

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

ميدان: علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم التسيير

اختصاص: تسيير عمومي



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

رقم:.....

العنوان:

دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية

دراسة عينة من المدارس الابتدائية ببلدية بالمسيلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

تحت إشراف:
د. بودراع أمنية

من إعداد:
- عبد الرزاق حنان
- بورزق يمينة

رئيسا	أستاذ التعليم العالي	فراحتية العيد
مقررا ومشرفا	أستاذ محاضر ب	بودراع أمنية
ممتحنا	أستاذ مساعد أ	بن شهرة محجوبة

السنة الجامعية: 2023-

شكر وتقدير

الحمد لله سبحانه وتعالى على كل شيء أنعم به علينا،
الحمد لله الذي أعطى كل شيء خلقه ثم هدى، نحمده حمدا كثيرا طيبا مبارك فيه
نتقدم بجزيل الشكر والتقدير، للأستاذة الفاضلة الدكتورة " بودراع أمنية " على جميل
صبرها وحسن تعاملها معنا، ولما قدمته لنا من نصائح وتوجيهات في إعداد هذه
المذكرة.

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل الأساتذة الذين رافقونا طيلة الفترة الدراسية،
وعمال الإدارة، والزملاء، والأصدقاء، وكل الشكر والتقدير لمن قدم لنا المساعدة من
قريب أو من بعيد لإتمام هذا العمل.

إهداء

نهدي هذا العمل بكل صدق إلى أحبائنا، وللعائلتين الكريمتين، ولجميع من وقفوا معنا ودعمونا طيلة مرحلة الدراسة.
إلى كل من أسهم في هذه الرحلة التعليمية، سواء بالتشجيع، النصيحة، أو المساعدة.
إلى كل أساتذتنا الأعزاء على إرشادهم وتوجيههم القيم
إلى كل الزملاء في الدراسة
إلى كل الأصدقاء الأعزاء

عبد الرزاق حنان
بورزق يمينة

الملخص:

هدفت دراستنا إلى معرفة دور الرقمنة بوصفها متغيرا مستقلا، في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية، ببلدية المسيلة. اشتملت هذه الدراسة على جانب نظري وجانب تطبيقي، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره ملائما لمثل هاته الدراسات. ولاختبار صحة الفرضيات، وللوصول إلى الهدف من الدراسة، تم جمع المعلومات بتوزيع استبانة على عينة مقدره بـ 40 مفردة من مجتمع البحث، وقد تم استخدام أدوات المعالجة الاحصائية وتحليل الانحدار البسيط والتباين، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة احصائية بين الرقمنة والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، الأداء الوظيفي، الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية.

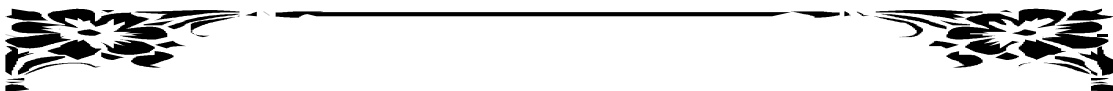
Abstract :

Our study aimed to know the role of digitization as an independent variable in improving job performance in educational institutions in the municipality of M'Sila.

This study included a theoretical aspect and an applied aspect, and the descriptive approach was relied upon as it is appropriate for such studies.

To test the validity of the hypotheses, and to achieve the goal of the study, information was collected by distributing a questionnaire to a sample estimated at 40 individuals from the research community. Statistical processing tools and simple regression and variance analysis were used, and the study concluded that there is a positive correlation with statistical significance between digitization and job performance in educational institutions.

- **Keywords:** digitization, job performance, job performance in educational institutions.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية
	شكر وتقدير
	إهداء
	الملخص
	محتوى الدراسة
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للرقمنة والأداء الوظيفي
12	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة
12	المطلب الأول: تعريف وأهمية الرقمنة
16	المطلب الثاني: خصائص ووسائل الرقمنة
22	المطلب الثالث: عناصر ومتطلبات الرقمنة
25	المطلب الرابع: أهداف وفوائد الرقمنة
29	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي
29	المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي وأهميته
32	المطلب الثاني: عناصر الأداء الوظيفي
33	المطلب الثالث: أنواع الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه

40	المطلب الرابع: تقييم الأداء الوظيفي وطرق تحسينه
42	المبحث الثالث: علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي
42	المطلب الأول: أهمية الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
43	المطلب الثاني: وظائف الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي
45	المطلب الثالث: العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي
	الفصل الثاني: واقع الرقمنة في قطاع التربية
48	المبحث الأول: تجربة الرقمنة في قطاع التربية
8	المطلب الأول: ماهية الأرضية الرقمية
53	المطلب الثاني: الرقمنة في المؤسسات التربوية
56	المطلب الثالث: إشكاليات الرقمنة في المؤسسات التربوية
59	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
59	المطلب الأول: منهج الدراسة الميدانية وأدواتها
61	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
61	المبحث الثالث: المعالجة الإحصائية واختبار الفرضيات واستخلاص النتائج
61	المطلب الأول: المعالجة الإحصائية
73	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات ونموذج الدراسة
81	المطلب الثالث: استخلاص النتائج
82	خلاصة الفصل الثاني
83	خاتمة
85	قائمة المراجع
88	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
62	اختبار كولموغروف سميرنوف	01
62	معامل ألفا كرونباخ	02
64	تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور المورد البشري	03
65	تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور عتاد الحاسوب	04
67	تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور شبكات الاتصال	05
68	تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور البرمجيات	06
70	تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور أداء المؤسسة التربوية	07
73	اختبار معامل الارتباط بيرسون	08
75	ملخص النماذج (1)	09
75	تحليل التباين (1)	10
75	المعاملات (1)	11
76	ملخص النماذج (2)	12

77	تحليل التباين (2)	13
77	المعاملات (2)	14
78	ملخص النماذج (3)	15
78	تحليل التباين (3)	16
79	المعاملات (3)	17
80	ملخص النماذج (4)	18
80	تحليل التباين (4)	19
80	المعاملات (4)	20

مقدمة

تمهيد:

إن التطور الذي يشهده العالم في جميع المجالات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، والعلمية، نتيجة التقدم الذي تشهده التكنولوجيا الحديثة في عصرنا الحالي، دفع بمختلف الهيئات والمؤسسات إلى تبني مشاريع الرقمنة باعتبارها أحسن وسيلة لمواكبة التطور، وأصبحت الرقمنة خيارا استراتيجيا للمؤسسات والمنظمات نظرا للإيجابيات التي تحققها.

استخدام التكنولوجيا في قطاعات الدولة يهدف إلى تحسين الخدمات التي تقدمها الحكومات للمواطنين وتحسين الإدارة العامة، وكفاءة العمليات الحكومية، وبالتالي توفير الوقت والجهد والموارد، وتعزيز الشفافية والتواصل والتفاعل مع المواطنين، وتعزيز أمن المعلومات وحماية البيانات الحكومية والمواطنين، كل هذه الخصائص جعلت جميع القطاعات تتبنى العمل بالرقمنة في العمل الإداري للمؤسسات والمنظمات، لا سيما المؤسسة التربوية التي أصبحت مطالبة برسم خطة واضحة لعملية التحول الرقمي، وتوفير الدعم المادي والتقني والفني وتأهيل العنصر البشري لاستخدام التقنيات الرقمية الحديثة في المؤسسات الإدارية.

ونظرا للأهمية البالغة التي يتميز بها قطاع التربية والتعليم، فقد تضاعفت الجهود من أجل تحقيق عملية التحول الرقمي للمؤسسات التربوية، وسعت الدولة الجزائرية من خلال العديد من المشاريع إلى دخول عالم الرقمنة في قطاع التربية الوطنية من أجل مواكبة متطلبات العصر، ومن هذه المشاريع المهمة التي جسدها وزارة التربية الوطنية بالمؤسسات التعليمية الأرضية الرقمية، التي تحتوي على منصة أولياء التلاميذ، ومصالحة المستخدمين، بالإضافة إلى توظيف التكنولوجيا الحديثة في بنية النظام التربوي، وتنفيذ برامج رقمنة التعليم مع متطلبات المرحلة.

وتتطلب ممارسة الرقمنة إلماما بمفاهيمها ومبادئها وآليات تنفيذها، كما تتطلب تدريباً وتأهيلاً بغية التمكن من ممارسة الرقمنة كما ينبغي.

أولاً: إشكالية الدراسة

يهدف استخدام التكنولوجيا الرقمية في مؤسسات التربية إلى تحسين مختلف جوانب العملية التعليمية والإدارية، وزيادة الكفاءة، وتسهيل التواصل بين المعلمين والطلاب وأولياء الأمور، بالإضافة إلى تعزيز جودة التعليم، ورغم الفوائد العديدة المتوقعة من تبني الرقمنة، تواجه مؤسسات التربية تحديات مختلفة تتعلق بتكلفة التنفيذ، وتدريب الكوادر، وتكيف المناهج مع الأدوات الرقمية، وضمان الأمن السيبراني.

وفي هذا السياق، تبرز مجموعة من التساؤلات حول فعالية الأدوات الرقمية في تحقيق الأهداف المنشودة، ومدى تأثيرها الفعلي على أداء مؤسسات التربية، لذا تأتي هذه الدراسة لتبحث في الإشكالية الرئيسية التالية:

ما هو دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة؟

إن طرح هذه الاشكالية يقودنا لطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى مساهمة المورد البشري في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة؟
- ما مدى مساهمة عتاد الحاسوب في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة؟
- ما مدى مساهمة شبكات اتصال متعددة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة؟
- ما مدى مساهمة البرمجيات المستخدمة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

بعد الاطلاع وجمع المعلومات يمكن الاجابة عن الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية كما يلي:

- يساهم المورد البشري بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.
- يساهم عتاد الحاسوب بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.
- تساهم شبكات اتصال في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.
- تساهم البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.

ثالثا: أهمية الدراسة

دراسة موضوع الرقمنة له أهمية كبيرة في العصر الحالي، فهي تشكل جزءا لا يتجزأ من التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم، فهي تساعد في تحسين العمليات وزيادة الإنتاجية في مختلف القطاعات، بما في ذلك الصناعة، والخدمات، والتجارة، والصحة، والتعليم.

ونظرا لأهمية الدور الذي تقوم به المؤسسات التربوية في المجتمع، فقد أصبحت الرقمنة موضوعا حيويا في المنظومة التربوية، وأداة أساسية لتحسين أداء هذه المؤسسات.

- الاهتمام العالمي الكبير بموضوع الرقمنة في هذا العصر، والتطورات السريعة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات نتيجة الاكتشافات العلمية، وما حققته من توفير الوقت والجهد.
- انتشار الرقمنة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.
- معرفة مدى تحقيق تجربة الرقمنة ونجاحها في المؤسسات التربوية.
- تسليط الضوء على أهم العوائق التي تواجه الرقمنة في المؤسسات التربوية.

بشكل عام، يمكن أن تسهم دراسة وتطبيق الرقمنة في المؤسسات التربوية في تحسين جودة التعليم وتمكين الطلاب والمعلمين وتوسيع نطاق الوصول إلى التعليم، وتطوير مهارات الطلاب لمواجهة تحديات العالم الحديث والمستقبلي.

رابعا: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل دور الرقمنة في تحسين أداء مؤسسات التربية، إضافة إلى أهداف أخرى هي:

- دراسة تأثير الرقمنة على الكفاءة الإدارية لمؤسسات التربية، بما في ذلك إدارة البيانات، التواصل، والإجراءات الإدارية.
- تقييم مدى تأثير الأدوات الرقمية على جودة العملية التعليمية.
- محاولة الكشف عن التحديات التي تواجهها الرقمنة في مؤسسة التربية.
- تحليل التحديات التقنية، المالية، والبشرية التي تعيق تطبيق الرقمنة بشكل فعال في المؤسسات التربوية.
- تقديم مقترحات وحلول عملية للتغلب على التحديات التي تواجه مؤسسات التربية في عملية الرقمنة، وذلك استنادا إلى أفضل الممارسات والتجارب الناجحة.
- تقديم توصيات واضحة وقابلة للتنفيذ للمؤسسات التربوية وصناع القرار حول كيفية تحسين استراتيجيات الرقمنة لزيادة كفاءة وأداء المؤسسة.

خامسا: أسباب اختيار الموضوع

هناك عدة أسباب دفعت بنا لاختيار هذا الموضوع نوجزها فيما يلي:

منها أسباب ذاتية تتمثل في:

- الرغبة في الاطلاع النظري والميداني على عملية الرقمنة.
- الاهتمام بالتكنولوجيا وكيفية استخدامها لتحسين مختلف جوانب الحياة، لا سيما في مجال التعليم.

وأسباب موضوعية تتمثل في:

- ارتباط موضوع الدراسة بتخصصنا ومسارنا الأكاديمي.
- الرقمنة هي من متطلبات هذا العصر.
- أهمية الرقمنة وتأثيرها في العديد من المجالات.
- معرفة كيف ساهمت الرقمنة في تحسين أداء مؤسسات التربية.
- تقييم مدى نجاح مشروع الرقمنة في مؤسسات التربية.
- حداثة موضوع الرقمنة في مؤسسات التربية.
- معرفة كيفية استخدام التكنولوجيا في تحسين الأداء الوظيفي هذا الموضوع حضي باهتمام كبير في أوساط المجتمع وتم الحديث عنه كثيرا وسائل الاعلام المحلية، كما أنه كان من أهم الأعمال التي سعت الدولة الجزائرية إلى تحقيقها خلال هذه السنوات الأخيرة.

سادسا: منهج الدراسة

تعتمد الدراسات العلمية على منهج علمي للوصول الى نتائج دقيقة، والمنهج المتبع في الدراسة هو طريقة عمل التي تتبع لمحاولة ايجاد حلول للمشاكل المطروحة، وهو ما يبين ويحدد طرق وإجراءات جمع البيانات وتحليلها، ويختلف باختلاف موضوع للدراسة.

وكان الأسلوب المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي لأنه يتلائم مع موضوع الدراسة، ويوفر أسلوبا مناسباً لجمع البيانات الأولية وتوثيقها بشكل موضوعي ومنظم، بهدف تقديم عرض واضح لموضوع الدراسة، والحفاظ على الموضوعية، وتوثيق الظواهر والحقائق كما هي بشكل مباشر وواضح دون تعقيدات.

أما أدوات البحث العلمي فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على الملاحظة والاستبيان في جمع المعلومات، نظرا لطبيعة البحث حتى تكون النتائج المتحصل عليها أكثر موضوعية.

سابعا: حدود الدراسة

تتوزع حدود الدراسة كما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** شملت الحدود الموضوعية للدراسة موضوعين أساسيين هما الرقمنة، والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية.
- **الحدود المكانية:** تمت الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسات التربية (مدارس ابتدائية) بولاية المسيلة.
- **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من مارس إلى جوان 2024.

ثامنا: الدراسات السابقة

أ- عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالرقمنة في مؤسسات التربية:

حاولنا تسليط الضوء على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرقمنة، حيث تم اختيار الدراسات الأقرب لدراستنا من حيث الهدف، ومن حيث تطرقها لموضوع الرقمنة في مؤسسات التربية، حيث تم تحليل هذه الدراسات من عدة جوانب كالهدف من الدراسة، وعينة الدراسة، الأداة المستخدمة، وتم ذكر أهم النتائج المتوصل إليها، كما وجدنا أنه يوجد اهتمام من قبل الباحثين، وأن الدراسات اختلفت عن بعضها البعض من حيث الجوانب المدروسة وكذلك النتائج، وهذا راجع لاختلاف البيئة والمتغيرات، وسنعرض أهمها فيما يلي:

1- دراسة الباحثة حنان أبو دية (دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة في وزارة الداخلية الفلسطينية- الحالة الدراسية) .

هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على كيفية استثمار واستخدام الرقمنة في تحسين جودة الخدمة في وزارة الداخلية الفلسطينية ، والكشف عن وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة، ومعرفة أن الرقمنة وفرت متطلبات الدعم اللوجستي (الأدوات، التدريب)، وأن الرقمنة ساهمت في تحسين الاستجابة بين الموظف والمواطن، إضافة إلى أن الرقمنة ساهمت في تعزيز الثقة بين الموظف ومتلقي الخدمة (الأمان)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، وتم تحليل ومعالجة البيانات باستخدام برنامج (SPSS).

توصلت هذه الدراسة إلى:

- وفرت الرقمنة خدمة الاتصال والتواصل للمواطن داخل الوطن.
- ساهمت الرقمنة في تحقيق المساواة والعدل في تقديم الخدمة لكافة الأفراد.
- الرقمنة ساهمت في تحسين جودة الخدمة وتحقيق رضى المواطن بدرجة مرتفعة.

وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها:

- ضرورة تطوير وتحديث بوابة الخدمات الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.
- توفير الوصول إلى الخدمات الإلكترونية من خلال البوابة الإلكترونية لوزارة الداخلية الفلسطينية.
- توفير بيئة إعلامية مناسبة للجمهور من خلال العلاقات العامة والإرشادات الإعلامية بوزارة الداخلية من خلال القنوات الإذاعية والتلفزيونية والمنصات الاجتماعية لإعالم الجمهور بالخدمات المقدمة إلكترونياً.

2- دراسة: بشير برماش بعنوان، الرقمنة واثرها في تسيير المؤسسات التربوية -مذكرة تخرج نهاية التكوين المتخصص لرتبة مدير متوسطة، سنة 2013- 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على الرقمنة ومعرفة أثرها في تسيير مؤسسات التربية.

توصلت هذه الدراسة إلى: مجموعة من النتائج نوردتها في النقاط التالية:

- ضرورة وضع مخطط لرقمنة مؤسسات التربية.

- الاعتماد على الرقمنة يصب في مصلحة التلاميذ وعمال التربية.
 - الرقمنة ليست بالعمل المجهد أو الصعب، بل هي عكس ذلك، توفر التكلفة المادية وتختزل الوقت.
- 3 – دراسة: فاطمة الزهرة بن جريد، رقمنة الادارة واصلاح المنظومة التربوية-دراسة حالة مديرية التربية لولاية عين تيموشنت، مذكرة لنيل شهادة الماستر 2018-2019.
- هدفت هذه الدراسة إلى: محاولة التعرف على دور الرقمنة وأثرها في إصلاح المنظومة التربوية.
- توصلت هذه الدراسة إلى: مجموعة من النتائج نوردها في النقاط التالية:
- المنظومة التربوية تحتاج لتغيير جذري لوضعيتها مع تحديد الاستراتيجية الملائمة لتطويرها وفق مخطط علمي واقعي بهدف تحقيق أهدافها المسطرة بفعالية.
- 4 – دراسة: الباحثة نجاة حمو، للرقمنة في الادارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية بثانوية الشهيد حمو عثمان خير الدين بمستغانم)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، 2021-2022.
- هدفت هذه الدراسة إلى: إظهار تأثير تطبيق أنظمة الرقمنة على موظفي الادارة في ثانوية الشهيد حمو عثمان
- توصلت هذه الدراسة إلى:
- تطبيق انظمة الرقمنة في ثانوية الشهيد حمو عثمان ساهم في تقديم خدمات جيدة داخل المؤسسة، رغم العراقيل التي تواجهها.
- 5 – دراسة الباحثين – سعد الله رشيد، قاشي خالد، دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي – دراسة حالة جامعة محمد بوضياف.
- هدفت هذه الدراسة إلى: إلى توضيح وإبراز تأثير التكنولوجيا الرقمية على دوام السير الحسن للمرفق العام وعلى أداء موظفيه، حيث تسعى الإدارة الرقمية إلى تحسين قدرات المنظمة على ومواكبة التطورات لحل المشكلات التي تقف أمام السير الحسن للمرافق العامة،
- وتبرز كذلك أهمية الدراسة من خلال معالجتها للأسئلة المطروحة في مشكلتها وهي مستوى تبني استخدام التطبيقات الرقمية ودورها في تحسين خدمات جامعة المسيلة.
- توصلت هذه الدراسة إلى: تقديم إطار نظري مكون من ثلاثة مقترحات. صياغة توجيهات استراتيجية واضحة للتحوّل نحو الريادة بالجامعات المصرية، واستحداث مراكز للريادة بالجامعات المصرية تحت مسمى "مراكز الريادة الجامعية"، وتبني مفهوم القيادة الريادية ليكون بديلاً عن مفهوم الإدارة الجامعية.
- 6- دراسة الباحث ياسر ساير الحربي: " أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الاكاديمي سنة 2022- دراسة لنيل شهادة ماجيستر، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، العدد 43،

هدفت هذه الدراسة إلى: لتعرف على أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، وكذا التعرف على متطلبات التحول الرقمي ومعوقاته والمعايير التي يجب توفرها. واتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدم، الاستبيان كأداة جمع بيانات الدراسة

توصلت هذه الدراسة إلى:

- أن هناك ضعف في ثقافة العاملين بالخدمات التي تقدمها الجامعة عبر مواقعها الالكترونية.
- توفر المعدات والأجهزة وملحقاتها للتعامل مع التحول الرقمي.

ب- التعليق على الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة في البحث العلمي، بمثابة قاعدة وسند للدراسات اللاحقة، كما أن الدراسات الحالية تساهم في تنمية وتطوير الدراسات السابقة سواء من حيث الإضافة أو التعديل أو التغيير.

في حدود إمكانات البحث والاستطلاع، تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات ذات الصلة بالموضوع التي قدمت اسهامات حثيثة في بناء الإطار النظري والمفاهيمي للموضوع وتحديد الإجراءات المنهجية للدراسة، كما ساهمت الدراسات السابقة في بناء أدوات جمع البيانات، وكانت لها وظيفة في المقاربة بين نتائج ونتائج الدراسة الحالية.

من حيث أوجه الشبه والاختلاف في جوانب الدراسة، فإن الدراسة الحالية تتفق مع بعض الدراسات بخصوص متغيرات الدراسة الرقمنة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، وسنعرض هنا أوجه التشابه التي اشتركت فيها دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في المتغيرين المستقل والتابع، وكذا أوجه الاختلاف عنها.

- أوجه التشابه مع الدراسات السابقة:

- من حيث تشابه المتغيرين معاً: اتفقت دراستنا مع كل الدراسات السابقة في تناولها للمتغيرين معاً، ماعدا دراسة الباحثين سعد الله رشيد وقاشي خالد، والتي ركزت دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي.

