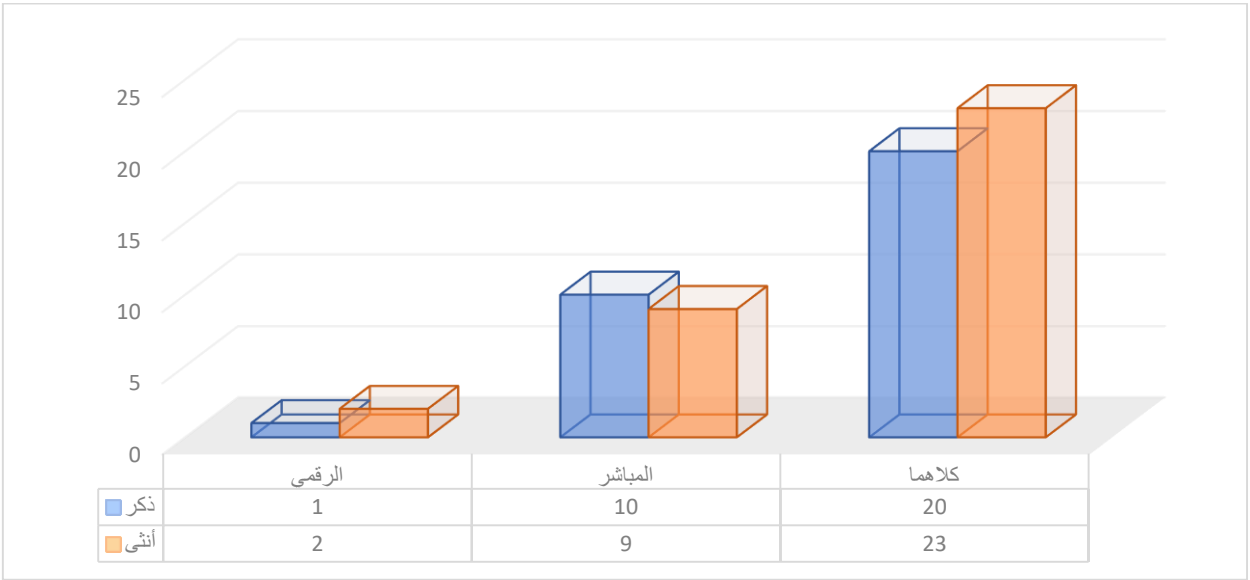
من خلال الجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (10) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (51) فردا تركزت إجابتهم على البديل (كلاهما معا) بنسبة مئوية قدرت بـ 78%، ونجد أن هناك (7) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (رقمي فقط) بنسبة قدرت بـ 11%، في حين نجد أن هناك (7) أفراد أيضا تركزت إجابتهم على البديل (مباشر (وجها لوجه) فقط) بنسبة قدرت بـ 11%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 59.56 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (كلاهما معا)، وعليه نستنتج أن هذه الإجابات تعكس تكيف الأفراد مع متطلبات العصر الرقمي دون الاستغناء عن التفاعل الإنساني المباشر وهذا يعبر عن سعي الموظفين للحفاظ على الروابط الاجتماعية في ظل التحولات التقنية ،ما يدل على مرونة البنية الاجتماعية في دمج الوسائط الجديدة ضمن علاقات العمل ،وبالتالي فإن هناك إجماع على ان نوع التواصل السائد بينهم وبين زملائهم بشكل مباشر ورقمي معا.

السؤال رقم (11): ما نوع التواصل الذي يعزز العلاقات الاجتماعية بينك وبين زملائك أكثر في رأيك؟

الجدول رقم (11) يوضح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال (11) حسب الجنس

خيارات الاجابة		الجنس		الاجمالي	قيمة ك²	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
		ذكور	إناث					
س/11	الرقمي	1	2	3	0.458	2	0.795	الفرق غير دال إحصائيا
	المباشر	10	9	19				
	كلاهما	20	23	43				
الاجمالي		31	34	65				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن من بين (65) فردا نجد أن أكبر تمركز لاستجابات الأفراد بلغ (43) فردا تمحورت إجاباتهم على البديل (كلاهما) من السؤال رقم (11) بواقع (20) ذكور و(23) إناث، ثم يليهما (19) فردا تركزت إجاباتهم على البديل (المباشر) بواقع (10) ذكور و(9) إناث،وفي الأخير نجد أن هناك (3) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (الرقمي) بواقع ذكر واحد فقط (1) و (2) أنثيين، كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (8) توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

فمن خلال هذا نجد أن غالبية الإجابات تضمنت اختيار التواصل الرقمي والمباشر معا وهو ما يعكس أنه لم يعد هناك انقسام حاد بين الوسائل التقليدية والحديثة وبالتالي تكيف النظام الاجتماعي مع التحول التكنولوجي المعاصر، وعليه فإننا نلاحظ أن قيمة الفرق بين استجابات أفراد العينة على السؤال رقم (11) تبعا لمتغير الجنس بلغت (0.45) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في استجاباتهم على السؤال رقم (11)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال رقم (12): هل ترى أن الرقمنة حسنت العلاقات المهنية بين الموظفين؟

الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 12	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
بشكل طفيف	7	11%	16.3	-9.3	35.738	3	0.000	دال
بشكل متوسط	16	25%	16.3	-0.3				
بشكل كبير	36	55%	16.3	19.8				
لم تحسن	6	09%	16.3	-10.3				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (12) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (36) فردا تركزت إجابتهم على البديل (بشكل كبير) بنسبة مئوية قدرت بـ 55%، ونجد أن هناك (16) فردا تركزت إجابتهم على البديل (بشكل متوسط) بنسبة قدرت بـ 25%، ونجد (7) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (بشكل طفيف) بنسبة قدرت بـ 11%، في حين نجد أن هناك (6) أفرادتركزت إجابتهم على البديل (لم تحسن) بنسبة قدرت بـ 06%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 35.73 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (بشكل كبير)، وبالتالي نستنتج أن الرقمنة ينظر إليها كسياق معزز للتواصل المهني ،حيث تسهم في تسريع التفاعل وتقليص المسافات وتسهيل تبادل المعلومات،أي أن هناك إجماع على أن الرقمنة حسنت وبشكل كبير العلاقات المهنية بين الموظفين.

السؤال رقم (13):كيف تقيم تواصلك مع زملائك بعد الرقمنة؟

الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 13	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
ضعيف جدا	2	03%	13.0	-11.0	119.385	4	0.000	دال
ضعيف	6	09%	13.0	-7.0				
متوسط	48	74%	13.0	35.0				

قوي	7	11%	13.0	-6.0					
قوي جدا	2	03%	13.0	-11.0					
الإجمالي	65	%100	////						

من خلال الجدول أعلاه رقم (13) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (13) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (48) فردا تركزت إجابتهم على البديل (متوسط) بنسبة مئوية قدرت بـ 74%، ونجد أن هناك (7) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (قوي) بنسبة قدرت بـ 11%، ونجد (6) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (ضعيف) بنسبة قدرت بـ 09%، ونجد (2) فردين فقط تركزت إجابتهم على البديل (ضعيف جدا) بنسبة قدرت بـ 03%، في حين نجد أن هناك (2) فردين فقط أيضاتركزت إجابتهم على البديل (قوي جدا) بنسبة قدرت بـ 03%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (k^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 119.38 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (متوسط)، وعليه نستنتج أنه يوجد توازن نسبي في تأثير الرقمنة على التواصل مع الزملاء ،ما يعكس بأن الرقمنة لم تحدث قطيعة كاملة ولا تحسنا جذريا في العلاقات ، ما يدل ذلك على مرحلة انتقالية يعيشها الأفراد حيث يعاد تشكيل أنماط التفاعل ضمن بيئة عمل تجمع بين التطور التكنولوجي والبشري،مع استمرار البحث عن توازن بين الكفاءة والبعد الإنساني، و بالتالي فإن هناك إجماع على أن تقييمهم للتواصل مع زملائهم بعد الرقمنة كان متوسطا .

