

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 علوم الاعلام والاتصال

تخصص ماستر اتصال تنظيمي

مذكرة ماستر تحت عنوان

أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في

المؤسسات الجامعية

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الشيخ العربي  
التبسي-تبسة-

إشراف الأستاذ:

• عبد الحي عبد اللطيف

من إعداد الطلبة

• عزي عبير

• جابري آية

اللجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
ذويب أميرة	أستاذ مساعد أ	رئيسا
عبد الحي عبد اللطيف	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقرا
أمير علي فاطمة الزهراء	أستاذ مساعد أ	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

# شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله حمدا كثيرا بجلاله وكمال صفاته الذي وفقنا وأعانا على إتمام هذا البحث ومنحنا القوة والمثابرة ورزقنا عزيمة النجاح، وصلي وسلم على من لاني بعده هادي الأمة وإمامها.

كل الشكر والتقدير لأستاذنا الفاضل "عبد الحي عبد اللطيف " على توجيهاته العلمية القيمة ودعمه الكبير لنا.

كل الشكر والتقدير لموظفي كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ونخص بالذكر

إداريين الكلية على تعاونهم معنا والذي ساعدنا في إنجاز دراستنا الميدانية .

كما لا يفوتنا أن نتوجه بالشكر والتقدير لأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم

مناقشة وإثراء هذا العمل وتحملهم عناء قراءته وتقييمه .

كما نتوجه بالشكر إلى كل من قدم لنا كلمة طيبة من بعيد أو قريب وفقكم الله لخير

الاعمال.

# الإهداء

بسم الله اللهم لك الحمد ولك الشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم عطائك والصلاة والسلام على

سيدنا محمد

أهدي هذا العمل المتواضع الذي هو ثمرة جهدي

إلى الله سبحانه وتعالى الذي أعطانا الصحة والقوة لإتمام هذا البحث .

إلى أمي مهما قلت فلن أوفيك حقك فقبل كل خطوة مني دعوة منك وعند طلب النصيحة عودة إليك

، أطال الله في عمرك لتشهدي مزيدا من نتائج تربيتك .

إلى أبي الذي إنتظرت هذا اليوم بشغف فلك مني كل حبي وإحترامي لولاك لما وصلت إلى هذه النتيجة

، حقا كنت رمز العطاء اللامتناهي ، أطال الله في عمرك لتجني مزيدا من ثمرات غرسك .

إلى أخواتي سندي ومسندي : ربيعة ، سلوى ، صبرينة ، شيماء ، إكرام ، مريم .

إلى إخوتي عزوتي : عماد ، بلقاسم ، شاهين ، إسماعيل .

إلى أبناء إخوتي : إياد ، تسنيم .

إلى من كانوا بمثابة إخوتي : وحيد ، زياد .

إلى من كان نعم السند في رحلتي العلمية ، ولم يدخر جهدا في مساعدتي جمال

إلى كل من جمعني بهم القدر في الحياة إلى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي .

وفي الختام نحمد الله كثيرا فالحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين .

الطالبة عزيزة عبير

# الإهداء

(وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين)

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام.

ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجي أقطف ثمار تعبي وأرفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد قبل أن ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا.

وبكل حب أهدي ثمرة نجاحي وتخرجي:

إلى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح ل يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى النور الذي أنار دربي وسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا من بذل الغالي والنفيس وإستمدت منه قوتي وإعتزلي بذاتي.

"أبي الغالي"

إلى من تعجز الكلمات عن وصفها إلى التي كانت النور في عمتي إلى التي كان دعاؤها سر نجاحي إلى التي تحملت العناء من أجل إسعادي إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها. "أمي

العزيزة"

إلى جسر المحبة والعطاء مصدر قوتي "أختي"

إلى ضلعي الثابت إلى من بهم أكبر وعليم أعتمد ومن بوجودهم أكتسب قوة "إخوتي"

لكل من كان عوننا وسندا في هذا الطريق إليكم عائلي أهديكم هذا الإنجاز فمن قال أنا لها نالها وإن أبت رغما عنها أتيت بها.

فالحمد لله شكرا وحبا وإمتنانا وفي الختام أسأل الله التوفيق والنجاح.

أيض

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	الإهداء
01	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
05	أولاً: موضوع الدراسة واشكالياتها.
05	1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها
07	2. أسباب اختيار موضوع الدراسة
09	3. أهداف الدراسة
09	4. أهمية الموضوع
10	5. تحديد المصطلحات
12	6. الدراسات السابقة
20	7. النظرية المعتمدة في البحث
21	ثانياً : اجراءات الدراسة المنهجية.
21	1. منهج البحث
23	2. أدوات جمع البيانات
27	3. مجتمع البحث وعينة الدراسة
30	5. المجال الزماني والمكاني للدراسة
	الفصل الثاني: الرقمنة و السلوك التنظيمي في المؤسسات الجامعية
33	1. الرقمنة
33	1.1. تعريف الرقمنة ونشأتها
35	2.1. السياق التاريخي ومراحل تطور الرقمنة
37	3.1. خصائص وأهمية الرقمنة
39	4.1. أهداف ومراحل الرقمنة
40	5.1. عناصر الرقمنة ونماذجها
42	6.1. أشكال وفوائد الرقمنة
44	7.1. معوقات تطبيق الرقمنة في الجزائر
46	2. السلوك التنظيمي
46	2.1. تعريف السلوك التنظيمي .
47	2.2. أهمية وأهداف السلوك التنظيمي .

## فهرس المحتويات

49	2 . 3 . مبادئ ومفاهيم أساسية في السلوك التنظيمي.
51	2 . 4 . خصائص السلوك التنظيمي.
52	2 . 5 . محددات السلوك التنظيمي.
54	2 . 6 . أسباب الاهتمام بدراسة السلوك التنظيمي.
55	2 . 7 . تطور نظرة الفكر الإداري للسلوك التنظيمي.
56	3 الرقمنة وعلاقتها بالسلوك التنظيمي داخل المؤسسة الجامعية
56	3 . 1 . إسهامات الرقمنة في إدارة الجامعة
57	3 . 2 . سياسة الرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي
60	3 . 3 . أثر الرقمنة على السلوك التنظيمي
	الفصل الثالث: دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة دريد عبد المجيد بولحاف - تبسة -
62	1. التعريف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
66	2. تفرغ وتحليل البيانات
99	3. الإستنتاجات ومناقشة التساؤلات
104	خاتمة
106	قائمة المصادر والمراجع
/	ملخص

## فهرس المحتويات

### قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
66	الجدول رقم 01: الجنس
67	الجدول رقم 02: السن
68	الجدول رقم 03: المستوى التعليمي
69	الجدول رقم 04: سنوات الخبرة
70	الجدول رقم 05: الرتبة
71	الجدول رقم 06: هل توفر الكلية المتطلبات الضرورية للرقمنة؟
72	الجدول رقم 07: هل تقوم الكلية بتخصيص ميزانية تناسب متطلبات الرقمنة؟
73	الجدول رقم 08: هل ساهمت الرقمنة في توفير الجهد لدى الموظفين؟
74	الجدول رقم 09: هل توفر الإدارة العليا دورات تدريبية لاستخدام التقنيات والاليات الحديثة في الرقمنة؟
75	الجدول رقم 10: فيما تتمثل مختلف المنصات الرقمية التي تستخدمها في عملك؟
76	الجدول رقم 11: هل الأنظمة المعلوماتية كافية لأداء المهام الخاصة بعملك؟
77	الجدول رقم 12: هل استخدام أنظمة المعلومات يساعدك في:
78	الجدول رقم 13: هل مكنت الرقمنة من التطوير المهني لدى الموظفين؟
79	الجدول رقم 14: إذا كانت الإجابة بنعم من خلال:
80	الجدول رقم 15: هل ساهمت الرقمنة في جمع المعلومات اللازمة لأداء العمليات الإدارية؟
81	الجدول رقم 16: إذا كانت الإجابة بنعم هل تستفيد منها في:
82	الجدول رقم 17: هل تعتقد ان العمل على الرقمنة يحتاج:
83	الجدول رقم 18: هل استطاعت الرقمنة من تحسين كفاءة العمليات الإدارية؟
84	الجدول رقم 19: هل مكنت الرقمنة من التنبؤ بالمشكلات ومواجهة التحديات بشكل فعال؟
85	الجدول رقم 20: هل ساهمت الرقمنة في تأطير وضبط العلاقات المهنية؟



## فهرس المحتويات

86	الجدول رقم 21: هل ترى تطورا في الأداء الوظيفي لديك بفعل الرقمنة؟
87	الجدول رقم 22: هل الرقمنة ساهمت في زيادة التعاون وروح العمل الجماعي في الكلية؟
88	الجدول رقم 23: هل الرقمنة مكنت الموظفين من التشاركية في اتخاذ القرارات؟
89	الجدول رقم 24: كيف أدت الرقمنة الى تغيير قنوات الاتصال الرسمية المستخدمة في الكلية من خلال؟
90	الجدول رقم 25: كيف تغيرت طبيعة الاتصال الرسمي مع تطور تقنيات الرقمنة من خلال:
91	الجدول رقم 26: هل مكنت رقمنة الكلية من تطوير مرونة العمل من خلال:
92	الجدول رقم 27: هل تعتقد ان تقنية اثبات الحضور زادت من انضباطك في العمل؟
93	الجدول رقم 28: ماهي الفوائد التي تجدها في استخدام تقنيات الرقمنة في عملك؟
94	الجدول رقم 29: هل استخدام اليات وتقنيات الرقمنة يساعد على:
95	الجدول رقم 30: هل ساهمت الرقمنة في رفع الكمية الإنتاجية المقدمة بجودة عالية؟
96	الجدول رقم 31: هل استطاعت الرقمنة من ضبط مهامك بشكل دقيق؟

## فهرس المحتويات

### قائمة الاشكال

الصفحة	الشكل
66	الشكل رقم 01: يبين الجنس
67	الشكل رقم 02: يبين السن
68	الشكل رقم 03: يبين المستوى التعليمي
69	الشكل رقم 04: يبين سنوات الخبرة
70	الشكل رقم 05: يبين الرتبة
71	الشكل رقم 06: يبين توفر الكلية المتطلبات الضرورية للرقمنة
72	الشكل رقم 07: يبين قيام الكلية بتخصيص ميزانية تناسب متطلبات الرقمنة
73	الشكل رقم 08: يبين مساهمة الرقمنة في توفير الجهد لدى الموظفين
74	الشكل رقم 09: يبين توفر الإدارة العليا دورات تدريبية لاستخدام التقنيات والاليات الحديثة في الرقمنة
75	الشكل رقم 10: يبين مختلف المنصات الرقمية التي يستخدمها الإداريون في العمل
76	الشكل رقم 11: يبين بأن الإنظمة المعلوماتية كافية لأداء المهام الخاصة بعمل الإداريين
77	الشكل رقم 12: يبين مساعدة إستخدام أنظمة المعلومات الإداريين في العمل
78	الشكل رقم 13: يبين تمكين الرقمنة من التطوير المهني لدى الموظفين
79	الشكل رقم 14: يبين الإجابة بنعم من خلال عدة احتمالات
80	الشكل رقم 15: يبين مساهمة الرقمنة في جمع المعلومات اللازمة لأداء العمليات الإدارية
81	الشكل رقم 16: يبين الإجابة بنعم من خلال عدة احتمالات
82	الشكل رقم 17: يبين اعتقاد ان العمل على الرقمنة يحتاج
83	الشكل رقم 18: يبين استطاعت الرقمنة من تحسين كفاءة العمليات الإدارية
84	الشكل رقم 19: يبين امكان الرقمنة من التنبؤ بالمشكلات ومواجهة التحديات بشكل فعال
85	الشكل رقم 20: يبين مساهمة الرقمنة في تأطير وضبط العلاقات المهنية

## فهرس المحتويات

86	الشكل رقم 21: يبين تطور في الأداء الوظيفي لدى الإداريين بفعل الرقمنة
87	الشكل رقم 22: يبين مساهمة الرقمنة في زيادة التعاون وروح العمل الجماعي في الكلية
88	الشكل رقم 23: يبين تمكين الرقمنة الموظفين من التشاركية في اتخاذ القرارات
89	الشكل رقم 24: يبين أن الرقمنة أدت الى تغيير قنوات الاتصال الرسمية المستخدمة في الكلية من خلال عدت احتمالات
90	الشكل رقم 25: يبين تغير طبيعة الاتصال الرسمي مع تطور تقنيات الرقمنة من خلال عدة احتمالات
91	الشكل رقم 26: يبين امكانية رقمنة الكلية من تطوير مرونة العمل من خلال عدة احتمالات
92	الشكل رقم 27: يبين اعتقاد ان تقنية اثبات الحضور زادت من انضباط الإداريين في العمل
93	الشكل رقم 28: يبين الفوائد التي يجدها الإداريين في استخدام تقنيات الرقمنة في العمل
94	الشكل رقم 29: يبين استخدام اليات وتقنيات الرقمنة
95	الشكل رقم 30: يبين مساهمة الرقمنة في رفع الكمية الإنتاجية المقدمة بجودة عالية
96	الشكل رقم 31: يبين استطاعت الرقمنة من ضبط مهامك بشكل دقيق

# مقدمة

مقدمة:

لقد شهدت السنوات الأخيرة تطورات جد ملحوظة في المجال التقني والتكنولوجي والتي تخدم بدورها مختلف المجالات والتخصصات ، حيث أصبح عالمنا اليوم يتميز بكل ما هو جديد فالعالم اليوم يشهد تغييرات جذرية في مختلف النواحي وقوامها وأساسها الثورة التقنية والتكنولوجية التي مست كل الجوانب السياسية والإجتماعية و الإقتصادية والثقافية ، ولم يكن الجانب الإداري بمنأى عن هذه الانفجار التكنولوجي والمعلوماتي ، فنجد أن القفزة النوعية التي أحدثتها الثورة التكنولوجية فحظيت عملية الرقمنة بقدر كبير من الإهتمام من أجل إدخالها في قطاع التعليم العالي بغية الحصول على جودة عالية لتكوين فعال شامل ومواكب للعصرنة ولا يخفى أن توظيف الرقمنة في الإدارة الجامعية أمر هام و ضروري ، لتجاوزه الطرق الكلاسيكية التقليدية والإعتماد على التقنيات الحديثة الجديدة ، ولما له من أثر إيجابي والتفاعل معها .

وعلى غرار باقي دول العالم توجهت الجزائر نحو رقمنة أنشطتها شيئا فشيئا من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية المستمرة ، بغرض تحسين وترقية خدماتها الإقتصادية، السياسية والثقافية بصفة عامة والإدارية بصفة خاصة داخل مؤسساتها على إختلاف أنواعها، ومن بين هذه المؤسسات نجد المؤسسات الجامعية والتي تسهم مخرجاتها بشكل كبير في ترقية المجتمع وضمان فعاليته من خلال ما تفرزه من الإنجازات العلمية التي من شأنها أن تحقق مبدأي التطوير والتغيير الإجتماعي ، وعليه نجد أن هذه المؤسسات تسعى إلى تبني الأليات والتقنيات الإلكترونية الحديثة وإستغلالها في أداء مهامها وزيادة جودة خدماتها وكفاءتها .

وفي ذات المسعى يشكل موضوع الرقمنة ، ورقمنة مؤسسات وقطاعات الدولة حديث الساعة حيث أصبحت الرقمنة واقعا ملموسا تعيشه كل الدول وفي جميع القطاعات داخل الدولة بحكم عدة عوامل منها تطور تكنولوجيات الإعلام والإتصال والعولمة وقد أدركت الجزائر على غرار البلدان المتطورة أهمية الرقمنة فاتخذت الجزائر وسم "الجزائر الرقمية"

شعارا حيث دعى " الرئيس عبد المجيد تبون " إلى ضرورة تعميم الرقمنة على جميع القطاعات كما ألح على أن العصرنة حتمية للنهوض بالدولة<sup>1</sup>، وهذا ما يقودنا إلى القول والجزم بأن إستخدام الرقمنة في المؤسسات الجامعية يقود إلى إحداث تغييرات في البيئة التنظيمية داخلها ففي ظل هذه التطورات السريعة تعتبر الرقمنة من العوامل الأساسية التي تؤثر على بيئة العمل والسلوك التنظيمي ، فنتيجة لإعتماد نظام الرقمنة أصبح على المؤسسات الجامعية التكيف مع هذه التحولات والتغييرات التي يمكن أن تطرأ على العمليات الإدارية والسلوكيات الإنسانية.

وعلى هذا الأساس نجد أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتبسة تسعى كغيرها من مؤسسات التعليم العالي إلى تطوير أساليبها لتسهيل عمليات التسيير الإدارية ، ومع الوجود المتزايد للرقمنة بإستمرار في مكان العمل فيمكن أن يكون تأثيرها على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة ومن أجل التكيف مع التحولات الحديثة في إدارة المؤسسة تسعى إلى إحداث تغييرات سواء كان على المستوى التنظيمي او التكنولوجي أو البشري ، فالمسألة اذا مرهونة برقمنة إدارة المؤسسات الجامعية من خلال دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة في كل عناصرها فالرقمنة من المصادر الرئيسية للتغيير الإجتماعي ولها تأثير كبير على السلوك التنظيمي وطبيعة العمل وهو ما سنحاول توضيحه من خلال دراستنا الحالية .

وفي ضوء هذا تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول فصل خصصناه للإطار الميداني للدراسة وتحليل النتائج وتفسيرها أما ميدان الدراسة فهو كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة دريد عبد المجيد تبسة.

هذا وقد جاءت مضامين الفصول الثلاثة كما يلي :

بالنسبة للفصل الأول فقد تم تخصيصه للجانب المنهجي للدراسة ، أي ما يتعلق بالإطار الأكثر تجريدا والمتضمن للإشكالية والأسئلة الفرعية وأسباب الدراسة وأهميتها و

رشيدي رنده ، الجزائر : الرئيس تبون يشدد على ضرورة رقمنة كل القطاعات الحكومية بشكل موحد، وكالة الأنباء الجزائرية ،قناة الجزائر الدولية ، 2024/12/24 على الموقع الإلكتروني :

<sup>1</sup> <https://al24news.com>

أهدافها ومصطلحات الدراسة والدراسات السابقة لها والمدخل النظري ، ونجد في الشق الثاني لهذا الفصل الإجراءات والتي تشتمل على على منهج البحث وأدوات جمع البيانات بالإضافة إلى مجتمع البحث والعينة ، بالإضافة إلى إلى المجال الزمني والمكاني للدراسة . بالنسبة للفصل الثاني فيخص الجانب النظري للدراسة ويجتوي على ثلاث مباحث أساسية تتمثل في :

الرقمنة في المؤسسات الجامعية .

السلوك التنظيمي داخل إدارة المؤسسة الجامعية .

الرقمنة وعلاقتها بالسلوك التنظيمي داخل المؤسسة الجامعية .

أما فيما يخص الفصل الثالث فقد تم تخصيصه للإطار الميداني للدراسة وقد تناولنا فيه : تحليل النتائج ومناقشتها ثم تقديم نتائج دراستنا.

# الفصل الأول

## الإطار المنهجي للدراسة:

أولاً: موضوع الدراسة واشكالياتها.

1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها
2. أسباب اختيار موضوع الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الموضوع
5. تحديد المصطلحات
6. الدراسات السابقة
7. النظرية المعتمدة في البحث

ثانياً : إجراءات الدراسة المنهجية.

1. منهج البحث
2. أدوات جمع البيانات
3. مجتمع البحث وعينة الدراسة
5. المجال الزمني والمكاني للدراسة



أولاً: موضوع الدراسة وإشكالياتها:

### 1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

تدخل دراستنا ضمن الدراسات السوسيولوجية إضافة إلى تخصص الإتصال كتخصص علمي وأكاديمي أصبح الدارسون فيه يهتمون بموضوع الرقمنة وحتى السلوك التنظيمي بإعتبار أن الإتصال تخصص عابر لتخصصات الأخرى وإهتمت علوم الإعلام والإتصال بموضوع الرقمنة كونها عملية إتصالية وتقنية ، وفي دراستنا هذه سنقوم بمحاولة التعرف على أثر النظام الرقمي والسلوك التنظيمي بإعتبار أن المؤسسات الحديثة تتبنى أولوية الاهتمام بالرقمنة لتحقيق مصالحها المختلفة وخلق تناسق وإنسجام داخلي يساهم فيه كافة الأفراد العاملين و تعتبر الرقمنة من المكونات الأساسية لنظام المعلومات ومن الوسائل التي عملت ضجة كبيرة في هذا العصر إذ أصبحت ضرورة حتمية لا بد منها في مختلف القطاعات ووجب على المؤسسة تبنيها لتحسين أدائها بشكل عام خاصة المؤسسات التي أصبح عليها التفكير بجديّة بإعادة النظر بتشكيل أنظمة جديدة مواكبة لزمن العصرية، ومن بين المؤسسات التي توجهت إلى تبني نظام الرقمنة الجامعة وفقاً لتغيرات الحاصلة .

وعليه إن دخول الرقمنة كنظام جديد أحدث تجاوزاً للنظام التقليدي وحل محله شيئاً فشيئاً لأن التغيير مهما كان متسارعاً إلا أنه يبدأ من نقطة إنطلاق إلى غايات يحققها ، هذه التغيرات الطارئة مست كل العالم والجزائر كجزء من منظومة عالمية ليست في منأى عن تأثيرات هذه التغيرات الحاصلة في العالم أجمع والتي عرفت المؤسسات بصفة عامة .

فالمؤسسة الجامعية على غرار باقي المؤسسات تبحث عن تطور بنيتها وذلك من خلال ضبط آدائها وسلوكها التنظيمي ، فالسلوك التنظيمي هو سلوك العاملين في أماكن العمل والذي يضم سلوك كل من الفرد والجماعة والتفاعل مع اللوائح التنظيمية للمؤسسة ويهدف السلوك التنظيمي إلى تحسين فعالية المنظمة والتنبؤ وتفسير وإدارة المؤسسة ويخدم أهداف المنظمة ومصالحها، وإنطلاقاً من ذلك فالسلوك التنظيمي يغطي أسباب السلوك الانساني

كأفراد وجماعات وكيفية إستخدام هذه المعلومات لمساعدة الأفراد على أن يصبحوا أكثر انتاجية ورضى عن العمل .

وبإعتبار أن المؤسسات في العالم أجمع والجزائر خاصة عرفت تحولات وتغيرات سريعة في ظل تبني الرقمنة ، و تعد المؤسسة الجامعية من بين المؤسسات التي شملتها هذه التحولات وهي الآن مشرفة على آفاق مستقبلية يميزها التحول العميق والمستمر المحيط مما يلزم عليها الإهتمام بالموارد البشري الذي يعتبر عصب المؤسسة بشكل عام ، حيث يمكن أن تؤثر تقنيات الرقمنة على سلوك الأفراد في المؤسسات سواء من خلال تغيير طبيعة العمل أو توفير أدوات ترفع من كفاءة و إنتاجية الموظفين .

وبالفعل لاحظنا تحولات وتغيرات سريعة حاصلة داخل المؤسسة الجامعية في طبيعة العمل وسلوك الأفراد وكذا جهودها نحو رقمنة أنشطتها وأعمالها ومحاولتها لمواكبة التطورات والمعاملات الرقمية داخل إدارة المؤسسة .

إن نطاق الرقمنة التي يمكن أن تتبناها أو تستخدمها المؤسسة هو نطاق واسع ،ولدى الإدارت طرق لإدخال هذه التقنيات والاليات الحديثة ،ويمكن أن يكون تأثير هذه التقنية على السلوك والعلاقات الداخلية للمؤسسة إيجابيا أو سلبيا ومن هذا المنطلق يهتم السلوك التنظيمي بدراسة سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات وهو يشمل فهم السلوك البشري والتنبؤ به ومراقبته والعوامل التي تؤثر على أداء الأفراد كأعضاء في مؤسسة ما .

وإستنادا لما سبق من القيمة التي يمكن أن تضيفها الرقمنة إلى السلوك التنظيمي في ظل التغيرات والتحولات السريعة و التطورات الحاصلة في المجتمع بفعل التحول الرقمي ومن هنا كانت نقطة البدء في هذه الدراسة وهو إحساس الطالبين بوجود مشكلة بحثية تتطلب الوقوف عليها ومنه جاء طرح التساؤل الرئيسي الأساس التالي :

ما أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجامعية ؟

الأسئلة الفرعية للدراسة :

1 .ما أهمية الرقمنة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ؟

2. هل ساهمت الرقمنة في إحداث تغييرات في البيئة التنظيمية في كلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية ؟

3. ما تأثيرات استخدام الرقمنة على جودة العمل داخل المؤسسة ؟

## 2 أسباب اختيار موضوع الدراسة :

يرجع إختيارنا لموضوع الدراسة للأسباب والمبررات الآتية:

الحدثة على مستوى الطرح الأكاديمي مما أدى بنا إلى الإهتمام بموضوع نظام الرقمنة وتأثيره على السلوك التنظيمي داخل الجامعة وكذلك باعتبار أن نظام الرقمنة في الجزائر لا يزال سطحي وأن الموضوع لا يزال غير مدروس بعمق، حيث أن هناك نقائص بين الدراسات التي تخص نظام الرقمنة و الواقع المعاش في الجامعة الجزائرية وجامعة تبسة خاصة للرقمنة التي تحتاج إلى هذا النوع من الدراسات، وكذا بإعتباره موضوع مهم في الجامعة وله تأثير كبير على السلوك التنظيمي لدى الموظفين .

. لكل بحث علمي مبررات وظروف إختيار تجعل الباحث يهتم به دون سواه من المواضيع ، فالموضوع الذي بين أيدينا له أسباب تتقاطع مع الباحث كجزء من الدراسة من جهة ومع الموضوع نفسه من جهة أخرى .

الملاحظة المتكررة ما شكل لدي موقف حيرة تجاه الموضوع بإعتبار أن هناك تحولا رقميا في العالم ثم في الجزائر وتحديدًا في المؤسسة الجزائرية ، فالمؤسسة الجامعية ليست في معزل عن هذه التحولات ،فهي مؤسسة بالمفهوم السوسيوإتصالي تتضمن علاقات بين أجزائها ومكوناتها سواء كانت مكونات هيكلية أو جماعات عمل أفراد ، كما أنها تتضمن أنساقا إتصالية تعمل على الربط والتنظيم لأجزاء المؤسسة .

وبالتالي أصبحت المؤسسة الجامعية موضوعا للرقمنة حتى تواكب التغييرات الحاصلة في البيئة الخارجية ، إذ لا بد لها من تكييف بيئتها الداخلية وفقا للتحولات التي أشرنا إليها حتى تحقق أهدافها.

إن الهدف الأساس لكل مؤسسة جامعية هو الإستمرار من الناحية الكلية ،أما من الناحية التفصيلية هي التحكم في سلوكها التنظيمي سواء كان سلوك الأفراد (العمال والموظفون) أو سلوك الجماعات و السلوك التنظيمي للمنظمة ككل.

حادثة موضوع الدراسة في علاقته مع المتغير الثاني (السلوك التنظيمي) بإعتبار أنه لايزال سطحي ويكتنفه الغموض والضبابية ، من حيث المفهوم ومن حيث التطبيق أو بعبارة أخرى حتى وإن كان المفهوم في بعض الأحيان واضح ومحدد ، آليات التنفيذ والتطبيق بقيت صعبة .

أيضا في الآونة الأخيرة زاد الإهتمام بضرورة الإعتماد على نظام الرقمنة داخل المؤسسة الجامعية لما لها من تأثير محتمل على تطور البحث العلمي و تغيرات على السلوك التنظيمي .

في إشارة إلى المبررات الذاتية ،بدأت هذه الدراسة إنطلاقا من كوننا طلاب جامعيين في إحتكاك مستمر مع البنية الجامعية والتحولت الرقمية التي طرأت عليها وتأثيرها على السلوك التنظيمي.

### 3 أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي أو دراسة جملة من الأهداف تسعى إلى تحقيقها وقد تعددت الأهداف التي أدت بنا إلى إختيار هذا الموضوع للبحث والدراسة ومن أهم هذه الأهداف:

- معرفة أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في الجامعة الجزائرية .
- تهدف إلى إظهار مدى تأثير نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجامعية وحجم مساهمته في تطوير أدائها ومناهجها .
- معرفة أهمية الرقمنة في الجامعة الجزائرية وكيفية إستغلالها على أحسن وجه.
- معرفة كيف تساهم الرقمنة في تحسين السلوك التنظيمي داخل الجامعة وكذا الإطلاع على مدى تقبل الموظفين لعملية الرقمنة المستحدثة على مستوى إداراتهم .
- التعرف على معوقات إستخدام نظام الرقمنة في الجامعة الجزائرية.

- الإلمام بمختلف نواحي واقع نظام الرقمنة في الحياة الجامعية.
- محاولة تحديد السبل في تأثير الرقمنة على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجامعية.
- التعمق أكثر في النظام الرقمي المستخدم في الجامعة الجزائرية ومعرفة حجم تأثيره على الجامعة .

#### 4 أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أنها تدرس موضوعا حديثا و يحظى بإهتمام كبير من طرف الباحثين كما تعد أهميتها في أنها تسلط الضوء على الجامعة وعلى أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في المؤسسات الجامعية ، بالإضافة إلى دور الرقمنة الفعال في ظل التحولات التكنولوجية الحاصلة في جميع المجالات والحاجة البالغة للتعامل مع تطبيقاتها خاصة في مؤسسات التعليم العالي بالإضافة إلى محاولة معرفة مستقبلها وما ستؤول إليه وإعطاء صورة أوضح عن أهمية تعميمها على كامل الممارسات الإدارية ، وجاءت دراستنا لتبين أثر الرقمنة على السلوك لتنظيمي في الإدارة الجامعية .

#### 5 تحديد المصطلحات:

##### 1 مفهوم الرقمنة :

لغة:

تدل مادة رقم في المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم والتبيين والكتابة والخلط، ويقول ابن منظور الرقم والترقيم تعجيم الكتاب، ورقم الكتاب يرقمه رقما أعجمه وبينه، وكتاب مرقوم، أي قد بينت حروفه بعلاماتها من التثقيب.<sup>1</sup>

إصطلاحا :

الرقمنة من أهم إنجازات التكنولوجيا الرقمية للمعلومات وتعني إسقاط الحواجز الفاصلة بين أنساق والرموز المختلفة من نصوص وأصوات و أنغام وصور ثابتة ومتحركة، وتحويل هذه

<sup>1</sup> بن دادي هشام، سعيدات عبد القادر معمر : رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف، (ماستر) كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2022، ص 12

الأنساق إلى سلاسل رقمية قوامها الواحد والصفر، حتى تتواءم مع نظام الاعداد الثنائي أساس عمل الكمبيوتر.<sup>1</sup>

ويرى تيري كاني : أن الرقمنة هي عملية تحويل مصادر المعلومات على إختلاف أشكالها (كتب، دوريات، صور، تسجيلات صوتية ..) إلى شكل مقروء آليا بواسطة الحاسب الآلي عبر النظام الرقمي الثنائي ، والذي يعد وحدة المعلومات الأساسية لنظام معلومات آلي قائم على إستخدام الحاسبات الآلية ، وتحويل المعلومات إلى مجموعة من الإرقام الثنائية ، يمكن أن يطلق عليها الرقمنة ، ويتم القيام بهذه العملية بإستخدام مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة.<sup>2</sup>

### التعريف الإجرائي للرقمنة :

المقصود بعملية الرقمنة في هذه الدراسة الوسيلة التقنية التي تعمل على تحويل الصور الورقية أو أي من العوامل التقليدية للوثائق إلى صورة الكترونية ويتم القيام بهذه العملية بإستخدام مجموعة من التقنيات و الأجهزة المتخصصة .

### مفهوم السلوك التنظيمي :

إختلف العديد من الباحثين في وضع تعريف للسلوك التنظيمي حيث يذهب البعض في تعريفهم للسلوك بأنه مجموعة من الإستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة إحتكاكه بغيره من الافراد، أو إتصاله بالبيئة الخارجية ،بمعنى أدق أن كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي تفكير، سلوك لغوي، مشاعر، إدراك، إنفعالات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>اسماعيل عبد الكافي عبد الفتاح: معجم مصطلحات عصر العولمة ،مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ، 2004،ص 258.

<sup>2</sup>نبيل عنكوش :المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تصميمها وانشاؤها ،(دكتوراه)،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري ،قسنطينة ،2010،ص 148.

<sup>3</sup>بن العايب بلقاسم ،بن بركة ابراهيم : السلوك التنظيمي للفرد ودوره في تحقيق الكفاءة والفعالية داخل المنظمة ،مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية ،جامعة زيان عاشور ، الجلفة ،2023،ص 791.

ويعرف أيضا السلوك التنظيمي بأنه الإهتمام بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولتهم وأدائهم ، فالمنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في البيئة المجتمعية وأهدافها .

كما يعرف بأنه دراسة سلوك و أداء العاملين في المنظمة وذلك باعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين ومن ثم إنتاجيتهم .<sup>1</sup>

### التعريف الإجرائي لسلوك التنظيمي :

المقصود بالسلوك التنظيمي هو مواقف وسلوك الأفراد والجماعات في المنظمة كما يقصد به أيضا فهم سلوك العاملين في المنظمة وتفاعل المنظمة مع بيئتها في المواقف لما لها من تأثير كبير على السلوك وتصرفات العاملين ثم إنتاجيتهم ، وذلك قصد إمكانية التنبؤ وضبط السلوك الإنساني .

### 6. الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة واحدة من أهم خطوات البحث العلمي كونها تساعد الباحث وذلك بإعطائه صورة واضحة للبحث الذي يقوم به كما أنه تجنب الباحث من الوقوع في الأخطاء التي وقع فيها من درس الموضوع قبله .

يهدف بحثنا في هذا الموضوع إلى جملة من الأهداف يمكن حصرها في تسليط الضوء على أثر الرقمنة على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجامعية ومدى تأثيره وحجم مساهمته في تطوير أدائها ومناهجها وبالتالي يجب على كل باحث أن تكون له خلفية سابقة مما سبقه من بحوث ودراسات تمكنه من تجنب التكرار والوقوع في الأخطاء وبالتالي القيام بدراسة علمية دقيقة وواضحة .

والجدير بالذكر أنه لا توجد دراسات تناولت موضوع دراستنا من كل جوانبه وإهتمام من الجهات المسؤولة ومن أهم هذه الدراسات نذكر على سبيل المثال لا الحصر :

<sup>1</sup>بطرس حلاق : السلوك التنظيمي ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا ، 2020 ، ص 34.

