



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

تخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسات من

وجهة نظر العاملين

–دراسة حالة مؤسسة نفضال – غرداية–

من إعداد الطالبتين:

- إخلاص عسال

- نشوى نور الإيمان أونيسي

تم مناقشة المذكرة علنا بتاريخ من طرف اللجنة المكونة من السادة الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
		جامعة غرداية	رئيسا
عبد الله سايح	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
		جامعة غرداية	ممتحنا

الموسم الجامعية

2024/2023



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
في ميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية
تخصص: إدارة الموارد البشرية
بعنوان:

أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسات من
وجهة نظر العاملين
-دراسة حالة مؤسسة نفضال- غرداية-

من إعداد الطالبتين:

- إخلاص عسال

- نشوى نور الإيمان أونيسي

تم مناقشة المذكرة علنا بتاريخ من طرف اللجنة المكونة من السادة الأساتذة:

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
		جامعة غرداية	رئيسا
عبد الله سايح	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
		جامعة غرداية	ممتحنا

الموسم الجامعي

2024/2023

الإهداء

لم تكن رحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون، لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان
محفوفا بالتسهيلات لكنني فعلتها

أهدى هذا النجاح لنفسى أولا والى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة، دمتم لي سنداً لا عمر له
إلى العزيمة التي يرجع إليها الفضل بعد الله في كل انجاز اخطو إليه وأول حرف كتبتة إلى ما انا عليه اليوم، التي
كانت لي الأم والأب والصديقة داعمي الأول ووجهتي التي استمد منها القوة
-أمي الحبيبة-

إلى من أحمل اسمه بكل فخر وزين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل.
-أبي الغالي -

إلى التي كانت ولا زالت تصفق لي بحماس في كل مرة كنت على وشك الإستسلام الى التي أخشى ان أفقد
حماسها أكثر مما كنت أخشى فشلي شقيقة روحي، التي رافقتني طيلة أيام حياتي
-اختي لينة حنان-

إلى مصدر قوتي، الداعمين الساندين، ارضي الصلبة الى من راهنوا على نجاحي وبيذكروني بمدى قوتي واستطاعتي
-اخوتي آية وعمر فاروق -

إلى زميلتي وصديقتي "أونيسى نشوى نور الايمان" التي رافقتني في انجاز بحثنا هذا بكله ومره ها نحن اليوم نتخرج
ونكمل مشوارنا

ولا أنسى رفقاء الروح الذين شاركوني خطوات هذا الطريق
إلى من هونوا تعب الطريق الى من شجعوني على المثابرة واكمال المسيرة
إلى رفقاء السنين ممتنة لكم

إخلاص عسال

الإهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث.

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله، إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام

لنيل المبتغى، إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم،

إلى مدرستي الأولى في الحياة، أبي الغالي على قلبي أطل الله في عمره (محمد أونيسي)؛

إلى التي وهبت لفلذة كبدها كل العطاء والحنان، إلى التي صبرت على كل شيء، التي رعتني

حق الرعاية، وكانت دعواها لي بالتوفيق، تتبني خطوة خطوة في دراستي، إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في

وجهي نبع الحنان أمي (بالي امال) أعز ملاك على القلب والعين جزاها الله عني خير الجزاء في الدارين؛

إليهما أهدي هذا العمل المتواضع لكي َّ أدخل على قلبهما شيئا من السعادة، إلى مثالي فالحياة والذي اقتدي به إلى

مسندي وسندي وداعمي في مشواري الدراسي إلى خالتي وأمي الثانية التي احتوتني ودعمتني في مشواري الجامعي التي

كانت الاب والام والحالة في غيابهم (بالي اسيا) إلى اخوتي الذين تقاسموا معي حلاوة الحياة (هديل ونصر الله)

إلى من ساندتني ومازالت تساندني في مشواري في للحياة إلى اخوتي وصديقتي وتوأمي ابنت خالتي (رانيا)

إلى تلك الأرواح التي فارقتنا ومازالت اثارهم في حياتنا إلى روح جدي (عمّار أونيسي) وجدي (عبد الحميد بالي)

