

دور التحول الرقمي في تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية بمصلحة البيومتريّة بولاية الجلفة

*The role of digital transformation in enhancing human resource management:
A field study at the Biometric Services Department in Djelfa State.*

عبد القادر محمدي

جامعة الجلفة (الجزائر)

Aekmohammed1975@gmail.com

سونية جلولي

جامعة الجلفة (الجزائر)

Sonia.djellouli@univ-djelfa.dz

مخبر تطوير الخدمات النفسية والاجتماعية في المؤسسة العمومية.

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 2025/01/24	تهدف دراستنا نحو محاولة تشخيص الواقع الفعلي لدور التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بالإدارة المحلية الخدمانية الجزائرية من خلال التركيز على الفرع البلدي للمصلحة البيومتريّة بولاية الجلفة. تم استخدام أسلوب المسح الشامل كأحد أساليب المنهج الوصفي في حصر معلومات حول خصائص المجتمع البحثي، وقد تم استخدام أداة الاستبيان في جمع البيانات. واستخدم برنامج "spss" لتحليل نتائج الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يلعب دوراً مهماً في تطوير الإدارة المحلية الخدمانية في الجزائر وتحقيق أهدافها.
تاريخ القبول: 2025/02/28	
الكلمات المفتاحية: ✓ التحول الرقمي، ✓ إدارة الموارد البشرية،	
Article info	Abstract :
Received 24/01/2025	Our study aims to diagnose the actual reality of the role of digital transformation in human resource management in local service administration in Algeria, focusing on the municipal branch of the biometric service in the state of Djelfa. A comprehensive survey method was used as one of the descriptive method techniques to gather information about the characteristics of the research community, and a questionnaire tool was used for data collection. The "SPSS" program was used to analyze the study results. The study concluded that digital transformation plays a significant role in developing local service administration in Algeria and achieving its objective. le).
Accepted 28/02/2025	
Keywords: ✓ Digital Transformation ✓ Human Resource Management	

1. مقدمة:

في العصر الحالي الذي يتميز بالتطور السريع للتكنولوجيا، أصبح التحول الرقمي ضرورة لازمة للقطاعات المختلفة والمؤسسات، حيث أصبح الأساس الأساسي اللازم لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي. يتضح هذا التحول عند دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب العمل والخدمات، وهو خطوة حاسمة نحو التميز والابتكار في عصر الرقمنة، مما يمكن للمؤسسات من تحسين كفاءتها التشغيلية وتقديم قيمة مضافة تعزز تواصل عناصر وبنية المؤسسة وتشجيع النمو المستقبلي، تظهر الثورة التكنولوجية الحديثة تأثيراً ملموساً على حركة الإدارة الخدمائية، كما يُعتبر هذا النمط الإداري آلية حيوية لتعزيز الديناميات التنموية في المجتمع بصفة عامة، وفي القطاع الخدماتي على وجه الخصوص. إن تلك الإدارات تواجه اليوم ضرورة اقتناء حلول وافية وابتكارية ودعم جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، بما يتيح لها اتخاذ قرارات سديدة مبنية على تحليلات بيانية دقيقة. هذا النهج المستلهم من التحول الرقمي قد يُسهم في ترسيخ سياسات إدارية فعالة وفي تحديد متطلبات الموظفين بشكل دقيق، مما يخلق بيئة تشجع على الرضا الوظيفي وتعزز الكفاءة المهنية. يُمكن اعتبار أن التحول الرقمي قد ناجى إلى تطوير كبير وإعادة صياغة رؤية نموذجية للإدارة العامة في القطاع الخدماتي، سعياً لتحقيق الفعالية التنظيمية والتكيف مع متطلبات الزمن الذي نعيشه، حقبة الرقمنة. من خلال البحوث السابقة، يتبين لنا أن الموضوع الذي يبرز بوضوح هو "أهمية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية". تم التطرق إلى مختلف الأفكار والآراء المتعلقة بهذه الظاهرة البحثية التي أثارت اهتمام الباحثين والدارسين، مما أدى إلى تنوع النظريات التي تقدم رؤى مختلفة حول طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية. تظهر في هذا السياق تحديد اتجاهات الباحثين واختيار أفكارهم الأكاديمية في مواجهة التحولات الناجمة.

2. الإشكالية:

في ظل التقدم الكبير الناتج عن العصر الرقمي، وفي عالم يشهد تطورات تكنولوجية سريعة، أصبحت هذه التطورات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتطور المجتمعات. إنها تعتبر مقياساً لقياس مدى تقدم المجتمعات في هذا القرن، حيث انتشرت في جميع مجالات الحياة على جميع الأصعدة والمستويات، سواء الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية بشكل عام، أو الحياة المهنية بشكل خاص. هذه التحولات التكنولوجية كانت السبب الرئيسي في ظهور مصطلحات جديدة، منها "التحول الرقمي"، في ظل ظهور مفهوم "التحول الرقمي" كمفهوم استراتيجي نوعي، تأثرت مختلف مجالات الحياة بشكل مباشر. إذ يعتبر هذا المفهوم أساساً لتقدم العمليات والخدمات، وتحسين أدائها بفعالية وكفاءة. يمثل التحول الرقمي تغييراً شاملاً في نمط الحياة والعمل، ويشمل استخدام التكنولوجيا مثل الذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، وتحليل البيانات لتحقيق تحسينات مستمرة وتلبية احتياجات المستخدمين بشكل أفضل. لقد شهد القطاع العام والخدمة العمومية تأثيراً كبيراً من هذا التحول الذي يهدف إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين والمجتمع على حد سواء. يلعب إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً وفعالاً في الخدمة العمومية، حيث تسعى جاهدة نحو تحقيق أهداف الخدمة العامة وتلبية احتياجات المجتمع، بالتأكيد، يجب على رؤساء ومديري القطاع العام والخدمة العمومية أن يكونوا على دراية بأهمية الحساسية المرتبطة بهذا التحول. ينبغي عليهم وضع استراتيجية تنظيمية وتقنية تأخذ في اعتبارها أهمية وسرعة التحولات الرقمية، وضرورة الاستثمار في تطوير مهارات إدارة الموارد البشرية في الإدارة المحلية والخدمة العمومية. يجب ضمان سرعة التنفيذ والكفاءة في التنفيذ. وبناءً على ذلك، يبدو أن إدارة الموارد البشرية لم تعد مجرد وظيفة إدارية تقليدية، بل أصبحت محورياً رئيسياً في التأثير على التحول الرقمي مدججة ضمن ممارساتها الإدارية الحديثة. في هذا السياق، تتركز النشاطات الإدارية الحالية على الاستفادة من التطبيقات التقنية لتيسير عملية التعامل مع الوثائق والملفات بكل يسر وسهولة، مما أفتح آفاقاً واسعة لضرورة تطوير وتأهيل مهارات الموارد البشرية لتتأقلم بفعالية مع التحول الرقمي في أداء مهامها المهنية. هذا النهج يتطلب برامج تدريبية تكفل تحصيل المهارات والثقة اللازمة لأداء المهام العامة في الإدارة المحلية بطريقة فعالة. في سياق هذه النقاشات، يطرح التساؤل الرئيسي :

