

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
فرع:

تخصص: إدارة أعمال



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
تحت عنوان:

دور العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي
دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تحت إشراف:

د. الطاهر ميمون

إعداد الطالبين:

- عادل عرسلان

- سفيان عبد الرزاق

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
		جامعة المسيلة	رئيسا
ميمون الطاهر	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	مشرفا ومقرا
		جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2021-2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
فرع:

تخصص: إدارة أعمال



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
تحت عنوان:

دور العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي
دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تحت إشراف:

د. الطاهر ميمون

إعداد الطالبين:

- عادل عرسلان

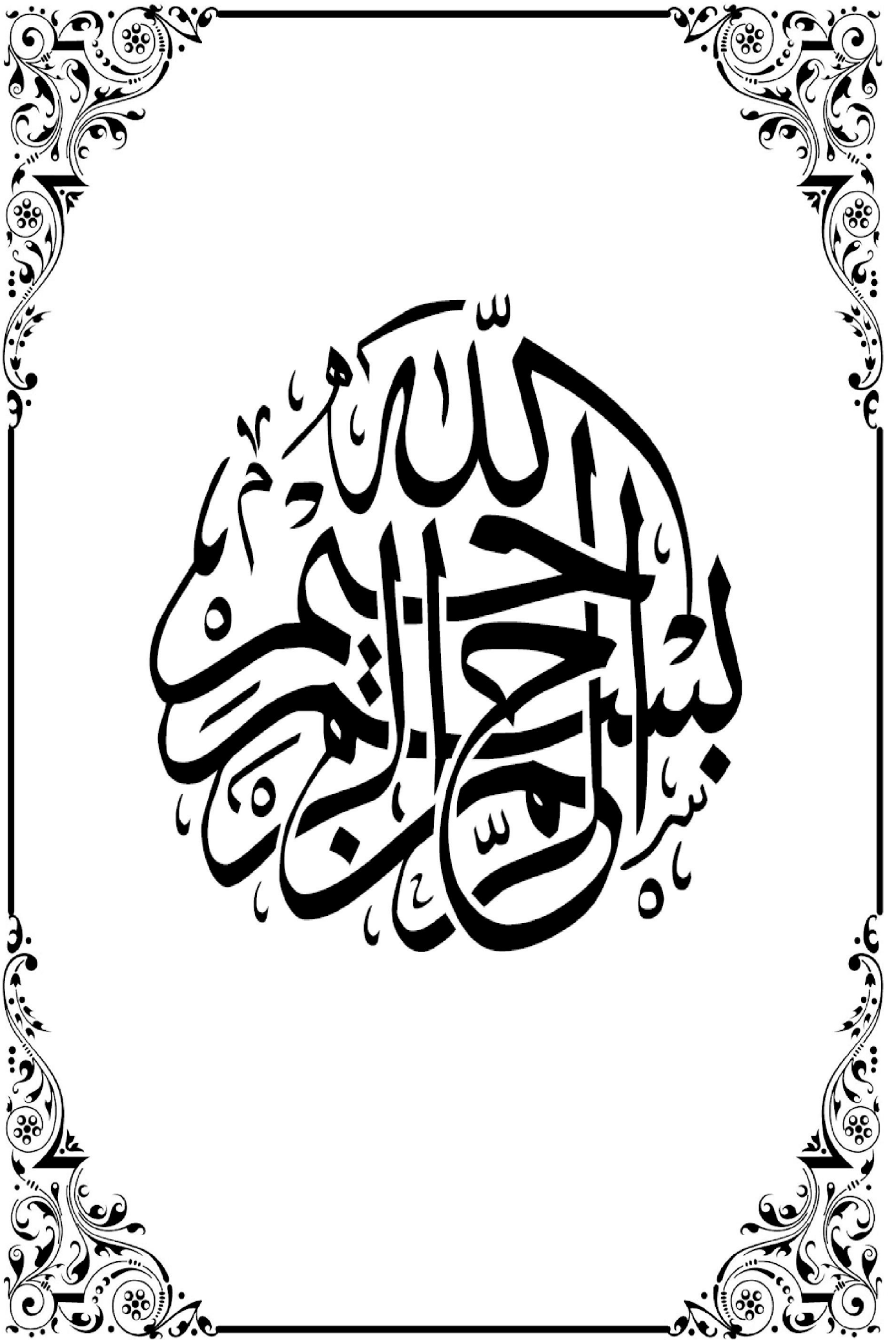
- سفيان عبد الرزاق

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
		جامعة المسيلة	رئيسا
ميمون الطاهر	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	مشرفا ومقرا
		جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ



إهداء

إلى الذي اشتراط الله مرضاته برضاهم وأودع الرحمة والحب

فيهم والدينا الكريمين أعز ما نملك في الوجود

إلى الذين ظفرت بهم هدية من الأقدار إخوة فعرفوا

معنى الأخوة، إخوانيو أخواتي الأحباء

إلى أصدقائنا

وإلى كل الأهل والأقارب وكل أصدقائنا في جميع الأطوار

وإلى كل من يعرفنا بأسمائنا

عادل وسفيان

كلمة شكر

رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ
وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ

نحمد الله ونشكره عز وجل الذي من علينا بفضله وتوفيقه لإتمام هذا العمل المتواضع
وفاء وعرفانا بالفضل لأهل الفضل

لا تسع الكلمات والمعاني للتعبير عن شكرنا وتقديرنا ووفائنا لأستاذنا المشرف ميمون
الطاهر الإشراف على الدراسة وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذا
البحث ولسوف نبقى نعتز بسخائه وعطائه والشكر الموصول أيضاً إلى كل من ساندنا
وجزىل الشكر وعظيم الامتتان إلى كل زملائنا وأصدقائنا

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا على إنجاز هذا البحث من قريب أو من
بعيد والعون داعين من الله عز وجل أن يجزي الجميع عنا خير الجزاء ويجعل ذلك في
ميزان حسناتهم

عادل وسفيان

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات :

الإطار المنهجي للدراسة

الإهداء

كلمة شكر

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

01	مقدمة.....أ-
02	إشكالية البحث.....
03	فرضيات البحث.....
04	أهمية البحث.....
05	أهداف البحث.....
06	مصطلحات البحث.....
07	تقييم الدراسات السابقة.....

الفصل الأول: دور العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي

12	المبحث الأول: العمل عن بعد.....
12	المطلب الأول: مفهوم العمل عن بعد.....
17	المطلب الثاني: فوائد العمل عن بعد.....
20	المطلب الثالث: ضوابط العمل عن بعد.....
21	المطلب الرابع: مزايا وعيوب العمل عن بعد.....
24	المبحث الثاني: ماهية التحول الرقمي.....
24	المطلب الأول: تعريف التحول الرقمي.....
26	المطلب الثاني: متطلبات تحقيق التحول الرقمي.....
27	المطلب الثالث: فوائد التحول الرقمي.....
27	المطلب الرابع: نماذج التحول الرقمي.....

- المطلب الخامس: دور العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي.....30
- المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....31
- المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد.....31
- المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي.....33
- المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد والتحول الرقمي.....37

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي

- المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة.....39
- المطلب الأول: التعريف بجامعة المسيلة.....37
- المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.....39
- المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية.....43
- المطلب الأول: أدوات وإجراءات الدراسة الميدانية.....43
- الخاتمة.....60
- قائمة المصادر والمراجع.....62

ملخص الدراسة



فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول :

الصفحة	البيان	الرقم
ص56	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
ص57	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر	02
ص57	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	03
ص60	الجدول يوضح ثبات الاستبيان عن طريق ألفا كرونباخ	04
ص60	الجدول يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس ساعات العمل مع درجته الكلية	05
ص61	الجدول يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس تراكم الأعمال مع درجته الكلية	06
ص62	الجدول يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس اتخاذ القرارات مع درجته الكلية	07
ص62	الجدول يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس التحول الرقمي مع درجته الكلية	08
ص65	الجدول يبين معامل الارتباط بيرسون بين التدقيق الداخلي والقرارات التشغيلية	09
ص66	الجدول يبين معامل الارتباط بيرسون بين التدقيق الداخلي والقرارات التشغيلية	10
ص66	الجدول يبين معامل الارتباط بيرسون بين التدقيق الداخلي والقرارات التشغيلية	11
ص67	الجدول رقم يبين معامل الارتباط بيرسون بين التدقيق الداخلي والقرارات التشغيلية	12

فهرس الأشكال :

الصفحة	البيان	الرقم
ص56	شكل يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
ص57	الشكل يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر	02
ص58	الشكل يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر	03
ص59	الشكل يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية	04

مقدمة

تمهيد

أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جزءاً لا يتجزأ من بيئة المكتب، كما فقد الموقع الفعلي الثابت لمكان العمل أهميته تدريجياً من خلال توفير إمكانية العمل في أي مكان وفي أي وقت، ويعتبر العمل عن بعد أحد الاتجاهات العالمية الحديثة، التي تعتمدها الكثير من الدول لتوفير فرص عمل وتخفيض نسب البطالة لكثير من القطاعات والأفراد وخاصة المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة، والمساهمة في تنمية المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة، وقد تزايد انتشاره في المنظمات العالمية والشركات، واستخدامه في كثير من الوظائف والأعمال الحرة، والتي لا تتطلب التعامل المباشر مع الجماهير أو وجود مكتب خاص بها مثل: شركات التأمين، السماسرة، المحاسبين، المحامين، العاملين في مجال قواعد البيانات وبرامج الحاسب الآلي، حيث يتم الاتصال بهم عبر شبكة الانترنت خارج بيئة المكتب أو مكان العمل التقليدي، وقد بدأ تطبيق مفهوم العمل عن بعد في الولايات المتحدة الأمريكية، واقتصر تطبيقه في بدايته على العمل من المنزل عن طريق وسائل الاتصال الحديثة، ثم توسع بعد ذلك ليشمل العمل في أي مكان وليس في العمل فقط حيث يمكن القيام بمهام العمل عن بعد في أي مكان تتوفر فيه الشبكات الإلكترونية سواء كانت سلكية أو لاسلكية.

ويشير استطلاع (Reaney) أن ما يقارب من خمس العمال يعملون من المنزل في بعض الوظائف حول العالم، وهذا يعني أن واحداً من كل خمسة عمال يستخدموا هذا الخيار بشكل ما وتقوم الدراسة الحالية بدراسة وتحليل دور مفهوم العمل عن بعد في تحقيق ودعم التحول الرقمي.

1- إشكالية البحث

إن مراحل تطور مفهوم العمل عن بعد منذ نشأته إلى يومنا هذا إلى أنه يتسم بالغموض وعدم الوضوح، وهذا ما يفسر السبب في تردد بعض الشركات في تطبيق هذا المفهوم، وبالإضافة إلى وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه الدول النامية أهمها: الفجوة الرقمية

وعدم توافر البنية الأساسية اللازمة للدخول إلى عصر المعلومات والتحول الرقمي، وارتفاع أسعار خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وانتشار الأمية بصفة عامة والأمية الرقمية بصفة خاصة، وعدم توافر المناخ المناسب لتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقها في كافة المجالات لأداء الأعمال وحل المشكلات مثل ما يسمى العمل عن بعد Teleworking أو العمل من المنزل workat home مما يترتب آثارا اقتصادية واجتماعية سيئة . ويتطلب العمل عن بعد ترتيبات عديدة منها: تخصيص مكان العمل في المنزل للحفاظ على وثائق وسرية وإنجاز العمل، مع تزويده بوسائل الاتصال الحديثة والمعدات وشبكة الانترنت، تخصيص أوقات للعمل لا تتداخل مع الأنشطة العائلية أو الاجتماعية، مرونة ساعات أداء العمل وعدم ارتباطها بساعات دوام محددة، وهذا يحتاج إلى ضرورة الانضباط الشخصي وتنظيم وإدارة الوقت.

كما تعتبر تلك التكنولوجيات الحديثة ووسائل الاتصالات العمود الفقري والمحور الرئيسي في العمل عن بعد، وتشير نتائج بعض الدراسات إلى أن التكنولوجيا تعتبر من أهم المعايير المستخدمة في تحديد مدى اعتبار عمل معين عن بعد أم لا حيث يعكس مدى ارتباط هذا العمل بالمعلومات ووسائل الاتصال المستمر مع الشركة، كما يعتبر العمل من المنزل من الأعمال الجديدة، ولا يزال في مراحله الأولى، ويحتاج إلى مزيد من الترويج والإعلان والتوعية، وتوجد الكثير من المخاوف بشأنه وخاصة فيما يتعلق بالسرية والخصوصية وكثرة الأخطاء فيه، افتقاد روح الفريق والمنافسة في العمل، لا يناسب جميع الأعمال، عدم وجود التشريعات التنظيمية والقوانين لتحديد الأجور والمكافآت والإجازات والحقوق والواجبات والعلاقات بين العامل من المنزل وصاحب العمل.

من خلال ما تقدم يمكن تلخيص إشكالية البحث في محاولة التعرف على دور مفهوم العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي.

وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما هو دور العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي في جامعة المسيلة؟

وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى مساهمة مفهوم العمل عن بعد في تحقيق التحول الرقمي في جامعة المسيلة؟
 - هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مفهوم العمل عن بعد وتحقيق التحول الرقمي في جامعة المسيلة؟
 - ما هي أهم أبعاد مفهوم العمل عن بعد محل الدراسة والتي تؤثر في تحقيق التحول الرقمي في جامعة المسيلة؟
 - هل تؤثر أبعاد مفهوم العمل عن بعد محل الدراسة تأثيرا معنويا في تحقيق التحول الرقمي في جامعة المسيلة؟
- 2- فرضيات البحث**

للإجابة على إشكالية البحث سيتم صياغة الفرضيات التالية:

2-1- الفرضية الرئيسية

للعمل عن بعد دور مهم في دعم التحول الرقمي في جامعة المسيلة

2-2- الفرضيات الفرعية

- 1-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لساعات العمل عن بعد كأحد أبعاد العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي في جامعة المسيلة.
- 2-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتراكم الأعمال عن بعد كأحد أبعاد العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي في جامعة المسيلة.
- 3-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاتخاذ القرارات كأحد أبعاد العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي في جامعة المسيلة.

3- أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من أن العمل عن بعد أصبح أحد الحلول للأزمات الحالية مثل: أزمة فيروس كورونا التي تجتاح العالم، وأصبح ضرورة وليس ترفاً في الوقت الحالي حيث التكنولوجيا المتقدمة، وإنجاز العمل الناعم والرقمي عن بعد وتحويل طبيعة الأعمال إلى بيئة ناعمة تعمل وتدار عن بعد من المنازل من خلال وسائل الاتصال الإلكترونية والرقمية، وفي ظل الحاجة للبقاء في المنزل.

4- أهداف البحث:

تتمثل أهداف هذا البحث في الآتي:

- التعرف على الجوانب الفكرية لمفهوم العمل عن بعد والتحول الرقمي.
- معالجة وسد الفجوة الموجودة في أدبيات إدارة الأعمال حول مفهوم العمل عن بعد.
- التعرف على العلاقة بين مفهوم العمل عن بعد والتحول الرقمي.
- الاستفادة من التجارب المحلية والدولية الناجحة في مجال العمل عن بعد والتحول الرقمي.

- اقتراح بعض التوصيات التي تساهم في التعرف على مفهوم العمل عن بعد ودوره في دعم التحول الرقمي، وبما يساهم بشكل كبير في تفعيل وتطبيق هذا المفهوم في الشركات.

5- منهج البحث:

لمعالجة الموضوع سيتم استخدام المنهج الوصفي لأنه المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع المعالج ميدانيا والذي يقوم على البيانات والمعلومات في الدراسات الوصفية، عن طريق جمع مختلف البيانات ذات العلاقة بالموضوع وتحليلها لاستخلاص النتائج التي تساعد في عملية اتخاذ القرار حول قبول أو عدم قبول الفرضيات.

6- تقسيم البحث:

سيتم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

حيث تناولنا في الفصل الأول العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي وبدوره قسمناه إلى ثلاثة مباحث: حيث عرضنا في المبحث الأول (ماهية العمل عن بعد وفوائده وأهم الضوابط والمزايا والعيوب، وفي المبحث الثاني: (تعريف التحول الرقمي ومتطلباته، و بعض الفوائد والنماذج، وفي المبحث الثالث للفصل الأول والأخير تناولنا فيه أهم الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد وبالتحول الرقمي.

الفصل الثاني: عرضنا فيه مبحثين حيث المبحث الأول يتناول (تقديم عام لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة والهيكل التنظيمي لها وفي المبحث الثاني يتناول منهجية الدراسة الميدانية وأدواتها).

وخرجنا بخاتمة البحث تجيبنا على الإشكالية المعروضة سابقاً .



الجانب النظري

الفصل الأول:

دور العمل عن بعد في دعم

التحول الرقمي

المبحث الأول: العمل عن بعد

قسماً هذا المبحث إلى أربعة مطالب تمثلت في مفهوم العمل عن بعد هذا في المطلب الأول وفي المطلب الثاني لأهم مجالات تطبيق العمل عن بعد وفي المطلب الثالث ضوابطه وفي المطلب الرابع لبعض المزايا والعيوب العمل عن بعد.

المطلب الأول: مفهوم العمل عن بعد

تناولنا في هذا المطلب لأهم التعريفات العمل عن بعد وأهدافه وبعض أنواعه ومحدداته

أولاً: تعريف العمل عن بعد

عرفه اليافي والعمرى على أنه: " هو إنجاز العمل من موقع بعيد عن مكان عمل الشركة باستخدام التكنولوجيا الرقمية الحديثة: الحاسب، الانترنت، الهاتف المحمول، والفاكس¹. وعرفه الزومان على أنه: " وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث يتم أداء العمل بمعزل عن المكان، إذا العمل عن بعد ليس وظيفة بحد ذاته لكنه وسيلة لأداء العمل². وعرفه مارتين ريتين على أنه: " عمل الموظف من المنزل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

وفي تعريف آخر: هو وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات؛ بحيث يتم أداء العمل بعيداً عن المقر الرئيسي بشكل دائم أو جزئي أو حسب الحاجة، وخصوصاً في أوقات الأزمات التي تتطلب العمل عن بعد، مثل إدارة فرق العمل وإجراء الاجتماعات وتشغيل بعض الأنظمة المتاحة استخدامها عن بعد³.

ويعرف أيضاً، بالعمل من المنزل أو العمل عبر الإنترنت، بأنه تنظيم للعمل يكون فيه الموظف غير مضطر للتنقل لمركز العمل، كالمباني المكتبية أو المتاجر⁴.

¹ اليافي والعمرى، إيجابيات العمل عن بعد، دار الفكر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2013، ص64.

² الزومان وآخرون، العمل عن بعد ومدى تأثيراتها عن الاقتصاد الوطني، دار سليم للنشر والتوزيع، تونس، 2004، ص58.

³ عادل، بلعبدون، آليات المحافظة على مناصب الشغل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة التشغيل والعمل، مجلد 5، عدد 01، جوان 2020، ص07

⁴ بن عبد الله الجمعة، الحسين السيد، أحمد عصري أبو نعيم، العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد الثالث، العدد الثامن يناير، 2015، ص 25.

وعرف أيضاً بأنه: " نظام عمل يؤدي فيه العامل واجباته الوظيفية لمصلحة جهة عمله، وتحت إشرافها، في غير مكان العمل المعتاد بمقرات جهة عمله سواء كان دوام العمل كلياً أو جزئياً، مستخدماً في ذلك وسائل الاتصال وتقنية المعلومات.

ثانياً: أهداف العمل عن بعد

يهدف العمل عن بعد إلى¹:

1-رفع المعنويات و تحسين جودة العمل:أكدت الكثير من الدراسات أن الحالة النفسية للعمال تؤثر على عملهم وجودته. فالعمل بجانب الزملاء قد يرهق نفسية العامل لوجود زملاء غير مريحين، فيكون مضطراً لتحملهم. وهنا يكون غير قادر على التركيز والعمل، أما في حال العمل عن بعد نضمن سلامة العمال النفسية وبالتالي عملاً جيداً وإنتاجاً وقيراً.

2-تخفيض التكاليف:يعد من أهم أهداف العمل عن بعد؛ حيث يوفر العمل عن بعد الكثير من الحاجيات الأساسية التي لا بدّ منها أثناء العمل في الشركات. فهو يوفر الكثير من المصاريف كإجراء أو تأجير مقرات العمل حتى تستوعب جميع العمال. إضافة إلى توفير المكاتب، والمعدات، والتجهيزات، وما يحتاجه الموظف أثناء عمله من قهوة أو شاي، ورسوم مواقف السيارات، وتوفير الوقود خاصة في الشركات التي تأخذ على عاتقها نقل الركاب من وإلى أماكن إقامتهم. إضافة إلى توفير ثمن الوجبات الغذائية في بعض الشركات، و القائمة تطول.

3-توسيع الآفاق للموظف وصاحب العمل:إنّ التوظيف والعمل عن بعد يتيح لكلا الطرفين آفاقاً واسعة. لأنّ تطبيق هذه السياسة تحرر أصحاب العمل من البحث عن كفاءات ومقدرات ضمن المنطقة الجغرافية التي تقع فيها الشركة. إذ يمكنهم توظيف أي شخص مهما كان بعيداً. ويتمكن الموظف من العمل في أي مكان في العالم.

¹ مصطفى الحجي، إدارة الأفراد، العمل عن بعد، معهد الإدارة، قسم إدارة الأفراد، مكتبة جرير للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، لندن، 2001، ص 48-42.

4-الحفاظ على صحة أفضل: أكدت الدراسات أنه كلما زادت المدّة التي يقضيها الموظف

في طريقه إلى عمله زادت فرص إصابته بالكثير من الأمراض.

هذا بالإضافة إلى أنّ هذا النوع من العمل مناسب للمرأة الحامل التي تجد صعوبة في الخروج من منزلها وأيضاً هو أمر مناسب لأصحاب الإعاقة القادرين على الإبداع وعاجزين عن الخروج من منازلهم.

5-زيادة ساعات العمل:من أبرز أهداف العمل عن بعد، أثناء العمل عن بعد، يوفر

الموظف الوقت الذي كان يقضيه في التنقل بين البيت ومقرّ الشركة ويستثمر هذا الوقت في العمل. ومن ناحية أخرى هناك أعمال تتطلب ساعات إضافية ويضطرّ الموظف لذلك وهذا يجعله يقضي وقتاً طويلاً خارج بيته وبعيداً عن أسرته. أمّا في حال العمل عن بعد فإنّ الموظف يعمل ويزيد من ساعات عمله وهو في منزله وإلى جانب عائلته.

كما يوجد هناك أهداف أخرى للعمل عن بعد، يمكن عرضها في الآتي:

أ- بالنسبة للإدارة:

- الرفع من الأداء والنجاعة؛
- تقليل حالات الغياب؛
- زيادة الإنتاجية والاقتصاد في النفقات؛
- توسيع هامش البحث عن الكفاءات المطلوبة؛
- ضمان استمرارية عمل الإدارات العمومية.

ب- بالنسبة للموظف:

ت-تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة للموظفات والموظفين .

2-زيادة في وقت الراحة والتفرغ للقيام بمهام أخرى.

3-التقليل من تكلفة التنقل.¹

2-أنواع العمل عن بعد ومحدداته:

ينقسم العمل عن بعد إلى: العمل عن بعد بشكل جزئي، والعمل عن بعد بشكل كلي، فالعمل عن بعد بشكل جزئي فيقصد به قيام العامل في القطاع الاقتصادي، أو الموظف في القطاع الإداري بتقسيم أوقات عمله بين مقر العمل الرئيسي، ومكان العمل عن بعد بنسب متساوية، أو مختلفة.

أما العمل عن بعد بشكل كلي ففيه يقوم العامل أو الموظف بأداء كل عمله خارج مكان العمل الرسمي (المؤسسة)².

وصور العمل عن بعد متنوعة، فهي لا تشمل نموذجاً واحداً، بل تشمل وضعيات مختلفة كالعمل في المنزل، والعمل عن بعد التناوبي، والعمل عن بعد في مواقع مختلفة، والعمل عن بعد المتنقل، والعمل عن بعد من خلال مكاتب غير مستقرة³.

وتجدر الإشارة إلى أنه ليست كل الوظائف تصلح لأن تمارس عن بعد، فهناك من الأعمال التي لها الإمكانية والقابلية للتنفيذ عن بعد، مثل الإدارة والمحاسبة، ويدخل في نطاقها كذلك كل الأعمال التي تقتضي وجود تعامل مباشر مع الجمهور، بينما يخرج عنها تلك التي لا يمكن ممارستها إلا ضمن المؤسسة وداخل مبانيها⁴.

¹الحاج،بن مهدي، دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، أبريل 2020، ص 5.

²الجيلالي،بوسحبة،، العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن، وضرورة حماية مناصب العمل-جائحة كورونا فيروس كوفيد 19 نموذجاً، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر على مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد السادس، العدد الأول، جانفي 2021، ص 163.

³ عواد بلعيدون، المرجع السابق، ص 85.

⁴عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص17.

وللتفرقة بين المهن التي لها قابلية العمل عن بعد من غيرها، هناك مجموعة من المعايير التي يمكن الأخذ بها، إذ يجب أن تكون الأعمال قابلة للتجزئة ، وأن تكون قابلة للتنفيذ تكنولوجياً وإلكترونياً واتصالياً، وأن يكون الوجود المادي للعامل داخل المؤسسة ليس ضرورياً لحسن سيرها.¹

ويذكر أن هناك أنواع أخرى للعمل عن بعد

- التفرغ الكامل أو الدوام الكامل.
- التفرغ الجزئي، أو الذي يعمل عن بعد فترة من الوقت.
- العمل عن بعد بالطلب أو وفق الظروف.

عند التفرغ الكامل للعمل عن بعد يقوم الموظف بإتمام كل مهامه المنوطة به في عمله خارج بيئة المكتب أو مكان العمل التقليدي؛ وهذا قد يتضمن العمل من المنزل، أو من مركز اتصال عن بعد أو من مكتب العميل. وهذا النوع من العمل يؤدي إلى خفض محتمل في النفقات على أساس المشاركة في مكاتب العمل أو تكاليف تأجير مكان للعمل.

وفي العمل عن بعد بالتفرغ الجزئي، يقضي الموظف في العمل عن بعد جزءاً من الوقت بصورة رتيبة ووفق جدول محدد، وقد يكون العمل ليوم أو أكثر كل أسبوع أو لعدة أيام في الشهر أو على فترات متفاوتة مثل عدة أيام كل بضعة أسابيع. وهذا النوع من العمل يؤدي حتماً إلى وفرة في مساحة مكاتب العمل، حيث يمكن تداول أمكنة العمل أو التشارك فيها.

أما العمل عن بعد بالطلب أو وفق الظروف، فهو العمل بصورة غير منتظمة، وتشمل تلك الظروف العمل البديل لشخص نتيجة ظروف طبية أو العمل في مشاريع خاصة مؤقتة. وهذا النوع من العمل يكون مفيداً ويلعب دوراً هاماً في الأحوال الطارئة، مثل العمل الطارئ خلال أحداث 11 سبتمبر أو خلال المظاهرات الجماعية المناهضة للبنك الدولي وصندوق النقد الدولي.

¹نسرين، بن كيج ، تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر، مجلة الإبداع، تصدر عن جامعة البليدة 2، المجلد السابع، العدد الثامن، ديسمبر، 2017.

كذلك هناك العديد من أنواع العمل عن بعد من المنزل؛ مثل العمل الحر عن بعد، حيث يختار الأفراد أو يفضلون العمل من منازلهم، وكذلك المبتكرين من العاملين عن بعد الذين يشرعون في مشروع عمل لأول مرة ويقومون بالعمل من منازلهم للقصد في تكاليف المكتب. ولقد أسفرت دراسات ميدانية عن المهام التي يقوم بها العاملون عن بعد من منازلهم، عن أن هناك عناصر مشتركة بين تلك المهام، فالأفراد الذين يقومون بالأعمال جزءاً من الوقت من منازلهم عادة ما تتضمن أعمالهم الإدارة والكتابة والحسابات؛ بينما هناك الكثير من الأعمال التي لا يمكن أن تؤدي برمتها من المنزل؛ كإدارة المعلومات، وتصميم برامج الحاسوب ومواقع الوب والرسم على الحاسوب.

