



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف . المسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص تسيير عمومي



الرقم التسلسلي: / 2021

رقم التسجيل:

واقع إستخدامات واتجاهات رقمنة الإدارة العمومية وتأثيرها

على أداء الموظفين

دراسة ميدانية بجامعة المسيلة (مودل أنموذجا)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

تحت إشراف الدكتور:

– حريزي فاروق

من إعداد الطالبتين:

– فايد يمينة.

– قلمين أسماء

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
قرواط يونس	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
حريزي فاروق	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا ومقررا
لوافي رابح	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2020-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

أول الشكر لله الواحد القهار صاحب الفضل والإكرام أكرمنا بنعمة الإسلام ويسر لنا سبيل العلم، فله الشكر حتى يرضى وله الشكر بعد الرضا، والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى صلى الله عليه وسلم تسليما كثيرا.

ثم كامل الشكر والتقدير والامتنان للأستاذ المشرف "الدكتور حريز محمد فاروق" جزاه الله عنا أفضل الجزاء على نصائحه وتوجيهاته القيمة، فجزاك الله الجنة الفردوس.

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى مركز الشبكات وأنظمة الإعلام والاتصال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ولكل من ساهم من قريب أو بعيد لإتمام هذا العمل المتواضع، كما لا ننسى صديقتي مسعودة وزينب التي كانتا معنا في كل لحظة من لحظتنا في المشوار الجامعي.



الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك سبحانك ربي جل جلالك.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى معنى الحب والحنان إلى أمي الغالية بارك الله في صحتها وأطال الله في عمرها.

إلى سندي في هذه الحياة، إلى من أحل اسمه بكل افتخار، إلى أبي الكريم حفظه الله لنا ورعا.

إلى اخوتي وأخواتي الأعزاء منهج النفس وقرّة العين وسندي في هذه الحياة ومفكرتي في مجامع الفخر، من قاسمتهم حلو الحياة فرحها وحزنها، بلال، الصادق الأمين، مروان، سباح، أميمة، حفظهم الله ورعاهم وإلى مدلك العائلة الكتلوت الصغيرة باسم خفيد العائلة.

إلى الأهل والأقارب والأصدقاء الذين كانوا برفعتي طوال المسار الدراسي، لك من ذكره قلبي وغفل عنه قلبي، إلى كل من أعانني ودعا لي بالخير أهدى لكم ثمرة جهدي.



الإهداء

إلهي لا تطيب اللبك إلا بشكرك، ولا تطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك سبحانه ربي جاك جلالك.

إلى من بلغ الرسائل وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى خاتم الأنبياء واطرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى من منحتني رضاها وبرجف القلب لسماع صوتها إلى أولى الناس بصحبتني إلى أمي الحنون حفظها الله.

إلى مصدر فخري وعزتي إلى سدي وعوني وقدوتي في الحياة إلى من شقى لأجلي حتى أسير في طريق العلم والنجاح إلى من بغيض قلبه حبا وعطاء إلى أبي العزيز أطال الله في عمره.

إلى من ترعرت بينهم وعشت معهم تحت سقفة واحد زهور البيت وضيائهم إخوتي الأجزاء: محمد، بلال، يوسف، شيماء، وإلى الحفيدة الصغيرة لجين هدية الرحمان حفظها الله ورعاها.

إلى خطيب العزيز يوسف أطال الله في عمره وحفظه لي.

إلى الأهل والأقارب والأصدقاء الذين كانوا يرفعتي طوال مساري الدراسي، لك من ذكره قلبي وغفان عند قلبي إلى كل من أعانني ودعا لي بالخير، أهدمي لهم شجرة جهدي.

أسعاء.



فهرس المحتويات

شكر وعرفان

الإهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة: أ

الفصل الأول: الإطار النظري للرقمنة وأداء الموظفين

تهديد: 11

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة 12

المطلب الأول: مفهوم الرقمنة 12

المطلب الثاني: أسباب التحول إلى الرقمنة ومتطلباتها 15

المطلب الثالث: آثار استخدام الرقمنة والتحديات التي تواجهها 18

المبحث الثاني: الإطار النظري لأداء الموظفين 21

المطلب الأول: مفهوم أداء الموظفين 21

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في أداء الموظفين 22

المطلب الثالث: تقييم أداء الموظفين 24

المبحث الثالث: الرقمنة وعلاقتها بأداء الموظفين 28

المطلب الأول: مفاربات النظرية: 28

المطلب الثاني: أثر الرقمنة على أداء الموظفين 32

المطلب الثالث: إعداد الإطار النظري للدراسة: 33

خلاصة: 37

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

تهديد: 39

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية 40

40	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة
40	المطلب الثاني: التعريف باؤسسة محل الدراسة
40	الفرع الأول: جامعة محمد بوضياف باطسيلة
43	المطلب الثالث: التعريف بمركز الشبكات
46	المبحث الثاني: إختبار الفرضيات
46	المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات الدراسة
59	المطلب الثاني: نتائج الفرضية الأولى والثانية
62	خلاصة:
64	خاتمة عامة:
68	قائمة المراجع:

قائمة الجداول:

- جدول رقم 1: ملخص مقاربات الدراسة النظرية. 31.....
- جدول رقم 2: إحصائيات نشر الدروس على أرضية مودل وفقا لمعطيات جامعة محمد بوضياف للسداسي الأول لعام 2020..... 46
- جدول رقم 3: إحصائيات نشر الدروس على أرضية مودل وفقا لمعطيات جامعة محمد بوضياف للسداسي الأول لعام 2020..... 48
- جدول رقم 4: احصائيات نشر الدروس على أرضية مودل وفق لمعطيات جامعة محمد بوضياف: عام 2020 -..... 51
- جدول رقم 5: احصائيات نشر الدروس على أرضية مودل وفق لمعطيات جامعة محمد بوضياف للثلاثي الأول لعام 2021..... 54
- جدول رقم 6: مودل لعام 2021، المتضمن (03 أشهر الأولى). عام 2021 -..... 56
- جدول رقم 7: نتائج الفرضية الاولى..... 59
- جدول رقم 8: نتائج الفرضية الثانية..... 60

قائمة الأشكال:

- شكل رقم 1: النموذج النظري للدراسة.....36
- شكل رقم 2: يوضح الهيكل مركز الشبكات وأنظمة الإعلام والاتصال45
- شكل رقم 3: نموذج الدراسة التجريبي64
- شكل رقم 4: نموذج تحقق الفرضية الأولى65
- شكل رقم 5: نموذج تحقق الفرضية الثانية65

مَعْرِفَةٌ عَامَّةٌ

لقد أصبح التحول نحو الرقمنة ضرورة لجميع الدول ولجميع المؤسسات حيث عرف العالم اليوم ثورة تكنولوجيا كبيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال أدت إلى التغيير في الأساليب التقليدية للإدارة واستخدام التقنيات الالكترونية في الإدارة.

فالجزائر على غرار باقي الدول توجهت لمواكبة التطورات الحديثة في تطبيق الرقمنة وإدخال التكنولوجيا على المؤسسات الجامعية التي تعتبر القاعدة الأساسية في البحث العلمي والتكنولوجي والتي تتضمن هياكل موارد بشرية ومادية تستدعي استخدام الرقمنة الإدارية لمعرفة السير الجماعي وتقديم خدمات أفضل والوصول إلى درجات أعلى من التقدم.

قد يكون تبني الرقمنة في الجامعات لما تمتاز به من سرعة فائقة وسهولة تبادل المعلومات والدقة في الإنجاز وتحديث المعلومات ومدخل لتطوير أداء الموظفين في الجامعات.

فالرقمنة الإدارية تهدف إلى تقليص الإجراءات والسرعة في التنفيذ واستثمار الوقت والجهد مما يؤدي إلى زيادة كفاءة الأداء وتطوير طرق العمل، فهي تعد وسيلة لتحسين أداء الموظفين ليصبح ذو كفاءة عالية وتحقيق خدمات ذات جودة.

1- إشكالية الدراسة:

تعتبر رقمنة الإدارة العمومية استراتيجية إدارية لعصرنة المعلومات، تعمل على تحقيق خدمات أفضل مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة، وذلك من خلال استخدام أداء الموظفين لتقديم خدمات ذات جودة عالية.

إن موضوع رقمنة الإدارة العمومية وأثرها على أداء الموظفين أصبح يهتم بمختلف المستويات الإدارية في الجامعة وتطويرها، ونظرا لما تم تناوله يمكننا طرح السؤال العام الآتي:

- ما واقع رقمنة الإدارة العمومية على أداء الموظفين في جامعة المسيلة؟

ومن خلال الاشكالية المطروحة يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد مستوى إستخدام جيد لرقمنة الإدارة العمومية في تأثيرها على أداء الموظفين في جامعة محمد بوضياف من ناحية الجودة.

- هل يوجد مستوى إستخدام جيد لرقمنة الإدارة العمومية في تأثيرها على أداء الموظفين في جامعة محمد بوضياف من ناحية الكمية.

2- فرضيات الدراسة:

- يوجد مستوى جيد لإستخدام الرقمنة في الإدارة العمومية مما يؤدي للتأثير على أداء الموظفين في جامعة محمد بوضياف من ناحية الجودة.

- يوجد مستوى جيد لإستخدام الرقمنة في الإدارة العمومية مما يؤدي للتأثير على أداء الموظفين في جامعة محمد بوضياف من ناحية الكمية.

3- أسباب اختيار الموضوع:

- تعتبر المواضيع المتعلقة بالرقمنة في الإدارة العمومية من المواضيع الحديثة والمتجددة باستمرار حيث نجد في كل فترة تقريبا تكنولوجيا جديدة، لذا يجب دوما مواكبة لهذا التطور بالبحث والدراسة.

- حداثة الموضوع ونقص أدبياته جعل التفكير منصب حول مناقشته ووضعه كمرجعية إضافية، إلى جانب قيمة الموضوع في الوقت الراهن الذي يصبو إلى التحسين من أداء الموظفين، في الإدارة العمومية.

- إقتراح الموضوع من طرف المشرف.

4- اهداف الدراسة:

يهدف بحثنا في هذا الموضوع إلى جملة من الأهداف يمكن حصرها في:

- تسليط الضوء على رقمنة الإدارة العمومية، وأثرها على أداء الموظفين.

- التعرض إلى الأطر المفاهيمية لكل من رقمنة الإدارة العمومية، وأداء الموظفين في المؤسسة العمومية.

- اجراء دراسة ميدانية نبين من خلالها عملية رقمنة الإدارة العمومية وأثرها على أداء الموظفين.

- محاولة الإطلاع على كمية وجودة أداء الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

- السعي إلى التأكيد على أهمية الأداء الجيد للموظفين في تحقيق النجاح في المؤسسة محل الدراسة.

- التعرف على المعايير التي يتم استخدامها الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

5- أهمية الدراسة:

- معرفة مدى تأثير رقمنة الإدارة العمومية على أداء الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

- انتشار الرقمنة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية التي تعرف بالبيئة الرقمية التي تتطلب التفاعل معها ولا يمكن الاستغناء عنها، لما حققتة من توفير للوقت والجهد والسعي لتزويد المجتمع بالمعرفة والعلم.

- تعد الرقمنة لب الإدارة العمومية وقلبها النابض، حيث تقوم بعمل أساسي يسري في كل جوانب العملية الإدارية.

- تلعب الرقمنة الإدارية دورا أساسيا وحساسا في كل مرحلة من مراحل العملية الإدارية.

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الاهتمام الكبير بأداء الموظفين وكذا دور الرقمنة في تحسينه وإبراز مدى استخدام هاته الأخيرة في الإدارة العمومية وانعكاساتها الإيجابية المختلفة.

- الأهمية الكبرى التي تكتسبها رقمنة الإدارة العمومية في الأعمال التي تقوم بها الإدارات وبالتالي تحسين أداء موظفيها.

6- حدود الدراسة:

من أجل الإحاطة بإشكالية البحث وفهم جوانبها المختلفة حدد مجال البحث بما يلي:

الإطار المكاني: تم إجراء الدراسة الميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وكانت الدراسة بالضبط مركز الشبكات وأنظمة الإعلام والاتصال.

الإطار الزمني: تمت الدراسة خلال الفترة الثانية من السنة الجامعية 2021/2020.

7- منهج الدراسة:

قصد الوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر اشكاليتنا، وإثبات صحة الفرضيات أو نفيها، اعتمدنا على المنهج الوصفي القائم على جمع المعطيات وتبويبها وتصنيفها ومن ثم تحليلها للوصول إلى النتائج المرجوة.

8- الدراسات السابقة:

دراسة سعد الله رشيد، قاشي خالد، 2020:	
عنوان الدراسة	دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي، دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
نوع الدراسة	مقال.
مجمع الدراسة	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
هدف الدراسة	دراسة ومتابعة الدوافع والأهداف التي تسعى جامعة المسيلة لتحقيقها من خلال رقمنة وثائق إدارتها. تشخيص نقاط القوة والنقاط الواجب تطويرها بخصوص النظم والتطبيقات الرقمية التي تعتمد عليها الجامعة في مشروع الرقمنة تماشياً مع المواصفات العالمية.
الهيكل	تتناول هذه الدراسة تعريف للرقمنة والمرفق العمومي، وكذا تعريف الخدمة العمومية وكيفية تحسينها باستخدام تكنولوجيا حديثة ومتقدمة، العلاقة بين الرقمنة وتحسين الخدمة العمومية، وتم اسقاط الجانب النظري على دراسة ميدانية على مستوى جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

المقابلة	أدوات الدراسة
أوضحت الدراسة الأهمية والدور الكبير الذي تلعبه الحسابات الالكترونية المهيمنة في تحسين الخدمات الأكاديمية والتواصل والتحصيل العلمي ونشر الأبحاث على المستويين المحلي والدولي عبر منصات دولية معروفة ورائدة. المساهمة الكبيرة في تصنيف جامعة المسيلة على الصعيدين المحلي والدولي.	أهم النتائج
الاختلاف في المتغير التابع.	نقاط الاختلاف
تشابه في المتغير المستقل واستخدام مودل كنموذج.	نقاط التشابه
استفدنا منها في الجانب النظري، والجانب التطبيقي.	الفائدة من الدراسة
دراسة بن يوسف مصطفى مستاك 2018	
دور الرقمنة الإدارية في تحسين الخدمة العمومية وانعكاساتها على التنمية المحلية بالجزائر 2013-2017 (دراسة حالة بلدية المخاطرية).	عنوان الدراسة
مذكرة ماستر.	نوع الدراسة
بلدية المخاطرية.	مجتمع الدراسة
تبيان عملية رقمنة الإدارة في البلدية وأثرها على الخدمة العمومية وانعكاساتها على التنمية المحلية.	هدف الدراسة
تم تقسيم البحث إلى فصلين حيث، خصص الفصل الأول لدراسة أطر لكل من الرقمنة الإدارية، الخدمة العمومية، والتنمية المحلية. أما الفصل الثاني تم فيه دراسة حالة لبلدية المخاطرية ومحاولة معرفة انعكاسات الرقمنة على التنمية المحلية.	الهيكل
المنهج التحليلي، بالإضافة إلى دراسة ميدانية.	منهج الدراسة

المقابلة.	الأدوات
- ساهمت الرقمنة الإدارية في تحسين الخدمة العمومية مقارنة بالسابق. - تحسين مهارات الموظفين على مستوى بلدية المخاطرية، خاصة على مستوى مصلحة التنظيم والشؤون العامة، مصلحة الحالة المدنية.	أهم النتائج
- الاختلاف في المتغير التابع تحسين الخدمة العمومية، أما دراستنا فهي تخص أداء الموظفين. - ركزت الدراسة على انعكاسات الرقمنة على التنمية المحلية.	نقاط الاختلاف
- التركيز على الرقمنة الإدارية. - الاعتماد على الدراسة الميدانية.	نقاط التشابه
الاستفادة من المعلومات الموجودة لإثراء الجانب النظري فيما يخص الرقمنة.	الفائدة من الدراسة
دراسة: كدام صبرينة، ورحالي سيف الدين، 2020	
أثر استخدام الرقمنة في الرفع من درجة التحصيل العلمي للطالب الجامعي.	عنوان الدراسة
مقال.	نوع الدراسة
قطاع التعليم العالي.	مجتمع الدراسة
التعرف على أثر استخدام الرقمنة في الرفع من درجة التحصيل العلمي للطالب الجامعي.	هدف الدراسة
تم تقسيم الموضوع إلى مبحثين: المبحث الأول تم التطرق إلى مكانة استخدام الرقمنة في قطاع التعليم العالي، أما المبحث الثاني فخصص إلى أثر ادخال الرقمنة للرفع من درجة التحصيل العلمي للطالب	الهيكل

الجامعي - التعليم الالكتروني أنموذجا -.	
المنهج الوصفي، المنهج المقارن.	المنهج
استخدام الرقمنة داخل الصف التعليمي له أثر إيجابي على التعليم وعلى عملية التعلم.	أهم النتائج
المنهج المستخدم في الدراسة.	نقاط الاختلاف
التشابه من حيث الرقمنة في قطاع التعليم العالي، لأن موضوعنا سوف يطبق على الجامعة.	نقاط التشابه
التعليم الالكتروني كنموذج لاستخدام الرقمنة، لأننا نريد أن نأخذ Modl كنموذج. - الاستفادة من المعلومات لاثراء الجانب التطبيقي.	الفائدة من الدراسة
دراسة حمداني إيمان، وبيصار فهيم، 2019	
دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة بلدية المعاضيد بالمسييلة.	عنوان الدراسة
مذكرة ماستر.	نوع الدراسة
بلدية المعاضيد.	مجتمع الدراسة
- تحديد الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين في مجال الإدارة وتقديم الخدمة العمومية. - الكشف عن الفروق دور استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء وفقا لمتغيرات الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي. - بيان أن تكنولوجيا المعلومات قد أصبحت ضرورة حتمية في التكيف مع مستجدات العصر.	هدف الدراسة
تم تقسيم الدراسة إلى فصلين: الفصل الأول تم التطرق إلى الإطار النظري والمفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات وأداء العاملين. أما الفصل	هيكل الدراسة

