



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الاغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمقراطية

الموضوع:

دور الرقمنة في تحسين أداء الموظفين بقطاع التربية دراسة ميدانية بمديرية التربية بولاية الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع الاتصال

تحت إشراف الأستاذ:
د-غربي عبلة

من إعداد الطلبة:
- بورقعة صفاء
- برطال صفية

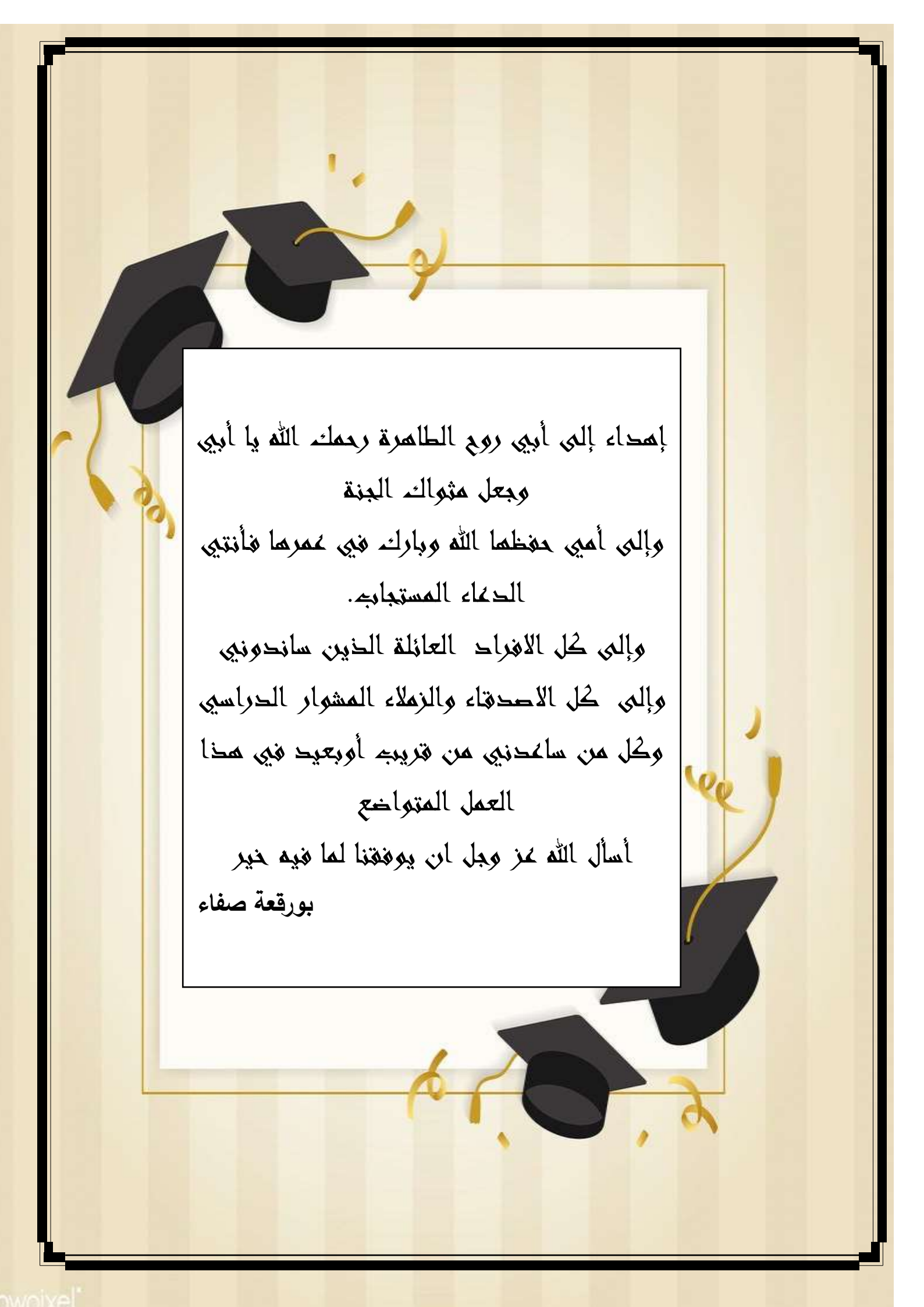
السنة الجامعية 2025/2024

كلمة شكر

الحمد لله سبحانه و تعالى على كل شئى أنعم به علينا

الحمد لله الذي أعطى كل شئى خلقه ثم هدى ،نحمده حمدا كثيرا طيبا مبارك فيه
نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذة الفاضلة "عربي عبلة " على جميل صبرها
وحسن تعاملها معنا ، ولما قدمته لنا من نصائح وتوجيهات في إعداد هذه المذكرة
كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل الأساتذة الذين رافقونا طيلة الفترة الدراسية
وعمال الإدارة ،والزملاء ،والأصدقاء ،وكل الشكر والتقدير لمن قدم لنا المساعدة
من قريب او من بعيد لإتمام هذا العمل

وشكرا جزيلًا.



إهداء إلى أبي روح الطاهرة رحمتك الله يا أبي
وجعل مثواك الجنة
وإلى أمي حفظها الله وبارك في عمرها فأنتي
الدعاء المستجاب.

وإلى كل الأفراد العائلة الذين ساندوني
وإلى كل الأصدقاء والزلاء المشوار الدراسي
وكل من ساعدني من قريب أو بعيد في هذا
العمل المتواضع

أسأل الله عز وجل ان يوفقنا لما فيه خير
بورقة صفاء

الحمد لله وكفى، والصلاة على الحبيب المصطفى، وآله ومن وقي، أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتتبع هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية، فجاءت هذه الثمرة بفضل الله وكرمه، ثم بفضل من ساندونا ووقفوا معنا.

إلى الوالدين الكريمين، عماد هذه الحياة، ودعمهما المتواصل هو الزاد الذي شدّ من أزرني، حفظهما الله وأدامهما تاجاً على رأسي.

إلى كل أفراد العائلة الكريمة، الذين كانوا لي دوماً خير سند في لحظات التعب والفرح.

وإلى رفيقة دربي، التي كانت عوناً وسنداً بصبرها وتضحياتها ومساندتها المتواصلة، وإلى أبنائي الأعزاء، الذين كانوا مصدر قوتي وبسمتي في كل المراحل، أهدي لهم هذه الثمرة عربون حب ووفاء.

إلى كل من علّمني حرفاً، وكل من قدّم لي يد العون، أقول: لكم مني كل الشكر والتقدير، ودعائي لكم بالتوفيق والنجاح.

برطال صفية

ملخص الدراسة :

هدفت دراستنا إلى معرفة دور الرقمنة بوصفها متغيرا مستقلا في تحسين الأداء الوظيفي في القطاع التربوي بولاية الاغواط إشمتمت هذه الدراسة على جانب نظري وجانب تطبيقي وتم الإعتماد على المنهج الوصفي بإعتباره ملائما لمثل هاته الدراسات. ولاختبار صحة الفرضيات، وللوصول إلى الهدف من الدراسة، تم جمع المعلومات بتوزيع إستمارة على عينة مقدرة ب 42 مفردة من مجتمع البحث، وقد تم إستخدام أدوات المعالجة الإحصائية وتحليل، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة احصائية بين الرقمنة و الأداء الوظيفي في القطاع التربوي.

الكلمات المفتاحية : الرقمنة، الأداء الوظيفي، القطاع التربوي .

Abstract:

The aim of our study was to investigate the role of digitization as an independent variable in improving job performance in the educational sector in Laghouat. This study included both a theoretical and an applied component, and it relied on the descriptive method as it is suitable for this type of research. To test the validity of the hypotheses and achieve the study's objective, data were collected by distributing a questionnaire to a sample of 42 individuals from the research population. Statistical analysis tools were used, including simple regression and variance analysis. The study concluded that there is a statistically significant positive correlation between digitization and job performance in the 'irectorate of Education

Keywords : Digitization, Job Performance, Educational Sector

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	لصفحة
شكر وعرقان	
إهداء	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	-
مقدمة	أ
الفصل الأول: بناء موضوع الدراسة	
أولا-الإشكالية الدراسة	04
ثانيا-فرضيات الدراسة	05
ثالثا-أسباب اختيار الموضوع	06
رابعا-أهداف الدراسة	06
خامسا-أهمية الدراسة	07
سادسا-تحديد المفاهيم والمصطلحات الدراسة	07
سابعا-المقاربة النظرية	15
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
أولا : الدراسات السابقة المتعلقة بالرقمنة في القطاع التربوية	20
1-الدراسة الأولى	21
2-الدراسة الثانية	22
3-الدراسة الثالثة	23
4-الدراسة الرابعة	24
5-الدراسة الخامسة	25
6-الدراسة السادسة	25
ثانيا: التعليق على الدراسات السابقة	26
ثالثا:أوجه التشابه مع الدراسات السابقة	27
رابعا :أوجه الإختلاف عن الدراسة السابقة	28

الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
30	أولا :الأدوات والطريقة
30	1- مجالات الدراسة
32	2- المنهج الدراسة
33	3- أدوات جمع البيانات
35	4- المعاينة
37	ثانيا: عرض وتحليل نتائج الدراسة.
37	1- البيانات الشخصية
الفصل الرابع : النتائج ومناقشتها	
45	عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
57	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
70	مناقشة نتائج الفرضية الأولى
71	مناقشة نتائج الفرضية الثانية
73	الاستنتاج العام
75	خاتمة
77	قائمة المصادر والمراجع
-	الملاحق

فهرس الجداول :

لصفحة	العنوان
37	الجدول رقم 01: يوضح نوع الجنس للمبحوثين.
38	الجدول رقم 02: يوضح المستوى العمري للمبحوثين.
40	الجدول رقم 03: يوضح المستوى الدراسي للمبحوثين.
41	الجدول رقم 04: يوضح الدرجة المهنية للمبحوثين.
42	الجدول رقم 05: يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة في العمل
46	الجدول رقم 07: يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية ومدى مساعدة الرقمنة في انجاز المهام الوظيفية في الوقت المحدد للمبحوثين
48	الجدول رقم 08 : يوضح العلاقة بين رتبة المهنية للمبحوثين ومساعدة الرقمنة في تطوير طريقة العمل افضل من الطريقة التقليدية
50	الجدول رقم 09 : يوضح العلاقة بين رتبة المهنية للمبحوثين ومساهمة الرقمنة في تعزيز التواصل بشكل اكثر بين العمال
51	الجدول رقم 10: يوضح راي المبحوثين حول تحفيز الرقمنة داخل مديرية التربية
52	الجدول رقم 11: يوضح راي المبحوثين حول فيما تمثلت مساهمة الرقمنة
53	الجدول رقم 12: يوضح راي المبحوثين حول طريقة مساهمة الرقمنة في التقليل من الملفات الورقية والزيادة في تحسين الأداء
55	الجدول رقم 13: يوضح راي المبحوثين حول كيف ساعدتهم التكنولوجيا الحديثة
56	الجدول رقم 14 : يوضح العلاقة بين رتبة المهنية للمبحوثين ومدى وجود نقص في الأجهزة والمعدات الحديثة في مديرية التربية

فهرس المحتويات

58	الجدول رقم 15 : يوضح العلاقة بين المستوى الدراسي وابرز المشاكل التي تواجه المبحوثين في تطبيق الرقمنة وتعرقل أدائهم الوظيفي
60	الجدول رقم 16 : يوضح العلاقة بين رتبة المهنية للمبحوثين وتلقي العمال برنامج تكويني حول الرقمنة
62	الجدول رقم 17: يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية ومدى وجود مقاومة للتغيير داخل مديرية التربية يعيق تطبيق الرقمنة
64	الجدول رقم 18: يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية ومدى وجود مشاكل وصعوبات في عملية الرقمنة
67	الجدول رقم 19: يوضح راي المبحوثين حول اسباب نقص في الموارد البشرية المؤهلة لادارة الأنظمة الرقمية
68	الجدول رقم 20: يوضح راي المبحوثين حول ادراج الرقمنة

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
37	الشكل رقم 01: يوضح نوع الجنس للمبحوثين
39	الشكل رقم 02: يوضح العمر للمبحوثين
40	الشكل رقم 03: يوضح المستوى الدراسي للمبحوثين.
41	الشكل رقم 04: يوضح الدرجة المهنية للمبحوثين.
43	الشكل رقم 05: يوضح توزيع المبحوثين حسب الاقدمية في العمل
44	الجدول رقم 06 : يوضح العلاقة بين المستوى الدراسي وومدى مساهمة الرقمنة في تطوير المهارات الوظيفية للمبحوثين

مقدمة

مقدمة :

أدت التطورات السريعة والمتلاحقة في عالمنا وما صاحبها من تغيرات في المفاهيم إلى إحداث تغيرات في المجتمع بمختلف أنساقه مثل التغيير في الأنظمة السياسية والاقتصادية وحتى نظم العمل في مختلف المؤسسات ،كما لانستثني النظام الثقافي ،ويحدث ذلك في ظل وجود طفرة إيجابية حظيت بها البشرية في العصر الحالي ،ألا وهو تطور وتزاوج الوسائل التكنولوجية ووسائل الإعلام والاتصال والإنترنت


ولقد انتهجت هذه النظم أساليب ووسائل جديدة مختلفة لمواكبة هذا التطور، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء داخل المؤسسات، ويتمثل هذا التطور في رقمنة القطاعات وكان للجزائر نصيب في محاولة لتغيير أساليب عملها ورقمنة قطاعاتها إلا ان تستدعي وجود موارد بشرية متدربة وذات كفاءة عالية، من هذه القطاعات القطاع التربوي والذي حاول من خلاله إعادة النظر في الممارسات الإدارية و البيداغوجية لرفع مستوى الأداء.

وهو ما لمسناه في مختلف المؤسسات عن طريق ما أصبحنا نسمع به بعصر رقمنة القطاعات وتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء، إلا أن واقع الممارسات وقف ضد هذه العصرية، كون المؤسسات لا تملك المورد البشري المؤهل لحمل مشعل هذا التجديد والعصرية، وكذا الوسائل المادية والتقنية لتجسيدها والتخلص من الأساليب القديمة، وهو ما حاول من خلاله القطاع التربوي إعادة النظر في الأساليب و الممارسات الإدارية و البيداغوجية لرفع مستويات الأداء من رقمنة قطاع التربوي واستحداث الارضية الرقمية لتحقيق نتائج الافضل .

وسنحاول من خلال هذه الدراسة التي تتناول دور الرقمنة في تحسين أداء الموظفين في قطاع التربية دراسة ميدانية على عينة مؤسسة مديرية التربية بالأغواط.

سننطلق بعد المقدمة وملخص الدراسة ثم الانتقال إلى الفصل الأول إلى خطوات المنهجية للدراسة وطرح تساؤل الإشكالية الدراسة وأهميته مرورا بأهداف الدراسة وأسباب إختيار الموضوع و مجموعة من المفاهيم الرئيسية والنظرية المستخدمة اما الفصل الثاني تطرق الى الدراسات السابقة أما الفصل الثالث المتمثل في الجانب التطبيقي لدراسة سنتعرف على

المنهج المعتمد ، مجتمع البحث وعينة الدراسة و مجالات وأدوات الدراسة في الجانب التطبيقي سنتعرف بالمؤسسة وهي مديرية التربية بالأغواط ثم تحليل نتائج الإستبيان الذي أجريناه بالمؤسسة وأخيرا تقديم نتائج هذه الدراسة وفي الأخير الخاتمة العامة .



الفصل الأول
بناء الموضوع لدراسة

1- الإشكالية الدراسة :

إن إدخال التكنولوجيا الحديثة على أي قطاع بغية اصلاحه وتطويره ناتج عن تأثير العولمة والتطورات التي عرفها العالم ككل، حيث كان للرقمنة دورا فعالا وبارز في هذا التطور المتسارع باستخدامها في جميع النواحي والمجالات بما في ذلك إدخال التكنولوجيا في العمل الإداري للمؤسسات والمنظمات حيث أصبحت لاتخلو أي مؤسسة من النظام الرقمي والتغير من النظام التقليدي الورقي في ماعهد إليه القطاع التربوي ،من الاعتماد على الاساليب التقليدية التي تعتمد على المعاملات الورقية والاجراءات الروتينية الى أساليب الرقمنة باعتبار أن غايتها هي خدمة المستفيدين (تلاميذ ،أساتذة،موظفين،أوليا) بفترة زمنية قصيرة وجهد اقل وبالتالي تحسين مستويات الأداء وتفعيله وهو مايسعى القطاع التربوي لتحقيقه.

تعتبر الرقمنة أداة حيوية في تعزيز التعليم وتحسين الأداء في المؤسسات التربوية ،وهي تسهم في تحقيق الأهداف بشكل شامل وفعال، ونظرا للأهمية البالغة التي يتميز بها القطاع التربوي والتعليم ،فقد تضاعفت الجهود من أجل تحقيق عملية التحول الرقمي للمؤسسات التربوية ،وسعت الدولة الجزائرية من خلال العديد من المشاريع المهمة التي جسدها وزارة التربية الوطنية بالمؤسسات التعليمية الأرضية الرقمية التي تحتوي على منصة أولياء التلاميذ ،ومصلحة المستخدمين ،بالإضافة الى توظيف التكنولوجيا الحديثة في بنية النظام التربوي وتنفيذ برامج رقمنة التعليم مع متطلبات المرحلة ،وتتطلب ممارسة الرقمنة ومبادئها آليات لتنفيذها ،كما تتطلب تدريباً وتأهيلاً بغية التمكن مع ممارسة الرقمنة كما ينبغي .

ويعتبر الأداء الوظيفي أحد الركائز الأساسية الموجود في المؤسسة وهو من العناصر الأساسية المطلوبة للقيام بمهام الإدارة وتحقيق أهدافها ،لهذا تهتم كل المؤسسة تقريبا بفاعلية أداء موظفيها من خلال تحديد العوامل المتحكمة ومحاولة تجاوز الصعوبات والعراقيل التي تواجه الفرد عن طريق توفير ظروف عمل مناسبة والاهتمام النفسي والاجتماعي له لتقييم عمله في الأخير بأساليب معينة.

وبناء على دراستنا للموضوع نطرح السؤال العام التالي:

ما هو دور الرقمنة في تحسين ورفع مستوى أداء الموظفين في القطاع التربوي بولاية الأغواط ؟ وماهي الصعوبات والعوائق التي تواجه الموظفين في هذا القطاع ؟

-الأسئلة الفرعية:

_ هل ساهمت الرقمنة في تحسين الأداء الموظفين في القطاع التربوي بولاية الاغواط؟

_ ماهي الصعوبات والعوائق التي تواجه الموظفين في هذا القطاع؟

وللإجابة على هذي الدراسة وضعت :

2-فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

-للرقمنة دور في تحسين ورفع مستوى أداء الموظفين في القطاع التربوي بولاية الأغواط رغم الصعوبات والعوائق التي تواجه هذا القطاع

الفرضيات الفرعية:

- تساهم الرقمنة في تحسين أداء الموظفين في قطاع التربوي لولاية الأغواط .
- هناك صعوبات وعوائق تواجه الموظفين في تطبيق الرقمنة بالقطاع التربوي تؤثر على أداء الموظفين

3-أسباب اختيار الموضوع :

إن لأي باحث عند إختياره لموضوع الدراسة عدة أسباب ينطلق منها ولقد جاء إختيارنا لموضوع دراستنا إستنادا لجملة من الأسباب الذاتية وأخرى موضوعية وهي كالاتي:

أ_ أسباب ذاتية :

- حب المعرفة على أهمية الرقمنة في القطاع التربوي.
- وماهي الإضافات التي تقدمها الرقمنة في القطاع التربوي.
- اهتمامنا بمثل هذه المواضيع.