3-محددات العمل عن بعد:

يتضح من التعريفات السابقة للعمل عن بعد أن هناك محددين رئيسيين يركز عليهما، أولهما وجود تكليف من صاحب العمل بمهام وواجبات لشخص يقوم بتنفيذه دون الحاجة لتواجده في مقر العمل الرئيسي، والثاني استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في استلام العمل أي في التواصل بين صاحب العمل والعامل¹.

وعليه يتميز العمل عن بعد من حيث عنصر العمل لاسيما مكانه، ووسيلته، وعنصر التبعية .

المطلب الثاني: فوائد العمل عن بعد

نعالج في هذا المطلب فوائد العمل عن بعد وهي كالآتي:

¹رقية،سكيل ، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايدبتلمسان، السنة الجامعية، 2015-2016، ص85.

بالنسبة للمنظمة:

أ- تتمثل الفوائد المباشرة للمنظمة في جانبين أساسيين أولهما استمرارية العمليات، والآخر تحقيق الكفاءة في مساحات العمل، فيعدّ العمل عن بعد حلاً هاماً للتكيف مع الظروف البيئية المختلفة، كالكوارث والعواصف والأعاصير، وكذلك الظروف المتمثلة بالتهديدات الإرهابية وحالات الطوارئ والظروف المتعلقة بسلامة الأمن الوطني والتي غالباً ما تعيق الحركة داخل البلد، أو أي شأن آخر قد يحد من قدرة العاملين على الانتقال من منازلهم نحو أماكن العمل وبالعكس.

ب- تتمثل الفوائد غير المباشرة التي تعود بالنفع على المنظمة في عمليات استقطاب العاملين، والاحتفاظ بهم، وانخراطهم في العمل بشكل مميز، حيث تبحث المنظمة عن العاملين الذين يفضلون أداء أعمالهم بعيداً عن مرافق المنظمة، موفرة بذلك كلف المكان والانتقال وغيرها، وتحقق مع العاملين موازنة أفضل بين الحياة الشخصية والعمل، فضلاً عن إمكانية استقطاب العاملين أصحاب الكفاءات المطلوبة من ذوي الإعاقة، الأمر الذي يزيد من التزام المنظمة بالمسؤولية الاجتماعية.

ويرى (الزومان وآخرون، 2004)¹ صوراً أخرى للفوائد التي يحققها العمل عن بعد للمنظمة، وتتمثل في انخفاض مصروفات وجهود مراقبة حضور وغياب العاملين، والتخلص من الوقت الضائع في المكاتب التقليدية والمتمثل في الاجتماعات غير الرسمية وضياع الوقت بين الزملاء بعيداً عن قضايا العمل، وارتفاع جودة مخرجات العمل عن بعد وفقاً للطبيعة التكنولوجية للوسائل اللازمة للعمل عن بعد، والتي يمكن مراجعتها وتعديلها وتحسينها بأقل كلفة ممكنة، فضلاً عن انخفاض كلف مكاتب العاملين، وتقليل كلف الاستئجار للمرافق والأبنية.

¹الزومان، عبد العزيز، والعقبلي، محمد، والسلامة، عبد العزيز، والرسيبي، ماجد، العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، ورقة بحثية، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك سعود .

1-فوائد العمل عن بعد للعاملين:

يؤكد مفهوم الموازنة بين الحياة والعمل على فوائد العمل عن بعد للعاملين، إذ يتيح هذا المفهوم للعاملين تحديد ومفاضلة الأولويات الشخصية والمهنية للعامل، إذ لم تعد الارتباطات الشخصية عائقاً نحو الترقية الوظيفية، كما لم يعد العمل عائقاً نحو تلبية المتطلبات الاجتماعية (Lou,2015,p14)¹.

يرى (الزومان وآخرون، 2004)² أن أهم الفوائد العائدة على العاملين تتمثل في انخفاض المصروفات الشخصية للعاملين عن بعد كأجور التنقل من وإلى مكان العمل، فضلاً عن شراء الملابس الرسمية أو البديل المحددة التي تقتضيها بعض الوظائف، كما أن العمل عن بُعد يساهم في إنتاج مجتمع عامل بشكل كبير الأمر الذي يزيد من الناتج القومي العام، والذي يعود بالنفع مؤخرًا على الفرد العامل.

وفضلاً عن ما ذكر آنفاً، يُعد العمل عن بعد مفتاحاً لتشغيل شريحة هامة من المجتمع لم يتم تشغيلها لأسباب يمكن تلافيها في حالات العمل عن بعد، كأصحاب الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، والنساء الحوامل وغيرها (Walsh,2001,p430)³.

2-فوائد العمل عن بعد للبيئة:

بين (Grippaldi,2002,p32)⁴، أن فوائد العمل عن بعد للبيئة تتمثل في تقليل كلف الانتقال من وإلى مكان العمل عبر مختلف وسائل النقل، الأمر الذي يؤدي بالنتيجة إلى خفض

¹Lou,H(2015).fromWorkplace to Any place : Telework in China-Based on a Mixed MethodResearch,(Doctoral dissertation,YokohamaNationalUniversity).

²الزومان وآخرون، المرجع السابق.

³Walsh,J.(2001)Human Resource Management in Foreign-ownedWorkplaces : Evidence fromAustralia.International Journal of Human Resource Management,12(3),425-444.

⁴Grippaldi,J.(2002).An EmpiricalStudy of Attitudes TowardsTelecommutingAmongGovernment Finance professionals.

الاتفاق في مجال البترول ولوازم تشغيل وصيانة وسائل النقل، وتخفيض الاختناقات المرورية، وهو ما يساهم في تسهيل حركة السير خصوصاً للحالات الطارئة، وتحسين مستويات جودة الهواء الذي يعود بالنفع للبيئة بشكل عام.

فيما رأى (Wang et al,2004,p19)¹ أن العمل عن بعد يساهم في تقليل مستويات الجريمة، وتعزيز الروابط الاجتماعية وبناء العلاقات الاجتماعية الجيدة عبر الوقت الذي يقضيه العاملون عن بُعد وسط مجتمعهم، إذ ينخرط العاملون في أداء مهامهم الوظيفية ومتطلبات حياتهم الشخصية بشكل كبير الأمر الذي يؤدي إلى ملئ وقتهم بالموازنة بين هذين الأمرين .

المطلب الثالث: ضوابط العمل عن بعد

في هذا المطلب تناولنا لأهم الضوابط العمل عن بعد وما هي أهم الالتزامات التي تكمن في في مؤسسة البيت.

يخضع العمل عن بعد لجملة من الضوابط الأساسية المتمثلة على الخصوص في:

- تحديد ساعات أو أيام العمل عن بعد من قبل الإدارة.
- وجوب الحفاظ على حد أدنى من الموظفين في الإدارات العمومية ومن الخدمة العمومية.
- إمكانية اعتماد فترات العمل عن بعد مختلفة عن أوقات العمل الرسمية، إذا اقتضت الظروف الطارئة والمصلحة ذلك.
- إمكانية إلزام الإدارة للموظف بالعمل عن بعد.
- إمكانية إنهاء العمل عن بعد، من طرف الإدارة أو بطلب من الموظف.

¹Wang,P,Zhang,P, Xu,F.(2004).Research on Policies to Support Telecommuting in China In ICEB(pp.1368-1373).

-تطبيق جميع المقنضيات الجاري بها العمل على الموظف الذي يعمل عن بعد .

- خضوع الموظف الذي يعمل عن بعد لتقييم دوري وفقاً للمقنضيات الجاري بها العمل.

-وجوب تجهيز الموظف لبيئة عمل مناسبة في مكان عمله عن بعد، تتوفر فيها مقومات النجاح وتساعد على تحقيق النتائج المحددة وجودة الإنجاز وتراعي متطلبات الأمن والسلامة المهنية.

- التزام الموظف الذي يعمل عن بعد باحترام الشروط والضوابط التي تحددها الإدارة .¹

المطلب الرابع: مزايا وعيوب العمل عن بعد

نعالج في هذا المطلب الأخير من المبحث الأول لبعض الإيجابيات والسلبيات المتمثلة في العمل عن بعد والتي نبدأها بالإيجابيات أولاً ثم السلبيات ثانياً .

إيجابيات العمل عن بعد: قد لا يناسب العمل من المنزل الكثير من المهن التي تحتاج إلى الوجود الشخصي في الشركة أو المصنع إلا أنها طريقة فعّالة للحد من انتشار الفيروس بين الناس، كما أنها تنطوي على العديد من الفوائد للبعض الآخر.²

-زيادة الإنتاجية

غالباً ما يكون مستوى الضوضاء عالياً في مكاتب الشركات مما يشنت انتباه الموظفين وتركيزهم، إلا أن العمل من المنزل يوفر فرصة إنشاء جو العمل المناسب ليصبح شخصاً منتجاً بشكل أكبر سواء كان ما يحتاجه هو الهدوء أو الموسيقى المفضلة أو غير ذلك.

¹ نبيلة بن يوسف، " الثورة الإدارية الحديثة": العمل عن بعد "، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد 32 أبريل 2020، مجلة علمية إلكترونية مستقلة محكمة، revuenadwa.com ، ص ص82-83.

² سعاد، بوختالة، ، علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2003.

-توفير الوقت والمال

يساعد العمل من المنزل في توفير ثمن المواصلات اليومية التي يحتاجها الموظف للذهاب والعودة، كما يمكن أن يوفر وقتاً ثميناً خلال اليوم، وعلى عكس ما ينصح به الأطباء اليوم كالحفاظ على التباعد الاجتماعي والبقاء في المنزل وعدم الخروج إلا للضرورة، فإن الذين يعتمدون العمل من المنزل بشكل اعتيادي يميلون إلى البقاء في المنزل لأوقات طويلة مما يسبب لهم مشاكل صحية.

-الحرية في اختيار ساعات العمل

يفضل الكثيرون العمل بعد الحصول على قسط كاف من النوم، في حين يفضل آخرون العمل خلال الليل، وهذا ما يمكن تحقيقه عبر العمل من المنزل في حال عدم وجود أية مواعيد أو اجتماعات. يمكن للشخص تحقيق توازن كبير بين العمل والحياة بسبب مرونة ساعات العمل، وخاصة للموظفين الذين لديهم أطفال حيث يمكنهم قضاء أوقات طويلة مع أحبائهم.

-لا حاجة للأناقة

عانى الكثير من الأشخاص من سؤال يومي مزعج "ماذا أرتدي اليوم؟"، إلا أنه لم يعد مزعجاً بعد تطبيق العمل من المنزل حيث يمكن ارتداء أي نوع من الملابس والتصرف بالطريقة التي نريدها ولكن المهم أن نقوم بالمهام المطلوبة.

قد تكون الايجابيات كثيرة ومشجعة ولكن يوجد وجهان لكل شيء:

2-سلبيات العمل عن بعد:

. الانضباط الذاتي

تزداد إنتاجية الأشخاص في كثير من الأحيان أثناء العمل من المنزل ولكن مع وجود العديد من عوامل التشييت فإن البعض يفقد انضباطه الذاتي ولا ينفذ مهامه اليومية ويميل إلى

التراخي، ويجب ألا ننسى أن العمل من المنزل يعتمد على الثقة أي إن رئيسك في العمل يثق أنك ستتمكن حقاً من العمل في الساعات المطلوبة.

• الفصل بين العمل والحياة الخاصة

عندما يندمج العمل مع الحياة الخاصة يصبح الفصل بينهما أمراً صعباً، لذلك من الضروري الاعتماد على برنامج عمل يومي ينظم أوقات العمل والراحة مع العائلة، كما يجب الحرص على تحقيق أعلى درجة من الإنتاجية خلال ساعات العمل¹.

• عدم الحصول على الخبرات

إن الاحتكاك اليومي في بيئة العمل بين الزملاء والموظفين في الشركة يعزز الحياة الاجتماعية للكثيرين، كما أن العمل الجماعي غالباً ما يؤدي إلى تحقيق انجازات أكبر. وينصح الأشخاص الذين يعملون من المنزل بالقراءة والحصول على خبرات جديدة أثناء فترة تواجدهم في الحجر الصحي، لكي يعودوا بخبرات أكبر تصل بهم إلى إبداعات جديدة.

• التوتر والعمل الإضافي

إن نسبة التوتر والقلق قد ارتفعت بشكل كبير عند معظم سكان العالم بسبب انتشار الخوف من هذا الوباء الخطير، الأمر الذي يضع مزيد من الضغط على أولئك الذين بدأوا تجربة العمل من المنزل مؤخراً ويعانون من تنظيم الوقت وساعات العمل الإضافية، والسعي لتحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والعمل.

لا يعتبر العمل عن بعد أو من المنزل أمراً جديداً وطارئاً، إلا أنه أصبح بعد انتشار الوباء حاجة ضرورية، كانت تعتمد العديد من الشركات حول العالم على المرونة في ساعات العمل والتي قد يتم تعريفها بشكل مختلف من شركة إلى أخرى حيث قد تعني في إحداها العمل من المنزل أو التحكم في إدارة ساعات العمل، ومع ذلك، تبقى ثقافة معظم الشركات ترتبط بأماكن

¹ محمد، غربي، بيدرني، عادل ، أثر جائحة كورونا على الأسواق المالية، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 08، العدد 02، جوان، 2018.

العمل التقليدية وأسلوب الإدارة الهرمي، بالإضافة إلى أن المكافآت ومؤشرات الأداء الرئيسية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالحضور¹.

المبحث الأول: ماهية التحول الرقمي

يعرض هذا الجزء من البحث التأصيل النظري للتحول الرقمي من حيث ماهيته ومتطلباته، ثم التعرف على نماذج التحول الرقمي.