- من حيث تشابه المتغير المستقل " الرقمنة ": كل الدراسات السابقة تناولت مفهوم الرقمنة، ماعدا دراسة ياسر ساير الحربي: " أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي التي ركزت على أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

- من حيث تشابه المتغير التابع " الرقمنة والأداء الوظيفي ": لاحظنا أن بعض الدراسات قد تطرقت للرقمنة وأثرها في تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسات التربوية وهي (دراسة الباحث ياسر ساير الحربي، دراسة الباحثة نجاتة حمو، دراسة الباحثة فاطمة الزهرة بن جريد، دراسة بشير برماش)، والبعض الآخر تطرق لدور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العام مثل (دراسة الباحثين – سعد الله رشيد، قاشي خالد، دراسة الباحثة حنان أبو دية).

- من حيث المنهج المستخدم، وأدوات الدراسة: نلاحظ أن الدراسات في مجملها قد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وأدوات الاستبيان والمقابلة، وهذا ما توافق مع دراستنا هذه.

- من حيث أبعاد دراسة المتغيرات: نرى أن أغلب الدراسات قد تناولت تأثير الرقمنة ودورها في تحسين الاداء الوظيفي، نفسها التي تناولناها في بحثنا، ماعدا بعض الاختلافات البسيطة.

- أوجه الاختلاف عن الدراسات السابقة:

ما يميز هذه الدراسة أنها مكملة للدراسات السابقة في بعض جوانبها، كما أن هذه الدراسة خصت مؤسسات التربية في المرحلة الابتدائية، وركزت هذه الدراسة على عينة خاصة من المواطنين، ووجهة نظرهم حول الرقمنة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، والمنهج المستخدم الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان والملاحظة كأدوات للدراسة.

تاسعا: مخطط الدراسة

من أجل تتبع ومعالجة هذا الموضوع، تم تقسيم الدراسة كما يلي

بعد المقدمة تناول الفصل الأول (الإطار النظري للرقمنة والأداء الوظيفي)، وينقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، حيث تناول المبحث الأول الإطار المفاهيمي للرقمنة، والمبحث الثاني تناول الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي، والمبحث الثالث تناول دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي في مؤسسات التربية.

أما الفصل الثاني (واقع الرقمنة في قطاع التربية) تم تخصيصه للدراسة الميدانية، شملت ثلاث مباحث، تعرضنا في المبحث الأول إلى تجربة الرقمنة في قطاع التربية، وفي المبحث الثاني تناولنا الإطار المنهجي للدراسة الميدانية من خلال بناء ادوات المناسبة والتأكد من صدقها وثبات القياس، في حين قمننا في المبحث الثالث بالمعالجة الاحصائية لاستمارات الاستبيان، وكذا اختبار وتحليل الفرضيات، واستخلاص نتائج الدراسة.

الفصل الأول

الإطار النظري للرقمنة والأداء الوظيفي

تمهيد:

يعيش العالم في هذا العصر ثورة علمية وتكنولوجية كبيرة، تتجلى في تراكم النظريات والدراسات العلمية في مختلف المجالات، والتي تأثيرات واسعة النطاق على مختلف جوانب الحياة البشرية، حيث تعتبر الرقمنة أحد أهم الوسائل التي شهدت انتشارا في العصر الحالي، وأصبح ضرورة حتمية في مختلف المجالات والقطاعات نظرا للدور الذي تلعبه في تحسين وتطوير الأداء في المؤسسات والادارات لمواكبة التطور والعصرنة.

وستتناول ضمن هذا الفصل الإطار المفاهيمي للرقمنة والأداء الوظيفي، ودور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي ضمن ثلاث مباحث :

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة
- المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي
- المبحث الثالث : دور الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي في مؤسسات التربية

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة

الرقمنة تلعب دورا مهما في تعزيز الكفاءة وتحسين التواصل وتقديم خدمات أفضل للعملاء، كما أنها تمكن من استخدام البيانات بشكل أفضل لاتخاذ القرارات الاستراتيجية والتحليل الشامل للعمليات، بالإضافة إلى تطوير البرمجيات، وتصميم الأجهزة الإلكترونية، وتحليل البيانات، والاتصالات، والطب، والترفيه وغيرها، مما يفتح أفقا جديدة للابتكار والتطور في مختلف المجالات، وهي عملية تحويل المعلومات والعمليات والأنشطة من شكلها التقليدي إلى شكل رقمي، هذا يعني استخدام التكنولوجيا الرقمية لتخزين ومعالجة البيانات والمعلومات بدلا من الطرق التقليدية، على سبيل المثال، فيمكن تحويل الوثائق الورقية إلى ملفات رقمية، ومعالجة البيانات عبر الحواسيب، وإجراء الاتصالات عبر الإنترنت، وتخزين المعلومات في قواعد بيانات إلكترونية .

المطلب الأول: تعريف وأهمية الرقمنة

أولاً: تعريف الرقمنة

هناك بعض الآراء ترى أن الرقمنة هي التحول من العمل الإداري التقليدي إلى العمل الإداري الرقمي الإلكتروني، وبما هو يدوي إلى إلكتروني، والحصول على خدمات إلكترونية بأسرع وقت في عصر الإنترنت وعصر السرعة، حيث أحدثت تحول في طبيعة العمل الإداري، إضافة إلى حفظ البيانات والمعلومات والرجوع إليها وقت الحاجة مع سرعة الإنجاز بالاعتماد على الأجهزة، فتحصل على الخدمة أو المعلومة بمجرد قيامك بإجراءات بسيطة لا تكلف وقت أو جهد .

و تعددت تعريفات الرقمنة فقد عرفها معجم المنجد في اللغة العربية المعاصرة كما يلي :

- مفرد رقمنة : اسم مؤنث منسوب إلى رقم .
- شبكة رقمية : شبكة اتصالات رقمية عالمية مطورة عن الخدمات الهاتفية .
- لغة رقمية : هي لغة يتم إعدادها خصيصاً لكي يتم استخدامها في الحسابات الإلكترونية والعمل بها .⁽¹⁾

أما اصطلاحاً : فهي العملية التي يتم من خلالها تحويل المعلومات بشكلها التقليدي الحالي (بيانات نصية أو صورة أو أي شكل آخر) إلى شكل رقمي .⁽²⁾

الرقمنة هي لغة تقنية وعلم تطبيقي وهي بمثابة الطريقة الفنية المستخدمة لتحقيق هدف عملي من خلال استخدام مجموعة من الوسائل لتحقيق الرفاهية للمواطنين وتلبية احتياجاتهم (معجم: Webster)

وتعرف أيضا بانها تغيرات تطراً على طريقة أداء الأعمال كافة، نتيجة عن التغيرات التقنية الرقمية التي تم ادخالها عليها الرقمنة عملية تحويل الوثيقة مهما كان نوعها إلى سلسلة رقمية، ويواكب هذا العمل التقني عمل فكري ومكتبي لتنظيم ما بعد المعلومات، من اجل فهرسة وجدولة النص المرقمن.⁽³⁾

عملية تحويل البيانات إلى شكل رقمي لمعالجتها بواسطة الحاسب الآلي، وعادة ما يستخدم مصطلح الرقمنة في نظام المعلومات للإشارة إلى تحويل النص المطبوع أو الصور إلى إشارات ثنائية باستخدام أجهزة المسح الضوئي.⁽⁴⁾

الرقمنة تعني تحويل البيانات إلى شكل رقمي من أجل معالجتها بواسطة الحاسوب، وتحويل النصوص أو الصور إلى إشارات ثنائية، باستخدام أجهزة المسح الضوئي التي تسمح بعرض نتيجة ذلك على شاشة الحاسب، وتحويل الإشارات التناظرية المستمرة إلى إشارات رقمية ثنائية، وتحويل الوثيقة مهما كان نوعها إلى سلسلة

رقمية⁽⁵⁾

(1) - صبحي حموي ، معجم المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط 02 ، بيروت ، دار المشرق ، 2001 ، ص 335

(2) - فريدة شتان ومصطفى هجرسي ، المعجم التربوي ، المركز التربوي للوثائق التربوية ، الجزائر 2009 ، ص 44

(3) حنان أبو دية، دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة في وزارة الداخلية الفلسطينية – وزارة الداخلية ، رام الله، دولة فلسطين العدد 57 ص 61

(4) - الدلهومي صلاح ، إشكالية المكتبة الإلكترونية ومستفيديها ، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ، السعودية معرفة للنشر والتوزيع ، 1999 ص 71

(5) لمين زابدي، رقمنة العملية التعليمية التعلمية في المنظومة التربوية الجزائرية، مجلة العدوي جامعة بسكرة، الجزائر، العدد 02، السنة 2021، ص 33.

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

كما يقصد بمصطلح الرقمنة أنها كل عملية يتم عن طريقها تحويل المعلومات من شكلها التقليدي إلى شكل رقمي سواء كانت هذه المعلومات صوراً أو بيانات نصية أو ملفات صوتية أو أي شكل آخر.

تتضمن هذه العملية تحويل النصوص والصور والصوت والفيديو وغيرها من البيانات إلى مجموعة من الأرقام التي يمكن معالجتها وتخزينها ونقلها بواسطة أجهزة الكمبيوتر والأجهزة الإلكترونية الأخرى.

هي عملية تمثيل الأجسام، الصور، الملفات، أو الاشارات التماثلية باستخدام مجموعة متقطعة مكونة من نقاط منفصلة. (1)

الرقمنة هي عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف أشكالها من (الكتب، الدوريات التسجيلات الصوتية، والصور....) إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الثنائي (البيئات - Bits)، والبيت هو وحدة المعلومات الأساسية لنظام معلومات يستند إلى الحاسبات الآلية، وتحويل المعلومات إلى مجموعة من الأرقام الثنائية، ويتم القيام بهذه العملية بفضل الاسناد إلى مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة (2).

يقصد بالرقمنة في مؤسسات المعلومات عملية تحويل مصادر المعلومات من شكلها التقليدي إلى شكلها الرقمي، وتقوم مؤسسات المعلومات باتخاذ هذا الاجراء بهدف توفير أكبر قدر من مصادر المعلومات المناسبة للمستفيدين وهي بذلك تساهم في حفظ مصادر المعلومات لمدة أطول، و كذلك من أجل إيصالها إلى أكبر قدر من المستفيدين حول العالم من خلال سعيها لتحويل مجموعتها إلى الشكل الرقمي. (3)

وعرفها الدكتور فتحي عبد الهادي بأنها عملية نقل وتحويل البيانات على شكل رقمي لمعالجتها بواسطة الحاسب الألي. (4)

الرقمنة هي عملية تحويل مصادر المعلومات والوثائق على اختلاف اشكالها من الشكل الورقي التقليدي إلى شكل العصري مقروء بواسطة تقنيات الحواسيب الآلية والمواقع الإلكترونية

هي تنظيم وتحويل البيانات والمعلومات إلى وحدات منفصلة من البيانات التي يمكن معالجة كل منها بشكل منفصل كمجموعات من الرقمين الصفر والواحد أي النظام الثنائي الذي تستطيع الأجهزة والأدوات ذات

(1) فاطمة الزهراء بن جريد، رقمنة الادارة وإصلاح المنظومة التربوية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علوم سياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019/2018، ص 3.

(2) - شروق بوزيدي، أثر التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الادارية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2019-2020، ص 15.

(3) - مشفرة بن دخيل الله الختمي، مشاريع وتجارب التحول الرقمي في مؤسسات المعلومات، العدد 1، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، السعودية، 2011، الصفحة.

(4)- نجلاء أحمد يس، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2012، ص12.

التكنولوجيا الرقمية من حواسيب وآلات تصوير ومسجلات الصوت والصورة فهمها ومعالجتها والتعامل معها للحصول على المعلومات. (1)

كل هذه التعريفات أوضحت ماهية الرقمنة وعلى أثرها تم صياغة التعريف التالي: الرقمنة هي عملية تحويل المعلومات من شكل ورقي إلى شكل رقمي، أي أنها نظام إلكتروني سهل عمل المتعاملين ووفر الوقت والجهد باستخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة كالحاسوب، الماسحات الضوئية، والإنترنت ...

ثانياً: أهمية الرقمنة

أصبحت الرقمنة أمراً حيويًا في القطاع العام لأسباب تتعلق بتحسين الخدمات، وزيادة الكفاءة، وتعزيز الشفافية وتبرز أهمية الرقمنة في:

- **تحسين الخدمات الحكومية:** يمكن للرقمنة تحسين جودة وتوفير الخدمات الحكومية، مما يساعد في تلبية احتياجات المواطنين بشكل أفضل وأسرع، على سبيل المثال يمكن تقديم الخدمات الحكومية عبر الإنترنت بشكل أكثر سهولة وسرعة.

- **زيادة الكفاءة وتوفير التكاليف:** تساعد الرقمنة في تحسين إجراءات العمل وتبسيط العمليات الحكومية، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتوفير التكاليف، ومثال ذلك تقليل الأوراق والإجراءات الورقية من خلال التحول إلى العمليات الرقمية.

- **تعزيز الشفافية ومكافحة الفساد:** يمكن للرقمنة تعزيز شفافية العمليات الحكومية وتقديم معلومات أكثر دقة ووضوحاً للمواطنين، مما يساهم في مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة في القطاع العام.

- **تحسين التواصل والتفاعل مع المواطنين:** يمكن للتقنيات الرقمية تعزيز التواصل والتفاعل بين الحكومة والمواطنين، مما يسهل على المواطنين الوصول إلى المعلومات وتقديم الاقتراحات والشكاوى بشكل أكثر فعالية.

- **تعزيز التنمية الاقتصادية:** يمكن أن تسهم الرقمنة في تعزيز التنمية الاقتصادية من خلال تحسين بيئة الأعمال وجذب الاستثمارات، بالإضافة إلى توفير فرص عمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- **تمكين المواطنين وتعزيز المشاركة الديمقراطية:** يمكن للرقمنة تمكين المواطنين من المشاركة في عملية صنع القرار وتعزيز المشاركة الديمقراطية من خلال استخدام التقنيات الرقمية للتصويت الإلكتروني وتقديم الاقتراحات والملاحظات على السياسات الحكومية. (2)

باختصار، فالرقمنة تلعب دوراً أساسياً في تحسين الكفاءة والشفافية في القطاع العام، وتعزيز التفاعل بين الحكومة والمواطنين، مما يساهم في تحسين الخدمات وتعزيز التنمية الشاملة.

المطلب الثاني: خصائص ووسائل الرقمنة

(1) - جبير بابا عمر، نو ارلدين بهون علي، دور الحكومة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري- الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية نموذجاً، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص، قانون إداري، جامعة غرداية، الجزائر، ص 70.

(2) - سامح زينهم عبد الجواد، المكتبات والأرشيفات الرقمية التخطيط والبناء والإدارة، شركة ناس للطباعة، مصر، 2006، ص 46

أولاً: خصائص الرقمنة

تتميز الرقمنة بعدة خصائص ومميزات مفيدة وأساسية في العديد من المجالات، هذا ما يجعلها ضرورة ملحة في هذا العصر الحديث.

ومن هذه المميزات والخصائص:

- **تقليص الوقت والمكان:** الرقمنة تسمح بتقليص الوقت والمكان بشكل كبير، من خلال تحويل البيانات إلى شكل رقمي، يمكن نقلها وتخزينها بسهولة عبر الشبكات الرقمية دون الحاجة إلى وجود الوثائق أو المعلومات وهذا يسهل عملية الوصول إلى المعلومات ومشاركتها بين الأفراد والمؤسسات في أي مكان وفي أي وقت، كما أنها تساهم في تسريع عمليات البحث والتحليل وتحسين كفاءة العمل بشكل عام، وتسهل الحصول على المعلومات وإجراء المعاملات وتقريب المسافات بين المتعاملين. (1)

- **إقتسام المهام الفكرية مع الألة:** فالمتعامل يعتمد في عمله على الحاسوب والانترنت لإنجاز هذا العمل، ومن خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية، يمكن تطوير أنظمة تقوم بمعالجة البيانات واتخاذ القرارات بشكل مستقل أو شبه مستقل، هذا يساعد في تحميل الآلات بعض المهام الروتينية والمكررة، مما يتيح للبشر التركيز على المهام التي تتطلب التفكير الإبداعي والحلول المبتكرة.

- **تكوين شبكات الاتصال:** يتم من خلال ربط الأجهزة الإلكترونية مع بعضها البعض، سواء كانت أجهزة كمبيوتر أو هواتف ذكية أو أجهزة لوحية، أو أي جهاز آخر قادر على التواصل عبر الشبكة، ويمكن أن يتم هذا الربط بشكل سلكي أو لاسلكي باستخدام الكوابل والموصلات المناسبة أو تقنيات الاتصال اللاسلكية مثل الواي فاي أو البلوتوث، وتكوين شبكات الاتصال يمكن أن يكون بسيطاً مثل ربط جهازين ببعضهما مباشرة، أو يمكن أن يشمل شبكات أكبر تتكون من العديد من الأجهزة المتصلة بالشبكة المحلية أو الإنترنت.

- **التفاعلية:** تعني القدرة على التفاعل والتواصل بين الأفراد أو الجهات المختلفة من خلال الاستخدام الفعال للتقنيات الرقمية، يمكن أن يكون هذا التفاعل عبر الإنترنت، مثل المنصات الاجتماعية والمواقع الإلكترونية، أو من خلال تطبيقات الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية، وتتيح التقنيات الرقمية للأفراد والمؤسسات التفاعل وتبادل المعلومات بشكل سريع وفعال، مما يسهل التواصل وتبادل الأفكار والمعرفة بين الأشخاص والجماعات في أي مكان في العالم. (2)

- **اللاتزامنية:** التواصل يكون في أي وقت دون تحديد وقت للاتصال أو الإرسال، أي أن التواصل والتفاعل يحدثان بدون الحاجة إلى تحديد وقت محدد للاتصال أو الإرسال، حيث يمكن للأفراد التفاعل وتبادل المعلومات في أي وقت يناسبهم، دون الحاجة لتواجد الأطراف المعنية في نفس الوقت، هذا يتيح مرونة أكبر في التواصل ويسهل التعامل مع الفروقات الزمنية والجغرافية بين الأشخاص أو الجهات المختلفة، ومن أمثلة وسائل

(1) - نجلاء أحمد يس، مرجع سبق ذكره ، ص 20.

(2) - أحمد مشهور ، تكنولوجيا المعلومات و أثرها على التنمية الاقتصادية ، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية والشبكات، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، 2003 ب ص 7 .

التواصل اللاتزامنية نجد البريد الإلكتروني والمنتديات على الإنترنت والرسائل النصية والمحادثات الجماعية عبر التطبيقات (1).

- **اللامركزية:** لا يمكن لأي شخص التحكم في استعمال الانترنت، حيث يتمتع مستخدمو الإنترنت بحرية الوصول إلى المحتوى والخدمات عبر العديد من الخوادم والمواقع المنتشرة في جميع أنحاء العالم، دون الحاجة إلى موافقة أو تدخل من سلطة مركزية، ما يتيح الفرص لتطوير نماذج جديدة للأعمال والخدمات تعتمد على التعاون الجماعي والمشاركة، مما يسهم في تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة وتحسين التواصل والتفاعل بين الأطراف المعنية.

- **قابلية التوصيل:** تعني أن أي جهاز يمكن أن يربط مع أجهزة أخرى تختلف عليه في النوعية أو العلامة، وتبادل البيانات أو الخدمات بينها بشكل سلس، هذا يشمل القدرة على التواصل والتفاعل بين أنظمة مختلفة أو بروتوكولات أو تطبيقات دون مشاكل، وبالتالي يمكن لجهاز يعمل بنظام تشغيل معين التواصل وتبادل البيانات بسلاسة مع جهاز آخر يعمل بنظام تشغيل مختلف، أو أن يكون بإمكان جهاز معين استخدام تطبيقات تم تطويرها لأنظمة متعددة دون مشاكل توافق، مما يحسن التواصل والتفاعل بين الأجهزة والنظم المختلفة ويجعل تجربة المستخدمين أكثر سلاسة.

- **قابلية الحركة والتحرك:** يمكن للمستخدم الاتصال والوصول إلى الخدمات من أي مكان، وليس مقيدة بمكان معين أو وقت محدد، أصبح بإمكان المستخدمين الاتصال بالإنترنت والوصول إلى بياناتهم وتطبيقاتهم من خلال أجهزة متنوعة مثل الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية وأجهزة الكمبيوتر المحمولة، ومن خلال قابلية الحركة والتحرك، يمكن للأفراد الوصول إلى المعلومات والخدمات التي يحتاجون إليها في أي وقت ومن أي مكان، مما يسهم في زيادة الإنتاجية والفعالية وتحسين تجربة المستخدم بشكل عام (2).

- **قابلية التحول:** كتحويل الرسالة الصوتية إلى نص يمكن قراءته أو طباعته والعكس، وهي ميزة مهمة توفرها التكنولوجيا الحديثة، وهي تعتمد على مجموعة من التقنيات والخوارزميات.

- **الشيوع والانتشار:** أصبحت الرقمنة شائعة ومنتشرة في مختلف جوانب الحياة اليومية والقطاعات المختلفة، وتلعب دورا مهما في تطوير الاقتصادات وتحسين جودة الحياة فنجدها في (التكنولوجيا المالية، التعليم الرقمي، الصحة الرقمية، التجارة الإلكترونية، الحكومة الإلكترونية) (3).

- **تخزين كبير وسهولة الوصول:** تسمح التقنيات الرقمية بتخزين كميات هائلة من البيانات، سواء كانت هذه البيانات نصوص، صور، ملفات صوتية، ملفات فيديو، يمكن تخزين هذه البيانات في قواعد بيانات عملاقة، كما يمكن بفضل الرقمنة الوصول إلى البيانات بسرعة وسهولة من أي مكان في العالم، طالما أن هناك اتصال بالإنترنت، ويمكن للأفراد والمؤسسات الوصول إلى البيانات المخزنة واسترجاعها ومشاركتها وتحليلها بسهولة باستخدام الأجهزة الذكية وتطبيقات الويب، تمكن الرقمنة من تخزين كميات كبيرة من المعلومات في مساحة صغيرة وبنية منظمة، مما يسهل عمليات الوصول إليها والبحث فيها.

