

التحول الرقمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي  
دراسة مسحية لعينة من أساتذة جامعة المسيلة

*Digital transformation and its relationship to job performance in higher education institutions.*

*A Simple study of M'sila University professors.*

نبيل ماضي<sup>1\*</sup> ، طالب كبحول<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة الجلاي بونعام (الجزائر)، nmadi@univ-dbkcm.dz

مخبر الاعلام والرأي العام وصناعة القيم

<sup>2</sup> جامعة الجلاي بونعام (الجزائر)، taleb.kihoul@univ-dbkcm.dz

مخبر الاعلام والرأي العام وصناعة القيم

تاريخ القبول: 2024/10/14

تاريخ الإستلام: 2024/01/07

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن عملية التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية، وأهميتها في تحسين الخدمة الإدارية، على اعتبار أنها عملية اتصالية حيوية تساهم في تحقيق الأداء الوظيفي، من خلال تخفيف ضغوط العمل، وتوفير الجهد والوقت في العملية الادارية داخل مختلف هياكل المؤسسات والهيئات، خاصة الجامعات، حيث تناول الباحث هذا الموضوع باستخدام منهج المسح الوصفي، وتوصلت الدراسة الى أن جامعة المسيلة خطت خطوات كبيرة في مجال الرقمنة ساعدت على تحسين الأداء الوظيفي لمستخدميها من الأساتذة على اختلاف رتبهم العلمية، وخبراتهم المهنية، قياسا مع نقص آلية التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في بداياتها الأولى.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، الأداء الوظيفي، مؤسسات التعليم العالي، جامعة المسيلة.

\*\*\*

**Abstract:**

This study aims to reveal the process of digital transformation in Algerian higher education institutions, and its importance in improving administrative service, on the grounds that it is a vital communication process that contributes to the achievement of job performance, by easing work pressures, and saving effort and time in the administrative process within different sectors. Structures institutions and bodies, especially universities, where the researcher dealt with this topic using the descriptive survey method, and the study found that the University of M'sila made great strides in the field of digitization that helped improve the job performance of its professors of different academic ranks and professional experiences, compared to the lack of a strategic planning mechanism for digital transformation in its early infancy .

Keywords: digital transformation, job performance, higher education institutions. University of M'sila.

## مقدمة:

يشهد العصر الحالي تقدما تقنيا رهيبا في وسائل الإعلام والاتصال نظرا لما أحدثته الشبكة العالمية الأنترنت وتطبيقاتها المختلفة في كافة مجالات الحياة العامة، ومن أبرز مخلفاتها التكنولوجية التي حدثت في العالم ما يطلق عليه بالتحول الرقمي، وما له من أهمية بالغة في المؤسسات والهيئات والإدارات المختلفة، حيث شكل هذا النمط التواصل الجديد والمستحدث طفرة نوعية في ميادين الاتصال ومستوياته لقدرته الفائقة على تخزين كم هائل من المعلومات والبيانات المختلفة، والوصول إليها بأسهل الطرق والأساليب، مما فرض على هذه المؤسسات والهيئات تبنيه كضرورة حتمية وقصوى لتحقيق عدة أهداف ومزايا أهمها تحسين الأداء والجودة والكفاءة .

وتبنت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي عن طريق مديرية التطوير التكنولوجي الديناميكية الرقمية مختلف المؤسسات الأكاديمية والمعاهد والمدارس العليا من بينها الجامعات لتحقيق التكامل والتوافق والتوازن الوظيفيين في مختلف وحداتها الإدارية ، بخلق العديد من المنصات الرقمية الإدارية والتعليمية لتحسين الخدمة ورفع مستوى الأداء ، وربط الجامعات الجزائرية بالعالم الخارجي لمواكبة التحولات الرقمية في ميدان البحث العلمي ، والرفع من المستوى التعليمي والتطوير التكنولوجي في مختلف المستويات ، وذلك لتحقيق الاستمرارية في العمل ، وخلق الابداع والتميز ، وهذا ما عملت به وزارة التعليم العالي الجزائرية كمشروع وطني أولي لرقمنة كامل وحداتها الإدارية والتنظيمية لتحسين الأداء العام لمستخدميها في ظل التحولات الرقمية الجديدة التي تشهدها المؤسسات التعليمية في العالم، حيث سعت الى استغلال كافة الموارد البشرية والوسائل التكنولوجية المتاحة لإعطاء دفعة قوية نحو الوصول الى الاستراتيجية العامة التي تبنتها الوزارة ، وهي الوصول الى صفر ورقة في التعاملات الإدارية بين مختلف الهيئات والإدارات بما فيها الهيئة التدريسية ، والموظفين ، والطلبة داخليا وخارجيا ، وذلك لتحسين صورتها رقميا ، وفرض سيطرتها على كافة مواردها البشرية والمادية كنوع من الرقابة الادارية باستخدام مختلف الطرق والأساليب الرقمية . وعلى ضوء هذا التقديم يمكن طرح الاشكال التالي:

ما هو الدور الذي يلعبه التحول الرقمي في تطوير الأداء الوظيفي بجامعة المسيلة؟

### 1. تساؤلات الدراسة:

- ما المقصود بالتحول الرقمي كدعامة أساسية لتفعيل الرقمنة بجامعة المسيلة؟
- ماهي أهم خصائص التحول الرقمي كنوع اتصالي جديد ركزت عليه جامعة المسيلة؟
- ما المقصود بالأداء الوظيفي كعملية ادارية اعتمدتها جامعة المسيلة في تنظيمها الاداري مواكبة لعملية التحول الرقمي؟

### 2. أهمية الدراسة:

- كون الدراسة تتناول موضوعا من الموضوعات الجديدة ذات الأهمية البالغة داخل مؤسسات التعليم العالي وعلى رأسها الجامعات مواكبة للتحولات الرقمية، واستخدامها لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل مكثف لتحقيق الأداء الوظيفي العام.

- الدراسة تأتي في إطار الجهود والخطط الوطنية لتطوير نظم المعلومات والاتصالات في الجامعات الجزائرية.

### 3. أهداف الدراسة:

- يكمن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة في معرفة الدور الذي يلعبه التحول الرقمي بالمؤسسات الجامعية في تحسين أداء مواردها البشرية، وتطويرها، من خلال الاستراتيجية الادارية التي تبنتها وزارة التعليم العالي الجزائرية بصفة عامة.
- تعزيز الإدراك والوعي الأكاديمي بأهمية التحول الرقمي بالمؤسسات الجامعية في ظل التحولات الرقمية على مستوى العالم لضمان أداء أفضل، والوصول الى أهداف وزارة التعليم العالي التي تبنتها تحت شعار صفر ورق.

- معرفة مدى نجاعة استراتيجية الاتصال التي اعتمدها جامعة المسيلة للتقليل من الجهد والوقت، والتكلفة لدى مستخدمها من الأساتذة في متابعة أعمالهم الإدارية المختلفة، و تحفيزهم في أداء مهامهم بطريقة سهلة تناسب مع سياسة واستراتيجية التحول الرقمي وتحقيق أهدافها المطلوبة .

#### 4. نوع الدراسة :

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية والتي تعرف بأنها: " إجراء بحثي من أجل الحصول على حقائق وبيانات، مع تفسير كيفية ارتباط هذه البيانات بمشكلة الدراسة، والبحوث الوصفية هي البحوث التي تهدف إلى اكتشاف الوقائع ووصف الظواهر وصفا دقيقا، وتحديد خصائصها تحديدا كيفيا، أو كميا، ودراسة حاضرها، ومستقبلها. (مروان ، 2000، ص40)

#### 5. منهج الدراسة :

في هذه الدراسة تم الاستعانة بالمنهج المسحي الذي يعتبر أحد المناهج الأساسية للدراسات الوصفية، حيث يستخدم في دراسة الظواهر الاجتماعية والسلوكية، لا سيما في أبحاث الاعلام والاتصال قصد التعرف على ما قدم فيها من موضوعات، وعلى كيفية تقديمها إلى القراء، وتوضيح نقطة تحليل المعلومات، والبيانات تحليليا كميا، وإحصائيا، وتفسير وضعها القائم في البحث للتوصل إلى النتائج النهائية. (بن مرسل، 2007، ص289)

كما تم الاستعانة بالمنهج المسحي التحليلي، والذي يعرف بأنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة، وتصنيفها، وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (بوحوش ، 200، ص32)

#### 6. مجتمع الدراسة:

يقصد به ما عرفه الباحثون: "مجموع محدود أو غير محدود من المفردات (العناصر والوحدات) المحدد مسبقا، حيث تنصب الملاحظات، أما المفردات البحث التي تعرف بأنها الجزء الأساسي المكون للمجموع الكلي أي الأجزاء المكونة لمجتمع البحث. (عبد الحميد ، 2000، ص130)

ومجتمع البحث في هذه الدراسة هم مستخدمو جامعة المسيلة من الأساتذة الدائمين.