ب_أسباب موضوعية :

- أهمية إستخدام التكنولوجيا الحديثة وإدخالها في مختلف الميادين
- محاولة معرفة مساهمة الرقمنة في حل بعض مشاكل وصعوبات القطاع التربوي
- البحث في تفعيل الأداء وعوامل تحسينه للحصول على نتائج أفضل للعملية التعليمية .

-البحث عن كيف تستخدم التكنولوجيا الحديثة في القطاع التربوي

4-أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى إستكشاف وتحليل دور الرقمنة في تحسين الأداء الموظفين

- إبراز اهمية الرقمنة ودورها في تحسين الأداء في المؤسسة

- إبراز مآحقته الأرضية الرقمية من نتائج ومخرجات في القطاع التربوي ،وإنعكاسها

على أداء الموظفين ومدى تقبلهم لهذا التغيير من الطريقة التقليدية الى الطريقة الرقمية

- الكشف عن ابرز المشاكل والعراقيل التي تقود دون تحقيق نتائج أفضل في ظل

الرقمنة.

-ادراك النقائص بتصميم برامج تدريبية وتمكينها ومقتضيات الممارسة الإحترافية .

5-أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أنها موضوعا حيويا في المنظومة التربوية ،ألا وهو دور الرقمنة في

تحسين الأداء الوظيفي بقطاع التربية وأنه يتماشى مع جهود وزارة التربية الوطنية في الجزائر

حول الإرتقاء بالمؤسسات التربوية ومخرجاتها .

6-تحديد المفاهيم والمصطلحات الدراسة

6-1- تعريف الرقمنة :

لغة :

تدل مادة رقم في المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم والتبيين والكتابة و القلم والخط، ويقول ابن منظور "الرقم والترقيم تعجيم الكتاب ورقم الكتاب برقمه رقما أعجمه وبينه"، وكتاب مرقوم أي قد بينت حروفه بعالماتها من التنقيط وقوله عز وجل " كتاب مرقوم " كتاب مكتوب و المرقم القلم.. والرقم الكتابة والختم.

(محمد فرج احمد،، 2009، ص 11).

اصطلاحا: يعرف على أنه "عملية تمثيل الأجسام، الصور، الملفات، أو الإشارات التماثلية باستخدام مجموعة منقطعة مكونة من نقاط منفصلة .

(نجلاء أحمد يس،، 2013، ص 20).

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

(محمد فتحي محمود،، 2006، ص 2)

ويقدم "دوج هودجز" « DougHodges مفهومًا تم تبنيه من المكتبة الوطنية الكندية ويعتبر فيها الرقمنة عملية أو إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي، مثل (مقالات، الدوريات، والكتب، والمخطوطات، والخرائط...) إلى شكل رقمي .

وفقد عرفها بعض المختصين بأنها إدارة بلا ورق و وسيلة لرفع أداة و كفاءة السلطة و تعتمد أساسا على وسائل التكنولوجيا الحديثة المتطورة.

وعرفت الرقمنة بأنها: لا تعني فقط الحصول على مجموعات من المحتويات الإلكترونية و إدارتها، بل تتعلق في الأساس بتحويل مصدر المعلومات المتاح في شكل ورقي بسيط لتسهيل نقله عبر برامج الإلكترونية، وتحويل النص التقليدي من الشكل الورقي إلى الشكل الرقمي يمكن الإطلاع عليه من خلال تقنيات الحاسبات الآلية.

وهذا المصطلح يأخذ معاني حسب السياق الذي يستخدم فيه، فالرقمنة تعني :

الرقمنة في الحاسبات: تحويل البيانات إلى شكل رقمي بحيث يمكن معالجتها بواسطة الحاسب في سياق نظم المعلومات : تحويل النصوص المطبوعة مثل (الكتب والصور سواء كانت صورة فوتوغرافية أو إيضاحات أو خرائط...إلخ) وغيرها من المواد التقليدية من أشكالها التي يمكن أن تقرأ بواسطة الإنسان إلى الأشكال التي تقرأ بواسطة الحاسب الآلي، أي إلى إشارات ثنائية وذلك عن طريق استخدام نوع ما من أجهزة المسح الضوئي، والتي ينتج عنها أشكال يتم عرضها على شاشة الحاسب .

(عكنوش نبيل، 2010، ص 148).

- في سياق الاتصالات بعيدة المدى : فتشير إلى تحويل الإشارات التناظرية لمستمرة إلى إشارات رقمية ثنائية

ويمكن استخلاص أن المفاهيم السابقة تتشارك في أن عملية الرقمنة لا تعني فقط الحصول على مجموعات من النصوص الإلكترونية وإدارتها، ولكن تتعلق في الأساليب بتحويل مصدر المعلومات المتاح في شكل ورقي أو على وسيط تخزين تقليدي إلى شكل إلكتروني، وبالتالي يصبح النص التقليدي نصا مرقمنا يمكن الإطلاع عليه من خلال تقنيات الحاسبات الآلية .

التعريف الإجرائي لرقمنة:

الرقمنة هي عملية تحويل مصادر المعلومات و الوثائق على إختلاف اشكالها من الشكل الورقي التقليدي إلى شكل العصري مقروء بواسطة تقنيات الحواسيب الآلية والمواقع لإلكترونية هي تنظيم وتحويل البيانات والمعلومات إلى وحدات منفصلة من البيانات التي يمكن معالجتها كل منها بشكل منفصل . اي انها نظام إلكتروني سهل على المتعاملين ووفرت الوقت والجهد بإستخدام وسائل الإلكترونية المتنوعة .

2-6 تعريف الأداء الوظيفي:

لقد لقي الأداء الوظيفي اهتمام كبير من قبل الباحثين والمفكرين في المجال وذلك للأهمية التي يكتسبها على مستوى الفرد أو المؤسسة وهذا ما أدى لتنوع تعاريفه فنجد المعنى اللغوي للأداء الوظيفي أنه: أدى لشيء: قام به، أدى الدين: قضاها، أدى الصلاة: قام بها لوقتها، أدى الشهادة:

(شادلي شوقي، 2016، ص 65)

أدلى بها، أدى إليه الشيء: أوصله إليه. الأداء: التأدية والتلاوة.

ويقال اللفظ اللاتيني performare التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، والتي أشتق منها اللفظ الانجليزي performance والتي تعني إنجاز العمل، أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه، وهونفس المعنى ذهب إليه قاموس . . rouse la petit

المعنى الاصلاحي: تعددت التعريف لمفهوم الأداء نذكر منها:

ويعرف الأداء الوظيفي هو درجة بلوغ الفرد او المنظمة للاهداف المخططة بكفاءة وفعالية كما يشير إلى درجة تحقيق الفرد المتطلبات الوظيفية.

(عبد الحكم أحمد الخزامي، بدون سنة نشر ص 19)

كما يعرف سلطان انه " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور او

المهام الذي يشير إلى درجة تحقيق إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ."

يعرف كمال أحمد رابح الأداء الوظيفي على انه : كيفية إنجاز نشاط ما، وتحديد الطريقة التي يتم تنفيذه بها ، بمعنى يشير إلى كفاية المؤسسة في إحراز أهدافها و كيفية استخدامها لمواردها في ضوء معايير لفعالية والكفاية ."

(محمد بن عبد الله العثماني، 2003ص. 73)

وعرف أيضا السلمي على انه " الرغبة والمقدرة في العمل اذا يتفعلان معا في تحديد مستوى الأداء حيث ان هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والمقدرة على العمل مستوى الأداء ."

عرفه عاشور احمد صفر انه : "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، يمكن التمييز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن ان يقاس أداء الفرد عليها هي كمية الجهد المبذول ،نوعية الجهد ونمط الأداء"، حيث تعبر كمية الجهد المبذول عن الطاقة المبذولة من الفرد أثناء القيام بعمله ، أما نوعية الجهد تعني درجة تطابق ذلك الجهد لمواصفات تتسم بالدقة والجودة ، أما نمط الأداء فهو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله .

ونجد كذلك من يعرفه أيضا بأنه نتاج ومحصلة لفعل معين، فهو الناتج الذي يحققه الموظف عند القيام بأي عمل من الأعمال ، أي الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور او المهام ، وذلك يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد.

ويعرفه ناصر قاسمي بأنه جملة من السلوكيات و التصرفات التي يقوم بها العاملون لإنجاز مهام معينة .

(الشيخ الداوي، بدون سنة ، ص: 20.)

كما عرفه أحمد الدمرداش بأنه السلوك الفرد داخل بيئة العمل المعبر عنه بأفعال وأقوال تؤدي الي تنفيذ المهام الموكلة اليه .

وحسب تعريف (A.kherakhem)من وجهة نظره فإن الأداء الوظيفي يدل على تأدية عمل أو إنجاز نشاط او تنفيذ مهمة،بمعنى القيام بعمل يساعد على الوصول إلى الاهداف المسطرة نلاحظ هذا التعريف ان الأداء الوظيفي يتجسد في القيام بالأعمال و الانشطة والمهام بما يحقق الوصول إلى الغايات والأهداف المرسومة من طرف إدارة المؤسسة.

(الرجم خالد ، 2012ص8.)

تعريف الإجرائي الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة او الجهة التي ترتبط وظيفته بها وهو الإنجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله بمجهود بدني وذهني .

3-6 القطاع التربوي :

لغة:

تعتبر المؤسسات التربوية ركيزة اساسية وجزءا مهما من بنية المجتمع ،وهي تلعب دورا محوريا في بناء المستقبل من خلال توفير التعليم الجيد وتزويد الأفراد بالمعرفة العلوم اللازمة ،وغرس القيم الأخلاقية ،وتعزيز والابتكار والتكنولوجيا ليكون هؤلاء الأفراد اعضاء فاعلين ومؤثرين في مجتمعهم ،قادرين على مواجهة تحديات المستقبل والمساهمة في التنمية

المستدامة . (عبد القادر، 2020.ص76)

كلمة مؤسسة في اللغة العربية مشتقة من الفعل "اسس"ويستخدم هذا الفعل الدلالة على عملية البناء والتأسيس، والذي يحمل معنى وضع الاساس او القاعدة لشيئ ما،أو بناءه او اقامته ،وبالتالي فإن مفهوم المؤسسة في اللغة العربية يدل على معنى التأسيس و البناء والتشييد لكيان او تنظيم قائم على مجموعة من القواعد والأسس التي تشكل بنيته الاساسية .

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

(حمانى، عبد الله، 2019، ص. 112-130).

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

اصطلاحا:تعتبر المؤسسة التربوية مؤسسة اجتماعية كونها تحتوي على كل العناصر

الاساسية التي لا يخلو منها اي تعريف او وظيفة او هدف تتعلق بالمؤسسات الاجتماعية

،وعليه تشكل المؤسسة التعليمية البيئة الصالحة لتربية الافراد باعتبارها الأداة الرئيسية التربوية والتعليم وتعمل على فرض القيم والمعايير .

(مرزوق، فريدة، 2021 ص. 75).

التعريف الاجرائي:

مجموعة المؤسسات والهيكل الرسمية التي تُعنى بالتعليم والتكوين في مختلف مراحلها (الابتدائي، المتوسط، الثانوي، وحتى مؤسسات التكوين المهني)، وما يرتبط بها من موارد بشرية (معلمين، إداريين، ومفتشين) وتنظيمات إدارية، تعمل تحت إشراف وزارة التربية الوطنية، وتهدف إلى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية وفق السياسات الوطنية المعتمدة في الدولة.

7-المقاربة النظرية:

استعملنا في دراستنا البحثية هذه النظرية الحتمية التكنولوجية للباحث "ألبرت مارشال ماكلوهان " والتي تهتم بدراسة التطورات التكنولوجية ودراستنا تعتبر ذات دراسة تكنولوجية فالرقمنة تعتبر من اهم الوسائل الحديثة والتي هي بدأت في إنتشارحول العالم خاصة في الإدارات والمصالح التي لا بد لها من إستعمال الرقمنة .

1 - التعريف بالنظرية: الحتمية التكنولوجية هي نظرية إختزالية تهدف إلى توفير صلة

نسبية بين التكنولوجيا و طبيعة المجتمع ،يحاول أن يشرح ولمن من أو مايمكن أن يكون له

سلطة مسيطرة في الشؤون الإنسانية، تتساءل النظرية عن مدى تأثير الفكر او الفعل والعوامل التكنولوجية ،تعتبر من النظريات الحديثة التي ظهرت نتيجة التطورات في تكنولوجيات الإعلام والاتصال والتي تعبر عن الأثر الذي تلعبها وسائل الإعلام في الوسط الإجتماعي ،وأهم التأثيرات الجوهرية التي كان سببها الرئيسي وسائل الإعلام وتكنولوجياتهم.

(لويذة، بوزينة ،2020، ص. 45-62).

2 - إفتراضات النظرية : إرتكزت أهم أبحاث وأعمال "ماكلوهان " على ثلاث فرضيات اساسية ظهرت في مؤلفه الرئيسي "كيف نفهم وسائل الإعلام ؟"، والتي كانت عبارة عن مقولات اخذت شهرة وإنتشار كبيرين في أوساط الباحثين والمهتمين ، والتي تتمثل في :

(بوهالي، أحمد. ،2020، ص: 44-61).

وسائل الإتصال هي إمتداد لحواس الإنسان : حيث يرى ان الناس يتكيفون مع ظروف البيئة في كل عصر من خلال إستخدام حواس معينة ذات صلة بنوع الوسيلة و الطريقة غرضها حيث ان اي إختراع اي تطبيق تكنولوجي هو إمتداد لحاسة او الحواس معينة .

الوسيلة هي الرسالة : يرى ماكلوهان أن الرسالة الأساسية في الكتاب هي المطبوعة والرسالة الأساسية في التلفزيون هي التلفزيون نفسه ،فالمضمون غير مهم وأن المهم هو الوسيلة التي تنتقل المحتوى ، ويشير ماكلوهان إلى ان لكل وسيلة خصائص خاصة بها جمهورا من الناس الذين يحبون هذه الوسيلة فيهتمون بمضمونها.

(بوخالفة، يوسف، 2022، 143-160).

وسائل الإتصال الساخنة و الباردة : إتمد ماكلوهان في تقسيمه لمراحل التغير حسب هذه النظرية والتي انتقلت من المرحلة الشفوية إلى مرحلة الكتابة عصر الطباعة إلى عصر وسائل الإتصال الجماهيري ومعنى آخر قسمها ماكلوهان لوسائل الإتصال إلى ساخنة وباردة إلى فكرة "النخيل"، فمعنى الساخنة هي التي تقدم المضمون الإعلامي في قوالب جاهزة لا يحتاج منه الإنسان حاسة واحدة، أما الباردة فهي وسائل الإتصال التي يستخدم فيها الفرد أكثر من حاسة، ويستغرق جهدا ووقتا وفرصة النخيل، فهو عنصر مهم في إكمال الفكرة والإضافة الإبداعية عليها من خلال التفاعل والمشاركة التلفزيون والإترنت.

(مخولف، عبد الله، 2021، 89-105)

يعتبر ريتشرد بلاك من أكثر الباحثين انتقادا لهذه النظرية، حيث يعتبر ان مصطلح ((القرية العالمية)) التي زعم ماكلوهان وجودها لم يعد لها وجود حقيقي في المجتمع المعاصر، وفي هذا الصدد يقول "بلاك" إن التطور الذي استند إليه "ماكلوهان " عند وصفة للقرية العالمية إستمر في مزيد من التطورات، بحيث أدى إلى تحطيم هذه القرية العالمية وتحويلها إلى شظايا .

(عزي، عبد الرحمن، 2010، ص34)

كما أن نظرية الحتمية القيمية لعزي عبد الرحمن المفكر الجزائري تقع الإتجاه المعاكس للنظرية في أكثر من مستوى :

- تعتبر نظرية الحتمية القيمية في الإعلام مبدأ أولية الرسالة القيمية، في مقابل الوسيلة هي الرسالة .

- تتخذ نظرية الحتمية القيمية ان الحواس مثل السمع والبصر فعل قيمي وليست مسائل فنية فحسب في العلاقة مع وسائل الإعلام .

- ترى نظرية الحتمية القيمية في الإعلام أن القيمية هي الاصل في اتخاذ البعد الإنساني العالمي ،بينما القرية العلمية المقترحة والمهيمنة من صنع وسائل إعلام

مهيمنة . (بن بوزيد، منير، 2021. ص74)

ولقد ساعدتنا نظرية الحتمية التكنولوجية للباحث ألبرت مارشال ماكلوهان في دراستنا كونها من النظريات التي تهتم بدراسة الوسائل الإلكترونية في ظل التطور التكنولوجي، ولأن موضوع دراستنا متعلق بالرقمنة والتي هي من التقنيات الحديثة فالنظرية تم الإستعانة بها في إبراز الرقمنة ودورها في الأداء الوظيفي بحيث ان النظرية تساعدنا كذلك في تحليل وتفسير النتائج.



الفصل الثاني
الدراسات السابقة

تمهيد:

تستمد اي دراسة مشروعيتها المعرفية والمنهجية من مجموعة من الدراسات والبحوث التي تلتقي معها في متغير أو اكثر فالبحوث السابقة هي مصدر الهام لاغنى عنها بالنسبة للباحث فكل بحث ماهو الا إمتداد للبحوث الذي سبقته لذلك لابد من استعراض الادبيات السابقة،وتعد الدراسات السابقة من خطوات المنهجية في البحث العلمي وهي لاتذكر فقط لان لها علاقة بالموضوع المدروس او من باب الذكر فقط انما ايضا من اجل الإستفادة من الناحية النظرية، ومن ناحية المنهجية ،وتمثل ارضية غنية بالمعلومات للباحث الذي يؤدي التعرف على كل جوانب موضوع البحث وتقيد الباحث في فهم موضوع بحثه اكثر والتعرف على الكثير من الفجوات وتقادي أخطاء الآخرين لذلك حاولنا قدر الامكان الحصول على دراسات سابقة او مشابهة لموضوع دراستنا.

أولا : الدراسات السابقة المتعلقة بالرقمنة في القطاع التربية:

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

1-الدراسة الأولى:-دراسة الباحثة حنان ابو دية (دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة**في وزارة الداخلية الفلسطينية ،الحالة الدراسية (2022,ص،84،53)**

هدفت هذه الدراسة إلى:التعرف على كيفية إستثمار وإستخدام الرقمنة في تحسين جودة فروقات ذات دلالة إحصائية في دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة ومعرفة ان الرقمنة وفرت المتطلبات الدعم اللوجستي (الأدوات،التدريب) ،وأن الرقمنة ساهمت في تحسين الإستجابة بين الموظف والمواطن ،إضافة إلى ان الرقمنة ساهمت في تعزيز الثقة بين الموظف متلقي(الأمان)،إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ،والإستبانة و المقابلة كادوات الدراسة ،وتم تحليل ومعالجة البيانات بإستخدام برنامج .