الدراسة الأولى: الموسومة بالرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائرية من إعداد الطالب باشيوة سالم من جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة وهي رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم المكتبات سنة 2008.<sup>1</sup>

تتلخص مشكلة الدراسة في التعرف على واقع الرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائرية وكيف يمكن تصور مستقبلها .

وتتدرج تحت هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية هي:

1. هل الشروط التقنية، المادية المالية والبشرية في المكتبات الجامعية الجزائرية كافية لتطبيق تكنولوجيا الرقمنة؟

2. هل هناك إستراتيجية وطنية تهتم باستثمار تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ؟

3. هل تعد الرقمنة مطلبا إجتماعيا جديدا يستجيب لرغبات المستفيدين من المعرفة ؟ وهل

يمكن إعتبارها خيارا إستراتيجيا في بيئة مكتباتنا الحديثة؟

إعتمد الطالب منهج دراسة الحالة وقد إقتصرت عينة مجتمع الدراسة في بحثه على المكتبة الجامعية المركزية بجامعة الجزائر .

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج نذكر أهمها فيما يلي:

أولا: مهنيا وإداريا: تبقى الرقمنة من الناحية النظرية سراب يحسبه الأمناء حلا سحريا وعجيبا تنتهي بموجبه كل مشكلات المستفيدين والمستعملين

بصفة عامة مما يفرض تمحص الجوانب الفنية والتقنية وهي التي تعكس في وحدتها المردود الجيد في الميدان للإستفادة من تكنولوجيا الرقمنة في المكتبة الجامعية الجزائرية من خلال المبادرات والمحاولات والتي جاءت كلها في ظل غياب الأطر السياسية العامة .

<sup>1</sup>باشيوة سالم ، الرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائرية ،(ماجستير )كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة بن يوسف ، الجزائر ، 2008.



**ثانياً: تقنياً:** بالنظر إلى حالة الرقمنة في المكتبة الجامعية المركزية فإن الشروط والمتطلبات لا تزال ضعيفة وليست في مستوى مشاريع الرقمنة والعمل الجماعي فالتجهيزات تبقى دائماً تحتاج الى تحديث والعناية المستمرين ويبقى المال العنصر المحرك في ظل وجود الإرادة.

**ثالثاً: منهجياً:** تبين أن مبادرات ومشاريع الرقمنة في المكتبات الجامعية في الوقت الحالي لم تكتمل بعد الخطوات التنظيمية والمنهجية للتحكم في سيرورتها ومخرجاتها من خلال ضعف وعدم فعالية العمل الجماعي والمؤسساتي .

**رابعاً: إجتماعياً:** يظهر جلياً من الناحية السوسيومهنية أن الرقمنة بدأت تدخل في أجندة المكتبات وسياساتها كواقع فرضته البيئة العالمية الجديدة.

**الدراسة الثانية:** الموسومة بأثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة من إعداد الطالب صالح البعير من جامعة محمد بوضياف المسيلة وهي رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم الاعلام والاتصال تخصص صحافة مكتوبة لسنة 2020.<sup>1</sup>

تتلخص مشكلة الدراسة في أثر التوجه نحو الرقمنة وتندرج تحت هذه المشكلة تساؤلات فرعية وهي:

- إلى أي مدى تساهم الإمكانيات التقنية والمادية والبشرية التي تملكها الجامعة لتبني توجه الرقمنة؟
- ماهي إحتياجات التي يمكن الطالب الجامعي من التوجه نحو الرقمنة والإستفادة منها في جامعة المسيلة؟
- ماهي المعوقات والصعوبات التي تحد من التوجه نحو الرقمنة لدى طلبة الجامعة؟
- مامدى تقييم الطلبة للتوجيه نحو الرقمنة في الجامعة ؟

<sup>1</sup>صالح البعير:أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة ، (ماستر)،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.

إعتمد الطالب في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كما إعتمد على الإستبيان كأداة للبحث وإقتصر مجتمع وعينة دراسته في طلبة جامعة المسيلة وأختيرت بطريقة عشوائية .

وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

- . التشجيع على تطبيق التكنولوجيا لتحقيق التقدم والرقي والتكنولوجيا وضمان تقديم أفضل الخدمات العامة
- . تأمين سرية المعلومات للمستخدمين.
- . تحسين مستوى دور الخدمات.

**الدراسة الثالثة:** الموسومة ب أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الإتصال داخل المؤسسة من إعداد الطالبين غضبان أكرم ومعوش فطيمة من جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج وهي مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع سنة 2023/2022.<sup>1</sup>

تتلخص مشكلة الدراسة في أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها داخل المؤسسة وتندرج ضمن المشكلة البحثية التساؤلات الفرعية التالية:

- . ماهي الوسائل التي تمكن الطلبة والأساتذ من التوجه نحو الرقمنة والإستفادة منها؟
- . مامدى مساهمة بروغراس ومودل وموك والصفحة الرسمية لكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية في عملية الرقمنة؟
- . ماهي الإستراتيجيات المنتهجة من طرف الجامعة وخصوصا كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية للتوجه نحو الرقمنة ؟
- . ماهي المعوقات والصعوبات التي تصعب من التوجه نحو الرقمنة لدى طلبة الجامعة؟

<sup>1</sup> غضبان اكرم ،معوش فطيمة : أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة ،(ماستر )،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد البشير الابراهيمي ، برج بوعريريج ، 2023.2022.

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وتم إختيار عينة قصدية من مجتمع البحث وهم طلبة وأساتذة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية برج بوعريريج ، كما إعتمدت على أداة الإستبيان كمصدر أولي لجمع البيانات.

تلخصت نتائج الدراسة في:

أنه يؤثر توجه الجامعة الجزائرية نحو الرقمنة على العملية الإتصالية داخل المؤسسة .  
يعتمد كل من أساتذة وطلبة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية على وسائل إتصال حديثة للتواصل بينهم وبين الإدارة.

يعتمد كل من الأساتذة والطلبة على منصة مودل وبروغراس .

توجد إستراتيجيات منتهجة من طرف الجامعة وخصوصا كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية للتوجه نحو الرقمنة.

هناك معوقات وصعوبات مختلفة تتحكم في التوجه نحو الرقمنة.

**الدراسة الرابعة:** الموسومة بدور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر من إعداد الطالبة فوزية صادقي من جامعة قسنطينة 03 وهي أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه لسنة

2021/2020<sup>1</sup>.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى تأثير الرقمنة على تحسين الخدمة العمومية للجزائر ومحاولة معرفة مدى نجاعة التقنيات الإتصالية الحديثة كآلية مهمة في ترقية وتحسين الخدمة العمومية وهذا إنطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي: كيف تساهم الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجماعات المحلية الجزائرية؟

وإندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية هي:

ماهو واقع الرقمنة في الجماعات المحلية الجزائرية؟

كيف أثر إستخدام الرقمنة على مستوى الخدمات العمومية في الجزائر؟

<sup>1</sup>فوزية صادقي ، دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية ، (دكتوراه)، كلية علوم الاعلام والاتصال والسمعي بصري، جامعة قسنطينة 3، قسنطينة، 2020.2021.

هل توجد إستراتيجية إتصالية رقمية في الجماعات المحلية الجزائرية؟  
 كيف يتم تفعيل البنية التحتية الرقمية في الجماعات المحلية الجزائرية؟  
 وإعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بإستخدام العينة العشوائية البسيطة من المجتمع الإحصائي الذي يمثل جميع المواطنين والموظفين لمديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة.

وإعتمدت الدراسة على الملاحظة والمقابلة والإستبيان.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التالية:

قابلية المواطنين للتأقلم مع التكنولوجيا الحديثة .

على الجزائر أن تنتهج التحول الرقمي ضمن مؤسساتها لأن التكامل بين إرساء دعائم الرقمنة يساهم في تأسيس ثقافة رقمية قوية .

نجاح مشروع الرقمنة في الجزائر مرتبط بقدرة الجماعات المحلية على إنجاز المشروع بمرونة والتأقلم مع التحولات الرقمية المتجددة .

أولوية بناء إستراتيجية رقمية وإجراء تحول في طريقة تقديم الخدمات مما يتلائم مع متطلبات البيئة الرقمية الجديدة.

من خلال الدراسة والتمحيص تبين أنه لتبني الرقمنة في الجزائر من ضرورة التكامل بين ثلاثة جوانب مهمة تتمثل في: تكنولوجيا وتطوير فكر المواطن والضوابط القانونية للتعامل الرقمي.

كما لخصت هذه الدراسة كذلك جملة من الاقتراحات منها: ضرورة حل مشكلة الجانب التقني وكذا تأطير الكوادر البشرية وتأهيلها والإستحداث المستعجل لبناء قاعدة رقمية قوية وضرورة إستخدامها لتحسين الخدمة العمومية.

الدراسة الخامسة: الموسومة بتأثير الرقمنة في تحسين مستويات التعلم التنظيمي من إعداد الطالبة عزري وهيبة وبراهمي زليخة من جامعة محمد بوضياف المسيلة وهي رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي سنة 2023/2022.<sup>1</sup>

تتلخص مشكلة الدراسة في تأثير الاعتماد على الرقمنة في تحسين مستويات التعلم التنظيمي في بلدية بنزوه.

وإنطلاقاً من هذه الإشكالية تتدرج التساؤلات الفرعية التالية:

هل يوجد أثر لتوفر التجهيز الرقمي في تحسين مستويات التعلم التنظيمي؟

هل يوجد أثر للبيانات والمعلومات في تحسين مستويات التعلم التنظيمي؟

هل يوجد أثر لفاعلية الرقمنة في تحسين مستويات التعلم التنظيمي؟

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي وتم الاعتماد على عينة عشوائية من موظفي بلدية بنزوة وتمثلت الأداة الرئيسية للدراسة في إستمارة الإستبيان.

وأفضت الدراسة إلى النتائج التالية:

نتائج نظرية:

الرقمنة الإدارية هي إدارة للمعلومات الإدارية ووسيلة لتسهيل الخدمات والمعاملات الإدارية.

تحقيق الهدف العام لأداء الإدارة المحلية بأقل وقت وجهد وتكلفة .

الانتقال نحو الرقمنة ليس عملية سهلة لأنه يحتاج إلى أساليب علمية وتقنيات وخبرات وكذا

توفير الإمكانيات المادية اللازمة.

نتائج تطبيقية:

أظهرت الدراسة تحقق الفرضيات المطروحة .

نجاح عملية الرقمنة في البلدية وتسهيل عمل الموظفين .

وجود عوائق تحول دون تطوير قدرات الموظفين.

<sup>1</sup> عزري وهيبة ،براهمي زليخة : تأثير الرقمنة في تحسين مستويات التعلم التنظيمي ، (ماستر)،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد بوضياف،المسيلة ،2022.2023.

يتأثر أداء البلدية بأبعاد الرقمنة حيث ساهم بشكل كبير في تحسين الخدمة العمومية.

**التعقيب على الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها:**

. ركزت الدراسات السابقة على الرقمنة في مؤسسات التعليم العالي من ناحية المتغير الثاني حيث إهتمت الدراسة الأولى بعلاقة الرقمنة بالمكتبات الجامعية الجزائرية أما الدراسة الثانية والثالثة إهتمتا بالرقمنة وفعاليتها على الإتصال داخل المؤسسة أما الدراسة الرابعة متعلقة بدور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية ،أما بالنسبة للدراسة الخامسة درست تأثير الرقمنة في تحسين مستويات التعلم التنظيمي في حين تناولت دراستنا موضوع الرقمنة وأثرها على السلوك التنظيمي كموضوع حديث إنفردت به دراستنا.

. كل هذه الدراسات عالجت موضوع الرقمنة مع مختلف المتغيرات الأخرى في حين كان الإختلاف في دراستنا من حيث المتغير الثاني وهو السلوك التنظيمي أما من حيث المتغيرات فكانت أغلب هذه الدراسات تشترك مع دراستنا في المتغير الأول وهو الرقمنة تشابهت دراستنا دراستنا من حيث المنهج مع أغلب هذه الدراسات في حين إختلفت دراستنا مع الدراسة الأولى بعنوان الرقمنة في المكتبات الجامعية .

. تمت الإستفادة من الدراسات السابقة في الجانب النظري ومن خلالها قمنا ببناء أسئلة الإستمارة وتحديد أهم المحاور التي تم التركيز عليها في دراستنا .

. هناك إتفاق بين كل الدراسات السابقة المتعلقة بالرقمنة على أهمية الرقمنة في قطاع التعليم العالي.

. إستفدنا من هذه الدراسات من خلال معرفة كيفية صياغة مشكلة البحث وتساؤلاتها وطريقة توظيف منهج الدراسة وإختيار أدوات جمع البيانات وأسلوب إختيار مجتمع البحث والعينة وكذلك إطلعنا على العديد من المعلومات المتعلقة بالمتغير الأول الرقمنة.

. هناك تشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من ناحية تناول الدراسات لنفس المتغير المستقل وهو الرقمنة.

. تمت الاستفادة من الدراسات السابقة كونها إضافة علمية لما توفره من تراث نظري والتوجه نحو المعلومات المطلوبة وكذلك التعرف على العناصر الأساسية اللازمة لعمل بحث علمي وكيفية صياغة وبناء المشكلة البحثية.

. كما تتشابه الإجراءات المنهجية لهذه الدراسة مع دراستنا حيث يندرج كلاهما ضمن الدراسات الوصفية.

. يكمن الاختلاف بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة التي إعتدنا عليها في المتغير التابع حيث أن الدراسة الحالية تحدثت عن أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي على خلاف الدراسات السابقة.

. إختلفت دراستنا في إختيار العينة مع دراسة كل من الطالبة فوزية صادقي بعنوان دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر والطالبة عزري وهيبة وبراهمي زليخة بعنوان تأثير الرقمنة في تحسين مستويات التعلم التنظيمي حيث قام كل من الطالبة إختيار عينة عشوائية .

. تمت الاستفادة من طرق تحليل الجداول وذلك في الجانب الميداني .

. ساهمت الدراسات السابقة في تبلور الأفكار للولوج إلى المنهج المستخدم وكيفية إختيار العينة المناسبة للدراسة.

. ثمة إتفاق بين معظم الدراسات السابقة في إستخدام الأداة المنهجية وهي "إستمارة الإستبيان"بغض النظر عن بعض الدراسات التي إستعانت بالمقابلة مثل دراسة فوزية صادقي بعنوان "دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر" .

### 7 النظرية المعتمدة في البحث:

**نظرية إنتشار المبتكرات:** جاءت نظرية إنتشار المبتكرات على يد الباحث "إيفرت روجرز"،وهو متخصص في مجال علم الإجتماع الريفي والعمل الإجتماعي الذي ركز على كيفية تبني الجمهور للمستحدثات ،أي كل الإبتكارات الجديدة سواء في مجال الإنتاج أو الإستهلاك،حيث كان الإهتمام منصبا آنذاك على تحديث المجتمع الريفي الأمريكي، وجعله

مواكبا للتغيرات الإقتصادية والإجتماعية التي جعلت من الولايات المتحدة الأمريكية قوة عظمى بعد الحرب العالمية الثانية.<sup>1</sup>

**نشأة وظهور النظرية:** ظهرت هذه النظرية وتأثرت بنظرية تدفق المعلومات على مرحلتين الذي قدمها لازرسفيلد وزملائه وتأثر بها ،ذلك أنها تقترب كثيرا منها لأن نظرية تدفق المعلومات على مرحلتين تفترض أن الرسالة الإعلامية تصل إلى الجماهير عن طريق أفراد يتميزون عن سواهم بأنهم أكثر إتصالا ونشاطا في تعاملهم مع وسائل الإتصال الجماهيرية، فهم الذين يقومون بعملية نقل مضامين الرسائل الإعلامية إلى غيرهم من الجماهير ويطلق عليهم قادة الرأي.<sup>2</sup>

وبنفس الطرق البحثية وجد علماء الإجتماع الريفي أن نموذج نشر المعلومات على المزارعين في الريف يمكن فهمه في إطار نظرية تدفق المعلومات على مرحلتين، وإذ يمكن النظر إلى عملية نشر الأفكار الحديثة بين المزارعين على أنها مشابهة تماما لعملية التصويت في الإنتخابات وأن النصيحة في الحالتين تتم تلبيتها من خلال الإتصال الشخصي وتأثير قادة الرأي الذين يتفوقون وخصائصهم تماما ما إنتهت إليه دراسات التصويت الإنتخابي .

وقد بدأ عدد من الباحثين في السنوات الأخيرة من الخمسينيات من القرن الماضي بإعادة النظر في نظرية تدفق المعلومات على مرحلتين، من خلال طرح أسئلة شككت في مصداقية هذه النظرية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> منال هلال المزاهرة ، نظريات الإتصال ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ، 2012 ، ص 303 .304 .

<sup>2</sup> محمد عمر الطنوبي ،نظريات الإتصال ،مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ،الإسكندرية ،2001،ص 209.

<sup>3</sup> منال هلال المزاهرة ،نفس المرجع ، ص 306.



أصول النظرية: تعود أصول نظرية إنتشار الإبتكارات إلى دراسات متفرقة قام بها الباحثون الإجتماعيون في عدة ميادين مثل الإنثربولوجيا والتربية والزراعة وقد أثبت الباحثون أن المزارعين لدى تبنيهم فكرة جديدة معينة يتأثرون أولاً بالمعلومات التي تبثها وسائل الإعلام حول هذه الفكرة، كما إهتم بها أيضا الباحثين في مجالات التربية من خلال محاولة نشر طرق التدريس الجديدة، أو فكرة تنظيم الأسرة أو إقتناء جهاز تنقية مياه جديد لتفادي الأمراض وغيرها من المجالات على إختلافها وتنوعها الأمر الذي جعل العلماء يهتمون بشكل كبير بدراسة هذه الظاهرة ومحاولة التعرف على أثرها في النظام الإجتماعي القائم.<sup>1</sup>

### إسقاط النظرية على الدراسة الحالية :

تنطبق هذه النظرية إلى حد بعيد مع مقتربات موضوعنا محل الدراسة ذلك أن الرقمنة تعد من إحدى المبتكرات التي أصبحت تكتسح كافة الأنساق الإجتماعية بمختلف مستوياتها خاصة في مؤسسات التعليم العالي إذ أن هذا المبتكر لقي نجاعة كبيرة أثناء تطبيقه .

يمكن إستخدام نظرية إنتشار المبتكرات لشرح كيفية إنتشار الرقمنة في المنظمات من خلال عملية تبني حيث أن العاملين يتعلمون من خلال عملية التبني حيث أن العاملين تتعلمون من خلال التجربة والإتصالات والتعليم وينتشر الإبتكار والتبني من خلال قنوات الإتصال المختلفة والزمن والنظام الإجتماعي .

### نظرية الحتمية التكنولوجية :

تعد نظرية الحتمية التكنولوجية لمارشال ماكلوهان من أهم النظريات الإتصالية في العصر الحديث و إن كل الدراسات الغربية إنطلقت من أفكار ماكلوهان مع ما إنجرت عنه من مخاطر في سحب أفكارها وإفتراضاتها على المجتمعات العربية دونما مراعاة للإختلاف في الإلتناء الحضاري وهي عبارة عن تصورات نظرية لتطور وسائل الإتصال وتأثيراتها على المجتمعات الحديثة، إذ يرى أن تطور المجتمعات المعاصرة مرده إلى تطور تمكولوجيا الإتصال.<sup>2</sup>

### أساس نظرية الحتمية التكنولوجية :

<sup>1</sup>راشد بن سعيد الزهراني ، تقنيات المعلومات بين التبني والابتكار ،مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية ،الرياض 2004،ص 80.

ياسين قرناني : قراءة تحليلية لنظرية الحتمية التكنولوجية والحتمية القيمة - بين مارشال ماكلوهان وعبد الرحمن عزي - ، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة سطيف 2 ، الجزائر ،2014،ص 65 - 66.

تعد النظرية التكنولوجية لوسائل الإعلام من النظريات الحديثة التي تحدث عن دور وسائل الإعلام وطبيعة تأثيرها على مختلف المجتمعات ، وبشكل عام يمكن القول أن هناك أسلوبان للنظر إلى وسائل الإعلام من حيث :

1 . انها وسائل لنشر المعلومات والترفيه والتعليم .

2 . أو أنها جزء من سلسلة التطور التكنولوجي .

إذا نظرنا إليها أنها وسيلة لنشر المعلومات والترفيه والتعليم ، فهنا نهتم أكثر بمضمونها وطريقة إستخدامها والهدف من ذلك الإستخدام وإذا نظرنا إليها كجزء من العملية التكنولوجية التي بدأت تغير وجه المجتمع كله شأنها في ذلك شأن التطورات الفنية الأخرى ، فنحن نهتم حينئذ بتأثيراتها ، بصرف النظر عن مضمونها .<sup>1</sup>

إسقاط النظرية على الدراسة الحالية :

تبعاً للنظرية من الضروري رسم صورة واضحة لمعرفة طبيعة عمل وسائل الإعلام كبيئة محيطة بالإنسان وكيفية تفاعله مع كل نوع من أنواع وسائل الإعلام يقول ماكلوهان "إن الوسيط يؤثر على البنية الفردية والاجتماعية لأنها تتفاعل معه مرارا وتكرارا حتى يصبح جزءا من أنفسنا فعندما تدخل التكنولوجيا ظاهرة غريبة يتحدث عنها الجميع في هذه المرحلة يبدأ الأفراد تعلم هذه الوسيلة وفي المرحلة الثانية عندها تصبح هذه التكنولوجيا في متناول أيدي الجميع تصبح ظاهرة إعتيادية وتختفي في خلفية عادات المجتمع وعنده ينخرط الأفراد تحت الأنماط البيئية التي يخلفها هذا النوع من الإعلام وتصبح جزء أساسي من تكوينه ،وهو ما حدث مع دخول نظام الرقمنة في إدارة المؤسسات الجامعية وتأثيرها على السلوك التنظيمي لجماعات العمل .

ثانيا :إجراءات الدراسة المنهجية :

1. منهج الدراسة: هو طريقة موضوعية يتبعها الباحث في دراسة أو تتبع ظاهرة من الظواهر أو مشكلة من المشاكل أو حالة من الحالات بقصد تشخيصها أو وصفها وصفا دقيقا وتحديد أبعادها بشكل شامل يجعل من السهل التعرف عليها وتمييزها ويتيح معرفة أسبابها ومؤثراتها ، والأنماط التي تتخذها أو تتشكل فيها والعوامل التي أثرت فيها أو تأثرت

توتي نور الدين : ماكلوهان مارشال قراءة في نظرياته بين الأمس واليوم ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد10،جامعة الجزائر 3، الجزائر ، 2013، ص 183.

بها ،قياس هذا الأثر أو التنبؤ به بشكل موضوعي دقيق يفسر العلاقات التي تربطها عواملها الداخلية والخارجية يستطيع بها الوصول إلى نتائج عامة محددة يمكن تطبيقها أو تعميمها .<sup>1</sup> لا يمكن لأي علم أن يستغني عن المنهج لأنه هو المرشد الذي يهتدي به الباحث في الوصول إلى الحقيقة وهو الدليل الذي يوصله إلى نتائج منطقية ويعد المنهج مرحلة من المراحل الأساسية في أي بحث.

وإنطلاقاً مما سبق يمكن أن يعرف المنهج بأنه الطريق الذي يتبعه الباحث أثناء إجراء دراسة ، لذلك هو ضروري جداً في مختلف البحوث والدراسات العلمية عن طريق إتباع مجموعة من الخطوات المنظمة والإلتزام بالقواعد اللازمة التي تمكن من الوصول إلى النتائج المطلوبة.<sup>2</sup>

وعموماً فإن طبيعة الموضوع هي التي تفرض المنهج الذي يتبع من قبل الباحث وبإعتبار دراستنا عبارة عن دراسة ميدانية حول أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في المؤسسات الجامعية (كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية تبسة) فلقد إعتدنا في دراستنا على الدراسات الوصفية كونها الأسلوب الأنسب والأكثر ملائمة لموضوعنا.

ومن خلال هذا وبناءاً على الأهداف التي سطرناها لهذه الدراسة إختارنا المنهج الوصفي. ويعرف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة أو موضوع محدد على فترة أو فترات زمنية وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية ويقوم على رصد ومتابعة الظاهرة بطريقة كمية أو كيفية في فترة زمنية معينة من أجل التعرف على الظاهرة.<sup>3</sup>

ويعد المنهج المسحي من أكثر المناهج المناسبة للدراسات الوصفية ويعرفه الباحث

<sup>1</sup>محمد أحمد الحضري : الأسس العلمية،مكتبة الأنجلو،القاهرة،1992،ص42.

<sup>2</sup>عبد الخالق محمد علي : خطوات نحو بحث المنهج العلمي ،دار المحفظ،البيضاء،بيروت،2010،ص100.

<sup>3</sup>مروان عبد المجيد ابراهيم :أسس البحث العلمي في إعداد البحوث الجامعية ،مؤسسة الوراق ،عمان ،2000،ص32.

"محمد مزيان عمر" : بأنه دراسة الظاهرة في وضعها الطبيعي، دون أي تدخل من قبل الباحث أي دراسة الظاهرة تحت ظروف طبيعية غير إصطناعية، كما هو الحال في المنهج التجريبي ومنه يمكن القول بأن الطريقة العلمية التي تمكن الباحث من التعرف على الظاهرة المدروسة ،من حيث العوامل المكونة لها والعلاقات السائدة داخلها كما هو في الحيز الواقعي، وضمن ظروفها الطبيعية من خلال جمع المعلومات والبيانات المحققة لذلك <sup>1</sup>. وتعرف تقنية "المسح" بأنه الوسيلة الفنية للحصول على عدد من المعلومات من المبحوثين ومحاولة التعرف على العلاقات السببية بين أنواع معينة من المناهج <sup>2</sup>. وكذلك يعد المنهج المسحي طريقة لتجميع المعلومات وتحليلها من أجل الحصول على معلومات وبيانات من أعداد كبيرة من المستجوبين عن طريق جماعة ممثلة لهم. وإعتمدنا على المنهج المسحي بإعتباره أحد الأدوات الأساسية في البحث الإجتماعي لدراسة تأثير الرقمنة على السلوك التنظيمي من خلال الأدوار التي يلعبها المنهج المسحي في جمع البيانات وقياس التغييرات مع تزايد الإعتماد على التقنيات الرقمية وبالتالي يوفر المنهج المسحي بيانات شاملة وموثوقة تمكن الباحثين والإداريين من فهم وتقييم التغييرات الناتجة عن التحول الرقمي في الإدارة .

## 2. أدوات جمع البيانات:

تعتبر هذه المرحلة هامة جدا لأن طريقة إختيار جمع المعطيات هي التي ستحدد ما يمكن تحليله ضمن ما يراد دراسته ، لا يمكن جمع أي معلومة بأي طريقة فنجاح البحث العلمي يرتبط أساسا بمدى فعالية الأدوات المستخدمة في جمع البيانات <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أحمد بن مرسلني : مناهج البحث في علوم الإعلام والإتصال ، ط 4، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر ، 2010، ص288.

<sup>2</sup> أحمد بدر: علوم الإعلام(البحث العلمي، المنهج ، التطبيقات) ، دار قباء الحديثة، القاهرة، 2008، ص173.

<sup>3</sup> هاجر النوادي ، سهام عبد الرزاق : استخدامات الرقمنة ودورها في تحسين الخدمات ،(ماستر)،كلية علوم العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة الشيخ العربي التبسي ،تبسة ، 2021، ص19.

لذا إعتدنا في هذه الدراسة على مصدرين من البيانات وهما المصادر الأولية والمصادر الثانوية حيث الإعتماد على الكتب والدوريات والأبحاث وشبكة الأنترنت للحصول على المعلومات ، كما تم الرجوع إلى عدد من التقارير والنشرات الصادرة لخدمة أغراض الدراسة. إعتدت الدراسة على أداة الملاحظة العلمية.

الملاحظة العلمية: تعتمد الملاحظة العلمية على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث أو الحقل أو المختبر وتسجيل ملاحظته وتجميعها لإستخلاص المؤشرات منها وتتم هذه الملاحظة بواسطة الإدراك الحسي سواء بالحواس المجردة أو بالإستعانة بالآلات.<sup>1</sup>

وإعتدت الدراسة أيضا على أداة الملاحظة بالمشاركة كوننا جزء من المنظومة الرقمية بالجامعة.

في هذا النوع من الملاحظة يدخل الباحث كعضو في المجموعة ، ويمارس دور الملاحظ دون أن يكون جزءا من المجموعة أو قد يمارس دور الملاحظ ، بمعنى أن يقوم بالدور نفسه ويشارك أفراد الدراسة في سلوكهم والممارسة المراد دراستها حيث يعتمدها الباحث الميداني بسبب مصداقية معلوماتها نظرا لأخذها من الواقع ، حيث تعتبر الركيزة الأساسية في البحوث الأنثربولوجية الثقافية التي تقوم على مشاهدة الظروف الإجتماعية والمادية والحضرية للمبحوثين والمشاركة في نشاطاتهم اليومية والإطلاع على معتقداتهم ومواقفهم و أغراضهم وطموحاتهم، والهدف منها رؤية المجتمع المدروس من الداخل والتعرف على الأساليب التنظيمية للجماعة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد الصاوي محمد مبارك : البحث العلمي وأسس وطريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة، 1992، ص35.

<sup>2</sup> عباس رضوان، بن معمر بوخضرة ، الملاحظة بالمشاركة ودورها في تفعيل البحث الميداني ، مجلة الفكر المتوسطي ، المجلد 11، 2022 ، ص 31.

وقد إستخدمنا هذه الأداة للحكم على العديد من الأمور المهمة مثل قلة أو كثرة عدد المستفيدين من تقنية الرقمنة وكذلك الأسلوب المستخدم في تقديم الخدمات ومدى نجاعة وتطبيق نظام الرقمنة كآلية رقمية والتأثيرات المحتملة .

#### شبكة الملاحظات:

. لاحظنا إستخدام الرقمنة والتي من أهم مظاهرها توفر المنصات الرقمية منها توظيف منصة البروغراس التي ساهمت من خلال توفر هذه الأرضية الرقمية في مرونة وإختصار الجهد والسرعة في معالجة البيانات بسهولة وكذا السير في الوصول إلى المعلومات الضرورية في أي وقت دون أي صعوبات أو عراقيل.

. لاحظنا نقص وعدم إمكانية الموظفين من إستخدام نظام الرقمنة في تأدية عملهم هذا ما أدى إلى ظهور العديد من الهفوات والثغرات.

. نقص وعدم توفر بعض الإمكانيات الضرورية سواء كانت تقنية أو مادية اللازمة التي تفرضها تقنية الرقمنة للوصول إلى الأهداف المنشودة.

. لاحظنا وجود منصات رقمية مثل منصة مودل.

. لاحظنا تنوع في المنصات الرقمية وتعتبر منصة البروغراس أكثر إستخداما.

. لاحظنا عدم تقبل بعض الإداريين لتقنية الرقمنة بإعتبارها ميزة حديثة وتفضيلهم للطريقة التقليدية في العملية الإدارية.

. لاحظنا نقص في شبكة الأنترنت مما أدى إلى عدم إستخدام الرقمنة بشكل جيد .

. لاحظنا وجود أقسام تتجه نحو تطوير وسائلها لمواكبة نظام الرقمنة.

. لاحظنا تغيرات في السلوك التنظيمي بفعل تقنية الرقمنة بإعتبار أن الاداري المستخدم الأول لهذه التقنية.

. لاحظنا وجود الكثير من المنصات الرقمية المطبقة في محيط المؤسسة الجامعية وذلك بغية الرفع من مردود تقديم وكفاءة الخدمات التي تقدمها الجامعة ،لكن هناك العديد من النقائص

والفجوات نظرا لعدم توفير برامج التكوين وتدريب الإداريين على استخدام النظم الآلية والرقمية وتوعيتهم بضرورة العمل بها لسد الفجوة الموجودة.

### تعريف الإستبيان :

يمكن تعريفه بأنه أسلوب لجمع البيانات يستهدف إستشارة الأفراد المبحوثين بطريقة منهجية ومقننة لتقديم آراء او أفكار معينة في إطار البيانات المرتبطة بموضوع الدراسة وأهدافها ، ويعتمد الإستبيان أساسا على إستمارة في شكل مطبوع أو على شكل إلكتروني، تحتوي على مجموعة من الأسئلة موجهة إلى عينة من الأفراد حول موضوع او موضوعات ترتبط بأهداف الدراسة.<sup>1</sup>

الإستبيان هو أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق إستمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب، ويستخدم لجمع المعلومات بشأن رغبات المستجيبين، وكذلك الحقائق التي هم على علم بها ، إضافة إلى أنه يقرب الباحث من المبحوثين إذا كانوا في أماكن مختلفة.<sup>2</sup>

ويعرف الإستبيان أيضا :

بأنه من أكثر أدوات البحوث الإعلامية شيوعا مقارنة بالأدوات الأخرى إذ أنه عبارة عن إستمارة يصممها الباحث على ضوء الكتابات ذات الصلة بالمشكلة التي يراد بحثها ، أو يحصل عليها ظاهرة على أسس علمية تتضمن بيانات أولية على المبحوثين وفقرات عن أهداف البحث وهي أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية والتي تطلب الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث وتستخدم إستمارة الإستبيان عندما يكون جمهور البحث كبير يتميز بضخامة العدد والتشتت أي أنه غير متجانس.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد عبد الحميد: البحث العلمي في الدراسات الاعلامية ، عالم الكتب ، القاهرة ، 2000، ص 353.

<sup>2</sup> فوزي غرابية وآخرون : أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية ، الاردن ، دار وائل للنشر ، 2002، 3، ص 71.

<sup>3</sup> سعد سلمان المشهداني : مناهج البحث الاعلامي ، دار الكتاب الجامعي ، الامارات العربية المتحدة ، 2017، ص 9439.

وقد تم الإعتماد على أداة إستمارة الإستبيان وتم توجيهها إلى إداريين كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وقد تم الإعتماد على الشروط التالية عند صياغة الأسئلة لبناء إستبانة واضحة ودقيقة :

- . مراعاة التسلسل المنطقي للأسئلة .
- . صياغة الأسئلة بطريقة واضحة ودقيقة .
- . إستشارة الأستاذة المشرفة على العمل .
- . الإستعانة ببعض الموروث العلمي كالكتب والدراسات السابقة .

#### \*الإستعانة بمحكمين للقيام بتحكيم الاستمارة

وقد تم توزيع الإستمارات على 31 إداري وتم إسترجاع 29 إستمارة وتعذر علينا الوصول إلى فرديين من أفراد عينة الدراسة .

#### هيكلة الإستبيان :

محاور الإستبانة :تتكون الإستبانة من 30 سؤال مقسمة كالتالي :

المحور الأول :يخص المعلومات والبيانات الشخصية للإداريين وقد ضم 5 أسئلة .

