



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علوم الإعلام و الاتصال



عنوان المذكرة:

أثر ادخال الرقمنة للمؤسسات الجامعية على تحقيق الرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية

إشراف الأستاذ:
غزال عبد الرزاق

إعداد الطالب:
• هجولي خديجة

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
.....	رئيسا
أ.د. غزال عبد الرزاق	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
.....	ممتحنا

السنة الجامعية 2021-2022

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدخال الرقمنة للمؤسسة الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة – المسيلة- وتماشيا مع طبيعة الموضوع تم الاعتماد على المنهج المسحي وتم استخدام الاستبيان على عينة من (50 مفردة) ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- *مستوى تطبيق الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (جامعة محمد بوضياف المسيلة) جاءت بدرجة متوسطة
- *مستوى الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (جامعة محمد بوضياف المسيلة) جاءت بدرجة متوسطة
- *مستوى الرقمنة وتحقيق الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (جامعة محمد بوضياف المسيلة) جاءت بدرجة عالية .

ABSTRACT

إهداء

.....الى كل محب للعلم والمعرفة

.....أهدي عملي

فهرس المحتويات

	إهداء
	شكر و عرفان
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال
	فهرس المحتويات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
	الإشكالية
	أسباب اختيار الموضوع
	أهمية الموضوع
	أهداف الدراسة
	مفاهيم ومصطلحات الدراسة
	المدخل النظري للدراسة
	منهج الدراسة
	أدوات جمع البيانات
	حدود الدراسة المجال الجغرافي
	الدراسات السابقة
المبحث الأول: الرقمنة بالمؤسسات الجامعية	
	تمهيد
	1. نبذة عن نشأة الرقمنة
	2. مفهوم الرقمنة
	3. خصائص الرقمنة
	4. أشكال الرقمنة
	5. فوائد الرقمنة
	6. عناصر الرقمنة
	7. جوانب سلبية للرقمنة
	خلاصة
المبحث الثاني: الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الجامعية	
	تمهيد
	1- التطورات التاريخية لمفهوم الرضى الوظيفي
	2- دلالات لغوية للرضا الوظيفي

	3- مفهوم الرضا الوظيفي
	4- مصادر الرضا الوظيفي
	5- محددات وأبعاد الرضا الوظيفي
	6- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
	خلاصة
الإطار التطبيقي	
الفصل الرابع: عرض و تحليل و مناقشة النتائج	
	عرض و تحليل و مناقشة النتائج
	نتائج الدراسة
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

مقدمة الدراسة

يعرف قطاع التعليم العالي والبحث العلمي تحديات متنوعة بفعل تطوير التكنولوجيا، أدى هذا التطور إلى التفكير في إعادة النظر في السياسة التعليمية والتسيير في المحيط الجامعي سواء الداخلي أو الخارجي .

واستطاعت التكنولوجيا الحديثة بفضل خصائصها الفنية المتقدمة أن تتخطى دورها التقليدي ، فأصبحت تكنولوجيا الرقمنة البنية التحتية للمجتمعات المعاصرة ، والجامعة مؤسسة تعليمية لها مكانة متميزة في المجتمع .

وتعمل هذه التقنية على إدخال الأدوات الالكترونية في تسيير مختلف القطاعات الوزارية (إدارات مركزية –إدارات محلية) ،فيكون هناك التعامل بين الادارة والادارة بتواصل الإلكتروني ،أي يوجد هناك شبكة داخلية مابين الوزارة ومختلف إدارتها ،فيكون هناك تبادل للمعلومات والمرسلات والقرارات عن طريق التواصل الالكتروني وذلك عن طريق تسيير ملفات إلكترونيا .

حيث تقوم بإزالة المشاكل المتعلقة بالفساد الإداري وتسهيل الأعمال والمهام وتخزين البيانات إلى آخر . مما يرفع من معدل الرضا الوظيفي لدى العاملين ، وتتبع أهميته من حيث أنه يعبر عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد اتجاه الوظيفة ، إذ أن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل ومايحيط به وبما

أن رغبات الأفراد مختلفة ، لذا فإن هناك تباينا في اتجاهاتهم نحو أي القيم ، ويتحقق كذلك عن طريق اعتماد أنظمة حوافز مادية ومعنوية مناسبة ، تؤدي إلى رفع مستوى الارتياح لدى العاملين .

كما أن الرضا الوظيفي يعزز من الممارسات الايجابية التي تقوم بها الرقمنة في المؤسسات خاصة الجامعية وتنمي لديهم الولاء التنظيمي اتجاه المؤسسة ، وعكست الرقمنة إيجابيتها فيما حققت من رضا لدى الموظفين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة –المسيلة- كما ساهمت بشكل كبير في زيادة الاتقان والإبتكار وتأدية أكثر من عمل في نفس الوقت .

وتضمنت هذه الدراسة ثلاث فصول فصول الأول يتعلق بالجانب المنهجي للدراسة الذي يضم إشكالية الدراسة وتساؤلات وأسباب اختيار الموضوع أهداف الدراسة وأهميتها ثم تحديد المفاهيم والدراسة السابقة ومنهج الدراسة ،ومجتمع البحث والعينة

أما الفصل الثاني يتعلق بالإطار النظري للدراسة ، ويندرج تحته مبحثين الأول بعنوان الرقمنة والذي تناولنا فيه نبذة عن نشأة الرقمنة ومفهومها وأشكالها وأهميتها وفوائدها والجوانب السلبية ومعوقات الرقمنة ، أما في مبحث الثاني بعنوان الرضا الوظيفي

والذي تطرقنا فيه إلى التطورات التاريخية لمفهوم الرضا الوظيفي ودلالاته اللغوية ومفهومه ومصادره ومحدداته وأبعاده والعوامل المؤثرة عليه وطرق قياسه

وأخيرا الفصل الثالث يتعلق بالإطار التطبيقي للدراسة الذي تم تقسيمه إلى أربعة محاور الأول يتعلق بالبيانات الشخصية ،

والثاني بمستوى تطبيق الرقمنة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ،

والثالث بمستوي الرضا الوظيفي في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، أما الرابع والأخير فيتعلق بمستوى الرقمنة وتحقيق الرضا الوظيفي في كلية العلوم الانسانية و الإجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة .وفي الأخير الخاتمة .

الإشكالية والتساؤلات

أولاً: الإشكالية:

أفرزت الثورة التكنولوجية مجتمعا معلوماتيا تعادل سرعته وتدفعه تكنولوجيا الإتصال، وأصبحت الجامعات من أهم مؤسسات المعلومات التي ترتبط وتعتمد على التطورات التكنولوجية في مختلف عملياتها ووظائفها.

وتعتبر جامعة المسيلة هي الأخرى من بين أهم منهجي سياسة التوجه نحو الرقمنة، واستخدامها في جميع الميادين والممارسات اليومية بهدف تسهيل وتحسين أداء العمال ورفع من معدل الرضى الوظيفي.

حيث يلاحظ أن معظم الدراسات التي تمت عن الرضى الوظيفي تمت في القطاع الخاص واطّاع لعام (الحكومي) بشكل عام والمؤسسات الأكاديمية بشكل خاص لم تحظى بنصيب كافي في هذا المجال، ذ تنبع أهمية الرضى الوظيفي للأفراد من حيث أنه يعبر عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد اتجاه الوظيفة وأن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به.

فالرقمنة داخل اسوار الجامعة كما هي مهمة وتخدم الطلبة لا تقل أهميتها لدى العاملين فيها من خلال أعمالها على تقليص الجهد البشري للتنظيم والتسيير مصالح الأرشيف وسهولة البحث عن الوثائق الرقمية... الخ.

ولقد تمت صياغة التساؤل العام على النحو الآتي:

- ما هو أثر إدخال الرقمنة للمؤسسة الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي؟

وتتدرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما مستوى تطبيق الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

2- ما مستوى الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بوضياف بالمسيلة؟

3- مستوى تأثير الرقمنة في تحقيق الرضى الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

ثانيا: الأهمية:

يشغل موضوع الرقمنة حيزا كبيرا في دائرة البحوث للأهمية الكبيرة ،التي يشغلها في جميع الميادين لاعتبارها نظاما حديث الاستعمال ،وتدعو المؤسسات الجامعية لتبنيها والعمل بها لما تحققه في جميع المجالات.وماتحققه من رضا لدى العاملين بها ،حيث تبنتها جامعة المسيلة هي الأخرى للمزايا التي تظفيها على طريقة العمل ونتيجته ، وان توصل لمعرفة حالة الرضا الوظيفي لموظفي كلية علوم انسانية والاجتماعية لجامعة المسيلة تعطينا نظرة علمية وشاملة عن مدى نجاح مشروع الرقمنة في هذا المجال من عدم ذلك ، اذ ان الرضا الوظيفي مؤشر جد مهم .

1- موضوع الرقمنة موضوع مهم ومفيد، يعكس من خلاله واقع الرقمنة في الحياة الجامعية.

2- تفتح الدراسة المجال لتشبعات تناقش موضوع الرقمنة من زوايا أخرى...

3- تتناول الدراسة أثر ادخال الرقمنة للمؤسسة الجامعة المسيلة كلية العلوم انسانية والاجتماعية وتحاول ان تقدم تقييما لمدى رضا الموظفين عن الخدمات التي تقدمها ، كالتخلص من معوقات العمل والقضاء على أخطاء التقاط البيانات وغيرها...

ثالثا: الأهداف:

نسعى من خلال هذه الدراسة الى تحقيق الأ أهداف الآتية:

1. ابراز دور تطبيق الرقمنة في المؤسسة الجامعية ومايخلق عنها من أثر.
2. التحقق من مدى تأثير الرقمنة في زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة.
3. توضيح أهمية الرقمنة ومميزات العمل بها .
4. الإشارة الى الرضا الوظيفي ودوره في تحسين الاداء داخل المؤسسة الجامعية.
5. معرفة معوقات وصعوبات توجه نحو الرقمنة.

رابعا:مبررات اختيار الموضوع للدراسة

إن إختيارنا لهذا الموضوع له عدة أسباب ذاتية وأغرى موضوعية:

*مبررات ذاتية:

1. الميل الى دراسة الموضوعات المتعلقة بالرقمنة ولحدثة الموضوع ولما يحمله من أهمية.
2. انشباع الفضول العلمي من خلال معرفة مدى مساهمة الرقمنة في عمل المؤسسة الجامعية وما يترتب عنها من رضا وعدمه.
3. الشعور بالأهمية والقيمة الحقيقية لهذا الموضوع.
4. محاولة معرفة سبل تحقق الرضا الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية.

*مبررات موضوعية:

1. حداثة الموضوع حيث يعتبر من المواضيع الجديدة.
2. التعرف على دور الرقمنة في زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة .
3. ابراز أهمية الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء الموظفين.
4. تحقق من تطبيق الرقمنة على مستوى كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مسيلة ومادى رضا الموظفين على العمل بها .

: تحديد المصطلحات

: الرقمنة

عرفها القاموس الموسوعي للمعلومات والتوثيق على أنها عملية الكترونية لانتاج رموز لغة

الالكترونية أو رقمية ،سواء من خلال وثيقة أو شيء مادي أو من خلال ارشادات الكترونية تناظرية.

(Serge, 2001, p431)

فالرقمنة هي العملية التي يتم عن طريقها تحويل المعلومات من شكلها التقليدي الى شكل:اصطلاحا

رقمي سواء كانت هذه المعلومات صور أو بيانات نصية أو ملف صوتي أو أي شكل آخر.

زينهم وعبد الجواد ،ص 2006،46

وتعرف الرقمنة على أنها عملية استنساخ رقمية، تمكن من تحويل الوثيقة مهما كان ونوعها الى سلسلة رقمية ، ويواكب هذا العمل التقني عمل فكري ومكتبي لتنظيم مابعد المعلومات من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقمنة(بن السبتي،ص2016

: التعريف الاجرائي

الرقمنة هي عملية يتم من خلالها تمرير شيء حقيقي مادي ملموس الى البيانات الرقمية بحيث يمكن ادراجه بواسطة جهاز كمبيوتر

: الرضا الوظيفي

يعرف هوبوك الرضا الوظيفي على أنه مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية ، التي تحمل المرء على المرء القول بصدق أنه راض في وظيفته.