وجدي (ميمي قاسم) وإلى الراحل زوج خالتي (عمو عبد اللطيف قمازي)

كما أهدي ثمرة جهدي إلى أجمل صدفة في الحياة إلى الزميلة والصديقة والرفيقة إلى التي جعلتني فخورة بصحبتها طيلة

الاعوام السابقة (إخلاص عسال)،

وإلى كل من آمننا بي يوما ما وساندني ودعمني بكلمة او بموقف الحمد لله والشكر لله ما سلكنا البدايات الا بتيسيره

وما بلغنا النهايات الا بتوفيقه

نشوى نور الإيمان أونيسي

شكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ نحمد الله تعالى ونشكره على توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل ثم نتوجه بالشكر

إلى

كل من ساعدنا على إتمام هذا البحث وقدم لنا العون ومد لنا يد المساعدة وزودنا بالمعلومات

اللازمة لإتمام هذا البحث

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور الفاضل "سايع عبد الله" على كل نصائحه

وإرشاداته وتوجيهاته طيلة مدة الاشراف.

كما أتقدم بالشكر والاحترام إلى السيد "رزاق عباس" و "أولاد بوجمعة عز الدين"

اللذان كانا عوناً لنا ولم يبخلا علينا بمجهوداتهما وساعدانا في بحثنا هذا

وإلى كل موظفي شركة نפטال لولاية غرداية

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة التي قبلت مناقشة بحثنا هذا ونشكر جميع أساتذة كلية

العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وبالأخص أساتذة قسم علوم التسيير



الملخص

ملخص باللغة العربية

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء حول الأثر التي تحدثه رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسة وهذا من وجهة نظر العاملين في المؤسسات، حيث قمنا بطرح إشكالية التي مفادها "ما هو تأثير رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسة وهذا من وجهة نظر العاملين في مؤسسة محل الدراسة؟"، ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية والتأكد من صحة فرضياتنا قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باستعمال أداة الاستبيان التي تم توزيعها على العاملين في مؤسسة نفطال لولاية غرداية سنة 2024 وأسفرت هذه الدراسة على مجموعة من النتائج نذكر أهمها فيما يلي:

- تساهم رقمنة الموارد البشرية في تحقيق مستوى عال من الأداء في المؤسسة وتحقق أهدافها؛
 - تختصر رقمنة الموارد البشرية الوقت والجهد؛
 - يتمثل الأداء الوظيفي في المؤسسة في عنصر الكفاءة والفعالية التنظيمية التي تعبران على الجهد وطاقة العمل في المؤسسة بإضافة إلى الحوافز وتشجيعات التي توفرها المؤسسة؛
 - سهلت رقمنة الموارد البشرية للمسؤولين الولوج للمعلومات الخاصة بعمالهم في أي وقت وبسهولة.
- وتوصلنا إلى مجموعة من التوصيات نذكر منها:
- الاهتمام أكثر بالبرامج المستخدمة من حيث حمايتها وتأمينها وتجديدها وتطويرها دوريا وهذا لتفادي قرصنتها؛
 - القيام بدورات تكوينية وتحسيسه على طرق وكيفية العمل ببرامج متطورة خاصة بالمؤسسة.
- الكلمات المفتاحية:** أداء وظيفي، رقمنة موارد البشرية، عاملين، كفاءة التنظيمية، برمجيات.

Abstract:

This study aims to highlight the impact that digitization of human resources resources has on the functioning of an institution. This is from the point of view of the employees of the institutions. We have raised the problem that "What is the impact of digitization of human resources on the functioning of the institution and this is from the point of view of the employees of the institution in question?", In order to answer this problem and ascertain the validity of its assumptions, we used the analytical descriptive approach using the questionnaire tool distributed to Naftal employees of the state of Ghardaia in 2024, This study produced a series of results, the most important of which are:

- The digitization of human resources contributes to the achievement of a high level of performance in the organization and the achievement of its objectives;
- The digitization of human resources reduces time and effort;
- Enterprise functionality is the organizational efficiency and effectiveness component that expresses the enterprise's effort and work capacity in addition to the incentives and encouragements provided by the enterprise
- The digitization of officials' human resources facilitated access to their workers' information at any time and easily.