السؤال رقم (14): ما نوع الأثر الذي أحدثته الرقمنة على العلاقات الاجتماعية في العمل حسب رأيك؟

الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 14	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
سلبي	8	12%	21.7	-13.7	44.523	2	0.000	دال
إيجابي	47	72%	21.7	25.3				
لا يوجد أثر	10	16%	21.7	-11.7				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (14) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (14) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (47) فردا تركزت إجابتهم على البديل (إيجابي) بنسبة مئوية قدرت بـ 72%، ونجد أن هناك (10) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (لا يوجد أثر) بنسبة قدرت بـ 16%، في حين نجد أن هناك (8) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (سلبي) بنسبة قدرت بـ 12%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (k^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 44.52 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (إيجابي)،نستنتج أن الإجابات تعكس وجود تحولا في البنية الاجتماعية داخل بيئة العمل ،حيث أصبحت

العلاقات تبنى بشكل أكثر مرونة عبر الوسائط الرقمية وبالتالي فإن هناك إجماع على أن نوع الأثر الذي أحدثته الرقمنة على العلاقات الاجتماعية في العمل حسب آرائهم هو أثر إيجابي.

السؤال رقم (15): هل تجد أن الرقمنة تتيح فرصا أكبر لتبادل الخبرات بين الموظفين؟

الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 15	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
بشكل قليل	5	08%	21.7	-16.7	20.708	2	0.000	دال
بشكل متوسط	26	40%	21.7	4.3				
بشكل كبير	34	52%	21.7	12.3				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (15) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (15) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (34) فردا تركزت إجابتهم على البديل (بشكل كبير) بنسبة مئوية قدرت بـ 52%، ونجد أن هناك (26) فردا تركزت إجابتهم على البديل (بشكل متوسط) بنسبة قدرت بـ 40%، في حين نجد أن هناك (5) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (بشكل قليل) بنسبة قدرت بـ 08%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 20.70 وهي قيمة دالة

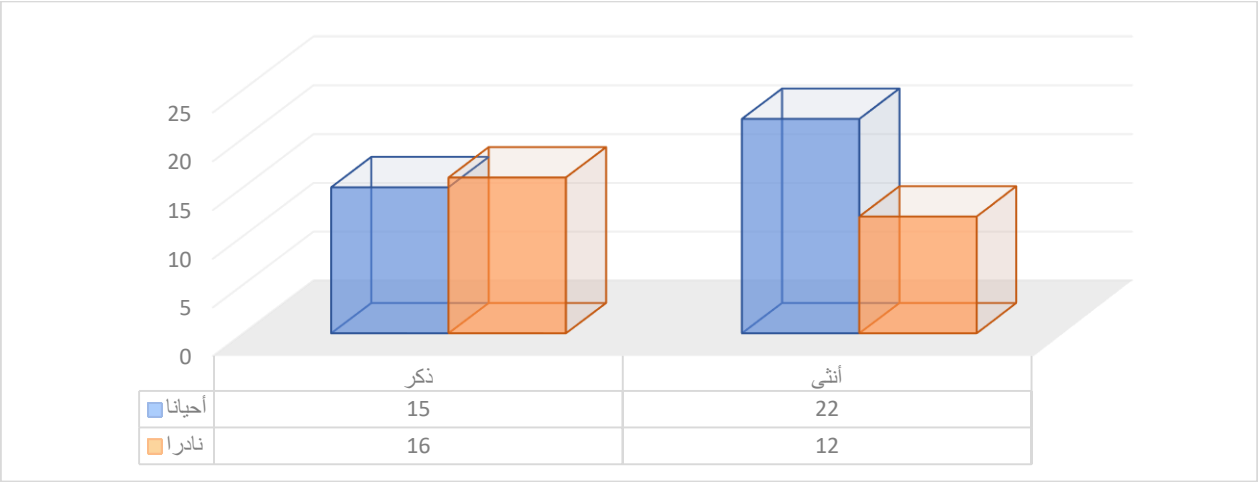
إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (بشكل كبير)،وعليه نستنتج أن الرقمنة تعتبر وسيلة فعالة لتعزيز تبادل الخبرات بين الموظفين من خلال كسر الحواجز الزمنية والمكانية ،وهذا ما يعكس تحول العلاقات المهنية نحو شبكات معرفية أكثر انفتاحا حيث يعاد توزيع المعرفة داخل المؤسسة بشكل أفقي ،مما يسهم في تقوية المعرفة بفضل الوسائط الرقمية، وبالتالي فإن هناك إجماع على أنهم يجدون أن الرقمنة تتيح لهم فرصا أكبر لتبادل الخبرات بين الموظفين بشكل كبير.

السؤال رقم (16): هلالرقمنة تزيد الضغط على الموظفين في علاقاتهم الاجتماعية؟

الجدول رقم (16) يوضح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال (16) حسب الجنس

خيارات الإجابة		الجنس		الإجمالي	قيمة ك²	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
		ذكور	إناث					
س/16	أحيانا	15	22	37	1.761	1	0.184	الفرق غير دال إحصائيا
	نادرا	16	12	28				
الاجمالي		31	34	65				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن من بين (65) فردا نجد أن أكبر تمركز لاستجابات الأفراد بلغ (37) فردا تمحورت إجاباتهم على البديل (أحيانا) من السؤال رقم (16) بواقع (15) ذكور و(22) إناث، ثم يليهما (28) فردا تركزت إجاباتهم على البديل (نادرا) بواقع (16) ذكور و(12) إناث، كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (09) توزيع استجابات أفراد عينة على السؤال (16) حسب متغير الجنس

ويمكن تفسير هذا على أن الإناث أكثر حساسية لتأثير الرقمنة، فغالبا ما يتعلمن ويشجعن منذ الصغر على تطوير مهارات التواصل والعلاقات الإنسانية مما يجعلهن أكثر إدراكا لأي خلل أو ضعف في هذا الجانب، قيمة الفرق بين استجابات أفراد العينة على السؤال رقم (16) تبعا لمتغير الجنس بلغت (1.76) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وبالتالي **لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في استجاباتهم على السؤال رقم (16)**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

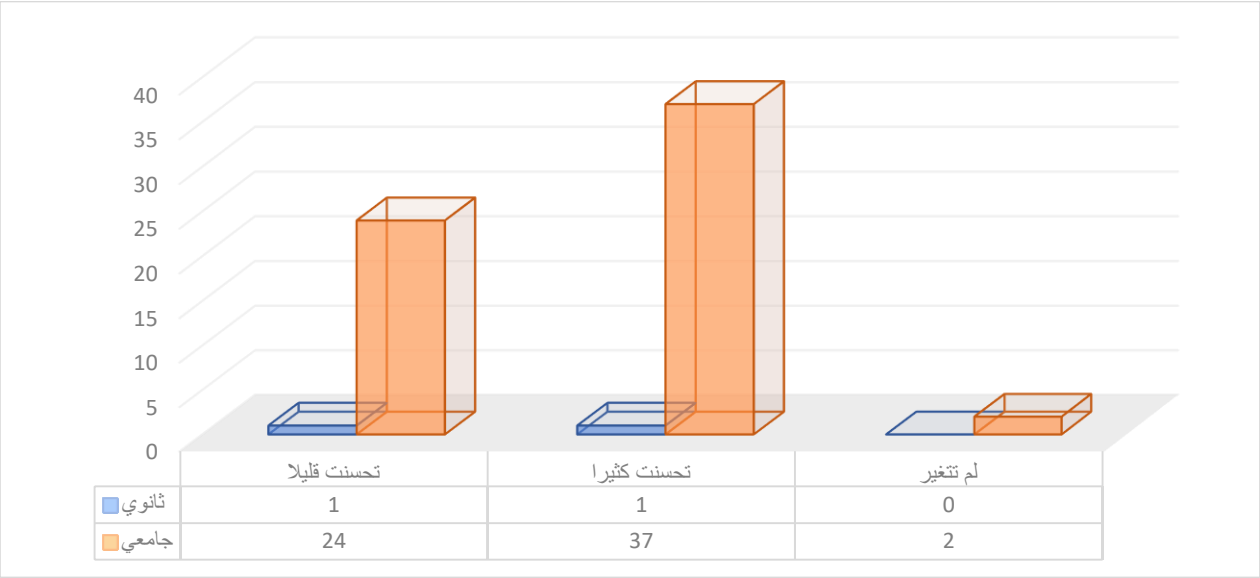
3-عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

السؤال رقم (18):كيف تقيم تأثير استخدام الأدوات الرقمية على مستوى كفاءتك في مهامك التعليمية؟

الجدول رقم (17) يوضح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18) حسب المستوى

