

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة العربي التبسي - تبسة  
Larbi Tebessi University - Tebessa  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم علم اجتماع  
تخصص تنظيم و عمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

# دور الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية

دراسة ميدانية لأساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ  
وحيد دراوات

من إعداد الطلبة  
نصري بثينة  
مقراني رحاب

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سفيان بدرابي	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
وحيد دراوات	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
عبد الرؤوف بوعزة	أستاذ مساعد - أ -	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2021 / 2022

## شكر وتقدير

بعد أن من علينا الله بانجاز هذا العمل ، فإننا نتوجه إليه الله سبحانه وتعالى أولاً و أخراً  
بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فكرمنا فوقفنا إلى ما نحن فيه  
راجين منه

دوام نعمه وكرمه ،وانطلاقاً من قوله صل الله عليه وسلم : "من لا يشكر الناس لا يشكر  
الله " ، فإننا نتقدم لمن أشرف على هذه المذكرة بالشكر والتقدير والعرفان إلى أستاذي المشرف  
على الجهد الكبير الذي بذله معنا ، وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه  
الدراسة ، فله منا فائق التقدير و الاحترام، كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص للأساتذة  
الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لنا ، وندين بالشكر أيضاً  
إلى كل أساتذة جامعة العربي التبسي لما قدموه لنا من تسهيلات ومختلف التوضيحات  
والمعلومات المقدمة من طرفهم لإنجاز هذا البحث ،

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا في هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد حتى ولو بكلمة  
طيبة أو ابتسامة عطرة

## إهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما

"وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا" سورة

الإسراء الآية - ٢٤-

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما ،

إلى الإخوة والأخوات ، إلى كل الأهل والأقارب ،

إلى جميع الأصدقاء

إلى كل من عرفته من قريب أو بعيد ،

إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم

أساتذتي الأفاضل ،

إلى كل من سقط سهوا من قلبي ولم يسقط من قلبي.

---

الأنفها ريس

## [فهرس المحتوى]

الصفحة	المحتوى
/	شكر و عرفان
/	الإهداء
/	مقدمة
الفصل الأول :	
11	أ. الإشكالية
13	أ. فرضيات الدراسة
14	أ. أسباب اختيار الموضوع
15	أ. أهداف الدراسة
16	أ. أهمية الدراسة
17	أ. المقاربة النظرية المعتمد في الدراسة
18	أ. المفاهيم الأساسية للدراسة
23	أ. الدراسات السابقة

الفصل الثاني :	
32	تمهيد
32	1. الإدارة الإلكترونية
32	1. التطور التاريخي للإدارة الإلكترونية
33	2. مبادئ الإدارة الإلكترونية
33	3. متطلبات الإدارة الإلكترونية
35	II. الرقمنة
35	1. السياق التاريخي للرقمنة
37	2. أسباب الرقمنة وأهميتها
38	3. أنواع الرقمنة
39	4. تحديات الرقمنة
40	III. تسيير شؤون الموارد البشرية
40	1. تطور إدارة الموارد البشرية
41	2. أهمية الموارد البشرية في المؤسسة
42	3. أهداف الموارد البشرية
43	4. الوظائف الرئيسية للموارد البشرية
44	5. الموارد البشرية وتحديات العولمة
44	III. الإدارة الرقمية للموارد البشرية

## [فهرس المحتوى]

44	1. الموارد البشرية وتحديات الرقمنة
45	2. أهمية إدارة الموارد البشرية رقميا
45	3. تحول إدارة الموارد البشرية إلى إدارة رقمية
47	4. مساهمة الرقمنة في تحقيق الفعالية التنظيمية
47	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : الطريقة و الإجراءات	
تمهيد	
49	1. تقرير الدراسة الاستطلاعية
52	2. مجتمع الدراسة
52	3. عينة الدراسة
54	4. المنهج المستخدم
55	5. أدوات جمع البيانات
57	6. عملية التحكم
65	7. تقرير الدراسة التجريبية
66	خلاصة الفصل
67	مناقشة و تحليل البيانات الشخصية
الفصل الرابع : عرض نتائج المحور الاول وتحليلها	

## [فهرس المحتوى]

الفصل الخامس : عرض نتائج المحور الثاني و مناقشته	
73	تمهيد
74	مناقشة و تحليل محور
79	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : عرض نتائج المحور الثالث و مناقشته	
81	تمهيد
85	مناقشة و تحليل محور
97	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : عرض نتائج المحور الرابع و مناقشته	
99	تمهيد
101	مناقشة و تحليل محور
107	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : عرض نتائج المحور الثاني و مناقشته	
109	تمهيد
112	مناقشة و تحليل محور
121	خلاصة الفصل
123	عرض النتائج العامة للدراسة و مناقشتها
132	الخاتمة
/	قائمة المصادر و المراجع
/	الملاحق



الصفحة	الجدول	الرقم
48	يبين ابعاد الدراسة	01
49	يبين مجتمع البحث و توزيع العينة على الكليات	02
53	يبين قائمة الأساتذة المحكمين	03
54	يبين حساب الصدق حسب المحكمين للمحور الثاني خاص بالبنود	04
55	يبين حساب الصدق حسب المحكمين للمحور الثالث خاص بالبنود	05
56	يبين حساب الصدق حسب المحكمين للمحور الرابع خاص بالبنود	06
57	يبين حساب الصدق حسب المحكمين للمحور الخامس خاص بالبنود	07
57	يبين نسبة صدق المحتوى الكلي للإستبيان	08
58	يبين العبارات المعدلة في الاستبانة بعد عملية التحكيم	09
59	يبين التقسيم النصفي لبنود للاستبانة	10
63	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	11
64	تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير السن	12
65	يبين توزيع مفردات العينة حسب الشهادات المحصل عليها	13
66	يبين توزيع مفردات العينة حسب الرتبة	14
67	يبين توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية في العمل	15
71	يمثل النتائج المتعلقة بالتسيير الرقمي و إدارة الموارد البشرية	16
78	يبين ترتيب العبارة الأهم عند المبحوثين لمحور التسيير الرقمي و إدارة الموارد البشرية	17
82	يمثل النتائج المتعلقة بالبرمجيات و تنظيم الموارد البشرية	18
84	يبين ترتيب العبارة الأهم عند المبحوثين لمحور البرمجيات و تنظيم الموارد البشرية	19
100	يمثل النتائج المتعلقة بالتجهيزات و الوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية	20
101	يبين ترتيب العبارة الأهم عند المبحوثين لمحور التجهيزات و الوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية	21

## [فهرس الجداول]

110	يمثل النتائج المتعلقة بالإطار المؤهل في تكوين الأستاذ و معالجة الملفات المهنية	22
111	يبين ترتيب العبارة الأهم عند المبحوثين لمحور الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ و معالجة الملفات المهنية	23

## [فهرس الأشكال]

الصفحة	الشكل	الرقم
13	يمثل عملية التحول من الأوراق إلى الأجهزة الإلكترونية	01
32	يبين التطور التاريخي للرقمنة	02
63	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد المجتمع حسب متغير الجنس	03
64	مدرج تكراري يمثل توزيع مفردات العينة حسب السن	04
65	دائرة نسبية يمثل توزيع مفردات العينة حسب الشهادات المحصل عليها	05
66	مدرج تكراري يمثل توزيع مفردات العينة حسب الرتبة	06
67	منحنى بياني يمثل توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية في العمل	07

مقدمه

شهد القرن الواحد والعشرين ثورة تكنولوجية كبيرة على مستوى شتى المجالات ، حيث وجدت التقنيات الجديدة طرقًا مختلفة لفتح آفاق جديدة ، خاصة في عالم الجامعات . بفضل التكنولوجيا ، أصبحت العمليات التي كانت تُنفذ ببطء ويدويًا ومع بعض الإخفاقات حتى وقت قريب ، تلقائية الآن . لقد قفزت هذه الإجراءات إلى كل تلك الجامعات التي لديها عمليات منفذة لتحقيق نجاح كبير . يساعد اعتماد الرقمنة في نماذج الأعمال و الخدمات في زيادة أوقات التسليم ويعزز الخدمة المخصصة ، حيث أن الغرض الأساسي من عملية الرقمنة هو زيادة جودة البيانات وجمع كل تلك البيانات وهيكلها حتى تتمكن من تطبيق التكنولوجيا المتقدمة ، مثل البرامج الأفضل والأكثر نكاءً .

تتجلى أهمية دراسة موضوعنا المسطر تحت عنوان دور الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية بدرجة أولى إلى أن الرقمنة من المواضيع التي تزايد الحديث عنها في عالمنا المعاصر وخاصة في الجامعات بدرجة كبيرة ، كذلك في أن الرقمنة تدرس مدى تفاعل المورد البشري مع الأجهزة الآلية الحديثة . تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من بينها التعرف على دور الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية في الجامعة ، كذلك استكشاف طبيعة مساهمة التسيير الرقمي في إدارة شؤون الأساتذة ، و الكشف عن أهم البرمجيات المساعدة في تنظيم شؤون الأساتذة ، والتعرف كذلك على درجة مساهمة التجهيزات الآلية في مساعدة الأساتذة على تقديم وأداء مهامه البيداغوجية ، والتعرف على درجة مساهمة الإطار المؤهل في تكوين الأساتذة على معالجة ملفاتهم المهنية .

توزعت دراستنا على سبعة فصول ونتائج عامة وقد تناول الفصل الأول الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة ، بينما تعرض الفصل الثاني إلى الإطار النظري للدراسة ، في حين تناول الفصل الثالث الإجراءات المنهجية وطرائق التحليل للدراسة ، وتم التطرق في الفصل الرابع لمساهمة التسيير الرقمي في إدارة شؤون الأساتذة ، بينما تضمن الفصل الخامس مساهمة البرمجيات في تنظيم شؤون الأساتذة ، أما الفصل السادس فحمل عنوان مساهمة التجهيزات والوسائل المساعدة للأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية ، والفصل السابع والأخير تم تأطيره بعنوان مساهمة الإطار المؤهل في تكوين الأساتذة على معالجة ملفاتهم المهنية .

# الفصل الأول:

## الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

الإشكالية

فرضيات الدراسة

أسباب اختيار الموضوع

اهداف الدراسة

اهمية الدراسة

المقاربة النظرية المعتمد في الدراسة

المفاهيم الأساسية للدراسة

الدراسات السابقة

## الإشكالية:

يشهد العصر الحالي تقدما تقنيا كبيرا في وسائل الاتصال، وهذا نتيجة لما يشهده العالم من ثورة تكنولوجية سريعة. أثرت على جميع مجالات الحياة ، ومن أبرز الظواهر التكنولوجية الحادثة في العالم الرقمنة . حيث شكلت هذه الأخيرة انطلاقة جوهرية وخاصة في الجزائر لما تحمله من تسهيلات و قدرة فائقة على تخزين كم هائل من المعلومات والبيانات والوصول إليها بأسهل الطرق. مما فرض على الجزائر تبنيها في شتى المجالات ولاسيما في مجال التعليم العالي وذلك للتقدم والتطور إلى تعليم غير حضوري يعتمد على وسائل وتكنولوجيا الاتصال عالية الكفاءة و الجودة.

مما لا شك فيه أن الرقمنة تم تطبيقها في الجزائر لما لها من قيمة متزايدة في الجامعات والمؤسسات عموما ، حيث أن هدفها الرئيسي يكمن في الاستفادة من مزايا التقنيات الحديثة ، وتطوير الخدمات المقدمة وتحسينها باستمرار ، وتعتبر الجامعة الجزائرية من بين المؤسسات التي تبنت الرقمنة نظرا لنجاحها على كل المستويات الإدارية، والمالية، والخدمية... وغيرها ، فتسيير الموظفين وشؤونهم من بين أهم الوظائف التي اقتحتها عملية الرقمنة إذ أصبحت العملية الأساسية لتحديد أهداف الجامعة ، والتنسيق بين مواردها المادية ، والبشرية المتاحة .وذلك من خلال تحديد الأهداف المسطرة للجامعة ، وضبطها و كذا وضع السياسات المرسومة ، بالإضافة إلى أنها باتت تحدد الإجراءات التنفيذية اللازمة لسير طرق العمل ، وصياغة البرامج الزمنية الممكنة لتحقيق المنشودة. وكذلك تسمح بإعداد الميزانية التنفيذية المخصصة لمستحقات الأستاذ المالية ، والتي تساعده على متابعة مساره الوظيفي ، وكذا تطورات راتبه الشهري ، وكل هذا يتم عبر الموقع الرقمي للجامعة أو عبر المنصات الإلكترونية . لذلك فمن المناسب الوقوف عند الإمكانيات المادية المستخدمة من جانب مختلف الجهات العاملة في مجال الرقمنة ، فيجب التطلع على أنواع وفئات المساحات الضوئية المستخدمة إذا ما تمت رقمنة مصادر المعلومات المجلدة . كذلك التعرف على أنواع الحواسيب المستخدمة ، فيجب أن تكون حديثة وتحوي برامج متطورة ، كذلك مدى توفر أوعية التخزين والتي تساعد الموارد البشرية بصفة كبيرة خاصة في ترتيب ملفاتهم ، ولا ننسى آلات التصوير الرقمية والتي تلتقط الصور وتحفظها بشكل رقمي بعد حفظها للمعلومات المرغوبة ، وحذف غير المرغوب فيه . إذ يوجد العديد من البرامج والتطبيقات التي تساعد الأستاذ في أداء مهامه البيداغوجية وكذلك تسيير أعمالهم فمنصة PROGRESS تعد نظام معلوماتي يمكن من تسيير شامل

لكل شؤون الجامعة ، و الأساتذة فهو يساعدهم على رصد نقاط الطلبة والاطلاع على قوائم أفواجهم ، وكذلك تسيير عملية المداولات بمختلف تفاصيلها ، أما منصة MOODLE فهي منصة تعليمية تقدم نتائج أفضل من التعليم الاعتيادي بأقل تكلفة وتساعد الأساتذة على نشر محاضراتهم ، وتكليف الطلبة بإنجاز أبحاثهم ، كما تساعدهم على بناء الدرس وعرضه بشكل سمعي بصري (تفاعلي). أما فيما يخص تسيير أعمالهم ومشاريعهم فإن منصة ASJP الخاصة بالمجلات المحكمة في الجزائر ذات أهمية في تمكينهم من نشر مقالاتهم ، و أعمالهم البحثية ، كما تعد منصة الخاصة بإدارة مشاريع البحث للتكوين الجامعي من بين أهم المنصات التي تساعد الأساتذة وترافقهم في إعداد مشاريعهم وبحوثهم وإنجازها وفق خطة زمنية واضحة . تعتبر منصة ZOOM من بين البرامج التي تساعد الأساتذة على تقديم مداخلاتهم العلمية عن بعد ، أما GOOGL SCHOLER فهو محرك بحث خاص بالمؤلفات العلمية والأكاديمية حيث يساعد الأساتذة على التعرف على أكثر الأبحاث العلمية صلة بمجال بحوثهم ، ويتيح التوصل لأهم ما تم نشره حديثا عبر جامعات العالم .

أما المورد البشري المؤهل فهو أهم متطلبات الرقمنة إذ يعتبر أثنى الموارد ، والأكثر تأثيرا من غيره، حيث يساهم وبقوة في تحقيق أهداف الجامعة ، وبناء على مدى كفاءة ، وقدرات ، وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل ، ومدى ولائه تتوقف كفاءة الجامعة ونجاحها في تحقيق أهدافها . فهو يساعد الأساتذة الجامعيين في تكوينهم ، وتدريبهم على استخدام الرقمنة من خلال خبراتهم السابقة، فهو يساعدهم على إنشاء حساباتهم الخاصة والتعرف على الاستخدامات الرقمية ، وكذا تنمية قدراتهم وكفاءاتهم الرقمية، وتسيير ملفاتهم رقميا ، واسترجاعها في أي وقت .

لقد صاحب الاهتمام بالرقمنة اهتماما رفيعا بتسيير شؤون الموارد البشرية ، وفي هذا الإطار أدركت الجامعة الجزائرية أن تسيير شؤون مواردها البشرية من أهم المرتكزات التي تعكس خططها التنموية التطويرية ، إدراكا لأهميتها ودورها المؤثر في عملية التسيير من حيث التنظيم ، فهو يرتب جهودهم ، ويحقق أهدافهم من خلال تحديد الأفراد المسؤولين عن القيام ببعض النشاطات والذي يتسنى دورهم في اتخاذ القرار ، كذلك تحديد الإمكانيات والترتيبات العملية و الأساتذة من خلال توضيح العلاقة بينهم ، وكل هذا في إطار تحسين أدائهم العملي الوظيفي ، والذي يساعد على النهوض بأهداف الجامعة. إن التوجيه جزء رئيسي في تسيير الموارد البشرية وشؤونها ، حيث يقوم ترجمة وتبسيط وتسهيل ما يراه المخططون إلى المنفذين ، حيث يعمل على توفير الاتصال المباشر بين الأساتذة والإدارة ، والتي



تساعدهم على التواصل الوظيفي ، كذلك يبين الامتيازات والحوافز الممنوحة للأساتذة سواء كانت مادية كالزيادات في الرواتب ، والترقيات ، أو معنوية كإشراكهم في تحديد الأهداف ، والاعتراف بجهودهم... ، كذلك يعتبر التوجيه جزء مهم في عملية القيادة من حيث أنه يقدم النصح و الإرشاد ، والتعليمات اللازمة التي تساعد في مواجهة المواقف الصعبة أثناء أدائهم لأعمالهم .

أما الرقابة فهي جزء لا يتجزأ من عملية التسيير في شؤون الموارد البشرية ، فهي عملية مستمرة ومتجددة تتم من خلالها التحقق من مدى التزام الأساتذة بالعمل ، وذلك بقياس درجة مدى احترامهم للعمل والقواعد التنظيمية ، وكذا مراجعة الوظائف ، حيث تعتبر الرقابة وسيلة لتحقيق نوع من التنظيم والفعالية ، التي تساعد في التعرف على كيفية سير العمل داخل الجامعة .

لقد فرض على الموارد البشرية استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة ، وذلك لتسيير شؤون الموظفين وقصد تطوير وتحسين مستوى الكفاءة الجامعية . من هنا تم وضع التساؤل الرئيسي الآتي :

ما دور الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية ؟

وتندرج تحته الأسئلة الفرعية الآتية:

ما طبيعة مساهمة التسيير الرقمي في شؤون الأساتذة ؟

ما أهم البرمجيات التي تساهم في تنظيم شؤون الأساتذة ؟

ما درجة مساهمة التجهيزات ، والوسائل في مساعدة الأساتذة على أداء مهامهم البيداغوجية ؟

ما درجة مساهمة الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ على الأساليب الرقمية لمعالجة ملفاته المهنية ؟

## 1. فرضيات الدراسة

لقد تم صياغة هذه الفرضيات بدرجة ثقة 95% وعند مستوى دلالة 0.05 .

**الفرضية الأولى:** يساهم التسيير الرقمي في إدارة شؤون الأساتذة بدرجة عالية.

**الفرضية الثانية:** أهم البرمجيات التي تساهم في تنظيم شؤون الأساتذة هم PROGRESS ،

PRFU، ASJP ،MOODLE .

**الفرضية الثالثة :** تساهم التجهيزات والوسائل المتوفرة في الجامعة في مساعدة الأساتذة على أداء مهامهم البيداغوجية بدرجة عالية .

**الفرضية الرابعة:** يساهم الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ على معالجة ملفاته المهنية بدرجة عالية.

## II. أسباب اختيار الموضوع

### الأسباب الذاتية :

الرغبة الشخصية في التعرف على درجة مساهمة الرقمنة في تسيير شؤون الأساتذة في جامعة العربي التبسي .

الرغبة في تناول متغيرات الدراسة من منظور اجتماعي .

مدى أهمية وخصوصية الموضوع المراد دراسته، والذي يقع في نقطة بين مجال تسيير شؤون الأساتذة و تكنولوجيا المعلومات والاتصال، حيث تعتبر نقطة حديثة في هذا المجال.

### الأسباب الموضوعية :

ارتباط الموضوع بتخصص الدراسة (علم اجتماع تنظيم وعمل).

معرفة دور الرقمنة كمتغير فعال في بيئة العمل .

معرفة أهم البرامج التي تساهم في تنظيم شؤون الأساتذة .

معرفة أهمية الوسائل و التجهيزات، المتوفرة في الجامعة في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه بما يتماشى و الثورة المعرفية والتكنولوجية التي يشهدها العالم.

الوقوف على أهمية الإطار المؤهل في تكوين الأساتذة على معالجة ملفاتهم المهنية .

## III. أهداف الدراسة

التعرف على دور الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية في جامعة العربي التبسي .

استكشاف طبيعة مساهمة التسيير الرقمي في إدارة شؤون الأساتذة .

الكشف عن أهم البرمجيات التي تساهم في تنظيم شؤون الأساتذة .

التعرف على درجة مساهمة التجهيزات والوسائل المتوفرة بالجامعة على مساعدة الأساتذة على أداء مهامهم البيداغوجية .

التعرف على درجة مساهمة الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ على معالجة ملفاته المهنية .

#### .IV أهمية الدراسة

#### على المستوى السوسولوجي

تعتبر هذه الدراسة مهمة على مستوى الجانب السوسولوجي كونها تدرس وتحاول التعرف على الدور الأساسي للرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية حيث يفرض جانب التخصص (علم اجتماع تنظيم وعمل) ، التعرف على الآثار الاجتماعية التي تنتج عن استعمال الرقمنة في مجال العمل .

#### على المستوى العلمي

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة أولا في تنمية مهارتنا كطلاب مبتدئين في عملية البحث العلمي ، كذلك في أهمية الموضوع ذاته ، فالرقمنة من المواضيع التي تزايد الحديث عنها في السنوات الأخيرة في الجزائر وفي العالم ككل ، كذلك قلة الأبحاث والدراسات التي تسلط الضوء على دور الرقمنة في تسيير شؤون الأساتذة .

#### على المستوى العملي

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية بالغة على مستوى الجانب العملي كونها تدرس مدى تفاعل المورد البشري مع الأجهزة الآلية الحديثة ، ونسبة الانسجام الحادث بينهما ، كذلك دور الإطار المؤهل في تكوين الأساتذة على انجاز ملفاتهم الكترونيا .

#### .V المدخل النظري المعتمد في الدراسة

وظفت الباحثتان المقاربة البنائية الوظيفية ، التي تعتمد على فكرة التفسير الوظيفي انتقالا من دراسة الأنشطة التي يستلزم استمرار نظام موضوع البحث ، حيث تم الاعتماد على هذه المقاربة انطلاقا من أن

الرقمنة تمثل نظاماً يؤدي عدداً من الوظائف المرتبطة بالتسيير ، والتنظيم ، والرقابة، والتوجيه ، ومحاولة  
توظيف ذلك من خلال توضيح تفاعل الرقمنة مع إدارة الموارد البشرية .

حيث أن الرقمنة تؤدي إلى تساند الأنساق الفرعية داخل المنظمة ، و انسجامها ، وتعزز التكامل  
الوظيفي بين مختلف المصالح ، والمستويات الموجودة في المنظمة ، مما يساعد على انجاز  
المهام والأعمال والأهداف المسطرة في الجامعة ، وتمكن الأساتذة من توفير الجهد والوقت في  
أداء وظائفهم ، مما يعود بالفائدة على النسق الكلي للمجتمع ، للحصول على طلبة ذوو مردودية  
وكفاءات ومهارات عالية تساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية، والاقتصادية، في البناء الاجتماعي

### نظرية النسق الفني الاجتماعي :

التكنولوجيا والبناء الرسمي يحددان مبلغ الإشباع والرضا الإنساني الذي يمكن أن يتحقق من  
خلال المشاركة، إلى جانب أن التكنولوجيا هي التي تشكل طبيعة المنتج الذي يقدمه التنظيم للعالم  
الخارجي. وبالمقابل فإن البيئة تؤثر على كل من التكنولوجيا والبناء الرسمي من خلال المتطلبات  
التي تفرضها البيئة عليهما ، بدا واضحاً أن تأثير التكنولوجيا عموماً أمر ملموس لا سيما في  
مجال التنظيمات ، حيث أن النظريات التي قدمها كل من (وايت ، سايلز ، بلونر ) يتضح جلياً  
أيضاً أنها تشترك في توضيح النتائج المترتبة على استخدام التنظيمات لأنماط معينة من  
التكنولوجيا ، لا سيما ما تعلق منها بالرضا المهني وسلوك جماعات العمل ، إلا أنها منحت للبعد  
التكنولوجي أهمية خاصة .

ويمكن القول أن هذه الدراسة تجمع بين متغير الأول تقني و الثاني إنساني ، فهي تحمل البعد الاجتماعي  
و البعد التكنولوجي لذلك سنتبع المدخل السوسيو تقني الذي يقف موقفاً وسطاً بين الحتميتين  
التكنولوجية والاجتماعية ويؤكد أن لكل من التكنولوجيا والقوى الثقافية والاجتماعية أهميته ويؤثر بدرجات  
متباينة على سيرورة العمل والذي تتجلى أهميته في الدور الذي تقدمه هذه التجهيزات الآلية من خدمات  
للأساتذة باعتبار أنها تؤثر بشكل مباشر في هذه المفردات داخل الجامعة وفي مستوى أدائهم ، وخلق  
دافعية نحو العمل لما توفره من وقت و جهد، وتوجيهه لسلوكياتهم .

### التحليل الإستراتيجي عن ميشال كروزيه

التحليل الاستراتيجي إطار نظري وعملي لفهم التنظيمات فهو مقارنة ميكروسوسولوجية، تنطلق من الفاعل باعتباره محركا لمختلف العمليات التنظيمية وفقا لعقلانية محدودة، كما يركز على فكرة أساسية مفادها أن التنظيم لا يمكن اعتباره نسقا مغلقا، لكونه متواجد في بيئة تضم عدة فاعلين لهم أيضا تأثير على هذا التنظيم، فالفاعل لا يمكن اعتباره فردا وحسب، قد يكون جماعة أيضا

## vi. المفاهيم الأساسية للدراسة

### الدور

#### تعريف الدور لغة :

عرفها صاحب القاموس المصطلحات الاجتماعية على أن الجماعة، المتوقع من الفرد في الجماعة و الجانب الدينامي لمركز الفرد . فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة ، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز ، ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه .<sup>1</sup>

#### الدور اصطلاحا :

يعرفه محمد عاطف غيث في قاموس علم الاجتماع بأنه نموذج يرتكز حول بعض الحقوق والواجبات، وهي توقعات الآخرين بشأن أداء شخص لدور معين في موقف ما. كما أنها طريقة لقيام الشخص بدوره في موقف معين.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ،انجليزي - فرنسي - عربي ، ، 1982 ، ، ص395.

نوي عمار : دورالوهاب: في إدارة العمل التطوعي الجمعي ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية ، جامعة منتوري - قسنطينة ، قسم علم اجتماع ، 2009-2010، ص ص24-25، رسالة منشورة .

نلاحظ من التعريف أنه يتحدد دور الشخص داخل جماعة عن طريق توقعات يعتقها الآخرون كما يعتقها الفرد نفسه .

يعرفه عبد المجيد سالمى أنه من أنماط سلوك الفرد، حيث يتحدد على أساس متطلبات معينة تتعكس على توقعات الأشخاص لسلوك الفرد الذي يحتل مكانة ما في أوضاع معينة.

نلاحظ من التعريف انه يتحدد دور الشخص داخل الجماعة عن طريق توقعات يعتقها الآخرون كما يعتقها الفرد نفسه .

وعرف أيضا على انه عدة عناصر وظيفية السلوك الذي يؤديه الجزء من أجل الكل ، وتشكل أنماط العلاقات الاجتماعية بين الأدوار الشخصية وجوهر البناء الاجتماعي ، وبالمثل تشكل أنماط العلاقات الاجتماعية بين النظم الاجتماعية .<sup>1</sup>

نلاحظ من التعريف السابق أنه اعتبر الدور ووظيفة و تفاعل الفرد مع البناء الاجتماعي .

الدور هو تفاعل عناصر الرقمنة مع الموارد البشرية ، ويمكن القول عنه أنه الوظيفة التي تؤديها البرمجيات من خلال الوسائل والتجهيزات تحت إشراف الإطار المؤهل في تنظيم وتسيير الملفات المهنية، وكذلك مساعدة المورد البشري على أداء مهامه .

## الرقمنة

الرقمنة لغة :

عرفها القاموس الموسوعي للمعلومات والتوثيق على أنها عملية الكترونية لإنتاج رموز الكترونية أو رقمية من خلال وثيقة أو شيء مادي أو من خلال إرشادات الكترونية تناظرية.<sup>2</sup>

نلاحظ من خلال التعريف السابق أن الرقمنة لغة عبارة عن خطوات الكترونية ينتج عنها بيانات ورموز رقمية .

---

سمير ناصر عبد الوهاب :دور رجال الأعمال في التغيير الاجتماعي والثقافي ،مجلة ، كلية الأدب جامعة بورسعيد ، العدد11، يناير 2018، مصر ، ص40.

مهري سهيل:المكتبة الرقمية في الجزائر ، دراسة للواقع وتطلعات المستقبل ،مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم المكتبات ،تخصص إعلام مهني وتقني ،جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2005-2006 ، ص38.

## الرقمنة اصطلاحاً :

يعرفها دوج هودجز : "تعد الرقمنة عملية أو إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي ، مثل المقالات،الدوريات ، الكتب ، المخطوطات... الخ، إلى شكل رقمي.<sup>1</sup>

نفهم من هذا التعريف أن الرقمنة عبارة عن عملية تحويل النظري التقليدي إلى أشكال رقمية .

الرقمنة : هي عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف أشكالها من (الكتب ، الدوريات ، التسجيلات الصوتية ، الصور ، والصور المتحركة... الخ) إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الثنائي [البايتات] الذي يعتبر وحدة المعلومات الأساسية لنظام المعلومات الأساسية ويحولها إلى أرقام ثنائية . ويتم القيام بهذه العملية بفضل الاستناد إلى مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة .<sup>2</sup>

البيانات إلى شكل رقمي وذلك لأجل معالجتها بواسطة الحاسب الالكتروني وفي سياق نظم المعلومات عادة ما تشير الرقمنة إلى تحويل النصوص المطبوعة إلى إشارات ثنائية باستخدام نوع ما من أجهزة المسح الضوئي التي تسمح بعرض نتيجة ذلك على شاشة الحاسوب .<sup>3</sup>

يصب كلا التعريفين السابقين في أن الرقمنة تحويل البيانات والنصوص المكتوبة والمطبوعة إلى أشكال رقمية تتم عن طريق أجهزة إلكترونية مخصصة وتعرض على الحاسوب .

## التعريف الإجرائي:

الرقمنة الإلكترونية : جراء أو عملية تحويل البيانات الكيفية أو مصادر المعلومات كالكتب ، والدوريات، والتسجيلات الصوتية ، والصور والخرائط والمخطوطات ، أو أي محتوى فكري إلى شكل رقمي أو أرقام عن طريق الأجهزة الإلكترونية المختلفة كالحاسوب ، والمساح الضوئي ، وآلات التصوير الرقمية و أوعية التخزين .

<sup>1</sup> دون كاتب : الرقمنة وحماية التراث الرقمي ،مركز هردو لدعم التعبير الرقمي ،القاهرة،2016،ص6.

<sup>2</sup> نجلاء أحمد ياسين : الرقمنة وتقنياتها في المكتبة العربية،دار العربي للنشر والتوزيع ،القاهرة ، 2013 ، ص ص17-18.

<sup>3</sup> حفطواي سمير ، سهي الحم زاوي ،الرقمنة ومدى تأثيرها على الفعالية التنظيمية،مجلة الباحث الاجتماعي ،العدد2016،12، ص255.

## الإدارة الإلكترونية

الإدارة الإلكترونية لغة : الانتقال من إنجاز المعاملات وتقديم الخدمات الحكومية العامة من الطريقة اليدوية والورقية إلى الشكل الإلكتروني من أجل استخدام أمثل للوقت والمال والجهد.<sup>1</sup>

الإدارة الإلكترونية اصطلاحاً : هي تنفيذ كافة المعاملات والخدمات الحكومية المقدمة للمواطن أو قطاعات الأعمال من خلال شبكات المعلومات وقواعد البيانات باستخدام وسائل الاتصال الحديثة للانترنت والهواتف بما يدفع كفاءة وفعالية الأداء الحكومي في إطار من التفاعل بين طالب الخدمة ومقدمها.<sup>2</sup>

تعتبر الإدارة الإلكترونية استخدام وسائل الاتصال الحديثة في تقديم الخدمات والمعاملات للمواطنين بدلاً من الأشكال التقليدية اليدوية والورقية . وذلك توفيراً للوقت والجهد والتكلفة .

الإدارة الإلكترونية: هي إدارة موارد معلوماتية تعتمد على الانترنت وشبكات الأعمال، تميل إلى تجريد وإخفاء الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتية المعرفي الفكري هو العامل الأكثر فعالية في تحقيق أهدافها والأكثر كفاية في استخدام مواردها.<sup>3</sup>

نستنتج مما سبق أن الإدارة الإلكترونية هي إدارة موارد معلوماتية تركز على الانترنت، حيث يعتبر رأس المال المعلوماتي المعرفي هو الأكثر فعالية في تحقيق الأهداف المنشودة.

الإدارة الإلكترونية هي عبارة عن تنفيذ الخدمات وإنجاز المعاملات وتقديم الخدمات العامة ، واستعمال وسائل الاتصال الحديثة في تقديم الخدمات للأفراد حيث ينتقل من الاستخدام الورقي إلى الاستخدام الإلكتروني .

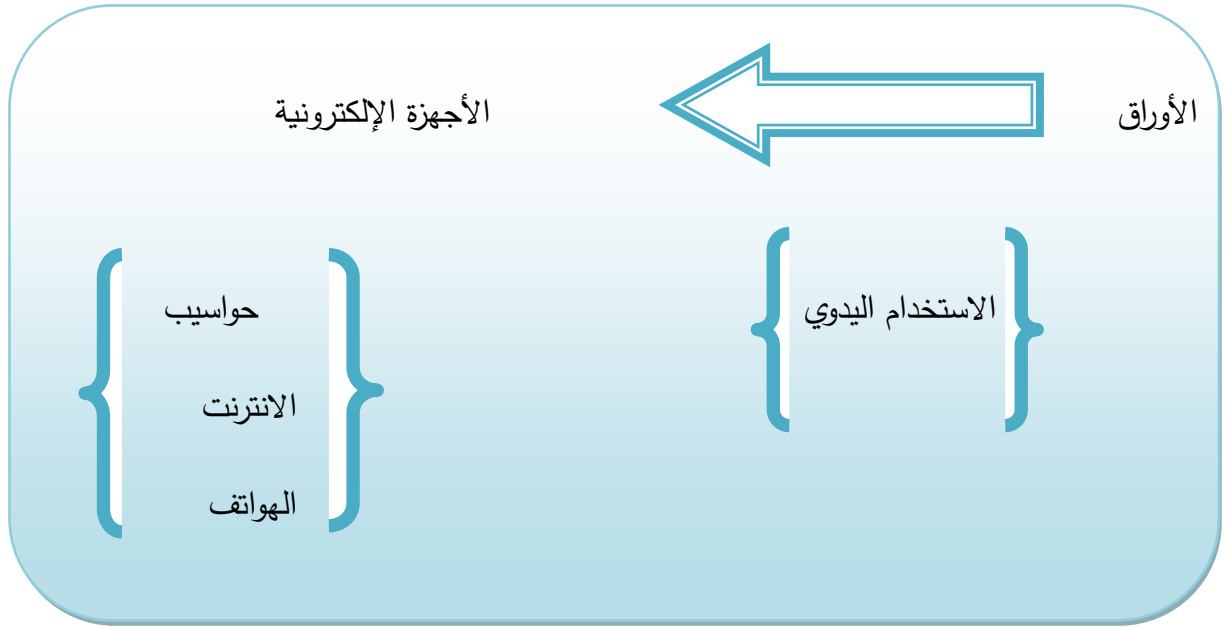
---

<sup>1</sup> العوض أحمد المحمد أحمد :الإدارة الإلكترونية، المفاهيم، السمات،العناصر ،دراسة وثائقية، مداخلة ملقنى في إطار المؤتمر العالمي الأول المرسوم بالإدارة الإلكترونية، المفاهيم، السمات ، العناصر ، دراسة وثائقية ،المؤتمر العالمي الأول للإدارة الإلكترونية تواصل خلافاً مع طفرة الاتصال والمعلومات في عالمنا المعاصر، 1-4 جوان 2014 ،طرابلس-ليبيا، ص04.

<sup>2</sup>توفيق الرحمان:الإدارة الإلكترونية،مركز الخبرات المهنية، القاهرة،2003،ص96 .

<sup>3</sup>نجم عبود نجم :الإدارة الإلكترونية،الإستراتيجية ، الوظائف ، المجالات ، اليازوي ، القاهرة ،2008،ص157.





المصدر: من إعداد الطالبة

الشكل رقم (01) : يمثل عملية التحول من الأوراق إلى الأجهزة الإلكترونية.

**الإدارة لغة :** تعني أداء خدمة الآخرين وهي كلمة لاتينية، وهي تعني تحقيق عرض معين.<sup>1</sup> Admis  
.rare

الإدارة اصطلاحاً:

عرفها فريدريك تايلور بأنها : " المعرفة الدقيقة لما تريد من الرجال أن يعرفوه ، ثم التأكد من أنهم يقومون بعمله بأحسن طريقة وأرخصها ."<sup>2</sup>

نلاحظ من التعريف أنه اعتبر الإدارة معرفة ما يجب القيام به من أعمال ومتى يتم ذلك.

عرفها هنري فايول : " بأنها عمل يتضمن التنبؤ والتخطيط المنتظم و إصدار الأوامر والتنسيق والرقابة."<sup>3</sup>

نلاحظ أن فايول اعتبر الإدارة عبارة عن افتراضات حول المستقبل اعتماداً على الأداء المستقبلي والحالي للأفراد.

لحمر عباس ،ملتقحولاستراتيجياتالتدريبفيإدارةالجودةالشاملة ،مداخلة بعنوان تكنولوجيا الإعلام والاتصال المعرفة وتفعيل إدارة

<sup>1</sup>الجودة والتنافسية ، في منظمات الأعمال المعاصرة ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة ورقلة، ص9.

<sup>2</sup>مهدي حسن زويلق:إدارة الأفراد،مكتب المجتمع للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ،2010، ص28.

<sup>3</sup>عمر وصفي عقيلي ،الإدارة الأصول الأسس والمفاهيم،دار الطباعة للنشر والتوزيع،عمان، 2010،ص12.

هي عملية تنظيم وتوجيه وتنسيق ودعم للعاملين وتشجيعهم، والرقابة على الموارد المادية بهدف تحقيق أهداف سطرتها الجامعة.

### الموارد البشرية:

لغة: عرفها Dictionary of Human Resources and Personnel Management

ان اختصارها HR وهيا سم جمع الموظفين والتي توفرها المنظمة التي تهتم بموارد البشرية أي الموظفين العاملين ووجب الإهتمام بالموارد البشري و تطويرها إذا اردنا رفع الإنتاجية<sup>1</sup>.  
الموارد البشرية اصطلاحا :

عرفها حسن إبراهيم بلوط: " على أنها مجموع الأفراد المشاركة في تحقيق أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال في المؤسسة."<sup>2</sup>

نلاحظ من هذا التعريف أن الموارد البشرية هي أساس رسم الأهداف وتحقيقها للنهوض بالمؤسسة وهذا طبقا لإجراءات وسياسات قانونية معينة .

عرفها علي السلمي: " تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء الأعمال بحماس واقتناع ."<sup>3</sup>

نلاحظ من خلال التعريف السابق أن الموارد البشرية هي الأفراد المؤهلين والقادرين على العمل وفقا لما تقتضيه الأهداف العامة للمؤسسة.