ويعرفه لوك بأنه حالة عاطفية انفعالية ايجابية،وينتج عن رضا الوظيفي ادراك الفرد مدى توفر تلك الأشياء التي يعتبرها هامة.

تعرف الاجرائي:

يعتبر الرضا الوظيفي عبارة عن حالة نفسية انفعالية سلوكية ،الدالة عن مشاعر الرضا من عدمه عن العمل لدى العامل .

العامل:

ان معرفة مفهوم العامل لا تأتي لنا الا عبر المرور بمادته ع م ل وهذه الطريقة ليست مجرد:لغة

تتبع وتقليد لمناهج آبا ننا وأجدادنا القدماء ، وانما هي الممر المنهجي الذي يقضي الى رؤية واضحة

الذي يقضي الى رؤية واضحة وشاملة للمصطلح المعرف.

جاء في معجم لسان العرب لا بن منظور عمل يعمل ، عملا وفاعلها عامل ، والعامل هو الذي يتولى

أمر الرجل في ملكه وعمله وماله ، والعمل هو الفعل المؤدي باليد ، وهو المهنة ، أو أجرة العامل على هذا النحو ذهبت جل المعاجم العربية كمقاييس اللغة ، تاج العروس ، القاموس ، وغيرهم ...

(التوبة 60) انما الصدقات للفقراء والمساكين والعاملين عليها)

والعامل هنا يراد به القائم على جمع الزكاة

العامل في قانون العمل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت :اصطلاحا

ادراته واشرافه مادة 1 أ من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

1* العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الادارة المحلية والهيئات العامة

2* عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

3* أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا.

: التعريف الاجرائي

العامل هو الشخص الذي يعمل ويؤدي نشاط يدوي ويأخذ عادة أجر مادي أو معنويا على عمله في المنشأة المشروع الاقتصادي ، نظير خدماته المهنية في المشروع .

وهو أحد عناصر أو عامل الانتاج في المشروع أو المنشأة الاقتصادية .

المؤسسات الجامعية:

مفهوم الجامعة:

من اللفظ اللاتيني والذي يعني مجموعة أو اتحاد أو رابطة Université يشتق مصطلح جامعة :لغة

تضم المشتغلين بعمل واحد أو حرفه واحدة ، ولكن في أواخر القرن الثاني عشر وأوائل القرن الثالث عشر أصبح هذا اللفظ يطلق على الاتحاد العلمي أو النقابة التي تضم عدد من رجال العلم ، سواء كانوا أساتذة أم طلابا ، وفي مرحلة لاحقة أصبحت الكلمة تعني اتحاد أو جمعية من الطلاب والمعلمين معا، ثم أطلقت فيما بعد لتعني المعهد العلمي الذي يستخدم أساتذة ويعلم طلابا.

1. سعيد طه محمود ، السيد محمد ناس، قضايا في تعليم العالي والجامعي (0020

اصطلاحا:

يعرفها رامون ماسياماسو** أنها مجموعة أشخاص نظام ونسق خاصين تستعمل وسائل تنسق بين مهام مختلفة للوصول بطرق ما الى المعرفة العليا**.

هي تنظيم يضم مجموعة من الأفراد ، يكونون في حالة تفاعل مستمر ويتبعون تسلسل هرمي معين يسمى بالهيكل التنظيمي ولكل مؤسسة خصائص تميزها عن غيرها مثل الحجم، طبيعة العمل ، نوع المنتجات

Andrea Bringname : Encyclopédie de l'économie . Libraire de la rose

التعريف الإجرائي:

الجامعة هي مؤسسة علمية تسعى للمساهمة في تنمية المجتمع من خلال تقديم خدماتها ، التي تهدف من خلالها الى نشر الوعي والرقي بالمستوى الثقافي والعلمي لخريجها وأساتذتها ، وهي كغيرها من المؤسسات لها هيكل تنظيمي معين كما أنها تخضع لقانون المجتمع الذي تنتمي اليه.

خامسا: منهج الدراسة:

من بين أهم الخطوات خطوة إظهار منهج الدراسة التي يتبعها الباحث لإنجاز بحثه، كونها خطوة توجه الباحث نحو مسار أو منهج علمي يضمن له تحقيق أهدافه، فالمنهج هو ** الطريق الذي يسلكه الباحث للتعرف على الظاهرة

موضوع الدراسة والكشف عن الحقائق المرتبطة بها بغرض التوصل إلى اجابات على الأسئلة التي تثيرها المشكلة**

ولهذا اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج المسحي كونه المنهج المناسب للدراسة. حيث يعرف الباحث محمد زيان عمر المنهج المسحي بأنه ** دراسة الظاهرة في وضعها الطبيعي

ولذلك يتم الإعتماد عليه في هذه الدراسة بجمع المعلومات عن المبحوثين، ومعرفة مستوى تطبيق الرقمنة وأثرها في زيادة الرضى الوظيفي لدى الموظفين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف-المسيلة-.
أدوات الدراسة:

يعتمد المنهج المسحي على أدوات علمية قصد جمع المعلومات والبيانات من مجتمع الدراسة، واستعملنا دراستنا هذه على أداة الاستبيان:

الإستبيان:الإستبانة أو الإستقصاء تعرف على أنها: * هي وسيلة لجمع المعلومات والبيانات عن طريق تعبئة الإستمارات من قبل المبحوثين*

ويعرف أيضا: أنه أحد الأساليب الأساسية التي تستخدم في جمع بيانات أولية أو أساسية أو مباشرة من العينة المختارة أو من جمع مفردات مجتمع البحث عن ذريق توجيه مجموعة من الأئلة المحددة المعدة مقدما؟، وذلك بهدف تعرف على حقائق معينة أو وجهات نظر المبحوثين واتجاهاتهم أو الدوافع والعوامل والمؤثرات التي تدفعهم إلى تصرفات سلوكية معينة

وفي ظل هذا سيتم تقسيم استمارة الاستبيان الى ثلاثة محاور رئيسية وهي على النحو التالي:

1_ المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية.

2_ المحور الثاني: بمستوى تطبيق الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

3_ المحور الثالث: خاص بمستوى الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

4_ المحور الرابع: خاص بمستوى الرقمنة وتحقيق الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمسيلة.

وقد تم عرض الاستبيان على مجموعة من موظفي الكلية...

مجتمع البحث والعينة:

مجتمع البحث: لمجتمع البحث أهمية كبير في البحث العلمي كون أن الدراسات تنطلق من مجتمع مستهدف تجرى عليه الدراسة عرف بأنه جميع الظاهرة المقصود دراستها

ويعرف كذلك على أنه المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى ان يعمم عليها النتائج ذات علاقة بمشكلة مدروسة.

وبما أن الهدف من دراستنا هو معرفة التأثير الذي تحدثه الرقمنة على الموظفين في زيادة رضاهم الوظيفي فإن مجتمع البحث هم موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

عينة الدراسة:

العينة هي الوحدة الممثلة للمجتمع الأصلي أو البعض الممثل للكل، فالبعض يمثلهم مجموعة من أفراد المجتمع والكل يمثله جميع أفراد المجتمع.

حيث تم توزيع الاستبيان على خمسون (50) عينة من موظفي الكلية بطريقة عشوائية.

سادسا: الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي، وتزود الباحث بالمعايير والمقاييس الإجرائية التي يحتاجها بهدف التعرف على الإسهامات السابقة موضوع البحث أياً كان وقد اعتمدنا في بحثنا على:

الدراسة الأولى:

أعدتها كلا من الباحثتان أم الخير قوراح-لامية بوبيدي، بعنوان (بيئة العمل في ضل الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضى الوظيفي من وجهة نظر العاملين-دراسة ميدانية-) وتم القبول بتاريخ 30-06-2019 حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية والرضى الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مصلحة الحالة المدنية في بعض بلديات مدينة ورقلة. وتماشيا مع طبيعة الموضوع تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، أما لجمع البيانات من الميدان، فتم تطبيق أداة الإستبيان على العاملين في مصلحة الحالة المدنية، حيث قدر عددهم (200 مفردة)

لقد أكدت نتائج هذه الدراسة على العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل في ظل الادارة الالكترونية والرضى الوظيفي من وجهة نظر العاملين، ونستدل على ذلك بقيمة معامل الارتباط (ر) ويساوي (0.666) وهو الدال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

الدراسة الثانية:-

أعدتها الطالبة بن سليمان غنيمة، بعنوان (أثر رقمنة العمليات الإدارية على أداء الموارد البشرية بالمؤسسات القضائية-دراسة ميدانية-،الفترة ما بين 2020/2021) وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر رقمنة العمليات الإدارية على أداء الموارد البشرية بالمؤسسات القضائية وتوصلت الدراسة إلى أن الرقمنة الإدارية بأبعادها التقنية والبشرية لها تأثير فعال على أداء الموظفين، وأن توفر الإمكانيات المادية والتقنية من حواسيب وأنظمة تسيير تساهم في زيادة فعالية أداء الموارد البشرية، خبرة الموظفين في مجال العمل على أنظمة الحاسوب يزيد من كفاءة أداء الموارد البشرية. كما وجد أن محكمة أدرار تقوم ببعض السياسات التي تدخل في إطار تطبيق الرقمنة الإدارية والتي تعمل على زيادة مردودية الموظفين وزيادة الفعالية في المؤسسة، إلا أنها تعاني من بعض النقائص، وتم عرض بعض التوصيات التي تساعد على تفعيل دور الرقمنة الإدارية.

الإطار النظري

- المبحث الأول: الرقمنة في المؤسسات الجامعية
- المبحث الثاني: الرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي

تمهيد: أحدثت الرقمنة تطورا كبيرا ومذهلا في مختلف المجالات ،حيث أصبحت مبادرة لها قيمة متزايدة لمؤسسات المعلومات على إختلاف أنواعها ، حيث تعتبر الرقمنة من المكونات الأساسية لنظام المعلومات ، إذ أصبحت ضرورة حتمية لا بد منها ووجب على الإدارة تبنيها لتحسين أدائها بشكل عام وللمزايا التي تملكها .

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة:

1- نبذة عن نشأة الرقمنة :

الرقمنة يرجع مفهومها إلى تطورات تاريخية عديدة في مرافق مؤسسات المعلومات ، لعمل وتسيير بعض الأنشطة المكتبية بعد إدخال الحاسب الألي فيها في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا ، منذ الخمسينات حسب هرتر من خلال النتائج المحققة لاختفاء السجلات البطاقية الورقية لتحل محلها السجلات الإلكترونية والتي تسمح للمكتبات المشاركة في شبكات السجلات وتبادلها في مجال الفهرسة التعاونية وكذلك في الإعارات بين المكتبات حسب مشروع المكتبة الكونية مفاده توحيد الفهارس ونصوصها في مكتبات العالم من طرف القوى العظمى الغربية. بغرض جعل كل المصادر قابلة للبحث فيها عبر شبكة الإنترنت باعتبارها فضاء للمعلومات والمعرفة في المكتبات ورقمنتها.

- 2- مفهوم الرقمنة:

أ- تعريف الرقمنة لغة:

تدل مادة رقم في المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم والتبيين والكتابة والقلم والخط.

ويقول ابن المنظور *الرقم والترقيم تعجيم الكتاب. ورقم الكتاب يرقمه رقما أعجمه وبينه، وكتاب مرقوم ، أي قد بينت حروفه بعلاماتها من التنقيط وقوله عز وجل : * كتاب مرقوم * كتاب مكتوب والمرقم القلم .. والرقم : الكتابة والختم ..والرقم :ضرب مخطط من الوشي ..ورقم الثوب يرقمه رقما ورقمه خطه .