(1) بلقاسم بعداش، دور الرقمنة في تحسين الأداء الإداري - دراسة حالة جامعة محمد بوضياف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020-2021، ص 37.

(2) - بلقاسم بعداش، مرجع سبق ذكره، ص 37

(3) - أحمد مشهور، مرجع سبق ذكره، ص 7

- **دقة واستقرارية:** توفر الرقمنة دقة عالية في تمثيل البيانات، وتقليل الأخطاء التي قد تحدث في التحويل اليدوي للمعلومات، ويعتبر هذا أمراً حيوياً ويساعد على استخراج المعلومات الصحيحة والمفيدة من البيانات، مما يؤدي إلى فهم أفضل واتخاذ قرارات أكثر دقة.

- **توافق وتكاملية:** التوافق والتكاملية أمر مهم جداً في العالم الرقمي الحديث، فهو يسمح بتبادل البيانات الرقمية بسلاسة بين مختلف الأنظمة والأجهزة والتطبيقات، مما يسهم في تحسين كفاءة العمليات وتقليل الأخطاء البشرية، وتعزيز التفاعل والتواصل بين الأنظمة والأفراد. (1)

- **سهولة النشر والتوزيع:** سهولة النشر والتوزيع تعتبر ميزة أساسية للبيانات الرقمية، وتسهم في تسريع عمليات النشر وتوزيع المعلومات بشكل كبير بفضل استخدام التكنولوجيا الرقمية والاتصال بالإنترنت، مما يتيح للمستخدمين مشاركة المعلومات ونشرها بسهولة، وتحسين التواصل وتبادل المعرفة بين الأفراد والمؤسسات.

- **مرونة التعديل والمعالجة:** مرونة التعديل والمعالجة هي ميزة هامة، تساعد على تسهيل عمليات تحليل وتعديل البيانات الرقمية بسهولة، سواء لإجراء التحليلات الإحصائية أو تطبيق التعديلات، وبفضل هذه الخاصية يمكن للمستخدمين الاستفادة الكاملة من البيانات الرقمية وتحسين عمليات العمل واتخاذ القرارات بشكل أفضل وأكثر فعالية.

- **أمان البيانات والخصوصية:** يمكن تشفير البيانات الرقمية لحمايتها من الوصول غير المصرح به، مما يعزز الأمان والخصوصية، وتشفير البيانات الرقمية هو عملية تحويل البيانات من شكل قابل للقراءة إلى شكل غير قابل للقراءة إلا بواسطة أولئك الذين لديهم المفتاح الصحيح لفك التشفير ويتم ذلك باستخدام خوارزميات تشفير معينة. (2)

تعمل تقنيات التشفير على حماية البيانات من الوصول غير المصرح به عن طريق تحويل البيانات إلى شكل غير مفهوم لأي شخص يحاول الوصول إليها دون إذن وتشمل الاستخدامات الشائعة لتشفير البيانات في الحفاظ على الخصوصية للمعلومات الحساسة، مثل معلومات الدفع عبر الإنترنت، والاتصالات الخاصة، والبيانات الحكومية، وغيرها، وباستخدام تقنيات التشفير القوية، يمكن للأفراد والمؤسسات حماية بياناتهم من الاختراق والاستخدام غير المصرح به.

- **تحليل البيانات والتنبؤات:** يتيح الطبيعة الرقمية للبيانات إمكانية إجراء التحليلات الإحصائية واستخدام تقنيات التعلم الآلي لاستخلاص الأنماط والتنبؤات، ومن خلال تحليل البيانات، يمكن للأفراد والمؤسسات فهم الاتجاهات والتقدير والعلاقات بين مجموعات البيانات. يمكن استخدام التحليل الإحصائي لاكتشاف الأنماط الفريدة والاتجاهات في البيانات، وهذا يمكن أن يساعد في اتخاذ القرارات الأفضل مستقبلاً.

بالإضافة إلى ذلك يمكن استخدام تقنيات التعلم الآلي مثل الشبكات العصبية الاصطناعية والخوارزميات لتحليل البيانات بشكل أكثر تعقيداً واستخلاص التنبؤات منها، ومن خلال استخدام هذه التقنيات، يمكن للمؤسسات تحسين العمليات واتخاذ القرارات الأفضل بناءً على البيانات والأدلة، كما يمكن للأفراد استخدامها لفهم أفضل لسلوكياتهم واحتياجاتهم واتخاذ قرارات شخصية أكثر دقة.

(1) - بلقاسم بعداش ، مرجع سبق ذكره ، ص 38

(2) - أحمد مشهور ، مرجع سبق ذكره ، ص 7

- **التكاليف المنخفضة:** عادة ما تكون تكاليف الرقمنة أقل من الطرق التقليدية للتخزين والتعامل مع المعلومات، فالرقمنة تسمح بتقليل التكاليف التشغيلية عن طريق الاستغناء عن الأنشطة اليدوية أو الأنظمة الورقية التي تتطلب تكاليف إدارية عالية، مثل الطباعة والتخزين الورقي والتنظيم اليدوي، هذه العوامل تجعل الرقمنة خيارا مفضلا للكثير من الأفراد والمؤسسات الذين يسعون لتحسين كفاءة عملياتهم وتقليل التكاليف الإدارية والتشغيلية. (1)

ثانيا: وسائل الرقمنة

يتطلب تطبيق الرقمنة ضرورة توفير عناصر أساسية تترجم أعمال الكترونية وتخلق وظائف تدرج ضمن سياق التحول الإلكتروني في الإدارة التقليدية وتتمثل هذه العناصر أجهزة الحاسوب والشبكات البرمجيات والنظم قواعد البيانات الكوادر البشرية والخبراء والمختصين الذين يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية في المنظومة

- **أجهزة الحاسوب ولواحقها:** والحاسوب جهاز يتم برمجته لاستقبال البيانات والتعليمات ويخزنها ويقوم بمعالجتها ثم يخرج النتائج حسب التعليمات المعطاة له، وملحقاته هي الطابعات وأجهزة المسح الضوئي ... إلخ.

ونظرا لتطور برامج الحاسوب والزيادة المستمرة في عدد مستخدمي الأجهزة في المؤسسات فإنه من الأفضل للمؤسسة السعي وراء امتلاك أحدث الأجهزة ذات الجودة والكفاءة العالية.

- **أجهزة العرض الضوئي:** آلات التصوير الفوتوغرافي، وأجهزة عرض الشرائح الضوئية، وأجهزة عرض الشفافيات، وأجهزة عرض الأفلام الثابتة والمتحركة.

- **الشبكات:** فهي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر النسيج الاتصال الشبكات الانترنت Intranet - الإكسترنانت Extranet - وشبكة الأنترنت Internet .

- البرمجيات وقواعد البيانات:

البرمجيات هي مجموعة برامج تستخدم لتشغيل جهاز الحاسب الآلي والاستفادة من إمكانياته المختلفة أو في تعليمات تفصيلية تسيطر على عمليات نظام الحاسوب والبرمجيات نوعان:

- برمجيات النظام: وهي التي تدير وتراقب أنشطة الحاسوب.
- برمجيات التطبيق: هي التي تقوم بإنجاز المهام للزبائن.

قواعد البيانات هي مجموعة من العناصر البيانات المنطقية المرتبطة مع بعضها البعض بعلاقة رياضية حيث تتكون من جدول أو عدة جداول ويتكون الجدول من سجل أو أكثر ويتكون السجل من حقل أو أكثر ويكتب بلغة برمجة معينة. (2)

(1) - هشام بن دادي وعبد القادر معمر سعيدات، رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2021-2022، ص 13.

(2) - بلقاسم بعداش، مرجع سبق ذكره، ص 51 .

- الكوادر البشرية: وهم العنصر الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية من مديرين ومحللين للموارد المعرفية و أرس المال الفكري في المؤسسة، ويمكن القول بان الإدارة الإلكترونية هي التي تمارس عناصرها الأساسية البرامج، المكونات المادية الشبكات وصناعات المعرفة ووظائفها التخطيط الإلكتروني والتنظيم الإلكتروني القيادة الإلكترونية والرقابة الإلكترونية، وفقا لمتطلبات المواكبة والاستخدام الأمثل والفعال لأنظمة وأدوات تكنولوجيا المعلومات. (1)

المطلب الثالث: عناصر ومتطلبات الرقمنة

تسعى المؤسسات بشكل حثيث إلى تحويل مجموعاتها المطبوعة إلى الشكل الرقمي ، وهو أمر يحتاج بدوره إلى إمكانيات ومتطلبات ينبغي توفيرها للقيام بعملية التحويل الرقمي ، و تشمل مجموعة من العناصر التقنية والإدارية والثقافية التي تعمل معا لتحويل العمليات التقليدية إلى عمليات رقمية ، فيما يلي العناصر والمتطلبات الرئيسية :

أولاً: عناصر الرقمنة

عناصر الرقمنة تشمل المكونات الأساسية التي تسهم في عملية تحويل البيانات من شكلها التناظري التقليدي إلى شكل رقمي، وتتضمن هذه العناصر:

- الإشارة الرقمية: تمثل البيانات في شكل إشارة رقمية تتألف من تسلسل من القيم الرقمية بترتيب معين.
- المحول التناظري-الرقمي: يحول الإشارات التناظرية إلى إشارات رقمية، وهو عملية مهمة في تسجيل البيا الرقمية وتنفيذ العمليات الحسابية والتحكمية.
- الذاكرة: تستخدم لتخزين البيانات المؤقتة أو الدائمة في الأنظمة الرقمية، وتشمل الذاكرة العشوائية (RAM) وذاكرة القراءة (ROM) وذاكرة التخزين الداخلية والخارجية.
- البرمجيات: تتكون من البرامج والتطبيقات التي تستخدم لمعالجة وتحليل البيانات الرقمية وتنفيذ مجموعة متنوعة من الوظائف والعمليات.
- الترميز الرقمي: ويعتبر القاعدة الثنائية في مجال الرياضيات حيث يعمل على مسا المعلومة بأشكالها المختلفة (النصوص. الصورة الصوت) ووضعها على الخط ليتقبلها جهاز الكمبيوتر أثناء عملية معالجتها على شكل نماذج خاضعة لإرادة الشخص المستخدم من ثم اخراجها على شكل معاني جديدة مختلفة عما كان عليه، وقد تعددت هذه الخدمة التقنية ليتم ارسال المعلومة رقميا وإخضاعها للمعالجة الآلية أيضا. (2)

(1) - بلفروم الهلالي، سلماني طارق، الرقمنة وتسهيل آليات الاتصال الداخلي في المؤسسات التربوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم الإعلام والاتصال، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2021-2022، ص 24.

(2) - بلفاسم بعداش، مرجع سبق ذكره، ص 41

- أنظمة التراسل الرقمي: ويقصد بها الليزر وصناعة الألياف البصرية والتي تساعد على استعمال أنظمة تراسل بصرية جديدة حيث تم استخدامها في شبكات النقاد لما تمتاز به هذه الأنظمة من درجة عالية من الذكاء تمكن المستخدم لها من التحكم بها وصيانتها واستغلالها بالشكل الأمثل إضافة لما تمتاز به من مستوى تأمين رفيع.

- شبكات النفاذ الرقمي: وهي شبكات تعتمد على الكوابل ومن أهمها جهاز (DLS) الذي يعتمد على تقنيات الترميز حيث يستخدم في أنظمة التلفاز عن طريق خط مشـترك ذو جودة عالية وجهاز المحمول (MODEM) ووظيفتها تلخص بتحويل الإشارات الرقمية المعبرة عن الصوت المنقولة والتي تمثل مخرجات جهاز الإرسال الرقمي إلى إشارات تناظرية يمكن نقلها عبر الخطوط التليفونية السلكية بحيث تسمح التقنيات في عملية التبادل.

- أنظمة التحويل: حيث تعتمد هذه الأنظمة على آليات مراقبة تؤمن التقارب بين المعلومة المرسله والمعلومة المستقبلية نظرا لسرعة تدفق المعلومات.

- شبكات الهاتف المحمول: وهي شبكات الجيل الثالث أو الرابع حيث تعتمد استخدام عملية ترميز أحادية لكل مكالمة وبسرعة عالية. (1)

- تقنيات البث الإعلامي: وهي المرحلة وصل إليها التطورات في السنوات الأخيرة بدمج الشبكة العنكبوتية بشبكات الكوابل التلفزيونية وغيرها لتحقيق الإرسال الرقمي الذي يوفر خدمة التلفزة التفاعلية كنقل البرامج المتلفزة وتسجيلها رقميا وخدمة الفيديو. (2)

ثانيا: متطلبات الرقمنة

في ظل التطورات التكنولوجية تسعى المؤسسات إلى تطوير خدماتها وإداراتها والتحول إلى الشكل الرقمي بهدف انجاز الخدمات بأقل جهد وتكلفة، ومن أجل ذلك فهي بحاجة إلى إمكانيات ومتطلبات للتحويل الرقمي، كالقوى البشرية المؤهلة التي تمتلك مهارات وقدرات جيدة، والموارد المالية والأجهزة والمعدات اللازمة لعملية الرقمنة، ووجود التشريعات وقوانين تنظم العمل بالرقمنة، وقوانين تنظم وتضمن الأمن لكافة المعاملات الإلكترونية وحمايتها من الاختراق. (3)

ومن أهم متطلبات الرقمنة:

أ- **التخطيط:** من المتطلبات الأساسية لإرساء مشروع الرقمنة وهو عملية تحدد فيها الأهداف والسياسات وطرق العمل وإجراءات التنفيذ وإعداد الميزانية التقديرية، ووضع البرامج الزمنية لتحقيق الأهداف المسطرة ويتم عبر مراحل تتمثل في:

(1) - عبيد الرحباني، الإعلام الرقمي، الإلكتروني، الأردن، دار اسامة للنشر والتوزيع، ط 2012، ص 52.

(2) بلقاسم بعداش، مرجع سبق ذكره، ص 42.

(3) حنان أبو دية، مرجع سبق ذكره، ص 63.

- تحديد الاهداف للمشروع.
 - دراسة جدوى يتم فيها تحديد المتطلبات المهمة لعملية الرقمنة.
 - وضع خطة زمنية واضحة لمراحل تنفيذ المشروع.
 - تحديد التكاليف وإقرار الميزانية للمشروع.
 - تحديد الاجراءات المتبعة في حالة وقوع مشاكل.
 - ب- **متطلبات إدارية:** تتمثل في الفعالية الرقابة، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، القدرة على الابتكار، والتخلص من البيروقراطية، مواكبة العصرنة والمرونة في التعامل والاتصال.
 - ت- **متطلبات أمنية:** تعد مسألة أمن المعلومات من أهم معضلات العمل إلكترونيا، ويجب أن تكون المعلومات والوثائق التي يجري حفظها وتطبيق إجراءات المعالجة والنقل عليها إلكترونيا لتنفيذ متطلبات العمل أكثر أمانا، لحماية المعلومات السرية والشخصية والحفاظ على الأرشيف الإلكتروني من العبث أو الاختراق، ولتحقيق أمن المعلومات وتقليل التأثيرات السلبية على استخدام شبكة الأنترنت فإن الرقمنة تتطلب الإجراءات التالية:
 - إقرار سياسات أمنية بجميع متطلباتها التقنية، تضمن الحماية الشاملة لجميع مستخدمي الشبكة الإلكترونية سواء بالنسبة للإدارة او للمواطن.
 - تبني استراتيجية لأمن المعلومات بحيث تضمن تعاون القطاعين العام والخاص.
 - وضع قوانين ولوائح تنظيمية تحد من السطو الإلكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في الإدارة الإلكترونية.⁽¹⁾
 - دعم أمن نظم المعلومات لدى الإدارة العليا في المؤسسة، وتكليف أشخاص محددین تتوفر فيهم الكفاءات اللازمة لهذه المعلومات.
 - تحديد الحماية اللازمة لنظم التشغيل والتطبيقات المختلفة.
 - تحديد آليات المراقبة والتفتيش لنظم المعلومات والشبكات الحاسوبية.
 - الاحتفاظ بنسخ احتياطية لنظم المعلومات بشكل آمن.
 - تشفير المعلومات التي يتم حفظها وتخزينها ونقلها على مختلف الوسائط.
- بهذا تكون الخدمة العمومية أكثر مصداقية بالنسبة للمواطنين، وذات جودة عالية.
- ث- **متطلبات بشرية:** توفير العنصر البشري الذي يملك الكفاءة عند تنفيذ تطبيقات الرقمنة.
 - ج- **متطلبات مالية:** توفير الأموال لمثل هذه المشاريع يساهم في استمرار وتحقيق الأهداف المرجوة مجموعة متنوعة من التطبيقات والأنظمة.⁽²⁾

المطلب الرابع: أهداف وفوائد الرقمنة

تقدم الرقمنة العديد من الفوائد والخدمات، وتحقق العديد من الأهداف، لمختلف المؤسسات سواء من الناحية الإدارية او الناحية الاقتصادية ومن بين هذه الفوائد والأهداف:

(1) - هدى بن لخضر ، مرجع سبق ذكره ، ص 23 .
 (2) هدى بن لخضر، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع التربية، دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المغير، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2022-2023، ص23.

أولاً: أهداف الرقمنة

يوجد العديد من الأهداف التي تسعى الرقمنة إلى تحقيقها على صعيد المؤسسة، قد تكون أهداف مباشرة تتمثل في تحقيق مكاسب مادية، كإنجاز العمل بسرعة بأقل وقت وتكلفة واختصار ساعات العمل داخل المنظمة وأداء الأعمال عن بعد والحد من استخدام الأوراق في العمل الإداري، أو قد تكون أهداف عامة غير مباشرة يصعب ترجمتها إلى مكاسب مادية ملموسة، كتقليل الأخطاء البشرية، وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة و السرعة في توفير البيانات والمعلومات. (1)

وتكمن الأهداف الرئيسية للرقمنة في:

- **تسهيل الوصول إلى المعلومات:** تتيح الرقمنة تخزين ونقل كميات كبيرة من المعلومات بسهولة وسرعة، ما يجعلها متاحة للوصول بصورة واسعة عند الحاجة مما يقلل تكاليف الحصول على المعلومة.

- **توفير المساحة والتكاليف:** تقلل الرقمنة من الحاجة إلى تخزين المعلومات بشكل مادي أو ورقي، مما يقلل من التكاليف والمساحة المطلوبة لتخزينها، ومكن تخزينها بشكل رقمي على أجهزة الكمبيوتر أو في التخزين السحابي، الذي يتيح الوصول السريع إلى المعلومات من أي مكان وفي أي وقت، ويوفر تكاليف المساحة اللازمة لتخزينها.

- **زيادة كفاءة العمليات:** تساعد الرقمنة في تحسين كفاءة العمليات من خلال التشغيل التلقائي والتحكم الآلي، وبالتالي تقليل الأخطاء البشرية.

- **توفير الوقت والجهد:** تقلل الرقمنة من الحاجة إلى إجراءات يدوية مكلفة ومعرضة للخطأ، مما يوفر الوقت والجهد في تنفيذ المهام.

- **تحسين جودة الخدمات:** يمكن أن تساعد الرقمنة في تحسين جودة الخدمات من خلال تحليل البيانات وتحسين العمليات بناء على الاستجابة السريعة للاحتياجات.

- **تعزيز التفاعل والاتصال:** تمكن الرقمنة من التفاعل والتواصل الفعال بين الأفراد والمؤسسات من خلال الشبكات الاجتماعية والمنصات الرقمية الأخرى.

- **تعزيز التنمية الاقتصادية:** يمكن أن تسهم الرقمنة في تعزيز التنمية الاقتصادية من خلال تعزيز الابتكار وخلق فرص العمل في قطاعات الاقتصاد الرقمي.

- **تحقيق الاستدامة البيئية:** يمكن للرقمنة تقليل استهلاك الطاقة والمواد وتحسين إدارة الموارد بشكل فعال، مما

يسهم في الحفاظ على البيئة. (2)

(1) حنان أبو دية، مرجع سبق ذكره، ص 62.

(2) - عبد الغني لمقدم وعبد الفتاح مدلال، الرقمنة كمدخل لتحسين الخدمة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2016-2017، ص 34.

بالإضافة إلى بعض الأهداف الأخرى تتمثل في:

- إضفاء الشفافية والتخلص من المحسوبية والاحتكار، التعقيدات في تنفيذ الاجراءات الادارية والقضاء على البيروقراطية في التسيير.
- خلق فرص التوظيف للفنيين والتقنيين في مجال البرامج والمعلوماتية وصيانة البنية التحتية وحماية المعلومات.
- توحيد الخدمات من خلال توفير بوابة إلكترونية.
- توسيع مجالات الاستثمار بالاعتماد على التقنيات والتطبيقات المتوفرة.
- مواكبة التطور ونقل المجتمع التقليدي إلى المجتمع المعلوماتي لتحقيق التنمية.
- علاقات اجتماعية للتواصل الاجتماعي عبر المواقع الإلكترونية.
- توصيل المعلومات دون الحاجة للعنصر البشري.
- تطوير طرق جمع المعلومات وتخزينها وتنظيمها واستخدامها.⁽¹⁾

من خلال هذه الأهداف يتبين أن عملية الرقمنة تسعى إلى تحقيق أهداف أهمها تحسين الأداء الوظيفي وربح الوقت وتحقيق الربح المادي، ومساعدة المجتمعات في البحث والتعليم من خلال التكنولوجيا الحديثة.

إن أهمية الرقمنة وحساسيتها تقتضي من الجميع الانخراط الكامل في مسار الرقمنة والجهد الكافي والالتزام المتواصل للعمل في مسعى تجديد اساليب التسيير والمساهمة بكل جدية لإنجاح هذا المشروع الذي يكتسي أهمية بالغة في قطاع التربية.

ثانيا: فوائد الرقمنة

في ظل التطورات التقنية اليومية والتوجه نحو الرقمنة بهدف انجاز الخدمات بأقل وقت وتكلفة وسرعة، فلم يعد أمام الإدارة حجة للتأخر في انجاز الأعمال في ظل التسارع المستمر في عصر التكنولوجيا والمعرفة، مما يتطلب منها السير بركب التطور والتحول نحو الرقمنة نظرا لفائدة التي ستعكس على المؤسسة والمواطن.

