أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية بمؤسسة موبيليس بورقلة-

The impact of digital transformation on job performance - a Applied study at Mobilis in Ouargla

نوال بن عريمة [*1]، باديس بوخلوة[2]

[1] جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر).

[2] جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر).

Nawel Benarima[1 *], Badis Bou Kheloua[2]

1 University of Kasdi Merbah Ouargla (Algeria) .

2 University of Kasdi Merbah Ouargla (Algeria).

تاريخ الاستلام (Received): 2024/10/10 ؛ تاريخ المراجعة (Revised): 2024/11/05 ؛ تاريخ القبول (Accepted): 2024/11/18

ملخص: تهدف الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة موبليس بورقلة، ولتحقيق اهداف الدراسة تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث تمّ توزيع استبانة على عينة من العاملين بالمؤسسة قدرها (41) فردًا، وقد تمّ تحليل البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها: أن مستوى التحول الرقمي في المؤسسة محل الدراسة مرتفع. وأن مستوى الأداء الوظيفي متوسط. وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة. يوجد ارتباط موجب وقوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالجنس والعمر والمستوى التعليمي والأقدمية في العمل فيما يتعلق بالأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاح: تحول الرقمي؛ إدارة الإلكترونية؛ أداء الوظيفي؛ مؤسسة موبيليس.

تصنيف JEL: M12 ؛ M55

Abstract: The study aims to know the impact of digital transformation on the job performance of employees in Mobilis in Ouargla. To achieve the study objectives, the descriptive approach was adopted, where a questionnaire was distributed to a sample of (41) employees in the institution, and the data was analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The study showed results, the most important of which are: The level of digital transformation in the institution under study is high. The level of job performance is average. There is a statistically significant effect at the significance level of 0.05 for digital transformation on job performance in the institution under study. There is a positive and strong correlation between digital transformation and job performance, and there are statistically significant differences between the respondents' answers regarding gender, age, educational level, and seniority in work in relation to job performance.

Keywords: Digital transformation; e-management; job performance; Mobilis Corporation.
Jel Classification Codes : M12 ; M55

* Corresponding author, e-mail: benarima.nawel@univ-ouargla.dz

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

I - تمهيد :

في عصرنا الحالي أصبح التحول الرقمي ضرورة حتمية في ظل التطورات السريعة على الساحة الدولية، وتسعى أغلب المنظمات سواء في القطاعين العام و الخاص إلى تبني التحول الرقمي كاستراتيجية أساسية لما يقدمه من مزايا متعددة سواء للعملاء أو للمنظمات نفسها، يسهم التحول الرقمي في تحسين أداء الموظفين، من خلال استخدام التطبيقات والبرامج التي تساعد على إنجاز المهام بكفاءة ودون التقيّد بمكان أو وقت محدد، وتسعى كافة المنظمات وفقا لطبيعة عملها إلى الانتقال من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الرقمية الحديثة، بما في ذلك منظمات الاتصالات، بغية تحسين العمليات الداخلية وتسريع المهام، ويتمّ ذلك عن طريق تحسين القدرات الوظيفية للموظفين وجعل أدائهم متوافقًا مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وذلك باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة، ولأن الموظفين يلعبون دوراً محورياً في دفع التغيير التنظيمي فإنّ نجاح التحول الرقمي يعتمد إلى حد كبير على قدرتهم على تحقيق تلك الأهداف، حيث تمثل الموارد البشرية العنصر الحيوي في هذا التحول، فهي المسؤولة عن استغلال الموارد المتاحة بأفضل طريقة ممكنة، وهذا يُسهم في تحقيق أهداف المنظمة في بيئة تنافسية متغيرة. وتهدف هذه الورقة البحثية إلى معرفة أثر التحول الرقمي على أداء موظفي مؤسسة موبيليس بورقلة، ومن خلال ما سبق ذكره، فإن إشكالية الدراسة تتمحور حول ما يلي:

إشكالية الدراسة:

ما أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة موبيليس بورقلة؟

وبناء على هذه المشكلة الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ ما هو واقع التحول الرقمي في مؤسسة موبيليس بورقلة؟
- ✓ ما مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة موبيليس بورقلة؟
- ✓ ماهي طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؟
- ✓ هل يوجد أثر للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسة موبيليس بورقلة؟
- ✓ هل توجد فروق دالة احصائيًا في تصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات السابقة تمّ طرح الفرضيات الفرعية التالية :

- الفرضية الاولى: هناك مستوى مرتفع من تطبيق التحول الرقمي في مؤسسة موبيليس بورقلة؛
- الفرضية الثانية: مستوى أداء للموظفين مرتفع في مؤسسة موبيليس بورقلة؛
- الفرضية الثالثة: هناك علاقة ارتباط موجبة وطردية بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذ دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسة موبيليس بورقلة؛
- الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)؟

أهداف الدراسة: تحاول الدراسة تحقيق جملة من الأهداف المتمثلة فيما يلي :

يتمثّل الهدف الرئيس للدراسة في ابراز أثر التحول الرقمي على أداء الموظفين في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس بورقلة، إضافةً للأهداف الآتية:

- بيان واقع التحول الرقمي في المؤسسة محل الدراسة؛
- بيان مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- التعرّف على أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- معرفة الابعاد الأكثر تأثيرًا للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- تقديم عدد من التوصيات والمقترحات للمسؤولين في مؤسسة موبيليس بناء على نتائج الدراسة والتي يمكن تعميمها والاستفادة منها في التطبيق العملي.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في أهمية متغيراتها من خلال بيان الجانب الفكري للتحول الرقمي والأداء الوظيفي، وإبراز أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسة موبيليس بورقلة، ما تدرس العلاقة بين المتغيرات المدروسة من خلال إجراء دراسة ميدانية في المؤسسة تشمل جميع الموظفين العاملين فيها. لذلك، من المهم معرفة واقع التحول الرقمي بشركة موبيليس بورقلة، ووعيها بالدور الذي تلعبه التكنولوجيا المتقدمة واستخداماتها في تعزيز الأداء الوظيفي.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تصميم استبانة واستخدامها كأداة رئيسية للدراسة، التي تتضمن مجموعة من الأسئلة حول متغيرات البحث.

حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** تمت هذه الدراسة في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس بورقلة؛
- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة خلال العام2024؛
- **الحدود الموضوعية:** اهتمت الدراسة إلى التعرّف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (البيئة التكنولوجية، الإدارة الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الاتصال التنظيمي الإلكتروني) على الأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام في العمل، إنجاز المهام، العلاقات بين الزملاء، العلاقات بين الرؤساء، تطوير وتحسين أساليب العمل، الانتماء الوظيفي) في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس في ورقلة؛
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة موظفي المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس بورقلة.

I.1- الدراسات السابقة :

- دراسة: (خميس، 2021)، بعنوان: **أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية.**

هدفت الدراسة الى قياس وتحليل أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية ، وتكّون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية المصرية، ولتحقيق اهداف الدراسة واختبار فروضها تم اعداد قائمة استقصاء استخدمت كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وأجريت الدراسة الميدانية على عينة قوامها (280) مفردة، وكانت عدد القوائم الصالحة للتحليل (251) قائمة، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات ابرزها معامل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد وخلصت الدراسة الى اهم النتائج منها:

- توجد هناك علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي عند مستوى المعنوية 0.05؛
- يوجد تأثير معنوي ايجابي للتحول الرقمي على ابعاد الاداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية.

وتوصي الدراسة بإنشاء وحدة تنظيمية للتحول الرقمي في البنوك التجارية المصرية تختص بالتنسيق مع ادارات البنك بإدارة المشروعات الرقمنة المصرفية وتشجيع الابتكار، وكذلك تقديم العدم النفسي لتقليل من التوتر الرقمي للموظفين في البنوك التجارية المصرية.

- دراسة: (لعشب وقرقط، 2023)، بعنوان: **" التحول الرقمي وأثره على اداء الموارد البشرية -دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر"**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر والتعرف على واقع التحول الرقمي بربطه مع مستوى أداء الموارد البشرية لدى هذه المؤسسة، ولتحقيق أهداف هذه الورقة البحثية تم تصميم استبيان لغرض جمع البيانات اللازمة، وتم توزيعه على عينة عشوائية تتكون من 54 عاملا بمؤسسة اتصالات الجزائر، وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات ولمعالجة البيانات استخدمت عدة أساليب إحصائية تضمنت: مقاييس الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري) وتحليل تباين الانحدار البسيط، حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى التحول الرقمي السائد في مؤسسة اتصالات الجزائر مرتفع وكذلك بالنسبة لمستوى الأداء لدى مواردها البشرية، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على أداء الموارد البشرية، حيث فسر التحول الرقمي بنسبة (61 %) في زيادة أداء الموارد البشرية.

- دراسة: (دينون والجدي، 2023)، بعنوان: **" أثر التحول الرقمي على الاداء الوظيفي لدى المصارف التجارية العاملة بمدينة سرت في ليبيا"**

هدفت الدراسة الى تحديد اثر التحول الرقمي على الاداء الوظيفي لدى المصارف التجارية العاملة بمدينة سرت في الليبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليل لتحقيق أغراض الدراسة، ومجتمع الدراسة متكون من المصارف التجارية الموجودة في مدينة سرت الليبية، وقد اعتمدت هذه الدراسة على استبانة كأداة لجمع المعلومات حيث وُزعت على عيّنة قوامها (110) ادارياً من مديري هذه المصارف وبعد اجراء الاختبارات الاحصائية اللازمة لفرضيات الدراسة، توصلت الدراسة الى وجود اثر ذي دلالة احصائية لأبعاد التحول الرقمي(بعد الموارد البشرية، بعد الهيكل التنظيمي وبعد التكنولوجيا) على الاداء الوظيفي الرقمي لمصارف التجارية العاملة بمدينة سرت في ليبيا .

- دراسة (الزهراني ومجلد، 2024): بعنوان: **أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي المستشفيات التخصصية بجدة.**

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في المستشفيات التخصصية بجدة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (290) موظفًا من (الأطباء والصيادلة والإداريين والفنيين في المستشفيات التخصصية بجدة)، وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات، وأظهرت الدراسة أهم النتائج وهي أن مستوى التحول الرقمي والأداء الوظيفي في المستشفيات التخصصية بجدة كان مرتفعًا، كما وجدت الدراسة أن هناك تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

مستوى الدلالة 0.05، كما وجدت أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة نحو التحول الرقمي وأداء الموظفين تعزى لمتغير (العمر، المؤهل التعليمي).

- دراسة: (راهب وشابي، 2023)، بعنوان: **"أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية- دراسة حالة البنوك التجارية لولاية الطارف."**

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في البنوك التجارية الجزائرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تمثل المجتمع المستهدف جميع العاملين في البنوك التجارية بولاية الطارف، وللوصول إلى النتائج اعتمد الباحثون على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من المجيبين، واستخدمت الدراسة برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات، وقد أظهرت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05، وعدم وجود أثر لاستخدام التقنيات الرقمية على أداء الموظفين، بينما يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لرقمنة العملاء والعاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية بولاية الطارف.

I.2- الجانب النظري للتحول الرقمي :

I. 1.2- مفهوم التحول الرقمي

لقد تباينت آراء الباحثين حول مفهوم التحول الرقمي، حيث قدم كل منهم تعريفه الخاص، وفي هذا الصدد، سوف نلقي الضوء على مجموعة من المفاهيم:

يُعرّف التحول الرقمي على أنّه " عملية تحول تنظيمي شاملة وموجهة نحو القيمة، تغطي جميع جوانب المنظمة، من العمليات والثقافة والتكنولوجيا، إلى نماذج الأعمال، من خلال الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية لخلق قيمة جديدة للمنظمة، العملاء، الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين (Subari, Putra, & Sain, 2024, p. 57). بينما يعرّف بأنه تغيير تنظيمي وثقافي وإداري يتضمن إعادة تشكيل الاستراتيجيات والمنتجات والعمليات من خلال الاستفادة من التقنيات الرقمية. وهو أيضًا تحول عميق في نماذج الأعمال والكفاءات والنماذج التنظيمية والعمليات وممارسات الأعمال؛ بهدف إرضاء العملاء المستهدفين، في أي مكان وفي أي وقت، من خلال إدارة المعلومات وتحسين تجربة العملاء بواسطة التكنولوجيا الرقمية (Guzman-Ortiz & et al, 2020, p. 338). بينما يعرفه Levkovskyi وفريق بحثه بأنه: تغير جذري في طبيعة الأعمال بفضل التقنيات الرقمية الناشئة، مثل التحليلات والبيانات الضخمة وبيئات الحوسبة السحابية ووسائل التواصل الاجتماعي والمنصات المحمولة. ويتم تبني هذه التقنيات عبر الشركات سعياً وراء استراتيجيات الأعمال التنافسية. (Levkovskyi, Betzwieser, Loffler, & Wittges, 2020, p. 02). وقد وضع Gong و Ribière (2021) تعريفًا جديدًا للتحول الرقمي من خلال فحص 134 تعريفًا موجودًا في الأدبيات. يُعبر عن التحول الرقمي في هذا التعريف بأنه "عملية تغيير مصحوبة بالاستخدام المبتكر للتكنولوجيا الرقمية، بالإضافة إلى الاستفادة الاستراتيجية من الموارد والقدرات الرئيسية، بهدف تحسين المنظمة بشكل جذري وإعادة تعريف اقتراح القيمة لأصحاب المصلحة فيها" (ÜNVAN, 2023, p. 04)، كما يتم تعريف التحول الرقمي على أنه "تطبيق التقنيات الرقمية للتأثير بشكل أساسي على جميع جوانب الأعمال والمجتمع" ((Heavin & Power, 2018, p. 02.