- كيف يساهم التحول الرقمي في تحديد مستوى إدارة الموارد البشرية؟
- و للتوضيح تنبثق عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية كالآتي:
- ✓ كيف يساهم تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيو مترية في تحسين فعالية برامج التدريب؟
- ✓ كيف يساهم السجل الوطني الآلي للحالة المدنية دورًا في تحديد كيفية حفظ وأرشفة السجلات؟

3. الفرضيات:

- يساهم التحول الرقمي في تحديد مستوى إدارة الموارد البشرية.
- ✓ يساهم تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيو مترية في تحسين فعالية برامج التدريب.
- ✓ يساهم السجل الوطني الآلي للحالة المدنية دورًا في تحديد كيفية حفظ وأرشفة السجلات.

3. أسباب اختيار الموضوع:

في سياق الدراسات الاجتماعية، يعتبر موضوع التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية محورًا مهمًا للبحث، حيث يركز هذا الموضوع على تحليل واقع إدارة الخدمات في الجزائر. وقد أدى تنوع وتعدد النظريات المتعلقة بالموضوع، بما في ذلك النظريات الإمبريقية، إلى تباين الآراء والتقارب. يهدف هذا التحليل إلى فهم العلاقة المعقدة بين التغيرات التنظيمية والتطورات الرقمية في إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على السياقات الاجتماعية المتنوعة. ومن خلال استقراء النظريات المنهجية والإمبريقية التي طرحت هذا الموضوع، يسعى الباحثون إلى استكشاف وفهم أبعاد وآثار التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية في إطار الإدارة العامة للخدمات في الجزائر.

4. أهداف الدراسة:

باستنتاجات الدراسات السابقة والنظريات المطروحة حول أهمية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، وبالنظر إلى وضع إدارة الخدمات في الجزائر، تسعى هذه الدراسة باستمرار إلى استكشاف العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية. يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف والغايات النظرية والتطبيقية، بهدف فهم كيفية تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال النظر إلى الواقع العملي في قطاع الخدمات في الجزائر.

1.4. الأهداف النظرية:

في سياق الدراسات الاجتماعية، يمكن تنظيم التراث النظري المعني بدراسة التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية إلى ثلاث مراحل أساسية:

- تشمل فهم الظاهرة وتعريفها وأهميتها في سياق إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى استعراض الدراسات السابقة التي تدور حول هذا الموضوع.
- تركز على تحليل العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية من خلال دراسة شبكة المفاهيم الأساسية المتصلة بهذا التحول واستكشاف النظريات والمفاهيم الأساسية التي تشكل أساس هذه العلاقة.
- إسهامات معرفية وأكاديمية تعمل على إطلاق نقاش حول موضوع التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك استنتاجات البحث وتوجيهات للأبحاث المستقبلية في هذا الميدان.

2.4. الأهداف التطبيقية المحددة تشمل:

تشخيص أهمية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات الخدمية في الجزائر، بغرض فهم الواقع الفعلي.

تحديد مدى تأثير استخدام الشبكة الإلكترونية للوثائق البيومترية على تصميم البرامج التكوينية التي تهدف إلى تأهيل وزيادة كفاءة الموارد البشرية.

تحليل الجانب التنظيمي للسجل الوطني الآلي للحالة المدنية، ودراسة مدى تأثيره على طريقة الحفظ والأرشفة للسجلات.

6. مفاهيم الدراسة:

1.6. التحول الرقمي:

هناك تعريف متنوع للتحول الرقمي تجسد تباين تخصصات الباحثين واهتماماتهم، كما يتضح ذلك من مجموعة التعاريف التالية: يعرف التحول الرقمي بهدف إلى التسارع نحو تحقيق استراتيجية المنظمات وتطوير نماذج العمل والتشغيل المبتكرة والمرنة، عبر الاستثمار في التقنيات وتطوير المواهب، وإعادة تنظيم العمليات وإدارة التغيير لإنشاء قيمة وابتكار جديد للعملاء والموظفين وأصحاب العلاقات (مصحلي، 2021، صفحة 12)

كما يعرف التحول الرقمي أيضاً على أنه القدرة على تحويل جميع أشكال البيانات والمعلومات المكتوبة والمسموعة أو المرئية إلى شكل رقمي يستند إلى الصفر والواحد، ويمكن نقلها بين أجهزة الحاسبات عبر الشبكات (زلط، 2023، صفحة 585). من خلال هذين التعريفين، يمكننا الاستنتاج بأن المنظمات تسعى جاهدة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية عبر الاستثمار في تطوير موظفيها وتحويل مختلف أنواع البيانات والمعلومات إلى شكل رقمي، بهدف تحقيق أهدافها المحددة.

يمكن أيضاً تعريف التحول الرقمي كمشروع حكومي يشمل جميع خدمات المؤسسات والقطاعات المختلفة في الدولة، يهدف إلى تحسين تقديم الخدمات الحيوية والأساسية المتعلقة بخدمة الفرد والمؤسسات والاستثمارات المختلفة، حيث يتحول من شكله التقليدي إلى شكل إلكتروني ذكي باستخدام التقنيات الحديثة والمتطورة. (خلوف، 2023، صفحة 18).