المحور الثاني :حول أهمية الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وضم هذا المحور 7 أسئلة.

المحور الثالث :مساهمة الرقمنة في إحداث تغييرات في البيئة التنظيمية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وقد ضم 9 أسئلة .

المحور الرابع :تأثيرات إستخدام الرقمنة على جودة العمل داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وقد ضم 9 أسئلة .



## 3 . مجتمع البحث والعينة :

## أولاً: مجتمع البحث :

مجتمع البحث حسب موريس أنجرس مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث والتقصي .<sup>1</sup> نريد أن نصل إلى إستنتاج بخصوصها والباحث ليس بإستطاعته دراسة كامل الوحدات التي هو بصدد دراستها خاصة إذا كان حجمها كبير أو يفوق إمكانتيته.<sup>2</sup>

ولقد إختارنا وحددنا مجتمع الدراسة الذي يتمثل في إداريين كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ولاية تبسة وذلك من أجل دراسة أثر تقنية الرقمنة على السلوك التنظيمي للأفراد العاملين من أجل الوصول إلى نتائج حول هذه الدراسة كما لا بد أن تمثل مجتمع البحث أفضل تمثيل . ويتكون الهيكل التنظيمي للجامعة من العمادة يترأسها عميد الكلية وتدرج عنه عدة مصالح : أولاً: نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة يندرج تحتها نائب العميد، رئيس مصلحة التعليم والتقييم، مكلفة بتسيير مصلحة التدريس ، عون مصلحة والأمانة .

ثانياً: الأمانة العامة يسيورها الأمين العام.

<sup>1</sup>موريس أنجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية ،ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصبه للنشر والتوزيع ، الجزائر ،2006،ص286.

<sup>2</sup>عمار بوحوش،دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية ،الجزائر،موقع للنشر والتوزيع،2002،ص46.

المحكمين: راضية قراد :أستاذ تعليم عالي في جامعة تبسة .

نعيمة عطوي : أستاذ محاضر . ب . في جامعة تبسة .

رضوان بلخيري :أستاذ تعليم عالي في جامعة تبسة .

بدر الدين مسعودي : أستاذ محاضر . أ . في جامعة تبسة .

قراد ربيع : أستاذ مساعد في جامعة تبسة .

ثالثا: نيابة العمادة مابعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية يندرج تحتها نائب العميد، رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث مكلف بتسيير مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية ، متابعة التكوين فيما بعد التدرج والأمانة.

رابعا: المكتبة المركزية يترأسها مسؤول المكتبة ، رئيس مصلحة الرصيد الوثائقي مكلف بتسيير مصلحة التوجيه والبحث البيبليوغرافي وأعاون المكتبة.

خامسا: مصلحة المستخدمين يترأسها رئيس المصلحة وأعاون المصلحة .

سادسا: مصلحة المالية والمحاسبة يترأسها رئيس المصلحة .

سابعا: مصلحة الوسائل والصيانة يترأسها رئيس المصلحة ويساعده أعاون المصلحة.

ثامنا: مخبر الإعلام الآلي يندرج تحتها مسؤول قاعات الإعلام الآلي.

تاسعا: الأمن الداخلي يترأسه مسؤول وأعاون الأمن .

الأقسام: تتعدد أقسام التعليم في جامعة دريد عبد المجيد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية :

أولاً: قسم التعليم الأساسي علوم انسانية يترأسه رئيس قسم وسكريتير ومصلحة التدريس للقسم مكلف بتسيير المصلحة.

ثانيا: قسم التعليم الأساسي علوم اجتماعية يترأسه رئيس قسم وسكريتير ومصلحة التدريس للقسم مكلف بتسيير المصلحة.

ثالثا: قسم علم الاجتماع يترأسه رئيس القسم وسكريتير ومصلحة تدريس القسم، أعاون المصلحة.

رابعا: قسم علم النفس يترأسه رئيس القسم وسكريتير ومصلحة تدريس القسم أعاون المصلحة.

خامسا: قسم علوم الإعلام والاتصال يترأسها رئيس القسم وسكريتير ومصلحة تدريس القسم وأعاون المصلحة.

سادسا: قسم التاريخ والآثار يترأسه رئيس القسم وسكريتير ومصلحة تدريس القسم وأعاون المصلحة .

سابعا: قسم المكتبات يترأسه رئيس القسم وسكريتير ومصلحة تدريس القسم وأعاون المصلحة

## ثانيا :العينة :

يعتبر إختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل المهمة للبحث ، ولا شك أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث وأهدافه ، لأن طبيعة البحث وفروضه وخطته تتحكم في خطوات تنفيذه وإختيار أدواته ، على الباحث أن يختار جزءا من مجتمع البحث نسميه عينة البحث .<sup>1</sup>

و بالنسبة لدراستنا إختارنا كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة دريد عبد المجيد بولحاف تبسة تسهيلا لعملية جمع البيانات أين قمنا بإجراء المسح الشامل لكل إداريين كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية .

ولقد كان مجموع الإستمارات الموجهة للإداريين 31 إستمارة وتعذر علينا الوصول إلى فردين من أفراد الدراسة لعدم وجودهم .

## 4 . المجال المكاني والزماني للدراسة :

أ . المجال الزماني : بدأت دراستنا في شهر ديسمبر 2024 وذلك من خلال الإتصال بالمشرف وإختيار موضوع الدراسة بالتنسيق مع المشرف ، تمت مباشرة الإجراءات المنهجية ،وعند الإنتهاء من الجانب المنهجي تم الشروع في إعداد إستمارة الإستبيان والتي إتخذناها كأداة لجمع البيانات ومن ثم تم توزيع هذه الإستمارات من بداية شهر أفريل ومن ثم إسترجاعها وتفريغها وتحليلها وتفسيرها ، وبعد ذلك تم إعداد وضبط الجانب النظري وإتمام الخطوات الميدانية والمنهجية المتبقية وإجراء بعض التعديلات الأخيرة في شهر ماي .

## ب المجال المكاني :

تم إجراء هذه الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة دريد عبد المجيد بولحاف تبسة من خلال توزيع إستمارة الإستبيان على إداريي كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية من أجل الإحاطة بكل الجوانب المراد دراستها .

<sup>1</sup>ذوقان عبيدات وآخرون : البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه ،دار الفكر ناشرون وموزعون ،عمان ، 2015،ص،ص97.95.

# الفصل الثاني

## أثر الرقمنة على السلوك التنظيمي في

### المؤسسات الجامعية

- 1.1. تعريف الرقمنة ونشأتها
- 2.1. السياق التاريخي ومراحل تطور الرقمنة
- 3.1. خصائص وأهمية الرقمنة
- 4.1. أهداف ومراحل الرقمنة
- 5.1. عناصر الرقمنة ونماذجها
- 6.1. أشكال وفوائد الرقمنة
- 7.1. معوقات تطبيق الرقمنة في الجزائر
2. السلوك التنظيمي
  - 1.2. تعريف السلوك التنظيمي .
  - 2.2. أهمية وأهداف السلوك التنظيمي .
  - 3.2. مبادئ ومفاهيم أساسية في السلوك التنظيمي .
  - 4.2. خصائص السلوك التنظيمي.
  - 5.2. محددات السلوك التنظيمي.
  - 6.2. أسباب الاهتمام بدراسة السلوك التنظيمي.
  - 7.2. تطور نظرة الفكر الإداري للسلوك التنظيمي.
- 3 الرقمنة وعلاقتها بالسلوك التنظيمي داخل المؤسسة الجامعية
  - 1.3. إسهامات الرقمنة في إدارة الجامعة
  - 2.3. سياسة الرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي
  - 3.3. أثر الرقمنة على السلوك التنظيمي

**تمهيد:**

شهد العالم في الوقت الحالي ثورة معلومات كبيرة حيث انتشرت الرقمنة وتوسعت إلى أن مست جميع القطاعات وخاصة قطاع التعليم العالي في المؤسسات الجامعية. فالرقمنة في الوقت الحالي من المواضيع ذات الأهمية البالغة، حيث لم يصبح مجرد الانتقال من نظام تقليدي روتيني بطيء إلى نظام عصري حديث قائم على التكنولوجيا المتطورة وتوفير أجهزة ومعدات حديثة وبرامج مختلفة فقط، بل تعداه إلى ضرورة النظر في الأثر الذي أدخلت من أجله هذه التكنولوجيا وما خلفته على المجالات التي طبقت فيه، ولا سيما في المجال الإداري تحديداً سعياً منها لمواكبة التطور الحاصل والارتقاء بالخدمات.

**أولاً: تعريف الرقمنة ونشأتها:**

مفهوم الرقمنة:

الرقمنة لغة: من الفعل رقمن والذي ترجم من اللغة الفرنسية numériser ومن اللغة الإنجليزية. Digitization<sup>1</sup>.

**مفهوم الرقمنة في اللغة الإنجليزية:**

Digitization is the process of converting physical source matriel the goal of digi zation is to preserve and protect analog information and make it possible for co mputing devices to work with it.<sup>2</sup>

مفهوم الرقمنة إصطلاحاً: يختلف مفهوم الرقمنة ويتعدد حسب المجال الذي يستعمل فيه وهذا راجع إلى حداثة هذا المفهوم وعدم تقنيه دولياً وبالتالي فعدم توحيد هذا المصطلح قد يؤدي إلى فقد الكثير من المحتوى المرتبط عند إجراء عملية البحث<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ابتهام سعدي، معوقات تطبيق الرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائرية، (دكتوراه)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، قسنطينة، 2017، ص25.

<sup>2</sup> الموقع الإلكتروني <https://www.techopedia.com/definition/6846/digitization>

<sup>3</sup>جعفروردة، جارش سليمة : خدمات الرقمنة كإحدى متطلبات تطوير إدارة الجودة، (ماستر)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022، ص 27.

وفي نظم المعلومات عادة ما يشير إلى الرقمنة على أنها تحويل النص المطبوع أو الصور الفوتوغرافية والإيضاحات إلى إشارات ثنائية باستخدام وسيلة للمسح الضوئي لإمكان عرض النتيجة على شاشة الحاسب الآلي<sup>1</sup>

يختلف مفهوم الرقمنة ويتعدد حسب المجال الذي يستعمل فيه وهذا راجع إلى حداثة المفهوم وعدم تقنيه دوليا وبالتالي فعدم توحيد هذا المصطلح قد يؤدي إلى فقد الكثير من المحتوى المرتبط عند إجراء عملية البحث.

ويقصد كذلك بالرقمنة أنها عبارة عن تقنية حديثة لمعالجة المعلومات حيث يتم تحويل البيانات إلى إشارات رقمية عن طريق إستقطابها عن طريق جهاز محول الذي يصل إلى ترجمتها إلى بيانات رقمية عن طريق النظام الثنائي<sup>2</sup>.

### نشأة الرقمنة:

يرجع مفهوم الرقمنة إلى تطورات تاريخية عديدة في مرافق ومؤسسات المعلومات لتسيير بعض الأنشطة المكتبية بعد إدخال الحاسب الآلي فيها في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا منذ الخمسينيات حسب هرتز من خلال النتائج المحققة لإختفاء السجلات البطاقية الورقية لتحل محلها السجلات الإلكترونية والتي تسمح للمكتبات المشاركة في شبكات السجلات وتبادلها لتحل محلها السجلات الإلكترونية ، وفي مجال الفهرسة التعاونية ، وكذلك الإعارات بين المكتبات حسب مشروع المكتبة مفاده توحيد الفهارس ونصوصها في كل مكتبات العالم من طرف القوى العظمى الغربية أو ما تعرف بمجموعة السبعة في جويلية 1994.

إمتدت بعدها إلى إجتماعات عديدة بين القوى العظمى لرقمنة المكتبات بتكثيف الربط الرقمي بين مختلف المكتبات بغية توسيع المعرفة الى حدود آخر حيث جاءت العديد من

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص 28.

<sup>2</sup> منير حمزة : دور المكتبات الرقمية في دعم التكوين والبحث العلمي بالجامعة الجزائرية ،(ماجستير)،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة منتوري ،قسنطينة ،2008،ص21.

الإجتماعات بين القوى ومن أهمها إجتماع بروكسل سنة 1995، لدعم التنمية في المجال الإقتصادي والإجتماعي والثقافي الذي تبنته الولايات المتحدة الأمريكية.<sup>1</sup> إنتقل بعدها إلى أوروبا بمشاريع مماثلة أطلق عليها اسم هيموريا بمشاركة المكتبة الوطنية الفرنسية ومعهد تولون للأبحاث العلمية ليرتبط بعدها بمكتبات في الدول المتقدمة من خلال مشروعات للمكتبات الرقمية.

### 1. 2 . السياق التاريخي ومراحل تطور الرقمنة :

منذ نهاية عقد الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي تم الإعتماد على الرقمنة من أجل إختصار الجهد والوقت وكفاءة الإستخدام.<sup>2</sup> الرقمنة هي إمتداد لتطور التكنولوجي في الإدارة، حيث إتجه منذ البداية إلى إحتلال الآلة محل العامل حيث كانت تتم بصورة مصغرة وبأساليب بسيطة ثم إنتقل إلى أعمال التخطيط والرقابة للبرمجة لينتقل الى العمليات الذهنية المحاكية للانسان من خلال الذكاء الاصطناعي الذي يحاكي الإنسان في الرؤية الآلية ولغة الأنظمة إلى أن جعل منها الأنترنت وشبكات الأعمال.<sup>3</sup> أن أفضل سيناريو للوصول إلى تطبيق لعمليات الرقمنة مع إستغلال الوقت والجهد والمال، وهو يقسم خطة الوصول إلى المرحلة النهائية للإدارة الإلكترونية إلى أربع مراحل . يعود جذور التحول الرقمي إلى عدة عقود لكنه إكتسب قوة وانتشارا في العقد الأخير بفضل تقدم التكنولوجيا وتطور الأنترنت.

### مراحل تطور الرقمنة:

1 . مرحلة ما قبل الرقمنة : تشير هذه الفترة التي سبقت التحول الرقمي وكانت تتميز بالإعتماد على العمليات اليدوية والورقية في مختلف القطاعات مثل الصناعة والتجارة

<sup>1</sup> أحمد الكبيسي :تطور النظم الآلية في المكتبات من الحوسبة الى الرقمنة الافتراضية ،العربية 300،ع29،اليمن، 2008، صص،6،7.

<sup>2</sup> رحي مصطفى عيان : البيئة الالكترونية e-environment ،دار صفاء للنشر والتوزيع،ط2،عمان،2015،ص21.

<sup>3</sup> نفس المرجع السابق ،ص22.

والخدمات، في هذه المرحلة كانت المعلومات تسجل وتنتقل بشكل أساسي باستخدام الوثائق الورقية وكانت العمليات الإدارية تتطلب العمل اليدوي والإدخال اليدوي للبيانات.<sup>1</sup> بحيث يستطيع المواطن العادي في هذه المرحلة تلخيص معاملاته وإجراءاته بشكل سهل دون أي روتين أو ملاحظة في الوقت الذي يستطيع فيه من يملك حاسبا شخصيا.

**2 . مرحلة الفاكس والتليفون الفاعل:** وتعتبر هذه المرحلة هي الوسيط بين المرحلة الأولى والمرحلة التي ستأتي فيما بعد، وفي هذه المرحلة تفعيل تكنولوجيا الفاكس والتليفون ،وفي هذه المرحلة يكون قسم أكبر من الناس قد سمع أو جرب نمط الإدارة الإلكترونية بحيث يستطيع كبار التجار والإداريين والمتعاملين والقادرين في هذه المرحلة من إنجاز معاملاتهم عن طريق الشبكة الإلكترونية.<sup>2</sup>

**3 . مرحلة الإدارة أي مرحلة الرقمنة:** تشير الفترة التي تم فيها التحول الكبير نحو استخدام التكنولوجيا الرقمية في مختلف الجوانب من الحياة اليومية والعلمية والإقتصادية والإجتماعية ف ي هذه المرحلة ،تتمثل العمليات والمعلومات والاتصالات بشكل أساسي في الأرقام والبيانات الرقمية وتتم معالجتها وتخزينها ونقلها باستخدام أجهزة الكمبيوتر والشبكات الإلكترونية ويتم التخ لي عن الشكل التقليدي للإدارة، بعد أن يكون عدد المستخدمين للشبكة العنكبوتية قد وصل إلى مستوى عالي حوالي 25\_30 بالمئة من عدد الشعب.<sup>3</sup>

**4مرحلة الذكاء الاصطناعي:** وقبل التطرق الى هذه المرحلة لابد من تبيان مفهوم الذكاء الإصطناعي يشير إلى قدرة الأنظمة الإلكترونية الكمبيوترية على تنفيذ مهام تتطلب تفكيراً وتخطيطاً وحلولا للمشكلات بطريقة تشبه القدرة البشرية على الذكاء<sup>4</sup> ويعود تاريخ الذكاء الإصطناعي إلى منتصف القرن العشرين حيث بدأ قلة من العدد من العلماء إستكشاف نهج جديدة لبناء آلات ذكية.

<sup>1</sup> ربحي مصطفى عليان ،نفس المرجع ،23.

<sup>2</sup> نفس المرجع ،ص 24.

<sup>3</sup> نفس الرجع ، ص 24 25.

<sup>4</sup> ميشال هوم: الذكاء الاصطناعي ( دليل الانظمة الذكية ) ،دار الصفاء للنشر والتوزيع ،2011،ص64.



### التطور التاريخي للرقمنة:

الحرفية: الإنسان هو الأساسي في الإنتاج .

الآلية: الآلية تحل محل العمل اليدوي في الإنتاج .

الأتمتة: الآلة تحل محل العمل المرتبط ببرمجة ورقابة العمل والإنتاج.

الإنترنت: آلة التشبيك الفائقة باستخدام البيانات .

الذكاء الاصطناعي: الآلة تحاكي الذكاء والسلوك.<sup>1</sup>

### 3.1 . خصائص وأهمية الرقمنة :

**خصائص الرقمنة:** تتميز الرقمنة عن غيرها من التكنولوجيات الأخرى بالخصائص التالية:<sup>2</sup>

تقليص الوقت: فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن إلكترونيا متجاورة.

تقليص المكان: تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة.

إقتسام المهام الفكرية مع الآلة: نتيجة حدوث تفاعل والحوار بين الباحث ونظام الذكاء الاصطناعي مما يجعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحصيل في عملية الإنتاج.

تكوين شبكات الاتصال: تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الإتصال، وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين والصناعيين وكذا منتجي الآلات ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى.

<sup>1</sup> أصالة رقيق: استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ادارة أنشطة المؤسسة ،( ماستر ) ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة أم البواقي ، أم البواقي،2015، ص 15 . 16.

<sup>2</sup>:أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية ، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعي ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ،2003، ص 7.

التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبلاً ومرسلاً في نفس الوقت فالمشاركين في عملية الإتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.

اللاتزامنية: وتعني إمكانية إستقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.

اللامركزية: وهي خاصية تسمح بإستقلالية تكنولوجيا المعلومات والإتصالات فالإنترنت مثلاً تتمتع بإستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الأنترنت.

قابلية التوصيل : وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الإتصالية متنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع على مستوى العالم بأكمله.

قابلية التحرك والحركية: أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماته أثناء تنقلاته أي من أي مكان عن طريق وسائل إتصال كثيرة من الحاسب الآلي النقال، الهاتف النقال.... الخ.

الشيوع والانتشار : وهو قابلية هذه الشبكة لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم بحيث تكتسب قوتها منها الإنتشار المنهجي لنمطها المرن.

العالمية والكونية: وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكترونياً.

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

المنتج إلى المستهلك.<sup>1</sup>

**أهمية الرقمنة:**

1. إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة ومعقدة بأصولها وفروعها.
2. سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات من مفرداتها.
3. القدرة على طباعة المعلومات منها عند الحاجة وإصدار صور طبق الأصل عنها.

<sup>1</sup>المرجع نفسه، ص 8.

4. الحصول على المعلومات بالصوت والصورة وبالألوان أيضا.
5. نقص تكاليف الحصول على المعلومات.
6. إمكانية وجود نقد المصادر والموارد المعلوماتية.
7. إمكانية التعامل مع الوسائل الأخرى الصوت، الصورة، الفيديو.
8. تخفيض تكاليف الانتاج وزيادة الربحية المنظمة.
9. تحسين مستوى أداء المنظمات الحكومية.
10. زيادة الصادرات وتدعيم الاقتصاد الوطني.
11. تطوير كفاءة المنظمات وزيادة فعاليتها ،فبوسع تكنولوجيا المعلومات والإتصالات أن تسير توفير الخدمات الرئيسية للمجتمع بأسره بغض النظر عن الموقع الجغرافي.
12. علاوة على تسهيل تقنية الإتصال بين وحدات المنظمة المتباعدة جغرافيا.<sup>1</sup>

#### 1. 4. أهداف ومراحل الرقمنة :

##### أهداف الرقمنة:

وهي عدة أهداف تتوزع على المستويات التالية:

الحفظ: حيث أن الوسائط الرقمية تعد أقل عرضة للتلف والضرر ، مقارنة بالوسائط الورقية التي تعد عرضة لعدة أخطار.

التخزين: أما بخصوص التخزين فإن قرص مضغوط يمكنه تخزين آلاف الصفحات فما بالك نص رقمي ، إذ الرقمنة توفر علينا الكثير من المساحات.

سرعة الإسترجاع وسهولة الإستخدام: تتميز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الإسترجاع ،حيث أن عندما تحول الأوراق الإدارية إلى الشكل الرقمي يمكن للمرء إسترجاعها في ثوان بدلا من عدة دقائق.

<sup>1</sup>بيتر درايفر،تحديات الإدارة في القرن الحادي والعشرين ، خلاصة الشركة العربية للاعلام العلمي ، القاهرة ، 1999،ص

الإقتسام: من خلال الشبكات وخصوصا شبكة الأنترنت سمحت للرقمنة بالإطلاع على نفس الوثيقة من قبل مئات الأشخاص في نفس الوقت.

الريح المادي: من خلال بيع المنتج الرقمي على أقراص مليزرة أو إتاحتها على الشبكة ولا يقصد بالريح هنا الإنجاز بقدر ماهو الحصول على عائد مادي يغطي هامش من التكلفة لضمان إستمرار العمليات.<sup>1</sup>

تبسيط الإجراءات: وتقليل كلفتها وإعطاء خدمة أكثر جودة ، وإختصار وقت التنفيذ إنجاز المعاملات الإدارية ، بالإضافة إلى الدقة والموضوعية في العمليات المنجزة ، لتسهيل إجراء الإتصال بين دوائر المؤسسة المختلفة ومع المؤسسات الأخرى داخل وخارج بلد المؤسسة. البريد الإلكتروني: تستعمله بدلا من الصادر والوارد ، والإجراءات التنفيذية بدلا من محاضر الإجتماعات والإنجازات بدلا من المتابعة ، مما يؤدي إلى إكتشاف المشاكل بدلا من المتابعة، وتساعد على التجهيز الناجح للإجتماعات.<sup>2</sup>

وتسعى الرقمنة لتحقيق أهداف وهي:

1 . إتاحة مصادر المعلومات التقليدية على نطاق أوسع كمايلي:

إتاحتها على مدار 24 ساعة.

إتاحتها دون تقييد بالموقع الجغرافي.

تظهر على وسائط متعددة.

تصل المعلومات للمستفيدين في كل مكان.

تجديد الأشكال المتهاكة والتالفة .

تطوير الخدمات التقليدية .

المشاركة في الموارد.

<sup>1</sup> ابن علة فتيحة ،بلحاج قمر : الرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ،شعبة علم المكتبات والمعلومات ،2018.2019، ص 37.

<sup>2</sup>قاسي عادل :إ استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الخدمة العمومية ، جامعة البليدة 2،المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد 3العدد2 الثاني ، سبتمبر 2019، ص 31.

2 . صيانة وحفظ المجموعات ضد التلف والكوارث والفقء.

3 . الريح المادي من خلال بيع الإنتاج الرقمي الجديد على وسائط متعددة.<sup>1</sup>

### 1 . 5 . :عناصر الرقمنة ونماذجها:

#### عناصر الرقمنة:

إن الإصلاح المنهجي ضروري لتجسيد الرقمنة حيث من عناصرها نجد:

الترميز الرقمي: وهو عبارة عن القاعدة الثنائية في مجال الرياضيات يعمل على مسك المعلومة بأشكالها المختلفة سواء كانت صورة ،فيديو، نص وبعدها يتم وضعها على الخط يدخلها جهاز الكمبيوتر خلال فترة المعالجة.

أنظمة التراسل الرقمي: نقصد بأنظمة التراسل الليزر وصناعة الألياف البصرية... التي تساعد أنظمة تراسل بصرية جديدة في إستعمالها في شبكات النفاذ التي تمتاز بدرجة عالية من الذكاء. شبكات النفاذ الرقمي: في هذه الشبكات يتم الإعتماد على الكوابل ومن أهمها جهاز الذي يعتمد على تقنيات الترميز الرقمي. DLS

أنظمة التحويل: حيث تعتمد هذه الأنظمة على أليات المراقبة ذات جدوى عالية تؤمن التقارب بين المعلومة المرسله والمعلومة المستقبله ، لما تمتاز به من سرعة كبيرة في تدفق المعلومات. شبكات الهاتف المحمول : حيث نقول عنها شبكات الجيل الثالث وإعتمدت على إستخدام عملية الترميز أحادية لكل مكاملة وبسرعة عالية.

تقنيات البث الإعلامي: وهي المرحلة وصلت لها التطورات في السنوات الأخيرة تدمج الشبكة العنكبوتية مع التلفزيون.<sup>2</sup>

نماذج الرقمنة:: نذكر بعض منها:

1 النموذج الفني: يتم في هذا النموذج تحويل المنظمات التقليدية إلى منظمات رقمية عن طريق إستخدام بحوث العمليات وعلوم الحاسب وعلم الإدارة.

<sup>1</sup> جمال يوسف : المكتبات الالكترونية والرقمنة ، عمان ، 2009، ص 213.

<sup>2</sup> عبيد الرحباني : الاعلام الرقمي (الالكتروني )، دار أسامة للنشر والتوزيع ،الأردن ، 2012، ص 52.

- 2 النموذج السلوكي: في هذا يتم التركيز على المتغيرات السلوكية عند تحويل المنظمة إلى منظمة رقمية ومن ثم نقل أهمية إتخاذ القرارات رقمياً.
- 3 نموذج المشاركة في المعلومات: يعتمد على إشتراك المؤسسة في أحد شبكات المعلومات المحلية أو الدولية.<sup>1</sup>
- 4 النموذج الفني الإجتماعي: حيث جاء في إعتبار درجات التفاعل والتنظيم عند درجات التحويل.
- 5 نموذج التحول الإستراتيجي: في هذا النموذج يتم الإعتماد على التخطيط الإستراتيجي للمؤسسة ومن ثم تحديد الأهداف ومركز في الصناعة المحلية والعالمية.
- 6 نموذج إدارة الأصول الرقمي: وهو يعتمد على مجموعة من شركات المعلومات الإتصالات بدلا من شركة واحدة في إدارة الملفات الرقمية.<sup>2</sup>

### 1 . 6 . أشكال وفوائد الرقمنة:

تأخذ الرقمنة عدة أشكال منها:

- أ . الرقمنة في شكل صورة: من خلالها تنتج صورة لكل صفحة في مصدر المعلومات مما يسمح بالحصول على نسخة من هذا المصدر في صورته الإلكترونية، وهي تتطلب وصفا بيبيولوجرافيا كاملا متضمنا الكشف الأمر الذي ييسر الوصول اليها.
- ب . الرقمنة في شكل نص: ويتم من خلالها معالجة الصورة الرقمية بواسطة برنامج التعرف الضوئي على الحروف فهي تسمح للنظام بإسترجاع محتوى الوثيقة المرقمنة صورة في شكل نص وهي توفر الإمكانيات التالية:
  1. البحث في النص والإبحار داخل مصدر المعلومات والتنقل مثلا من قائمة المحتويات إلى فصل ما أو من مصدر معلومات إلى آخر.

<sup>1</sup>فريد النجار :دور تكنولوجيا المعلومات في التحول نحو المنظمات الرقمية ،المنظمة العربية للتنمية الادارية ، مصر ،2004، ص 199.

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق ،ص200.

2. التنقل السريع داخل مصدر المعلومات.
3. الإستعلام باللغة الطبيعية وتيسير الوصول المباشر إلى المعلومات بالنسبة لكل مستخدم.
4. ربط السؤال بالمداخل المختلفة إلى مصادر المعلومات.<sup>1</sup>

ج . **الرقمنة على شكل شعاعي:** هي عبارة عن تقنية تمثيل الأشكال من خلال معادلات هندسية والتي تسمح بقراءتها من وجهة نظر رياضية، وهذا يعني عوضا من حفظ تشكيل متعدد من النقاط الأساسية، نقوم بتخزين تتابع وتوالي الإجراءات والعمليات التي تقود إلى تشكيل المخطط، ويطبق أساسا هذا الأسلوب في مجال الرسومات التخطيطية المكونة من عناصر أو رسومات هندسية التي يمكن تسييرها بواسطة برمجيات الرسم بإستخدام الحاسب الآلي.<sup>2</sup>

#### فوائد الرقمنة:

##### الفوائد الإدارية:

الشفافية في التعامل.

تنظيم قواعد عمل جديدة وبيئة عمل جديدة.

تنظيم العمليات الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي.

##### الفوائد الإجتماعية:

سرعة التواصل الإجتماعي من خلال التطبيقات الإلكترونية.

تفعيل مجتمع معلوماتي قادر على التعامل مع المعطيات التقنية.

العمل على الأنشطة الإجتماعية المختلفة.<sup>3</sup>

##### الفوائد الإقتصادية:

كسب الوقت وتوفير المال في كل التعاملات.

<sup>1</sup> غادة عبد المنعم وآخرون : رقمنة مقتنيات المكتبات الجامعية ، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2013، ص21.

<sup>2</sup> نبيل عنكوش : نفس المرجع السابق ، ص177.

<sup>3</sup> سمير شلغوم : الرقمنة كآلية لضمان جودة العملية التعليمية ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة يحيى فارس ، المدية ، 2020، ص156.

فتح قنوات إستثمارية جديدة.

إتاحة فرص وظيفية جديدة في مجالات جديدة مثل إدخال البيانات وتشغيل وصيانة البنية التحتية.

توحيد الجهود تحت بوابة إلكترونية واحدة.

مساندة برامج التطوير الإقتصادي<sup>1</sup>.

الفوائد البيداغوجية :

الإسهام في تحقيق الجودة المنشودة من العملية التعليمية.

تنمية مهارات التواصل الرقمي مع مختلف الفاعلين في العملية التعليمية.

الإسهام في إنتقال المعلومات التي لها صلة بمحيط التدريس.

تساعد على زيادة المشاركة الإيجابية وتنمية قدراته على التفكير والإبداع العلمي.

تطوير مهارته في إستعمال الوسائل والمواد الرقمية.<sup>2</sup>

### 1. 7. معوقات تطبيق الرقمنة :

إن من تحديات تفعيل الرقمنة الجانب البشري وتحديات التدريب والتكوين على إستعمال التكنولوجيا<sup>3</sup>، من أجل مواكبة التطور الرقمي ولا يكف الحث على التكوين فقط ، بل يجب أن يكون إلزامي وعلى عاتق الدولة، لأن الطبيعة البشرية يستعصي عليها التغيير، فما بالك إذ كان التغيير رقمي ولا يزال تدريب الموظفين في ظل التطور والتغير السريع يواجه تحديات وصعوبات جمة، منها أن الوحدات التدريبية تكون في الكثير من الأحيان غير فعالة مما يؤدي إلى عدم تفاعل الموظفين بشكل كاف مع النظام الأساسي للتعلم ، كما أن بعض الموظفين

<sup>1</sup>زهير بوضياف : دور الرقمنة في ضمان جودة الخدمة العمومية ،مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والانسانية ،كلية

العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد ، الطارف ، 2021،ص 71.

<sup>2</sup>سمير شلغوم ،نفس المرجع السابق ،ص 156.157.

<sup>3</sup>فوزية صادقي، نفس المرجع السابق،ص23.



يفتقرون إلى وعي لأهمية التدريب والتطوير ويعتقدون أنه لا يؤثر على آدائهم الوظيفي ، فضلا عن نقص التحفيز في ظل إنشغال الموظفين بأعباء عمل متزايدة .<sup>1</sup> كما تتلخص معوقات إستخدام الرقمنة في التعليم العالي في عدة أقطاب ، وهذا رغم ما لها من إيجابيات في ما يلي :

عدم توفر الوسائل ما يكفي لتنمية المهارات أو الممارسات العلمية .

قلة التمويل الموجه إلى إستخدام تكنولوجيايات الحديثة .

عدم وجود تلاؤم بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات وإتصال أفراد المنظمة .

قلة المتخصصين في مجال الوسائل التكنولوجية والرقمنة .<sup>2</sup>

ضعف البنية التحتية التكنولوجية الحديثة ونقص جاهزية المؤسسة .

عدم المقدرة على مسايرة التطورات التكنولوجية .

ضعف الوعي الثقافي بتكنولوجيا المعلومات على المستوى الإجتماعي والتنظيمي داخل الجامعة.

مقاومة العاملين لتطبيق التقنية وضعف الرغبة بها ، وعزوفهم عن إستخدامها .

غياب المتابعة من قبل السلطات العليا لتطبيق الرقمنة في الإدارة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عيساوي عبد النور: معوقات رقمنة المرافق العامة الجزائرية، مجلة القانون ، المجلد12، العدد2، البيض، 2023،ص12-13.

<sup>2</sup> ضيف الله نسيمة : معوقات إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية ،معارف مجلة علمية دولية محكمة ، العدد 22 ،جامعة باتنة، 2017 ، ص208 .

<sup>3</sup> أمينة بن جدو : معوقات تطبيق الرقمنة بالمكتبات الجامعية الجزائرية ، مداخلة في الملتقى الدولي حول الرقمنة و تطبيقاتها ،جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2020 ، ص 6 .7.

## 2 . السلوك التنظيمي

## تمهيد:

يشكل محور السلوك التنظيمي دورا جوهريا في كفاءة وفعالية سلوك الفرد والجماعة بإعتباره نتاج ثقافي لنسق المنظمة من خلال توفر مجموعة من القيم والعادات والتقاليد التي تبرز على مستوى المنظمة ككل ، وذلك ما يوجه سلوك العاملين على تحقيق فعالية المنظمة والوصول إلى أهدافها المسطرة .

حيث يهتم السلوك التنظيمي بمساعدة المنظمات على إختلاف أنواعها في تحقيق أهدافها وبقائها ونموها وتطورها وتكيفها مع تغير البيئة المحيطة من خلال دراسة العنصر البشري وسلوكه في المنظمات.