توصلت هذه الدراسة إلى:

-وفرت الرقمنة خدمة الاتصال و التواصل للمواطن داخل الوطن،

-ساهمت الرقمنة في تحقيق المساواة و العدل في تقديم الخدمة لكافة الأفراد الرقمنة،

- ساهمت في تحسين جودة الخدمة وتحقيق رضى المواطن بدرجة مرتفعة.

وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها :

ضرورة تطوير وتحديث بوابة الخدمة الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية ومواكبة

التطورات التكنولوجية من خلال البوابة الإلكترونية لوزارة الداخلية الفلسطينية.

توفير بيئة إعلامية مناسبة للجمهور من خلال العلاقات العامة والإرشادات الإعلامية بوزارة الداخلية من خلال القنوات الإذاعية و التلفزيونية والمنصات الإجتماعية الإعلام الجمهور بالخدمات المقدمة الكترونيا .

2-الدراسة الثانية :دراسة بشير برماش بعنوان الرقمنة واثرها في تسيير المؤسسات

التربوية ،مذكرة تخرج نهاية التكوين المتخصص لرتبة مدير متوسط ،سنة 2013 -

2014

هدفت هذه الدراسة إلى :

التعرف على الرقمنة ومعرفة أثرها في تسيير مؤسسات التربية ،وإبراز أهمية إستخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة التربوية ،تقييم فعالية الرقمنة في تسهيل العمليات الإدارية داخل المؤسسات التعليمية، تحديد العراقيل والصعوبات التي تواجه تطبيق الرقمنة في المؤسسات التربوية ،إستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي ،إستعانة بأدوات إستمارة والمقابلة ،وتحليل الوثائق .

توصلت هذي الدراسة إلى:

مجموعة من النتائج نوردها في النقاط التالية

- ضرورة وضع مخطط الرقمنة مؤسسات التربية

- الإعتماد على الرقمنة في مصلحة التلاميذ وعمال التربية

- الرقمنة ليست بالعمل والجهد او الصعب ،بل هي عكس ذلك توفر التكلفة المادية وتختزل الوقت .

3-الدراسة الثالثة:-دراسة فاطمة الزهرة بن جريد ،رقمنة الإدارة واصلاح المنظومة التربوية ،(دراسة حالة مديرية التربية، لولاية عين تيموشنت ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر2018_2019

هدفت هذه الدراسة إلى: محاولة التعرف على دور الرقمنة واثرها في اصلاح المنظومة التربوية الجزائرية واهتمت بتحديد تأثير إستخدام تقنيات الرقمنة على فعالية الإدارة المدرسة و تعرف على علاقة الرقمنة بالإصلاحات التربوية الحديثة ،وتعرف على العراقيل التي تواجه ادماج الرقمنة في تسيير المؤسسات التعليمية ، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي واستعانة بأدوات استبيان ، والمقابلة .

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

المنظومة التربوية تحتاج لتغيير جذري لوضعيتها مع تحديد الإستراتيجية الملائمة وفق مخطط علمي واقعي بهدف تحقيق أهداف المسطرة بفعالية.

وان الرقمنة ساهمت في تحسين كفاءة الإدارة التربوية من خلال تسريع الإجراءات وتسهيل والوصول إلى المعلومات ، الرقمنة تعتبر خطرة أساسية في مستر اصلاح المنظومة التربوية

4-الدراسة الرابعة:دراسة الباحثة نجات حمو ،للرقمنة في الإدارة وتأثيرها على الأداء

الوظيفي (دراسة ميدانية بثانوية الشهيد حمو عثمان خير الدين بمستغانم) مذكرة تخرج

لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع .قسم العلوم الإجتماعية 2021-2022 .

هدفت هذه الدراسة إلى:

اظهار تأثير تطبيق أنظمة الرقمنة على موظفي الإدارة في ثانوية الشهيد حمو عثمان خير

الدين ،وتعرف على الأداء الوظيفي ومامدى اهمية تطبيق الرقمنة في ادارة الثانوية,فقد

اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي وكذلك اعتمدت على اداة المقابلة

على مجموعة من عينة من الموظفين .

توصلت هذه الدراسة إلى:

تطبيق أنظمة الرقمنة في ثانوية الشهيد حمو عثمان ساهم في تقديم خدمات جيدة داخل

المؤسسة رغم العراقيل التي تواجهها كنقص في الشبكة والخوف من الإختراق وعدم وجود

خبرة كافية الموظفين ،رغم ذلك لازلت المؤسسة تسعى جاهدة لمواكبة عصر التكنولوجيا و

المعلومات .

5-الدراسة الخامسة : دراسة الباحثين -سعد الله رشيد .قاشي خالد.دور الرقمنة في**تحسين خدمات المرفق العمومي -دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة 2018.****هدفت هذه الدراسة إلى:**

توضيح وابرار تأثير التكنولوجيا الرقمية على دوام السير الحسن للمرفق العام وعلى أداء موظفيه حيث تسعى الإدارة الرقمية إلى تحسين قدرات المنظمة على مواكبة التطورات لحل المشكلات التي تقف أمام السير الحسن خدمات جامعة المسيلة ،حيث ان الدراسة الميدانية اعتمدت على منهجية كمية وصفية تحليلية ،وتحليل المعطيات ا استخدام مصفوفة الارتباط .

توصلت هذه الدراسة إلى:

تقديم إطار نظري مكون من ثلاثة مقترحات .صياغة توجيهات إستراتيجية واضحة للتحويل نحو الريادة بالجامعات العصرية،واستحداث مراكز للريادة بالجامعات العصرية تحت مسمى "مراكز الريادة الجامعية" وتبني مفهوم القيادة الريادية ليكون بديلا عن مفهوم الإدارة الجامعية

6-الدراسة السادسة : دراسة الباحث ياسر ساير الحربي "اثر التحول الرقمي على كفاءة**الأداء الأكاديمي لهيئة اعضاء التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز 2022،جدة****هدفت هذه الدراسة إلى:**

التعرف على أثر التحول الرقمي كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز ،وكذا التعرف على متطلبات التحول الرقمي ومعوقاته والمعايير التي يجب

توفرها، واتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وإستخدام، الإستبيان كأداة جمع بيانات الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من اعضاء هيئة التدريس تم اختيار عينة عشوائية.

توصلت هذه الدراسة إلى:

ان هناك ضعف ثقافة العاملين بالخدمات التي تقدمها الجامعة عبر مواقعها الإلكترونية. توفر المعدات والأجهزة وملحقاتها للتعامل مع التحول الرقمي .

الالتزام بالمعايير الواجب توافرها في هيئة التدريس لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي في ظل التحول الرقمي .

ثانيا: التعليق على الدراسات السابقة:

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

في حدود امكانات البحث والإستطلاع، ثم الإطلاع على مجموعة من الدراسات ذات الصلة بالموضوع التي قدمت إسهامات حثيثة في بناء الإطار النظري والمفاهيمي للموضوع وتحديد الإجراءات المنهجية للدراسة، كما ساهمت الدراسات السابقة في بناء ادوات جمع البيانات وكانت لها وظيفة في المقاربة بين نتائجها ونتائج الدراسة الحالية .

من حيث أوجه التشابه والإختلاف في جوانب الدراسة ،فإن الدراسة الحالية تتفق مع بعض الدراسات بخصوص متغيرات الدراسة الرقمنة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي وسنعرض هذا أوجه التشابه التي إشتراك فيها دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في المتغيرين المستقل والتابع ،وكذا أوجه الإختلاف عنها .

ثالثاً:أوجه التشابه مع الدراسات السابقة :

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

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

من حيث تشابه المتغير التابع:"الرقمنة والأداء " لاحظنا بعض الدراسات قد تطرقت للرقمنة وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية وهي دراسة الباحث (ياسر ساير الحربي ،دراسة الباحثة نجاه حمو ،دراسة الباحثة فاطمة الزهرة بن جريد ،دراسة برماش) والبعض الآخر تطرق لدور الرقمنة

في تحسين خدمات المرفق العام مثل (دراسة الباحثين ،سعد الله رشيد ،قاشي خالد دراسة الباحثة حنان ابو دية).

من حيث المنهج المستخدم وأدوات الدراسة :نلاحظ ان الدراسات في مجملها قد استخدمت المنتج الوصفي التحليلي ،وأدوات الاستبيان و المقابلة وهذا ماتوافق مع دراستنا هذه.

من حيث أبعاد دراسة المتغيرات :نرى أن اغلب الدراسات قد تناولت تأثير الرقمنة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي نفسها التي تناولت في بحثنا ،ماعدا بعض الإختلافات البسيطة .

رابعا :أوجه الإختلاف عن الدراسة السابقة :

مايميز هذه الدراسة أنها مكملة للدراسات السابقة في بعض جوانبها ،كما ان هذه الدراسة خصت مؤسسات التربية وركزت هذه الدراسة على عينة خاصة من الموظفين ،ووجهة نظرهم حول الرقمنة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ، وإستخدمنا إستبيان والملاحظة كادوات للدراسة.



الفصل الثالث
الدراسة الميدانية

أولاً: الأدوات والطريقة

تعتبر الدراسة الميدانية ذات أهمية بالغة في اي بحث ميداني وذلك من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية البحث العلمي ،وهذا الأخير يمر بعدة خطوات بدء بتحديد مجالات الدراسة و المنهج المستخدم مع تبيان الأداة المستخدمة في جميع البيانات ،إضافة إلى عينة الدراسة كذلك معالجة الإحصائية التي يتم إستخدام معا في تحليل البيانات ،وهذا كله ما نحاول تبينه في هذا الفصل .

1- مجالات الدراسة:**المجال المكاني:**

المقصود بالمجال المكاني للدراسة هو ذلك المجال الجغرافي الذي يحدده الباحث وفقا لطبيعة المشكلة التي يقوم بدراستها،والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها،وفي سبيل تحقيقنا لأهداف دراستنا بموضوعية تم اختيار مديرية التربية لولاية الأغواط .

تأسست مديرية التربية لولاية الأغواط في ماي 1975 نتيجة التقسيم الإداري الجديد بعد أن كانت تابعة لولاية ورقلة مقرها الأصلي و ما نتج عن بعدها من مشاكل للمقيمين بالولاية فقد تم استقرارها بالولاية سنة 1975 .

ونجد هنا أن مديرية التربية تعنتي بإدارة المؤسسات التربوية بالولاية و المتمثلة في 45 ثانوية و 93 متوسطة و 259 مدرسة ابتدائية و بدأت المؤسسة نشاطها بعد أن حولت ملفات

الموظفين من مديرية التربية لولاية ورقلة إلى ولاية الأغواط و أصبحت تضم كل الموظفين التابعين إلى قطاع عمال التربية في كل من الدوائر آفلو، عين ماضي، قصر الحيران. و بعد أن صار نشاط هذه المديرية ساريا انقسمت إلى عدة مصالح اختصاصها تسوية وضعية المعلمين للطور الأول و الثاني و أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي و مكتب الإداريين و التأطير في مختلف المراحل و تقوم المديرية بعدة مهام منها: جميع النشاطات التربوية في مجال التعليم الأساسي و الثانوي و التكوين على مستوى قطاع التربية. (مديرية التربية)

المجال الزمني للدراسة :

المقصود به تلك الفترة التي يقضيها الباحث في جمع البيانات و المعلومات من ميدان الدراسة، تم الشروع بعد الموافقة المشرف واللجنة العلمية على الموضوع، و قد تم تقسيم الدراسة إلى قسمين نظري و ميداني بحيث قمنا بجمع المعطيات العلمية النظرية حول الموضوع و المتمثلة في القراءات و الدراسات السابقة وهذا ساعدتنا على تحديد إشكالية البحث و فرضيات الدراسة و من ثم الإطار النظري للبحث والذي دام من أواخر شهر جانفي إلى غاية شهر مارس .

ثم بعد الإنتهاء من الإطار النظري الذي شمل موضوع دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي قمنا بتحديد الإطار الميداني و المتمثل في مجال البحث و المنهج و العينة و أدوات الدراسة مع القيام بإنجاز إستمارة البحث بعدها قمنا بتفريغ الإستمارة و تحليل الجداول وصولا إلى النتائج، و قد دام ذلك إلى غاية شهر جوان .

المجال البشري للدراسة :

إستهدفت هذه الدراسة إختيار عينة من الطقم الإداري من مديرية التربية بالأغواط متمثلة من موظفين بإختلاف مناصبهم

2- المنهج الدراسة:

إن كل بحث علمي يتركز على منهج معين ،يتبعة الباحث من أجل الوصول إلى نتائج علمية،ويتوقف إستخدام أي منهج على عدة اعتبارات ،كالنظر إلى طبيعة الموضوع ولقد اعتمدنا في بحثنا هذا "المنهج الوصفي التحليلي " هو المنهج الملائم لأنه يناسب دراستنا الكيفية حيث يعرف على انه هو المنهج يعتمد على تجميع الحقائق و المعلومات ،ثم مقارنتها وتفسيره للوصول إلى تعميمات مقبولة .

(عبيدات، ذوقان، وآخرون، 2007، ص 112).

بأنه مجموعة الإجراءات التي تتكامل بوصف وتحليل الظاهرة و الموضوع إعتقاد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها للوصول إلى نتائج او تعميمات على الظاهرة او الموضوع محل الدراسة .

(أحمد، عبده، 2013، ص 157).

كما يعرف أيضا بأنه الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث .

كما يمكننا المنهج الوصفي من إعتقاد وسائل وأدوات بحثية ،تساعدنا في الإجابة عن تساؤلات دور الرقمنة وتحسين الأداء الوظيفي ،في ضوء تركيز الدراسة على متغيرات الرقمنة والأداء الوظيفي ،وبما ان الدراسة الراهنة إستخدمت المنهج الوصفي فإنه يمكننا من التعرف على واقع هذه المتغيرات والتأثير الذي تلعبه الرقمنة على الأداء الوظيفي ،كما يمكننا هذا المنهج من إختيار الاساليب الإحصائية المناسبة وتفسير النتائج في ضوء الفروض ،بالطرق الموضوعية في المؤسسة مجال الدراسة .

(محمد، سامي محمد، 2011، ص 98).

3- أدوات جمع البيانات :

تعتبر مرحلة إختيار الأداة من المراحل المهمة في البحث العلمي،لأن لكل دراسة بحثية مجموعة من الأدوات التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات والمعطيات الخاصة بموضوع الدراسة ،بحيث تتلائم مع طبيعة موضوع الدراسة و الهدف المراد الوصول إليه ،وبما أننا بصدد معرفة دور الرقمنة في تحسين الأداء الموظفين داخل مديرية التربية لولاية الأغواط وتماشيا مع طبيعة الموضوع ،فقد قمنا بإختيار الإستمارة كأداة مناسبة لدراستنا .

الإستبيان الإستمارة :

يستخدم الإستبيان في المحطات وشبكات التلفزيون الرئيسية في العالم لتقييم برامجها وأدائها من قبل الجمهور وذلك بغية تحسين أدائها وبالتالي جذب اكبر عدد ممكن من المشاهدين مما عليه تسويق أكثر للمنتجات التي نستخدم الرعاية التلفزيونية وسيطا لها . وايضا الفنادق والشركات السياحية والمستشفيات الخاصة ،شركات الطيران والبنوك وغيرها نستخدم الاستفتاءات لكي نقيم خدماتها ،وتزيد من نسبة زبائنها.

(خليل، عبد الرحمن عدس ، 2010 ، ص 125.)

تستخدم الاستبيانان المدارس والمعاهد و الجامعات وكافة المؤسسات التربوية في إجراء للبحوث التربوية و النفسية والاجتماعية خاصة في جمع بيانات رسائل الماجستير والدكتوراه، او المشاريع التخرج في مرحلة البكالوريوس ، والحقل التربوي شاهد عيان لكثير من الدراسات التي تجري على كافة جوانب العملية التربوية .

(يوسف، شفيق ، 2014 ، ص 199.)

إن موضوع دراستنا الخاص يدور حول الرقمنة في تحسين الأداء الموظفين في القطاع التربوي تطلب منا الحصول على المعلومات من مصادرها الداخلية ،وهي ممثلة في الإداريين مديرية التربية بالأغواط ومن أجل ذلك قمنا بإعداد إستمارة استبيان، بناء على الدراسات السابقة، واعتمادا على دراستنا النظرية الخاصة بالرقمنة، ومحاولة ربطها بتحسين الأداء الموظفين، ويتم تقسيمها إلى 3 محاور حسب الفرضيات

المحور الأول : خاص بالبيانات الشخصية ويحتوى على 05 اسئلة

المحور الثاني: مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي ويحتوى على 10 اسئلة

المحور الثالث : الصعوبات والعوائق التي تواجه الموظف بتطبيق الرقمنة ويحتوى على 07

اسئلة

4- المعاينة:

العينة :

اما عينة الدراسة فتعرف بأنها الجزء الذي يتم إختياره من وحدات المجتمع البحث سواء كان هذا الإختيار (عشوائيا او منتظما) وذلك التمثيل المجتمع الأصلي وتحقيق اهداف البحث و تعتبر اداة مهمة تمكن الباحث من تجنب الصعوبات التي قد تواجهه في دراسة المجتمع الأصلي بأكمله . (عويمر، ناصر ، 2015، ص 96).

يتكون المجتمع الأصلي لدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في القطاع التربوي موزعين على أعداد أقسام الإدارية داخل مديرية التربية ويشمل هذا المجتمع فئات متنوعة من حيث المهام الإدارية ،وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي مما يكسبه تنوعا في الآراء والخبرات ذات صلة بموضوع الدراسة .

ونظرا لضيق الوقت والإمكانات المتاحة، إعتدنا على أسلوب العينة العشوائية بنسبة 30% من المجتمع الكلي للدراسة والذي يتكون من 140 موظفا إداريا في قطاع التربية وبناء على ذلك بلغ حجم العينة المختارة 42 موظفا .

حساب العينة: $30 * 140 / 100 = 42$ موظف

وقد تم الإختيار الافراد بأسلوب العينة العشوائية البسيطة وهو أحد أساليب الذي يمنح فيه كل فرد من أفراد المجتمع فرصة متساوية في ان يكون ضمن العينة المختارة، وهو ما يعزز من موضوعية النتائج وحياديتها ويقلل من إحتمالية التحيز في إختيار الفرص .

(عبد الرحمن، محمود، 2011، ص 101 .)

تم إستخدام وسيلة عشوائية بسيطة 42 موظفا دون تمييز ما يضمن ان تكون العينة ممثلة لخصائص المجتمع الأصلي بشكل عادل ، وبعد تحديد العينة التي بلغ حجمها 42 موظفا تم توزيع الإستمارة يدويا و التأكيد من وصولها إلى جميع الموظفين مع متابعة الإسترجاع لضمان تحقيق نسبة الإستجابة جيدة تدعم مصداقية النتائج.

في هذه الدراسة، وبما أن عدد أفراد مجتمع البحث هو 140 موظفاً، فقد تم تطبيق أسلوب السحب العشوائي البسيط لاختيار عينة مكوّنة من 42 موظفاً. وتم ذلك عبر إحدى الطرق التالية (يمكنك اختيار الطريقة التي استخدمت فعلياً):

- يدوياً: من خلال ترقيم جميع أفراد المجتمع من 1 إلى 140، ثم سحب الأرقام عشوائياً باستخدام القرعة اليدوية (كإخراج أرقام من صندوق).