#### 7. عينة وأداة الدراسة:

لجأ الباحثان إلى استخدام العينة العشوائية البسيطة، حيث قام باختيار عينة قوامها 144 مفردة، بطريقة عشوائية، تم من خلالها وضع استمارة الكترونية لهذا الغرض، في الفترة الممتدة بين شهري أفريل وماي من سنة 2023.

#### 8. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

1. التكرارات والنسب المئوية: للوصف الإحصائي للبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي: وهو أحد مقاييس النزعة المركزية التي سنتعرض لها، وهي الأكثر استخداما في البحوث الانسانية، فالمتوسط الحسابي لمجموعة القيم التي يخضع لها المتغير المدروس هو مجموع القيم مقسم على عددها؛ فهو يعبر عن تمركز إجابات العينة حول قيمة معينة وتكون محصورة من 1 إلى 5 درجات تبعا للدرجات المعطاة لبدائل مقياس ليكرت المستخدم في الاستبيان.
3. الانحراف المعياري: وهو مقياس من مقاييس التشتت، يستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات مفردات عينة الدراسة حول وسطها الحسابي.

## II. الجانب النظري للدراسة:

### 1. مفهوم التحول الرقمي:

هو العملية الاجتماعية التي يتم فيها الاتصال عن بعد بين أطراف يتبادلون الأدوار في بث الرسائل الاتصالية المتنوعة واستقبالها، من خلال النظم الرقمية ووسائلها لتحقيق أهداف معينة، وذلك برقمنة المعلومات وتحويلها من نصوص وصور وأصوات الى موجات كهربائية مرقمة وإرسالها، وتخزينها، ومعالجتها، وضبطها الى مختلف المستخدمين من موظفين، وأساتذة، وطلبة، مما يسهل عملية التواصل داخل مختلف وحداتها الإدارية. (عبد الحميد، 2004، ص104)

### 2. خصائص التحول الرقمي:

1.2. التفاعلية: وتطلق هذه السمة على الدرجة التي يكون فيها للمشاركين في عملية الاتصال تأثير في أدوار الآخرين وباستطاعتهم تبادلها.

2.2. اللاتزامنية: وتعني امكانية ارسال الرسائل واستقبالها في وقت مناسب للفرد المستخدم، ولا تتطلب من المشاركين كلهم ان يستخدموا النظام في الوقت نفسه .

قابلية التحرك او الحركية: تتجه وسائل الاتصال الجديدة الى صغر الحجم مع امكانية الاستفادة منها في الاتصال من اي مكان اخر في أثناء تحرك مستخدميها.

3.2. الشبوعية او الانتشار: ويعني به الانتشار المنهجي لنظام وسائل الاتصال الجديدة حول العالم وفي داخل كل طبقة من طبقات المجتمع، وكل وسيلة تظهر تبدو في البداية على انها ترف ثم تتحول الى ضرورة (الفار ابراهيم، 2000، ص218).

4.2. الكونية: البيئة الأساسية الجديدة لوسائل الاتصال هي بيئة عالمية دولية حتى تستطيع المعلومات ان تتبع المسارات المعقدة تعقد المسالك التي يتدفق عليها رأس المال الكتروني عبر الحدود الدولية جينة وذهابا من أقصى مكان في الارض الى أدناه.

### 3. تعريف الأداء الوظيفي:

الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند الى شخص أو مجموعة لقيام به. (بدوي، 1984، ص166)

ويمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه درجة لتحقيق واتمام المهام المكونة للوظيفة، ويعكس الكيفية التي يحقق الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج. (راوية، 2003، ص48)

### 1.3. الأداء الوظيفي بالجامعة:

هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف اساتذة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة سواء كان هذا الجهد عضليا أو فكريا من أجل اتمام مهام الوظيفة الموكلة له، حيث يحدث هذا السلوك تغييرا في كفاءتهم وفعاليتهم، والذي يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل إدارة الجامعة.