## 1 . 2 . مفهوم السلوك التنظيمي:

يمكن تعريفه بأنه كل ما يصدر عن الفرد من ردود أفعال للمثيرات التي تحدث له في محيط العمل .

وهناك تعريف للسلوك التنظيمي كعلم من العلوم الإنسانية بأنه ذلك الحقل الذي يهتم بدراسة سلوك واتجاهات وآراء العاملين في المنظمات وتأثير المنظمات الرسمية على إدراك ومشاعر وآداء الموظفين وتأثير البيئة على المنظمة وقواها البشرية وأهدافها وأخيرا تأثير العاملين على التنظيم وكفاءته فالسلوك التنظيمي علم يميل إلى معالجة مواضيع لها علاقة بالعمل ،الوظيفة، العاملين ، مكونات التنظيم الإنتاجية ،الكفاءة البيئية الداخلية والخارجية للتنظيم،السياسات،الإتجاهات والمشاعر وردود الأفعال....<sup>1</sup> الخ

<sup>1</sup> عامر عوض: السلوك التنظيمي الاداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2019، ص، ص 7. 5.

يعرف بأنه : السلوك الذي يشمل جميع العلاقات لأي منظمة سواء كانت هذه العلاقة داخلية رسمية أو غير رسمية ، أفقية أو عمودية أو خارجية مع كل ما يحيط بالمنظمة من قريب أو بعيد.<sup>1</sup>

يعرف أيضا بأنه : تفاعل العنصر البشري مع العناصر الأخرى في المنظمة والتي تشمل التقنية المستخدمة في المنظمة والهيكل التنظيمي والبيئة التنظيمية والبيئة الخارجية خارج المنظمة.<sup>2</sup>

التعريف الإجرائي : هو دراسة وفهم سلوك العاملين في أماكن العمل والذي يضم سلوك كل من الفرد والجماعة والتفاعل مع البيئة التنظيمية للمنظمة وذلك لتحقيق أهداف كل من العاملين والمؤسسة في نفس الوقت .

## 2 . 2 . أهمية وأهداف السلوك التنظيمي:

تساهم عملية دراسة السلوك الانساني في المنظمات في تحقيق مجموعة من الأهداف سواء بالنسبة للفرد أو المنظمة وذلك إضافة للبيئة التي تعمل فيها المنظمة، فعلى مستوى المنظمة يمكن للمنظمة تحقيق الآتي:

فهم وتفسير السلوك والممارسات والمبادرات وردود الأفعال التي تصدر من العاملين وذلك من خلال فهم طبيعة الدوافع والإدراك والقيم التي تحكم السلوك وأيضا معرفة طبيعة الضغوط ووسائل الإتصال المستخدمة ونمط القيادة المفضل.

إدارة السلوك وتوجيهه نحو تحقيق الهدف من خلال التدعيم الإيجابي للسلوك المرغوب وبناء نظم الحوافز والتدعيم الملائم وكذلك إختيار نمط الإتصال وأسلوب القيادة المناسب ومحاولة تهيئة مناخ وظروف العمل لتخفيف الضغوط وجعلها عند المستوى الفعال على نحو يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

<sup>1</sup> عبد المعطي محمد عساف : السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة ، دار زهران للنشر والتوزيع ، الأردن 2013، ص39.

<sup>2</sup> نفيسة محمد باشري وآخرون : السلوك التنظيمي ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، القاهرة 2017، ص 3.

وضع إستراتيجية مستقبلية لتنمية وتطوير سلوك الأفراد والجماعات وإستراتيجيات التطوير والتنمية المختلفة في المنظمة.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للفرد تحقق معرفة الفرد لمحددات وعناصر سلوكه مزايا كثيرة من أهمها تدعيم فرص الإلتزام بالسلوك الصحيح وتجنب العوامل التي تؤدي إلى الإدراك الخاطيء للمواقف التي تشوه عملية الإتصال أو التعرض لمستوى غير ملائم من الضغوط أو عدم التفاعل والإستجابة غير الصحيحة لزملاء والإدارة .

وأخيرا تظهر أهمية دراسة السلوك التنظيمي على مستوى البيئة في أنها تساهم في التعرف بشكل أكثر دقة على البيئة المحيطة مما يساعد في تدعيم التفاعل الإيجابي لها من خلال الإستجابة لمطالبها التي لا تتعارض مع مصالح المنظمة . وأيضا تساعد في تجنب الآثار الضارة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة وغالبا ما يثار سؤال عن أهمية السلوك التنظيمي وفي واقع الأمر فإن هذه الدراسة تهتم بالفرد والمجموعة ونشاطهم في التنظيم وهم يمثلون أهم عناصر الإدارة. وعلى وجه خاص تبدو دراسة السلوك التنظيمي هامة للمدير في المنظمات الحديثة ، فالمدير حتى يتخذ القرارات لابد أن يعرف الجماعات والأفراد ويفهم ويعرف سلوكهم، ولابد أن يعرف إحتياجات العاملين ودوافعهم وكيفية إقناعهم ومدى مقاومتهم للتغيير.<sup>2</sup> وخالصة القول أن المدير في حاجة إلى أن يتسلح بالأسس والمبادئ التي تساعد في معالجة وحل المشاكل وتوجيه العملية التنظيمية .

ويمكن بصفة عامة القول أن الحاجة إلى دراسة السلوك التنظيمي لم تعد خيارا من عدة خيارات متاحة بل أصبحت الأداة الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات .

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص،ص 4 . 5.

<sup>2</sup> محمد الفاتح محمود بشير المغربي : السلوك التنظيمي ، دار الجنان للنشر والتوزيع ، عمان ، 2016، ص ، ص 13.12 . 14.

### أهداف دراسة السلوك التنظيمي:

إن الإهتمام بدراسة السلوك الانساني في المنظمات أصبح ضرورة ملحة حيث يساعد ذلك إدارة المنظمات على الإستخدام الأمثل لمواردها البشرية مما يحقق أداء أعلى ،وهناك ثلاثة أهداف رئيسية للاهتمام بدراسة هذا السلوك وهي كالآتي:

1 فهم سلوك العاملين : ويتطلب ذلك التعرف على سلوك وتصرفات العاملين في مواقع العمل ودراسة وتحليل الأسباب والدوافع لهذا السلوك وتحديد العوامل المؤثرة فيه.

2 التنبؤ بسلوك العاملين: إذا ما تعرفت الإدارة على سلوك العاملين والأسباب وراء هذا السلوك ،فإن ذلك يمكنها من توقع السلوك المستقبلي للعاملين في المواقف المختلفة وكذلك التعرف على آثار هذا السلوك على المنظمة.

ومن ثم تأخذ على عاتقها إتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة هذه الآثار .

3 التحكم في سلوك العاملين :إن فهم سلوك العاملين الحالي والمستقبلي سوف يمكن الإدارة من التحكم وتوجيه سلوك العاملين في المستقبل وذلك بهدف الإرتقاء بمستوى الأداء للعاملين، وقد تقوم الإدارة بإعداد بعض السياسات التي تمكنها من تحقيق هذا الهدف.<sup>1</sup>

### 2 . 3 . مبادئ ومفاهيم أساسية في السلوك التنظيمي:

لكل مجال من مجالات المعرفة والعلوم الإجتماعية وحتى الطبيعية قاعدة فلسفية من المفاهيم الأساسية التي توجه تطوره في مراحل مختلفة .وينطبق ذلك على مجال السلوك التنظيمي الذي يركز على مجموعة مبادئ ومفاهيم أساسية تدور حول طبيعة الإنسان والمنظمة .ونتطرق بإيجاز لهذه المبادئ والمفاهيم:

1 طبيعة الإنسان: الناس متشابهون ومختلفون في نفس الوقت ،مع أن الناس أساسا متشابهون فإنه لا يمكن أن نجد شخصين متشابهين ومتساويين في جميع الجوانب الفسيولوجية والعقلية...الخ وبإختصار فإن كل إنسان يختلف عن الآخر.

<sup>1</sup>نفيسة محمد باشري و آخرون ، نفس المرجع ، ص 9 . 10 .

سلوك الفرد هو نتاج تفاعل الفرد مع البيئة: أي أن هناك عوامل ومؤشرات ذاتية تتعلق بالفرد نفسه وعوامل ومؤشرات تتعلق بالبيئة التي يعيش فيها، وتعمل جميع هذه العوامل متفاعلة على تحديد سلوك الفرد.

إن أي تصرف أو نشاط يصدر عن الإنسان لا ينشأ من العدم وإنما يكون نتيجة لسبب ما، وقد يتعلق هذا السبب بالإنسان ذاته أو بالمؤثرات والعوامل المحيطة به. وقد يكون السلوك أو التصرف ناشئاً عن عدة أسباب وليس سبب واحد.

ويرتبط بالمبدأ السابق مبدأ آخر من الدافعية ، فكل سلوك أو تصرف دافع أو أكثر يوجهه والدافع هو هبة غير مشبعة أو نقص .وهو القوة الرئيسية التي تثير السلوك أو تحدهه. مبدأ الهدف/ النتيجة: أن الإنسان يسعى للوصول إلى غاية نتيجة إقدامه على سلوك أو تصرف معين.

الشخص/الإنسان الكلي: الإنسان نسق أو نظام يتكون من أجزاء مترابطة ومتفاعلة وأي من هذه الأجزاء والسمات يؤثر في الآخر ويتأثر بها وهكذا يتصرف الإنسان ككل متكامل. تجارب الفرد وخبراته السابقة تؤثر على إدراكه لموقف ما وهذا بدوره يؤثر على سلوكه. الكرامة الإنسانية: هذا المبدأ والمفهوم فلسفي أكثر منه علمي ويشير إلى أنه يجب أن يعامل الإنسان معاملة مختلفة عن معاملة عناصر الإنتاج الأخرى لأن الله سبحانه وتعالى كرمه عن كل شيء في هذا الكون .

## 2 طبيعة المنظمة:

المنظمة نسق أو نظام إجتماعي وبالتالي تخضع للقوانين الإجتماعية و النفسية وفي الواقع يوجد في كل منظمة نوعان من الإنظمة الإجتماعية، رسمية وغير رسمية هذا بالإضافة إلى أن المنظمة تعيش في بيئة ديناميكية متغيرة تؤثر على المنظمة وتتأثر بها.

المصالح المتبادلة : لكل منظمة أهداف تسعى لتحقيقها ،وتنشأ المنظمات وتبقى على أساس وجود مصالح مشتركة بين المنظمة من ناحية والعاملين فيها من ناحية أخرى .فالمنظمة تحتاج الأفراد والأفراد بحاجة للمنظمة. فالفرد يلتحق بمنظمة ما لإعتقاده بأنها ستساعده على تحقيق

أهدافه وإشباع رغباته وحاجاته، والمنظمة تستقطب وتوظف الأفراد لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها.<sup>1</sup>

#### 2. 4 . خصائص السلوك التنظيمي:

. يعترف السلوك التنظيمي بالطبيعة المتغيرة الديناميكية للمنظمات المنظمة بناء إجتماعي يتكون من جماعات وأفراد يعملون معا لتحقيق أهداف متفق عليها ويعترف علماء السلوك التنظيمي بأن المنظمات ليست وحدات ساكنة ولكنها ديناميكية ودائمة أي أنها أنظمة تغذية ذاتية تستخدم الطاقة لتحويل موارد من البيئة مثل المواد الخام الى مخرجات منتج نهائي مثلا يفرض السلوك التنظيمي عدم وجود مدخل مثالي يتفق علماء السلوك التنظيمي على عدم وجود مدخل مثالي لدراسة السلوك الإنساني في المنظمات فمثلا هناك عوامل واضحة الأهمية منها العوامل الفردية مثل قيام الأعمال الفردية المهارات ودوافع المثابرة في العمل ولكن وحدها فقط توضح جانب من الصورة فيجب علينا أيضا أن نأخذ في الحسبان العديد من العوامل الموقفية مثل العلاقات الإجتماعية بين الزملاء وكذلك العوامل البيئية المحيطة مثل الإقتصاد القومي.<sup>2</sup>

فكل من هذه المتغيرات لا تلعب أدوارا منفصلة في التأثير على كيفية تصرف فرد معين حين يعمل ولكن تأثيرها على السلوك يكون موحد ويزيد من تعقيد الموقف.

. يتطلع السلوك التنظيمي إلى تحسين الموارد البشرية أن أرباب الأعمال والمدراء في أوائل القرن العشرين كانوا بالقطع يملكون وجهات نظر سلبية وإتجاهات سيئة تجاه العاملين فكانوا يعتبرون أنهم أناس كسالى يكرهون العمل ويحتاجون إلى التوجيه ولن يعملون إلا إذا تم دفعهم وإجبارهم على العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>حسين حريم : السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، ط 4 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2013، ص 34.

<sup>2</sup>بن العايب بلقاسم ، بن بريكة ابراهيم : السلوك التنظيمي للفرد ودوره في تحقيق الكفاءة والفعالية داخل المنظمة ،مجلة العلوم القانونية والإجتماعية ، جامعة زيان عاشور ، الجزائر ، 2023 ، ص 799.

<sup>3</sup>محمد الفاتح محمود بشير المغربي : نفس المرجع ، ص 14 . 15.

## 2 . 5 . محددات السلوك التنظيمي:

هناك مستويان من المحددات والضوابط التي تؤثر على السلوك التنظيمي للعمال :المستوى الأول يهتم بقياس السلوك الفردي للعامل في جوانبه النفسية ،والمستوى الثاني يهتم بقياس السلوك الجماعي للعمال داخل المنظمة في جوانبه الإجتماعية.

أ. المحددات النفسية للسلوك التنظيمي: هي عبارة عن تلك المتغيرات أو العناصر التي تؤثر بالدرجة الأولى على السلوك الفردي للعامل داخل المنظمة، والتي يجب دراستها لفهم هذا السلوك والتنبؤ به وتوجيهه وهذه المحددات النفسية هي: <sup>1</sup>

1 التعلم: هو أحد المقاييس والمعايير السيكولوجية التي تأخذ محددًا لقياس السلوكيات التنظيمية وهو عبارة عن عملية الحصول على المهارات والمعارف والقدرات والإتجاهات الجديدة.

2 الإدراك: هو أحد المقاييس والمعايير السيكولوجية التي تأخذ محددًا لقياس السلوكيات التنظيمية للعاملين بمختلف المنظمات فالسلوك يتوقف على مقدرة الفرد الجسمانية والذهنية ومستوى المهارة والإتجاهات والقيم الدينية.

3 الدافعية: هي أحد المقاييس والمعايير السيكولوجية التي تأخذ محددًا لقياس السلوكيات التنظيمية للعاملين والموظفين بمختلف المنظمات ،وتمثل عاملا مهما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على السلوك الذي يبديه الفرد في العمل .

4 الشخصية: أهمية تحليل الشخصية:

. إن نقطة البداية لدراسة سلوك الفرد هو تحليل الشخصية الإنسانية، فالشخصية هي أحد المقاييس والمعايير السيكولوجية التي تؤخذ محددًا لقياس السلوكيات التنظيمية للعاملين والموظفين في مختلف المنظمات .

<sup>1</sup>منصور محمد اسماعيل العريفي ،السلوك التنظيمي ،دار الكتاب الجامعي ،ط 3، صنعاء ،2013، ص ص 45 . 89.



5 القدرات: وهي أحد المعايير والمقاييس السيكولوجية التي تؤخذ محددًا لقياس السلوكيات التنظيمية للعاملين والموظفين بمختلف المنظمات ،ومن الطبيعي أن يتفاوت الأفراد فيما بينهم ، بتفاوت طبيعة هذا السلوك ومتطلبات القدرات اللازمة له

6 الإتجاهات: الاتجاهات هي فكرة مشبعة بالعاطفة تميل إلى تحريك النماذج المختلفة من السلوك تجاه كل موقف أو موضوع معين .

ب . المحددات الإجتماعية للسلوك التنظيمي:<sup>1</sup>

وهي عبارة عن تلك المتغيرات أو العناصر المؤثرة والمكونة للسلوك الجماعي للأفراد العاملين أو الجماعات بالمنظمة وهي لازمة لفهم هذا السلوك والتنبؤ به وتوجيهه وهذه المحددات الاجتماعية هي:

1 الجماعات : هي أحد المقاييس والمعايير السوسولوجية التي تعتمد في فهم وتفسير وتشكيل السلوك التنظيمي للعاملين والموظفين بمختلف المنظمات على تباين أنشطتها وأحجامها ،وفيها يتم التعرف على تكوين الجماعات وظواهر التماسك الإجتماعي وعلاقتها بسلوك العمل ،كما تتناول ظاهرة إتخاذ القرارات داخل جماعات العمل.

2 القيادة: وهي أحد المعايير والمقاييس السوسولوجية التي تعتمد في فهم وتفسير وتشكيل السلوك التنظيمي للعاملين والموظفين في مختلف المنظمات على تباين أنشطتها وأحجامها

3 الإتصال : هو أحد المعايير والمقاييس السوسولوجية التي تعتمد في فهم وتفسير وتشكيل السلوك التنظيمي للعاملين والموظفين بمختلف المنظمات على تباين أنشطتها وأحجامها

4 القيم: وتعد القيم من المعتقدات التي يحملها الشخص أو مجموعة من الأشخاص أو مجتمع، والقيم من بين العوامل الرئيسية التي لا يمكن إغفالها عند تحليل السلوك الإنساني وفهم السلوك التنظيمي .

5 البيئة والثقافة التنظيمية: فبالنسبة للبيئة يمكن أن تميز بين البيئة الداخلية والبيئة الخارجية التي تتضمن بيئة ثقافية وإجتماعية وسياسية وإقتصادية لها تأثيرها الواضح على سلوك الأفراد و

<sup>1</sup>بطرس حلاق : نفس المرجع ،ص ، ص 40 . 51.

أما الثقافة التنظيمية فهي الإعتقادات والتوقعات والقيم التي يشترك بها أعضاء المنظمة وتؤثر في سلوكهم وتمثل الثقافة التنظيمية الموروث الحضاري والقيمي للمنظمة الذي يحكم تصرفات و سلوكيات الأفراد ومواقفهم تجاه القضايا الإدارية والعلمية المختلفة.

## 2.6 . أسباب الإهتمام بدراسة السلوك التنظيمي :

هناك العديد من الأسباب التي أدت الى الإهتمام بدراسة السلوك الإنساني في المنظمة ويمكن إجمال بعض منها على سبيل المثال في ما يلي:<sup>1</sup>

. يعتبر العنصر الإنساني أحد المجددات الأساسية للكفاءة الإنتاجية والإدارية وبالتالي فلا قيمة لعناصر الإنتاج المختلفة إلا بالإنسان فالإنسان هو مصدر كل قيمة ولا بد من معرفة كيف يعمل وكيف يمكن أن نجعله يعمل أكثر للحصول على المزيد من القيمة.

. إن دراسة سلوك الأفراد في المنظمة ومعرفة وفهم دوافعهم المختلفة ورغباتهم وإحتياجاتهم تساعد في تقليل أثر التنظيمات غير الرسمية والقضاء على الصراعات بين الأفراد وبينهم وبين الإدارة.

. سلوك الإنسان دائم التغيير ومن هنا يجب دراسة دوافع السلوك والتغييرات التي تطرأ عليه بصفة مستمرة حتى يمكن للإدارة التنبؤ بهذا السلوك ومعرفة العوامل التي يمكن بها التأثير عليه لتحقيق الأهداف العامة.

. السلوك الإنساني يعتبر عنصر مشترك في العملية الإدارية ولا يتحقق بنجاح الا بكفاءة العنصر الإنساني الذي يقوم بتخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وتنسيق الأعمال وذلك من خلال تفاعل المديرين مع العاملين في المنظمة فالمدير بحاجة ماسة لفهم طبيعة الأفراد ومعرفة دوافعهم السلوكية.

<sup>1</sup>نفيسة محمد باشرى : نفس المرجع ،ص 7 .8.

## 2. 7. تطور نظرة الفكر الإداري للسلوك التنظيمي:

لم يكن إكتشاف البعد الإنساني للإدارة أمرا سهلا بل تعاقبت فترات طويلة من الفكر والتطبيق الإداري كان العنصر الإنساني فيها مهملا ومتجاهلا بدرجات مختلفة ويمكن حصر فترات التطور في الفكر الإداري من حيث النظرة للجانب الإنساني في الإدارة كما يلي:

حركة الإدارة العلمية: وقد كان التركيز الأساسي فيها على الجوانب المادية في العمل والإنتاج وكانت ترى في تقسيم العمل والتخصص أساسا صالحا لرفع الإنتاجية ولم يكن الإنسان أكثر من مجرد أداة للعمل أو مصدر للطاقة تستخدمه الإدارة في الوصول الى الإنتاج المطلوب ولم تكن نظرية الإدارة العلمية تتوقع عائدا هاما من مساهمة ومشاركة العاملين لذا فقد حددت دورهم في مجرد تلقي التعليمات وتنفيذها على أساس طريقة الأداة المثلى التي تم تدريبهم عليها وكان الحافز الأساسي لدى العاملين هو الحافز النقدي.<sup>1</sup>

حركة العلاقات الإنسانية: نشأت هذه الحركة تحت وطأة الكساد العالمي الكبير وظروف الحرب العالمية الثانية وخروجا على مبادئ الإدارة العلمية التي سببت كثيرا من المشكلات العمالية وأثارت موجات من الإضطرابات الصناعية وقد كان المنطلق الأساس لحركة العلاقات الإنسانية أن الإنسان هو محور العمل الإداري وأنه عنصر هام في تحديد الإنتاجية للعامل على معنوية العاملين ومن ثم إنتاجهم.<sup>2</sup>

مدخل العملية الإدارية: لم يكن تطور الفكر الإداري حتى أوائل الخمسينيات فعلا في التطبيق فلا شك أن إهمال حركة الإدارة العلمية للجوانب الإنسانية وتركيزها على الجوانب الفنية في الإنتاج وكذلك مبالغة حركة العلاقات الإنسانية في تصوير أهمية مفهوم الحالة المعنوية للفرد و الجو الاجتماعي للعمل كل هذه الأسباب أدى الى ظهور فكر جديد في الإدارة يروج

<sup>1</sup> عبد الحق بن خالد جيتو: تطور الفكر الإداري وانعكاساته على ممارسات الاشراف التربوي، مجلة ادارة البحوث والنشر العلمي، كلية التربية، جامعة اسيوط، المجلد 35، عدد1، 2019، ص 6.

<sup>2</sup> محمد الفاتح محمود بشير المغربي: نفس المرجع، ص 16.

الى مجموعة الوظائف الإدارية التي تتخذ شكل دورة أو عملية مستمرة و تتضمن التخطيط التنظيم والمتابعة<sup>1</sup>.

مدخل إتخاذ القرارات وعلم الإدارة :

وقد تطور هذا المدخل في الستينيات بفضل إنتشار الحاسبات الإلكترونية وظهور أدوات جديدة للمساعدة في إتخاذ القرارات الإدارية أهمها ويتميز هذا المدخل بتخفيض الجانب الإنساني في الإدارة الى حد أدنى وإعتبره مجرد عامل من العوامل المؤثرة في القرار الإداري .

المدخل السلوكي :

يقدم منطقا متميزا للإدارة حيث يرى أن العامل الأساسي المحدد لكفاءة الإدارة وقدرتها على تحقيق أهدافها هو الإنسان وبمعنى أدق السلوك الإنساني ، ويجمع المدخل السلوكي مبادئ ومفاهيم من علوم إنسانية مختلفة تدور حول محاولة فهم وتفسير السلوك الإنساني والإفادة من هذه التفسيرات في التنبؤ بأشكال السلوك المتوقعة للأفراد ومن ثم تستطيع الإدارة إتخاذ القرارات الرشيدة لحل مشكلات العمل وتحقيق أهدافه<sup>2</sup>

**3 الرقمنة وعلاقتها بالسلوك التنظيمي داخل المؤسسة الجامعية :**

**3.1 . إسهامات الرقمنة في إدارة الجامعة :**

رغم أن التوجه نحو الإدارة الرقمية ليس بالأمر الهين الي يخلو من الصعوبات والتحديات ، إلا أن الجوائز سعت على الإعتماد على هذه التقنية في سبيل النهوض بالتعليم العالي والبحث العلمي، و ذلك من خلال أن تكنولوجيات المعلومات والإتصالات تعمل على ما يلي :

- . الإنتقال من الإدارة التقليدية الى الإدارة الإلكترونية التي تعتمد أحدث أساليب التسيير .
- . تسهل عملية التواصل والتشارك مع مختلف الفاعلين في الجامعة و إعلامهم بكل المستجدات.
- . تساعد على توفير نظام فعال للتنظيم و التخطيط والتقييم .

<sup>1</sup> نفس المرجع ،ص 17 . 18.

<sup>2</sup> نفيسة محمد باشرى، ص 17 . 18.

. تسمح بحفظ الملفات وإنشاء بنك معلومات يسهل عملها ويعزز دورها الإيجابي في تحقيق جودة العملية الإدارية.<sup>1</sup>

. السعي لتطوير أساليب التسيير الإداري وكذا تطوير نظم المعلومات .

. صياغة الأطر القانونية والتنظيمية والإدارية لتنفيذ التحول بالكفاءة المرغوبة وصياغة الخطط

ورسم السياسات التي من شأنها تعزيز قدرة وكفاءة البنية المعلوماتية وشبكات الإتصال

الإلكتروني ، وتوظيف نظم الحاسب وتطبيقاتها في مجال التعليم العالي.<sup>2</sup>

### 3 . 2 . سياسة الرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي :

لقد أصبحت الرقمنة من الآليات الأساسية والمعول عليها في أحداث التنمية في جميع مجالات الحياة الاقتصادية الإجتماعية السياسية الثقافية والمهنية فلقد أصبحت من الركائز الجوهرية التي تعتمد عليها المؤسسة الجامعية، وفي ظل هذه التطورات العالمية لايزال واقع المؤسسة الجزائرية ينطوي على العديد من النقائص والإختلالات من الناحية الهيكلية والوظيفية وحتى القانونية، و نتيجة لما أصبح يشهده العالم من تحديات كبرى في ظل عالم القرن الـ 21 التي تختصر العولمة والفضاء الرقمي والمعرفة وثورة المعلومات بكل متغيراته وحركة إتجاهاته، وبالتالي عمل المسؤولين و الرئيس والطاقم الوزاري على وضع إستراتيجية وطنية لرقمنة المؤسسات في آفاق خلق إدارة إلكترونية قائمة الذات لمواكبة التطورات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها العالم حاليا.

فقد أكد رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون يوم الثلاثاء 20 فيفري 2024

"أن الرقمنة أمر لامناص منه " ملحا على ضرورة تقليص آجال تعميمها لتجنيب المواطن عناء

التنقل بين مختلف المصالح الإدارية وقال رئيس الجمهورية في كلمة خلال إفتتاح الملتقى

الوطني التي نظمتها هيئة وسيط الجمهورية بالمدرسة الوطنية للإدارة: مولاي أحمد مدغري -

<sup>1</sup>كدام صبرينة، رحالي سيف الدين : نفس المرجع ، ص 29 .30

<sup>2</sup>جعفر وردة ، جارش سليمة : نفس المرجع ، ص 41.

الجزائر العاصمة- قرأها نيابة عنه السيد مجيد عمور " لابد أن يأخذ الجميع بعين الإعتبار أن الرقمنة أمر لامناص منه" وألح على ضرورة تقليص آجال تعميمها.<sup>1</sup>

كما ركز السيد أيمن بن عبد الرحمان في يوم الاربعاء 2022/06/29 على تطوير الرقمنة على مستوى الإدارات والمؤسسات الوطنية، وفي هذا الإطار وزير الرقمنة والإحصائيات الإستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي والتي تهدف الى تحسين الربط البيني وتعميم إستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال لاسيما في إدارات الخدمة العمومية، وتحسين حوكمة القطاع الإقتصادي وتأتي تماشيا مع الإلتزام رقم 25 للسيد رئيس الجمهورية بهدف تحسين الحوكمة العمومية من خلال رقمنة المرفق العام.<sup>2</sup>

وفي مواصلة لترسيخ الرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في شتى هياكله ومؤسساته الجامعية وأيضا مخابره للأبحاث العلمية على إعتبار العملية تجسيدا للإلتزامات رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون كونها بديلا إيجابيا وضرورة لابد منها لضمان تطوير وإصلاح منظومة قطاع التعليم العالي وضمن هذا المنحى أشرف وزير التعليم العالي والبحث العلمي كمال بداري بمقر الوزارة على وضع حيز الخدمة 09 منصات رقمية ليصبح العدد الإجمالي للمنصات الرقمية التي يستفيد منها منتسبو قطاع التعليم العالي والبحث العلمي 23 منصة رقمية، هذا وقد أكد كمال بداري خلال كلمة ألقاها بذات المناسبة العلمية بأن البحث العلمي لايمكنه الإرتقاء دون الرقمنة .<sup>3</sup>

<sup>1</sup>مخرجات افتتاح الملتقى الوطني رئيس الجمهورية يوم 20 فيفري 2024،وكالة الأنباء الجزائرية تاريخ آخر زيارة في 2 مارس 2024 على الساعة 13:11 على النت : <https://ar/regions/161687-2024-05-07-16-.aps.www>: 59-51

<sup>2</sup> مصالحو الوزير الأول، تطوير الرقمنة في الجزائر يتصدى أشغال اجتماع الحكومة 2022/06/29، <https://premier-ministre.gov.dz>

<sup>3</sup>وهيبة بن شتاج، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تتزود بتسع منصات رقمية، بيان صحفي يوم 2023/03/28 <https://www.umc.edu.dz>

أصبحت الرقمنة واقعا ملموسا تعيشه كل الدول وفي جميع القطاعات داخل الدولة بحكم عدة عوامل منها تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال والعولمة وبالتالي سطرت الدولة إستراتيجية لتعميم الرقمنة في كل النشاطات .

تشكل الرقمنة موضوع الساعة إنطلاقا من برنامج رئيس الجمهورية ومرورا بمخطط عمل الحكومة و عديد النصوص التشريعية والتنظيمية التي صدرت .

لم يبقى قطاع التعليم العالي والبحث العلمي بعيدا عن هذه الديناميكية وبرز كفاعل رئيسي لتطبيق هذه الإستراتيجية بفضل نشاطات التكوين والتعليم العالي والبحث العلمي، وبالتالي شهدت الجامعة تحولات في بنيتها وطريقة تنظيمها وعملها وتسيير سلوك أفرادها وجماعات العمل وكيفية تأثير الرقمنة في المؤسسة على السلوك التنظيمي لأفرادها، تبنت الجامعة الجزائرية خيار التوجه نحو الرقمنة وليس من السهل تحقيقه لأنه يحتاج إلى موارد مادية وبشرية وكفاءات وخطط وإستراتيجيات لرقمنة الحياة الجامعية والمعاملات.

مرت الرقمنة بثلاث مراحل تتضمن طريقة مرور المؤسسة من صفتها التقليدية إلى الصفة الرقمية في جميع مجالات العمل الإدارية وأنشطتها كما أكد البعض أن عملية التحول الرقمي للجامعات تمر بثلاث مراحل أساسية وهي:

- 1 . بناء إستراتيجية الرقمنة تتضمن هذه المرحلة صياغة الرؤية الرقمية وتطوير التفكير الإستراتيجي وتحديد الطريقة الإلكترونية للقيام بالمهام وثقافة المنظمة الرقمية.
- 2 . دعم إستراتيجية الرقمنة في هذه المرحلة تسعى المنظمة للحصول على دعم الإدارة العليا وإيجاد التأييد والتشجيع المستمر للأعمال الإلكترونية على الأنترنت.
- 3 . تنفيذ ومتابعة الإستراتيجية الرقمية وتقويمها إذ ينبغي في هاته المرحلة أن يكون للمنظمة فريق مكلف بالتنفيذ والتقييم المستمر للإستراتيجية.

### 3.3 . أثر الرقمنة على السلوك التنظيمي :

إن التكنولوجيا وإدارتها لها تأثير على السلوك التنظيمي وطبيعة العمل، فيمكن للمديرين إستخدام التكنولوجيا للتعامل مع العمال وظروف طبيعة العمل، ولذلك يجب على المنظمات توظيف معلومات جديدة وتكنولوجيا الحوسبة لتبقى قادرة على المنافسة في الأسواق العالمية، ويمكن إستخدام التكنولوجيا لشرح السلوك التنظيمي، كما يمكن لإستخدامها لشرح طبيعة

الوظائف ومجموعات العمل والتسلسل الهرمي والمهارات والقيم والمواقف في المنظمات، وبالتالي تعد التطورات التكنولوجية من بين المصادر الرئيسية للتغيير الاجتماعي، فالتكنولوجيا وإدارتها لها تأثير على السلوك التنظيمي وطبيعة العمل، وقد خلقت التكنولوجيا العديد من الفرص للمؤسسات لزيادة نجاحها بشكل عام، على الرغم من أن نمو التكنولوجيا قد أدى إلى زيادة الإنتاجية والتقدم فيمكن أن يكون تأثيرها على السلوك والعلاقات الداخلية للمؤسسة إيجابيا أو سلبيا.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>سمير فراطة: أثر التكنولوجيا على السلوك التنظيمي والتحول التنظيمية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 6 العدد 9، البلدة 2018 ص 232.



## الفصل الثالث:

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة دريد عبد المجيد بولحاف - تبسة -

## 1. التعريف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

تعتبر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية واحدة من ستة كليات تضمها جامعة العربي التبسي - تبسة -

وهي بتعداد طلابها الذي يناهز 3500 طالب تتصدر قائمة الكليات بصفتها الأكبر، ومن الواضح أن شعبيتها التي فاقت بقية الكليات ترجع أساساً إلى مجالات التكوين التي تفتحها لطلابها وما تقدمه من مجالات للتكوين المستقبلي المتنوع بين تخصصات الشعب الرئيسية للعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية وفرع العلوم الإسلامية .

تأسست كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 362 المؤرخ في 22 ذي القعدة الموافق لـ 03 أكتوبر 2017 وهي بذلك تحصي تسع سنوات من الوجود ارتفع فيها عدد طلابها من ألفي طالب إلى 3504 طالب خلال 10 سنوات.