عرفها فليبو : على أنها تخطيط وتنظيم ومراقبة العمل وتساعد على عملية استقطاب وتنمية جميع المهارات بجانب تحقيق الهدف الذي تكون عليه المنظمة ."<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Edmund Heery and Mike Noon ,Dictionary of Human Resources and Personnel Management,A & C Black Publishers Ltd,7 juillet 2003,p127-128.

<sup>2</sup>سعاد نايف برتوطي ، إدارة الموارد البشرية،إدارة الأفراد،دار الداخل للطباعة والنشر والتوزيع ،عمان ظن 2001، ص213.  
حسن برا هيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع ،لبنان، 2002، ص17.

عزالدين عبد الرؤوف وآخرون :إدارة الموارد البشرية في ظل التوجه نحو التغيير التنظيمي ،مجلة أبحاث ودراسات التنمية ،المجلة 08<sup>4</sup>،العدد01،جوان2021،ص110.

نرى من هذا التعريف أن الموارد البشرية هي مجموع النشاطات المتعلقة بالعنصر البشري لتحقيق هدف معين .

الموارد البشرية هي القوى البشرية العاملة التي تمتلكها الجامعة والتي تتميز بقدرات كبيرة والتي من شأنها أن تكون سببا في تقدم وتطور قدرات الجامعة لتحقيق أهدافها .

### تسيير الموارد البشرية:

لغة: عرفها Dictionary of Human Resources and Personnel Management

ان اختصارها HRM وهي مسؤولة عن انتاجية المنظمة و التي تتعامل مع الموظفين <sup>1</sup>.

اصطلاحا : يمكن تعريفها على أنها مجموع الأنشطة الإدارية والمهام المتعلقة بتطوير القوى العاملة والحفاظ على قدراتها وتأهيلها. <sup>2</sup>

تعرفها وسيلة مداوي: " عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها أي منظمة لتحقيق أهدافها وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد والإشراف على استخدامها وصيانتها والحفاظ عليها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة. <sup>3</sup>"

نستنتج أن تسيير الموارد البشرية عملية اهتمام بما يتعلق باحتياجاتها. ا .

يعرفها: " يتضمن ذلك الجانب من العملية الإدارية بطريقة فعالة وايجابية ، ما يحقق مصلحة الأنظمة ومصالح العاملين. <sup>4</sup>"

اعتبر في التعريف السابق أن الموارد البشرية جزء من المؤسسة كنظام فرعي على تنمية وتطوير المورد وجعله عنصرا فعالا بطريقة ايجابية .

---

<sup>1</sup>Dictionary of Human Resources and Personnel Management، P128

<sup>2</sup>مصطفى نقيب شاوش : إدارة الموارد البشرية ،إدارة الأفراد ،دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010، ص ص 27 -35.

<sup>3</sup>حمدوي وسيلة :إدارة الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص ص 29-30.

<sup>4</sup>محمد زويد العتيبي:الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ،الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010،ص18.

التعريف الإجرائي : تسيير الموارد البشرية هي عملية تنظيم وتوجيه ورقابة الموارد البشرية العاملة بالجامعة والعمل على تأهيلها .

.VII الدراسات السابقة :

الدراسات العربية:

هذه الدراسة عبارة عن ورقة بحثية معنونة بالتحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي في كلية الدراسات الإسلامية للبنات في جامعة الأزهر في 2020 ، للباحثة أمال زيدان حيث تمحور ملخص الدراسة في محاولة قياس مشروع الرقمنة داخل مؤسسات التعليم الجامعي بشقيه التنظيمي والتعليمي، ومن بين أسئلتها الفرعية نذكر ما مستويات الاتصال الرقمي بالجامعة ؟

ما أهم نقطة القوى التي تتميز بها المؤسسة في هذا المجال داخليا إداريا وتعليميا ؟

ما مدى تفاعل المستفيدين من هذا التحول الرقمي بشقيه الإداريين والتعليمي ؟

ما وسائل الاتصال الرقمية المستخدمة بالجامعة إداريا وتعليميا ؟

ما أهم متطلب التحول الرقمي ؟

ما نقاط الضعف التي تعاني منها المؤسسة في مجال التحول الرقمي ؟

كيف تتم حوكمت التحول الرقمي بالجامعة ؟

ما الفرص المتوفرة في البيئة الخارجية التي تمكن الجامعة من المضي قدما في مشروع التحول الرقمي ؟

1

ما التحديات التي تواجهها الجامعة خارجيا وتعرقل سير التحول الرقمي الإداري والتعليمي بالمؤسسة ؟

حيث استخدمت المنهج الوصفي ، و دراسة حالة ، في عينة بحث 80 مفردة باستخدام كرة الثلج.

و استخدمت كل من المقابلة الحرة المعمقة ، وجلسات العصف الذهني ، واستمارة استبيان .

---

<sup>1</sup>أمال زيدان : التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي : المجلة المصرية لبحوث الإعلام ، المجلد 2021 ، العدد 75 ، مصر ، افريل 2021 ، صص 463-475

وهدفت دراستها الى التعرف على مدى وجود خطة إستراتيجية للمؤسسة في مجال التحول الرقمي تراعي بيئتها الداخلية والخارجية ، ومعرفة مدى وجود نظام متكامل للمحاسبة والمسائلة وحوكمت التحول الرقمي ، وإلقاء الضوء على نقاط القوة التي تتميز بها ، مؤسسة محل التقييم من الناحية الإدارية و التعليمية، وما يقابلها من مجموعة الفرص النافعة في البيئة الخارجية التي تزيد من قيمة الاستفادة من الاتصال الرقمي. تحديد نقاط الضعف الداخلية الممثلة للسلبيات ، وما يصاحبها من مخاطر وتهديدات في البيئة الخارجية تعرق سير التحول الرقمي وتحقيق أهدافه المخطط لها في المؤسسة محل البحث ؛ كذلك إعادة التنقيح ، من خلال تحديد الاستراتيجيات والإمكانيات القابلة توفيرها لتعظيم الاستفادة من مشروع التحول الرقمي وإتاحتها من أجل التغلب على مواطن الضعف وما ينجم عنها من مخاطر .

حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن الرقمنة لا تعني فقط تطبيق وسائل الاتصال الرقمي وتكنولوجيا داخل المؤسسة ، بل هي برنامج شامل يستهدف الثقافة التنظيمية للمؤسسة وأسلوب عملها داخليا وخارجيا .

أظهرت النتائج تفوق الجامعة في مؤشرات القياس الخاص بالخطط الإستراتيجية والعمليات التي تتم تنفيذها بشكل يخدم توجهها نحو الرقمنة ، على الرغم من استحداث الجامعة بعض الإدارات الالكترونية ، لأنها مازال تقدم الهياكل التنظيمية ومركزية الإدارة من أهم نقاط الضعف التي يستلزم معالجتها، بإعادة هندسة الإدارة بما يتناسب مع الرقمنة دون التقيد بمواقع جغرافية معينة أو مباني تقليدية ، حيث يمكن التحدي الإداري الأساسي في بناء قاعدة معلوماتية حديثة ومتجددة ، مثلت الرقمنة دورا فعالا في نشر المعلومة وإنتاجها وتحديثها وتوظيفها بكفاءة لدى طلاب الجامعة ، حيث جاءت فرصة الاحتفاظ بالمعرفة والوصول إليها في الوقت المناسب ، وتعددت مصادرها وسهولة تحديث محتوى المعلومة .<sup>1</sup>

واستفدنا من هذه الدراسة في التعرف الجيد على الرقمنة ، ومؤشرات قياسها وفعالية الموارد البشرية المؤهلة ، وبناء تصور منهجي لدراستنا ، والتعرف على أدوات بحث جديدة ( جلسات العصف الذهني ) .

#### الدراسة الثانية :

هي عبارة عن مقال منشور من مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح،المجلد ،العدد21 ، اتحاد الجامعة العربية بالتعاون مع جامعة بني سويف ، بعنوان دور الرقمنة والإدارة الإلكترونية في تثمين إدارة الموارد

<sup>1</sup> نفس المرجع ،صص476-512

البشرية ، في جامعة بني سويف ، مصر ، في ماي 2019. والتي صاحبت هذا المقال بن يمينه خيرة ، نشأت إدوارد ناشد ، زادي أحمد ،<sup>1</sup> حيث تلخصت هذه الدراسة في الدراسة : فيما تكمن أهمية الرقمنة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية ؟ واندرجت تحته أسئلة فرعية ما هو دور الرقمنة في تسيير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ؟

مأهميتها في الإدارة المعاصرة ؟

ما تحديات التي تواجه تطبيق الرقمنة الإلكترونية للموارد البشرية ؟

واستخدمت الباحثة المنهج : وصفي ، تحليل مضمون ، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية ونظام المعلومات للموارد البشرية أو ما يطلق عليه بمصطلح رقمنة الموارد البشرية يعد حتمية لا بد من الاهتمام بها في المؤسسات سواء الخاصة أو العامة منها ، وهذا لتحسين وتسهيل الأعمال الإدارية الخاصة بالعنصر البشري داخل المؤسسة ، لضمان تكوين وترقية وفقا لنظام دقيق ، لم تصل الجزائر بعد إلى الأهداف المرجوة لعدة أسباب ثقافية ، ومالية ، وتكنولوجية ، أفادتنا هذه الدراسة في جملة من النقاط حيث وجهتنا على انتقاء المعلومات البيبليوغرافية من مصادر موثقة ومنظمة قدمت لنا قاعدة متينة لبناء مفاهيم الدراسة من الناحية الأدبية ، وأفادتنا في تغطية أحد الجوانب المهمة في الدراسة ، وهو أهمية نظم المعلومات للموارد البشرية .

### الدراسات الجزائرية

هذه الدراسة عبارة عن ورقة بحثية في الملتقى المعنون بدور الرقمنة في جودة التعليم العالي منشور مجلة العلوم القانونية ، السياسية والاقتصادية ، المجلد 57 ، بعنوان الرقمنة كآلية لضمان جودة العملية التعليمية ، في جامعة يحي فارس بالمدينة -الجزائر- ، في 10/04/2020 من إعداد سمير شلغوم . حيث تلخصت هذه الدراسة في ماهي الآثار المترتبة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، تحليل مضمون ، وهدفت هذه الدراسة إلى

---

<sup>1</sup> بن يمينه خيرة ،نشأت إدوارد ناشد ، زادي أحمد : دور الرقمنة و الإدارة الإلكترونية في تميمين إدارة الموارد البشرية ، مجلة التعليم عن بعد و التعليم المفتوح ، المجلد 7 ، العدد12 ، ماي 2019 ، ص ص67-71.

توضيح كيفية الاستفادة من التطور الكبير والثورة المعرفية التي يشهدها العالم في تحسين جودة التعليم العالي ، وذلك من خلال التعريف بالرقمنة وتبيين أهمية استخدامها في العملية التعليمية ، والآثار المترتبة عن ذلك ، توصل الباحث إلى تحسين مخرجات الجامعة ، يستوجب تطبيق نظام لضمان الجودة والكفاءة والفعالية ، ولعل دمج التقنية الحديثة في العملية التعليمية بكل عناصرها ، يعد أهم عوامل النجاح ، لما تلعبه من دور كبير في عصرنة الجامعة وتطويرها والارتقاء بها إلى المراتب المتقدمة في التصنيفات العامة<sup>1</sup> ،

ولا يأتي ذلك إلا من خلال مواكبتها للتطورات التي يعرفها العالم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التسيير ، والتعليم وترقيتها ، مما له دلالة واضحة على أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تتجه نحو رقمنة الجامعة الجزائرية ، بصفة عامة ، وهو نفس التوجه يتم استكشافه من تصريحات رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون ، وتأكيداته الدائم على ضرورة رقمنة كل القطاعات ، لما تلعبه من دور كبير في إضفاء الشفافية والتقليص من البيروقراطية الإدارية<sup>2</sup> .

أفادتنا هذه الدراسة في جملة من النقاط وهي :

معرفة أهمية الرقمنة والتكنولوجيا في إدارة التعليم العالي .

توضيح الرؤية بالنسبة لدراستنا، حيث أنها غطت جانب من جوانب دراستنا وهو التدريس الرقمي،

دور التكنولوجيا في تامين أداء الأساتذة وإدارة الجامعة .

### الدراسة الثالثة

مقال منشور في مجلة Les cahiers du cread، بالمجلد 36، العدد 03 ، المعنونة بتطور الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ما بعد كورونا (الكوفيد )، في الجزائر ، في /07/2020 ، لسلمى بشاري<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> سمير شلغوم : الرقمنة كآلية لضمان جودة العملية التعليمية ، مجلة العلوم القانونية ، السياسية والاقتصادية ، المجلد 57 ، العدد 03 ، 2020/04/10 ، ص ص 47-155 .

<sup>2</sup> المرجع نفس ، ص ص 156-160 .

<sup>3</sup> سلمى بشاري : تطور الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ما بعد كورونا ،مجلة Les cahiers du cread ، بالمجلد 36 ، العدد 03 ، 2020/07/17 ، ص ص 577-583 .

**حيث لخصنا هذه الدراسة في ما هي العوامل والمقومات الأساسية التي يبني عليها نجاح إستراتيجية الرقمنة في الجزائر وألويتها في مواجهة تبعاً لجائحة كورونا ؟ ومن بين الفرضيات التي اعتمدها إن أساس وتعميم الرقمنة وتوفير البنية التحتية متطورة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .**

يعتبر التكوين والبحث في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ركيزة أساسية في استدامة إستراتيجية الرقمنة ومواكبة التطورات المستقبلية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، التحليلي .

**النتائج التي توصلت إليها الدراسة** يعاني من فجوة رقمية كبيرة ، فرغم السياسات المنتهجة مسبقاً لتطوير وتعميم استخدام الرقمنة فقد رأينا من خلال تقرير لمعهد حول الجاهزية الشبكية ، إن الجزائر تحتل المرتبة 98 من بين 128 دولة ، وتسبقها العديد من الدول متوسطة الدخل ، وأخرى أقل منها دخلاً ، وقد فسرنا هذا الضعف بعدد من العوامل منها : ضعف الرابط الجغرافي بالانترنت عالية التدفق ، عدم تطوير تطبيقات ذكية للهواتف ، عدم توفر آخر التكنولوجيات الحديثة ، تأخر الإدارة الإلكترونية أفادتنا هذه الدراسة في نظرنا إلى أهمية استخدام الطرق الكيفية في التحليل ، ومكنتنا من أخذ لمحة عن توجهات المورد البشري الجزائري في استخدام الرقمنة .

### الدراسة الثالثة

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم اجتماع، تخصص: تنمية الموارد البشرية. **مغونة** بتنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية ، في بسكرة، الجزائر ، في 2016/2015 ، لومان محمد توفيق .

**الذي استخدم المنهج الوصفي ، حيث لخصنا هذه الدراسة في الدراسة** هي المقترضات السوسيوثقافية التي تفرضها البيئة الرقمية في مجتمع المؤسسة المعاصرة التي من شأنها تنمية وتطوير الموارد البشرية ؟ وكيف للتكنولوجيا الرقمية أن تساهم في عملية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الأمنية ؟

ما هي الأسباب التقنية المتبعة من طرف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الأمنية في عملية تنمية مواردنا ؟

ما هي الانعكاسات التكنولوجية الرقمية على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الأمنية ؟



حيث كانت عينته قصديه، 50 مفردة، واستخدم كل من الملاحظة البسيطة المباشرة ، استبيان استمارة <sup>1</sup>.

وهدفت هذه الدراسة إلى فهم الواقع المعاش لتحديد رؤية شاملة للمستقبل وتوصلت هذه الدراسة إلى :

إن المستوى التعليمي من المؤشرات الهامة ، وإن درجة تطبيق واستخدام أدوات الاتصال والتواصل والنسخ الإلكتروني بدرجة كبيرة ، كما أن أنظمة التشغيل تتم بواسطتها تشغيل الحاسب والاتصال الشبكية بدرجة مقبولة ، وأن استخدام عناصر تكنولوجيا الرقمنة الآتية متوسطة إلى ضعيفة والمتمثلة في : (الانترنت ، البريد الإلكتروني ، البريد الصوتي ، نظام الاجتماع التلفزيوني...الخ).<sup>2</sup>

لقد أفادتنا الدراسة في التعرف على كيفية طرح التساؤلات في مثل هذا النوع من الدراسات، كما أفادتنا في التعرف على البيئة الرقمية، كما أنها أفادتنا في التعرف على أهم المراجع التي تخدم موضوعنا.

**التعليق على الدراسات السابقة :**

**• أوجه الاتفاق :**

اتفقت الدراسات السابقة في توظيف المنهج الوصفي كمنهج رئيسي ، ووظفت منهج ثانوي وهو تحليل مضمون ، عدا دراسة أمال زايدى المعنونة بالتحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي كما اتفقت في أنها تناولت مشكلة من جانب نظري ، مستخدمة منهج تحليل المضمون ، عدا دراسة أمال زايدى ، ودراسة ومان محمد توفيق بعنوان تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية اللذان تناولوا المشكلة من جانب تحليليا كمي أي ترجمة المحتوى الفكري إلى أرقام ونسب وأعداد إحصائية و كذلك اتفقت كل من دراسة أمال زايدى، و ومان محمد توفيق على هدف مشترك وهو فهم الواقع الرقمي من خلال تبيان مواطن القوة والضعف ، لتحديد رؤية شاملة حول الرقمنة ، وهذا ما اشتركت فيه كذلك دراسة سلمى بشاري بعنوان تطور الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ما بعد جائحة كورونا ، الذي يهدف إلى التعرف على مواطن القوى والضعف و كذلك اتفقت دراسة أمال زايدى ودراسة ، ومان محمد توفيق في استخدامهم أداة مشتركة وهي المقابلة ، وأداة استبيان الاستمارة ، لجمع البيانات واشتركت الدراسات السابقة من حيث موقع المتغير ، حيث أنهم تناولوا الرقمنة كمتغير مستقل ، عدا دراسة ومان محمد توفيق .

<sup>1</sup> ومان محمد توفيق :تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية ، مذكرة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع ،تخصص تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة - الجزائر ، 2017/2016 ، ص 06 - 198 ، رسالة منشورة.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص ص 198 - 213

وتكمن أوجه التشابه بين هذه الدراسات السابقة و الدراسة الحالية في :

في ان الدراسة الحالية تناولت الرقمنة كمتغير مستقل واستعملت المنهج الوصفي كمنهج رئيسي و كذلك استعملت كل من المقابلة ، والملاحظة ، واستمارة الاستبيان في جمع للمعلومات والبيانات .

#### •أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة :

اختلفت الدراسات السابقة في معالجة مشكلة البحث ، حيث أن كل دراسة سلطت الضوء على زاوية معينة في احتوائها على تصور مقترح ؛ كما اختلفت دراسة أمال زايدى بعنوان التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي عن بقية الدراسات في أنها استخدمت منهج دراسة حالة ؛و كذلك اختلفت الدراسات السابقة عن بعضها البعض في تنوع العينات من قصدية إلى عينة كرة الثلج ؛واختلفت في مجتمع البحث ، كما انها اختلفت دراسة ومان محمد توفيق المعنونة بتنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية عن بقية الدراسات في موقع المتغير حيث تناولت البيئة الرقمية كمتغير تابع ؛واختلفت الدراسات السابقة عن بعضها في تنوع أدوات الدراسة ؛واختلفت في النتائج ؛ و اختلفت في الأهداف ؛ كذلك اختلفت في أن بعضها كمي والآخر الجامعيين .

#### إختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في :

محاولة معالجتنا لمشكلة البحث من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين .

عينة البحث حيث أننا اعتمدنا على عينة عشوائية بسيطة.

اختلفت دراستنا عن هذه الدراسات السابقة في طريقة تحليل النتائج .

كذلك اختلفت في الأهداف .

اختلفت في النتائج .

اختلفت في مجتمع الدراسة.

تمهيد

تعتمد رقمنة في اي جامعة على حسن استثمار مواردها ، و بالأخص الموارد البشرية التي تتحكم في باقي الموارد وفي طريقة استخدامها ، فحتى لو كانت المنظمات تمتلك موارد مادية تكنولوجية متقدمة فلا بد لها من موارد بشرية تسييرها

## 1. الإدارة الالكترونية

### 1. التطور التاريخي للإدارة الالكترونية:

إن بدايات الإدارة الالكترونية كانت من سنة 1960 عندما إبتكرت شركة IBM مصطلح معالج الكلمات على فعاليات طابعها الكهربائية، وكان سبب إطلاق هذا المصطلح هو لفت الإدارة في المكاتب الى إنتاج هذه الطابعات عند ربطها مع الحاسوب واستخدام معالج الكلمات، وأن أول برهان على أهمية هذا الطرح ظهر عام 1964 عندما أنتجت هذه الشركة جهازا طرحته في الأسواق أطلق عليه اسم الشريط الممغنط /جهاز الطابعة المختار، حيث كانت هذه الطابعة مع شريط ممغنط، فعند كتابة أي رسالة بإستخدام هذه الطابعة يتم خزن الكلمات على الشريط الممغنط، حيث بالإمكان طباعة هذه الرسالة بعد إسترجاعها من الشريط على الطابعة بعد أن تطبع إسم وعنوان الشخص المرسل إليه، وهذه العملية وفرت جهدا كبيرا وخاصة عندما يتطلب إرسال نفس الرسالة الى عدد كبير من المرسل إليهم وتوالى ظهور العديد من التقنيات في المجال الإداري، لتطبيقها في المؤسسات على إختلافها وصولا الى الأهداف المنشودة بأقل التكاليف وجودة عالية في الأداء، وظهور الإدارة الالكترونية جاء نتيجة تطور موضوعي

يمتد الى العقود الخمسة الأخيرة من القرن العشرين، وبدايات ظهور الإدارة الإلكترونية تتمثل في انتشار استخدام نظم الحاسوب في أنشطة الأعمال منذ نهاية عقد الخمسينات والستينات حيث وجدت معظم المنظمات والمؤسسات العامة أن استخدامها للحاسوب سيعني الإسراع في إنجاز الأعمال واختصار للجهد والوقت والموارد.<sup>1</sup>

## 2. مبادئ الإدارة الإلكترونية

إن من أهم المبادئ التي تركز عليها الإدارة الإلكترونية ما يلي<sup>2</sup>:

- 1- تقديم أحسن الخدمات للأستاذ: إن الاهتمام بخدمة الأستاذ يتطلب خلق بيئة عمل فيها تنوع من المهارات والكفاءات المهية مهنيا لاستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- 2- التركيز على النتائج: حيث ينصب اهتمام الجامعة إلكترونيا (الإدارة العامة الإلكترونية) على تحويل الأفكار إلى نتائج مجسدة في أرض الواقع، وأن تحقق فوائد للأستاذة تتمثل في تخفيف العبء عن الأستاذ من حيث الجهد والمال والوقت، وتوفير خدمة مستمرة على مدار الساعة.
- 3- سهولة الاستعمال والإتاحة للجميع: أي إتاحة تقنيات الجامعة الإلكترونية للطالب و الاستاذ و الموظف لكي يتمكن الكل من التواصل.
- 4- التغيير المستمر: وهو مبدأ أساسي في الإدارة الإلكترونية بحكم أنها تسعى بانتظام لتحسين وإثراء ما هو موجود ورفع مستوى الأداء .

## 3. متطلبات الإدارة الإلكترونية

يقتض التحول من الإدارة التقليدية نحو الإدارة الإلكترونية توفر متطلبات عديدة تتمثل في مايلي<sup>3</sup>:  
أ/ المتطلبات الإدارية والأمنية: تنحصر هذه المتطلبات الواجب مراعاتها عند تطبيق الإدارة الإلكترونية في العناصر التالية:

---

<sup>1</sup> زروقي نسرين: الإدارة الإلكترونية: كأحد إفرزات عالم تكنولوجيا الإنترنت والتجارة الإلكترونية، مجلة الإقتصاد الجديد ، لمج لد 02 ، العدد 15 ، 2016 ، ص 237 .

<sup>2</sup> بيزاز الوليد : أثر الإدارة الإلكترونية على حوكمة المرافق العمومية ، محور المداخلة ، 5 انعكاسات تطبيق تقنيات الإدارة الإلكترونية للمرافق العامة على تحسين الخدمة ، الجزائر- ورقلة (بتصرف)

<sup>3</sup> ثورة سليمان ، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الإدارة المحلية، مجلة طبنة للدراسات العلمية الاكاديمي ة ، المجلد 04 ، العدد 03 ، 2021 ، ص556.

1- وضع استراتيجيات وخطط التأسيس: والتي يمكن أن تشمل إدارة أو هيئة على المستوى الوطني لها وظائف التخطيط والمتابعة والتنفيذ لمشاريع الجامعة الالكترونية وفي هذه المرحلة لابد من توفير مخصصات مالية كافية لإجراء التحول أو الانتقال المطلوب.

2- توفير البنية التحتية للإدارة الالكترونية: إذ لابد من العمل على تطوير مختلف شبكات الاتصال بما يتوافق مع بيئة التحول التي تتطلب شبكة واسعة ومستوعبة للكُم الهائل من الاتصالات دون إهمال التجهيزات التقنية الأخرى من معدات وأجهزة و أجهزة الإسقاط الضوئي ومحاولة توفيره وإتاحته للأفراد والكليات.

3- تطوير التنظيم الإداري والخدمات والمعاملات الجامعية وفق تحول تدريجي: بإعادة تنظيم الجوانب والمحددات الهيكلية ومختلف الوظائف بما يجعلها تتسجم ومبادئ الإدارة الالكترونية مثل (إلغاء إدارات، استحداث إدارات جديدة تسير التطور التكنولوجي).

4- متطلبات الكفاءات والمهارات المتخصصة: وهو ضرورة يد عاملة مؤهلة تمتلك زادا معرفيا يحيط بمبادئ التقدم التقني ولها من الخبرة ما يمكنها أن تصبح موردا بشريا مؤهلا لاستخدام تقنية المعلومات.

5- وضع التشريعات القانونية اللازمة لتطبيق الإدارة الالكترونية وذلك قبل التطبيق وعن طريق تحديد الإطار القانوني الذي يقر بالتحول الالكتروني وأثناء التطبيق أي تكملة للنقائص والفرغ القانوني اللازم، والذي يمكن أن يظهر في أي مرحلة من مراحل التحول، وبعد التطبيق بوضع قواعد قانونية ضامنة لأمن المعاملات الالكترونية وتحديد الإجراءات العقابية الخاصة بفئة المتورطين في الجرائم الالكترونية.

6- متطلب الإصلاح الإداري: في إطار الوصول إلى تحقيق تحول ناجح في تطبيق الإدارة العامة الالكترونية، ينبغي وجود إصلاح إداري، والذي يشمل التخصيص الوظيفي في تشغيل البرامج الالكترونية، وخبراء لتأمين المعلومات وحماية البرامج والتعاملات والوثائق، أي محاولة إحداث تغييرات جذرية وجوهرية في المفاهيم الإدارية والفنية، والحاجة إلى قيادات واعية متحمسة ولها القدرة الإدارية وترشيدها وتطوير العلاقات بين مختلف الجهات الإدارية وكذا البحث عن الحلول الكفيلة بتحسين إنجاز الخدمة الوظيفية، إضافة إلى ضرورة بسط قواعد الإثبات فيما يتعلق بالتصرفات الالكترونية والحاجة إلى تشريعات جديدة تخص التوقيع الالكتروني وحمايته.

ب/المتطلبات السياسية:

حيث تترجمها وجود إرادة سياسية داعمة لاستراتيجية التحول الالكتروني ومساندة لمشاريع الإدارة الإلكترونية، عن طريق تقديم العون المادي والمعنوي المساعد على اجتياز العقبات وتطوير برامج التحول الالكتروني والإدارة الالكترونية.

ج/ المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية:

إذ تشمل العمل على خلق تعبئة اجتماعية مساعدة، مستوعبة لضرورة تحول للإدارة الإلكترونية وعلى دراية كافية بمزايا تطبيق الوسائل التقنية في الأجهزة الإدارية مع الاستعانة بوسائل الإعلام في دعم اللقاءات والندوات والتجمعات التحسيسية الخاصة بنشر فوائد تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإضافة إلى برمجة حصص تدريبية على استعمال الآلات التقنية في مختلف المستويات التعليمية مع ضرورة توفير المخصصات المالية اللازمة والكافية لتغطية الإنفاق على مشاريع الإدارة الإلكترونية<sup>1</sup> دون إهمال الاستثمار في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وإيجاد مصادر تمويل لها تمتاز بالديمومة على المستوى المركزي والمحلي.

د/ متطلبات البنية التحتية للاتصالات:

يرتبط هذا المتطلب بضرورة إيجاد حواسيب إلكترونية ونظم بيانات متكاملة مجهزة في الجامعة، و الهواتف والفاكسات، وتعمل بنية الاتصالات على زيادة الترابط بين مختلف الأجهزة الإدارية بالجامعة، وتختلف متطلبات الإدارة الإلكترونية بين مبادرة الكترونية وأخرى، وهذا حسب برنامج التحول الإلكتروني وتبعاً لحجم المشروع الذي يستهدف الأتمة الكلية، أو الجزئية وظائف وأنشطة المنظمات الإدارية.

بالإضافة إلى ذلك فإن نموذج الإدارة الإلكترونية ينطوي على عدد من المرتكزات، تمثل البناء شبكي متماسك وأنظمة الكترونية تمكنها من أداء وظائفها المختلفة، فبلوغ الأهداف المسطرة في نظام الإدارة الإلكترونية إنما يقتضي بالأساس ضرورة توفير البنى التحتية ومختلف الدعامات الرئيسية لهذا الأسلوب، حيث يقدم هذا البناء كذلك للإدارة الإلكترونية تنوعاً من الشبكات الإلكترونية تأخذ أشكالاً مختلفة تبعاً لطبيعة الإدارة ومستوى جاهزيتها والتي تشمل غالباً الشبكات التالية:

1- شبكة الأنترنت: وهي شبكة معلوماتية عالمية تمثل توصيلات تعاونية للعديد من شبكات الحاسب الآلي بحيث تجعلها كأنها قطعة واحدة أو نظام واحد.

2- الشبكة الداخلية للمنظمة: هي شبكة الشركة الخاصة وتعتمد على تقنية الأنترنت وهي تقوم بتقديم كل المعلومات التي يحتاجها كل العاملين داخل الإدارة.

3- الشبكة الداخلية للمنظمة والعملاء: هي عبارة عن شبكات داخلية توسعت وامتدت خدماتها إلى مستخدمين خارجيين مخولين من داخل المنظمة الداخلية والإكسترنات تمثل شبكة محمية دورها الربط بين المنظمة أو الشركة أو المجهزين أو الشركات.<sup>2</sup>

## III. الرقمنة

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص557.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص558.

(1) **السياق التاريخي للرقمنة** : أدى التطور السريع لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال الى بروز نمط جديد من الإدارة وهي الادارة الرقمنة , و ظهور هذا النمط الإداري لم يكن من فارغ , وانما جاء نتيجة تطور موضوعي تمثل في انتشار استخدام نظم الحاسوب في أنشطة الأعمال منذ نهاية<sup>1</sup> عقد الخمسينيات و الستينيات من القرن الماضي ,حدثت وجدت معظم المنظمات و المؤسسات أن استخدامه للحاسوب معناه الإسراع في إنجاز الأعمال و اختصار للجهد و الوقت و كفاءة استخدام للموارد.<sup>2</sup>

الرقمنة هي امتداد للتطور التكنولوجي في الإدارة حيث اتجه منذ البدء إلى إحلال الآلة محل العامل حيث كان تتم بصورة مصغرة و بأساليب بسيطة , ثم انتقل إلى أعمال التخطيط و الرقابة للبرمجة , لينتقل إلى العمليات الذهنية المحاكية للإنسان , خلال الذكاء الصناعي الذي يحاكي الإنسان في الرؤية الآلية او اللغة الانظمة الخبيرة , إلى ان جعل منها الانترنت و شبكات الأعمال ذات الأبعاد تكنولوجية أكثر من اي مرحلة تاريخية تعاملت فيها الإدارة مع التكنولوجيا.<sup>3</sup>

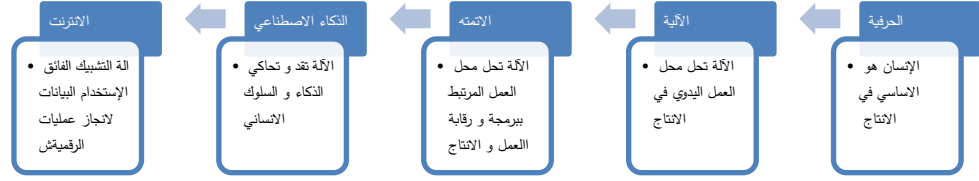
الشكل رقم 02 : يمثل التطور التاريخي للرقمنة



<sup>1</sup>سمير عماري : دور الإدارة الالكترونية في تأطير اداء مؤسسات التعليم العالي ، دراسة حالة مجموعة من الجامعات الجزا ئرية ، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم التسيير ، تخصص : علوم تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محم بوضياف بالمسيلة ، الجزائر ، 2017/2018 ، ص:10

<sup>2</sup>نفس المرجع ، ص 11

<sup>3</sup>العايشي زرزار : الإدارة الإلكترونية ( نظرة جديدة لإدارة المنظمات ، مجلة الحقيقة ، العدد 33 ، ص ص155-156



المصدر: العياشي زرار , اثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على كفاءة العمليات الإدارية , مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الأقتصادية , كلية الإدارة و الأقتصادية , جامعة القادسية , العراق , المجلد 15 , العدد 1 , ص : 33

## (2) اسباب الرقمنة وأهميتها

### 1.2. أسباب الرقمنة

هناك العديد من المبررات التي دعت الى التحول المجتمعي الرقمي، ما يلي:<sup>1</sup>

- تعزيز الوصول إلى مجموعة محددة من الموارد البحثية المخزنة
- إنشاء نقطة واحدة للوصول إلى الوثائق المتعلقة بموضوع محدد و المتوفر للمجموعات و المقتنيات من خلال موقع واحد .

زيادة كثافة الاوعية التقليدية

<sup>1</sup>الاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات: إرشادات مشاريع رقمنة مجموعات الحق العام، في المكتبات ومراكز الأرشيد ف، ترجمة هبة ملحم ، ص15.



تسهيل أشكال جديدة من الإتاحة وال استخدام :إن الهدف الأساسي هذه الحالة هو تعزيز استخدام مجموعة الموارد (الخرائط/الأعمال الفنية /والكتب النادرة ... إلخ )التي لا يمكن الإطلاع عليها بنسختها الأصلية إلا من خلال زيارة المستودع ، والتي تتعرض للضرر من ثمة ان هناك ضرورة لإستخدام التقنيات الفنية لإعادة ترميم محتواها ، ومن الأفضل الوصول إليها بطريقة أسهل وأكثر إنتاجية من خلال استخدام تقنيات الحاسوب مثل التعرف الضوئي على الحروف (OCR) أو ترميم النصوص المحولة ويكون من المهمي مثل هذه الحالة التركيز على كيفية إضافة قيمة للمصدر وليس على رقمته فحسب . في بعض الأحيان تؤدي التكاليف والقيود التقنية إلى التوجه نحو حلول أخرى غير التحويل الرقمي، أو استخدام حلول هجينة تضم كلا التقنيتين : ( الرقمنة و الميكرو فيلم )

الحماية : ذلك عندما تتعلق عمليات الرقمنة بالمواد المعرضة للضرر ، فيكون الهدف الاساسي إنشاء نسخ على وسيط يحفظ هذه المواد لمدة طويلة ولا تتم عملية الإقتناء في هذه الحالة عن طريق الطلب، ومنه يجب على هذه النسخ أن تلبى احتياجات المستخدمين من الأساتذة الحاليين والمفترضين في المستقبل .<sup>1</sup>

## 2.2. أهمية الرقمنة

توجد فوائد كثيرة للرقمنة نذكر اهمها فيما يلي<sup>2</sup> :

- ✧ إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة ومعقدة بأصولها وفروعها .
- ✧ سيولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات من مفرداتها .
- ✧ اصدار صور طبق الاصل عليها.
- ✧ القدرة على طباعة المعلوما منها عند الحاجة .
- ✧ الحصول على المعلومات بالصوت والصورة و بالألوان ايضا.
- ✧ نقص تكاليف الحصول على المعلومات

<sup>1</sup>نفس المرجع ،ص ص16-17 .

<sup>2</sup>يزيد عباسي وآخرون : الرقمنة كمطلب استراتيجي لتحقيق حوكمة الجامعات الجزائرية ،المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 05 ، العدد02 ، بسكرة - الجزائر ، 2022 ، ص175

✧ إمكانية التكامل مع الوسائط الأخرى الصوت، الصورة، الفيديو

نلاحظ ان الرقمنة قد مكنت الأستاذ من الحصول على ما يريد .

### (3) انواع الرقمنة

تتم عملية التمثيل الرقمي للنصوص بإحدى الطريقتين التاليتين:<sup>1</sup>

الطريقة الأول: هي التي يكون فيها كل حرف ممثل لوحده بشكل رقمي، ويتم الحصول عليها إما بالإدخال المباشر عن طريق برامج معالجة النصوص، أو بواسطة التعرف الضوئي على الحروف OCR إنطلاقا من وثيقة مرقمنة في شكل صورة .

الطريقة الثانية: وهي المطبقة في أغلب مشاريع الرقمية، وتتمثل في عملية التصوير الضوئي التي تتم باستخدام المساحات الضوئية، وتعطينا صورا رقمية لموثائق ونميز فيها ثلاثة أشكال و هي :

أ. الرقمنة في شكل صورة: وهي من أكثر أنواع الرقمنة استعمالا على الرغم من انها تحتل مساحة كبيرة عند التخزين .

ب. الرقمنة في شكل نص: هي تتيح الفرصة للبحث داخل النص، هي تسمح بالتعامل مباشرة مع الوثيقة الإلكترونية على انها نص، وللحصول على هذا النوع يتم باستعمال برمجية التعرف الضوئي على الحروف، إنطلاقا من وثيقة مرقمنة في شكل صورة، حيث أن البرمجية تقوم بتحويل النقاط المكونة لمصورة إلى رموز و علامات و حروف، كما تسمح بالتعديل وتصحيح الأخطاء .

ج . الرقمنة في شكل اتجاهي: وهي تقنية تعتمد العرض باستعمال الحاسبات الرياضية، و تستعمل خاصة في الرسوم بمساعدة الحاسب الآلي والتحول من الشكل الورقي إلى الشكل الإتجاهي وهي عملية طويلة ومكلفة، ويتواجد حاليا شكل للتقديم الإتجاهي وهي تقنية طورتها شركة Adobe سنة 1993، و هي تهدف إلى نشر وتبادل المعلومات المقروءة إلكترونيا .مكننا القول أن النصوص الرقمية تمثل بطريقتين: أولا تكون بإستخدام التعرف الضوئي على الحروف OCR، والثانية تكون بإستخدام المساحات الضوئية ونميز فيهما ثلاث أشكال: الرقمنة في شكل صورة، شكل نص، شكل اتجاهي .

<sup>1</sup> سهيلة مهري : المكتبة الرقمية في الجزائر ، دراسة للواقع و تطلعات المستقبل ، مذكرة ماجستير ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة قسنطينة ، 2005 ، ص 83 .

ونلاحظ ان الرقمنة قد اتاحت خيارات عديدة للأستاذ لتسهيل مهامه البيداغوجية وهدفها توفير الوقت و الجهد الذي كان سيبدل باستخدام الطريقة التقليدية<sup>1</sup>.

#### 4) تحديات الرقمنة

التحديات التي تواجه مشاريع التحويل الرقمي في كليات على الرغم من تحقق الكثير من الإيجابيات للقيام بمشاريع الرقمنة إلا أن جامعات ما زالت تعاني من العديد من المشكلات والتحديات التي تتعلق بهذا الجانب والتي يمكن أن تشكل تحدياً أمام المشاريع الرقمية التي يمكن أن تنشأ، ومن هذه التحديات<sup>2</sup>:

- أن تحويل مصادر المعلومات إلى الصيغة الرقمية يتطلب أجهزة ومعدات من أجل إتاحتها للأساتذة وهناك مشكلة مرتبطة بهذا الجانب وهي التغير والتطور التقني سواء للأجهزة أو البرمجيات.