### 4. تعريف مؤسسات التعليم العالي:

تعددت واختلفت المعارف حول تحديد مفهوم جامع للجامعة فمنهم من يعرفها على أنها كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية، أو تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة، والجامعة هي امتداد طبيعي ومنطقي لمؤسسات التعليم المتخصصة، والتي تتطور على مر السنين كحصيلة أساسية للمعارف الإنسانية من حيث الانتاج والتطبيق. (فريدة، رزيقة، 2017، ص210)

#### 1.4. تعريف جامعة المسيلة:

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة هي مؤسسة تربوية تثقيفية تعليمية جامعة للعلوم والمعارف اهتمت بموضوع الرقمنة حديثا، والتي تسعى من خلاله الى تفعيل البحث العلمي بشكل يستجيب لمتطلبات التنمية المحلية والوطنية، وتشجيع الابداع والابتكار العلمي لضمان جودة التعليم بها، والاهتمام بالطلبة، من خلال صقل مهاراتهم الخاصة، وبناء وترتيب أفكارهم، وتكونهم تكوينا يتناسب مع نظرتهم المستقبلية وطموحاتهم الفكرية، للمساهمة في عملية البناء الاجتماعي، والاقتصادي، والثقافي، وغيرها، وربطهم مع مختلف الكفاءات من الأساتذة لتحقيق الأهداف المسطرة وفق خطط التحولات الرقمية الجديدة.

#### III. تحليل نتائج الدراسة:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة التحول الرقمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بجامعة المسيلة حسب متغير

الجنس:

| متغير الجنس | عدد التكرارات | النسبة المئوية (%) |
|-------------|---------------|--------------------|
| ذكر         | 103           | 72.53%             |
| أنثى        | 41            | 27.47%             |
| المجموع     | 144           | 100%               |

المصدر: من اعداد الباحثان

نلاحظ من خلال بيانات الجدول التالي والذي يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس، أن أفراد العينة يتوزعون كالتالي: عدد الذكور يمثلون 103 تكرارا أي ما يقدر بـ 72.53%، أما عدد الإناث فيمثلون 41 تكرارا أي ما يعادل 27.47%.

ويعود اختلاف عدد أفراد العينة المدروسة الى وجود نسبة كبيرة من الأساتذة الذكور في مؤسسات التعليم العالي حسب الجدول الاحصائي السنوي العام لمستخدمي جامعة المسيلة.

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع أفراد عينة التحول الرقمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بجامعة المسيلة حسب متغير

السن .

| متغير السن  | عدد التكرارات | النسبة المئوية (%) |
|-------------|---------------|--------------------|
| 30 - 40     | 48            | 33.33%             |
| 41 - 49     | 73            | 50.69%             |
| 50- فما فوق | 23            | 15.98%             |
| المجموع     | 144           | 100%               |

المصدر: من اعداد الباحثان

من خلال بيانات الجدول التالي والذي يمثل توزيع أفراد العينة المدروسة حسب متغير السن، نلاحظ ان الفئة العمرية (41-49) جاءت في المرتبة الاولى بعدد تكرارات قدر بـ (73) تكرارا، اي ما يمثل (50.7%) من العينة المدروسة، في حين جاءت الفئة العمرية (30-40) في المرتبة الثانية بعدد تكرارات وصل الى (48) تكرارا اي ما نسبته (33.33%)، أما فئة (50 فما فوق) فجاءت في المرتبة الثالثة والأخيرة بعدد تكرارات (23) تكرارا، وهو ما يمثل نسبة 15.98%.

ويعتقد الباحثان أن تقدم الفئة العمرية التي جاءت في المرتبة الأولى على الفئات العمرية الأخرى يعود بالدرجة الأولى إلى أن متوسط الفئة العمرية داخل الهيكل التنظيمي لجامعة المسيلة، والذي يمثل هذه الفئة العمرية (41-49) حسب جدول الإحصائيات على موقع الجامعة، وكذا اهتمامها بموضوع التحول الرقمي.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع افراد عينة التحول الرقمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بجامعة المسيلة لمتغير الرتبة العلمية:

| الرتبة العلمية       | عدد التكرارات | النسبة المئوية (%) |
|----------------------|---------------|--------------------|
| أستاذ مساعد قسم (ب)  | 18            | 12.50%             |
| أستاذ مساعد قسم (أ)  | 24            | 16.66%             |
| أستاذ محاضر قسم (ب)  | 23            | 15.97%             |
| أستاذ محاضر قسم (أ)  | 51            | 35.41%             |
| أستاذ التعليم العالي | 28            | 19.44%             |
| المجموع              | 144           | 100%               |