المطلب الأول: تعريف التحول الرقمي

عُرف التحول الرقمي بأنه التغيير المرتبط بتطبيق التكنولوجيا الرقمية في جميع الجوانب الإجتماعية².

كما عُرف أيضاً بأنه: " عملية انتقال الشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في إبتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرص تزيد من قيمة منتجها³.

ويُعرف التحول الرقمي بأنه إحداث تغييرات في كيفية إدراك وتفكير وتصرفات الأفراد في العمل، والسعي إلى تحسين بيئة العمل من خلال التركيز على إستخدام تكنولوجيا المعلومات

¹الحسين السيد، بن عبد الله الجمعة، العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة ونوعي الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد الثالث، العدد الثامن يناير، 2015.

²Stolterman E, Forst A.C (2004) Information Technology and the Good Life. In :Kaplan B, Truex D P, Wastell D ,Wood –Harper A.T. De Gross J.I (eds) Information Systems Research. IFIP International Fédération for Information Processing, Vol 143. Springer, Boston, MA

³ البار، عدنان، مصطفى، 2018، تقنيات التحول الرقمي، مسترجع من <http://www.kau.edu.sa/Get file.aspx?id=287966 fn=Article-of-this-week-Dr Adnan-ALBAR-Feb-2018.pdf>

والإتصالات، بالإضافة إلى تغيير الافتراضات التنظيمية، والترتيبات التنظيمية التي تشكل سلوك الأفراد بما يتفق وطبيعة تكنولوجيا المعلومات والإتصالات¹.

يتضح لنا من خلال هذا المفهوم أنه يركز على مجموعة من التعديلات التي يجب أن تحدث إلى جانب التغييرات التكنولوجية، حيث يركز على تغيير ثقافة الأفراد وقيمهم من أجل التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، وهو بعد هام يؤثر على مدى تقبلها أو مقاومتها، بالإضافة إلى التركيز على تغيير فلسفة المنظمة والهيكل القائمة التي قد لا تتواءم وطبيعة تكنولوجيا المعلومات، حيث تعتبر التكنولوجيا " عنصر ذو ثلاثة أبعاد هي البعد التقني، والبعد التنظيمي والبعد الثقافي والأخلاقي، حيث لا جدوى من التطبيق التكنولوجي ما لم يصاحبه تعديل تنظيمي.

كما يمكن أن يعبر التحول الرقمي عن " صيغة تنفيذ المهام والأعمال المتشابهة للمنظمة الفعلية بإستخدام تكنولوجيا الإتصالات الإلكترونية التي يشاع إستخدامها من قبل جميع الأطراف ذات العلاقة بأنشطة المنظمة، ويساند فاعلية إستخدام الوسائل التكنولوجية مجموعة البرمجيات والمعدات الإلكترونية، فضلا عن وسائل الإتصال بالشبكات المحلية والعالمية، وما يتفرع عنها من وسائل دون إرتباط العمليات التنظيمية بمكان أو زمان محددين².

وبناء على ذلك نجد أن التحول الرقمي قد يساعد على تحقيق العديد من الخصائص، ومن أهم تلك الخصائص ما يلي:

-قدرتها على التكيف مع بيئة الأعمال التي تتسم بسرعة التغير والتنوع.

-التميز حيث تمتلك جميع مقومات التفرد اللازمة للقدرة التنافسية .

¹ علي. أ.ع (2013)، التحول الرقمي بالجامعات المصرية، دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، كلية

التربية، ع37، ج2، 523-571 مسترجع من <https://search.mandumah.com/Record/506542>

² نبيل علي، أبريل 1994، العرب وعصر المعلومات، عالم المعرفة، العدد 184، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأداب، ص 228.

-التقنية العالية: حيث تتزود بتقنية معلوماتية عالمية التصنيف.

-عابرة للحدود: حيث تطرح خدماتها بشكل تكاملي يمكن أن تستفيد منه.

وجود بناء تنظيمي شبكي بسبب طبيعة عملها وإرتباطها خارجياً، ومحلياً وعالمياً.

تحقق مبدأ الشفافية والنزاهة نتيجة لوضوح الأدوار والمسؤوليات والأهداف، وإتخاذ العديد من القرارات يومياً دون إعتقاد التسلسل الهرمي التقليدي.

كما يتضح أيضاً أن التحول الرقمي يتيح لها الإستفادة من تقنيات المعلومات والاتصالات التي تمكنها من إقامة متطلبات التميز، الأمر الذي يمدها بجوهر القدرة على المنافسة، ويجعلها تتجه نحو العالمية لتكون عابرة للحدود، دون أن تقيدتها ظروف زمنية أو جغرافية أو حدود تنظيمية، ومن ثم تتاح من خلالها الكثير من الممارسات والأنشطة والمهام الرقمية، والعديد من العمليات التنظيمية دون الإرتباط بمكان أو زمان محدد.

المطلب الثاني: متطلبات تحقيق التحول الرقمي

وفي ضوء تعدد مفاهيم التحول الرقمي نجد التحول الرقمي يعتمد على المعرفة ودمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة مجالاتها وخدماتها كهدفاً رئيسياً تسعى إليه الدول ومن ثم فإن تحول الدولة رقمياً يتطلب ما يلي:

1-تحديد الرؤية تحديداً دقيقاً وهي تعني بضرورة توضيح الدولة لما تريد أن تكون عليه في المستقبل.

2-المراجعة المستمرة لخطة التحول الرقمي.

3-إستمرار حيوية الدعم القيادي والإداري لجهود التحول، وذلك من خلال تركيز القيادات وكافة المسؤولين على الممارسات الإدارية المرتبطة بالتكنولوجيا، وتوفير الموارد البشرية والمالية والمادية، والتشريعات اللازمة.

- 4- تطوير الهياكل التنظيمية القائمة من خلال البعد عن الهياكل المعقدة، والسعي لإيجاد هياكل تنظيمية مرنة، والتركيز على فرق العمل الفعالة .
- 5- بناء إستراتيجية التحول الرقمي في ضوء تحليل السوق وإحتياجاته، وتحليل نقاط القوة والضعف، ومسح الفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية.
- 6- التركيز على البعد التكنولوجي: وذلك من خلال تجديد البنية التحتية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات من حيث توفير الأجهزة الحديثة والبرامج المتنوعة.
- 7- تنمية الموارد البشرية: من خلال مراعاة عملية التوظيف والتعيين، وتنمية مهارات وقدرات كافة الشباب من خلال برامج التدريب والتنمية الذاتية.
- 8- تغيير الثقافة التنظيمية السائدة: من خلال نشر ثقافة إستخدام التكنولوجيا والإنترنت، ويتطلب ذلك تغيير وإدارة الثقافة مميزة تنافسية.

المطلب الثالث: فوائد التحول الرقمي

في هذا المطلب سوف نتناول بعض الفوائد الخاصة بالتحول الرقمي ومن أهمها :

- 1- يوفر التحول الرقمي التكلفة والجهد بشكل كبير.
- 2- يُحسن الكفاءة التشغيلية وينظمها.
- 3- يعمل على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين.
- 4- يخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وإبداعية بعيدا عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات.
- 5- يساعد التحول الرقمي لمؤسسات والشركات على التوسع والإنشار في نطاق أوسع والوصول إلى شريحة أكبر من العملاء والجمهور.

المطلب الرابع: نماذج التحول الرقمي

تشير أدبيات الإدارة إلى تعدد نماذج التحول الرقمي والتي تتضمن :

1-النموذج الفني ويتم من خلاله تحويل المنظمات التقليدية إلى منظمات رقمية بإستخدام بحوث العمليات وعلوم الحاسب وعلم الإدارة دون التركيز على الجوانب السلوكية للمنظمة، ويؤدي إلى إرتفاع نسبة المقاومة ورفض التطبيقات الإلكترونية في إتخاذ القرارات.

2-النموذج السلوكي: ويركز على المتغيرات السلوكية (الفردية والجماعية والتنظيمية والبيئية) بدرجة أكبر من المتغيرات الفنية وخاصة في تطوير البرمجيات، ومن ثم تقل أهمية الأمتلية والنماذج في إتخاذ القرارات رقمياً.

3-النموذج الفني الإجتماعي ويهتم بالتفاعل بين المتغيرات الفنية (الحاسبات والبرامج) والمتغيرات السلوكية والتنظيمية عند تنفيذ عمليات التحويل.

4-نموذج الشراكة في المعلومات ويعتمد في التحول الرقمي على الإشتراك في أحد شبكات المعلومات المحلية أو الدولية لفترة محددة لحين إتمام التحول، أو الإعتماد على أحد شركات المعلومات في توفير الخدمة بالشراكة.

5-نموذج تحليل القوى التنافسية: ويعتمد على بناء نظم معلومات لدعم التحليل الرباعي، الذي يسعى إلى تعظيم نقاط القوة التنظيمية وتقليل نقاط الضعف، وذلك للسيطرة على الفرص البيئية ومواجهة التحديات العالمية والمحلية، ويعتمد هذا النموذج على التخطيط الإستراتيجي للمنظمة وبناء نظم معلومات متكاملة ومساندة لذلك.

6-نموذج إدارة الأصول الرقمية: ويعتمد على مجموعة من شركات المعلومات والإتصالات بدلاً من شركة واحدة في إدارة الملفات الرقمية (التخزين-الدخول للمعلومات-التصفح-تبادل المعلومات وإسترجاعها).

7- نموذج التحول التدريجي: ويعتمد على القدرات المالية للمؤسسات للتحول من النموذج الورقي إلى النموذج الرقمي، ومن ثم يتم التمويل على مراحل في ضوء المركز المالي وحجم أعمال المنظمة، ولا يعتمد على دراسات الجدوى التحليلية أو قياس الإحتياجات الرقمية مسبقاً.

8- نموذج التحول الإستراتيجي: ويفترض هذا النموذج أن المعلومات والإتصالات عبارة عن أصول رأسمالية للمنظمة، كما يتحدد مركز المنظمة في القطاع أو النشاط الذي تنتمي إليه وفق قيمة تكنولوجيا المعلومات والإتصالات التي تمتلكها المنظمة، والتي تعتبر أحد ركائز المركز التنافسي لها.

9- نموذج التحول الديناميكي: ويعتمد هذا النموذج في التحول على درجات التفاعل السريع بين المنظمة والمتغيرات البيئية، والعلاقة بينهم، وكذلك على التقدم المستمر في تكنولوجيا المعلومات، فالتفاعل والتكامل والتنسيق بين إحتياجات المنظمة وتأثيرات البيئة والتقدم في تكنولوجيا المعلومات هو أساس هذا النموذج.

10- نموذج التطوير التنظيمي: ويعتمد هذا النموذج للتحول على التعلم والتدريب التحويلي ومحو الأمية الحاسوبية بالمنظمة، ومن ثم يتم التغيير وفق درجات التعلم العضوي وليس بفرض حلول ميكانيكية جامدة.

المطلب الخامس: دور العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي

نعالج في هذا المطلب دور العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي وهذه الإجابة عن الإشكالية المطروحة في المبحثين.

أصبح التحول إلى الاقتصاد الرقمي شرا لا بد منه، وواحد من أهم متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، وتتمثل المعضلة الأساسية للتحول الرقمي في نقص المهارات في بيئة الاقتصاد الرقمي، الحاجة إلى زيادة المعرفة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنظومة، وقد قطعت بعض الشركات والمنظمات شوطا كبيرا في التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية والتكنولوجية لمواكبة جودة العملية وتطبيق نظام العمل عن بعد وتشجع الجامعات الجزائرية (جامعة محمد بوضياف بالمسيلة) تطبيق الميكنة والرقمنة وتقليل الاعتماد على الأوراق وإحلالها بالتكنولوجيا وإحداث التحول الرقمي في كافة المجالات والقطاعات وصار ذلك محورا من محاور رؤية الجزائر 2030 م ونفذت وزارة العمل شهادة أساسيات التحول الرقمي لحل مشكلة محو الأمية الرقمية، وتتضمن برنامج تعليمي مدى الحياة يتكون من اثني عشرة وحدة، اثنان منهم تغطي مهارات الاتصال والعرض والتفاوض، وتغطي الوحدات الأخرى مهارات التحول الرقمي، وتستهدف طلاب وعمال الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية والعاملين في القطاعات الحكومية المختلفة، وبالإضافة إلى إجراء تعاون مع اليابان وألمانيا لتطوير الإستراتيجية الوطنية للذكاء الاصطناعي لدعم بناء قدرة الذكاء الاصطناعي الجزائري وإنشاء كليات للذكاء الاصطناعي في العديد من الجامعات والشركات الجزائرية¹ ويعتبر توفير فرص جديدة للتوظيف من أهم الأهداف الرئيسية للاقتصاد الرقمي، وذلك من خلال الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة، بواسطة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل والتوظيف عن بعد مثل: شبكات الانترنت والهواتف المحمولة².

¹عمر، أحمد حسن، التحول الرقمي ضرورة في تحسين كفاءة المؤسسات، مجلة الحوار المتمدن، العدد 2387، 22-10-2019، ص ص 19-34
²تسنيم كامل أحمد، أبو ماضي، تقييم تجربة العمل عند بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل، دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

ويقترح ¹ Suriano أهم خمسة متطلبات لضمان تحول رقمي ناجح في الشركات هي : تطوير الشبكات والأعمال الرقمية وتجربة العملاء، البنية التحتية السحابية والتكنولوجية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تقديم خدمات رقمية مبتكرة، التوجه بالعملاء ومشاركتهم في عملية التحول، الاستفادة من الابتكارات التكنولوجية الحديثة.

كما يعد تنمية مهارات الموارد البشرية الأكاديمية على استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات الجديدة هي العامل الحاسم في تحقيق أهداف الشركة أو الجامعات ومسايرة مقومات التحول الرقمي، ويعد توظيف تكنولوجيا المعلومات والانترنت في التدريب والتعليم من أهم مؤشرات هذا التحول، وتقليل تدخل المعلم في العملية التعليمية بصورة مباشرة ويكون الاتصال أون لاين عن بعد من المنزل، مع تطوير الهياكل التنظيمية لتصبح أكثر مرونة وتطوير أساليب العمل، وتغيير ثقافة الجامعة من الثقافة الورقية إلى الثقافة الإلكترونية ².