- قضية حقوق الملكية الفكرية حيث لا يوجد إلى الآن قوانين واضحة وقوية تتعلق بحقوق الملكية الفكرية لمصادر المعلومات الرقمية وهذا الأمر قد يشكل تحدياً كبيراً أمام الجامعة؛ مما يؤخر عملية الرقمنة فيها.

- التكاليف المالية لمشاريع الرقمنة باهظة نسبياً، حيث تحتاج الجامعات إلى وعرض مصادر المعلومات الرقمية وهذا مكلف نسبياً، ويحتاج إلى تمويل مالي كبير، تقنيات الرقمنة سواء أجهزة مساحات ضوئية، أو حاسبات آلية، وبرمجيات لتشغيل وهذا قد لا يتوفر بالنسبة للكثير من الجامعات؛ مما يعوق مشروع الرقمنة.

- البطء في عمليات التحويل الرقمي لمصادر المعلومات؛ لأسباب كثيرة، كعدم وضوح الرؤية الكاملة لمشروع الرقمنة من قبل القائمين به وعليه، أو لعدم الدراية بكيفية التحويل من قبل الإطارات التقنية المؤهلة القائمين بالتحويل، أو لقلّة عددهم، أو لأي سبب آخر.

- التأخر في نشر وإتاحة مصادر المعلومات على شبكة الإنترنت بعد تحويلها إلى الشكل الرقمي.

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 84-85.

<sup>2</sup> مسفرة بنت دخيل الله الخنمي: مشاريع و تجارب التحويل الرقمي في مؤسسات المعلومات، مجلة RIST ، المجلد 19 ، العدد 1 ، السعودية ، ص ص : 18-19 .

- قلة الوعي والثقافة الرقمية الكافية لدى بعض من المسؤولين عن الجامعات الرقمية ؛ مما يؤخر عملية الرقمنة . وكذلك قلة الوعي لدى الأساتذة أنفسهم بكيفية استخدام والاستفادة من مصادر المعلومات في شكلها الرقمي؛ مما يتطلب من الجامعة القيام بالتدريب للأساتذة منها بكيفية استخدام مصادر المعلومات الرقمية.

- تتطلب عملية تنظيم مصادر المعلومات الرقمية الكثير من الخبرة والكفاءة؛ لعرضها بشكل منظم على شبكة الإنترنت، وهذا يحتاج خبراء في تنظيم المعلومات في البيئة الرقمية.

- عدم وجود القوى البشرية المؤهلة التي تتعامل مع الرقمنة بالشكل المطلوب<sup>1</sup>

### III. تسيير الموارد البشرية

#### 1) تطور إدارة الموارد البشرية :

لم تصل إدارة الموارد البشرية إلى مفهومها الحالي إلا بعد مرورها بسلسلة من الأحداث والتطورات البارزة، والتي من بينها الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر والتي أثرت على المصانع ، وتغيير طرق الإنتاج حيث استتبع ذلك ظهور التكتلات العمالية والاتحادات المنظمة للدفاع عن مصالح العمال ، وكذلك وجود مشكلات عمالية تتطلب وجود إدارات .

مع بداية القرن العشرين ظهرت مدرسة الإدارة العلمية والذي يعتبر فريدريك تايلور الأب الروحي لها ، حيث اهتمت بالآلة أكثر من اهتمامها بالفرد ونظرت للإنسان على أنه كائن اقتصادي ، كذلك قدم دراسة الحركة والزمن لأجل توفير الوقت وزيادة الإنتاجية. وضرورة التخصص في العمل . بالإضافة إلى ظهور المدرسة البيروقراطية لماكس فيبر التي اعتمدت على التخصص وتقسيم العمل والتسلسل الهرمي للسلطة وركزت على اختيار العاملين .

وقد ظهرت حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل على الإدارة العلمية ، حيث أكدت على العنصر البشري ، من خلال دراستها في مصانع westem elictric بشكاغو ، والتي توصل فيها التون مايو إلى إلزامية توفير عوامل معنوية والسماح بحدوث علاقات غير رسمية داخل المؤسسة . مهدت هذه الحركة إلى

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 19 .

ظهر مدرسة العلوم السلوكية التي تعتبر الفرد أكثر تعقيدا ، وتركز على دراسة طبيعة العمل نفسه الذي يقوم به الفرد وإلى أي مدى يلبي حاجته .

وقد كان للاتجاهات الإدارية الحديثة كمدخل النظم والمدخل الكمي وأسلوب الإدارة بالأهداف ، وفلسفة الجودة الشاملة الأثر الفعال في تعزيز مفهوم إدارة الموارد البشرية ومخرجاتها ، بالإضافة إلى عدة عوامل أخرى من بينها التطور الصناعي ،انتشار وسائل الاتصال والانترنت ... وغيرها <sup>1</sup>.

## (2) أهمية الموارد البشرية في المؤسسة :

تعتبر الموارد البشرية أهم وأثمن مورد بالنسبة للجامعة ، حيث تعتبر الجوهر الذي يسيرها ويقودها نحو النجاح ، حيث لا يمكن أن ترتقي أي الجامعة بدون خبرات وكفاءات ، ومهارات الأساتذة ؛ حيث يرى سيد مصطفى أن أهمية الموارد البشرية في الجامعة تتمحور في<sup>2</sup>:

\_ الموارد البشرية أداة تنافسية عالمية للعقول المبتكرة .

\_ الموارد البشرية الفاعلة أداة لزيادة الصادرات .

\_ الموارد البشرية أعلى العناصر تكلفة .

\_ تقوم الموارد البشرية بدراسة المشاكل وتعالجها <sup>3</sup>.

## (3) أهداف الموارد البشرية :

للموارد البشرية داخل الجامعة أهداف تسعى إلى تحقيقها سواء على مستوى التنظيم ، أو على مستوى الجامعة ، أو على مستوى الأفراد ومن هذه الأهداف نذكر <sup>4</sup> :

1.3. الهدف الاجتماعي : من بين الأهداف الاجتماعية التي تسعى الموارد البشرية لتحقيقها نذكر

الالتزام بالقوانين والتشريعات داخل الجامعة ، كذلك تنظيم العلاقات بين الإدارة والأساتذة ، و

النقابة .

<sup>1</sup> محفوظ أحمد جودة :إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط2 ، 2010 ، ص ص28-29.

<sup>2</sup> باري كشواي :إدارة الموارد البشرية ،دار الفاروق للنشر والتوزيع ،ط2 ،القاهرة ،2006 ،ص ص6-7.

<sup>3</sup> نفس المرجع ،ص7.

<sup>4</sup> راوية حسن : مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ،الدار الجامعية ، عمان ،2005 ، ص65.

2.3. **الهدف التنظيمي**: يكمن الهدف التنظيمي الأساسي للأساتذة داخل الجامعة في تحقيق الفاعلية التنظيمية، وكذلك مساعدة الإدارة في عمليات التنظيم والتسيير المتمثلة في التخطيط، والتدريب، الاختيار، ورسم الأهداف.

3.3. **الهدف الوظيفي**: يكمن هذا الهدف في مراعاة مستوى المستوى التنظيمي والوظيفي للجامعة وإشباع حاجياتها بدون زيادة أو نقصان ويتمثل ذلك في كل من عمليتي التقييم والتعيين.

4.3. **الهدف الخاص بالأفراد**: يعني هذا الهدف مساعدة الأشخاص في تحديد أهدافهم الشخصية كالطلبة والأساتذة المؤقتين، وذلك للحفاظ عليهم وتحفيزهم لبذل مزيد من الجهد، وزيادة درجة ولائهم وانتمائهم، ويمكن أن تكون هذه الأهداف في إطار مكافآت وحوافز.

#### **(4) الوظائف الرئيسية للموارد البشرية :**

للموارد البشرية عدة وظائف تقوم بها في المنظمة من بينها:

\_ تحليل العمل : أي التعرف على النشطة والمهام المكونة للوظيفة، وتحديد المسؤوليات<sup>1</sup>.

\_ تخطيط القوى العاملة : وتعني بمدى احتياج المنظمة من أنواع وأعداد العاملين.

\_ الاختيار والتعيين : أي البحث عن العاملين في سوق العمل.

\_ تصميم هيكل الأجور : وهنا تتحدد القيمة والأهمية لكل وظيفة، وتحديد أجرها.

\_ تصميم أنظمة الحوافز : وهنا دراسة المقابلات المادية للأداء وتحفيزهم فردياً، وجماعياً.

\_ تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين : وهنا نتحدث عن التأمينات الخاصة بالمرض.

\_ تقييم الأداء : كل المنظمات تقيم أداء موظفيها.

\_ التدريب : وهذا بغرض رفع الكفاءة، ومعارف ومهارات العاملين.

\_ تخطيط المسار الوظيفي : وهذا يرتبط بالنقل، والترقية، والتدريب.

<sup>1</sup> أحمد ماهر : السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات - ،الدار الجامعية ، القاهرة، 2000، ص28.

تعتبر هذه الوظائف في نظرنا كباحثين مبتدئين في مجال البحث العلمي ، رئيسية ومهمة خاصة أن موضوع دراستنا يتطلب بدرجة كبير توفر هذه الوظائف في الأساتذة خاصة منها التدريب ، وأنظمة الحوافز فهو يساعد بدرجة عالية في تنظيم شؤون الأساتذة وتسييرها رقمياً.<sup>1</sup>

## (5) الموارد البشرية وتحديات العولمة :

تؤثر في إدارة الموارد البشرية وتسيير شؤونها عدة عوامل وتغييرات تفرض نفسها ، وتؤثر على سياسات تسيير الموارد البشرية وعلاقات الاستقطاب والتوظيف المتبادل بين الجامعة والبيئة المحيطة بها ، ومن أهم هذه التغييرات الطارئة الحادثة ما يلي<sup>2</sup> :

- عولمة كل المعلومات والفكر الإداري وتقنيات الاتصال.
- تخلي الجامعات عن دورها التقليدي في تحمل مسؤولية التدريب وتنمية الأساتذة .
- ظهور تقنيات وبرامج حديثة في مجال الجامعات .
- تناقص عدد فرص العمل المتاحة و تدهور أخلاقيات العمل .
- التركيز على الإبداع ، والسرعة ، والكفاءة الفردية ، في الجامعات .
- المطالبة بتوفير نظام جديد يحقق التكامل والانسجام بين الإنسان والتقنية الحديثة في الجامعات .
- تغير خصائص الأساتذة نتيجة التكنولوجيا ، وتغير مفاهيم الوقت والعمل .
- القوانين المتسارعة في الجامعات ، كالرعاية الصحية ، والحد الأدنى للأجور ... وغيرها.<sup>3</sup>

## IV. الإدارة الرقمية للموارد البشرية

### (1) الموارد البشرية وتحديات الرقمنة

يتميز العصر الحالي ثورة تقنية متسارعة ومستمرة ، في جميع المجالات ودروب الحياة حيث يترتب عليها خدمات سريعة ، تلبية حاجيات الموارد البشرية بدقة أكثر ، وبأقل مجهود ، تنمية

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 66-67.

<sup>2</sup> ماجد العمودي : تحديات إدارة الموارد البشرية ، في 2021/12/12 على 12:58 ، على الخط الغير مباشر ، (بتصرف)

[//drmalanadi.blog\\_post-9.html:Https.](https://drmalanadi.blog_post-9.html)

<sup>3</sup> نفس المرجع،ص28

للقدرات التنافسية التي تتمتع بها الجامعات الجزائرية الجديدة ، حيث نرجع أسباب التحديات التي تواجهها إلى<sup>1</sup>:

- \_ التطورات التقنية المتسارعة في العالم الغربي وعدم قدرة الجامعات العربية في ملاحقتها .
  - \_ ضعف طاقة استيعاب الأفراد لهذه التطورات .
  - \_ تزايد الضغوط التنافسية الناتجة عن العولمة .
  - \_ ضعف قدرة الجامعات الجزائرية على مواجهة متطلبات تنفيذ اتفاقيات الملكية الفكرية .
  - \_ المشاكل الناشئة عن انهيار كفاءة الموارد البشرية داخل الجامعة .
  - \_ اختلال هياكل التمويل والتكلفة غير المتناسبة مع مستويات الجودة .
- من خلال دراستنا ونزولنا امبريقيا لجامعة العربي التبسي - تبسة - وبعد بعض المقابلات مع الأساتذة تأكدنا من عجز الجامعة على توفير الإمكانيات المادية التي تعيق سير عملية الرقمنة والمتمثلة في أبسط التجهيزات الإلكترونية ، مما يصعب على الأساتذة تسيير العملية البيداغوجية في ظل أننا في عصر الرقمنة لكن الجامعة لاتوفرها بدرجة كبيرة<sup>2</sup>.

## (2) أهمية إدارة الموارد البشرية رقميا

- إن لنظام الموارد البشرية رقميا أهمية بالغة تتمثل في :
- تسهيل الوصول إلى المعلومات .
  - الإدارة الرقمية للموارد البشرية هي الأكثر فعالية وكفاءة ، لتسيير العمل التشغيلي والفني .
  - تعمل على تحسين جودة الخدمات المقدمة من خلال الاستثمار في التقنيات المتاحة ، والعقول الرقمية المدربة والخبيرة من الموارد البشرية .
  - قدرتها على تحقيق أعلى درجات السرعة ، الحركة ، والمرونة العالية التي تتجسد بتوفير أي شيء، وفي أي وقت ومكان ، وبأي طريقة .
  - راسخة تقوم على شفافية المعلومات .
  - التنافسية بين الموارد البشرية في الجامعة .

<sup>1</sup>علي السلمي :إدارة الموارد البشرية ، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008 ، ص19.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص ص20-29.



-تعمل على تخفيض التكاليف ، وتعزيز الأداء ، وتحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة للموارد البشرية<sup>1</sup>.

### (3) تحول إدارة الموارد البشرية إلى إدارة رقمية

تعتبر التطورات وتقنيات المعلومات والاتصالات من الظواهر الرئيسية المرافقة للرقمنة ، والقوى المحرك لها حيث أصبحت المعلوماتية مطبقة على كافة الميادين هذا ما جعل العالم ينتقل من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة ، وهذا لتحقيق التكامل بين النظم الميكانيكية والمالية .

### (4) مساهمة الرقمنة في تحقيق الفعالية التنظيمية

ان الوظائف الادارية تعتبر اساس استمرار الجامعات وقد غدت تؤدي بفعالية عالية ، نظرا لاعتمادها على الرقمنة

- مساهمة الرقمنة في تطوير عملية التخطيط : نتيجة للتطورات الهائلة في مجالات التكنولوجيا و التنافسية العالية اصبح التخطيط أكثر فعالية وقادر على مواكبة مختلف المستجدات و التطورات ، حيث اصبح يعرف بالتخطيط الإلكتروني الذي يعني تحديد ما يراد عمله آنيا ؛ و مستقبلا بالاعتماد على تدفق معلوماتي من داخل ، و خارج الجامعة ، و بتعاون مشترك بين القمة ، و القاعدة<sup>2</sup>
- بالإفادة من الشبكة الالكترونية لمواجهة متطلبات العمل و تفضيلاته المحتملة ووفقا لخطط طويلة الأمد ذات مرونة عالية و تجزئة واضحة وسهلة لخطط آنية و قصيرة الأمد.
- مساهمة الرقمنة في تطوير عملية التنظيم : يعتبر التنظيم وظيفة إدارية مكملة لوظيفة التخطيط ، حيث تحولة إلى واقع قابل للتنفيذ ، ونتيجة للتغيرات و التطورات الكبيرة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات ، حيث اصبر يعرف بإسم التنظيم الإلكتروني ، وهو تنظيم مرن يسمح بالاتصال ، و التعاون بين جميع الأساتذة عن طريق الشبكة الداخلية في الجامعة ، ولا شك ان هذا سيؤدي إلى جاوز هرمية الاتصالات الموجودة في اشكال التنظيم التقليدي ، كما يعمل على تحويل الأساتذة من متلقين سلبيين إلى مشاركين فعالين ، وذلك من خلال مشاركتهم في عملية إتخاذ القرار .

خالصة زاوي : تأثير الإدارة الرقمية للموارد البشرية على تطوير رأس مال الفكري ،مجلة وحدة البحث والتنمية وإدارة الموارد البشرية ، المجلد2 ،العدد01، 2017،ص116.

<sup>2</sup>حفظاري سمير و سهى الحمزاوي :الرقمنة ومدى تأثيرها على الفعالية التنظيمية، مجلة الباحث الإجتماعي ، العدد 12 ،خنشلة-الجزائر ،2016، ص 261 .

● مساهمة الرقمنة في تطوير عملية ال. توجيه :

- توفير كم هائل من المعلومات يوميا في كل وقت و ذلك لتوجيه جهود الأساتذة و أنشطتهم .

- توفير الاتصال المستمر بين الإدارة و الأستاذ من خلال الشبكة الداخلية .

- زيادة القدرة على التحفيز و انجاز المهام .

- زيادة الرغبة في المبادرة من أجل حل المشكلات .

- زيادة المهام و المرونة في التكيف من البيئة المتغيرة .

● مساهمة الرقمنة في تطوير عملية الرقابة : يؤخذ على الرقابة التقليدية انه تركز على الماضي ، نتيجة للتطور الكبير في مجال تكنولوجيا اصحبت عملية الرقابة تتم بشكل جيد و كفاء ، اصبح يطلق عليها بالرقابة الإلكترونية ، فهي تسمح بالرقابة الفورية بمساعدة الشبكة الداخلية للجامعة ، حيث انها عملية مستمرة متجددة تكشف عن الانحراف اولا بأول ، من خلال تدفق المعلومات و التشبيك بين الإدارة و الأساتذة ، وهذا ما يزيد من قدرة الرقابة الإلكترونية من توفير إمكانية متابعة العمليات المختلفة و سير القرارات المتنوعة و تصحيح الأخطاء في الجامعة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> نفس المرجع،ص262.

## خلاصة الفصل

لقد تم في هذا الفصل التطرق إلى الأدبيات المتعلقة بموضوع من خلال التركيز على بعض المفاهيم المهمة في الدراسة والتي ترتبط واقعيا بالجامعة حتى لا تكون هناك قطيعة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي للدراسة ، وكذا التعرف النظري على ما شوهد ميدانيا و ضبطه بصورة تساعد في إجراء البحث.

# الفصل الثالث :

## الإجراءات المنهجية وطرائق تحليل للدراسة

تقرير الدراسة الاستطلاعية

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

المنهج المستخدم

أدوات جمع البيانات

عملية التحكم

تقرير الدراسة التجريبية

خلاصة الفصل

مناقشة و تحليل البيانات الشخصية

## تمهيد

يناقش هذا الفصل الإجراءات المنهجية و طرائق التحليل التي سار وفقها بحثنا انطلاقا من تقرير الدراسة الاستطلاعية ثم التعريف بمجتمع الدراسة، وعملية المعاينة، والمنهج الذي اتبعته الباحثين، والأدوات المستخدمة فيجمع البيانات خلال مختلف مراحل سير البحث، كما يستعرض عملية بناء استمارة الاستبيان والتي مرت بمرحلتين هما مرحلة حساب صدق البنود وقابلية القياس، وذلك من خلال تحكيمها من قبل أساتذة متخصصين ، ومرحلة قياس مستوى ارتباط محاور الاستمارة وعبارات هو ذلك من خلال تطبيقها على عينة تجريبية من مجتمع الدراسة .

### III. الطريقة والإجراءات :

#### 1. تقرير الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية هي دراسة التمهيديّة تهدف إلى إعطاء تصورات واضحة للباحثين الدراسة التي بصدد الدخول فيها، والتي في ضوء نتائجها سيتخذون القرار إما بالتخلي عن الفكرة الموضوع أو أنجزها، وتتخذ شكل تقرير ابتدائي ، للاسترشاد بها في قبول أو رفض الدراسة .<sup>1</sup>

حيث كانت أول مقابلة للباحثين مع الأستاذ المشرف في 9 نوفمبر 2021 و الهدف من المقابلة هي معرفة سيرورة العمل و تعرف على عناصر الإطار المنهجي ؛و الإطار التطبيقي حيث انه وجهنا للقيام بزيارة ميدانية للمؤسسة و الهدف من الزيارة هي معرفة ؛ إذ ما إذا كانت الرقمنة تتوفر في الجامعة أم لا ؟ ؛ إذ أجرينا أول زيارة ميدانية في 10 نوفمبر 2021 لمصلحة المستخدمين في جامعة العربي تبسي بتبسة على ساعة 10:32

؛ إذ وجدنا أنهم مفعولة بشكل ضئيل جدا على مستوى الموظفين و أنها مفعولة على مستوى المستخدمين الأساتذة، ومن أجل بناء استبيانهم كاملة في صيغتها النهائية ، استفدت من آراء المستجوبين في الدراسة الاستطلاعية ؛ إذ كانت المقابلات مع خبراء لديهم معرفة واسعة و جوهريّة و تدرس في ميدان البحث ، قد تكون خبراتهم غير منشورة ولكنها ملائمة لموضوع البحث ، لا يمكن الحصول عليها إلا بهذه الطريقة ، وهذا ما قمنا به مع الدكتور و نائب عميد كلية العلوم الإنسانية ؛ و الاجتماعية أكرم بوطورة؛ وبعض

<sup>1</sup> طلال كداوي : تقييم القرارات الاستثمارية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص 45

الأستاذة في 17 نوفمبر في 2021 ، وقد تعددت بين ذكور وإناث في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التي ساعدتنا في تكوين خلفية عن بنية الموضوع ؛ وعملية البحث و قد استخدمنا تقنية الملاحظة في الاطلاع على الآتي :

أبرز النقاط الأساسية التي لها صلة وثيقة بموضوع دراستنا ؛ إذ يعتمد سير العمل على التقنيات المادية ، و الإلكترونية كالحاسب ، و أجهزة الإسقاط الضوئي ، و البرامج ، و الأنظمة الإلكترونية ، و كذلك شبكة الانترنت ، حيث يعتبر برنامج Progress، ونظام moodle، و منصة ASJP، و منصة PRFU، من أهم البرامج المدمجة للتسيير شؤون الأستاذة، و محركا أساسيا لكل العمليات و المعاملات التي تتم داخل الجامعة ، حيث بدأ العمل بهذه البرامج في 2017 و عموما بعد جائحة كورونا في 2019-2020 ، و الهدف من كل هذه الخدمات لصالح على تأدية مهامه البيداغوجية و العلمية ، و هناك إطار مؤهل في تكوين المورد البشري على الأساليب الرقمية لمعالجة ملفاته المهنية .

وقد لاحظنا أن عملية تسيير شؤون الموارد البشرية تقوم على المزوجة بين النظام التقليدي الورقي عن طريق الرئيس المباشر ، و كذلك متابعة الأداء الوظيفي للمورد البشري عن طريق نظام Progress، و كذا لاحظنا أن الوسائل التقنية قد سهلت عملية الاتصال بين الإدارة و المورد البشري من توفير سرعة نقل المعلومات مع ملاحظة أن عملية الاتصال تتم على شكل عجلة ، و يؤدي إتباع نظام اتصال على شكل عجلة إلى تفعيل رقابة المورد البشري وفقا للتسيير الرقمي للأفراد ، و تعد هذه الأمور مهمة في سيرورة البحث ، وفي يوم 27 نوفمبر 2021 قام الأستاذ المشرف بضبط العنوان ، و تحديد مجتمع البحث ، وفي 16 نوفمبر 2021 كانت مقابلة مع الأستاذ المشرف وفيها خلصنا إلى تحديد خطة البحث و ضبط المؤشرات و الأبعاد و تحديد معالم و مشروع البحث .

إن إجراء الدراسة الاستطلاعية أمرا ضروريا و هاما ساعدنا في تصويب بعض الأخطاء الاستبيان و تعديل ما يمكن تعديله من البنود قبل إجراء الدراسة الميدانية ، وهذا ما جرى حيث تم تعديل خطة الدراسة الميدانية ، و الاكتفاء بفترة الأستاذة كمجتمع للبحث لأنهم تتوفر فيهم معايير البحث التي يغطيها موضوعنا ، كما حددنا أدوات جمع البيانات و الأوقات اللازمة لها ، و تعديل الفرضيات على ضوءها.

## أبعاد متغير الدراسة

الجدول رقم 01 : يبين إبعاد الدراسة

المؤشرات	الأبعاد	المتغير
الأهداف و السياسات الاجراءات التنفيذية الميزانية وضع البرامج الزمنية لتحقيق الأهداف	التسيير الرقمي	الرقمنة
الحواسيب أجهزة الإسقاط الضوئي أوعية التخزين الأجهزة الذكية الأنترنت	التجهيزات الآلية	
نظام PROGRES منصة MODELL الأرضية الإلكترونية للمجلات و البحوث العلمية منصة ZOOM منصة PRFU GOOGLE SHCOLER	البرمجيات	
الكفاءة التدريب الخبرة التكوين	الإطار المؤهل	
إتخاذ القرار الترتيبات العملية تحسين الأداء	التنظيم	إدارة الموارد البشرية
القيادة الحوافز	التوجيه	

الاتصالات		
مراجعة الوظائف	الرقابة	
التزام العمال		
احترام القواعد		

المصدر : من إعداد الطالبتين .

## 2. مجتمع الدراسة

إذ يشتمل على كل العناصر المراد دراستها<sup>21</sup> ، حيث تقوم جامعة العربي تبسي اليوم بتكوين و تأطير لحوالي 22 ألف طالب جامعي موزعين على 06 كليات ؛ ومعهدين ، تحت إشراف 823 أستاذ دائم ، و 242 أستاذ مشارك و مؤقت من مختلف الرتب العلمية ومن جميع التخصصات العلمية ، و الأدبية المتاحة بالجامعة ، و يسهر على التأطير الإداري فيها حوالي 698 عامل و موظف من مختلف الأصناف ، و الرتب و يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة جامعة العربي تبسي بتبسة المؤسسة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-09 الصادر في 04 جانفي 2009 ، وقد جاء الإعلان عن ترقية المؤسسة إلى مصف جامعة ، تتويجا للمجهدات الجبارة التي بذلتها الأسرة الجامعية بكل أطيافها ، على مدار سنوات متواصلة ، كانت بدايته سنة 1985 سنة تأسيس المعاهد الوطنية للتعليم العالي في تخصصات علوم الأرض، الهندسة المدنية و المناجم ، وفي حفل الافتتاح الرسمي للسنة الجامعية 2009/2008 من جامعة تلمسان أعلن رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة عن ترقية المركز الجامعي تبسة إلى مصاف جامعة ، وهذا التاريخ يعتبر نقطة تحول مهمة من اجل تحقيق الأهداف المسطرة ، حيث عرفت جامعة تبسة اليوم تغيرات كبرى على مستوى الهيكل التنظيمي و العلمي بما سمح لها من إبراز كفاءاتها العلمية و إمكانياتها المادية التي تتيح لها الفرصة لمنافسة الجامعة الكبرى و ورفع مستوى التكوين و التأطير في مختلف التخصصات و الفروع الموجودة .

جدول رقم (02) : يمثل توزيع أفراد العينة على الكليات والمعاهد :

الكلية / المعهد	عدد الأساتذة الكلي	النسبة أفراد العينة	عدد أفراد العينة
كلية العلوم الطبيعية	200	%25	50



			و الحياة
31	%25	124	كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
27	%25	108	كلية الحقوق و العلوم السياسية
25	%25	100	كلية العلوم التكنولوجية
33	%25	132	كلية الأدب العربي و اللغات
27	%25	108	كلية العلوم التجارية
04	%25	16	معهد الرياضة
09	%25	36	معهد المناجم

المصدر: الدراسة التجريبية.

### 3. عينة الدراسة

تعرف على أنها جزء من وحدات المجتمع الأصلي تكون مماثلة له ، بحيث تحمل صفات مشتركة بما تغني الباحثين من دراسة كل الوحدات المجتمع الأصلي<sup>1</sup>، فقد تم اختيار أفراد العينة على أساس معايير منهجية ، و نظرا لخصوصية الموضوع التي تتطلب تطبيق أدوات جمع البيانات على فئة محددة من الأساتذة في جامعة العربي التبسي ، و بتحديد الأساتذة الدائمين حيث يمثلون 823 أستاذ، اعتمدت الباحثان على عينة عشوائية بسيطة ، و بإتباع القانون الإحصائي التالي :

$$\text{حجم العينة} = (\text{النسبة المئوية المختارة} \times \text{المجتمع الكلي}) / 100$$

ولكون مجتمع الدراسة كبير لذلك ارتأينا تحديد نسبة مئوية قدرت ب 25 % من مجموع الأساتذة الدائمين في الجامعة فكانت العينة كالتالي :

$$\text{حجم العينة} = (823 \times 25) / 100 \approx 205,75 \text{ أستاذ ومنه فإن حجم العينة المختارة } 206 \text{ مفردة .}$$

<sup>1</sup>زديرة محمد مقبل ، مرجع سابق ، ص 59.

#### 4. منهج الدراسة

تعتبر مجموعة من التقنيات المستخدمة للتحقيق في الظواهر محل الدراسة ، حيث انه الطريق الذي يسلكه الباحث لتحقيق أهدافه ، بإتباع خطوات ، و أساليب محددة ، و متابعة لدراسة موضوع البحث ، ومن أهم المناهج استخدام المنهج الوصفي الذي يركز على الوصف ، و التوضيح الدقيق ، و التفصيلي للظاهرة للحصول على نتائج علمية بطريقة موضوعية .<sup>1</sup>

وقد تم الاعتماد على هذا المنهج من خلال سرد ووصف ، و تحليل أهم خصائص و عناصر و أهداف الرقمنة و كذا التطرق إلى مفهوم تسيير الموارد البشرية ، و إستراتيجياتها ، و أهم أهدافها و أسسها ، و تم الاعتماد على هذا المنهج لأنه يتفق مع خصائص و موضوع الدراسة .

استخدمت الباحثتان الطريقة الوصفية في وصف و تحليل المعلومات الكيفية المحصلة من المراجع العادية و الالكترونية من خلال عمليات التتبع و الاستقراء والتحليل و الاستنتاج و التلخيص و إعادة الصياغة . كما اعتمدت الباحثتان على الطريقة الإحصائية الوصفية في حساب النسب و التكرارات و التمثيلات البيانية و الانحراف المعياري و الأوزان النسبية و المتوسط الحسابي و معاملات الارتباط يرسون و سبيرمان بروان ، و معادلة لاوشي إلى جانب الطرق الاستدلالية مع سلم لديكارت الخماسي لتحديد درجات المساهمة المتمثلة في حساب الفروق في الاستجابات حسب كاي التربيعي.

#### 5. أدوات جمع البيانات:

أولا :الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من بين أهم الأدوات التي يستخدمها الباحث في مشروعه أو بحث ، والملاحظة؛هي عبارة عن عملية يقوم بها الباحث بمشاهدة ، ومراقبة إحدى المشكلات بإتباع النسق العلمي الصحيح وفقا لأهداف والخطط التي وضعت من قبل ، ومن ثم بلوغ المعرفة أو من الناحية العلمية للمشكلة التوصل لحلول للمشكلة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>زيادة محمد مقبل ، مرجع سابق ، ص 69-72.

<sup>2</sup>موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية تدريبات عملية،ترجمة بوريدصحرأويو آخرون، دار القصة للنشر، ط2الجزائر، 2006-2004، ص 186.

وقد اعتمدنا هذه التقنية في دراستنا حيث أنها ساعدتنا بنسبة عالية ، على التعرف عن موضوع بحثنا الذي هو دور الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية ، من خلال تطرقنا للميدان حيث لاحظنا أن الجامعة تستعمل الرقمنة في تعاملاتها ، وخاصة النظام Progress، الذي يعتبر أهم برنامج تستعمله الجامعة في تعاملاتها ، ورصد النقاط ، وتسجيل الطلبة ، و تم توظيفها كذلك في الاطلاع على الأبواب الالكترونية للجامعة ، و معرفة ما توديه من خلال خدماتها الالكترونية ، ومدى تفاعلها من خلال إطار ارتباطها بخدمة شؤون الموارد البشرية.

ثانيا : المقابلة

المقابلة هي محادثة أو حوار يتم بين الباحث من جهة، و أشخاص آخرين من جهة أخرى بغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث والحوار يتم عبره طرح مجموعة من الأسئلة من طرف الباحث التي يتطلب الإجابة عنها من طرف الأشخاص المعنيين في البحث<sup>1</sup>.

وقد أفادتنا هذه التقنية في بحثنا وخاصة في الدراسة الاستطلاعية، بحيث طرحنا مجموعة من الأسئلة على مجموعة من الأساتذة الجامعيين ، حيث استنتجنا من تلك الإجابات أن الجامعة رغم أنها تعتمد على الرقمنة في تعاملاتها إلا أنها لم تستغني عن الطريقة التقليدية؛ وهي الطريقة الورقية ، و جرت مقابلتنا لبعض الإداريين بغرض الحصول على بعض البيانات المتعلقة بالإمكانيات المادية والبشرية، الهيكل التنظيمي، توزيع العمال والمشرفين والمدراء على مختلف المستويات التنظيمية للمؤسسة، وتوضيح ما هو غائب عن الباحث فيما يخص كيفية تنظيم العمل وتقسيم الأدوار، وأساليب التسيير المعتمدة.

• أسئلة المقابلة مع الأساتذة:

- كيف دخلت الرقمنة في تسيير شؤون الموظفين؟
- كيف ساهمت الرقمنة في تسهيل شؤون الموارد البشرية؟
- في رأيك ما هي أهم متطلبات الرقمنة داخل الجامعة؟

<sup>1</sup>فاطمة عوض وآخرون: أسس ومبادئ البحث العلمي ، مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، 2002،ص103.

- كيف تتصور أهمية وثيرة تطبيق الرقمنة في الجامعة؟
- ما مجالات مساهمة الرقمنة في تسيير شؤون الأساتذة؟
- ما مستوى تقييمك للرقمنة في هذه الجامعة؟
- ما هي أهم الوثائق التي تتم رقمتها؟
- حسب اطلاعك كيف تنظر إلى مستوى تطور الوسائل المستخدمة في عملية الرقمنة في الجامعة وجودتها؟

### ثالثا: الاستمارة

تعتبر الاستمارة من بين أهم الأدوات التي اعتمدنا عليها حيث تعتبر عبارة عن ورقة تتضمن بيانات معينة خاصة بمن يتعين عليهم لؤها<sup>1</sup>.

وقد استعملنا في بحثنا هذا الاستمارة حيث تم توزيعها إلكترونيا على مجموعة من الأساتذة، حيث تم الإجابة عن أسئلتنا بطريقة سريعة. فقد تضمنت استماراتنا على خمسة محاور من بينها ، المحور الأول تتمحور أسئلته حول البيانات الشخصية، إما المحور الثاني التسيير الرقمي للموارد البشرية، أما المحور الثالث فكانت أسئلته تتمحور حول البرمجيات وتنظيم شؤون الأساتذة، أما المحور الرابع فكانت أسئلته حول التجهيزات والوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية، أما المحور الخامس فكان عنوانه الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ ومعالجه ملفاته المهنية .

### رابعا : السجلات و الوثائق

- تعريف وتاريخ الجامعة العربي التبسي - تبسه.
- الجانب البشري و الجغرافي لجامعة العربي التبسي - تبسه .
- التنظيم البيداغوجية بالجامعة العربي التبسي - تبسة .
- الهيكل التنظيمي لجامعة العربي التبسي - تبسة.

<sup>1</sup> محمد شفيق :البحث العلمي وتطبيقاته في مجال الدراسات الاجتماعية، المكتبة، الجامعية، القاهرة، مصر، 2006، ص115 .

- نشاطات الجامعة العربي تيسي .

لقد ساعدتنا في اخذ صورة عامة لطبيعة الجامعة و كيفية التعامل مع المورد البشري.

## 6. عملية التحكيم

تعتبر عملية التحكيم عملية نقدية تدقيقية لفحص ، ومراجعة وتقييم المستند العلمي بقوة أيا كان نوعها ونتائج هذا المستند أيضاً من قبل محكمين متخصصين في ذات مجال المستند تم اختيارهم وفقاً لقواعد معينة، تعمل عملية التحكيم العلمي على تقويم والنقد البناء لمحاوَر المستند العلمي الذي يتم تحكيمه. وقد قمنا بعرض استبيان على 11 محكماً متخصصاً<sup>1</sup>.

الجدول رقم (03): يبين قائمة الأساتذة المحكمين:

المحكمين	التخصص
1	علم اجتماع
2	اعلام و اتصال
3	علم اجتماع
4	مكتبات
5	علم النفس
5	علم اجتماع
6	علم اجتماع
7	علم اجتماع
8	علم اجتماع
9	علم اجتماع

<sup>1</sup> ماهو التحكيم العلمي؟ وماهو دور محكمين؟ ، موقع المنارة لاستشارة ، تم دخول في 2022/05/07

علم اجتماع	10
علم اجتماع	11

### 1.6. حساب الصدق

يهدف ضمان اعلي درجة ممكنة من المصادقية في نتائج الدراسة. قمنا بعد بناء الاستبيان بإخضاعه مباشرة لشروط القياس النفسي من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة و الاختصاص في مثل هذه المواضيع ، وهذا بهدف تحديد مدى وضوح البنود و انتمائها للمحور وتقدير أن المقياس يقيس فعلا ما اعد لقياسه ، حيث قام هؤلاء المحكمين بوضع ملاحظاتهم و تقديراتهم و طلبوا التعديل و التغيير في محتوى بعض البنود لتصبح أكثر ملائمة ، أمرؤابتصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية . و بناءا على ذلك تم إجراء التعديلات المطلوبة ليخرج الاستبيان بصورته النهائية .

وقد قمنا بحساب نسبة صدق المحتوى [CVR] Content Validité Ratio إحصائيا من خلال معادلة لاوشي Lawshe C.H 1975 كالتالي :

$$CVR = \frac{ne - N/2}{N/2} \text{ ، حيث } CVR = \text{نسبة صدق المحتوى}$$

$ne =$  عدد المحكمين الذين قالوا أن البند يقيس .

$N =$  العدد الإجمالي لعدد المحكمين <sup>1</sup>.

أولا : حساب نسبة صدق المحتوى للمحور الثاني

جدول رقم (04) : يوضح حساب الصدق حسب المحكمين للمحور الثاني خاص بالبنود:

عدد البنود	Ne	N/2	CVR
01	01	5.5	0
02	08	5.5	0.45

<sup>1</sup>Randy Cottrell ,James f ;McKenzie .health promotion &education research methods : using the five chapter thesis /dissertation model , Jones &Barletta publishers ,2010 ,p318

0.82	5.5	10	03
0.82	5.5	10	04
-0.45	5.5	03	05
0.63	5.5	09	06
0.63	5.5	09	07

المصدر : من إعداد الباحثين

$$\text{نسبة صدق محتوى المحور الثاني} = \frac{\square}{\square \text{Items}} \times 100$$

$$\frac{2.9 \times 100}{7} = \%41,43$$

ومنه فإن نسبة صدق محتوى المحور الثاني ضعيفة نوعا ما ، وبالتالي فإن المحور الثاني يحتاج إلى تعديل .

ثانيا : حساب نسبة صدق المحتوى للمحور الثالث

جدول رقم (05): يوضح حساب الصدق حسب المحكمين للمحور الثالث خاص بالبنود:

البنود	Ne	N/2	CVR
01	11	5.5	01
02	11	5.5	01
03	11	5.5	01
04	11	5.5	01
05	11	5.5	01
07	11	5.5	01
09	11	5.5	01
10	11	5.5	01
11	11	5.5	01

01	5.5	11	12
01	5.5	11	13
01	5.5	11	14
0.09	5.5	06	15
01	5.5	11	16
01	5.5	11	17

المصدر : من إعداد الباحثين.

$$\text{نسبة صدق محتوى المحور الثالث} = \frac{\Sigma}{\Sigma \text{Items}} \times 100$$

$$\frac{16.09 \times 100}{17} = \%94.65$$

وهي نسبة عالية جدا من الصدق من خلالها نستطيع الشروع في تطبيق هذا المحور ميدانيا.