المصدر: من اعداد الباحثان

جاءت نتائج الجدول في المرتبة الأولى فئة الأساتذة المحاضرين قسم (أ) بعدد تكرارات 51 تكرارا، ونسبة مئوية قدرت بـ 35.41%، وجاءت فئة أساتذة التعليم العالي في المرتبة الثانية بواقع 28 تكرارا، أي ما نسبته 19.44%، في حين جاءت فئة الأساتذة المساعدين قسم (أ) في المرتبة الثالثة بعدد تكرارات 24 تكرارا أي بنسبة قدرت بـ 16.66%، ثم فئة الأساتذة المحاضرين قسم (ب) في المرتبة الرابعة بعدد تكرارات 23 تكرارا، أي بنسبة قدرت بـ 15.97%، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاءت فئة الأساتذة المساعدين قسم (ب) بعدد تكرارات 18 تكرارا، ونسبة مئوية قدرت بـ 12.5%.

وتعزى هذه النتائج حسب اعتقاد الباحثان الى أن هذا التفاوت الملحوظ بين مختلف فئات أفراد عينة التحول الرقمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بجامعة المسيلة مرده الى التفاوت في طبيعة العمل، ونشاط الجامعة يحتاج الى أساتذة ذوي خبرة مهنية من جهة، وتطوير قدراتهم وربطهم بالجامعة في التعامل مع مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة المتاحة في العملية الإدارية والتعليمية من جهة أخرى، ويتطلب هذا العمل مجموعة من المعايير أهمها الكفاءة العالية، وتوفير الوسائل لعصرنة الجامعة، ومواكبة التطورات التكنولوجية في ميدان البحث العلمي، والتي قد تساهم في تكوين ما يسمى بالجامعة الافتراضية، وهو ما يعكس اهتمام أغلبية المستخدمين بالتحول الرقمي، خاصة الأساتذة كونهم يشكلون حلقة وصل بين الإدارة والطلبة في العملية التعليمية، وكذا البيداغوجية، والتي تعد جزءا لا يتجزأ من أجزاء الإدارة العامة، أو الرسالة العلمية التي جاءت عليها الجامعة في الأصل.

الجدول رقم (4) يمثل ابعاد عينة التحول الرقمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بجامعة المسيلة حسب الدرجة الكلية .

| الأبعاد                                                          | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | الاتجاه العام |
|------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| مدى مواكبة جامعة المسيلة للتحولات الرقمية الجديدة.               | 3,64            | 1,61              | 1       | متوسطة        |
| اعتمدت جامعة المسيلة آلية التخطيط الاستراتيجي نحو التحول الرقمي. | 3,17            | 1,519             | 4       | متوسطة        |
| اعداد الكوادر البشرية المؤهلة لتنفيذ برنامج التحول الرقمي.       | 3,03            | 1,491             | 5       | متوسطة        |
| جامعة المسيلة والاتجاه العام نحو صفر ورق لتحقيق الأداء الوظيفي.  | 3,33            | 1,292             | 3       | متوسطة        |
| تفعيل البنية التحتية اللازمة لعملية التحول الرقمي.               | 3,44            | 1,355             | 2       | متوسطة        |
| الدرجة الكلية للأبعاد                                            | 3.323           | 1.45              | متوسطة  |               |

المصدر: من اعداد الباحثان

يتضح من خلال الجدول السابق أن درجة بعد "مدى مواكبة جامعة المسيلة للتحولات الرقمية الجديدة" جاءت متوسطة ومحايدة في المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (3.64)، وانحراف معياري يساوي (1.61).