التعريف الاجرائي: يمكن تعريف التحول الرقمي على أنه عملية ومشروع حكومي يسعى لإجراء تغييرات جذرية في البيانات السمعية والبصرية، بالإضافة إلى تعديل الفكر والسلوك، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسات والقطاعات المختلفة التابعة للدولة، بهدف دفع تلك المؤسسات نحو التميز في تقديم الخدمات وخلق تجارب جديدة مبتكرة للعملاء والموظفين.

2.6. إدارة الموارد البشرية:

تفق وجهات نظر الباحثين بشكل عام على تحديد مفهوم موحد ومتفق عليه لإدارة الموارد البشرية، التي تعد واحدة من أهم الوظائف الإدارية في المؤسسة. ويتجسد هذا في التعريفات التالية:

تعتبر إدارة الموارد البشرية عملية رئيسية تهتم بكل جوانب الموارد البشرية التي تحتاجها أي منظمة لتحقيق أهدافها. هذه العملية تشمل اقتناء الموارد البشرية، وتوجيهها وصياغتها، والحفاظ عليها، وتوجيهها نحو تحقيق أهداف المنظمة وتطويرها. (برنطوني، 2007، صفحة 17)

تعرف أيضاً إدارة الموارد البشرية بأنها العملية المتعلقة بجذب الأفراد وتطويرهم والحفاظ عليهم ضمن سياق تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهداف العاملين. (الشهب، 2014، صفحة 05)

من الواضح من التعاريف السابقة أن إدارة الموارد البشرية تعتبر إدارة نشطة وفعالة ترتبط بجميع جوانب العمل الخاصة بالموظفين. تشمل هذه الإدارة تخطيط الاحتياجات البشرية وجذب المواهب من أجل تطوير قدراتهم وزيادة إنتاجيتهم لتحقيق أقصى درجات الأداء.

من وجهة نظر أخرى، تشير الموارد البشرية إلى مجموعة الوظائف والأنشطة والبرامج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، والتي تهدف إلى تحقيق أهداف الفريق والتنظيم والمجتمع. تتضمن هذه الوظائف الأنشطة والبرامج إعداد استراتيجيات لإدارة الموارد البشرية (الخليفة، 2020، صفحة 24).

التعريف الاجرائي: تعد إدارة الموارد البشرية مجموعة الوظائف والبرامج والإجراءات النشطة التي تشمل التخطيط، والتوظيف، والتدريب، والتطوير، وغيرها، والتي تهدف إلى تحقيق أهداف الفريق والتنظيم والمجتمع عبر وضع استراتيجيات لتنمية وإدارة الموارد البشرية.

7. الدراسات السابقة:

استناداً إلى الدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة الحالية أو جوانب منها، التي يعد الاعتماد عليها من أهم الخطوات في البحث العلمي. فلا يمكن تجاوز هذه المرحلة التي تساهم في دراسة الظاهرة الاجتماعية من جوانبها المختلفة. من بين الدراسات التي تناولت موضوع التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية بمتغيراتها المختلفة التي قد تشابه أو تتشارك مع الدراسة الحالية، نجد الآتي:

دراسة عبد الرحمن بن فهد المطرف دراسة في عام 2020. حول التحول الرقمي في إطار التنافس بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. بدأت هذه الدراسة بالسؤال الرئيسي حول معنى التحول الرقمي وخصائصه. وما مدى توفر إمكانيات التحول الرقمي في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة السعودية؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة السعودية؟ ومدى توفر إمكانيات التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات؟ ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة اكما عمدت هذه الدراسة إلى عرض مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية أقل من 0.01 بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة، فيما يتعلق بتوفر العناصر المادية الضرورية لتحقيق التحول الرقمي في صالح القطاع الخاص.

✓ تم الوصول أيضاً إلى وجود فروق بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة فيما يتعلق بتقييم مدى توافر الكفاءات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعات الخاصة.

✓ كما توجد فروق بين الجامعات الحكومية والخاصة في إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الازمات لصالح قطاع الجامعات الخاصة، يتبين من خلال التأثير المعنوي لاختلاف قطاع التعليمي على مدى إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات الحالية.

دراسة الباحثة سارة بوقرة والباحثة لويذة كارلغة دراسة في عام 2016 , حول "إدارة الموارد البشرية ودور التخطيط في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية". تمت الدراسة في جامعة 8 ماي 1945 بقالة. بدأت الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

✓ كيف يؤثر تخطيط الموارد البشرية على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبات الجامعية؟

تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي , واعتماد على تقنية الاستبيان في جمع المعطيات.

وصلت الدراسة إلى نتائج مهمة، حيث أظهرت أن تزويد المكتبات الجامعية بجميع الوسائل الضرورية لعملية التخطيط، بالإضافة إلى توفر الكفاءات البشرية اللازمة، يمكن أن يساهم في تعزيز الأداء ورفع مستوى رضا العاملين في تلك المكتبات.

اتاحة التدريب والتطوير اللازمين للعاملين في المكتبات الجامعية يعتبر جزءاً أساسياً لرفع مستوى كفاءتهم وإعدادهم لتنفيذ عمليات تخطيط الموارد البشرية بنجاح. يجعل عملية تخطيط الموارد البشرية أحد الخدمات الرئيسية المقدمة في المكتبات الجامعية، وزيادة التخصيص المالي لهذه العملية، يمكن تعزيز القدرة التنظيمية وتعزيز التفوق في تحقيق الأهداف المؤسسية.

8. الإجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية:

1.8. مجالات الدراسة:

تعتمد البحوث الاجتماعية على حدود رئيسية غالباً ما تتمثل في ثلاثة أبعاد: المجال المكاني، المجال الزماني، والمجال البشري. يُعتبر هذا الإطار الثلاثي أساسياً في دراسة العلوم الاجتماعية لفهم الظواهر والعلاقات الاجتماعية بطريقة شاملة وعميقة.

✓ المجال المكاني:

الفرع البلدي حنيشي محمد الخاص بخدمات البيو مترية بولاية الجلفة.

المجال الزمني:

امتدت الدراسة من 01 نوفمبر 2024 إلى غاية 05 ديسمبر 2024.