والتحول الرقمي له العديد من الفوائد بهدف تحسين الأداء وإنجاز خدمات بجودة وهي كالتالي:

أ- على الصعيد الاقتصادي:

- توفير المال والوقت والجهد لكافة الأطراف المتعاملة إلكترونيا.
- تسهيل كافة التعاملات بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص مع زيادة العائد الربحي.
- الربح المادي الناتج عن بيع المنتج الرقمي والوسائل التقنية.

(1) عوشار خديجة، واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019-2020، ص 20.

- إتاحة فرص لوظائف جديدة (تشغيل وصيانة وأمن المعلومات ومدخل بيانات).
- تعزيز العمل ضمن منظومة واحدة والبعد عن الازدواجية في العمل.

ب- على الصعيد الإداري:

- القضاء على البيروقراطية في العمل.
- تعزيز الشفافية في العمل بإلغاء الوساطة والمحسوبية.
- العمل بروح الفريق.
- اختصار إجراءات العمل.

ج- على الصعيد الاجتماعي:

- مجتمع معلوماتي يمتلك القدرة على مواكبة تقنية المعلومات.
- سرعة التواصل الاجتماعي من خلال استخدام التطبيقات الإلكترونية.⁽¹⁾

ح- على الصعيد الدولي:

- مواكبة التطورات الدولية في الخدمة المقدمة وتعزيز التواصل والتفاعل بين الدول، ما يسهم في تطوير الاقتصادات وزيادة فرص التعاون والتبادل عبر الحدود بين الدول.⁽²⁾

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي

سنحاول في هذا المبحث تقديم فكرة عن الأداء الوظيفي وأهميته، والعوامل المؤثرة فيه، وكيفية تحسينه، والفارق الذي أحدثته الرقمنة، وظائف ووسائل الرقمنة في تحسين الأداء، بالإضافة إلى التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق الرقمنة.

هذا المبحث سنقوم بتقسيمه إلى أربع مطالب، سنتطرق في المطلب الأول إلى تعريف الأداء الوظيفي وأهميته، وفي المطلب الثاني إلى عناصر الأداء الوظيفي، وفي المطلب الثالث إلى أنواع الأداء الوظيفي وطرق تحسينه، وفي المطلب الرابع إلى تقييم الاداء الوظيفي.

المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي وأهميته

حظي الأداء الوظيفي باهتمام الكثير من المفكرين والباحثين في المجال نظرا لأهميته الكبيرة لدى الفرد و المؤسسة، وتأثيره المباشر في تحسين ممارسات الإدارة ، وتحقيق نتائج أفضل على المستويات الشخصية والمؤسسية من خلال البحث والتطوير المستمر في هذا المجال .

أولاً: تعريف الأداء الوظيفي

نجد أن المعنى اللغوي للأداء الوظيفي أنه من أدى الشيء أي قام به .

الأداء الوظيفي يعني قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله خلال فترة محددة.

(1) - مريم خالص حسين ، الحكومة الإلكترونية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، وزارة المالية ، العراق ، 2013 ، ص 446

(2) حنان أبو دية، مرجع سبق ذكره ص 63

ويرى أحمد صقر عاشور أيضا أن الأداء الوظيفي على أنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء⁽¹⁾

و يرى (Ecclec) أن الأداء هو "انعكاس لقدرة المؤسسة وقابليتها على تحقيق أهدافها ."

يعرف الأداء الوظيفي على أنه درجة بلوغ الفرد أو المنظمة للأهداف المخططة بكفاءة وفعالية كما يشير إلى درجة تحقيق الفرد للمتطلبات الوظيفية.

فالأداء الوظيفي هو الإشارة للأفعال والسلوكيات المتبعة من قبل الأفراد ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسات، والذي بناءا عليه يتم دفع أجور ورواتب الأفراد العاملين، وهو تصور فعلي لقدرة الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة.

فالأداء الوظيفي هو الذي يقوم به العامل بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معين، ويؤدي بطريقة معينة، وهو نتيجة التفاعل بين الجهد والإمكانات وإدراك الدور.⁽²⁾

كما يعرف على أنه الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وغدراك الدور او المهام الذي يشير إلى تحقيق إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.

ويعرف على أنه كيفية إنجاز نشاط ما، وتحديد الطريقة التي يتم تنفيذها بها (كمال أحمد رابح) ويعرف بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله وفق ثلاثة أبعاد هي:

- كمية الجهد المبذول وهي الطاقة التي يبذلها الفرد أثناء القيام بعمله.
- نوعية الجهد تعني درجة تطابق الجهد لمواصفات تتسم بالدقة والجودة.
- نمط الأداء وهو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله.⁽³⁾

من خلال التعاريف السابقة نجد أن الأداء الوظيفي هو أداء العمل المطلوب بكمية ونوعية معينة بالإضافة للجهد المبذول من اجل الحصول على نتائج معينة.

ثانيا: أهمية الاداء الوظيفي

(1) - أحمد صقر عاشور، 1994، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر، ص 40.
 (2) - جهاد أحمد عبدالرزاق نعيرات ، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة ، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات ، 2022 ، العدد 46 ، ص 8
 (3) - طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل دار وائل للنشر، عمان الأردن ، 2007 ، ص 477.

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل أي مؤسسة، ويعتبر عنصر أساسي في نجاحها، فهو يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ويزيد من كفاءتها، ويجعلها أكثر تنافسية في تقديم الخدمات والمنتجات عالية الجودة ويكسبها رضا العملاء، ويساهم في بناء سمعة قوية للمؤسسة تساعد على تحقيق النمو والتطور توسيع نطاق أعمالها، أو تطوير منتجات وخدمات جديدة، بالإضافة إلى ميزات أخرى نذكر منها:

- الأداء الوظيفي هو مقياس تقاس به مدى قدرة الفرد على القيام بعمله داخل المؤسسة يساعده في المشاركة في اتخاذ القرارات.

- الأداء الوظيفي له علاقة بنظام الحوافز الذي قد يزيد من فعالية الفرد داخل المؤسسة.

- من خلال الأداء الوظيفي يمكن للمؤسسة أن تقيم وتميز بين موظفيها.

- تتحسن ظروف العمل إذا كان مستوى الأداء جيد.

- تحسين الأداء الوظيفي يساهم في زيادة الانتاجية للمؤسسة، وجودة الخدمات للأفراد. (1)

إذن الأداء هو سلوك وظيفي يقوم به الفرد لإنجاز العمل المكلف به، أو بمعنى أدق مستوى قيامه بالعمل، وبناء على هذا المستوى يتحدد أداء الفرد إذا كان جيدا أو متوسط أو متدنيا، وهذا يتوقف على عدة عوامل خارجية وداخلية.

الأداء الوظيفي الجيد له أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المؤسسة ونجاحها في السوق، وهو عنصر أساسي يجب على الإدارة والموظفين العمل على تحسينه وتطويره بشكل مستمر.

المطلب الثاني: عناصر الأداء الوظيفي

عناصر الأداء الوظيفي هي المكونات الرئيسية التي يتم قياسها وتقييمها لتحديد مدى أداء الموظف في العمل، تختلف هذه العناصر باختلاف المؤسسات والوظائف، وهذه بعض العناصر الرئيسية التي تحدد مدى أداء الموظف في العمل، ويمكن أن تختلف هذه العناصر باختلاف طبيعة الوظيفة ومتطلبات المؤسسة.

تشمل عناصر الأداء الوظيفي ما يلي:

1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها:

(1) هدى بن لخصر، مرجع سبق ذكره، ص ص 27-28.

- **المعرفة الاجرائية:** وتعني ما هو الواجب إتباعه لإنجاز عمل ما، أي الخطوات والاجراءات المتبعة والمدونة في مستندات المنظمة للقيام بالعمل وفق قواعد وتعليمات، وفي أغلب الأحيان يمكن أن تكون هذه الاجراءات نابعة من اتفاق بين الرئيس ومرووسيه مما يخلق روح الابداع والابتكار.

- **المعرفة الوظيفية:** هي رسم صورة ذهنية للموقف أو لما يقوم به العامل ويستطيع من خلالها معرفة العلاقة بين مختلف العوامل، فهاته الصورة الذهنية تزوده بمهارات تنظيرية وتنميتها.

- **المعرفة الادارية:** من خلالها يكتسب العامل نشاطا معلوماتيا يساعده في اختيار السلوك المناسب للأداء.

- **معرفة المسؤولية:** معرفة ما هو واجب على الفرد القيام به على أكمل وجه، دون تكليف أفراد آخرين.

- **معرفة السلطة:** بما أن هناك مسؤولية تكون هناك سلطة تمنح لإنجاز العمل وقد تكون هذه السلطة سلطة التمكين والتي يقصد بها أن هذا الفرد يملك مهارات وقدرات أثبتتها لرئيسه تمكنه من المشاركة في اتخاذ القرارات، أما السلطة النيابية فهي أن الفرد من خلال قدراته ومسؤوليته يستطيع أن ينوب عن مسؤوله في اتخاذ القرارات.(1)

2 - **نوعية العمل:** ويقصد بها مدى إدراك الفرد لما يقوم به وما يملكه من معارف ورغبة ومهارات تمكنه من انجاز المطلوب دون اخطاء وفق الامكانيات.

3 - **كمية العمل المنجز:** مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4 - **المثابرة والوثوق:** وتعتمد على جدية العامل في انجاز المطلوب منه، ومدى تحمله لمسؤوليته والتزامه بتوجيهات مسؤوليه.

5- **الوقت:** هو عنصر مهم لقياس الاداء الوظيفي للعامل الذي يجب على العامل ان يستغله فيما هو مطلوب.

6- **التكلفة:** وهي كلف تحقيق النتائج والاهداف ومقارنة التكلفة الفعلية مع التكلفة المتوقعة لمعرفة مدى الاختلاف الناتج بينهما.(2)

المطلب الثالث: أنواع الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه

أولاً: أنواع الأداء الوظيفي

يمكن تصنيف الأداء الوظيفي إلى عدة أنواع، تعتمد على الجوانب المختلفة للعمل والأهداف التي يسعى الموظفون لتحقيقها مثل:

- **أداء المهام:** هو السلوك الذي يساهم به الفرد داخل المؤسسة لإنجاز مهام مباشرة أو غير مباشرة في مكان العمل، كالدقة والاحترافية، والتواصل، والتعاون مع الزملاء.
- **الاداء المعاكس:** يمثل السلوك السلبي للموظف داخل المؤسسة كالتغيب عن العمل، العنف، الإهمال.

(1) - هدى بن لخضر ، مرجع سبق ذكره ، ص 31 .

(2) - علي سلمى، تطوير أداء وتجديد المنظمات، دار قباء للطباعة القاهرة 1998 ، ص 33.

- **الأداء الظرفي:** هو سلوك يقوم به الفرد داخل المؤسسة أو المنظمة خارج نطاق عمله، كمساعدة زملائه وتوجيههم. (1)

ويمكن تصنيفه وتقسيمه كغيره من الظواهر التنظيمية إلى مجموعة من الأنواع وفق معايير مختلفة:

أولاً: حسب معيار المصدر

يقسم الأداء إلى نوعين وفقاً لهذا المعيار، أداء داخلي وأداء خارجي:

أ - الأداء الداخلي: يندرج ضمن هذا الأداء كل من:

- **الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المنظمة وكيفية تنفيذ المهام الموكلة لهم ضمن بيئة العمل، ومدى كفاءتهم في تحقيق الأهداف المحددة، ويعتبر الأداء البشري عاملاً حاسماً في نجاح أي منظمة، حيث يساهم في تحسين الإنتاجية، الجودة، والابتكار.
- **الأداء التقني:** يشير إلى مدى كفاءة وفعالية استخدام الموارد التقنية والتكنولوجية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وزيادة الإنتاجية، يعتمد الأداء التقني على عدة عوامل تشمل استخدام التقنيات الحديثة، تدريب الموظفين على استخدامها، وصيانة وتحديث الأنظمة بشكل دوري.
- **الأداء المالي:** ويعني استخدام الموارد المالية المتاحة بكفاءة وفعالية لتحقيق الأهداف التنظيمية، ويتضمن ذلك الإدارة الجيدة للنفقات النقدية، الحفاظ على الاستدامة المالية، وضمان الاستخدام الأمثل للموارد المالية لتحقيق أقصى قيمة ممكنة.

ب - الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، ويتأثر وأداء المنظمة أو المؤسسة بالمتغيرات والعوامل التي تحدث في البيئة الخارجية التي تعمل، وهذه المتغيرات قد تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، مثل تأثيرات السوق، الاقتصاد، التكنولوجيا، القوانين واللوائح، التغيرات الاجتماعية، والعوامل البيئية الأخرى التي قد تؤثر على عمليات المنظمة واستراتيجياتها.

ثانياً: حسب معيار الشمولية

يقسم الأداء إلى نوعين وفق هذا المعيار، أداء كلي، وأداء جزئي:

أ - أداء الكلي: يتمثل في النتائج والإنجازات المحققة بفضل التعاون والتكامل بين جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية داخل المنظمة، ولا يمكن نسب هذه النتائج والإنجازات إلى عنصر بعينه دون النظر إلى مساهمة باقي العناصر، لأن كل جزء من المنظمة يلعب دوراً حيوياً ومكاملاً لتحقيق الأهداف العامة.

ب - الأداء الجزئي: إن الأداء الكلي للمنظمة يعتمد على تفاعل وتكامل الأداءات الجزئية، حيث أن تحسين الأداء الجزئي يساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء الكلي، وهو ما يعزز فكرة أو مبدأ التكامل والتسلسل بين الأهداف

(1) هدى بن لخضر، مرجع سبق ذكره، ص 32.

في المنظمة، وبتحسين الأداء الجزئي وضمان تكامله مع الأداء الكلي، تستطيع المنظمات تعزيز فعاليتها وكفاءتها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، مما يؤدي إلى نجاح مستدام ونمو مستمر.⁽¹⁾

ثالثا: حسب المعيار الوظيفي

حسب هذا المعيار يمكن أن ينقسم إلى:

أ - أداء الوظيفة المالية: ويتمثل في قدرة المنظمة على تحقيق التوازن المالي وبناء هيكل مالي فعال، وهذا الأمر يتطلب تنسيقا وثيقا بين مختلف الأقسام في المنظمة، بالإضافة إلى استخدام أدوات مالية متقدمة ونماذج تحليلية تساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة .

ب- أداء وظيفة الأفراد: أداء المورد البشري يعتبر العامل الأساسي في استمرارية ونجاح المنظمة، فالأفراد ذوي الكفاءات العالية يمكنهم توجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها، والتكيف مع المتغيرات في البيئة الخارجية، إدارة المورد البشري بشكل فعال تسهم في بناء ثقافة عمل إيجابية وتعزيز رضا الموظفين وولائهم للمنظمة، مما يعزز الاستقرار والنجاح.

وبالتالي فإن أداء المورد البشري هو من يحقق استمرارية وبقاء المنظمة، لذلك يجب أن يكون هذا الأخير مبني على أفراد ذوي كفاءات ومهارات عالية.

ت- أداء وظيفة الإنتاج: أداء وظيفة الإنتاج يرتبط بقدرة المنظمة على تحقيق إنتاجية عالية، وتصنيع منتجات ذات جودة ممتازة بتكاليف مناسبة، مقارنة بالمنظمات الأخرى.

أداء وظيفة الإنتاج يعتمد على تحقيق توازن مثالي بين الإنتاجية العالية، والجودة الممتازة، والتكاليف المنخفضة، مما يسمح للمنظمة بالمنافسة بنجاح في سوق العمل.

ث - أداء وظيفة التسويق: يتحقق من خلال مؤشرات تعكس فعالية استراتيجيات التسويق وتأثيرها على الأداء العام للمنظمة، وتتمثل هذه المؤشرات في حجم المبيعات، الحصة السوقية، رضا العملاء، الشهرة وقياس هذه المؤشرات بشكل منتظم يساعد في تقييم فعالية استراتيجيات التسويق واتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل في سوق التنافسية⁽²⁾.

ثانيا: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

تتمثل في:

- عوامل تقنية: تتمثل في استخدام التكنولوجيا والمعلوماتية والاجهزة والآلات التي تعتمد عليها المؤسسة ونوعية الوسائل المستعملة، التي لها تأثير على أداء الموظفين.

(1) - عميروش عبد الكريم، ضيف محمد، العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي لموظفي المحافظة العقارية بقالمة، مذكرة مقدمة نيل شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2019/2018، ص 10.

(2) عميروش عبد الكريم، ضيف محمد، مرجع سبق ذكره، ص 10.

- عوامل بشرية: تتمثل في قدرة الأفراد على (التعلم، المعرفة، التكوين، التدريب) ويظهر تأثيرها على الأداء الوظيفي من خلال الرقابة الفعالة، نظام الأجور، الحوافز، المستوى التعليمي.... إلخ .

- التسبب الإداري: ضياع ساعات العمل في الأمور الغير منتجة ونقص التنظيم والارتجالية والعفوية الناتجة عن غياب الدراسة والمعرفة العلمية وغيرها.

وخلاصة القول أن تأثير الأداء الوظيفي هو نتيجة تفاعل متعدد العوامل في البيئة العملية، وفهم هذه العوامل وكيفية تأثيرها يمكن أن يساعد في تحسين أداء الموظفين وتعزيز إنتاجية المؤسسة.

الأداء الوظيفي هو مجموعة من السلوكيات والنتائج التي ينتجها الفرد في سياق عمله، وهو مؤشر يستخدم في تقييم كفاءة وفعالية العمل في المؤسسات والشركات، وهناك عدة عوامل لها تأثير على أداء الموظفين في العمل، هذا التأثير يمكن أن يكون إيجابيا أو سلبيا، ويمكن أن يكون مؤقتا أو دائما⁽¹⁾.

ومن أهم العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي:

1- نظام المكافآت والحوافز: نظام المكافآت والحوافز في المؤسسة هو جزء أساسي من استراتيجية إدارة الموارد البشرية، يهدف هذا النظام إلى تحفيز وتشجيع الموظفين على تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائهم وإنتاجيتهم، والتفاني في العمل لفائدة المؤسسة.

ونظام المكافآت هو عبارة عن برامج وسياسات، وقد تشمل الامتيازات التي سوف تمنح للموظفين كالمكافآت المالية، أو العطاءات، والمنح، أو الترقية، أو الإجازات المدفوعة، بهدف تحفيز الأفراد على تحقيق أهداف معينة أو أداء معين، وغيرها من المكافآت الإضافية المعترف بها في إطار العمل، والتي تلبي احتياجاتهم نظام المكافآت إلى يعزز الإنتاجية ويرفع معنويات العمال، ويشجع على التفاني في العمل تحسين الأداء.

2- غياب الأهداف المحددة:

إذا كانت المؤسسة لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب أداؤها، فإنها قد تواجه تحديات كبيرة في تحقيق النجاح والاستمرارية. من الضروري أن تكون لدى المؤسسة رؤية واضحة لما تسعى إليه وكيفية تحقيق ذلك، ومن بين الخطوات التي يمكن للمؤسسة اتخاذها لتحديد الخطط والأهداف:

- **وضع أهداف محددة:** يجب أن تكون الأهداف قابلة للقياس والتحقق ومحددة بوضوح. يمكن أن تشمل الأهداف زيادة الإيرادات، وتحسين جودة المنتجات أو الخدمات، وتوسيع نطاق العملاء، وغيرها.
- **وضع خطط عمل محددة:** يجب على المؤسسة وضع خطط عمل تفصيلية لتحقيق الأهداف المحددة، وتحديد الموارد اللازمة والجدول الزمنية.
- **تعيين معدلات الإنتاج والأداء:** يجب تحديد معايير محددة لقياس الأداء وتحديد معدلات الإنتاج المطلوبة لتحقيق الأهداف.
- **مراقبة وتقييم الأداء:** يجب على المؤسسة مراقبة أدائها بانتظام وتقييمه مقارنة بالأهداف المحددة، واتخاذ التدابير التصحيحية عند الضرورة ، فالمؤسسة التي ليس لها خطط محددة لعملها وأهدافها قد تواجه

(1) - جبير بابا عمر، نو ارلدين بهون علي ، مرجع سبق ذكره ، ص 61 .

صعوبات كثيرة في عملها ويكون أدائها ضعيف، يجب أن تكون الخطط والأهداف مرنة بما يكفي للتكيف مع التغييرات في البيئة الخارجية والظروف الداخلية للمؤسسة. (1)

حيث أن المؤسسة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقاً لذلك، فإذا كانت المؤسسة لا تملك معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف.

3- عدم المشاركة في الإدارة:

إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المؤسسة. (2)

4- اختلاف مستويات الأداء:

من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثر بالعاملين، وهذا يتطلب نظاماً متميزاً لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط والموظف المهمل والموظف غير المنتج.

5- مشكلات الرضا الوظيفي:

فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثر على مستوى الأداء للموظفين، فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف، مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والوجبات ونظام الترقيات والحوافز في المؤسسة.

6- التسبب الإداري:

(1) - جهاد أحمد عبدالرزاق نعييرات ، مرجع سبق ذكره ، ص 18

(2) هدى بن لخضر، مرجع سبق ذكره، ص 44.

فالتسيب الإداري في المؤسسة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ التسيب الإداري نتيجة أسلوب القيادة أو الإشراف، أو للثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة. (1)

7- العمليات التنظيمية للمؤسسة:

لها تأثير كبير على أداء الموظف، ليس فقط سياسات وإجراءات العمل بالمؤسسة، لكن الهيكل التنظيمي للمؤسسة بأكمله، فعلى سبيل المثال المؤسسات التي لديها ثقافة بيروقراطية في العمل قد تواجه تحديات من وقت لآخر حيث تعيق البيروقراطية من ارتفاع مستوى أداء الموظفين والحد من الابتكار والإبداع في العمل.

8- الموارد المادية للمؤسسة:

تؤثر الموارد المادية للمؤسسة مثل التكنولوجيا المستخدمة والأدوات والأجهزة والمعدات وغيرها على أداء الموظف، وكان ذلك أحد الأسباب التي جعلت المؤسسات والشركات تبدأ في العمل بنظام بيئات العمل المكتبية المفتوحة لتحسين التعاون وارتفاع مستوى أداء الموظفين.