ب/تعريف الرقمنة: Digitization:

هي -كما ذكر قاموس أودليس - عملية تحويل البيانات من الشكل التناظري إلى الشكل الرقمي من أجل التمكن من معالجتها بواسطة الحاسب الألي ، وفي نظم المعلومات عادة ماتشير الرقمنة إلى تحويل النص المطبوع أو الصورة المطبوعة (الصورة الشخصية ، الرسوم التوضيحية ، الخرائط ، ما ألى ذلك - إلى إشارات ثنائية بإستخدام جهاز المسح

الضوئي الذي يسمح للصور التي تم التقاطها بأن تعرض على شاشة الكمبيوتر. وفي الشكل الرقمي الذي تحولت إليه صور المواد المختارة

يتم تنظيم المعلومات إلى وحدات منفصلة عنوان محدد ، هذه هي البيانات الثنائية التي يمكن للحاسب الآلي – وغيره من الأجهزة التي تملك قدرات كقدرا الحاسب الآلي مثل الكاميرا الرقمية وأجهزة المساعدة على السمع الرقمية – أن يعمل من خلالها. وبالمثل فإن النصوص والصور يمكن رقمتها .

وشاعت في الأدبيات العربية المعاصرة مصطلحات *الكتابة الرقمية* و*الإبداع الرقمي* و*الكتاب الإلكتروني* و*الترقيم*، وغيرها من المصطلحات التي تحيل إلى نمط جديد من الكتابة التي تولدت نتيجة التطور الهائل الذي حدث في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

-ج تعريف الرقمنة اصطلاحا

يأخذ مصطلح الرقمنة عدة معاني حسب السياق الذي يستخدم فيه ، حيث يلاحظ أن الرقمنة تعني

*في الحاسبات : تحويل البيانات إلى شكل رقمي بحيث يمكن معالجتها بواسطة الحاسب .

*في سياق نظم المعلومات : تحويل النصوص المطبوعة مثل (الكتب والصور سواء كانت صوراً فوتوغرافية أو يضاحات أو خرائط ..الخ) وغيرها من المواد التقليدية من أشكالها التي يمكن أن تقرأ بواسطة الإنسان (أي تناظرية (إلى الأشكال ،..... التي يقرأ فيها بواسطة الحاسب الآلي ، أي إلى إشارات ثنائية وذلك عن طريق إستخدام نوع مامن أجهزة المسح الضوئي .طريق الكاميرا الرقمية .(أحمد يس ، 2013،ص20)

كما أشارت *شارلوت بيرسي إلى أن الرقمنة منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي *

ويقدم هوج هودجز مفهوم آخر تم تبينه من جانب المكتبة الوطنية الكندية ويعتبر فيه الرقمنة إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي مثل مقالات ، الدوريات والكتب والمخطوطات..... وغيرها إلى شكل رقمي .

وأشار عبد الهادي للرقمنة على عملية نقل وتحويل البيانات إلى شكل رقمي للمعالجة بواسطة الحاسب الآلي ، ويشار إلى رقمنة على أنها تحويل النص المطبوع أو المصور إلى إشارات ثنائية باستخدام وسيلة للمسح الضوئي لإمكان عرض النتيجة على شاشة الحاسب آلي (عبد الهادي ، 2015،ص179)

-تتم عملية الرقمنة (المسح الضوئي) عبر طريقتين :

1***طريقة النص** : يتم من خلالها معالجة الصورة الرقمية بواسطة برنامج التعرف الضوئي على الحروف ،فهي تسمح للنظام بإسترجاع محتوى الوثيقة المرقمنة *صورة*في شكل نص ، وهي توفر الإمكانيات التالية :

أ-البحث في النص ،والإيجار داخل مصدر المعلومات ،والتنقل مثلا:من قائمة المحتويات إلى فصل ما، أو من مصدر معلومات إلى آخر .

ب-التنقل السريع داخل مصدر المعلومات.

ج-الاستعلام باللغة الطبيعية وتيسير الوصول المباشر إلى المعلومات بالنسبة لكل مستخدم سواء كان خبير أو دون ذلك .

د-ربط السؤال بالمداخل المختلفة إلى مصادر المعلومات (التاريخ ،المؤلف،الموضوع،..إلخ).

3.خصائص الرقمنة:

حيث تتميز الرقمنة عن غيرها من التكنولوجيا بالخصائص التالية:

-تقليل الوقت: فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن إلكترونيا متجاورة.

-تقليل المكان: تتيح وتستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة.

-اقتسام المهام الفكرية مع الآلة: وذلك نتيجة حدوث التفاعل والحوار بينالباحث ونظام الذكاء الاصطناعي، مما يجعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.

- تكوين شبكات الإتصال: تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من اجل تشكيل شبكات الإتصال.

التفاعلية: أي أن المستعمل لهاته التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبلي ومرسلي في نفس الوقت.

اللاتزامنية: وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم.

اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والإتصالات.

قابلية التوصيل: وتعني امكانية الربط بين الأجهزة الإتصال المتنوعة الصنع أي بغض النظر على الشركة أو البلد التي تم فيه الصنع وعلى مستوى العالم بأكمله. قابلية التحرك والحركية: أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته.

قابلية التحويل: وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كالتحويل الرسالة المسموعة إلى مقروءة (مشهور، 2003، ص7)

الاجماهيرية: وتعني إمكانية توجيه الرسالة الإتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير كبيرة، وهذا يعني إمكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهلك.

الشيوع والإنتشار: وهو قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم وبذلك تكتسب قوتها من هذا الإنتشار المنهجي لنمط المرن.

العالمية والكونية: وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات معقدة ومختلفة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكترونياً. (مشهور مرجع سابق، ص7)

4/ أشكال الرقمنة:

للرقمنة عدة أشكال منها:

1. الرقمنة في شكل صورة Mode image .

تمثل مساحة كبيرة من حيث الإستعمال في التخزين وتشمل من الكتب والمخطوطات القديمة وخاصة في دراسة القيم الفنية وهي فيما يلي: pixel اللانصية، وتشمل عدة نقاط تدعى

(Noir et Blanc) احادي 1بايت لصورة أبيض وأسود -

تمثل ببايت واحد بقيمتين أبيض وأسود، وهي طريقة إقتصادية من ناحية الحفظ وسهلة التطبيق على الوثائق الحديثة وشديدة الوضوح وصعبة في

التعامل للوثائق القديمة، التي تعرضت للرطوبة والتلف لقرائنها من طرف
الماسح الضوئي

8 بايت للصورة مستوى رمادي:-

يتطلب عدد كبير من البيكسيل لمساحة أكبر على مستوى الذاكرة وهي تحفظ
الوثائق القيمة جدا عكس أحادي بايت (مهري ، 2005، ص83-84)

(En couleur):-24 بايت أو أكثر لصورة ملونة)

وهو الآخر يتطلب عدد كبير من البيكسيل لمساحة كبيرة في الذاكرة، إلا أنه
يختلف عنه كونه أن كل واحد بيكسيل يقابله في الترميز 3 ألوان أساسية
(أحمر، أخضر و أزرق) وكل لون. يرمز بعدد معين من البتات، وهذا لنوع حجم
الملفات الكبيرة جداً مقارنة بالنوعين السابقين.

mode texte :2.الرقمنة في شكل نص

يسمح بالبحث داخل النص مباشرة مع الوثائق الإلكترونية بواسطة برمجية
التعرف الضوئي على الحروف، بداية من وثيقة في صورة مرقمة، التي تقوم
بتحويل النقاط المكونة للصورة إلى رموز وعلامات وحروف مع إمكانية تعديل
وتصحيح الأخطاء.

mode vectoriel:3. الرقمنة في شكل إتجاهي:

ويعتمد على العرض باستعمال الحاسبات الرياضية خاصة في مجال الرسوم،
بوجود الحاسب الآلي، وبتحويل من شكل ورقي إلى شكل إتجاهي، وهي عملية
طويلة ومكلفة.

شكل من أشكال إتجاهي بهدف نشر وتبادل المعلومات المقروءة إلكترونياً.(مهري
مرجع السابق، ص85)PDFيعتبر

4-أهمية الرقمنة :

*تتمتع الرقمنة بأهمية كبيرة وتعتبر مبادرة لها قيمة متزايدة لمؤسسات المعلومات
على اختلاف أنواعها ، وأوساط ساط المكتبيين واختصاصي المعلومات حيث .

*أعطت دافع نحو تحويل الكثير من مصادر المعلومات من الشكل التقليدي إلى مجموعات متاحة على وسائط رقمية حديثة .

*تتميز المجموعات الرقمية بسهولة الوصول إليها من جانب المستخدمين ، وإمكانية مشاركتها بين عدة مستخدمين في الوقت نفسه.

الرقمنة مصدر معلومات متاح على وسيط تخزين تقليدي .*

الهدف الرئيسي للرقمنة يكمن في تطوير وتحسين الإستفادة من مقتنيات المكتبات وتطوير الخدمات المقدمة إضافة إلى الحفاظ على الأوعية التقليدية من التلف والضياع .

5. فوائد الرقمنة :

للرقمنة فوائد كثيرة كتحسين الأداء وجودة الخدمات للجمهور والعملاء للمؤسسات العامة والخاصة، وحتى الشركات نذكر منهم:

الفوائد الاقتصادية:

- توفير المال والوقت والجهد على جميع الأطراف المتعاملة إلكترونياً.
 - توفير مصاريف مالية كبيرة كانت تسرف أثناء العمل بالحكومة الإلكترونية.
 - مساندة برامج التطوير الاقتصادي ، وذلك عن طريق تسهيل التعاملات بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص ، وبالتالي زيادة العائد الربحي .
 - إتاحة فرص وظيفية جديدة في مجالات جديدة مثل إدخال البيانات .
 - توحيد الجهود تحت بوابة الكترونية واحدة ، بدلا من تشتيت الجهود .
 - فتح قنوات إستثمارية جديدة من خلال التكامل بين الحكومة الإلكترونية والتجارة الإلكترونية.
- أ/ فوائد الإدارية :

الشفافية في التعامل وإلغاء الوساطة والمحسوبية والمجاملة

- القضاء على البيروقراطية والروتين الذي يوجد في الحكومة التقليدية .-
- إختصار الهرم الإداري التسلسلي الطويل الذي عادة مايتبع في الحكومة التقليدية
- تنظيم قواعد عمل جديدة وبيئة عمل جديدة مختلفة تماما عن بيئة الحكومة التقليدية
(خالص حسين، ص446، 2013).
- مفهوم إداري جديد يمثل العمل بروح الفريق الواحد وتوحيد الجهود .

الفوائد الإجتماعية :

- تسهيل وسرعة التوصل الإجتماعي من خلال التطبيقات الإلكترونية الكثيرة
كالبريد الإلكتروني .-
- تفعيل الأنشطة الإجتماعية المختلفة عن طريق إستخدام التطبيقات الإلكترونية
الكثيرة .-
- إيجاد مجتمع معلوماتي قادر على التعامل مع المعطيات التقنية ومواكبة عصر
المعلومات .(خالص حسين المرجع نفسه ،ص446)-

6- عناصر الرقمنة :

1* لترميز الرقمي :ويعتبر الترميز الرقمي القاعدة الثنائية في مجال الرياضيات ،
حيث يعمل على مسك المعلومة بأشكالها المختلفة (النصوص-الصورة-الصوت)
ووضعها على الخط ليتقبلها جهاز الكومبيوتر أثناء عملية معالجتها على شكل
نماذج خاضعة لإدارة الشخص المستخدم ، من إخراجها على شكل معاني جديدة
مختلفة عما كانت عليه .

2* أنظمة التراسل الرقمي : ونعني به أنظمة التراسل (الليزر ، وصناعة الالياف
البصرية والمضخمات البصرية) التي تساعد على تساعد استعمال أنظمة تراسل
بصرية جديدة ، حيث تم إستخدام في شبكات النفاذ لماتمتاز به هذه الأنظمة من
درجة

عالية من ذكاء ، تمكن المشغل أو المستخدم لها من التحكم بها وصيانتها وإستغلالها بشكل الأمثل .

3*شبكات النفاذ الرقمي : وهي شبكات تعتمد على الكوابل ومن أهمها جهاز () الذي يعتمد على تقنيات الترميز (حيث يستخدم في أنظمة التلفزة عن طريق خط مشترك ذو جودة عالية .