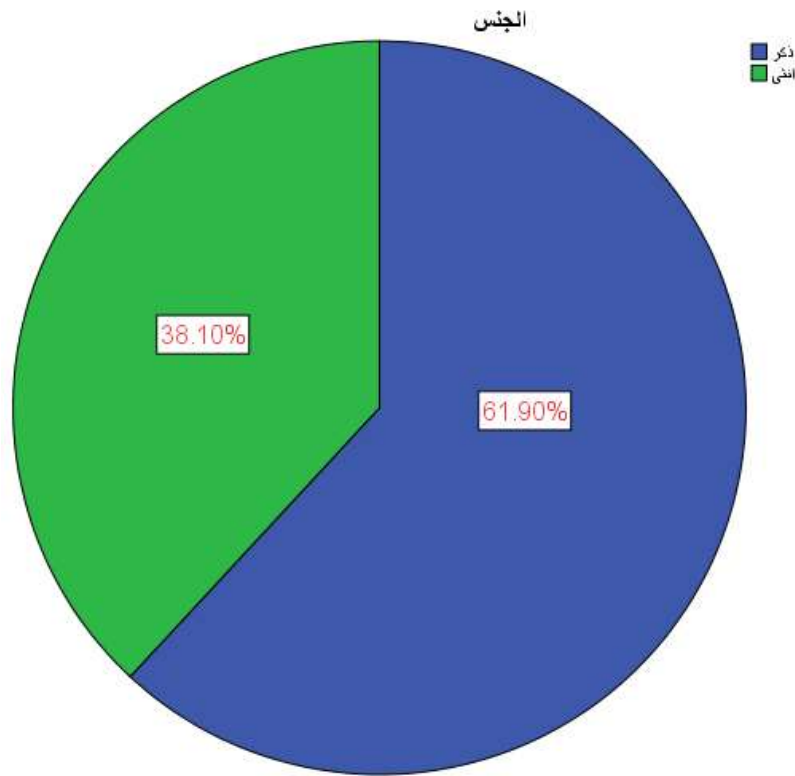
ثانياً: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

1- البيانات الشخصية:

الجدول رقم 01: يوضح نوع الجنس للمبحوثين.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	26	%61.9
أنثى	16	%38.1
المجموع	42	%100

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21



الشكل رقم 01: يوضح نوع الجنس للمبحوثين

التحليل الإحصائي:

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح جنس المبحوثين بأن غالبية المبحوثين من جنس الذكور قدرت نسبتهم بـ 61.9%، في حين أن باقي المبحوثين هم من جنس الإناث قدرت نسبتهم بـ 38.1

تُظهر المعطيات الإحصائية أن الذكور يشكّلون النسبة الأكبر من عينة الدراسة بنسبة 61.9%، مقابل 38.1% من الإناث. هذا التفاوت في التمثيل بين الجنسين قد يُفسّر سوسولوجياً بعدة اعتبارات:

أولاً، يعكس هذا التوزيع التفاوتات البنيوية في سوق العمل داخل القطاع المدروس، إذ قد تكون الوظائف التي يشغلها الذكور أكثر ارتباطاً بالمستويات الإدارية أو التقنية التي تستهدفها الدراسة، مما ينعكس على حجم تمثيلهم في العينة.

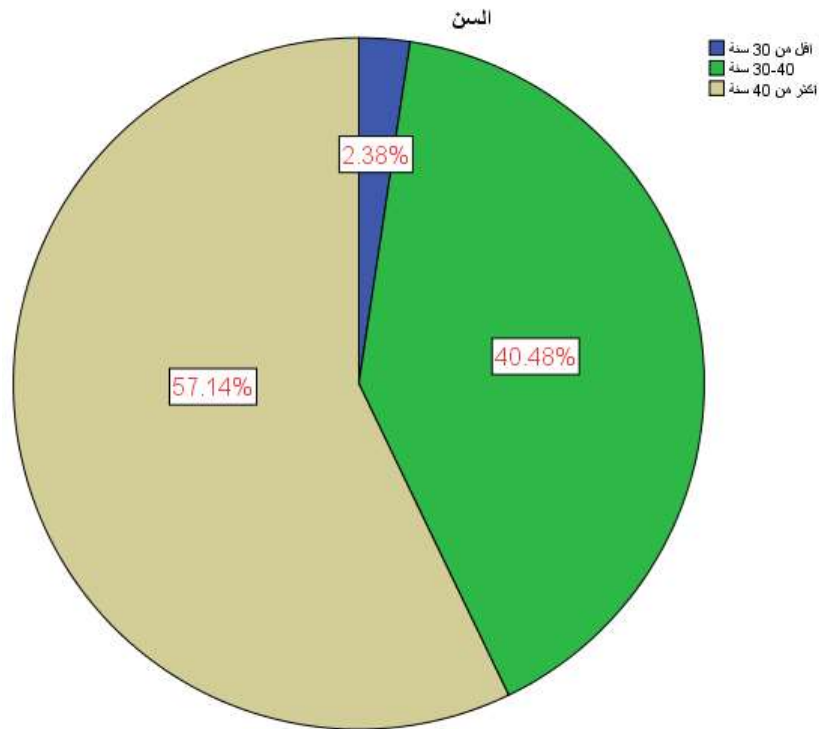
ثانياً، يمكن أن يشير إلى استمرار تأثير الأدوار الجندرية التقليدية في المجتمع، حيث يُنظر إلى الرجل في كثير من السياقات المهنية - خصوصاً في المناطق التي تسود فيها الثقافة الأبوية - بوصفه الأكثر تأهيلاً أو أحقية في التقدم للمناصب العليا أو الوظائف التي تستوجب المشاركة في المسوح والدراسات.

ثالثاً، قد يرتبط هذا التفاوت بطبيعة المؤسسات أو المناطق التي أُجري فيها البحث، إذ تُظهر بعض الدراسات المحلية أن تمركز الإناث في القطاع التربوي - مثل التعليم الابتدائي - يكون أعلى، بينما تقل نسبتهم في المناصب الإدارية أو التخصصات العلمية، وهو ما يمكن أن ينعكس على التركيبة العينية.

الجدول رقم 02: يوضح المستوى العمري للمبحوثين.

النسبة	التكرار	المستوى العمري
2.4%	01	اقل من 30 سنة
40.5%	17	30-40 سنة
57.1%	24	اكثر من 40 سنة
100	42	المجموع

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21



الشكل رقم 02: يوضح العمر للمبحوثين

التحليل الاحصائي:

يُظهر الجدول رقم (02) أن الفئة العمرية "أكثر من 40 سنة" تُشكّل النسبة الأكبر من عينة الدراسة، حيث بلغت 57.1%، ما يعكس أن أكثر من نصف المبحوثين ينتمون إلى هذه

الفئة، وهو ما قد يُشير إلى خبرة مهنية أطول وانخراط أعمق في المجال موضوع الدراسة

تليها الفئة العمرية 30-40 سنة "بنسبة %40.5، وهي أيضًا نسبة معتبرة تدل على وجود تمثيل جيد لموظفين في منتصف مسارهم المهني.

أما الفئة "أقل من 30 سنة" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة ضعيفة لا تتجاوز %2.4، مما يُظهر أن فئة الشباب حديثي الالتحاق بالمهنة شبه غائبة عن العينة.

الجدول رقم 03: يوضح المستوى الدراسي للمبحوثين.

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
%21.4	09	خريج مهدي
%78.6	33	جامعي
100	42	المجموع

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21



الشكل رقم 03: يوضح المستوى الدراسي للمبحوثين.

التحليل الاحصائي:

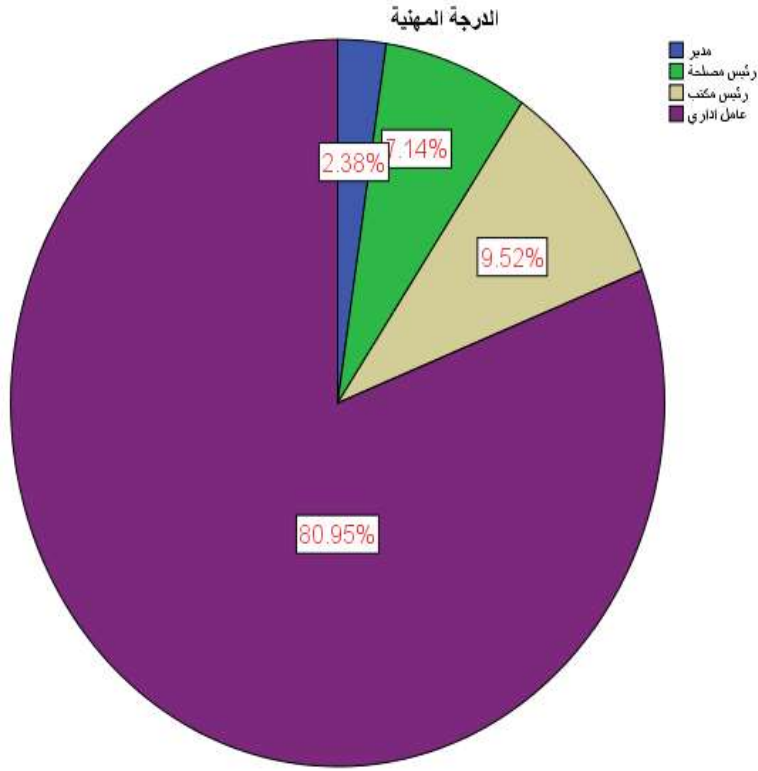
يبين الجدول رقم (03) أن أغلب المبحوثين يحملون مؤهلاً جامعياً، حيث بلغت نسبتهم 78.6% من إجمالي العينة، ما يدل على أن معظم المشاركين في الدراسة يتمتعون بمستوى تعليمي عالٍ، وهو ما قد يُكسب إجاباتهم طابعاً أكثر وعياً وتحليلاً للمواقف والسياقات المرتبطة بموضوع الدراسة.

في المقابل، شكّلت فئة خريجي المعاهد نسبة 21.4% فقط، وهي نسبة أقل بكثير، مما يعكس حضوراً محدوداً لهذه الفئة داخل العينة.

الجدول رقم 04: يوضح الدرجة المهنية للمبحوثين.

الدرجة المهنية	التكرار	النسبة
مدير	01	2.4%
رئيس مصلحة	03	7.1%
رئيس مكتب	04	9.5%
عامل اداري	34	81%
المجموع	42	100

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21



الشكل رقم 04: يوضح الدرجة المهنية للمبحوثين.

التحليل الاحصائي:

يُوضح الجدول رقم (04) أن النسبة الكبرى من المبحوثين ينتمون إلى فئة "عامل إداري"، حيث بلغ عددهم 34 فردًا، أي ما يعادل 81% من إجمالي العينة، وهو ما يدل على أن الغالبية الساحقة من المشاركين يعملون في وظائف تنفيذية يومية، ويشكلون قاعدة الهرم الإداري في المؤسسة.

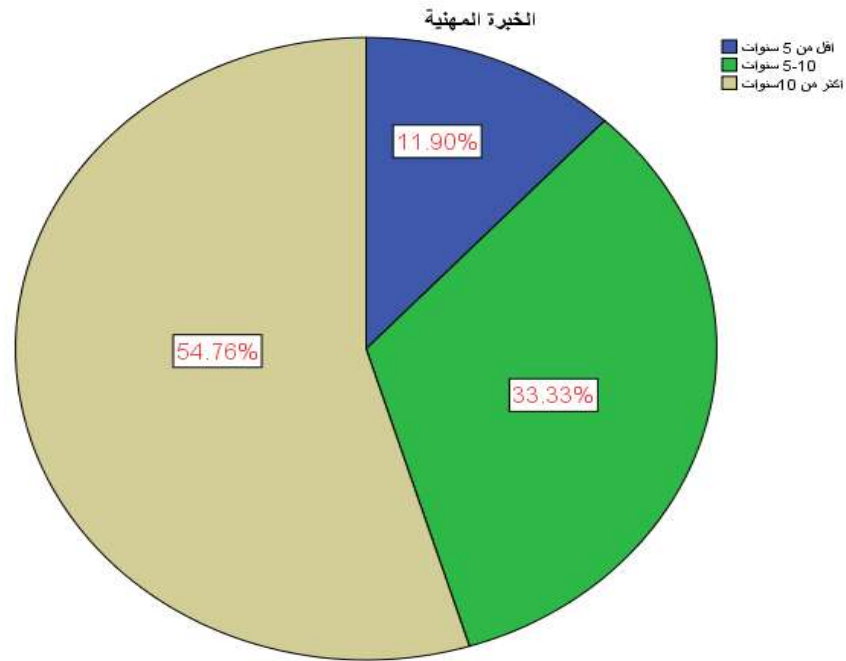
تليهم فئة "رئيس مكتب" بنسبة 9.5%، ثم فئة "رئيس مصلحة" بنسبة 7.1%، ما يعكس تمثيلًا محدودًا للمناصب الإشرافية الوسطى.

أما فئة "المدير" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة 2.4% فقط.

الجدول رقم 05: يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة في العمل

الخبرة	التكرار	النسبة
اقل 05 سنوات	05	11.9%
5-10 سنوات	14	33.3%
اكثر من 10 سنوات	23	54.8%
المجموع	42	100%

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21




الشكل رقم 05: يوضح توزيع المبحوثين حسب الاقدمية في العمل

التحليل الاحصائي:

يُظهر الجدول رقم (05) أن فئة المبحوثين الذين لديهم خبرة تفوق 10 سنوات هي الفئة الأكثر تمثيلاً في العينة، حيث بلغ عددهم 23 فرداً بنسبة 54.8%، ما يدل على أن أكثر من نصف العينة يتمتع بخبرة مهنية طويلة، وهو ما يُعزز من عمق فهمهم للواقع المهني والظروف التنظيمية للمؤسسة.

تليها فئة من لديهم خبرة بين 5 و10 سنوات بنسبة 33.3%، وهي نسبة معتبرة تُشير إلى حضور موظفين في منتصف المسار المهني، ما يوفر توازنًا في وجهات النظر بين الخبرة الطويلة والمتوسطة.

أما الفئة ذات الخبرة الأقل من 5 سنوات فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة 11.9%، مما يدل على تمثيل ضعيف للموظفين الجدد في المؤسسة



الفصل الرابع
النتائج و مناقشتها

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بقطاع التربية

الجدول رقم 06 : يوضح العلاقة بين المستوى الدراسي و ومدى مساهمة الرقمنة في تطوير المهارات الوظيفية للمبحوثين

المستوى الدراسي						مساهمة الرقمنة
المجموع		جامعي		خريج معهد		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
92.9	39	%97	32	77.8	07	نعم
%				%		
7.00	03	3.00	01	22.2	02	لا
%		%		%		
100	42	%100	33	%100	09	المجموع
%						

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يظهر الجدول رقم (06) أن النسبة الغالبة من المبحوثين يرون أن الرقمنة تُساهم في تطوير المهارات الوظيفية، حيث بلغت نسبة "نعم" 92.9% من إجمالي العينة، هذه النسبة المرتفعة تعكس اقتناعًا جماعيًا تقريبًا بالدور الإيجابي الذي تؤديه الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي داخل بيئة العمل.

عند تفصيل هذه الفئة حسب المستوى الدراسي، نجد أن أعلى نسبة اقتناع بمساهمة الرقمنة جاءت من طرف الجامعيين، حيث بلغت 97% . في حين عبّر 77.8% من خريجي المعاهد عن نفس القناعة.

هذا يُظهر أن حملة الشهادات الجامعية أكثر إدراكًا لدور الرقمنة، ما قد يُفسّر بتعرضهم الأوسع للتكوينات الرقمية الحديثة أو لطبيعة التكوين الأكاديمي الذي غالبًا ما يدمج مفاهيم التكنولوجيا الحديثة في البرامج التعليمية.

في المقابل، جاءت فئة "لا" بنسبة ضعيفة لا تتجاوز 7% من مجموع العينة . وعند تفصيل هذه النسبة، نجد أن 22.2% من خريجي المعاهد عبّروا عن عدم اقتناعهم بمساهمة الرقمنة، مقابل فرد واحد فقط من الجامعيين بنسبة لا تتجاوز 3%.

تحليل سوسولوجي:

تعكس نتائج الجدول رقم (06) تمثلاً سوسولوجياً مهماً لمكانة الرقمنة داخل الحقل المهني، خصوصاً من حيث تأثيرها في تطوير المهارات الوظيفية. النسبة الغالبة من المبحوثين (92.9%) التي عبّرت عن اقتناعها بدور الرقمنة، لا يمكن قراءتها فقط كمعطى رقمي، بل تعكس تحوُّلاً في الوعي المهني نحو تبني أدوات التكنولوجيا الحديثة كأحد أسس الفعالية والكفاءة داخل بيئة العمل. هذا التصور الجماعي يكشف عن نمط إدراكي مشترك لدى الموظفين حول أهمية الرقمنة في تيسير العمل وتحسين الأداء، وهو ما يتقاطع مع متغيرات التحديث الإداري والتحول الرقمي الذي تفرضه السياقات المؤسسية المعاصرة.

ومن زاوية تحليل الفروق حسب المستوى الدراسي، يظهر أن حملة الشهادات الجامعية هم الأكثر إدراكاً واندماجاً مع الثقافة الرقمية، بنسبة 97%، مقارنة بـ 77.8% فقط لدى خريجي المعاهد. هذا الفرق يُشير إلى عدم تساوي رأس المال الثقافي الرقمي بين الفئتين، حيث يتمتع الجامعيون برصيد معرفي وتكويني أكبر يمكنهم من فهم أهمية الرقمنة واستثمارها ميدانياً. ويمكن فهم هذا التفوق السوسولوجي انطلاقاً من بورديو، الذي يرى أن الرأسمال الثقافي (كالمعارف الأكاديمية والتكوينات التقنية) يُساهم في إعادة إنتاج التراتبية داخل الحقل الاجتماعي والمؤسسي.

كما أن الرفض أو التردد تجاه الرقمنة، وإن كان هامشياً (7%)، فإنه يتمركز خصوصاً لدى الفئة ذات التكوين الأدنى، وهو ما قد يعكس إحساساً بالعجز المعرفي أو النفور التكنولوجي المرتبط بعدم امتلاك الأدوات اللازمة للتكيف مع التغيير. هذه الفجوة المعرفية قد تتحول إلى فجوة فعلية في الأداء بين الموظفين، ما يستدعي تدخلاً مؤسسياً عبر برامج تكوينية تعيد التوازن في التفاعل مع الرقمنة داخل المؤسسة.

الجدول رقم 07: يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية ومدى مساعدة الرقمنة في إنجاز المهام الوظيفية في الوقت المحدد للمبحوثين

		الخبرة المهنية				مساعدة الرقمنة في إنجاز المهام	
المجموع		أكثر من 10 سنوات		5-10 سنوات		أقل من 5 سنوات	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
21.4%	09	30.4%	07	7.1%	01	20%	01
78.6%	33	69.6%	16	92.9%	13	80%	04
100%	42	100%	23	100%	14	100%	05

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يُبيّن الجدول رقم (07) أن النسبة الأكبر من أفراد العينة يرون أن الرقمنة "أحياناً" تُساعدهم في إنجاز المهام الوظيفية في الوقت المحدد، حيث بلغت هذه الفئة 78.6% من إجمالي العينة، ما يعكس إدراكاً واسعاً لأهمية الرقمنة، وإن كان استخدامها لا يُحقق دائماً نفس مستوى الفعالية.