الثاني يتعلق بالدراسة الميدانية ببلدية المعاضيد حول مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء موظفيها.	
المنهج الوصفي، ومنهج دراسة الحالة.	منهج الدراسة
35 موظف ببلدية المعاضيد.	حجم العينة
الاستبيان.	الأدوات
- وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء العاملين. - وجود علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتسهيل العمل، تقليل الجهد والتكلفة وتوزيع المسؤوليات والمهام. - عدم وجود فروق تخص استخدام تكنولوجيا المعلومات والمتغيرات (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة).	أهم النتائج
- الاختلاف في المجتمع - الاختلاف في المتغير المستقل	نقاط الاختلاف
المنهج، الأداة، كذلك في المتغير التابع الاعتماد عليه في الجانب النظري.	نقاط التشابه
الاستفادة من المعلومات لإثراء الجانب النظري والتطبيقي	الفائدة من الدراسة
دراسة برحومة عبد الحميد، بودراع أمينة، 2016	
دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية.	عنوان الدراسة
مقال.	نوع الدراسة
اشتمل البحث على مجموعة من البنوك العامة والخاصة، حيث قمنا بأخذ عينة ميسرة من مجتمع البحث قوامها 3 بنوك عامة وبنكين خاصين.	مجتمع الدراسة
- التعرف على واقع أخلاقيات الأعمال في المنظمات.	هدف الدراسة

<p>- دراسة وتحليل أخلاقيات الأعمال ومتغيراتها ومكوناتها والعلاقات السببية بين تلك المكونات.</p> <p>- التطرق إلى العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في المنظمة.</p>	
<p>تم تقسيمها إلى إطارين:</p> <p>- إطار نظري يتناول مفهوم الأخلاق وأداء العاملين.</p> <p>- إطار تطبيقي: اختيار عينة من البنوك التجارية الجزائرية.</p>	<p>هيكل الدراسة</p>
<p>74 فرد.</p>	<p>حجم العينة</p>
<p>استمارة.</p>	<p>الأدوات</p>
<p>أبرز النتائج التي أشار إليها الجانب التطبيقي أن هناك علاقة بين متغيرات أداء العاملين الذي تم اعتماده كمتغير تابع ومتغيرات أخلاقيات الأعمال كمتغير مستقل.</p>	<p>أهم النتائج</p>
<p>أبعاد المتغير المستقل.</p>	<p>نقاط التشابه</p>
<p>استخدام الاستمارة في جمع المعلومات.</p>	<p>نقاط الاختلاف</p>
<p>الاستفادة من المعلومات الموجودة في الجانب النظري بأبعاد أداء العاملين (الجودة- الكمية).</p>	<p>الفائدة من الدراسة</p>

الفصل الأول:

الإطار النظري للرقمنة وأداء الموظفين

تمهيد:

إن انتشار مفهوم الرقمنة أدى إلى استعمالها على جميع المستويات في المؤسسة، حيث أعطت بعدا حديثا للمعلومة، وأصبحت تتحكم في تسيير النشاطات الحيوية للمؤسسة وتمنحها قدرة أكبر وأسرع على تحقيق أهدافها.

ولتمكين المؤسسة من معرفة قدرتها على بلوغ أهدافها، ننظر إن كانت حققتها بالوسائل المعقولة وهذا باستخدام الرقمنة ولكي تكون هذه الأخيرة مستعملة استعمالا جيدا فإنها بحاجة إلى تقييم أدائها، وباعتبار المؤسسة مجموعة من الوظائف فإنها حتما بحاجة إلى تقييم أداء موظفيها على مستوى كل وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية، وعلى هذا الأساس تسعى كل المؤسسات العمومية على التكيف مع هذه المتغيرات والتطورات التكنولوجية الحديثة.

وعلى هذا الأساس تم تخصيص هذا الفصل للدراسة النظرية المتعلقة بمتغيري الدراسة حيث تم تقسيمها إلى ثلاث مباحث، الأول سنتطرق فيه إلى الرقمنة بصفة عامة ومتطلبات تطبيقها والتحديات التي تواجهها، أما المبحث الثاني نذكر فيه مفهوم أداء الموظفين والعوامل المؤثرة على الأداء وتقييمهم، أما المبحث الثالث سوف نستعرض فيه العلاقة التي تربط بين الرقمنة وأداء الموظفين.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة

تعتبر الرقمنة من المكونات الأساسية لنظام المعلومات ومن الوسائل التي عملت ضجة كبيرة في هذا العصر في مختلف القطاعات خاصة الخدماتية منها.

سنتطرق في هذا المبحث الأول إلى ثلاث مطالب، حيث نعالج في المطلب الأول مفهوم الرقمنة، ثم في المطلب الثاني أسباب التحول إلى الرقمنة والمتطلبات، أما في المطلب الثالث سنتناول فيه آثار استخدام الرقمنة والتحديات التي تواجهها.

المطلب الأول: مفهوم الرقمنة

أولاً: تعريف الرقمنة

هناك عدة تعاريف للرقمنة نذكر منها:

- عرفت الرقمنة على أنها عملية تحويل كافة الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى أعمال وخدمات إلكترونية تنفذ بسرعة عالية، ودقة متناهية وبدون استخدام الورق¹.
- وأيضا الرقمنة هي: استخدام التقنيات الرقمية لتغيير نماذج الأعمال والعمليات وتوفير فرص جديدة لتوليد الثروة وللتنمية المستدامة².
- ويقدم دوج هودجز "Doughodges" مفهوما تبنته المكتبة الوطنية الكندية، يعتبر فيه الرقمنة عملية أو إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي، مثل (مقالات الدوريات، الكتب، والمخطوطات ...) إلى شكل رقمي³.

¹ عبد السلام عبد اللاوي، أهمية الرقمنة في عصرنة وتفعيل الخدمة العمومية بالجزائر، مجلة صوت القانون، العدد 7، 2017، ص 63.

² سعد الله رشيد، وقاشي خالد، دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد (10)، العدد (06)، نوفمبر 2020، ص 183.

³ عبر الخط <https://hrdoEgypt.org>، تم الإطلاع عليه يوم 24 جانفي 2021، على الساعة 14:30، الرقمنة وحماية التراث الرقمي.

ثانيا: خصائص الرقمنة

تتميز الرقمنة عن غيرها من التكنولوجيات الأخرى بالخصائص التالية:

- **تقليص الوقت:** فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن الكترونيا متجاورة.
- **التفاعلية:** أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبلا ومرسل في نفس الوقت فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.
- **اللاتزامية:** وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.
- **اللامركزية:** هي خاصة تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فالإنترنت مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الإنترنت.
- **قابلية التحرك والحركية:** أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته، أي من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة من الحاسب الآلي النقال، الهاتف النقال... إلخ.
- **قابلية التحويل:** هي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.
- **الشيوع والانتشار:** وهو قابلية هذه الشبكة للتوسيع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم، بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي للنمط المرن¹.

ثالثا: أهمية الرقمنة

توجد فوائد كثيرة للرقمنة نذكر فيما يلي أهمها:

- إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة ومعقدة بأصولها وفروعها.

¹ أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية، المؤتمر العربي الثالث، للمعلومات الصناعية والشبكات، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2003، ص 7.

- سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات من مفرداتها.
- الحصول على المعلومات بالصوت والصورة وبالألوان أيضا.
- نقص تكاليف الحصول على المعلومات¹.
- الاهتمام بالتكنولوجيا سيعطي الإدارة دفعة قوية لتنظيم وترشيد أعمالها.
- توفير الأموال التي كانت تخصص سابقا لاقتناء الأوراق إلى جوانب أخرى.
- تعميم الرقمنة في كل القطاعات أصبحت ضرورة لا مفر منها ويكون لها أثر إيجابي على حياة المواطن وعلى مسار التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد².

رابعاً: أهداف الرقمنة

تتعدد أهداف عملية الرقمنة حيث تتوزع على المستويات التالية:

- **الحفظ:** حيث أن الوسائل الرقمية تعد أقل عرضة للتلف والضرر مقارنة بالوسائط الورقية التي تتعرض لعدة أخطار.
- **التخزين:** إن القرص المضغوط يمكنه تخزين آلاف الصفحات فما بالك بقرص رقمي DVD إذ الرقمنة توفر علينا الكثير من المساحات.
- **الاقتسام:** من خلال الشبكات وخصوصاً شبكة الأنترنت سمحت الرقمنة الاطلاع على نفس الوثيقة من قبل مئات الأشخاص في نفس الوقت.
- **سرعة الاسترجاع وسهولة الاستخدام:** تتميز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الاسترجاع، حيث أنه عندما تحول الوثائق إلى الشكل الرقمي يمكن للمرء استرجاعها في ثوان بدلاً من عدة دقائق.

هناك أهداف أخرى تتمثل في:

- توصل المعلومات للمستفيد دون التدخل البشري.

¹ سعد غالب ياسين، الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 36.

² سعد غالب ياسين، مرجع سابق، ص 36.

- الريح المادي من خلال بيع المنتج الرقمي سواء على أقراص مليزر أو إتاحة على الشبكة ولا يقصد بالريح هنا الاتجار بقدر ما هو الحصول على عائد مادي يغطي هامشا من التكلفة لضمان استمرار العمليات¹.

المطلب الثاني: أسباب التحول إلى الرقمنة ومتطلباتها

أولاً: أسباب التحول إلى الرقمنة في الإدارة العمومية

توجد عدة أسباب حفزت لضرورة رقمنة الإدارة منها ما يلي:

1. **تسارع التقدم التكنولوجي والثروة المعرفية المرتبطة به:** خاصة من حيث:

أ. **تطور الحاسوب وتطبيقاته:** إن تطبيقات الحاسوب لفتت الانتباه إلى إمكانية الاستفادة منها في مجال الإدارة، باعتبار أن الأمر لا يكلف سوى تحميل بعض القرارات والقوانين والملفات والمعاملات على الشبكة المعلوماتية، ثم وضع برنامج معين يسمح بتداولها إلكترونياً والتعاطي معها من قبل الأفراد والمؤسسات.

ب. **تطور الاتصالات:** مرت الاتصالات الإلكترونية بطفرة هائلة، جعلت كل ما تحتاج إليه الإدارة الحكومية في متناول اليد بتكلفة زهيدة وجهد أقل، بعد أن كان يحتاج في الماضي إلى إنفاق الكثير من المال والوقت والجهد لإرسال المعلومات أو تنفيذها، الأمر الذي يؤثر إيجاباً على أداء الإدارات وحكوماتها، بالإضافة إلى تمكين الإدارة من الاتصال المباشر مع مراجعيها، بما يخلق حالة من الثقة بين المواطن والإدارة.

2. **تزايد تطلعات وضغط المواطنين على الإدارة للحصول على خدمات أفضل وأسرع:** في

ظل انتشار وعي كل مواطن بحقه في الوصول إلى المعلومة، ومعرفة آليات اتخاذ القرار السياسي والإداري على السواء، والواقع أن على الإدارة أن تسعى إلى كسب سباق السرعة، والاستفادة من التطبيقات التقنية من أجل إلغاء أسباب بطء العملية الإدارية

¹ مهري سهيلة، المكتبة الرقمية في الجزائر، دراسة الواقع وتطلعات المستقبل، رسالة ماجستير في علم المكتبات، تخصص إعلام وتقني، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006، ص ص 83-84.

وتحريرها من الروتين والمعاملات اليدوية، لإيجاد حلول مبتكرة تختصر الوقت، وتيسر اتخاذ القرارات وإنجاز المعاملات الإدارية.

3. **المطالبة بالكفاءة في تقديم خدمات عامة جديدة ومتطورة:** بالتركيز على تحسين خبرات الأفراد في التعامل مع الإدارة لدى تقديمهم لطلبات الحصول على خدمة عامة، ويتم ذلك بتشديد الرقابة ورفع الكفاءة من خلال آليات تخفيض الأخطاء، وتحسين الدخل والتقليل من البيروقراطية، بما يؤدي فعليا إلى الحد من إهدار الوقت اللازم لتمكين الموظفين من الحصول على مهارات إدارية جديدة تحسن من نوعية ومستوى الأداء الإداري.

4. **الدوافع السياسية والتحول الديمقراطي:** ما رافقها من متغيرات اجتماعية وتطلعات شعبية أدت إلى فرض جملة من الإصلاحات الإدارية، على أن يكون في مقدمتها تعميم التطبيقات التقنية على الدوائر الإدارية، على أن يكون في مقدمتها تعميم التطبيقات التقنية على الدوائر الإدارية المركزية واللامركزية، خاصة في ظل كون الرقمنة الإدارية مطلب لا رجعة فيه للدول التي ترغب في الإنضمام لمنظمات اقتصادية دولية معينة مثل منظمة التجارة الدولية، أو تلبية معايير حقوقية متعارف عليها دوليا، كتحسين مستوى المشاركة السياسية في القرار الحكومي وترسيخ مبدأ الشفافية من أجل تفعيل الرقابة والمسائلة والمحاسبة الإدارية والحكومية.

5. **دفع عجلة التنمية الاقتصادية:** فالدول التي تتطلع إلى التطوير الاقتصادي يجب أن يكون لديها بأي حال من الأحوال دافع قوي لتجسيد مشروع الرقمنة الإدارية، خاصة إذا كانت ترغب في جذب رؤوس أموال أجنبية للاستثمار، أو تحسين صورتها الاقتصادية والسياسية الدولية أمام مستثمرين محتملين، فهذا النوع من الإدارة يحسن واقعا للبنية التحتية لتقديم الخدمات العامة، بما يسهل عليها لا حقا الالتزام بإجراء التغييرات الضرورية للدخول إلى اقتصاد المعرفة¹.

¹ يتوجي سامية، أطر رقمنة الإدارة العمومية في "مشروع الجوائز الالكترونية 2013"، مجلة معارف، العدد 18 جوان، 2015، ص ص 8-10.

ثانياً: متطلبات الرقمنة

لإنجاح عملية يجب تحقيق مجموعة من الشروط:

- 1- **المتطلبات القانونية:** وتشمل مجمل التشريعات والقوانين التي يجب إقرارها لإيجاد البيئة القانونية اللازمة للعمل.
- 2- **المتطلبات التنظيمية والإدارية:** تشمل مجمل التعديلات التي يجب إجراؤها على البنى التنظيمية والإجراءات والهياكل الإدارية لأجهزة الدولة بهدف تبسيطها وزيادة مرونتها ورفع فعاليتها.
- 3- **المتطلبات التقنية:** ويمكن توزيعها إلى ثلاث فئات رئيسية:
 - متطلبات البنية التحتية الخاصة بشبكة الاتصالات والأنترنت
 - المتطلبات الخاصة بالبنية التحتية المعلوماتية، أي تلك المتعلقة بوجود أنظمة معلومات فعالة وقادرة على تجميع البيانات من مصادرها وجودتها.
 - المتطلبات المتعلقة بالأدوات البرمجية، بما في ذلك توافر الأطر البشرية المؤهلة القادرة على التعامل مع هذه الأدوات بكفاءة وفاعلية¹.
- 4- **المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية:** يساهم الجانبان الاقتصادي والاجتماعي بشكل فعال ومؤثر في إنجاح عملية رقمنة الإدارة، خاصة من حيث العمل على خلق تعبئة اجتماعية مساعدة ومستوعبة لضرورة التحول الالكتروني وعلى دراية كافية بفوائد تطبيق التقنية في الأجهزة الإدارية خاصة حال الاستعانة بوسائل الإعلام وجمعيات المجتمع المدني، توفير المخصصات المالية الكافية لتغطية تكاليف الانفاق على مشاريع الإدارة الالكترونية بما فيها عملية التغيير والتأهيل والتدريب الرقمي، الاستثمار في ميدان

¹ حميدوش علي وبوزيدة حميد، اقتصاديات الأعمال القائمة على الرقمنة "المتطلبات والعوائد"، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي 2020، مجلد 8، العدد 01، ص 47.

تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإيجاد مصادر تمويل جديدة على المستويين المركزي والمحلي تمتاز بالديمومة والثبات¹.

المطلب الثالث: آثار استخدام الرقمنة والتحديات التي تواجهها

أولاً: آثار استخدام الرقمنة

1- الآثار الإيجابية: توجد العديد من الآثار الايجابية ويمكن حصر أهمها في النقاط التالية:

- التخلص من الوثائق الورقية والمشاكل المترتبة عنها كالضياع والتلف.
- الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحويلها لتكون الوسيط الأساسي بين المؤسسات والهيئات الإدارية والمواطنين والمستفيدين من الخدمات الإدارية.
- الانتقال من العمليات الإدارية التقليدية والمنفصلة عن بعضها البعض إلى العمليات الالكترونية التقنية والرقمية.
- التقليل من التأثير السلبي للعلاقات الشخصية والحد من المظاهر السلبية البيروقراطية الإدارية.
- توسيع مجال الشفافية والمساءلة، الأمر الذي من شأنه الحد من نطاق الفساد الإداري.
- تبسيط الاجراءات داخل المؤسسات والأجهزة الإدارية وانعكاس ذلك على مستوى الخدمات المقدمة من طرف الهيئات والمؤسسات الإدارية.
- التركيز على المجالات الإدارية الحديثة والمساهمة في نطاق المشاركة في اتخاذ القرار.