4*أنظمة التحويل : وتعتمد هذه الأنظمة على اليات مراقبة ذات جدوى عالية تؤمن التقارب ، بين المعلومات المرسله والمعلومات المستقبله ، لما تمتاز به بسرعة كبيرة في تدفق المعلومات .(الرحباني ،،ص 52، 2012

5*شبكات الهاتف المحمول : شهد القرن الحادي والعشرون ، بشبكات تدعى بالجيل الثالث ، حيث تعتمد إستخدام عملية ترميز أحادية لكل مكالمه وبسرعة عالية تصل إلى 2ميغا بايت في الثانية

تقنيات البث الإعلامي :وتطورت هذه التقنية في سنوات الأخيرة بدمج الشبكة العنكبوتية بشبكات الكوابل التلفزيونية 6*

وغيرها ، لتحقيق الإرسال الرقمي الذي يوفر خدمة التلفزة التفاعلية كنقل البرامج المتلفزة وتسجيلها رقميا وخدمة الفيديو(الرحباني المرجع السابق ، ص52.

7-جوانب سلبية للرقمنة : فيما يلي ذكرها :

أ-إن التعرف الضوئي على الحروف يغير المظهر الأصلي لمصدر المعلومات .

ب-إن البحث في النص الكامل قد يكون مزعجا بعض الشيء.

ج-إن التعرف الضوئي على الحروف لا يستطيع حاليا أن يتعرف على الحروف غير اللاتينية ، إلا أن الأبحاث نحو ذلك في تطور مستمر .

د-إن التعرف على الحروف يتطلب الانتظام في الطباعة والحبر ، غير أن مصادر المعلومات الأصلية القديمة ، ومقالات الصحف المختلفة على سبيل المثال لديها طباعة ذات نوعية متغيرة .(معمر ، ص ص 1488-1514)

-معوقات الرقمنة :حيث أن مشروعات الرقمنة تواجه العديد من المعوقات :8

1* في ظل الميزانيات المتناقصة للمكتبات في العالم تعد مشاريع الرقمنة من التحديات التي تواجهها المكتبات لما يتطلبه رقمنة كل صفحة من تكلفة مالية ، فضلا عن تكلفة الأجهزة ، وكذلك تكلفة الصيانة والدعم التقني .

2* تلقي مشاريع الرقمنة على عائق إدارة المكتبة مسئولية إدارة ودعم التكامل بين الخدمات التقليدية بالمكتبة والخدمات الرقمية.(إبراهيم ، 2013 ، ص70-71)

3* إن احتمال فقد المقتنيات الرقمية قائم، ويعد أعلى من احتمال فقد المقتنيات المتاحة في أي شكل آخر، وكلما زاد عدد المقتنيات المرقمنة زاد هذا الاحتمال.(إبراهيم المرجع سابق ص 70-71)

إذا نستنتج أن الرقمنة هي بالفعل ثورة حقيقية في مجال الإدارة، وذلك لما تحدثه من تغيير في أسلوب العمل الإداري الذي ينتج عنه الانتقال من طابع العمل التقليدي وكثرة الإجراءات إلى تقنيات الحديثة والآلية، من خلال التقنيات والأدوات وتخصيص النفقات الضرورية اللازمة لتسيير عملية رقمنة ملفات الإدارة.

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي

تمهيد:

يعد الرضا الوظيفي من بين أهم المفاهيم التي تحتاج إلى تحديد، لأنه مفهوم ذو قيمة ويصعب اعطاءه معنى دقيق ومتفق عليه وذلك لارتباطه بالحالات النفسية الخاصة بك شخص او عام لهما يجعل معناه يختلف من فرد الى آخر، فما يحدث الرضا الوظيفي لدى عامل قد لا يحدثه الى عام لآخر وكذلك ارتباطه بعوامل اجتماعية التي تختلف من شخص الى آخر.

إضافة إلى ذلك يرتبط المفهوم بعوامل مادية التي تجعل لكل فرد قيم مادية تحقق الإشباع والرضا لديه، وبما انا لإشباع غير محدد فان الضبط الحقيقي والدقيق للمفهوم نسبي الى حد ما.

1- التطورات التاريخية لمفهوم الرضى الوظيفي:

لكل مفهوم مراحل عديدة تسبقه، ففي الغالب نجد أي مصطلح له جذور تاريخية واستعمل فيها بدلالات مختلفة أو إهتمت به أبحاث ودراسات حتى ظهر كمصطلح علمي، حيث ساهمت العديد من الدراسات في تحديد الرضى الوظيفي من أهمها:

أ. محاولة فريديريك تايلور (1856-1917): لعلها من أول المحاولات لتفسير ظاهرة الرضى الوظيفي من خلال دراسة بيئة العمل وتجدر الإشارة أن كل محاولة من هذه المحاولات مرتبطة بالأوضاع والظروف التي ميزت العمل في تلك الفترة وقد حاول فريديريك تايلور أن يوضح مفهوم الرضا من خلال اعتماد أساليب علمية لتحقيقه والطريقة الأمثل لإرضاء العمال الذين يهتمهم الحصول على أجور مرتفعة وهي وحيدة العوال التي تؤدي إلى الرضى الوظيفي. إلا أن مدلول الرضى الوظيفي في تلك الفترة كان يتمثل في البعد المادي، وعمل العامل كالألات تحقيق وحدات أكثر وبالتالي أجر أكبر. وهذا ماتوصلت إليه دراسات تايلور وبقيت معمولة بها سنوات لعدم وجود إسهامات أخرى جديدة في مجال العمل.

ب. تزامنت دراسات تايلور للرضى الوظيفي مع بروز نظرية ماكس فيبر (1864-1920) وتقديمه للنموذج البيروقراطي القائم على العناصر الأساسية تكمل بعضها البعض أساسها هو التخصص الوظيفي وتقسيم العمل وتسلسل الهرمي للسلطة. والتزام الجميع بهذه العناصر داخل هذا التنظيم يخلق ولاء الموظف لوظيفته.

-كما أن هذه العناصر أشار إليها كذلك ماكس فيبر ولقدرتها على خلق جو ملائم تسوده الثقة ويحقق من خلاله العامل الرضا الوظيفي.

ج. محاولات ايلتون مايو لدراسة ظاهرة الرضا * كانت بمثابة القوة الدافعة ونبته الأذان الى معرفة رأي الموظفين في أعمالهم، وأكدت كذلك على أهمية أبحاث الرضا الوظيفي، ومن بين أهم ماتوصلت إليه هذه الدراسة في هذا المجال إنه يتأثر بالعلاقات المهنية، وظروف العمل والمؤشرات الفيزيقية، الإجتماعية و الإنسانية.

د. محاولات هنري فاير (1945): من خلال العناصر الخمسة لإدارة المنظمات والمتمثلة في: التخطيط، التنظيم، التنسيق والمراقبة، تمكن السلطة من خلق نظام إداري سليم وبالتالي يتحقق المستوى العالي من الرضا بالالتزام، وغير الملتزم ينال العقاب وينخفض مستوى الرضا لديه

ه. ابراهام ماسلو: قدم مفهوم مغاير للرضا الوظيفي من خلال نظريته الشهيرة للحاجات، حيث ربط فيه الرضا الوظيفي بالحاجات الغير المشبعة وكيف تكون محرك لسلوك الأفراد وهي التي تخلق التوازن في حياة الأفراد النفسية والاجتماعية.

-وطور هرزبرج نظرية ماسلو ووضع نظرية العاملين ويشير إلى وجود مجموعتان من العوامل:

. **عوامل محيطية بالوظيفة أو العمل:** حيث حصر الأولى في إحساس الفرد بالانجاز وتحمل المسؤولية وتوفير فرص الترقيّة للوظائف العليا، والمشاركة في اتخاذ القرارات هي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، **وأما الثانية:**

فحصرها في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة...الخ، وهي دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال ع أعمالهم

-حيث ساهمت هاته الدراسات برغم الإنتقادات والنقائص التي وجهت لها في تفسير ظاهرة الرضى الوظيفي مع ذلك زادت في إثراء التراكم المعرفي لفهم الظاهرة وتحديد مدلولات مفهوم الرضا الوظيفي.

2. دلالات لغوية للرضا الوظيفي:

الدلالة لغة: هي الإرشاد إلى شئى والرّضا في لسان العرب مقصور ضد السّخّط وفي حديث الدّعاء اللهمّ إني أعوذ برضاك من سخطك وبمعافاتك من عقوبتك...، والرّضا والسخّذ من صفات القلب وصفات الأفعال أدنى رتبة من صفات الذات وتثنية الرضا رضوان وراضيان فمن العرب من يقولها بالياء على الأصل والواو أكثر، وقيل في عيشة راضية أي مرضية أي ذات رضى (زهرابي ، 2017 ، ص425) .

3. مفهوم الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان، الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات ورغبات متعددة ومتغيرة من

فترة إلى أخرى ولهذا يكون من الصعب إيجاد تعريف متفق عليه بين الباحثين حيث اختلف علماء النفس في تعريف الرضا الوظيفي كلاً حسب وجهة نظره فالبعض يركز على جانب الأحاسيس الشخصية والمشاعر وركز البعض الآخر على درجة تقبل الفرد لعمله والبعض على الموقف البيئي، حيث سنذكر بعض التعريفات بوجهات نظر مختلفة على النحو التالي:

- يعتبر الرضا مفهوم محوري في التراث الإسلامي، ويكون الرضا بين ، الله عز وجل وبين عباده وهو الفوز العظيم، في قوله تعالى (رضي الله عنه ورضوا عنه ذلك الفوز العظيم) صدق الله العظيم، سورة المائدة، الآية 119.

ومن سميات النفس المطمئنة الرضا لقوله تعالى (ياأيها النفس المطمئنة ارجعي الى ربك راضية مرضية)،سورة الفجر، الآية 27. كما جاء في الحديث الشريف (إن الله تعالى يتكرم على عباده المؤمنين فيقول سلوني فيقولون رضاك).

*عرفه حامد زهران1998الرضى عن المهنة حالة وجدانية شعورية سارة يميزها ارتياح وقناعة وسعادة يشعر العامل أثناء عمله نتيجة كسبه المادي وتحقيق المكانة الإجتماعية والشعور بالانتماء المهني (عبد السلام، عيسى ، 2015،ص246)

*وعرفه نادر أبو شيحة (1997) بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضى عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، الاقتصادية، الإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة. (أبو شيحة، 1998، ص13) *حسب عزيزون (2007) فإن الرضا الوظيفي يمثل سلوكاً ضمناً يمكن في وجدان الفرد كما قد يبرز في سلوكه الخارجي هذا من جهة ومن و من جهة أخرى قد تكون مشاعر إيجابية أو سلبية توافقاً مع درجة الإشباع التي تصورها الفرد في عمله.

* ويعرف كذلك بأنه شعور الايجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو عمله واتجاه ظروفه وحوافزه المادية والمعنوية والعلاقات التي يبنها داخل جو العمل ومدى ارتياحه وقناعته بما يقوم به من مهام وأعمال وما يمتلكه من

صلاحيات مما يؤدي الى زيادة الانتاجية لديه .(عبد السلام ، عيسى ،
2015 ،ص.248)

4-مصادر الرضا الوظيفي:

يمكن تقسيمها بصفة عامة الى ثلاثة مصادر رئيسية هي :

- 1-مصادر ذاتية أو داخلية : وهي تنبع من داخل الفرد ذاته .
- 2-مصادر خارجية: تأتي من بيئة العمل مثل مستوى الوظيفة ،مدة الخدمة ،الحجم التنظيمي.
- 3-مصادر مزدوجة :من حيث كونها خارجية ملموسة في طبيعتها ولها نفس الوقت والقيمة الذاتية أو النفسية لدى الفرد لما ترمز اليه مثل:الأجر المرتفع والمسار الوظيفي السريع.)

5-محددات وأبعاد الرضا الوظيفي:

يتضح مما سبق أن لرضا الوظيفي أبعاد متعددة:

أ-البعد النفسي

ب-البعد الاجتماعي

ج-البعد المادي(الوظيفي)

أ/ البعد النفسي: مفهوم الرضا يحمل ضمنا حالات كالشعور بالسعادة، وتحقيق الإشباع النفسي اللذة، التي تنتاب الفرد إن كان راضيا عن عمله، ومع كل كل هذه دلالات يبقى البعد النفسي وحده لايفسر ظاهرة الرضا ،نتيجة أبعاد الأخرى التي تتداخل معه ،ولايمكن تجاهلها عند تفسير الرضا.(زهرابي ، ص 426-427
2017

ب/البعد الاجتماعي :يأخذ البعد الاجتماعي مدلولاً مغايراً للبعد النفسي ،فهذا البعد مرتبط بالبيئة الخارجية للعمل كالجماعة التي ينتمي إليها والعلاقات المهنية التي تربطه بروؤسائه وزملائه والمشرفين عليه .(زهرابي ، 2017 ، ص 426-
(427

وهذا يعني إرتباطه بدرجة تحقيق الإستقرار والتوازن ضمن بيئته المهنية.