تتيح كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية مجال التكوين في السنة الأولى ليسانس ضمن الجذع المشترك علوم إنسانية أو الجذع المشترك علوم اجتماعية ، بحيث يتيح كل فرع مجالات متنوعة في السنة الثانية ليسانس ثم الثالثة ليسانس ، وبذلك تتوفر هيكله الكلية ثمان أقسام قسماً للتكوين الأساسي للجذع المشترك ثم بعد الانتقال إلى السنة الثانية يوجه الطالب الباحثي الأقسام التي تضمها الكلية:

### 1.1. قسم التكوين الأساسي علوم إنسانية:

الطالب الذي يختار قسم التكوين الأساسي علوم إنسانية سيكون بوسعه بعد النجاح في السنة الأولى ليسانس وبناءاً على رغبته أولاً وعلى معدله ثانياً سينتمي إلى أحد الأقسام التالية:

أ. قسم علوم الإعلام والاتصال:

-السنة الثانية ليسانس: علوم الإعلام والاتصال.

-السنة الثالثة ليسانس: تخصص اتصال.

-السنة الثالثة ليسانس: تخصص اعلام.

الماستر:

-تخصص ماستر سمعي بصري.

-تخصص ماستر اتصال تنظيمي.

ب. قسم التاريخ والآثار:

-السنة الثانية ليسانس: تاريخ.

-السنة الثالثة ليسانس: تاريخ عام.

الماستر:

-تخصص ماستر تاريخ الثورة الجزائرية.

ج. قسم المكتبات:

-السنة الثانية ليسانس: مكتبات.

-السنة الثالثة ليسانس: علم المكتبات والمعلومات.

الماستر:

-تخصص ماستر تسيير ومعالجة المعلومات.

## 1.2. قسم التكوين الأساسي علوم اجتماعية:

الطالب الذي يختار قسم التكوين الأساسي علوم اجتماعية سيكون بوسعه بعد النجاح في السنة

الأولى ليسانس وبناءا على رغبته أولا وعلى معدله ثانيا سينتمي الى أحد الأقسام التالية:

أ. قسم علم الاجتماع:

-السنة الثانية ليسانس: علم اجتماع.

-السنة الثانية ليسانس: انثروبولوجيا.

-السنة الثالثة ليسانس: تخصص علم اجتماع.

-السنة الثالثة ليسانس: تخصص انثروبولوجيا عامة.

الماستر:

-تخصص ماستر تنظيم وعمل .

-تخصص ماستر علم اجتماع التربية .

-تخصص ماستر علم اجتماع الانحراف والجريمة.

-تخصص ماستر انثروبولوجيا اجتماعيو وثقافية.

ب. قسم علم النفس:

-السنة الثانية ليسانس: علوم التربية.

-السنة الثالثة ليسانس: ارشاد وتوجيه.

الماستر:

-تخصص ماستر ارشاد وتوجيه.

ج. قسم الفلسفة:

-السنة الثانية ليسانس: فلسفة.

-السنة الثالثة ليسانس: فلسفة عامة.

الماستر:

-تخصص ماستر فلسفة غربية حديثة ومعاصرة.

-تخصص ماستر فلسفة عربية واسلامية .

### 3.1. المكتبة:

تتوفر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على مكتبة غنية جدا بالكتب والمصادر والمراجع الهامة، تغطي مختلف تخصصات الكلية، بما يزيد عن 2500 عنوان و 35000 نسخة وتتاح للمطالعة الداخلية والخارجية حسب نوع وأهمية الكتاب وهذه المجموعة تزداد كل سنة.

### 4.1. الهياكل البيداغوجية:

تتوفر الكلية على مدرجات باجمالي قدرة استيعاب تقدر بـ 722 مقعد بيداغوجي، اضافة الى اربع قاعات محاضرات تسع في اجمالها 400 مقعد بيداغوجي اضافة الى عدد 30 قاعة للتدريس والأعمال الموجهة ومخبرين للإعلام الآلي موصولين اتصال للإنترنت.

### 5.1. التكوين فيما بعد التخرج:

تتوفر الكلية على مشاريع دكتوراه في معظم التخصصات بتعداد طلبة يتجاوز المئة طالب في السنة الجامعية الحالية ، في تخصصات علم الاجتماع وعلوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات والتاريخ، مع العمل على تدعيم الكلية بمشاريع في الفلسفة والإرشاد والتوجيه.

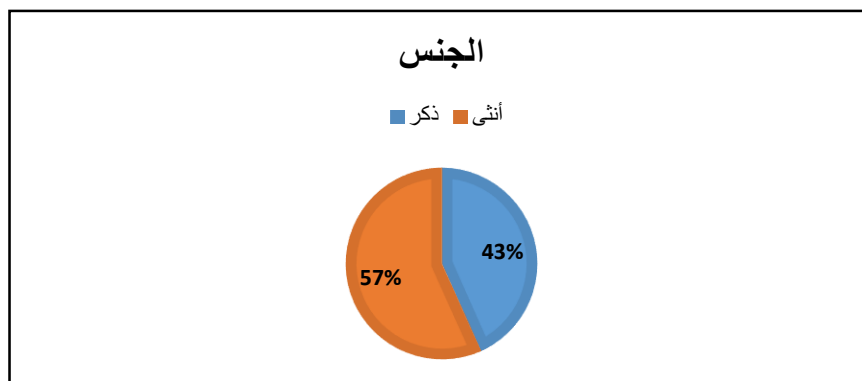
## 2. تفرغ وتحليل البيانات:

### المحور الأول: البيانات الشخصية

#### الجدول رقم 01: الجنس:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	13	43%
أنثى	17	57%
المجموع	30	%100

من خلال هذا الجدول، نلاحظ توزيع الجنس في العينة المدروسة. يظهر أن نسبة الإناث تبلغ 57% مقارنة بنسبة الذكور التي تبلغ 43%. يُعتبر هذا الفارق في النسب المئوية بين الجنسين ملحوظاً، مما يشير إلى تفاوت في توزيع الجنس في العينة. إذا كانت العينة تمثل مجتمعاً محدداً، فإن هذا الاختلاف يمكن أن يعكس التوزيع الجنسي في هذا المجتمع، وتبدو نسبة الإناث أكثر من الذكور كون أن الإناث هم الفئة اللواتي يكملن مسيرتهن الدراسية وكذا تهرب الموظفين الإداريين من تحمل المسؤوليات الإدارية بدوام كامل من الثامنة صباحاً حتى الرابعة والنصف مساءً. ناهيك عن قلة العطل هذا ما يجعل الذكور في عزوف عن الوظائف الإدارية وقد يرجع سبب نقص العنصر الذكوري في الإدارة إلى أسباب أخرى إجتماعية. بناءً على هذه البيانات، يمكن للمحللين والباحثين أن يأخذوا في الاعتبار هذا التوزيع المختلف عند تحليل البيانات واتخاذ القرارات المستندة إليها.



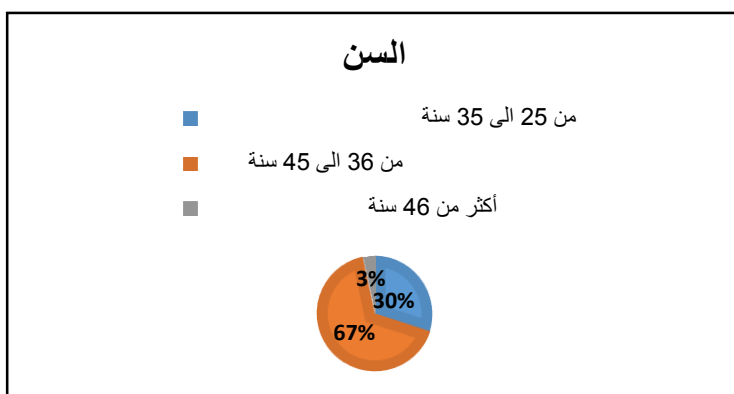
الشكل رقم 01: يبين الجنس

الجدول رقم 02: السن:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
من 25 الى 35 سنة	09	30%
من 36 الى 45 سنة	20	67%
أكثر من 46 سنة	01	03%
المجموع	30	%100

يوضح الجدول توزيع الأعمار في العينة المدروسة يلاحظ أن الفئة العمرية من 36 إلى 45 سنة تمثل النسبة الأكبر بنسبة 67%، بينما تمثل الفئتان العمريتان الأصغر (من 25 إلى 35 سنة) والأكثر من 46 سنة) نسبة أقل بشكل ملحوظ في العينة، حيث تبلغ نسبة كل منهما 30% و 3% على التوالي.

هذا التوزيع يعكس تركيزاً واضحاً في الفئة العمرية من 36 إلى 45 سنة، مما يشير إلى أن هذه الفئة ربما تكون ممثلة بشكل أكبر في العينة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى وهذا يدل على أن مختلف الموظفين الإداريين بالجامعة هم شباب، وتتميز هذه الفئة العمرية بأنها مرحلة العطاء وبذل الجهد من طرف الإنسان ومرحلة الطموح والإبداع وهذا يساهم بشكل كبير في تبنيتهم للأفكار المستحدثة ومختلف المبتكرات ويقصد بذلك بأنهم أكثر قدرة على التعامل مع كل ما هو جديد من التقنيات الرقمية، يُظهر هذا التوزيع أيضاً أن العينة قد تقتصر إلى التنوع الكافي في الأعمار وهذا العامل له دور كبير في إيجاد فروق تقبل التكنولوجيا الرقمية وتقنياتها .



الشكل رقم 02: يبين السن

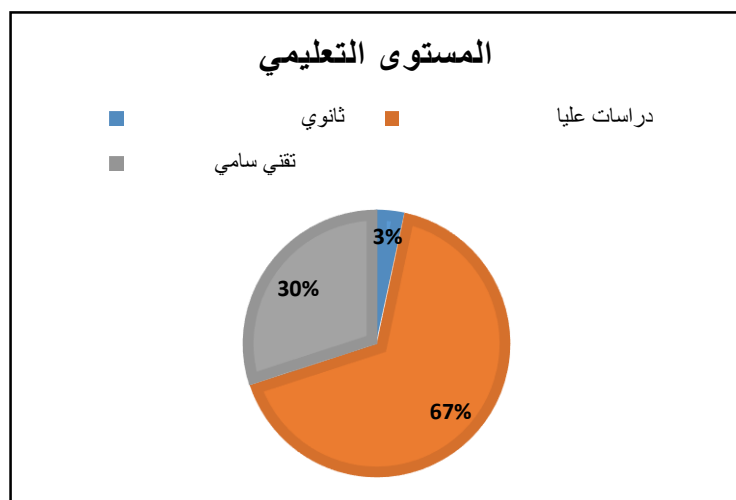
الجدول رقم 03: المستوى التعليمي:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	01	03%
دراسات عليا	20	67%
تقني سامي	09	30%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول نلاحظ ان توزيع المستوى التعليمي في العينة يعكس تفوقاً واضحاً لحملة درجات الدراسات العليا، حيث يمثلون النسبة الأكبر بنسبة 67%. بالمقارنة، فإن حملة شهادة الثانوية تمثل نسبة صغيرة جداً من العينة بنسبة 3% ، وهي نسبة قليلة نوعاً ما نظراً لكونها تستوعب موظفين لديهم خبرة طويلة في العمل، ويحتل هؤلاء مرتبة أقل من البقية في السلم الإداري نتيجة لنقص تعليمهم ، في حين يمثل حملة شهادة تقني سامي نسبة 30% من العينة وذلك نتيجة لتوظيف أصحاب الشهادات الأقل خبرة وتخصصاً في المجال الإداري .

ويؤثر المستوى التعليمي بصفة كبيرة على درجة الوعي بأهمية المبتكرات ، هذا التوزيع يشير إلى تركيز قوي في العينة على الأفراد الذين حصلوا على درجات الدراسات العليا، ويمكن أن يرتبط ذلك بطبيعة العينة نفسها أو بالمجال الذي تم دراسته. ومع ذلك، فإن وجود نسبة منخفضة لحملة شهادة الثانوية يجب أن يأخذ في الاعتبار عند استنتاج النتائج، كما يجب أن يُلاحظ تواجد حملة شهادة تقني سامي بنسبة معتدلة، مما يعكس تنوعاً محدوداً في المستوى

التعليمي في العينة.



الشكل رقم 03: يبين المستوى التعليمي

الجدول رقم 04: سنوات الخبرة:

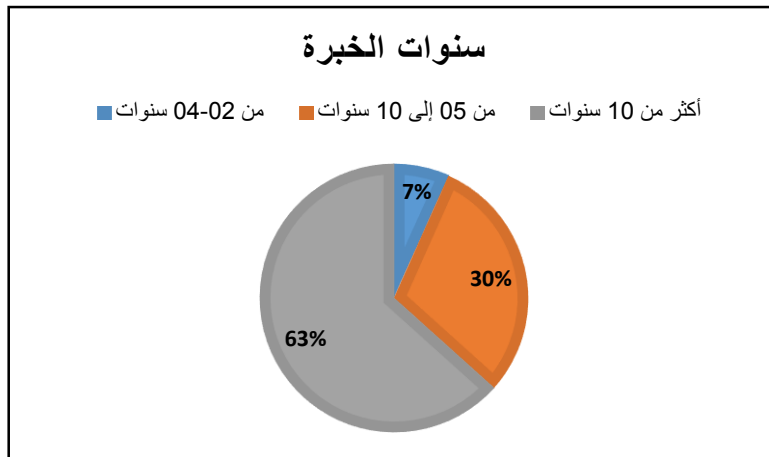
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
من 02-04 سنوات	02	07%
من 05 إلى 10 سنوات	09	30%
أكثر من 10 سنوات	19	63%
المجموع	30	%100

إن التوظيف الآن أصبح على أساس الأقدمية والشهادة ، وهذا ما تم قياسه من خلال دراستنا الميدانية في كلية الإنسانية والاجتماعية لجامعة تبسة .

إذ يظهر تحليل توزيع الخبرة في المنظمة أن أغلبية الموظفين (63%) لديهم خبرة تزيد عن 10 سنوات .يدلّ ذلك على وجود قاعدة موظفين قوية وذات خبرة، مما يُشير إلى استقرار واستمرارية المنظمة.

كما أنّ 30% من الموظفين لديهم خبرة تتراوح بين 5 و 10 سنوات .تُعتبر هذه الفئة مهمة لسدّ الفجوة بين الموظفين الجدد ذوي الخبرة القليلة والموظفين القدامى ذوي الخبرة العالية. أمّا نسبة الموظفين ذوي خبرة 2 إلى 4 سنوات فهي الأقل (7%). (قد يكون ذلك ناتجاً عن طبيعة عمل المنظمة أو عن سياسة التوظيف.

بشكل عام، تُشير نتائج التحليل إلى أنّ المنظمة تتمتع بقاعدة موظفين قوية وذات خبرة. ومع ذلك، من المهم مراقبة نسبة الموظفين الجدد ذوي الخبرة القليلة لضمان استمرار المنظمة في جذب وتطوير المواهب.



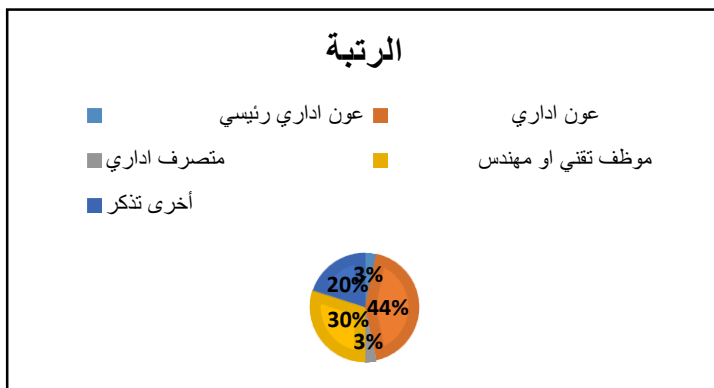
الشكل رقم 04: يبين سنوات الخبرة



الجدول رقم 05: الرتبة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
عون اداري رئيسي	01	03%
عون اداري	13	44%
متصرف اداري	01	03%
موظف تقني او مهندس	09	30%
أخرى تذكر	06	20%
المجموع	30	%100

من خلال قراءة الأرقام المسجلة تُظهر نتائج تحليل توزيع الفئة المهنية في المؤسسة أنّ فئة "عون إداري" هي الأكبر (44%)، بإعتبار أنهم يقومون بإنجاز الأعمال الادارية الخاصة بالاعمال اليومية في الكلية ، يليها فئة "موظف تقني أو مهندس" (30%) ،كون هذه الفئة موصولة بالتقنيات التكنولوجية الرقمية ،نظرا لمكانتها الوظيفية في المؤسسة وأنها تتولى العمليات الإدارية التقنية والتي تتطلب مهارة أكثر وأسرع وإتصالا أسرع ، ويُشير ذلك إلى وجود تركيز كبير على الموظفين ذوي المهام الإدارية والتقنية أمّا فئة "عون إداري رئيسي" و "متصرف إداري" فهنّ أصغر بكثير (3% لكل منهما) وذلك راجع إلى ماهية وظائفهم التي تتمثل في القيام بالأعمال الإدارية الخاصة بالأعمال اليومية في الكلية . وتضمّ فئة "أخرى" 20% من الموظفين، وتشمل مجموعة متنوعة من الرتب التي لا تندرج في الفئات الأخرى، بشكل عام يُمكن القول أنّ توزيع الرتب في المنظمة مُتوازن نسبياً.



الشكل رقم 05: يبين الرتبة

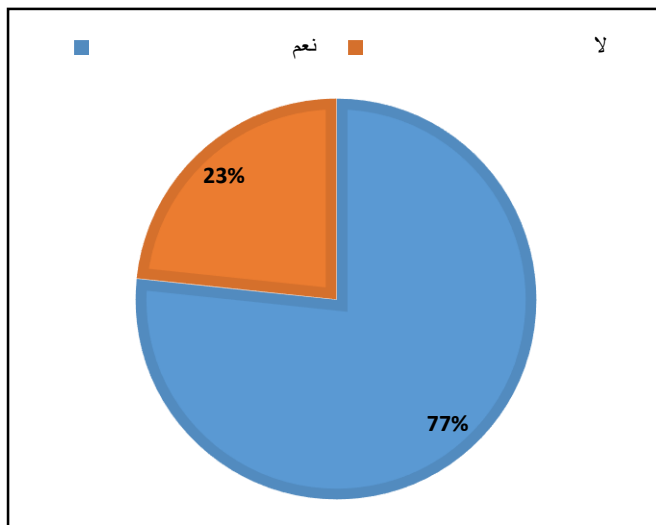
المحور الثاني: أهمية الرقمنة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الجدول رقم 06: هل توفر الكلية المتطلبات الضرورية للرقمنة؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	77%
لا	07	23%
المجموع	30	%100

يُظهر تحليل آراء المشاركين أنّ أغلبية الإداريين (77%) يعتقدون أنّ الكلية توفر المتطلبات الضرورية للرقمنة، يدلّ ذلك على أنّ الكلية قد اتخذت خطوات لدمج التكنولوجيا في التعليم، مثل توفير أجهزة الكمبيوتر المحمولة أو إتاحة الوصول إلى الإنترنت. مع ذلك، يرى 23% من الموظفين أنّ الكلية لا توفر المتطلبات الضرورية للرقمنة. ومن الملاحظ أنّ هذه الفئة من الإداريين هي فئة الاعوان الإداريين وذلك قد يعود لطبيعة أعمالهم وقد تكون هناك حاجة إلى مزيد من الجهود لتحسين الوصول إلى التكنولوجيا ودمجها في العملية التعليمية، ومن المهم تقييم أنواع التكنولوجيا المتاحة للإداريين، وكيفية استخدامها في أداء المهام، ومستوى تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا، وكيفية دعم الإداريين الذين يواجهون صعوبات في استخدام التكنولوجيا.

بشكل عام تُقدّم الكلية بعض المتطلبات الضرورية للرقمنة، ولكن هناك مجال للتحسين لضمان حصول جميع الإداريين على الأدوات والموارد اللازمة للنجاح في بيئة تكنولوجية رقمية.



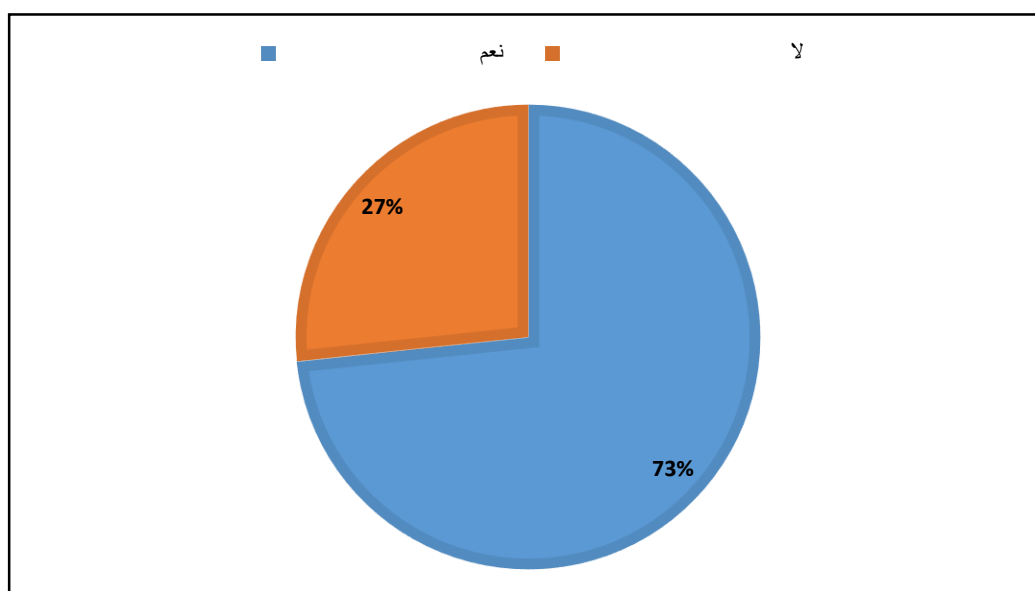
الشكل رقم 06: يبين توفر الكلية المتطلبات الضرورية للرقمنة

الجدول رقم 07: هل تقوم الكلية بتخصيص ميزانية تناسب متطلبات الرقمنة ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	73%
لا	08	27%
المجموع	30	%100

يُظهر تحليل آراء المشاركين أنّ 73% منهم يعتقدون أنّ الكلية تخصص ميزانية تناسب متطلبات الرقمنة.، يدلّ ذلك على أنّ الكلية تُدرك أهمية الاستثمار في التكنولوجيا، وتُخصص بعض الموارد المالية لتوفير الأدوات والموارد اللازمة لإداريين، حيث تعدّ الموارد المالية أحد أهم أسباب نجاح مشاريع الرقمنة في الجامعة فالرقمنة تتطلب دعم مالي قوي يساعد على تنفيذه والإعتماد عليه بشكل كلي، مع ذلك، يرى 27% من المشاركين أنّ الميزانية المخصصة للرقمنة غير كافية. قد تكون هناك حاجة إلى زيادة الميزانية لضمان حصول جميع الإداريين على الأدوات والموارد اللازمة للنجاح في بيئة رقمية.

من المهم تقييم كيفية تخصيص ميزانية الرقمنة، وأنواع التكنولوجيا التي يتم تمويلها، وما إذا كانت هناك تنافس على الموارد بين مختلف أقسام الكلية، وكيفية تقييم فعالية استخدام ميزانية الرقمنة. بشكل عام، تُخصص الكلية بعض الموارد المالية للرقمنة، ولكن هناك مجالاً للتحسين لضمان حصول جميع الطلاب على الأدوات والموارد اللازمة للنجاح في بيئة تعليمية رقمية.



الشكل رقم 07: يبين قيام الكلية بتخصيص ميزانية تناسب متطلبات الرقمنة

الجدول رقم 08: هل ساهمت الرقمنة في توفير الجهد لدى الموظفين؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	83%
لا	05	17%
المجموع	30	%100

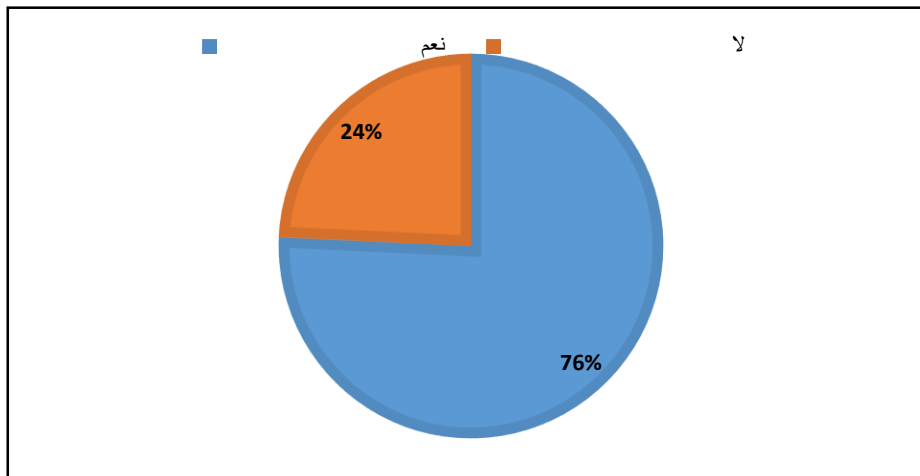
أظهر تحليل آراء الإداريين أنّ 83% منهم يعتقدون أنّ الرقمنة قد ساهمت في توفير الجهد لدى الموظفين.

يدلّ ذلك على أنّ التكنولوجيا قد ساعدت الموظفين على أتمّة المهام وتبسيط العمليات، مما أدى إلى تقليل الوقت والجهد المبذولين في العمل.

مع ذلك، يرى 17% من المشاركين أنّ الرقمنة لم تُساهم في توفير الجهد لديهم. قد يكون ذلك ناتجاً عن عدم كفاءة استخدام التكنولوجيا، أو عن زيادة عبء العمل المرتبط بالمهام الرقمية.

بشكل عام تُشير النتائج إلى أنّ الرقمنة قد كان لها تأثير إيجابي على كفاءة عمل غالبية الموظفين فبنسبة للإداريين نلاحظ أنّ هناك رضى تام على ما تحقّقه الرقمنة في تطوير وتسهيل العمل كما أصبح الإداريون أكثر كفاءة وتحفيز حتى وإن كان بعض الإداريين غير راضين على الرقمنة وتقنياتها .

مع ذلك، من المهم تقييم تأثير الرقمنة على كل موظف بشكل فردي، ومعالجة أي تحديات قد تواجه الموظفين في استخدام التكنولوجيا الجديدة.



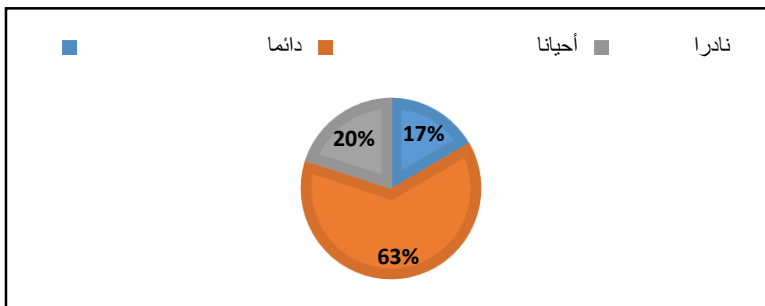
الشكل رقم 08: يبين مساهمة الرقمنة في توفير الجهد لدى الموظفين

الجدول رقم 09: هل توفر الإدارة العليا دورات تدريبية لاستخدام التقنيات والآليات الحديثة في الرقمنة؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	05	17%
أحيانا	19	63%
نادرا	06	20%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول يُظهر تحليل آراء المشاركين أنّ 17% منهم يعتقدون أن الإدارة العليا توفر دورات تدريبية دائما لاستخدام التقنيات والآليات الحديثة في الرقمنة ، وذلك يشير إلى نجاح إدارة الجامعة في توفير الدورات التدريبية المتعلقة برقمنة العمليات الإدارية ، بينما يرى معظم الإداريين أنها توفر الدورات التكوينية أحيانا بنسبة 63% وذلك يرجع إلى أن المؤسسة الجامعية تعمل على تقديم وتوفير دورات تدريبية لتأهيل الإداريين وجعلهم أكثر قدرة على التعامل مع التقنيات الرقمية وأن الجامعة تسعى إلى تقديم الدعم التدريبي اللازم للانتقال إلى البيئة الرقمية، أما 20% من الإداريين فيعتقدون أنّها توفرها نادرا قد يعود هذا إلى مشاركتهم في الدورات التدريبية التي وفرتها الكلية .

يدلّ ذلك على أنّ الإدارة العليا تُدرك أهمية تحديث مهارات الموظفين لمواكبة التطورات التكنولوجية، ولكن هناك حاجة إلى المزيد من الدورات التدريبية لتلبية احتياجات جميع الموظفين بشكل فعال.



شكل رقم 09: يبين توفر الإدارة العليا دورات تدريبية لاستخدام التقنيات والآليات الحديثة في الرقمنة

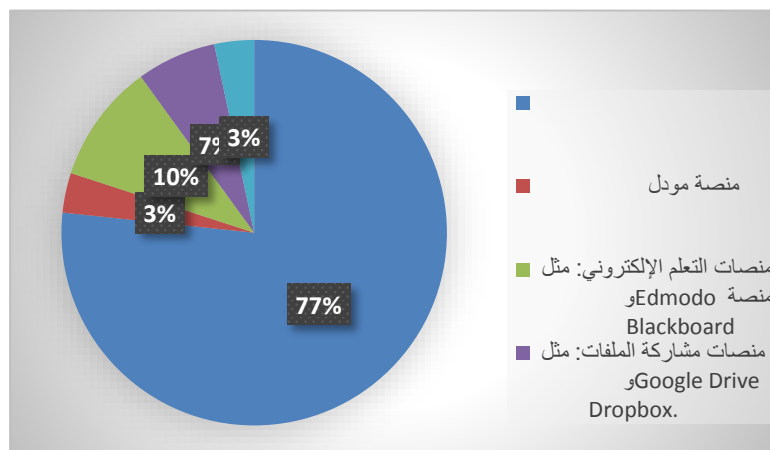
الجدول رقم 10: فيما تتمثل مختلف المنصات الرقمية التي تستخدمها في عملك؟

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
77%	23	منصة بروغراس
03%	01	منصة مودل
10%	03	منصات التعلم الإلكتروني: مثل منصة Edmodo و Blackboard
07%	02	منصات مشاركة الملفات: مثل Google Drive و Dropbox.
03%	01	منصات مؤتمرات الفيديو: مثل Zoom و Google Meet
100%	30	المجموع

أظهرت نتائج الاستبيان أن منصة بروغراس هي الأكثر استخدامًا بين المشاركين بنسبة 77%. يشير ذلك إلى أن منصة بروغراس قد أصبحت أداة أساسية لإدارة المهام والتعاون في العمل وتطوير الخدمات الإدارية ورقمنة البيئة الجامعية .

كما أظهرت النتائج استخدام منصات التعلم الإلكتروني بنسبة 10%، و منصات مشاركة الملفات بنسبة 7%، و منصات مؤتمرات الفيديو بنسبة 3%. يدل ذلك على استفادة الموظفين من المنصات الرقمية لدعم التعلم والتطوير المهني، وتسهيل مشاركة الملفات، و تحسين التواصل عن بعد.

بشكل عام، و توضح نتائج الاستبيان أن المنصات الرقمية تُستخدم بشكلٍ متزايد في بيئة العمل، ولها تأثير إيجابي على كفاءة العمل والتعاون. مع ذلك من المهمّ تقييم كيفية استخدام كل منصة، و تحديد الفوائد والتحديات المرتبطة بها، و البحث عن فرص لتحسين استخدام التكنولوجيا في العمل وبذلك يمكن القول بأن استخدام الآليات والتقنيات الحديثة تساهم بشكل كبير في التحول نحو رقمنة الخدمات الإدارية .



الشكل رقم 10: يبين مختلف المنصات الرقمية التي يستخدمها الإداريون في العمل

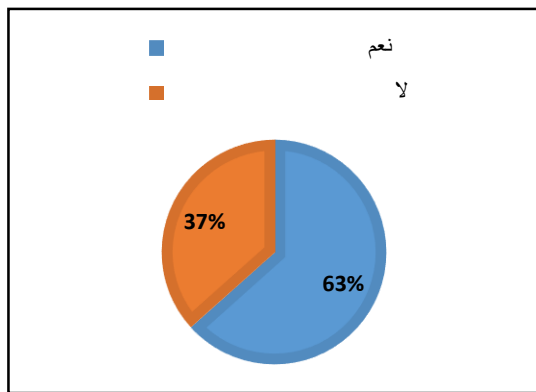
الجدول رقم 11: هل الأنظمة المعلوماتية كافية لأداء المهام الخاصة بعملك؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	63%
لا	11	37%
المجموع	30	%100

أظهرت نتائج الاستبيان أن 63% من المشاركين يعتقدون أن الأنظمة المعلوماتية كافية لأداء المهام الخاصة بعملك ،وذلك لكفاءة الأنظمة المعلوماتية في دعم العمليات الإدارية وبوفر بيانات قيمة لتحسين البنية التحتية التقنية في المؤسسات ، بينما يرى 37% منهم أنها غير كافية ويرجع ذلك إلى وجود نواقص تتطلب التحسين أو التغيير في الأنظمة المعلوماتية لأداء الأعمال الإدارية .

وبالتالي يشير هذا الجدول إلى أنّ الأنظمة المعلوماتية تلعب دورًا هامًا في دعم إنجاز المهام لدى غالبية الموظفين.

مع ذلك، هناك حاجة إلى تحسينات في الأنظمة الحالية أو تبني أنظمة جديدة لتلبية احتياجات 37% من الإداريين الذين يواجهون صعوبات في أداء مهامهم باستخدام التكنولوجيا المتاحة. بشكل عام، توضح نتائج الاستبيان أنّ الأنظمة المعلوماتية تُساهم بشكلٍ إيجابي في بيئة العمل، ولكن هناك مجال للتحسين لتلبية احتياجات جميع الموظفين بشكل أفضل.



الشكل رقم 11: يبين بأن الأنظمة المعلوماتية كافية لأداء المهام الخاصة بعمل

الإداريين

❖ إذا كانت غير كافية في رأيك لماذا؟

- ✓ التكنولوجيا أداة، ونجاحها يعتمد على كيفية استخدامها .
- ✓ يجب أن يتوافق استخدام المنصات مع أهداف العمل واحتياجات الموظفين .
- ✓ يجب تحقيق توازن بين استخدام التكنولوجيا والتفاعل البشري.