عند تفصيل هذه النسبة حسب الخبرة المهنية، نلاحظ أن أعلى نسبة سُجّلت لدى فئة من لديهم خبرة بين 5 و 10 سنوات، حيث بلغت 92.9%، تليها فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة 69.6%، ثم فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 80%. هذه الأرقام تُشير إلى أن فئة ذوي الخبرة المتوسطة هم الأكثر ميلاً إلى اعتبار أن الرقمنة تلعب دوراً ظرفياً ومحدوداً في تسريع إنجاز المهام، بينما يظهر تراجع طفيف في هذه القناعة لدى ذوي الخبرة الطويلة، ما قد يعكس توقعات أعلى منهم أو احتكاكهم بأوجه قصور في المنظومة الرقمية.

في المقابل، جاءت فئة المبحوثين الذين يرون أن الرقمنة "دائماً" تُساعد في إنجاز المهام بنسبة 21.4% فقط من مجموع العينة، وهي نسبة أقل بكثير. وتتوزع هذه النسبة بشكل أكبر

لدى فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة 30.4%، ثم فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 20%، وأخيراً فئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 7.1% فقط، وهي النسبة الأضعف ضمن هذا السياق.

التحليل السوسيولوجي:

تعكس نتائج الجدول رقم (07) تمثّلات الموظفين حول الفعالية الزمنية للرقمنة في الأداء الوظيفي، وهي تمثّلات متباينة تعبّر عن إدراك نسبي لدور الرقمنة وليس مطلقاً. فالنسبة الكبرى (78.6%) التي اختارت خيار "أحياناً" تُظهر نوعاً من الاعتراف المشروط بمساهمة الرقمنة، أي أن الموظفين لا ينفون فائدتها، لكنهم لا يرونها كحل دائم أو شامل، مما يُشير إلى وجود عوائق بنيوية أو ظرفية تجعل من الفعالية الرقمية متذبذبة داخل بيئة العمل. وعند قراءة الفروق حسب الخبرة المهنية، نلاحظ أن الموظفين أصحاب الخبرة المتوسطة (5-10 سنوات) هم الأكثر تبنياً لهذا الموقف (92.9%)، وهو ما يمكن تفسيره من زاوية سوسيولوجية بأنهم يعيشون وضعاً مزدوجاً: من جهة لديهم احتكاك كافٍ بالتقنيات الرقمية، ومن جهة أخرى لم يصلوا إلى "مرحلة الإحباط" التي قد تطال الموظفين القدامى الذين غالباً ما تكون لديهم تطلعات أعلى أو خبرات سابقة بأنماط عمل تقليدية أكثر استقراراً. أما الموظفون الجدد (أقل من 5 سنوات) فمع أنهم نشأوا في بيئة أكثر رقمية، إلا أن قلة تجربتهم المهنية قد تجعل تقييمهم للرقمنة غير مكتمل، مما يفسر تقارب النسبة (80%) مع المتوسط العام.

أما بخصوص الفئة التي ترى أن الرقمنة "دائماً" تساعد في إنجاز المهام (21.4%)، فهي محدودة نسبياً، ما يعكس استمرار وجود قيود تنظيمية أو تقنية تحول دون استفادة قصوى من الرقمنة. وبتفصيل هذه النسبة حسب الخبرة، تبرز فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة 30.4%، ما يفهم منه أن بعض ذوي الخبرة الطويلة الذين تكييفوا تدريجياً مع التحول الرقمي باتوا أكثر قدرة على استثماره بفعالية، في حين تُسجّل أضعف نسبة لدى الفئة المتوسطة (7.1%)، مما قد يدل على حالة تأرجح معرفي أو تكنولوجي لم تُحسم بعد.

بالتالي، تشير هذه النتائج إلى أن فاعلية الرقمنة ليست فقط وظيفة تقنية، بل أيضاً وظيفة اجتماعية ومؤسسية، تتأثر بتجربة الأفراد، وتفاعلهم مع التكوينات المتاحة، وبنية العمل، ومدى توافر الوسائل المناسبة. ومن هنا، فإن تعميم الرقمنة الناجحة يقتضي تدخلات موجهة

تأخذ في الحسبان الفروقات في الخبرة، وتبني سياسة دعم تكنولوجي وتكويني تلائم مختلف مستويات التجربة المهنية داخل المؤسسة.

الجدول رقم 08 : يوضح العلاقة بين رتبة المهنة للمبحوثين ومساعدة الرقمنة في

تطوير طريقة العمل افضل من الطريقة التقليدية

المجموع		عامل اداري		رئيس مكتب		رئيس مصلحة		رتبة المهنية		مساعد الرقمنة في التطوير افضل من الطريقة التقليدية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
31%	13	35.3%	12	0.0%	0	0.0%	0	100%	01	نعم
69%	29	64.7%	22	100%	04	100%	03	0.0%	0	احياناً
100%	42	100%	34	100%	04	100%	03	100%	01	المجموع

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يُبيّن الجدول رقم (08) أن أغلبية المبحوثين يرون أن الرقمنة "أحياناً" تُساعد في تطوير طريقة العمل بشكل أفضل من الطريقة التقليدية، حيث بلغت هذه الفئة 69% من إجمالي العينة. وهو ما يدل على وجود وعي واسع بجدوى الرقمنة، ولكن بشكل غير مطلق، مما يعكس تردداً نسبياً أو تقييماً مرناً بحسب المواقف المهنية.

عند تفصيل هذه النسبة حسب الرتبة المهنية، نلاحظ أن النسبة الأعلى ضمن هذه الفئة سُجلت لدى العمال الإداريين بنسبة 64.7%، تليها رؤساء المكاتب ورؤساء المصالح، حيث عبّر كل منهم بنسبة 100% عن أن الرقمنة تساعد أحياناً فقط، دون أن تكون بديلاً تاماً عن الأساليب التقليدية.

هذا الاتجاه قد يُعبر عن احتكاكهم المباشر بتفاصيل العمل اليومي، وإدراكهم لمحدودية بعض الأدوات الرقمية في معالجة الجوانب المعقدة أو غير المرقمنة من المهام الإدارية.

أما فئة من يرون أن الرقمنة "نعم" تساعد بشكل أفضل من الطريقة التقليدية بشكل دائم، فقد شكّلت فقط 31% من مجموع العينة. عند تفصيل هذه الفئة، نلاحظ أن النسبة الكاملة 100% سُجّلت لدى فئة المديرين، ما يعكس قناعة عليا بأهمية التحول الرقمي في تحسين أساليب العمل. كما نجد نسبة 35.3% من العمال الإداريين عبّروا عن نفس القناعة، في حين لم تسجل أي نسبة لدى فئتي رؤساء المصالح ورؤساء المكاتب.

التحليل السوسولوجي

تعكس نتائج الجدول توزعًا واضحًا في تمثيلات الموظفين حول مدى قدرة الرقمنة على تحسين طريقة العمل مقارنة بالطريقة التقليدية، وهي تمثيلات لا تخرج عن ثلاثية: القناعة الجزئية، القناعة الكاملة، والغموض النسبي.

تُظهر النسبة المرتفعة (69%) التي عبّرت عن أن الرقمنة "أحيانًا" تساهم في تطوير طريقة العمل، وجود رؤية عملية غير مثالية لدى الموظفين، تتبع من تجربتهم المباشرة مع الأنظمة الرقمية. وهذا ينسجم مع التوجه العام في الإدارات التي تعيش مرحلة انتقالية رقمية غير مكتملة، حيث تتعايش أدوات العمل التقليدية والرقمية في وقت واحد. وهو ما يفسر أن القناعة المطلقة غائبة لدى أغلب الموظفين، وخاصة العاملين في المناصب التنفيذية اليومية. عند تفصيل هذه النسبة حسب الرتبة المهنية، يُلاحظ أن فئات رؤساء المكاتب ورؤساء المصالح عبّروا جميعًا بنسبة 100% عن خيار "أحيانًا"، وهي دلالة على أنهم يعيشون حالة من التذبذب الإداري بين أنظمة قديمة وجديدة، حيث يفرض عليهم واقع العمل الجمع بين الملف الورقي والتطبيق الرقمي، ما يعكس صعوبات بنيوية في دمج الرقمنة بشكل كامل. ويُعزز هذا التفسير كون أغلب الإدارات لم تُدعم بعد البنية التحتية الرقمية بشكل كافٍ، أو لم توفر تكوينًا وظيفيًا يتماشى مع خصوصية كل رتبة.

في المقابل، فإن فئة من يرون أن الرقمنة "نعم" تساعد بشكل دائم (31%)، تُعبّر عن قناعة متقدمة بمزايا الرقمنة، لكن تُسجّل هذه القناعة حصريًا تقريبًا في الهرم الإداري الأعلى، حيث عبّر المديرين بنسبة 100% عن رضاهم التام، ما يُشير إلى وجود اختلاف في موقع التقدير: فالمديرون، الذين ينظرون إلى الرقمنة من زاوية التخطيط والمردودية العامة، قد لا يواجهون نفس المعوّقات التي يواجهها الموظفون في المراتب الأدنى. كما أن قناعة 35.3% من العمال الإداريين بإيجابيات الرقمنة تعكس تنامي وعي وظيفي لدى البعض منهم، ربما

بسبب تعوّدهم على استخدام الأدوات الرقمية، أو تلقيهم دعمًا ذاتيًا أو مؤسسيًا بسيطًا في هذا الجانب.

الجدول رقم 09 : يوضح العلاقة بين رتبة المهنة للمبحوثين ومساهمة الرقمنة في تعزيز التواصل بشكل أكثر بين العمال

مساهمة الرقمنة في التواصل مع العمال		رتبة المهنة							
		مدير		رئيس مصلحة		رئيس مكتب		عامل اداري	
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
01	%100	03	100%	04	100%	34	100%	42	100%
01	%100	03	100%	04	100%	34	100%	42	100%

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي :

يُظهر الجدول رقم (09) اتفاقًا تامًا بين جميع المبحوثين، بنسبة %100، على أن الرقمنة تُساهم في تعزيز التواصل بين العمال. وهي نتيجة لافتة تعكس إجماعًا مطلقًا على أهمية الوسائل الرقمية في تسهيل التفاعل داخل بيئة العمل، بغض النظر عن الرتبة المهنية. عند تفصيل هذا الإجماع حسب الرتب، يتضح أن كل الفئات - من المديرين، رؤساء المصالح، رؤساء المكاتب، إلى العمال الإداريين - أجمعت بنسبة %100 على أن الرقمنة تلعب دورًا محوريًا في تحسين قنوات الاتصال بين الموظفين.

التحليل السوسيولوجي:

تُعبّر نسبة الإجماع التام (100%) التي سجلها المبحوثون حول مساهمة الرقمنة في تعزيز التواصل بين العمال عن ظاهرة نادرة نسبيًا في الدراسات الميدانية، خصوصًا حين يتعلق الأمر بموضوع تكنولوجي حديث ك"الرقمنة". فغياب التفاوت في الآراء يعكس أن الرقمنة لم تعد خيارًا تقنيًا، بل أصبحت ضرورة تواصلية داخل المؤسسة.

هذا الاتفاق الشامل، الذي شمل جميع الرتب المهنية، يشير إلى وجود وعي جماعي بأهمية الرقمنة كأداة لإعادة تنظيم العلاقات الداخلية بين الموظفين، خاصة في بيئة إدارية تقليدية

مثل مديريات التربية، التي كانت تعتمد في السابق بشكل شبه كلي على الورق والتواصل الوجيه.

فإن هذا التوافق المطلق لا يمكن فقط اعتباره مؤشراً إحصائياً، بل هو علامة سوسولوجية على تحول بنيوي في تمثل الموظفين لأدوات العمل الحديثة. ومع ذلك، يجب الحذر من أن هذا الإجماع قد يُخفي أيضاً نقائص غير مُعبّر عنها، خاصة إذا افترق المبحوثون للبدائل أو للخبرة النقدية الكافية لتقييم الرقمنة بشكل شامل. وعليه، يُستحسن في هذه الحالة تدعيم هذا الاستنتاج بمقابلات نوعية تعمق الفهم خلف هذا الإجماع الظاهري.

الجدول رقم 10: يوضح رأي المبحوثين حول تحفيز الرقمنة داخل مديرية التربية

تحفيز الرقمنة	التكرار	النسبة
نعم	42	%100
المجموع	42	100

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يُبيّن الجدول رقم (10) وجود إجماع تام بين أفراد العينة حول وجود تحفيز للرقمنة داخل مديرية التربية، حيث صرّح 100% من المبحوثين بأن الرقمنة تحظى بدعم وتحفيز داخل بيئة العمل.

التحليل السوسولوجي:

هذا الإجماع يعكس توجّهاً إدارياً واضحاً نحو تبني الرقمنة كخيار استراتيجي، ويُشير إلى أن الممارسات التنظيمية أصبحت تواكب التحولات الرقمية، سواء من حيث توفير الوسائل التكنولوجية، أو من خلال التكوين والتحفيز المستمر للعمال على استخدامها. كما يُعطي هذا المعطى مؤشراً على أن الرقمنة داخل مديرية التربية لم تعد مجرد توجه شكلي، بل تحولت إلى سياسة عملية مدعومة من قبل الإدارة، الأمر الذي من شأنه أن يُعزز من فعالية الأداء الإداري، ويُيسر من عمليات التنسيق والتواصل، ويرفع من مستوى الكفاءة في إنجاز المهام اليومية.

الجدول رقم 11: يوضح رأي المبحوثين حول فيما تمثلت مساهمة الرقمنة

النسبة	التكرار	مستوى التواصل
31%	13	تحسين الخدمات الإدارية والكفاءة
69%	29	تقريب الإدارة من المواطن
100	42	المجموع

من اعداد الطالبين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يظهر الجدول رقم (11) أن غالبية المبحوثين يرون أن مساهمة الرقمنة داخل مديرية التربية تمثلت أساساً في "تقريب الإدارة من المواطن"، حيث بلغت هذه الفئة 69% من إجمالي العينة. هذا المعطى يُشير إلى أن الرقمنة لم تقتصر على تحسين الأداء الداخلي، بل امتد أثرها إلى تعزيز علاقة الإدارة بالمحيط الخارجي، من خلال تسهيل الإجراءات، تقليص الوقت، وتحسين التفاعل مع المواطنين.

في المقابل، اعتبر 31% فقط من المبحوثين أن الرقمنة ساهمت بالدرجة الأولى في "تحسين الخدمات الإدارية والكفاءة"، ما يعكس نظرة أقل تركيزاً على التحسينات التقنية أو الإدارية الداخلية مقارنة بتلك المتعلقة بالخدمة العمومية والعلاقة مع المرتفق.

التحليل السوسولوجي:

يعكس هذا التوزيع في آراء المبحوثين دلالات سوسولوجية متعددة حول تمثيلات الرقمنة ووظائفها الاجتماعية داخل مؤسسة مديرية التربية يرى معظم المبحوثين (69%) أن الرقمنة تُسهم أساساً في "تقريب الإدارة من المواطن"، ما يُشير إلى هيمنة التصور الخارجي لوظيفة الرقمنة، أي أنها تُفهم بدرجة أولى كأداة لتحسين العلاقة مع المرتفق وليس فقط كوسيلة لتحسين فعالية المنظومة الداخلية. هذا الانطباع يعكس تحوُّلاً في الوعي المهني، حيث أصبح الموظف يُدرك أن نجاح الإدارة يُقاس اليوم بمدى استجابتها السريعة والمبسطة لمطالب المواطن، وهو ما يتماشى مع منطق "الحوكمة الرقمية المفتوحة".

باختصار، يُظهر هذا الجدول أن الرقمنة، رغم آثارها المتعددة، تُدرك في الوعي المهني بشكل أكبر ك بوابة انفتاح على المواطن أكثر من كونها آلية لإعادة هيكلة العمل الإداري

الداخلي، وهو ما قد يستدعي تعزيز التكوينات والإصلاحات التي تجعل من الرقمنة أداة شاملة للتحسين في الاتجاهين معاً: الداخلي والخارجي.

الجدول رقم 12: يوضح رأي المبحوثين حول طريقة مساهمة الرقمنة في التقليل من الملفات الورقية والزيادة في تحسين الأداء

النسبة	التكرار	مساهمة الرقمنة في التقليل من التكرار الملفات الورقية
23.8%	10	تحسين الأمان وحفظ البيانات
69%	29	ترتيب البيانات وسهولة الحصول عليها
7.1%	03	تحليل البيانات بفعالية
100	42	المجموع

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يُبيّن الجدول رقم (12) أن أغلب المبحوثين يرون أن مساهمة الرقمنة في التقليل من الملفات الورقية تجلّت بشكل أساسي في "ترتيب البيانات وسهولة الحصول عليها"، حيث بلغت هذه الفئة 69% من إجمالي العينة. هذا يدلّ على أن الوظيفة الأساسية التي يقدرها الموظفون في الرقمنة هي قدرتها على تنظيم المعلومات وتيسير الوصول إليها، ما يُسرّع وتيرة العمل ويقلّل من الهدر الزمني المرتبط بالبحث اليدوي في الأرشيف الورقي.

في المرتبة الثانية، جاءت فئة من يرى أن الرقمنة ساعدت في "تحسين الأمان وحفظ البيانات" بنسبة 23.8%، ما يعكس وعياً متزايداً بأهمية الحفظ الرقمي في حماية الملفات من الضياع أو التلف، وتعزيز موثوقية الأرشيف الإداري.

أما أقل نسبة فقد تمثلت في فئة من يرون أن الرقمنة ساعدت في "تحليل البيانات بفعالية"، بنسبة 7.1% فقط، ما قد يدل على أن الاستخدام الحالي للرقمنة لا يزال يركّز على المهام الإدارية التنظيمية، دون استثمار واسع في أدوات التحليل أو المعالجة المتقدمة للبيانات، أو ربما على وجود نقص في التكوين في هذا الجانب.

التحليل السوسولوجي:

يعكس هذا الجدول بُعدًا مهمًا من تمثيلات الموظفين لوظيفة الرقمنة، ويكشف عن كيفية استقبالهم للتحول الرقمي داخل بيئة العمل من منظور عملي وتنظيمي بالأساس. فالنسبة الغالبة من المبحوثين (69%) ترى أن الرقمنة ساهمت في "ترتيب البيانات وسهولة الحصول عليها"، وهو ما يعبر عن ميل جماعي لفهم الرقمنة كأداة لتنظيم المعلومات وضبطها أكثر من كونها مجرد تحويل من الورق إلى الشاشة. هذا التمثل يُشير إلى أن الرقمنة أعادت تشكيل علاقة الموظف بالمعلومة، حيث تحوّل المسار من البحث اليدوي العشوائي إلى منطق السرعة، النظام، والتتبع الفوري.

سوسولوجيًا، يمكن القول إن هذه الرؤية تُعبّر عن بروز نمط جديد من "الثقافة الإدارية الرقمية"، حيث أصبح الوصول إلى المعلومة يمثل عنصرًا محوريًا في الكفاءة، ومصدرًا من مصادر "السلطة المعرفية" داخل المؤسسة. فالموظف الذي يستطيع استخراج البيانات بسرعة وبدقة يُنظر إليه اليوم على أنه أكثر كفاءة وقدرة من نظيره المرتبط بالأرشيف التقليدي.