ومن خلال ما سبق تقديمه، يمكننا استنتاج تعريف شامل للتحول الرقمي بانه: عملية تغيير تنظيمي واستراتيجي وثقافي مستمرة وشاملة تمس جميع جوانب المنظمة، وذلك باستخدام التكنولوجيا الحديثة من أجل خلق قيمة مضافة لجميع أصحاب المصلحة.

I. 2.2- خصائص عملية التحول الرقمي :

تتميز المنظمات التي تتبنى عملية التحول الرقمي بعدة خصائص، نذكر منها: (القرعاوي، 2022، صفحة 41)

- التميّز: فهي يتمتع بكل عناصر التفرد والاستثنائية اللازمة للتنافس.
- التقنية العالية: تمتلك التقنيات الرقمية عالية الجودة وبتصنيف عالمي؛
- عابرة للحدود: تقدم خدماتها بشكل متكامل يستفيد منه المنظمات والأفراد حول العالم.
- التكيف: تتمتع بقدرة عالية على المرونة والتكيف في بيئة الأعمال الديناميكية المتسارعة
- وجود هيكل تنظيمي شبكي: لارتباطها بالعديد من المنظمات الأخرى والافراد محليًا ودوليًا
- مبدا الشفافية والنزاهة: من خلال توضيح الأدوار والمسؤوليات دون الاعتماد على التسلسل الهرمي في اتخاذ القرار.
- التكاملية: من خلال تقديم خدماتها بتنسيق متكامل وشامل يستفيد منها أصحاب المصلحة.

I. 3.2- فوائد التحول الرقمي

إن التحول الرقمي له فوائد عديدة ومتنوعة ليس فقط للعملاء بل أيضًا للمؤسسات والشركات وأصحاب المصلحة، بما في ذلك ما يلي: (عبد الرازق، 2019، صفحة 07)

يُسهم في تحسين الكفاءة التشغيلية وتنظيمها وتوفير الجهد والوقت بشكل ملحوظ، كما يسهم في تحسين الجودة وتبسيط إجراءات تقديم الخدمات للمستفيدين، مما يساعد الشركات والمؤسسات على التوسع والوصول إلى شريحة أكبر من العملاء، لخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة تتجاوز الأطر التقليدية.

I. 4.2- معوقات التحول الرقمي

تجني المنظمات العديد من الفوائد من تبني عملية التحول الرقمي، إلا أنها تواجه العديد من المعوقات التي تعيقه داخل المؤسسات، منها:

الافتقار إلى الكفاءات والقدرة القيادية للتحول الرقمي، وكذلك نقص البيانات الضرورية لدعم هذا التحول، بالإضافة إلى المخاوف المتعلقة بأمن المعلومات الناتجة عن استخدام الوسائل التكنولوجية، وهي من أكبر التحديات التي تواجه التنفيذ الناجح لعملية التحول الرقمي في المؤسسات والشركات، كما تعاني المؤسسات في نقص البنية التحتية الداعمة للتحول الرقمي، ونقص الموظفين ذوي المهارات الكافية للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. (الركابي والغرباوي، 2023، صفحة 223)

I.3- الإطار النظري للأداء الوظيفي :

I. 1.3- مفهوم الأداء الوظيفي :

يُعدّ الأداء الوظيفي من المفاهيم التي حظيت بقدر كبير من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام وفي دراسة إدارة الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على المستوى الفردي والتنظيمي، ولتداخل وتنوع العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، ولذلك سوف نقدم تعريفًا للأداء الوظيفي.

يُعرّف الأداء الوظيفي بأنه قدرة العاملين على تنفيذ مهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفة الموكلة إليهم في أقصر وقت وبأقل تكلفة لتحقيق أقصى قدر من الإنتاج في بيئة تنظيمية متكاملة تتميز بالمناخ المناسب للعمل مع توفر التعليمات الإدارية في هيكل تنظيمي آخذًا في الاعتبار جميع المتغيرات المحيطة به. (جاسم، 2021، صفحة 435)

في حين نجد رأيًا آخر في تعريف الأداء الوظيفي بأنه: هو نتيجة سلوك الأفراد في ضوء الإجراءات المتبعة في الأعمال نحو تحقيق الأهداف المحددة. (طالب وعامر، 2021، صفحة 461). ويُعرّف الأداء الوظيفي وفقًا ل Schermerhorn (1989) بأنّه:" الجودة والكمية التي يحققها الأفراد أو مجموعات بعد إنجاز العمل" (Perera & Weerakkody, 2015, p. 05)

ومن خلال التعريفات التي وردت، يمكن تقديم تعريف شامل للأداء الوظيفي بأنّه: مدى قدرة الموظف على إنجاز المهام والواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه بفعالية وكفاءة، وفقاً للمعايير التي تحددها المنظمة. ويتضمن الأداء الوظيفي تحقيق الأهداف المطلوبة، والالتزام بالجودة والوقت المحددين، والتعاون مع الزملاء والمديرين. كما يعكس الأداء الوظيفي قدرة الموظف على استخدام مهاراته ومعارفه لتحقيق نتائج تعود بالفائدة على المنظمة، بالإضافة إلى دوره في تحسين بيئة العمل والمساهمة في تحقيق الأهداف العامة للمنظمة.