✓ المجال البشري:

يعتبر المجال البشري هو المجال الأكثر أهمية والركيزة الأساسية في البحوث الاجتماعية، حيث يمثل العنصر البشري العنصر الحيوي والأساسي الذي تستند إليه هذه الدراسات، وقد تم التركيز على تحديد دور العنصر البشري وتقدير قيمته كجزء أساسي في هذا السياق، حيث قدر عدد الموظفين بالفرع البلدي بمصلحة البيو مترية ب29.

✓ منهج الدراسة:

يُعرف منهج البحث كـ "أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها، بهدف الوصول إلى نتائج وحقائق منطقية حول الظاهرة أو موضوع الدراسة." (المحمودي، 2019، صفحة 35). ويمكن تعريفه أيضاً بأنه "مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث من أجل تحقيق أهداف بحثه" (زرواتي، 2002، صفحة 35).

لقد استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعرف بأنه "طريقة علمية تستخدم لتحليل وتفسير البيانات بهدف فهم وصف وتصوّر الظواهر الاجتماعية، وذلك من خلال جمع معلومات محددة وتصنيفها وتحليلها ودراستها بدقة لتحقيق أهداف البحث" (هشام، 2007، صفحة 73).

وقرار اختيار منهج البحث في أي دراسة ليس عشوائياً أو مبنياً على تفضيلات الباحث، بل يعتمد على موضوع الدراسة وأهدافها. لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يناسب طبيعة الدراسة التي تركز على وصف ظاهرة التحول الرقمي في تحسين أداء الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، فإن المنهج الوصفي يساهم في تحقيق الهدف المنشود الخاص بحل مشكلة جمع المعلومات.

2.8. عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

هي المجتمع التي يتم فيه جمع البيانات الميدانية للدراسة، لقد قمنا بتبني أسلوب المسح الشامل لجميع الموظفين الدائمين وغير الدائمين، حيث بلغ إجمالي عددهم 29 موظفاً. تم توزيع 29 استبياناً وتم استرجاعها جميعاً بالكامل.

3.8. أدوات جمع البيانات:

لأن موضوع الدراسة يندرج ضمن بحوث الوصفية التحليلية، اخترنا استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. لقد تم اختيار هذه الأداة لأنها تناسب تماماً طبيعة موضوع الدراسة.

✓ الاستبيان: يُعرف على أنه تقنية مباشرة للتقصي العلمي إزاء الأفراد، حيث يُمكن من خلالها استجوابهم بطريقة موجهة، وسحب البيانات الكمية بهدف إيجاد علاقات إحصائية وإجراء مقارنات رقمية. الاستبيان يُعد وسيلة اتصال مع المبحوثين من خلال طرح الأسئلة. (انجس، 2006 / 2007، صفحة 204).

حيث تمت صياغة 03 محاور رئيسية :

المحور الأول: يضم البيانات الشخصية، **المحور الثاني:** يضم أسئلة تدور حول تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيو مترية وعلاقته بتصميم البرامج التكوينية، **المحور الثالث:** يضم أسئلة حول السجل الوطني الآلي للحالة المدنية وعلاقته بأسلوب حفظ السجلات وأرشفتها.

الخصائص السيكومترية للأداة:

لضمان سلامة بناء الاستبيان، قمنا باستخدام صدق المحكمين كطريقة شائعة. تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة العالية في المجال للحصول على آرائهم وتوجيهاتهم.

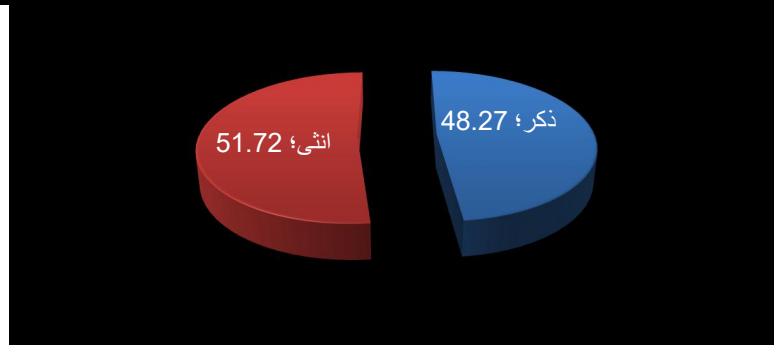
المعالجة الإحصائية : بعد توزيع الاستبيان على العينة المستهدفة وجمع البيانات من ميدان الدراسة، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي **SPSS** لتحليل البيانات. تم ترميز الاستبيان، ثم تم عملية تفريغ البيانات، وبعد ذلك تم تحويلها إلى جداول للتحليل.

9. عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول البيانات العامة:

الجدول رقم 01: يوضح متغير الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	14	48,27%
انثى	15	51,72%
المجموع	29	100%



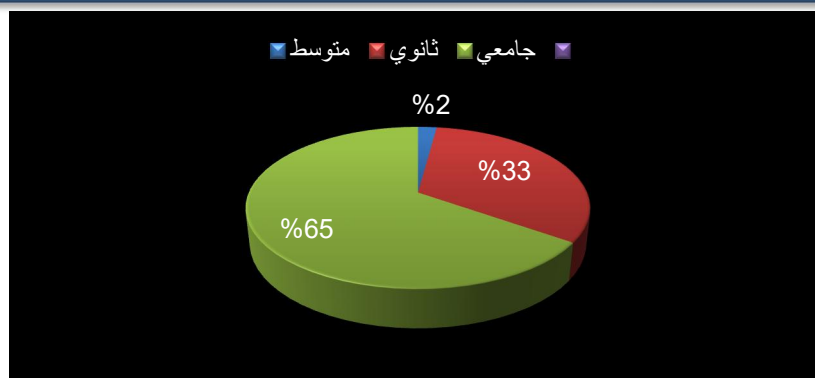
الشكل رقم 01: يوضح توزيع المبحوثين على حسب متغير الجنس.

نلاحظ من خلال جدول رقم 01 توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس، حيث يظهر أن هناك 14 مبحوثاً يشكلون فئة الذكور بنسبة 48.27%، بينما يوجد 15 مبحوثاً من فئة الإناث بنسبة 51.72%، وهي النسبة القصوى.