2- الآثار السلبية: على الرغم من وجود ايجابيات لاستخدام الرقمنة إلا أنها لا تخلو من بعض السلبيات التي يمكن حصرها في النقاط التالية:

- زيادة نسبة البطالة نتيجة نقص الحاجة إلى تنصيب موظفين جدد في ظل السهولة والبساطة والسرعة في إنجاز الأعمال التي توفر الإدارة الالكترونية.

¹ يتوجي سامية، المرجع السابق، ص-ص 13-17

- فقدان الخصوصية والأمان في التعاملات الإدارية والالكترونية خاصة تلك التي تنطوي على تحويلات مالية الكترونية أو المتعلقة باستخراج وثائق إدارية خاصة وسرية.
- ارتفاع نسبة الخسائر التي تتكبدها الهيئات والمؤسسات العمومية الإدارية خاصة كونها معرضة لخطر الجرائم الالكترونية والاختراق الغير مشروع والسرقات والتعديات على برمجيات الحواسيب التابعة للإدارات العمومية.
- تعقيد الإجراءات الإدارية الالكترونية وتعذر استخدامها من طرف فئة واسعة من المفتقرين خاصة الذين يفتقرون إلى الثقافة التكنولوجية ويجهلون استخدام الأساليب الالكترونية¹.

3- المعوقات البشرية:

- التناقض بين حاجات الفرد ورغباتهم.
- عدم وجود التخطيط لتطوير الموارد البشرية.
- مشاكل الفقر المعلوماتي والمعرفي.
- ضعف الاقبال على استخدام طرق التدريب المتاحة لتحسين الأداء للموارد البشرية.
- قلة الكفاءات البشرية اللازمة لاستخدام التقنيات.

4- المعوقات التشريعية:

- صعوبة الملاحقة القانونية لمخترقي المعلومات ومزوريها وطول اثبات تورطهم.
- صعوبة إيجاد بيئة تشريعية وقانونية تتناسب والعمل الرقمي مما يتطلب جهد ووقت طويل.

5- المعوقات المالية:

- قلة الموارد المالية وضعف السيولة النقدية.
- ضعف الحوافز المادية المتاحة بسبب الارتباط بميزانيات ثابتة ومحددة فيها أوجه الانفاق.

¹ بوسليمان صليحة، واقع ومعوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في المرافق العامة في الجزائر، المؤتمر العلمي الدولي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، نوفمبر 2018، ص 9.

- ارتفاع تكاليف توفير البنية التحتية من شراء الأجهزة والبرامج التطبيقية وإنشاء المواقع وربط الشبكات.
- الاستثمار في مجال تقنية المعلومات مكلف جدا ويتطلب صيانة متواصلة وهذا يعني أن معظم الدول النامية تعجز في تخصيص ميزانيتها بهذا الحجم.
- قلة المخصصات المالية الموجهة لعمليات التدريب والتأهيل من أجل تطبيق المشاريع الرقمية¹.

¹ بوداوي فاطمة، بوشنافة احمد، تطبيق الإدارة الالكترونية لعصرنة التسيير العمومي، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة المالية، مجلد 7، عدد 1، 2018، ص ص 290-291.

المبحث الثاني: الإطار النظري لأداء الموظفين

نظرا لأهمية أداء الموظفين وتأثيره على المؤسسة يكمن ضمن المهام المكلف بها الموظف وذلك بجودة عالية تسمح لها بتحقيق التميز والتفوق وبلوغ أهدافها.

تناولنا في هذا المطلب مفهوم أداء الموظفين والأبعاد المتعلقة بهم وكذلك العوامل المؤثرة عليهم وتقييم أداء الموظفين.

المطلب الأول: مفهوم أداء الموظفين

تعريف الأداء:

لغة: Performance كلمة مشتقة من الفعل الانجليزي Perform، وتعني يقوم أو ينفذ، وقد تم تداولها منذ بداية القرن السادس عشر، وكانت هذه الكلمة تعني إنجاز الشيء أو الشيء الذي تم إنجازه في السابق ومنها اشتق الاسم Performer وتعني من يؤدي دورا أمام الجمهور.

اصطلاحا: يعتبر Luchsinger أن الأداء هو ما يقوم به الفرد ضمن حدود ودور معين يتم تحديده من قبل المنظمة أو المؤسسة لتحقيق أهداف معينة¹.

فالأداء هو عبارة عن محصلة قدرة المؤسسة في استغلال مواردها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة فالأداء هو انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة لمواردها المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها².

¹ جمرة حمزة، دور الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019، ص 32. نقلا عن قاموس أكسفورد، إنجليزي - عربي لدراسة اللغة الإنجليزية، جامعة أكسفورد 1998، ص 500.

² عريوة محاد، دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام، بالمؤسسات المتوسطة للصناعات الغذائية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2012، ص 03.

كما يعرف الأداء بأنه "قدرة المؤسسة على البقاء والتكيف والنمو، في إطار الأهداف الاستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها، ويأتي في مقدمتها النجاح الاستراتيجي.

تشير مجموعة المفاهيم السابقة " أن الأداء هو سلوك وظيفي يقوم به العاملون لإنجاز الأعمال المكلفين بها بمعنى أدق مستوى قيامهم بالعمل، فبناء على هذا المستوى يتحدد الأداء إذا كان متميزاً أو جيداً أو متدنياً وهذا يتوقف على عدة عوامل خارجية وداخلية فالعوامل الخارجية تتضمن مؤثرات البيئة الخارجية كمناخ العمل والعلاقة بالزملاء والرؤساء والتجهيزات المكتبية، ومدى ملائمة مكان العمل ومستوى ضغوط العمل، أما العوامل الداخلية تتضمن قدرات ومهارات العاملين، واستعداداتهم واتجاهاتهم نحو العمل، ورضاهم الوظيفي وهذه ترتبط إلى حد بالعوامل الوراثية والعوامل البيئية والوسط الثقافي المحيط بهم ونوع التعلم والخبرات المكتسبة¹.

كما يقصد بأداء الموظفين ما يقدمه الموظف بين مخرجات عمل وما يضيفونه، ونوعية علاقتهم بالآخرين وانضباطهم والتزامهم بالأنظمة والتعليمات ويتم قياس هذا المتغير من خلال الأبعاد التالية:

- جودة العمل: وتشمل الدقة، الاتقان، التمكن الفني، القدرة على تنظيم وتنفيذ العمل ...
- كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الانجاز².

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في أداء الموظفين

يصعب تحديد كافة العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي، لأنه مجال واسع متشعب الأبعاد ولأن تلك العوامل متعددة، يخضع بعضها لسيطرة الموظف بينما بعضها الآخر يخرج عن سيطرته، كما يفسر بعض الباحثين تلك الصعوبات إلى القصور في فهم

¹ محمد علي المانع، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2006، ص 81.

² عبد الحميد بورحومة، بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، مجلة الاجتهاد، العدد 10، ص 06.

طبيعة التفاعل بين محددات الأداء الوظيفي وإلى جانب تعدد واختلاف العوامل المؤثرة على أداء الموظفين والتي يمكن حصرها فيما يلي:

أولاً: غياب الأهداف المحددة: المنظمة التي تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الانتاج المطلوب أدائها، لا تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز، أو محاسبة موظفيها على مستوى ادائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقاً لذلك.

ثانياً: عدم المشاركة في الإدارة: إن عدم مشاركة الموظفين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وضع القرار يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية، مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين.

ثالثاً: مشكلات الرضا الوظيفي: إن عدم الرضا الوظيفي وانخفاضه لدى العاملين يعتبر من العوامل الأساسية في تدني الاداء، والرضا لا يقتصر على الحوافز المادية وحدها بل يتأثر بالحوافز المعنوية على حد سواء.

رابعاً: التسبب الإداري: يعتبر التسبب الإداري من المخاطر الإدارية التي لها تأثير كبير في انخفاض معدلات أداء العاملين، فالتسبب الإداري يعني ضياع ساعات مهدورة من العمل.

خامساً: اختلاف مستويات الإدارة: من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات أدائهم والمردود المعنوي والمالي الطي يحصلون عليه فكلما كان هناك ارتباط واضح بين مستوى أداء الموظفين والحوافز الأخرى التي يحصل عليها¹.

¹ قرماش وهبية، علاقة الأنماط القيادية بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية الجزائرية، رسالة دكتوراه، تخصص إدارة وتسيير رياضي، جامعة الجزائر 03، 2015، ص 90.

المطلب الثالث: تقييم أداء الموظفين

حظيت عملية تقييم أداء الموظفين باهتمام كبير من طرف الباحثين في مجال تسيير الموارد البشرية ويرجع ذلك إلى أهمية هذه العملية وأهدافها التي تنعكس على الموظف والمؤسسة على حد سواء أدى هذا الاهتمام إلى تعدد التعاريف التي تناولت عملية تقييم الأداء.

أولاً: تعريف تقييم أداء الموظفين

إن تقييم أداء العاملين يعني قياس كفاءتهم ومدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال المحاطة بهم وكذا الحكم على سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، ويمكن اعتبار تقييم الأداء بأنه نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم يعرفه حنا نصر الله بأنه عملية حيوية تهدف إلى الوقوف على أداء وسلوك العامل في عمله وتعريفه بمدى كفاءته أو قصوره في أداء واجباته ومسؤولياته.¹

أما راندل شولر (Schuler) فيعرفه بأنه نظام رسمي لقياس وتقييم خصائص الفرد الأدائية والسلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرارية نفس الأداء والسلوك في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع.

وانطلاقاً من هذا يمكن صياغة تعريفاً شاملاً على النحو التالي: عملية تقييم أداء الموظفين هو نظام رسمي دائم يقوم على قياس أداء وسلوك الموظفين أثناء تأديتهم للأعمال المسندة إليهم واكتشاف مدى قدرتهم على تولي مهام أخرى، ويتم تقدير أداء الموظف مقارنة مع معايير محددة مسبقاً وبكل موضوعية يتم من خلالها تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف.²

¹ مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية-إدارة الأفراد، الشروق-الأردن، 2005، ص 87.

² محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، مصر، دار النشر الجامعي، 2007، ص 208.

ثانياً: أهداف تقييم أداء الموظفين وأنواعه

1. أهداف تقييم أداء الموظفين:

تستهدف عملية تقييم الأداء ثلاث عينات تقع على ثلاث مستويات وهي كالآتي:

أ- على مستوى المنظمة:

- خلق مناخ من الثقة والتعامل الأخلاقي عن طريق تأكيد الأسس العلمية في التقييم والموضوعية في إصدار الأحكام مما يبعد عن المنظمة احتمالات شكوى العاملين أو اتهامها بالمحاباة وتفضيل بعضهم عن بعض باعتبارات شخصية وليس موضوعية.
- النهوض بمستوى الموظفين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة.
- توظيف طموحات الموظفين بأساليب تؤهلهم للتقدم، وكذلك تطوير من يحتاج منهم إلى تدريب أكثر.
- تقويم برامج وأساليب إدارة الموارد البشرية، لأن عملية التقييم مقياس مباشر للحكم على مدى سلامة ونجاح الطرق المستخدمة في هذه الإدارة.
- تحديد تكاليف العمل الانساني وامكانية ترشيد سياسية الانتاج وسياسات التوظيف عن طريق الربط بين التكلفة والعائد.

ب- على مستوى المدراء:

- تطوير العلاقات الجيدة مع العاملين والتقرب إليهم بالتعرف على مشاكلهم والصعوبات التي تواجههم في العمل.
- دفع المدراء إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية حتى يمكنهم التوصل إلى تقييم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.
- تزويد مسؤولي إدارات الأفراد في المؤسسات المختلفة بمعلومات واقعية عن أداء اوضاع العاملين فيها مما يعتبر مؤشر إجراء دراسات ميدانية تتناول أوضاع الموظفين ومشاكلهم ونتاجهم ومستقبل المؤسسة نفسها.

ج- على مستوى المرؤوسين:

- تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية لدى المرؤوسين من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم من أن جهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق أهداف المنظمة ستقع تحت عملية التقويم الأمر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل ليفوزوا بالمكافئات ويتجنبوا العقوبات¹.

أنواع تقييم أداء الموظفين:

إن استراتيجية تقييم الأداء تختلف من مؤسسة إلى أخرى إلا أن أغلب المختصين أجمعوا على وجود نوعين لتقييم الأداء بالنظر إلى مواعيد إجراء عملية التقييم وهما:

- **التقييم الرسمي:** ويقصد به ذلك التقييم الذي يقوم به الرؤساء أو المشرفون المباشرون في وقت معين أو محدد من خلال فترة زمنية محددة غالبا ما يكون مرة واحدة أو مرتين في السنة ويتم بشكل دوري، كما يعتمد على هذا النوع كأساس لعملية تقييم أداء الأفراد ويمكن من الحكم على أدائهم خلال فترة زمنية محددة.

- مما يلاحظ على هذا النوع من التقييم هو تحديده للفترة الزمنية التي تكون غالبا معروفة لدى كفاءة الموظفين، حيث أن من المتعارف عليه بالنسبة لفترة حدوث التقييم هي سنة كاملة، إلا أن تقييم أداء الموظفين قد يحدث شهريا أو يوميا أو حتى خلال ساعات، خاصة في الحالات التي تفرض على المسؤولين المباشرين مراقبة دائمة لأداء عمل أتباعهم.

- **التقييم غير الرسمي:** ويقصد به ذلك التقييم الذي يعده الرؤساء أو المشرفون وقت الحاجة إليه وفي غير الأوقات الرسمية المحددة للتقييم، مثلا في حالة تجاوز أحد الموظفين المعايير الموضوعية في التقييم الرسمي، فإنه يطلب حصول تقييم غير رسمي لاثبات هذه الحقيقة وغالبا ما يستخدم هذا النوع لأغراض التغذية العكسية، حيث

¹ محمد الصيرفي، قياس وتقويم أداء العاملين، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ط 1، سبورنج، الإسكندرية، 2008، ص 32.

باستطاعة المدراء مراجعة تقييم أداء الأفراد بشكل غير رسمي وفجائي من خلال فتح أبواب نقاش الأداء مع الأفراد ومساعدتهم على إزالة الحواجز ومشاكل الأداء، ومن خلال إيجاد الحلول الناجحة التي تساعدهم على تحسين الأداء بصورة مستمرة.

- ويهدف هذا النوع من التقييم إلى إشراك الأفراد وفرق العمل مثلا في عملية تقييم الأداء وكذلك إدخال فاعلين آخرين كإشراك الموردين زملاء العمل¹.

¹ نور الدين حامدي، تقييم الموظف العمومي في الجزائر بين قصور الممارسات وضرورة التحديث، مجلة القانون والمجتمع العدد 2، جانفي 2013، ص ص 75-93.

المبحث الثالث: الرقمنة وعلاقتها بأداء الموظفين

المطلب الأول: المقاربات النظرية:

حتى ندعم الجانب النظري من الدراسة لا بد من التطرق إلى أهم النظريات التي تتعلق بموضوع البحث والسبب في ذكر هذه النظريات هو معرفة علاقتها باستخدام الرقمنة، وتحديد الزاوية التي سندرس فيها هذا الاستخدام وأثره على أداء الموظفين في ميدان الدراسة، وبناء عليه سنتطرق إلى مقاربات أساسية وهي مقاربات الاستخدام بمكوناتها ثم نتطرق إلى النظرية القائمة على الموارد والمقاربة التكنولوجية والمقاربة الراديكالية، وفي الأخير نعرض على شكل بسيط ملخص على مختلف النظريات ذات الصلة بالموضوع.

أولاً: مقاربات الاستخدام:

تحاول عموماً هذه المقاربات من جهة، الأخذ بعين الاعتبار الاستخدامات على حسب الزمان والمكان، ومن جهة أخرى تدرس عدم الاستخدام، وفي السنوات الأخيرة ظهر متغير جديد تمثل في التفاعل بين الإنسان والآلة، الحاسوب والذي أصبح يتدخل بشكل متزايد في جميع الأنشطة البشرية، حيث أصبح المستخدم منتج ومستهلك للمعلومة، وتوجد في مجال تكنولوجيا المعلومات أيضاً طريقة لاستخدام المعلومة ونعني الأخذ بعين الاعتبار مفاهيم استخدام المعلومة ومنفعة المعلومة وتتمثل مقاربات الاستخدام فيما يلي:

1. مقارنة نموذج مرسل - مستقبل (عرض وطلب):

تعتمد هذه المقاربة على رؤية الاقتصاديين للاستخدامات والمستخدمين، وفهم الدور في ميدان تكنولوجيا المعلومات عبر عمليات توحيد الرأسمالية العالمية، والمقارنات التي تتم على مستوى عالمي، وتصنف تكنولوجيا المعلومات من بين قطاعات الصناعة والخدمات التي تعتمد على ثلاثة قطاعات وهي المعلوماتية والاتصالات والإلكترونيك، فالمقاربة الاقتصادية لتكنولوجيا المعلومات يتم فهمها من خلال قطاعات النشاط، والاتصالات، وخدمات الحاسوب، وأجهزة الحاسوب، وتجارة الجملة في المعلوماتية والتصنيف العالمي للمؤسسات

الكبرى في مجال تكنولوجيا المعلومات، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسات والأسر والآفاق على تكنولوجيا المعلومات من قبل المؤسسات والأسر، كما تعتمد على أرقام استخدام تكنولوجيا المعلومات التي تتعلق بعدد الاتصالات وزيادتها، عدد مواقع الويب وأنواعها، وكذلك أرقام حول استخدام تكنولوجيا المعلومات من طرف الأسر.