We have reached a series of recommendations, including:

- More attention to the programmer used in terms of their protection, security, renewal and periodic development in order to avoid their piracy;
- Conducting formative courses and sensitizing it on ways and means of working with the organization's advanced programs.

Keywords: functional performance, digitization of human resources, employees, organizational efficiency, software.

قائمة المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات	
I	الإهداء	
II	شكر والعرفان	
III	الملخص	
IV	قائمة المحتويات	
VI	قائمة الجداول	
VIII	قائمة الأشكال	
IX	قائمة الملاحق	
آ	مقدمة	
01	الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي للمؤسسات	الفصل الأول
02	تمهيد	
03	رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي	المبحث الأول
03	مفاهيم حول رقمنة الموارد البشرية	المطلب الأول
07	مفاهيم أساسية حول الأداء الوظيفي	المطلب الثاني
11	العلاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي للمؤسسات	المطلب الثالث
11	الدراسات السابقة	المبحث الثاني
11	دراسات باللغة العربية	المطلب الأول
13	دراسات باللغة الأجنبية	المطلب الثاني
15	التعليق حول الدراسات السابقة	المطلب الثالث
18	خلاصة الفصل	
19	الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نفضال غرداية	الفصل الثاني
20	تمهيد	
21	منهج ومجتمع الدراسة	المبحث الأول
21	تقديم عام حول مؤسسة نفضال وحدة غرداية	المطلب الأول
25	منهج وعينة الدراسة	المطلب الثاني
26	أدوات الدراسة	المطلب الثالث

29	تحليل ومناقشة النتائج	المبحث الثاني
29	اختبار صدق وثبات الاستبيان والمعلومات الشخصية لعينة الدراسة	المطلب الأول
34	دراسة وتحليل النتائج الخاصة بمحاور الدراسة	المطلب الثاني
42	إختبار فرضيات الدراسة	المطلب الثالث
47	خلاصة الفصل	
49	خاتمة	
53	قائمة المراجع	
56	الملاحق	

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
03	يوضح تعاريف حول رقمنة الموارد البشرية	1-I
15	يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة	2-I
26	يوضح الاستثمارات الموزعة والمستردة	1-II
27	يوضح مقياس ليكارت الحماسي للإجابات وأوزانها	2-II
28	يوضح مقياس المقبولة	3-II
29	يوضح اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيان	4-II
30	يوضح اختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة	5-II
31	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	6-II
32	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	7-II
33	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	8-II
34	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات لمحور البرمجيات المكتبية	9-II
36	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات لمحور الاتصالات المكتبية	10-II
37	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات لمحور الفرد	11-II
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الكفاءة التنظيمية	12-II
40	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الفعالية التنظيمية	13-II
42	اختبار الفرضية الأولى	14-II
43	اختبار الفرضية الثانية	15-II
44	اختبار الفرضية الثالثة	16-II
45	اختبار الفرضية الرابعة	17-II

قائمة الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
05	أهداف رقمنة الموارد البشرية	1-I
24	الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفضال فرع غرداية	1-II
26	نموذج الدراسة	2-II
31	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	3-II
32	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	4-II
33	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	5-II

قائمة الملاحق

رقم الملحق	إسم الملحق
01	الإستبيان
02	قائمة المحكمين
03	إختبار الفاكرونباخ
04	إختبار التوزيع الطبيعي
05	إختبارات الأسئلة الشخصية
06	إختبار الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد رقمنة الموارد البشرية
07	إختبار الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الأداء الوظيفي للمؤسسة
08	إختبار الفرضيات