ثالثا : حساب نسبة صدق المحور الرابع

جدول رقم (06): يوضح حساب الصدق حسب المحكمين للمحور الرابع خاص بالبنود:

البنود	Ne	N/2	CVR
01	11	5.5	01
02	11	5.5	01
03	11	5.5	01
04	11	5.5	01
05	09	5.5	0.64
06	10	5.5	0.82

المصدر : من إعداد الباحثين.

$$\text{نسبة صدق محتوى المحور الرابع} = \frac{\Sigma}{\Sigma \text{Items}} \times 100$$



$$\frac{05.46 \times 100}{06} = \%91$$

وهي نسبة عالية جدا من الصدق ،من خلالها نستطيع الشروع في تطبيق هذا المحور ميدانيا.

رابعا : حساب نسبة صدق المحور الخامس

جدول رقم (07): يوضح حساب الصدق حسب المحكمين للمحور الخامس خاص بالبند:

البند	Ne	N/2	CVR
01	11	5.5	01
02	11	5.5	01
03	09	5.5	0.64
04	11	5.5	01
05	11	5.5	01
06	11	5.5	01
07	10	5.5	0.82
08	11	5.5	01
09	11	5.5	01
10	11	5.5	01

المصدر : من إعداد الباحثين .

$$\frac{\Sigma}{\Sigma Items} \times 100 = \text{نسبة صدق محتوى المحور الخامس}$$

$$\frac{09.46 \times 100}{10} = \%94.6$$

وهي نسبة عالية جدا من الصدق من خلالها نستطيع الشروع في تطبيق هذا المحور ميدانيا

جدول رقم (08) : يوضح نسبة صدق المحتوى الكلي للاستبيان

رقم المحور	نسبة صدق المحتوى	نسبة صدق المحتوى الكلي
------------	------------------	------------------------

للاستبيان		
%80.42	%41.43	02
	%94.65	03
	%91	04
	%94.06	05

المصدر : من إعداد الباحثين.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة تقدير المحكمين لصدق المحتوى العام للاستبيان تقدر بـ: %80.42 وهي نسبة عالية ، وبالتالي يمكن القول أن تقدير المحكمين يشير إلى أن الأداة تقيس ما أعدت لقياسه من فرضيات وهي قابلة للتطبيق الميداني .

جدول رقم (09) : يوضح العبارات المعدلة في الاستبانة بعد عملية التحكيم

رقم البند	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
07	يساعدني الاطلاع الرقمي للأهداف و السياسات جامعة على تحسين أدائي الوظيفي	يساعدني الأهداف والسياسات متوفرة في الموقع الرقمي في الجامعة على تحسين أدائي الوظيفي.
11	توفر لي الميزانية مخصصة للتجهيزات الالكترونية على متابعة الإجراءات التنفيذية متعلقة بمستحقاتي	تمكنني مصلحة الميزانية عبر المنصة الالكترونية من متابعة الإجراءات التنفيذية المتعلقة بمستحقاتي المالية
22	توفر لي جوجل سكولر من الحصول على المعلومات موثقة و ذات قيمة علمية	توفر لي جوجل سكولر من الحصول على المعلومات موثقة و ذات قيمة علمية
38	يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تنظيم	يمكنني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تنظيم معلوماتي

معلوماتي بشكل رقمي  
في حسابي الإلكترونية في  
منصة بروغراس و مودل  
بشكل رقمي

المصدر : من إعداد الباحثين .

## 2.6. ثبات المقياس

يقصد بثبات المقياس بأن يعطي نفس النتائج ؛ إذا أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس أفراد العينة وفي نفس الظروف , وقد قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة سيبرمان للتجزئة النصفية :

بعد القيام بالنزول إلى الميدان في إطار جولة تجريبية ، قمنا بتوزيع استمارة على عينة تجريبية مكونة من 36 مفردة، بهدف معرفة مدى ترابط أسئلة الاستمارة ، و معرفة مكامن الغموض في بنود الاستمارة ، حيث تم تجزئة فقرات الاستبيان إلى جزئين ، العبارات ذات الأرقام الزوجية و الأرقام ذات العبارات الفردية ، وتم الاستعانة ببرنامج Microsoft Office Excel في حساب معادلة سيبرمان للتجزئة النصفية ، جاءت النتائج الموضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (10) : يوضح التقسيم النصفى لبنود للاستمارة

الاستمارة	الفردية	لازوجية
01	51	49
02	62	58
03	53	49
04	66	63
05	66	59
06	52	46
07	59	54
08	59	62
09	47	51
10	58	67

62	60	11
53	57	12
61	64	13
57	60	14
65	68	15
45	44	16
79	72	17
84	86	18
70	66	19
64	61	20
57	53	21
72	69	22
63	63	23
69	68	24
73	81	25
53	57	26
53	49	27
89	85	28
56	53	29
60	56	30
72	58	31
81	82	32
69	64	33
57	57	34
84	86	35

84	86	26
2290	2278	المجموع

المصدر : الباحثين .

وباستخدام برنامج Microsoft Office Excel قمنا بحساب معامل الارتباط سييرمان براون  $r$  الذي يساوي 0.92.

ثم قمنا بحساب معامل التصحيح R LIABILITY يدويا وذلك اعتمادا على القانون التالي :

$$R = \frac{r^2}{1+r} = \frac{1.84}{1.92} = 0.96$$

ميدانيا ؛ لان درجة الاتساق الداخلي بين بنود الاستبانة قوية جدا ؛ وبالتالي فهي جاهزة للتطبيق النهائي .

#### 7. تقرير الدراسة التجريبية

من خلال إجرائنا لهذه الدراسة التجريبية، قمنا بمعالجة البيانات المجموعة امبريقيا بالمزاوجة بين الطرق الكمية الإحصائية خلال حساب معاملات الثبات، و الطريقة الكيفية المعتمدة أساسا على أداة الملاحظة الأمر الذي ساعدنا على تحسين أداة الاستبانة من خلال توضيح بعض البنود، خاصة فيما يتعلق بالمحور الأول الذي كان التخطيط الرقمي وأصبح التسيير الرقمي وذلك بهدف جعل الاستبانة أكثر دقة ووضوح بالنسبة للمبحوثين بالإضافة إلى مساعدتهم على فهم البنود وبذلك الحصول على إجابات أدق وأوثق.

والجدير بالذكر من خلال معالجتنا لهذه البيانات المتعلقة بالدراسة التجريبية تبين لنا عدم توفر الوسائل المادية التي تساعد على نجاح عملية الرقمنة، واستنتجنا انه لنظام Progress يساعد الأساتذة بشكل عالي، وكذلك كل البرمجيات ساعدته بدرجةهم توسطه إلى عالية .كذلك ساعد الإطار المؤهل الأساتذة بشكل متوسط نوعا ما في أداء مهامه رقميا البحث النهائي التطبيقي سيكشف عن الدرجات الحقيقية لهذه التوقعات .

خلاصة الفصل :

نستخلص من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل أن الدراسة علمية بدون منهج وكل دراسة علمية ناجحة ومفيدة البد لها من منهجية علمية معينة ومناسبة تتماشى مع موضوع ومتطلبات البحث وفي هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات المنهجية و طرائق التحليل للدراسة التي قمنا بتا من أجل التحقق من مدى صحة الفروض ومدى تحققها على ارض الواقع، ونكون قد أزلنا اللبس و الغموض عند بعض العناصر التي وردت في هذا الفصل، كما تأكد من شروط صحة أداة القياس المتمثلة في الصدق والثبات التي كانت لهما درجة عالية ، وصولا إلى المعالجة الإحصائية للبيانات المجموعة من خلال الدراسة التجريبية لتصبح الأداة جاهزة للاختبار ميدانيا.

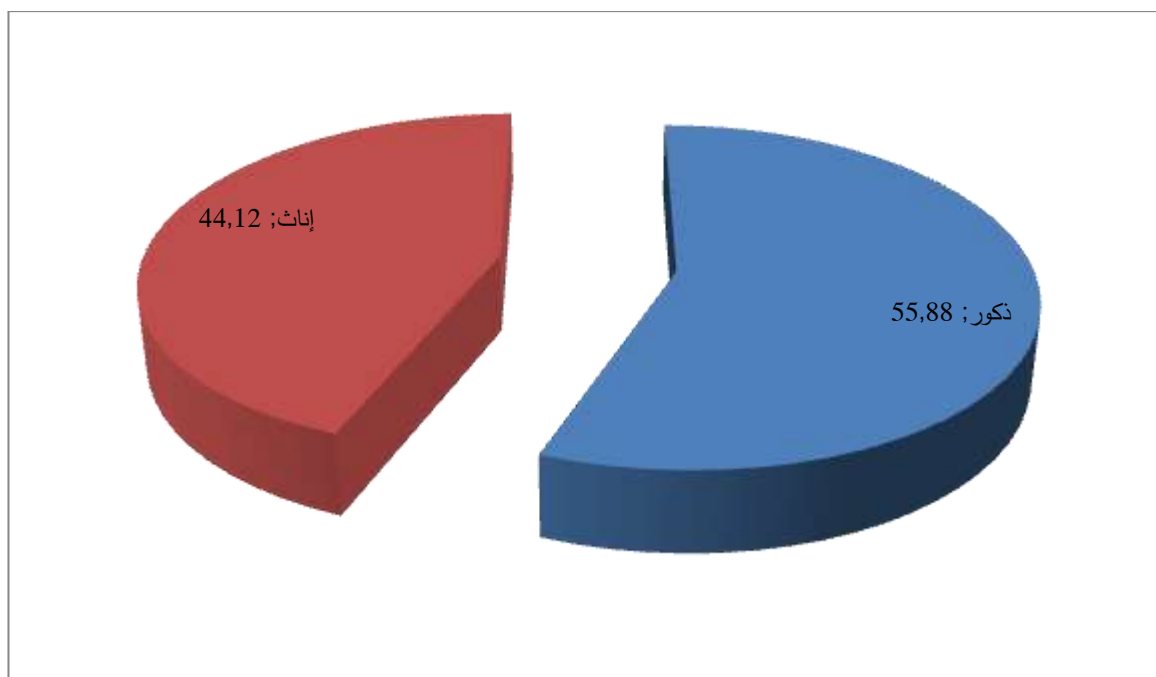
تحليل ومناقشة البيانات الشخصية:

حسب متغير الجنس :

جدول رقم (12): يبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	أنثى	ذكر	المجموع
التكرار	75	95	170
النسبة	%44.12	%55.88	%100

المصدر: الباحثين .



الشكل رقم (03): دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المصدر : الباحثين

- يتبين من نتائج التحليل الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، أن هناك تجانسا وتوازنا من ناحية النوع البشري داخل الجامعة، حيث بلغت نسبة الذكور 55.88% ، في حين بلغت نسبة 44.12% ، ويمكن أن نرجع هذا لنوع وطبيعة الأعمال البيداغوجية التي تميز الجامعة، والتي تتطلب قدرات ذهنية ولا تستدعي الوظائف فيها بذل مجهود بدني كبير .

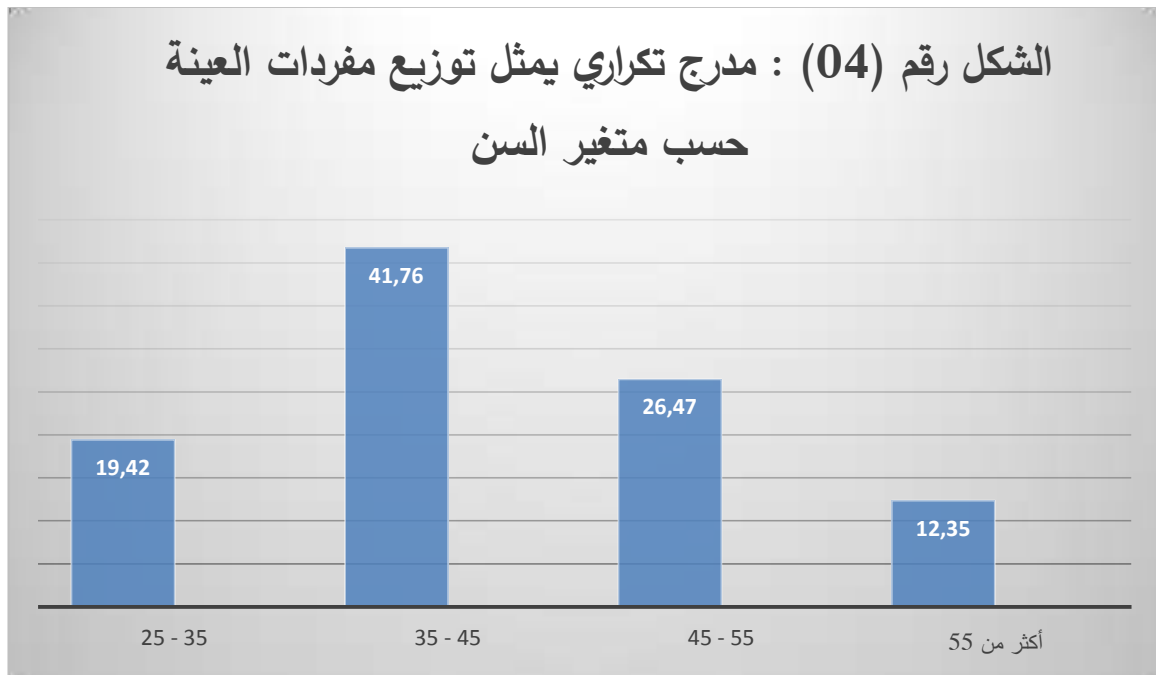
حسب متغير السن :

جدول رقم (13): يبين توزيع مفردات العينة حسب السن:

السن	135-25]	145-35]	155-45]	أكثر من 55	المجموع
التكرار	33	71	45	21	170
النسبة	19.42%	41.76%	26.47%	12.35%	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (04) : مدرج تكراري يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير السن



المصدر : الباحثين

- تظهر لنا نتائج التحليل الإحصائي لتوزيع مفردات العينة حسب السن أن 41.76% من المبحوثين الأساتذة تتراوح أعمارهم بين 35 و سنة، والذين يبلغ عددهم 71 أستاذًا، بينما 26.47% من الأساتذة ، تتراوح أعمارهم بين 45 و 55 سنة ، وتليه نسبة 19.42% من الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 35 سنة، في حين بلغت نسبة الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم بين 55 سنة و أكثر 12.35%.
- ويرجع هذا التفاوت النسبي الذي يميز المورد البشري داخل الجامعة إلى المسار الوظيفي الطويل، كذلك لطبيعة العمل داخل الجامعة والذي يعمل على إخراج كفاءات شابة بمؤهلات عليا، لأن أغلب الأعمار في الفئة المتوسطة.

حسب متغير الشهادة المتحصل عليها :

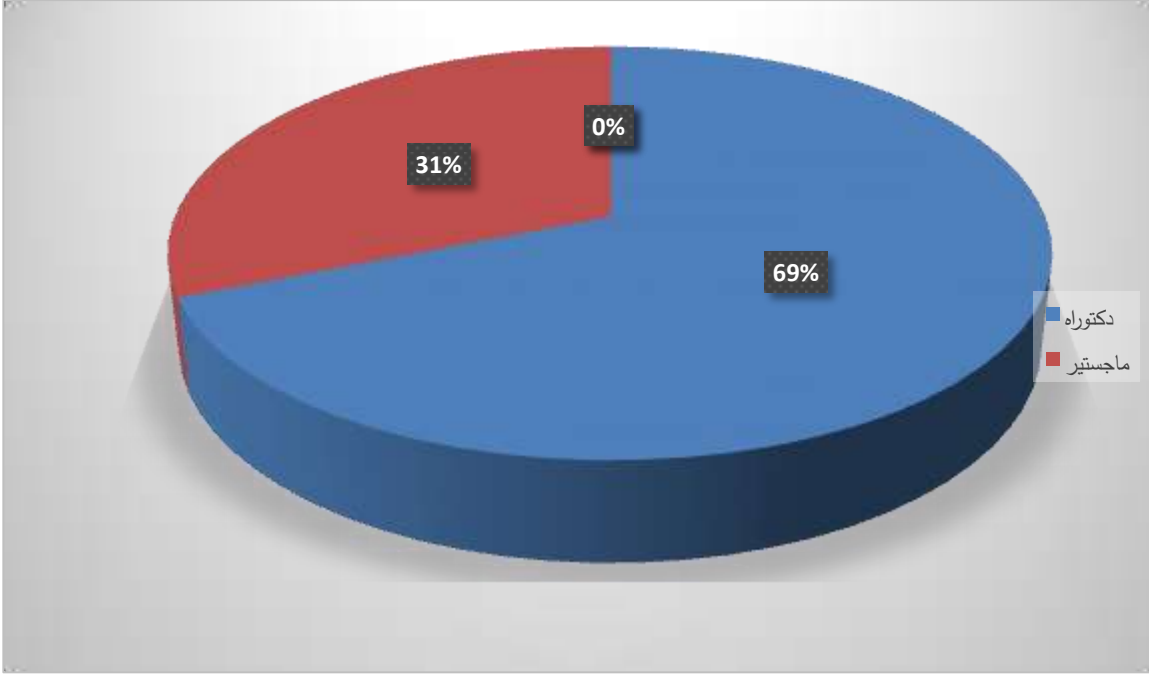
جدول رقم (14) : يبين توزيع مفردات العينة حسب الشهادة المتحصل عليها :

الشهادة المتحصل عليها	الماجستير	دكتوراه	المجموع
التكرار	53	117	170
النسبة	%31.18	%68.82	%100

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (05) : دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب الشهادة المتحصل عليها





#### المصدر : الباحثين

- يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة المتحصل عليها ، أن نسبة 68.82% من الأساتذة متحصلي على شهادة دكتوراه ، والذين بلغ عددهم 117 أستاذا ، في حين تقدر نسبة الأساتذة حاملي شهادة الماجستير بـ 31.18% بعدد قدره 53 أستاذ .

ونرجع هذا التفاوت إلى أن التوظيف سابقا كان على أساس شهادة الماجستير في النظام الكلاسيكي، في حين أن نظام ل.م. LMD يوظف على أساس شهادة الدكتوراه ، وهذا راجع لطبيعة النظام بدرجة كبيرة ، وإلى الآليات والسياسات التي تتبعها الجامعة في عملية اختيار مواردها البشرية.

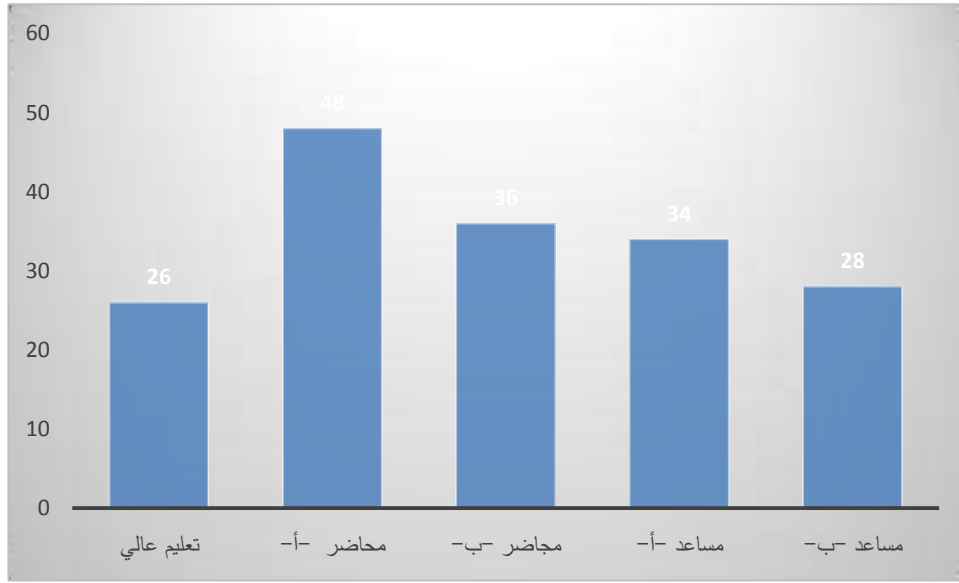
حسب متغير الرتبة :

جدول رقم (15): يبين توزيع مفردات العينة حسب الرتبة:

الرتبة	مساعد -ب-	مساعد -أ-	محاضر -ب-	محاضر -أ-	أستاذ تعليم عالي	المجموع
التكرار	26	48	36	32	28	170
النسبة	15.29%	28.24%	21.18%	18.82%	16.47%	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (06) : مدرج تكراري تمثل توزيع مفردات العينة حسب الرتبة .



المصدر : الباحثين

يتبين من خلال التحليل الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة أن مفردات العينة يحملون رتب علمية متميزة، حيث تمثل أكبر نسبة 28.24% لفئة أستاذ مساعد - أ - بعدد 48 أستاذ، تليها نسبة 21.18% لفئة أستاذ محاضر - ب - بعدد 36 أستاذ، فيما قدرت نسبة 18.82% لفئة أستاذ محاضر - أ - الذين يقدرون بـ 32 أستاذ، بينما نسبة 16.47% لأساتذة التعليم العالي والمقدر عددهم بـ 28 أستاذ، وفي الأخير نجد نسبة 15.29% لأستاذ مساعد - ب - والمقدر عددهم بـ 26 أستاذ .

ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال أن جامعة العربي التبسي \_ تبسة \_ ، تتكون أصناف مختلفة من الكوادر العلمية ، ويرجع هذا التنوع إلى تزايد المهام الموكلة إليهم بارتفاع درجة الرتبة ، حيث أنه يوجد تقسيم دقيق للعمل .

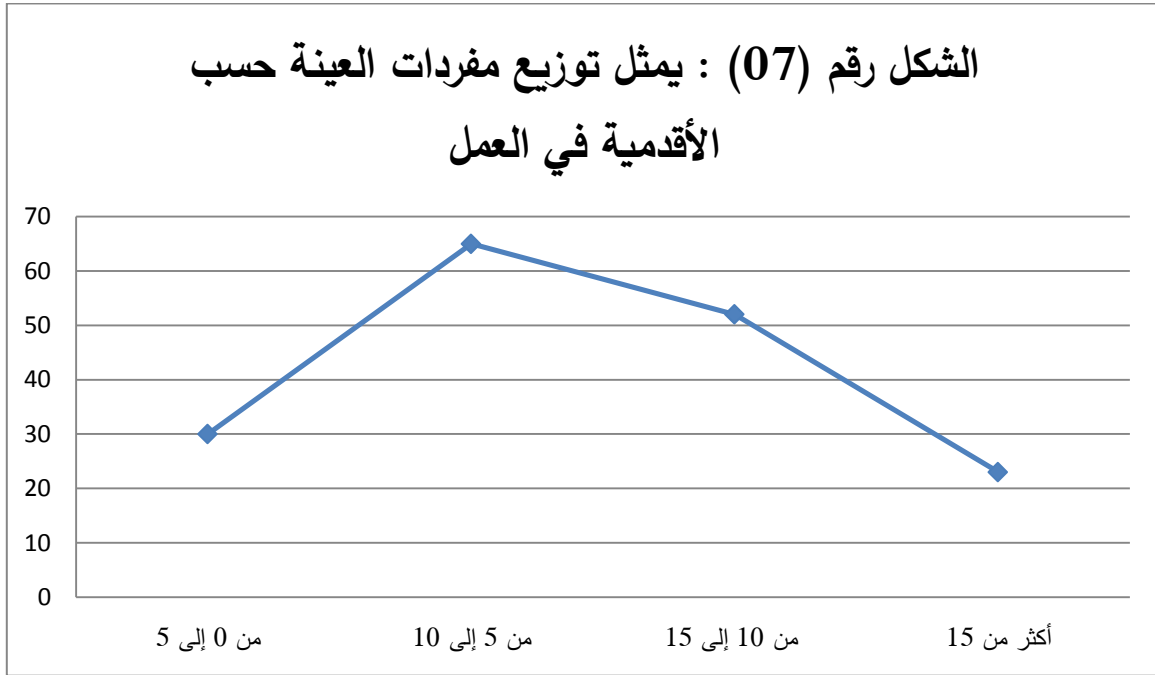
حسب متغير الأقدمية في العمل :

جدول رقم (16): يبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية في العمل:

الأقدمية في العمل	15 - 0]	10 - 5 ]	10 - 15 ]	أكثر من 15	المجموع
التكرار	23	52	65	30	170

النسبة	%13.52	%30.59	%38.24	%17.65	%100
--------	--------	--------	--------	--------	------

المصدر: الدراسة الميدانية



المصدر : الباحثين

- يتضح لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي أن 38.24% من الأساتذة تتراوح مدة أقدميتهم في العمل بين 10 و 15 سنة ، ويليهما 30.59% من الأساتذة تتراوح مدة عملهم بين 5 و 10 سنة ، بينما 17.65% من الأساتذة تتراوح مدة خدمتهم أكثر من 15 سنة، في حين 13.52% تتراوح مدة أقدميتهم من 0 إلى 5 سنوات .
- نلاحظ أن هناك تباين نسبي واضح في مدة أقدمية الأساتذة في العمل ، وهذا راجع إلى طبيعة العمل والنظام المعمول به في الجامعة ، فنجد أن نسبة الأساتذة الغالبة هي فئة الشباب أي أن نسبة أقدميتهم تكون في الفئة المتوسطة ، كذلك يمكن إرجاع سبب كون هذه الفئة ( من 10 إلى 15 سنة ) هي الغالبة في الأقدمية إلى أن تلك الفترة امتازت بتوفير مناصب عمل في الجامعة ، وشهدت انتعاش اقتصادي كبير . كذلك مدى رضا الأساتذة عن نظم وأساليب إجراءات العمل داخل الجامعة ، كذلك الرضا عن الوظيفة وما تتيحه من إشباع لحاجيات الأستاذ .

تمهيد

سنحاول في هذا الفصل أن نجيب على الفرضية درجة مساهمة التسيير الرقمي في إدارة شؤون الأساتذة ، حيث سنتطرق إلى عملية التبويب الإحصائية للبيانات المجموعة امبريقيا و ذلك بالاعتماد على الطريقة الإحصائية وقوانينه المعرفة إجابات المبحوثين على بنود هذا المحور وتحليله باستعمال دلالة المتوسط المرجح و الوزن النسبي والانحراف المعياري واستخدام كاي تربيع لمعرفة الفروق بين إجابات المبحوثين لاستخراج النتائج من الفرضيات يساهم التسيير الرقمي في إدارة شؤون الأساتذة بدرجة عالية ..

حيث احتوا بالمحاور على 06 إلى 12 بند

جدول رقم (18) : يبين النتائج المتعلقة بالتسيير الرقمي في إدارة الموارد البشرية :

البند	درجة عالية جدا		درجة عالية		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		درجة ضعيفة جدا		المجموع		X	S	K <sup>2</sup>	RW	درجة المساهمة
	ك	ن م %	ك	ن م %	ك	ن م %	ك	ن م %	ك	ن م %	ك	ن م %					
06	23	13.53	45	26.47	59	34.71	26	15.29	17	10%	170	%100	3.18	1.35	1.06	63.6	متوسطة
07	22	12.94	38	22.35	59	34.71	31	18.24	20	%11.76	170	%100	3.06	1.43	0.88	61.2	متوسطة
08	25	14.71	40	23.53	53	31.18	32	18.82	20	%11.76	170	%100	3.11	1.45	0.59	.62.2	متوسطة
09	23	13.53	37	21.76	60	35.29	30	17.65	20	%11.76	170	%100	3.08	1.39	0.88	61.6	متوسطة
10	20	11.76	35	20.59	39	22.94	46	27.06	30	%17.65	170	%100	2.82	1.62	0.33	56.4	متوسطة
11	22	12.94	31	18.24	47	27.65	42	24.71	28	%16.47	170	%100	2.86	1.62	0.36	57.2	متوسطة
12	23	13.53	32	18.82	44	25.88	40	23.53	31	%18.24	170	%100	2.86	1.68	0.23	57.2	متوسطة
													2.99	المتوسط العام			
													1.50	الانحراف المعياري العام			
													1.50	كاي التربيع			

## المصدر : الطالبتين

مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.

الجدول رقم (17) : يبين ترتيب العبارة الأهم عند المبحوثين لمحور التسيير الرقمي و إدارة شؤون الأساتذة .

الترتيب	رقم البند	درجة المساهمة	العبارة
01	06	متوسط	تساعدني الأهداف و السياسات المتوفرة في الموقع الرقمي على تحسين أدائي الرقمي
02	08	متوسط	يساعدني التخطيط الرقمي في متابعة مساري الوظيفي
03	09	متوسط	يؤمن لي التسيير الرقمي تنفيذ المهام الموكلة لي
04	07	متوسط	يؤمن لي التسيير الرقمي تحديد احتياجاتي
05	11	متوسط	تتيح لي الإجراءات التنفيذية الرقمية المتعلقة بالمنح و العلاوات على توفير الوقت
06	12	متوسط	تتيح لي الإجراءات التنفيذية الرقمية متابعة تطورات راتبي الشهري
07	10	متوسط	تمكنني مصلحة الميزانية عبر المنصة الإلكترونية من متابعة الإجراءات التنفيذية المتعلقة بمستحقاتي المالية

## المصدر : الطالبتين

### تحليل و مناقشة محور الخامس " التسيير الرقمي و إدارة شؤون الأساتذة :

- إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة " تساعدني الأهداف و السياسات المتوفرة في الموقع الرقمي على تحسين أدائي الرقمي" وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي (3.18)، بانحراف معياري (1.35)، و الوزن النسبي (63.6%)، إذ تحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 26.47% و 13.53% يرون أن الأهداف و

السياسات المتوفرة في الموقع الرقمي تساعدهم على تحسين أدائهم الرقمي بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى سهولة الحصول على تلك الأهداف و السياسات لعدم ارتباطها لا بمكان و لا بزمان و يتم الوصول إليها عبر الانترنت و شبكة الويب وكون الأهداف و السياسات المتوفرة في المتوفرة في الموقع الرقمي للجامعة ترتبط بطبيعة المنصب الذي يشغله الأستاذ ، ويرى 15.29 % و 10% من المبحوثين يرون أن الأهداف و السياسات المتوفرة في الموقع الرقمي تساعدهم على تحسين أدائهم الرقمي بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى لعدم إطلاعهم على الموقع الرقمي للجامعة ، كذلك لعدم إمامهم بكيفية استخدام الموقع الرقمي للجامعة هذا راجع إلي لوجود شريحة من الأساتذة ذات مستويات عمرية مرتفعة لم تتمكن من الاندماج ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 1.06 أقل من قيمتها الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو قدرة الأهداف و السياسات المتوفرة في الموقع الرقمي على مساعدتهم على تحسين أدائهم الرقمي ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الأهداف و السياسات المتوفرة في الموقع الرقمي على تحسين أدائهم الرقمي عند مستوى الدلالة 0.05.

وهذا ما يؤكد بن السبتي عبد المالك في مقاله حيث يرى أن التسيير الرقمي يساعد الأساتذة على حفظ معلوماتهم بالإضافة إلى انه يوفر الإمكانيات المادية و البشرية اللازمة<sup>1</sup>.

- إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يساعدني التخطيط الرقمي في متابعة مساري الوظيفي" وهذا ما أكده المتوسط الحسابي (3.11) بانحراف معياري (1.45) و الوزن النسبي (62.2%)، إذ تحتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 23.53% و 14.71% يرون التخطيط الرقمي قد ساعدهم في متابعة مسارهم الوظيفي بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا يعود على أن التخطيط

---

<sup>1</sup> بن السبتي عبد المالك : التسيير الالكتروني للوثائق ، موقع weberniien ، في 2022/05/23 على 9:10 ، على الخط الغير مباشر

الرقمي قد ساعدهم على التعرف على مسارههم الوظيفي و التنبؤ بالمشاكل المستقبلية و الكشف عن الفرص المتاحة في تطوير مسارههم ، كما يرى 18.82 % و 11.76% من المبحوثين يرون التخطيط الرقمي قد ساعدهم في متابعة مسارههم الوظيفي بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا على التوالي و يرجع هذا بسبب التمايز في درجات و مستوى الإجابات إلى عدم وضوح سياسات تطبيق التخطيط الرقمي لدى بعض الأساتذة الذي من شأنه أن يقلل متابعة مسارههم الوظيفي كذلك الوقت الطويلة لعملية التخطيط الرقمي حيث يرجع ذلك إلى المركزية في اتخاذ القرار في الجامعة ، كذلك بُعد ثقافة الجامعة عن ماهية التخطيط الرقمي ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 0.59 أقل من قيمتها الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو قدرة الإطار التخطيط الرقمي على متابعة مسارههم الوظيفي، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة التخطيط الرقمي لهم على متابعة مسارههم الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05

تؤكد منة أن التخطيط الرقمي لمسار الموظفين يساعدهم على تنمية مهاراتهم و قدراتهم و النهوض بالجامعة ، كما أنها تساعدهم التنمية الوظيفية في التعرف على الأفراد المؤهلين لتولي المناصب القيادية و المهنية الرفيعة و من ثم توجيههم إلى برامج التدريب و التنمية التي تمكنهم من الوصول إلى هذه المناصب الإدارية الجيدة و الاهتمام المتنامي من قبل الإدارة بالتنمية الوظيفية و إتاحة الفرص للتقدم ستعود إلى قوة بشرية سعيدة ومنتجة و كلما أدرك الموظفون مدى الارتباط بين كفاءتهم و قدراتهم و بين الفرص المتاحة أمامهم للتقدم كلما زاد ولاءهم و إخلاصهم للمنظمة ، كما إن الجامعة التي لا تلقي شأنًا للاهتمام بالتطوير الوظيفي ستواجه مستقبلا حالات من التكدس و الاحتناقات في الهيكل التنظيمي و الوظائف الأمر الذي يؤدي إلى جمود في نظام الترقيات في كل المستويات الوظيفية التنظيمية و هذا بالطبع سينعكس أثره على دافعية الأفراد و عطاءهم في العمل.<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة "يؤمن لي التسخير الرقمي تنفيذ المهام الموكلة لي" وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي (3.08)، بانحراف معياري

<sup>1</sup> منة، أهمية المسار الوظيفي و كيفية التخطيط له، موقع المرسل، تم الدخول له في 2022/05/23، على 10:28، على الخط الغير مباشر



(1.39)، و الوزن النسبي (61.6%)، إذ تحتل المرتبة الثالثة من حيث ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات الباحثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 35.29% و 21.76% يرون أن التسيير الرقمي قد أمن لهم تنفيذ المهام الموكلة لهم بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي " وهذا راجع إلى طبيعة المهام و سهولتها ، و كذلك إطلاع العديد من الأساتذة على نفس الوثائق وفي نفس الوقت بالإضافة إلى تقليص التكاليف و الوقت و الجهد ، كما ويرى 17.65% و 11.76% من الباحثين وروناالتسيير الرقمي قد أمن لهم تنفيذ المهام الموكلة لهم بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا على التوالي و يرجع هذا إلى نقص في حماية المعلومات الشخصية و سريتها و كذلك عدم قدرة بعض الأساتذة على تسديد تكاليف النظام الرقمي و التي يمكن أن تكون باهظة الثمن و يمكن إرجاع ذلك إلى هشاشة محطات التخزين ( كالأقراص الصلبة ... الخ ) ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدر ب 0.88 أقل من قيمتها الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات الباحثين نحو قدرة التسيير الرقمي على تأمين تنفيذ المهام الموكلة للأساتذة، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على تأمين التسيير الرقمي تنفيذ مهام الموكلة للأساتذة عند مستوى الدلالة 0.05.

وهذا ما أكده عصام في مقاله أن تنظيم المهام وتعيينها وتحديد أولوياتها باستخدام رموز الألوان تساعد في مراقبة تقدّم الموظفين ووضع علامة على المراحل الرئيسية لإبقاء مشروعك ملتزمًا بالجدول و السماح بتحديد الأهداف <sup>1</sup>.

- منحى العام بالنسبة للباحثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة " يؤمن لي التسيير الرقمي تحديد احتياجاتي " وهذا ما أكده المتوسط الحسابي (3.06)، بانحراف معياري (1.43) و الوزن النسبي (61.2%)، إذ تحتل المرتبة الرابعة، من حيث ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات الباحثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 22.35% و 12.94% يرون أن التسيير الرقمي قد أمن لهم تحديد احتياجاتهم بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي " وهذا راجع إلى لعدة أسباب من بينها انه يساعدهم توصيل احتياجاتهم إلى الإدارة العليا ، كذلك تؤمن لهم منحة التقاعد و السكن و يقدم لهم حقوقهم و الرعاية الصحية ، ويرى 18.24% و 11.76% من الباحثين يرون أن التسيير الرقمي قد

<sup>1</sup> عصام: ما المقصود بإدارة المهام ؟ ، موقع Project، تم الدخول في 2022/05/23 على 10:50، عبر الخط الغير مباشر <https://www.zoho.com/ar/projects/task-management.html>

أمن لهم تحديد احتياجاتهم بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا أنهم مازال يستخدمون النمط الورقي التقليدي ، و النمط الرقمي الحديث مما زاد عليهم الجهد ، كذلك أن الرغبة الذاتية للأساتذة على أن التسيير الرقمي يجب أن يكون خادماً للمصلحة الشخصية على المصلحة العامة للجامعة حتى تكون درجة مساهمة عالياً ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب0.88 اقل من قيمتها الجدولية 4.889 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات الباحثين نحو قدرة التسيير الرقمي على تأمين احتياجات الأساتذة، بمعنى إن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم تأمين التسيير الرقمي على احتياجات الأساتذة عند مستوى الدلالة 0.05.

وهذا ما أكدته باشوية في دراسته حيث اقر أن التسيير الرقمي يساعد الأساتذة و يؤمن لهم عنصر الأمن في سياق تنقل الوثائق من أماكن متعددة<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للباحثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" تتيح لي الإجراءات التنفيذية الرقمية المتعلقة بالمنح و العلاوات على توفير الوقت" وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي(2.86) ، بانحراف معياري (1.62) و الوزن النسبي ب (57.2%)، إذ تحتل المرتبة الخامسة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات الباحثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 18.24% و 12.94% يرون الإجراءات التنفيذية الرقمية المتعلقة بالمنح و العلاوات تتيح لهم توفير الوقت بدرجة عالية و عالياً جداً على التوالي" وهذا راجع إلى طبيعة المقترحات الالكترونية التي تفرضها الجامعة كذلك باعتبار المنح و العلاوات قضية حساسة و مثيرة للجدل و بالإضافة على أنها تعتبر هذه الإجراءات التنفيذية الرقمية طريقة جيدة للتواصل بين الأساتذة و الإدارة ، ويرى 24.71% و 16.47% من الباحثين يرون الإجراءات التنفيذية الرقمية المتعلقة بالمنح و العلاوات تتيح لهم توفير الوقت بدرجة ضعيف و ضعيفة جداً و يرجع هذا إلى وجود مرحلة من مراحل الإجراءات التنفيذية تعيق عملية الإتاحة بالمنح و العلاوات و التي تتطلب وقت كبير لاستعبابها ، كذلك تأثير سن بعض الأساتذة الذين مازال متمسكين بالنظام التقليدي الصعوبة التعامل مع الرقمنة ، و تشير حسابات الكاوي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 0.36 أقل من قيمتها

---

<sup>1</sup>باشوية سالم : التسيير الالكتروني للمعلومات و الوثائق المؤسسات ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 02 ، العدد 37 ، الجزائر ، مارس 2015 ، ص ص 4-5.

الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو قدرة أتاح الإجراءات التنفيذية الرقمية المتعلقة بالمنح و العلاوات للأساتذة على توفير الوقت ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على أتاح الإجراءات التنفيذية الرقمية المتعلقة بالمنح و العلاوات للأساتذة على توفير الوقت عند مستوى الدلالة 0.05.