9- البيانات والمعلومات:

كلما قلت البيانات والمعلومات التي يستطيع الموظفون الوصول إليها قد تقل جودة القرارات التي يتخذونها وبالتالي جودة ومستوى أداءهم الوظيفي، لذلك ينبغي على الإدارة أن تسمح بوصول الموظفين إلى البيانات والمعلومات التي تجعلهم يبتكرون في قراراتهم وأعمالهم مما يؤثر بالطبع على ارتفاع مستوى أداءهم الوظيفي.

10- القدرات الفردية:

تتخذ الإدارة القدرات الفردية للموظف بعين الاعتبار عند التوظيف أو ترقية الموظف لأنها تؤثر على أداءه وبالتالي تؤثر على مستوى وجودة العمل، من القدرات الفردية القدرة على حل المشكلات، القدرة على العمل مع الفريق، القدرات القيادية، القدرة على التواصل بمهارة، إدارة الوقت، القدرة على التحليل، ومنها أيضا الذكاء العاطفي والصحة العامة والتي تؤثر في كثير من الأحيان على القرارات ومستوى أداء العمل

11- عوامل التحفيز:

المعروف أن عوامل تحفيز الموظف تلعب دورا مهما في تحسين مستوى أداءه، لكن الأهم هو أن نعرف ما هي هذه العوامل بالنسبة لكل موظف.

12- معرفة طبيعة الوظيفة:

معرفة الوظيفة جزء مهم من أداء الموظف، لأنها تؤدي إلى القرارات الصحيحة والناجحة، فالموظف يريد أن يشعر بأنه يعرف ما عليه فعله، وأن يتم إعداده لتحقيق النجاح. والموظفين الذين ليس لديهم فهم واضح لكيفية

(1) توفيق سامعي، الأداء التربوي الوظيفي، مفهومه وأساسه الثقافية، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 30، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2018، ص 292.

تنفيذ وظائفهم مع أهداف العمل العامة لشركتهم يكونون أكثر عرضة لتحقيق مستوى أقل من الأداء والإهمال في العمل لأنهم ال يستطيعون القدرة على التمييز الواضح للجوانب الأكثر أهمية في عملهم. (1)

المطلب الرابع: تقييم الأداء الوظيفي وطرق تحسينه

أولاً: تقييم الأداء الوظيفي:

يعرف تقييم الاداء على أنه عملية قياس أداء وسلوك العاملين اثناء فترة زمنية محددة ودورية، وتحديد كفاءة الموظفين في أداء عملهم ويكون ذلك من خلال الملاحظة المستمرة من قبل المدير المباشر في أغلب الاحيان واصدار قرارات تتعلق بتطوير الموظف من خلال البرامج التدريبية، أو ترقيته أو تحويله، واحيانا بالاستغناء عن خدماته.

هو دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم اثناء العمل، ذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضا الحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد الم في مستقبل ، وتحملته مسؤوليات أكبر أو ترقيته لوظيفة أخرى أعلى . (2)

كما يعرف بأنه قياس الأداء الوظيفي لفرد ما والحكم على قدرته واستعداده للتطور، ويعتمد تقييم الأداء الوظيفي على:

- وضوح الأهداف.
- تأييد الإدارة والعاملين وقبولهم للتقييم.
- المرونة.
- الحوار المفتوح.

ويساهم تقييم الأداء الوظيفي في:

- تخطيط الموارد البشرية: من خلال التقييم الناجح، تستطيع المؤسسة تديد احتياجاتها للموارد وتسهيل عملية تدريبها وتطويرها.
- تحسين الأداء وتطويره: التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف والعمل على استغلالها.
- يساعد على وضع نظام عادل للمرتبات والحوافز: زيادة في الرواتب أو إنقاص منها حسب الجهد الفعلي للعاملين.
- يساعد في عملية النقل والترقية: يساعد التقييم في معرفة العاملين الذين لهم الحق في الترقية، ووضع كل موظف في مكانه المناسب.
- معرفة معوقات ومشاكل العمل: من خلال التقييم يمكن للإدارة اكتشاف مواطن القوة والضعف ومحاولة اصلاحها. (3)

ثانياً: طرق تحسين الاداء الوظيفي

(1) جهاد أحمد، مرجع سبق ذكره ص14-16.

(2) - صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة (إدارة الموارد البشرية) ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2008 ، ص 367

(3) - هدى بن لخضر، مرجع سبق ذكره، ص 35.

توجد عدة وسائل تساعد على تحسين الاداء الوظيفي للعاملين، ومن بين هذه الوسائل التي تتضمن الهيكل التنظيمي:

- العنصر البشري.
- الآلات والمعدات التكنولوجية المستخدمة.
- تنمية القوى البشرية لدى العاملين.
- خلق الدوافع والحوافز لدى العاملين.
- الادارة بالأهداف.
- المشاركة والعمل الجماعي.
- تصميم العمل.

وحدد هاينز (Haynes) ثلاث نقاط يجب التركيز عليها لتحسين الأداء وهي:

- أ- **تحسين الموظف:** في حال ما إذا كان الموظف أداءه ضعيفا، فيجب اتباع احدى الوسائل التالية:
 - معرفة مواطن القوة لدى الموظف ومحاولة استغلالها والاستفادة من مواهبه والعمل على تنميتها.
 - التركيز على رغبة الموظف في اداء ما كلف به حتى يكون أداءه فعالا.
- ب- **تحسين الوظيفة:** تغيير المهام الوظيفية من اجل تحسين الاداء ومعرفة مدى تناسب أداء الموظف مع الوظيفة التي يؤديها من حيث الرغبة والمهارات والقدرات، وتحديد الجهة المناسبة التي ستؤدي هذه المهام، إلى زيادة مستوى الدافعية عند الموظفين وإعطاء فرصة للمشاركة ضمن روح الفريق في حل مشاكل المؤسسة. (1)

المبحث الثالث: علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي

تعتبر الرقمنة من العوامل الرئيسية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات ، من خلال تبني التقنيات الرقمية، يمكن تحقيق العديد من الفوائد التي تساهم في رفع مستوى كفاءة وإنتاجية الموظفين وسننتاول في هذا المبحث أبرز الأدوار التي تلعبها الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية .

المطلب الأول: أهمية الرقمنة في تحسين الاداء الوظيفي

أصبحت الرقمنة ضرورة حيوية في المؤسسات التربوية نظرا لتأثيرها الإيجابي على عملية التعلم والتعليم، وتظهر أهميتها فيما يلي:

- **تحسين جودة التعليم:** تساهم التقنيات الرقمية في تحسين جودة التعليم من خلال توفير محتوى تعليمي متنوع ومبتكر، وتوفير أدوات تعليمية تفاعلية تزيد من فهم الطلاب للمفاهيم.
- **توفير وصول عالمي:** تمكن الرقمنة المؤسسات التربوية من تقديم التعليم لمختلف الفئات وفي مناطق متعددة، حتى في المناطق النائية أو ذات الوصول الصعب.

(1) مرجع سبق ذكره، ص 33.

- **تمكين التعلم المستقل:** تتيح التقنيات الرقمية للطلاب فرصة التعلم بمعدلاتهم الخاصة وفقاً لاحتياجاتهم الشخصية، مما يشجع على التعلم المستقل وتطوير مهارات البحث والاستكشاف.

- **تعزيز التفاعل والمشاركة:** تتيح الأدوات الرقمية فرصاً للتفاعل والمشاركة النشطة في عملية التعلم، سواء بين الطلاب أو مع المعلمين، مما يساهم في تعزيز التفاعل الاجتماعي وبناء المهارات الاجتماعية.

- **تحسين تقييم الأداء:** تمكن الرقمنة المؤسسات التربوية من استخدام أدوات التقييم الرقمية لتحليل أداء الطلاب بشكل فعال وفي الوقت الفعلي، مما يسهل عملية تحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

- **تعزيز الابتكار والإبداع:** تشجع التقنيات الرقمية الطلاب والمعلمين على اكتشاف أساليب تعليمية جديدة وإبداعية، مما يعزز الابتكار في عملية التعليم ويوسع نطاق الفهم والتطبيق.

- **توفير بيئة تعليمية ديناميكية:** يساهم الاعتماد على التقنيات الرقمية في إنشاء بيئة تعليمية ديناميكية ومتنوعة تتيح للطلاب فرصاً متعددة لاستكشاف المواد التعليمية وتعلمها بطرق مختلفة.

باختصار، تعتبر الرقمنة أداة حيوية في تعزيز التعليم وتحسين الأداء في المؤسسات التربوية، وهي تساهم في تحقيق الأهداف التعليمية بشكل شامل وفعال. (1)

تعتبر الرقمنة ضرورة ملحة في عصرنا هذا، وصار لا بد للمؤسسات التربوية من تبني هذا المشروع والعمل به رغم التعثر وقلة الامكانيات، هذا ما عمدت إليه المؤسسات التربوية من توفير كافة الإمكانيات من أجل تحقيق مشروع الرقمنة وتعميمها في المؤسسات التربوية.

المطلب الثاني: وظائف الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

إن تطبيق التقنيات الرقمية في المؤسسات يمكن أن يساهم في تحسين عملها وتعزيز أدائها بشكل كبير، خاصة إذا تم استخدام التقنيات الرقمية بشكل فعال:

1- **التخطيط الإلكتروني:** لتحقيق أهداف أي مؤسسة يجب الاعتماد على خطط طويلة ومتوسطة الأجل أما فيما يخص التخطيط الإلكتروني فالخطط مرنة ومتغيرة بصورة ديناميكية ومستمرة تعتمد على تدفق كم هائل من المعلومات عن بيئة الإدارة العمومية ولا يقتصر التخطيط الإلكتروني على الإدارة العليا بل يتم اشراف كافة الموظفين في وضع الخطط والبرامج للعمل نظرا لمعرفتهم بالمواقف الفعلية في علاقة الإدارة العمومية بالمواطنين، المؤسسات والمشكلات التي تواجههم في أداء أعمالهم لذلك تتوجه الإدارة إلى التخطي الأفقي بدلا من الاتجاه التقليدي السائد بأن يتم التخطيط من الأعلى إلى الأسفل.

2- **التنظيم الإلكتروني:** يتغير حسب طبيعة المهام والأنشطة التي يكلف بها الجهاز الإداري ويعتمد على الاتصالات داخل الإدارة أو خارجها وتنتقل المركزية من قمة الهيكل التنظيمي لتحل محلها مراكز السلطة المتعددة وفقا لمبدأ اللامركزية وبذلك تتحول الهياكل التنظيمية الى هياكل متشابكة بدلا من الهياكل الهرمية.

(1) عنكوش نبيل، المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تصميمها وإنشائها، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص150.

- 3- القيادة الإلكترونية: وهي التي تسمح للموظف بالرجوع الى قاعدة البيانات دون حاجة الي الرجوع الى الرؤساء، وبالتالي فالمجال الالكتروني يقدم خدمات عامة سواء كان استشارية أو عبارة عن حلول للمشاكل ويؤدي إلى الإبداع والولاء لدى الموظفين.
- 4- الرقابة الإلكترونية: إن الرقابة على النظم الإلكترونية تكون داخلية أو خارجية من أجل المحافظة على أمن المعلومات ويكون الاعتماد على الرقابة على النتائج ويتم نجاح الرقابة بتحقيق مبدأ الالتزام لدى الموظفين أي رقابة ذاتية على عملهم. (1)
- 5- الخدمات الإلكترونية: هي تقديم خدمة عبر وسائل وشبكات إلكترونية كالأنترنت وتعد عملية تقديم الخدمة الإلكترونية وتسليمها من عناصر تحقيق الميزة التنافسية والأساس المرتكز عليه في مجال القيمة المضافة حيث تشمل التعريف بكيفية تقديم الخدمة الإلكترونية للمستفيد والأهم من ذلك الكفاءة، السرعة الاعتيادية أثناء تسليم الخدمة في الوقت الحقيقي بما يفوق توقعات المستفيد وهنا تتحقق حالة الرضا لدى المستفيدين من الخدمة الإلكترونية اللائقة والسريعة وذات الثقة العالية. (2)
- 6- البوابة الإلكترونية: هي عبارة عن تجميع كبير من الخدمات الإلكترونية عبر مدخل موحد وهي التطبيقات التي تشترك في نطاق قطاعي محدد عبر بوابة الكترونية تهدف الى خدمة الجمهور من طبيعة متشابهة، وهي أيضا الحل الذي يسمح بتجميع المحتوى من مصادر مختلفة، وينطوي على التواصل الفعال بين الجهات الفاعلة المسؤولة عن توفير وتحديث البيانات والمعلومات على أساس إقليمي واسع يستند على منطق المشاركة والتواصل. (3)

المطلب الثالث: العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي

إن استخدام الرقمنة في المؤسسات يتطلب وجود تجهيزات وتقنيات حديثة تساعد في تسهيل العمل الإداري وتخفيف الأعباء، ويشمل ذلك استخدام التقنيات الرقمية في التدريس والإدارة والتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى تحسين الأداء الوظيفي، إن تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات يمتد عبر عدة جوانب، من تحسين الكفاءة إلى تعزيز جودة التعليم، ويمكن تحليل هذا التأثير من خلال النقاط التالية:

- تساهم الرقمنة في تقليل الأعباء الإدارية على العاملين في المؤسسات التربوية، مما يمكنهم من التركيز على المهام التعليمية الأساسية، وتعزيز جودة التعليم، كما أن الرقمنة تدعم العمل بكفاءة أعلى وتوفر بيئة تعليمية أكثر فعالية وديناميكية.
- ربح الوقت واستغلاله في مهام أخرى مما يساهم في رفع كفاءة وفعالية المؤسسة.
- إعطاء الموظفين فرصة للاطلاع على المعلومات بشكل أفضل يعزز الشفافية في المؤسسات التربوية ويؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

(1) - بشير عباس العلق ، الخدمات الإلكترونية بين النظرية والتطبيق ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2004 ، ص 64 - 65

(2) - بلقاسم بعداش ، مرجع سبق ذكره ، ص 49 .

(3) بشير عباس العلق ، الإدارة الرقمية المجالات والتطبيقات ، ط1 ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، 2005 ، ص

تسهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية من خلال زيادة الكفاءة والإنتاجية، وتعزيز جودة التعليم، وتطوير المهارات التقنية، وتحسين التواصل والإدارة، ومع ذلك، يتطلب تحقيق هذه الفوائد استثمارا في التكنولوجيا وتدريب الموظفين على استخدامها بفعالية. (1)

خلاصة الفصل الأول:

خلصنا من خلال هذا الفصل إلى أن الرقمنة هي نظام وأسلوب من أساليب الإدارة الإلكترونية التي تعتمد على استخدام الوسائل والأجهزة الرقمية الحديثة، كالحاسب الآلي وأجهزة المسح الضوئي، مع توفر مورد بشري يملك كفاءة ولديه تكوين في مجال الاعلام الآلي، حتى يتسنى له استخدام هذه الوسائل بفعالية أكثر ما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي.

(1) توفيق سامعي، الأداء التربوي والوظيفي مفهومه وأسسها الثقافية، مجلة الدراسات وأبحاث، العدد30، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2018، ص 292.

الفصل الثاني

واقع الرقمنة في قطاع التربية

تمهيد:

لقد أصبحت الرقمنة وسيلة أساسية يعتمد عليها القائمون بالتعليم والتربية في الإدارة التعليمية ، هذا التحول الرقمي ليس فقط تحسينا للأدوات والعمليات، بل هو أيضا تغيير شامل يعيد تعريف كيفية تقديم التعليم وإدارته ، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى واقع الرقمنة في قطاع التربية، ضمن ثلاث مباحث :

- المبحث الأول: تجربة الرقمنة في قطاع التربية
- المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
- المبحث الثالث: المعالجة الإحصائية واختبار الفرضيات واستخلاص النتائج

المبحث الأول: تجربة الرقمنة في قطاع التربية

سعت الجزائر إلى الانتقال من الحكومة التقليدية الورقية إلى الحكومة الالكترونية مطلع سنة 2003، من خلال إنشاء أرضية رقمية لعدة قطاعات حكومية نذكر منها:

- رقمنة قطاع العدالة في نوفمبر 2003.
- رقمنة قطاع الضمان الاجتماعي باستحداث بطاقة الشفاء سنة 2008.
- رقمنة قطاع البريد والاتصال بإنشاء البطاقة الذهبية 2009.

- استحداث وزارة الداخلية لبطاقة التعريف وجواز السفر الوطنية البيومتري سنة 2012.
- إنشاء السجل الوطني الآلي للحالة المدنية 2014.

وواصلت الدولة جهودها نحو تعميم النظام الرقمي على باقي القطاعات ففي مارس 2015 كان الدور على قطاع التربية الوطنية، حيث أفرزت الندوة الوطنية حول رقمنة القطاع توصية بإنشاء الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية، وتم في أبريل 2017 الإعلان الرسمي عن وضع النظام المعلوماتي للقطاع، وكانت الغاية من سعي الدولة الجزائرية إلى تعميم رقمنة القطاع العمومي هي القضاء على المشاكل والعراقيل الإدارية وغيرها من الظروف التي تعيق تقديم الخدمة العمومية للمواطن، بالإضافة إلى ضرورة مواكبة التطور التكنولوجي العالمي سعياً لعصرنة الإدارة وتحسين أدائها الإداري، من خلال التحول من الطرق التقليدية إلى استخدام طرق التكنولوجيا الرقمية، على غرار باقي القطاعات الأخرى.

المطلب الأول: ماهية الأرضية الرقمية

سعت وزارة التربية الوطنية لعصرنة الإدارة وتحسين أدائها في قطاع التربية، من خلال التحول من الطرق التقليدية والتي تكون بطريقة يدوية إلى استخدام طرق التكنولوجيا الرقمية، وهذا على غرار القطاعات الأخرى، ولذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى ماهية الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية، المطلب الأول: ماهية الأرضية الرقمية، وفي المطلب الثاني سنتحدث عن الرقمنة في المؤسسات التربوية، أما في المطلب الثالث فسنبين إشكاليات الرقمنة في المؤسسات التربوية. (1)

أولاً: تعريف الأرضية الرقمية

الأرضية الرقمية هي مصطلح يستخدم لوصف بيئة تعليمية تعتمد على التكنولوجيا الرقمية في تقديم وإدارة عملية التعليم والتدريس، تتضمن الأرضية الرقمية استخدام الأجهزة الإلكترونية مثل الحواسيب والأجهزة اللوحية والهواتف الذكية، بالإضافة إلى البرمجيات التعليمية والتطبيقات الرقمية.

ويمكن القول أيضاً أن الأرضية الرقمية تمثل البنية التحتية والتقنيات الرقمية المستخدمة، والمنصات والأدوات التي توفرها الوزارة للتلاميذ والمعلمين والمدارس لتحسين العمليات الإدارية، وتعزيز الجودة والكفاءة في التعليم وتحسين أداء المؤسسات التربوية، وتوفير الخدمات للمواطنين، وتحسين تجربة المستفيدين من الخدمات الحكومية.

ثانياً: أهداف الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية

أطلقت وزارة التربية الوطنية نظامها المعلوماتي يوم الاثنين 17 أبريل 2017، بحضور كل من الوزير المنتدب المكلف بالاقتصاد الرقمي وعصرنة الأنظمة المالية ورئيس لجنة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي والشؤون الدينية بالمجلس الشعبي الوطني ونائب الرئيس ووزارة التربية الوطنية، وإطارات التربية على المستوى المركزي والمحلي والشركاء الاجتماعيين للقطاع.

(1) - جبير بابا عمر، نو ارلدين بهون علي، مرجع سبق ذكره، ص 70

وتهدف الأرضية الرقمية إلى تحسين تجربة التعلم وتمكين الطلاب من اكتساب المعرفة بطرق مبتكرة وفعالة، بالإضافة إلى توفير بيئة تعليمية مرنة ومتاحة في أي وقت ومن أي مكان.

أولاً: بالنسبة للإدارة

- تدخل عملية الرقمنة ضمن إطار تنفيذ مشروع الحكومة الإلكترونية لإدراج تكنولوجيات الإعلام والاتصال بهدف تحسين الأداء الإداري.
- تسهيل المعاملة مع ذوي الاحتياجات الخاصة ومع تلاميذ ذوي الأمراض المزمنة.
- تنظيم وتسيير منحة 5000 دج، الاطلاع على ما إن كان التلميذ مستفيداً منها من قبل أم غير مستفيد، دون الذهاب إلى المؤسسات التربوية.⁽¹⁾
- تحسين سهولة استعمال الإعلام الآلي لمتابعة التلاميذ والمراقبة المستمرة والتقييم.
- تواصل المؤسسات مع مستخدمي مواقع الويب والبريد الإلكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي بآيسر جهد وأقل تكلفة.
- تعزيز استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التربية لفائدة التعلم على جميع المستويات.

ثانياً: بالنسبة للتلاميذ وأولياءهم

- إنشاء دفتر مراسلة إلكتروني خاص بكل تلميذ.
- بإمكان الأولياء الاطلاع على نتائج أبنائهم وسلوكياتهم، إضافة إلى ملاحظات أساتذتهم عبر الموقع دون الذهاب إلى المؤسسات التي يدرس فيها أبنائهم.
- استخراج الدروس والتمارين والامتحانات النموذجية بالنسبة للتلاميذ المقبلين على الشهادة من موقع التربية الوطنية.
- معرفة الولي لقائمة الأدوات المدرسية والتوقيت الزمني من موقع مؤسسة تدرس ابنه.

ثالثاً: بالنسبة للموظفين والأساتذة

- التحكم في مسار الموظف من خلال الترقيات التأهيل التوظيف والامتحانات المهنية.
- ضبط الاحتياجات الحقيقية من الموارد البشرية للقطاع من خلال حصر عدد المناصب الشاغرة.
- السرعة في تقديم الوثائق التي تهم الموظف مثل شهادة العمل مثال.
- تسمح عملية الرقمنة بتعامل الوصاية مع أرقام تعريفية وليس مع أشخاص، كما ستضمن هذه الأخيرة الشفافية والسرعة في العمل، (رقم الحساب البريدي) وبالتالي الاستغناء على الملفات الورقية.
- الحرص على التقليل من الأخطاء التي قد تقع مع الموظفين في عمليات الترقية الخاصة بهم.