أما المرتبة الثانية، التي تتمثل في "تحسين الأمان وحفظ البيانات" بنسبة 23.8%، فهي تُبرز وعيًا متناميًا بأهمية الرقمنة في ضمان استمرارية الخدمة وتجنب المخاطر المرتبطة بالفقدان، الحريق، أو التلاعب بالملفات الورقية. هذا التصوّر يعكس نزعة وقائية تنمو في سياق تزايد فيه الحساسيات حول سرية الوثائق وموثوقية الحفظ، خاصة في مؤسسات حساسة كمديريات التربية التي تتعامل مع بيانات الأفراد والمسارات المهنية والدراسية.

أما الفئة الأخيرة (7.1%) التي رأت أن الرقمنة ساعدت في "تحليل البيانات بفعالية"، فهي تكشف عن ثغرة واضحة في تمثيل الدور المتقدم للرقمنة، أي بعدّها التحليلي والتخطيطي. وهذا التمثل المحدود قد يُعزى إلى عاملين: الأول هو أن الرقمنة داخل المؤسسة لا تزال تُوظّف غالبًا في الجوانب الإدارية والتنظيمية، دون امتداد فعلي نحو التحليل الإحصائي والتخطيط الاستراتيجي. والثاني، يرتبط بوجود فجوة تكوينية أو معرفية، حيث لا يمتلك العديد من الموظفين المهارات أو التكوين اللازم لاستغلال البرمجيات التحليلية والاستفادة من الكمّ الهائل من البيانات المتوفرة.

الجدول رقم 13: يوضح رأي المبحوثين حول كيف ساعدتهم التكنولوجيا الحديثة

طرق مساعدة التكنولوجيا	التكرار	النسبة
سهولة اكتشاف أخطاء العمل	16	38.1%
السرعة في ادراك الأخطاء	10	23.8%
تجنب الوقوع في الاخطاء	16	38.1%
المجموع	42	100

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يُبيّن الجدول رقم (13) أن المبحوثين انقسموا بشكل متساوٍ بين رأيين رئيسيين حول كيف ساعدتهم التكنولوجيا الحديثة، حيث عبّر 38.1% منهم أن التكنولوجيا ساعدتهم في "سهولة اكتشاف أخطاء العمل"، وهي نفس النسبة التي رأت أن التكنولوجيا ساهمت في "تجنب الوقوع في الأخطاء". هذا التساوي يُشير إلى أن التكنولوجيا تُؤدي وظيفتين متكاملتين في بيئة العمل: فهي من جهة أداة للتصحيح، ومن جهة أخرى وسيلة للوقاية.

أما النسبة الأقل، وهي 23.8%، فصرّحت بأن الأثر الأبرز للتكنولوجيا يتمثل في "السرعة في إدراك الأخطاء". ورغم أن هذه النسبة تُعدّ أدنى مقارنة بالوظيفتين السابقتين، إلا أنها تظلّ دالة على وعي بقيمة التكنولوجيا في تقليص الزمن الفاصل بين الخطأ والانتباه إليه، ما يُسهم في تحسين فعالية المعالجة.

التحليل السوسولوجي:

يكشف هذا الجدول عن كيفية تمثّل الموظفين لوظيفة التكنولوجيا الحديثة في إدارة الأخطاء داخل المؤسسة، وهي زاوية بالغة الأهمية لفهم علاقة العاملين بالرقمنة كأداة تنظيم ومراقبة ذات بعد معرفي وتدبير.

التوزيع المتساوي للنسب بين فئتي: "سهولة اكتشاف أخطاء العمل" و"تجنب الوقوع في الأخطاء" بنسبة 38.1% لكل منهما، يُبرز وعياً مزدوجاً بوظيفتين أساسيتين تؤديهما التكنولوجيا في البيئة المهنية. فمن جهة، تُستخدَم كآلية استباقية وقائية تقلل من احتمالية

ارتكاب الخطأ عبر التنبيهات والأنظمة الذكية، ومن جهة أخرى، تُوظف كأداة للكشف والتحقيق الإداري عند وقوع الخطأ فعلاً، ما يجعلها جزءاً من أدوات الحوكمة الداخلية. هذا التمثل المزدوج يُشير إلى أن المبحوثين لا ينظرون إلى الرقمنة فقط كرافعة لتحسين الأداء، بل أيضاً كأداة رقابية وتنظيمية تسهم في تعزيز الانضباط المهني، وهو ما يتقاطع مع أدوار التكنولوجيا في ترسيخ ثقافة المساءلة والشفافية داخل المؤسسات الإدارية. وهنا تظهر الرقمنة كعنصر يفرض نوعاً جديداً من "الرقابة الذاتية" لدى الموظف، إذ يعلم أن أخطائه قد تكون مرصودة بشكل فوري وقابل للتتبع.

أما الفئة التي رأت أن الأثر الأهم للتكنولوجيا يتمثل في "السرعة في إدراك الأخطاء" بنسبة 23.8%، فهي تُعبّر عن حسّ زمني متطور في التعامل مع الإشكالات داخل العمل، وهو أحد أهم رهانات التحول الرقمي: تقليص الزمن الفاصل بين المشكلة والانتباه إليها، وبالتالي تقليل آثارها على الأداء العام. هذه النسبة، رغم أنها الأقل، تُمثّل وعياً بجانب مهم من الكفاءة المهنية الرقمية، ألا وهو القدرة على التفاعل السريع والفعال مع الإشكاليات الإدارية.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية الصعوبات والعوائق التي تواجه الموظف بتطبيق الرقمنة في مديرية التربية

الجدول رقم 14 : يوضح العلاقة بين رتبة المهنية للمبحوثين ومدى وجود نقص في

الأجهزة والمعدات الحديثة في مديرية التربية

مدى وجود نقص في الأجهزة والمعدات		رتبة المهنية							
		مدير		رئيس مصلحة		رئيس مكتب		عامل اداري	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
01	0100%	03	100%	04	100%	34	100%	42	100%
نعم									
المجموع	01	03	100%	04	100%	34	100%	42	100%

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي :

يُظهر الجدول رقم (14) إجمالاً تاماً من طرف جميع المبحوثين، بنسبة 100%، على وجود نقص في الأجهزة والمعدات الحديثة داخل مديرية التربية. وقد شمل هذا الإجماع كافة الرتب المهنية، من المديرين، رؤساء المصالح، رؤساء المكاتب، إلى العمال الإداريين.

التحليل السوسولوجي:

يكشف هذا الإجماع المطلق بنسبة 100% على وجود نقص في الأجهزة والمعدات الحديثة داخل مديرية التربية عن تشخيص جماعي مشترك للوضع المادي للرقمنة، وهو ما يعكس مستوى عالياً من الوعي المؤسسي بالمشاكل الهيكلية التي تعيق التحول الرقمي.

إن توافق جميع الفئات المهنية، من المديرين إلى أصغر حلقة إدارية، يُشير إلى أن هذه المعضلة ليست معزولة في مستوى معين من الهرم الوظيفي، بل هي معاناة أفقية تؤثر على مختلف المستويات الإدارية بالتساوي. وهذا يعكس أن النقص لا يقتصر فقط على جوانب تقنية بل يتجلى في غياب بيئة رقمية مناسبة ومتكاملة تُمكن من تطبيق فعال للرقمنة.

من زاوية سوسولوجية، يمكن تفسير هذا الإجماع بأنه نتيجة لبيئة تنظيمية غير مهيأة رقمياً، حيث تظل الخطابات حول الرقمنة سابقة للتنفيذ الواقعي، مما يُنتج فجوة بين التصورات المؤسسية والطموحات الإصلاحية من جهة، والموارد الفعلية المتوفرة من جهة أخرى.

كما يعكس هذا الواقع ما يُمكن تسميته بـ"الإجماع السلبي"***، أي اتفاق الجماعة المهنية حول نقص أو عجز، لا حول رؤية مستقبلية أو مخرجات إيجابية، وهو ما يُعد مؤشراً على وجود انسداد تقني مؤسسي يعوق المبادرات الرقمية مهما كانت الكفاءات البشرية أو النوايا التنظيمية.

الجدول رقم 15 : يوضح العلاقة بين المستوى الدراسي وابرز المشاكل التي تواجه الباحثين في تطبيق الرقمنة وتعرقل أدائهم الوظيفي

المستوى الدراسي						ابرز المشاكل التي تواجه الباحثين في تطبيق الرقمنة
المجموع		جامعي		خريج معهد		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
78.6	33	78.8	26	77.8	07	انقطاع متكرر في الشبكة
%		%		%		
14.3	06	18.2	06	0.0	00	نقص الكفاءة والتأهيل على الأنظمة الرقمية
%		%		%		
7.1	03	3.00	01	22.2	02	غياب التكامل بين الأنظمة المختلفة
100	42	100%	33	100%	09	المجموع
%						

من اعداد الطالبين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يُظهر الجدول رقم (15) أن أبرز المشاكل التي تواجه الباحثين في تطبيق الرقمنة وتُعيق أداءهم الوظيفي تتمثل أساسًا في "الانقطاع المتكرر في الشبكة"، حيث صرّح بذلك 78.6% من مجموع العينة، وهي النسبة الأعلى على الإطلاق. ويبدو هذا الانقطاع مشكلة مشتركة بين مختلف المستويات الدراسية، إذ أفاد به 77.8% من خريجي المعاهد و 78.8% من الجامعيين، مما يدل على أن هذا الخلل الفني يُعد عائقًا بنيويًا لا يفرّق بين مستويات التأهيل، بل يؤثر بشكل شامل على العمل الرقمي داخل المؤسسة.

في المرتبة الثانية، جاءت مشكلة "نقص الكفاءة والتأهيل على الأنظمة الرقمية" بنسبة 14.3%، وهي مشكلة أشار إليها فقط الجامعيون (بنسبة 18.2%)، في حين لم يُشر إليها أي من خريجي المعاهد. وقد يُعزى ذلك إلى تفاوت التوقعات الذاتية؛ إذ قد يكون الجامعيون أكثر وعيًا بالفجوة بين ما تنتجه الأنظمة الرقمية وبين مهاراتهم في التعامل معها.

أما النسبة الأقل فقد تمثلت في مشكلة "غياب التكامل بين الأنظمة المختلفة"، التي عبّر عنها 7.1% فقط من المبحوثين، وتوزعت بين 22.2% من خريجي المعاهد و 3% فقط من الجامعيين. وهذا التفاوت قد يعكس اختلافاً في تموضع المهام؛ إذ أن بعض الفئات، خاصة خريجي المعاهد، قد يتعاملون بشكل أكبر مع مشاكل تقنية ناتجة عن تشتت المنصات الرقمية أو عدم انسجامها.

التحليل السوسولوجي

يُبرز هذا الجدول ثلاثية معيقة لتجسيد الرقمنة في بيئة العمل، تنطلق من العطب التكنولوجي (الانقطاع المتكرر في الشبكة)، إلى النقص البشري (ضعف التأهيل)، وصولاً إلى الخلل الهيكلي (غياب التكامل بين الأنظمة). ويُظهر ذلك أن الإعاقة في الرقمنة ليست فقط مرتبطة بعنصر واحد، بل هي نتاج تداخل بين عناصر تقنية وتنظيمية وبشرية.

أولاً: الانقطاع المتكرر في الشبكة كعائق بنيوي مشترك

إن تصدّر هذا المشكل بنسبة 78.6% يعكس ضعف البنية التحتية الرقمية، ما يُؤشر على أن التحول الرقمي لا يزال هشاً من حيث الاتصال الشبكي. وتكمن أهمية هذه المعلومة في أنها توضح أن المشكل ليس ناتجاً عن قصور فردي أو مستوى دراسي، بل عن فشل مؤسساتي في توفير بيئة رقمية مستقرة، وهي سمة كثيراً ما تتكرر في المؤسسات العمومية التي تُباشر مشاريع رقمنة دون استكمال الشروط اللوجستية الأساسية. ثانياً: نقص الكفاءة كعائق معرفي-ذاتي إثارة هذه المشكلة من طرف الجامعيين فقط (18.2%)، يُشير إلى تناقض إدراكي ناتج عن الوعي التكنولوجي، أي كلما ارتفع وعي الفرد الرقمي، أصبح أكثر إدراكاً للقصور في التكوين والدعم. وهذا يُعبّر عن ما يُعرف في السوسولوجيا المعرفية بـ"الاغتراب المهني الرقمي"، حين يشعر الفرد بوجود فجوة بين ما يعرفه نظرياً وما يستطيع تطبيقه فعلياً داخل مؤسسة تفتقر إلى التكوين المستمر. ثالثاً: غياب التكامل بين الأنظمة كخلل هيكلي جزئي.

رغم أن هذه المشكلة نالت أقل نسبة (7.1%)، فإن تمركزها الأعلى بين خريجي المعاهد (22.2%) قد يُعزى إلى أنهم الأقرب إلى تنفيذ المهام الإدارية اليومية التي تتطلب التعامل مع أكثر من نظام رقمي غير منسجم. وهنا تظهر مفارقة مهمة: الفئات الأقل تأهيلاً أكاديمياً

هي الأشد احتكاكًا بعيوب التصميم المؤسساتي، مما يُبرز إشكالية "مركزية القرار الرقمي مقابل هامشية التنفيذ."

في المجمل، يعكس الجدول صورة لمؤسسة تحاول مواكبة الرقمنة لكنها تواجه مزيجًا من الأعطاب التقنية، النقص في الكفاءة، وغياب التنسيق التكنولوجي، وهي عناصر تُهدد بنشوء "رقمنة سطحية" تفقد معناها في ظل غياب استراتيجيات تكوين فعالة وموارد لوجستية متماسكة.

الجدول رقم 16 : يوضح العلاقة بين رتبة المهنية للمبحوثين وتلقي العمال برنامج

تكويني حول الرقمنة

المجموع		عامل اداري		رئيس مكتب		رئيس مصلحة		رتبة المهنية		تلقي برنامج تكويني للعمال
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
7.1%	03	8.8%	03	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	00	نعم
92.9%	39	91.2%	31	100%	04	100%	03	100%	01	لا
100%	42	100%	34	100%	04	100%	03	100%	01	المجموع

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يتضح من معطيات الجدول رقم (16) أن الغالبية الساحقة من المبحوثين لم يتلقوا أي برنامج تكويني حول الرقمنة، حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بـ"لا" 92.9% من مجموع العينة. وتُظهر تفاصيل النسب داخل الأعمدة أن هذا الغياب شمل جميع المديرين ورؤساء المصالح ورؤساء المكاتب بنسبة 100%، كما عبّر عنه كذلك 91.2% من العمال الإداريين، ما يشير إلى غياب شبه كلي لأي سياسة تكوين رقمي داخل المديرية، بغض النظر عن الرتبة المهنية.

في المقابل، لم تتجاوز نسبة الذين صرّحوا بأنهم تلقوا تكوينًا 7.1% فقط من إجمالي العينة، وتمثّلت هذه الفئة الحصرية في العمال الإداريين بنسبة 8.8% داخل عمودهم، فيما لم يسجّل أي تكوين لدى الرتب الإدارية العليا.

التحليل السوسولوجي

تكشف معطيات هذا الجدول عن هوة بنيوية في السياسة التكوينية الرقمية داخل مديرية التربية، وهي فجوة لا تميز بين الرتب الإدارية، بل تمتد بشكل أفقي وعمودي على كامل الهرم المهني. إن النسبة الكاسحة لغياب التكوين (92.9%)، لا تعبّر فقط عن نقص في التأهيل، بل تُشير إلى قصور استراتيجي في تصور الرقمنة كتحول مؤسساتي يتطلب إعدادًا بشريًا موازيًا.

من الناحية السوسولوجية، يُعبّر هذا الغياب عن منطق "رقمنة بلا تثقيف رقمي"، حيث تُطرح التكنولوجيا كأداة دون توفير الإطار المعرفي والمهاري الضروري لاستخدامها. ويُترجم ذلك إلى ما يُعرف بـ"الفجوة الرقمية الداخلية"، أي تلك التي تحدث داخل المؤسسة الواحدة، لا بين مؤسسات مختلفة أو فئات اجتماعية، وتؤدي غالبًا إلى مقاومة التغيير أو ضعف الإنتاجية الرقمية.

اللافت في المعطى أن الرتب الإدارية العليا (المديرون، رؤساء المصالح والمكاتب) لم يتلقوا أي تكوين بنسبة 100%. هذا الوضع يُعد مؤشرًا مقلقًا، إذ أن غياب التكوين عند القيادات يُضعف القدرة على قيادة التحول الرقمي وتوجيهه بشكل فعّال. ففي السياقات السوسولوجية للتنظيمات، تلعب القيادات دورًا محوريًا في تطبيع السلوك الرقمي وإعادة تشكيل الثقافة المؤسسية، وغياب تكوينهم يُفاقم الهوة بين ما يُخطط له وما يُنفذ.

أما الفئة الوحيدة التي صرّحت بتلقي التكوين (8.8%) فكانت ضمن العمال الإداريين، وهي نسبة محدودة لكنها تعكس ربما محاولات فردية أو فرصًا عشوائية غير مُأسسة. ما يدل على غياب رؤية شاملة تدمج الرقمنة في مسار مهني ممنهج.

الجدول رقم 17: يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية ومدى وجود مقاومة للتغيير داخل مديرية التربية يعيق تطبيق الرقمنة

مقاومة التغيير يعين الرقمنة		الخبرة المهنية						
		اقل من 5 سنوات		10-5 سنوات		اكثر من 10 سنوات		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
0	0	0.0%	03	21.4%	12	52.2%	15	35.7%
02	02	40%	03	21.4%	05	21.7%	10	23.8%
03	03	60%	08	57.1%	06	26.1%	17	40.5%
05	05	100%	14	100%	23	100%	42	100%

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يعكس الجدول رقم (17) أن أبرز مظاهر مقاومة التغيير داخل مديرية التربية التي تُعيق تطبيق الرقمنة ترتبط بضعف مواكبة التطورات التكنولوجية، حيث جاءت هذه الإجابة في المرتبة الأولى بنسبة 40.5% من مجموع العينة. وقد تصدرت هذه الفئة كل من المبحوثين الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 60%، ثم الفئة المتوسطة (5-10 سنوات) بنسبة 57.1%، ما يُشير إلى أن مقاومة التغيير لا تقتصر على من لديهم مسار طويل، بل تشمل أيضاً الموظفين الجدد، وقد تكون ناتجة عن نقص التكوين أو غياب الدعم المؤسسي. في المرتبة الثانية، جاءت مشكلة نقص الوعي بأهمية التحول الرقمي بنسبة 35.7% من مجموع العينة. وتبرز هذه الظاهرة بشكل واضح لدى الموظفين الأكثر خبرة، حيث عبّر عنها 52.2% من ذوي الخبرة التي تتجاوز 10 سنوات، مقابل 21.4% فقط لدى الفئة المتوسطة،

فيما لم تُسجَل أي حالة ضمن الموظفين الجدد. ويُفهم من ذلك أن المقاومة الثقافية للتغيير الرقمي تزداد مع طول المسار المهني، وقد تكون مرتبطة بعادات العمل التقليدية المتجذّرة. أما المرتبة الثالثة فكانت من نصيب استمرار استخدام الوثائق الورقية بالتوازي مع الرقمنة بنسبة 23.8%، وهي مشكلة تبدو موزعة بشكل شبه متقارب بين الفئات الثلاث: 40% لدى الأقل خبرة، و21.4% لدى المتوسطة، و21.7% لدى الأقدم. وهو ما يعكس أن التحوّل الرقمي في المديرية ما يزال شكليًا في بعض الجوانب، إذ لم يتحقق بعد الفصل النهائي مع الأساليب التقليدية.