وقد أكده مجيد الكري أن مجموعة أوامر وتوجيهات من أجل إنجاز عمل معين بحيث أن كل نشاط وفعالية هي أعمال كبيرة نسبية على طريق تنفيذ البرامج والأهداف وأن هذا التفكيك يساعد الخطط على وضع البرامج ووضع تفاصيلها من الأنشطة والفعاليات وإرساء جدولها الزمني كما أنها تساعد على تحديد المسؤوليات وتخصيص الموارد<sup>1</sup>

– إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" تتيح لي

الإجراءات التنفيذية الرقمية متابعة تطورات راتبي الشهري "وهذا ما أكده المتوسط الحسابي (2.86) ، بانحراف معياري (1.68) و الوزن النسبي (57.2%)، إذ تحتل المرتبة السادسة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي – تبسة بنسبة 18.82% و 13.53% يرون أن الإجراءات التنفيذية الرقمية تتيح للأساتذة متابعة تطورات راتبهم الشهري بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع لطبيعة عمل الجامعة ، و سعيها نحو تطوير مواردها البشرية و ذلك لجذبها و استغلالها لمصلحتها ، كذلك لكي تكون هناك شفافية بين المؤسسة و الموارد البشرية ، ويرى 23.53% و 18.24% من المبحوثين يرون أن الإجراءات التنفيذية الرقمية تتيح للأساتذة متابعة تطورات راتبهم الشهري بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا وهذا راجع إلى لعدم مواكبتهم للرقمنة و كذلك يرجع لضعف التواصل الرقمي بين الأساتذة و الجامعة و كذلك سيتطلب الرجوع لتلك الإجراءات التنفيذية مجهود الانتقال التدريجي من النمط التقليدي إلى النمط الرقمي وهذا ما أكده مجيد الكري إنموازنة الخطة المثالية التي تمتد لفترة زمنية معينة غالبا ما تكون بامتداد عمر البرنامج وتحتوي على التكاليف التقديرية للموارد المالية اللازمة لتنفيذ البرنامج كما يحتوي على الإيرادات التي تنشأ من عمليات التنفيذ أو يحصل عليها منفذو البرنامج من المصادر الأخرى كالتبرعات والهبات. وتتطلب عملية وضع موازنة البرنامج مراعاة العناصر

<sup>1</sup>مجيد كرخي: الخطة التنفيذية، موقع مهارات النجاح، تم الدخول له في 2022/05/23 على 11:01، عبر الخط الغير مباشر.

الآتية :

تحليل مكونات البرنامج إلى مشاريع أو أنشطة وفعاليات. تفكيك تكاليف كل مشروع ونشاط وفعالية. تقدير المال اللازم لتغطية كل فعالية ثم الصعود إلى النشاط وبالتالي إلى المشروع .

ترتيب تدفق المال لتغطية كل فعالية حسب الجدول الزمني لتنفيذها تحقيقا الانسيابية الصرف المنتظم وفق حاجات التنفيذ من الموارد المالية.

إن تأمين المال اللازم لكل برنامج يعتبر من أولويات إعداد البرنامج الناجح حيث لا يمكن القيام بعمليات التنفيذ بدون توفر المال، ولهذا يجب أن يعطى ضمان تمويل البرامج الأهمية البالغة عند إعداد الخطة التنفيذية<sup>1</sup>.

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" تمكني مصلحة الميزانية عبر المنصة الإلكترونية من متابعة الإجراءات التنفيذية المتعلقة بمستحقاتي المالية "وهذا ما أكده المتوسط الحسابي(2.82) , بانحراف معياري (1.62) و الوزن النسبي (56.4%)، إذ تحتل المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 20.59% و 11.76% يرون أن مصلحة الميزانية عبر المنصة الإلكترونية تمكنهم من متابعة الإجراءات التنفيذية المتعلقة بمستحقاتهم المالية بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع أنها تهتم بمتابعة تمويل أنشطتهم البحثية و تسديد نفقاتهم الخاصة بمخابر البحث الجامعية و كذلك تتكفل بتسيير و تسديد حساباتهم الخاصة إن وجدت ، ويرى 27.06% و 17.65% من المبجوثين يرون أن الإجراءات التنفيذية الرقمية تتيح للأساتذة متابعة تطورات راتبهم الشهري بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا وهذا راجع إلى صعوبة مراقبة كل ما يخص مستحقات الأساتذة من حيث الرصيد و القيد الميزانية و الفواتير ....الخ ،لديهم خلفية معرفية حول ما تقدمه مصلحة الميزانية من الإجراءات تنفيذية خاصة بمستحقاتهم.

<sup>1</sup> المرجع السابق.

وهذا ما أكدته مصلحة الميزانية أنها تقوم بمتابعة تنفيذ الميزانية وهذا ما يضمن تأمين تنفيذ الإجراءات التنفيذية بدون عراقيل.<sup>1</sup>

### ملخص المحور

تشير حسابات المتوسط الحسابي لهذا المحور إلى أن قيمة 2.99 و الانحراف المعياري 1.50 ، وهذا يعني أن درجة مساهمة التسيير الرقمي و إدارة الموارد البشرية متوسطة و يرجع ذلك في نظر الباحثين إلى أن هناك قطاع عريض من شؤون الإدارية مازالت تجري بالطريقة التقليدية أو بالطريقتين الرقمية و التقليدية ، و إلى جانب أن هناك شريحة في الأساتذة ذوي المستويات العمرية المرتفعة لا يزالون يتعاملون بالنمط الورقي وقد أثبتت عاشور بن بلية و قادري حسين أن تفعيل جودة الخدمة تعتمد على دمج مبادئ الإدارة الرقمية و تطبيقاتها على مختلف هياكلها و تحديث زائف الموارد البشرية بإعادة بنائها رقميا من خلال تحسين العمل و الاعتماد على عناصر التسيير الرقمي و جعل الأستاذ مركز كل انشغالات و اهتمامات الإدارة الرقمية و نشر الثقافة الالكترونية كآلية في الجامعة لتحقيق السرعة في الاستجابة و تحقيق الرضا ، حسب حسابات الكاي التربيع لمحور "التسيير الرقمي و إدارة الموارد البشرية " أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 1.50 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو التسيير الرقمي على إدارة الموارد البشرية ، بمعنى إن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على التسيير الرقمي على إدارة الموارد البشرية عند مستوى الدلالة 0.05 و تأسيسا على تقديم يمكن القول أن الفرضية الأولى محققة .

---

<sup>1</sup> بومعزة مصباح : مصلحة الميزانية و المحاسبة ، موقع جامعة محمد خيضر بسكرة ، عبر الخط الغير مباشر تم الدخول له في

12:20 على 2022/05/23

# الفصل الخامس :

## مساهمة البرمجيات في تنظيم شؤون الأساتذة

تمهيد

مناقشة و تحليل المحاور

خلاصة الفصل

## تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل أن نجيب على الفرضية الثانية والقائلة أهم البرمجيات المساعدة في تنظيم شؤون الأساتذة، حيث سنطرق إلى عملية التبويب الإحصائية للبيانات المجموعة امبريقيا وذلك بالاعتماد على الطريقة الإحصائية وقوانينها لمعرفة إجابات المبحوثين على بنود هذا المحور وتحليله باستعمال دالة المتوسط المرجح والوزن النسبي والانحراف المعياري واستخدام كاي مربع لمعرفة الفروق بين إجابات المبحوثين لاستخراج النتائج من الفرضية السابقة بدرجة عالية .

حيث احتوى المحور من 13 إلى 29 بند.

## مناقشة وتحليل محور البرمجيات وتنظيم شؤون الأساتذة:

نلاحظ من خلال المعطيات المدونة في الجدول رقم (19) المتحصل عليها من مختلف عمليات تبويب البيانات الإحصائية ما يلي :

- إن الاتجاه العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال العالي بالنسبة لجميع بنود محور "البرمجيات وتنظيم شؤون الأساتذة" وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي (03.58)، بانحراف معياري (1.07) ضعيف جدا بين استجابات المبحوثين ، وقد أكد على أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - يرون أن البرمجيات تساعدهم في تنظيم شؤونهم بدرجة عالية .

جدول رقم (19): يمثل النتائج المتعلقة بالبرمجيات وتنظيم شؤون الأساتذة:

رقم البند	درجة عالية جدا		درجة عالية		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		درجة ضعيفة جدا		المجموع		X	S	K <sup>2</sup>	RW	درجة المساهمة
	ك	ن.م. %	ك	ن.م. %	ك	ن.م. %	ك	ن.م. %	ك	ن.م. %							
13	36	%21	77	%45.3	38	%22.4	15	%8.8	4	%2.3	170	%100	3.74	0.94	2.68	74.8	عالية
14	40	%23.5	88	%51.8	32	%18.8	8	%4.7	2	%1.2	170	%100	3.91	0.77	4.01	78.2	عالية
15	38	%22.4	83	%48.8	36	%21.2	6	%3.5	7	%4.1	170	%100	3.81	0.97	3.38	76.2	عالية
16	52	%30.6	68	%40	35	%20.6	8	%4.7	7	%4.1	170	%100	3.88	1.08	2.49	77.6	عالية
17	56	%33	78	%45.9	24	%14.1	8	%4.7	4	%2.3	170	%100	4.02	0.90	3.51	80.4	عالية
18	53	%31.2	67	%39.4	29	%17.1	16	%9.4	5	%2.9	170	%100	3.86	1.14	2.27	77.2	عالية
19	36	%21.2	52	%30.6	47	%27.7	26	%15.3	9	%5.2	170	%100	3.47	0.36	1.01	69.4	عالية
20	25	%14.7	50	%29.4	41	%24.1	37	%21.8	17	%10	170	%100	3.17	1.48	0.58	63.4	عالية
21	26	%15.3	42	%24.7	50	%29.4	34	%20	18	%10.6	170	%100	3.14	1.47	0.54	62.8	متوسطة
22	43	%25.3	73	%42.9	35	%20.6	12	%7.1	7	%4.1	170	%100	3.78	1.08	2.42	75.6	عالية



23	41	%24.1	54	%31.8	44	%25.9	24	%14.1	7	%4.1	170	%100	3.57	1.30	1.17	71.4	عالية	
24	35	%20.6	81	%47.6	42	%24.7	11	%6.5	1	%0.6	170	%100	3.81	0.74	3.35	76.2	عالية	
25	34	%20	55	%32.4	53	%31.2	20	%11.8	8	%4.7	170	%100	3.51	1.18	1.43	70.2	عالية	
26	32	%18.8	51	%30	64	%37.6	16	%9.4	7	%4.1	170	%100	3.5	1.6	1.93	70	عالية	
27	23	%13.5	47	%27.6	65	%38.2	24	%14.1	11	%6.5	170	%100	3.27	1.19	1.6	65.4	متوسطة	
28	21	%12.3	48	%28.2	72	%42.4	20	%11.8	9	%5.3	170	%100	3.30	1.05	2.24	66	متوسطة	
29	22	%12.9	48	%28.2	54	%31.8	27	%15.9	19	%11.2	170	%100	3.15	1.44	0.81	63	متوسطة	
													3.58	المتوسط الحسابي العام				
													1.07	الانحراف المعياري العام				
													2.08	كاي مربع العام				

المصدر: الطالبتين

ويمكن توضيح المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، وكاي تربيعي ، والوزن النسبي ، ودرجة الأهمية وترتيبها لكل بند من بنود هذا المحور كآآتي :

جدول رقم (20): يبين العبارة الأهم عند المبحوثين لمحور البرمجيات وتنظيم شؤون الأساتذة:

الترتيب	رقم البند	درجة المساهمة	العبارة 01
01	17	عالي	يمكنني نظام PROGRESS من رصد نقاط الطلبة
02	14	عالي	يساعدني نظام PROGRESS في تسيير إجراءاتي البيداغوجية المتعلقة بالامتحانات والمداوات
03	16	عالي	يسهل نظام PROGRESS التحقق من نتائج الطلاب في المادة التي أدرسها
04	18	عالي	تساعدني منصة MOODLE على نشر محاضراتي
05	15	عالي	يسهل لي نظام PROGRESS عملية متابعة قوائم الطلبة الذين أدرسهم
06	24	عالي	يساعدني GOOGL SCHOLER من الوصول إلى أهم المراجع والمجلات من مختلف المراكز العالمية
07	22	عالي	يساعدني GOOGL SCHOLER من الحصول على معلومات موثقة و ذات قيمة عالمية
08	13	عالي	يساعدني نظام PROGRESS في تحسين أدائي ومهامي الوظيفية
09	23	عالي	يسهل لي حساب GOOGL SCHOLER من إدراج كتاباتي ومقالاتي
10	25	عالي	تسهل لي منصة ASJP نشر مقالاتي وأعمالي البحثية
11	26	عالي	تتيح لي برمجية ZOOM تطبيق من تقديم مداخلاتي العلمية عن بعد
12	19	عالي	تمكنني منصة MOODLE من تصميم وبناء الدرس وعرضه على الطلبة
13	28	متوسط	تسهل لي منصة PRFU عرض تقارير حول حصيلة مشاريعي البحثية
14	27	متوسط	تسهل لي منصة PRFU إنجاز مشروع والشروع في تنفيذه
15	20	عالي	تيسر لي منصة MOODLE من إجراء الامتحانات للطلاب عن بعد
16	29	متوسط	تمكنني منصة PRFU من متابعة مشروع خلال سنوات إنجازه

• البند 17: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (4.02)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.90)، والوزن النسبي 80.4%، وكاي تربيعي (3.51)، إذ يحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن نظام PROGRESS يمكنهم من رصد نقاط الطلبة بنسبة 45.9% بدرجة عالية، و33% بدرجة عالية جدا، فيما تتوزع نسب باقي المبحوثين بنسب متفاوتة، وهذا راجع إلى طبيعة النظام الرقمي الذي توفره الجامعة، كذلك تقليص الجهد والوقت الذي يمنحه هذا البرنامج بالنسبة للأساتذة، وسهولة استخدامه. وهذا ما أكده كل من الكاتب طواهرية عبد الجليل، وبن يحي عبد اللطيف، وبن الشيخ رضا، في دراستهم حيث أقرروا بأن هناك مستوى فاعلية بدرجة عالية عند تطبيق نظام PROGRESS في تحسين أداء الأساتذة.<sup>1</sup> (بتصرف)

وتشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب: 3.51 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة نظام PROGRESS لهم على رصد نقاط الطلبة، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة، وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة نظام PROGRESS لهم على رصد نقاط الطلبة، عند مستوى دلالة 0.05.

البند 14: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.91)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.77)، والوزن النسبي 78.2%، وكاي تربيعي (4.01)، إذ يحتل هذا البند المرتبة الثانية من حيث الأهمية، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن نظام PROGRESS يساعدهم في تسيير إجراءاتهم البيداغوجية المتعلقة بالامتحانات والمداولات بنسبة 51.8% بدرجة عالية، و23.5% بدرجة عالية جدا، فيما تتوزع نسب باقي المبحوثين بنسب متفاوتة على باقي الدرجات، وهذا راجع إلى أن منصة PROGRESS نظام شامل للمعلومات، حيث يوفر

<sup>1</sup> طواهرية عبد الجليل، بن يحي عبد اللطيف، بن الشيخ رضا: تأثير استخدام نظام المعلومات الإلكتروني بروغراس بالجامعة الجزائرية في تحسين أداء المورد البشري، مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات، مجلد 05، العدد 02، في 2021/01/01، ص

قاعدة معطيات متكاملة تساعدهم على صياغة برامج التوزيع الزمني والحجم الساعي ، للأساتذة والذي يساهم في سهولة التسيير الحسن والسريع ، للامتحانات والمداولات .وهذا ما أكدته كل من سارة تيتيلة ، وحبيبة عاشوري ، في دراستهما التي أوضحت طريقة ودرجة مساهمة نظام PROGRESS في تسيير الإجراءات البيداغوجية بالنسبة للأساتذة في غياب تأهيل الكوادر البشرية المستخدمة له ، ومدى مساهمته في تسهيل عملية المداولات خاصة<sup>1</sup> ..

حيث تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدره ب:4.01 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائيا في استجابات المبحوثين نحو مساعدة نظام PROGRESS لهم في تسيير إجراءاتهم البيداغوجية ، المتعلقة بالامتحانات والمداولات ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ،وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة نظام PROGRESS لهم في تسيير إجراءاتهم البيداغوجية المتعلقة بالامتحانات والمداولات ،عند مستوى دلالة 0.05.

• البند 16:حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.88)،وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.08)، و الوزن النسبي 77.6%، و كاي تربيعي (2.49) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة الثالثة من حيث الأهمية ،أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أننظام PROGRESS يسهل لهم التحقق من نتائج الطلاب في المادة التي يدرسونها بنسبة 40 % بدرجة عالية ، 30.6% بدرجة عالية جدا، فيما تتوزع نسب باقي المبحوثين بنسب متفاوتة على باقي الدرجات، وهذا راجع إلى سهولة الرجوع إلى النقاط في حالة حدوث أخطأ في صبها ،أو أخطاء في تقييم الطلاب ، كذلك سرعة الوصول إلى معلومات الطلاب .وهذا ما أكده مدخل النسق الاجتماعي الفني في أن كل من التكنولوجيا والقوى الاجتماعية لها تأثير متفاوت على سير العمل، وهذا ما ساعد الأساتذة على تحقيق النتائج المرجوة في أقل وقت ، وبأقل جهد<sup>2</sup>.(بتصرف)

تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدره ب:2.49 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائيا في استجابات المبحوثين نحو

---

<sup>1</sup>سارة تيتيلة ، حبيبة عاشوري :إدارة التغيير بمؤسسات التعليم العالي ،بين الحتمية والعجز ،مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد01، العدد04،في 2019/12/15، ص

<sup>2</sup>طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 2007، ص112.

مساعدة نظام PROGRESS لهم في التحقق من نتائج الطلاب في المادة التي يدرسونها ،  
بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ،وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة نظام  
PROGRESS لهم في التحقق من نتائج الطلاب في المادة التي يدرسونها ،عند مستوى  
دلالة 0.05.

• البند 18: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.86)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري  
(1.14)، و الوزن النسبي 77.2%، و كاي تربيعي (2.27) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة  
الرابعة من حيث الأهمية ،أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة -  
أجمعوا على أن منصة MOODLE تساعدهم على نشر محاضراتهم بنسبة 39.4 %  
بدرجة عالية ، 31.2% بدرجة عالية جدا، وهذا راجع إلى أن هذا النظام دعم عملية التعليم  
بطريقة جديدة وسهلة بحيث تتصف بالمرونة بالمكان و الزمان، في حين أن نسبة  
17.1% من المبحوثين يرون أن هذا النظام يساعدهم بدرجة متوسطة، و بنسبة 9.4%  
بدرجة ضعيفة، وذلك راجع لعدم استعمال الأساتذة لهذه المنصة والتي تبين لنا من خلال  
المقابلة الاستطلاعية أنهم أساتذة كلية اللغات، حيث أقرت معظم إجاباتهم بأنهم لا يستعملون  
هذا النظام. حيث أكدت دراسة بن عيشي عمار ، وبن عيشي بشير ، وتقرارت يزيد ، على  
أن منصة MOODLE تقدم نتائج أفضل من التعليم الاعتيادي ، وأقل منه تكلفة<sup>1</sup>.

و تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدر ب: 2.27 أقل من قيمتها الجدولية  
9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة نظام  
MOODLE على نشر محاضراتهم، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة، وهناك اتفاق نسبي بينهم  
على مساعدة منصة MOODLE لهم على نشر محاضراتهم، عند مستوى دلالة 0.05.

• البند 15: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.81)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري  
(0.97)، و الوزن النسبي 76.2%، و كاي تربيعي (3.38) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة  
الخامسة من حيث الأهمية ،أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة -  
أجمعوا على أن نظام PROGRESS يسهل لهم عملية متابعة قوائم الطلبة الذين يدرسونهم

---

<sup>1</sup>بن عيشي عمار ،بن عيشي بشير ،تقرارت يزيد :واقع استخدام التعليم الإلكتروني الموودل في ظل جائحة كورونا وأثره على  
اتجاهات طلبة الجامعة الجزائرية ، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، المجلد 04، العدد 01، في 10/01/2021، ص

بنسبة 48.8% بدرجة عالية ، وبدرجة عالية جدا بنسبة 22.4%، في حين تفاوتت باقي النسب على باقي الدرجات بالنسبة لباقي الأساتذة ، وهذا يرجع بالضرورة إلى سهولة استخدام هذا النظام ، و سرعته للعودة إلى قاعدة البيانات الأولية الخاصة بالطلاب مما يسهل على الأستاذ الإطلاع على القوائم الاسمية للطلبة الذين يدرسونهم في مختلف الأقسام . وهذا ما أكدته دراسة حامد سعيد الجبر، وصلاح عيسى الثويني ، و غيداء محمد العيار، في أنها ترى أن، التكنولوجيا الرقمية تتحرك في كل مكان حولنا في أشكال رقمية متعددة وفي كل زمان.<sup>1</sup>

تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب:3.38 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة نظام PROGRESS لهم في عملية متابعة قوائم الطلبة الذين يدرسونهم ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ،وهناك اتفاق نسبي بينهم على تسهيل PROGRESS في عملية متابعة قوائم الطلبة الذين يدرسونهم، عند مستوى دلالة 0.05.

• البند 24: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.81)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.74)، و الوزن النسبي 76.2%، و كاي تربيعي(3.35) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة السادسة من حيث الأهمية، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن GOOGL SCHOLER يساعدهم في الوصول على أهم المراجع والمجلات من مختلف المراكز العالمية ، بنسبة 47.6% بدرجة عالية ، وبدرجة عالية جدا بنسبة 20.6%، بينما تتوزع باقي النسب على باقي الدرجات وذلك بنسب متفاوتة ، ويمكن أن نرجع ذلك حسب ما لاحظناه من دراستنا إلى أن هذا الموقع يحتوي على نتائج بحث

تتخصص في الأبحاث العلمية ، والمؤلفات الأكاديمية فقط ، كذلك من خلال أن هذا الموقع يساعد الأساتذة على إنشاء حساب خاص بهم بكل سهولة ، في حين أنه يساعدهم من جهة أخرى على حفظ الكتب والمقالات الخاصة بهم ، بحيث يعودون إليها أينما كانوا ، وبأي جهاز . وهذا ما تؤكدته مقالة مريوان محمد صالح ، وذلك من خلال أنه نظر إلى أن GOOGL SCHOLER

---

حامد سعيد الجبر ، صلاح عيسى الاثويني ، غيداء محمد العيار :أهمية التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم من وجهة أعضاء هيئة التدريس،مجلة كلية التربية ، العدد2020،111، ص193

له فوائد بالنسبة للأساتذة في الجامعة ، كنشر أبحاثهم في مجال تخصصاتهم ، وذلك من شأن رفع كفاءة الأساتذة ، والتواصل والإفادة من الخبرات العالمية للرقمي المعرفي<sup>1</sup>.

حيث تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب:3.35 أقل من قيمتها الجدولية9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة GOOGL SCHOLER لهم من الوصول إلى أهم المراجع والمجلات من مختلف المراكز العالمية ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ،وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة GOOGL SCHOLER من الوصول إلى أهم المراجع والمجلات من مختلف المراكز العالمية ،عند مستوى دلالة 0.05.

البند 22: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.78)،وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.08)، و الوزن النسبي 75.6%، و كاي تربيعي (2.42) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة السابعة من حيث الأهمية ،أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن GOOGL SCHOLER يساعدهم في الحصول على معلومات موثقة وذات قيمة علمية ، بنسبة 42.9 % بدرجة عالية ، وبدرجة عالية جدا بنسبة 25.3%، في حين تفاوتت باقي النسب على باقي الدرجات ، ويمكن أن نرجع ذلك إلى أن هذا الموقع يصنف المعلومات والمواد بنفس الطريقة التي يستخدمها الباحثون من حيث قيمة النص في كل مقالة، والمؤلف ، وجهة النشر التي تظهر فيها المقالة ، وعدد مرات الاستشهاد بها في أعمال بحثية أخرى . وهذا ما أكدته رشا عبد السلام في مقالاتها في أن موقع GOOGL SCHOLER من فوائده أنه يبحث في مصادر متعددة ، ومختلفة ، كذلك ترى أنه يحصل على المعلومات أكثر علمية ،وذات صلة بالموضوع.<sup>2</sup>

و تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب:2.42 أقل من قيمتها الجدولية9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة GOOGL SCHOLER لهم في الحصول على معلومات موثقة وذات قيمة علمية ، بمعنى أن

1

<sup>2</sup> رشا عبد السلام الشناوي : 10مهارات لا بد أ، تتعلمها للبحث في الباحث العلمي من جوجل في 17 ما 2022، على 23:56، على الخط الغير مباشر.

استجاباتهم متجانسة ،وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة GOOGL SCHOLER لهم في الحصول على معلومات موثقة وذات قيمة علمية ،عند مستوى دلالة 0.05.

• البند 13: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.74)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.94)، و الوزن النسبي 74.8%، و كاي تربيعي(2.68) ،إذ يحتل هذا البند المرتبة الثامنة من حيث الأهمية ،أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن نظام PROGRESS يساعدهم في تحسين أدائهم ومهامهم الوظيفية بنسبة 45.3% بدرجة عالية ، وبدرجة عالية جدا بنسبة 21.2%، وقد نرجع ذلك إلى الأهمية الكبيرة للتواصل الرقمي بين الأساتذة ، والطلبة ، وكذلك الأساتذة والجامعة ، كذلك من خلال من خلال أن هذا التطبيق يضمن سيرورة النظام البيداغوجي المقدم . وهذا ما أكدته دراسة طواهر عبد الجليل ، وبن يحيى عبد اللطيف ، وبن الشيخ رضا في أن العلاقة بين نظام المعلومات الإلكتروني PROGRESS و تحسين أداء الأساتذة بالجامعة وطيدة ،<sup>1</sup>في حين تفاوتت باقي النسب على باقي الدرجات بالنسبة لباقي الأساتذة في الجامعة.

و تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدر ب: 2.68 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة نظام PROGRESS في تحسين أدائهم ومهامهم الوظيفية، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة، وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة نظام PROGRESS لهم في تحسين أدائهم ومهامهم الوظيفية، عند مستوى دلالة 0.05.

البند 23: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.57)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.30)، و الوزن النسبي 71.4%، و كاي تربيعي(1.17) ،إذ يحتل هذا البند المرتبة التاسعة من حيث الأهمية ،أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن GOOGL SCHOLER يسهل لهم إدراج كتاباتهم ومقالاتهم ، بنسبة 31.8% بدرجة عالية ، وبدرجة عالية جدا بنسبة 24.1%، في حين تفاوتت باقي النسب على باقي الدرجات بالنسبة للمبحوثين من الأساتذة الباقين، وهذا راجع إلى أن هذا البرنامج يتيح فرصة إنشاء صفحة شخصية لكل باحث ، بحيث

---

طواهرية عبد الجليل ، بن يحيى عبد اللطيف ، بن الشيخ رضا :تأثير استخدام نظام المعلومات الإلكتروني بالجامعة الجزائرية في تحسين أداء المورد البشري ،مرجع سابق ، ص ص125-129.



تساعده على حصر ونشر إنتاجه العلمي والفكري ، كما ترفع من تصنيف مؤسسته العلمية التي يتبع لها ، وهذا ما أكده مرهف برمو في مقاله حيث أقر بمساعدة GOOGLE SCHOLER من إدراج كتابات ومقالات الباحثين ، وإمكانية تتبع الاقتباسات من أعمالهم المنشورة ، كذلك مدى توفر الطريقة السهلة للمؤلفين لقياس سرعة وضوح وتأثير المواد الأخيرة من المنشورات العلمية ، وهذه القياسات تلخص الإستشهادات الأخيرة من العديد من المنشورات ، وذلك لمساعدتهم على مكان نشر الأبحاث الجديدة.<sup>1</sup>

تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب: 1.17 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو تسهيل GOOGLE SCHOLER لهم من إدراج كتاباتهم ومقالاتهم، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة، وهناك اتفاق نسبي بينهم على تسهيل GOOGLE SCHOLER في إدراج كتاباتهم ومقالاتهم، عند مستوى دلالة 0.05.

البند 25: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.51)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.18)، و الوزن النسبي 70.2%، و كاي تربيعي (1.43)، إذ يحتل هذا البند المرتبة العاشرة من حيث الأهمية، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن منصة ASJP تسهل من نشر مقالاتهم وأعمالهم البحثية ، بنسبة 32.4 % بدرجة عالية ، وبدرجة عالية جدا بنسبة 20 %، في حين تفاوتت باقي النسب لاستجابات المبحوثين على باقي الدرجات ، وهذا يعود إلى أن هذه المنصة عبارة عن آلية للقضاء على المحسوبية والبيروقراطية العلمية في نشر المقالات العلمية للأساتذة، وباعتبارها بديل عن تعقيدات المجالات التقليدية . وهذا ما أكدته دراسة منير الحمزة ، في أنه تكمن أهمية مساهمة منصة المجالات العلمية الإلكترونية ASJP في دعم النفاذ المفتوح والقضاء

---

<sup>1</sup>:مرهف برمو : كفاءة البحث عن المصادر أو المعلومات، في 18ماي 2022، على 01:28، على الخط الغير مباشر [HTTPS://:BIT.LY/E9SC](https://bit.ly/e9sc)

على البيروقراطية العلمية ، ومدى توفر هذه المنصة من بيئات علمية واتصالية تفاعلية تسهم في إغناء المحتوى الرقمي وترقية البحث العلمي <sup>1</sup>.

حيث تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب: 1.17 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو تسهيل منصة ASJP لهم في نشر مقالاتهم وأعمالهم البحثية، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة، وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة منصة ASJP في تسهيل نشر مقالاتهم وأعمالهم البحثية، عند مستوى دلالة 0.05.

- البند 26: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.5)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.06)، و الوزن النسبي 70 %، و كاي تربيعي (1.93)، إذ يحتل المرتبة الحادي عشر من حيث الأهمية، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن برمجية ZOOM تتيح لهم تقديم مداخلاتهم العلمية عم بعد ، وذلك بنسبة 30 % بدرجة عالية ، وبدرجة عالية جدا بنسبة 18.8 %، بينما تفاوتت باقي النسب لاستجابات المبحوثين على باقي الدرجات ، وهذا راجع إلى أن هذا التطبيق يوفر للأساتذة قاعة مؤتمرات تمكنهم من المشاركة فيها والتفاعل مع بعضهم ، وذلك فقط من خلال شاشات هواتفهم وحواسيبهم ، وهذا ما أكدته ناجي أسماء في دراستها حيث رأت أن منصة ZOOM سهلة الاستخدام ولها فعالية في التدريس عن بعد ، كذلك كشفت عن مدى رضا الأساتذة من خلال استخدام هذه المنصة سواء في جانب التعليم ، أو جانب تقديم مداخلات عن بعد <sup>2</sup>.  
وتشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب: 1.93 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو إتاحة برمجية ZOOM للأساتذة تقديم مداخلاتهم عن بعد ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة

---

<sup>1</sup> منير الحمزة : منصة الدوريات العلمية الجزائرية وسيلة للنفوذ المفتوح و آلية حقيقية للقضاء على البيروقراطية والمحسوبية العلمية أم مجرد أوهام وموضة تكنولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 02، في 2018/12/31، ص ص 95-123،

ناجي أسماء : واقع استخدام برنامج زوم في تدريس اللغة الانجليزية للمرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات في منطقة الرياض <sup>2</sup>، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 5، العدد 16، في أبريل 2021 ، ص 150.

،وهناك اتفاق نسبي بينهم على إتاحة منصة ZOOM لهم تقديم مداخلاتهم العلمية عن بعد ،عند مستوى دلالة 0.05.

البند 19: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.47)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.36) ، و الوزن النسبي 69.4%، و كاي تربيعي (1.01) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة الثانية عشر من حيث الأهمية ، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن منصة MOODLE تمكنهم من تصميم وبناء الدروس وعرضها على الطلبة بنسبة 30.6 % بدرجة عالية ، 27.7% بدرجة متوسطة، وتوزعت باقي الدرجات بنسب متفاوتة، وذلك راجع إلى أن منصة MOODLE تمكنهم من تحويل طريقة الدرس من خلال عرضه على الطلبة بالطريقة التي تناسب الطالب ،سواء مرئية ، أو سمعية ، أو مقروءة ، كذلك توفير الوقت بالنسبة للأساتذة لأنها لا تتطلب حضور فعلي مما لا يسبب لهم الإزعاج . وهذا ما أكده سامي التواتي في مقالته في أن المنصة تحتوي على أكثر من 86 مليون مستخدم ،موجودين في 227 بلد حول العالم ، وهذا نظرا لأهميتها ومساعدتها في تسيير شؤون الأساتذة من خلال مشاركتها للدورات الخاصة بهم على الموقع ، كذلك المزايا التي تقدمها هذه المنصة في التعلم الإلكتروني مثل استطلاعات الرأي ، المدونات ... وغيرها<sup>1</sup>.

وتشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب: 1.01 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة منصة MOODLE على تمكينهم من تصميم وبناء الدرس وعرضه على الطلبة ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ،وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة MOODLE لهم في تمكينهم من تصميم وبناء الدرس وعرضه على الطلبة ،عند مستوى دلالة 0.05.

• البند 28: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.30)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.05) ، و الوزن النسبي 66 %، و كاي تربيعي (2.24) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة

---

<sup>1</sup>: سامي التواتي : تعرف إلى موودل منصة التعلم الإلكتروني المجانية والأفضل في 18ماي 2022، على 08:48، على الخط الغير مباشر

الثالثة عشر من حيث الأهمية ، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن منصة PRFU تسهل لهم عرض تقارير حول حصيلة مشاريعهم البحثية ، بنسبة 42.4 % بدرجة متوسطة ، وبنسبة 28.2% بدرجة عالية ، بينما توزعت باقي النسب على باقي الدرجات بنسب متفاوتة، وهذا راجع إلى أن منصة PRFU تتابع أنشطة البحث الخاصة بمخابر البحث العلمي وتتمين نتائجها ، وتسيرهم بحيث تغطي هذه المشاريع جميع الاختصاصات الموجودة في الجامعة . وهذا ما تشير إليه مصلحة متابعة أنشطة البحث وتتمين نتائجها والمدونة تحت خط تيلبي عبد الناصر حيث أدرج أن منصة PRFU تتكفل بجميع المسائل المرتبطة بسير ومتابعة أنشطة البحث لوحدات ومخابر البحث و إعداد الحصيلة بالتنسيق مع الكليات والمعاهد <sup>1</sup>.

وهذا ما تشير إليه حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدر ب: 2.24 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو تسهيل منصة PRFU في عرض تقارير حول حصيلة مشاريعهم البحثية ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ، وهناك اتفاق نسبي بينهم على تسهيل منصة PRFU في عرض تقارير حول حصيلة مشاريعهم البحثية ، عند مستوى دلالة 0.05.

البند 27: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.27)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.19) ، و الوزن النسبي 65.4 % ، و كاي تربيعي (1.6) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة الرابعة عشر من حيث الأهمية ، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن منصة PRFU تسهل لهم إنجاز مشروع بحث والشروع في تنفيذه ، بنسبة 27.6 % بدرجة عالية ، وبنسبة 38.2% بدرجة متوسطة، و توزعت باقي النسب على باقي الدرجات بنسب متفاوتة، وذلك راجع إلى أن منصة PRFU تحسن من جودة البحث العلمي، وتقدم مل الإمكانات التي تساعد الأستاذ على تنفيذ مشروعه وإنجازه. وهذا ما أكدته دراسة حجال سعيد الذي يرى أن هناك تأثير لفعالية فرق البحث PRFU على تحسين جودة

---

<sup>1</sup> تيلبي عبد الناصر : نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي و البحث العلمي والتكوين العالي، في 18 ماي 2022، على 12:37، على الخط الغير مباشر.

البحث العلمي في الجزائر ، وأن العوامل المساهمة في هذا التأثير تتمثل في المواهب ودعم الفريق من الجامعة.<sup>1</sup>

وهذا ما تشير إليه حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب: 1.6 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات الباحثين نحو تسهيل منصة PRFU من إنجاز مشروع بحث والشروع في تنفيذه ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ، وهناك اتفاق نسبي بينهم على تسهيل منصة PRFU من إنجاز مشروع بحث والشروع في تنفيذه ، عند مستوى دلالة 0.05.

البند 20: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.17)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.48) ، و الوزن النسبي 63.4%، و كاي تربيعي (0.58) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة الخامسة عشر من حيث الأهمية ، أي أن الباحثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن منصة MOODLE تيسر لهم من إجراءات الامتحانات للطلاب عن بعد بنسبة 29.4 % بدرجة عالية ، 24.1% بدرجة متوسطة، في حين توزعت باقي النسب على باقي الدرجات بنسب متفاوتة، وذلك راجع إلى سهولة الولوج إلى منصة MOODLE من ناحية الأساتذة وكذلك من ناحية الطلاب ، كذلك الاستفادة القصوى من الزمن فالطالب لديه إمكانية الوصول الفوري للمعلومات والامتحانات في المكان والزمان المحدد ، وكذلك الأستاذ في إرساله ما يحتاجه الطالب عبر خط الاتصال الفوري . وهذا ما تشير إليه دراسة خضرة شتوح والتي توصلت إلى أن أغلبية الطلبة يستعملون منصة MOODEL وهذا ما يساعد على انتشار التعليم الإلكتروني الذي من شأنه مساعدة الأساتذة من إجراء الامتحانات عن بعد.<sup>2</sup> (بتصرف)

تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب: 0.58 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات الباحثين نحو تسيير منصة MOODLE لعملية إجراء الامتحانات للطلاب عن بعد ، بمعنى أن استجاباتهم

---

<sup>1</sup>حجال سعيد : تأثير فعالية فرق البحث وفق نموذج على تحسين جودة البحث العلمي في الجزائر ،مجلة العلوم الاجتماعية

والإنسانية ،المجلد 01،العدد 02،في 2021/04/25 ، ص 113.

خضرة شتوح : استخدامات ومشاكل التعامل مع منصة مودل لدى الطلبة الجامعيين،مجلة العدوي للسانيات العرفنية وتعليمية اللغات ،المجلد 01،العدد 02،في 2021/10/01،ص 95-112.

متجانسة ،وهناك اتفاق نسبي بينهم على تسيير منصة MOODLE من إجراء الامتحانات للطلاب عن بعد ،عند مستوى دلالة 0.05.

البند 29: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.15)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.44) ، و الوزن النسبي 63% ، و كاي تربيعي (0.81) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة السادسة عشر من حيث الأهمية ، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة - أجمعوا على أن منصة PRFU تمكنهم من متابعة المشروع خلال سنوات الإنجاز ، بنسبة 31.8 % بدرجة متوسطة ، وبنسبة 28.2% بدرجة عالية ، و توزعت باقي النسب على باقي الدرجات بنسب متفاوتة، وذلك راجع إلى أن منصة PRFU سهلة الولوج ، وذلك من خلال تسجيل البريد الإلكتروني وكلمة السر فقط ،وهذا ما يعمل على زيادة الأعمال ، ومساهمة الأساتذة في تطوير البحث العلمي ، ولوائحه في الجزائر ،من خلال متابعة الحصيلة العلمية لمخابر البحث العلمي .وهذا ما أكده عبد الرحمان السليمة في مقاله ،حيث أشار إلى أن تسهيل إدارة وتتبع نمو المشروع ، والتواصل مع باقي أعضاء الفريق في مكان واحد ،من عمليات منصة PRFU ، وذلك للتركيز على المهام وزيادة المستوى العلمي ،كما تمكن هذه المنصة الأساتذة من تنظيم مهامهم التي يعملون عليها.<sup>1</sup>(بتصرف)

و تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب:0.81 أقل من قيمتها الجدولية 9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة منصة PRFU الأساتذة على متابعة المشروع خلال سنوات الإنجاز ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ،وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة منصة PRFU الأساتذة على متابعة المشروع خلال سنوات الإنجاز ،عند مستوى دلالة 0.05.