خيارات الإجابة		المستوى التعليمي		الاجمالي	قيمة ك²	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
		ثانوي	جامعي					
س/18	تحسنت قليلا	1	24	25	8.160	2	0.003	الفرق دال إحصائيا عند 0.05
	تحسنت كثيرا	1	37	38				
	لم تتغير	0	2	2				
الإجمالي		2	63	65				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن من بين (65) فردا نجد أن أكبر تمركز لاستجابات الأفراد بلغ (38) فردا تمحورت إجاباتهم على البديل (تحسنت كثيرا) من السؤال رقم (18) بواقع فرد واحد فقط مستواه التعليمي ثانوي و(37) فردا مستواهم التعليمي جامعي، ثم يليهما (25) فردا تركزت إجاباتهم على البديل (تحسنت قليلا) بواقع فرد واحد فقط مستواه التعليمي ثانوي و(24) فردا مستواهم التعليمي جامعي، ثم يليهما (2) فردين فقط تركزت إجابتهما على البديل (لم تتغير) كلهم لديهم مستوى تعليمي جامعي،كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (10) توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

وعليه يمكن القول أن الأفراد ذو المستوى الجامعي يتمتعون غالبا برأس مال ثقافي أعلى (معرفة تقنية مهارات تحليل ،طرق تعلم متقدمة) هؤلاء الأفراد قادرون على توظيف الأدوات الرقمية بفعالية مما يجعلهم يشعرون بأن الأداء تحسن كثيرا في المقابل الأفراد من المستوى الثانوي قد يفتقرون إلى هذا النوع من التدريب أو الثقة وبالتالي لا يشعرون بنفس الدرجة من التحسن أو يواجهون صعوبات في التكيف ، حيث نجد قيمة الفرق بين استجابات أفراد العينة على السؤال رقم (18) تبعا لمتغير المستوى التعليمي بلغت (8.16) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي **توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على السؤال رقم (18) لصالح المجيبين ب "تحسنت كثيرا والذين لديهم مستوى تعليمي جامعي**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال رقم (19): هل أدت التقنيات الرقمية إلى تحسين قدرتك على إدارة الوقت في العمل؟

الجدول رقم (18) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 19	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
بدرجة قليلة	0	00%	16.3	-16.3	65.031	3	0.000	دال
بدرجة متوسطة	27	42%	16.3	11.8				
بدرجة كبيرة	38	58%	16.3	22.8				
لم تتحسن	0	03%	16.3	-16.3				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (19) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (19) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (38) فردا تركزت إجابتهم على البديل (بدرجة كبيرة) بنسبة مئوية قدرت بـ 58%، ونجد أن هناك (27) فردا تركزت إجابتهم على البديل (بدرجة متوسطة) بنسبة قدرت بـ 42%، في حين لا نجد أي فرد كانت إجابته على البديل (بدرجة قليلة، ولم تتحسن)، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 65.03 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة

الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (بدرجة كبيرة)،ومن خلال الإجابات نستنتج أن التقنيات الرقمية ينظر إليها أفراد العينة كأدوات فعالة لتنظيم المهام وتنسيق الجهد مما يعزز من كفاءة إدارة الوقت ،ما يعكس ذلك تحولا في ثقافة العمل نحو نمط أكثر عقلنة وانضباطا،وبالتالي فإن هناك إجماع على ان التقنيات الرقمية أدت بدرجة كبيرة إلى تحسين قدرتهم على إدارة الوقت في العمل.

السؤال رقم (20):كيف أثرت الرقمنة على سرعة إنجازك للمهام؟

الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 20	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
انخفضت	0	00%	16.3	-16.3	85.215	3	0.000	دال
زادت بشكل طفيف	18	28%	16.3	1.8				
زادت بشكل ملحوظ	46	71%	16.3	29.8				
لم تتغير	1	01%	16.3	-15.3				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (20) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (20) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (46) فردا

تركزت إجابتهم على البديل (زادت بشكل ملحوظ) بنسبة مئوية قدرت بـ 71%، ونجد أن هناك (18) فردا تركزت إجابتهم على البديل (زادت بشكل طفيف) بنسبة قدرت بـ 28%، ونجد (1) فرد واحد فقط تركزت إجابته على البديل (لم تتغير) بنسبة قدرت بـ 01%، في حين لا نجد أي فرد كانت إجابته على البديل (انخفضت)، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (k^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 85.21 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (زادت بشكل ملحوظ)،ما يمكن استنتاجه من خلال هذه الإجابات أن الرقمنة عززت بشكل كبير سرعة إنجاز المهام ،مما يدل على إدراك جماعي لتحول نمط العمل نحو مزيد من السرعة والكفاءة ، حيث تؤدي التكنولوجيا إلى تحسين الأداء عبر أدوات رقمية تنظم العمل وتقلل الهدر الزمني، وبالتالي فإن هناك إجماع على أن الرقمنة زادت بشكل ملحوظ من سرعة إنجازهم للمهام.

السؤال رقم (21): ما مدى موافقتك على العبارة "الرقمنة حسنت من جودة عملي التربوي"؟

الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 21	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	K^2 قيمة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
أوافق	16	25%	21.7	-5.7	53.200	2	0.000	دال
إلى حد ما	48	74%	21.7	26.3				
لا أوافق	1	01%	21.7	-20.7				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (21) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (21) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (48) فردا تركزت إجابتهم على البديل (إلى حد ما) بنسبة مئوية قدرت بـ 74%، ونجد أن هناك (16) فردا تركزت إجابتهم على البديل (أوافق) بنسبة قدرت بـ 25%، في حين نجد أن هناك (1) فرد واحد فقطتركزت إجابته على البديل (لا أوافق) بنسبة قدرت بـ 08%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (k^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 53.20 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (إلى حد ما)، نستنتج من

خلال إجابات أفراد العينة إلى وجود إدراك جزئي لتحسن الجودة التربوية بفعل الرقمنة، حيث تعيد الرقمنةتشكيل أدوار الموظفين وأساليب التعليم لكنها لم تصل بعد إلى تكامل تام مع البنية التربوية التقليدية ،وبالتالي فإن هناك إجماع على أن الرقمنة حسنت إلى حد ما من جودة عملهم التربوي.

السؤال رقم (22): ماهي أكثر الأدوات الرقمية التي يمكن أن تعتمد عليها في تأديةمهامك؟

الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 22	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
البريد الالكتروني	37	57%	21.7	15.3	18.585	2	0.000	دال
التطبيقات الاجتماعية	9	14%	21.7	-12.7				
منصات التعليم	19	29%	21.7	-2.7				
الإجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (22) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (22) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (37) فردا

تركزت إجابتهم على البديل (البريد الالكتروني) بنسبة مئوية قدرت بـ 57%، ونجد أن هناك (19) فردا تركزت إجابتهم على البديل (منصات التعليم) بنسبة قدرت بـ 29%، في حين نجد أن هناك (9) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (التطبيقات الاجتماعية) بنسبة قدرت بـ 14%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (k^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 18.58 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (البريد الالكتروني)، نستنتج أن الوسيلة الرقمية التي فضلها الموظفين هي البريد الإلكتروني واعتبارها وسيلة رقمية رسمية ومنظمة في أداء المهام تعزز الضبط والتنظيم داخل بيئة العمل وكذلك تسهم في توثيق العلاقات المهنية ،وعليه كان هناك إجماع على أن أكثر الأدوات الرقمية التي يعتمدون عليها في تأدية مهامهم هي البريد الالكتروني.

السؤال رقم (23): ما أكثر جانب في كفاءتك تحسن بفعل الرقمنة؟

الجدول رقم (22) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (23)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 23	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
إدارة الوقت	15	23%	16.3	-1.3	10.138	3	0.017	دال
دقة العمل	8	12%	16.3	-8.3				
سرعة الانجاز	26	40%	16.3	9.8				
القدرة على	16	25%	16.3	-0.2				

التعلم والتطوير								
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (23) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (23) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (26) فردا تركزت إجابتهم على البديل (سرعة الانجاز) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، ونجد أن هناك (16) فردا تركزت إجابتهم على البديل (القدرة على التعلم والتطوير) بنسبة قدرت بـ 25%، ونجد (15) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (إدارة الوقت) بنسبة قدرت بـ 23%، في حين نجد أن هناك (8) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (دقة العمل) بنسبة قدرت بـ 12%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (k^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 10.13 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (سرعة الانجاز)،وعليه نستنتج أن الإجابات ب "سرعة الإنجاز "من طرف أفراد العينة هي أكثر جوانب كفاءتهم ، التي تحسنت بفعل الرقمنة وهذا يشير إلى تأثير واضح للتكنولوجيا في تسريع وتيرة العمل حيث أصبحت الكفاءة تقاس بالسرعة والنتائج الفورية وعليه كان هناك إجماع على أن أكثر جانب في كفاءتهم تحسن بفعل الرقمنة هو سرعة الانجاز.