التحليل السوسولوجي:

يكشف هذا الجدول عن أوجه المقاومة التنظيمية والثقافية للتحوّل الرقمي داخل مديرية التربية، وهي مقاومة لا تتبع فقط من الفئات التقليدية أو "الأقدم"، كما قد يُفترض، بل تُسجَل أيضًا لدى الفئات الجديدة والأقل خبرة، ما يدل على أن التحوّل الرقمي يواجه تحديات متعددة المستويات، تتوزع بين ما هو معرفي، ثقافي، ومؤسّساتي.

في المرتبة الأولى، تُظهر نسبة 40.5% أن أهم مظاهر المقاومة مرتبطة بـ"ضعف مواكبة التطورات التكنولوجية"، وهي إشارة إلى ما يمكن تسميته بالهوة المعرفية الرقمية داخل المؤسسة. من المثير للاهتمام أن هذه النسبة لم تتركز فقط عند الموظفين ذوي الخبرة الطويلة، بل جاءت أساسًا من الموظفين الجدد (60%) والمتوسطين (57.1%). وهذا يفتح المجال أمام فرضية سوسولوجية مهمة: أن غياب التأطير الرقمي الفعّال والتكوين المستمر يُضعف من قابلية التكيف لدى الجميع، حتى من يُفترض أنهم أكثر مرونة بحكم حداثة العهد بالوظيفة.

في المرتبة الثانية، يُمثل "نقص الوعي بأهمية التحوّل الرقمي" نسبة 35.7% من المبحوثين، وهو ما يُعبّر عن ممانعة ثقافية متجذّرة، خصوصًا عند الفئات الأكثر خبرة، حيث تبلغ النسبة 52.2%. ويمكن قراءة هذا المعطى بوصفه تعبيرًا عن الارتباط بثقافة عمل تقليدية مستقرة، يُنظر فيها للرقمنة كتهديد أكثر منها كفرصة. في علم اجتماع التنظيم، يُعد هذا النوع

من المقاومة أحد تجليات "الروتين الوظيفي القائم على الألفة"، والذي يقاوم التغيير ليس لأنه مضر، بل لأنه يتطلب إعادة بناء رمزية وهوية المهنة.

أما استمرار استخدام الوثائق الورقية، رغم الرقمنة، والذي عبّر عنه 23.8% من المبحوثين، فهو مظهر لما يسمى بـ"الرقمنة الشكلية"***، أي أن التكنولوجيات تُعتمد كواجهة، بينما تُحتفظ بالآليات التقليدية كضمان أو بديل. هذا التوازي بين النظامين يُنتج في الغالب حالة من الارتباك التنظيمي، ويُكرّس ضعف الفعالية بدل تحسينها.

الجدول رقم 18: يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية ومدى وجود مشاكل وصعوبات في

عملية الرقمنة

		الخبرة المهنية						مواجهة وعراقيل في عملية الرقمنة	مشاكل وعراقيل في عملية الرقمنة
المجموع		اكثر من 10 سنوات		10-5 سنوات		اقل من 5 سنوات			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
40.5 %	17	39.1 %	09	50 %	07	20 %	01	ارتفاع تكاليف تطبيقات والبرامج	
35.7 %	15	39.1 %	09	21.4 %	03	60 %	03	صعوبة الحصول على تمويل كافي	
16.7 %	07	13 %	03	21.4 %	03	20 %	01	ارتفاع الصيانة التقني	
7.1 %	03	8.7 %	02	7.1 %	01	0.0 %	0	قلة المراكز المؤمنة	
100 %	42	100	23	100 %	14	100 %	05	المجموع	

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الإحصائي:

يُظهر الجدول رقم (18) أن أبرز المشاكل التي تواجه عملية الرقمنة داخل مديرية التربية تتعلق بارتفاع تكاليف تطبيقات ونظم وبرامج الرقمنة، حيث جاءت هذه الصعوبة في المرتبة الأولى بنسبة 40.5% من مجموع العينة. وتبرز هذه المشكلة بشكل خاص لدى الموظفين في الفئة المتوسطة من حيث الخبرة (5-10 سنوات) بنسبة 50%، تليها الفئة الأكثر خبرة بنسبة 39.1%، أما الفئة الأقل خبرة فقد عبّر عنها بنسبة أقل بلغت 20%، ما يدل على وعي أكبر لدى أصحاب الخبرة بمتطلبات التحول الرقمي المالية.

في المرتبة الثانية جاءت مشكلة صعوبة الحصول على تمويل كافٍ، بنسبة 35.7% من إجمالي المبحوثين. وقد كانت هذه الصعوبة أكثر وضوحاً لدى الموظفين الأقل خبرة بنسبة 60%، وهي أعلى نسبة داخل هذا المتغير، ما يُشير إلى أن فئة الموظفين الجدد غالباً ما تُدرك الصعوبات الهيكلية للمؤسسة في تمويل الرقمنة، مقارنة بزملائهم الأكثر خبرة، الذين سجّلوا نفس النسبة تقريباً (39.1%)، فيما تراجعت النسبة لدى الفئة المتوسطة إلى 21.4%. أما المرتبة الثالثة فكانت لمشكلة ارتفاع تكاليف الصيانة التقنية، بنسبة إجمالية قدرها 16.7% وقد جاءت موزعة بين الموظفين الأقل خبرة بنسبة 20%، والفئة المتوسطة بنسبة 21.4%، فيما تراجعت إلى 13% فقط لدى الفئة ذات الخبرة الأعلى، ما قد يُفسّر إما بتعودهم على الأعطال أو باعتبارهم إياها أقل أهمية مقارنة بالمشاكل المالية الكبرى.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت مشكلة قلة المراكز المؤمنة بنسبة 7.1% فقط من مجموع العينة، وكانت أكثر حضوراً عند الفئة الأعلى خبرة بنسبة 8.7%، ثم المتوسطة بنسبة 7.1%، بينما لم تُسجّل أي نسبة لدى الموظفين الأقل خبرة، ما يُشير إلى أن هذه المشكلة أقل وضوحاً أو حضوراً في الإدراك العام للموظفين مقارنة بباقي العراقيل.

التحليل السوسيولوجي:

يُسلّط هذا الجدول الضوء على البُعد الاقتصادي والتنظيمي لمعيقات التحول الرقمي داخل مديرية التربية، ويُبرز بوضوح أن تحديات الرقمنة لم تعد فقط مسألة تقنية أو بشرية، بل تتجذّر في بنية الموارد المالية والمؤسسية، وتنعكس بشكل متفاوت حسب الخبرة المهنية للموظفين.

في المقدمة، نلاحظ أن تكلفة تطبيقات ونظم الرقمنة جاءت كأبرز معوّق بنسبة 40.5%، وهو ما يُشير إلى أن مشروع الرقمنة - من منظور الموظفين - ليس فقط مسألة تحديث أدوات، بل استثمار ثقيل يتطلب ميزانيات ومرافقة مالية واضحة. وكون هذه المشكلة تُسجّل بنسبة أكبر عند الفئة المتوسطة (50%) والأكثر خبرة (39.1%)، فذلك يدل على أن التماس المباشر مع واقع العمل والتجارب السابقة يجعلهم أكثر إدراكًا لتبعات التمويل المرتبط بأي تحديث تقني، كما أنهم أكثر وعيًا بما تحتاجه الرقمنة من تراخيص وصيانة وتحديثات مستمرة، وهو وعي لا يزال محدودًا لدى الفئة الأقل خبرة.

أما صعوبة الحصول على التمويل الكافي، التي احتلت المرتبة الثانية (35.7%)، فقد سجّلت نسبتها الأكبر بين الموظفين الجدد (60%)، ما يُعطي مؤشرًا على أن هذه الفئة تُحمّل المؤسسة مسؤولية ضعف الموارد، وتراها عائقًا بنيويًا أمام الرقمنة. من منظور سوسيولوجي، يمكن تفسير ذلك بكون الموظفين الجدد لا يزالون في موقع المتلقّي، ما يجعلهم أكثر عرضة لتفسير أي فشل تنظيمي على أنه ناتج عن عجز خارجي (تمويل، تجهيز، قرارات مركزية)، بدل تحليل داخلي.

في المرتبة الثالثة، نجد مشكلة ارتفاع تكاليف الصيانة التقنية (16.7%)، وهي نسبة أقل، لكنها تعبّر عن إدراك تقني مباشر لبعض أوجه الاستدامة الرقمية. اللافت أن الفئة ذات الخبرة الأكبر سجّلت أقل اهتمام بهذه المشكلة (13%)، وقد يُعزى ذلك إلى نوع من "التطبيع الوظيفي" مع الأعطال التقنية، أو إلى تعوّدهم على أن هذه المشاكل تُدار غالبًا من خارج مستوى مسؤولياتهم المباشرة.

أخيرًا، تُعد قلة المراكز المؤمنة أقل العراقيين حضورًا (7.1%)، رغم أنها مشكلة جوهرية في أي بنية رقمية حديثة. من زاوية سوسيولوجية، هذا الضعف في إدراك أهمية الأمن السيبراني قد يعكس قصورًا في التكوين أو غيابًا للوعي بالمخاطر المرتبطة بحماية البيانات. ويبدو أن الفئات ذات الخبرة الأكبر هي التي سجّلت أعلى نسبة (8.7%)، ما يدل على تماسها المباشر مع المعطيات الحساسة، وربما مرورها بتجارب أو حوادث تتعلق بعدم أمان البيانات.

الجدول رقم 19: يوضح رأي المبحوثين حول اسباب نقص الموارد البشرية المؤهلة
لادارة الأنظمة الرقمية

اسباب نقص الموارد التكرار	النسبة	البنشرية لادارة الرقمنة
27	64.3%	ضعف التدريب والتكوين الموظفين
15	35.7%	عدم جدية الموظف في تطبيق الرقمنة
42	100%	المجموع

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يشير الجدول رقم (19) إلى أن السبب الرئيسي الذي يرى فيه المبحوثون سبباً لنقص الموارد البشرية المؤهلة لإدارة الأنظمة الرقمية داخل مديرية التربية هو ضعف التدريب والتكوين، حيث عبّر عن هذا الرأي 64.3% من أفراد العينة. تعكس هذه النسبة المرتفعة إدراكاً واسعاً لدى الموظفين بأن غياب التأهيل والتدريب الكافي يشكل العائق الأكبر أمام تطوير كفاءات بشرية قادرة على مواكبة التحول الرقمي وتسيير أدواته بشكل فعال.

في المقابل، أرجع 35.7% من المبحوثين هذا النقص إلى عدم جدية الموظف في تطبيق الرقمنة، ما يشير إلى أن جزءاً غير قليل من التحدي يرتبط أيضاً بالجوانب السلوكية والتنظيمية داخل المؤسسة، وليس فقط بتوفير التكوين. ويمكن تفسير هذا بوجود مقاومة ثقافية أو ضعف في الحوافز التي تدفع الموظف للانخراط الفعلي في العملية الرقمية.

التحليل السوسولوجي:

تُبرز نتائج هذا الجدول أن نقص الموارد البشرية المؤهلة لإدارة الأنظمة الرقمية داخل مديرية التربية ليس فقط نتاجاً لقصور تقني، بل يعكس أيضاً تداخلاً بين العوامل البنوية (مثل التكوين) والعوامل الثقافية والسلوكية (مثل الموقف من التغيير).

فمن جهة، يرى 64.3% من المبحوثين أن ضعف التدريب والتكوين هو السبب الرئيس في هذا النقص، ما يدل على إدراك جماعي بأن الرقمنة ليست مجرد إدخال أدوات رقمية، بل

مشروع يحتاج إلى رأس مال بشري مؤهل. هذا المعطى يعكس وعياً متقدماً لدى الموظفين بأن أي سياسة رقمية تحتاج إلى استثمار في العنصر البشري، وأن غياب هذا الاستثمار يُنتج حالة من الاعتماد على المبادرات الفردية أو حلول ترقيعية لا ترقى إلى مستوى التحديث المؤسسي.

ومن جهة ثانية، تُشير نسبة معتبرة (35.7%) إلى أن غياب الجدية لدى الموظفين أنفسهم هو سبب إضافي لنقص الموارد المؤهلة، ما يعني أن التحوّل الرقمي يُواجه نوعاً من الممانعة السلوكية أو اللامبالاة المهنية. ويمكن فهم هذه النتيجة في ضوء عوامل سوسولوجية أعمق، من بينها:

الجدول رقم 20: يوضح رأي المبحوثين حول ادراج الرقمنة

ادراج الرقمنة	التكرار	النسبة
يسهل عملية الاختراق والتزوير	10	23.8%
يتطلب أموال كبيرة من اجل تطبيقها	32	76.2%
المجموع	42	100%

من اعداد الطالبتين مخرجات spss21

التحليل الاحصائي:

يُبين الجدول رقم (20) أن الغالبية العظمى من المبحوثين ترى أن إدراج الرقمنة يتطلب أموالاً كبيرة من أجل تطبيقها، حيث عبّر عن هذا الرأي 76.2% من أفراد العينة. تعكس هذه النتيجة وعياً واضحاً بتكاليف التحوّل الرقمي داخل المؤسسات العمومية، خاصة في ظل ما تقتضيه من تجهيزات، برامج، تكوين، وصيانة مستمرة.

في المقابل، أشار 23.8% فقط من المبحوثين إلى أن إدراج الرقمنة قد يُسهّل عملية الاختراق والتزوير، وهو ما يُظهر أن المخاوف المرتبطة بالأمن المعلوماتي والتزوير لا تُشكّل انشغالاً أولياً لدى أغلبية الموظفين مقارنة بالهواجس المالية.

التحليل السوسيولوجي:

تُبرز نتائج هذا الجدول أن المقاربة السائدة للرقمنة داخل مديرية التربية هي مقاربة مادية أولاً، حيث ترى الأغلبية الساحقة (76.2%) أن إدراج الرقمنة يتطلب موارد مالية كبيرة. هذا التصور يُشير إلى أن الموظفين يتعاملون مع الرقمنة كمشروع تقني/مادي أكثر منه تحوُّلاً ثقافياً أو استراتيجياً، ما يعكس أحد أهم التحديات السوسيولوجية في مسار التحول الرقمي داخل المؤسسات العمومية.

تعكس هذه النتائج رؤية أحادية الجانب للرقمنة تتركز على التكاليف وتُغفل الأبعاد التنظيمية والثقافية والأمنية. ولذلك فإن أحد أهم مداخل الإصلاح لا يكمن فقط في توفير التمويل، بل في إعادة بناء وعي الموظفين بالرقمنة كمشروع استراتيجي متعدد الأبعاد، يتطلب تكاملاً بين التمويل، التكوين، الحوكمة الرقمية، والتثقيف الأمني، حتى لا تبقى الرقمنة مرهونة بإكراهات الميزانية فقط.

مناقشة النتائج:**1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى: مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بقطاع التربية**

تكشف نتائج هذا الفرضية الأولى عن حالة انتقالية غير مكتملة في تبني الرقمنة داخل مديريات التربية. إذ يرى أغلب الموظفين أن استخدام الوسائل الرقمية لا يزال محدوداً ("أحياناً فقط")، ما يدل على ضعف في ترسيخ ثقافة العمل الرقمي. ويظهر أن الموظفين يدركون نسبياً أثر الرقمنة في تحسين الأداء، إلا أن هذا الإدراك لا يصل إلى مستوى القناعة الراسخة، وغالباً ما يرتبط بعوامل مثل نقص التكوين أو التفاوت في تعميم الرقمنة.

نقطة إيجابية بارزة تمثلت في إجماع تام بنسبة 100% على دور الرقمنة في تعزيز التواصل الداخلي، ما يشير إلى قيمة مضافة واضحة في التفاعل بين الموظفين، ويُعطي مؤشراً على أحد المحاور التي يمكن البناء عليها في تسويق الرقمنة داخل المؤسسات. كما أن الجميع أكد وجود تحفيز مؤسسي معلن، ما قد يعني أن الخطاب الرسمي يشجع الرقمنة، وإن كان

الواقع العملي يعاني من فجوة تطبيقية. يعني انها اتفقت مع دراسة حنان أبو دية 2022 أظهرت أن الرقمنة ساهمت في تحسين جودة الخدمة، وسرّعت الاستجابة بين الموظف والمواطن، وهو ما يتقاطع مع دراستنا التي تؤكد أن الرقمنة حسّنت التواصل الداخلي وساهمت في "تقريب الإدارة من المواطن"، وإن كانت الممارسات الرقمية لا تزال محدودة

فيما يخص نتائج استخدام الرقمنة على الخدمة العمومية، بينت الأغلبية أن الأثر الأبرز هو "تقريب الإدارة من المواطن"، وليس فقط تحسين الكفاءة الداخلية. وهذا يدل على أن الرقمنة تُوظّف أساسًا كوسيلة لتحسين العلاقة مع المرتفقين أكثر من كونها أداة لتحسين النجاعة الداخلية. أما الاستخدام الفعلي للرقمنة، فكان أكثر وضوحًا في ترتيب البيانات وسهولة الوصول إليها، مع ضعف في استخدام التحليل الرقمي المتقدم، مما يشير إلى هيمنة البُعد الإداري التقليدي على الممارسات الرقمية، دون انتقال فعلي نحو "التحول الذكي". اتفقت دراستنا مع دراسة فاطمة الزهراء بن جريد 2018-2019 بينت أن الرقمنة ساعدت على تسريع الإجراءات وتحسين فعالية الإدارة، وهي نتيجة تعززها دراستنا من خلال رصد أثر الرقمنة على التواصل الوظيفي، رغم أن الاستخدام ما يزال غير مستقر ومتفاوت.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية: الصعوبات والعوائق التي تواجه الموظف بتطبيق الرقمنة في مديرية التربية

تعكس نتائج الفرضية الثانية صورة مركّبة ومعقدة من العراقيل التي تقف أمام التطبيق الفعلي للرقمنة. إذ يظهر أن العائق الأساسي بنيوي ومادي، يتمثل في نقص حاد في المعدات والأجهزة الرقمية، وهي نقطة أجمع عليها جميع المبحوثين دون استثناء، ما يبرز هشاشة البنية التحتية التكنولوجية داخل المؤسسات التربوية.

يلي ذلك عوائق تقنية وتكوينية، حيث احتل الانقطاع المتكرر للشبكة المرتبة الأولى، يليه نقص الكفاءة وغياب التكامل بين الأنظمة، وكلها مؤشرات على غياب مقاربة متكاملة ومستدامة لتنفيذ الرقمنة. الأمر الأكثر خطورة هو أن نسبة 92.9% من الموظفين لم يتلقوا

أي تكوين في هذا المجال، ما يكشف فجوة حقيقية في الاستثمار في المورد البشري، رغم أن الخطاب الرسمي يروج للتحويل الرقمي.