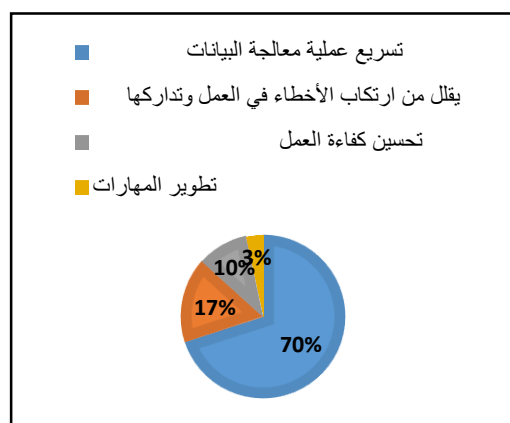


الجدول رقم 12: هل استخدام أنظمة المعلومات يساعدك في:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
تسريع عملية معالجة البيانات	21	70%
يقلل من ارتكاب الأخطاء في العمل وتداركها	05	17%
تحسين كفاءة العمل	03	10%
تطوير المهارات	01	03%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول ، نلاحظ أن استخدام أنظمة المعلومات يساهم بشكل كبير في تحقيق عدة فوائد مهمة في بيئة العمل وتبادل المعلومات الذي يتميز بالمرونة وسلاسة إنتقال المعلومات بين مختلف الوحدات بالإضافة إلى مساهمته في التنسيق والتنظيم في الإدارة وتحسين وتفعيل الأداء الوظيفي . وكانت إجابتهم على تسريع عملية معالجة البيانات تظهر بنسبة 70%، مما يعكس الدور الفعال لهذه الأنظمة في زيادة الكفاءة وتوفير الوقت.

بالإضافة إلى ذلك، يقلل استخدام أنظمة المعلومات من ارتكاب الأخطاء في العمل وتداركها بنسبة 17%، مما يعزز دقة العمل ويقلل من المخاطر. ورغم أن تحسين كفاءة العمل وتطوير المهارات تظهر بنسب متدنية، فإنها لا تزال تمثل جوانباً أساسية للنمو والتطور في بيئة العمل. وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول هو أن استخدام أنظمة المعلومات يعد عنصراً أساسياً في تحسين الأداء وتعزيز الفعالية في العمل وتسهيل مختلف التعاملات الإدارية بين مختلف الوحدات .



الشكل رقم 12: يبين مساعدة استخدام أنظمة المعلومات الإداريين في العمل

### المحور الثالث: مساهمة الرقمنة في احداث تغييرات في البيئة التنظيمية لكلية العلوم

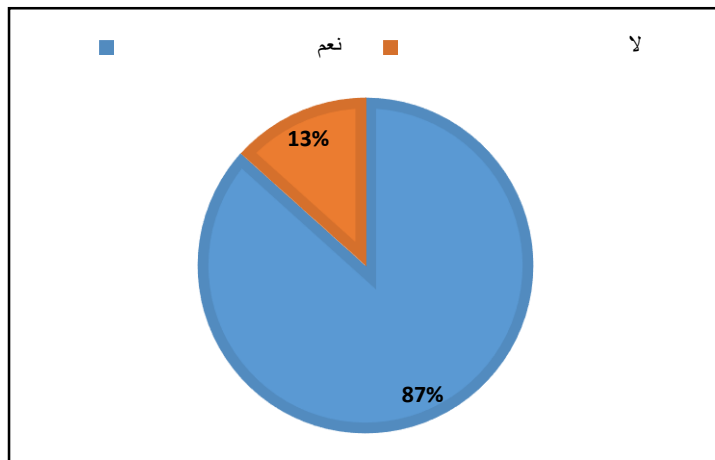
#### الإنسانية والاجتماعية

الجدول رقم 13: هل مكنت الرقمنة من التطوير المهني لدى الموظفين؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	87%
لا	04	13%
المجموع	30	%100

من خلال تحليل الجدول، يظهر بوضوح أن الرقمنة قد أسهمت بشكل كبير في تطوير المهني لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. بنسبة 87%، أكد المشاركون أن الرقمنة ساهمت في تحسين مهاراتهم ومعرفتهم المهنية، مما يشير إلى أهمية وفعالية استخدام التكنولوجيا في تطوير الموارد البشرية. يمكن أن ينطوي هذا التطور على تعلم استخدام الأنظمة الرقمية الجديدة وتطوير مهارات التكنولوجيا، والتي من الممكن أن تؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات في الكلية.

ومع ذلك، قد يواجه الانتقال إلى الرقمنة بعض التحديات والمقاومة من بعض الموظفين، والتي يجب التعامل معها بشكل فعال من خلال توفير التدريب المناسب والدعم للموظفين. في النهاية، يمكن أن تسهم الرقمنة في تعزيز الكفاءة وتحسين بيئة العمل، وبالتالي تعزيز التنمية المهنية والإدارية في المؤسسة.

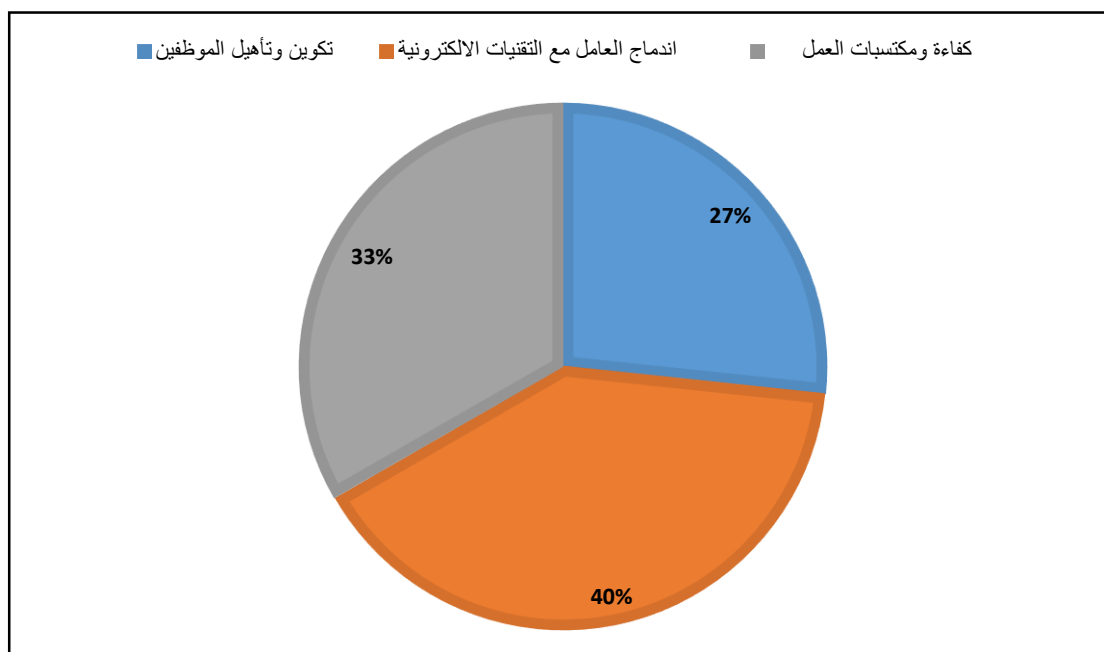


الشكل رقم 13: يبين تمكين الرقمنة من التطوير المهني لدى الموظفين

الجدول رقم 14: إذا كانت الإجابة بنعم من خلال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
تكوين وتأهيل الموظفين	08	27%
اندماج العامل مع التقنيات الالكترونية	12	40%
كفاءة ومكتسبات العمل	10	33%
المجموع	30	%100

من خلال تحليل الجدول، نجد أن هناك توجهاً واضحاً نحو تكوين وتأهيل الموظفين للتعامل مع التقنيات الرقمية، حيث بلغت نسبة الإجابة بـ 27%. يُظهر هذا الرقم الهام أن التركيز على تطوير قدرات الموظفين وتزويدهم بالمهارات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة يعتبر أمراً ذا أهمية كبيرة. بالإضافة إلى ذلك، يبدو أن اندماج العاملين مع التقنيات الإلكترونية له أهمية متزايدة، حيث بلغت نسبة الإجابة بـ 40%. أما بالنسبة لزيادة كفاءة ومكتسبات العمل في سياق العمل الرقمي، فقد بلغت النسبة 33%، مما يعكس الحاجة إلى تحسين الكفاءة الفردية واكتساب المهارات الجديدة للتعامل مع التحولات التكنولوجية. في النهاية، يظهر هذا التحليل أن تطوير الموارد البشرية وتعزيز قدرات الموظفين في مجال التكنولوجيا يعدان عنصرين أساسيين في النجاح والاستدامة في البيئة الرقمية الحديثة.

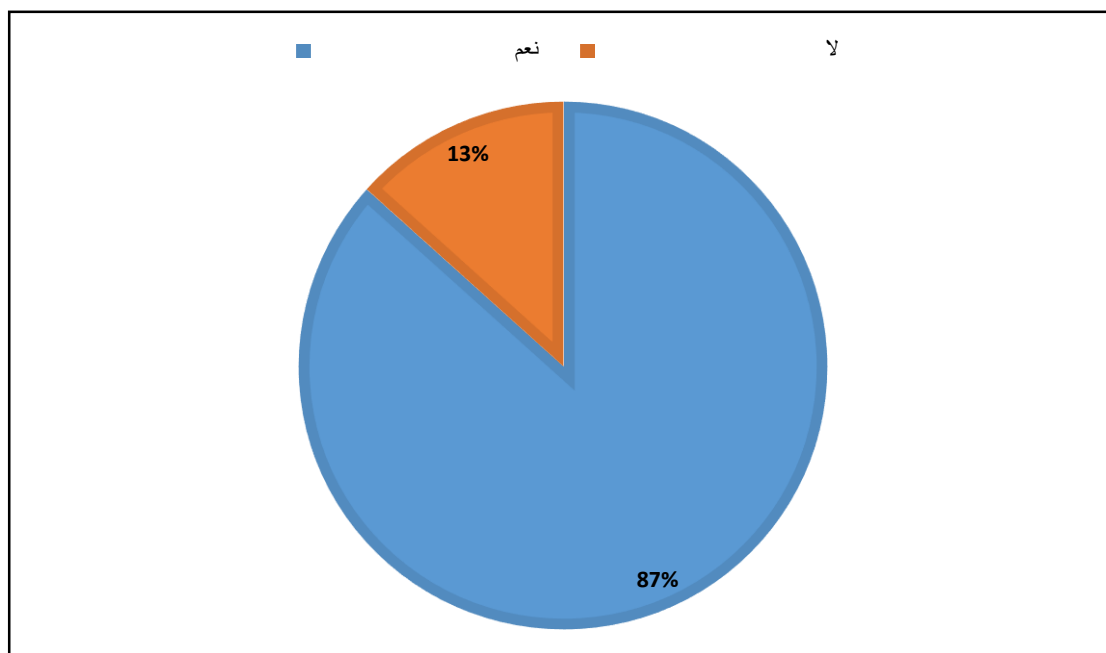


الشكل رقم 14: يبين الإجابة بنعم من خلال عدة احتمالات

الجدول رقم 15: هل ساهمت الرقمنة في جمع المعلومات اللازمة لأداء العمليات الإدارية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	87%
لا	04	13%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن الرقمنة قد أسهمت بشكل كبير في جمع المعلومات اللازمة لأداء العمليات الإدارية، حيث أجاب 87% من المشاركين بـ "نعم". هذه النسبة العالية تعكس أهمية وفعالية استخدام التكنولوجيا والأنظمة الرقمية في تسهيل عمليات جمع البيانات وتحليلها في السياق الإداري. فبفضل تطبيق أنظمة إدارة البيانات وتقنيات التحليل الذكي، يمكن للمؤسسات الاستفادة من البيانات بشكل أكبر وأفضل، مما يساعدها على اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءً على أسس دقيقة ومعلومات شاملة. وبالتالي، فإن الرقمنة تعتبر أداة حيوية لتحسين أداء العمليات الإدارية وتعزيز فعالية إدارة الموارد في السياق المؤسسي، وبالتالي فالرقمنة تساهم بشكل أو آخر في توفير المعلومات اللازمة لأداء العمليات الإدارية وتنظيمها وتحقيق المرونة وتنفيذ المهام بمهارة عالية وأكثر دقة بالإضافة إلى تطوير أساليب العمل.

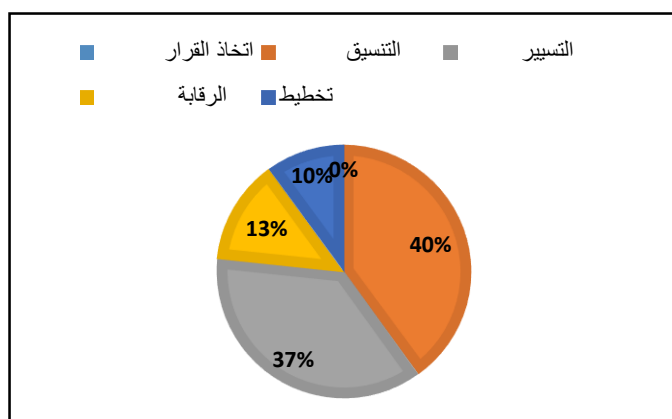


الشكل رقم 15: يبين مساهمة الرقمنة في جمع المعلومات اللازمة لأداء العمليات الإدارية

الجدول رقم 16: إذا كانت الإجابة بنعم هل تستفيد منها في:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
اتخاذ القرار	00	00%
التنسيق	12	40%
التسيير	11	37%
الرقابة	04	13%
تخطيط	03	10%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نستطيع ملاحظة أن هناك فائدة محتملة للرقمنة في عدة جوانب من العمل الإداري. على الرغم من أنه لم يتم تسجيل أي إجابات بنسبة 0% في استخدام الرقمنة في اتخاذ القرار، فإن الأرقام الباقية تظهر استفادة محتملة في العمليات الإدارية الأخرى. بنسبة 40%، يبدو أن الرقمنة مفيدة في تسهيل عمليات التنسيق، بينما يشير 37% إلى استفادة في التسيير وتنظيم العمليات اليومية. بالإضافة إلى ذلك، يبدو أن الرقمنة تساعد في عمليات الرقابة بنسبة 13% وفي التخطيط بنسبة 10%. هذه النتائج تشير إلى دور الرقمنة المتزايد في تسهيل وتحسين عمليات الإدارة في البيئات المؤسسية، وتعزز الحاجة إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة كجزء لا يتجزأ من العمل الإداري اليوم، فالرقمنة تعد أداة قوية تسهم في تحسين جوانب الإدارة من خلال توفير الأنظمة المعلوماتية في تعزيز التنسيق بدرجة أولى حسب إجابات الإداريين وتحسين التسيير بدرجة ثانية وتعزيز الرقابة والتخطيط وتساهم أيضا في إتخاذ القرار وهو ما لم يجيب عنه إداريي الكلية .



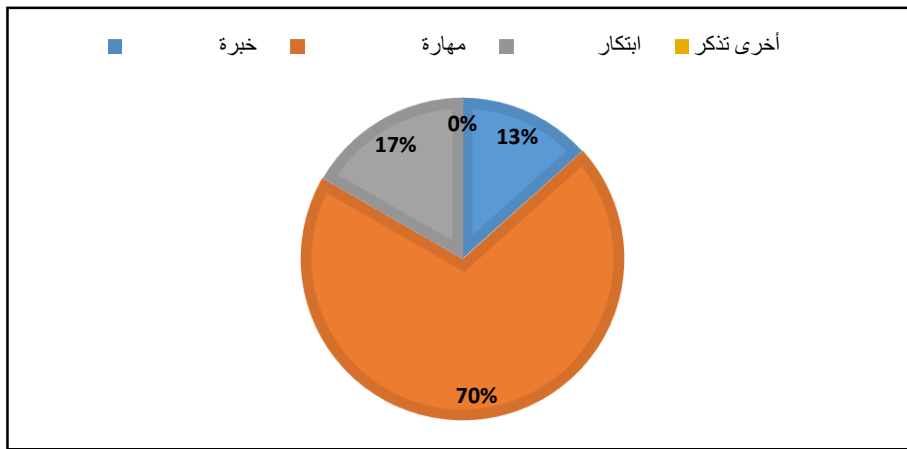
الشكل رقم 16: يبين الإجابة بنعم من خلال عدة احتمالات

الجدول رقم 17: هل تعتقد ان العمل على الرقمنة يحتاج:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
خبرة	04	13%
مهارة	21	70%
ابتكار	05	17%
أخرى تذكر	00	00%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك اعتقادًا بأن العمل على الرقمنة يتطلب مهارات خاصة. فبنسبة 70%، يعتقد المشاركون أن الرقمنة تحتاج إلى مهارة ويعود ذلك إلى كثرة الإداريين أصحاب الشهادات العليا في توظيف في إدارة الجامعة، في حين يرى 13% منهم أن الخبرة مهمة في هذا السياق ويشير هذا إلى أن الخبرة مهمة في العمل على الرقمنة ونجد أن معظم الإداريين في إدارة الكلية لديهم خبرة تفوق 15 سنة. وبنسبة 17%، يعتبر البعض الابتكار أيضًا ضروريًا للعمل على الرقمنة وتحسين الكفاءة في أداء المهام الإدارية ويشجع الإبتكار على التعلم المستمر وبالتالي تعلم كيفية العمل على الرقمنة واعتمادها.

هذا التحليل يشير إلى أهمية الاستعداد بمهارات متقدمة للعمل في بيئة تقنية متطورة، حيث تتطلب الرقمنة القدرة على التعامل مع التكنولوجيا والبيانات بشكل فعال وابتكار الحلول للتحديات الرقمية.

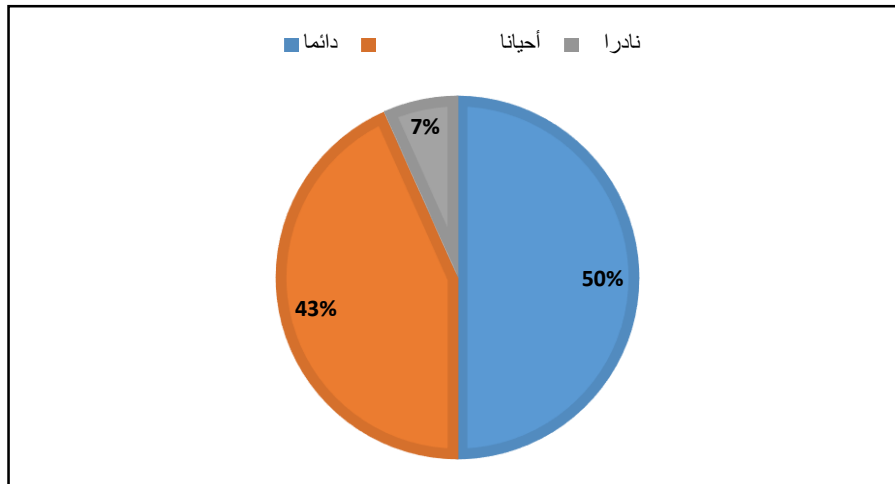


الشكل رقم 17: يبين اعتقاد ان العمل على الرقمنة يحتاج

الجدول رقم 18: هل استطاعت الرقمنة من تحسين كفاءة العمليات الإدارية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	15	50%
أحيانا	13	43%
نادرا	02	07%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك تفاوتاً في آراء المشاركين بشأن قدرة الرقمنة على تحسين كفاءة العمليات الإدارية. فبينما يشير 50% من المشاركين إلى أن الرقمنة تحسن كفاءة العمليات دائماً، يعتقد 43% أن هذا التحسين يحدث أحياناً، بينما يرون 7% فقط أن الرقمنة تساهم في تحسين الكفاءة نادراً. يعكس هذا التباين الرؤى المختلفة لدى الأفراد حول الأثر الفعلي للتقنيات الرقمية على العمليات الإدارية، مما يعكس التحديات والفرص التي قد تواجهها المؤسسات في تبني وتنفيذ استراتيجيات الرقمنة، كما يشير إلى أن للرقمنة دور في تحسين جودة الخدمات الإدارية كما ساهمت في التخفيف من العديد من الإجراءات الإدارية وقلصت من زمن إنجاز الوظائف والجهد المبذول بالنسبة للموظف برغم من ملاحظتنا على الصعوبات التي تعاني منها الإدارة خصوصاً في بعض الجوانب التقنية وبنية تحتية إلا أنه حققت الرقمنة حافزية الموظف وكفاءة العمليات الإدارية .



الشكل رقم 18: يبين استطاعت الرقمنة من تحسين كفاءة العمليات الإدارية

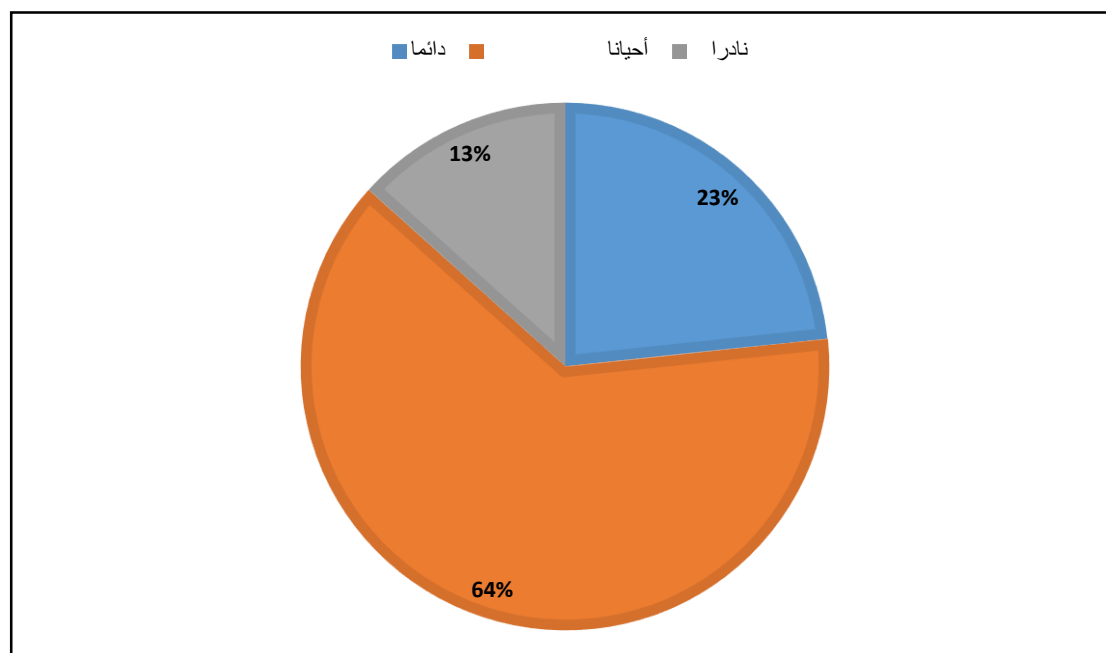
الجدول رقم 19: هل مكنت الرقمنة من التنبؤ بالمشكلات ومواجهة التحديات بشكل فعال؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	07	23%
أحيانا	19	64%
نادرا	04	13%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك تبايناً في آراء المشاركين بشأن قدرة الرقمنة على التنبؤ بالمشكلات ومواجهة التحديات بشكل فعال. فبينما يعتقد 23% من المشاركين أن الرقمنة تمكنهم دائماً من ذلك، يرون 64% منهم أن ذلك يحدث أحياناً، في حين يعتقد 13% فقط أن الرقمنة قادرة على ذلك نادراً.

هذا التباين يعكس الاختلاف في تجارب المؤسسات والأفراد في استخدام التقنيات الرقمية للتنبؤ بالمشكلات ومواجهة التحديات، وقد يتأثر بعوامل مثل نوع العمليات الإدارية وحجم الوظائف ومستوى الانتشار في التكنولوجيا وقد يعود هذا التباين أيضاً إلى عدم تبني التقنية الرقمية بشكل

جذري



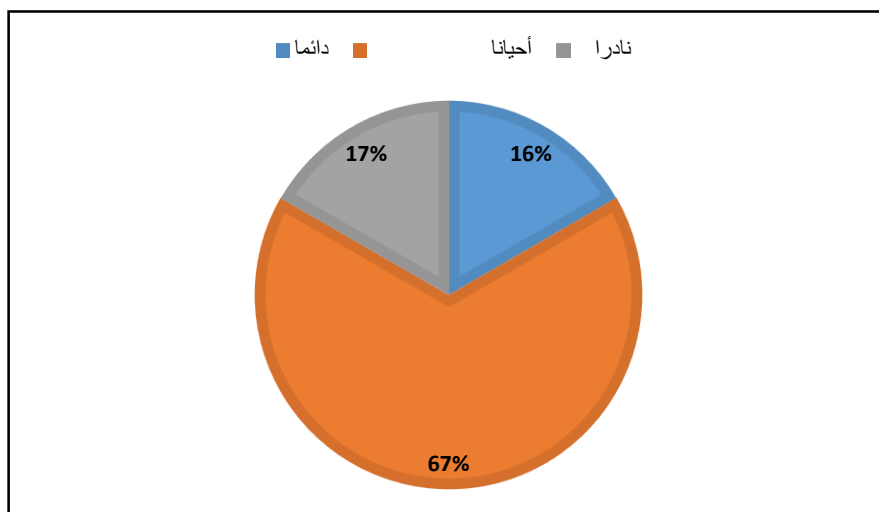
الشكل رقم 19: يبين امكان الرقمنة من التنبؤ بالمشكلات ومواجهة التحديات بشكل فعال



الجدول رقم 20: هل ساهمت الرقمنة في تأطير وضبط العلاقات المهنية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	05	16%
أحيانا	20	67%
نادرا	05	17%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك تنوعاً في الاعتقادات بشأن قدرة الرقمنة على تأطير وضبط العلاقات المهنية. فبينما يعتقد 16% من المشاركين أن الرقمنة تساهم دائماً في ذلك، يعتقد 67% أنها تحدث ذلك أحياناً، ويرى 17% فقط أن الرقمنة تلعب هذا الدور نادراً. هذا التباين في الآراء يعكس التأثير المحتمل للتكنولوجيا الرقمية على العلاقات المهنية، حيث قد تؤدي إلى تحسين التواصل وتوجيه العلاقات بين الزملاء وتعزيز الشفافية وزيادة الكفاءة، هذه التقنيات الرقمية تساعد في بناء بيئة عمل متكاملة وفعالة تعزز العلاقات المهنية الإيجابية داخل المؤسسة الجامعية ولكن قد تواجه أيضاً التحديات في تقليل التفاعل الشخصي وإيجاد التوازن بين العمل الرقمي والتفاعل الاجتماعي.

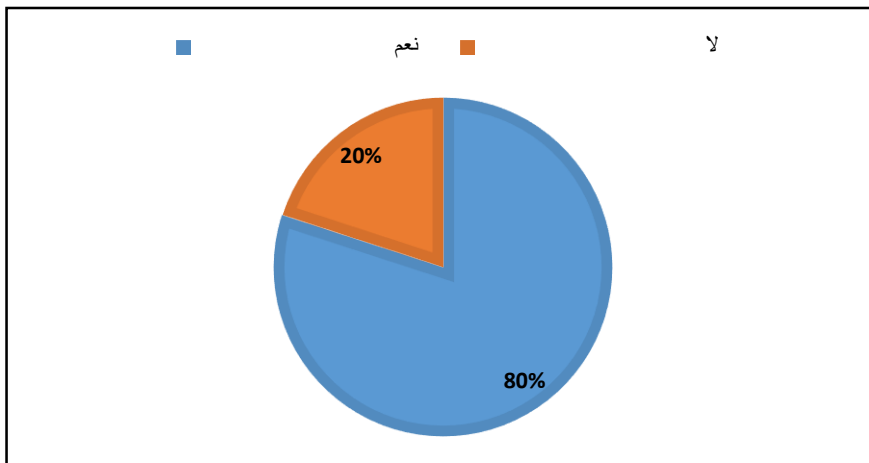


الشكل رقم 20: يبين مساهمة الرقمنة في تأطير وضبط العلاقات المهنية

الجدول رقم 21: هل ترى تطورا في الأداء الوظيفي لديك بفعل الرقمنة؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	80%
لا	06	20%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك تفاوتًا في الآراء بشأن مدى تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي. فبينما يرى 80% من المشاركين أن هناك تطورًا في أدائهم الوظيفي بفعل الرقمنة، يرى 20% أنهم لم يلاحظوا أي تحسن. يعكس هذا التباين الاختلاف في تجارب الأفراد في التكنولوجيا وقدرتها على تعزيز الأداء الوظيفي. بالنسبة للأفراد الذين لاحظوا تطورًا في أدائهم الوظيفي، قد يرجع ذلك إلى تحسين عمليات العمل والاتصال وزيادة الإنتاجية بفضل استخدام التكنولوجيا الرقمية. في المقابل، قد يكون للأفراد الذين لم يلاحظوا تحسن في أدائهم الوظيفي عوامل أخرى تؤثر على تجربتهم مع الرقمنة، مثل نوعية التدريب والدعم المتاح، أو قد لا تكون التكنولوجيا تلبي تمامًا احتياجاتهم الوظيفية والتحديات التي يواجهونها. وبذلك يمكن القول بأن الرقمنة تساهم بشكل كبير في التحول نحو رقمنة الخدمات الإدارية وزادت من حافزية الإداري في العمل وساعدته على فهم عمله من دون الرجوع إلى مسئوله حيث أصبح التعامل بين الرئيس ومروؤسيه رقميا وهذا ما أدى إلى حدوث تطور في الأداء الوظيفي لدى الإداريين .



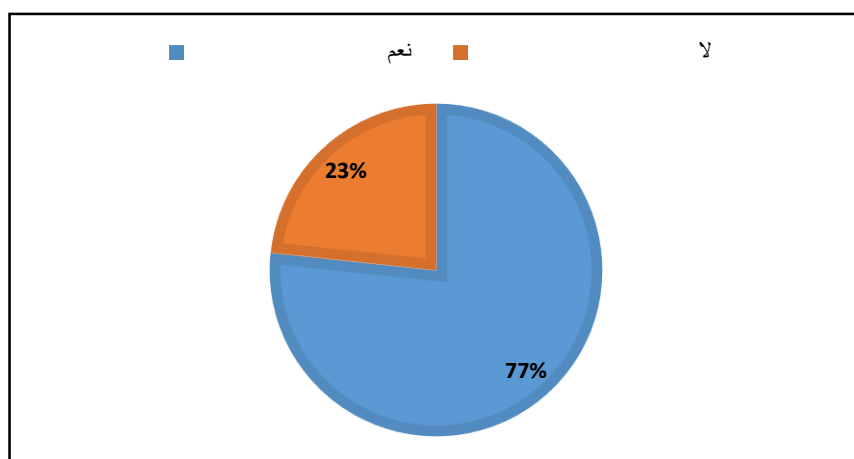
الشكل رقم 21: يبين تطور في الأداء الوظيفي لدى الإداريين بفعل الرقمنة

الجدول رقم 22: هل الرقمنة ساهمت في زيادة التعاون وروح العمل الجماعي في الكلية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	77%
لا	07	23%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك اعتقادًا بأن الرقمنة قد ساهمت في زيادة التعاون وروح العمل الجماعي في الكلية. إذ يرى 77% من المشاركين أن الرقمنة لعبت دورًا في تعزيز التعاون وروح العمل الجماعي وأن الرقمنة تساهم في تقليل الجهد والوقت وتحسين العمليات الإدارية، وتختلف درجة هذه المساعدة حسب الأفراد المبحوثين حيث يرى 23% منهم أنها لم تكن لها هذا التأثير وتعود هذه النسبة إلى إكتفاء بعض الإداريين بالعمل الفردي دون الإعتقاد الكلي على التقنية الرقمية مما يؤدي إلى ضعف العمل الجماعي والتعاون بين أفراد العمل في البيئة التنظيمية .

يُظهر هذا التحليل القيمة المضافة التي قدمتها التكنولوجيا الرقمية في تعزيز التواصل وتعزيز التعاون بين الأعضاء في الكلية، مما يعزز الفرص للعمل الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة.

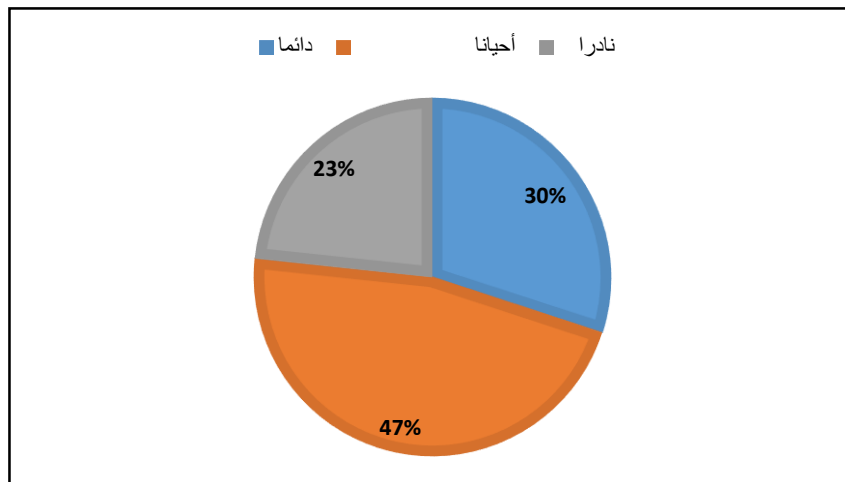


الشكل رقم 22: يبين مساهمة الرقمنة في زيادة التعاون وروح العمل الجماعي في الكلية

الجدول رقم 23: هل الرقمنة مكنت الموظفين من التشاركية في اتخاذ القرارات؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	09	30%
أحيانا	14	47%
نادرا	07	23%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك تبايناً في آراء المشاركين بشأن إمكانية تمكين الموظفين من التشاركية في اتخاذ القرارات بواسطة الرقمنة. يعتقد 30% من المشاركين أن الرقمنة تجعلهم دائماً قادرين على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، بينما يعتقد 47% أنها تجعل ذلك ممكناً أحياناً، ويرى 23% أن هذا الأمر يحدث نادراً. يعكس هذا التنوع في الآراء التحديات والفرص التي قد يواجهها الموظفون في التشاركية في عملية اتخاذ القرارات من خلال الرقمنة. ففي بعض الحالات، قد توفر التقنيات الرقمية الأدوات والمنصات التي تعزز التواصل وتمكين المشاركة في اتخاذ القرارات بشكل فعال، بينما قد تواجه في حالات أخرى تحديات في تحقيق هذا الهدف بسبب عوامل مثل البنية التحتية التقنية والثقافة المؤسسية.