السؤال رقم (24):كم ساعدتك الرقمنة على تقليل الأخطاء في أداء المهام الوظيفية؟

الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 24	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
بدرجة ضعيفة	3	05%	16.3	-13.3	43.246	3	0.000	دال
بدرجة متوسطة	25	38%	16.3	9.8				
بدرجة كبيرة	34	52%	16.3	18.8				
لم تساعد	3	05%	16.3	-13.3				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (24) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (24) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (34) فردا تركزت إجابتهم على البديل (بدرجة كبيرة) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، ونجد أن هناك (25) فردا تركزت إجابتهم على البديل (بدرجة متوسطة) بنسبة قدرت بـ 25%، ونجد (3) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (بدرجة ضعيفة) بنسبة قدرت بـ 23%، في حين نجد أن هناك (3) أفراد أيضا تركزت إجابتهم على البديل (لم تساعد) بنسبة قدرت بـ 12%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (k^2) حيث

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 43.24 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (بدرجة كبيرة)،حيث نرى أن إجابة 34 فردا ب"درجة كبيرة" يشير إلى أن الرقمنة ساعدت فعليا في تقليل الأخطاء أثناء أداء المهام ،ما يعكس دور التكنولوجيا كوسيط دقيق ومنظم بحيث تستخدم الأدوات الرقمية لتقليص الفجوة بين الجهد البشري والدقة المطلوبة وعليه كان هناك إجماع على ان الرقمنة ساعدتهم بدرجة كبيرة على تقليل الأخطاء في أداء المهام الوظيفية.

السؤال رقم (25): هلالرقمنة تعرقل الموظف في أداء وظائفه الإدارية؟

السؤال الفرعي: في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه العراقيل؟

الجدول رقم (24) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25) والسؤال الفرعي له

بدائل الإجابة على السؤال رقم 25		التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
نعم	بشرية	02	03%	32.5	-28.5	49.985	1	0.000	دال
	تقنية	02	3%0						
لا		61	94%	32.5	28.5				
الاجمالي		65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (25) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (25) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (61) فردا

تركزت إجابتهم على البديل (لا) بنسبة مئوية قدرت بـ 94%، ونجد أن هناك (4) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (نعم) اثنين منهم أجاب بعراقيل (بشرية) والاثنين الآخرين أجاب بعراقيل (تقنية)بنسبة إجمالية قدرت بـ 06%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 49.98 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (لا)، ومنه نستنتج أن الغالبية لا يرون الرقمنة كعائق في أداء الوظائف الإدارية ، بل ربما كعامل مساعد وهذا ما يعكس تقبلا واسعا للتحول الرقمي داخل البنية الإدارية ، واندماج الموظفين في منظومة عمل عقلانية أكثر تنظيما وفعالية حيث تسهم التكنولوجيا في تبسيط الإجراءات ما يعزز التكيف مع متطلبات الإدارة الحديثة ويعيد تشكيل الأدوار الإدارية بما يتماشى مع منطق الكفاءة والسرعة وعليه كان هناك إجماع على ان الرقمنة لا تعرقل الموظف في أداء وظائفه الإدارية.

السؤال رقم (26): ماهي الصعوبات التي تواجهك أثناء اعتماد الرقمنة في مهامك التربوية والإدارية؟

الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 26	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
ضعف تدفق	50	77%	16.3	33.8	95.800	3	0.000	دال

الانترنت								
نقص التدريب	8	12%	16.3	-8.3				
ضغط العمل	7	11%	16.3	-9.3				
صعوبة التكيف	0	00%	16.3	-16.3				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (26) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (26) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (50) فردا تركزت إجابتهم على البديل (ضعف تدفق الانترنت) بنسبة مئوية قدرت بـ 77%، ونجد أن هناك (8) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (نقص التدريب على الأدوات الرقمية) بنسبة قدرت بـ 12%، ونجد (7) أفراد تركزت إجابتهم على البديل (ضغط العمل بسبب التحول الرقمي) بنسبة قدرت بـ 11%، في حين نجد أي فرد أجاب على البديل (صعوبة التكيف مع التكنولوجيا)، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 95.80 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (ضعف تدفق الانترنت)،وعليه نستنتج أن البنية التحتية التكنولوجية لا تزال تمثل عائقا حقيقيا أمام فعالية التحول الرقمي وبالتالي يمكن القول أن نجاح الرقمنة لا يعتمد فقط على توفر الأدوات بل أيضا على توفر بيئة اجتماعية وتقنية داعمة لتحقيق كفاءتها الفعلية

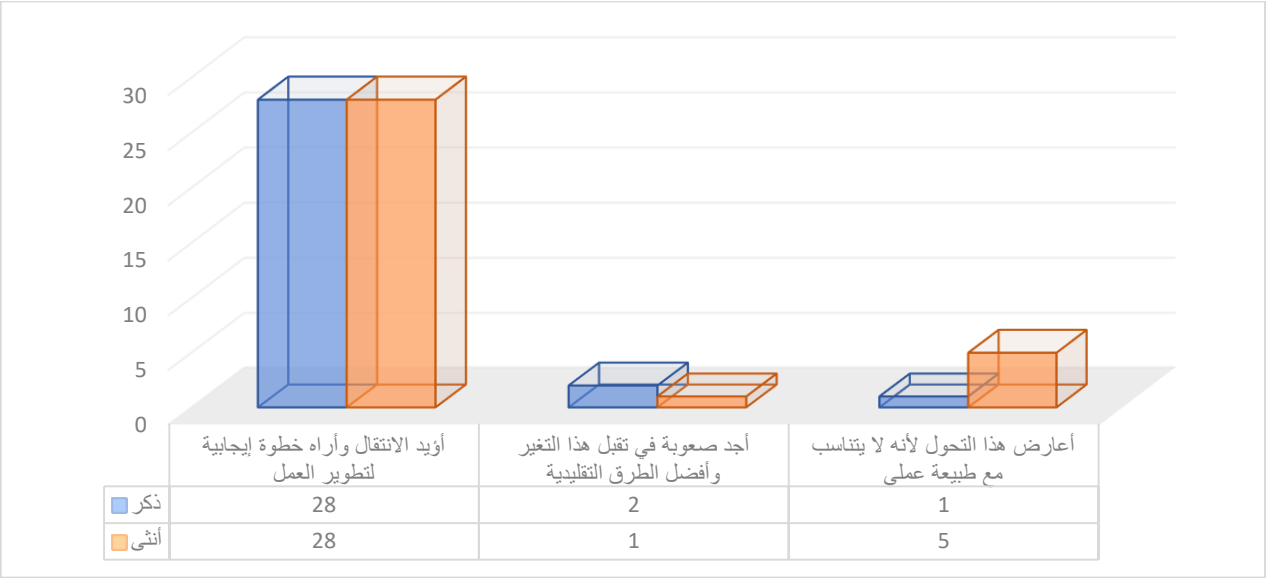
وبالتالي فإن هناك إجماع على ان الصعوبات التي تواجههم أثناء اعتماد الرقمنة في مهامهم التربوية والإدارية تتمثل في ضعف تدفق الانترنت.