تهدف الأرضية الرقمية إلى تحسين فعالية العمل الحكومي وتحقيق أهداف التنمية الوطنية من خلال الاستفادة الأمثل من التكنولوجيا الرقمية وتحسين تجربة المواطنين في التعامل مع الخدمات الحكومية.⁽²⁾

(1) - جبير بابا عمر، نو ارلدين بهون علي، مرجع سبق ذكره، ص 75

(2) - مرجع سبق ذكره

ثالثاً: خصائص الأرضية الرقمية

- تكامل النظام المعلوماتي وشموليته:

إن النظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطنية نظام موحد ومتكامل وذو امتداد وطني شامل لكل مكونات قطاع التربية الوطنية، كما أن قواعد بياناته مترابطة ومنسجمة

- دقة المعلومات والمعطيات وتحيينها:

النظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطنية يستمد وظيفته وفعاليتيه من تجدد المعلومات التي يتضمنها، وتحيينها بصفة دورية ومنظمة، وهو ما يجعل قاعدة البيانات حيوية باستمرار.

- مجال تطبيق النظم المعلوماتية:

يطبق النظام المعلوماتي على مستوى هياكل الإدارة المركزية لوزارة التربية الوطنية والمؤسسات الوطنية تحت الوصاية والمصالح غير الممركزة (مديريات التربية) المؤسسات التعليمية بما في ذلك مؤسسات التربية والتعليم الخاصة المعتمدة لدى وزارة التربية الوطنية، وسيوسع هذا النظام المعلوماتي في وقت الحق ليشمل مجالات وخدمات أخرى. (1)

رابعاً: مكونات الأرضية الرقمية

تعتمد الأرضية الرقمية على مجموعة متنوعة من الأنظمة والمنصات الرقمية التي تهدف إلى تحسين وتسهيل عملية التعليم والتعلم والإدارة التربوية، هذه المكونات يمكن أن تشمل ما يلي:

الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية في بداية عهدنا الإداري داخل القطاع، بحيث تتكون من أربعة برامج أساسية مترابطة ومتكاملة فيما بينها، وعليه، يتعين على المستخدم المكلف بالتحيين تحديث البيانات والمعلومات بشكل مستمر ومنتظم وفي منتهى الدقة، بعد استلام الوثائق المطلوبة للتحيين ووفق الأجل المحددة:

أ- تسيير تدرّس التلاميذ: (المواظبة - التوجيه المدرسي)

تولي وزارة التربية الوطنية أهمية كبيرة للتلاميذ فيما يخص التسيير اليومي لمؤسسات التربية والتعليم، وشؤون التلاميذ، ويظهر ذلك من خلال وضع أرضية رقمية لوزارة التربية الوطنية حيز الخدمة، تتضمن بيانات دقيقة ومعلومات محينة في وقتها، لضمان الفعالية والجودة في تقديم الخدمات لأفراد الطاقم التربوي، وتقريب الإدارة منهم للاطلاع على مختلف الأنشطة المتعلقة بالحياة المدرسية، المتمثلة في متابعة ومواظبة التلاميذ وانضباطهم، وكذا الجانب البيداغوجي المتعلق بالنتائج المدرسية وأثرها على المسار الدراسي للتلاميذ.

ب- برنامج تسيير شؤون المستخدمين: (التوظيف، الترقيات، التأهيل)

(1) - محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009، ص 72.

تعتبر برامج تسيير شؤون المستخدمين أداة حيوية لإدارة الموارد البشرية بكفاءة وفعالية، هذه البرامج تلعب دوراً محورياً في تحسين الأداء التنظيمي والإداري للمؤسسة التربوية، إن تسيير الموارد البشرية يعد من العمليات الحيوية والحساسة للمؤسسات التعليمية، ولها تأثير كبير في الحياة المهنية للمستخدمين وارتباطها بصفة مباشرة بكل مناحي التسيير في قطاع التربية الوطنية لا سيما التسيير البيداغوجي والإداري.

ح- برنامج تسيير الهياكل: (الهياكل، السكنات الوظيفية، الاستقصاء الشامل)

تسيير الهياكل مرتبط بمناحي التسيير البيداغوجي، وهو عمل له أهمية كبيرة، ويتطلب تحيين كل المعلومات المتغيرة باستمرار لوضعية السكنات وشاغلها لترشيد استعمالها، والالتزام بتطبيق المناشير المنظمة لها.

ج- برنامج فضاء الأولياء: برنامج فضاء الأولياء هو جزء من الأرضية الرقمية لقطاع التربية، ويهدف إلى تعزيز التواصل بين أولياء الأمور والمؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى توفير أدوات لمتابعة وتقييم تقدم الطلاب، ويعتبر فضاء الأولياء من الأولويات التي تخص التسيير اليومي لمؤسسات التربية.

إلا أنه وبحكم فإن استغلال لم يكتمل حيث يقتصر حالياً فضاء الأولياء على تسجيل دخول الأولياء للاطلاع على التسجيلات المتعلقة بمختلف الشهادات الوطنية، سيرورة تدرس أبناءهم، نظراً لحدثة موقع الأرضية الرقمية. (1)

إن برنامج فضاء الأولياء يعد خطوة مهمة نحو تحقيق التعليم الرقمي الشامل، ويساهم في تحسين جودة التعليم من خلال إشراك أولياء الأمور في متابعة ودعم تقدم أبنائهم. (2)

المطلب الثاني: الرقمنة في المؤسسات التربوية

تعتبر المؤسسات التربوية ركيزة أساسية وجزءاً مهماً من بنية المجتمع، وهي تلعب دوراً محورياً في بناء المستقبل من خلال توفير التعليم الجيد وتزويد الأفراد بالمعرفة العلوم اللازمة، وغرس القيم الأخلاقية، وتعزيز الابتكار والتكنولوجيا، ليكون هؤلاء الأفراد أعضاء فاعلين ومؤثرين في مجتمعهم، قادرين على مواجهة تحديات المستقبل والمساهمة في التنمية المستدامة.

أولاً: تعريف المؤسسات التربوية

كلمة مؤسسة في اللغة العربية مشتقة من الفعل "أسس"، ويستخدم هذا الفعل للدلالة على عملية البناء والتأسيس، والذي يحمل معنى وضع الأساس أو القاعدة لشيء ما، أو بناءه أو إقامته، وبالتالي فإن مفهوم " المؤسسة " في اللغة العربية يدل على معنى التأسيس والبناء والتشييد لكيان أو تنظيم قائم على مجموعة من القواعد والأسس التي تشكل بنيته الأساسية.

و المؤسسة الاجتماعية التربوية هي تنظيم اجتماعي يقوم على أسس ومبادئ أنشأها المجتمع، تتولى القيام بالعملية التربوية في المجتمع نيابة عن الأولياء المتصرفين إلى مشاغل الحياة، ودمج الناشئين والشباب في ثقافة، ونقل تراثه وهويته إلى أبنائه. (1)

(1) - جبير بابا عمر، نور الدين بهون علي، مرجع سبق ذكره، ص 79 - 83
(2) - جبير بابا عمر، نور الدين بهون علي، مرجع سبق ذكره.

" المؤسسة التربوية هي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي توضع تحت وصاية وزارة التربية الوطنية " (2).

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري متخصص تتمتع بشخصية معنوية واستقلال مالي، تخضع لوصاية وزارة التربية، لها ميزانية التسيير والتجهيز حسب القوانين وضوابط محددة.

وهناك من الباحثين من يعرفها على أنها مجتمع مصغر يتفاعل فيه الأفراد وفقا لقواعد ومعايير معينة تهدف إلى تحقيق أهداف تربوية وتعليمية محددة، يصفها الباحثون كبيئة اجتماعية تضم مجموعة متنوعة من الأفراد (طلاب، معلمين، إداريين)، الذين يتبادلون الأفكار والمعرفة ويتعاونون من أجل تطوير القدرات الفردية والجماعية، وتعزيز القيم الاجتماعية والثقافية، ويمكن اعتبار المؤسسة التربوية مكانا لتطوير المهارات الحياتية والاجتماعية، وتعزيز روح التعاون والانتماء بين الأفراد، مما يسهم في إعداد جيل قادر على التفاعل الإيجابي مع كل أطراف المجتمع. (3).

أما اصطلاحا تعتبر المؤسسة التربوية مؤسسة اجتماعية كونها تحتوي على كل العناصر الأساسية التي لا تخلو منها أي تعريف أو وظيفة أو هدف تتعلق بالمؤسسات الاجتماعية، وعليه تشكل المؤسسة التعليمية البيئة الصالحة لتربية الأفراد باعتبارها الأداة الرئيسية للتربية والتعليم وتعمل على فرض القيم والمعايير. (4)

ثانيا: أهداف المؤسسة التربوية

تسعى المؤسسات التربوية في الجزائر إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التربوية والتعليمية التي تساهم في تطوير الفرد والمجتمع. وفيما يلي أبرز هذه الأهداف:

- تحقيق المواطنة، بحيث تلعب المؤسسات التربوية في الجزائر دورا محوريا في تنمية المواطنة من خلال تعليم القيم الوطنية، وتنمية الوعي بالحقوق والواجبات، وتعزيز المشاركة المجتمعية، وتنمية الوعي السياسي، وتشجيع التفكير النقدي والمسؤولية الفردية، وتعزيز التسامح والتعايش، من خلال هذه الجهود، تسعى المؤسسات التربوية إلى إخراج مواطنين لديهم وعي ومسؤولية تجاه مجتمعهم وبلدهم، قادرين على المساهمة الفعالة في بناء وتطوير المجتمع.

- تنمية القدرات العقلية والمعرفية لبناء الشخصية المتكاملة.
- تزويد الطلاب بالمعرفة العلمية والثقافية والأدبية التي تساعدهم على فهم العالم من حولهم.
- غرس القيم الأخلاقية والاجتماعية والوطنية في نفوس الطلاب.
- تعزيز روح المواطنة والانتماء الوطني، وتعليم الطلاب حقوقهم وواجباتهم تجاه المجتمع.
- إعداد الطلاب للحياة العملية من خلال تنمية المهارات العملية والمهنية.
- تعزيز قدرات الطلاب في التواصل الفعال والعمل الجماعي والقيادة.
- دعم الفئات المهمشة والطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة لضمان اندماجهم الكامل في العملية التعليمية.
- تعزيز الابتكار والتكنولوجيا وتشجيع استخدامها في التعليم وتطوير بيئة تعليمية حديثة ومبتكرة.

(1) - أحمد علي الحاج محمد ، علم الاجتماع التربوي المعاصر ، دار المسيرة ، 2014 ، ص 141
 (2) - مزبان الشيخ ، مقتش التربية الوطنية للتسيير المالي والمادي ، ملتقى تكون لمسيرتي المؤسسات التربوية ، الجلفة ، الجزائر ، 2011 .
 (3) - عوشار خديجة، مرجع سبق ذكره، ص 24
 (4) - رابع بوزيان راضية، التربية والمواطنة الواقع والمشكلات، مركز الكتاب الأكاديمي، جامعة الطارف، الجزائر، ص 23.

- دعم البحث العلمي والإبداع والتفكير الابتكاري بين الطلاب.
- تحسين جودة التعليم من خلال تطوير المناهج الدراسية وتحديثها بانتظام.
- توفير تدريب مستمر للمعلمين والإداريين لضمان تقديم تعليم عالي الجودة.
- التفاعل مع المجتمع.
- بناء شراكات فعالة مع المجتمع المحلي وأولياء الأمور لتعزيز دعم العملية التعليمية.
- تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة المجتمعية والخدمة العامة.
- تجهيز الطلاب بالمهارات والمعرفة اللازمة للاندماج في سوق العمل.
- توفير التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي للطلاب لمساعدتهم في اختيار مساراتهم المهنية.
- تعزيز التفاهم والتسامح بين الطلاب من مختلف الخلفيات الثقافية والاجتماعية.
- تسعى المؤسسات التربوية في الجزائر من خلال هذه الأهداف إلى بناء جيل قادر على المساهمة في تطوير المجتمع، وتحقيق التنمية المستدامة، والمشاركة الفعالة في بناء مستقبل البلاد.

تشكل المؤسسات التربوية في الجزائر العمود الفقري لتطوير المجتمع والنهوض به، فمن خلال التعليم الجيد وتطوير المهارات، وتعزيز القيم الأخلاقية والاجتماعية، وتحقيق التنمية المستدامة، تسهم هذه المؤسسات بشكل فعال في بناء مستقبل مشرق للأجيال القادمة. تعتبر هذه المؤسسات أداة حيوية لضمان التنمية الشاملة والمستدامة في البلاد.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن أهم أهداف المؤسسة التعليمية هو إعداد الطالب ليكون فردا متعلما ومؤهلا وقادرا على المساهمة بفعالية في مجتمعه والعالم من حوله عن طريق تزويده بمختلف الخبرات العلمية خلال مراحل دراسته، وتوفير الوسائل والظروف ملائمة لذلك. (1)

ثالثا: الهيكل التنظيمي للمؤسسات التربوية

الهيكل التنظيمي للمؤسسات التربوية يعكس النظام التعليمي والتربوي في البلاد، والذي يهدف إلى تنظيم وتوجيه العمليات التعليمية والإدارية لتحقيق الأهداف التربوية، يمكن وصف الهيكل التنظيمي للمؤسسات التربوية في الجزائر على عدة مستويات:

- المدير: المسؤول الرئيسي عن إدارة المدرسة والإشراف على العمليات التعليمية والإدارية.
- الأساتذة: المعلمون الذين يقدمون التعليم للطلاب.
- المستشار التربوي: يساعد في تقديم الدعم النفسي والتربوي للطلاب.
- العمال الإداريون: يتولون الشؤون الإدارية والتنظيمية.

المطلب الرابع: إشكاليات الرقمنة في المؤسسات التربوية

(1) عوشار خديجة، مرجع سبق ذكره، ص 26 .

يواجه تطبيق الرقمنة في مؤسسات التربية تحديات مختلفة تتباين من نموذج إلى آخر ب تبعاً لنوع البيئة التي تعمل في محيطها كل إدارة ، وعموماً يمكن التطرق إلى بعض التحديات التي تتبادر تعترف أغلب ب ارمج الرقمنة فيما يلي

حجم المخصصات المالية وتكلفة الرقمنة:

تحدد ميزانية المشروع ككل من خلال أسعار التجهيزات المادية مثل محطات العمل، المساحات الضوئية، أجهزة الخوادم، الأقراص المضغوطة، البرمجيات والتطبيقات المختلفة، وهذه العوامل المادية لها دور كبير في المشروع الرقمي.⁽¹⁾

أ- الكفاءة البشرية:

يجب معرفة قدرات وكفاءة الهيئة العاملة التي تأخذ على عاتقها مسؤولية رقمنة مصادر المعلومات والتأكد من قدرتها على السيطرة على مختلف التقنيات والأجهزة المتطورة، كما يجب قياس فريق العمل من أجل ضمان استمرار الأعمال دون توقف أو أن يقع إخلال بسير العمل في مؤسسة المعلومات الكفاءة البشرية هي معرفة قدرة العاملين بالمشروع الرقمي، ومدى خبرتهم في استعمال الأجهزة الالكترونية وسرعة استخدامها خاصة التقنيات الالكترونية الحديثة.

ب- حجم العملية:

تحدد في ضوء حجم مجموعات المصادر والمعلومات المراد رقمنتها والفترة الزمنية المخصصة للانتهاء من الأعمال، وبالتالي تحديد حجم العمل اليومي المراد القيام به مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة النصوص التي سيتم معالجتها.⁽²⁾

والرقمنة في المؤسسات التربوية تمثل تحولا هاما في طريقة تقديم التعليم وتلقيه، لكنها تواجه العديد من التحديات التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

ج- البنية التحتية التقنية:

- نقص الأجهزة: عدم توفر أجهزة حاسوب أو كافية لجميع الطلاب.

- شبكة الإنترنت: ضعف أو انعدام الوصول إلى الإنترنت في بعض المناطق، مما يعيق الاستفادة من الأدوات الرقمية.⁽³⁾

خ- التكلفة المالية:

- تمويل تكلفة البنية التحتية الرقمية تشمل شراء الأجهزة، والبرمجيات، وصيانة الأنظمة.
- ضرورة توفير التدريب المستمر للمعلمين على استخدام التكنولوجيا الرقمية في التدريس.
- د- المهارات الرقمية:

(1) - عنكوش نبيل ، المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تصميمها و إنشائها ، قسنطينة 2010 ، ص 154

(2) عوشار خديجة، مرجع سبق ذكره، ص 17-18.

(3) - أية شنتالبي مروة سالمي ، التحول الرقمي في المدرسة الجزائرية والعملية التعليمية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، تخصص علم الاجتماع ، جامعة العربي تبسي ، تبسة ، الجزائر ، 2022-2023 ، ص 29

- قد يفتقر بعض المعلمين إلى المهارات الرقمية اللازمة لتطبيق التكنولوجيا بفعالية في التعليم.
 - تفاوت مستوى المهارات الرقمية بين الطلاب، مما يخلق فجوة في الاستفادة من التعليم الرقمي.
 - ه- **المحتوى الرقمي:**
 - تطوير المحتوى والحاجة إلى إنشاء محتوى تعليمي رقمي عالي الجودة يتناسب مع المناهج الدراسية.
 - التحديث المستمر: ضرورة تحديث المحتوى الرقمي باستمرار لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية.
 - و- **الأمان والخصوصية:**
 - حماية البيانات: ضمان أمان البيانات الشخصية للطلاب والمعلمين وحمايتهم من التهديدات السيبرانية.
 - الخصوصية: المحافظة على خصوصية الطلاب عند استخدام المنصات الرقمية والتطبيقات التعليمية.
 - ي- **التفاعل والمشاركة:**
 - الانخراط الطلابي: قد يكون من الصعب الحفاظ على مستوى عالٍ من التفاعل والمشاركة الفعالة للطلاب في البيئة الرقمية.
 - التفاعل الاجتماعي: تقليل فرص التفاعل الاجتماعي المباشر بين الطلاب، مما يؤثر على مهاراتهم الاجتماعية.
 - ص- **التباين الاجتماعي والاقتصادي:**
 - الفجوة الرقمية: وجود فجوة رقمية بين الطلاب من خلفيات اجتماعية واقتصادية مختلفة، مما يؤدي إلى عدم تكافؤ الفرص في الوصول إلى التعليم الرقمي.
 - ش- **تغيير الثقافات والمؤسسات:**
 - مقاومة لتغيير: بعض المعلمين والطلاب قد يقاومون التغيير والانتقال إلى التعليم الرقمي بسبب التعود على الأساليب التقليدية.
 - تعديل السياسات: الحاجة إلى سياسات تربوية جديدة تدعم وتوجه عملية الرقمنة بشكل فعال.
- التغلب على هذه التحديات يتطلب تعاوناً بين الحكومات، والمؤسسات التعليمية، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص، لضمان نجاح عملية الرقمنة وتحقيق فوائدها المرجوة في تحسين جودة التعليم وتوسيعه ليشمل الجميع. (1)
- المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية**
- سنتطرق في هذا المبحث لكل للمنهج المستخدم في الدراسة، وكذا الأدوات، إضافة إلى مجتمع البحث، وعينة الدراسة.

(1) - بن دادي هشام، سعيدات عبد القادر معمر، مرجع سبق ذكره، ص ص 43 - 45.

المطلب الأول: منهج الدراسة الميدانية وأدواتها

1- منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة دراستنا هذه، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وهو الملائم في مجال العلوم الاجتماعية والانسانية، والأنسب لجمع البيانات والمعلومات عن متغيراتنا المدروسة، ومن ثمة تحليلها وتفسيرها للوصول إلى النتائج والأهداف المرجوة.

2- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

من أجل الوصول إلى أهداف دراستنا، قمنا باختيار الأدوات اللازمة للقيام بها، وتمثلت أولا في الدراسة الاستطلاعية، والاستبيانات.

أ- الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية في أي بحث من البحوث إلى اختبار أدوات البحث ومعرفة ثباتها وصدقها ومدى صلاحية هذه الأدوات في أداء مهمتها في الظروف التي سيجري فيها البحث، والتأكد من مدى شمولية بنود الأدوات في تغطية أهداف الدراسة وموضوعها، والتمكن من تعديل بعض البنود وإعادة صياغتها بالإضافة إلى حجم المعلومات والمعطيات الضرورية للدراسة، كما تساعدنا أيضا على اختبار أولي للفروض حيث تعطينا النتائج الأولية مؤشرا لمدى صلاحية الفروض وماهي التعديلات الواجب إدخالها قبل استخدام الأدوات على عينة الدراسة الأساسية.

ب- استمارة الاستبيان:

إن موضوع دراستنا الخاص بدور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية تطلب منا الحصول على المعلومات من مصادرها الداخلية، وهي ممثلة في المعلم الموظفين المدارس الابتدائية بالمسيلة، ومن أجل ذلك قمنا بإعداد استمارة استبيان، بناء على الدراسات السابقة، واعتمادا على دراستنا النظرية الخاصة بالرقمنة، ومحاولة ربطها بتحسين الأداء الوظيفي، وتم تقسيمها إلى محورين حسب الفرضيات الموضوعية، وتكون الاجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي، الذي تضمن الإجابات التالية: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وتمثلت محاور الاستبيان فيما يلي:

- المحور الأول الرقمنة: تضمن هذا المحور أربعة أبعاد (بعد كفاءة المورد البشري، بعد عتاد الحاسوب، بعد شبكات الاتصال، بعد البرمجيات).
- المحور الثاني: أداء مؤسسات التربية.

بناء على ذلك تم توزيع (40) استبيان، وتضمن (28) سؤالاً على أفراد مجتمع الدراسة وتم استرجاعها جميعاً.

ت- اختبار الصدق: تم اختبار الاستبيان باستعمال مؤشر صدق المحتوى، حيث عرضت الاستمارة على المشرف، ثم على مجموعة من المحكمين بصفتهم أساتذة من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،

وبلغ عددهم أربع أساتذة، وتركزت ملاحظاتهم على بعض التعديلات تخص إعادة صياغة بعض العبارات، وكذا حذف بعضها، وبعد تصحيح ما يجب تصحيحه قمنا بتوزيع الاستمارة على الأساتذة محل عينة البحث.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

1- مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة كان من الطاقم التربوي لثلاث مؤسسات التربية هي: ابتدائية بورويس علي، وابتدائية الضلعاوي بن بلبال، وابتدائية شيكوش محمد.