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

قمنا بمعالجة هذا المبحث الأخير بتقسيمنا لهذا المبحث إلى ثلاث مطالب تتمثل في: المطلب الأول يتناول الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد وفي المطلب الثاني الدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي وفي آخر المطالب ربطنا الدراسات فيما بينها وذلك بإعطاء العلاقة أو الدور في الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد في دعم التحول الرقمي.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد

في هذا المطلب نناقش الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد وهذا بالاعتماد على مجموع دراسات لها علاقة بموضوعنا وتمثلت في دراسات أجنبية بالدرجة الأولى.

تناولت دراسة (Crosbie et Moore,2004) دور العمل عن بعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة كإحدى السياسات الصديقة للأسرة جنباً إلى جنب مع الاهتمام بأنماط العمل

¹Suriano, D, top5 requirements for a successful digital transformation, oracle communication, August.

² محمود، ولاء محمود عبد الله، مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي الواقع وسيناريوهات المستقبل، مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ، العدد 90، العدد الأول، المجلد الثاني، ص ص1-89 .

المرنة، والتركيز على البيئة المنزلية كمكان للعمل وللعيش وللتسوق وللترفيه، وعدم الفصل بين العمل والمنزل، وهذا التحول يجمع بين العمل والحياة أكثر، وجدت هذه الدراسة أن معظم العاملين في المنازل شعروا أن الواجبات المنزلية توفر لهم قدرا من المرونة في كيفية استخدامهم لوقتهم، مما سمح لهم بالتوازن بين مسؤوليات عملهم بأجر مع مسؤولياتهم في رعاية وخدمة الآخرين.

وحاولت دراسة (Dockery et Bawa,2014) تسليط الضوء على مسألة ما إذا كان العمل عن بعد يرتبط بوظائف جيدة أم لا ومدى جودة العمل عن بعد من خلال الإجابة على التساؤل التالي: هل العمل عن بعد يعد عملاً جيداً أو سيئاً؟ دليل من البيئة الاسترالية، وتشير النتائج إلى أن العمل عن بعد هو شكل من أشكال المرونة في ترتيبات العمل التي قد تساعد العاملين على التوفيق بين التزامات العمل والحياة الأسرية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وتعتبر القدرة على العمل من المنزل عموماً سمة وظيفية إيجابية للعمل تساعد العاملين على تحقيق التوازن بين العمل والحياة، مع تزايد أعباء العمل العالية والزائدة من المنزل، وانعدام الأمن الوظيفي.

وتناولت دراسة (Rupiotta et Beckmann,2016) بحث كيفية تأثير العمل عن بعد على أداء العاملين في الشركات الألمانية، وتشير النتائج إلى أنه من المتوقع وجود تأثير إيجابي للعمل عن بعد على أداء العاملين، ويؤثر العمل عن بعد تأثيراً مزدوجاً على العاملين من خلال الآتي:

-ارتفاع درجة الاستقلالية للعاملين عند العمل عن بعد أكبر من العمل في المكتب، في جدولة وتنظيم عملهم وتصميم وإثراء الوظيفة مما يؤثر على زيادة دافعية وتحفيز العاملين وسلوكهم في العمل.

-يؤثر العمل عن بعد على ظروف وبيئة العمل ويوفر جدولة أكثر مرونة لوقت العمل من العمل في المكتب، ويمكن للعاملين العمل في ساعات العمل الأكثر إنتاجية، والعمل في جو عمل عام أكثر هدوءاً مما يؤدي إلى تخفيض الإجهاد في العمل.

وتقترح دراسة (Farrell) يعد تحقيق التوازن بين العمل والأسرة واحدة من أصعب القضايا التي تواجه العاملين في القرن الحادي والعشرين، مما يتطلب ضرورة دعم التوازن بين العمل والأسرة بشكل أفضل في ضوء الدور المحوري للعمل عن بعد في توفير الصحة والرفاهية للأفراد والمجتمع، وفي ظل تحول مفهوم العمل إلى نشاط لا حدود له يتم القيام به في أي وقت وفي أي مكان مما سهل من عملية التحول الرقمي، وتشير النتائج إلى أن العلاقة بين المنزل والعمل تحتاج إلى مزيد من الاهتمام وترتبط إدارة حياة المنزل بشكل فعال بالفعالية والرضا الوظيفي، ويلعب المنزل دورا بالغ الأهمية في المجتمع من منظور الحياة المنزلية الصحية كونها ضرورية لحياة عمل صحية ومجتمع صحي آمن.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي

في هذا المطلب نناقش الدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي وهذا بالاعتماد على مجموع دراسات لها علاقة بموضوعنا وتمثلت في دراسات عربية بالدرجة الأولى. دراسة أسامة عبد السلام علي(2011) بعنوان " التحول الرقمي للجامعات المصرية، المتطلبات والآليات "

هدفت الدراسة مع الاستعانة بالمنهج الوصفي إلى تحديد مفهوم التحول الرقمي في الجامعات، وعرض جهود التحول الرقمي في الجامعات المصرية، والتحديات التي تواجه التحول الرقمي في الجامعات المصرية، واقتراح آليات تنفيذ التحول الرقمي في الجامعات المصرية. وقد توصلت الدراسة إلى اقتراح بعض الآليات اللازمة لتنفيذ التحول الرقمي للجامعات المصرية، وهي: تحليل الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية والمتضمنة عملاء الجامعة والمنافسين والأسواق.

دراسة حياة العرفي ، (2011) بعنوان الفجوة الرقمية 2 في مؤسسة التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلى التحقق من الفجوة الرقمية لطلاب جامعة الملك عبد العزيز، باعتبارها واحدة من أكبر الجامعات المختلطة في المملكة العربية السعودية، وتحديد العوامل التي لها

تأثير على ذلك، ثم كيفية سد الفجوة الرقمية بين الطلاب، ثم وضع تصور يوضح دور التعليم الجامعي في سد هذه الفجوة الرقمية بين الطلاب، وقد خلصت الدراسة إلى بعض النتائج منها: أهمية التعليم الجامعي في توفير المهارات اللازمة، من أجل التكيف مع شبكات التواصل الاجتماعي، وقد أوصت بضرورة إجراء تحليل لتصورات الطلاب حول استخدام الويب لأغراض تعليمية.

دراسة عمر أحمد همشري(2016) بعنوان : تأثيرات الثقافة الرقمية على الطالب

الجامعي من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التربوية بجامعة الزرقاء واتجاهاتهم نحوها"

هدفت الدراسة إلى تحليل التأثيرات الإيجابية والسلبية للثقافة الرقمية كثقافة وافدة حديثة على الطالب الأردني وثقافته، وطريقة تفكيره من وجهة نظر الطلاب، وعملت على تغييرها بصورة جوهرية، بغرض فهمها ومحاولة استيعابها، واحتوائها، أو السيطرة عليها، وتوجيهها إيجابياً لخدمة المجتمع وأفراده، ثم إيجاد الحلول واقتراح التوصيات حيال القضايا السلبية المختلفة لتأثيرات الثقافة الرقمية على الطالب الجامعي، ودعم التأثيرات الإيجابية وتعزيزها لديه، وكان من بين أبرز نتائج الدراسة أن التأثيرات الاجتماعية والأكاديمية والشخصية والاقتصادية إيجابية للثقافة الرقمية حازت درجات تقدير مرتفعة، بينما حازت التأثيرات الأكاديمية منها درجة تقدير متوسطة، وأن جميع التأثيرات الشخصية والاجتماعية والأكاديمية والاقتصادية السلبية على التوالي قد حازت درجات تقدير متوسطة.

المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد والتحول الرقمي

في هذا المطلب نناقش الدراسات المتعلقة بالعمل عن بعد في دعم التحول الرقمي وهذا بالاعتماد على مجموع دراسات لها علاقة بموضوعنا وتمثلت في دراسات أجنبية بالدرجة الأولى والعربية.

تناولت دراسة (der Lippe et Lippényi,2019) أثر زملاء العمل الذين

يعملون من المنزل على الأداء الفردي والجماعي في الشركات الأوربية، وتشير النتائج إلى أن زملاء العمل الذين يعملون من المنزل يؤثرون سلباً على الأداء لوجود علاقة سلبية بين الزملاء

العاملين عن بعد وأداء العمل، ويكون أداء الفريق أسوأ عندما يعمل المزيد من الزملاء وأداء العمل، ويكون أداء الفريق أسوأ عندما يعمل، مما يؤدي بشكل عام إلى أداء أقل، وتوصي الدراسة بتشجيع البحث في المستقبل حول دمج العمل من المنزل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكيفية تفاعل زملاء العمل مع العاملين في المكتب، وسد الفجوة الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالتكنولوجيا الجديدة، ويعتبر التدريب أداة مفيدة للتعلم كيفية التعامل مع الزملاء الذين يعملون من المنزل وتحسين التعاون والتفاعل بينهم.

وتهدف دراسة (Eraso et Garcés, 2020) إلى تحليل تطبيق العمل عن بعد كممارسة لمواجهة أزمة فيروس كورونا كوفيد 19، تستخدمها الشركات لضمان سلامة عاملها وتوفير استمرارية النشاط الاقتصادي ولتجنب اجتماع العاملين في نفس المكان، وأهم العوامل المؤثرة في العمل عن بعد وهي: العوامل الشخصية والوظيفية والتنظيمية والعائلية والبيئية والتكنولوجية، وتشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعمل عن بعد وإمكانية العمل خارج مكان العمل حيث أن البنية التحتية التكنولوجية مطلوبة وعامل رئيسي أثناء العمل من المنزل عن بعد، مما يزيد من درجة الاستقلالية التي يتمتع بها العاملين في عملهم ومرونة العمل.

وهدف دراسة (نور الدين، العتيبي، 2020) إلى التعرف على مدى إسهام تطبيق التعلم الإلكتروني في تطوير أداء الشركات والجامعات العربية من خلال توافر المتطلبات اللازمة لتطبيق التعلم الإلكتروني بأنواعه (المتزامن، غير المتزامن، المدمج: ويمزج بين التعلم في الفصول التقليدية والتعلم الذاتي، وبين التعلم المتزامن وغير المتزامن)، مع الإشارة لتجربتي مصر والسعودية في هذا المجال، وتشير النتائج إلى أن التعلم الإلكتروني بمختلف برامج وأنواعه يسهم بشكل فعال في تطوير أداء الشركات في الوطن العربي، بالإضافة إلى وجود معوقات يجب تجاوزها.

تقييم الدراسات السابقة:

باستقراء الدراسات السابقة في مجال الدراسة، يتضح الآتي:

-تتصف الدراسات السابقة في مجال مفهوم العمل عن بعد وعلاقته بالتحول الرقمي بالندرة النسبية.

-هناك ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع بشكل مباشر في البيئة العربية والأجنبية.

-يعتبر عمل الأم خارج المنزل لساعات طويلة من التحديات الهامة التي تواجه الإدارة في العصر الحالي.

-ندرة الدراسات التي تناولت كيفية تأثير العمل عن بعد على أداء العاملين.

-تحلل بعض الدراسات العلاقة بين العمل من المنزل وإنتاجية العاملين ويؤثر تأثيراً إيجابياً في الإنتاجية.

واستناداً إلى ما سبق تتمثل الفجوة البحثية في وجود حاجة إلى مزيد من الأبحاث لدراسة العلاقة بين مفهوم العمل عن بعد والتحول الرقمي حيث لم يتطرق أي من الدراسات السابقة لهذا الموضوع بشكل كاف على حد علم الباحث، وتم الاعتماد على دراسة المتغيرات التالية لمفهوم العمل عن بعد (ساعات العمل المرنة-توازن العمل والأسرة-تنظيم الوقت-الدعم الإداري)، والمتغيرات التالية لمفهوم التحول الرقمي (التغيير الثقافي والتنظيمي -أتمته العمليات-مجال عمل جديد)، وتم الاعتماد على هذه المتغيرات دون غيرها لفتح المجال أمام دراسات مستقبلية أخرى لدراسة أبعاد ومتغيرات أخرى في هذا المجال لم تشملها الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل إلى إطار النظري للعمل عن بعد في تحول الرقمي إذ تناولنا من خلاله ثلاثة مباحث الأول تضمن ماهية العمل عن بعد و أهدافه ومزاياه وعيوبه أما المبحث الثاني فقد تم عرض ماهية التحول الرقمي من مفهوم و متطلبات تحقيقه وفوائده ونماذجه أما فيما يخص المبحث الثالث فتناولنا فيه العلاقة النظرية بين العمل عن بعد والتحول الرقمي قبل التأكد من وجودها ميدانيا ، وقد توصلنا إلى هناك علاقة واضحة بين العمل عن بعد و التحول الرقمي.

الجانب التطبيقي

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية (جامعة محمد

بوضياف بالمسيلة)

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي يرجو منها تحقيق التنمية المستدامة، لما تتمتع به من مقومات بشرية ومالية، وهيكلية تستطيع بواسطتها تنمية وتطوير رأس المال البشري والفكري، وإعداده للقيام بالبحوث العلمية وتشجيعه على الإبتكار وهو ما يساهم في تحويل الجامعة إلى منظمة متعلمة، لهذا سنتناول في هذا المبحث نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، إضافة إلى موقعها، وكذا هيكلها التنظيمي، كذلك سنتطرق إلى منهجية الدراسة.

المطلب الأول: التعريف بجامعة المسيلة

من خلال هذا المطلب سنقوم بتعريف جامعة ثم تقديم في بضعة أسطر نشأتها وتطورها كما يلي:

الفرع الأول: تقديم جامعة المسيلة

بناء على المرسوم التنفيذي رقم: 279/03 المؤرخ في 23 أوت 2003م المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، وتطبيقاً لأحكام المادة: 38 من قانون رقم 05/99 المؤرخ في 01 أبريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي والمتمم الذي عرف الجامعة كما يلي:

الجامعة هي المؤسسة العمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تنشأ الجامعة بمرسوم تنفيذي بناء على إقتراح من الوزير

المكلف بالتعليم العالي وتوضع تحت وصايته، حيث يحدد في هذا المرسوم مقر الجامعة وعدد الكليات والمعاهد التي تتكون منها وإختصاصاتها.¹

الموقع والمساحة:

تقع جامعة المسيلة في عاصمة الولاية (المسيلة) في وسط نسيج عمراني هام على الطريق الوطني رقم 60 الرابط بين المسيلة والجزائر العاصمة عن طريق حمام الضلعة، وتترجع على المساحة التالية:

*الجامعة المركزية وتقدر بـ 53 هكتار.