ج/البعد المادي: وهو ذلك المقابل الذي يتلقاه العامل إزاء عمله كالأجرة والحوافز والهدايا والتكريمات والعلاوات ونظير مجهوداته لأن المقابل يثمن كل الجهود المبذولة. (زهر اوي مرجع نفسه ،ص426-427)

6-العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

تم تقسيم العوامل المؤثرة على الرضا كلا حسب مصدرها،عوامل تنظيمية مصدرها المنظمة ،والأخرى ذاتية متعلقة أساسا بطبيعة العامل نفسه.

أ-العوامل التنظيمية:

نظام العوائد: تمثل العوائد كافة أنواع الحاجات المادية والمعنوية التي توفرها المؤسسة لتحقيق درجات من الإشباع لعمالها وفق ماقدمه من جهد في تأدية مهامهم ، أهمها :الأجر ،الحوافز والمكافآت والترقية فيشعر العامل بالرضا إذكانت العوائد توزع وفقا لنظام محدد ثابت يضمن توفرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل.

-السياسات التسييرية:

نمط الإشراف :غالب الدراسات التي أجريت في هذا المجال تأكد على وجود علاقة وطيدة وطرديّة بين نمط الإشراف والرضا العاملين ،فمعاملة المشرف لها تأثير كبير على رضاهم.

-قيم وأهدافالمنظمة: كلما شعر الفرد في أي منظمة أنه يعمل من أجل أهداف ذات قيمة أو نفع بالنسبة للمجتمع كان لذلك أثر لايمكن إنكاره على رضاه.سياسة المنظمة: تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح وإجراءات وقواعد تنظيم العمل وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يسير العمل ولا يعيقه فكلما كانت هذه السياسة تتصف بالمرونة والتكامل : الإستقرار وتوافر المعلومات الكاملة يكون هناك ضمان نسبي للرضا الوظيفي.

-ظروف العمل:

-ظروف العمل المادية : بدأ الإهتمام بالظروف المادية وتأثيرها على أداء العامل منذ ظهور علم النفس الصناعي (إلتون مايو وتجارب هاوثورن) فأجرى حولها الكثير من الباحثين تجارب وبحوث في شتى أنحاء العالم ،ذلك لما للمحيط المادي من أثير على العامل وسلوكه ، إذ أن للإنسان حدود وعتبات التحمل إزاء هذه العوامل الإضاءة الحرارة ،التهوية، الضوضاء ، الإهتزاز ، النظافة، وسائل العمل وغيرها...وانطلاقاً من تأثيرها على درجة تحمل الفرد فإنها تؤثر على درجة تقبله لبيئة العمل كعلاقة متعدية وبالتالي على رضاه عن عمله .

-الظروف الإجتماعية(جماعة العمل): يطلق إصطلاح الجماعة على أي صورة من صور التشكيل الإجتماعي المؤسس على إشباع دوافع الشعور بالإنتماء إلى جماعة معينة.

-محتوى العمل : المقصود بمحتوى العمل مضمون المهام الموكلة للعمال في المنظمة مثال فالحارس محتوى عمله الحراسة ...

ولهذا للمضمون أثر نفسي على العامل وهو ما أشار إليه هرزبرغ في أبحاثه،ويعتبر هرزبرغ أن المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل كذلك لها دور في تحقيق مستويات أعلى من الرضا كعدد المهام، مستوى الصلاحيات الممنوحة، إمكانات المبادرة والمشاركة في العمل وغيرها.

ب-العوامل الذاتية:

من بين أهم العوامل الذاتية المسببة لرضا الوظيفي مايلي:

-إحترام الذات: كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للإعتدال بالرأي وإحترام الذات والعلو في قيمتها وقدرها كلما كان أقرب إلى الرضا الوظيفي ،أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون بانتقاص في قيمتهم وقدرتهم فإنهم عادة مايكونون أقرب إلى عدم الرضا عن وظائفهم.

-تحمل الضغوط:كلما كان الفرد أكثر تحمل للضغوط في العمل ،وحسن تصرفه في التعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضا مقارنة مع غيره ، أما الأفراد

الضيقة صدورهم من المشاكل التنظيمية والتفاعلات العمالية فإنهم ما يلبثوا أن يفقدوا رضاهم الوظيفي.

- المكانة الإجتماعية: في سلم الوظيفي تدعم رضاه وتعزز شعوره، في حين أن تدهور هذه المكانة غالبا ماتؤدي إلى الإستياء وعدم الرضا.

- الرضا العام عن الحياة: يغلب على الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في وظائفهم، أما التعساء في حياتهم وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والإجتماعية فإنهم عادة ماينقلون هذه التعاسة إلى عدم رضا ومشاكل وصراعات تنظيمية.

7- طرق قياس الرضا الوظيفي:

لأهمية شعور العاملين بالرضا عن وظائفهم، كان من الضروري أن يتخذ جملة من الإجراءات والسياسات اللازمة للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، ولقياس الرضا يجب توفر وسائل خاصة لجمع البيانات التي تكشف عن المستويات الحالية لمشاعر الرضا عن الوظيفة

-وكذلك توجد عدة مؤشرات تدل على مستوى الرضا الوظيفي ، يستطيع الباحث ملاحظتها بشكل مباشر أو غير مباشر ، غير أن هذه الملاحظات قد لا تكون موضوعية نظرا لأحجام العاملين عن توضيح الجوانب السلبية في أعمالهم.

وتم بناء العديد من المقاييس التي إستهدفت قياس رضا الفرد أو عدم رضاه عن وظيفته ،ويحدد (العديلي 1995) هذه المقاييس على النحو الآتي :

1.دليل الرضا الوظيفي الذي وضعه بريفيد وروث 1980، وإستبيان جامعة مينسوتا () الذي وضعه ويز وداوز و انجلاند

ولوفكوست.

2.الدليل الوصفي للوظائف الذي وضعه سميث وكندال وهوان ()

3. فضلا عن هذه المقاييس قدم كلا من بورثر ولولير مقياسا للرضا الوظيفي يتعلق بقياس مستوى الدخل والمكافآت ،وتتدرج الإجابة على هذا المقياس وفق خمس درجات هي:

4. أوافق بشدة ،أوافق، غير مقرر، غير موافق،غير موافق إطلاقا .

كما حدد (عبد الخالق 1982) أهم الطرق المستخدمة في قياس المستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الطرق التالية:

1-طريقة تحليل ظواهر الرضا:

تعد هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعا في قياس مستوى الرضا الوظيفي ، وتتعلق بتحديد جملة من الظواهر ذات الصلة بمشاعر العامل نحو وظيفته ، ومن ثم يتسنى للباحث تحليل هذه الظواهر تحليلا علميا ومن أمثلة كما يظهر استعداد كبير للقيام بواجبات العمل .

ويرى فروم أن هذا المؤشر يمكن الاعتماد عليه للتنبؤ بدرجة إستمرارية العامل في وظيفته أو تركه لها.(كريم ، رمضان سعد ،2001،ص168-169-170)

2. طريقة هيرزبرج (طريقة القصة)

تعتمد هذه الطريقة التي وضعها هيرز برج وآخرون على إجراء مقابلات شخصية مع أفراد العينة ، ويطلب منهم ذكر الأوقات التي شعرو فيها بالإستياء ، وتلك التي شعرو فيها بالرضا ، أثر ذلك على أدائهم لأعمالهم .

ويرى هيرزبرج أظن العوامل المسببة لرضا الوظيفي هي عوامل ذاتية تتعلق بقدرة العاملين ومهارتهم ، أما العوامل المسببة لإستياء ،فترجع إلى البيئة الداخلية ومحيط العمل ،وقد توصل إلى هذه الإستنتاجات من خلال تطبيق هذه الطريقة على عينة من المحاسبين والمهندسين .

3.طريقة الإستقصاءات :

وهذه الطريقة تعتمد على استقصاء الأفراد الذين ينوي الباحث معرفة مستوى رضاهم ، من خلال نماذج دقيقة شاع استخدامها مع تطور الأساليب الرياضية

ومن أمثلة هذه النماذج (نموذج التوقع لفروم ونموذج بورتر) الذي صمم لقياس مستوى الرضا الوظيفي وفقا لدرجة إشباع الحاجات الفسيولوجية ، والأمنية والحاجة للحب والانتماء ، والحاجة إلى الاحترام والتقدير ، والحاجة إلى تحقيق الذات .

و عليه فإن جميع مقاييس الرضا الوظيفي، تسعى لقياس الفرق بين ما يحصل عليه الفرد من خلال مزاولته لوظيفته ما ، وبين ما يجب أن يحصل عليه من مزايا وعوائد مادية ووظيفية، فكلما كان الفرق بينهما قليلا ، دل ذلك على مستوى مرتفع من مشاعر الرضا عن الوظيفة ، وبما أن هذه المشاعر تتأثر بمتغيرات تنظيمية و أخرى شخصية فذلك جعل من ضروري على المنظمة أن تعمل على قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين لديها .(كريم ، رمضان ، 2001، 168-169-170)

الإطار التطبيقي

- تحليل نتائج المحور الأول البيانات الشخصية
- تحليل المحور الثاني: مستوى تطبيق الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
- تحليل نتائج المحور الثالث: مستوى الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

□ليل نتائج الاستبيان:

تحليل نتائج المحور الأول البيانات الشخصية:

1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

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

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	12	50
أنثى	12	50
المجموع	24	100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ حجمهم الإجمالي 24 فرداً، نلاحظ أن 12 يمثلون حجم الإناث بنسبة بلغت 50,00%، أما حجم الذكور فقد بلغ 12 بنسبة قدرت بـ 50,00%، وهذا ما يتبين أن أفراد العينة من متساوية في الجنس، وهو ما يشير إلى تساوي فرص التوظيف داخل المؤسسات الجامعية بين الجنسين

2- توزيع أفراد العينة حسب متغير السن: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

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

السن	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	2	8.3
من 30 إلى 40 سنة	12	50.0
من 40 إلى 50 سنة	7	29.2
أكبر من 50 سنة	3	12.5
المجموع	24	100.0

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ حجمهم الإجمالي 24 فرداً، نلاحظ أن 02 فرداً يمثلون حجم الذين بلغت أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة بلغت 8,30%، والذين بلغت أعمارهم من 30 إلى 40 سنة فقد كان عددهم 12 فرداً، بنسبة بلغت 50.00%، أما حجم الذين بلغت أعمارهم من 40 إلى 50 سنة فقد كان عددهم 07 بنسبة بلغت 29,20%، في حين بلغ حجم أفراد العينة ذوي السن أكبر من 50 سنة بـ 03 بنسبة بلغت 12,50%، مما يعني أن أغلب أفراد العينة من السن 30-40 سنة، وترجع هذه الغالبية لشباب والكهول، إلى أن الموظف في هذا السن يستطيع أن يعطي أكثر في عمله ويقوم بيه على أحسن صورة، فإدارة الكلية تسعى إلى توظيف فئة الشباب أي الاستعانة بالكفاءات الشبابية مع عدم تخلي عن موظفيها القداماء

3- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (3) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى الدراسي.

المهنة	التكرار	النسبة
ثانوي	9	37.5
ليسانس	4	16.7
ماستر	6	25.0
دكتوراه	5	20.8
المجموع	24	100.0

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم الإجمالي 24 فرداً، نلاحظ أن ذو المستوى الدراسي ثانوي بلغ عددهم 09 فرداً، وبنسبة قدرت بـ 37,50%، أما ذوو المستوى الدراسي ليسانس فقد بلغ عددهم 04 أفراد وبنسبة قدرت بـ 16,70%، في حين بلغ ذوو المستوى الدراسي ماستر بـ 06 فرداً، وبنسبة بلغت 25,00%، أما ذوي المستوى الدراسي دكتوراه فقد بلغ عددهم 05 أفراد وبنسبة قدرت بـ 20,80%، وهذا ما يدل أن أغلب أفراد العينة من ذوي المستوى الدراسي ثانوي، وعليه فإن هذا التوزيع يوضح أن أغلبية أفراد العينة من المستوى الثانوي ويدل هذا على إن الكلية مزيج من التخصصات وكل يعمل لفائدة الطالب الجامعي .

4- توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	3	12.5
من 05 إلى 10 سنة	4	16.7
من 10 إلى 15 سنة	12	50.0
أكثر من 15 سنة	5	20.8
المجموع	24	100.0

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ حجمهم الإجمالي 24 فرداً، نلاحظ أن 03 فرداً يمثلون حجم الذين بلغت خبرتهم المهنية أقل من 05 سنوات بنسبة بلغت 12,50%، والذين بلغت خبرتهم المهنية من 05 إلى 10 سنة فقد كان عددهم 04 فرداً، بنسبة بلغت 16,70%، أما حجم الذين بلغت خبرتهم المهنية من 10 إلى 15 سنة فقد كان عددهم 12 بنسبة بلغت 50,00%، في حين بلغ ذوي الخبرة المهنية من أكثر من 15 سنة فقد كان عددهم 05 فرداً، بنسبة 20,80%، مما يعني أن أغلب أفراد العينة من ذوي

الخبرة المهنية 10-15 سنة, مما يعني أن أغلبية أفراد العينة من ذوي الخبرة المهنية 10-15 سنة, وهذا يمد صورة عن مزيج العمل بين التخصص والخبرة في العمل الإداري للكلية

5- توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب مجال الاهتمام في التخصص

النسبة	التكرار	المنصب
50.0	12	متصرف إداري
16.7	4	ملحق إداري
12.5	3	عون إداري
12.5	3	مهندس
8.3	2	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم الإجمالي 24 فرداً، نلاحظ أن ذو المنصب متصرف إداري بلغ عددهم 12 فرداً، وبنسبة قدرت بـ 50,00%، أما ذوو المنصب الإداري ملحق إداري بلغ عددهم 04 أفراد وبنسبة قدرت بـ 16,70%، في حين بلغ ذوو المنصب عون إداري ومهندس عددهم 03 فرداً، وبنسبة بلغت 12,50%، وهذا ما يدل أن أغلب أفراد العينة من ذوي المنصب المهني متصرف إداري، وهذا يدل على أن أغلب أفراد العينة من ذوي المنصب إداري، وهذا يشير إلى إن أغلب الموظفين من فئة الوظائف العليا.

تحليل المحور الثاني: مستوى تطبيق الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

رقم العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوى
01	3.04	1.233	06	متوسط
02	3.63	1.056	03	عالي
03	2.79	1.250	07	متوسط
04	2.38	1.096	10	ضعيف
05	3.08	1.213	05	متوسط
06	2.75	1.073	09	متوسط

				كافية عمليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية	
متوسط	08	1.152	2.75	الكلية لديها خط أنترنت ذو سرعة DSL عالية	07
عالي	04	0.881	3.42	تسعى الوزارة للحصول على أحدث البرمجيات لتطبيق الإدارة الإلكترونية	08
عالي	02	0.833	3.79	يوجد بالكلية جهاز فاكس يسهل إنجاز الأعمال والمهام بكفاءة عالية	09
عالي	01	0.690	4.04	يملك كل موظف مكلف بالإدارة الإلكترونية حسابا يحمل رقم سري خاص به للقيام بالعمليات الإدارية	10
متوسط		1.047	3.16		المحور

من خلال الجدول أعلاه رقم (06) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (24) فردا على السؤال " مستوى تطبيق الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة"، نلاحظ أن إجابات أفراد العينة كان متوسط حسابها محصور بين (2.38 و 4.04) ويمكن استخلاص النتائج التالية حسب ترتيب كل عبارة كما يلي:

- العبارة رقم (10) "يملك كل موظف مكلف بالإدارة الإلكترونية حسابا يحمل رقم سري خاص به للقيام بالعمليات الإدارية احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدر ب(4.04)، وانحراف معياري قدر ب (0.690)، وبمستوى عالي، مما يعني إن أفراد العينة موافقون على ان كل موظف مكلف بالإدارة الإلكترونية يملك حسابا يحمل رقم سري خاص به للقيام بالعمليات الإدارية
- العبارة رقم (09) " يوجد بالكلية جهاز فاكس يسهل إنجاز الأعمال والمهام بكفاءة عالية" احتلت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدر ب(3.79)، وانحراف معياري قدر ب (0.833) وبمستوى عالي، مما يعني إن أفراد العينة موافقون على انه يوجد بالكلية جهاز فاكس يسهل إنجاز الأعمال والمهام بكفاءة عالية.
- العبارة رقم (02) " توفر الكلية على العدد الكافي من جهاز الإمضاء الإلكتروني." احتلت الترتيب الثالث بمتوسط حسابي قدر ب(3.63)، وانحراف معياري قدر ب (1.056) وبمستوى عالي، مما يعني إن أفراد العينة موافقون على أن الكلية تتوفر على العدد الكافي من جهاز الإمضاء الإلكتروني.
- العبارة رقم (08) " تسعى الوزارة للحصول على أحدث البرمجيات لتطبيق الإدارة الإلكترونية " احتلت الترتيب الرابع بمتوسط حسابي قدر ب(3.42)، وانحراف معياري قدر ب (0.881) وبمستوى عالي، مما يعني إن أفراد العينة موافقون على أن الوزارة تسعى للحصول على أحدث البرمجيات لتطبيق الإدارة الإلكترونية

- العبارة رقم (05) " توفر الكلية على العدد الكافي من الكاميرات الرقمية " احتلت الترتيب الخامس بمتوسط حسابي قدر ب(3.08)، وانحراف معياري قدر ب (1.213) وبمستوى متوسط، مما يعني إن أفراد العينة محايدون على أنالكلية توفر العدد الكافي من الكاميرات الرقمية

- العبارة رقم (01) " توفر الكلية أجهزة إعلام آلي حديثة لمختلف المكاتب والفروع." احتلت الترتيب السادس بمتوسط حسابي قدر ب(3.04)، وانحراف معياري قدر ب (1.223) وبمستوى متوسط مما يعني إن أفراد العينة محايدون على أنالكلية توفر أجهزة إعلام آلي حديثة لمختلف المكاتب والفروع

- العبارة رقم (03) " يتوفر لدى الكلية أنظمة حماية آلية متطورة لحماية بياناتها." احتلت الترتيب السابع بمتوسط حسابي قدر ب(2.79)، وانحراف معياري قدر ب (1.250) وبمستوى متوسط مما يعني إن أفراد العينة محايدون على انه يتوفر لدى الكلية أنظمة حماية آلية متطورة لحماية بيان

- العبارة رقم (07) " الكلية لديها خط أنترنت ذو سرعة عالية DSL" احتلت الترتيب الثامن بمتوسط حسابي قدر ب(2.75)، وانحراف معياري قدر ب (1.152) وبمستوى متوسط مما يعني إن أفراد العينة محايدون على انهاالكلية لديها خط أنترنت ذو سرعة عالية DSL

- العبارة رقم (06) " أجهزة الخادم المتوفرة حاليا بالكلية تعتبر كافية عمليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية " احتلت الترتيب التاسع بمتوسط حسابي قدر ب(2.75)، وانحراف معياري قدر ب (1.073) وبمستوى متوسط، مما يعني إن أفراد العينة محايدون على انهاجهاز الخادم المتوفرة حاليا بالكلية تعتبر كافية عمليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

- العبارة رقم (04) " توفر الكلية على العدد الكافي من الطابعات لمختلف المكاتب والفروع " احتلت الترتيب العاشر بمتوسط حسابي قدر ب(2.38)، وانحراف معياري قدر ب (1.096) وبمستوى ضعيفمما يعني إن أفراد العينة غير موافقون على توفر الكلية على العدد الكافي من الطابعات لمختلف المكاتب والفروع

- وعليه نستنتج ان مستوى تطبيق الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة جاءت بدرجة متوسطة

- حيث اتجهت إجابات أفراد العينة نحو استخدام بشكل دائم للمخرجات الرقمنة . ماتثبته النسبة العالية لإجاباتهم , في حين عبروا وبنسبة متدنية وبشكل نادر عن وفرة مخرجات الرقمنة واستخدامها وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على ماتبذله الكلية من مجهودات في سبيل توفير الأدوات اللازمة لتفعيل الرقمنة .

تحليل نتائج المحور الثالث: مستوى الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الجدول رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب: آراء الطلبة حول استخدام وفعالية الفيس بوك في برامج العلاقات العامة:

رقم العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوى
1	3.46	1.062	06	عالي
02	3.58	.830	04	عالي
03	3.25	1.073	07	متوسط
04	3.08	1.213	09	متوسط
05	4.29	.806	01	عالي جدا
06	3.96	.955	02	عالي
07	3.17	.868	08	متوسط
08	3.54	.884	05	عالي
09	2.63	.875	11	متوسط
10	2.29	1.083	12	ضعيف
	2.67	1.239	10	متوسط
	3.67	1.129	03	عالي
	3.29	1.001		متوسط

من خلال الجدول أعلاه رقم (08) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً على السؤال " مستوى الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة "، نلاحظ أن إجابات أفراد العينة كان متوسط حسابها محصور بين (2.29 و 4.29) ويمكن استخلاص النتائج التالية حسب ترتيب كل عبارة كما يلي:

العبارة رقم (05) " تتميز علاقاتك مع زملائك بالتعاون والإيجابية" احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدر بـ(4.29)،

وانحراف معياري قدر بـ (0.806)، وبمستوى عالي جداً، ما يعني إن أفراد العينة موافقون بشدة على ان علاقات الموظفين مع زملائهم تتميز بالتعاون والإيجابية

العبارة رقم (06) " أنت راضي عن علاقاتك برؤسائك المباشرين الحاليين" احتلت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدر بـ(3.96)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (0.955) م وبمستوى

عالي، ما يعني إن أفراد العينة موافقون على انهراضون عن علاقتهم برؤسائهم المباشرين الحاليين

العبرة رقم (12) " لا يتم الخصم من الراتب الشهري في حالة طلبات الغياب" احتلت الترتيب الثالث بمتوسط حسابي قدر بـ(3.67)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (1.129) وبمستوى عالي، مما يعني إن أفراد العينة موافقون على انه لا يتم الخصم من الراتب الشهري في حالة طلبات الغياب

العبرة رقم (02) " عدد الموظفين في مكان العمل المناسب" احتلت الترتيب الرابع بمتوسط حسابي قدر بـ(3.58)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (0.830) م وبمستوى عالي، ما يعني إن أفراد العينة موافقون على ان عدد الموظفين في مكان العمل المناسب العبرة رقم (08) " تملك صلاحيات لتنفيذ ماتراه ضروريا لاتمام العمل" احتلت الترتيب الخامس بمتوسط حسابي قدر بـ(3.54)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (0.884) وبمستوى عالي مما يعني إن أفراد العينة موافقون على ان يملكون صلاحيات لتنفيذ ما يرونه ضروريا لإتمام العمل

العبرة رقم (01) " مساحة مكان العمل المناسب" احتلت الترتيب السادس بمتوسط حسابي قدر بـ(3.46)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (1.062) وبمستوى عالي ما يعني إن أفراد العينة موافقون على ان مساحة مكان العمل مناسبة

العبرة رقم (03) " تهوية الأماكن والإضاءة الجيدة" احتلت الترتيب السابع بمتوسط حسابي قدر بـ(3.25)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (1.073) وبمستوى متوسط ما يعني إن أفراد العينة محايدون على تهوية الأماكن والإضاءة الجيدة.