الشكل رقم 23: يبين إمكانية الرقمنة الموظفين من التشاركية في اتخاذ القرارات

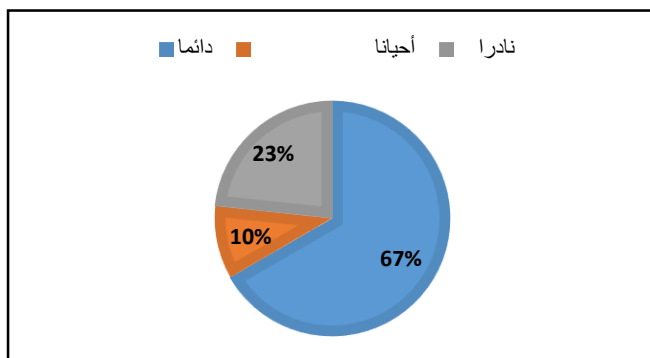
## المحور الرابع: تأثيرات استخدام الرقمنة على جودة العمل داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الجدول رقم 24: كيف أدت الرقمنة الى تغيير قنوات الاتصال الرسمية المستخدمة في الكلية من خلال؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
كثرة استخدام البريد الإلكتروني	20	67%
تطور أدوات الاتصال الجماعي	03	10%
تطبيقات الهواتف الذكية الخاصة بالرقمنة	07	23%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن استخدام الرقمنة قد أدى إلى تغيير قنوات الاتصال الرسمية المستخدمة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. إذ يشير 67% من المشاركين إلى أن كثرة استخدام البريد الإلكتروني كان له تأثيرًا في هذا السياق. كما يشير 23% منهم إلى أن تطبيقات الهواتف الذكية الخاصة بالرقمنة ساهمت في تغيير قنوات الاتصال الرسمية، بينما يعتقد 10% فقط أن تطور أدوات الاتصال الجماعي كان له دور في هذا السياق. هذا التحليل يبرز التأثير البارز للتكنولوجيا الرقمية في تحويل وتطوير قنوات الاتصال الرسمية في البيئة الجامعية، مما يعزز التواصل الفعال وتحسين جودة التواصل بين الأعضاء المختلفين في الكلية.

من خلال هذا الجدول نستخلص أن الرقمنة أدت إلى تحول جذري في قنوات الإتصال الرسمية في الكليات من خلال تعزيز استخدام البريد الإلكتروني وتطور أدوات الاتصال الجماعي وتطبيقات الهواتف الذكية

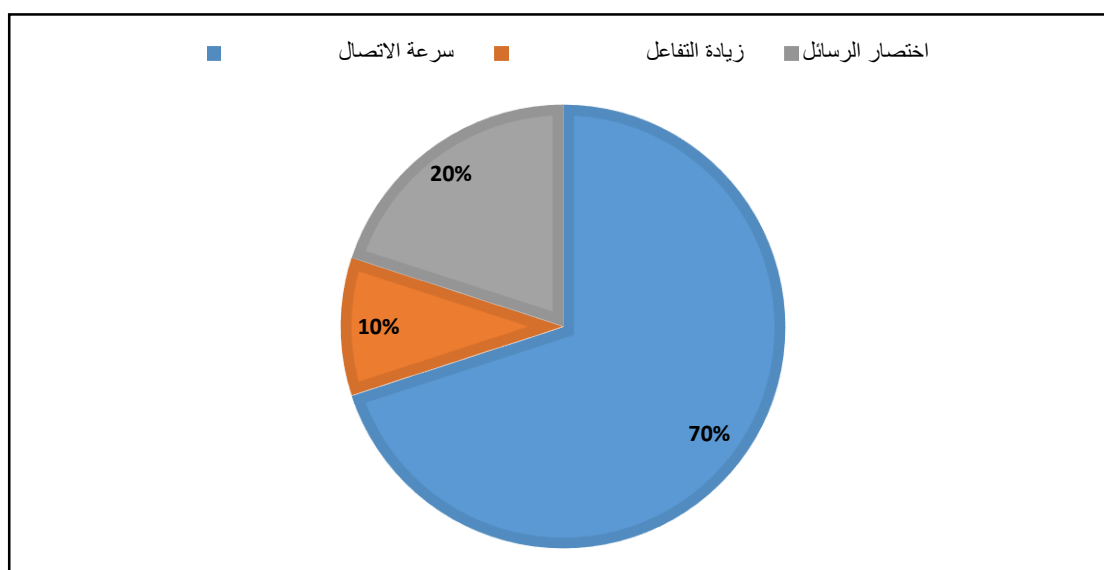


الشكل رقم 24: يبين الرقمنة أدت الى تغيير قنوات الاتصال الرسمية المستخدمة في الكلية من خلال عدت احتمالات

الجدول رقم 25: كيف تغيرت طبيعة الاتصال الرسمي مع تطور تقنيات الرقمنة من خلال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
سرعة الاتصال	21	70%
زيادة التفاعل	03	10%
اختصار الرسائل	06	20%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن تقنيات الرقمنة قد أحدثت تغييرات في طبيعة الاتصال الرسمي في البيئة الجامعية. يشير 70% من المشاركين إلى أن سرعة الاتصال كان لها تأثير كبير في هذا السياق، مما يعكس القدرة الفائقة للتكنولوجيا الرقمية على تسريع عمليات الاتصال وتحسين كفاءتها. بالإضافة إلى ذلك، يشير 20% من المشاركين إلى أن اختصار الرسائل كان له تأثير ملحوظ، مما يعكس استخدام تقنيات الرقمنة لضغط الرسائل وتبسيطها لتحسين فعالية الاتصال. وأخيراً، يعتقد 10% من المشاركين أن زيادة التفاعل كانت جزءاً من تغييرات طبيعة الاتصال الرسمي، مما يشير إلى دور التقنيات الرقمية في تعزيز التفاعل والمشاركة بين الأعضاء المختلفين في البيئة الجامعية. هذا التحليل يوضح كيف أحدثت التقنيات الرقمية تغييرات جذرية في الطريقة التي نتواصل بها وتفاعلنا في البيئة الجامعية، مما يعزز التواصل الفعال وتحسين جودة العمل والتفاعل بين الأعضاء.



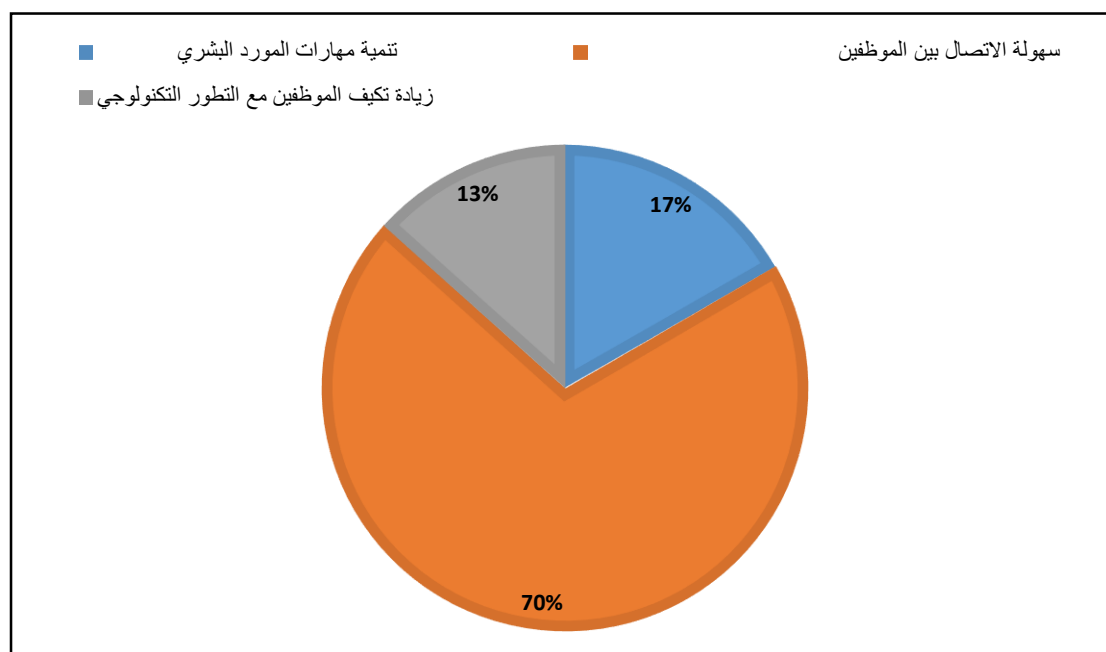
الشكل رقم 25: يبين تغير طبيعة الاتصال الرسمي مع تطور تقنيات الرقمنة من خلال عدة

احتمالات

الجدول رقم 26: هل مكنت رقمنة الكلية من تطوير مرونة العمل من خلال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
تنمية مهارات المورد البشري	05	17%
سهولة الاتصال بين الموظفين	21	70%
زيادة تكيف الموظفين مع التطور التكنولوجي	04	13%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن رقمنة الكلية قد ساهمت في تطوير مرونة العمل من خلال عدة جوانب. يُظهر 70% من المشاركين أن سهولة الاتصال بين الموظفين كانت لها دور كبير في زيادة مرونة العمل، مما يعكس القدرة على التواصل بسرعة وسهولة باستخدام التقنيات الرقمية. وبنسبة 17%، يعتقد بعض المشاركين أن تنمية مهارات المورد البشري ساهمت في هذا السياق، بينما يعتقد 13% أن زيادة تكيف الموظفين مع التطور التكنولوجي كان لها دور في تعزيز مرونة العمل. هذا التحليل يبرز كيف أحدثت رقمنة الكلية تحولات في الطريقة التي يعمل بها الموظفون ويتفاعلون مع بعضهم البعض، مما ساهم في تعزيز مرونة العمل والقدرة على التكيف مع التحولات التكنولوجية والتغيرات في البيئة العملية.

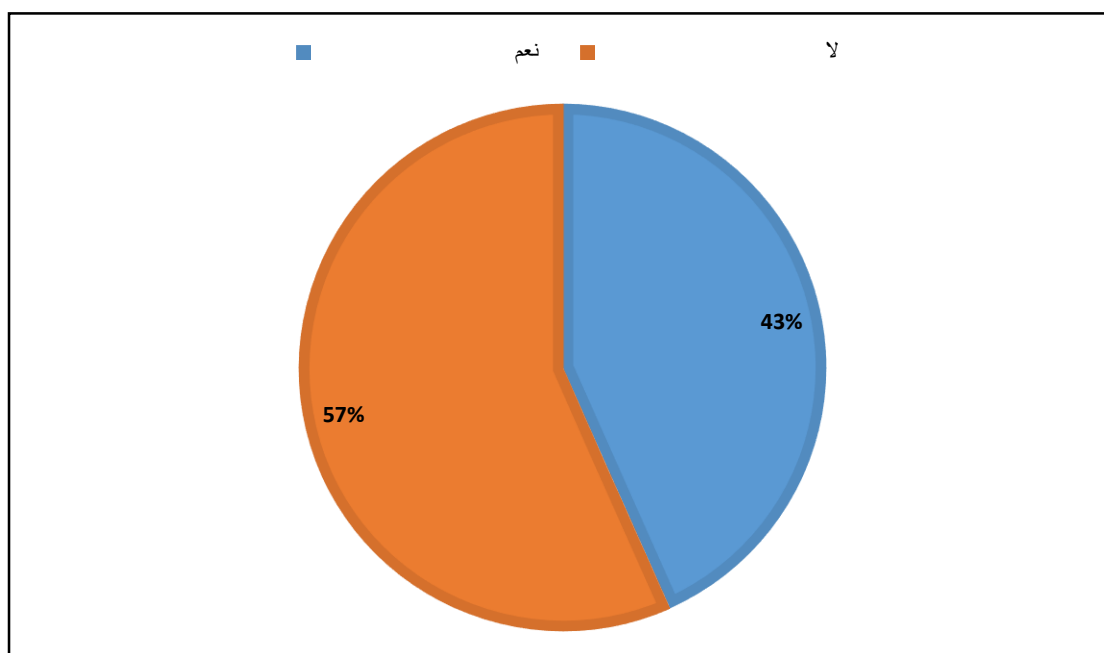


الشكل رقم 26: يبين امكانية رقمنة الكلية من تطوير مرونة العمل من خلال عدة احتمالات

الجدول رقم 27: هل تعتقد ان تقنية اثبات الحضور زادت من انضباطك في العمل؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	43%
لا	17	57%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك تبايناً في آراء المشاركين بشأن تأثير تقنية اثبات الحضور على انضباطهم في العمل. فبينما يعتقد 43% من المشاركين أن هذه التقنية زادت من انضباطهم في العمل، يعتقد 57% منهم أنها لم تكن لها هذا التأثير. هذا التحليل يوضح التباين في الآراء بين الموظفين بشأن فعالية تقنية اثبات الحضور في تحسين انضباطهم، حيث قد تعتمد هذه الفعالية على عوامل مثل ثقافة المؤسسة وتفاعل الموظفين مع التقنية والإجراءات المتبعة، و يمكن أن نرجع أسباب عدم تجاوب الإداريين مع هذه التقنية كون جهاز إثبات الحضور تم إضافته حديثاً ومنه يمكن القول أن الكلية قد خطت خطوة للأمام نحو الرقابة وزيادة الانضباط داخل البيئة العملية ورقمنة الوظائف الإدارية .



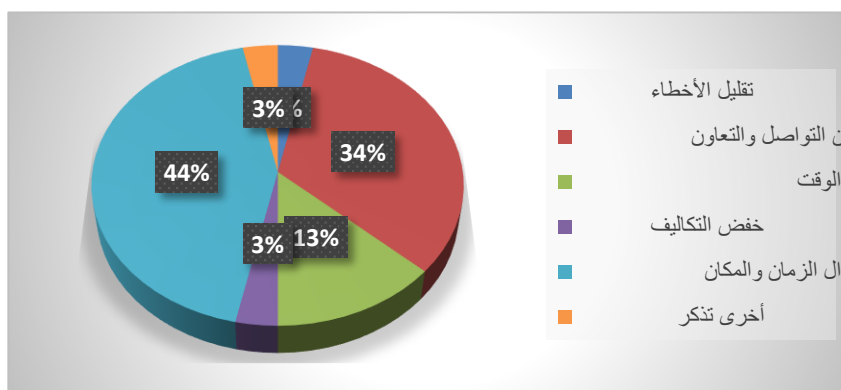
الشكل رقم 27: يبين اعتقاد ان تقنية اثبات الحضور زادت من انضباطك في العمل



الجدول رقم 28: ماهي الفوائد التي تجدها في استخدام تقنيات الرقمنة في عملك؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
تقليل الأخطاء	01	03%
تحسين التواصل والتعاون	10	34%
توفير الوقت	04	13%
خفض التكاليف	01	03%
اختزال الزمان والمكان	13	44%
أخرى تذكر	01	03%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك فوائد متنوعة ترتبط باستخدام تقنيات الرقمنة في العمل. يرون 44% من المشاركين أن أحد أهم الفوائد هو اختزال الزمان والمكان، مما يعكس فضل الرقمنة في القدرة على الوصول إلى المعلومات والتفاعل مع الزملاء بغض النظر عن المكان والوقت. بالإضافة إلى ذلك، يشير 34% من المشاركين إلى أن تقنيات الرقمنة تحسن التواصل والتعاون بين الأعضاء في العمل وهو ما يؤكد على قدرة الرقمنة في تقليل التعاون والتواصل بين جماعات العمل، في حين يرون 13% أنها توفر الوقت وهو له فضل كبير في تسيير الإدارة وإختصار الوقت في أداء الأعمال الإدارية. أما خفض التكاليف و تقليل الأخطاء فبنسبة 03% بعين الاعتبار قد لا يتمتعان بالأولوية الأعلى، إلا أنهم يمثلان أيضاً جوانباً مهمة من فوائد استخدام تقنيات الرقمنة في العمل.



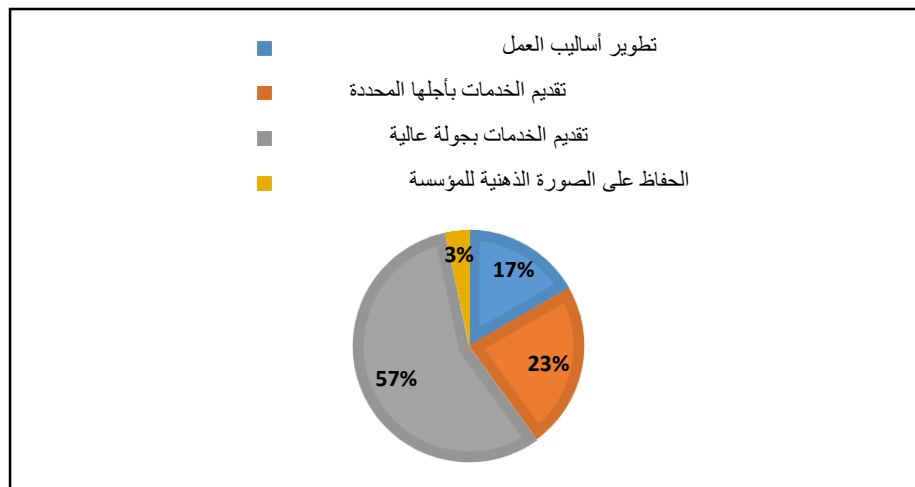
الشكل رقم 28: يبين الفوائد التي يجدها الإداريين في استخدام تقنيات الرقمنة في العمل

الجدول رقم 29: هل استخدام اليات وتقنيات الرقمنة يساعد على:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
تطوير أساليب العمل	05	17%
تقديم الخدمات بأجلها المحددة	07	23%
تقديم الخدمات بجولة عالية	17	57%
الحفاظ على الصورة الذهنية للمؤسسة	01	03%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن استخدام اليات وتقنيات الرقمنة يساهم في عدة جوانب من العمل. فيعتقد 57% من المشاركين أن استخدام هذه التقنيات يساعد في تقديم الخدمات بجودة عالية، مما يعكس القدرة على تحسين تجربة المستخدم وزيادة رضاهم عن استخدام تقنيات الرقمنة في أداء العمليات الإدارية. بالإضافة إلى ذلك، يرون 23% من المشاركين أن استخدام تقنيات الرقمنة يساعد في تقديم الخدمات بأجلها المحددة، مما يعكس القدرة على زيادة الكفاءة وتقليل الزمن المستغرق في تقديم الخدمات. وعلى الرغم من أن تطوير أساليب العمل لم يتمتع بالأولوية الأعلى بنسبة 17% فقط، إلا أنه يمثل أيضاً جانباً مهماً من فوائد استخدام الرقمنة في تحسين عمل المؤسسات وخدماتها أما مساهمة الرقمنة في الحفاظ على الصورة الذهنية للمؤسسة فقد مثلت أقل نسبة من إجابات الإداريين 03% وهو ما يعكس عدم فعالية الرقمنة في

هذا السياق .

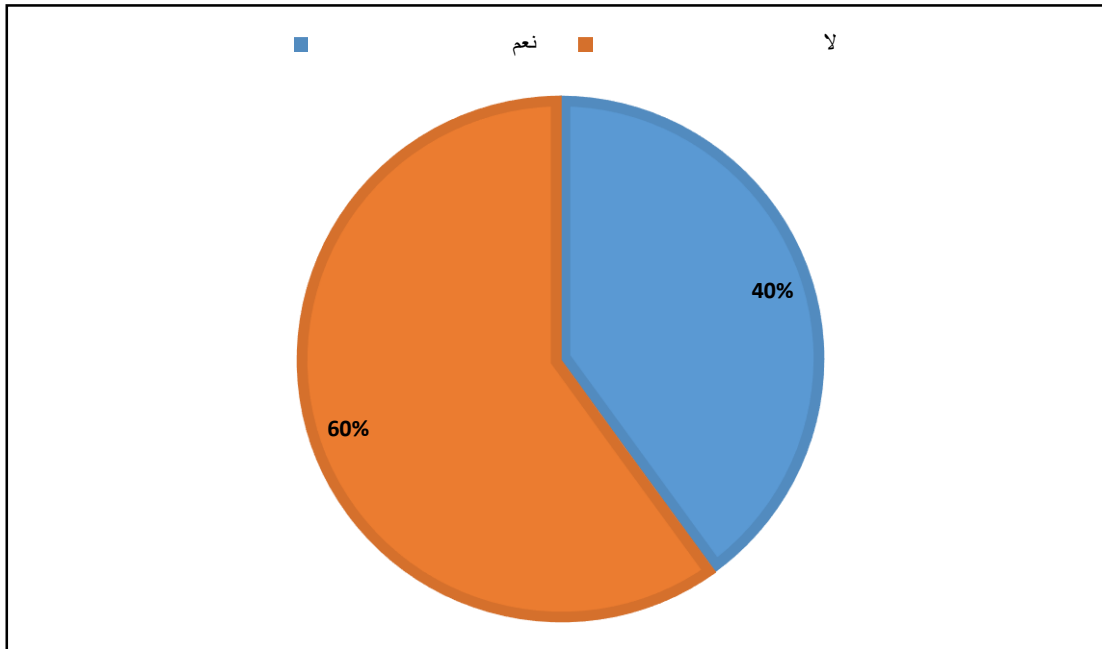


الشكل رقم 29: يبين استخدام اليات وتقنيات الرقمنة

الجدول رقم 30: هل ساهمت الرقمنة في رفع الكمية الإنتاجية المقدمة بجودة عالية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	40%
لا	18	60%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نلاحظ أن هناك انقسامًا في آراء المشاركين بشأن مدى تأثير الرقمنة على رفع الكمية الإنتاجية بجودة عالية. فبينما يعتقد 40% من المشاركين أن الرقمنة قد ساهمت في زيادة الكمية الإنتاجية بجودة عالية، يعتقد 60% منهم أنها لم تكن لها هذا التأثير. يعكس هذا التباين في الآراء التحديات والتحفيزات التي قد تواجهها المؤسسات في تحقيق الفوائد المتوقعة من الرقمنة. قد يكون لهذا الاختلاف في الآراء عدة أسباب، بما في ذلك الاعتماد على تكنولوجيا معينة، وجودة البيانات، وتدريب الموظفين، والعمليات الداخلية، والاستراتيجية العامة للمؤسسة في استخدام التكنولوجيا.

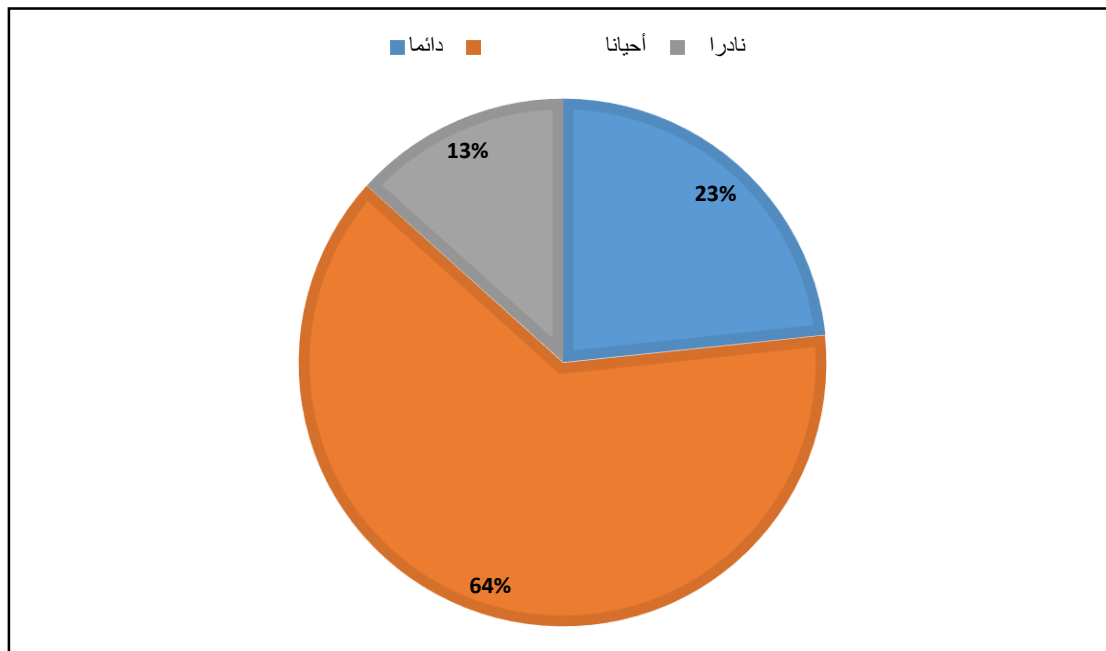


الشكل رقم 30: يبين مساهمة الرقمنة في رفع الكمية الإنتاجية المقدمة بجودة عالية

الجدول رقم 31: هل استطاعت الرقمنة من ضبط مهامك بشكل دقيق؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	07	23%
أحياناً	19	63%
نادراً	04	14%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول المقدم، نرى تبايناً في آراء المشاركين حول قدرة الرقمنة على ضبط مهامهم بشكل دقيق. فقط 23% من المشاركين يعتقدون أن الرقمنة تمكنهم دائماً من ضبط مهامهم بدقة، بينما يعتقد 63% أنهم يحققون ذلك أحياناً. وفي الوقت نفسه، يعتقد 14% أنهم نادراً ما يتمكنون من ضبط مهامهم بشكل دقيق بفعل الرقمنة. يعكس هذا التباين في الآراء التحديات والاستفادة المتوقعة من استخدام التقنيات الرقمية في ضبط المهام، مما يشير إلى أهمية مراجعة العمليات والتدريب المستمر لتحقيق أقصى استفادة من الرقمنة في هذا السياق والاستفادة من التقنيات والأليات الرقمية في ضبط المهام وانضباط أفراد العمل داخل الإدارة بأن الرقمنة ساعدت الإداريين على تطور أدائهم ومعارفهم وزيادة انضباطهم في الكلية .



الشكل رقم 31: يبين استطاعت الرقمنة من ضبط مهامك بشكل دقيق

1- ماهي المقترحات التي تقدمها للتحسيس بأهمية الرقمنة على السلوك التنظيمي حسب

تخصصك؟

1. ورش عمل توعية: يمكن تنظيم ورش عمل وندوات توعية تستهدف مختلف الأقسام

والفئات داخل المؤسسة، تركز على أهمية الرقمنة في تحسين السلوك التنظيمي وتعزيز

الكفاءة والإنتاجية.

2. برامج تدريبية مخصصة: يمكن تطوير برامج تدريبية مخصصة تركز على تعليم

الموظفين مهارات استخدام التكنولوجيا الرقمية المتقدمة وتوظيفها في أنشطتهم اليومية.

3. إنشاء منصات تفاعلية: يمكن إنشاء منصات تفاعلية داخل المؤسسة تعزز التواصل

وتشجيع الموظفين على تبادل المعرفة والخبرات في مجال الرقمنة وتبادل الأفكار حول

كيفية تحسين الأداء باستخدام التكنولوجيا.

4. تشجيع الابتكار: يمكن تحفيز الموظفين على اقتراح الحلول الإبداعية والابتكارية التي

تستخدم التقنيات الرقمية لتحسين عمليات العمل وتعزيز الكفاءة والفاعلية.

5. دمج الرقمنة في الثقافة التنظيمية: يجب تعزيز ثقافة الابتكار والتحديث داخل

المؤسسة، مع التأكيد على أهمية تكنولوجيا المعلومات وأثرها الإيجابي على سلوك وأداء

الفرد والمؤسسة بشكل عام.

6. مكافآت وتشجيع: يمكن تقديم مكافآت وتشجيع للموظفين الذين يتميزون في استخدام

التقنيات الرقمية بفعالية في أداء مهامهم، مما يعزز روح المنافسة الإيجابية ويشجع على

تبني الابتكار والتحسين المستمر.

### 3. الإستنتاجات ومناقشة التساؤلات :

عرض نتائج المحور الأول : البيانات الشخصية للإداريين .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بمتغير الجنس أن أغلبية الإداريين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هم إناث بنسبة 57% .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بمتغير السن أن أغلب الإداريين تتراوح أعمارهم ما بين (36 إلى 45 سنة) والتي قدرت ب 67% مما يعني أن معظم الإداريين في متوسط عمرهم مما يساعدهم على زيادة استخدام التقنيات الرقمية بجودة وإتقان وخبرة أكبر .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بتوزيع الإداريين حسب متغير المستوى التعليمي حيث نجد أن مستوى الدراسات العليا سجل أكبر نسبة والتي قدرت ب 68,88% وهذه النسبة ترجع إلى طبيعة العمل في المؤسسات الجامعية الذي يتطلب كفاءات و إطارات في تسيير الشؤون الإدارية الخاصة بها .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بمتغير توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة أن الفئة الأكثر في إدارة الكلية قدرت نسبتهم ب 63% لديهم خبرة تزيد عن 10 سنوات وهذا يوضح أن أغلب الموظفين بالجامعة أصحاب خبرة مهنية في مجال عملهم .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بتوزيع الإداريين حسب متغير الرتبة أن رتبة عون إداري هي الأكبر ونسبته 44% يليها رتبة موظف تقني أو مهندس ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل التي تتطلب عددا كبيرا من الأعوان الإدارية لإنجاز مختلف المهام في الكلية .

\* نستنتج من خلال هذا المحور أن أغلب الإداريين هم إناث من رتبة عون إداري أصحاب خبرة كبيرة و أقدمية مهنية ومستوى تعليمي عالي .

عرض نتائج المحور الثاني :أهمية الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بتوفير الكلية المتطلبات الضرورية للرقمنة أن الإداريين المجيبون بنعم هم النسبة الأكثر والتي قدرت ب 77% حيث يدل ذلك على أن الكلية إتخذت طريقها إلى اعتماد الرقمنة في الكلية لتنفيذ كل المهام والأعمال المنسبة إليهم بكفاءة .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بتخصيص الكلية ميزانية تتناسب مع متطلبات الرقمنة أن نسبة الإداريين المجيبون بنعم هم 73 % وذلك راجع إلى أن الكلية تخصص الموارد المالية للإستثمار في مجال الرقمنة و إعتماها بشكل عام في المؤسسة الجامعية .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بمساهمة الرقمنة في توفير الجهد لدى الموظفين أن عدد المجيبون بنعم هم أكبر نسبة والتي قدرت ب 83% وذلك راجع أن تقنية الرقمنة تساعد وتساهم بصفة كبيرة في تسريع العمليات الإدارية بالكلية وتحسين نوعية الخدمات المقدمة وتوفير الجهد على الموظفين .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بتوفير الإدارة العليا دورات تدريبية لإستخدام التقنيات والأليات الحديثة في الرقمنة أن المجيبين بأحيانا النسبة الأكبر تقدر ب 83% وهذا راجع إلى أن الكلية لا تخصص إهتمام كافي لتدريب الإداريين على هذه التقنية الرقمية .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بمختلف المنصات الرقمية المستخدمة في العمل بأن نسبة منصة البروغراس هي النسبة الأكبر المقدر ب 77% وهي نسبة جيدة تؤكد أن هناك تقدما ملحوظا في تطبيق مشروع الرقمنة في الجامعة وهذا ما يؤكد وجود مجهود كبير من أجل تطبيق مشروع الرقمنة بالجامعة .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص كفاية الأنظمة المعلوماتية لأداء المهام الخاصة بالعمل بأن نسبة المجيبين بنعم هم النسبة الأكبر وتقدر ب 63% ويشير ذلك إلى أن الأنظمة المعلوماتية تلعب دورا كبيرا في سهولة إنجاز الأعمال لدى غالبية الإداريين .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بإستخدام الأنظمة المعلوماتية يساعد الإداريين في تسريع عملية معالجة البيانات بنسبة 70% حسب إجابات الإداريين وهي نسبة عالية ومن هنا نجد أن الأنظمة المعلوماتية تساعد الإداريين في تسريع عملية معالجة البيانات فكلما كان إستخدام الأنظمة المعلوماتية أكثر كلما ساهم في معالجة البيانات وتبادل المعلومات أكثر .

\* نستنتج من خلال هذا المحور أنه تم التوصل إلى الأهمية البالغة للرقمنة في أداء العمليات الإدارية وخاصة بالنسبة للإداريين حيث أنها توفر عنهم الجهد والوقت كما أن الكلية تتوفر على الإمكانيات والتقنيات الرقمية والأليات الحديثة لتطوير السلوك التنظيمي وبيئة العمل داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

### عرض نتائج المحور الثالث: مساهمة الرقمنة في إحداث تغييرات في البيئة التنظيمية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بمساهمة الرقمنة في التطوير المهني لدى الموظفين وكانت الإجابة بنعم بنسبة 87% وهذا راجع إلى أن الرقمنة ساهمت في تحسين مهاراتهم ومعرفتهم المهنية مما يشير إلى فعالية إستخدام الرقمنة في تطوير المورد البشري.

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بمساهمة الرقمنة في جمع المعلومات اللازمة لأداء العمليات الإدارية أن 87% من الإداريين يستخدمون الرقمنة لجمع معلومات ومعالجة البيانات لأداء العمل هذه النسبة العالية تعكس أهمية وفعالية إستخدام الرقمنة عند الإداريين خاصة في التنسيق وهي أكبر نسبة أجاب عليها الإداريين بنسبة 40% في أداء العمل الإداري .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بإعتقاد الإداريين أن العمل على الرقمنة يحتاج إلى مهارة بنسبة 70% فالمهارة تعزز إستخدام الرقمنة بشكل فعال لتحقيق فعالية العمل في الإدارة .

\* نستنتج من خلال الجدول الذي يمثل إستطاعة الرقمنة من تحسين كفاءة العمليات الإدارية وكانت الإجابة مقدرة ب 50% من الإداريين الذين يرون أن الرقمنة تحسنت من كفاءة العمليات الإدارية دائما وهذا يعود إلى تمكين العمل عن بعد وزيادة مرونة العمليات الإدارية .

\* نستنتج من خلال الجدول الذي يمثل إمكانية الرقمنة من التنبؤ بالمشكلات ومواجهة التحديات بشكل فعال أن أغلب إجابات الإداريين كانت بأنها مكنت أحيانا بنسبة 64% من التنبؤ بالمشكلات ومواجهة التحديات فكلما كان إستخدام الرقمنة فعال كلما إستطاع الإداريون التنبؤ بالمشاكل ومواجهتها.

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بمساهمة الرقمنة بتأطير وضبط العلاقات المهنية نجد أن أغلب إجابات الإداريين كانت بأنه يساهم أحيانا بنسبة 67% وهذا يعود إلى إدارة الأداء وأيضا في مساهمة الرقمنة في تحسين التواصل والتعامل بين الأفراد في بيئات عمل مختلفة .

\* نستنتج من خلال الجدول الذي يمثل مساهمة الرقمنة في زيادة التعاون وروح العمل الجماعي في الكلية نجد أن أغلب إجابات الإداريين كانت بنعم بنسبة 77% وهي نسبة تؤكد على دورها



في تعزيز التعاون بين أفراد العمل في الكلية بهدف تحقيق الأهداف المشتركة وتطوير المؤسسة (الكلية).

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بإمكانية الرقمنة الموظفين من التشاركية في إتخاذ القرار وكانت الإجابة بأنه يمكن الإداريين من التشاركية في إتخاذ القرارات أحيانا بنسبة 47% وهي أكبر نسبة وتدل على أن الإدارة في المسار الصحيح نحو التشاركية والعمل الجماعي وهذا يؤدي إلى خلق بيئة عمل مريحة وجيدة لأداء الأعمال وتحقيق أهداف الكلية .