* القطب الجامعي وتقدر مساحته 105 هكتار.

الفرع الثاني: نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف بالمسيلة: يمكن إيجاز نشأة وتطور جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كما يلي:

أنشأت جامعة ولاية المسيلة في عام 1985م من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك، ثم في عام 1992م أصبحت مركز جامعي، أما في عام 2001م أصبحت جامعة، مع أربع كليات و 23 قسماً.

حالياً يوجد بالجامعة سبع كليات، معهدين 23 مخبر للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

يقدر عدد الموظفين بالجامعة حالياً حوالي 1265 موظفاً من متعاقدين ودائمين. وأساتذتها المقدر عددهم بحوالي 1450 والذين يقدمون دروساً في شتى الميادين لحوالي 35274 طالباً.

¹بغارية صباح، بن فرج سارة، دور رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة، دراسة حالة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2019-2020م .

الفرع الثالث: أهداف جامعة المسيلة

*تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الإقتصادية و الإجتماعية والثقافية للبلاد.

* المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها.

* تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث.

* المشاركة في التكوين المتواصل.

ثانيا: كما تتمثل المهام الأساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي

على الخصوص فيما يلي:

*المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي

* المشاركة في دعم القدرات العلمية والوطنية

* المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها .

* تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

حسب المادة 07 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 14 أوت 2004، الذي

يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة وكلية ومعهد وملحقات الجامعة ومصالح المشتركة،

فإن مديرية الجامعة تتكون من أربع نيابات المديرية تتمثل في:

الفرع الأول: موقع مديريات جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تتقسم نيابة مديرية الجامعة إلى:

* نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.

* نيابة مديرية الجامعة للتنشيط وترقية البحث العلمي والعلاقات الخارجية والتعاون .

* نيابة مديرية الجامعة للتنمية والإستشراف والتوجيه

* نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي، الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي فيما بعد التدرج .

حسب المادة 08 من نفس القرار الوزاري، فإن نيابة الجامعة للتكوين العالي والتكوين المتواصل والشهادات تشمل المصالح التالية:

* مصلحة التعليم والتدريب والتقييم

* مصلحة الشهادات والمعادلات

* مصلحة التكوين المتواصل

* مصلحة التكوين لما بعد التدرج والتأهيل الجامعي

حسب المادة 9 من نفس القرار، فإن نيابة مديرية الجامعة للتنشيط وترقية البحث العلمي والعلاقات الخارجية والتعاون، تشمل المصلحتين الآتيتين:

* مصلحة متابعة أنشطة البحث وتممين نتائجه

* مصلحة التبادل ما بين الجامعات والتعاون والشراكة .

حسب المادة 10 من نفس القرار، فإن نيابة مديرية الجامعة للتنمية والإستشراف والتوجيه، تشمل المصالح التالية:

* مصلحة التوجيه والإعلام

* مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة

الفرع الثاني: الأمانة العامة ومصالحها

أما المادة 11 من قرار الوزاري التي تحدد مصالح الأمانة العامة، والتي يلحق بها مكتب التنظيم العام، ومكتب الأمن الداخلي، والتي تتكون من المديرية الفرعية التالية:

*المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين

* المديرية الفرعية للوسائل والصيانة

* المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة

* المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية

وحسب المادة 12 تشمل المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين المصالح التالية:

*مصلحة مستخدمي الأساتذة

* مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح

* مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات

وحسب المادة 13، تشمل المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة المصالح التالية:

*مصلحة مراقبة التسيير والصفقات

* مصلحة الميزانية والمحاسبة

* مصلحة تمويل أنشطة البحث

وحسب المادة 14، المديرية الفرعية للوسائل والصيانة تشمل المصالح التالية:

*مصلحة الوسائل والجرد

* مصلحة الصيانة والنظافة

* مصلحة الأرشيف

وحسب المادة 15، تشمل المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية

المصلحتين التاليتين:

*مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية

* مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية

الفرع الثالث: المكتبة المركزية

حسب المادة 21 من نفس القرار الوزاري التي حددت المكتبة المركزية للجامعة، والتي تحتوي على المصالح التالية:

* مصلحة الإقتناء

* مصلحة المعالجة

* مصلحة البيبلوغرافية

* مصلحة التوجيه

الفرع الرابع: المصالح المشتركة

كما تضم الجامعة المصالح المشتركة التالية:

* مركز التعليم المكثف

* مركز الطبع والسمعي البصري

* مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد

* البهو التكنولوجي

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

بعد تحديد المنهج العلمي المتبع في هذه الدراسة، نقوم بتبيان الأدوات الأساسية المستخدمة في جمع البيانات وأساليب التحليل المستعملة في الدراسة الميدانية إضافة إلى مجال الدراسة واختيار عينة الدراسة، ثم القيام بعرض وتحليل وتفسير البيانات المعالجة لاستخلاص النتائج واختبار الفروض.

المطلب الأول: أدوات وإجراءات الدراسة الميدانية

1- **المنهج:** قبل تحديد منهجية الدراسة فقد تم الاستعانة بمختلف الدراسات السابقة التي تقاطعت مع الموضوع في أحد أو كلا متغيراته.

ولمعالجة الموضوع المدروس فقد تم استخدام المنهج الوصفي لأنه المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع المعالج ميدانيا والذي يقوم على البيانات والمعلومات في الدراسات الوصفية، عن طريق جمع مختلف البيانات ذات العلاقة بالموضوع وتحليلها لاستخلاص النتائج التي تساعد في عملية اتخاذ القرار حول قبول أو عدم قبول الفرضيات.

2- **مصادر جمع البيانات:** يشكل الاستبيان أداة رئيسية في جمع البيانات المعد على ضوء الدراسات السابقة والجانب النظري بوصفه تتلاءم مع البحوث التي تستخدم المنهج الوصفي والتحليلي، حيث من خلالها يتم جمع البيانات حول آراء وتوجهات مفردات أفراد العينة وتصنيفها وتبويبها ومعالجتها.

3- **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من مختلف الاطارات العاملين (إداريين، أساتذة) بالجامعات الجزائرية والذين يرتبط عملهم بمتغيري الدراسة، حيث تم اختيار جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كوحدة تحليل ومن خلالها تم أيضا اختيار عينة عشوائية من هذا المجتمع تتكون من (80) مفردة وزع عليها الاستبيان، حيث عدد الاستثمارات الصالحة للدراسة فقد بلغت (80) استمارة.

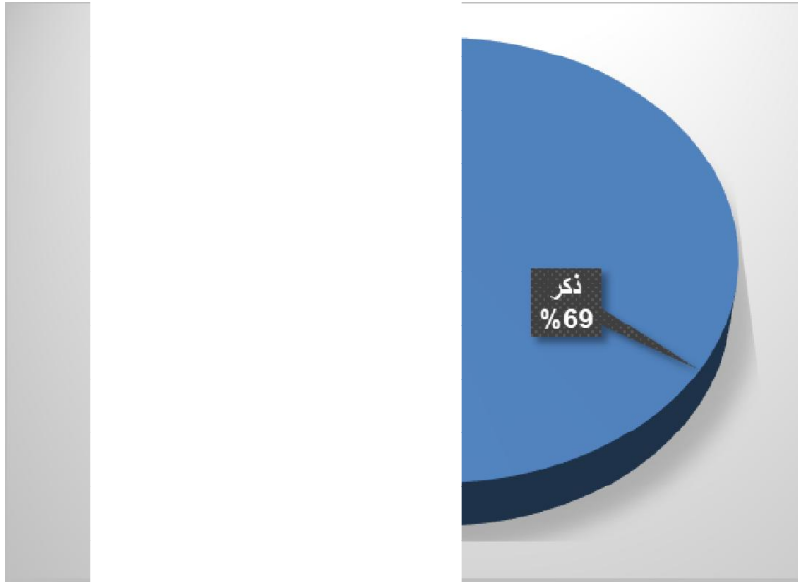
- 4- الأدوات الإحصائية المستخدمة: يتم استخدام العديد من الأساليب والأدوات الإحصائية لاختبار الأداة (الاستبيان) بالإضافة إلى الأساليب والأدوات المستخدمة في اختبار الفرضيات، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) والتي تضمنت ما يلي:
- اختبارات الصدق والثبات: للتأكد من صلاحية أداة الاستبيان للتحليل الإحصائي.
 - اختبار التوزيع الطبيعي: لتحديد طبيعة البيانات.
 - الاختبارات الوصفية: كالتكرارات، المتوسطات والانحراف المعياري للوقوف على التوجه العام لإجابات وآراء أفراد العينة.
- معامل الارتباط: قياس نوع ودرجة الأثر بين متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس		
النسبة %	التكرارات	
69	55	ذكر
31	25	انثى
100	80	المجموع

المصدر: إعداد الطالبين استناداً على مخرجات Spss.

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 80 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الجنس بعدد 55 وبنسبة 69% لصالح الذكور وهي تمثل غالب أفراد العينة وعدد فئة الإناث بلغ (25) فرد وبنسبة 31% ونتائج أعلاه نمثلها رفي رسم بياني التالي:

الشكل رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس



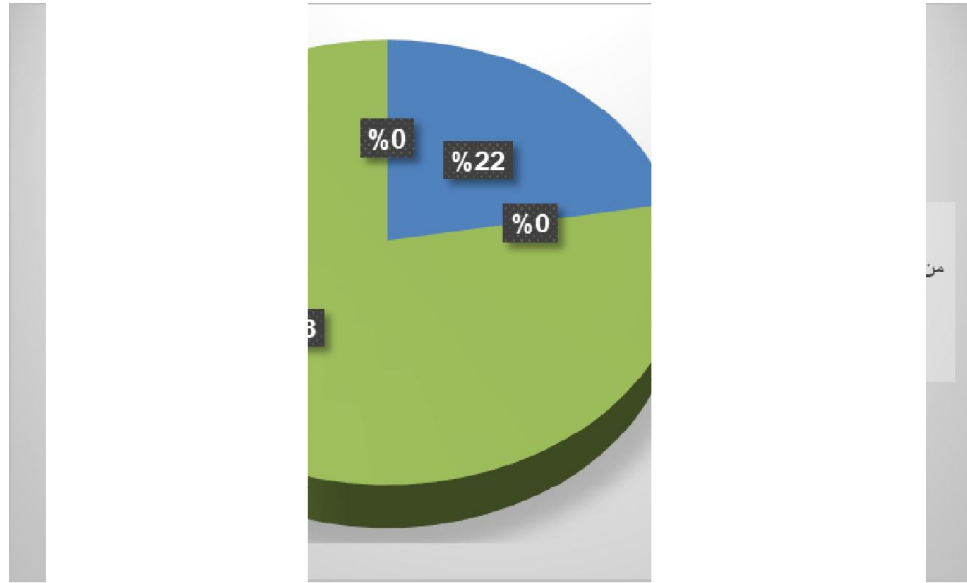
المصدر: إعداد الطالبين استنادا على مخرجات Spss.

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر		
النسبة %	التكرارات	
10	08	من 20-30 سنة
46.25	37	من 31-40 سنوات
35	28	من 41-50 سنة
8.75	7	50 فما فوق
100	80	المجموع

المصدر: إعداد الطالبين استنادا على مخرجات Spss.

يوضح الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة حسب العمر التي تتراوح أعمارهم 31-40 سنة هم العمال الأكثر نسبة بـ (46.25%)، ثم الفئة الثانية وهم التي تتراوح أعمارهم من 41-50 سنة بنسبة (35%) ثم تليها الفئة العمرية من 20-30 سنة بنسبة (10%) وفي الأخير تأتي نسبة العمال التي تتراوح أعمارهم فوق 50 سنة بـ (8.75%)، ونتائج أعلاه نمثلها رفي رسم بياني التالي:

الشكل رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر



الجدول رقم (03) يوضح توزيع افراد العينة حسب الخبرة

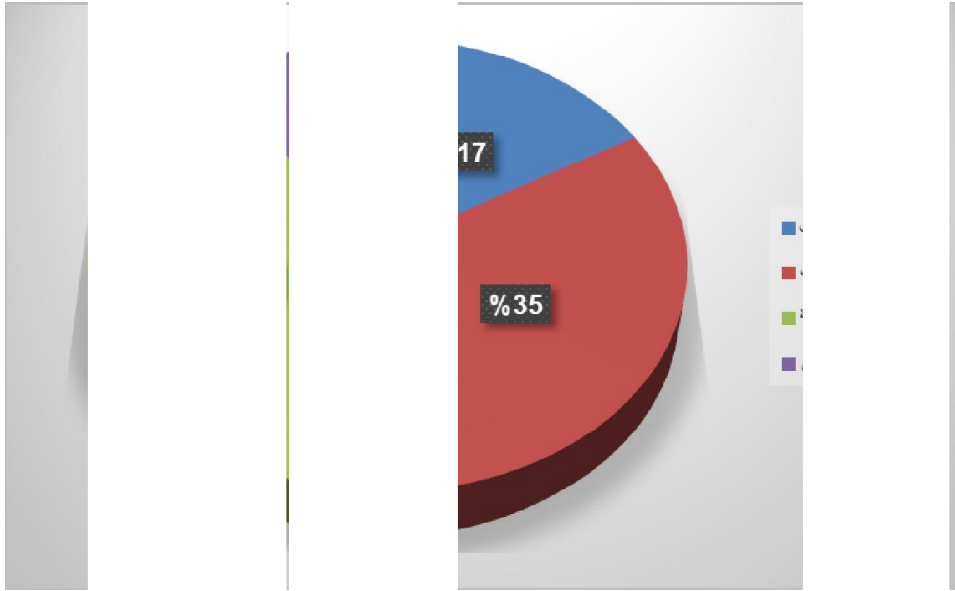
النسبة	التكرارات	
16,25	13	أقل من 5 سنوات
33,75	27	من 5-10 سنوات
36,25	29	من 11-15 سنة
13,75	11	15 فما فوق
100	80	المجموع

المصدر: إعداد الطالبين استنادا على مخرجات Spss.