من الملاحظ أن عدد الإناث أكبر في هذا السياق، ويمكن تفسير ذلك بواقعية متزايدة لمواصلة النساء للدراسة ومشاركتهن في البحوث. قد يعزى ذلك أيضاً إلى زيادة فرص العمل المتاحة للنساء واندماجهن في سوق العمل. يمكن أن تلعب عوامل مثل تعزيز حقوق المرأة، وزيادة الوعي بأهمية دور المرأة في المجتمع دوراً كبيراً في هذا الاتجاه.

الجدول رقم 02: يوضح المستوى الأكاديمي للمبحوثين:

المستوى الأكاديمي	التكرار	النسبة %
متوسط	2	6%
ثانوي	9	31%
جامعي	18	62%
المجموع	29	100%



الشكل رقم 02: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى الأكاديمي.

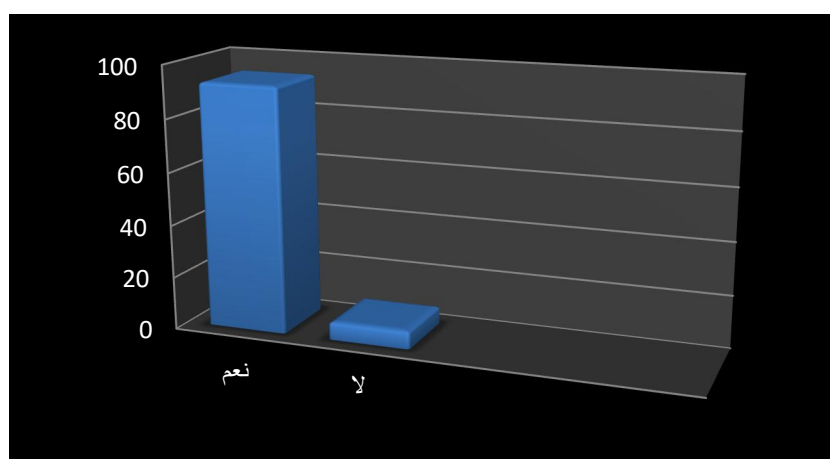
نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول رقم 02 والشكل البياني رقم 02، أعلاه أن أكبر نسبة من المبحوثين التي قدرت بـ 62% لديهم مستوى أكاديمي جامعي، وقدرت نسبة من بلغوا المستوى الثانوي 31%، في حين النسبة الضئيلة شكلتها فئة لديهم مستوى تعليمي متوسط حيث قدرت نسبة تمثيلهم بـ 6%.

من خلال البيانات الإحصائية المقدمة أن الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي يشكلون النسبة الأكبر، مما يعكس جاهزية وإمكانيات مجتمع البحث لتنفيذ مهامهم التنظيمية بكفاءة. عندما يكون لديهم شهادات عليا، يكونون على دراية بالتطورات والابتكارات في مجالهم، مما يمكنهم من تنفيذ المهام بكفاءة وفعالية أكبر. يعكس هذا التفضيل للدراسات العليا التزام المجتمع البحثي برفع المستوى الأكاديمي والمهني، مما يعزز القدرة على تحقيق النجاح والتميز في مجال البحث والتطوير.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى القائلة: يساهم التحول الرقمي في تحديد مستوى إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم 03: يوضح علاقة استخدام الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية يعزز كفاءة وسرعة استخراجها، مما يوفر الجهد والوقت المستهلكين في هذه العملية.

المتغيرات	التكرار	النسبة %
نعم	27	93,10%
لا	2	6,90%
المجموع	29	100%

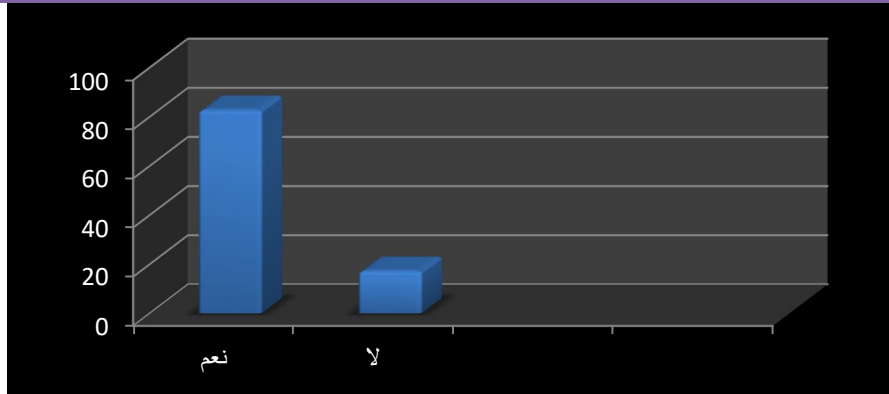


الشكل رقم 03: يوضح علاقة استخدام الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية يعزز كفاءة وسرعة استخراجها.

نلاحظ من المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول والشكل البياني أعلاه أن نسبة 93,10% أكدوا أن استخدام الشبكات الإلكترونية للوثائق اليومية يؤدي إلى توفير الوقت والجهد في استخراجها، في حين أقرّ مبحوثين بنسبة 6,86% العكس من ذلك. من خلال هذه النسبة القصوى، تعكس دورها كمؤشر على تطور وعصرية ورقمنة الخدمات العامة في المؤسسة الخدمية الجزائرية، بهدف تسهيل وتسريع تقديم الخدمات للأفراد.

الجدول رقم 04: يوضح مدى ارتباط تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق اليومية بتشكيل مرحلة مهمة في مسار التحول الرقمي بإدارة الموارد البشرية.

المتغير	التكرار	النسبة %
نعم	24	82,75%
لا	05	17,24%
المجموع	29	100%

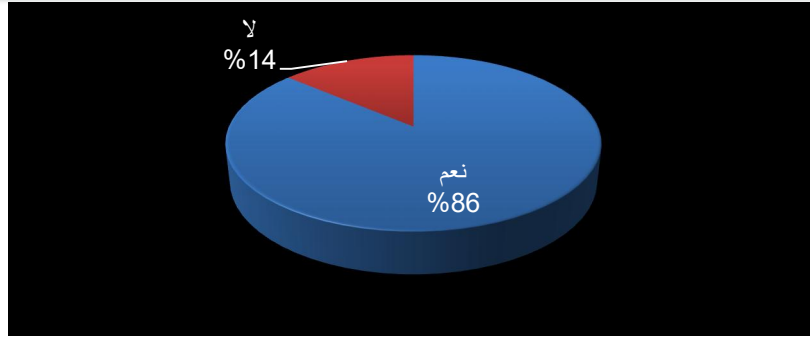


الشكل رقم 04: يبين مدى ارتباط تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق اليومية بتشكيل مرحلة مهمة في مسار التحول الرقمي بإدارة الموارد البشرية.