\* نستنتج من خلال هذا المحور تم التوصل إلى أن الرقمنة ساهمت في أهداف تغييرات في البيئة التنظيمية للكلية وهذا راجع إلى إدارة البيانات والمعلومات بشكل أفضل بفضل الرقمنة مما يسهل إتخاذ القرارات الإستراتيجية والتخطيط للمستقبل بناء على بيانات دقيقة وموثوقة .

عرض نتائج المحور الرابع: تأثيرات إستخدام الرقمنة على جودة العمل داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

\* نستنتج من خلال الجدول الذي يمثل أن الرقمنة أدت إلى تغيير قنوات الإتصال الرسمية المستخدمة في الكلية وكانت أغلب إجابات الإداريين أنها كانت من خلال كثرة إستخدام البريد الإلكتروني بنسبة 67% حيث يستخدم هذا الأخير في أداء المهام بمعدل عال ويسرع التواصل ويزيد من التعاون بين أفراد المؤسسة .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بتغيير طبيعة الإتصال الرسمي مع تطور تقنيات الرقمنة من خلال سرعة الإتصال بنسبة 70% من إجابات الإداريين مما يعكس دور الرقمنة في تسريع عمليات الإتصال وتحسين كفاءات وضمن جودة العمل داخل الكلية .

\* نستنتج من خلال الجدول الذي يمثل إمكانية رقمنة الكلية من تطوير مرونة العمل من خلال سهولة الإتصال بين الموظفين بنسبة 70% مما يبرز كيف أحدثت الرقمنة تحولات في الطريقة التي يعمل بها الموظفون والتفاعلية معهم .

\* نستنتج من خلال الجدول الذي يمثل إعتقاد الإداريين لأن تقنية إثبات الحضور زادت من الانضباط في العمل وكانت نسبة إجابات الإداريين ب لا بنسبة تقدر ب 57% وهذا يعكس تباين آراءهم وقلة فعالية هذه التقنية الحديثة في تحسين إنضباطهم وتفاعلهم معها .

\* نستنتج من خلال الجدول الذي يمثل الفوائد التي يجدها الإداريين في استخدام تقنيات الرقمنة في العمل وكانت أغلب إجابات الإداريين بنسبة 44% في إختزال الزمان والمكان وهو ما يعكس القدرة على الوصول إلى المعلومات والتفاعل بين أفراد العمل .

\* نستنتج من خلال الجدول الذي يبين استخدام آليات وتقنيات الرقمنة أن إجابات الإداريين بنسبة 57% على أنها تساعد في تقديم الخدمات بجودة عالية مما يؤكد على فوائد استخدام الرقمنة في تحسين عمل الكلية وخدماتها .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بمساهمة الرقمنة برفع الكمية الإنتاجية بجودة عالية أن أغلب الإجابات حسب الإداريين كانت ب لا بنسبة تقدر ب 60%، يعكس هذا التباين الذي تواجهه المؤسسة في تبيني نظام الرقمنة بشكل كلي .

\* نستنتج من خلال الجدول الخاص بقدرة الرقمنة على ضبط مهام الإداريين بشكل دقيق فكانت معظم إجاباتهم بأحيانا بنسبة مقدرة ب 63% مما يشير إلى قدرة الرقمنة من ضبط مهامهم بشكل جيد والإستفادة منها في تسيير أداء العمال وإنضباطهم داخل الكلية .

\* من خلال هذا المحور المتعلق بتأثيرات استخدام الرقمنة على جودة العمل داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تم التوصل إلى أن الرقمنة لها تأثيرات على جودة العمل داخل الكلية بشكل كبير من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمليات الإدارية يمكن تحسين الفعالية والكفاءة وزيادة الوصول إلى المعلومات وتأمين البيانات لأداء العمل داخل إدارة الكلية هذا ما يعكس التغيير في السلوك التنظيمي للإداريين .

## عرض النتائج العامة:

1 . من خلال نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى فهم أهمية الرقمنة في سياق السلوك التنظيمي يساهم في تحسين أداء المؤسسة وزيادة فعاليتها وأن للرقمنة أهمية كبيرة في إدارة الكلية إلا أن هناك

تفاوت في تقبل الرقمنة داخل السياق التنظيمي، حيث يظهر بعض الموظفين قبولاً عالياً واستعداداً لتبني التكنولوجيا الرقمية لتحسين العمل، بينما يظهر البعض الآخر مقاومة أو تحفظاً تجاه التغييرات التقنية كما أن هناك بعض التحديات التي تواجه عملية تبني التقنيات الرقمية، مثل نقص التدريب المناسب، ومقاومة الموظفين للتغيير، وصعوبة التكامل مع الأنظمة القائمة، والقلق من فقدان الوظائف بسبب التطور التقني.

2 . تساهم الرقمنة بشكل كبير في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تبسة من تحويل الممارسات الإدارية من النمط التقليدي إلى الإلكتروني وذلك بغية إختصار العمليات الإدارية والإجراءات والأعباء وتخفيف الجهد والوقت وإختصار الزمان والمكان للإداريين أيضا هذا ما أدى إلى ضرورة اعتماد هذه التقنية وتبنيها وتبني التقنيات الرقمية بشكل فعال يمكن المؤسسة من تعزيز مرونتها وتحسين تواصلها الداخلي والخارجي وهذه التقنيات الرقمية تزيد من كفاءة وإنتاجية المؤسسة، مما يساهم في تحقيق الأهداف بكفاءة أكبر.

3 . من خلال نتائج الدراسة يتبين لنا أن للرقمنة دور هام في إحداث تغييرات في البيئة التنظيمية للكلية وعلى هذا الأساس تقوم الكلية على ضرورة تبني الرقمنة و ضرورة توجيه الجهود نحو تعزيز الوعي وتوفير التدريب المناسب للموظفين حول أهمية الرقمنة وكيفية استخدام التكنولوجيا الرقمية بفعالية في أداء مهامهم وتحقيق أهداف المؤسسة وتطوير سلوكهم التنظيمي كما يجب تعزيز ثقافة الرقمنة داخل المؤسسة من خلال تشجيع الابتكار والتجديد المستمر وتقديم الدعم والتشجيع للموظفين على تبني التقنيات الجديدة وتطبيقها في أنشطتهم اليومية ودمج الرقمنة في ثقافة العمل بيني بيئة عمل مبتكرة ومتجاوبة، ويشجع الموظفين على استخدام التقنيات الجديدة بثقة وفعالية.

4 . ساهمت الرقمنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من تطوير جودة العمل داخل الكلية وهذا يعود إلى تأثيرها على السلوك التنظيمي للأفراد داخل العمل هذا ما يشير إلى أن الإداريين يحسنون التكيف مع المتغيرات والتطورات كما تساهم الرقمنة في تخفيف الضغط على الإدارة ورفع جودة خدماتها وتقديمها في آجالها المحددة وتطوير أساليب العمل من أجل بلوغ أهداف الكلية كما يجب على الكلية العمل على توفير بيئة داعمة وتحفيزية تسمح للموظفين بالاستفادة الكاملة من التكنولوجيا الرقمية في تحسين أدائهم وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أكبر

مراجعة السياسات والإجراءات الداعمة للرقمنة وضمان توافقها مع أهداف المؤسسة واحتياجات الموظفين، وتوفير الدعم اللازم لتنفيذ التغييرات وتحقيق النجاح في مشاريع التحول الرقمي والإهتمام بأثر هذه التقنية الحديثة على السلوك التنظيمي لأن مهام الموظف تتغير في مثل هذه البيئة وبالتالي نمو كفاءة مكتسبة من التكنولوجيا وأنظمة المعلومات المرتبطة بهم .

#### عرض نتائج الدراسة في ضوء نظرية إنتشار المبتكرات :

تركز هذه النظرية على كيفية تبني الجمهور للمستحدثات أي كل الإبتكارات الجديدة وفي كل المجالات وتبرز هذه النظرية أن الإنتشار عبارة عن إنتقال الأفكار والتكنولوجيا والممارسات الجديدة من مصادر إبتكارها إلى الناس وأن الإبتكارات هي أفكار يدركها الفرد بوصفها شيئا جديدا حيث يرى كل من " روجرز وتشوميكور " أنه ليست كل الأفكار المستحدثة متكافئة من حيث إنتشارها وذلك لأنها ليست متشابهة وإنطلاقا من هذا المدخل فإن هذه الدراسة ركزت على تبني الإداريين نظام الرقمنة في العمل داخل الكلية والذي أثبتت نتائج الدراسة إلى تحقيق الفكرة التي أتى بها روجرز وهذا من خلال الجدوال 10 و 11 و 15 و 24... إلخ وكما توصلت النتائج إلى أن الإداريين لم يحققو التبني الكلي للرقمنة وهذا ما أثبته الجدول 27 ، كما توصلت هذه الدراسة إلى أن الرقمنة ساهمت في

إحداث تغييرات على السلوك التنظيمي وبيئة العمل لدى الإداريين من خلال تبنيهم لهذه التقنية .

وكحوصلة لهذا تم محاولة مقارنة الرقمنة التي تطور في بيئة العمل ومدى تبني الإداريين لهذا المبتكر في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ومدى إسهامها في تغيير وتطوير السلوك التنظيمي .

### عرض نتائج الدراسة في ضوء نظرية الحتمية التكنولوجية :

تشير نظرية الحتمية التكنولوجية إلى أن التغيير التكنولوجي هو القوة المحركة الرئيسية وراء التطورات الاجتماعية والتغييرات التنظيمية، وبالنسبة لدراستنا فقد أظهرت البيانات أن الرقمنة أدت إلى تبسيط الهياكل التنظيمية وتقليل المستويات الإدارية وهو ما أثبتته الجدول رقم " " فالتكنولوجيا الرقمية تفرض إعادة تنظيم الهياكل الداخلية للمؤسسات بحيث تصبح أكثر مرونة وكفاءة مما يؤدي إلى تغيير في البيئة التنظيمية وتحول طبيعة التواصل إلى أكثر سرعة وفعالية كما توصلت الدراسة إلى حدوث تغييرات ثقافية هي نتيجة حتمية لإعتماد التقنيات الحديثة .

وأخيرا تبرز نتائج الدراسة أن هناك تأثيرات مباشرة للتحويلات التكنولوجية التي فرضت تغييرات جوهرية في هيكل ووظائف وثقافة المؤسسات هذه النتائج تبرز كيف أن التكنولوجيا ليست مجرد أداة بل هي قوة محورية تشكل السلوك التنظيمي بطرق جديدة ومبتكرة .

خاتمة

## خاتمة:

بعد التطرق إلى مختلف الأطر المفاهيمية في الجانب النظري المرتبطة برقمنة قطاع التعليم العالي وكذلك أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي وبعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها في جامعة دريد عبد المجيد تبسة كونها واحدة من الجامعات الجزائرية التي تحاول تطبيق الرقمنة إستجابة لسياسة وزارة التعليم العالي في هذا المجال حاولنا معرفة أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في هذه الجامعة تحديدا ومدى نجاح سيرورة هذه الديناميكية كون إستخدام الرقمنة في هذا القطاع هو ثورة حتمية حديثة فقد سعت الجامعة الجزائرية عموما وجامعة تبسة كنموذج دراسة لدعم النمط الجديد من خلال بعض المنصات الرقمية لتسهيل التواصل ونقل المعلومات وتبادل الآراء بين الإداريين والطلبة لكن تبقى هناك تحديات فرضها هذا النوع من التعليم كونه مازال يحتاج إلى بعض الإمكانيات والشروط مثل البيئة التكنولوجية والثقافية التي تسمح بنجاحه.

وتتعدى رقمنة الجامعة إلى الخدمات الإدارية والتحول من إدارة ورق وطوابير إلى إدارة إلكترونية كإصدار تطبيقات جديدة متمثلة في رقمنة التسجيلات الجامعية والمنحة والنقل..... لكن من خلال دراستنا نجد أن هذا النمط يحتاج بدوره إلى متطلبات عديدة ومتكاملة في مقدمتها فكر إداري متطور وقيادات إدارية واعية ومدركة لإهمية تبني هذه التقنيات ودورها في تقريب الطلبة من الإدارة وكذلك بتطوير الخدمات والرقي بالجامعة فمن الواضح أن الرقمنة عنصر حاسم في التحولات التنظيمية ، على الرغم من أنها تعتبر عموما أنها وسيلة لزيادة الكفاءة والأداء الكلي للكلية ، إلا أن هذا لا يمكن أن يحدث إلا إذا تم إجراؤها كجزء أكبر للتغيير داخل المؤسسة .

# قائمة المصادر والمراجع



### قائمة المصادر والمراجع

#### المعاجم:

1. إسماعيل عبد الكافي عبد الفتاح : معجم مصطلحات عصر العولمة ،مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ،2004.

#### الكتب:

- 1.الحاج كمال :نظريات الإعلام والاتصال ،منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا ، 2020.
- 2.الرحباني عبير:الإعلام الرقمي (الإلكتروني)،دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012
- 3.الزهوولي راشد بن سعيد : تقنيات المعلومة بين التبرني والإبتكار، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2004.
- 4.الطنوبي محمد عمر: نظريات الإتصال، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2001.
- 5.الكبيسي أحمد: تطورالنظم الآلية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الافتراضية، العربية 300،العدد 29،اليمن،2008.
- 6.المزاهرة منال هلال : نظريات الإتصال ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان 2012.
7. المشهداني سعد سليمان : مناهج البحث الإعلامي ،دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة ، 2017.
8. المشهور أحمد : تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم،2003.
- 9.الحظري محمد أحمد : الأسس العلمية، مكتبة الأنجلو،القاهرة،1992.
- 10 . المغربي محمد الفاتح محمود بشير : السلوك التنظيمي ،دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان ،2016.
- 11 . النجار فريد :دور تكنولوجيا المعلومات في التحول نحو المنظمات الرقمية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ،2004.
- 12 . أنجرس موريس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والإجتماعية ،ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ،دار القصبه للنشر والتوزيع ، الجزائر ،2006. 13 . إبراهيم مروان عبد المجيد : أسس البحث العلمي في إعداد البحوث الجامعية ،مؤسسة الوراق ،عمان ،2000.
- 14 . بدر أحمد : علوم الإعلام ( البحث العلمي، المنهج، التطبيقات )، دار القباء الحديثة ،القاهرة ،2008.
- 15 . بن مرسللي أحمد : مناهج البحث في علوم الإعلام والاتصال ،ط4، ديوان المطبوعات الجزائرية ،الجزائر،2010.
- 16 . بوحوش عمار :دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، ط2، الجزائر،2002.

- 17 . حريم حسين : السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الاعمال ، ط4، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2019.
- 18 . حلاق بطرس : السلوك التنظيمي ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا ، 2020.
- 19 . ديرايكر بيتر: تحديثات الادارة في القرن الحادي والعشرين، خلاصة الشركة للاعلام العلمي، القاهرة، 1999.
- 20 . ربحي مصطفى عليان: البيئة الالكترونية ،دار صفاء للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2015. .
21. عبد المنعم غادة وآخرون: رقمنة المكتبات الجامعية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2013.
- 22 . عبد الحميد محمد: البحث العلمي في الدراسات الاعلامية، عالم الكتب، القاهرة، 2000.
- 23 . عبد الخالق محمد علي: خطوات نحو بحث المنهج العلمي، دار المحجظ البيضاء، بيروت، 2010..
- 24 . عبيدات ذوقان وآخرون: البحث العلمي ومفهومه وادواته واساليبه، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، 2015.
- 25 . عرابيية فوزي وآخرون: أساليب البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار وائل للنشر، ط2، الأردن، 2002.
- 26 . عساف محمد عبد المعطي: السلوك الاداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهوان للنشر والتوزيع، الاردن، 2013.
- 27 . عوض عامر: السلوك التنظيمي الاداري، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان ، 2019.
- 28 . محمد الصاوي محمد مبارك: البحث العلمي واسسه وطريقة كتابته ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة، 1992.
- 29 . محمد باشري نفيسة وآخرون: السلوك التنظيمي، كلية التجارة، جامعة القاهرة، القاهرة، 2017.
- 30 . هوم ميشال: الذكاء الاصطناعي(دليل الانظمة الذكية)، دار العفاء للنشر والتوزيع، 2011.
- 31 . يوسف جمال: المكتبات الالكترونية الرقمية، عمان، 2009.

### المجلات :

- 1 . بن العايب بلقاسم ، بن بريكة ابراهيم : السلوك التنظيمي للفرد ودوره في تحقيق الكفاءة والفعالية داخل المنظمة ،مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، جامعة زيان عاشور ، الجزائر ، 2023 .
- 2 . بوضياف زهير: دور الرقمنة في ضمان جودة الخدمة العمومية، مجلة التميز الفكري للعلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، 2021.
- 3 . توتي نور الدين : ماكلوهان مارشال قراءة في نظرياته بين الأمس واليوم ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد10، جامعة الجزائر 3، الجزائر ، 2013.
4. جيتو عبد الحق بن خالد: تطور الفكر الاداري وانعكاساته على ممارسة الاشراف التربوي، مجلة ادارة البحوث والنشر العلمي، كلية التربية، جامعة اسيوط، المجلد35، عدد1، 2019.

5. ضيف الله نسيمة : معوقات إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية ،معارف مجلة علمية دولية محكمة ، العدد 22 ،جامعة باتنة، 2017 .
  6. عباس رضوان بن معمر بوخضرة: الملاحظة بالمشاركة ودورها في تفعيل البحث الميداني، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد11، 2022 .
  - 7 . عيساوي عبد نور: معوقات رقمنة المرافق الجزائرية،مجلة القانون، المجلد 12،العدد2، البيض، 2023.
  - 8 .قاسي عادل: استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الخدمة العمومية، جامعة البليدة 2، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد3،العدد2، 2019.
  9. فراطسة سمير: أثر التكنولوجيا على السلوك التنظيمي والتحولات التنظيمية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد6،العدد9،البليدة، 2018.
  10. كدام صبرينة، رحالي سيف الدين: اثر استخدام الرقمنة في الرفع من درجة التحصيل العلمي للطلاب الجامعي، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسة والاقتصادية، المجلد54،جامعة الجزائر1،الجزائر،2020.
  - 11 . ياسين قرناني : قراءة تحليلية لنظرية الحتمية التكنولوجية والحتمية القيمة - بين مارشال ماكلوهان وعبد الرحمن عزي - ، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة سطيف 2 ، الجزائر، 2014.
- المذكرات والأطروحات:**
- 1 . أصالة رقيق :إستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، ( ماستر) ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي ،أم البواقي،2015.
  - 10 . عزري وهيبية، براهيم زليخة: تأثير الرقمنة في تحسين مستويات التعلم التنظيمي،(ماستر)،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،جامعة محمد بوضياف المسيلة،2023.
  - 11 . عنكوش نبيل: المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تصحيحها وانشاؤها، (دكتوراه)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.
  - 12 . غضبان أكرم، معوش فطيمة: أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة،(ماستر)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريريج، 2023.
  2. لبعير صالح: اثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة(ماستر)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.
  - 3 . الحمزة منير: دور المكتبات الرقمية في دعم التكوين والبحث العلمي بالجامعة الجزائرية،(ماجستير)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة منتوري، قسنطينة،2008.
  - 4 . النوادي هاجر، سهام عبد الرزاق: استخدامات الرقمنة ودورها في تحسين الخدمات ، (ماستر)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، 2021.

5. باشيوة سالم: الرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائرية،(ماجستير)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة بن يوسف، الجزائر، 2008.
- 6 . بن داوي هشام، سعيدات عبد القادر معمر: رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف،(ماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2022/2021.
7. جعفروردة ،جارش سليمة : خدمات الرقمنة كإحدى متطلبات تطوير إدارة الجودة ،(ماستر)،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة العربي التبسي، تبسة ، 2022.
- 8 . سعدي ابتسام: معوقات تطبيق الرقمنة في المكتبات الجامعية(دكتوراه)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد مهدي قسنطينة2،قسنطينة، 2017.
- 9 . صادقي فوزية: دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية(دكتوراه)، كلية علوم الاعلام والاتصال والسمعي البصري، جامعة قسنطينة3،قسنطينة، 2020.

### المدخلات :

- 1 . بن جدو أمينة : معوقات تطبيق الرقمنة بالمكتبات الجامعية ، مداخلة في الملتقى الأول حول الرقمنة وتطبيقاتها ، كلية العلوم الإقتصادية ،جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2020.

### الموقع الإلكتروني :

- 1 . مخرجات إفتتاح الملتقى الوطني رئيس الجمهورية يوم 20 فيفري 2024،وكالة الانباء الجزائرية تاريخ آخر زيارة في 2 مارس 2024 على الساعة: 13.11
- 2 <https://www.apr.dz/ar/regios/161687-2024.05.07-165> على الموقع: <https://pranier-ninstre.gov.dz> على الموقع :  
الوزير مصالح
- 3 . وهبية بن شتاع، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تتزود بتسع منصات رقمية، البيان الصحفي يوم 28/03/2023. <https://www.Unc.edu.dz> على الموقع :
- 4 . الموقع الإلكتروني : <https://www.techopedia.com/definition/6846/digitization>

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علوم الاعلام والاتصال

تخصص اتصال تنظيمي

استمارة استبيان موجهة للإداريين حول

## أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في المؤسسات الجامعية

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة دريد عبد المجيد  
بولحاف - تبسة -

اشراف الأستاذ :

- عبد الحي عبد اللطيف

اعداد الطالبتين:

- عزي عبير

- جابري اية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار التحضير لمذكرة الماستر تخصص اتصال تنظيمي حول الموضوع أعلاه نتقدم الى سيادتكم بهذا الاستبيان ونرجو منكم الإجابة على عباراته وذلك من خلال:

• قراءة العبارات بدقة ثم ابداء رأيكم وفق التقديرات بوضع ( ✓ )

في الخانة المناسبة.

• عدم ترك أي عبارة دون إجابة.

• ملء الفراغات المتروكة بإجابات حسب وجهة نظركم.

السنة الجامعية: 2023 / 2024.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- السن: من 25 الى 35 سنة  من 36 الى 45 سنة
- أكثر من 46 سنة
- 3- المستوى التعليمي:
- ثانوي  دراسات عليا  تقني سامي
- 4- سنوات الخبرة:
- من 02-04 سنوات  من 05 إلى 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات
- 5- الرتبة:
- عون اداري رئيسي  عون اداري  متصرف اداري
- موظف تقني او مهندس  أخرى تذكر

المحور الثاني: أهمية الرقمنة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

- 1- هل توفر الكلية المتطلبات الضرورية للرقمنة؟
- نعم  لا
- 2- هل تقوم الكلية بتخصيص ميزانية تناسب متطلبات الرقمنة؟
- نعم  لا
- 3- هل ساهمت الرقمنة في توفير الجهد لدى الموظفين؟
- نعم  لا
- 4- هل توفر الإدارة العليا دورات تدريبية لاستخدام التقنيات والاليات الحديثة في الرقمنة؟
- دائما  أحيانا  نادرا
- 5- فيما تتمثل مختلف المنصات الرقمية التي تستخدمها في عملك؟
- منصة بروغراس  منصة مودل
- منصات التعلم الإلكتروني: مثل منصة Edmodo و Blackboard
- منصات مشاركة الملفات: مثل Google Drive و Dropbox.
- منصات مؤتمرات الفيديو: مثل Zoom و Google Meet

6- هل الأنظمة المعلوماتية كافية لأداء المهام الخاصة بعملك؟

نعم  لا

إذا كانت غير كافية في رأيك لماذا؟ .....

7- هل استخدام أنظمة المعلومات يساعدك في:

تسريع عملية معالجة البيانات  يقلل من ارتكاب الأخطاء في العمل وتداركها   
تحسين كفاءة العمل  تطوير المهارات

### المحور الثالث: مساهمة الرقمنة في أحداث تغييرات في البيئة التنظيمية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

1- هل مكنت الرقمنة من التطوير المهني لدى الموظفين؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم من خلال:

تكوين وتأهيل الموظفين

اندماج العامل مع التقنيات الالكترونية

كفاءة ومكتسبات العمل

2- هل ساهمت الرقمنة في جمع المعلومات اللازمة لأداء العمليات الإدارية؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل تستفيد منها في:

اتخاذ القرار  تنسيق  لتسيير  رقابة  لخطيط

3- هل تعتقد ان العمل على الرقمنة يحتاج:

خبرة  مهارة  ابتكار  جرى تذكر

4- هل استطاعت الرقمنة من تحسين كفاءة العمليات الإدارية؟

دائماً  أحياناً  نادراً

5- هل مكنت الرقمنة من التنبؤ بالمشكلات ومواجهة التحديات بشكل فعال؟

دائماً  أحياناً  نادراً



6- هل ساهمت الرقمنة في تأطير وضبط العلاقات المهنية؟

دائماً  أحيانا  نادرا

7- هل ترى تطورا في الأداء الوظيفي لديك بفعل الرقمنة؟

نعم  لا

8- هل الرقمنة ساهمت في زيادة التعاون وروح العمل الجماعي في الكلية؟

نعم  لا

9- هل الرقمنة مكنت الموظفين من التشاركية في اتخاذ القرارات؟

دائماً  احيانا  نادرا

### المحور الرابع: تأثيرات استخدام الرقمنة على جودة العمل داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

2- كيف أدت الرقمنة الى تغيير قنوات الاتصال الرسمية المستخدمة في الكلية من خلال؟

كثرة استخدام البريد الالكتروني  تطور أدوات الاتصال الجماعي   
تطبيقات الهواتف الذكية الخاصة بالرقمنة

3- كيف تغيرت طبيعة الاتصال الرسمي مع تطور تقنيات الرقمنة من خلال:

سرعة الاتصال  زيادة التفاعل  اختصار الرسائل

4- هل مكنت رقمنة الكلية من تطوير مرونة العمل من خلال:

تنمية مهارات المورد البشري  سهولة الاتصال بين الموظفين   
زيادة تكييف الموظفين مع التطور التكنولوجي

5- هل تعتقد ان تقنية اثبات الحضور زادت من انضباطك في العمل؟

نعم  لا

6- ماهي الفوائد التي تجدها في استخدام تقنيات الرقمنة في عملك؟

تقليل الأخطاء  تحسين التواصل والتعاون  توفير الوقت   
خفض التكاليف  تيزال الزمان والمكان  أخرى تذكر

7- هل استخدام اليات وتقنيات الرقمنة يساعد على:

تطوير أساليب العمل  تقديم الخدمات بأجلها المحددة   
تقديم الخدمات بجولة عالية  الحفاظ على الصورة الذهنية للمؤسسة

8- هل ساهمت الرقمنة في رفع الكمية الإنتاجية المقدمة بجودة عالية؟

لا

نعم

9- هل استطاعت الرقمنة من ضبط مهامك بشكل دقيق؟

نادرا

أحيانا

دائما

ماهي المقترحات التي تقدمها للتحسيس بأهمية الرقمنة على السلوك التنظيمي حسب تخصصك؟

.....

.....

.....

### قسم التكوين الأساسي علوم انسانية

الطالب الذي يشارك قسم التكوين الأساسي علوم انسانية سيكون بوسعه بعد النجاح في السنة الاولى ليسانس وبناء على رغبته أولا وبناء على معدله ثانيا سينتقل إلى أحد الأقسام التالية:

### قسم علوم الاعلام والاتصال

- السنة الثانية ليسانس : علوم الاعلام والاتصال
- السنة الثالثة ليسانس : تخصص اتصال
- السنة الثالثة ليسانس : تخصص اعلام الماستر
- تخصص ماستر سمعي بصري
- تخصص ماستر اتصال تطبيقي

### قسم التاريخ والأثار

- السنة الثانية ليسانس : تاريخ
- السنة الثالثة ليسانس : تاريخ عام الماستر
- تخصص ماستر تاريخ الثورة الجزائرية

### قسم المكتبات

- السنة الثانية ليسانس : مكتبات
- السنة الثالثة ليسانس : علم المكتبات والمعلومات الماستر
- تخصص ماستر لتسيير ومعالجة المعلومات

### فرع العلوم الاسلامية

تأسست كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 363 المؤرخ في 22 ذي القعدة 1433 الموافق لـ 08 أكتوبر 2012، وهي بذلك تحملي تسع سنوات من الوجود. ارتفع فيها عدد طلبتها من ألفي طالب إلى 3504 طالب خلال عشر سنوات.



تتيح كلية العلوم الانسانية والاجتماعية مجال التكوين في السنة الاولى ليسانس ضمن الجذع المشترك علوم انسانية او الجذع المشترك علوم اجتماعية بحيث يتيح كل فرع مجالات متنوعة في السنة الثانية ليسانس ثم الثالثة ليسانس. وبذلك تتوفر هيكلية الكلية على ثمان أقسام. فقسما التكوين الأساسي للجذع المشترك ثم بعد الانتقال إلى السنة الثانية بوجه الطالب إلى إحدى الأقسام التي نضمها الكلية:

- قسم العلوم الاسلامية : عدد الطلبة 292
- قسم علوم الاعلام والاتصال : عدد الطلبة 775
- قسم التاريخ والأثار : عدد الطلبة 373
- قسم المكتبات : عدد الطلبة 222
- قسم العلوم اجتماعية : عدد الطلبة 396
- قسم علم الاجتماع : عدد الطلبة 907
- قسم علم النفس : عدد الطلبة 401
- قسم الفلسفة : عدد الطلبة 82
- تخصص العلوم الاسلامية عدد الطلبة 83

### جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة

Echahid Cheikh Larbi Tebessi University - Tébessa

### كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

Faculty of Humanities and Social Sciences



تعتبر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية واحدة من سنة كليات تضمها جامعة تبسة العربية التبسية - تبسة، وهي بتعداد طلبتها الذي يناهز 3500 آلاف طالب تنصهر قائمة الكليات بصفحتها الأخر ضمنها. ومن الواضح أن شعبيتها التي فاقت بقية الكليات ترجع أساسا إلى مجالات التكوين التي فتحتها لطلبتها، وما تقدمه من مجالات للتكوين المستقبل المنوع بين تخصصات الشعب الرئيسية للعلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية وفرع العلوم الاسلامية





### التأطير

تتوفر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية على هيئة تدريس هامة متنوعة على مختلف الرتب بنعداد 125 أستاذا منهم 113 حاصل على شهادة الدكتوراه



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية طريق مسقطينة - ولاية ادمتة - المقر القديم في انتظار الانتقال إلى القوس الجامعي الجديد في بوقاف المدير

037 -50 -40 -90

www.univ-tebessa.dz/fssh

### المكتبة

تتوفر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية على مكتبة غنية جدا بالكاتب والمصادر والمراجع الهامة. تغطي مختلف تخصصات الكلية. كما يزيد عن 2500 عنوان و 35000 نسخة. وتتاح للمطالعة الداخلية والخارجية حسب نوع وأهمية الكتاب. وهذه المجموعة تزيد كل سنة.

### الهياكل البيداغوجية

تتوفر الكلية على ثلاث مدرجات. بإجمالي قدرة استيعاب تقدر بـ 722 مقعدا بيداغوجي. إضافة إلى أربع قاعات محاضرات. تسع في إجماليها 400 مقعدا بيداغوجي. إضافة إلى عدد 30 قاعة للتدريس والأعمال الموجهة. ومغربين للإسلام الألي مزودين بخط اتصال للإنترنت

### التكوين فيما بعد التدرج

تتوفر الكلية على مشاريع دكتوراه في معظم التخصصات. بتعداد طلبة يتجاوز المئة طالب في السنة الجامعية الحالية. في تخصصات علم الاجتماع. وعلوم الاعلام والاتصال. وعلم المكتبات. والتاريخ. مع العمل على تدعيم الكلية بمشاريع في الفلسفة والأرشاد والتوجيه



### قسم التكوين الأساسي علوم اجتماعية

الطالب الذي يشارك قسم التكوين الأساسي علوم اجتماعية سيكون بوسعه بعد النجاح في السنة الاولى ليسانس وبناء على رغبته أولا وبناء على معدله ثانيا سينتقل إلى أحد الأقسام التالية:

### قسم علم اجتماع

السنة الثانية ليسانس : علم اجتماع أو

- السنة الثانية ليسانس : التروبولوجيا
- السنة الثالثة ليسانس : تخصص علم اجتماع
- السنة الثالثة ليسانس : تخصص التروبولوجيا عامة الماستر
- تخصص ماستر لتظيم وعمل أو
- تخصص ماستر علم اجتماع التربية. أو
- تخصص ماستر علم اجتماع الاغراف والجرم. أو
- تخصص ماستر التروبولوجيا اجتماعية وثقافية

### قسم علم النفس

- السنة الثانية ليسانس : علوم التربية
- السنة الثالثة ليسانس : ارشاد وتوجيه الماستر
- تخصص ماستر ارشاد وتوجيه

### قسم الفلسفة

- السنة الثانية ليسانس : فلسفة
- السنة الثالثة ليسانس : فلسفة عامة الماستر
- تخصص ماستر فلسفة غربية حديثة ومعاصرة أو
- تخصص ماستر فلسفة عربية وإسلامية

## المخلص

تندرج هذه الدراسة أساسا إلى معرفة أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في المؤسسات الجامعية وتندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية، وكان هذا إنطلاقا من التساؤل الرئيسي المتمثل في "ما أثر نظام الرقمنة على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجامعية ؟ ولتعمق في حيثيات هذا الموضوع إعتدنا على المنهج الوصفي وأداة الإستبيان لجمه المعلومات المتعلقة بهذه الدراسة وإستنادا على أسلوب المسح الشامل لإداريي كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية حيث كان مجتمع الدراسة متكون من 30 إداريي وتم جمع البيانات من خلال إستمارة الإستبيان . وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن الرقمنة تعتبر أحد أهم ركائز الإدارة في الوقت الحالي ولها أثر بالغ ومهم على السلوك التنظيمي بإعتبار أن المورد البشري هو المحرك الأساسي لتنمية وتحقيق أهداف الإدارة وبالتالي فلها دور جد هام في تطوير السلوك التنظيمي للإداريين والتحسين من فعاليتهم داخل الكلية .

الكلمات المفتاحية : الرقمنة ، السلوك التنظيمي .

## Abstract:

This study basically aims to know the impact of the digitization system on organizational behavior in university institutions. It falls within the scope of descriptive research, which originated from the main question: "What is the impact of the digitization system on organizational behavior in the university institution?"

To delve into the specifics of this topic, we relied on the descriptive methodology and used a questionnaire tool to gather information related to this study. A comprehensive survey technique was employed on the administrators of the Faculty of Humanities and Social Sciences, where the study population consisted of 30 administrators and the data were collected through a questionnaire form.

From this study, we concluded that digitization is considered one of the most crucial pillars of management at the present time and has a significant and important impact on organizational behavior since human resources are the main driver for achieving the goals of management, which make digitization plays a very important role in developing the organizational behavior of administrators and improving their effectiveness within the faculty.

**Key words : Digitization ، organizational behavior.**