الطاقم التربوي للمؤسسات سألنا الذكر ما يلي: كونهم معنيون باستخدام نظام الرقمنة بالمؤسسة، وعاشوا التجربة، وهذا الذي سيساعدهم في الاجابة على الأسئلة، وقد ضم مجتمع الدراسة ما مجموعه 40 فردا باختلاف مناصبهم.

2- عينة الدراسة: يعتبر اختيار العينة أمرا مهما في جميع الدراسات، فهي تسهل العمل، وتوفر الجهد والمال، ولقد اعتمدنا في بحثنا هذا على اختيار عينة مختلفة من مستخدمي مؤسسات التربية ضمت (المدير، مساعد مدير، مشرف، إداري، أستاذ، معلم)، بلغ عددها 40 فردا باختلاف مناصبهم، وزعت عليها استمارات الاستبيان عشوائيا، وتم استرجاع 38 استمارة.

المبحث الثالث: المعالجة الإحصائية واختبار الفرضيات واستخلاص النتائج:

سنقوم في هذا المبحث باستخدام الأساليب الإحصائية المتعارف عليها لمعالجة البيانات الخاصة بالدراسة، وبعدها نأتي لمرحلة اختبار وتحليل الفرضيات، ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

المطلب الأول: المعالجة الإحصائية

سنستخدم في المعالجة الإحصائية لمتغيرات دراستنا الأساليب الإحصائية التالية:

1-اختبار التوزيع الطبيعي: إن اختبار كولموغوروف-سميرنوف هو اختبار إحصائي يُقارن توزيع المجتمع الإحصائي من خلال عينتين مستقلتين مأخوذتين من هذا المجتمع، ويمكن استخدامه لمقارنة أي توزيع نظري مع التوزيع، ترتبط الحالة الطبيعية للبيانات بتوزيع جميع عناصر القياس الفردية لمتغيرات الدراسة ويمكن التحقق منها عن طريق تقييم قيم اختبار كولموغوروف سميرنوف. حيث تم فحص قيم كل محاور الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

H0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

H1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول رقم (1): اختبار كولموغوروف سميرنوف

المحاور	Sig	النتيجة
كفاءة المورد البشري	0.09 ^a	يتبع التوزيع الطبيعي
عتاد الحاسوب	0.012	يتبع التوزيع الطبيعي
شبكات الاتصال	0.200 ^a	يتبع التوزيع الطبيعي
البرمجيات	0.160	يتبع التوزيع الطبيعي
أداء المؤسسة التربوية	0.079	يتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

من خلال الجدول يتضح لنا أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، نقبل الفرضية الصفرية التي تقول إن البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية والتي تتمثل في المتوسط الحسابي، معامل الارتباط Person.

الثبات والمصدقية:

جدول رقم (2): معامل ألفا كرونباخ

نتيجة الاختبار	ألفا كرونباخ	
ثابت	0.572	كفاءة المورد البشري
ثابت	0.663	الحاسوب
ثابت	0.750	شبكات الاتصال
ثابت	0.356	البرمجيات

ثابت	0.718	أداء المؤسسة التربوية
ثابت	0.403	جميع العبارات

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

يتضح من الجدول أن معامل الثبات العام لمحاوَر الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.403) لإجمالي فقرات الاستبيان فيما تراوح ثبات المحاور ما بين (0.356) كحد أدنى و (0.750) كأعلى حد، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

المتوسط المرجح للعبارات واجمالي المحور:

- إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 1-1.08 فهذا يعني "غير موافق بشدة".
- إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 1.81-2.60 فهذا يعني "غير موافق".
- إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 2.61-3.40 فهذا يعني "محايد".
- إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 3.41-4.20 فهذا يعني "موافق".
- إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 4.20-5 فهذا يعني "موافق بشدة".

يتم ترتيب العبارات من خلال أكبر قيمة متوسط حسابي وعند تساوي قيم المتوسط الحسابي ننظر إلى أصغر قيمة انحراف معياري بينهم. سنعرض نتائج الإحصاء الوصفي للمحور الأول من أجل معرفة استجابات أفراد العينة نحو درجة الموافقة على مجموعة العبارات المكونة لهذا البعد كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم (3): تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور المورد البشري

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المحور
			العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
			%	%	%	%	%	
موافق	,98396	3,5441	06	40	10	09	03	تتوفر المؤسسة على بيئة مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة
			8,8	58,8	14,7	13,2	4,4	

موافق	,66040	3,8382	06	49	09	04	00	يتم تنظيم دورات تدريبية في مجال استخدام التقنيات الرقمية في المؤسسة
			8,8	72,1	13,2	5,9	00	
موافق	,61228	4,2059	20	43	04	01	00	تقدم المؤسسة الدعم والتدريب الكافيين لبيئة عمل جيدة.
			29,4	63,2	5,9	1,5	00	
محايد	1,08738	2,8382	5	15	17	26	5	تمتلك المؤسسة موظفين لديهم كفاءة في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال
			7,4	22,1	25,0	38,2	7,4	
محايد	1,13788	3,2500	10	24	7	27	00	هناك تفاوت في مستوى فهم الرقمنة وقدرة الطاقم التربوي على التكيف معه.
			14,7	35,3	10,3	39,7	00	
موافق	,99725	3,9265	20	32	9	5	2	هناك مرونة وسهولة في التواصل بين أفراد المؤسسة.
			29,4	47,1	13,2	7,4	2,9	
			4,4	16,2	27,9	42,6	8,8	
موافق	52794,	3,6005	المتوسط الموزون والانحراف المعياري لمحور المورد البشري					

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الأول (الرقمنة) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (تقدم المؤسسة الدعم والتدريب الكافيين لبيئة عمل جيدة). بانحراف معياري قيمته (,61228) ومتوسط حسابي (4,2059) بإجمالي موافق. فيما جاء في المرتبة الأخيرة عبارة (تمتلك المؤسسة موظفين لديهم كفاءة في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال) بانحراف معياري

قيمته (1,08738) ومتوسط حسابي (2,8382) بإجمالي محايد. كما يتضح من الجدول أن المتوسط المرجح الموزون لبعد المورد البشري بلغ قيمة (3,6005) بانحراف معياري (52794,) وهو ما يقابل موافق.

جدول رقم (4): تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور عتاد الحاسوب

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المحور
			العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
			%	%	%	%	%	
محايد	1,22344	3,1250	5	14	5	13	3	تتوفر المؤسسة على الوسائل والأجهزة الحديثة في مجال الإعلام الآلي.
			7,4	20,6	7,4	19,1	4,4	
محايد	1,09046	2,8750	2	12	8	15	3	العتاد المتوفر من أجهزة الاعلام الالي والاتصال في المؤسسة محل الدراسة يكفي لتلبية الاحتياجات الضرورية لتقديم الخدمات
			2,9	17,6	11,8	22,1	4,4	
محايد	,89299	2,8500	00	11	14	13	2	يتم صيانة وتحديث أجهزة الحاسوب وملحقاته بشكل منتظم في المؤسسة .
			00	16,2	20,6	19,1	2,9	
موافق	1,07537	3,6500	8	18	8	4	2	تساهم الأجهزة والبرمجيات المستخدمة في توفير المعلومات في الوقت المناسب وبدقة عالية
			11,8	26,5	11,8	5,9	2,9	
موافق	75955.	, 3,1250	المتوسط الموزون والانحراف المعياري لمحور عتاد الحاسوب					

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول بعد (عتاد الحاسوب) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (تساهم الأجهزة والبرمجيات المستخدمة في توفير المعلومات في الوقت المناسب وبدقة عالية) بانحراف معياري قيمته (1,07537) ومتوسط حسابي (3,6500) بإجمالي موافق. فيما جاء في المرتبة الأخيرة عبارة (يتم صيانة وتحديث أجهزة الحاسوب وملحقاته بشكل منتظم في المؤسسة.) بانحراف معياري قيمته (89299,) ومتوسط حسابي (2,8500) بإجمالي محايد. كما يتضح من الجدول أن المتوسط المرجح الموزون لبعدها عتاد الحاسوب بلغ قيمة (3,1250) بانحراف معياري (75955.) وهو ما يقابل موافق.

جدول رقم (5): تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور شبكات الاتصال

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	المحور
			بشدة	بشدة	بشدة	بشدة	بشدة	
			العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
			%	%	%	%	%	
محايد	1,23931	2,9500	3	14	7	10	6	تتوفر المؤسسة على شبكات اتصال متعددة (adsl . 4G)
			4,4	20,6	10,3	14,7	8,8	
محايد	1,20229	2,8750	2	14	7	11	6	شبكة الاتصال متوفرة في كل الأوقات في المؤسسة
			2,9	20,6	10,3	16,2	8,8	
محايد	1,10680	2,5750	1	9	9	14	7	شبكة الاتصال والأنترنات بالمؤسسة تمتاز بالتحقق السريع
			1,5	13,2	13,2	20,6	10,3	
موافق	1,14466	3,6500	8	20	5	4	3	تمتلك المؤسسة موقع إلكتروني للتواصل وتوفر الخدمات الضرورية.
			11,8	29,4	7,4	5,9	4,4	

محايد	,88786	3,0125	المتوسط الموزون والانحراف المعياري لمحور شبكات الاتصال					

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الثالث (شبكات الاتصال) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (تمتلك المؤسسة موقع إلكتروني للتواصل وتوفر الخدمات الضرورية). بانحراف معياري قيمته (1,14466) ومتوسط حسابي (3,6500) بإجمالي موافق. فيما جاء في المرتبة الأخيرة عبارة (شبكة الاتصال والأنترنت بالمؤسسة تمتاز بالتدفق السريع) بانحراف معياري قيمته (1,10680) ومتوسط حسابي (2,5750) بإجمالي محايد. كما يتضح من الجدول أن المتوسط المرجح الموزون لبعده شبكات الاتصال بلغ قيمة (3,0125) بانحراف معياري (88786,) وهو ما يقابل محايد.

جدول رقم (6): تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور البرمجيات

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	المحور	
			بشدة	بشدة	بشدة	بشدة	بشدة		
			العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
			%	%	%	%	%		
محايد	1,16327	3,0750	4	14	5	15	2	تملك المؤسسة أنظمة وبرامج سريعة التجاوب تساهم في تحسين جودة التعليم	
			5,9	20,6	7,4	22,1	2,9		
موافق	,63599	3,8250	3	29	6	2	00	البرامج التي تستخدمها المؤسسة بسيطة وسهلة الاستعمال.	
			4,4	42,6	8,8	2,9	00		
موافق	,94868	3,6500	6	20	9	4	1	استخدام الأجهزة الرقمية، يعزز من تفاعل التلاميذ مع المواد الدراسية في المؤسسة.	
			8,8	29,4	13,2	5,9	1,5		

موافق	47434,	4,0750	6	31	3	00	00	الأجهزة والبرمجيات المستخدمة في الرقمنة تساهم في تحسين أداء المؤسسة
			8,8	45,6	4,4	00	00	
موافق	,49578	3,6562	المتوسط الموزون والانحراف المعياري لمحور البرمجيات					

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الرابع (البرمجيات) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (الأجهزة والبرمجيات المستخدمة في الرقمنة تساهم في تحسين أداء المؤسسة) بانحراف معياري قيمته (47434,) ومتوسط حسابي (4,0750) بإجمالي موافق. فيما جاء في المرتبة الأخيرة عبارة (تملك المؤسسة أنظمة وبرامج سريعة التجاوب تساهم في تحسين جودة التعليم) بانحراف معياري قيمته (1,16327) ومتوسط حسابي (3,0750) بإجمالي محايد. كما يتضح من الجدول أن المتوسط المرجح الموزون لبعد البرمجيات بلغ قيمة (3,6562) بانحراف معياري (49578,) وهو ما يقابل موافق.

جدول رقم (7): تحليل آراء الاستجابات على فقرات محور أداء المؤسسة التربوية

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق بشدة		محايد	غير موافق		المحور
			العدد	العدد		العدد	العدد	
			%	%	%	%		
موافق بشدة	,77790	4,4000	20	18	1	1	0	استخدام الاعلام الالي يساعدني في أداء مهامي بسرعة
			29,4	26,5	1,5	1,5	00	
موافق	83166,	3,9750	9	24	5	1	1	أتلقي ردود فعل إيجابية عن أدائي من رئيسي في العمل وزملائي
			13,2	35,3	7,4	1,5	1,5	

موافق	.44650	4,1750	8	31	1	00	00	أناراض عن كمية الجهد المبذول في أدائي لمهامي اليومية
			11,8	45,6	1,5	00	00	
موافق	,57679	4,0250	6	30	3	1	00	أتبع خطة عمل واضحة من أجل أداء الوظيفة بشكل جيد
			8,8	44,1	4,4	1,5	00	
موافق	57233,	4,0750	7	30	2	1	00	أحرص على الاتصال بزملائي في العمل من أجل تنفيذ المهام
			10,3	44,1	2,9	1,5	00	
موافق	41679,	4,0750	5	33	2	00	00	لدي القدرة على التكيف مع المتغيرات والمهام الجديدة
			7,4	48,5	2,9	00	00	
موافق	47972,	4,0250	05	31	04	00	00	أحرص غالبا على تقديم حلول وأفكار إبداعية في عملي
			7,4	45,6	5,9	00	00	
موافق	,69752	3,9750	8	24	7	1	00	لدي القدرة على إدارة الوقت والمهام المختلفة
			11,8	35,3	10,3	1,5	00	
موافق بشدة	54858,	4,2564	12	25	02	00	00	أحرص على تنفيذ المهام المطلوبة مني بدقة عالية
			17,6	36,8	2,9	00	00	

موافق	.70892	4,1000	12	20	08	00	00	حصولي على الحوافز يساهم في بذلي لمجهودات أكبر في الوظيفة
			17,6	29,4	11,8	00	00	
موافق	,31022	4,1350	المتوسط الموزون والانحراف المعياري لمحور أداء المؤسسة التربوية					

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الخامس (أداء المؤسسة التربوية) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (استخدام الاعلام الالي يساعدني في أداء مهامي بسرعة بانحراف معياري قيمته (,77790) ومتوسط حسابي (4,4000) بإجمالي موافق بشدة. فيما جاء في المرتبة الأخيرة عبارة (لدي القدرة على إدارة الوقت والمهام المختلفة) بانحراف معياري قيمته (,83166) ومتوسط حسابي (3.9750) بإجمالي موافق. كما يتضح من الجدول أن المتوسط المرجح الموزون لبعد أداء المؤسسة التربوية بلغ قيمة (4,1350) بانحراف معياري (,31022) وهو ما يقابل محايد.

- معامل الارتباط Person

يستخدم اختبار معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة الخطية بين متغيرين كميّين، أي أنه في حالة وجود علاقة ضعيفة فقد تكون هناك علاقة غير خطية. تكون فرضياته كالآتي:

H0: لا توجد علاقة خطية بين المتغيرات محل الدراسة.

H1: توجد علاقة خطية بين المتغيرات محل الدراسة.

جدول رقم (8): اختبار معامل الارتباط بيرسون

أداء المؤسسة التربوية	البرمجيات	شبيكات الاتصال	عتاد الحاسوب	المورد البشري	
0.547**	0.511**	0.480**	0.660**	01	المورد البشري
0.729**	0.600**	0.320**	01	0.660**	عتاد

					الحاسوب
0.184**	0.387**	01	0.320**	0.480**	شبكات الاتصال
0.472**	01	0.387**	0.600**	0.511**	البرمجيات
01	0.472**	0.184**	0.729**	0.547**	أداء المؤسسة التربوية

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

يعرض الجدول معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات، فنجد أن معامل ارتباط بيرسون بين المورد البشري وعتاد الحاسوب هو (0.660) بقيمة دلالة (0.000) وهي أكبر من (0.05) وقد ميزت بعلامة ** لكونها دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، نستنتج أن وجود علاقة طردية قوية بين المورد البشري وعتاد الحاسوب وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة بين المتغيرين. وبالمثل بالنسبة لباقي المتغيرات جاءت جميع العلاقات طردية قوية بأعلى معامل ارتباط بين عتاد الحاسوب وأداء المؤسسة التربوية (0.729) وأدنى قيمة ارتباط كانت بين شبكات الاتصال وأداء المؤسسة التربوية (0.184) وجميع المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات ونموذج الدراسة

الانحدار الخطي يعتبر امتداد لدراسة الارتباط، ويستخدم للتنبؤ بقيمة متغير يتمثل في المتغير التابع، من خلال مجموعة من المتغيرات المستقلة وذلك بتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، ومن ثم عرض نموذج الانحدار في شكل معادلة خطية من الدرجة الأولى تعكس المتغير التابع كدالة في المتغير المستقل كما يلي:

$$Y=b_0+ b_1x$$

تم اعتماد الانحدار الخطي البسيط من أجل اختبار فرضيات البحث فنحن بصدد دراسة تأثير المتغير المستقل (الرقمنة) على المتغير التابع (أداء المؤسسة التربوية)، فمن خلال حساب قيمة b ومعرفة اشارتها واختبار دلالتها الإحصائية يمكن معرفة مدى تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع واتجاه هذا التأثير ان كان موجب أم سالب.

سنقوم باختبار فرضيات الدراسة والمتمثلة فيما يلي:

الفرضية العامة: تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية

1. يساهم المورد البشري بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.
2. يساهم توفر عتاد الحاسوب بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.
3. تساهم توفر شبكات اتصال في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.

4. تساهم توفر البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.

- اختبار الفروق في العلاقة بين المورد البشري والأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة

تنص الفرضية الأولى على أنه يساهم المورد البشري بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.

H0 : لا يساهم المورد البشري بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة عند مستوى دلالة 0.05.

H1 : يساهم المورد البشري بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة عند مستوى دلالة 0.05.

جدول رقم (9): ملخص النماذج

Model	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.480a	0.230	0.218	0.386

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

جدول رقم (10): تحليل التباين

Model	Sommes des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig
1 Régression	2,953	01	2,953	19.720	0.000 ^b
Résidus	9,883	66	150,		
Total	12,835	67			

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

جدول رقم (11): المعاملات

Model	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	2,031	0.297	0.480	6,829	0.000
Total1	376,	0.085		4,441	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

يوضح الجدول الأول رقم () معامل الارتباط R بين المتغير التابع والمتغير المستقل بنسبة 66% وهي تفوق 50% أي أن هناك ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين، كذلك يبين لنا الجدول الثاني رقم () تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار فمن خلال قيمة sig (0.000) وهي أقل من 5% وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهي أن الانحدار معنوي أي هناك مساهمة للمورد البشري بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية. ومن الجدول الثالث رقم () نلاحظ قيمة معامل الانحدار (b) فهي < 0 موجبة وبالتالي فإن كل زيادة بوحدة واحدة في المورد البشري (X) تتبعها زيادة في المتغير الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية (y1) بوحدة واحدة.

- اختبار الفروق في العلاقة بين عتاد الحاسوب والأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية:

تنص الفرضية الأولى على أنه يساهم توفر عتاد الحاسوب بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة

H0 : لا يساهم توفر عتاد الحاسوب بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة عند مستوى دلالة 0.05.

H1 : يساهم توفر عتاد الحاسوب بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة عند مستوى دلالة 0.05.

جدول رقم (12): ملخص النماذج

Model	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	^a 0.729	0.105	0.082	0.29730

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

جدول رقم (13): تحليل التباين

Model	Sommes des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig
1 Régression	395,	01	395,	4,464	0.041 ^b
Résidus	3,359	66	088,		
Total	3,753	67			

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

جدول رقم (14): المعاملات

Model	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	3,721	201,	324,	18,474	0.000
Total1	132,	063,		2,113	0.041

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

يوضح الجدول الأول رقم () معامل الارتباط R بين المتغير التابع والمتغير المستقل بنسبة 72% وهي أكبر من 50% أي أن هناك ارتباط قوي موجب بين المتغيرين، كذلك يبين لنا الجدول الثاني رقم () تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار فمن خلال قيمة sig (0.000) وهي أقل من 5% وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهي أن الانحدار معنوي أي هناك مساهمة توفر عتاد الحاسوب بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة، ومن الجدول الثالث رقم () نلاحظ قيمة معامل الانحدار (b) فهي < 0 موجبة وبالتالي فإن كل زيادة بوحدة واجدة في الثقافة التنظيمية (X) تتبعها زيادة في المساءلة (y2) بوحدة واحدة.

- اختبار الفروق في العلاقة بين شبكات الاتصال والأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية لبلدية المسيلة:

تنص الفرضية الأولى على أنه يساهم توفر شبكات الاتصال بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية لبلدية المسيلة.

H0 : لا يساهم توفر شبكات الاتصال بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية لبلدية المسيلة عند مستوى دلالة 0.05 .

H1 : يساهم توفر شبكات الاتصال بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية لبلدية المسيلة مستوى دلالة 0.05 .

جدول رقم (15): ملخص النماذج

Model	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.345 ^a	0.119	0.096	29494,

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

جدول رقم (16): تحليل التباين

Model	Sommes des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	sig
1 Régression	448,	01	448,	5,146	0.029 ^b
Résidus	3,306	66	087,		
Total	3,753	67			

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

جدول رقم (17): المعاملات

Model	Coefficients non standardizes		Coefficients standardisés	T	Sig
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	3,771	167,	0.345	22,598 ,	000,
	121,	053,		2,268	029,

Total1					
--------	--	--	--	--	--

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

يوضح الجدول الأول رقم () معامل الارتباط R بين المتغير التابع والمتغير المستقل بنسبة 34% وهي أي أن هناك ارتباط موجب بين المتغيرين، كذلك يبين لنا الجدول الثاني رقم () تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار فمن خلال قيمة sig (0.000) وهي أقل من 5% وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهي أن الانحدار معنوي أي هناك مساهمة لتوفر شبكات الاتصال بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية لبلدية المسيلة. ومن الجدول الثالث رقم () نلاحظ قيمة معامل الانحدار (b) فهي $0 <$ موجبة وبالتالي فإن كل زيادة بوحدة واحدة في شبكات الاتصال ب (X) تتبعها زيادة في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية لبلدية المسيلة (y3) بوحدة واحدة.