أما من حيث مقاومة التغيير، فكانت ضعف مواكبة التكنولوجيا ونقص الوعي بأهمية الرقمنة أبرز تجلياتها، إلى جانب الاستمرار في الاعتماد على الورق، ما يدل على مقاومة مزدوجة معرفية وثقافية، تجعل التغيير أكثر تعقيداً من مجرد إدخال أدوات تقنية.

من الناحية الاقتصادية، اعتُبرت الرقمنة مشروعاً مكلفاً، إذ رأى أغلب المبحوثين أن التكاليف (التجهيز، التمويل، الصيانة) هي العقبة الأبرز، في حين لم تُمنح المخاطر الأمنية أو السيبرانية أولوية، ما يدل على أن الوعي المالي يطغى على الوعي التقني لدى الموظفين.

أما بخصوص العنصر البشري المؤهل، فقد حمّل الموظفون المسؤولية لضعف التكوين المؤسسي، وأيضاً لغياب الجدية لدى بعض الموظفين، وهو ما يعكس وعياً بمسؤولية مزدوجة تقع على المؤسسة من جهة، وعلى الموظف من جهة أخرى.

تتشترك الدراسات السابقة ودراستنا في التأكيد على أن أكبر عائق أمام الرقمنة هو ضعف البنية التحتية والتكوين البشري. كدراسة **دراسة بشير برماش** أشارت إلى صعوبات في تطبيق الرقمنة وضرورة التخطيط المسبق، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراستنا ودراسة **فاطمة الزهراء بن جريد ركزت على العراقيل التي تواجه إدماج الرقمنة، وطالبت بتغيير جذري في المنظومة، وهو يتقاطع مع نتائجك التي رصدت مقاومة معرفية وثقافية للتغيير، إضافة إلى ضعف الاستثمار في العنصر البشري. من خلال إبراز غياب رؤية متكاملة ومستدامة لتفعيل الرقمنة داخل قطاع التربية. لكن دراستك تتفوق في التحليل السوسيولوجي من خلال إبراز مقاومة التغيير الثقافي، وغياب القناعة الفردية بالتحويل الرقمي، بالإضافة إلى الإشارة الدقيقة لهيمنة البُعد الإداري التقليدي، ما يجعلها أكثر عمقاً في تحليل الظاهرة.**

الاستنتاج العام :

بعد تحليل وتفسير الجداول الاحصائية خلصنا الى مجموعة من النتائج والمزودة بالنسب الاحصائية فيما يلي :

1- نتائج متعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوثين :

- غالبية المبحوثين من جنس الذكور قدرت نسبتهم بـ 61.9%
 - الفئة العمرية "أكثر من 40 سنة" تُشكّل النسبة الأكبر من عينة الدراسة، حيث بلغت 57.1%
 - أغلب المبحوثين يحملون مؤهلاً جامعيًا، حيث بلغت نسبتهم 78.6% من إجمالي العينة.
 - النسبة الكبرى من المبحوثين ينتمون إلى فئة "عامل إداري"، أي بنسبة 81%.
 - اظهرت نتائج أن فئة المبحوثين الذين لديهم خبرة تفوق 10 سنوات هي الفئة الأكثر تمثيلاً في العينة، حيث بلغ عددهم 23 فردًا بنسبة 54.8% نتائج
- نتائج متعلقة بالفرضية الاولى: مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بقطاع التربية
- يتبين أن أغلبية المبحوثين يعتبرون أن الوسائل الرقمية تُستخدم "أحياناً" فقط في أداء المهام اليومية، وهو ما يعكس حالة انتقالية لم تترسخ فيها بعد ممارسات العمل الرقمي بشكل دائم أو ممنهج.
 - تُظهر النتائج أن الموظفين يميلون إلى الاعتقاد بأن الرقمنة تُساهم في تحسين الأداء الوظيفي بدرجة "متوسطة"، ما يدل على وجود إدراك إيجابي محدود، قد يرتبط بضعف التكوين أو بعدم التعميم الكامل لاستخدام الرقمنة.

- يرى أغلب المبحوثين أن الرقمنة تساعد "أحيانًا فقط" في تطوير طريقة العمل، مع تسجيل أعلى نسبة بين العمال الإداريين، ما يعكس نظرة واقعية تُقر بإيجابيات الرقمنة لكنها لا تتبناها بشكل مطلق.
 - تحقّق إجماع تام بنسبة 100% بين كافة الرتب المهنية على أن الرقمنة تُعزز التواصل بين العمال، ما يشير إلى دورها الوظيفي الفعّال في تسهيل التفاعل داخل بيئة العمل.
 - جميع المبحوثين أكدوا أن هناك تحفيزًا لتطبيق الرقمنة داخل مديرية التربية، وهو ما يعكس وجود توجّه مؤسسي مشجّع، على الأقل من حيث التصريحات أو النوايا التنظيمية.
 - الغالبية ترى أن الرقمنة ساهمت أساسًا في "تقريب الإدارة من المواطن"، وليس فقط في تحسين الكفاءة الداخلية، ما يدل على تركيزها الظاهر على تحسين العلاقة مع المرتفقين.
 - ترتيب البيانات وسهولة الوصول إليها جاءت على رأس فوائد تقليص الملفات الورقية، بينما كان التحليل الرقمي أقل حضورًا، ما يعكس توظيفًا إداريًا أكثر من كونه تحويلًا ذكيًا في معالجة البيانات.
 - انقسمت آراء المبحوثين بالتساوي بين من يرى أن التكنولوجيا تساعد في "اكتشاف الأخطاء" ومن يعتبرها وسيلة لـ"تجنبها"، ما يعكس وعيًا بوظيفتي الرقمنة في التشخيص والوقاية.
- نتائج متعلقة بالفرضية الثانية: الصعوبات والعوائق التي تواجه الموظف بتطبيق الرقمنة في مديرية التربية**
- أجمع كافة الموظفين، دون استثناء، على وجود نقص في الأجهزة والمعدات الرقمية الحديثة، ما يؤشر إلى عائق مادي بنيوي يُعيق التحول الرقمي الفعلي.
 - الانقطاع المتكرر في الشبكة جاء كأهم مشكل يعيق الرقمنة، يليه نقص الكفاءة، ثم غياب التكامل بين الأنظمة، ما يدل على عراقيل تقنية وتكوينية بالدرجة الأولى.

- 92.9% من العينة لم تتلق أي تكوين في الرقمنة، وهو ما يكشف غيابًا شبه كلي لسياسة التكوين داخل المديرية، رغم توجيهها المُعلن نحو الرقمنة.
- ضعف مواكبة التكنولوجيا جاء كأبرز مظاهر مقاومة التغيير، يليه نقص الوعي بأهمية الرقمنة، ثم استمرار الاعتماد على الوثائق الورقية، ما يكشف مقاومة مزدوجة: معرفية وثقافية.
- تكاليف الرقمنة جاءت كأبرز عقبة مالية، تليها صعوبة التمويل، ثم تكاليف الصيانة، وأخيرًا قلة المراكز المؤمنة، مما يُظهر أن الرؤية السائدة تعتبر الرقمنة مشروعًا باهظ التكاليف.
- يرى معظم المبحوثين أن سبب نقص الموارد البشرية المؤهلة يعود إلى ضعف التكوين، تليها قناعة بغياب الجدية لدى بعض الموظفين، ما يشير إلى مسؤولية مشتركة بين المؤسسة والفرد.
- ترى الغالبية أن الرقمنة تتطلب تمويلًا كبيرًا، بينما لم تُعط المخاوف الأمنية أولوية كبيرة، ما يعكس أن الانشغال المالي يُهيمن على وعي الموظفين أكثر من الجوانب التقنية أو السيبرانية.

خاتمة

من خلال ما قدم في هذه الدراسة ،يمكن القول ان الجزائر مثلها مثل اي دولة تسعى جاهدة بالنهوض بقطاع التربية وتعليم من خلال مشروع الرقمنة الذي يخدم كل عنصر في القطاع من أساتذة ومسيرين وتلاميذ وأوليائهم ، ويحسن من من أدائهم الوظيفي ومواكبة تكنولوجية المعلوماتية والإتصالات رغم وجود بعض المشاكل وعراقيل التطبيق .

ومن خلال مالمسناه أن معظم المؤسسات التربوية تعتمد على الأرضية الرقمنة في إنجاز مهامها وهذا مازاد من تحسين وتطوير أدائها ، وهذا ماسعت إليه وزارة التربية كذلك في الوقت الحالي من أجل رقيها من جميع النواحي (البداغوجية ،الإدارية ،التنظيم والأداء والانتاجية)، وكذا في ظل الرقمنة يتسم الأداء الوظيفي بالشفافية والدقة والسرعة في التنفيذ عكس ما كان عليه في القديم وعليه توجب علينا إعادة النظر في البيئة التحتية لتحقيق نجاح المشروع .لتحقيق اثر إيجابي للرقمنة على الأداء الوظيفي قطاع التربية فأنا نوصي بالتالي:

-ضرورة تحسين التغطية وذلك بتطوير شبكات الاتصال والإنترنت كذا تغيير الوسائل القديمة بالجديدة سريعة في تدفق الانترنت .

-تدريب وتكوين الطاقم المسؤول بالرقمنة من اجل مواكبة كل جديد وتعرفه اكثر عليها .

-السعي لتقليص حجم الاخطاء الموجودة في الرقمنة

-ضرورة الحث على تسريع تنفيذ الأعمال الإدارية في اسرع وقت ومعاقبة المتأخرين .



قائمة المصادر والمراجع

أولا : المراجع باللغة العربية .

1. بن بوزيد، منير .نظريات الإعلام والاتصال: من الحادثة إلى ما بعد الحادثة .الجزائر: دار الخلدونية، 2021
2. أحمد، عبده .مناهج البحث العلمي في العلوم الإنسانية .بيروت: دار الكتاب الجامعي، 2013
3. حنان ابو دية (دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة في وزارة الداخلية الفلسطينية ،الحالة الدراسية)2022،ص،84،53
4. خليل، عبد الرحمن عدس .أسس البحث العلمي: النظرية والتطبيق .عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010،
5. سعد الله رشيد .قاشي خالد.دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي -دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة 2018.
6. الشيخ الداوي، تحليل الأسس لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد السابع، ، 20،0جامعة الجزائر،
7. عبد الحكم أحمد الخزامي : تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين ، الجزء الأول: تقييم الأداء، سلسلة الإدارة المعاصرة ، مكتبة ابن سينا للنشر و التوزيع و التصدير ، مصر ، بدون سنة نشر .
8. عبد القادر، سليم .إصلاح المنظومة التربوية في الجزائر: الرهانات والتحديات .الجزائر: دار الهدى، 2020
9. عبيدات، ذوقان، وآخرون .البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه .عمان: دار الفكر، 2007
10. عزي، عبد الرحمن .نظرية الحتمية القيمية في الإعلام .الجزائر: دار الفجر، 2010

11. محمد فتحي محمود الحكومة الإلكترونية، الشروع المبكر.. ولا خيار المنظمة العربية للتنمية الإدارية "الإدارة العربية وتحديات أهداف التنمية للألفية المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية (لبنان) القاهرة 2006،
12. محمد فرج احمد، الرقمنة داخل مؤسسات المعلومات ام خارجها ، المملكة المتحدة، جامعة الأمام محمد بن سعود الاسلامية العدد 4، 2009،
13. محمد، سامي محمد .مناهج وأساليب البحث العلمي .القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 2011،
14. نجلاء أحمد يس، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، القاهرة، العربي للنشر والتوزيع، 2013،
15. يوسف، شفيق .مدخل إلى مناهج البحث في الإعلام والاتصال .بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، 2014،

ثانيا : المذكرات والأطروحات .

1. برماش بعنوان الرقمنة واثرها في تسيير المؤسسات التربوية ،مذكرة تخرج نهاية التكوين المتخصص لرتبة مدير متوسط ،سنة 2013 -2014
2. الرجم خالد "أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين "مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير وأنظمة المعلومات، جامعة ورقلة ،، 2012ص8.
3. شادلي شوقي : أثر استخدام تكنولوجيا ، دراسة ميدانية تخصص علم النفس العمل والموارد البشرية بجامعة العربي بن مهدي ام بواقي بعنوان دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي لسارة مصمودي 2016 ،
4. عكنوش نبيل المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تصميمها وإنشائها مكتبة جامعة الأمير عبد القادر نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم المكتبات قسم علم

المكتبات كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة، 2010، ص 148.

5. فاطمة الزهرة بن جريد، رقمنة الإدارة واصلاح المنظومة التربوية، (دراسة حالة مديرية التربية، لولاية عين تيموشنت، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر 2018_2019
6. محمد بن عبد الله العثماني : تفويض السلطة و أثره على كفاءة الأداء ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ، كلية العلوم الإدارية ، السعودية 2003.
7. نجاة حمو ،للرقمنة في الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية بثنوية الشهيد حمو عثمان خير الدين بمستغانم) مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع .قسم العلوم الإجتماعية 2021-2022 .

ثالثا : المجالات .

1. مخلوف، عبد الله. "ماكلوهان ونظرية الوسيلة هي الرسالة: دراسة في جدلية الشكل والمضمون". *مجلة أبعاد فكرية*، جامعة قالمه، العدد 14 (2021): 89-105.
2. بوخالفة، يوسف. "الوسائط الرقمية والتحول الإداري في الجزائر: رؤية تحليلية في ضوء الحتمية التكنولوجية". *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، جامعة المسيلة، المجلد 16، العدد 3 (2022):
3. بوهالي، أحمد. "النظرية الحتمية التكنولوجية لماكلوهان وأثرها في تشكيل الفعل الاتصالي المعاصر". *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، جامعة بسكرة، العدد 28 (2020)
4. حماني، عبد الله. "واقع التعليم في الجزائر وآفاقه". *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، عدد 37 (2019):
5. فليتي، عبد الحكيم. "تأثير الوسائل التكنولوجية الحديثة في بنية المجتمعات: قراءة في نظرية الحتمية التكنولوجية". *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة الوادي، المجلد 7، العدد 1 (2019)

6. لويظة، بوزينة. "نظرية الحتمية التكنولوجية لمارشال ماكلوهان: من الامتداد إلى السيطرة".
مجلة دراسات الإعلام والاتصال، العدد 12 (2020):
7. مرزوق، فريدة. "إشكالية جودة التعليم في ظل الإصلاحات التربوية في الجزائر". مجلة
رؤى تربوية، المجلد 6، العدد 2 (2021):

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الأغواط عمار ثليجي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع الإتصال

إستمارة إستبيان مكملة لإنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
الإتصال

العنوان :

دور الرقمنة في تحسين الأداء الموظفين بقطاع التربية

دراسة الميدانية

(بمدرية التربية لولاية الأغواط)

سيدي المحترم / سيدتي المحترمة .

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الإستبيان للإجابة عليه , والذي يندرج في إطار إنجاز
مذكرة الماستر في تخصص علم اجتماع إتصال بجامعة عمار ثليجي بالأغواط .

وإننا إذ نقدم لكم الشكر علي حسن تعاونكم ، فإننا نتعهد بإستخدام هذا الإستبيان في غرض
البحث المرسوم ب " دور الرقمنة في تحسين الأداء الموظفين في القطاع التربية "

المحور الأول : البيانات الشخصية

- (1) الجنس : ذكر انثي
- (2) السن : أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة أكثر من 40 سنة
- (3) المستوى الدراسي : ثانوي خريج معهد جامعي
- (4) الدرجة المهنية : مدير رئيس مصلحة رئيس مكتب عامل إداري
- (5) الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات من 05 إلى 10 أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني : مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بقطاع التربية .

(6) هل تري أن الرقمنة هي .

- تساعدك في توفير الوقت
- التنظيم عملاك
- تساعدك في توفير الجهد

أخرى تذكر

.....

.....

7) هل ساهمت الرقمنة في تطوير مهاراتك الوظيفية وزيادة كفاءة العمل الإداري ؟

نعم لا

8) هل ساعدتك الرقمنة في إنجاز مهامك الوظيفية في الوقت المحدد :

دائماً أبداً أحياناً

9) هل ساعدتك الرقمنة في تطوير طريقة عملك وتسهيل العمل بشكل الأفضل من الطريقة التقليدية ؟

نعم لا أحياناً

10) هل ساهمت الرقمنة في تعزيز التواصل بشكل أكثر بين عمال التربية ؟

توفير الجهد عدم التنقل سرعة التغير

11) هل تعمل الرقمنة علي تحفيز الموظفين داخل مديرية التربية ؟

نعم لا

12) هل ساهمت الرقمنة في :

• تحسين الخدمات الإدارية ورفع الكفاءة المهنية

• تقريب الإدارة من المواطن

• زيادة التعاون الداخلي بين أفراد المؤسسة

13) هل إستخدام التكنولوجيا الحديثة سهل عملية التواصل مع المؤسسات

التعلمية ؟ نعم لا

14) كيف ساهمت الرقمنة في التقليل من الملفات الورقية والزيادة في تحسين الأداء ؟

(يمكن إختيار اكثر من إجابة)

- تحسين الأمان وحفظ البيانات
- ترتيب البيانات وسهولة الحصول عليها
- تحليل البيانات بفعالية

أخرى تذكر

15) هل ترى ان تكنولوجيا حديثة ساعدك في :

(يمكن إختيار اكثر من إجابة)

- سهولة إكتشاف الأخطاء العمل
- السرعة في إدراك الأخطاء وتصحيحها
- للتعلم الوقوع في الأخطاء اثناء العمل

المحور الثالث :الصعوبات والعوائق التي تواجه الموظف بتطبيق الرقمنة في مديرية التربية .

16) هل هناك نقص في الأجهزة والمعدات الحديثة في مديرية التربية ؟

- نعم لا

17) حسب رأيك ماهي أكثر المشاكل التي تواجهك في تطبيق الرقمنة وتعرقل أداؤك الوظيفي ؟

- إنقطاع متكرر في شبكة
- نقص الكفاءة والتأهيل على الأنظمة الرقمية
- غيات التكامل بين الأنظمة المختلفة

أخرى نذكر منها

.....
18) هل تلقى العمال (موظفين ومسؤوليين) برنامج تكويني حول الرقمنة؟

نعم لا

19) هل توجد مقاومة التغيير داخل مديرية التربية تعيق تطبيق الرقمنة؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة)

- نقص الوعي بأهمية التحول الرقمي
- إستمرار إستخدام الوثائق مع الرقمنة
- ضعف في مواكبة التطورات

20) هل واجهتكم مشاكل وصعوبات في عملية الرقمنة؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة)

- إرتفاع تكاليف تطبيقات ونظم و البرامج على قدرة الموظف داخل بيئة العمل
- صعوبة الحصول على تمويل كافي
- ارتفاع تكاليف الصيانة التقنية
- قلة المراكز المؤمنة

21) هل نقص الموارد البشرية المؤهلة لأدارة الأنظمة الرقمية سببه؟

- ضعف التدريب وتكوين الموظف على إستخدام تكنولوجيا
- عدم جدية الموظف في تطبيق الرقمنة

..... أخرى نذكر منها

22) هل ترى أن إدراج الرقمنة؟

(يمكن إختيار أكثر من إجابة)

- يسهل عملية الإختراق والتزوير وتخريب الأنظمة البيانات الخاصة بعمل
- يسهل سرقة البيانات
- يتطلب أموال أكثر من السابق من أجل البرامج والتطبيقات الحديثة