تظهر النتائج الإحصائية لبيانات الجدول رقم 04 أن 82% من المبحوثين، وهم 24 شخصا، أكدوا أن الشبكات الإلكترونية للوثائق اليومية يلعب دوراً مهماً في مرحلة تحول رقمي تتعلق بإدارة الموارد البشرية. بينما أكد 17%، وهم 05 مبحوثين، عكس ذلك. حسب بيانات الدراسة يُظهر تقنية الشبكات الإلكترونية للوثائق اليومية تلعب دوراً حيوياً في تسهيل وتسريع خدمات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية. من خلال تحسين عمليات التحقق من الهوية والوثائق بطريقة إلكترونية، يمكن تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أكبر وتقديم خدمات ممتازة للأفراد.

الجدول رقم 05: يوضح مدى تجسيد الشبكات الإلكترونية للوثائق اليومية بعدا انعكاسيا للواقع الرقمي الإيجابي في إدارة الموارد البشرية.

المتغير	التكرار	النسبة %
نعم	25	86,20%
لا	04	13,79%
المجموع	29	100%



الشكل رقم 05: يوضح مدى تجسيد الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية بعدا انعكاسيا للواقع الرقمي الإيجابي في إدارة الموارد البشرية. من خلال البيانات الإحصائية المذكورة في الجدول و الشكل البياني، يبدو أن 86.20% من الباحثين يرون أن تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية يعكس الجانب الإيجابي للتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية. بينما يشير 13.79% من الباحثين إلى الرأي المعاكس، مما يوضح تباين الآراء في هذا الصدد. في ضوء البيانات التي قدمتها، يمكن تحليل الوضع. يظهر الانتقال إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية كنموذج إيجابي في المؤسسة الجزائرية. توضح آراء الأفراد استجابتهم لهذا التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية. من المهم أن نلاحظ التباين في الآراء بين الباحثين، مما يشير إلى اختلافات وجهات نظر اجتماعية قد تكون مؤثرة في قبول أو رفض هذه التقنيات الجديدة في المجتمع.

الجدول رقم 06: يبين مدى ارتباط تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية بتصميم برامج تكوينية.

الموقف	موافق		موافق بشدة		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
	11	37.93%	6	20.68%	5	17.24%	2	6.89%		
المجموع	29									
الكلية	100%									

يبدو من البيانات أن هناك تفاوتاً في الآراء حول علاقة تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية بتصميم البرامج التكوينية. فبينما يوافق 20.86% بشدة على هذه العلاقة، يظهر أن نسبة 37.93% يوافقون على وجود هذه العلاقة ولكن ليس بنفس درجة الاقتناع. هذا التباين في الرؤى قد يعكس تنوع الخلفيات والتجارب التي قد يكون لها تأثير على كيفية تفسير العلاقة بين التكنولوجيا والتكوين البرمجي في مجال إدارة الموارد البشرية. من خلال التحليل يصبح واضحاً أن نسبة الموافقة على القضية المطروحة تبلغ 58.61%، بغض النظر عن درجة الشدة. ومن جهة أخرى، يلاحظ وجود 17.24% من الباحثين الذين اختاروا الحياد، بينما أبدى 6.89% منهم عدم موافقتهم بشدة على القضية. بينما يؤكد 17.24% عدم موافقتهم، ولكن ليس بنفس درجة الشدة. هذا التنوع في التفاعل مع القضية يظهر تعقيد العوامل والاعتبارات المختلفة التي تؤثر على آراء الأفراد في هذا السياق. توضح البيانات أن نسبة عدم الموافقة على القضية القيمة المطروحة تبلغ 24.13%، وهي نسبة ضئيلة مقارنة بنظيرتها من الموافقين على العلاقة بين تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية وتصميم البرامج التكوينية. تظهر هذه النسبة أن هناك تفاوتاً في الآراء بين المشاركين حول هذه القضية القيمة خاصة فيما يتعلق بالاعتقاد بوجود علاقة بين التكنولوجيا والتكوين البرمجي في هذا السياق. هذا الاتجاه يشير إلى أن اعتماد تقنيات تكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك نظم المعلومات في قطاع الخدمات، يتطلب تدريب وتأهيل الموارد البشرية المعنية بشكل جيد. هذا التدريب التكويني يساعدهم على استيعاب واستخدام الأدوات التقنية بكفاءة وبالشكل الأمثل للاستفادة القصوى من مميزات وإمكانياتها.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: يساهم السجل الوطني الآلي للحالة المدنية دوراً في تحديد كيفية حفظ وأرشفة السجلات.

الجدول رقم 07: يوضح مدى إسهام تطبيق السجل الوطني الآلي للحالة المدنية في تقريب الإدارة من المواطن.

المتغير	التكرار	النسبة
تقريب الإدارة من المواطن	9	31.03%
تحقيق التنمية المحلية	01	3.44%
كلها معا	19	65.51%
المجموع	29	100%

تحليل البيانات الكمية في الجدول أعلاه يظهر أن 65.51% من المشاركين يرون أن تطبيق السجل الوطني الآلي للحالة المدنية ساهم في تقريب الإدارة من المواطن وأيضاً في تحقيق التنمية المحلية. بينما 31.03% منهم يرون تأثيره في تقريب الإدارة فقط. وهناك مشارك واحد بنسبة 3.44% يرون أن تأثيره فقط على تحقيق التنمية المحلية. يُظهر هذا التوزيع المختلف للاجتماعيات آراء مختلفة بين المشاركين بشأن دور التطبيق في التواصل بين الإدارة والمواطنين ودوره في تعزيز التنمية المحلية.

الجدول رقم 08: يبين مدى فعالية الموارد البشرية في مسار التحول الرقمي.