السؤال رقم (27): ما موقفك من الانتقال إلى العمل من خلال المنصات الرقمية؟

الجدول رقم (26) يوضح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال (27) حسب الجنس

خيارات الاجابة		الجنس		الإجمالي	قيمة ك²	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
		ذكور	إناث					
س/27	مؤيد	28	28	56	2.868	2	0.238	الفرق غير دال إحصائيا
	يجد صعوبة	2	1	3				
	معارض	1	5	6				
الاجمالي		31	34	65				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن من بين (65) فردا نجد أن أكبر تمركز لاستجابات الأفراد بلغ (56) فردا تمحورت إجاباتهم على البديل (أؤيد الانتقال وأراه خطوة إيجابية لتطوير العمل) من السؤال رقم (27) بواقع (28) ذكور و(28) إناث، ثم يليهما (6) أفراد تركزت إجاباتهم على البديل (أعارض هذا التحول لأنه لا يتناسب مع طبيعة عملي) بواقع (1) ذكر واحد و(5) إناث، وفي الأخير نجد (3) أفراد تركزت إجاباتهم على البديل (أجد صعوبة في تقبل هذا التغير وأفضل الطرق التقليدية) بواقع (2) ذكرين و(1) أنثى واحدة، كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (11) توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال (27) حسب متغير الجنس

نلاحظ تطابق كامل في التأييد بين الذكور والإناث يعكس تحولا في الوعي الجمعي نحو قبول التكنولوجيا كجزء طبيعي من الحياة المهنية وهذا يشير إلى وجود وحدة ثقافية وتكيف اجتماعي شامل مع التحول الرقمي مما يعكس استقرارا وظيفيا في بنية العمل الحديثة ، وعليه فإننا نلاحظ أن قيمة الفرق بين استجابات أفراد العينة على السؤال رقم (27) تبعا لمتغير الجنس بلغت (2.86) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي **لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في استجاباتهم على السؤال رقم (27)**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال رقم (28): ما مدى تكيفك مع التحول الرقمي في بيئة عملك؟

الجدول رقم (27) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28)

بدائل الإجابة على	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار	قيمة K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار

السؤال رقم 28				المشاهد والمتوقع				
أتكيف بسهولة	36	55%	21.7	14.3	28.646	2	0.000	دال
إلى حد ما	27	42%	21.7	5.3				
أتكيف بصعوبة	2	03%	21.7	-19.7				
الاجمالي	65	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (28) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (65) فردا على السؤال رقم (28) تباينت فيما بينها حيث نجد أن (36) فردا تركزت إجابتهم على البديل (أتكيف بسهولة) بنسبة مئوية قدرت بـ 55%، ونجد أن هناك (27) فردا تركزت إجابتهم على البديل (إلى حد ما) بنسبة قدرت بـ 42%، في حين نجد أن هناك (2) فردين فقط تركزت إجابتهم على البديل (أتكيف بصعوبة) بنسبة قدرت بـ 03%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ($كا^2$) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 28.64 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال لصالح الذين أجابوا بالبديل (أتكيف بسهولة)،هذا يدل على وجود استعداد فردي وجماعي لتقبل التحول الرقمي داخل بيئة العمل ،كما يشير إلى أن التحول الرقمي بات جزءا من المعايير الجديدة للاندماج المهني ،حيث يعاد تشكيل الهوية الوظيفية وفقا لقدرة الفرد على التكيف مع النظم الرقمية ومتطلبات الحداثة التنظيمية ، وبالتالي فإن هناك إجماع على أنهم يتكيفون بسهولة مع التحول الرقمي في بيئة عملهم.

نتائج الفرضيات:

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

من خلال المعطيات والنتائج السابقة والمتعلقة بالفرضية الأولى والتي أعطت أهم المؤشرات والدلالات المتعلقة بالدراسة والمتمثلة:

أولا:أغلبية الموظفون أقروا أن استخدام التكنولوجيا الرقمية يسهل تواصلهم مع زملائهم في العمل، وتفضيلهم للجمع بين التواصل الرقمي والمباشر يؤكد أن الرقمنة وحدها لا تلبي الحاجات الاجتماعية بالكامل وهناك حاجة مستمرة للتفاعل الإنساني.

ثانيا: أن الموظفين لا ينظرون إلى الرقمنة على أنها وسيلة للعزلة بل وسيلة تدعم التكامل المهني ويرون أن الرقمنة أصبحت جزءا طبيعيا من البناء الاجتماعي المهني تؤدي وظائف ضرورية، مما يدل على أن الرقمنة لا تقطع العلاقات الاجتماعية لكنها تعيد تشكيلها.

ثالثا: أغلبية الموظفين أكدوا على أن التواصل الرقمي ساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية من خلال تسهيل التفاعل الفوري والمستمر مما جعل التعاون أكثر سلاسة وتواصلهم أكثر استمرارية حتى خارج بيئة العمل التقليدية.

رابعا:أتاحتالرقمنة للموظفين أدوات ومنصات تفاعلية (مثل البريد الإلكتروني وتطبيقات المحادثة والمنصات التعاونية) مما حسن التنسيق والعمل الجماعي وساعد على بناء علاقات مهنية قائمة على الثقة والدعم المتبادل حيث مكنتهم المنصات الرقمية من العمل بشكل جماعي على المشاريع في الوقت نفسه مما عزز روح الفريق والتعاون المتبادل.

خامسا: أظهر الموظفين قدرتهم على استخدام التكنولوجيا الرقمية من خلال البرامج والمنصات الرقمية بفعالية

مما يسهم في تحسين التواصل الداخلي والتعاون بين فرق العمل.

سادسا: سهلت الرقمنة التواصل بين الموظفين بمختلف رتبهم الإدارية مما كسر الحواجز التقليدية وخلق بيئة أكثر شفافية وانفتاحا في العلاقات المهنية والاجتماعية.

سابعا: وفرتالرقمنة منصات رقمية تسهل مشاركة الخبرات والمعلومات بين الموظفين بشكل فوري ومنظم ونقل المعرفة للموظفين الجدد.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

من خلال المعطيات والنتائج السابقة والمتعلقة بالفرضية الثانية والتي أعطت أهم المؤشرات والدلالات المتعلقة بالدراسة والمتمثلة:

أولا: أغلبية الموظفين كان انطلاقهم في العمل قبل استخدام الرقمنة هذا ما ساعدهم على اكتشاف أثر التحول الرقمي على أدائهم الوظيفي وذلك بإجراء مقارنة بين ما كان معمول به سابقا والرقمنة من خلال ملاحظة الفرق بين الجهد المبذول والوقت المستغرق في الإنجاز وغيرها.

ثانيا: أكد الموظفين أن الرقمنة ساهمت في تعزيز كفاءتهم من خلال تسهيل الوصول إلى الموارد والمعلومات،مما مكنهم من أداء مهامهم بدقة وسرعة أكبر.

ثالثا: معظم الموظفين وجدوا أن التحول الرقمي يشكل لهم حافز في العمل وهذا راجع إلى البرامج والتطبيقات الرقمية التي ساعدت في تسريع التواصل واتخاذ القرارات مما أدى إلى تنفيذ الأعمال بكفاءة أعلى،وإنجاز المهام بشكل سريع.

رابعا:غالبية الموظفين أكدوا أن الرقمنة ساهمت في تطوير مهاراتهم وتعزيز قدراتهم التكنولوجية مما مكنهم من مواكبة متطلبات العمل الحديثة.

خامسا:أغلب الموظفين أقروا على أن الرقمنة قللت من نسبة الأخطاء البشرية من خلال أنظمة دقيقة وآلية تساعد في تنفيذ المهام بشكل دقيق ومنظم.

سادسا:وفرتالرقمنة للموظفين أدوات رقمية ذكية سهلت لهم تنفيذ المهام بكفاءة وسرعة، ممانعكس إيجابا على الأداء العام لهم.

سابعا: لم تشكل الرقمنة عائقا أمام الموظفين بل ساعدتهم على تحسين أدائهم وتواصلهم حيث أظهرت قدرتهم على التكيف السريع مع الأدوات الرقمية دون التأثير سلبا على العلاقات المهنية أو الاجتماعية.

ثامنا:أغلبية الموظفين أكدوا على التكيف السريع لهم مع التحول الرقمي، مما يدل على قدرتهم على التفاعل الإيجابي مع المتغيرات التكنولوجية التي تدعم تطوير الأداء المهني لهم.

النتائــج العامــة:

لقد تبين لنا من خلال عرضنا لبيانات الدراسة وتحليلها واستنادا على التراث النظري للدراسة وما استخلص من الدراسات السابقة وصلنا إلى نتائج التي تثمن الجهد المبذول خلال هذه الدراسة التي حاولنا من خلالها معرفة تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي للموظفين وهي كالتالي:

أحدثت الرقمنة تحولا عميقا في طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل بيئات العمل، حيث ساهمت بشكل واضح في تحسين جودة التفاعل بين الموظفين، سواء في المستويات الإدارية أو الوظيفية المختلفة، فمع إدخال أدوات الاتصال الرقمي والمنصات أصبحت العلاقات أكثر مرونة وانفتاحا، حيث أصبح بإمكان الموظفين تبادل المعلومات بسرعة ومناقشة الأفكار وتقديم الملاحظات في الوقت الفعلي، مما عزز من روح العمل الجماعي، هذه الأدوات ساعدت على بناء شبكات تواصل أوسع، ما أسهم في تنمية علاقات مهنية قوية قائمة على التعاون والتنسيق المشترك.