العبرة رقم (07) " هناك مصداقية للإدارة في تنفيذ القرارات" احتلت الترتيب الثامن بمتوسط حسابي قدر بـ(3.17)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (0.868) وبمستوى متوسط ما يعني إن أفراد العينة محايدون على ان هناك مصداقية للإدارة في تنفيذ القرارات

العبرة رقم (04) " وجود وسائل إتصال متاحة للربط بين الإدارات(هاتف أرضي،فاكس،Email" احتلت الترتيب التاسع بمتوسط حسابي قدر بـ(3.08)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (1.213) وبمستوى متوسط مما يعني إن أفراد العينة محايدون على وجود

وسائل إتصال متاحة للربط بين الإدارات(هاتف أرضي،فاكس،"Email

العبرة رقم (11) " مرتبك الوظيفي يتماشى مع الرتبة التي تشغلها " احتلت الترتيب العاشر بمتوسط حسابي قدر بـ(2.67)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (1.239) وبمستوى متوسط مما يعني إن أفراد العينة محايدون على مرتبهم الوظيفي يتماشى مع الرتبة التي يشغلونها

العبرة رقم (09) " تستخدم الكلية وسائل مبتكرة لتقييم العاملين" احتلت الترتيب الحادي عشر بمتوسط حسابي قدر بـ(2.63)، (،) وانحراف معياري قدر بـ (0.875) وبمستوى

متوسط مما يعني إن أفراد العينة محايدون على انه تستخدم الكلية وسائل مبتكرة لتقييم العاملين

العبرة رقم (10) " يتم ربط الحوافز بالأداء" احتلت الترتيب الثاني عشر بمتوسط حسابي قدر ب(2.29)، وانحراف معياري قدر ب (1.083) وبمستوى ضعيف مما يعني إن أفراد العينة غير موافقون على يانهم ربط الحوافز بالأداء.

وعليه نستنتج ان مستوى الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة جاءت بدرجة متوسطة

وعليه اتجهت إجابات أفراد العينة نحو رضاهم الدائم على وظائفهم , ماتثبته النسبة العالية لإجاباتهم ، في حين عبرو وبنسبة متدنية أحيانا عن عدم رضاهم عن طريقة العمل وبيئة العمل ، وترجع النسبة العالية لبحث هو سعي المسؤولين عن رضا موظفيهم وذلك بتبني الأنظمة التي تعمل على تقليل الجهد وزيادة الإنتاج .

تحليل نتائج المحور الرابع المتعلق ب: مستوى الرقمنة وتحقيق الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب: فعالية الإعلام الجديد في تحقيق برامج العلاقات العامة للجامعة.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوى
1	سمح ادخال الرقمنة في العمل بتجاوز الكثير من الصعوبات التي كانت تعترضني	3.50	1.180	09	عالي
02	سمح ادخال الرقمنة بتحقيق السرعة في انجاز الاعمال والمهام الموكلة لي	3.79	1.021	03	عالي
03	سهلت أدوات الرقمنة من التعامل مع الموظفين الاخرين وتبادل المعلومات معهم	3.75	1.032	04	عالي
04	ساعدتني الرقمنة على تحقيق مزيد من الاتقان والابتكار في انجاز أعمال ووظائفي	3.67	1.049	05	عالي
05	تساهم الرقمنة على تحقيق كفاءة في العمل وتأدية أكثر من عمل واحد وبمتعة	3.58	1.018	07	عالي
06	تساعد الرقمنة في تطوير مهاراتي وتزيد من كفاءتي الوظيفية عن طريق التدريب	3.54	1.179	08	عالي
07	ساهمت الرقمنة في زيادة التقدير لوظيفتي ومحيط عملي	3.46	1.103	11	عالي
08	مكنتني الرقمنة من خلق جو مناسب للعمل والخروج من الروتين والملل في الوظيفة	3.46	1.179	10	عالي
09	ساهمت الرقمنة في زيادة قوة الارتباط	3.37	1.013	12	متوسط

				بالزملاء وزيادة مؤشرات التعاون داخل الوظيفة	
متوسط	02	1.103	2.79	عن طريق الرقمنة تحصلت على التقدير والثناء من قبل المسؤولين داخل مكان العمل	10
عالي	06	1.279	3.63	لا يزال بحاجة الى الوقت للتعامل أكثر مع الرقمنة لتحقيق الايجابية في العمل	11
عالي	01	1.129	3.83	تنويع وتعزيز الادوات الرقمية في محيط العمل مؤشر ايجابي لفاعلية أكثر في الوظيفة	12
	عالي	1.107	3.53		

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً على السؤال " مستوى الرقمنة وتحقيق الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة"، نلاحظ أن إجابات أفراد العينة كان متوسط حسابها محصور بين (2.79 و3.83) ويمكن استخلاص النتائج التالية حسب ترتيب كل عبارة كما يلي:

العبارة رقم (12) " تنويع وتعزيز الادوات الرقمية في محيط العمل مؤشر ايجابي لفاعلية أكثر في الوظيفة" احتلت الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدر بـ(3.83)، وانحراف معياري قدر بـ (1.129)، وبمستوى عالي، مما يعني إن أفراد العينة موافقون على ان تنويع وتعزيز الادوات الرقمية في محيط العمل مؤشر ايجابي لفاعلية أكثر في الوظيفة.

العبارة رقم (02) " سمح ادخال الرقمنة بتحقيق السرعة في انجاز الاعمال والمهام الموكلة لي " احتلت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدر بـ(3.79)، وانحراف معياري قدر بـ (1.021) وبمستوى عالي، مما يعني إن أفراد العينة موافقون على انهسمح ادخال الرقمنة بتحقيق السرعة في انجاز الاعمال والمهام الموكلة لي

العبارة رقم (03) " سهلت أدوات الرقمنة من التعامل مع الموظفين الاخرين وتبادل المعلومات معهم " احتلت الترتيب الثالث بمتوسط حسابي قدر بـ(3.75)، وانحراف معياري قدر بـ (1.032) م وبمستوى عالي، ما يعني إن أفراد العينة موافقون على انهسهلت أدوات الرقمنة من التعامل مع الموظفين الاخرين وتبادل المعلومات معهم.

العبارة رقم (04) " ساعدتني الرقمنة على تحقيق مزيد من الاتقان والابتكار في انجاز عمالي ووظائفي " احتلت الترتيب الرابع بمتوسط حسابي قدر بـ(3.67)، وانحراف معياري قدر بـ (1.049) وبمستوى عالي مما يعني إن أفراد العينة موافقون على ان ساعدتهم الرقمنة على تحقيق مزيد من الاتقان والابتكار في انجاز أعمالهم ووظائفهم.

العبارة رقم (11) " لا نزال بحاجة الى الوقت للتعامل أكثر مع الرقمنة لتحقيق الايجابية في العمل " احتلت الترتيب الخامس بمتوسط حسابي قدر بـ(3.63)، وانحراف معياري قدر بـ (1.279) وبمستوى عالي ما يعني إن أفراد العينة موافقون على انهلا نزال بحاجة الى الوقت للتعامل أكثر مع الرقمنة لتحقيق الايجابية في العمل.

العبارة رقم (05) " تساهم الرقمنة على تحقيق كفاءة في العمل وتأدية أكثر من عمل واحد وبمتعة " احتلت الترتيب السادس بمتوسط حسابي قدر بـ(3.58)، وانحراف معياري قدر بـ (1.018) وبمستوى عالي ما يعني إن أفراد العينة موافقون على انهتساهم الرقمنة على تحقيق كفاءة في العمل وتأدية أكثر من عمل واحد وبمتعة.

العبارة رقم (06) " تساعد الرقمنة في تطوير مهاراتي وتزيد من كفاءتي الوظيفية عن طريق التدريب " احتلت الترتيب السابع بمتوسط حسابي قدر بـ(3.54)، وانحراف معياري قدر بـ (1.179) وبمستوى عالي ما يعني إن أفراد العينة موافقون على انهتساعد الرقمنة في تطوير مهاراتي وتزيد من كفاءتي الوظيفية عن طريق التدريب.

العبارة رقم (01) " سمح ادخال الرقمنة في العمل بتجاوز الكثير من الصعوبات التي كانت تعترضني " احتلت الترتيب الثامن بمتوسط حسابي قدر بـ(3.50)، وانحراف معياري قدر بـ (1.180) وبمستوى عالي مما يعني إن أفراد العينة موافقون على انهسمح ادخال الرقمنة في العمل بتجاوز الكثير من الصعوبات التي كانت تعترضني.

العبارة رقم (08) " مكنتني الرقمنة من خلق جو مناسب للعمل والخروج من الروتين والملل في الوظيفة " احتلت الترتيب التاسع بمتوسط حسابي قدر بـ(3.46)، وانحراف معياري قدر بـ (1.179) وبمستوى عالي مما يعني إن أفراد العينة موافقون على انهمكنتهم الرقمنة من خلق جو مناسب للعمل والخروج من الروتين والملل في الوظيفة.

العبارة رقم (07) " ساهمت الرقمنة في زيادة التقدير لوظيفتي ومحيط عملي " احتلت الترتيب العاشر بمتوسط حسابي قدر بـ(3.46)، وانحراف معياري قدر بـ (1.103) وبمستوى عالي مما يعني إن أفراد العينة موافقون على انهساهمت الرقمنة في زيادة التقدير لوظيفتي ومحيط عملي

العبارة رقم (09) " ساهمت الرقمنة في زيادة قوة الارتباط بالزملاء وزيادة مؤشرات التعاون داخل الوظيفة " احتلت الترتيب الحادي عشر بمتوسط حسابي قدر بـ(3.37)، وانحراف معياري قدر بـ (1.013) وبمستوى متوسط مما يعني إن أفراد العينة محايدون على انهساهمت الرقمنة في زيادة قوة الارتباط بالزملاء وزيادة مؤشرات التعاون داخل الوظيفة.

العبارة رقم (10) " عن طريق الرقمنة تحصلت على التقدير والثناء من قبل المسؤولين داخل مكان العمل" احتلت الترتيب الثاني عشر بمتوسط حسابي قدر ب(2.79)، وانحراف معياري قدر ب (1.103) م وبمستوى متوسط، ما يعني إن أفراد العينة محايدون على انه عن طريق الرقمنة تحصلت على التقدير والثناء من قبل المسؤولين داخل مكان العمل.

وعليه نستنتج ان مستوى الرقمنة وتحقيق الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة جاءت بدرجة عالية حيث تتجه إجابات أفراد العينة نحو تحقيق الرقمنة للرضا الوظيفي دائما وبنسبة عالية خلال إجاباتهم , في حين عبروا وبنسبة متدنية وبشكل نادر عن مدى تحقيق الرقمنة لرضا الموظف ، وإن دلت على شيء النسبة العليا فإنها تدل على سياسة التي تبنتها الجامعة محمد بوضياف -مسيلة- صفر ورق التي سهلت العمل واختصرت المسافات .

نتائج الدراسة:

- يتساوى أفراد حجم العينة بين الجنسين.
- اغلب أفراد العينة من السن 30-40 سنة
- أن اغلب أفراد العينة من مستوى الدراسي الثانوي .
- اغلب أفراد العينة من ذوي خبرة من 10-15 سنة.
- اغلب أفراد العينة من ذوي التخصص متصرف إداري.

نتائج المحور الثاني: مستوى تطبيق الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

- أفراد العينة محايدون على أن الكلية توفر أجهزة إعلام آلي حديثة لمختلف المكاتب والفروع .

- أفراد العينة موافقين على أن الكلية توفر العدد الكافي من جهاز الإمضاء الإلكتروني .
- أفراد العينة محايدين على أن يتوفر لدى الكلية أنظمة حماية آلية متطورة لحماية بياناتها.
- أفراد العينة جاءت إجاباتهم بنسبة منخفضة على أن الكلية تتوفر على العدد الكافي من الطابعات لمختلف المكاتب والفروع
- إن أفراد العينة تباينت إجاباتهم على أن الكلية توفر العدد من الكاميرات الرقمية .
- إن أفراد العينة محايدين على أن أجهزة الخادم المتوفرة حاليا بالكلية تعتبر كافية علميا لتطبيق الإدارة الإلكترونية .
- إن أفراد العينة محايدين على أن الكلية لديها خط انترنت ذو سرعة عالية DSL
- إن أفراد العينة موافقين على أن الوزارة تسعى للحصول على أحدث البرمجيات لتطبيق الإدارة الإلكترونية .
- إن أفراد العينة موافقين على وجود جهاز فاكس يسهل إنجاز أعمال والمهام بكفاءة عالية .
- إن أفراد العينة موافقين على أن كل موظف مكلف بالإدارة الإلكترونية حسابا يحمل رقم سري خاص به للقيام بالعمليات الإدارية .