I. 2.3- عناصر الأداء الوظيفي

لقد أجمع الباحثون في علم الإدارة على أن الأداء الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر الأساسية، وقد اتفق العديد منهم على أن عناصر الأداء الوظيفي هي :الأحمري وعبد القادر، 2022، صفحة 163)

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل الخلفية والمعرفة العامة والإلمام والدراية عن الوظيفة وكل ما يتعلق بها؛
- نوعية العمل: وتتضمن البراعة، والإتقان، والدقة في تنفيذ المهام مع خلوها من الأخطاء؛
- كمية العمل: تتعلق بحجم وكمية العمل المنجز ضمن الظروف العادية؛
- المثابرة والوثوق: تشمل القدرة على تحمل المسؤولية، والتفاني في العمل بإصرار وعزيمة.

II - الطريقة والأدوات :

II.1 – الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

II. 1.1 – نبذة عن مؤسسة موبيليس

تسعى مؤسسة موبيليس، أول متعامل للهاتف النقال في الجزائر منذ تأسيسها في عام 2003، إلى تقديم خدمات متميزة وضمان ولاء المشتركين من خلال الإبداع والتكيف مع التطورات التكنولوجية. وبفضل تبنيها لسياسة التغيير والابتكار، تمكنت من استقطاب 20 مليون مشترك

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

في وقت قصير، وعكست صورة إيجابية من خلال توفير شبكة وخدمات عالية الجودة. كما تعمل بشكل وثيق مع العملاء والشركاء تحت شعار "معا نصنع المستقبل"، متعهدة بالالتزام بالتنمية المستدامة واحترام القيم الأربع: الشفافية، الولاء، الحيوية والإبداع. (مؤسسة موبيليس، 2024)

II. 2.1 – مجتمع وعينة الدراسة : تمثّل مجتمع الدراسة في موظفي المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس بورقلة ، و الذي يضم (176) فرداً، أما عينة الدراسة فهي قدرها (89) اختيرت بأسلوب العينة العشوائية من هذا المجتمع.

II. 3.1 – المنهج والأساليب الإحصائية المستخدمة : تم استخدام المنهج الوصفي، و اعتمدت الدراسة على أساليب الإحصاء الوصفي باستخدام برنامج SPSS الإحصائي. ومن بين الأساليب المستخدمة نجد المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مصفوفة ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار المتعدد ومعامل ارتباط بيرسون لقياس التأثير والعلاقة بين متغيرات الدراسة.

II. 4.1 – أداة الدراسة : استخدمت الدراسة استبانة لجمع البيانات الأولية، والتي تمّ تصميمها بناءً على متغيرات الدراسة، والأدبيات ذات الصلة، والبحوث السابقة. وقد تضمّنت الاستبانة (70) فقرة، تم اختيارها لتوافقها مع طبيعة الدراسة. تكونت الاستبانة من مجموعة من الفقرات (4 حول السمات الشخصية والوظيفية، و28 عبارة حول المحور الأول (التحول الرقمي)، و42 عبارة حول المحور الثاني (الأداء الوظيفي). وُزعت الاستبانة على عينة الدراسة المكونة من (89) فرداً، حيث تم استرجاع (45)، وكان منها (41) صالحة للتحليل الاحصائي.

استخدمت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على عبارات الاستبانة، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول (1): أوزان مقياس ليكرت الخماسي

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	(05)	(04)	(03)	(02)	(01)

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا للدراسات السابقة

تَم الاعتماد على تصنيف طول الفئات كالتالي: (من1 الى1.666) يُعتبر مستوى منخفضًا، من (1.667 الى 2.333) يُعتبر مستوى متوسطًا، ومن (2.334 الى3) يُعتبر مستوى مرتفعًا. وقد استُخدم هذا التصنيف لقياس مستوى التحول الرقمي ومستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة موبيليس في ورقلة.

II. 5.1 – صدق وثبات أداة الدراسة : ولتقييم موثوقية أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة، وهي الاستبانة، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient) ومعامل الصدق (الجذر التربيعي لمعامل الثبات) ،

نلاحظ من الجدول (02) اعلاه ان معامل ثبات محور التحول الرقمي هو (0.959) بمعامل صدق (0.979) وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات، هذا المعامل مرتفع جدًا، مما يدل على أن قدرة الاستبانة على اعطاء نفس النتائج عند اعادة توزيعها تحت نفس الظروف تشير إلى ثباتها وموثوقيتها العالية، وهذا يعني ان الاستبانة مصممة بشكل جيد وتعكس بدقة المفاهيم المستهدفة، ممّا يساهم في تعزيز مصداقية النتائج. وبالتالي، يمكن الاعتماد على النتائج المتحصل عليها لدعم استنتاجات وتوصيات الدراسة. أما معامل ثبات محور الاداء الوظيفي فهو (0.970) بمعامل صدق (0.985)، وهو أيضًا معامل ثبات مرتفع جدًا، فإذا اعيد توزيع اداة الدراسة (الاستبانة) على المستجيبين تحت ظروف مماثلة، فإنها تعطينا نفس النتائج أيضا. ويدل اتساق عبارات الاستبانة على مدى اتفاق الاجابات على الاسئلة المختلفة مع المفهوم الذي تقيسه. يعكس ارتفاع مستوى الاتساق قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات بدقة، حيث تعمل العبارات المتسقة على تعزيز صحة النتائج وتساعد في فهم العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي. وإذا كانت العبارات تعكس نفس المفهوم، فإن هذا يزيد من موثوقية البيانات ويعطي فرصة أكبر للتوصل إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة حول تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين في مؤسسة موبيليس في ورقلة.

III- النتائج ومناقشتها :

III.1- اختبار الفرضيات :

III. 1.1- تحليل ومناقشة الفرضية الأولى : هناك مستوى متوسط من تطبيق التحول الرقمي في مؤسسة موبيليس بورقلة.

من الجدول (03) نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لأبعاد التحول الرقمي تراوحت بين (33.72% - 36.13%)، جاء بعد "البيئة التكنولوجية" في المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية بمتوسط حسابي قدره (3,6132) وانحراف معياري قدره (0,84470) ووزن نسبي (72.26%)، يدل هذا على أن مستوى البيئة التكنولوجية كان مرتفعًا، وذلك بسبب اعتماد موبيليس بشكل كبير على التكنولوجيا في تقديم خدماتها وتطوير أدائها، من خلال امتلاكها لبنية تحتية رقمية من أجهزة وبرامج تعمل على تحديثها باستمرار، ونظام اتصالات فعال لتحسين خدماتها لاستيعاب الكم الهائل من البيانات لتقديم خدمات سريعة وعالية الكفاءة، مع الاستثمار في أحدث التقنيات لضمان قدرتها على المنافسة في سوق الاتصالات.