- اختبار الفروق في العلاقة بين توفر البرمجيات وتحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة:

تنص الفرضية الأولى على أنه يوجد مساهمة لتوفر البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة.

H0 : لا يوجد مساهمة لتوفر البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة عند مستوى دلالة 0.05.

H1 : يوجد مساهمة لتوفر البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة. عند مستوى دلالة 0.05.

جدول رقم (18): ملخص النماذج

Model	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.357 ^a	0.128	0.105	0.29354

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات 22 spss v

جدول رقم (19): تحليل التباين

Model	Sommes des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	sig
1 Régression	479,	01	479,	5,558	0.024 ^b

Résidus	3,274	66	086,		
Total	3,753	67			

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

جدول رقم (20): المعاملات

Model	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	sig
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	3,318	350,	0.357	9,486	0.100
Total1	224,	095,		2,358	0.024

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss v 22

يوضح الجدول الأول رقم () معامل الارتباط R بين المتغير التابع والمتغير المستقل بنسبة 35% وهي أقل من 50% ، هناك ارتباط موجب بين المتغيرين، كذلك يبين لنا الجدول الثاني رقم () تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار فمن خلال قيمة sig (0.000) وهي أقل من 5% وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهي أن الانحدار معنوي أي هناك مساهمة لتوفر البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة. ومن الجدول الثالث رقم () نلاحظ قيمة معامل الانحدار (b) فهي < 0 موجبة وبالتالي فإن كل زيادة بوحدة واحدة في البرمجيات (X) تتبعها زيادة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية لبلدية المسيلة (y4) بوحدة واحدة.

النتيجة: تساهم الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية.

خلاصة الفصل:

بشكل عام، من خلال الإشارة إلى اختبار T نستطيع تحديد العوامل الأكبر مساهمة فأقل وذلك بترتيب قيم

اختبار T تنازليا، كان للمورد البشري مساهمة أكبر في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية متبوعا بالبرمجيات يشير هذا إلى أن المساهمة المباشرة للرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية يتم تفسيرها بشكل أساسي من خلال المورد البشري والبرمجيات على التوالي.

من ناحية أخرى، تساهم شبكات الاتصال بشكل أقل في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية. لكن قد لا يكون وجودها مؤثرا بالكفاية إلا أن غيابها قد يؤثر على الموظفين في المؤسسات التربوية بالمسيلة ويؤدي إلى نتائج عكسية، لذلك، يجب الانتباه إلى عدم إهمال أهمية هذه العوامل في التأثير.

تم تأكيد العلاقة بين عتاد الحاسوب بشكل أقل في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية كما نصت عليه الفرضية الثانية ومع ذلك، كان إسهام عتاد الحاسوب بشكل أقل في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية في الدراسة الحالية هو الأضعف

الخاتمة

الخاتمة:

حاولنا في هذه الدراسة تسليط الضوء على دور الرقمنة في تحسين أداء مؤسسات التربية والتعليم، من خلالها، تبين أن تطبيق التقنيات الرقمية يمكن أن يسهم بشكل كبير في تطوير العملية التعليمية وزيادة فعاليتها، ورفع مستوى الأداء الوظيفي، كما أن الرقمنة تتيح للمدرسين الوصول إلى موارد تعليمية متنوعة ومحدثة، وتسهل التواصل بين جميع أطراف العملية التعليمية من طلاب ومدرسين وأولياء أمور. بالإضافة إلى ذلك، تساهم في تحسين الإدارة المدرسية من خلال أنظمة إدارة المعلومات التي تمكن من متابعة تقدم الطلاب وأداء المعلمين بشكل دقيق، ومن خلال الأدوات الرقمية، يمكن توفير بيئة تعليمية تفاعلية تحفز على التعلم، كما تساعد الرقمنة في تجاوز بعض التحديات التقليدية مثل نقص الموارد التعليمية أو الفصول المكتظة، مما يعزز من جودة التعليم.

في النهاية، تؤكد الدراسة على أن تبني التكنولوجيا الرقمية في مؤسسات التربية هو خطوة أساسية لتحقيق تعليم متطور ومستدام يلبي احتياجات العصر الحديث.

1. نتائج الدراسة:

من أهم النتائج التي توصلنا إليها:

- أن الرقمنة سهلت عمل الطاقم الإداري، وساعدت في عمل إدارة مؤسسات التربية.
 - حقق الاعتماد على الرقمنة في مؤسسات التربية نتائج إيجابية.
 - الرقمنة لا تتطلب موارد مالية كبيرة.
 - هناك بعض الصعوبات التقنية والبشرية التي تواجه الرقمنة في مؤسسات التربية.
 - هناك سعي من مؤسسات التربية إلى تطوير مشروع الرقمنة، واستخدام التكنولوجيا الحديثة بهدف تحسين وتطوير العملية التعليمية.
 - يمكن للرقمنة في مؤسسات التربية أن تحدث فرقا كبيرا في تحسين جودة التعليم والتعلم، لكنها تتطلب استثمارات مستمرة في البنية التحتية والتدريب لضمان تحقيق الفائدة القصوى من الرقمنة.
- ### 2. التوصيات والاقتراحات :

في ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم التوصيات التالية :

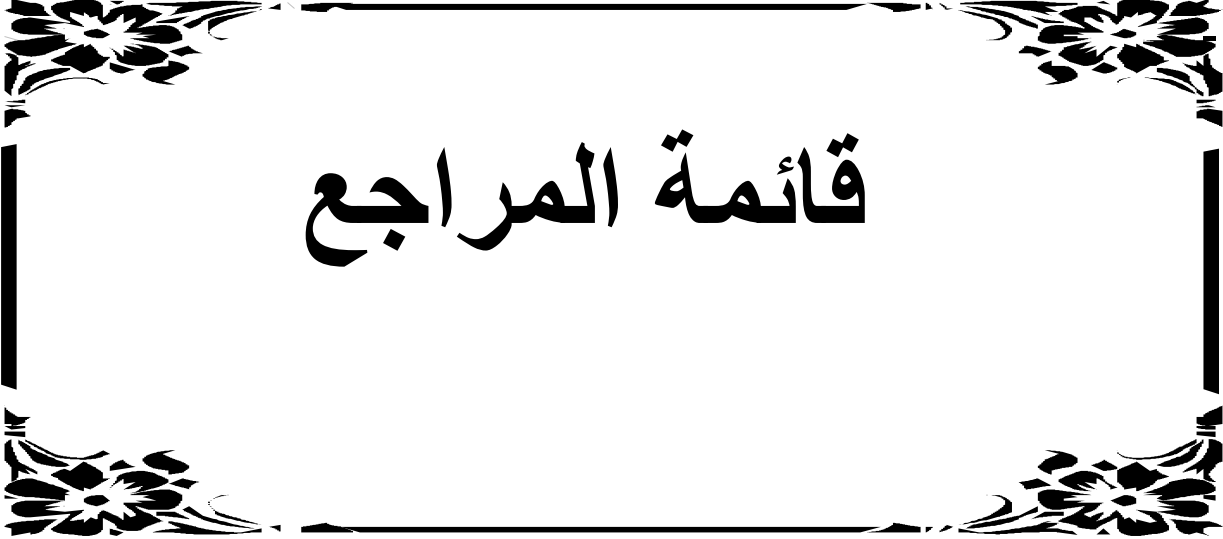
- تعزيز الاعتماد على الرقمنة من طرف مؤسسات التربية، من خلال دعم تطبيق هذا الاتجاه من قبل المسؤولين في وزارة التربية والتعليم ، ونشر ثقافة الرقمنة ، والتعريف بمبادئها وآليات تنفيذها من خلال البرامج التدريبية للعاملين بإدارات التعليم في هذا المجال .
- ضرورة إعداد دورات تكوينية للموظفين في كيفية العمل بالرقمنة .
- الاعتماد على التكنولوجيات الحديثة في تسيير مؤسسات التربية من أجل تطوير جودة المنظومة التربوية.
- تعميم استعمال الرقمنة في مؤسسات التربية، وجعلها من أولوياتها.
- الحث على إجراء مزيد من الدراسات في هذا المجال .

3. آفاق الدراسة:

حاولنا في هذه الدراسة الإمام ببعض الجوانب التي تخص دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية ، بالمدارس الابتدائية ببلدية بالمسيلة ، ومثل هذه الدراسات تمثل مجالا واسعا ومتنوعا يتطلب

البحث في العديد من الجوانب الإدارية والتعليمية والتكنولوجية ، ومع استمرار تطور التكنولوجيا، ستكون هناك فرص جديدة للتطوير والتحسين يمكن استكشافها وتطبيقها لتحقيق أفضل النتائج الممكنة .
لكن بحر العلم لا حد له، ودراستنا هذه إن هي إلا قطرة منه، وعليه نقدم بعض المقترحات لعناوين دراسات قد تكون تنمة لهذا العمل ومنها:

- تحليل أثر التحول الرقمي على تفاعل المعلمين والطلاب في البيئة التعليمية .
 - دور التكنولوجيا والتطبيقات الرقمية في تحسين كفاءة العمل الإداري في مؤسسات التربية
 - التحديات والمخاطر الأمنية في بيئات التعليم الرقمي (استراتيجيات الحماية والحلول المقترحة)
 - قياس تأثير الفجوة الرقمية على جودة التعليم في المناطق الريفية و الحضرية .
- إن التوسع في هذه الدراسة يمكن أن يفتح آفاقا جديدة لتحسين جودة التعليم وتطوير مهارات الطلاب والمعلمين على حد سواء، كما نأمل أن تسهم المقترحات المذكورة في إثراء البحث العلمي في هذا المجال وتعزيز الاستفادة من التقنيات الحديثة في العملية التعليمية.

A decorative rectangular border with intricate floral and leaf patterns in the corners, framing the central text.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب بالعربية

- سامح زينهم عبد الجواد، (2006) ، المكتبات والأرشيفات الرقمية التخطيط والبناء والإدارة، ، شركة ناس للطباعة، مصر.
- الدلهومي صلاح ، إشكالية المكتبة الالكترونية ومستفيديها ، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ، السعودية معرفة للنشر والتوزيع ، 1999.
- صبحي حموي ، معجم المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط 02 ، بيروت ، دار المشرق ، 2001 .
- فريدة شتان ومصطفى هجرسي ، المعجم التربوي ، المركز التربوي للوثائق التربوية ، الجزائر 2009 .
- حمزة منير ، المكتبة الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق ، دار الألمعية لنشر والتوزيع ، قسنطينة ، 2010.
- عبير الرحباني ، الإعلام الرقمي الإلكتروني ، الأردن ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، ط 2012 .
- أحمد صقر عاشور ، ، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر 1994.
- طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل دار وائل للنشر، عمان الأردن ، 2007 .
- علي سلمى، تطوير أداء وتجديد المنظمات، دار قباء للطباعة القاهرة 1998 ،
- صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة (إدارة الموارد البشرية) ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2008 .
- عنكوش نبيل، المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تصميمها وإنشائها، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص150.
- بشير عباس العلاق ، الخدمات الإلكترونية بين النظرية والتطبيق ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2004 .
- أحمد علي الحاج محمد ، علم الاجتماع التربوي المعاصر ، دار المسيرة ، 2014 .
- رابح بوزيان راضية، التربية والمواطنة الواقع والمشكلات، مركز الكتاب الأكاديمي، جامعة الطارف، الجزائر.
- سامح زينهم عبد الجواد، المكتبات والأرشيفات الرقمية التخطيط والبناء والإدارة ، شركة ناس للطباعة، مصر 2006 .
- محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009 .
- أحمد علي الحاج محمد ، علم الاجتماع التربوي المعاصر ، دار المسيرة ، 2014 .
- صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة (إدارة الموارد البشرية) ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2008 .
- نجلاء أحمد يس ، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية ، العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة 2012 .
- هاد أحمد عبدالرزاق نعييرات ، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة ، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات ، 2022 ، العدد 46 .
- طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل ، دار وائل للنشر، عمان الأردن ، 2007 .

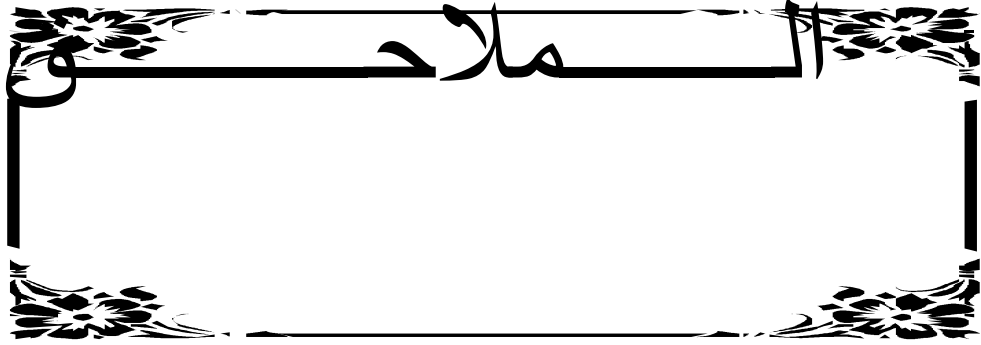
ثانياً: الرسائل والأطروحات

- جبير بابا عمر، نو ارلدين بهون علي، (2019-2020)، دور الحكومة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري- الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية نموذجاً ، رسالة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص، قانون إداري، جامعة غرداية، الجزائر.
- نور الدين جعلاب،(2016-2017)، واقع التكوين المتخصص لمديري المدارس الابتدائية ودوره في تنمية مهارت القيادة الإدارية - دراسة ميدانية على عينة من مديري المدارس الابتدائية في ولاية المسيلة، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص الإدارة والتسيير التربوي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر .
- حنان أبو دية ، دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة في وزارة الداخلية الفلسطينية. الحالة الدراسية (center call
- هشام بن دادي وعبد القادر معمر سعيدات، رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2021-2022.
- عميروش عبد الكريم، ضيف محمد، العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي لموظفي المحافظة العقارية بقالمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2018/2019 .
- فاطمة الزهراء بن جريد ، رقمنة الإدارة وإصلاح المنظومة التربوية في الجزائر ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علوم سياسية ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم 2018/2019 .
- شروق بوزيدي ، أثر التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الادارية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، جامعة العربي بن مهيدي ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، قسم العلوم الاجتماعية ، أم البواقي 2019-2020 .
- عوشار خديجة، واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019-2020
- أية شنتالية مروة سالمي ، التحول الرقمي في المدرسة الجزائرية والعملية التعليمية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،تخصص علم الاجتماع ،جامعة العربي تبسي ، تبسة ، الجزائر ، 2022-2023 .

خامسا : المجالات والملتقيات العلمية والقوانين :

- الإطار المرجعي ، المتعلق بالنظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطنية، المؤرخ في، 2018/01/31 ، رقم 230، - الجزائر.
- علي سلمى، تطوير أداء وتجديد المنظمات، دار قباء للطباعة القاهرة 1998 .
- د. لمين زايدي ، مقال: رقمنة العملية التعليمية التربوية الجزائرية - جامعة بسكرة
- رابح بوزيان راضية، التربية والمواطنة الواقع والمشكلات، مركز الكتاب الأكاديمي، جامعة الطارف، الجزائر
- مشفرة بن دخيل الله الختمي ، مشاريع وتجارب التحول الرقمي في مؤسسات المعلومات ، مجلة rist ، العدد 2011/ 1 .
- أحمد مشهور ، تكنولوجيا المعلومات و أثرها على التنمية الاقتصادية ، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية والشبكات، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، 2003.
- عنكوش نبيل ، المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تصميمها و إنشائها ، قسنطينة 2010 .

- مزيان الشيخ ، مفتش التربية الوطنية للتسيير المالي والمادي ، ملتقى تكون لمسيري المؤسسات التربوية ، الجلفة ، الجزائر ، 2011 .
- بشير عباس العلاق ، الإدارة الرقمية المجالات والتطبيقات ، ط1 ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، 2005 .
- توفيق سامعي، الأداء التربوي والوظيفي، مفهومه وأسس الثقافية، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 30، جامعة سطيف2، الجزائر، 2018 .





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



استبيان

سيدي، سيدتي السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار إنجاز مذكرة الماستر بعنوان: دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التربية-دراسة عينة من المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة .

هذه الاستمارة خاصة ببحث أكاديمي ميداني لنيل شهادة الماستر في التسيير العمومي، لذلك نرجو منكم قراءة الأسئلة بتأني، والإجابة عنها بكل دقة وموضوعية، حتى يتسنى لنا جمع كافة البيانات والمعلومات المرتبطة بأهداف البحث، علما بأن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، شكرا جزيلا على تعاونكم.

من إعداد الطالبين:
- بورزق يمينة
- عبد الرزاق حنان

تحت اشراف الأستاذة :

بودراع امنية

المحور الأول: الرقمنة

الرقم	أولا: بعد كفاءة المورد البشري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
م						

					01	تتوفر المؤسسة على بيئة مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة.
					02	يتم تنظيم دورات تدريبية في مجال استخدام التقنيات الرقمية في المؤسسة
					03	تقدم المؤسسة الدعم والتدريب الكافيين لبيئة عمل جيدة.
					04	تمتلك المؤسسة موظفين لديهم كفاءة في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال
					05	هناك تفاوت في مستوى فهم الرقمنة وقدرة الطاقم التربوي على التكيف معه.
					06	هناك مرونة وسهولة في التواصل بين أفراد المؤسسة.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		ثانياً: بعد عتاد الحاسوب
					07	تتوفر المؤسسة على الوسائل والأجهزة الحديثة في مجال الإعلام الآلي.
					08	العتاد المتوفر من أجهزة الاعلام الالي والاتصال في المؤسسة محل الدراسة يكفي لتلبية الاحتياجات الضرورية لتقديم الخدمات
					09	يتم صيانة وتحديث أجهزة الحاسوب وملحقاته بشكل منتظم في المؤسسة .
					10	تساهم الأجهزة والبرمجيات المستخدمة في توفير المعلومات في الوقت المناسب وبدقة عالية.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		ثالثاً: بعد شبكات الاتصال
					11	تتوفر المؤسسة على شبكات اتصال متعددة (ADSL . 4G)
					12	شبكة الاتصال متوفرة في كل الأوقات في المؤسسة

					شبكة الاتصال والأنترنت بالمؤسسة تمتاز بالتدفق السريع	13
					تمتلك المؤسسة موقع إلكتروني للتواصل وتوفر الخدمات الضرورية.	14
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رابعاً: بعد البرمجيات	الرقم
					تملك المؤسسة أنظمة وبرامج سريعة التجاوب تساهم في تحسين جودة التعليم.	15
					البرامج التي تستخدمها المؤسسة بسيطة وسهلة الاستعمال.	16
					استخدام الأجهزة الرقمية، يعزز من تفاعل التلاميذ مع المواد الدراسية في المؤسسة.	17
					الأجهزة والبرمجيات المستخدمة في الرقمنة تساهم في تحسين أداء المؤسسة	18

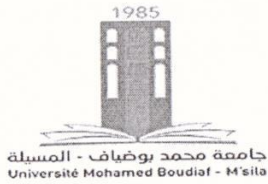
المحور الثاني: الأداء الوظيفي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
					استخدام الإعلام الآلي يساعدني في أداء مهامي بسرعة.	19
					أتلقي ردود فعل ايجابية عن أدائي من رئيسي في العمل وزملائي.	20
					انا راض عن كمية الجهد المبذول في أدائي لمهامي اليومية.	21
					أتبع خطة عمل واضحة من أجل أداء الوظيفة بشكل جيد.	22
					أحرص على الاتصال بزملائي في العمل من أجل تنفيذ المهام.	23
					لدي القدرة على التكيف مع المتغيرات والمهام الجديدة.	24
					أحرص غالبا على تقديم حلول وأفكار إبداعية في عملي.	25

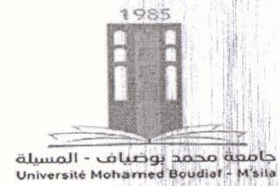
					26	لدي القدرة على إدارة الوقت والمهام المختلفة
					27	أحرص على تنفيذ المهام المطلوبة مني بدقة عالية.
					28	حصلت على الحوافز يساهم في بذلي لمجهودات أكبر في الوظيفة.
					29	يساهم الاتصال الداخلي في تسهيل المهام المطلوبة مني.

قائمة المحكمين :

الاسم واللقب	الرتبة
شعبي صورية	أستاذ التعليم العالي
فراحتية العيد	أستاذ التعليم العالي
لعشاش عبد الحليم	أستاذ محاضر . أ
مرواني راجح	أستاذ محاضر . أ



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



تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): عبد الرزاق حناي المولود بتاريخ: 29/10/1984 بـ المسيلة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (ر.س) رقم: 205060030
الصادرة بتاريخ: 29/10/1984 عن المطاريف
المسجل(ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: تسيير وحوسبة
خلال السنة الجامعية: 2023/2024

والمعد(ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: دور الرقمنة في تحسين

الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية - دراسة
عينة بوعين المؤسسات التربوية للمؤسسات التعليمية

المسيلة في: 2024/05/05

رقم: 2024/

إلى السيد: سيد محمد الهادي الكبيسي
بمدينة المسيلة

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص 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: تسيير محو فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسساتكم. تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و/ر.س	الإمضاء
01	عبد الرزاق حسناء	2204409249	205060030	
02	بورزاق يمينة	22044094343	ر.ب.ت. 645682	

عنوان المذكرة: دور الترخيص على تخصص الأعداد المرسلة للتسيير

دراسة ميدانية لبعض المراسلات الترخيصية
علاوة المسيلة

رئيس القسم (الإمضاء والختم)

هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)

المشرف (الاسم و اللقب و الإمضاء)

تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا المضي أسفله:

الطالب(ة): بورزق بصبينة المولود بتاريخ: 1986/01/14 بـ تارمونت
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (ر.س) رقم: 645682
الصادرة بتاريخ: 2014/08/07 عن بلدية المسيلة
المسجل(ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: تسيير حكومي
خلال السنة الجامعية: 2024/2023

والمعد(ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: دور الرقمنة في تحسين
الأداء الوظيفي في مؤسسات التريبة
بولاية المسيلة

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

حرر بتاريخ: 2024/06/05

المصادقة
2024 جوان 05
محمد بوضياف
رئيس جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

التوقيع والبصمة

بصمة