يوضح الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة حسب الخبرة التي تتراوح أعمارهم 11-15 سنة هم العمال الأكثر نسبة بـ (36.25%)، ثم الفئة الثانية وهم التي تتراوح أعمارهم من 5-10 سنوات بنسبة (33.75%) ثم تليها الفئة العمرية من حيث الخبرة أقل من 5

سنوات بنسبة، وفي الأخير تأتي نسبة العمال التي تتراوح أعمارهم فوق 50 سنة بـ (8.75%)، ونتائج أعلاه تمثلها رفي رسم بياني التالي:

الشكل رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر

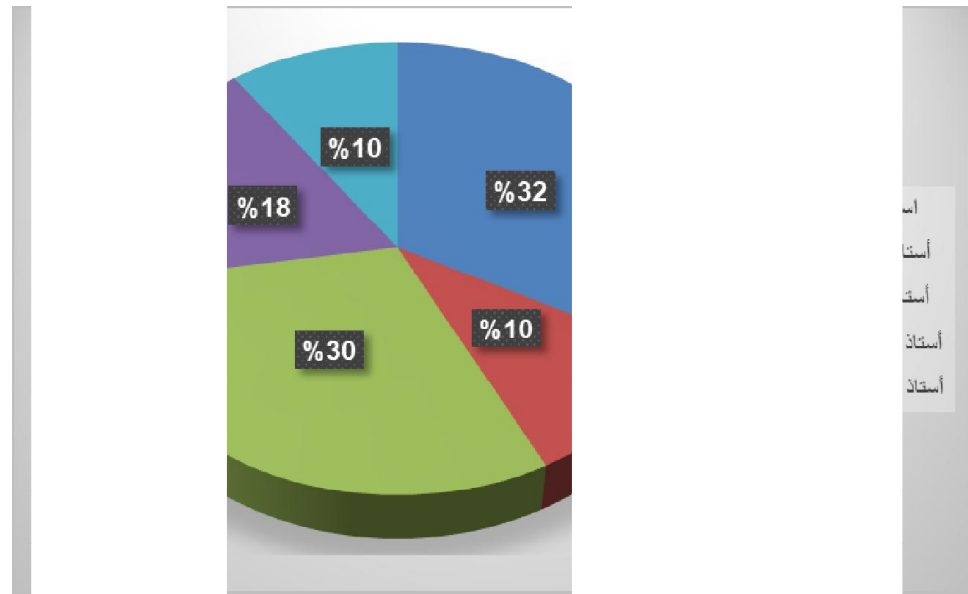


المصدر: إعداد الطالبين استنادا على مخرجات Spss.

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية		
النسبة	التكرارات	
32,5	26	استاذ مساعد أ
10	8	أستاذ مساعد ب
30	24	أستاذ محاضر أ
17,5	14	أستاذ محاضر ب
10	8	أستاذ تعليم العالي
100	80	المجموع

يوضح من خلال الجدول رقم (04) معظم أفراد العينة هم من أستاذ مساعد أ بنسبة (32.5%)، ثم الفئة الثانية وهم أستاذ محاضر أ بنسبة (30%) ثم أستاذ محاضر ب بنسبة (17.5%)، وتفي الأخير تأتي فئتين أستاذ مساعد ب أستاذ تعليم العالي فتقدر نسبتهم ب (10%) ونتائج أعلاه نمثلها رفي رسم بياني التالي:

الشكل رقم (04) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية



أ/ الثبات:

تم حساب ثبات هذا الاستبيان عن طريق التناسق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ القائمة على أساس حساب معدل الارتباطات بين عبارات الاستبيان ككل حيث بلغ 0.782 ونجد أيضا أن محاوره كذلك جاءت بنفس القيم تقريبا حيث بلغ في محور ابعاد العمل 0.728 وفي محور التحول الرقمي 0.42 ومنه نستطيع القول بأن هذا الاستبيان ثابت، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح ثبات الاستبيان عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	ألفا كرونباخ	المحاور
15	0,728	محور ابعاد العمل

18	0,742	التحول الرقمي
33	0,782	الكلية

ب/ الصدق:

1- صدق الاتساق الداخلي:

1.1 الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس التمر الإلكتروني:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد ساعات العمل بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات مقياس التمر الإلكتروني مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,608) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (5) والدرجة الكلية للمقياس ككل و(0,402) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (3) والدرجة الكلية للمقياس ككل، وعموماً يمكن القول بأن البعد ساعات العمل صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس ساعات العمل مع درجته الكلية	
الدرجة الكلية للمحور	العبارات
496**	العبارة 1
608**	العبارة 2
402**	العبارة 3
564**	العبارة 4
526**	العبارة 5

2.1 الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الوحدة النفسية:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثاني (تراكم الأعمال) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية له كلها دالة فمنها ما هو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,546) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (1) والدرجة الكلية للمقياس ككل و(0,412) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (2) والدرجة الكلية للمقياس ككل، وعموماً يمكن القول بأن البعد تراكم صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس تراكم الأعمال مع درجته الكلية	
الدرجة الكلية للمحور	العبارات
546**	العبارة 1
412**	العبارة 2
523**	العبارة 3
481**	العبارة 4
413**	العبارة 5

3.1 الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الوحدة النفسية:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثاني (اتخاذ القرارات) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور

الثاني مع الدرجة الكلية له كلها دالة فمنها ما هو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,753) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (2) والدرجة الكلية للمقياس ككل و(0,550) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (5) والدرجة الكلية للمقياس ككل، وعموماً يمكن القول بأن البعد اتخاذ القرارات صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس اتخاذ القرارات مع درجته الكلية	
الدرجة الكلية للمحور	العبارات
612**	العبارة 1
753**	العبارة 2
741**	العبارة 3
757**	العبارة 4
550**	العبارة 5

1-4- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الوحدة النفسية:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثاني (التحول الرقمي) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية له كلها دالة فمنها ما هو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,740) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (1) والدرجة الكلية للمقياس ككل و(0,396) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (2) والدرجة

الكلية للمقياس ككل، وعموماً يمكن القول بأن مقياس التحول صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس التحول الرقمي مع درجته الكلية	
الدرجة الكلية للمحور	العبارات
,740**	العبارة 1
,396**	العبارة 2
,544**	العبارة 3
,606**	العبارة 4
,519**	العبارة 5
,615**	العبارة 6
,684**	العبارة 7
,694**	العبارة 8
,666**	العبارة 9
,605**	العبارة 10
,533**	العبارة 11
,520**	العبارة 12
,418**	العبارة 13
,489**	العبارة 14
,547**	العبارة 15
,597**	العبارة 16
,429**	العبارة 17
,476**	العبارة 18

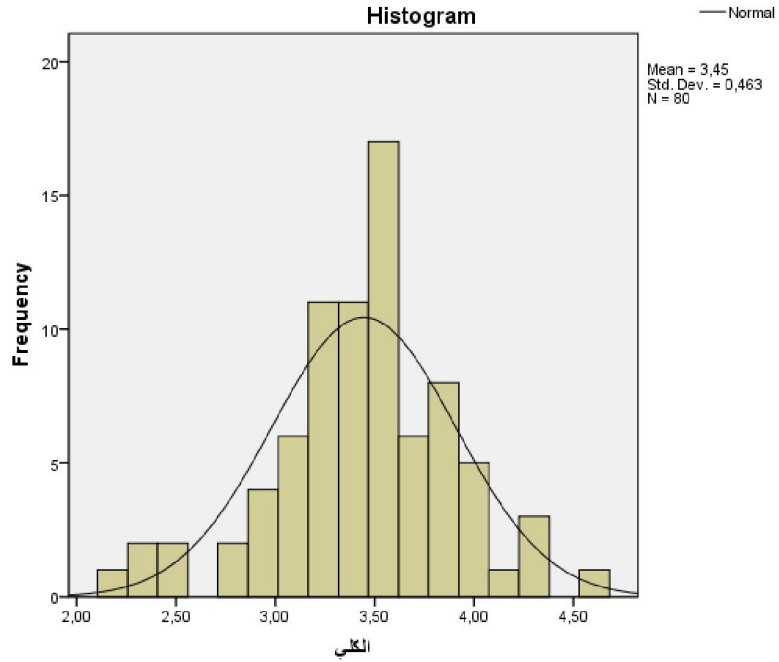
ثانيا: التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة يجب أولاً التحقق من: شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية والمتمثلة في المتغيرات التالية (ساعات العمل، التحول الرقمي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 1: يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			المتغيرات
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	
دال	0,112	80	0,975	0,092	80	0,092	ساعات العمل
دال	0.215	80	0.979	0.200	80	0,81	التحول الرقمي

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختبار كولموغوروفسميرنوف، واختبار شابيرو أن كل القيم بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة وهما ساعات العمل، التحول الرقمي، جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) بالنسبة للمتغيرين مما يدل على أن بيانات المتغيرين تتوزعان توزيعاً طبيعياً، وبالتالي فإن كل الأساليب الإحصائية التي سوف تستخدم للتحقق من فرضيات الدراسة الحالية هي أساليب إحصائية بارامترية. كما هو موضح في الشكل التالي:



الجدول رقم (10): يبين معامل الارتباط بيرسون بين التدقيق الداخلي والقرارات التشغيلية

التحول الرقمي	متغيري الدراسة	
,232*	معامل الارتباط	ساعات العمل
,038	مستوى الدلالة	
80	حجم العينة	

يبين الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين التحول الرقمي وساعات العمل أعلاه تقدر بـ

(0.232) وهي دالة عند مستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.038) وهذا يعني

أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وساعات العمل.

مما يعني أن الفرضية الجزئية الثانية " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية

بين التحول الرقمي وساعات العمل لدى العمال " محققة

الجدول رقم (11): يبين معامل الارتباط بيرسون بين التدقيق الداخلي والقرارات التشغيلية

التحول الرقمي	متغيري الدراسة	
415,	معامل الارتباط	تراكم الأعمال
0,	مستوى الدلالة	
80	حجم العينة	

يبين الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين التدقيق الداخلي والقرارات التمويلية أعلاه تقدر بـ (0.415) وهي غير دالة عند مستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.0) وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ذات بين التحول الرقمي وتراكم الأعمال.

مما يعني أن الفرضية الجزئية الثانية " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتراكم الأعمال لدى العمال " محققة

الجدول رقم (12): يبين معامل الارتباط بيرسون بين التدقيق الداخلي والقرارات التشغيلية

التحول الرقمي	متغيري الدراسة	
215**,	معامل الارتباط	اتخاذ القرارات
0,	مستوى الدلالة	
80	حجم العينة	

يبين الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين التدقيق الداخلي والقرارات التمويلية أعلاه تقدر بـ (0.215) وهي دالة عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.0) وهذا يعني أنه توجد علاقة ذات بين التحول الرقمي واتخاذ القرارات

مما يعني أن الفرضية الجزئية الثانية " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي واتخاذ القرارات لدى العمال " محققة

الجدول رقم (13): يبين معامل الارتباط بيرسون بين التدقيق الداخلي والقرارات التشغيلية

التحول الرقمي	متغيري الدراسة	
,455**	معامل الارتباط	العمل من بعد
,007	مستوى الدلالة	
80	حجم العينة	

يبين الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين التحول الرقمي والعمل من بعد التمويلية أعلاه تقدر بـ (0.455) وهي غير دالة عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.007) وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ذات بين التحول الرقمي والعمل من بعد.

مما يعني أن الفرضية الجزئية الثانية " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والعمل عن بعد لدى العمال " محققة

خاتمة

هدف هذا البحث إلى الإجابة على الإشكالية التالية:

ما هو دور العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي ؟

1- نتائج البحث

توصل البحث إلى النتائج التالية:

-يعد العمل عن بعد واحد من الأمور التي لا يمكن الإستغناء عنها، سواء كان بسبب الظروف السائدة كأزمة جائحة كورونا، أو بسبب مميزاته وإيجابيته الكثيرة.

-مساهمة العمل عن بعد في تسهيل عمل الموظفين وتسيير عملية التنقل إلى العمل من داخل المنزل بواسطة وسائل الإتصال الحديثة.

-أحدث التحول الرقمي تغيرات مهمة في تحسين خدمات العمل عن بعد.

-التحول الرقمي يساعد الموظفين على أن يصبحوا أكثر فاعلية.

-التحول الرقمي يقلل ويوفر الجهد والطاقة والتكاليف أيضاً.

2- اقتراحات البحث

يقترح البحث الآتي:

1-تسليط الضوء على مزايا وأهمية العمل من المنزل والعمل عن بعد للمنظمات وضرورة تضمينه في ثقافتها التنظيمية.

2-تشجيع العاملين على ضرورة المشاركة الفعالة في العمل من المنزل وبناء نظام فعال له.

3- تدريب العاملين على العمل في المنزل مما يدفعهم على قبول النظام الجديد.

4-وضع حوافز ومكافآت للمديرين لنجاح تطبيق مفهوم العمل من المنزل نظراً لدورهم الأساسي في العملية وقيامهم بتغيير سلوكيات العاملين ومقاومتهم للتغيير.

5- تقديم دعم كبير من مؤسسات الدولة والحكومة ومؤسسات التعليم لتماشيه مع فكرة الجامعة الإلكترونية أو الذكية المميكنة، وتوفير البنية التحتية والإمكانات المادية والمالية اللازمة.

6- تفعيل دور المرأة في المساهمة في التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة البشرية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية، دون التعدي على التقاليد والأعراف الاجتماعية.

7- الاستفادة من تجارب الدول الناجحة والمطبقة لأسلوب العمل من المنزل والتحول الرقمي.


8- ضرورة التحول الرقمي للمنظمات في ضوء التحول السريع إلى مجتمع المعلومات ومجتمع المعرفة.