يلي بعد "الإدارة الإلكترونية" في المرتبة الثانية بنسبة موافقة عالية بمتوسط حسابي قدره (3,4530) وانحراف معياري قدره (0,66540) ووزن نسبي (69.06%)، مما يدل على أن مستوى هذا البعد كان مرتفعاً، و يمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة تعتمد على الأنظمة الرقمية لإدارة كافة عملياتها إلكترونيا مما يقلل من الوقت والتكاليف المتعلقة بالعمليات اليدوية، كما تقدم خدماتها للعملاء من خلال تقديم الخدمات الإلكترونية من خلال الدفع الإلكتروني والاستعلام الإلكتروني، مما يقلل الحاجة لزيارة فروع المؤسسة ويسهل الحصول على الخدمات، وتمتلك المؤسسة نظام أمن معلومات إلكتروني فعال يعمل على حماية المعلومات والبيانات من الاختراق وحماية سريتها. أما فيما يتعلق "بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية" فقد جاءت مرتفعة أيضاً بمتوسط حسابي قدره (3,4530) وانحراف معياري قدره (,66463) وبوزن نسبي (69.06%)، وهذا يدل على أن المؤسسة تعتمد على استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مثل التوظيف واستقطاب الكفاءات، التدريب، إدارة الأداء، إدارة الرواتب، ومعرفة دوران العمل والإجازات بهدف زيادة دقة المعلومات وتقليل الأخطاء، كما أنها تستخدم الأدوات الرقمية لتسهيل التواصل بين الموظفين والإدارة.

وبعد "الاتصال التنظيمي الإلكتروني" جاء في المرتبة الأخيرة بدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط حسابي قدره (,37283) وانحراف معياري قدره (0,66538) ووزن نسبي 67.45%)، مما يدل على ان مستوى البعد متوسط ويعود ذلك إلى أن أنظمة الاتصال الإلكتروني غير فعالة وغير متوازنة، مما يؤدي إلى بطء التواصل بين الإدارات المختلفة، مما يحد من كفاءة الاتصال التنظيمي مثل استخدام البريد الإلكتروني التقليدي لتبادل المعلومات. أما المتوسط العام للتحول الرقمي (بأبعاده المجتمعة) فقد جاء بدرجة موافقة عالية بمتوسط حسابي قدره (3,4730) وانحراف معياري قدره (0,61428) وبوزن نسبي (69.46%)، وهذا ممّا يدل على أن مستوى التحول الرقمي جاء مرتفعاً. وتتفق دراستنا مع دراسة (لعشب وقرقط، 2023)، (الزهراني ومجلد، 2024)

ومن ثمّ نقبل الفرضية الأولى التي تنص على: انّ هناك مستوى مرتفعًا من تطبيق التحول الرقمي في مؤسسة موبيليس في ورقلة.

III. 2.1- تحليل ومناقشة الفرضية الثانية : مستوى أداء للموظفين متوسط في مؤسسة موبيليس بورقلة.

ومن خلال الجدول (04)، تتبيّن لنا أن المتوسطات الحسابية لأبعاد التحول الرقمي تتراوح بين (32.89% - 34.84%)، وجاء بُعد " العلاقات بين الزملاء " في المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية بمتوسط حسابي قدره (,48433) وانحراف معياري قدره (,72201) ووزن نسبي (69.68%). يدل هذا على أن مستوى العلاقات بين الزملاء كان مرتفعاً، لأنه يعكس الدور المهم الذي تلعبه هذه العلاقات في تعزيز بيئة العمل الإيجابية وزيادة مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين، حيث تساهم العلاقات الجيدة بين الزملاء في تحسين التعاون وتبادل الخبرات ودعم العمل الجماعي، مما يعزز كفاءة الأداء العام ويؤدي إلى تحقيق الأهداف المشتركة بشكل أكثر فعالية. ويعكس هذا الارتفاع أهمية العلاقات المهنية في تحسين الأداء وجعل بيئة العمل أكثر دعمًا وتفاعلاً، حيث يصبح الموظفون أكثر انخراطًا واستعدادًا للمساهمة بشكل أكبر في نجاح المنظمة.

ويليه بُعد «إنجاز المهام" في المرتبة الثانية بنسبة موافقة عالية بمتوسط حسابي قدره (,46693) وانحراف معياري قدره (0,62924) وبوزن نسبي (69.34%). مما يدل على أن مستوى البعد كان مرتفعاً، لأنه يعكس قدرة العاملين على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، وقد يرجع هذا الارتفاع إلى توافر بيئة عمل مناسبة ووضوح الأهداف مع وضع الأولويات المطلوبة في العمل، كما يشير إلى تمتع العاملين بمستوى عالٍ من التنظيم والتحفيز، مما يمكنهم من إنجاز المهام المطلوبة بجودة عالية وفي الوقت المحدد، ويعكس هذا الأداء القوي التزام الموظفين بإنجاز الاعمال وفق المعايير المحددة. أما فيما يتعلق ببعد "الانتماء الوظيفي" فقد جاء متوسط بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3,4181) وانحراف معياري قدره (,68838) وبوزن نسبي (68.36%). وهذا يدل على انّ المستوى المتوسط، مما يشير إلى أن بعض الموظفين يشعرون بعدم الرضا الكامل عن دورهم أو علاقتهم بالمؤسسة، وكذلك بعدم الرضا عن نظام تقييم أدائهم، ويستدعي ذلك تعزيز برامج الدعم والتطوير لزيادة ارتباطهم الوظيفي.

وبُعد "الالتزام في العمل" جاء في المرتبة الرابعة بدرجة موافقة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3,4007) وانحراف معياري قدره (0,59093) ووزن نسبي (68.01%). مما يدل على ان مستوى البعد متوسط، ويعود ذلك إلى أنّ الموظفين غير ملتزمين بشكل كبير بالمسؤوليات والادوار المسندة إليهم، وكذلك الإجراءات وتعليمات التي وضعتها مؤسسة موبيليس. وفي المرتبة الخامسة بعد "تطوير وتحسين أساليب العمل" بدرجة موافقة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3,3449) وانحراف معياري قدره (0,70709) وبوزن نسبي (66.90%). مما يدل على أن مستوى البعد كان متوسطاً، ويفسر ذلك أن الموظفون غير مهتمين بتطوير أساليب العمل بشكل المطلوب، نتيجة تباطؤ في تبني التكنولوجيا الحديثة ونقص في التدريب المستمر للموظفين على الأدوات الجديدة.