2. المقاربة الموجهة للمستخدم:

تستند هذه المقاربة على هيكل الخدمة ومكوناته المختلفة، فمماذج علوم التسيير المختلفة تدعم وصف جودة الخدمة، والخدمة تلخص التفاعل في ثلاثة عناصر أساسية على حسب لهايوود-فارمر (Haywood-Farmer) وهي الوسائل المادية التي تتمثل في التجهيزات والتنشيط، والإجراءات والسلوكيات، والأحكام التي تتألف من المعرفة وخبرة المستخدمين، والقدرة على تشخيص واقتراح الحلول.

3. مقارنة التكنولوجية:

ركزت هذه المقاربة على مفهوم نظام المعلومات للموارد البشرية، فهو نظام يستخدم للحصول على المعلومات ذات الصلة بشؤون الموارد البشرية، ويعمل على تخزينها ومعالجتها وفرزها وتحليلها وتوزيعها ويضيف هندريكسون (Hendrickson) أنه لا يقتصر على الجوانب التقنية بل يشمل أيضا الأفراد والإجراءات والسياسات والبيانات المطلوبة لتسيير الموارد البشرية.

وعلى الرغم من تطور نظام معلومات الموارد البشرية في عمليات الموارد البشرية، يشير عديد من الكتاب مثل كفاش (Kovach) وباست، وكمبل (Bassett, campbell) إلى أن استخدام هذه الأنظمة ليست مثالي وتبقى على المستوى الإداري.

المقاربة الراديكالية:

ركزت هذه المقاربة على بيئة العمل الوظيفية، وتحديدًا تلك المتعلقة بإجراءات وأساليب العمل، فمع إدخال التكنولوجيا، زادت هيمنة أرباب العمل على العمال، مما أفقدهم الشعور بالقيمة فهم لا يختلفون كثيرا عن الآلات الإنتاجية المنتشرة عبر أرجاء المصنع وهذا زادهم إحباطا وأثر عليهم سلبا على أدائهم.

النظرية القائمة على الموارد RBV:

يرى (colbort 2004) أن النظرية القائمة على الموارد توضح أن المؤسسة تطور الميزة التنافسية ليس فقط من خلال الاكتساب ولكن أيضا من خلال كل من التطوير، الجمع، والنشر الفعال لمواردها المادية، البشرية، والمؤسسية بطرق تضيف قيمة فريدة ويصعب على المنافسين تقليدها، وتمتد جذور معظم الحجج القائمة على الموارد إلى الموارد البشرية -المهارت، المعرفة، وسلوك العاملين، أو الموارد المؤسسية - أنظمة التحكم، الإجراءات وآليات التعلم، والتي هي نتاجا للبناءات الاجتماعية المعقدة والتي بنيت على مر الزمن حيث رأت النظرية أيضا أن قاعدة الموارد في المؤسسة لا تحتوي على الإمكانيات الكيفية المحتملة ولكن أيضا على الإمكانيات الإبداعية، كما أن القدرة الإبداعية الكامنة في مجموعة الموارد البشرية للمؤسسة والقدرات الخاصة الأخرى والتي تخدم في تحقيق هذه الإمكانيات فإنها تساعد المؤسسة في التكيف والازدهار مع بيئة العمل.

نحن بحاجة إلى المزيد من الأبحاث حول كيفية مساهمة النظم التشاركية في زيادة القيمة المحتملة وتأثير الموظفين على أداء المؤسسة¹.

¹ ممدوح عبد العزيز رفاعي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من منظور النظرية القائمة على الموارد "RBV" ص، ص

ملخص نقد المقاربات:

بناء على ما سبق ذكره، يمكن التعرض لأهم المقاربات التي سنعتمد عليها في دراستنا الميدانية، ثم نشرح سبب اختيار هذه المقاربات والهدف من إدراجها في بحثنا كما نوضح العلاقة بين هذه المقاربات النظرية والجانب الميداني من دراستنا، حتى يكون هناك ربط بين ما هو نظري وما هو ميداني.

يمكن أن نبرر سبب اختيارنا لهذه المقاربات بعلاقتها بموضوع الدراسة وعلاقتها بالمفاهيم المكونة لموضوع البحث فضلا على أن هذه المقاربات أخذت من دراسات سابقة ومقالات وكتب، ثم التعرف على تطبيقها في الجانب الميداني للعديد من الدراسات.

وعليه سنركز في دراستنا عن كيفية توظيف هذه المقاربات في تفسير موضوع الدراسة، فنحن سنركز على المقاربات التي تبين علاقة استخدام الرقمنة بأداء الموظفين، وسندرس العلاقة المباشرة بين الرقمنة وأداء الموظفين.

جدول رقم 1: ملخص مقاربات الدراسة النظرية.

المقاربات والمداخل النظرية	المراجع	المفاهيم المفتاحية
<p>1. مقاربات الاستخدام:</p> <p>1. مقارنة نموذج مرسل- مستقبل.</p> <p>2. المقاربة الموجهة للمستخدم.</p> <p>11. المقاربة التكنولوجية.</p>	<p>حريزي فاروق 2017</p>	<p>- التفاعل بين المستخدمين.</p> <p>- الاستخدام حسب الزمان والمكان.</p> <p>- عدم الاستخدام.</p> <p>- التفاعل بين المستخدم والآلة.</p> <p>- ممارسات الموارد البشرية لنظام المعلومات.</p>
<p>المقاربة الراديكالية</p>	<p>سوني نبيل</p>	<p>- بيئة العمل الوظيفية.</p> <p>- إدخال التكنولوجيا على</p>

الموظفين. - وضع ميكانيزمات جديدة داخل بيئة العمل.		
- تطور الميزة التنافسية. - التكيف والازدهار مع بيئة العمل. - الحصول على الكفاءات والموارد.	ممدوح عبد العزيز رفاعي	النظرية القائمة على الموارد

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على حريزي فاروق، أثر استخدام الانترنت على استدامة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية: دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة (رسالة دكتوراه)، قسم علوم التسيير، كلية الاقتصاد، جامعة المسيلة، 2017، ص 33.

ومن خلال الجدول أعلاه نرى أنه يحتوي على أعمدة تبين فيها مصدر كل المقاربات، ومؤلفي المقاربات النظرية، ونجد أيضا في العمود الثالث المفاهيم، المفتاحية التي جاءت بها كل مقاربة، والمدن من هذا الجدول هو توضيح مختصر للمقاربات وإعطاء مصداقية أكبر لبحثنا، وسنعمد على هذه المقاربات، وهذا الآن لها علاقة مباشرة بالمفاهيم المكونة لفرضيات الدراسة.

المطلب الثاني: أثر الرقمنة على أداء الموظفين.

تعمل الرقمنة على توريد الإدارة بمعلومات تساهم في رفع مستوى أداء القرارات التي يتم اتخاذها ومنه تساعد على:

- تساعد الرقمنة في تحسين أداء الموظفين داخل المؤسسة فمن خلالها يتم اتخاذ القرارات بشكل أفضل وأداء الأعمال بشكل أسرع ومن خلال يتم التوصل إلى حلول للمشاكل والمعوقات الممكنة فالهدف من تفعيل الرقمنة هو تطوير أداء الموظفين في المؤسسة.

- كما ساعدت الرقمنة على تداول المعلومات بين الموظفين في المؤسسة بسرعة وسلاسة وهذا ما يضمن اتخاذ القرارات صحيحة المعلومة المفيدة هي التي تصدر في الوقت والمكان المناسب.
- تساعد الرقمنة على العمل الجماعي داخل المؤسسة أي أن هناك بعض البرامج تمكن من العمل الجماعي وفي نفس الوقت مع دعم الحضور الجسدي وهو ما يحقق للأشخاص المنظمين لنفس الوظيفة العمل بأعلى كفاءة.
- تعمل الرقمنة على إمكانية عقد الاجتماعات عن بعد وزيادة عملية الاتصال ما يساهم في حفظ تكاليف التنقل والإيواء وغيرها من التكاليف الإضافية وهو ما يساهم في الأثر الإيجابي وفي زيادة القيمة المضافة.
- تعمل كذلك الرقمنة على تهمين رأس المال البشري من خلال توفير إمكانيات غير مسبوقة وذلك من خلال تنمية وتطوير وتثمين القدرات وزيادة كفاءة الموظفين في المؤسسة.
- استعمال الرقمنة في المؤسسة يتيح لها إمكانية استفادة الموظف منها وتمكنه من متابعة العملية التكوينية في الأوقات المناسبة للاستفادة منها لتحقيق نتائج أكثر فعالية ومنه رفع مردودية المؤسسة¹.

المطلب الثالث: إعداد الإطار النظري للدراسة:

ليتشكل عنوان الدراسة من بنيتين أساسيتين وهما الرقمنة وأداء الموظفين والهدف من هذه الدراسة هو معرفة أثر الرقمنة على أداء الموظفين في الجامعة.

سنتطرق في هذا المبحث إلى صياغة فرضيات الدراسة بعد عرض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة والخروج بنموذج نظري للدراسة نسعى لاختباره والتحقق من فرضياته في الجانب الميداني للدراسة.

¹ منى سليم، أثر استخدام نظم المعلومات على فعالية أداء الموظفين بالبنوك التجارية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2016-2017، ص 155.

أولاً: صياغة فرضيات الدراسة:

سنقسم دراستنا هذه إلى فرضيتين، حيث تعالج الفرضية الأولى واقع استخدام الرقمنة على أداء الموظفين من حيث الجودة، أما الفرضية الثانية سنعالج فيها واقع استخدام الرقمنة على أداء الموظفين من حيث الكمية.

1. صياغة الفرضية الأولى والثانية: لصياغة الفرضية الأولى والثانية المتعلقةتين بواقع

استخدام الرقمنة على أداء الموظفين من حيث الجودة والكمية:

- دراسة كدام صيرينة ورحالي سيف الدين 2020: مقال بعنوان: "أثر استخدام الرقمنة في الرفع من درجة التحصيل العلمي للطالب الجامعي" حيث هدفت الدراسة إلى معرفة التأثير الذي ينجح من خلال استخدام الرقمنة وذلك للرفع من درجة التحصيل العلمي لدى الطالب الجامعي، وضرورة تسليط الضوء على الدور المتوقع والمتزايد للتعليم الإلكتروني كتقنية حديثة.

- حيث توصلت الدراسة إلى أن استخدام الرقمنة داخل الصف التعليمي له أثر إيجابي على التعليم وعلى عملية التعلم، هذا من درجة التأثير من جهة، وكونها ضرورة عصرية من جهة أخرى.

- دراسة بن يوسف مصطفى مستاك 2018: مذكرة بعنوان "دور الرقمنة الإدارية في تحسين الخدمة العمومية وانعكاساتها على التنمية المحلية بالجزائر، حالة بلدية المخاطرية" حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الرقمنة الإدارية ودورها في تحسين الخدمة العمومية وانعكاساتها على التنمية المحلية.

- حيث توصلت الدراسة إلى أن الرقمنة ساهمت في تحسين العمومية مقارنة بالسابق، ويتجلى ذلك من خلال توفير الوقت والجهد في مختلف المعاملات الإدارية، وكذلك ساهمت في تحسين مهارات الموظفين على مستوى بلدية المخاطرية.

- دراسة سعد الله رشيد، وقاشي خالد 2020: مقال بعنوان "دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي - دراسة حالة جامعة محمد بوضياف المسيلة" حيث هدفت هذه الدراسة إلى متابعة الدوافع والأهداف التي تسعى جامعة المسيلة لتحقيقها من خلال رقمنة وثائق إدارتها، وتشخيص نقاط القوة والنقاط الواجب تطويرها بخصوص النظم والتطبيقات الرقمية التي تعتمد عليها الجامعة في مشروع الرقمنة تماشياً مع المواصفات العالمية.
- حيث توصلت الدراسة إلى الأهمية والدور الكبير الذي تلعبه الحسابات الإلكترونية المهنية في تحسين الخدمات الأكاديمية والتواصل والتحصيل العلمي ونشر الأبحاث على المستويين المحلي والدولي عبر منصات دولية معروفة ورائدة.
- دراسة برحومة عبد الحميد وبودراع أمينة مقال بعنوان: " دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع أخلاقيات الأعمال في المنظمة والتطرق إلى العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في المنظمة، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة بين متغيرات أداء العامل الذي تم اعتماده كمتغير تابع ومساهمة أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين وتحسين الكفاءات الفنية، كما أنها تعمل على سهولة انجاز العمل في البنوك وبالتالي على تحسين أداء العاملين في المنظمة وعلى جميع الأصعدة، وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل.
- دراسة حماني إيمان وبيصام فهيم 2019: مذكرة بعنوان "دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين، حالة بلدية المعاضيد، المسيلة"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين في مجال الإدارة وتقديم الخدمة العمومية، والكشف عن الفروق في دور استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء وفقاً لمتغيرات الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي، وهدفت كذلك إلى بيان أن تكنولوجيا المعلومات قد أصبحت ضرورة حتمية في التكيف على مستجدات العصر،

حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء العاملين، ووجود علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتسهيل العمل، تقليل الجهد والتكلفة وتوزيع المسؤوليات والمهام، وكذلك توصلت إلى عدم وجود فروق تخص استخدام تكنولوجيا المعلومات والمتغيرات (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة).

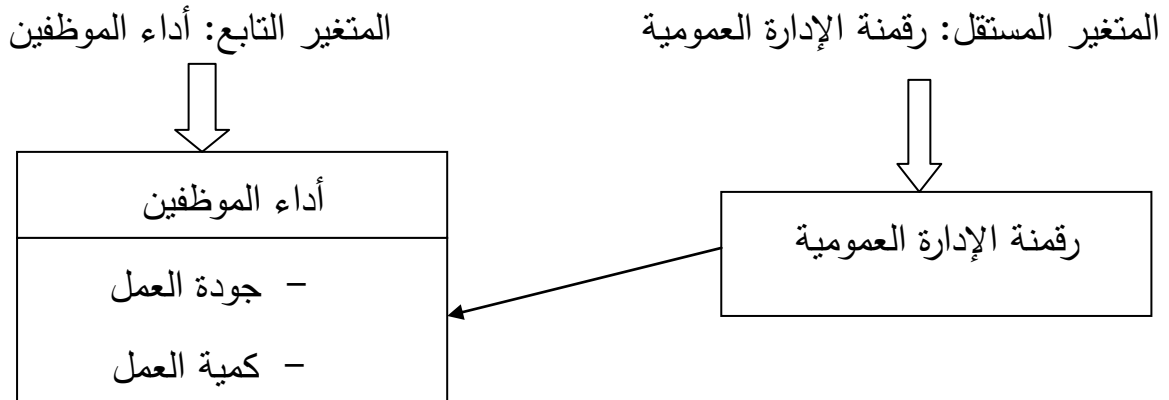
مما سبق من شرح جودة العمل وكمية العمل والاستدلال بالدراسات السابقة يمكن طرح الفرضيتين كما يلي:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى جيد لإستخدام الرقمنة في الإدارة العمومية مما يؤدي إلى التأثير على أداء الموظفين من ناحية الجودة.

الفرضية الثانية: يوجد مستوى جيد لإستخدام الرقمنة في الإدارة العمومية مما يؤدي إلى التأثير على أداء الموظفين من ناحية الكمية.

ثانيا: التمثيل البياني لنموذج الدراسة

شكل رقم 1: النموذج النظري للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل المفاهيم النظرية والأدبية المتعلقة بمتغيري الدراسة، حيث تحولت العديد من المؤسسات من إدارة الكترونية وذلك باستخدام الرقمنة وتقنياتها، لما لها من دور فعال ورئيسي في تحسين أداء موظفيها وخدماتها المقدمة.

حيث سلطنا الضوء في هذا الفصل على الرقمنة ومفهومها بما فيها متطلبات تطبيق الرقمنة وأسباب تحولها وكذلك آثار استخدامها والتحديات التي تواجهها بالإضافة إلى تناول أداء الموظفين بمفهومه وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه وكذا تقييم أداء الموظفين.

من خلال ما تم تناوله نشير إلى أن أداء الموظفين له أهمية كبيرة في رقمنة الإدارة العمومية مما يفرض عليها الاهتمام به لأنه المحرك الرئيسي للإدارة.

وهذا ما سنحاول اثباته في الإطار التطبيقي للدراسة.

الفصل الثاني:

الإطار التطبيقي للدراسة

تمهيد:

كنا قد تناولنا في الجانب النظري للدراسة من خلال الفصل الأول مفاهيم أساسية متعلقة بمتغيري الدراسة والذي يخص جانب رقمنة الإدارة العمومية وأداء الموظفين، ومن أجل اتباع خطوات منهجية وعلمية سليمة في دراستنا سوف نقوم بالدراسة الميدانية في المؤسسة محل الدراسة من خلال هذا الفصل وحتى يتسنى للقارئ معرفة المنهج الذي اعتمدنا عليه والطريقة المتبعة مما يضمن مصداقية دراستنا وجودتها، كما سنتطرق في هذا الفصل إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، وقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: اجراءات الدراسة الميدانية

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة

المطلب الثاني: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة (جامعة المسيلة)

المطلب الثالث: التعريف بمركز الشبكات بجامعة المسيلة

المبحث الثاني: اختبار الفرضيات

المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات الدراسة

المطلب الثاني: نتائج الفرضية الاولى والثانية

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة

منهج الدراسة:

اعتمدنا على المنهج الوصفي لوصف العلاقة بين المتغيرات (المتغير المستقل والتمثل في رقمنة الإدارة العمومية والمتغير التابع المتمثل في أداء الموظفين).