- البند 21: حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (3.14)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.47) ، و الوزن النسبي 62.8% ، و كاي تربيعي (0.54) ، إذ يحتل هذا البند المرتبة السابعة عشر من حيث الأهمية ، أي أن المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة

---

<sup>1</sup>عبد الرحمان السليمة : أفضل 8 أدوات لإدارة مشاريع عبر الانترنت ،موقع مستقبل ،في 18ماي 2022 ،على 12:54،على الخط الغير مباشر .

– أجمعوا على أن منصة MOODLE تساعدهم على تكليف الطلاب بأعمال بحثية حسب أفواجهم وفريقهم، بنسبة 29.4 % بدرجة متوسطة ، 24.7% بدرجة عالية، و توزعت باقي النسب على باقي الدرجات بنسب متفاوتة ، وذلك راجع إلى سهولة الرجوع لقوائم الطلبة الذين يدرسههم الأستاذ في المادة التي يدرسها ، وتعتبر درجة المتوسط هي الأكثر اتجاها بالنسبة لأراء المبحوثين بسبب عدم تمكن بعض الأساتذة من الولوج لهذه المنصة نظرا لسنهم ، ونظرا لتمسكهم بالنظام التقليدي الورقي . وهذا ما أكدته دراسة صغيري الميلود ، و فرزولي مختار ، ورمضان الخامسة، في أن منصة MOODLE من أحدث المنصات الإلكترونية والأكثر استخداما، في حين وفرت العديد من السبل والخدمات التي ساعدت الأساتذة في مهامهم وتوفير لهم كل من الجهد والوقت <sup>1</sup>.

حيث تشير حسابات كاي تربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب:0.54 أقل من قيمتها الجدولية9.488 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة منصة MOODLE الأساتذة على تكليف الطلاب بأعمال بحثية حسب أفواجهم وفريقهم ،بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ،وهناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة منصة MOODLE على تكليف الطلاب بأعمال بحثية حسب أفواجهم وفريقهم ، عند مستوى دلالة 0.05

#### خلاصة محور البرمجيات وتنظيم شؤون الأساتذة:

تشير حسابات المتوسط العام لهذا المحور أن قيمة 3.58 عالية ، بانحراف معياري 1.07، وهذا يعني أن البرمجيات تساعد في تنظيم شؤون الأساتذة بدرجة عالية ، ويرجع ذلك في نظرنا إلى أن هناك قطاع عريض من شؤون الأساتذة تتم معالجته بواسطة البرمجيات الحديثة والمتمثلة في PROGRESS؛ MOODLE؛ ASJP؛ PRFU؛ ؛ إلى جانب التسهيلات التي توفرها هذه البرمجيات من توفير للجهد والوقت والتكلفة ، حيث بينت نظرية الحتمية التكنولوجية بأن التغيرات التكنولوجية الحادثة في عصرنا الحالي لها تأثير أساسي على العلاقات الاجتماعية والتنظيمية والتي تساعد الأفراد على الارتقاء بالمؤسسة المنتمين إليها ، وحسب حسابات كاي مربع للمحور والمقدرة ب:2.08 والتي هي أقل من قيمتها

---

صغيري الميلود ،فرزولي مختار ،رمضان الخامسة :واقع استخدام منصة التعليم الإلكتروني موودل بالجامعة الجزائرية ،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، المجلد11،العدد02،في 28/12/2021، ص76.

الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو مساعدة البرمجيات في تسيير و تنظيم شؤون الأساتذة بمعنى أن استجاباتهم متجانسة ، وهناك اتفاق نسبي على مساعدة البرمجيات الأساتذة في تنظيم شؤونهم ، وتأسيسا على ما سبق يمكن القول بأن الفرضية الثانية محققة وذلك عند مستوى دلالة 0.05.



## الفصل السادس :

بمساهمة التجهيزات و الوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه اليداغوجية

تمهيد

مناقشة و تحليل المحاور

خلاصة الفصل

سنحاول في هذا الفصل أن نجيب على الفرضية درجة مساهمة التجهيزات و الوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية ، حيث سنتطرق إلى عملية التوبيخ الإحصائية للبيانات المجموعة امبريقيا وذلك بالاعتماد على الطريقة الإحصائية وقوانينه المعرفة إجابات المبحوثين على بنود هذا المحور و تحليله باستعمال دلالة المتوسط المرجح والوزن النسبي والانحراف المعياري واستخدام كاي تربيع لمعرفة الفروق بين إجابات المبحوثين لاستخراج النتائج من الفرضيات يساهم التسيير الرقمي في إدارة شؤون الأساتذة بدرجة عالية ..

حيث احتوى المحاور على 30 إلى 35 بند .

ثم مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات و الدراسة السابقة.

جدول رقم (22): يمثل النتائج المتعلقة بمساهمة التجهيزات والوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية

البند	درجة عالية جدا		درجة عالية		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		درجة ضعيفة جدا		المجموع		X	S	K <sup>2</sup>	RW	درجة المساهمة
	ك	% ن م	ك	% ن م	ك	% ن م	ك	% ن م	ك	% ن م	ك	% ن م					
30	7	%4.1	18	%10.6	24	%14.1	51	%30	70	41.2%	170	%100	2.06	1.37	1.81	41.2	متوسطة
31	1	%0.6	8	%4.7	23	%13.5	59	34.7%	79	%46.5	170	%100	1.78	0.80	4.1	35.6	متوسطة
32	7	%4.1	14	%8.2	49	%28.8	47	%27.6	53	%31.2	170	%100	2.26	1.25	1.61	45.2	متوسطة
33	2	%1.2	25	%14.7	48	%28.2	47	%27.6	48	%28.2	170	%100	2.32	1.20	1.41	46.4	متوسطة
34	6	%3.5	20	%11.8	53	%31.2	46	%27.1	45	%26.5	170	%100	2.38	1.26	1.36	47.6	متوسطة
35	1	%0.6	5	%2.9	21	%12.4	48	%28.2	95	%55.9	170	%100	1.64	0.73	5.17	32.8	متوسطة
													2.07	المتوسط العام			
													1.10	الانحراف المعياري العام			
													2.85	الكاي التربيع			

المصدر : الطالبتين

الجدول رقم (21) : يبين ترتيب العبارة الأهم عند المبحوثين لمحور التجهيزات و الوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية.

الترتيب	رقم البند	درجة المساهمة	العبارة
01	34	ضعيف	تساعدني أوعية التخزين التي توفرها منصة MOODLE على ترتيب ملفاتي
02	33	ضعيف	يساعدني مركز الحسابات بالجامعة على تطوير أدائي الرقمي
03	32	ضعيف	تتيح لي أجهزة الإسقاط الضوئي المتوفرة بالقسم على تقديم محاضراتي بشكل سمعي بصري
04	30	ضعيف	توفر لي الجامعة الأجهزة الرقمية اللازمة لتقديم الدروس عن بعد
05	31	ضعيف جدا	تساعدني تدفقات الانترنت في الجامعة على عملية التدريس الإلكتروني
06	35	ضعيف جدا	توفر لي الجامعة الأجهزة الذكية لتسهيل العملية البيداغوجية

المصدر : الطالبين

تحليل و مناقشة محور الخامس " التجهيزات و الوسائل و مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية " :

- إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة " تساعدني أوعية التخزين التي توفرها منصة MOODLE على ترتيب ملفاتي " وهذا ما أكده المتوسط الحسابي (2.38)، بانحراف معياري (1.26)، و الوزن النسبي (47.6%)، إذ تحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 11.8% و 3.5% يرون إن أوعية التخزين التي توفرها منصة moodle، تساعدهم على ترتيب ملفاتهم بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي " وهذا راجع إلى سهولة الوصول إلى ملفاتهم في أي وقت ، ومكنتهم من التحكم في الملفات المطلوبة بكثرة و زيادة تركيز الأستاذ في أداء عمله كما أنها تساعدهم على الترتيب

المنهج وتوزيع المهام والأعمال بشكلٍ يُناسب قدرة المرء على الإبداع، ويرى 27.1 % و 26.5% من المبحوثين يرون أن أوعية التخزين التي توفرها منصة moodle، تساعد على ترتيب ملفاتهم بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا اعتماد الجامعة بأساليب ترتيب الملفات بالأساليب القديمة عدم إمام الأساتذة في مجال منصة moodle، وتشير حسابات الكاي الترتيب إلى إن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 1.36 أقل من قيمتها الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو الأوعية التخزين التي توفرها منصة moodle على مساعدتهم على ترتيب ملفاتهم ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على أوعية التخزين التي توفرها منصة moodle على ترتيب ملفاتهم عند مستوى الدلالة 0.05

وهذا ما أكدته أمل فاضل عباس أن استخدام أوعية التخزين لحفظ كم هائل من الملفات حيث تعتبر عملية فنية تعمل على استمرار نشاط الجامعة و أعمالها.<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يساعدني مركز الحسابات بالجامعة على تطوير أدائي الرقمي " وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي (2.32) ، بانحراف معياري (120) و الوزن النسبي (46.4%)، إذ تحتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 14.7% و 1.2% يرون مركز الحسابات بالجامعة قد ساعدتهم على تطوير أدائهم الرقمي بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي"وهذا يعود إلى توثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات الأخرى والهيئات العلمية على الصعيد العربي والعالمي إعداد البرامج التدريبية وتنفيذها في مجال ميكنة مشروعات الحسابات الالكترونية تقديم الأبحاث والاستشارات في مجال الحسابات الالكترونية. ، كما يرى 27.6 % و 28.2% من المبحوثين يرون مركز الحسابات بالجامعة قد ساعدتهم على تطوير أدائهم الرقمي بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا على التوالي و يرجع هذا إلى عدم الوعي بأهمية هذه التقنية أولاً، وعدم القدرة على الاستخدام وان هذه الحسابات أقل من المتوقع ويسير ببطيء شديد عند المقارنة بما ينبغي أن يكون ، وتشير حسابات الكاي الترتيب إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 1.41 أقل من قيمتها

<sup>1</sup> أمل فاضل عباس :المحفوظات ، مجلة كلية الأدب ، العدد 89، العراق ،ص 280-310.

الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو قدرة مركز الحسابات على تطوير أداء الأساتذة الرقمي، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة مركز الحسابات على تطوير أداء الأساتذة الرقمي عند مستوى الدلالة 0.05

وهذا ما أكد مركز الخدمة العامة للحسابات الالكترونية أن معاونة الجامعة في أداء رسالتها في مجالات تطوير الحسابات الالكترونية بإعداد قواعد البيانات لإحلال العمل بالنظم الالكترونية بديلا للنظام اليدوي في العمل ونشر تلك الثقافة دخل الجامعة وخارجها<sup>1</sup>.

- إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة " تتيح لي أجهزة الإسقاط الضوئي المتوفرة بالقسم على تقديم محاضراتي بشكل سمعي بصري " وهذا ما أكده المتوسط الحسابي (2.26)، بانحراف معياري (1.25)، و الوزن النسبي (45.2%)، إذ تحتل المرتبة الثالثة من حيث ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 8.2% و 4.1% يرون أن أجهزة الإسقاط الضوئي المتوفرة بالقسم أتاحت لهم تقديم محاضراتهم بشكل سمعي بصري بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى تعزيز عملية التعليمية للطلبة دون عبء الاحتفاظ بالنسخ الورقية و كذلك عززت لهم التعليم التفاعلي من خلال عرض الصور و مقاطع الفيديو و بالإضافة على أنها ساعدت في زيادة مهارات التحدث و الاستماع و تحفيز الأساتذة على بذل جهود اكبر ، كما ويرى 27.6 % و 31.2% من المبحوثين يرون أن أجهزة الإسقاط الضوئي المتوفرة بالقسم أتاحت لهم تقديم محاضراتهم بشكل سمعي بصري بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا على التوالي و يرجع هذا نقص أجهزة الإسقاط الضوئي و أن الميزانية الغير كافية لتوفير أجهزة الإسقاط الضوئي و بالإضافة إلى تعذر تمكين الأساتذة من آليات التمكن من التكنولوجيا الرقمية لإعداد بحوث علمية ، و تشير حسابات الكاي التريبع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 1.61 أقل من قيمتها الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في

<sup>1</sup> موقع مركز الخدمة العامة للحسابات الإلكترونية ، تم الدخول في 2022/05/08 ، على 8:15

استجابات المبحوثين نحو قدرة أجهزة الإسقاط الضوئي المتوفرة بالجامعة على تقديم محاضرات الأستاذ بشكل سمعي بصري ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على أن أجهزة الإسقاط الضوئي المتوفرة بالجامعة تتيح لهم تقديم محاضراتهم بشكل سمعي بصري عند مستوى الدلالة 0.05.

وهذا ما أكدته أمل العسود في مقالها حيث اعتبرت أجهزة الإسقاط الضوئي تساهم في وصول المعلومة و كذلك تعمل على جعل التعلم أكثر متعة و أن استخدام أجهزة الإسقاط الضوئي تعمل على تبسيط المعلومة الضروري توظيف التكنولوجيا في التعليم، لإعداد جيل قادر على التعامل مع التكنولوجيا وتوظيفها في التعلم، والبحث، والتعاون، وحل المشكلات، ليحظى بمستقبل مهني أفضل، وليتمكن من التعامل مع أي تكنولوجيا جديدة تستحدث من دون خوف، من خلال منحه القدرة على تعلم طرق استكشاف التكنولوجيا الجديدة.<sup>1</sup>

– إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" توفر لي

الجامعة الأجهزة الرقمية اللازمة لتقديم الدروس عن بعد " وهذا ما أكده المتوسط الحسابي (2.06)، بانحراف معياري (1.37) و الوزن النسبي (41.2%)، إذ تحتل المرتبة الرابعة من حيث درجة الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 10.6% و 4.1% يرون أن الجامعة قد وفرت الأجهزة الرقمية اللازمة لتقديم الدروس عن بعد للأساتذة بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى أنها وسيلة هامة لتقديم الدروس عن بعد ، جعلت حياة الأستاذ أكثر سهولة حيث وفرت كلا من الجهد و الوقت ، و كذلك توسيع نطاق التواصل بين الطالب و الأستاذ و الإدارة بأقل ما يمكن من جهد المستنزف و العناء ، كما أنها تعزز إنتاجية المعرفية ، ويرى 30% و 41.2% منير ون أن الجامعة قد وفرت الأجهزة الرقمية اللازمة لتقديم الدروس عن بعد للأساتذة بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى انعدام النشاط البدني الذي ينتج عنه الكسل و الخمول على أداء مهامه البيداغوجية و كذلك عدم تحديث الأجهزة الرقمية و عدم كفايتها ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدر ب1.81 اقل من قيمتها الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين

<sup>1</sup> أمل العسود : أهمية تكنولوجيا التعليم ، موقع موضوع ، تم الدخول في 2022/05/02 ، على

14:23<https://mawdoo3.com/>

نحو قدرة توفير الجامعة الأجهزة الرقمية اللازمة لتقديم الدروس عن بعد للأساتذة ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على توفير الجامعة الأجهزة الرقمية اللازمة لتقديم الدروس عن بعد للأساتذة عند مستوى الدلالة 0.05

وهذا ما أكدته صونيا قاسمي في دراستها في أهمية الأجهزة الرقمية ودورها في تحسين العملية التعليمية، من خلال مختلف الوسائل التعليمية التي تقترحها التكنولوجيا في ظل الانفجار المعرفي الذي تعرفه البشرية. والأنظمة التعليمية ليست بمعزل عن مختلف التغيرات القائمة، فلا بد لها من مواكبة التطور وأن تندمج مع المعطيات العالمية الجديدة وذلك بتطوير نظامها التعليمي ومراجعة مكوناتها من مدخلات وعمليات ومخرجات، من أجل تحسين أداء المنهاج الدراسي والمعلم والمتعلم سعياً لتحقيق جودة التعليم<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة "تساعدني تدفقات الانترنت في الجامعة على عملية التدريس الإلكتروني" وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي (1.78)، بانحراف معياري (0.80) و الوزن النسبي ب (35.6%)، إذ تحتل المرتبة الخامسة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 4.7% و 0.6% يرون أن تدفقات الانترنت في الجامعة تساعد على عملية التدريس الإلكتروني بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى أن استخدام الانترنت ساعدتهم على تواصل المباشر مع الطلبة أثناء عملية التدريس الإلكتروني ، ويرى 34.7% و 46.5% من المبجوثين يرون أن تدفقات الانترنت في الجامعة تساعد على عملية التدريس الإلكتروني بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى اضطراب تدفق الانترنت والذي ينتج عنه استنزاف الوقت و تعطل مهام الأستاذ و مشاكل السمع الناتجة عن الأصوات المرتفعة و ممكن أن تعيق عملية التدريس ، تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 4.1 أقل من قيمتها الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبجوثين نحو قدر مساعدة تدفقات الانترنت في الجامعة على

<sup>1</sup>صونيا قاسمي : مساهمة تكنولوجيا التعليم في تحسين العملية التعليمية ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 52 قسنطينة، - الجزائر ، ديسمبر 2019، ص 398 .



عملية التدريس الإلكتروني ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة تدفقات الانترنت في الجامعة على عملية التدريس الإلكتروني عند مستوى الدلالة 0.05. وقد أكد فرحان بريح في دراسته أن تقنية الانترنت تقوم على تطوير مهارات التواصل بالإضافة إلى تبادل الخبرات من داخل و خارج الجامعة حيث يستحوذ التدريس الإلكتروني على عدت مميزات من بينها إدارة الوقت و المرونة في اختيار الزمن و المكان كما يعمل على تعزيز الانضباط الذاتي<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" توفر لي الجامعة الأجهزة الذكية لتسهيل العملية البيداغوجية "وهذا ما أكده المتوسط الحسابي (1.64) , بانحراف معياري (0.73) و الوزن النسبي (32.8%)، إذ تحتل المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 2.9% و 0.6% يرون أن الجامعة توفر للأساتذة الأجهزة الذكية لتسهيل العملية البيداغوجية بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى أنها مدت يد العون و مساعدتهم في تسهيل عملية البيداغوجية و كذلك أنها مكنتهم من نشر المعرفة و أسلوب التعبير في العملية البيداغوجية ، ويرى أغلبية 28.2% و 55.9% من المبجوثين يرون أن الجامعة توفر للأساتذة الأجهزة الذكية لتسهيل العملية البيداغوجية بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا وهذا راجع إلى قلة الأجهزة الذكية في جامعة و كذلك قديمة ولم تواكب التطورات التكنولوجيا لعجز الجامعة توفيرها لتكاليفها المرتفعة والميزانية الغير كافية و كذلك تشويش الرؤية التي تكون سببها شاشة الحاسوب و الأجهزة الذكية التي بدورها تعيق عملية البيداغوجية ، تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدر ب 5.17 أقل من قيمتها الجدولية 9.844، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبجوثين نحو قدر توفير الجامعة للأجهزة الذكية لتسهيل العملية البيداغوجية ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على توفير الجامعة للأجهزة الذكية لتسهيل العملية البيداغوجية عند مستوى الدلالة 0.05.

<sup>1</sup>فرحان بريح: تقنيات التعليم عن بعد، مدارس الفرسان الأهلية، وزارة التعليم، مكة المكرمة - المملكة العربية السعودية، 2020، ص 2-13.

أكد بلال مولاي و يوسف صوار أن مساهمة المرافقة البيداغوجية لمتعلمين عن بعد ، يعتبر كجزء من التعليم و التكوين عن بعد ، حيث يسعى ديوان الوطني للتعليم و التكوين من خلاله إلى تحسين ممارسات البيداغوجية ، وتبادل الأفكار و تصميم و تنفيذ برامج تعليمية .<sup>21</sup>

### ملخص المحور

تشير حسابات المتوسط الحسابي لهذا المحور إلى أن قيمة 2.07 و الانحراف المعياري 1.10، وهذا يعني أن درجة مساهمة التجهيزات و الوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية ضعيفة و يرجع ذلك في نظر الباحثين نقص أجهزة الإسقاط الضوئي حيث أن معظم الأساتذة قد اقتنوه من مصاريفهم الخاصة لكي يواكب مهام البيداغوجية و كذلك اضطراب الانترنت الذي وقف حائلا بين الأستاذ و بين مهامه البيداغوجية و كذلك نقص التجهيزات وهذا راجع لانخفاض الميزانية المخصصة للتجهيزات وقد بينت نظرية النسق الفني الاجتماعي أن نوع الآلات وعددها وحجمها ومواقعها تؤثر بشكل مباشر في حجم جماعات العمل الرسمية ومعاييرها وقيمها والمكانة الاجتماعية والاتصالات حيث أن وجود الجانب التكنولوجي يؤثر بشكل واضح على بنية الشكل التنظيمي والتصميم و عدد المستويات التنظيمية وأسلوب الإدارة المتبع ومستوى أداء العامل وطرق القياس ، حسب حسابات الكاي التربيع لمحور " مساهمة التجهيزات و الوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية " أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 2.58 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو قدرة مساهمة التجهيزات و الوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساهمة الوسائل في مساعدة الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية عند مستوى الدلالة 0.05 . و تأسيسا على تقديم يمكن القول أن الفرضية الثالثة محققة .

<sup>1</sup> بلال مولاي ، يوسف صوار : نظام المرافقة البيداغوجية بالديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد ، مجلة انسة للبحوث و دراسات ، العدد10، سعيدة - الجزائر ، 2019، ص138 .

## الفصل السابع :

مساهمة الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ على معالجة ملفاته المهنية

تمهيد

مناقشة و تحليل المحاور

خلاصة الفصل

تمهيد

سنحاول في هذه الفصل أن نجيب على الفرضية درجة مساهمة الإطار التقني المؤهل في تكوين الأستاذ و معالجة الملفات المهنية ، حيث سنتطرق إلى عملية التويب لإحصائية للبيانات المجموعة امبريقيا وذلك بالاعتماد على الطريقة الإحصائية وقوانينه المعرفة إجابات المبحوثين على بنود هذا المحور و تحليله باستعمال دلالة المتوسط المرجح و الوزن النسبي والانحراف المعياري و استخدام كاي تربيع لمعرفة الفروق بين إجابات المبحوثين لاستخراج النتائج من الفرضيات يساهم الإطار التقني المؤهل في تكوين الأستاذ على معالجة الملفات المهنية بدرجة عالية ..

حيث احتوى المحاور على 36 إلى 45 .

ثم مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات و الدراسة السابقة.

جدول رقم (24) : يمثل نتائج مساهمة الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ على معالجة ملفاته المهنية :

البند	بدرجة عالية جدا		بدرجة عالية		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة		بدرجة ضعيفة جدا		المجموع		X	S	K <sup>2</sup>	RW	درجة المساهمة	
	ك	ن م %	ك	ن م %	ك	ن م %	ك	ن م %	ك	ن م %	ك	ن م %						
36	20	11.76%	31	18.24%	60	35.29%	41	24.12%	18	10.59%	170	100%	2.96	1.35	1.3	58	متوسطة	
37	21	12.35%	25	14.71%	55	32.35%	49	28.82%	20	11.76%	170	100%	2.87	1.39	0.96	57.4	متوسطة	
38	18	10.59%	39	22.91%	63	37.06%	33	19.41%	17	10%	170	100%	3.04	1.30	1.07	60.8	متوسطة	
39	20	11.76%	36	21.18%	57	33.52%	38	22.35%	19	11.17%	170	100%	3	1.36	0.83	60	متوسطة	
40	16	9.46%	37	21.76%	51	30%	42	24.71%	24	14.12%	170	100%	2.87	1.44	0.68	57.4	متوسطة	
41	17	10%	28	16.47%	59	32.94%	45	26.47%	24	14.12%	170	100%	2.81	1.41	0.89	56.2	متوسطة	
42	16	9.46%	30	17.65%	59	34.71%	43	25.29%	22	12.94%	170	100%	2.85	1.33	1.03	57	متوسطة	
43	18	10.59%	28	16.47%	57	33.52%	45	26.47%	21	12.35%	170	100%	2.85	1.68	0.96	57	متوسطة	
44	17	10%	36	21.17%	51	30%	42	24.71%	24	14.12%	170	100%	2.88	1.43	0.65	57.6	متوسطة	
45	20	11.76%	23	13.52%	63	37.06%	37	21.76%	27	15.88%	170	100%	2.83	1.43	1.05	56.6	متوسطة	
													2.89	المتوسط العام				
													1.41	الانحراف المعياري العام				
													0.94	الكاي التربيعي				

المصدر : الباحثين

الجدول رقم (23): يبين ترتيب العبارة الأهم عند المبحوثين لمحور الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ و معالجة الملفات المهنية

الترتيب	رقم البند	درجة المساهمة	العبارة
01	38	متوسط	يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تنظيم معلوماتي بشكل رقمي في حسابي الإلكتروني في منصة PROGRES و MOODLE بشكل رقمي
02	39	متوسط	يمكنني الإطار التقني المؤهل بالجامعة الوصول إلى المعلومات التي أحتاجها
03	36	متوسط	يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على إنشاء حساباتي بالجامعة على مختلف المنصات الرقمية
04	37	متوسط	يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تكوين معارف و استخدامات الرقمية
05	40	متوسط	يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تنمية كفاءاتي الرقمية
06	44	متوسط	يسهل لي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على ملفات الرقمية و استرجاعها
07	42	متوسط	يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على التمكن من العمليات الرقمية المتصلة بالشؤون البيداغوجية البحثية
08	43	متوسط	يمكنني الإطار التقني المؤهل بالجامعة من تحويل خبراتي إلى معلومات رقمية
09	45	متوسط	يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على معالجة مشكلاتي الرقمية
10	41	متوسط	يسهل لي الإطار التقني المؤهل بالجامعة تسيير ملفات الرقمية

## تحليل و مناقشة محور الخامس " الإطار التقني المؤهل في تكوين الأستاذ و معالجة ملفاته المهنية":

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة "يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تنظيم معلوماتهم في حسابي الإلكتروني في منصة PROGRES و MOODLE بشكل رقمي" وهذا مأكده المتوسط الحسابي (3.04)، بانحراف معياري (1.30)، و الوزن النسبي (60.59)% يرون يحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 22.91% و 10.59% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على تنظيم معلوماتهم في حساباتهم الإلكتروني في منصة PROGRES و MOODLE بشكل رقمي بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي « وهذا راجع إلى سرعة التوثيق و إلى تقليص الوقت الذي كان سيضيع أعمالهم الإلكتروني ويرى 10% و 19.41% من المبجوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على تنظيم معلوماتهم في حساباتهم الإلكتروني في منصة PROGRES و MOODLE بشكل رقمي بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى عدم الوعي بأهمية هذه المنصة و عدم القدرة على استخدامها وهذا يعود إلى قلة برامج التدريبية ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدر ب 1.06 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبجوثين نحو قدرة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على مساعدة الأستاذ على تنظيم معلوماتهم في حساباتهم الإلكتروني في منصة PROGRES و MOODLE بشكل رقمي ، بمعنى إن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الإطار التقني المؤهل بالجامعة لهم على تنظيم معلوماتهم بشكل رقمي عند مستوى الدلالة 0.05.

وهذا ما أكدته الأكاديمية البريطانية للتدريب و تطوير أن التدريب المتنوع وفق مناهج متطورة في قاعة مخصصة داخل الأكاديمية مع تقديم الدورات في المكان و الوقت المناسب للمتلقي سيعملون على تنمية و تطوير مهارات القراءة و التحليل البيانات الرقمية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> دور نظم المعلومات في خدمة الإدارة ، الأكاديمية البريطانية للتدريب و التطوير ، تم الدخول في 18/مايو/2022 ، على 8:35  
[https://batdacademy.com/ar/course\\_details](https://batdacademy.com/ar/course_details)

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يمكنني الإطار التقني المؤهل بالجامعة الوصول إلى المعلومات التي أحتاجها" وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي(3)، بانحراف معياري (1.36) و الوزن النسبي (60%)، إذ تحتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسه بنسبة 21.18% و 11.76% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد مكنهم من الوصول إلى المعلومات التي يحتاجونها بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى خبرة الإطار المؤهل في إيصال المعلومة للأساتذة ، كما يرى 11.17% و 22.35% من المبجوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة مكنهم من الوصول إلى المعلومات التي يحتاجونها بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى عدم تنظيم في استيراد المعلومات و عدم وضوح اتجاه البحث و كذلك عدم صواب المعلومات اعتقادهم بصوابها و هذا يعود إلى الخبرة القليلة ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 1.3 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبجوثين نحو قدرة الإطار التقني المؤهل بالجامعة تمكين الأساتذة من الوصول إلى المعلومات التي يحتاجونها ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الإطار التقني المؤهل بالجامعة لهم على الوصول إلى المعلومات التي يحتاجونها عند مستوى الدلالة 0.05

وهذا ما أكدته آلاء في مقالها في أهمية تحرك المنظمات نحو الموارد الإلكترونية الرقمية و أن الوصول إلى أوعية المعلومات تؤثر في استمرار و نجاح المنظمات <sup>1</sup>.

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على إنشاء حساباتي بالجامعة على مختلف المنصات الرقمية" وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي(3.96)، بانحراف معياري (1.35) ، و الوزن النسبي (58%)، إذ تحتل المرتبة الثالثة من حيث ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسه بنسبة 18.24% و 11.76% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على إنشاء حساباتهم بالجامعة

<sup>1</sup>آلاء: أهمية مصادر المعلومات الإلكترونية ، موقع المرسال ، تم الدخول في 2022/05/18 ، على 8:55



على مختلف المنصات الرقمية بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى مهارات التي يمتلكها الإطار التقني المؤهل و الخبرة في التكوين و التكنولوجيا بما يكفي ليكون قادرا على استخدام أنظمة المعلومات , كما ويرى 24.12 % و 10.55% من المبحوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على إنشاء حساباتهم بالجامعة على مختلف المنصات الرقمية بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى عدم وجود معلوما من المدراء حول طريقة التعاون مع الفريق المختص بتصميم نظم المعلومات و إيجاد صعوبة في نقل المعلومات لافتقادهم لقدرة على بيان المشكلة بصورة تقنية ، و تشير حسابات الكاي الترتيب إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 0.96 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو قدرة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على مساعدة الأساتذة في إنشاء حسابات بالجامعة على مختلف المنصات الرقمية ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الإطار التقني المؤهل بالجامعة لهم على مساعدة الأساتذة في إنشاء حسابات بالجامعة على مختلف المنصات الرقمية عند مستوى الدلالة 0.05.

وهذا ما أكدته سندس أبو سويلم في مقالها أن المواقع الإلكترونية ساهمت بتوسيع نطاق إمكانية تحقيق العديد من الأمور و إتاحة ملايين الفرص و الأفكار لأفراد ، حيث أصبح بإمكان الأفراد الاتصال و التفاعل مع بعضهم، مما غير في نهج الأعمال<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يساعدي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تكوين معارف و استخدامات الرقمية" وهذا ما أكده المتوسط الحسابي (2.27)، بانحراف معياري (1.39) و الوزن النسبي (57.4%)، إذ تحتل المرتبة الرابعة، من حيث ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 14.71% و 12.35% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على تكوين معارفهم و استخدامات الرقمية بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى الاهتمام المتزايد في بتحسين الأستاذ حول استخدامات الرقمية و المعارف الرقمية من خلال التعلم و توفر برامج تعزز القافة الرقمية ، ويرى 28.82 % و 11.76% من

<sup>1</sup> سندس أبو سويلم : أهمية المواقع الإلكترونية ، موقع الموضوع ، تم الدخول له في 2022/05/18 ، على 9:39

المبجوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على تكوين معارفهم و استخدمات الرقمية بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى الفجوة بين المعارفم الرقمية و استخدامات الرقمية و ضعف الثقافة المعرفية للرقمنة و ضعف كفاءة الإطار التقني المؤهل ، و تشير حسابات الكاي التربيعي إلى أن قيمتها المحسوبة المقدره ب0.96 اقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في إستجابات المبجوثين نحو قدرة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على مساعدة الاستاذ على تكوين معارفهم و استخدامات الرقمية ، بمعنى أن إستجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على تكوين معارفهم و استخدامات الرقمية عند مستوى الدلالة 0.05. وهذا ما أكدته نورة هادي السرور في مقالها أن إستخدام الإلكتروني و توظيفها في شتى المجالات تساعد على تمكين في الفضاء الرقمي و التكوين الرقمي في معارف و استخدامات الرقمية تؤدي إلى خلق أستاذ رقمي ضمن مجتمع رقمي<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يساعدي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تنمية كفاءاتي الرقمية" وهذا ما أكده المتوسط الحسابي(2.87) ، بانحراف معياري (1.44) و الوزن النسبي ب (57.4%)، إذ تحتل المرتبة الخامسة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 21.76% و 9.46% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على تنمية كفاءاتهم الرقمية بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى سرعة تكيفهم مع التغيرات السريعة التي شهدتها البيئة الرقمية في الجامعة ، و مطابقة بين برامج التدريبية لتنمية كفاءاتهم و واقع عملهم ويرى 14.12 % و 24.74% من المبجوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على تنمية كفاءاتهم الرقمية بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى عدم تشجيع الاساتذة على تطبيق الكفاءات المكتسبة من عمليات التنمية في أداء وظائفهم و إثبات ما تعلمونه م سلوكيات على أرض الواقع ، و تشير حسابات الكاي التربيعي إلى أن قيمتها المحسوبة المقدره ب 0.68 أقل من قيمتها

<sup>1</sup>نورة هادي إل سرور : تنمية المواطن الرقمية لاستخدام التكنولوجيات الحديثة في التعليم تم الدخول في 18/05/2022 على 11:59  
<https://www.new-educ.com/>

الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في إستجابات المبحوثين نحو قدرة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على ساعدهم تنمية كفاءاتهم الرقمية ، بمعنى أن إستجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تنمية كفاءات الاساتذة الرقمية عند مستوى الدلالة 0.05.

وقد أكد حمودي حيمر في دراسته أن تنمية كفاءات الرقمية ذات أهمية بالغة بالنسبة للمنظمات ، على إختلاف مجالاتها و نشاطاتها ، حيث أنها تعتبر خيارا إستراتيجيا ، حيث تمثل صمام الأمان لنجاح المنظمات ، و ضرورة صيانة و إستمرار في تنميتها للوصول إلى الأهداف الإستراتيجية للجامعة<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبحوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يسهل لي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على ملفاتي الرقمية و استرجاعها" وهذا ما أكده المتوسط الحسابي(2.88) ، بانحراف معياري (1.68) و الوزن النسبي (57.6%)، إذ تحتل المرتبة السادسة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبحوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 21.17% و 10% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد سهل لهم إسترجاع ملفاتهم و الرقمية و المحافظة عليها بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى تو فير الإطار التقني المؤهل للمعلومات الملائمة التي تخدم الأساتذة و كما عمل الإطار التقني المؤهل على الوصول إلى الملفات الاجابة على تساؤلات الاساتذة ، و إستثمار الإطار المؤهل كل خبرته في مجال إسترجاع المعلومات الرقمية للإجابة على تساؤلات الاساتذة ، ويرى 24.71 % و 14.12% من المبحوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد سهل لهم إسترجاع ملفاتهم و الرقمية و المحافظة عليها بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى ضعف شبكة الأنترنت و ضعف خبرة الاطار التقني المؤهلي إيصال المعلومة للأساتذة و فشل التفاعل بين الإطار التقني المؤهل و الأساتذة ذو الشريحة العمرية الكبيرة ،و تشير حسابات الكاي التربيعي إلى أن قيمتها المحسوبة المقدر ب 0.65 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في إستجابات المبحوثين نحو قدرة الإطار التقني المؤهل بالجامعة تسهيل لهم إسترجاع ملفاتهم و الرقمية و

<sup>1</sup>حمير حمود : أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات ، مجلة اقتصاديا المال و الأعمال JFBE،مركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ، ميلة - الجزائر ، 2017 ، ص159-173.

المحافظة عليها ، بمعنى أن إستجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على تسهيل الإطار التقني المؤهل بالجامعة لهم إسترجاع ملفاتهم و الرقمية و المحافظة عليها عند مستوى الدلالة .0.05

وقد أك موقع جامعة دمياط أن الشخص المسؤول عن تدريب الأساتذة و عن كيفية إسترجاع المعلومات بأقصر وقت و أقل جهد ممكن هو من أهم ادواره حيث للإطار التقني المؤهل دور كبير في تطوير أساليب إسترجاع الملفات و تمكين الفئة ذو الامية الرقمية في القدرة على الاستجواب الاجهزة بكل سهولة و هذا راجع لكفاءتهم العالية .<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على التمكن من العمليات الرقمية المتصلة بالشؤون البيداغوجية البحثية"وهذا ما أكده المتوسط الحسابي(2.85) , بانحراف معياري (1.33) و الوزن النسبي (57%)، إذ تحتل المرتبة السابعة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 17.65% و 9.46% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على التمكن من العمليات الرقمية المتصلة بالشؤون البيداغوجية البحثية بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى استجابة أفضل لمكان الحصول على خدمات جديدة في تسيير شؤونهم البيداغوجية و ربح الوقت و الجهد في التفاعل مع الشؤون البيداغوجية و كذلك سهولة الاتصال مع الإدارة العالية ، ويرى 25.29% و 12.94% من المبجوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على التمكن من العمليات الرقمية المتصلة بالشؤون البيداغوجية بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى خوف الأساتذة من التعامل برقمنة و خوفهم من عدم إمكانياتهم من التحكم فيه و اعتيادهم على الأسباب القديمة في إدارة شؤونهم البيداغوجية رقمية ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدره ب 1.03 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبجوثين نحو قدرة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على التمكن من العمليات الرقمية المتصلة بالشؤون البيداغوجية ، بمعنى

<sup>1</sup>موقع جامعة دمياط ، تم الدخول في 2022/05/19 على 10:15

أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على التمكن من العمليات الرقمية المتصلة بالشؤون البيداغوجية عند مستوى الدلالة 0.05. وهذا ما أكدته بوطويل رقية أن تمكن الأستاذ من عمليات الرقمية المتصلة بالشؤون البيداغوجية عن طريق مرافقة الإطار التقني المؤهل للأساتذة المتربصين تتوقف على البلورة الفكرية لكل من الكفاءات الأستاذ و المرافقة على المستوى التدريبي ، وان مرافق الأستاذ على التمكن من العمليات الرقمية قد إلى اكتساب و تحقيق العديد من الكفاءات<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يمكنني الإطار التقني المؤهل بالجامعة من تحويل خبراتي إلى معلومات رقمية" وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي(2.85) ، بانحراف معياري (1.68) و الوزن النسبي (57%)، إذ تحتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 16.47% و 10.59% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد مكنهم من تحويل خبراتهم إلى معلومات رقمية بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع قدرة الإطار التقني المؤهل على نقل المعرفة التطبيقية و النظرية إلى الأستاذ في تحويل خبراتهم إلى معلومات و كذلك جودة كفاءة الإطار التقني المؤهل و زيادة فعالية الأستاذ و التزامهم بالدورات التدريبية على التقنيات الحديثة التي تساعدهم على تحويل خبراتهم إلى معلومات رقمية ، إلى ويرى 26.47% و 12.35% من المبجوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد مكنهم من تحويل خبراتهم إلى معلومات رقمية بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى تمسكهم بالمهارات التقليدية وكذا صعوبة تكيفهم مع التغير التكنولوجي و كذلك عدم تكوين الإلزامي لرفع قدرتهم على التأقلم مع متطلبات العمل إلكتروني ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدر ب 0.96 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبجوثين نحو قدرة أنالإطار التقني المؤهل بالجامعة على تمكين الأساتذة من تحويل خبراتهم إلى معلومات رقمية ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة

<sup>1</sup> وبطويلة رقية : المرافقة البيداغوجية كآلية لاكتساب و تحقيق الكفاءات لدى الأستاذ الباحث ، مجلة التنظيم و العمل ، المجلد 10، العدد ، البليلة- الجزائر ، 2021، ص 115-133.

الإطار التقني المؤهل بالجامعة لهم على تمكين الأساتذة من تحويل خبراتهم إلى معلومات رقمية عند مستوى الدلالة 0.05.