وجاءت درجة البعد "تفعيل البنية التحتية اللازمة لعملية التحول الرقمي" متوسطة، وفي المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.44)، وانحراف معياري (1.35)، ودرجة البعد "جامعة المسيلة والاتجاه العام نحو صفر ورقة لتحقيق

الأداء الوظيفي" جاءت متوسطة كذلك في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.33)، وانحراف معياري (1.29)، وأما المرتبة الرابعة فجاء البعد "اعتمدت جامعة المسيلة آلية التخطيط الاستراتيجي نحو التحول الرقمي" بمتوسط حسابي (3.17)، وانحراف معياري (1.51). وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد "اعداد الكوادر البشرية المؤهلة لتنفيذ عملية التحول الرقمي" بدرجة متوسطة ومتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.49).

وتعزى هذه النتائج حسب اعتقاد الباحثان الى بداية التوجه الفعلي للتحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر لتحقيق الأداء الوظيفي العام في كامل الوحدات الإدارية. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الدهشان، 2020)، حيث توصل فيها الى ان متطلبات تحويل الجامعات الحكومية المصرية الى جامعات رقمية وذكية تتمثل في الرؤية الرقمية، بنية تحتية رقمية قوية، كوادر بشرية ذكية، إدارة رقمية، بيئة تعليمية رقمية، و اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا كونها تناولت قياس الآثار الناجمة عن عملية التحول الرقمي في حين دراستنا تناولت التحول الرقمي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي. كما اتفقت دراستنا كذلك مع دراسة (مصطفى أمين أحمد، 2018). حيث توصل الباحث الى ان عملية التحول الرقمي تتطلب بنية رقمية، وسائل تكنولوجيا رقمية، كوادر بشرية مؤهلة رقميا. أو أن الجامعة هي في مراحلها الأولى لبناء استراتيجيات واقعية تعتمد على تطوير الخطط الملائمة لعملية التحول الرقمي وفق النظرة التشريعية والقانونية والتنظيمية، خاصة وان الدولة الجزائرية تولي اهتماما كبيرا لموضوع الرقمنة في جميع القطاعات الإدارية، بما فيها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وهذا ما يتناسب مع المبادرات القانونية لإرساء بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالجزائر، حيث وضع المشرع الجزائري بعض النصوص القانونية لمسايرة التطور التكنولوجي في الاعلام والاتصال فأنشأت الوكالة الوطنية لترقية وتطوير الحضائر التكنولوجية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-91 الصادر في 24 مارس 2004، هي هيئة ذات طابع صناعي وتجاري تحت وصاية وزارة البريد وتكنولوجيا الاعلام والاتصال للإشراف على هياكلها من بينها الحضيرة التكنولوجية لسيدى عبدالله، ورقلة، وهران، عنابة... الخ، وذلك لخلق الانسجام بين المؤسسات الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي والتطوير الصناعي والهيئات المتخصصة في تكنولوجيا الاعلام والاتصال في اطار الاتفاقيات الجهوية والدولية لتسريع وتيرة التكوين والتعليم (موساوي أمينة، 2021).

وتتفق كذلك دراسة الباحث (قراوط يونس، 2022) مع دراستنا، حيث كانت معظم نتائجها مماثلة (الرقمنة تعطي صورة واضحة عن الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي في ظل التحولات الرقمية الجديدة، تنمية الموارد البشرية مرتبط اساسا بمستوى الرقمنة بالجامعة...).

كما إتفقت دراستنا مع دراسة (عادل لحميدي، نعيمة براج، 2020) ويتوقف ذلك على جودة أدائهم، مؤهلاتهم، مهاراتهم في التعامل مع الوسائل والأدوات الرقمية، خبراتهم، ونتاجهم، ومدى اهتمامهم بمساعدة الطلبة، ومدى مشاركتهم الفعالة في اللجان والهيئات العلمية المختلفة داخل الجامعة، وتعارضت هذه الدراسة مع دراستنا كونها اهتمت بالأداء بصفة عامة للأستاذ الجامعي دون التطرق الى علاقته بالتحول الرقمي.

#### IV. نتائج الدراسة:

1- كشفت الدراسة أن مفردات العينة المدروسة يمثلون 72.53% من الذكور، و 27.47% من الإناث حسب متغير الجنس.

2- بينت نتائج الدراسة أن الأساتذة من فئة (من 41 سنة - 49 سنة) هم الأكثر تعاملًا مع التحول الرقمي بنسبة مئوية قدرت بـ 50.4% حسب متغير السن.