وقد اعتمدنا على دراسة وصفية استخدمنا الوثائق كأداة لجمع البيانات ومعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة والمؤسسة ميدان الدراسة.

المطلب الثاني: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

سيضمن التعريف بالمنظمة محل الدراسة المتمثلة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة مع الوصف المفصل للهيكل التنظيمي المعتمد في هذه المنظمة الحكومية بنبذة على هيكلها التنظيمي.

الفرع الأول: جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

أولاً: نشأة جامعة محمد بوضياف

تقع جامعة محمد بوضياف بمدينة المسيلة على الطريق الوطني رقم 65 الرابط بين المسيلة والجزائر العاصمة، بدأت النواة الأولى للجامعة في سنة 1985 في مؤسسة كانت متخصصة لتكوين سائقي الآلات بالمكان المسمى نراع الحاجة الذي يبعد عن المدينة ببضع كيلومترات وذلك بإنشاء معهد وطني للتعليم العالي كانت بدايته بفتح أول فرع لتكوين التقنيين الساميين في الميكانيك بعدد من الأساتذة لتبدأ الانطلاقة مباشرة في شهر سبتمبر من نفس السنة بفتح فرع جذع مشترك للتكنولوجيا خاصة مع قدوم بعض الأساتذة الأجانب المتعاونين، وفي فيفري 1986 فتح فرع تسيير التقنيات الحضارية تكوين قصير المدى، الذي حول من معهد متخصص من مدينة المدية، في سبتمبر 1987 بدأ تكوين المهندسين

في الميكانيك والهندسة المدنية وقد بدأ في نفس الوقت مشروع بناء المركز الجامعي الذي تم انجازه في زمن قياسي لتبدأ الدراسة فيه مع بداية السنة الجامعية (1989/1988) وذلك بفتح فرع التجارة وانشاء معهد وطني ثاني في الهندسة المدنية.

مع بداية السنة الجامعية (1990/1989) أصبح عدد الطلبة يقارب 2000 طالب ليتم الارتقاء من معاهد وطنية إلى مركز جامعي في (1992/07/07) بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم (92/301)، لكن الانطلاقة الكمية والنوعية كانت مع بداية (1997) تم فتح فرع الأدب العربي والبيولوجي والإعلام الآلي والالكترونيات وغيرها من الفروع منها عدد الطلبة مع سنة (2001/2000) إلى 9000 طالب، هذا التطور الكمي في عدد الطلبة وهياكل الاستقبال وكذلك التطور النوعي في الاختصاصات من ترقية المركز الجامعي إلى جامعة في (18 سبتمبر 2001) وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم (01-274) كما شهدت الجامعة خلال تلك الفترة انجازات مهمة سواء في مجال هياكل الاستقبال كإنشاء مكتبة مركزية وقاعة محاضرات ومخابر علمية وبيداغوجية وغير ذلك وفي مجالات البحث العلمي كإسهامات الأساتذة الباحثين من خلال مشاركتهم في الملتقيات العلمية وطنيا ودوليا، وبعد ذلك تم فتح القطب الجامعي في الموسم الجامعي (2009/2008) وبموجب المرسوم التنفيذي 12/361 أ أصبحت تتكون من 7 كليات ومعهدين.

ثانيا: تعريف بالجامعة

بناء على المرسوم التنفيذي رقم: 279/03 المؤرخ في 23 أوت 2003 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيورها، وتطبيقا لأحكام المادة 38 من قانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي والمتمم الذي عرف الجامعة كما يلي:

الجامعة المؤسسة العمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تنشأ الجامعة بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم

العالي وتوضع تحت وصايته، حيث يحدد في هذا المرسوم مقر الجامعة وعدد الكليات والمعاهد التي تتكون منها واختصاصاتها.

ثالثاً: الهيكل التنظيمي للجامعة

يتكون الهيكل التنظيمي للجامعة من رئيس الجامعة الذي يعين برسوم تنفيذي اقترح من وزير التعليم العالي والبحث العلمي ويختاره من الأساتذة ذوي رتبة أستاذ تعليم عالي ويقوم بمساعدته مجلس المديرية ويضم نواب رئيس الجامعة عمداء الكليات، الأمانة العامة والمكتبة المركزية، ويمكن شرح الهيكل التنظيمي من خلال ما يلي:

1. الهياكل الإدارية:

توضع بنايات رئاسة الجامعة تحت مسؤولية نواب رئيس الجامعة المعينون بمرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد موافقة رئيس الجامعة ويختارون من الأساتذة الذين يشغلون رتبة أستاذ التعليم العالي:

أ- رئاسة الجامعة: تتكون رئاسة الجامعة من ثلاث نيابات تتمثل في ما يلي:

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

ب- الأمانة العامة: توضع تحت مسؤولية الأمين العام المكلف بسير الهياكل الموضوعية، التي تحت سلطته وكذا المصالح الإدارية والتقنية المشتركة وتسييرها الإداري والمالي، ويعين بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد أخذ رأي رئيس الجامعة ضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة مع احترام صلاحيات الكلية والمعهد في هذا المجال، وتتكون من المصالح التالية:

- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين.

- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة.
- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة.
- المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.

2. كليات ومعاهد الجامعة:

تحتوي جامعة محمد بوضياف على سبعة كليات ومعهدين وهي كالتالي:

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية العلوم.
- كلية الرياضيات والإعلام الآلي.
- كلية التكنولوجيا.
- معهد تسيير التقنيات الحضرية.
- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

المطلب الثالث: التعريف بمركز الشبكات

أولاً: تعريف مركز الشبكات:

أ- مركز الأنظمة وشبكات الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد:
يتكفل مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد بما يأتي :

- استغلال هياكل الشبكات وإدارتها وتسييرها.
- استغلال تطبيقات الإعلام الآلي لتسيير البيداغوجية وتطويرها.
- متابعة مشاريع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد وتنفيذها.

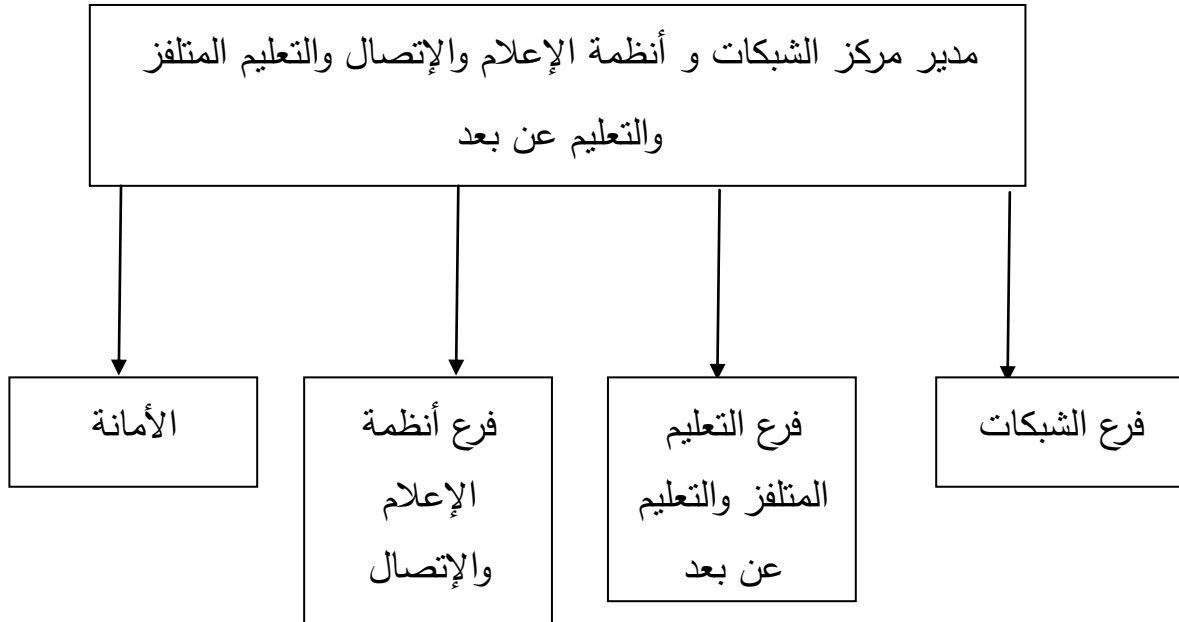
- الدعم التقني للتصميم وإنتاج الدروس عن طريق الإعلام الآلي.
- تكوين وتأطير المتدخلين في التعليم عن بعد.
- ويشمل الفروع الآتية:
- فرع الأنظمة.
- فرع الشبكات.
- ب- فرع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد
- فرع الأنظمة :
- التطوير والتحديث المتواصل للموقع الإلكتروني للجامعة.
- توفير خدمة البريد الإلكتروني الخاصة بالجامعة لصالح الأساتذة والطلبة.
- تطوير ومتابعة البرمجيات والبوابات الرقمية الخاصة بالإدارة والبيداغوجيا.
- المتابعة والصيانة الدورية لمختلف الخوادم الموجودة بالمركز.
- فرع الشبكات :
- ربط الهياكل البيداغوجية ببعضها البعض عن طريق شبكة الانترنت لتمكين الأسرة الجامعية من الاستفادة من نظام معلوماتي متكامل.
- تشغيل، إدارة وتنظيم البنية التحتية للشبكة، مع ضمان أمن نظم وشبكات المعلومات، وتطوير مختلف الاستراتيجيات الأمنية.
- ضمان تطوير وتنمية الشبكة الداخلية السلكية واللاسلكية بطريقة متناسقة مع الشبكة الحالية.
- تقديم المساعدة التقنية في حالة المشاكل التي تؤدي إلى توقف الربط بالشبكة وإعادة ضبط موارد الشبكة.
- توفير بنية تحتية شبكية لمختلف تطبيقات الإعلام الآلي سواء للتسيير أو البيداغوجيا عن طريق شبكة الانترنت.
- السهر على احترام ميثاق الاستعمال السليم للشبكة الجزائرية للبحث.

ج- فرع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد :

- ضمان التكوين المستمر في مجال التعليم عن بعد.
- متابعة المنصات الإلكترونية الخاصة بالتعليم عن بعد.
- متابعة أنشطة التعليم المتلفز.

الهيكل التنظيمي:

شكل رقم 2: يوضح الهيكل مركز الشبكات وأنظمة الإعلام والاتصال



ثانيا: التعريف بنظام مودل

مودل أو Moodle هو عبارة عن منصة تعليمية للتعليم الإلكتروني او نظام لإدارة التعليم الإلكتروني مفتوح المصدر ومجاني صمم باستخدام لغة (PHP) وقواعد البيانات (MYSQL) ويشار إليه أيضا بالاختصار (LMS) أي Learning Management System.

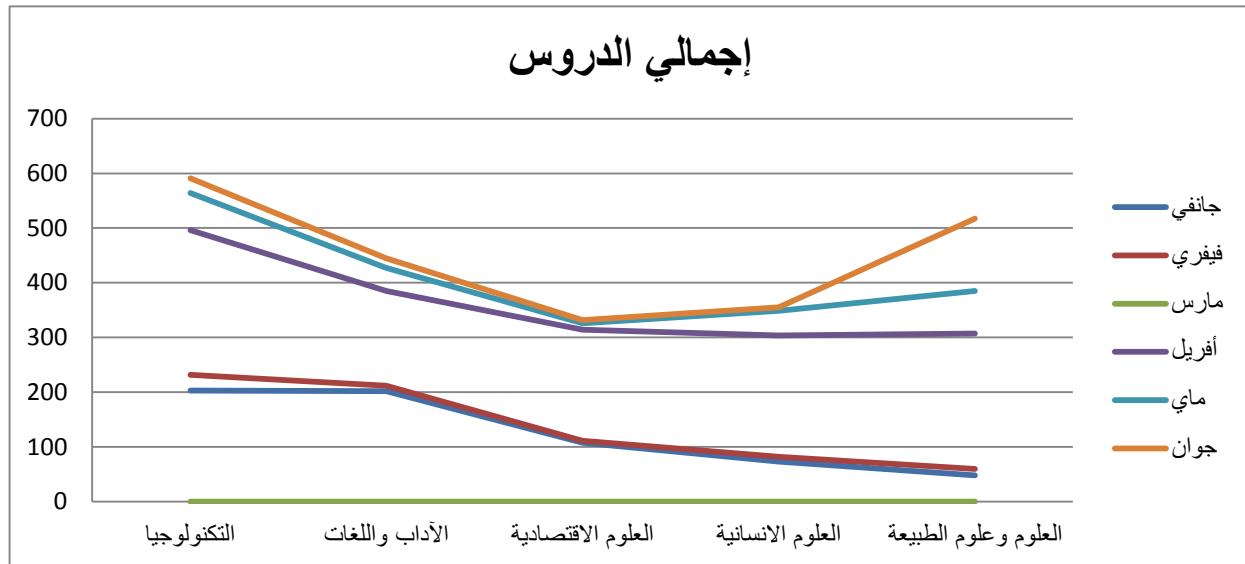
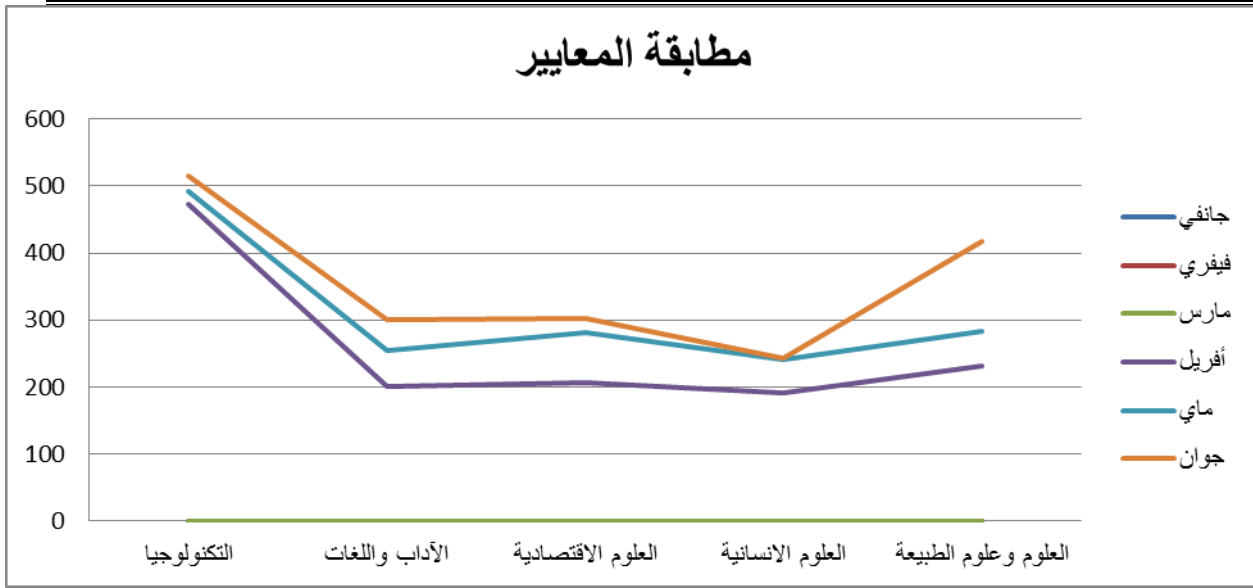
البرنامج صمم في الأساس لتزويد المعلمين والإداريين والمتعلمين بنظام واحد قوي وآمن ومتكامل لخلق خبرات تعليمية او بيئة تعلم الكترونية متخصصة حسب الطلب.