وقد أكد ملما الزوبير بلهوشات و أمانة بهلول على أن الإطار التقني المؤهل يجب أن يكون ملما بمجموعة مهارات المكتسبة و المهارات الفطرية في مجال التخصص لكي يتمكن من تحويل خبرات الأساتذة لمعلومات رقمية ، كذلك يجب أن يكون ملما بالمهارات التقنية ومن مهام الإطار التقني المؤهل هي تحليل و تفسير هذه المعلومات ، و ضرورة الاهتمام أكثر بتطوير مهارات الإطار التقني المؤهل حتى تتوافق مع أدواره في تحويل خبرات الأساتذة إلى معلومات رقمية .<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يساعدني الإطار التقني المؤهل بالجامعة على معالجة مشكلاتي الرقمية" وهذا ما أكده المتوسط الحسابي (2.83) , بانحراف معياري (1.43) و الوزن النسبي (56.6%)، إذ تحتل المرتبة التاسعة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 13.52% و 11.76% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على معالجة مشكلاتي الرقمية بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى مهارة الإطار التقني المؤهل على تبسيط للأساتذة مشاكلهم الرقمية ، وقدرتهم العالية في تحليل المشكلة ، سرعة استيعاب الأستاذ لعملية حل المشكلة ، ويرى 21.76 % و 15.88% من المبجوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد ساعدهم على معالجة مشكلاتهم الرقمية بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى صعوبة تحديد سبب المشكلة و صعوبة التواصل بين الأستاذ و الإطار التقني المؤهل من اجل جمع مزيد من المعلومات حول المشكلة و سبل حلها ، و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 1.05 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبجوثين نحو قدرة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على مساعدة الأستاذ على معالجة مشكلاتهم الرقمية ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الإطار التقني المؤهل بالجامعة لهم على معالجة مشكلاتي الرقمية عند مستوى الدلالة 0.05.

<sup>1</sup>الزبير بلهوشات و بهلول أمانة ، المهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية ،مجلة التدوين ، المجلد 6 ، عدد خاص ، عنابه-الجزائر ، ص170.

وقد أكدت ماغي شما في مقالها أن معالجة المشاكل الرقمية هي جزء من العمل الجماعي في الجامعة ، سواء مديرا أو موظف ، ومن المهم فهم عملية معالجة المشاكل الرقمية و تطويل مهاراتهم في معالجة المشاكل الرقمية ، اذ كان الموظف يبحث عن ترقية وظيفة أو شغل دور إداري ، فيجب عليه أن يتقن هذه العملية .<sup>1</sup>

- إن المنحى العام بالنسبة للمبجوثين يقع في المجال المتوسط فيما يخص العبارة" يسهل لي الإطار التقني المؤهل بالجامعة تسيير ملفاتي الرقمية"وهذا ما أكده المتوسط الحسابي(2.81) ، بانحراف معياري (1.41) و الوزن النسبي (56.2%)، إذ تحتل المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية ، ويتضح من خلال الجدول الإحصائي السابق أن أغلبية استجابات المبجوثين من أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بنسبة 16.47% و 10% يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة قد سهل لهم الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تسيير ملفاتهم الرقمية بدرجة عالية و عاليا جدا على التوالي" وهذا راجع إلى الحد من إهدار الوقت و الجهد في عمليات البحث عن الوثائق و تنظيمها كما ساعدتهم في توفير آلة التصنيف و تبويب تسلسلي المرن للملفات و تبسيطها بسبب سهولة تعاملهم مع نظم المعلومات ، ويرى 26.47% و 14.12% من المبجوثين يرون أن الإطار التقني المؤهل بالجامعة سهل للأستاذة تسيير ملفاتهم الرقمية بدرجة ضعيف و ضعيفة جدا و يرجع هذا إلى قلة أو انعدام الثقة بالنظام تسيير ملفات الرقمية و قلة الإطلاع على هذا النظام و قلة الإطلاع على نماذج ناجحة في البيئة المحيطة كجامعة سوق أهراس التي فعلت الرقمنة حديثا ،و تشير حسابات الكاي التربيع إلى أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 0.89 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبجوثين نحو قدرة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تسهيل للأستاذة تسيير ملفاتهم الرقمية ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تسهيل للأستاذة تسيير ملفاتهم الرقمية عند مستوى الدلالة 0.05.

<sup>1</sup>ماغي : خطوات فعالة لحل المشكلات في مكان العمل ، موقع سيدتي ، تم الدخول في 2022/05/20 على 6:53

وقد أكدت مليكة جرموني أن تسيير الرقمي للملفات وسيلة تحقيق أحسن خدمات للأساتذة ، يتلقى الأستاذ خدمة بأقل تكلفة و بأسرع وقت ، و بأبسط السبل و بجودة أحسن ، فيفضل عملية تسيير الملفات الرقمية لاستدامة و سلامة الملفات مع إمكانية و متابعة ملفات الرقمنة<sup>1</sup>

### ملخص المحور

تشير حسابات المتوسط الحسابي لهذا المحور إلى أن قيمة 2.89 و الانحراف المعياري 1.41 ، وهذا يعني أن درجة مساهمة الإطار التقني المؤهل في تكوين الأستاذ على معالجة ملفاته المهنية متوسطة و يرجع ذلك في نظر الباحثين إلى أن تنظيم ووصول إلى معلومات الرقمية التي يحتاجون إليها تقوم تكوين معارفهم و على استخدامات رقمية ، وذلك يتوقف على التدريب وفق برامج متنوعة وفق متطلبات العمل و وفق مناهج متطورة للأستاذ من تنمية كفاءات الرقمية وكذلك الامام بتقنيات تسيير الملفات الرقمية ، كما أن ضعف تكيف الأستاذ مع البيئة الرقمية تسهل للأستاذ لاستجابة إلى دورات التدريب وقد بينت الباحثين أن إمام الإطار التقني المؤهل بالكفاءات الميدانية و النظرية و خبرته العالية في مجال نظم المعلومات وكذا تكوين تؤهله إلى مساعد و تسهيل إلى الأستاذ مختلف العمليات الرقمية و حسب حسابات الكاي التربيع لمحور "الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ و معالجة الملفات المهنية" أن قيمتها المحسوبة المقدرة ب 9.42 أقل من قيمتها الجدولية 9.488، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو قدرة الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ و معالجة الملفات المهنية ، بمعنى أن استجاباتهم متجانسة و هناك اتفاق نسبي بينهم على مساعدة الإطار المؤهل في تكوين الأستاذ و معالجة الملفات المهنية عند مستوى الدلالة 0.05 و تأسيسا على تقديم يمكن القول أن الفرضية الرابعة محققة.

---

<sup>1</sup>مليكة جرموني : التسيير الرقمي و دوره في الإدارة الالكترونية ، مجلة المفكرة للدراسات القانونية و السياسية ، العدد 8 ، جيجل - الجزائر '2019، ص50



عروض التخرج العامة للدراسة

والتفصيل

بناءً على بحثنا الإمبريقي لميدان الدراسة ، و على ضوء المقاربات النظرية التي استندنا إليها في عملنا وفقاً للنتائج المتحصل عليها استخلصنا ما يأتي :

هنا درجة مساهمة قوية للتسيير الرقمي في مساعدة الموارد البشرية على أداء مهامهم و تلبية حاجياتهم المادية و الخاصة بالجامعة والتي تساعدهم في متابعة تطورات راتبهم الشهري بنسبة متوسطة ويرجع ذلك إلى أن فئة من الأساتذة لا يتعاملون بالرقمنة ، وان تصورهم لهذه الأخيرة محصوراً في أنها تضاعف مجهودهم واذ يفتقرون إلى وعي رقمي يسمح لهم بمسايرة أوضاعهم الوظيفية بشكل إلكتروني بينما هنا فئة من الأساتذة تستعمل الرقمنة قد ساعدتهم في الإطلاع على المستجدات الوظيفية و شؤونهم المادية رقمياً .

هكذا يمكن القول أن التسيير الرقمي عبارة عن مجموع التقنيات التي تسمح بتسيير تدفق الوثائق والمعلومات بالمؤسسة وتقوم هذه التقنيات برقمنة الوثائق والمعلومات ، حيث يمكن الإعتماد على التسيير الرقمي في جميع إدارة شؤون المستخدمين في المؤسسات العمومية و الخدمية والإقتصادية و الإجتماعية ، إذ أنه يساعد كل الموارد البشرية في متابعة مسارها الوظيفي وإشباع متطلباتهم ، وخاصة المادية مما يرضي الموظفين ويرتقي بهذه المؤسسات ويزيد من إنتاجيتها ، بالإضافة إلى أنه ينمي الروح المعنوية لدى الموارد البشرية ويطمئننها على حقوقها فيحسن ذلك من أدائها ، كما أنه يعزز مستوى الأمان والحماية للمعلومات ، ومن جهة أخرى يضبط صلاحيات الوصول إلى المستندات الموظفين داخل المؤسسة ، وخارجها . و يحدد المسؤولية في ذلك ، كذلك من بين الخدمات التي يقدمها التسيير الرقمي تشاطر الإفادة من المعلومات بين عدة مستفيدين أو مستعملين في المؤسسة ، وتتيح لهم عن بعد المطالعة المتزامنة للمعلومات في نفس الوقت ، يسمح كذلك باقتصاد الأوراق ، ويحد من إهدار الوقت والجهد في عمليات البحث عن المعلومات وتنظيمها ، و تخزينها . يحد كذلك من فقدان الملفات و تشتتها ، هو عملية تربط بين الموظفين وتحقيق التكامل الوظيفي بين مختلف القطاعات والأقسام والأعمال ، كذلك يوفر أدوات اتصال آلية وحديثة ومواقع خاصة بالشركات والمؤسسات ، كما يضمن سرعة الوصول إلى البيانات والمعلومات .

إن التسيير الرقمي للموارد البشرية في المؤسسة الجامعية علقن طرق التصرف في مختلف شؤون الموظفين من قبل إدارة المؤسسة ، مكن من مراقبة المعلومات الحساسة الخاصة بالمؤسسة ، وضمنة حمايتها من خلال السيطرة على كل البيانات المتوفرة في المؤسسة ، وذلك بالربط بين القاعدة الرقمية وقواعد البيانات المرجعية ، أو البرامج المدمجة، كذلك سهل البحث باستخدام أدوات بحث متطورة ومتعددة ،وقدم صورة حسنة عن إدارة المؤسسة لاستعمالها للتكنولوجيا الحديثة وتسهيل الخدمات للموظفين و المستفيدين ، دون أن ننسى ذكر ما حققها من ربح نسبة معينة من الفعالية في العمل وتجويد الفعالية الخدمية .

من بين أهم العوامل التي أساهمت في نجاح التسيير الرقمي للموارد البشرية في الجامعة هي توفر الإرادة لدى العاملين والأساتذة لإدخال هذا النظام في المؤسسات الجامعية الجزائرية، الحاجة الفعلية الملحة لهذا النظام،إلى جانب توفر الإرادة لدى المسؤولين لإعتماد إدخال هذا النظام الرقمي،و توفر الإمكانيات المادية والإطارات المؤهلة ذات الكفاءة في ذلك ، كذلك التوفيق في اختيار البرمجيات والتجهيزات ، لتحقيق المردودية المطلوبة من النظام الرقمي ، والمتابعة المستمرة للنظام عند تشغيله ووضع آليات تطويره ،وهذا ما أكده سالم باشيوية في دراسته المعنونة بالتسيير الإلكتروني للمعلومات ووثائق المؤسسات إذ أنه اعتبر التسيير الرقمي للمعلومات والوثائق والموارد البشرية تسييرا آليا ورمزيا ، يتمن خلال التركيز على تهيئة الرصيد المخصص للرقمنة . في حين أنه أرجع عوامل ظهور هذا النوع من التسيير إلى المشكلات التخزينية والمكانية للوثائق الورقية ، كذلك طبيعة المستفيد المعاصر ، حيث تبدلت الكثير من المعطيات التي تؤثر في عملية الاستفادة والبحث عن المعلومات في حال عدم استثمار مثل هذه الإتاحة للتكنولوجيا ، والى انخفاض أسعار تجهيزات الإعلام الآلي وظهور الحواسيب الشخصية بمعية أوعية التخزين الكبيرة ، بالإضافة إلى حفاظها على المعلومات وضمان سلامتها من التلف ، وكذلك ظهور وتطور الشبكات والاتصالات عالية السرعة ، و أيضا إلى بروز برمجيات جد متطورة تعمل على ربط الكثير من العناصر فيما بينها ،وتسهل استغلال المعلومات المخزنة في قواعد البيانات وبنوك المعطيات ، كما أرجع سالم باشيوية أهداف التسيير الرقمي إلى أنه مدمج بما يعرف "بإدارة المعرفة" أو "إدارة المعلومات "

**knowledge Management** ويعد من الاستراتيجيات المستخدمة في المؤسسات بسبب بروز مشكلة صعوبة التحكم في المعلومات والوثائق التي تنتجها وتستقبلها في إطار نشاطها العادي ، حيث تكمن هذه الأهداف في تقليص المساحات التخزينية واختزالها ، وضمان سلامة النسخ الأصلية ، كذلك من خلال التحكم الأمثل في طرق التسيير وتنوع أدوات المخرجات ، وتحقيق عنصر الأمن في سياق تنقل الوثائق من أماكن متعددة ، سواء من القرصنة أو في حال إرسالها واستقبالها ، كذلك يمكن بث الوثائق والمعلومات داخل المؤسسة ، وبين مختلف المصالح من خلال شبكة الانترنت وبتوظيف الكثير من خدمات ووسائل الشبكة العنكبوتية . ولنجاح هذه العملية وتحقيق هذه الأهداف يحتاج التسيير الرقمي إلى مكونات مادية تتمثل في الأجهزة والوحدات الأساسية التي يتم إدخال المعلومات من خلالها إلى جهاز الإعلام الآلي وهي المساحات الضوئية ، و الكاميرات الرقمية ، و آلات التصوير الرقمية ، و أوعية التخزين ، ووسائل البث ، ومكونات برمجية كنظام تسيير قواعد البيانات SGBD ، برمجيات المسح ، برمجيات التعرف الضوئي على الحروف OCR برنامج معالجة الصور ، و برمجيات البحث والاسترجاع. من هنا توصي الباحثان بضرورة اعتماد التسيير الرقمي في جميع المؤسسات نظرا لما يقدمه من تسهيلات تعود بالفائدة على المؤسسة والموارد البشرية العاملة بها ، و على المستفيدين من خدماتها .

استنتجنا ايضا مساهمة البرمجيات في تنظيم شؤون الأساتذة حيث أن **Progress** قد ساعدهم في تنظيم شؤونهم البيداغوجية خاصة في رصد النقاط وتسهيل إجراءات المداولات و إعلانها و نشرها بين الطلبة وغيرها من العمليات الأخرى رغم وجود بعض التحديات في الأحيان في إدراج قوائم الطلبة و أصحاب الديون و بعض الأخطاء التقنية المتعلقة بالعلامات و الارصدة ، ففي بعض الأحيان يتم إدراج النقاط عن طريق الخطأ و يصعب فيما بعد تصحيحها خاصة بالنسبة للمتأخرين و اصحاب العطل الأكاديمية و القادمين من جامعات اخرى ، أما بالنسبة لمنصة **moodle** فإنها ساعدتهم بشكل كبير في نشر محاضراتهم و التواصل مع الطلبة عن بعد في زمن الجائحة ، في حين واجه الأستاذ بعض المشاكل مثلا في وضعه للمحاضرة إلى جانب صعوبة ولوج الطالب إليها و مشكلة الدخول بسبب الإختلالات التقنية ، بينما وجدنا من خلال بحثنا أن منصات **prfu** ; **ASJP** ، **zoom** ،

Google scholar ،قد ساعدت الأستاذ في نشر مقالاته و أعماله البحثية وإنجاز مشاريعه ومتابعتها ، رغم انه دفع جزء من ميزانية إنجاز هذه الأبحاث خلال مراحل تحضيرها . كما تتجلى أهمية هذه البرامج في تسهيل عدة عمليات خاصة بالموارد البشرية في الجامعة ، ويمكننا القول بأنه يجب اعتمادها و تعميم استخدامها في جميع المؤسسات والمنظمات على اختلاف قطاع نشاطها .

تعتبر البرمجيات مختلف التطبيقات والأنظمة الإلكترونية الحديثة التي تم تصميمها لتلبية متطلبات عصر التكنولوجيا الحديث ، حيث تكمن أهمية هذه البرمجيات داخل المؤسسات في أنه بالدرجة الأولى تزيد من اهتمام الموظفين يوما بعد يوم بأجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات التي تساعدهم على القيام بتسيير شؤون حياتهم المهنية و العامة ، وكذلك باعتبار هذه البرمجيات تثير اهتمام الناس في جميع أنحاء العالم لسهولة تحميلها على أجهزتهم واستخدامها متى استدعت الحاجة ، كما أنها تحدث الكمبيوتر و تطوره لكي يكون بالجودة والكفاءة المطلوبة لتلبية حاجة الأعمال والمساعدة بشكل فعال في مختلف القطاعات والمنشآت والمؤسسات .

يمكننا الإشارة كذلك إلى ان المؤسسات حتى تتمكن من ان تستخدم هذه البرامج والتطبيقات بسهولة يجب عليها مراعاة حجم المؤسسة، والاحتياجات الخاصة بتلك المؤسسة ، وتحدد المهام التي يجب أن تصبح آلية . وعليه تكمن أهمية هذه البرامج بالنسبة للمؤسسات في أنها تعالج النصوص ، وتعالج برامج الفوترة ، وبرامج الرواتب ، كذلك برمجيات إدارة الأصول والموارد البشرية ،وبرامج النشر بمساعدة الحاسبات الآلية ،كذلك يمكن لأحد البرمجيات السابق ذكرها أن يكون مصمم حسب احتياجات المؤسسة ، يمكن أن يتم معالجة و صيانة وضبط هذه البرمجيات في أي وقت من طرف مختصين في مجال الإعلام الآلي، اذ تعتبر هذه البرامج تطبيقات شاملة وعامة ، لديها عدة وظائف قابلة للتكييف ، تستعمل من قبل عدة أشخاص وفي نفس الوقت وبطريقة منظمة ومتزامنة ، وعن بعد ، مما يوفر الجهد والوقت والتكلفة ذلك . ذلك ان البرمجيات موحدة الاستعمال، وسعرها منخفض في حين بعضها مجاني يتطلب فقط التوصل بشبكة انترنت، وهذا ما يجعل المؤسسة تغير من النمط التقليدي لها واعتماد بعض العادات والأساليب الحديثة والمتطورة المتزامنة مع عصرنا. و من بين أهم

النقاط المتوفرة في هذه البرمجيات والتي تساعد المؤسسة في إدارة شؤونها، أنها تحتوي على دليل تعليمات فنية للبرنامج المراد استخدامه، كذلك من سماتها أنها توفر لغات البرمجة مما يساعد أي دولة على استخدامها وسهولة تطبيقها.

تعتبر الجزائر من بين الدول التي اعتمدت على استخدام هذه البرامج في جميع مؤسساتها، وخاصة التعليمية منها لما تقدمه هذه البرمجيات من تسهيلات ومساعدات في جميع المجالات خاصة في مجال التوظيف، والتعليم، وسير العمليات البيداغوجية... وغيرها من العمليات.

وقد أشار أصحاب نظرية النسق الفني الاجتماعي إلى أن كلا من التكنولوجيا الحديثة والقوى الثقافية والاجتماعية لها أهميتها ويؤثر بدرجات متفاوتة على عملية العمل والإنتاجية، وتؤكد هذه النظرية على الأخذ بالاعتبار العلاقات بين الأنساق الاجتماعية والتكنولوجية، كذلك اعتبرت أن نسق الإنتاج يتطلب تنظيماً تكنولوجياً مثل المعدات وتخطيط العملية من جهة، وتنظيم للعمل يربط بين القائمين بتنفيذ الأعمال الضرورية من جهة أخرى. إذ أن للنسق الاجتماعي الفني أبعاداً اجتماعية، وتكنولوجية، واقتصادية. وعلى الرغم من وجود حالة من الاعتماد المتبادل بين هذه الأبعاد، إلا أن لكل منها قيمته الخاصة التي يستقل بها الأبعاد الأخرى. وسلمت هذه النظرية بالأهمية الأساسية للتكنولوجيا في التحليل السوسيولوجي لمواقف العمل.

من هنا يمكننا التوصية باستعمال هذا النوع من البرمجيات في جميع المؤسسات، وذلك لما يقدمه من خدمات تعود بالنفع على المؤسسة والأفراد. خاصة و ان التجهيزات و الوسائل في جامعة العربي التبسي - تبسة و المتمثلة في الحواسيب و أجهزة الإسقاط الضوئي والأجهزة الذكية و أوعية التخزين التي تساعد الأستاذ على أداء مهامه البيداغوجية نادرة و قليلة في الجامعة، كما إن الأجهزة الحالية المتوفرة في الجامعة قديمة وان الجامعة يبغي ان تهتم عصرنتها بإعتبارها ضاعفت من جهد الاساتذة الذين يتعاملون بالنظام المزدوج الورقي و الرقمي في ذات الوقت، وهذه التجهيزات في الوقت الحالي زاد التعامل بها مما أدى إلى ارتفاع ثمنها و عجز بعض الأساتذة على تغطية تكاليفها بشكل شامل.

لقد ساهم استخدام الواسع للتكنولوجيا الالكترونية الجديدة في إيجاد أساليب جديدة لأنماط عمل جديدة بعد أفول الثقافات التقليدية، وصعود و بلورة معطيات ثقافية جديدة أصبح يطلق عليها الثقافة الرقمية، خاصة وأن ثقافة الجيل الجديد أصبحت متعددة المفاهيم، ومتفرعة إلى أطر تحكمها عوالم افتراضية، بفعل تكنولوجيا الاتصالات الرقمية تحت مسمى صناعة الثقافة. حيث اثبتت الدراسة أن العامل الذي لا يدرك المهارات الرقمية لا يمكنه أن يسهم في مواكبة تطور المنظمة، ذلك إن العامل في المؤسسة الجزائرية عموما يفتقر إلى التفاعل العالي مع التجهيزات وهذا ما توصلت إليه دراستنا، حيث تعتبر التجهيزات عامل أساسي في نمو المنظمة و التنظيم المجالي وعنصر من عناصر التنمية المحلية والإقليمية، وهي من عناصر قياس مستويات التنمية في المنظمة، وقد حظيت هذه الأخيرة باهتمام كبير من طرف الحكومة، لذلك من المفروض على المنظمة أن تستجيب للتجهيزات وللحاجات العامة التي عليها تأمينها وإشباعها. ومع مرور الزمن وتلبية لتلك الحاجات المتزايدة لتكون مجموعات متجانسة مع الرقمنة. إذ أن الميزانية العالية للمنظمة تشكل صمام أمان في المساعدة و النجاح في أداء العاملين من خلال التجانس الكامل للأفراد مع الآلة، وإن مساهمة التجهيزات الآلية في مساعدة العاملين على أداء مهامهم البيداغوجية، وذلك من خلال تمكينها للمورد البشري من توفير السرعة اللازمة في تنفيذ المهام و توفير القدرة للمورد البشري على ترتيب الملفات ما يجعله قادرا على الرفع من مستوى مردوده الرقمي و تطويره، وذلك من خلال استيعابه للأوامر المتعلقة بالعمليات البيداغوجية كونها توفر له الحصول على المعلومة بصفة عامة والإرشادات المتعلقة بالعمل بصفة خاصة في الوقت المناسب حيث توفر له عنصر السرعة لتلقي هذه الإرشادات الأمر الذي يمنحه فرصة لتطوير أداءه، حيث يمنح استخدام هذه الأدوات هامشا من الحرية للمورد البشري في اتخاذ بعض القرارات دون العودة إلى المستوى التنظيمي الأعلى، كما تعمل التجهيزات الآلية و الوسائل من تنويع الخبرات العامل الجزائري من خلال مشاهدة، والاستماع، و الممارسة والمساعدة، كما يمكنهم من المرونة في الأداء من خلال إدخاله تحديثات دائمة و بشكل مستمر و فعال الذي من جراه ان يضمن فعالية أكبر في العمل، بالإضافة إلى إن المؤسسة الجزائري يجب عليها الاهتمام بالتجهيزات و الوسائل والمعايير التكنولوجية واستحداث مشاريع عالية الجودة الذي من شأنه أن يعمل على التحول المطلوب لتحقيق الجودة.

وقد أكد اصحاب نسق الاجتماعي الفني على إعتبار المؤسسة نسق مفتوح أكثر من كونه نسق مغلق لأنه مرتبط بالبيئة من خلال عمليات التبادل ، كما أنه قادر على تحقيق حالة من الاستقرار والتي يحققها بطرق مختلفة ، كما أكد إن التكنولوجيا ومتطلبات العمل تؤثر على شكل التنظيم ، وأكد وايت على وجود أنماط تكنولوجية تخلق العواطف السلبية تجاه الإدارة والتنظيم ككل وتسبب صور من عدم الرضا كما أن هناك أيضا أنواع تكنولوجية تشجع العواطف الإيجابية والتي تخلق شعور بالرضا . وأعطى وايت للعامل التكنولوجي تأثير فعال في توجيه السلوك الإنساني وخلق دافعية الفرد نحو العمل ، وآمن بالاحتمية التكنولوجية في إدارة وتوجيه السلوك الإنساني لأن السلوك التنظيمي يتداخل ويتفاعل في تحديد صورته العديد من العوامل ذات الطبيعة الشخصية والنفسية والتنظيمية.

إن مساهمة الإطار التقني المؤهل في تكوين الأستاذ على معالجة ملفاته المهنية أدى إلى مواكبة بعض الأساتذة لتقنية الرقمنة وتلبية جميع احتياجاتهم إلى ان معظم الأساتذة لا يعيرون اهتماما كبيرا لتكوينهم رقميا ، لأنه غير إجباري ، من أجهزة أخرى لاحظنا من خلال نتائج الدراسة الميدانية إن الإطار التقني المؤهل لم يحرص على إجراء دورات تدريبية بصفة مستمرة وهذا راجع إلى غياب الثقافة الرقمية داخل الجامعة و عدم تنميتها ، كذلك توصلنا إلى إن هناك نقص كبير في الكوادر و الإطارات المؤهلة تقنيا في الجامعة وهذا ما أدى لضعف الكفاءة و الخبرة التي تعتبر صمام أمان لنجاح عملية الرقمنة .

إن أصبح من الضروري على إدارة الموارد البشرية مواكبة هذه التغيرات الطارئة بغرض التأقلم مع إدارة المعرفة وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، حيث ان دور الرقمنة والموارد البشرية في خلق المعرفة وتفعيل الإدارة الرقمية بالمنظمات برز لنا دور الإدارة الرقمية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة على اعتبارها ذلك المزيج لاستعمالات الرقمنة من جهة وإدارة الموارد البشرية من جهة أخرى ،حيث تسعى المؤسسة من خلال التكوين الرقمي ، لتهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على التكنولوجيا التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية ؛ حيث التكوين عن بعد يعتبر طريقة لاكتساب المعرفة من خلال الإطار التقني المؤهل والعلاقة تكمن في أن كلاهما يركز على تحسين عملية اكتساب المعرفة ؛ ولا نغفل على ان المنظمة تقوم بوظيفة الحصول على الأفراد، بغية إيجاد عاملين يتوفرون على المميزات و الخصائص المشروطة إلا أن القادة يدركون تماما ان هؤلاء أفراد مهما كانت مؤهلاتهم . إلا أنهم لا يستطيعون القيام . بالأعمال بالشكل المطلوب،



بمعنى أن العامل لديه قدرات أولية تحتاج إلى تدريب وتنمية ، فمن الضروري التأقلم . على بيئة العمل الجديدة و التغيرات الحاصلة في جميع المجالات من خلال التوجيه و التعريف بالنظام الداخلي وطبيعة النظام السائد، وكذلك الأهداف المسطرة ، وبعد هذا تستطيع المؤسسة القيام بالتدريب الرسمي للأفراد وتكوينهم تكوينا يخدم المنظمة ، ومن ثمة تحقيق الأداء السليم للوظيفة بالإضافة إلا ان التكوين يطور الكفاءات لتفادي الفوارق في تأدية الأعمال ، حيث إن التسيير الحديث قائم على الكفاءة و ربطها بالنشاط و بظروف العمل حيث ان هناك منظمة تتسم اعمالها بالتكرار و الروتين بالمقابل ان هناك منظمة تتسم أعمالها بالإبداع و الابتكار ، لا تقتصر مهمة الإطار التقني المؤهل على التعامل مع تسيير الملفات الرقمية و تمكين العامل من التعامل مع مختلف العمليات البيداغوجية الرقمية فحسب، بل تحافظ أيضاً على ثقافة المؤسسة والإشراف على دورة حياة الموظف التكنولوجيا بأكملها . وباختصار، فإن الإطار التقني المؤهل يعمل كبوصلة أخلاقية للمؤسسة ، بالإضافة إلى الحفاظ على الموظفين مدربين تدريباً جيداً . و يمكن أن يكون الفهم الشامل لمشاكل الرقمية للعامل وحلولها أمراً بالغ الأهمية في نجاح المؤسسة الجزائرية .حيث ان عمل إطار التقني المؤهل يطرح مجموعة متميزة من التحديات. و عادة، تأتي هذه التحديات في شكل مشاكل وحلولها . و عادة ما يتواجدون في جميع المؤسسات الجزائرية إلى حد ما، بينما قد تعاني المؤسسات الأخرى من نقص أكبر في بعض المجالات. في كلتا الحالتين، الأمر متروك لكفاءة المورد التقني المؤهل في حل هذه المشاكل كلما ظهرت للعامل الجزائري .

و من خلال اعتمادنا على النظرية البنائية الوظيفية فالتنظيم يقوم على عدة متغيرات منها تقسيم العمل و التخصص، و بذلك فهو ينظر إلى التكوين كمتطلب وظيفي يساعد على تحقيق التكامل و التوازن، و يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، حيث يتحدد وضع كل فرد حسب دوره و مكانته داخل المؤسسة اعتماداً على عدد من الخصائص و السمات العامة كالمهارات اللازمة و الحوافز المادية و المعنوية و توزيعها توزيعاً عادلاً. و يشير اثيزيوني إلى وجود صلة وثيقة بين المتطلبات الوظيفية للتنظيم و متطلبات الأفراد، و ذلك من خلال أنماط الأداء و الكفاءة و الفاعلية و الإنجاز و الإشباع العام لدى كل من الفرد و التنظيم، و يتم ذلك في

إطار محدد له قواعد ضبط مميزة من أجل إنجاز التنظيمات في تحقيق أهدافها و زيادة فعاليتها و كفاءتها الإنتاجية.

لاحظنا خلال سير الدراسة تخوفا شديدا من قبل العديد من الإداريين إزاء موضوع البحث ففي بداية الدراسة الميدانية واجهنا العديد من الأسئلة التي تصب في منحى من طرف أرسلتم و إلى من تم إرسالكم؟ ولماذا كل هذه الأسئلة كانت توحى بوجود خلل ما ، حيث انه ومن المفروض أن الإجراءات القانونية المستوفاة وفي إطار اتفاقية مبرمة بين الجامعة و المؤسسة المستقبلية أن تتم الدراسة في ظروف عادية هذا من الناحية النظرية ، لكن من الناحية العملية قد واجهنا صعوبات في التواصل الإلكتروني مع الأساتذة و رفض معظم إدارات إعطائنا البريد الإلكتروني للأساتذة الإكلية العلوم التجارية فقد كانت موجودة في موقع الجامعة ، و رفض بعض الأساتذة التعاون معنا من أساسه ، ليتم التفطن فيما بعد إلى نقطة مهمة وهي قوة التنظيم غير الرسمي، والذي بعد اللجوء إلى بعض قادة الرأي حيث تم تسهيل سير إجراء الدراسة صورة سريعة . ومن جهة أخرى واجهنا ضيق الوقت باعتبار أن حجم عينتنا كبير ، وقلة المراجع التي تدرس الرقمنة بصفة عامة وبصفة خاصة التي تدرس التسيير الرقمي و منصة prfu ، و رقمنة الموارد البشرية و شؤونها .

خانمہ

بعد التطرق إلى مختلف الأطر المفاهيمية في الجانب النظري للدراسة وبعد القيام بالدراسة الميدانية وعرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من ميدان الدراسة من أجل اختبار الفرضيات ومن ثم الإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية، سيتم في خاتمة هذه الدراسة عرض أبرز النتائج التي تم التوصل إليها:

إن البحث في موضوع الرقمنة أصبح ضرورة حتمية ، لا بد منها لأن الثورة الرقمية التي تعرفها المجتمعات تؤدي إلى تنوع في ثقافات الاستخدام بما فيها الثقافة الرقمية . حيث أن ضرورة نشر الثقافة الرقمية في كل القطاعات ، و التوعية بأهمية الرقمنة و توضيح الغايات من تبني مشاريعها تؤدي إلى إنجاح عملية الرقمنة . و لإنجاح الإدارة الرقمية للمورد البشري يجب توفر سهولة التحكم في المعلومات و الوثائق التي يتم إنتاجها و إستقبالها ، وهذا تحت إطار العوامل النفسية التي يتمتع بها العامل مثل الإرادة في لإدخال هذه النظام للمؤسسة و توفر الإمكانيات المادية و الإطارات المؤهلة تقنيا ذات الكفاءة العليا و كذلك التوفيق في اختيار البرمجيات و التجهيزات عصرية و لتحقيق المردودية المطلوبة من النظام الرقمي و المتابعة المستمرة للنظام ووضع آليات .

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر و المراجع

### • قائمة المصادر

### الموسوعات و المعاجم

1. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، انجليزي - فرنسي - عربي ، مكتبة ، 1982، لبنان

2. Edmund Heery and Mike Noon ،Dictionary of Human Resources and Personnel Management،A & C Black Publishers Ltd،7 juillet 2003.

### • قائمة المراجع

### الكتب

3. باري كشواي:إدارة الموارد البشرية ،دار الفاروق للنشر والتوزيع ،ط2 ،القاهرة ،2006 .

4. بربح فرحان: تقنيات التعليم عن بعد، مدارس الفرسان الأهلية، وزارة التعليم، مكة المكرمة - المملكة العربية السعودية، 2020.

5. توفيق الرحمان:الإدارة الإلكترونية،مركز الخبرات المهنية، القاهرة،2003.

6. حسن براهيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع ،لبنان، 2002.

7. الرقمنة وحماية التراث الرقمي ،مركز هردو لدعم التعبير الرقمي ،القاهرة،2016.

8. راوية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ،الدار الجامعية ، عمان ،2005.

9. زيد محمد مقبل: تعلم إعداد الأبحاث و الدراسات العلمية ، دار الكتاب الثقافي ، 2019.

10. سعاد نايف برتوطي ، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الداخل للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ظن 2001.
11. السلمي علي: إدارة الموارد البشرية ، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008.
12. شاوش مصطفى نجيب: إدارة الموارد البشرية ، إدارة الأفراد ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010.
13. طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 2007.
14. عوض فاطمة وآخرون: أسس ومبادئ البحث العلمي ، مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، 2002.
15. كداوي طلال : تقييم القرارات الاستثمارية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2008.
16. ماهر احمد: السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات - ،الدار الجامعية ، القاهرة ، 2000.
17. محفوظ أحمد جودة: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط2 ، 2010.
18. محمد زويد العتيبي:الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ،الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010.
19. مهدي حسن زويلق: إدارة الأفراد، مكتب المجتمع للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، 2010.
20. موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة بوريد صحراو يو آخرون، دار القصبه للنشر ، ط2، الجزائر، 2004-2006.
21. نجلاء أحمد ياسين: الرقمنة وتقنياتها في المكتبة العربية، دار العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2013.
22. نجم عبود نجم: الإدارة الإلكترونية، الإستراتيجية ، الوظائف ، المجالات ، اليازوري ، القاهرة ، 2008.
23. وصفي عقيلي ، الإدارة الأصول الأسس والمفاهيم، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عمان ، 2010،  
مقالات الدوريات
24. بشاري سلمى: تطور الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ما بعد الكورونا ،مجلة Les cahiers du cread ، بالمجلد 36، العدد 03 ، 2020/07/17.

25. بلهوشات الزبير و آمنة بهلول ، المهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية ،مجلة التدوين ، المجلد 6 ، عدد خاص ، عنابه-الجزائر .
26. بن عيشي عمار ،بن عيشي بشير ،تقاررتيزيد:واقع استخدام التعليم الإلكتروني الموودل في ظل جائحة كورونا وأثره على اتجاهات طلبة الجامعة الجزائرية ، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، المجلد04،العدد01،في 2021/01/10.
27. بن يمينة خيرة ،نشأت إدروارد ناشد ، زادي أحمد: دور الرقمنة و الإدارة الإلكترونية في تثمين إدارة الموارد البشرية ، مجلة التعليم عن بعد و التعليم المفتوح ، المجلد 7 ، العدد12 ، ماي 2019 ، ص ص67-71.
28. تيتيلة سارة ، حبيبة عاشوري:إدارة التغيير بمؤسسات التعليم العالي ،بين الحتمية والعجز ،مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد01، العدد04،في 2019/12/15.
29. جرموني مليكة: التسيير الرقمي و دوره في الإدارة الالكترونية ، مجلة المفكرة للدراسات القانونية و السياسية ،العدد 8 ، جيل - الجزائر ،2019.
30. حامد سعيد الجبر ، صلاح عيسى الاثويني ، غيداء محمد العيار:أهمية التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم من وجهة أعضاء هيئة التدريس،مجلة كلية التربية ، العدد.2020،111.
31. حجال سعيد: تأثير فعالية فرق البحث وفق نموذج على تحسين جودة البحث العلمي في الجزائر ،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ،المجلد01،العدد02،في 2021/04/25 .
32. حفطاري سمير و الحمزاوي سهى:الرقمنة ومدى تأثيرها على الفعالية التنظيمية، مجلة الباحث الإجتماعي ، العدد 12 ،خنشلة-الجزائر ،2016.
33. حفطاري سمير، سهى الحمزاوي ،الرقمنة ومدى تأثيرها على الفعالية التنظيمية،مجلة الباحث الاجتماعي،العدد2016،12.
34. الحمزة منير: منصة الدوريات العلمية الجزائرية وسيلة للنفاذ المفتوح و آلية حقيقية للقضاء على البيروقراطية والمحسوبية العلمية أم مجرد أوهام وموضة تكنولوجية،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ،المجلد 11،العدد02،في 2018/12/31.
35. حمود حمير: أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات ، مجلة اقتصاديا المال و الأعمال JFBE،مركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ، ميلة - الجزائر .
36. زرزار العياشي: الإدارة الإلكترونية نظرة جديدة لإدارة المنظمات ، مجلة الحقيقة ، العدد 33

37. زروقي نسرين: الإدارة الإلكترونية، كأحد إفرزات عالم تكنولوجيا الإنترنت والتجارة الإلكترونية، مجلة الإقتصاد الجديد ، المجلد 02 ، العدد 15 ، 2016 .
38. زواوي خالصة: تأثير الإدارة الرقمية للموارد البشرية على تطوير رأس مال الفكري ،مجلة وحدة البحث والتنمية وإدارة الموارد البشرية ، المجلد 2 ، العدد 01، 2017.
39. زيدان أمال: التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي، المجلة المصرية لبحوث الإعلام ، المجلد 2021 ، العدد 75 ، مصر ، افريل 2021 .
40. سليمان نورة ، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الإدارة المحلية، مجلة طبنة للدراسات العلمية الاكاديمية ، المجلد 04 ، العدد 03 ، 2021 .
41. سمير ناصر عبد الوهاب: دور رجال الأعمال في التغير الاجتماعي والثقافي ،مجلة ، كلية الأدب جامعة بورسعيد ، العدد 11، يناير 2018، مصر .
42. شتوح خضرة: استخدامات ومشاكل التعامل مع منصة موودل لدى الطلبة الجامعيين،مجلة العدوي للسانيات العرفنية وتعليمية اللغات ، المجلد 01، العدد 02، في 2021/10/01.
43. شفيق محمد :البحث العلمي وتطبيقاته في مجال الدراسات الاجتماعية، المكتبة، الجامعية، القاهرة، مصر، 2006.
44. شلغوم سمير: الرقمنة كآلية لضمان جودة العملية التعليمية ، مجلة العلوم القانونية ، السياسية والاقتصادية ، المجلد 57 ، العدد 03 ، 2020/04/10 .
45. صغيري الميلود ،فرزولي مختار ،رمضان الخامسة:واقع استخدام منصة التعليم الإلكتروني موودل بالجامعة الجزائرية ،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، المجلد 11، العدد 02، في 2021/12/28.
46. طواهرية عبد الجليل ، بن يحي عبد اللطيف ، بن الشيخ رضا:تأثير استخدام نظام المعلومات الإلكتروني بروغراس بالجامعة الجزائرية في تحسين أداء المورد البشري ،مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات ،مجلد 05، العدد 02، في 2021/01/01.
47. عباس لحر ،ملتقى حول استراتيجيات التدريب في ظل إدارة الجودة الشاملة ،مداخلة بعنوان تكنولوجيا الإعلام والاتصال المعرفة وتفعيل إدارة الجودة والتنافسية ، في منظمات الأعمال المعاصرة ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة ورقلة.
48. عباس فاضل أمل:المحفوظات ، مجلة كلية الأدب ، العدد 89، العراق .