وفي المرتبة الأخيرة، جاء بعد العلاقة مع الرؤساء بدرجة موافقة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3,2892) وانحراف معياري قدره (0,68250) ووزن نسبي (65.78%). مما يدل على أن مستوى البعد كان متوسطاً، ويرجع ذلك إلى التحديات في التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة، وكذلك إلى أسلوب القيادة المتبع. كما أن هناك توقعات غير واضحة وعدم وجود دعم وتوجيه مستمر من الرؤساء، مما يؤثر على الثقة والتعاون، وهذا قد يجعل بعض الموظفين يشعرون بعدم المشاركة أو عدم التقدير، مما يؤثر سلبًا على جودة العلاقة.

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

والمتوسط العام للأداء الوظيفي (بأبعاده المجتمعة) جاء بدرجة موافقة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3,4007) وانحراف معياري قدره (,57781) وبوزن نسبي (68.01%). ممّا يدل على مستوى التحول ارقمي جاء متوسطاً. وبالتالي، لا تتفق دراستنا مع دراسة (لعشب وقرقط، 2023)، (الزهراني ومجلد، 2024).

ومن ثمّ نرفض الفرضية الثانية التي تنص على: انّ هناك مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في مؤسسة موبيليس بورقلة.

III. 3.1- اختبار التوزيع الطبيعي

H0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (قيمة الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05)

H1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي (قيمة الدلالة المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05)

يتبيّن من الجدول (05) أعلاه أنّ قيمة الدلالة لكل من المتغيّر على التوالي (0.076، 0.200) جاءت أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنّ البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

III. 4.1- تحليل ومناقشة الفرضية الثالثة : يوجد هناك علاقة ارتباط قوية وطردية بين التحول الرقمي وأداء الموظفين في مؤسسة موبيليس بورقلة.

يتضح من الجدول (06) أن معامل التحديد بلغ (R^2=0.790)، ومعامل التحديد المعدل R بلغ (0.767)، وهذا يدل على أن (79%) من التغير في الأداء الوظيفي (المتغير التابع) يمكن تفسيره من خلال التحول الرقمي، بينما تعود النسبة المتبقية (21%) إلى عوامل أخرى خارجة عن سيطرة هذا النموذج، قد تكون عوامل عشوائية أو أخطاء. وقد وُجد ارتباط طردي قوي بين المتغير المستقل (التحول الرقمي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.889)، وهي نسبة عالية من الارتباط. وهذا ما تتفق دراستنا فيه مع دراسة (خميس، 2021).

ومن ثم فإننا نقبل الفرضية الثالثة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط قوية وطردية بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مؤسسة موبيليس ورقلة.

III. 5.1- تحليل ومناقشة الفرضية الرابعة : يوجد أثر ذ دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مؤسسة موبيليس بورقلة.

III. 1.5.1-اختبار تحليل الانحدار المتعدد.

ومن اجل اختبار الفرضية الرابعة ومعرفة مدى تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد.

يتبين من الجدول (07) أن المتغير الوحيد الذي له تأثير دال إحصائيًا على المتغير التابع هو الموارد البشرية الإلكترونية، حيث بلغت قيمة B (0,377) وقيمة الدلالة (0.003) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، مما يعني أن لها التأثير الأقوى والأكثر أهمية. أما المتغيرات الأخرى: البيئة التكنولوجية (B=0.129، sig =0.150)، الإدارة الإلكترونية (B=0.171، sig =0.138)، الاتصال التنظيمي الالكتروني (B=0.166، sig =0.096) لا تُظهر تأثيرا دالاً إحصائيًا، حيث أن مستويات الدلالة (Sig) أعلى من 0.05.، مما يعني أن تأثيراتها ليست ذات أهمية في النموذج.

ومنه يمكن صياغة معادلة النموذج كما يلي:

الأداء الوظيفي= 0.377 (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) + 0 (البيئة التكنولوجية) + 0 (الإدارة الإلكترونية) +0 (الاتصال التنظيمي الالكتروني)

III. 2.5.1- تحليل الانحدار المتعدد التدريجي.

سوف نقوم بتحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي والجدول (08) يوضح ذلك:

من الجدول (08) نلاحظ خروج متغيرين مستقلين، هما: (البيئة التكنولوجية، الاتصال التنظيمي الالكتروني)، بينما أحتفظ النموذج بالمتغيرين المستقلين الآخرين، وهما: (الادارة الالكترونية، ادارة الموارد البشرية الالكترونية) حيث بلغ معامل الارتباط الخطي (87.5%) وهو دليل على وجود ارتباط عالٍ بين هذين المتغيرين، مما يعني أن (6. 76%) من الأداء الوظيفي يعود إلى بُعدي (، ادارة الموارد البشرية الالكترونية، الإدارة الالكترونية)، أما النسبة المتبقية (23.4%) فتعود إلى عوامل أخرى، قد تكون عوامل عشوائية أو ناجمة عن خطأ، ويُلاحظ أن الفضل الأكبر لهذا الارتباط الخطي يعود إلى بُعد ادارة الموارد البشرية الالكترونية، حيث يُسهم وحده بمعامل ارتباط خطي قدره (84%).

III. 3.5.1- تباين خط الانحدار

H0 : تنص على أنّه : "خط الانحدار لا يُلائم المعطيات المقدّمة"

H1 : تنص على أنّه : "خط الانحدار يُلائم المعطيات المقدّمة"

Published on 30-12-2024 in the el-Bahith review (Mağallaẗ al-bāḥiṯ) : https://elbahithreview.edu.dz

من الجدول (09) تظهر التباينات الناتجة عن المتغيرات المستقلة والتباينات الناتجة عن البواقي، بالإضافة إلى مجموع التباينات. نلاحظ أن مجموع تباين المتغير يقدر بـ (13,355) وله مصدران: المصدر الأول للمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) يقدر بـ (9,421) والمصدر الثاني للبواقي يقدر ب (3,934) وهذا يوضح بشكل جلي أن هناك تأثيرًا قويًا للمتغير المستقل المتمثل بـ (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كما أن المتغير المستقل الآخر (الإدارة الإلكترونية) له تأثير قوي أيضاً على المتغير التابع. بالإضافة إلى ذلك، فإن مستوى الدلالة يساوي (0.00) وهو أقل من 0.05، مما يعني أن خط الانحدار يناسب البيانات المقدمة، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، ممّا يمكّننا من صياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار.

لصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار، يجب علينا استخراج قيم معاملات خط الانحدار المتعدد المتدرج، كما هو موضح في الجدول (10)

ومن الجدول (10) نلاحظ أن قيمة معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الإدارة الإلكترونية) بلغت (0.301، 0.518) على التوالي، مما يدل على مقدار الزيادة في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) نتيجة زيادة هذه المتغيرات بمقدار وحدة واحدة، وبما أن قيمة sig أقل من مستوى الدلالة المعتمد وهو (0.05)، فإننا نقبل الفرضية التي تفيد بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين العاملين في مؤسسة موبيليس بورقلة. وهذا ما يتفق مع دراسة (خميس، 2021) ودراسة (لعشب وقرقط، 2023)، (الزهراني ومجلد، 2024) ودراسة (راهب وشابي، 2023)، (دينون والجدي، 2023).

وبالتالي فإن معادلة خط الانحدار تكون على النحو التالي:

الأداء الوظيفي= (0.518) إدارة الموارد البشرية الإلكترونية +(0.301) الإدارة الإلكترونية+0.575

وعليه فإننا نقبل الفرضية القائلة بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي بشركة موبيليس ورقلة.

III. 6.1- تحليل ومناقشة الفرضية الخامسة : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات نظرة الموظفين حول الأداء تعزى للعوامل الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة).

III. 1.6.1- نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي تعزى متغير الجنس

يتضح من الجدول (11) أن مستوى الدلالة لقيمة F(0.343) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، أي أن آراء الذكور والإناث لا تختلف بشأن الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

III. 2.6.1- نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي تعزى متغير السن

يتضح من الجدول (12) أن مستوى الدلالة لقيمة F(0.185) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير السن في مؤسسة موبيليس بشأن الأداء الوظيفي.

III. 3.6.1- نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي حسب متغير المستوى التعليمي

يتضح من الجدول (13) أن مستوى الدلالة لقيمة F (0.003) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المستوى التعليمي في مؤسسة موبيليس بشأن الأداء الوظيفي.

III. 4.6.1- نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي حسب متغير (الخبرة المهنية).

ويتضح من الجدول (14) أن مستوى الدلالة لقيمة F (0.001) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الخبرة المهنية في مؤسسة موبيليس بشأن الأداء الوظيفي.

ومن ثمّ نرفض الفرضية الصفرية الخامسة التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات نظرة الموظفين حول الأداء تعزى للعوامل الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة).

IV- الخلاصة :

حاولنا من خلال هذه الدراسة معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي بمؤسسة موبيليس بورقلة، وقد اسفرت الدراسة على النتائج التالية:

يوجد أثر إيجابي للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛

- مستوى عملية التحول الرقمي في المؤسسة محل الدراسة مرتفع؛
- مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة موبيليس بورقلة متوسط؛
- توجد علاقة ارتباطية قوية بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالجنس، العمر، المستوى التعليمي؛ الاقدمية في العمل حول الأداء الوظيفي؛
- هناك تأثير لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، وكان البعد الأكثر تأثيراً هو بعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؛
- البيئة التكنولوجية في المؤسسة غير متطورة وهناك نقص في عملية الاتصال التي تعزز فعالية الأداء الوظيفي.

بناءً على النتائج لسابقة نقدم التوصيات التالية:

- يجب على المنظمة تحسين أساليب العمل باستخدام الأنظمة الرقمية لإدارة المهام والموارد مما يساهم في تقليل الوقت الضائع وتحسين الكفاءة وبالتالي رفع الأداء الوظيفي؛
- تعزيز العلاقة مع الرؤساء من خلال منصات التواصل الرقمية التي تسمح بالتواصل المستمر بين الموظفين والرؤساء، مثل الاجتماعات الافتراضية والبريد الإلكتروني، لتسريع عملية اتخاذ القرار وتوضيح الأهداف، مما يعزز العلاقة بين الطرفين؛
- تفعيل العمل عن بُعد واستخدام الأدوات الرقمية التي تساهم في تسهيل أداء الموظفين في بيئة مرنة مما يزيد من مستوى الرضا ويعزز الانتماء للمؤسسة؛
- يتعين على مؤسسة موبيليس الاستثمار في تحسين البنية التحتية الرقمية، بما في ذلك تعزيز الإنترنت وتوفير الأجهزة التقنية الحديثة لضمان سير العمل بسلاسة والأداء الأمثل.
- يجب تحسين الأنظمة الرقمية المستخدمة لإدارة العمل وتعزيز التعاون بين الموظفين باستخدام منصات العمل الجماعي الرقمية، مثل أدوات الاتصال المؤسسي وإدارة الأعمال عبر الإنترنت.

V - الملاحق:

الجدول (02): نتائج اختبار الموثوقية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,959	28
,970	42

المصدر: من اعداد الباحثة بناءا على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (03): نتائج إجابات العينة على التحول الرقمي

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
البيئة التكنولوجية	41	1,71	4,86	3,6132	,84470
الإدارة الإلكترونية	41	2,29	4,86	3,4530	,66540
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	41	2,29	4,71	3,4530	,66463
الاتصال التنظيمي الالكتروني	41	2,57	4,86	3,3728	,66538
التحول الرقمي	41	2,21	4,50	3,4730	,61428
N valide (liste)	41				

المصدر: من اعداد الباحثة بناءا على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (04): نتائج إجابات العينة على الأداء الوظيفي

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الالتزام في العمل	41	2,29	4,29	3,4007	,59093
إنجاز المهام	41	2,43	4,86	3,4669	,62924
العلاقات بين الزملاء	41	1,57	4,71	3,4843	,72201
العلاقة مع الرؤساء	41	1,57	4,86	3,2892	,68250
تطوير وتحسين أساليب العمل	41	1,57	4,43	3,3449	,70709
الانتماء الوظيفي	41	1,71	5,00	3,4181	,68838
اللأداء الوظيفي	41	1,88	4,40	3,4007	,57781
N valide (liste)	41				

المصدر: من اعداد الباحثة بناءا على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (05): اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample K.S)

		التحول الرقمي	الأداء الوظيفي
N		41	41
Paramètres normaux[a,b]	Moyenne	3,4730	3,4007
	Ecart type	,61428	,57781
Différences les plus extrêmes	Absolue	,131	,105
	Positif	,071	,105
	Négatif	-,131	-,100
Statistiques de test		,131	,105
Sig. asymptotique (bilatérale)		,076[c]	,200[c,d]