من جهة أخرى مكنت الرقمنة من تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين في خلق بيئة تواصل أكثر عدالة وتمكينهم من التعبير والمشاركة دون الحاجة إلى التواجد الجسدي، هذا أتاح فرصا أكبر لتكوين علاقات عمل متوازنة قائمة على الاحترام المتبادل، فقد أظهرت الرقمنة أثرا إيجابيا واضحا في دعم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين حيث

وفرت منصات مشتركة للعمل وتبادل المعرفة مما أزاحت الحواجز التقليدية،وعززت من فرص التعارف والتعاون بين الموظفين. فأثبتتالرقمنة أنها أداة فعالة في الحفاظ على الروابط الاجتماعية.

ولا يمكن إغفال دور الرقمنة في تحسين العلاقات بين الإدارة والموظفين حيث أصبح بإمكان القادة التواصل بشكل مباشر وسريع مع فرقهم والاستماع إلى مقترحاتهم وتقديم التوجيهات، مما عزز من الثقة المتبادلة ورفع من معنويات الفرق العاملة.

من ناحية ثانية تعد الرقمنة من ابرز التحولات التي شاهدتها بيئات العمل الحديثة ،وقد أثبتت بوضوح دورها الكبير في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز كفاءة الموظفين من خلال إدخال التقنيات الرقمية في العمليات الإدارية والتنظيمية ،فأصبحت المؤسسات قادرة على تسريع تنفيذ المهام ،وتقليل من الأخطاء ، وتوفير الوقت والجهد ،وقد عززت الرقمنة من سهولة الوصول إلى المعلومات وسرعة التواصل بين الموظفين والإدارات ،مما أسهم في خلق بيئة عمل مرنة وأكثر استجابة للتغيرات ،كما ساعدت أدوات التحليل الرقمي في قياس الأداء وتحديد نقاط القوة والضعف،كما أوجدت الرقمنة فرصا للموظفين لتطوير مهاراتهم من خلال منصات التعليم الإلكتروني ،ووفرت لهم أدوات حديثة لتحسين تنظيم الوقت وإدارة المهام مما زاد من رضاهم الوظيفي.

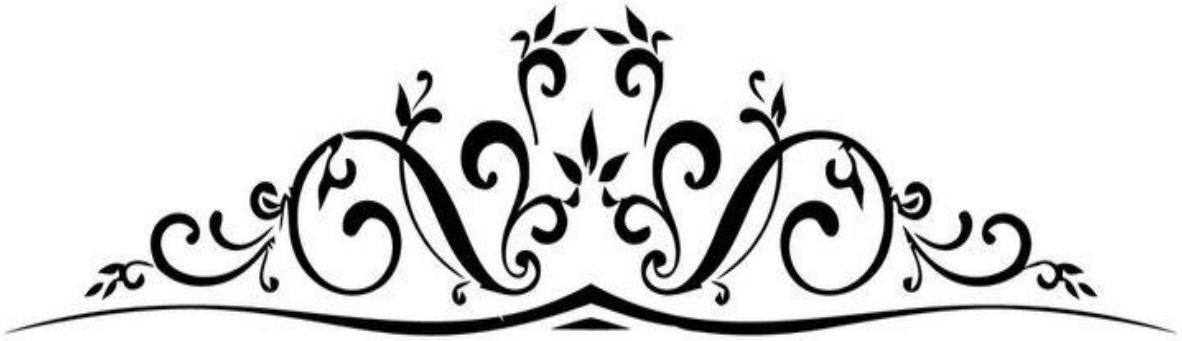
في ضوء هذه المعطيات، يمكن القول إنالرقمنة لم تقتصر على تحسين الكفاءة الإنتاجية فحسب، بل امتدت لتكون عاملا مهما في تنمية العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل ولم تصبح فقط أداة تقنية بل هي إستراتيجية شاملة تسهم في رفع كفاءة الموظفين وتحقيق أداء وظيفي أعلى وتهيئة المؤسسات لمواجهة تحديات المستقبل بكفاءة ومرونة.

وبالتالي فالرقمنة أصبحت ضرورة حتمية وليس خيار للنهوض وتطوير الأداء الوظيفي وعصرنته وبالرغم من بعض الصعوبات والمعوقات المتمثلة في مقاومة التغير من طرف بعض الموظفين لأسباب مختلفة إلا أن أهداف التحول الرقمي تحقق بنسبة عالية في ثانوية سعد دحلب حيث أثرت الرقمنة على الأداء الوظيفي للموظفين إيجابا.

توصيات واقتراحات:

من خلال استخلاص نتائج الدراسة ارتأينا تقديم بعض النصائح والاقتراحات التالية:

- ضرورة اعتماد التحول الرقمي كأسلوب أساسي لإدارة الموظفين بالمؤسسة، نظرا لأهميته البالغة.
- توفير وسائل اتصال حديثة تساعد على تحسين الأداء الوظيفي بشكل يلائمالمؤسسة.
- تقديم برامج تدريبية عن كيفية استخدام البرامج والأجهزة الحديثة.
- استقطاب خبراء في مجال التكنولوجيا المعلومات والاتصالات للاستعانة بهم في تقديم دورات تدريبية تطبيقية بهدف رفع كفاءة الموظفين في التعامل مع الأنظمة الرقمية والتقنيات الحديثة.
- دعم الثقافة الإلكترونية وتغيير الدهنياتالمقاومة للتحولالرقمي.
- صيانة الأجهزة الإلكترونية المستعملة بصفة دورية حفاظا عليها من التلف وضمان توفرها المستمر.
- ضرورة توفير شبكة انترنت سريعة وآمنة وأجهزة حديثة تدعم التحول الرقمي.
- نشر الوعي بأهمية الرقمنة على مستوى الأفراد والمؤسسات من خلال حملات توعوية وتثقيفية.



الخاتمة



في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع "تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي التعليم الثانوي "يتضح أن الرقمنة لم تعد خيارا بل ضرورة حتمية تفرضها التغيرات التكنولوجية المسارعة ومتطلبات العصر الحديث، فلقد أظهرت النتائج بجلاء أن الرقمنة تركت بصماتها العميقة على مختلف الجوانب الإدارية والتعليمية وأسهمت بشكل واضح في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي قطاع التعليم الثانوي، سواء على مستوى الكفاءة الفردية أو على صعيد التفاعل المؤسساتي والجماعي.

استنادا على الفرضية الأولى التي تناولت تأثير الرقمنة على العلاقات الاجتماعية داخل الوسط المهني توصلت الدراسة إلى أن الرقمنة أسهمت في تعزيز الاتصال والتواصل بين الموظفين، إذ وفرت أدوات وتقنيا تسهل التنسيق وتبادل المعلومات بشكل أكثر سلاسة وسرعة،فالمنصات الرقمية والبريد الإلكتروني والتطبيقات التعليمية سمحت بخلق شبكات تواصل أكثر فعالية، وساهمت في بناء بيئة عمل أكثر تعاونا وانفتاحا، رغم ما قد تطرحه هذه التغيرات من تحديات تتعلق بفقدان بعض أشكال التفاعل الإنساني التقليدي.

أما فيما يتعلق بالفرضية الثانية التي تشير إلى أن الرقمنة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وكفاءة الموظفين فقد أظهرت النتائج أن الموظفين الذين تم تأهيلهم رقميا استطاعوا تحقيق مستويات أعلى من الإنجاز، وأصبحوا أكثر قدرة على إدارة الوقت وتنظيم المهام، والاستفادة من الأدوات الرقمية في تسهيل الأعمال الإدارية والبيداغوجية، فالرقمنة لم تحسن فقط من أساليب العمل، بل أعادت أيضا تشكيل النظرة إلى المهام اليومية،وجعلت من الممكن قياس الإنتاجية بشكل أدق والرفع من جودة الأداء بوسائل متطورة.

لقد أكدت الدراسة أن الرقمنة لا تمثل مجرد إدخال للأجهزة أو البرامج في بيئة العمل، بل تمثل تحولا عميقا في طرق التفكير والتخطيط والتنفيذ والتواصل، ومن خلال هذا التحول،

برزت فوائد عديدة، منها زيادة فعالية اتخاذ القرار تقليص الوقت والجهد في إنجاز المهام، وتحقيق تكامل وظيفي بين مختلف الفاعلين في المؤسسة التعليمية.

غير أن هذه الإيجابيات لا تعني عن الصعوبات، إذ واجهت الرقمنة بعض المعوقات مثل نقص التكوين، وتفاوت الكفاءات الرقمية بين الموظفين ومحدودية البنية التحتية في بعض المؤسسات، لذلك فإن تحقيق الفعالية المرجوة من الرقمنة يتطلب إستراتيجية متكاملة تشمل التكوين المستمر، وتحسين الوسائل التقنية، وتطوير ثقافة رقمية مؤسساتية تتماشى مع متطلبات العصر.