3- توصلت الدراسة الى أن الأساتذة المحاضرين قسم (أ) هم الفئة الأكثر اهتمامًا بالتحول الرقمي، حيث يمثلون ما نسبته 28.8%، تليها فئة أساتذة التعليم العالي بنسبة 27.4% حسب متغير الرتبة العلمية، لكونها الفئة الأكبر توظيفًا في الجامعة.

4- قصور آلية التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي التي تبنتها مؤسسات التعليم العالي لمواكبة التطورات الرقمية في ميدان البحث العلمي وتطوير الأداء الوظيفي العام لتحقيق الأهداف المسطرة مسبقا .

5 - نقص الاهتمام بتطوير مختلف القائمين على عملية التحول الرقمي في كافة الإدارات الفرعية بشكل يحقق التوافق بين مختلف القيادات ،واشراكهم في صناعة ، واتخاذ القرارات المناسبة لعملية التحول الرقمي .

#### ٧. خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة معرفة الدور الذي يلعبه التحول الرقمي بالمؤسسات الجامعية الجزائرية، كنوع جديد من الاتصال، والذي غيّر بميزاته الاتصال التقليدي بمختلف وسائله وخدماته ،ومكوناته على كافة المستويات، والتي مست جميع انشغالات المستخدمين الواقعية في كامل الإدارات ،والهيئات ،والمؤسسات العامة ،ومن بينها مؤسسات التعليم العالي في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة التي أفرزتها الشبكة العالمية الأنترنت وتطبيقاتها، حيث سعت الدولة الجزائرية الى استخدام هذا النوع من الاتصال في مختلف الإدارات، وذلك برقمته من أجل تحسين الخدمة العمومية ،وتخفيف الضغط على المواطن بما فيها المستخدمين ،والتقليل من الجهد والمال والوقت.

وفي ظل التزايد الكبير في الطلب على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عملية التواصل، بادرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في رقمنة جميع الادارات التابعة لها كخطوة أساسية للانفتاح على العالم الخارجي في ميدان البحث العلمي، بما فيها الجامعات، والمعاهد، والمؤسسات الأكاديمية المختلفة، وذلك بإتباع خطوات هذا النشاط التواصل المميز بخدماته السهلة، وتفاعليته الكبيرة مع مختلف أطراف العملية الاتصالية، لتسريع وتيرة العمل الاداري وتحقيق الأداء الوظيفي الفعال، من خلال فتح العديد من المنصات الرقمية الجديدة مواكبة لعملية التحول الرقمي .

#### الإحالات والمراجع:

- 1- مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2000.
- 2- أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في بحوث الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2007.
- 3- عمار بوحوش، وآخرون، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر 2000.
- 4 - محمد عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الاعلامية، ط1، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2000.
- 5- محمد عبد الحميد، نظريات الاعلام واتجاهات التأثير، ط3، عالم الكتب، القاهرة، 2004.
- 6- أحمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1984،
- 7- راوية حسن، ادارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، د ط، الدار الجامعية، 2003.
- 8- العلمي فريدة، روابحي رزيقة، دور الجامعة بين جدلية انتاج المعرفة وتحقيق الاهداف المطلوبة من المجتمع، م01، ع07، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، الجزائر، 2017.
- 9- الفار ابراهيم الوكيل، الوسائط المتعددة التفاعلية، الدلة لتكنولوجيا الحاسبات، طنطا، مصر، 2000.
- 10- خليل على الدهشان، روية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية الى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، المجلة التربوية، ع78، جامعة المنوفية، مصر، 2020.
- 11- مصطفى أمين أحمد، التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الادارة التربوية، ع19، مصر، 2018.
- 12- موساوي أمينة، تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أساس الاتصال الرقمي، دراسة حالة الجزائر (2007-2017)، مجلة المنهل، م4، ع3، جامعة حمه لخضر -الوادي، الجزائر، 2021.
- 13- قراوط يونس، ممارسات تنمية الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل التحول الرقمي وتحدياته، دراسة حالة جامعة المسيلة، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، م7، ع2، الجزائر، 2022.
- 14- عادل لحمدي، نعيمة براهيم، التكنولوجيا الحديثة وجودة التعليم والتكوين الجامعي، دراسة حول الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في اعتماد معايير جودة التعليم العالي على مجموعة من أساتذة الجامعات الجزائرية، دار نواصري للطباعة والنشر، د ط، جامعة المسيلة، الجزائر، 2020.