المتغير	التكرار	النسبة %
دائماً	21	72.41%
أحياناً	08	27.58%
المجموع	29	100%

استنتاجاً من البيانات المذكورة في الجدول أعلاه، يظهر أن 72.41% من المشاركين يرون أن الموارد البشرية تعتبر من أهم العناصر الفعالة في مسار التحول الرقمي دائماً. بينما يعتقد 27.58% منهم أن الموارد البشرية لا تشكل دائماً عنصراً فعالاً في مسار التحول الرقمي. واستناداً على النظريات والتجارب العملية، يوضح النصب أن الموارد البشرية الفعالة لها دور أساسي في تحقيق التطور التنظيمي في القطاع الخدماتي.

الجدول رقم 09: يوضح مدى دقة عملية حفظ السجلات وأرشفتها.

المتغير	التكرار	النسبة %
نعم	25	86.20%
لا	4	13.79%
المجموع	29	100%

من البيانات المذكورة في الجدول أعلاه، يتضح أن 86.20% من المشاركين يرون أن عملية حفظ السجلات وأرشفتها تتم بدقة متناهية. بينما عبر 13.79% من المشاركين عن شكوكهم بتلك الدقة المتناهية في عملية حفظ السجلات وأرشفتها. ويجدر بالذكر أن نظام المعلومات الخاص بالحالة المدنية البيومترية يحتوي على معلومات شخصية دقيقة تتعلق بالمواطنين، وهذا يؤكد على أهمية الدقة والموثوقية في عملية حفظ السجلات والبيانات. يمكن تحليل هذه التصريحات عن طريق التركيز على كيفية تأثير انعكاس الاعتقادات والآراء الفردية على المجتمع ككل. يظهر أن هناك اختلاف في الرؤى بين الأفراد بشأن دقة عملية حفظ السجلات وأرشفتها، وهذا يعكس تباين الآراء

والثقافة داخل المجتمع. ومن الجدير بالذكر أن نظام المعلومات الخاص بالحالة المدنية البيومترية يحتوي على معلومات دقيقة تتعلق بالمواطنين، مما يظهر أهمية الدقة والثوقية في تعامل الحكومة مع بيانات المواطنين وسجلاتهم.

الجدول رقم 10: يبين مدى خضوع الموارد البشرية المؤدية لمهامها عبر نظام معلومات المتضمن للسجل الوطني الآلي للحالة المدنية إلى دورات تكوينية.

المتغير	التكرار	النسبة %
متخصصة	15	51.72%
غير متخصصة	14	48.27%
المجموع	29	100%

من البيانات الكمية المذكورة في الجدول أعلاه، يظهر أن 51.72% من المبحوثين أكدوا أن الموارد البشرية التي تقوم بمهامها عبر نظام معلومات المتضمن للسجل الوطني الآلي للحالة المدنية قد خضعت لدورات تكوينية متخصصة. بينما أكد 48.27% من المبحوثين أنهم خضعوا لدورات تكوينية غير متخصصة. هذا التحليل الكمي يعكس تفاوت في نوعية التدريب المتلقى من قبل موظفي الموارد البشرية، والذي يمكن أن يؤثر على كفاءتهم وأدائهم في العمل.

الجدول رقم 11: مدى تحديد السجل الوطني الآلي للحالة المدنية أسلوب حفظ السجلات وأرشفتها.

الموقف	موافق		موافق بشدة		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة	
	للتكرار	النسبة	للتكرار	النسبة	للتكرار	النسبة	للتكرار	النسبة	للتكرار	النسبة
	18	62.06%	4	13.79%	3	10.34%	1	3.44%	3	10.34%
المجموع	29									
الكلي	100%									

من البيانات الكمية المذكورة في الجدول، يتضح أن 13.79% من المبحوثين موافقون بشدة على أن السجل الوطني الآلي للحالة المدنية يحدد أسلوب حفظ السجلات وأرشفتها. بينما يوافق 62.06% من المبحوثين على هذا الرأي إلى حد ما. بشكل عام، يبين البيان أن نسبة الموافقة على هذه القضية القيمية، بغض النظر عن درجة الشدة، تبلغ 75.85%. وهذا يعكس وجود توافق نسبي بين المبحوثين بشأن دور السجل الوطني الإلكتروني في تحديد أسلوب حفظ وأرشفة السجلات. تضح أن 10.34% تماماً احتفظوا بالحياد فيما يتعلق بالقضية المطروحة، بينما أعرب مبحوث واحد فقط بنسبة 3.44% عن عدم موافقته على هذه القضية. ومن جهة أخرى، أعرب 10.34% من المبحوثين عن عدم موافقتهم بشدة. وبناءً على ذلك، يمكن التوصل إلى أن نسبة عدم الموافقة على القضية المطروحة، بغض النظر عن درجة الشدة، تبلغ 13.78%، وهي نسبة منخفضة مقارنة بالذين وافقوا على دور السجل الوطني الآلي للحالة المدنية في تحديد أسلوب حفظ السجلات وأرشفتها.

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:

من تحليل بيانات الإحصائية مناقشة استخدام الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية وعلاقتها بتصميم البرامج التكوينية، تبين أن الفرضية الأولى التي تقول "يساهم تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية بتصميم البرامج التكوينية" حصلت على مجموعة من النتائج التي تثبت العلاقة المرتبطة بين هذين المتغيرين. إذ أفاد 89.65 % من المبحوثين بأن استخدام الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية يوفر الوقت والجهد في استخدامها، مما يعكس فعالية التحول الرقمي في الخدمة العامة. كما أعرب 82.24 % من المبحوثين عن أن استخدام الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية يخفف العبء عن المواطنين والإدارة العامة، مما يضمن فعالية العمل وجودته. قد أكد

86.20% من المبحوثين أن تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية يساهم في تعكس الجانب الإيجابي للواقع الرقمي في إدارة الموارد البشرية. وأيضاً، أكد 37.93% من المبحوثين بشدة على أن الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية له علاقة بتصميم البرامج التكوينية. بناءً على هذه النتائج، يتأكد صدق الفرضية الفرعية الأولى من خلال اختبار العلاقات المرتبطة بإثبات هذه العلاقة. وبالتالي، أكدت هذه النتائج وجود علاقة بين تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية وتصميم البرامج التكوينية.