3- آفاق البحث

يوصي الطالبان بإجراء مزيد من الدراسات في مجال العمل من المنزل لتتناول القضايا التالية:

- أثر العمل عن بعد على الفعالية التنظيمية.

- استخدام العمل عن بعد في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- 1-إلهام يحياوي وسارة قرابصي، التسويق الرقمي، كيفية تطبيق التحول الرقمي في مجال التسويق، مجلة التنمية الاقتصادية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 4، العدد 2، كانون الأول 2019.
- 2-بشرى حسين الحمداني، التربية الإعلامية ومحو الأمية الرقمية، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2015م.
- 3-الحاج بن مهدي، دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، أبريل 2020.
- 4-حسن العقاد مكاوي، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات، ط2، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1997م.
- 5-حمدي بشير محمد علي، الإعلام الرقمي واقتصاديات صناعته، ورقة عمل للمشاركة في المنتدى الإعلامي السنوي السابع للجمعية السعودية للإعلام والاتصال، تحت عنوان "منتدى الإعلام والاقتصاد...تكامل الأدوار في خدمة التنمية"، 11-12 أبريل، 2016، الرياض.
- 6-خالد قاشي وآخرون، إستراتيجية الجزائر الإلكترونية، 2013، فجوة نظرية التطبيق، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 4.
- 7-رندا زيادة، العمل عن بعد وإيجابياته، أخر تحديث 23 سبتمبر 2021
- 8-زهير الصباغ، تأثير تكنولوجيا المعلومات على تحقيق الميزة التنافسية في القطاع البنكي في الأردن، البصائر، جامعة البتراء، الأردن، العدد 1، 2003.
- 9-عبد الرحمانخليفة، الوجيه في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 10-عدنان مصطفى البار، تقنيات التحول الرقمي، كلية الحاسبات وتقنية المعلومات، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2018.
- 11-فضيل ابن عيشة، الإعلام الإلكتروني، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010.

- 12-فهد بن عبد العزيز الغفيلي، الإعلام الرقمي (أشكاله ووظائفه وسبل تفعيله وملحق به مشاريع وتطبيقات ميدانية)، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، ط1، الرياض، السعودية، 2017.
- 13-ماهر عودة الشمايلة وآخرون، تكنولوجيا الإعلام والاتصال، ط1، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- 14-محمد صلاح، نحو مصطلح عربي موحد للتحول الرقمي والحوسبة السحابية، المصطلح الأول: التحول الرقمي، نشر بتاريخ 2016/07/31 على الموقع الإلكتروني
- 15-محمد عبد الحميد، نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، ط3، عالم الكتب، القاهرة، 2004
- 16-محمد فتحي عبد الهادي، رقمنة الدوريات العربية-مشروع رقمية الدوريات بدار الكتب المصرية نموذجاً، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مجلد 17، العدد 2 نوفمبر 2011.
- 17-مصطفى حجي، إدارة الأفراد، العمل عن بعد، معهد الإدارة، قسم إدارة الأفراد، مكتبة جريب للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، لندن، 2001 .
- 18-مهري سهيلة، بن جامع بلال، المكتبة الرقمية، ط1، دار بهاء الدين للنشر، قسنطينة، 2011.
- 19-نجلاء يس، متطلبات التحول الرقمي لمؤسسات المعلومات العربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1،

قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

20-Suriano, D, top5 requirements for a successful digital transformation, oracle communication, August.

21-Stolterman E,Forst A.C(2004) Information Technology and the Good Life.In :Kaplan B,Truex D P, Wastell D ,Wood -Harper A.T.

De Gross J.I (eds) Information SystemsResearch.IFIP International Fédération for Information Processing,Vol143.Springer,Boston,MA

المجلات والجرائد:

- 1- العمل عن بعد : ثورة عالمية للتحرر من التكاليف .مجلة رجال الأعمال . 2021-1-20 .
- 2- بلعبدون ع، آليات المحافظة على مناصب الشغل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة التشغيل والعمل، مجلد 5، عدد 01، جوان 2020
- 3- بن رجدة، آ أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية، مقال منشور بمجلة الحوليات، العدد 33، رقم 2، لسنة 2019.
- 4- بن عبد الله الجمعة، الحسين السيد، أ عصري أبو ن العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد الثالث، العدد الثامن يناير، 2015.
- 5- بن عبد الله الجمعة، الحسين السيد، أ، عصري أبو زيد، ن، العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد الثالث، العدد الثامن يناير، 2015.
- 6- بن كيج نسرين، تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر، مجلة الإبداع، تصدر عن جامعة البليدة 2، المجلد السابع، العدد الثامن، ديسمبر، 2017.
- 7- الجيلالي بوسحبة، العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن، وضرورة حماية مناصب العمل-جائحة كورونا فيروس كوفيد 19 نموذجاً، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر على مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد السادس، العدد الأول، جانفي 2021.
- 8- عمر، أحمد حسن، التحول الرقمي ضرورة في تحسين كفاءة المؤسسات، مجلة الحوار المتمدن، العدد 2387، 2019-10-22.
- 9- غربي م، بدروني، ع، أثر جائحة كورونا على الأسواق المالية، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 08، العدد 02، جوان، 2018.

10- محمود، ولاء محمود عبد الله، مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي الواقع وسيناريوهات المستقبل، مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ، العدد 90، العدد الأول، المجلد الثاني.

2016.

11- علي. أ.ع (2013)، التحول الرقمي بالجامعات المصرية، دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، كلية التربية، ع37، ج2، 523-571 مسترجع من <https://search.mandumah.com/Record/506542>

12- نبيل علي، أبريل 1994، العرب وعصر المعلومات، عالم المعرفة، العدد 184، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

المذكرات والأطروحات الجامعية:

1- أبو ماضي، تسنيم كامل أحمد، تقييم تجربة العمل عند بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل، دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

2- بوختالة، س، علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2003.

3- حسن جعفر الطائي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، المملكة الأردنية الهاشمية، 2013.

4- سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية، 2015

5- شائع بن سعد المبارك، مجالات ومتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في السجون، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، 2006.

6- عبد الرزاق مساعدي، تحولات القراءة في العصر الرقمي (طلبة الدراسات العليا بجمعة أحمد بوقرة نموذجاً)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم المكتبات والعلوم الوثائقية، جامعة وهران، الجزائر، 2015/2014.

7-فارس كريم، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مركز نظم المعلومات التابع للحكومة الإلكترونية في دولة قطر، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، قطر، 2008.

8-محمد قارطي، دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص حقوق، جامعة مستغانم، الجزائر، 2016-2017.

9-مختار حماد، تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة المرفق العام وتطبيقاتها في الدول العربية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلوم الدولية، الجزائر، 2007.

المواقع الإلكترونية:

2-بنت دخيل الله الخنمي، مشاريع وتجارب التحول الرقمي في مؤسسات المعلومات (دراسة للاستراتيجيات المتبعة) <http://www.webreview.dz> 2020-04-12، H 5:20

3-نبيلة بن يوسف، " الثورة الإدارية الحديثة": العمل عن بعد"، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد 32 أبريل 2020، مجلة علمية إلكترونية مستقلة محكمة، revuenadwa.com

4-موقع مزن: ما هو التحول الرقمي وما هي أشكاله؟ www.mozn.ws 2020-04-30، 04 :18H، 2020

5-موقع مزن : مجالات التحول الرقمي الأربعة، 2020-04-12م.

6-البار، عدنان، مصطفى، 2018، تقنيات التحول الرقمي، مسترجع من [http://www.kau.edu.sa/Get_file.aspx?id=287966&fn=Article-of-this-week-Dr Adnan-ALBAR-Feb-2018.pdf](http://www.kau.edu.sa/Get_file.aspx?id=287966&fn=Article-of-this-week-Dr%20Adnan-ALBAR-Feb-2018.pdf)

الملاحق

الاستبيان

استبيان حول دراسة ميدانية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تحت عنوان دور العمل عن بعد في التحول الرقمي يهدف الباحثان: عرسلان عادل وعبد الرزاق سفيان القيام بدراسة ميدانية حول دول العمل عن بعد في التحول الرقمي، وذلك للحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.

لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبيان، مقدرين لمجهودكم وتشجيعكم للبحث العلمي، مع العلم أن هذه البيانات سوف تستخدم لفرض البحث العلمي فقط تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

المحور الأول: معلومات عامة

الجنس:

ذكر أنثى

العمر:

من 20-30 سنة من 31-40 سنة من 41-50 سنة
50 فما فوق

الخبرة:

أقل من 05 سنوات من 05-10 سنوات من 11-15 سنة
15 فما فوق

المرتبة الأكاديمية:

أستاذ مساعد أ أستاذ مساعد ب أستاذ محاضر أ
أستاذ محاضر ب أستاذ تعليم العالي

كلية:

المحور الثاني: أبعاد العمل من بعد					
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	البعد الأول: ساعات العمل من
					01 تعمل المؤسسة على توزيع ساعات العمل عن بعد بين الأساتذة بالتساوي
					02 يلتزم جميع الأساتذة بساعات العمل عن بعد
					03 تؤثر جودة الانترنت المتاحة في تمكين عمل الأساتذة عن بعد
					04 العمل الإضافي الذي يقوم به الأستاذ عن بعد مدرج في سلم العمل
					05 ساعد العمل عن بعد في التحسين الوضع الاقتصادي للأساتذة
					البعد الثاني: تراكم الأعمال عن بعد
					06 تكفي ساعات لإنجاز المهام المطلوبة عن بعد
					07 جودة العمل عن بعد أفضل من العمل داخل الجامعة
					08 يؤثر العمل عن بعد في الموائمة بين الأعمال المطلوبة
					09 تساعد ساعات العمل عن بعد في تقليل الجهد البدني والنفسي

					يساهم العمل عن بعد في توسيع الفجوة بين إنجازات الأساتذة داخل الجامعة	10
البعد الثالث: اتخاذ القرارات عن بعد						
					يساهم العمل عن بعد في التواصل المستمر بين الأساتذة لإنجاز المهام الموكلة إليهم	11
					يساهم العمل عن بعد في المنافسة بين الأساتذة بتقديم العمال والأكثر جودة	12
					تتيح الجامعة خيارات لدى الأساتذة باتخاذ القرارات عن بعد بسهولة	13
					يساعد العمل عن بعد في المتابعة المستمرة من قبل المدراء والمشرفين لأعمال المنجزة عن بعد	14
					يؤثر العمل عن بعد إيجابي الى مستوى معرفة الأساتذة بالتكنولوجيا الحديثة في مستوى الأداء	15
المحور الثالث: التحول الرقمي						
					تتشر إدارة الجامعة الوعي بين العاملين بأهمية التحول الرقمي	16
					يوجد في الجامعة الكوادر البشرية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي	17
					العاملون بالجامعة لديهم القدرة على	18

					التعامل مع الحاسوب بشكل جيد	
					يوجد مدربون مؤهلون لتدريب الموظفين على تقنية المعلومات	19
					تدعم الإدارة العليا سياسة التحول الرقمي بالجامعة	20
					تتوافر في جامعة بيئة عمل مناسبة لتطبيق التحول الرقمي	21
					تمتلك الجامعة خطة إستراتيجية لتقديم خدماتها عن طريق الشبكة العنكبوتية	22
					تعمل الإدارة العليا بالجامعة على تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا على استخدام المستجدات التقنية في مجال الحاسب الآلي	23
					تحرص الإدارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية في مجال الحاسب الآلي	24
					تتوفر الجامعة أحدث أجهزة الحاسب الآلي لتطبيق الإدارة الرقمية	25
					يوجد ربط بين الإدارة المركزية للجامعة والفروع والأقسام عن طريق شبكات الحاسب الآلي	26
					يوجد موقع الكتروني للجامعة على	27

					شبكة الانترنت	
					يتوفر لجميع العاملين بالجامعة بريد الالكتروني مهني فاعل	28
					يوجد قبول واستعداد من المستخدمين للتعامل مع الجامعة من خلال الموقع الالكتروني	29
					قامت الجامعة بإنشاء قاعدة بيانات ملئمة لعمالها	30
					يلتزم تسويق الموقع الالكتروني للجامعة بشكل مناسب عبر شبكة الانترنت	31
					تستخدم الجامعة نظام الاجتماع عن بعد	32
					تستخدم الجامعة تقنية التوقيع الالكتروني في المراسلات الالكترونية	33

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور العمل عن بعد في دعم التحول الرقمي وقد استخدم الطالبان المنهج الوصفي لدراسة الموضوع إلى جانب الاعتماد على الإستبيان الذي تم توزيعه على الفئة المستهدفة وهي فئة العمال وقد اخترنا العينة بطريقة عشوائية . وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

-يعد العمل عن بعد واحد من الأمور التي لا يمكن الإستغناء عنها، سواء كان بسبب الظروف السائدة كأزمة جائحة كورونا، أو بسبب مميزاته وإيجابيته الكثيرة .
-مساهمة العمل عن بعد في تسهيل عمل الموظفين وتسيير عملية التنقل إلى العمل من داخل المنزل بواسطة وسائل الإتصال الحديثة .

-أحدث التحول الرقمي تغييرات مهمة في تحسين خدمات العمل عن بعد
-التحول الرقمي يساعد الموظفين على أن يصبحوا أكثر فاعلية .
-التحول الرقمي يقلل ويوفر الجهد والطاقة والتكاليف أيضاً .
الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد -التحول الرقمي

Study summary:

This study aimed to identify the role of remote work in supporting digital transformation

The two students used the descriptive approach to study the subject, in addition to relying on the questionnaire that was distributed to the target group, which is the category of workers, and we chose the sample in a random way.

The following results were obtained:

Remote work is one of the things that cannot be dispensed with, whether it is due to the prevailing conditions such as the Corona pandemic crisis, or because of its many advantages and positivity.

The contribution of remote work to facilitating the work of employees and facilitating the process of commuting to work from within the home through modern means of communication.

The digital transformation has brought about important changes in improving remote work services

Digital transformation helps employees become more effective.

Digital transformation reduces and saves effort, energy and costs as well

Keywords: remote work, digital transformation