المبحث الثاني: إختبار الفرضيات

المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات الدراسة

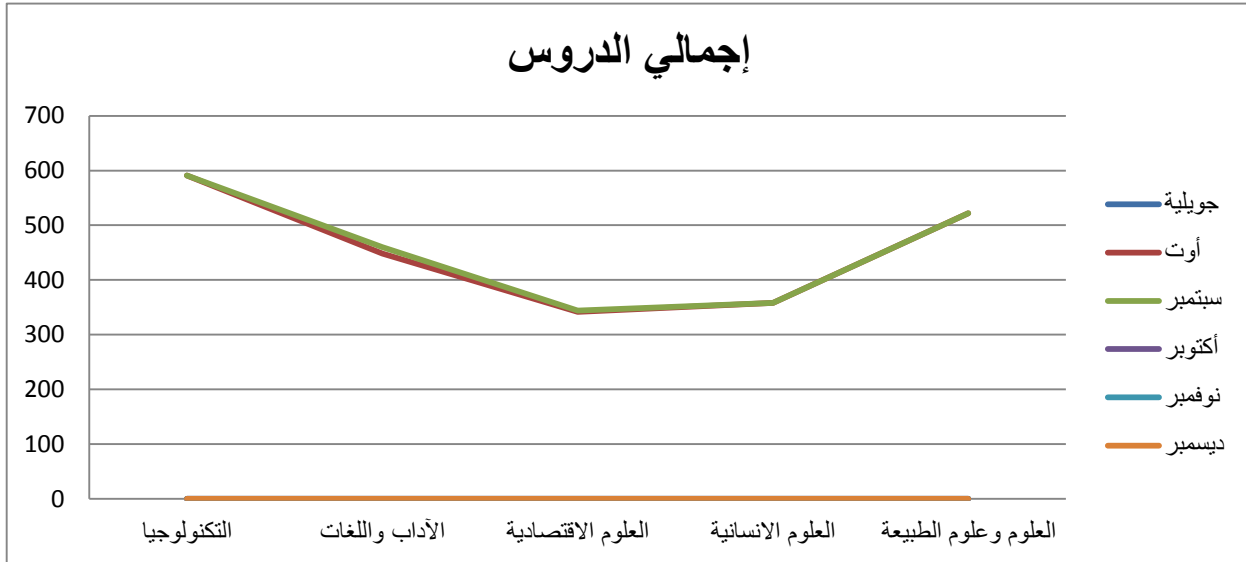
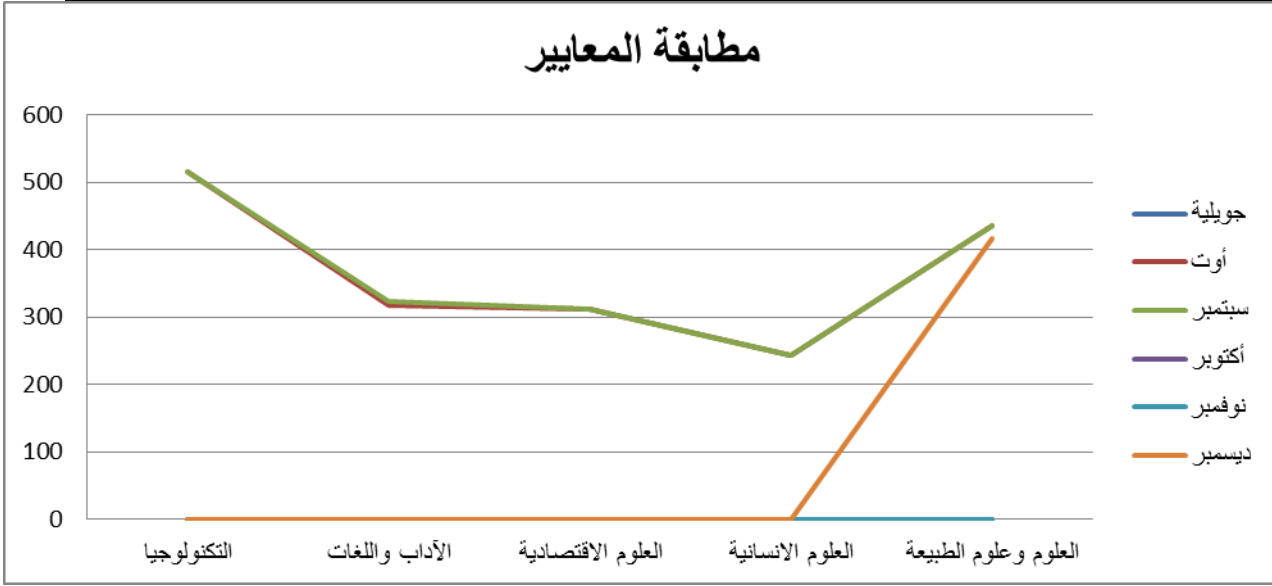
جدول رقم 2: إحصائيات نشر الدروس على أرضية مودل وفقا لمعطيات جامعة محمد بوضياف للسداسي الأول لعام 2020

جان			ماي			أفريل			مارس			فيفري			جانفي			
إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	
591	24	516	564	19	492	496	473	473	/	/	0	232	/	0	203	/	0	التكنولوجيا
445	47	301	427	53	254	385	201	201	/	/	0	212	/	0	202	/	0	الآداب واللغات
332	21	302	326	74	281	314	207	207	/	/	0	111	/	0	108	/	0	العلوم الاقتصادية
355	01	243	349	50	242	304	192	192	/	/	0	82	/	0	73	/	0	العلوم الانسانية
517	133	417	385	52	284	307	232	232	/	/	0	60	/	0	48	/	0	العلوم وعلوم الطبيعة
2237	/	1779	2051	/	1553	1806	1205	1205	/	/	0	697	/	0	634	/	0	إجمالي



جدول رقم 3: إحصائيات نشر الدروس على أرضية مودل وفقا لمعطيات جامعة محمد بوضياف للسداسي الأول لعام 2020

ديسمبر			نوفمبر			أكتوبر			سبتمبر			أوت			جويلية			
إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	591	0	516	591	0	516	/	/	/	التكنولوجيا
/	/	/	/	/	/	/	/	/	460	05	323	448	318	318	/	/	/	الآداب واللغات
/	/	/	/	/	/	/	/	/	344	0	312	342	212	312	/	/	/	العلوم الاقتصادية
/	/	/	/	/	/	/	/	/	358	0	244	358	244	244	/	/	/	العلوم الانسانية
/	/	/	/	/	/	/	/	/	522	0	436	522	436	436	/	/	/	العلوم وعلوم الطبيعة
/	/	/	/	/	/	/	/	/	2275	/	1831	2261	/	1826	/	/	/	إجمالي



من خلال الجدول أعلاه الذي يحتوي على إحصائيات نشر الدروس على أرضية مودل للسداسيين الأول والثاني من عام 2020 الذي يتضمن الكليات التي طبقت المعايير في نشر الدروس، متمثلة هذه المعايير فيما يلي:

أولاً: بطاقة تواصل.

تقويم تشخيصي 3 الأهداف، 4 المحاضرات مفصلة ضمن محاور.

وذلك بادراج كل من المنتديات، غرف الدردشة، مصادر خارجية للتوضيح، استجابات قصيرة، فروض وواجبات منزلية لاختبار المعارف: محاضرة عن بعد (BigBlue Batton) لكل فصل من فصول المقرر الدراسي.

ثانيا: يرجى التأكد من المكان المخصص لنشر المقياس الخاص بكل أستاذ (الكلية/ القسم / الطور / المستوى).

ثالثا: تسمية المقياس مع رقم السداسي والسنة الدراسية، وهذا التسهيل البحث من طرف الخلية بعد دخولهم الفضاء المخصص للمقررات الدراسية.. إدراج قائمة للمراجع.

حيث يتبين لنا أن كلية التكنولوجيا نشرت الدروس خلال شهر جانفي وفيفري بدون تطبيق المعايير المذكورة أعلاه، لأنها لم تكن مدرجة إلى غاية شهر أفريل ثم تم وضع هذه المعايير، حيث كانت جودة الأساتذة في نشر الدروس 173 أستاذ مطبق لهذه المعايير، وكان إجمالي الدروس 496 درس، أما في فترة ماي كان فارق بزيادة لتطبيق هذه المعايير 19 أستاذ، وفي شهر جوان تم تحديد فارق بزيادة 24 أستاذ مطابق للمعايير، وفي شهر أوت كان الفارق 0 لأنه بقي نفس العدد في شهر جوان وبقيت محافظة على نفس العدد في شهر سبتمبر بعدد 516 أستاذ، وكان 591 درس منشور.

أما عن كلية الأدب واللغات كان هناك تطور في نشر الدروس والتفاعل عليها حيث كان هناك فرق من شهر لآخر بزيادة في احترام المعايير الموضوعية لنشر الدروس بعدد 53 من شهر أفريل إلى ماي، وفي شهر جوان 47 كفارق بين جوان وماي، و17 كفارق متزايد من شهر جوان إلى أوت، ووصل فارق عدد الدروس المطابقة للمعايير إلى 05 في شهر سبتمبر، حيث وصلت هذه الكلية إلى 460 درس منشور.

أما عن كليتنا كلية العلوم الاقتصادية كذلك في تطور ملحوظ سواء لتطبيق المعايير أو نشر الدروس، حيث وجدنا في شهر ماب فارق بزيادة 74 أستاذ مطبق للمعايير، وفي شهر جوان كان 21 أستاذ كفارق متزايد من ماي إلى جوان، ووصل هذا الفارق في أوت إلى 10 أساتذة، أما عن شهر سبتمبر لم نسجل أي فارق لأنه بقي نفس عدد الأساتذة المطبقة للمعايير وذلك بعدد 312 أستاذ، وصولاً إلى إجمالي الدروس المنشورة في هذه الكلية إلى 344 درس تم نشره على منصة مودل.

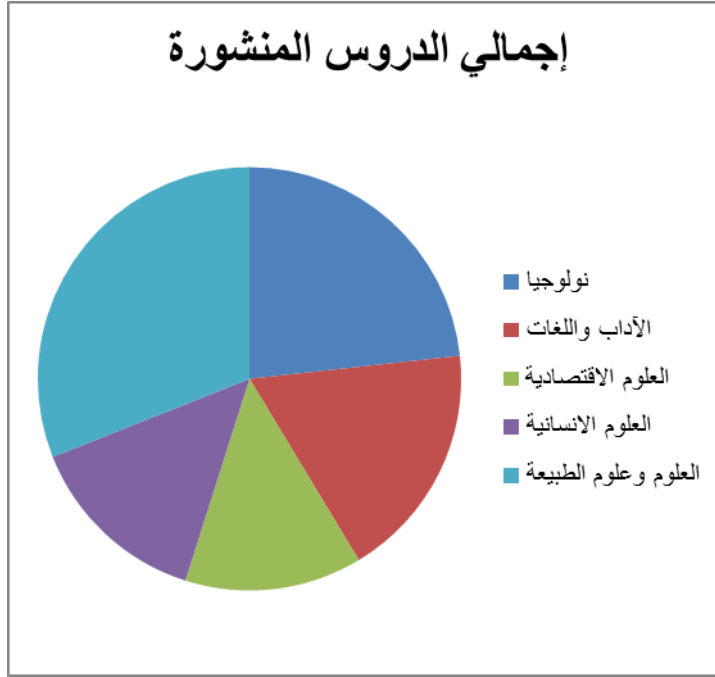
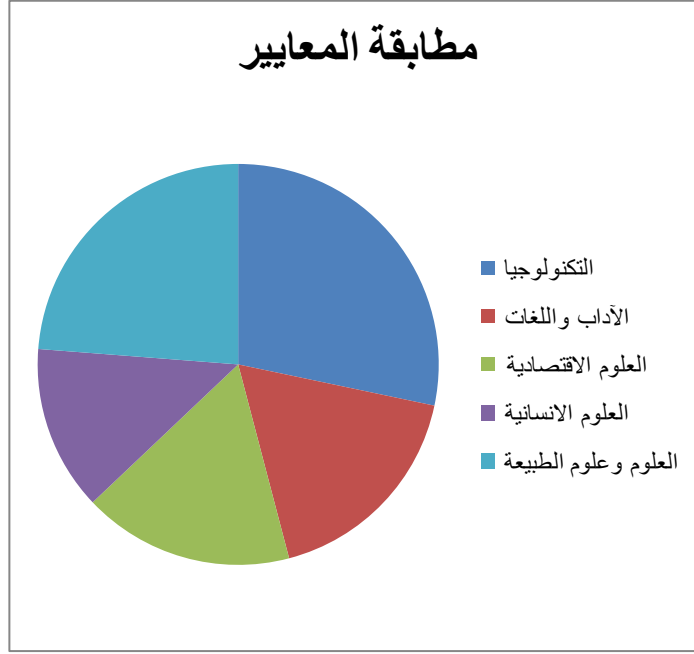
أما عن كلية العلوم الإنسانية سجلت 50 كفارق بزيادة في شهر ماي، وزيادة بأستاذ واحد في شهر جوان وأوت، وإجمالي الدروس المنشورة 358 درس وكذلك بقيت محافظة على نفس العدد في شهر سبتمبر.

ونأتي إلى آخر كلية هي كلية العلوم الطبيعية، كذلك هي في تطور ملحوظ، حيث لاحظنا في شهر ماي 52 كفارق متزايد من شهر أبريل إلى شهر ماي، وفارق شهر جوان هو 133 أستاذ، وشهر أوت كان 436 أستاذ مطبق للمعايير و 19 كفارق متزايد من شهر جوان إلى أوت، و 522 كإجمالي الدروس المنشورة ونفس عدد الدروس المنشورة في شهر سبتمبر.

جدول رقم 4: احصائيات نشر الدروس على أرضية مودل وفق لعمطيات جامعة محمد

بوضياف: عام 2020 -

الكلية	العدد	مطابقة المعايير	إجمالي الدروس المنشورة
التكنولوجيا	519	591	
الآداب واللغات	323	460	
العلوم الاقتصادية	312	344	
العلوم الإنسانية	244	358	
العلوم وعلوم الطبيعة	436	522	
إجمالي	1831	2275	



من خلال الجدول رقم 04، الذي يحتوي على احصائيات نشر الدروس على أرضية مودل لعام 2020، الذي يتضمن العمليات التي طبقت المعايير في نشر الدروس وفق المعايير المذكورة أعلاه.

حيث نلاحظ أن كلية التكنولوجيا قد طبقت المعايير بعدد 516 أستاذ احترم المعايير من بين 531 درس منشور، خلال سنة 2020 وذلك راجع إلى جودة الأساتذة والتفاعل مع

هذه الدروس من طرف الطلبة المحتلة المرتبة الأولى في نشر الدروس وذلك لاحترامها للمعايير الموجودة ويمكن أن يكون راجع إلى تكوين الأساتذة بجودة عالية.

وتليها مباشرة كلية العلوم الطبيعية في احترام المعايير الموجودة ونشر الدروس 436 حيث وصل إجمالي الدروس المنشورة إلى 522 درس، وهذا يعتبر عدد جيد.

وتأتي في الرتبة الثالثة كلية الآداب واللغات بعدد 323 أستاذ مطبق للمعايير حيث تم نشر 460 درس خلال سنة وذلك راجع إلى مرافقة إدارة المسيلة لأساتذتها، من أجل أعمالهم وبحوثهم.

كما تأتي بعدها كلية العلوم الاقتصادية بعدد 312 أستاذ مطبق للمعايير وانتهت بإجمالي 344 من الدروس المنشورة ويمكن أن يكون هذا بسبب عدد أساتذة جامعة المسيلة الذين استفادوا من التدريب والتكوين على كيفية استعمال منصة مودل.

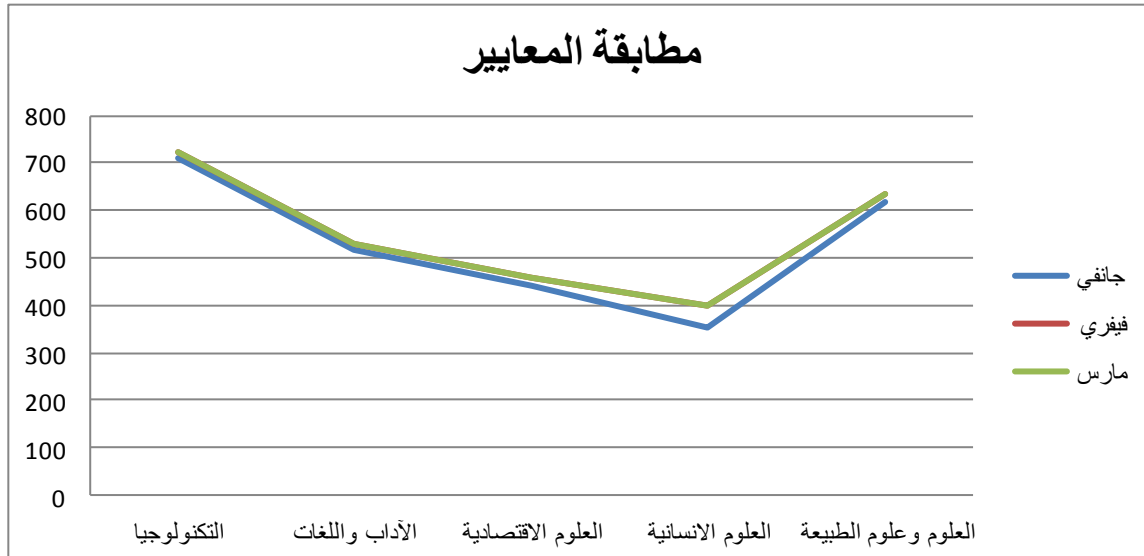
وتأتي إلى كلية العلوم الانسانية التي تناولت 244 أستاذ قام بتطبيق المعايير وكانت إجمالي الدروس المنشورة 358 درس، حيث كانت أقل رتبة من حيث تطبيق المعايير خلال سنة 2020 ويمكن أن يكون هذا بسبب نقص التفاعل عبر منصة مودل.

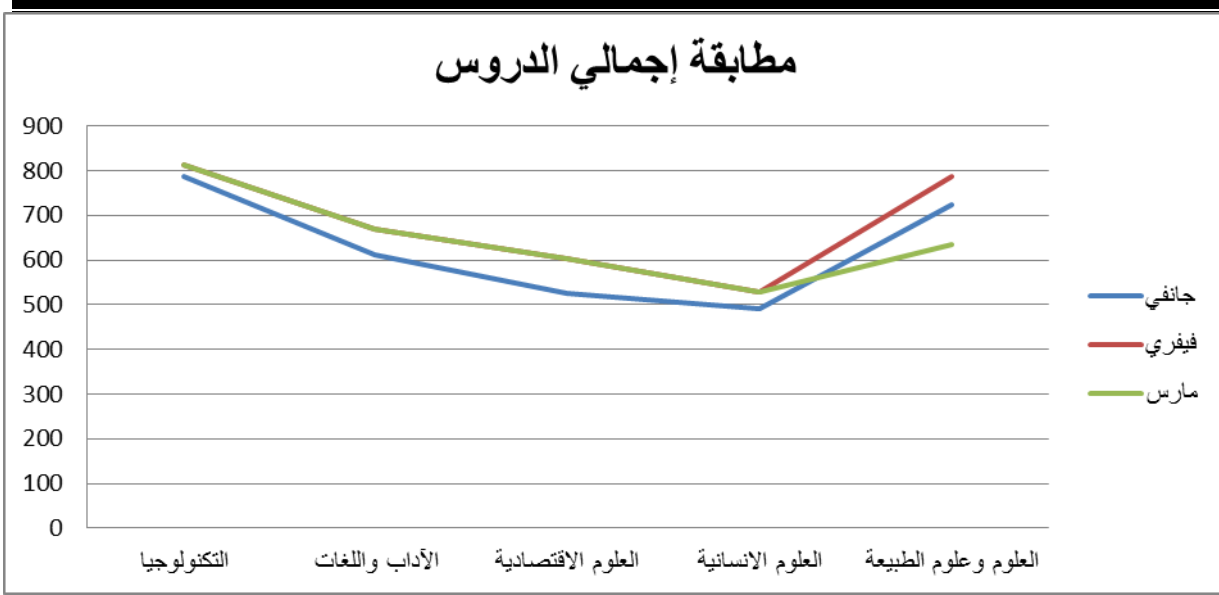
وفي الأخير كان إجمالي نشر الدروس لهذه الكليات عبر المنصة الرقمية مودل هو 2275 درس والذين قاموا بتطبيق المعايير كان عددهم 1831 أستاذ مطبق للمعايير.