وعليه فإن الرقمنة إذا ما تم توظيفها بالشكل السليم فإنها تمثل فرصة حقيقية للنهوض بقطاع التعليم الثانوي، وتحقيق تطور نوعي في أداء الموظفين، وتعزيز روح التعاون والانتماء داخل بيئة العمل كما أن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تكوينات رقمية فعالة سيكون مفتاح نجاح التحول الرقمي واستدامته.

ختاما يمكن القول إن الرقمنة لم تغير فقط من طبيعة العمل بل أعادت تعريف الكفاءة الوظيفية، وربطتها بالقدرة على التكيف والتعلم الذاتي والتواصل الرقمي، ومن هذا المنطلق فإن مستقبل المؤسسات التعليمية مرهون بمدى قدرتها على مواكبة هذه التحولات، وتوظيف الرقمنة ليس كهدف في حد ذاته بل كوسيلة فعالة لتحقيق جودة التعليم وفعالية الأداء.



قائمة المصادر والمراجع

أولا: المصادر:

1. إبراهيم مصطفى، معجم الوسيط عربي أردو، ترجمة حامد عبد القادر، القاهرة :المكتبة الرحمانية،2004 .
2. صحي حموي، معجم المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، بيروت، دار المشرق، 2001.

ثانيا:الكتب:

3. إحسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، ط1، اليمن،1982.

4. إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار للنشر والتوزيع، الأردن ، 2008

5. أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية، المؤتمر العربي الثالث المعلومات الصناعية وشبكات المنظمة العربية والثقافة والعلوم،2003 ،

6. إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، مصطلحات عربي العولمة :مصطلحات سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية وإعلامية، المكتب العربي للمعارف،2004 ،

7. بشار حزي، الاتصال التنظيمي، منشورات الجامعية الافتراضية السورية، سوريا،2020 ،

8. حسين عماد مكاوي، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط3،2003 ،

9. حمزة منير، المكتبة الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق، دار الألمعية للنشر والتوزيع، قسنطينة،2010 ،

10. زيد منير عبوي، التنظيم الإداري، مبادئه أساسياته، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

11. عبد الغني محمد اسماعيل العمراني، دليل الباحث إلى إعداد البحث العلمي ط2، دار الكتاب الجامعي، صنعاء، اليمن،2012

12. صالح علي عودة الهلالات، الإدارة الفعالة للموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن،2016 ،

13. صالح مصلح، قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض،.1999

14. عبد المجيد أونيس وآخرون، مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين، دار اليازوري، ط1، عمان، الأردن،2013 ،

15. عبد الناصر موسى، محمد قريشي، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي، مجلة الباحث، العدد9 ، بسكرة، الجزائر،2011 ،.

16. علي شريف وآخرون، الإدارة المعاصرة، المكتب الجامعي للتحديث، الإسكندرية، 2007.

17. عاطف زاهر عبد الرحيم ،المنظمات :الهيكل التنظيمي للمنظمة ،ط1،دار النشر و التوزيع ،عمان ،2011.

18. فايز عبد الرحمن الفروخ، التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن،2010 ،

19. فرانسيس ديف مايكرودكوك، القيم التنظيمية، ترجمة :عبد الرحمان هيجان، الإدارة العامة للبحوث، الرياض،.1995

20. محمد زهران، الرقمنة وتحدياتها، بوابة الشروق، مصر ،2020 .

21. مريم خالص حسين، الحكومة الإلكترونية، وزارة المالية، العراق،2013

22. نعيم إبراهيم الطاهر، الإدارة الإستراتيجية :المفهوم الأهمية، التحديات، دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط1، عمان،2009 .

23. جبريل بن حسن العريشي،سلمي بنت عبد الرحمان محمد الدوسري،الشبكات الاجتماعية والقيم (رؤية تحليلية)،2015

ثالثاً :البحوث والمذكرات الجامعية:

24. بوسفط آمال، الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال، مذكرة ماجيستير ،جامعة محمد خيضر – بسكرة–،2015–2016

25. حمام أحمد، مراكشي عفاف، ضغوط العمل وأثرها على الموظف داخل المؤسسة، مذكرة ماستر، جامعة الدكتور يحي فارس، المدية،2021–2022 ، ص.57

26. سمير شلغوم، الرقمنة كآلية لضمان جودة العملية التعليمية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، المجلد57 ، العدد خاص،2020 ،

27. شروق بوزيدي، أثر التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإدارية، مذكرة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي،2021–2022 ،

28. عبد القادر سعيد، ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركات الاتصال الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين،2009 ،

29. محي الدين نورة، أومدور مفيدة، دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال، مذكرة ماستر، جامعة 8 ماي–1945 قالمة،2021–2022 ، ص.75

30. نجاة حمو، الرقمنة في الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر – بسكرة–، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،2021–2022 ،

31. نعيمة إبراهيم الطاهر، الإدارة الاستراتيجية :المفهوم والأهمية والتحديات، دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط1، عمان،2009 ،

32. هدى بن لخضر، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع التربية، مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمة لخضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،2022/2023 ،

33. هشام بن دادي، عبد القادر معمر سعيدات، رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق،2021 /2022.

34. فيصل خرشي: فعالية الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق الأداء المتميز للأفراد في المؤسسة الرياضية –دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البلدية والرياضية، المسيلة ،2018–2019.

35. هبة محسن محمود، المنهج الوصفي، قسم التربية البدنية والعلوم الرياضية، جامعة الموصل، الدراسات العليا ،2021.

36. حمزاوي وفاء ،ربح الله صبرينة ،فعالية الإدارة الرقمية في نشاط المؤسسات العمومية الخدماتية دراسة حالة على عينة من موظفي مؤسسة سونلغاز،أم البواقي،مذكرة ماستر في الإعلام والاتصال ،كلية العلوم الإنسانية ،جامعة العربي بن مهيدي،الجزائر،2021.

37. عبد الغاني لمقدم وعبد الفتاح مدلل،"الرقمنة كمدخل لتحسين الخدمة في الجزائر، قطاع العدالة انموذجا"،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الوادي،كلية الحقوق والعلوم السياسية،قسم العلوم السياسية، الوادي،2016–2017.

رابعاً :المقالات العلمية:

38. عبد السلام عبد اللاوي، أهمية الرقمنة في عصرنه وتفعيل الخدمة العمومية في الجزائر، مجلة صوت القانون، العدد7 ،2020/2021 ،.

39. سعيد يقطين، من النص إلى النص مدخل إلى جماليات الإبداع التفاعلي، ط1، مركز الثقافي العربي ،2005.

40. مشفرة بن دخيل الله الختمي، مشاريع وتجارب التحويل الرقمي في مؤسسات المعلومات، مجلة**RITS**، العدد1 ،2011.

41. ياسين حفصي بونبعو، أهمية استخدام الرقمنة للنهوض بقطاع التعليم العالي مع الإشارة إلى بعض النماذج الرائدة، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، المجلد4، العدد الخاص ،2021.

42. زايدي أمال، أثر الرقمنة على النظام القانوني لبراءات الاختراع، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد4 ، العدد3 ، ، 2011.

43. بن دبلة عبد العالي،مرابط عياش عزوز،تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل،مجلة العلوم الاجتماعية، العدد17، 2016، الجزائر،2022.

44. عائشة بنت أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الخيال، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد،2013 ،

45. سمير شلغوم، الرقمنة كآلية لضمان جودة العملية التعليمية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، المجلد57 ، العدد خاص،2020 ،

46. عبد المليك مزهوة، الأداء بين الكفاءة والفعالية :مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،2001 ،
47. براهم نور الهناء، إشكالية التغيير التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 2، 2016.
48. مسفرة بنت دخيل الله الخثعمي، مشاريع وتجارب التحول الرقمي في مؤسسات المعلومات، قسم دراسات المعلومات، جامعة الإمام بن سعود الإسلامية، الرياض، مجلة rist، العدد1، 2011.
49. واطف بوطرفة، أمال عقابي: بصمة الرقمنة على واجهة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، مجلة الأبحاث المجلد6، العدد1، 2021.
50. الاسمر محمد عبدالنور،المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية،المجلد3،العدد2، 2019.
51. حيد فالح زياد ،نظرية الحتمية التكنولوجية ،محاضرة جامعة ذيقار ،المادة نظريات التأثير ،كلية الإعلام ،2020/2019.
52. العياشي زرزار، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثرها عل النشاط الاقتصادي وظهور الاقتصاد الرقمي،مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد2، 2023.
53. احمد بوشناقة، بوداوي فاطمة، تطبيق الإدارة الإلكترونية لعصرنه التسيير العمومي، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية،المجلد 7، العدد1، الجزائر،2018.