49. عباسي يزيد وآخرون: الرقمنة كمطلب استراتيجي لتحقيق حوكمة الجامعات الجزائرية ، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات ، المجلد 05 ، العدد02 ، بسكرة - الجزائر ، 2022 .
50. عزالدين عبد الرؤوف وآخرون:إدارة الموارد البشرية في ظل التوجه نحو التغيير التنظيمي ،مجلة أبحاث ودراسات التنمية ،المجلة 08،العدد01،جوان2021.
51. قاسمي صونيا: مساهمة تكنولوجيا التعليم في تحسين العملية التعليمية ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد52 قسنطينة، - الجزائر ، ديسمبر 2019.
52. مسفرة بنت دخيل الله الخثعمي:مشاريع و تجارب التحويل الرقمي في مؤسسات المعلومات ، مجلة RIST ، المجلد 19 ، العدد 1 ، السعودية.
53. مولاي بلال ، يوسف صوار: نظام المرافقة البيداغوجية بالديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد ، مجلة انسنة للبحوث و دراسات ، العدد10، سعيدة - الجزائر ، 2019.
54. ناجي أسماء:واقع استخدام برنامج زوم في تدريس اللغة الانجليزية للمرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات في منطقة الرياض ،مجلة العلوم التربوية والنفسية ،المجلد5،العدد16،في أبريل 2021 .
55. وبطوية رقية: المرافقة البيداغوجية كآلية لاكتساب و تحقيق الكفاءات لدى الأستاذ الباحث ، مجلة التنظيم و العمل ، المجلد 10، العدد ، البليدة- الجزائر ،2021.

#### الأبحاث و المؤتمرات

56. أحمد العوض المحمد أحمد:الإدارة الإلكترونية، المفاهيم، السمات،العناصر ،دراسة وثائقية، مداخلة ملقته في إطار المؤتمر العالمي الأول المرسوم بالإدارة الإلكترونية، المفاهيم، السمات ، العناصر ، دراسة وثائقية ،المؤتمر العالمي الأول للإدارة الإلكترونية تواصل خلافا مع طفرة الاتصال والمعلومات في عالمنا المعاصر، 1-4جوان2014 ،طرابلس-ليبيا.
57. باشوية سالم: التسيير الالكتروني للمعلومات و الوثائق المؤسسات ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد02 ، العدد37 ، الجزائر ، مارس 2015 .
58. بزاز الوليد:أثر الإدارة الالكترونية على حوكمة المرافق العمومية، محور المداخلة 5، انعكاسات تطبيق تقنيات الإدارة الإلكترونية للمرافق العامة على تحسين الخدمة ، الجزائر - ورقلة .

## مذكرات و الأطروحات الجامعية

59. سهيلة مهري: المكتبة الرقمية في الجزائر ، دراسة للواقع و تطلعات المستقبل ، مذكرة ماجستير ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة قسنطينة ، 2005 .
60. عماري سمير: دور الإدارة الالكترونية في تأطير اداء مؤسسات التعليم العالي ، دراسة حالة مجموعة من الجامعات الجزائرية ، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم التسيير ، تخصص: علوم تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محم بوضياف بالمسيلة ، الجزائر ، 2017/2018.
61. مهري سهيل:المكتبة الرقمية في الجزائر ، دراسة للواقع وتطلعات المستقبل ،مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم المكتبات ،تخصص إعلام مهني وتقني ،جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006-2005 .
62. نوي عمار: دورالوهاب: في إدارة العمل التطوعي الجمعي ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية ، جامعة منتوري - قسنطينة ، قسم علم اجتماع ، 2010-2009.
63. ومان محمد توفيق: تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية ، مذكرة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع ،تخصص تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة - الجزائر ، 2017/2016 .

## المواقع الالكترونية

64. <http://www.svu.edu.eg/ar/sector/> .
65. <https://5ca50f5e6bd44.site123.me>.
66. [https://batdacademy.com/ar/course\\_details](https://batdacademy.com/ar/course_details).
67. <HTTPS://BIT.LY/E9SC>.
68. <HTTPS://BLOG.MOSTAQBL.COM>.
69. [Https://drmalanadi.blog\\_post-9Html](Https://drmalanadi.blog_post-9Html).
70. <HTTPS://FADIC.NET>.
71. <https://garmian.edu.krd/>
72. <https://mawdoo3.com>.
73. <https://mawdoo3.com>.
74. <HTTPS://MOODLE.ORG>.

75. <https://sst5.com/Article/2037/47/>.
76. <https://www.almrsal.com/post/551328>.
77. <https://www.almrsal.com/post/935232>.
78. [/https://www.manaraa.com/post](https://www.manaraa.com/post).
79. <https://www.new-educ.com>.
80. <https://www.sayidaty.net/node/>.
81. <https://www.univ-biskra.dz/sites/fll/index.php/en/>.
82. <HTTPS://WWW.UNIV-JIJEL.DZ/>.
83. <https://www.zoho.com/ar/projects/task-management.html>.

الأجنبي

84. Randy Cottrell, James f ;McKenzie .health promotion &educationresearchmethods: using the five chapterthesis /dissertation model ، Jones &Barletta publishers.2010 .

العملاء حوق



## إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ(ة) المشرف(ة): ... وحميد دراوانا .....

أشهد أن المذكرة المعنونة:

..... دور الرقمنة.. فيما تسيير شؤون الموارد البشرية.....  
..... دراسة ميدانية لانتقال سياسة جيل واحد لعملي لتسيير...  
.....  
..... والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: ..... علم اجتماع .....

من إعداد:

الطالبة(ة): ..... حجابي مراد ..... الطالبة(ة): ..... منجري بشينة .....

تتوفر على الشروط العلمية والمنهجية، الموضوعية والشكلية والتي تؤهلها للمناقشة العلمية بعد  
تحديد لجان المناقشة، وعليه أوقع على هذا الإذن للطلاب بطبع المذكرة وإيداعها لدى إدارة القسم  
بمستحقها الورقية والإلكترونية.

تبسة في: ..... 18 / 05 / 2022 .....

توقيع الأستاذ المشرف

التعريف بحالات الدراسة: (الملحق رقم 01)

الحالات	السن	المستوى الدراسي	أوجه الاستفادة
الحالة 01	35 سنة	تأهيل جامعي	أفادتنا هذه الحالة في معرفة مدى توفر الأجهزة الالكترونية في الجامعة
الحالة 02	51 سنة	دكتوراه	أفادتنا هذه الحالة بالصعوبات التي يعانونها الناتجة عن النظام المزدوج.
الحالة 03	35 سنة	دكتوراه	أفادتنا هذه الحالة في معرفة أهمية كل من برنامج moodle و progress.
الحالة 04	51 سنة	أستاذ دكتور	أفادتنا هذه الحالة عن مدى استفادتها من هذه الرقمنة وتسهيل أمورها التنظيمية والبيداغوجية،
الحالة 05	36 سنة	دكتوراه	أفادتنا هذه الحالة في معرفة إذا ما هناك برامج تدريبية للأساتذة على استخدام الرقمنة.
الحالة 06	47 سنة	أستاذ تعليم عالي	أفادتنا هذه الحالة في أخذ تصور عام حول إمكانية التطور بالجامعة عن طريق التقنيات الحديثة.
الحالة 07	37 سنة	دكتوراه	أفادتنا هذه الحالة في التعرف على كيفية استخدام نظام progress في الجامعة.
الحالة 08	55 سنة	دكتوراه	أفادتنا هذه الحالة في معرفة سلبيات الرقمنة داخل الجامعة.
الحالة 09	57 سنة	أستاذ دكتور	أفادتنا هذه الحالة في معرفة الملفات والوثائق التي تدير رقميا ،

معلومات عامة:

مكان الملاحظة: جامعة العربي التبسي - تبسة.

التاريخ: 10 نوفمبر 2021 حتى 15 أبريل 2022.

الوقت: من 9:00 إلى 11:45.

المواضيع	عناصر الملاحظة	بعض مؤشرات الملاحظة
الظروف الفيزيائية	الخصائص الفيزيائية لمكان إجراء الدراسة	شدة الضوء مضطربة، نسبة الضوضاء كبيرة، أما درجة الحرارة فهي غير مناسبة، و التجهيزات الآلية قديمة وليست حديثة الجودة.
الظروف المادية	توفر التجهيزات الآلية	قلة التجهيزات الآلية، لعدم قدرة الميزانية على توفير الشامل لها
	تجهيزات معاصرة	تجهيزات قديمة
الظروف البشرية	البرامج	تساعد المورد البشري على أداء مهامه
	كفاءة الإطار التقني المؤهل	هناك نقص في المورد البشري المؤهل
	مدى تقبل الأساتذة للرقمنة	حيث ان هناك فئة معينة من الاساتذة لم تتقبل الرقمنة.
	تمكن الاساتاذ من الرقمنة	الاساتذة الذين يطلعون على التكنولوجيا هم الذين استطاعو ان يندمجون و يتكيفون مع البيئة الرقمية و يتكمنون من إستخدامها
التسيير الزمني	الإهتمام بالنمو المعرفي	دورات التدريب المخصصة للاساتذة ناقصة و بوتيرة متقطعة، وعدم الحرص على تنفيذ ما جاء في الإجراءات التنفيذية الرقمية
	التقيد بزمن المخصص للحصة	معظم الأساتذة ليسو ملتزمين بحضور دورات التكوين والتدريب
	الحرص على تنفيذ برامج التكوين تطبيقيا	اجبارية تقبل الاساتذة للبرامج الملزمة تطبيقها من طرف الاساتذة، اما بالنسبة

للبرامجة الإختيارية مثل moodle و zoom  
فإن بعضهم ليسو مهتمين بإستخدامها

يتبع الملحق رقم 02

دليل المقابلة: (الملحق رقم 03)



## المقابلة

- \* كيف دخلت الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية؟
- \* كيف ساهمت الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية؟
- \* في رأيك ما هي أهم متطلبات الرقمنة داخل الجامعة؟
- \* كيف تتصور أهمية وتيرة تطبيق الرقمنة في الجامعة؟
- \* ما مجالات مساهمة الرقمنة في تسيير شؤون الأساتذة؟
- \* ما مستوى تقييمك للرقمنة في هذه الجامعة؟
- \* ما أهم الوثائق التي تتم رقمتها؟
- \* حسب اطلاعك كيف تنظر إلى مستوى تطور الوسائل المستخدمة في عملية الرقمنة في الجامعة وجودتها؟

أفادتنا تقنية المقابلة في دراستنا في معرفة الأسباب الرئيسية التي جعلت الجامعة تتبنى تقنية الرقمنة والراجعة بنسبة كبيرة لجائحة كورونا، في حين أننا توصلنا إلى أن الرقمنة ساهمت بدرجة كبيرة في تسيير شؤون الأساتذة في الجامعة، في حين أجمع الأساتذة المبحوثين إلى أن الجامعة تحتاج إلى توفير الموارد المادية المتمثلة في الأجهزة الإلكترونية لإنجاح عملية الرقمنة، كذلك يرون أن وتيرة تطبيق الرقمنة في الجامعة بطيء جدا مقارنة بالجامعات الأخرى وأرجعوا ذلك لسوء التسيير، توصلنا إلى أن الرقمنة تساعد الأستاذ في تسيير شؤونه البيداغوجية والشخصية المتعلقة بمساره الوظيفي، وقيمت مفردات عينتنا الرقمنة بدرجة ضعيف، وأكدوا على مجموعة من الوثائق التي تتم رقمتها المتمثلة في ملفات التأهيل، والترقية. نظر الأساتذة إلى مستوى الوسائل المستخدمة في عملية الرقمنة في الجامعة إلى أنها غير متوفرة بكميات كافية، وأن جودتها رديئة جدا.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم اجتماع

الكلية:.....

يسرني أن أضع بين أيديكم استبيان موجه لأساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة بغية إتمام الدراسة الميدانية للموضوع الموسوم ب:

## دور الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية دراسة ميدانية لأساتذة جامعة العربي التبسي

من إعداد الطالبتين:

- نصري بثينة
- مقراني رحاب

تحت إشراف الأستاذ

- وحيد دراوات

ملاحظة:

- ملاحظة: نضع بين أيديكم هذه الاستمارة في إطار التحضير لإعداد مذكرة التخرج في علم اجتماع التنظيم و العمل و نطلب منكم التعاون معنا للبحث العلمي
- اختر إجابة واحدة فقط من خلال وضع علامة (x) في الخانة المناسبة

(الملحق رقم 04)

السنة الجامعية: 2021-2022

## المحور الأول: البيانات الشخصية

ضع (+) أمام الإجابة مختارة

1. الجنس:

ذكر ( )، أنثى ( )

2. السن:

[35\_25] ( )، [45- 35] ( )، [55- 45] ( )، [5- 4]55 ( )، أكثر من 55 ( )

3. الشهادة المتحصل عليها:

ماجستير ( )، دكتوراه ( )

4. الرتبة:

أستاذ مساعد "ب" ( )، أستاذ مساعد "أ" ( )، أستاذ محاضر "ب" ( )،

أستاذ محاضر "أ" ( )، أستاذ تعليم عالي ( )

5. الأقدمية في العمل:

[5-0] ( )، [10-5] ( )، [10-15] ( )، أكثر من 15 ( )

المحور الثاني:التسيير الرقمي و إدارة شؤون الأساتذة

العبارة و البدائل	عالي جدا	عالي	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
6.تساعدني الأهداف و السياسات المتوفرةفي الموقع الرقمي في الجامعة على تحسين أدائي الوظيفي					
7. يوفر لي التخطيط الرقمي تحديد احتياجاتي					
8. يساعدني التخطيط الرقمي في متابعة مساري الوظيفي					
9. يؤمن لي التخطيط الرقمي تنفيذ المهام الموكلة لي					
10. تمكنني مصلحة الميزانية عبر المنصة الإلكترونية من متابعة الإجراءات التنفيذية المتعلقة بمستحقاتي المالية					
11. تتيح لي الإجراءات التنفيذية الرقمية المتعلقة بالمنح و العلاوات على توفير الوقت					
12. تتيح لي الإجراءات التنفيذية الرقمية متابعة تطورات راتبي الشهري					

المحور الثالث: البرمجيات و تنظيم شؤون الأستاذ

				13. يساعدني نظام progress في تحسين أدائي ومهامي الوظيفية
				14. يساعدني نظام progress في تسيير إجراءاتي البيداغوجية المتعلقة بالامتحانات و المداولات
				15. يسهل لي نظام progress عملية متابعة قوائم الطلبة الذين أدرسهم
				16. يسهل لي نظام progress التحقق من نتائج الطلاب في المادة التي أدرسها
				17. يمكنني نظام progress على رصد نقاط الطلبة
				18. تساعدني منصة moodle على نشر محاضراتي
				19. تمكنني منصة moodle من تصميم و بناء الدرس و عرضها على الطلبة
				20. تيسر لي منصة moodle من إجراءات الامتحانات الطلاب عن بعد
				21. تساعدني منصة moodle على تكليف الطلاب بأعمال بحثية حسب أفواجهم و فريقهم
				22. يساعدني لي googlescholer في الحصول على المعلومات موثقة وذات قيمة علمية
				23. يسهل لي حساب googlescholer من إدراج كتاباتي و مقالاتي
				24. يساعدني googlescholer من الوصول على أهم المراجع و المجالات من مختلف و مراكز عالمية
				25. تسهل لي منصة asjp نشر مقالاتي و أعمالتي البحثية

					26. تتيح لي البرمجية تطبيق zoom من تقديم مداخلتي العلمية عن بعد
					27. تسهل لي منصة prfu إنجاز مشروع بحث و الشروع في تنفيذه
					28. تسهل لي منصة prfu عرض التقارير حول حصيلة مشاريعي البحثية
					29. تمكنني منصة prfu متابعة المشروع خلال سنوات إنجازه.

## مهامه البيداغوجية

					30. توفر لي الجامعة الأجهزة الرقمية اللازمة لتقديم الدروس عن بعد
					31. تساعدني تدفقات الانترنت في الجامعة على عملية التدريس الالكتروني
					32. تتيح لي أجهزة الإسقاط الضوئي المتوفرة بالقسم على تقديم محاضراتي بشكل سمعي بصري
					33. يساعدني مركز الحسابات بالجامعة على تطوير أدائي الرقمي
					34. تساعدني أوعية التخزين التي توفرها منصة moodle على ترتيب ملفاتي
					35. توفرلي الجامعة الأجهزة الذكية لتسهيل العملية البيداغوجية

المحور الخامس: الإطار المؤهل في تكوين الأستاذو معالجة الملفات المهنية

				36. يساعدي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على إنشاء حساباتي بالجامعة على مختلف المنصات الرقمية
				37. يساعدي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تكوين حول معارف و استخدامات الرقمية
				38. يساعدي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تنظيم معلوماتي في حسابي الالكتروني في منصة moodle و progress بشكل رقمي
				39. يمكنني الإطار التقني المؤهل بالجامعة من الوصول للمعلومات التي أحتاجها
				40. يساعدي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على تنمية كفاءاتي الرقمية
				41. يساعدي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على التمكن من العمليات الرقمية المتصلة بالشؤون البيداغوجية البحثية
				42. يمكنني الإطار التقني المؤهل بالجامعة من تحويل خبراتي إلى معلومات رقمية
				43. يسهل لي الإطار التقني المؤهل تسيير ملفاتي الرقمية
				44. يساعدي الإطار التقني المؤهل بالجامعة على معالجة مشكلاتي الرقمية
				45. يسهل لي الإطار التقني المؤهل بالجامعة المحافظة على ملفاتي الرقمية و استرجاعها

➤ تعريف بجامعة العربي التبسي - تبسة:

نشأة جامعة العربي التبسي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-08 الصادر في 04 جانفي 2009 ، وقد جاء الإعلان عن ترقية المؤسسة الى مصف الجامعة ، نتويجا للمجهودات الجبارة التي بذاتها الاسرة الجامعية ، بكل اطيافها على مدار سنوات متواصلة ، كانت بداياتها سنة 1985 ، سنة تأسيس المعاهد الوطنية للتعليم العالي في تخصصات علوم الأرض ، الهندسة المدنية والمناجم ، وتضمن جامعة العربي التبسي اليوم التكوين والتأطير لحوالي 22 الف طالب جامعي موزعين على سنة 06 كليات ومعهدين 02 ، ويشرف على تكوينهم أساتذة وباحثين من مختلف الرتب العلمية ومن جميع التخصصات العلمية والأدبية المتاحة بالجامعة .

1- مصلحة الإحصاء والاستشراف:

01- إحصائيات الطلبة في التدرج وما بعد التدرج للسنة الجامعية 2021/2020 وتتمثل فيما يلي:

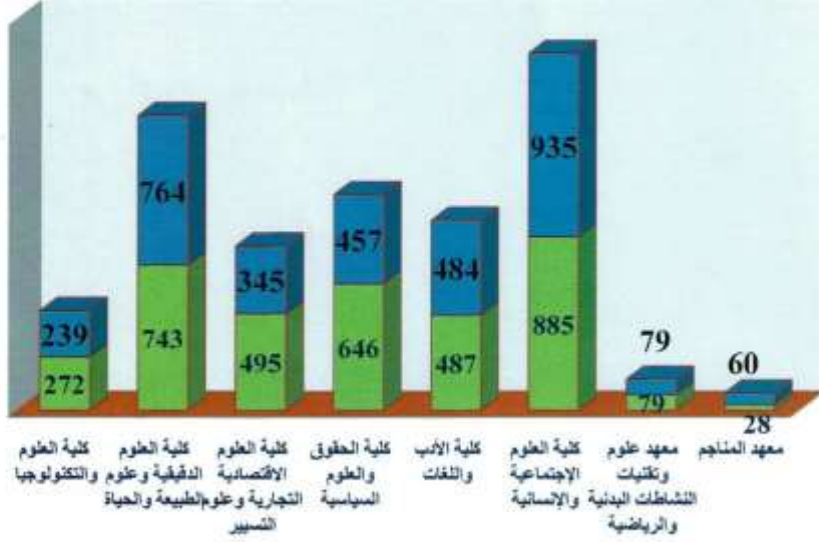
جدول رقم 01: توزيع لاعداد الطلبة الجدد ليسانس وماستر وما بعد التدرج على الكليات 2021-2020

تعداد الطلبة فيما بعد التدرج	تعداد الطلبة في التدرج	المسجلين الجدد		الكلية
		ليسانس	ماستر	
67	1221	272	239	كلية العلوم والتكنولوجيا
279	3507	743	764	كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
98	2274	495	345	كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير
89	3016	646	457	كلية الحقوق والعلوم السياسية
109	2585	487	484	كلية الأدب واللغات
111	4447	885	935	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
00	3347	79	79	معهد علوم وتكتيات النشاطات البدنية والرياضية
38	340	28	60	معهد المناجم
791	17737	3635	3363	المجموع
	18528		6998	



تمثيل بياني لتعداد الطلبة الجدد حسب الكليات للسنة الجامعية 2020/2021

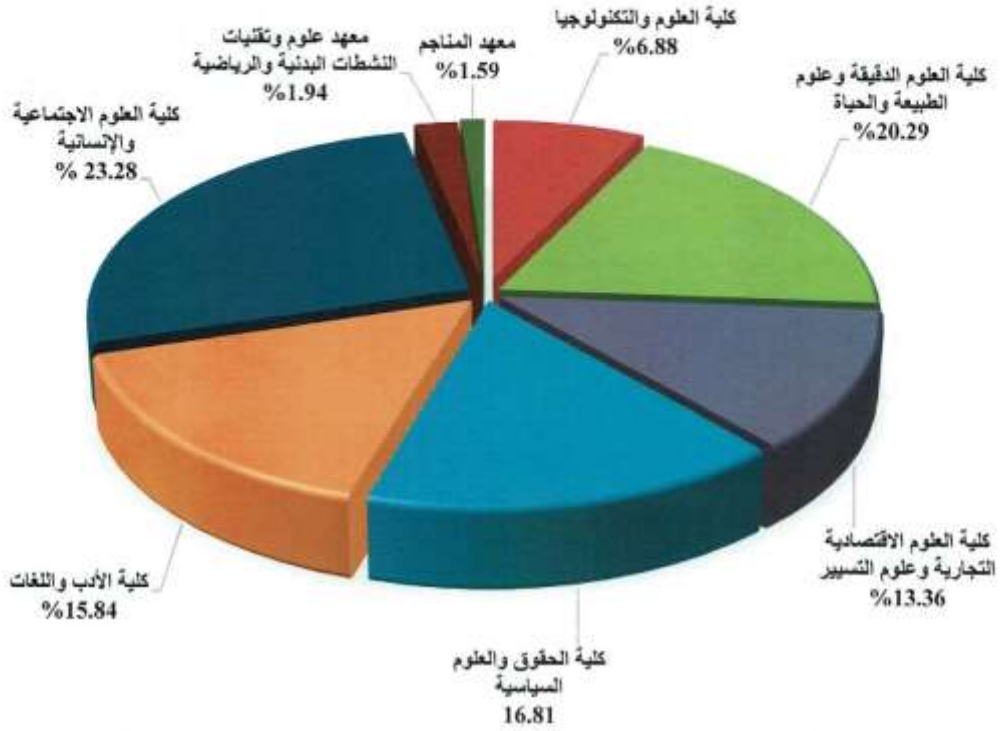
المسجلين الجدد ليسانس ■ المسجلين الجدد ماجستير



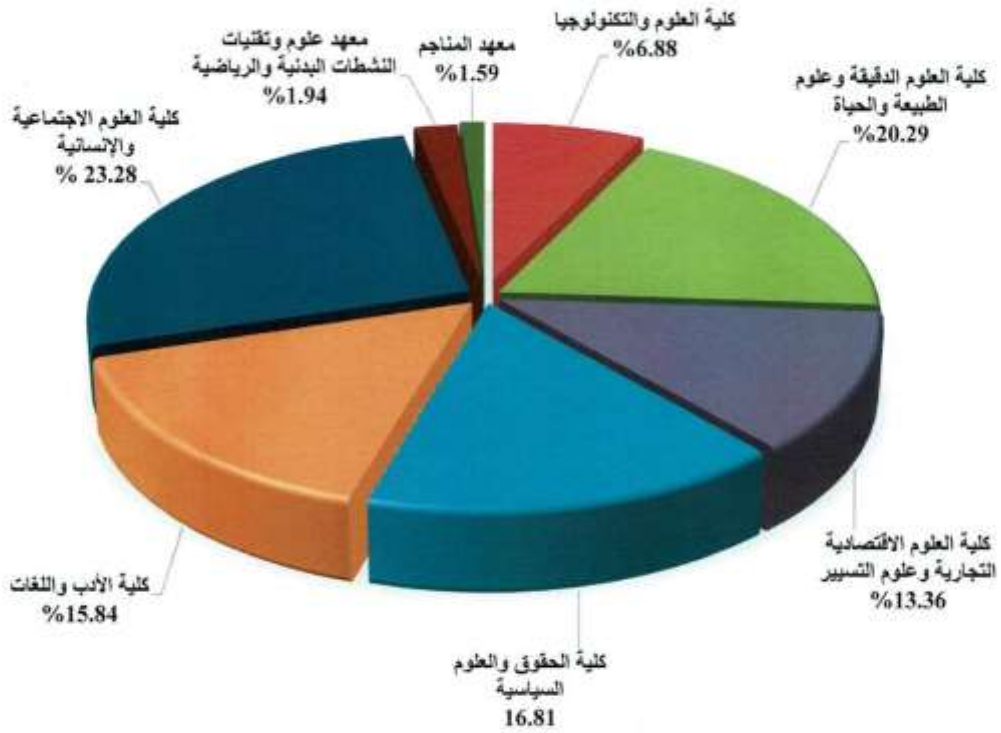
تمثيل بياني لتوزيع الطلبة الجدد ليسانس وماجستير حسب الشعب للسنة الجامعية 2021/2020



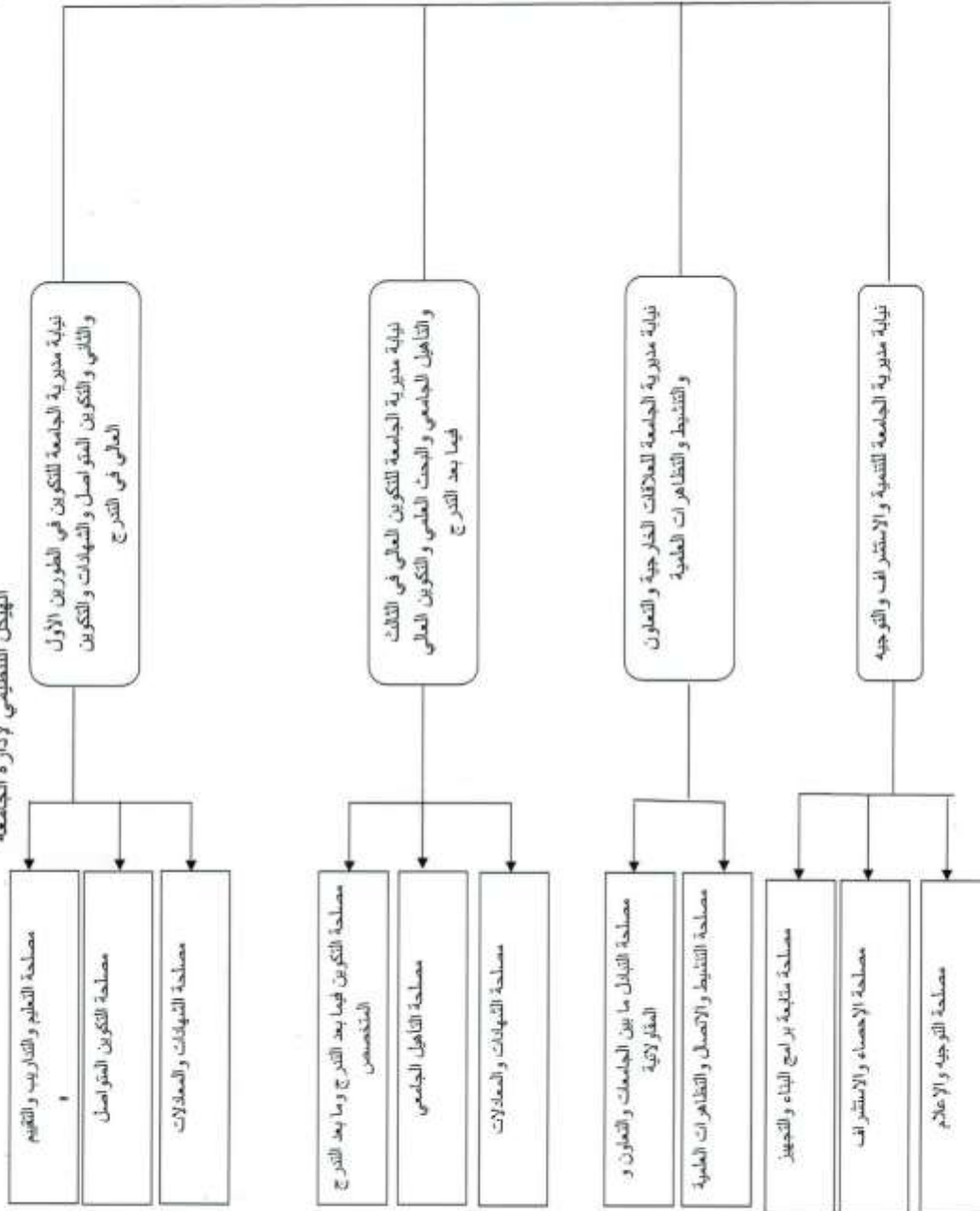
### نسبة توزع الطلبة على الكليات 2021/2020

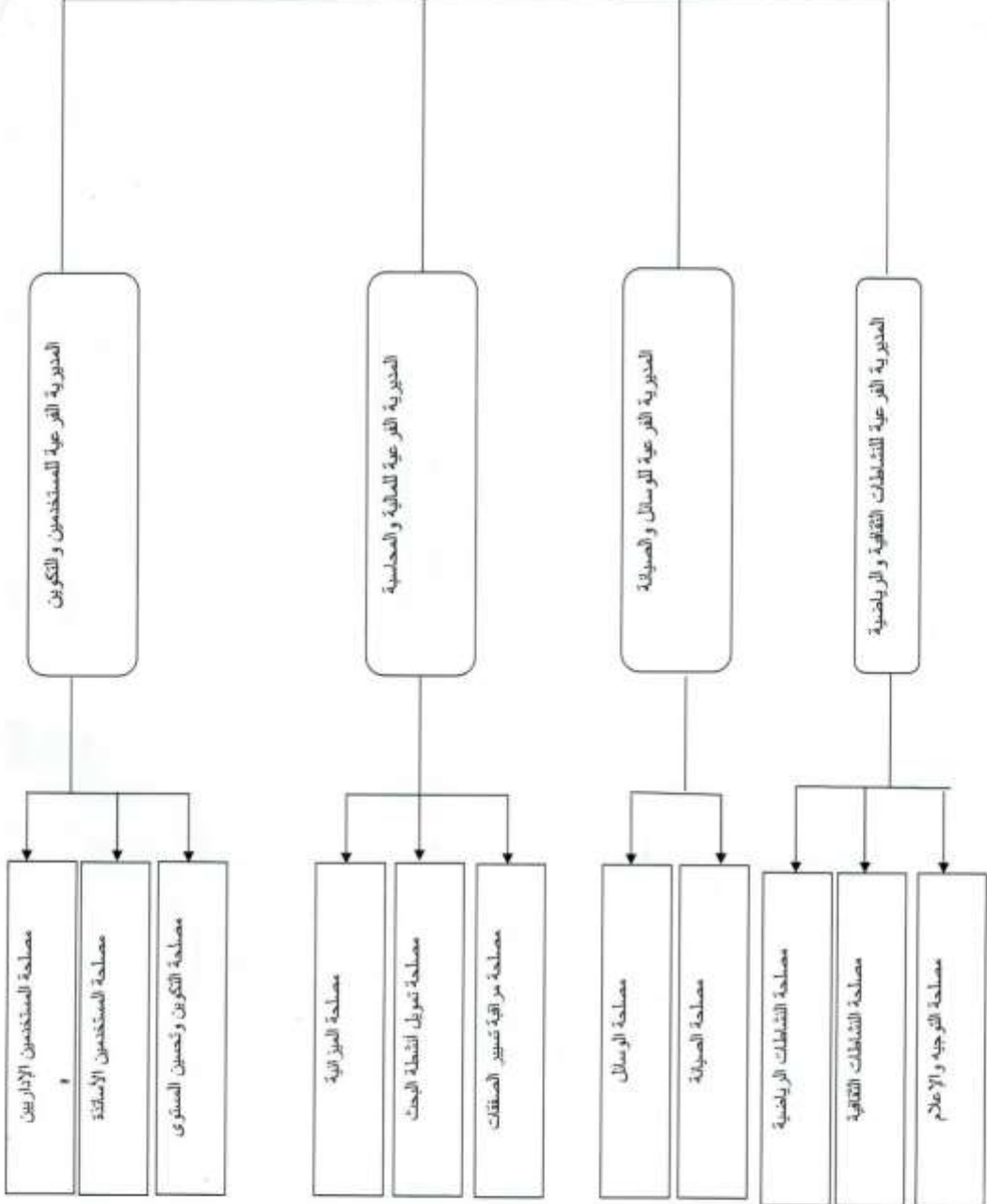


### نسبة توزع الطلبة على الكليات 2021/2020



الهيكل التنظيمي لإدارة الجامعة







(الملحق رقم 08)

(الملحق رقم 09)



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة العربي النخعي - تبسة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



تعهد

أنا الموقع أسفله الطالب(ة): ..... حضرتك/تي/جواب.....

المعدة (ة) للمذكرة المعنونة بـ

..... دور الـرقمنة..... وفي..... تبسيير..... شؤوننا..... المسوار..... السبشور.....

..... ج.ر. ا.س.ة. ب.ع.د. ا.ب.ن.ة. ل.د. ب.ع.ا.ب.ة. ج.ا.م.ع.ة. ل.م.ج.و.ي.م. الشيبه.م.ر.ت.ب.س.ة

والمكاملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علم الاجتماع.....

وبعد اطلاعي على القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها لاسيما المادة 03، المادة 07، المادة 19، المادة 35 منه:

أتعهد بتحمل المسؤولية العلمية والقانونية حول هذا العمل كما أشهد بظوه من كل انتحال لأعمال الغير ، اقتباس غير منسوب لصاحبه، ترجمة دون ذكر المصدر ، وضع أشكال بيانية أو خرائط أو صور دون الإشارة إلى المصدر ، أو ذكر أسماء محكمين دون علمهم أو موافقتهم أو مشاركتهم ، وعليه أمضي هذا التعهد.

جامعة تبسة في :...../...../.....

أقر وأتعهد بما ورد أعلاه

التوقيع والبصمة







إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ (ة) المشرف (ة): ... وحميد دراوانا

أشهد أن المنكرة المعنونة:

دور الرقمنة... فيما تسيير شؤون الموارد البشرية  
دراسة ميدانية لابتداءات جارية في الجزائر  
والمكلمة لفيل شهادة الماستر في تخصص: علم الاجتماع

من إعداد:

الطالب (ة): هاجر ابي مرعاب... الطالب (ة): بنصيري لا شينا

تتوفر على الشروط العلمية والمنهجية، الموضوعية والشكلية والتي تؤهلها للمناقشة العلمية بعد  
تحديد لجان المناقشة، وعليه أوقع على هذا الإذن للطلاب بطبع المنكرة وإيداعها لدى إدارة القسم  
بمخترتها الورقية والإلكترونية.

تبسة في: 105/1/18 - 2022

توقيع الأستاذ المشرف





وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة العربي التبسي - تبسة -  
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية  
قسم علم الاجتماع



تعهد

أنا الموقع أسفله الطالب(ة): **د. هادي بن بليغ**

المعدة (ة) للمذكرة المعنونة بـ

**دور الرقمنة في تسهيل تدوير الموارد البشرية**  
**د. د. راسمة عبد النبي ب. سائدة جامعة العربي التبسي**

والمكاملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: **تدعيم وعمل**

وبعد اطلاعي على القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها لاسيما المادة 03، المادة 07، المادة 19، المادة 35 منه:

أتعهد بتحمل المسؤولية العلمية والقانونية حول هذا العمل كما أشهد بخلوه من كل انتحال لأعمال الغير ، اقتباس غير منسوب لصاحبه، ترجمة دون ذكر المصدر ، وضع أشكال بيانية أو خرائط أو صور دون الإشارة إلى المصدر ، أو ذكر أسماء محكمين دون علمهم أو موافقتهم أو مشاركتهم ، وعليه أمضي هذا التعهد.

جامعة تبسة في: **30 ماي 2022**

أقر وأتعهد بما ورد أعلاه

التوقيع والبصمة



## ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية في جامعة العربي التبسي بتبسة من خلال استكشاف طبيعة مساهمة التسيير الرقمي في إدارة شؤون الأساتذة ، والكشف عن أهم البرمجيات التي تساهم في تنظيم شؤون الأساتذة ، والتعرف على درجة مساهمة التجهيزات ، والوسائل المتوفرة في الجامعة على مساعدة الأستاذ على معالجة ملفاته المهنية ، حيث اعتمدنا على أسلوب العينة العشوائية البسيطة حيث بلغ عددهم 206 مفردة ، وذلك باستخدام المنهج الوصفي بالاعتماد على الملاحظة ، واستمارة الاستبيان ، والمقابلة كأدوات لجمع البيانات من الميدان حيث قسمت الدراسة إلى جانب منهجي وجانب تطبيقي ، الذي تم فيه التحقق من صحة الفرضيات ، وبعد القيام بعملية المعالجة للبيانات توصلنا إلى ضرورة نشر الثقافة الرقمية في المنظمة لإنجاح عملية الرقمنة .

الكلمات المفتاحية : الرقمنة ، تسيير الموارد البشرية ، الإدارة الرقمية .

## Study summary

This study aimed to identify the degree of digitalization's contribution to the management of professors' affairs at the University of Larbi Tebessi Tebessa ; by exploring the nature of the digital administration's contribution to the management of professors' affairs ; and revealing the most important software that contributes to organizing professors' affairs and identifying the degree of equipment contribution . and the means available at the university to help professors to perform their pedagogical tasks . and to identify the degree of contribution of the qualified framework in the formation of the professor in the treatment of his professional files . where we relied on the method of a simple random sample . where they numbered 206 individuals . using the descriptive approach based on observation and the questionnaire form. And the interview as tools for collecting data from the field where the study was divided into a methodological aspect and an applied aspect in which it was conducted the verifying the validity of the hypotheses . and after performing the data processing process we concluded the necessity of spreading the digital culture in the organization for the success of the digitization process .

Keywords : digitization , human resource management , digital management .