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

من تحليل بيانات الإحصائية التي تم من خلالها مناقشة استخدام الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية وعلاقتها بتصميم البرامج التكوينية، توضح النتائج أن الفرضية الأولى التي تقول "يساهم تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية بتصميم البرامج التكوينية" حصلت على دعم بناءً من البيانات. يُظهر 89.65% من المبحوثين أن استخدام الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية يؤدي إلى توفير الوقت والجهد في استخدامها، ويُعتبر هذا دليلاً على فعالية التحول الرقمي في الخدمة العامة. بالإضافة إلى ذلك، عبّر 82.24% من المبحوثين عن أن استخدام الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية يساهم في تخفيف العبء على المواطنين والإدارة العامة، مما يضمن فعالية العمل بشكل جيد ومنظم. أظهرت البيانات أن 93.10% من المبحوثين يعتقدون أن عملية التقييم المعلوماتي تساهم في تجنب النقائص وإصلاحها بشكل فعال ميدانياً، مما يدل على جودة التنظيم وقدرة التكيف مع ظروف العمل المتنوعة. بالإضافة، أكد 86.20% منهم أن تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية يعكس الواقع الرقمي الإيجابي في إدارة الموارد البشرية. وأيضاً، أكد 37.93% بقوة على أن الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية مرتبط بتصميم البرامج التكوينية. هذه النتائج تؤكد صدق الفرضية الفرعية الأولى من خلال اختبار العلاقات المترابطة ومؤكدة العلاقة بين تطبيق الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية وتصميم البرامج التكوينية.

خلاصة نتائج الدراسة:

- باستناد إلى الفرضيات السابقة والتي تقول "يساهم الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية بتصميم البرامج التكوينية"، وفرضية أخرى تفيد بأن "يساهم السجل الوطني الآلي للحالة المدنية يحدد أسلوب حفظ السجلات وأرشفتها"، توصل الباحثون إلى النتائج التالية:
- هناك علاقة فعالة بين درجة التحول الرقمي ومدى تطوير إدارة الموارد البشرية.
- تقوم تطبيقات الشبكات الإلكترونية للوثائق البيومترية بتوفير الوقت والجهد، وتساهم أيضاً في تخفيف العبء عن المواطنين فيما يتعلق باستخراج الوثائق الشخصية.
- مسار التحول الرقمي في الإدارة العامة للخدمات تبوء بمكانة فاعلة على المستوى التنظيمي والخدمي.
- قدم السجل الوطني الآلي للحالة المدنية ضماناً لموثوقية بيانات المواطنين الشخصية.
- قد ساهم التحول الرقمي في تحسين كفاءة المهنيين في مجال الموارد البشرية، وفتح لهم فرصاً واعدة من خلال تنفيذ مخططات تدريب ساهمت في ترقية كفاءتهم.
- تطلبت عملية التحول الرقمي في بلدية عين قشرة تبني مجموعة من الممارسات التي اعتمدت على تكنولوجيا المعلومات لتقديم خدمات عالية الجودة والموثوقة.

10. الخاتمة:

قمنا بدراسة الأهمية الاجتماعية للتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل شمولي وعميق. قمنا بتحليل نظري وتطبيقي لتغييرين تنظيميين بهدف تسليط الضوء على مدى تأثيرهما وأهميتهما، واستكشاف كيفية تأثيرهما واستجابتهما لعوامل وهياكل البنية التنظيمية. من خلال هذا التحليل الاجتماعي، توصلنا إلى رصد مجموعة من النتائج والمعلومات الأساسية التي تعزز فهم العلاقة الفعالة

بين تحول الرقمنة وإدارة الموارد البشرية. سلك هذا البحث منهجاً اجتماعياً لتحليل الدراسة النظرية والتطبيقية، من خلال اختبار فرضيات الدراسة وتطبيقها على ساحة الأبحاث في المؤسسة الخدمائية "الفرع البلدي الخاص بمصلحة البيوميتريّة بولاية الجلفة". ونقوم من خلال تلك الاتجاهات النظرية والمنهجية بالسعي لتشخيص الواقع الاجتماعي لحجم العلاقة الفعالة بين المتغيرين في دراسة المؤسسة الخدمائية بالجزائر كنموذج. العلاقة بين درجة التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية تعتبر ذات تكاملية ودالة سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية. على الرغم من أن هذا التكامل والتداخل قد يتجسد بوضوح عملياً، إلا أن تأثير العوامل المحيطة والبيئية قد يعكس واقعاً معقداً يرتبط بسياق خاص قد يكون مشتتاً للنتائج السابقة أو المتوقعة. وفي هذا السياق، تستمر هذه الدراسات في إثارة مزيد من النقاش والجدل من خلال استمرار البحث والتحقيق المستمر.

11. قائمة المراجع:

1. حسان هشام. (2007). منهجية البحث العلمي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
2. حسين مصحلي. (2021). التحول الرقمي "الإطار المستقبلي لنظم وتكنولوجيا المعلومات" (المجلد 2). الجيزة: دار الكتب والوثائق القومية.
3. خيرة شاوشي وزهرة خلوف. (2023). التحول الرقمي في الجزائر. مجلة المحاسبة - التدقيق والمالي، المجلد 05، (العدد 01).
4. رشيد زرواتي. (2002). تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية (المجلد 3). المسيلة، الجزائر: جامعة محمد بوضياف.
5. سعاد نائف برنطوني. (2007). إدارة الموارد البشرية (المجلد 3). لوس أنجلوس: دار وائل للنشر.
6. محمد أحمد الخليفة. (2020). إدارة الموارد البشرية (المجلد 2). دار الكتاب الجامعي.
7. محمد سرحان علي المحمودي. (2019). مناهج البحث العلمي (المجلد 3). صنعاء، اليمن: دار الكتاب.
8. محمد علي محمود زلط. (2023). اثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. دراسة ميدانية على العاملين بشركات الاتصالات في مصر. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد 3.
9. مورييس انجريس. (2006 / 2007). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات عملية. (كمال بوشرف، و سعيد سبعون، حراوي بوزيد، المترجمون) الجزائر: دار القصة للنشر.
10. صنوال عبد الكريم الشهب. (2014). إدارة الموارد البشرية (المجلد 1). الأردن، عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.