-نتائج المحور الثالث: مستوى الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة .

- أفراد العينة موافقين على أن مساحة مكان العمل مناسبة .
- أفراد العينة موافقين على عدد موظفين في مكان العمل مناسب
- أفراد العينة محايدين على تهوية مكان العمل والإضاءة المناسبة .
- أفراد العينة محايدين على وجود وسائل اتصال متاحة للربط بين الإدارات هاتف أرضي , فاكس , Email
- أفراد العينة موافقين بشدة على تميز علاقاتك مع زملائك بالتعاون والايجابية
- أفراد العينة موافقين على أنك راضي عن علاقتك برؤسائك المباشرين الحاليين
- أفراد العينة محايدين على وجود مصداقية لدى الإدارة في تنفيذ القرارات
- أفراد العينة موافقين على امتلاك صلاحيات لتنفيذ ما تراه ضروريا لإتمام العمل
- أفراد العينة محايدين على استخدام الكلية وسائل مبتكرة لتقييم العاملين
- أفراد العينة غير موافقين على أنه يتم ربط الحوافز بالأداء
- أفراد العينة محايدين على أن مرتبك الوظيفي يتماشى مع الرتبة التي تشغلها
- أفراد العينة موافقين على أنه لا يتم الخصم من الراتب الشهري في حالة طلبات الغياب

نتائج المحور الرابع : مستوى تطبيق الرقمنة وتحقيق الرضا الوظيفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف بالمسيلة :

- أفراد العينة موافقين على أن الرقمنة في العمل يسمح بتجاوز الكثير من الصعوبات التي كانت تعترضهم
- أفراد العينة موافقين على أن إدخال الرقمنة يحقق السرعة في انجاز الأعمال والمهام الموكلة لهم .
- أفراد العينة موافقين على سهلت الرقمنة من التعامل مع الموظفين الآخرين وتبادل المعلومات معهم
- أفراد العينة موافقين على مساعدة الرقمنة في تحقيق مزيد من الإتقان والابتكار في انجاز الأعمال والوظائف
- أفراد العينة موافقين على مساهمة الرقمنة على تحقيق كفاءة في العمل وتأدية وتأدية أكثر من عمل واحد وبمتعة
- أفراد العينة موافقين على مساعدة الرقمنة في تطوير المهارات وزيادة الكفاءة الوظيفية عن طريق التدريب
- أفراد العينة موافقين على مساهمة الرقمنة في زيادة التقدير الوظيفي ومحيط العمل
- أفراد العينة موافقين إمكانية الرقمنة في خلق جو مناسب للعمل والخروج من الروتين والملل في الوظيفة
- أفراد العينة محايدين على مساهمة الرقمنة في زيادة قوة الارتباط بالزملاء وزيادة مؤشرات التعاون داخل الوظيفة
- أفراد العينة محايدين على أنه عن طريق الرقمنة تحصلوا على التقدير والثناء من قبل المسؤولين داخل مكان العمل
- أفراد العينة موافقين على أنه لا نزال بحاجة الى وقت للتعامل أكثر مع الرقمنة لتحقيق الايجابية في العمل
- أفراد العينة موافقين على تنويع وتعزيز الأدوات الرقمية في المحيط العمل مؤشر ايجابي لفاعلية أكثر في الوظيفة.

الخاتمة

شكل موضوع الرقمنة واحدا من الموضوعات التي تطرح بإلحاح على المستويات الأكاديمية البحثية لا سيما مع توجه مؤسسات التعليم العالي لخيارات التكنولوجيا الحديثة، واستغلالها في كافة أوجه الإدارة والتسيير، محدثة بذلك أوجها متعددة من التغيير لا سيما على مستوى إدارة وكفاءة المورد البشري، الذي تأثر بشكل كبير بإدخال وسائط الرقمنة المختلفة إلى إدارة الجامعة، ومكن من تغيير عديد المهام والوظائف كما حسن من البعض منها، وساهم في مستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء العاملين، ولقد وقفت دراستنا على حجم اسهام الرقمنة في زيادة وتحقيق مستوى الرضا الوظيفي الذي يزيد من مستوى القبول المهني في الأوساط الوظيفية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قائمة المراجع

- بن مرسللي ،أحمد،(2003). **مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام والإتصال** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- عناية ،غازي ، (2008). **منهجية إعداد بحث** ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
- محمد سمير ،حسين ،(2006). **دراسات في مناهج البحث العلمي (بحوث الإعلام)** ، عالم الكتب ، القاهرة .
- عبدالعزيز الحيزان ،محمد ،(2004). **البحوث الإعلامية** (أسسها،أساليبها،مجالاتها) ، مكتبة فهد الوطنية ، الرياض .

- باشيوة ،لحسن عبدالله ،آحرون ،(2009). البحث العلمي (مفاهيم أساليب تطبيقات (، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن.
- زكريا إبراهيم ،يحي،(2013). رقمنة مقتنيات المكتبات الجامعية لمكتبات كلية الأدب نموذجاً ، مكتبة طريق العلم ،الإسكندرية.
- أحمد يس ،نجلء،(2013). الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية ،ط1، العربي للنشر والتوزيع ،القاهرة .
- فرج أحمد،أحمد،(2009). دراسات في تحليل وتصميم مصادر المعلومات الرقمية ، مطبوعات مكتبة فهد الوطنية ،الرياض.
- مشهور ،أحمد،(2003). تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الإقتصادية ، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية والشبكات ،المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- مهري ،سهيلة ،(2005). المكتبة الرقمية في الجزائر (دراسة للواقع وتطلعات المستقبل) ،مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة قسنطينة .
- خالص حسين ،مريم ،(2013). الحكومة الإلكترونية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية ،وزارة المالية ، العراق .-
- معمر،جميلة، نحو رقمنة الرسائل الجامعية في المكتبة المركزية بجامعة قسنطينة ،الجزائر.-
- زهرابي ،مريم ،(2017). دلالات وأبعاد الرضا الوظيفي ، جامعة عبد الحميد مهري -قسنطينة2-قسم علم الاجتماع.
- امحمد عيسى،عيسى -عبد السلام،(2015)، الرضا الوظيفي:المفهوم،الأهمية،القياس ، جامعة المنصورة -كلية التربية للطفولة المبكرة .
- سعد، رمضان -كريم،(2001)، الرضا الوظيفي:مفهومه وطرق قياسه، جامعة بنغازي-كلية الآدب .-

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم الإعلام والاتصال

استمارة الاستبانة

أخي الفاضل... اختي الفاضلة... السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرني أن أضع بين أيديكم هاذة الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة، للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر إتصال وعلاقات عامة بعنوان " أثر إدخال الرقمنة للمؤسسة الجامعية في تحقيق الرضا الوظيفي". وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المرفقة بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، لذلك نرجو منكم أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم، فمشاركتم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها. كما أحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم ستحفظ بشكل سري، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

اعداد الطالبة : هجولي خديجة

القسم الأول: البيانات الشخصية.

يهدف هذا القسم إلى التعرف على بعض الخصائص الاجتماعية والوظيفية لموظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بغرض تحليل النتائج فيما بعد. لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة المناسبة على التساؤلات التالية وذلك بوضع إشارة () في المربع المناسب لاختيارك.

1) الجنس: ذكر أنثى العمر:

*أقل من 30 سنة

*من 30 إلى 40 سنة

*من 40 إلى 50 سنة

* من 50 سنة فأكثر

3) المؤهل العلمي:

*مستوى ثانوي

*ليسانس

					03	يتوفر لدى الكلية أنظمة حماية آلية متطورة لحماية بياناتها.
					04	توفر الكلية على العدد الكافي من الطابعات لمختلف المكاتب والفروع
					05	توفر الكلية على العدد الكافي من الكاميرات الرقمية.
					06	أجهزة الخادم المتوفرة حاليا بالكلية تعتبر كافية عمليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية
ب- شبكة الإتصال						
					07	الكلية لديها خط أنترنت ذو سرعة عالية DSL
					08	تسعى الوزارة للحصول على أحدث البرمجيات لتطبيق الإدارة الإلكترونية
					09	يوجد بالكلية جهاز فاكس يسهل إنجاز الأعمال والمهام بكفاءة عالية
					10	يملك كل موظف مكلف بالإدارة الإلكترونية حسابا يحمل رقم سري خاص به للقيام بالعمليات الإدارية

المحور الثاني: الرضا الوظيفي. في مايلي مجموعة من العبارات التي تقيس درجة الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (جامعة محمد بوضياف المسيلة)، والرجاء تحديد موافقتك أو عدمها وذلك بوضع العلامة () أمام العبارات التي تناسب إختيارك.

الرقم	أبعاد الرضا الوظيفي وعبارات القياس				
	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01					مساحة مكان العمل المناسب
02					عدد الموظفين في مكان العمل المناسب
03					تهوية الأماكن والإضاءة الجيدة
04					وجود وسائل إتصال متاحة للربط بين الإدارات(هاتف أرضي،فاكس،Email

					05	تتميز علاقاتك مع زملائك بالتعاون والإيجابية
					06	أنت راضي عن علاقتك برؤسائك المباشرين الحاليين
					07	هناك مصداقية للإدارة في تنفيذ القرارات
					08	تملك صلاحيات لتنفيذ ماتراه ضروريا لاتمام العمل
					09	تستخدم الكلية وسائل مبتكرة لتقييم العاملين
					10	يتم ربط الحوافز بالأداء
					11	مرتبك الوظيفي يتماشى مع الرتبة التي تشغلها
					12	لايتم الخصم من الراتب الشهري في حالة طلبات الغياب

المحور الثالث: الرقمنة وتحقيق الرضا الوظيفي. فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس درجة ارتباط الرقمنة بتحقيق الرضا الوظيفي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (جامعة محمد بوضياف المسيلة)، والرجاء تحديد موافقتك أو عدمها وذلك بوضع العلامة () أمام العبارات التي تناسب إختيارك.

الرقم	مؤشرات ارتباط الرقمنة بالرضا الوظيفي وعبارات القياس	نعم	لا	محايد	موافق	موافق بشدة
01	سمح ادخال الرقمنة في العمل بتجاوز الكثير من الصعوبات التي كانت تعترضني					
02	سمح ادخال الرقمنة بتحقيق السرعة في انجاز الاعمال والمهمات الموكلة لي					
03	سهلت أدوات الرقمنة من التعامل مع الموظفين الاخرين وتبادل المعلومات معهم					
04	ساعدتني الرقمنة على تحقيق مزيد من الاتقان والابتكار في انجاز أعمالتي ووظائفي					
05	تساهم الرقمنة على تحقيق كفاءة في العمل وتأدية أكثر من عمل واحد وبمتعة					

				06	تساعد الرقمنة في تطوير مهاراتي وتزيد من كفاءتي الوظيفية عن طريق التدريب
				07	ساهمت الرقمنة في زيادة التقدير لوظيفتي ومحيط عملي
				08	مكنتني الرقمنة من خلق جو مناسب للعمل والخروج من الروتين والملل في الوظيفة
				09	ساهمت الرقمنة في زيادة قوة الارتباط بالزملاء وزيادة مؤشرات التعاون داخل الوظيفة
				10	عن طريق الرقمنة تحصلت على التقدير والثناء من قبل المسؤولين داخل مكان العمل
				11	لا نزال بحاجة الى الوقت للتعامل أكثر مع الرقمنة لتحقيق الايجابية في العمل
				12	تنويع وتعزيز الادوات الرقمية في محيط العمل مؤشر ايجابي لفاعلية أكثر في الوظيفة



كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies
and Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ليسانس

الموضوع:

أثر ادخال الرقمنة للمؤسسات الجامعية على تحقيق الرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية

إعداد الطلبة:

1- هجولي خديجة... رقم التسجيل: 171735096684

2- رقم التسجيل:

3- رقم التسجيل:

القسم: علوم الاعلام والاتصال .. الشعبة: الاعلام والاتصال .. التخصص: اتصال وعلاقات عامة
إشراف: الاستاذ غزال عبد الرزاق .. الرتبة: استاذ التعليم العالي

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2021-2022 وأسمح
بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء المشرف(ة):

رئيس القسم

غزال عبد الرزاق