خامسا: المواقع الإلكترونية:

54. بحث متاح على موقعhttps://www.wef.com ، اطلع عليه بتاريخ 15/04/2025 على الساعة.14:00

55. سعيد بوجرادة، أحسن حنين، موقع وزارة التربية الوطنية، بحث متاح على الرابط https://amatti.education.gov، تم الاطلاع عليه بتاريخ 23/02/2025 على الساعة.21:23

56. مريم ارفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة- دراسة نظرية-، مجلة التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد06 ، ص478، متاح على موقعhttps://www.asjp.cerist.dz ، اطلع عليه يوم 21/03/2025الساعة.16:00

57. عز الدين هروم، عبد الفتاح بوخمخم، تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمجتمع، العدد06/2010 ، ص57، متاح على موقع https://www.asjp.cerist.dz، اطلع عليه يوم 25/03/2025 الساعة.21:00

58. معايير تقييم الأداء الوظيفي، بحث متاح على موقع/https://fr.scribd.com ، اطلع عليه بتاريخ 03/04/2025 على الجامعة.09 :20

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور يحي فارس ولاية المدية

قسم العلوم الاجتماعية

فرع علم الاجتماع تنظيم وعمل

الاستمـارة

سيدي /سيدتي

تندرج هذه الاستمارة ضمن مذكرة ماستر بعنوان تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات التعليمية (الثانوية) لنيل شهادة ماستر2 في علم الاجتماع تنظيم وعمل مع العلم أن أسئلة الاستمارة لا تكشف عن هويتك الشخصية بأي شكل من الأشكال ولهذا ألتمس من السادة الموظفين الإجابة عن الأسئلة بكل صدق وشفافية وبأمانة تامة للخروج بالنتائج المرجوة.

لذلك الإجابة عن الأسئلة تكون بوضع علامة (x) امام الاختيار الأنسب، وشكرا على تعاونكم.

من إعداد الطالبتين:

- متريني نصيرة.
- ولجة معزوزة

تحت إشراف الأستاذ

شريف صديق.

السنة الجامعية 2025/2024

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2-السن: اقل من 30سنة ☐ من 30 سنة إلى 40سنة ☐

من41 سنة إلى 50سنة ☐ أكثر من50سنة ☐

3- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

4-المؤهل العلمي: شهادة تكوين ☐ شهادة ليسانس ☐ دراسات عليا ☐

5-الوظيفة: موظف إداري ☐ أستاذ ☐ أخرى ☐

6-الخبرة المهنية:

- ➢ اقل من 5 سنوات ◯
- ➢ من 05 إلى 10 سنوات ◯
- ➢ من 11 إلى 15 سنة ◯
- ➢ أكثر من 16 سنة ◯

المحور الأول:الرقمنةوالعلاقاتالاجتماعية بين الموظفين.

7-هل تجد أن استخدام التكنولوجيا الرقمية يسهل تواصلك مع زملائك في العمل؟

نعم ☐ لا ☐

8-هل تعتقد أن الرقمنة تجعل بيئة العمل أكثر عزلة؟

نعم ☐ لا ☐

9-هل تشعر أن العلاقات الاجتماعية بين الموظفين أصبحت أكثر سطحية بعد الرقمنة؟

نعم سطحية ☐ نوعا ما ☐ لا طبيعية ☐ لا أقوى ☐

10- كيف تصف نوع التواصل السائد بينك وبين زملائك؟

تواصل رقمي فقط ☐ تواصل مباشر (وجها لوجه) فقط ☐

تواصل رقمي ومباشر ☐

11- ما نوع التواصل الذي يعزز العلاقات الاجتماعية بينك وبين زملائك أكثر في رأيك؟

التواصل الرقمي ☐ التواصل المباشر ☐ كلاهما ☐

12- هل ترى أن الرقمنة حسنت العلاقات المهنية بين الموظفين؟

حسنت بشكل طفيف ☐ حسنت بشكل متوسط ☐

حسنت بشكل كبير ☐ لم تحسن ☐

13- كيف تقيم تواصلك مع زملائك بعد الرقمنة؟

ضعيف جدا ☐ ضعيف ☐ متوسط ☐

قوي ☐ قوي جدا ☐

14- ما نوع الأثر الذي أحدثته الرقمنة على العلاقات الاجتماعية في العمل حسب رأيك؟

سلبي ☐ إيجابي ☐ لا يوجد أثر ☐

❖ في كل الحالات كيف ذلك؟

.....

.....

.....

.....

15- هل تجد أن الرقمنة تتيح فرصا أكبر لتبادل الخبرات بين الموظفين؟

بشكل قليل ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل كبير ☐

16- هل الرقمنة تزيد الضغط على الموظفين في علاقاتهم الاجتماعية؟

دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

❖ حسب اختيارك كيف ذلك؟

.....

.....

.....

.....

17- ما التغيرات التي لاحظتها في طبيعة العلاقات الاجتماعية في المؤسسة بعد إدخال التكنولوجيا الرقمية؟

.....

.....

المحور الثاني: تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي.

18- كيف تقيم تأثير استخدام الأدوات الرقمية على مستوى كفاءتك في مهامك التعليمية؟

تراجعت ☐ تحسنت قليلا ☐ تحسنت كثيرا ☐ لم تتغير ☐

19- هل أدت التقنيات الرقمية إلى تحسين قدرتك على إدارة الوقت في العمل؟

بدرجة قليلة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة كبير ☐ لم تتحسن ☐

20- كيف أثرت الرقمنة على سرعة إنجازك للمهام؟

انخفضت ☐ زادت بشكل طفيف ☐ زادت بشكل ملحوظ ☐ لم تتغير ☐

21- ما مدى موافقتك على العبارة "الرقمنة حسنت من جودة عملي التربوي "

أوافق تماما ☐ أوافق إلى حد ما ☐ لا أوافق ☐

22- ماهي أكثر الأدوات الرقمية التي يمكن أن تعتمد عليها في تأديةمهامك؟

البريد الإلكتروني ☐ التطبيقات الاجتماعية ☐ منصات التعليم ☐ أخرى ☐

23- ما أكثر جانب في كفاءتك تحسن بفعل الرقمنة؟

إدارة الوقت ☐ دقة العمل ☐ سرعة الإنجاز ☐

القدرة على التعلم والتطوير ☐

24- كم ساعدتك الرقمنة على تقليل الأخطاء في أداء المهام الوظيفية؟

بدرجة ضعيفة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة كبيرة ☐ لم تساعد ☐

25- هل الرقمنة تعرقل الموظف في أداء وظائفه الإدارية؟

نعم ☐ لا ☐

❖ في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه العراقيل؟

بشرية ☐ تقنية ☐ مالية ☐ أخرى ☐

26- ماهي الصعوبات التي تواجهك أثناء اعتماد الرقمنة في مهامك التربوية والإدارية؟

- ضعف تدفق الانترنت ◯
- نقص التدريب على الأدوات الرقمية ◯
- ضغط العمل بسبب التحول الرقمي ◯
- صعوبة التكيف مع التكنولوجيا ◯
- أخرى ◯

أذكرها.....

.....

.....

27- ما موقفك من الانتقال إلى العمل من خلال المنصات الرقمية؟

- أؤيد الانتقال وأراه خطوة إيجابية لتطوير العمل ⬭
- أجد صعوبة في تقبل هذا التغير وأفضل الطرق التقليدية ⬭
- أعارض هذا التحول لأنه لا يتناسب مع طبيعة عملي ⬭

28- ما مدى تكيفك مع التحول الرقمي في بيئة عملك؟

أتكيف بسهولة ☐ أتكيف إلى حد ما ☐ أتكيف بصعوبة ☐

يرجى توضيح السبب باختصار إن أمكن:

.....

.....

.....

.....

29- ما اقتراحاتك لتطوير استخدام الرقمنة وتحسين تأثيرها على أداء الموظفين؟

.....

.....

.....

.....