المصدر: من اعداد الباحثة بناءً على مخرجات SPS

الجدول (06): نتائج معامل الارتباط بين التحول الرقمي بأبعاده المجتمعة والأداء الوظيفي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,889[a]	,790	,767	,27878

a. Prédicteurs : (Constante), : المتغير المستقل التحول الرقمي

Coefficients[a]

الجدول (07): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد التحول الرقمي على الأداء الوظيفي

Modèle		Coefficients non standardisés B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	,482	,260		1,852	,072
	البيئة التكنولوجية	,129	,088	,189	1,469	,150
	الإدارة الإلكترونية	,171	,113	,197	1,517	,138
	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	,377	,117	,434	3,229	,003
	الاتصال التنظيمي الالكتروني	,166	,097	,191	1,710	,096

المصدر: من اعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (08): معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,840[a]	,705	,698	,31760
2	,875[b]	,766	,753	,28700

a. Prédicteurs : (Constante), إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

b. Prédicteurs : (Constante), الإدارة الإلكترونية, إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

c. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على مخرجات

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

الجدول (09): تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9,421	1	9,421	93,398	,000[b]
	de Student	3,934	39	,101		
	Total	13,355	40			
2	Régression	10,225	2	5,112	62,066	,000[c]
	de Student	3,130	38	,082		
	Total	13,355	40			

الجدول (10): قيم معاملات خط الانحدار المتعدد التدريجي

Modèle		Coefficients non standardisés B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	,879	,266		3,311	,002
	eectronicgrh	,730	,076	,840	9,664	,000
2	(Constante)	,575	,259		2,219	,033
	eectronicgrh	,518	,096	,595	5,371	,000
	eectronicmanag	,301	,096	,346	3,124	,003

الجدول (12): اختبار (T) للعينات المستقلة لاختبار الفروق حول الأداء الوظيفي حسب متغير السن.

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1,134	2	,567	1,763	,185
Intragroupes	12,221	38	,322		
Total	13,355	40			

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (11): نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي تعزى متغير الجنس

		Test de Levene sur l'égalité des variances F	Test de Levene sur l'égalité des variances Sig	Test t pour égalité des moyennes t
الأداء الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,921	,343	,900
	Hypothèse de variances inégales			1,004

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (13): نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي حسب متغير المستوى التعليمي. **ANOVA**

Intergroupes	4,102	3	1,367	5,467	,003
Intragroupes	9,253	37	,250		
Total	13,355	40			

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

ANOVAالجدول (14): نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة المهنية.

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	4,003	2	2,001	8,132	,001
Intragroupes	9,352	38	,246		
Total	13,355	40			

- الإحالات والمراجع:

آسر أحمد خميس. (2021). أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية. 02(02).

2. انتظار أحمد جاسم. (2021). أثر ضغط العمل على الأداء الوظيفي في المصارف الأهلية العراقية. مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، 4(1)، الصفحات 458-431. تم الاسترداد من https://www.asjp.cerist.dz/en/article/142233

3. حياة محمد القرعاوي. (2022). تصور مقترح للتحول الرقمي في الجامعات السعودية في ضوء أبعاد التحول الرقمي. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 82(82).

4. سحر مصطفى عبد الرازق. (2019). التحول الرقمي تحدي جديد لمهنة المحاسبة والمراجعة لدعم التنمية المستدامة. المؤتمر السنوي الرابع وعشرون لبحوث الازمات بعنوان " التحول الرقمي لتطبيق رؤية مصر 2023. مصر: جامعة عين شمس.

5. سناء راهب، وحليمة شابي. (2023). أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية- دراسة حالة البنوك التجارية لولاية الطارف.". مجلة الإقتصاد الصناعي (خزارتك)، 13(1)، الصفحات 689-710.

6. سهام لعشب، وناصر قرقط. (2023). التحول الرقمي وأثره على اداء الموارد البشرية -دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. مجلة الاقتصاد والبيئة، 6(01)، الصفحات 234-255. تم الاسترداد من https://www.asjp.cerist.dz/en/article/218219

7. صليبي غاندي طالب، ونصيف مروان عامر. (2021). دور ثقافة التميز في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية: دراسة تحليلية في جامعة تكريت. التراث، 11(5)، الصفحات 454-474. تم الاسترداد من https://www.asjp.cerist.dz/en/article/195587

8. عقيل حسين الركابي، وثائر كاظم الغرباوي. (2023). دور تكنولوجيا التحول الرقمي في تطوير مهنة المحاسبة. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 19(الجزء الأول)، الصفحات 218-231.

9. عمر خميس سعيد الزهراني، وأسامة عبد الرحمان مجلد. (2024). أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي المستشفيات التخصصية بجدة. المجلة العربية للإدارة، 44(6)، الصفحات 1-20. doi: 10.21608/AJA.2024.285350.1635

10. محمد سالم دينون، وزمزم الجدي. (2023). أثر التحول الرقمي على الاداء الوظيفي لدى المصارف التجارية العاملة بمدينة سرت في ليبيا. مجلة البيان العلمية (16)، الصفحات 150-122.

11. منى يحي محمد الأحمري، وسليم برشيد عبد القادر. (2022). أثر تطبيق ادارة الجودة الشاملة على أداء العاملين في الجامعات السعودية (دراسة تطبيقة على جامعة الملك خالد بأبها. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (31).

12. مؤسسة موبيليس. (2024). تم الاسترداد من https://www.mobilis.dz/ar/apropos.php

Guzman-Ortiz, C., & et al. (2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. International Journal of Data and Network Science , 4(4), pp. 337-346.

14 .Levkovskyi, B., Betzwieser, B., Loffler, A., & Wittges, H. (2020). Why do organizations change ? A literature review on drivers and measures of success for digital transformation. Americas Conference on Information Systems.

15 .Perera, M., & Weerakkody, W. (2015). Impact of Attitudinal Factors on Job Performance of Non-Executive Employees in Hotel Industry : With Reference to Kalutara District. With Reference to Kalutara District. 6th International Conference on Business & Information ICBI (pp. 189-212). Sri Lanka: Faculty of Commerce and Management Studies, University of Kelaniya. Retrieved from http://repository.kln.ac.lk/handle/123456789/10566

16 .Subari, I., Putra, A., & Sain, M. (2024). The Effect of Digital Transformation on Organizational Performance: A Meta Analysis. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Hal, 15(1), pp. 50-65.

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en