جدول رقم 5: احصائيات نشر الدروس على أرضية مودل وفق لعمتيات جامعة محمد

بوضياف للثلاثي الأول لعام 2021

مارس			فيفري			جانفي			
إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	إجمالي الدروس	الفرق	مطابقة معايير	
812	0	722	812	13	722	788	709	709	التكنولوجيا
668	0	531	668	13	531	611	518	518	الآداب واللغات
602	0	457	602	14	457	527	443	443	العلوم الاقتصادية
528	0	401	528	46	401	491	355	355	العلوم الانسانية
788	0	636	788	17	636	723	619	619	العلوم وعلوم الطبيعة
3398	/	2747	3398	/	2747	3140	/	2644	إجمالي





من خلال الجدول أعلاه الذي يحتوي على إحصائيات نشر الدروس على أرضية مودل للثلاثي الأول من عام 2021 الذي يتضمن الكليات التي طبقت المعايير في نشر الدروس.

حيث لاحظنا أن كلية التكنولوجيا كانت مطبقة للمعايير في نشر دروسها ووجدنا فارق 13 أستاذ بزيادة من شهر جانفي إلى فيفري حيث وصل إجمالي الدروس المنشورة في شهر مارس إلى 812 درس تم نشره في منصة مودل.

ونأتي إلى كلية الآداب واللغات نرى كذلك أنها في تطور من شهر إلى آخر حيث وجدنا فارق 13 بزيادة من شهر جانفي إلى فيفري، وصولاً إلى شهر مارس بـ 668 درس منشور.

ونلاحظ في كلية العلوم الاقتصادية أنها كذلك مواكبة للتطورات من شهر لآخر في مطابقتها للمعايير وإجمالي نشر الدروس، حيث وجدنا فارق بزيادة 14 أستاذ مطبق للمعايير من شهر جانفي إلى فيفري، وبقيت محافظة على نفس العدد في شهر مارس وبعده 602 درس منشور.

أما عن كلية العلوم الإنسانية وصل فارقها إلى 46 أستاذ زيادة من شهر جانفي إلى فيفري، وكان إجمالي الدروس المنشورة في شهر فيفري ومارس 528 درس منشور.

وفي كلية العلوم الطبيعية وجدنا فارقها المتزايد 17 أستاذ قد طبق المعايير من شهر جانفي إلى فيفري، ووصل إجمالي الدروس في شهر مارس إلى 788 درس تم نشره على منصة مودل.

جدول رقم 6: مودل لعام 2021، المتضمن (03 أشهر الأولى). عام 2021 -

إجمالي الدروس المنشورة	مطابقة المعايير	العدد	الكلية
812	722		التكنولوجيا
668	531		الآداب واللغات
602	457		العلوم الاقتصادية
528	401		العلوم الإنسانية
788	636		العلوم وعلوم الطبيعة
3398	2747		إجمالي





نلاحظ أن كلية التكنولوجيا هي كذلك كانت في الصدارة عن الكليات الاخرى في نشر دروسها أو تطبيقها للمعايير بعدد 722 أستاذ.

أما عن كلية العلوم الطبيعية كان تطبيقها للمعايير 636 أستاذ ووصل إجمالي الدروس المنشورة 788 درس حيث أنها بقيت محافظة على نفس الترتيب مقارنة بالسنة السابقة وتطور تطبيقها للمعايير من 2020 إلى 2021 بفارق 200 أستاذ.

ونذكر مباشرة كلية الآداب واللغات حيث وصلت إلى 531 أستاذ مطبق للمعايير وذلك بنشر 668 درس، حيث نرى أنها في تزايد مستمر وذلك بسبب الطريقة المعتمدة في تطبيق هذه المعايير وفهمها.

كما تأتي بعدها كلية العلوم الاقتصادية التي تناولت 457 أستاذ مطبق للمعايير و602 كإجمالي لنشر الدروس حيث لاحظنا أنها في تزايد وتطور مستمر وهذا يعتبر كمؤشر إيجابي.

وتأتي إلى آخر كلية التي هي كلية العلوم الانسانية حيث عدد الأساتذة الذين طبقوا المعايير كانوا عددهم 401 أستاذ و528 إجمالي الدروس المنشورة خلال السنة وهذا راجع

لتفاعل الطلبة على المنصة الرقمية مودل وهذا ما أدى إلى تشجيع الأساتذة في نشر الدروس.

حيث توصلنا في الأخير إلى إجمالي الكليات التي طبقت المعايير بعدد 2747 أستاذ و3198 درس تم نشره خلال ثلاث أشهر الأولى من عام 2021.

مما سبق يتضح أن عدد الدرس المنشورة على منصة مودل في تزايد وكذلك احترام معايير الجودة هما في تزايد ويرجع السبب في ذلك حسب الدراسة الميدانية التي تمت في مصلحة الرقمنة بجامعة محمد بوضياف إلى حرص هذه الأخيرة على المتابعة اليومية والأسبوعية للإحصائيات فضلا عن الاجتماعات الأسبوعية التي يقوم بها مدير الجامعة مع طاقمه الإداري والتوصيات والاقتراحات التي توجه في هذا الخصوص إلى رؤساء الكليات والأقسام من أجل تحقيق هدف اتباع معايير الجودة ونشر الدروس.

كذلك يعتبر تفاعل كل من الأساتذة والطلبة مع منصة مودل من الأشياء الايجابية التي شجعت على تحسن وضعية نشر الدروس كما ونوعا.

المطلب الثاني: نتائج الفرضية الأولى والثانية

جدول رقم 7: نتائج الفرضية الأولى

النتيجة	المؤشرات التي تدل على تحقيق الفرضية	الفرضية الأولى
محققة	<p>أ- احتلت كلية التكنولوجيا المرتبة الأولى سنة 2020 في تطبيقها للمعايير بنسبة 28% ويمكن أن يكون هذا راجع إلى تكوين الأساتذة بجودة عالية.</p> <p>ب- كانت كليتنا العلوم الاقتصادية سنة 2021 مطبقة للمعايير بشكل متزايد واحتلت المرتبة الثالثة من بين الكليات المختارة والمذكورة أعلاه بنسبة 17%.</p> <p>ج- تأثير الرقمنة على أداء الموظفين من خلال رفع مستوى الأداء.</p> <p>د- تساهم جودة أداء الموظفين في توفير المعلومات اللازمة بدقة وسرعة وسهولة التبادل والتواصل.</p> <p>هـ- إدارة الجامعة تدعم استغلال واستخدام التقنيات الحديثة.</p> <p>و- ان استخدام نظام مودل في الجامعة يؤدي إلى التغلب على العديد من الصعوبات التي تعيق مسيرة العمل داخل الجامعة مثل حواجز المكان والزمان.</p> <p>ز- تسعى الرقمنة الإدارية لتقديم خدمات تتسم بالجودة للحصول على نتائج أكثر دقة في الجامعة.</p> <p>ح- احترام معايير الجودة في نشر الدروس على منصة مودل في تزايد.</p> <p>ط- قيام مدير الجامعة بالاجتماعات الأسبوعية مع طاقمه الإداري من أجل التوصيات والاقتراحات التي توجه إلى رؤساء الكليات والأقسام من أجل تحقيق هدف اتباع معايير الجودة.</p>	<p>يوجد مستوى جيد لاستخدام الرقمنة في الإدارة العمومية مما يؤدي إلى التأثير على أداء الموظفين من ناحية الجودة.</p>

بناء على ما سبق من شرح ومؤشرات التي تدل على اثبات الفرضية الأولى نقول أنها محققة.

يوجد مستوى جيد لاستخدام الرقمنة في الإدارة العمومية مما يؤدي إلى التأثير على أداء الموظفين من ناحية الجودة.

جدول رقم 8: نتائج الفرضية الثانية

النتائج	المؤشرات التي تدل على تحقيق الفرضية	الفرضية الثانية
محققة	<p>ي- كانت نسبة إجمالي نشر الدروس سنة 2020 في كلية التكنولوجيا 26% حيث تمركزت بها في المرتبة الأولى.</p> <p>ك- كان إجمالي الدروس المنشورة في كلية العلوم الاقتصادية بنسبة 18% لسنة 2021.</p> <p>ل- أهمية دور التطبيق الرقمي مودل في تحسين عملية التعليم والتواصل بين الطلبة والأساتذة.</p> <p>م- تكوين وتدريب أساتذة الجامعة على منصة موديل ساهم في تطور وتحسين عملية نشر المحاضرات على المنصة بكليات الجامعة.</p> <p>ن- عملية نشر المحاضرات والدروس من طرف أساتذة جامعة المسيلة في تزايد وتطور مستمر خلال الفترة ما بين شهر جانفي 2020 وشهر مارس 2021.</p> <p>س- حرص مصلحة الرقمنة في جامعة المسيلة على المتابعة اليومية والأسبوعية للاحصائيات.</p> <p>ع- قيام مدير الجامعة بالاجتماعات الأسبوعية مع طاقمه الإداري من أجل التوصيات والاقتراحات التي توجه إلى رؤساء الكليات والأقسام من أجل تحقيق هدف نشر الدروس.</p>	<p>يوجد مستوى جيد لاستخدام الرقمنة في الإدارة العمومية مما يؤدي إلى التأثير على أداء الموظفين من ناحية الكمية.</p>

من إعداد الطالبتين.

بناءً على ما سبق من شرح الفرضية ومؤشرات التي تدل على تحقيق الفرضية الثانية نقول أنها محققة.

يوجد مستوى جيد لاستخدام الرقمنة في الإدارة العمومية مما يؤدي إلى التأثير على أداء الموظفين من ناحية الكمية.

خلاصة:

قمنا من خلال هذا الفصل بالتعرف على ميدان الدراسة، ومن ثم تقديم مختلف جوانب التصميم المنهجي للدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها حيث تأكدنا ميدانيا من صحة الفرضيات المطروحة في بداية هذه الدراسة، ويتضح لنا أن رقمنة الإدارة العمومية لها علاقة إيجابية بأداء الموظفين في المؤسسة.

وكذلك استنتجنا أن رقمنة الإدارة تعد حتمية لا بد من الاهتمام بها في المؤسسات العمومية، وهذا لتحسين وتسهيل الأعمال الإدارية الخاصة بالموظفين داخل المؤسسة لضمان تكوين وتدريب وترقيته.

خاتمة عامة

خاتمة عامة:

هدفنا في هذه الدراسة توضيح رقمنة الإدارة العمومية وتأثيرها على أداء الموظفين في جامعة المسيلة وقد اخترنا مودل كنموذج، ولتحقيق هذا الهدف تم استعراض الاطار النظري والمفاهيمي للموضوع قصد الوقوف على خلفية النظرية، وتمحيص الدراسات السابقة بشأنه والاستفادة منها في تحديد المتغيرات المؤثرة في اشكالية الدراسة بوضوح ثم صياغتها في سؤال جوهري وفرضيات، بعدما استعرضنا الإطار الميداني والذي يعد تجسيدا للإطار النظري على أرض الواقع، وعليه سنلخص كل ما جاء في هذه الدراسة حيث سنقوم مناقشة نتائجها ثم سنعرض النتائج والمقترحات.

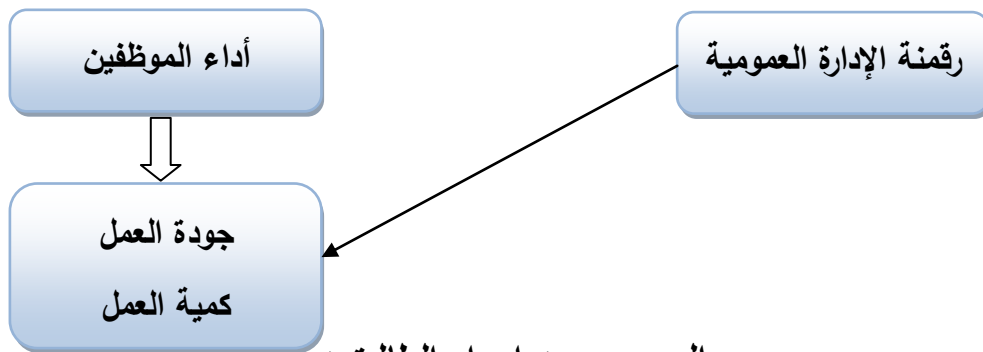
أولاً: مناقشة النتائج

أردنا من خلال هذه الدراسة أن ندرس واقع استخدامات واتجاهات رقمنة الإدارة العمومية وتأثيرها على أداء الموظفين وذلك بطرح الإشكالية التالية:

- ما واقع رقمنة الإدارة العمومية على أداء الموظفين في جامعة المسيلة؟

ويندرج تحت هذه الإشكالية سؤالين فرعيين في المقابل تم صياغة فرضيتين، وعليه تم الخروج بنموذج تجريبي، حيث يتم ابراز كل الأبعاد والمتغيرات التي تحققت بالفعل بعد اختبار الفرضيات في ميدان الدراسة، ويمكن اظهار هذا النموذج على الشكل التالي:

شكل رقم 3: نموذج الدراسة التجريبي



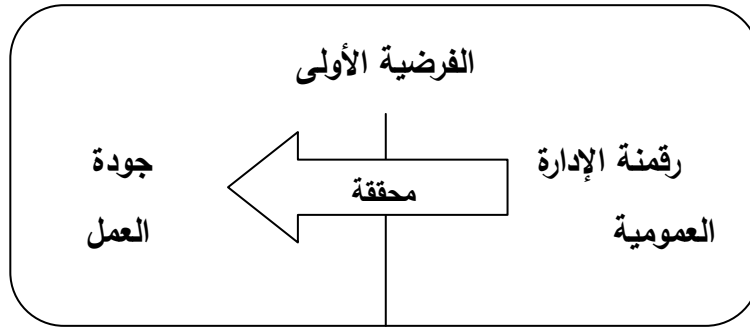
المصدر: من اعداد الطالبتين

ما نلاحظ من خلال التمثيل البياني هو ظهور وتحقق الفرضيات، حيث فيما لو قارنا بالنموذج النظري للدراسة نجد نفس الأبعاد.

وعليه يظهر تحقق الفرضيات على النحو التالي:

تحقق الفرضية الأولى: تستخدم الجامعة الرقمنة بمستوى جيد وهذا ما يجعل أداء الموظفين ذو جودة عالية.

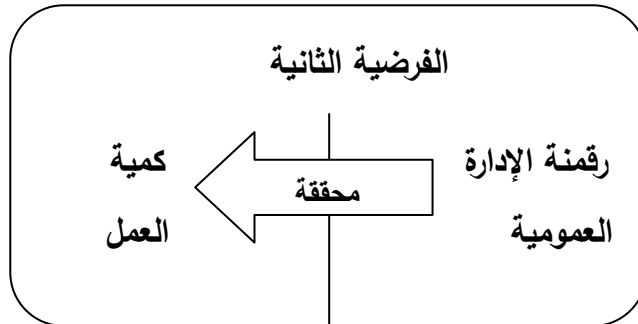
شكل رقم 4: نموذج تحقق الفرضية الأولى



المصدر: من إعداد الطالبتين

تحقق الفرضية الثانية: تستخدم الجامعة الرقمنة بمستوى جيد من حيث تسهيل العمل وتقليل الجهد وهذا ما يجعل الموظفين في زيادة كمية العمل.

شكل رقم 5: نموذج تحقق الفرضية الثانية



المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانياً: نتائج الدراسة:

- الأهمية الكبيرة للتواصل الرقمي بين الأساتذة والطلبة بجامعة المسيلة:
- ضرورة تبني الموظفين لمفاهيم وممارسات الرقمنة ومحاولة اشاعتها بين مختلف الموظفين واعتمادها كميزة تنافسية بينهم.
- الدور المهم الذي لعبته عملية تكوين وتدريب أساتذة الجامعة على منصة مودل مما ساهم في تطور وتحسين عملية نشر المحاضرات وفقاً للمعايير الموضوعية على منصة مودل بجميع كليات الجامعة، بغية التسهيل العلمي للطلبة.
- الدور الكبير الذي تلعبه الرقمنة في تحسين أداء الموظفين والتواصل والتحصيل العلمي ونشر الأبحاث عبر منصة مودل.

ثالثاً: آفاق الدراسة

- يتعلق هذا البحث بدراسة واقع استخدامات واتجاهات رقمنة الإدارة العمومية وتأثيرها على أداء الموظفين دراسة حالة جامعة المسيلة وكأى بحث اكتتف بحثنا هذا مجموعة من المتغيرات التي لم يتسن لنا تناولها وبسهولة ولهذا يعتقد أنها تمثل مرفأ لأبحاث مستقبلية تساهم في ايجاد حلول لإشكاليات ترتبط بعناوين مختلفة نذكر منها:
- أثر استخدام الرقمنة على خدمات المرافق العمومية.
 - دور رقمنة الإدارة العمومية في تحسين كفاءة الأداء في الإدارة العمومية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

1. قاموس اكسفورد، انجليزي-عربي، لدراسة اللغة الانجليزية، جامعة اكسفورد، 1998.
2. محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، الاسكندرية، مصر، دار النشر الجامعي، 2007.
3. محمد الصيرفي، قياس وتقويم أداء العاملين، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سبوتج- الاسكندرية، 2008.
4. مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، الشروق، الأردن، 2005.
5. ياسين سعد غالب، الادارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، المملكة العربية السعودية، 2005.

ثانياً: المقالات والمجلات

6. بوداوي فاطمة، وبوشنافة أحمد، تطبيق الادارة الالكترونية لعصرنة التسيير العمومي، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة المالية، المجلد 07، العدد 01، 2018.
7. حميدوش علي، وبوزيدة حميد، اقتصاديات الأعمال القائمة على الرقمنة، المتطلبات والعوائد، المجلة العلمية، المستقبل الاقتصادي، مجلد 08، العدد 01، 2020.
8. سعد الله رشيد، وقاشي خالد، دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 10، العدد 06، نوفمبر 2020.
9. عبد الحميد، بورحمة، بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، مجلة الاجتهاد، العدد 10.

10. عبد السلام عبد اللاوي، أهمية الرقمنة في عصرنة وتفعيل الخدمة العمومية بالجزائر، مجلة صوت القانون، العدد 07، 2017.
11. ممدوح عبد العزيز رفاعي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من منظور النظرية القائمة على الموارد RBV.
12. نور الدين حامدي، تقييم الموظف العمومي في الجزائر بين قصور الممارسات وضرورة التحديث، مجلة القانون والمجتمع، العدد 02، جانفي 2013.
13. يتوجي سامية، اطر رقمنة الإدارة العمومية في مشروع الجزائر الالكترونية، 2013، مجلة معارف، العدد 18، جوان 2015.

ثالثا: الرسائل

14. جهرة حمزة، دور الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.
15. حريزي تاروت، أثر استخدام الانترنت على استدامة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، رسالة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية الاقتصاد، جامعة المسيلة، 2017.
16. عريوة معاد، دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام بالمؤسسات المتوسطة للصناعات الغذائية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2012.
17. قرماش وهيبية، علاقة الانماط القيادية بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة وتسيير رياضي، جامعة الجزائر 03، 2015.

18. محمد علي المانع، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2006.
19. منى سليم، أثر استخدام نظم المعلومات على فعالية أداء الموظفين بالبنوك التجارية الجزائرية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2017.
20. مهري سهيلة، المكتبة الرقمية في الجزائر، دراسة الواقع وتطلعات المستقبل، رسالة ماجستير في علم المكتبات، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة 2006.

رابعاً: المؤتمرات والملتقيات

21. أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية والشبكات، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2003.
22. بوسليماني صليحة، واقع ومعوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في المرافق العامة في الجزائر، المؤتمر العلمي الدولي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018.

خامساً: المواقع

23. الرقمنة وحماية التراث الرقمي، متوفرة على الموقع الالكتروني التالي:

<https://hrdoegypt.org>

24. <https://mazayaweb.com>

اطلاحيق

ملحق رقم 01: إحصائيات نشر الدروس على أرضية

Moodle

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digitization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 27 / 01 / 2020



رقم : ... / ل.م.ر. / 2020

إحصائيات نشر الدروس على أرضية Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات نشر المحاضرات (وفق للمعايير) عبر أرضية التعليم الإلكتروني Moodle لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (لغاية يوم : 27 جانفي 2020 الساعة 13:00)

إجمالي الدروس المنشورة	نسبة التقدم الأسبوعية	الأساتذة الذين قامو بنشر دروسهم	إجمالي الأساتذة	الكلية / المعهد العدد
203	+01	170	240	التكنولوجيا
202	+06	88	200	الآداب و اللغات
153	00	81	133	الحقوق
110	00	79	99	STAPS
108	00	85	172	العلوم الإقتصادية
73	+01	49	230	العلوم الإنسانية
48	00	41	190	العلوم
35	00	24	122	الرياضيات والإعلام ألي
26	00	22	62	GTU
958	+08	639		المجموع

مدير الرقمنة :

منسق الأرضية :
د. زميت عبد الرحيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digitization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 01 / 03 / 2020



رقم : ... / ل.م.ر. / 2020

إحصائيات نشر الدروس على أرضية Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات إجمالية لنشر المحاضرات (وفق للمعايير) عبر أرضية التعليم الإلكتروني Moodle لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (لغاية يوم : 27 فيفري 2020 الساعة 10:00)

إجمالي الدروس المنشورة	نسبة التقدم الأسبوعية	الأساتذة الذين قامو بنشر دروسهم	إجمالي الأساتذة	الكلية / المعهد العدد
232	+05	190	240	التكنولوجيا
212	+02	98	200	الآداب و اللغات
158	00	91	133	الحقوق
110	00	79	99	STAPS
111	+02	95	172	العلوم الاقتصادية
82	+02	80	230	العلوم الإنسانية
60	+06	45	190	العلوم
38	00	26	122	الرياضيات والإعلام ألي
29	00	26	62	GTU
1035	+17	730		المجموع

مدير الرقمنة :
د. هراقمي كمال الدين

منسق الأرضية :
د. زميت عبدالرحيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 27 / 04 / 2020



رقم : 66 / ل.م.ر. / 2020

إحصائيات نشر الدروس على أرضية Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات إجمالية لنشر المحاضرات على أرضية التعليم الإلكتروني Moodle

لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (تحديث يوم : 27 أفريل 2020 الساعة 11:00)

إجمالي الدروس المنشورة	مطابقة للمعايير	الكلية / المعهد العدد
496	473	التكنولوجيا
385	201	الآداب و اللغات
237	142	الحقوق والعلوم السياسية
189	121	معهد STAPS
314	207	العلوم الإقتصادية والتجارية
304	192	العلوم الإنسانية والإجتماعية
307	232	العلوم وعلوم الطبيعة
156	136	الرياضيات والإعلام ألي
75	53	معهد GTU
2463	1757	المجموع

مدير الرقمنة :

د.هراقمي كمال الدين

منسق الأرضية :

د. زميت عبدالرحيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 31 / 05 / 2020



رقم : 70 / ل.م.د. / 2020

إحصائيات نشر الدروس على أرضية Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات إجمالية لنشر المحاضرات على أرضية التعليم الإلكتروني Moodle
لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (تحديث يوم : 31 ماي 2020 الساعة 18:00)

إجمالي الدروس المنشورة	مطابقة للمعايير	العدد الكلية / المعهد
564	492	التكنولوجيا
427	254	الأدب و اللغات
385	284	العلوم و علوم الطبيعة
349	242	العلوم الإنسانية و الإجتماعية
326	281	العلوم الاقتصادية و التجارية
263	178	الحقوق و العلوم السياسية
202	142	معهد STAPS
168	145	الرياضيات و الإعلام ألي
81	57	معهد GTU
17	11	دروس لطلبة الدكتوراه
11	08	تكوين الأساتذة (الجدد)
2793	2094	العدد الإجمالي :

مدير الرقمنة :

د. هاشم كمال الدين

منسق الأرضية :

د. زميت عبدالرحيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 29 / 06 / 2020



رقم : 74 / ل.م.د. / 2020

إحصائيات نشر الدروس على أرضية Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات إجمالية لنشر المحاضرات على أرضية التعليم الإلكتروني Moodle
لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (تحديث يوم : 29 جوان 2020 الساعة 08:30)

إجمالي الدروس المنشورة	مطابقة للمعايير	العدد / الكلية / المعهد
591	516	التكنولوجيا
514	417	العلوم وعلوم الطبيعة
445	301	الأداب و اللغات
355	243	العلوم الإنسانية والإجتماعية
332	302	العلوم الإقتصادية والتجارية
263	182	الحقوق والعلوم السياسية
218	181	معهد STAPS
182	164	الرياضيات والإعلام ألي
107	89	معهد GTU
17	11	دروس لطلبة الدكتوراه
13	10	تكوين الأساتذة (الجدد)
3037	2416	العدد الإجمالي :

مدير الرقمنة :

د. هراقمي كمال الدين

منسق الأرضية :

د. زميت عبدالرحيم

RAA

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 23 أوت 2020



رقم : / ل.م.ر. / 2020

إحصائيات نشر الدروس على أرضية Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات إجمالية لنشر المحاضرات على أرضية التعليم الإلكتروني Moodle
لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (تحديث يوم : 23 أوت 2020 الساعة 17:00)

إجمالي الدروس المنشورة	مطابقة للمعايير	العدد / الكلية / المعهد
591	516	التكنولوجيا
522	436	العلوم وعلوم الطبيعة
448	318	الآداب و اللغات
358	244	العلوم الإنسانية والاجتماعية
342	312	العلوم الاقتصادية والتجارية
263	184	الحقوق والعلوم السياسية
218	182	معهد STAPS
182	168	الرياضيات والإعلام ألي
112	95	معهد GTU
18	09	دروس لطلبة الدكتوراه
12	10	تكوين الأساتذة (الجدد)
3066	2474	العدد الإجمالي :

مدير الرقمنة :

د. هراقمي كمال الدين

منسق الأرضية :

د. زميت عبدالرحيم

- 20/10/20 -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 06 سبتمبر 2020



رقم : 78 / ل.م.ر. / 2020

إحصائيات نشر الدروس على أرضية Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات إجمالية لنشر المحاضرات على أرضية التعليم الإلكتروني Moodle
لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (تحديث يوم : 06 سبتمبر 2020 الساعة 20:00)

إجمالي الدروس المنشورة	مطابقة للمعايير	العدد / الكلية / المعهد
591	516	التكنولوجيا
522	436	العلوم وعلوم الطبيعة
460	323	الأدب و اللغات
358	244	العلوم الإنسانية والاجتماعية
344	312	العلوم الاقتصادية والتجارية
263	184	الحقوق والعلوم السياسية
218	182	معهد STAPS
182	168	الرياضيات والإعلام ألي
112	95	معهد GTU
18	09	دروس لطلبة الدكتوراه
12	10	تكوين الأساتذة (الجدد)
3080	2479	العدد الإجمالي :

مدير الرقمنة :

د. هاشم كمال الدين

منسق الأرضية :

د. زميت عبدالرحيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 22 جانفي 2021



رقم: 003/ل.م.ر./2021

إحصائيات التعليم عن بعد Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات إجمالية لنشر المحاضرات على أرضية التعليم الإلكتروني Moodle

لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (تحديث يوم : 22جانفي2021 الساعة 10:30)

إجمالي الدروس المنشورة	مطابقة للمعايير	عدد المتكولين	عدد المكولين	الكلية / المعهد العدد
788	709	238	07	التكنولوجيا
723	619	214	06	العلوم وعلوم الطبيعة
611	518	117	05	الآداب و اللغات
491	355	79	02	العلوم الإنسانية والإجتماعية
527	443	112	03	العلوم الإقتصادية والتجارية
412	297	69	02	الحقوق والعلوم السياسية
278	201	43	01	معهد STAPS
368	273	23	03	الرياضيات والإعلام الي
189	145	38	02	معهد GTU
18	11	/	/	دروس لطلبة الدكتوراه
03	01	/	/	المرافقة البيداغوجية Tutorat
4408	3572	933	31	العدد الإجمالي :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digitization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 21 فيفري 2021



رقم: 008/ل.م.ر./2021

إحصائيات التعليم عن بعد Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات إجمالية لنشر الدروس على أرضية التعليم الإلكتروني Moodle
لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (تحديث يوم : 21 فيفري 2021 الساعة 17:00)

إجمالي الدروس المنشورة	مطابقة للمعايير	عدد المتكولين	عدد المكولين	العدد الكلية / المعهد
812	722	238	07	التكنولوجيا
788	636	214	06	العلوم وعلوم الطبيعة
668	531	117	05	الآداب و اللغات
528	401	95	02	العلوم الإنسانية والإجتماعية
602	457	112	03	العلوم الإقتصادية والتجارية
463	318	69	02	الحقوق والعلوم السياسية
375	227	43	01	معهد STAPS
432	296	23	03	الرياضيات والإعلام ألي
195	156	38	02	معهد GTU
18	11	/	/	دروس لطلبة الدكتوراه
03	01	/	/	المرافقة البيداغوجية Tutorat
4884	3756	949	31	العدد الإجمالي :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Mohamed Boudiaf University – M'sila
Local Commission for Administration Digitization



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اللجنة المحلية لرقمنة الإدارة

المسيلة في : 08 مارس 2021



رقم: 010/ل.م.ر./2021

إحصائيات التعليم عن بعد Moodle

تجدون في الجدول أدناه إحصائيات إجمالية لنشر الدروس على أرضية التعليم الإلكتروني Moodle
لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (تحديث يوم : 08 مارس 2021 الساعة 10:00)

إجمالي الدروس المنشورة	مطابقة للمعايير	عدد المتكولين	عدد المكولين	الكلية / المعهد العدد
812	722	238	07	التكنولوجيا
788	636	214	06	العلوم وعلوم الطبيعة
668	531	117	05	الآداب و اللغات
528	401	95	02	العلوم الإنسانية والإجتماعية
602	457	112	03	العلوم الإقتصادية والتجارية
463	318	69	02	الحقوق والعلوم السياسية
375	227	43	01	معهد STAPS
432	296	23	03	الرياضيات والإعلام ألي
195	156	38	02	معهد GTU
18	11	/	/	دروس لطلبة الدكتوراه
03	01	/	/	المرافقة البيداغوجية Tutorat
4884	3756	949	31	العدد الإجمالي :

ملحق رقم 02: وثائق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
 قسم:

Université Mohamed Boudiaf a M'sila
 Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
 des Sciences de Gestion
 Département:

1995
 جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
 Université Mohamed Boudiaf a M'sila

تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

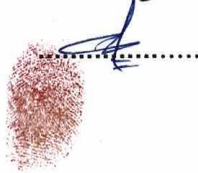
أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): فيلسفة محمد المولود(ة) بتاريخ: 1998/07/27 ب: حمام العنزة/المسيلة
 الحامل لبطاقة التعرف الوطنية (أور.س.) رقم: 361024 الصادرة بتاريخ: 2015/04/20 عن: حمام العنزة
 المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: التسيير العمومي تخصص: علوم التسيير خلال السنة الجامعية: 2014/2015
 والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: والتحليل الاقتصادي وأثرها في التنمية
 بالجامعة الجزائرية و جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
 في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة (سوق كنفونج)

أصرح بشرقي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2015/06/20

التوقيع والبصمة





تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

المطلوب (ة): *... فائيد بيمينه... المولود(ة) بتاريخ: 1996/11/29... جامعة الطلعة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 2003611118... الصادرة بتاريخ: 2016/04/25... جامعة الطلعة
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: علوم التسيير... تخصص: للتسيير عمومي... خلال السنة الجامعية: 2021/2020
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "واقع واستخدامات واتجاهات رقمنة الإدارة
البيئية وتأثيرها على أداء الموظفين: دراسة ميدانية جامعة
المسيلة (حصول كنونج)"

أصح بشرقي أي التزمت بمراعاة معايير الأمانة والتزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2021/06/20

التوقيع والبصمة

.....





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم:

المسيلة في: 2021 MAI 203

رقم:

إلى السيد:
السيدات والسادة أعضاء هيئة التدريس والإداريين

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء التريض الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة: علوم التسيير، تخصص:
فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء تريضهم الميداني بمؤسستكم.
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و/ر.س	الإمضاء
01	أسماء قاسم	161635095422	200361024	
02	فايزة بوسينة	161635095427	200361418	
عنوان المذكرة: و تأشيرها على أستاذ التسيير في المسيلة - الجزائر				
المشرف (الاسم و اللقب و الإمضاء)		هيئة التريض (الإمضاء والختم)		رئيس القسم (الإمضاء والختم)

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع استخدامات واتجاهات رقمنة الإدارة العمومية وتأثيرها على أداء الموظفين في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

ومن أجل دراسة هذا الاستخدام والاتجاه تم تقسيم المتغير التابع إلى بعدين أساسيين: الكمية

والجودة.

وتمت الدراسة الميدانية في جامعة محمد بوضياف المسيلة، بمركز الشبكات وأنظمة الإعلام والاتصال، ونظام مودل كنموذج.

واعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي الوصفي.

وفي الأخير أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى جيد لاستخدام الرقمنة في جامعة محمد

بوضياف، وأن هناك أثر لاستخدام رقمنة الإدارة العمومية على أداء الموظفين.

الكلمات المفتاحية: رقمنة الإدارة العمومية- أداء الموظفين

Summary:

This study aims to know the reality of the uses and trends of digitizing public administration and its impact on the performance of employees at Mohamed Boudiaf University in M'sila.

In order to study this use and trend, the dependent variable was divided into two main dimensions: quantity and quality.

The field study was carried out at Mohamed Boudiaf University of M'sila, at the Center for Networks, Media and Communication Systems, and the Model System as a model.

In our study, we relied on the descriptive analytical method.

Finally, the results of the study showed that there is a good level of using digitization at Mohamed Boudiaf University, and that there is an impact of using public administration digitization on employee performance.

Keywords: digitization of public administration - employee performance