مقدمة

تعتبر عملية الرقمنة من أحدث المصطلحات التي شهدت اهتمام كبير وبالغ من مختلف الإداريين والمؤسسات منذ اختراع الحاسوب وتطور مختلف الوسائل الإلكترونية خاصة مع الانتشار الواسع لشبكة الأنترنت واستخداماتها المتعددة بالإضافة إلى الهواتف الذكية والبرمجيات والتطبيقات والذكاء الاصطناعي، وخاصة في عصرنا الحالي حيث أصبحت هذه الفترة تعرف بالعصر الرقمي، فأثر الانتشار الكبير والسريع للتكنولوجيات الرقمية على مختلف جوانب الحياة وخاصة على المؤسسات وعالم الأعمال، حيث مست جميع الجوانب في المؤسسات وإمتدت للموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة، فأصبحت رقمنة الموارد البشرية ضرورة حتمية لما لها من فوائد تسهل على الإدارة والعاملين عملهم فعملية رقمنة الموارد البشرية تعني تطبيق التكنولوجيا الرقمية والحلول الذكية في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، ويشمل ذلك إستخدام البرمجيات والأنظمة الرقمية لتسهيل عمليات التوظيف، التدريب، إدارة الأداء، وتحسين تجربة الموظفين، ومن خلال رقمنة الموارد البشرية، يمكن للمؤسسات تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية، وتعزيز تجربة الموظفين، وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية، وخاصة أن الرقمنة تساهم بشكل كبير في تحقق فعالية وكفاءة تنظيمية عالية وتحرص على الحفاظ للاداء الوظيفي للمؤسسة وإستمراريتها، حيث يتضمن الأداء الوظيفي للمؤسسة عدة عناصر مثل الإنتاجية، جودة الخدمات و المنتجات المقدمة، إستجابة المؤسسة لاحتياجات العملاء، وتحقيق الأهداف المالية والاستراتيجية المحددة، وعملية تقييم الأداء الوظيفي للمؤسسة يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف في عمل المؤسسة واتخاذ التدابير اللازمة لتحسين الأداء وتحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة.

ومن أجل القيام بدراسة ذلك قمنا بإختيار مؤسسة نفضال المتواجدة في ولاية غرداية والتي تعتبر مركز جهوي لولايات الجنوب من أجل إختبار أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي.

إشكالية الدراسة:

تعتبر رقمنة الموارد البشرية من أحدث العمليات الإلكترونية التي تتبعها مختلف المؤسسات فهي تساهم في تحويل إدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسات لإدارة رقمية تتم بواسطة أحدث الوسائل التكنولوجية، وهذا من خلال إستخدام مجموعة من البرمجيات والتطبيقات تسهل عمل مستخدم معلومات الخاصة بالموارد البشرية في المؤسسة، ولهذا العملية تأثيرات على مختلف الجوانب الأخرى في المؤسسة بإعتبارها تمس أكثر العنصر حساس فيها وهو الموارد البشرية، ومن بين أهم هذه العناصر هو الأداء الوظيفي للمؤسسة التي يعتبر ترجمة قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وأداء مهامها بكفاءة وفعالية. وبناء على ما تقدم ذكره يمكن طرح وصياغة الإشكالية الرئيسية على النحو التالي:

ما هو تأثير رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسات وهذا من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نفضال لولاية غرداية؟

وللإلمام أكثر بجوانب الموضوع نطرح الأسئلة الجزئية التالية:

- ✓ هل هناك برنامج لرقمنة الموارد البشرية في مؤسسة نفعال لولاية غرداية؟
- ✓ هل توجد علاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في مؤسسة نفعال لولاية غرداية؟
- ✓ هل لرقمنة الموارد البشرية تأثير على الكفاءة التنظيمية في مؤسسة نفعال لولاية غرداية؟
- ✓ هل لرقمنة الموارد البشرية إنعكاس على الفعالية التنظيمية في مؤسسة نفعال لولاية غرداية؟

فرضيات الدراسة

- ✓ يوجد برنامج لرقمنة الموارد البشرية في مؤسسة نفعال لولاية غرداية.
- ✓ توجد علاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في مؤسسة نفعال لولاية غرداية.
- ✓ تؤثر رقمنة الموارد البشرية على الكفاءة التنظيمية في مؤسسة نفعال لولاية غرداية.
- ✓ تنعكس رقمنة الموارد البشرية على الفعالية التنظيمية لمؤسسة نفعال في ولاية غرداية.

أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:
- التطرق لرقمنة الموارد البشرية وأبعادها؛
 - إبراز مدى تأثير الرقمنة على محيط المؤسسات؛
 - التعرف على الأداء الوظيفي للمؤسسة وأبعاده؛
 - إبراز دور التكنولوجيا الخاصة بالبيانات والمعلومات على الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية موضوعنا من خلال عنوانه الذي جاء بدراسة حديثة مرتبطة بتكنولوجيا وهي رقمنة الموارد البشرية، حيث يحظى هذا الموضوع بأهمية واسعة وكبيرة من طرف مختلف الباحثين، فدراسة إشكالية دور رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي الخاصة بالمؤسسات هي من أكثر المواضيع حساسية فالأداء الوظيفي يعتبر جوهر كل المؤسسات ورقمنة الموارد البشرية أصبحت ضرورية في كل الميادين والمؤسسات.

مبررات إختيار الموضوع

الأسباب الذاتية:

- الميل الشخصي للمواضيع التكنولوجية والرقمنة وربطها بتخصصنا الدراسي؛
- الرغبة الشخصية في تجربة القيام بتربص ميداني في مؤسسة إقتصادية.

الأسباب الموضوعية:

- تتوجه الدولة لرقمنة كل القطاعات لأسباب تنافسية كسياسة الدولة والمؤسسات؛
- محاولة مواكبة السياسات الجديدة المنتهجة من قبل المؤسسات.

حدود الدراسة

- الزمنية: من فيفري إلى ماي سنة 2024
- المكانية: مؤسسة نفضال لولاية غرداية

المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة

من أجل دراسة كل من الجانب النظري والتطبيقي الخاص بموضوع بحثنا والتأكد من صحة فرضياته والإجابة على إشكالية دراستنا، قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالاستعانة بالمراجع والمصادر والكتب والمقالات والمذكرات الجامعية وهذا لإعداد الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي فاستعملنا أداة الاستبيان وذلك بتوزيع الاستبيانات على عمال المؤسسة محل الدراسة، ثم قمنا بجمعها وإجراء الاختبارات في برنامج نسخة 24.00 - spss24، ثم تحليلها وإختبار صحة الفرضيات.

هيكل الدراسة

تم تقسيم بحثنا الى فصلين، الفصل الأول خاص بالإطار النظري للموضوع، أما الفصل الثاني فخصص للجانب التطبيقي، وتم تقسيم كل منهما الى:

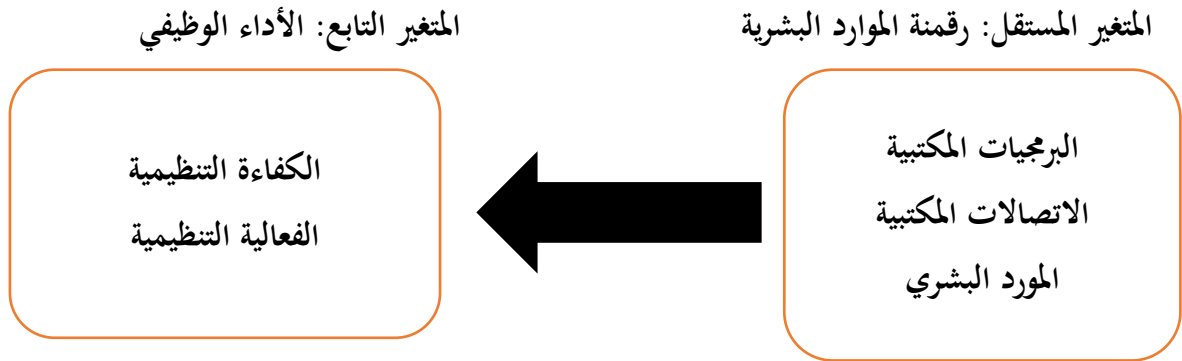
الفصل الأول قسم الى مبحثين، في كل مبحث، ثلاث مطالب، فكان المبحث الأول: مفاهيم أساسية لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي للمؤسسات، والمطلب الأول: مفاهيم حول الرقمنة والموارد البشرية، المطلب الثاني: الأداء الوظيفي، المطلب الثالث: العلاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي للمؤسسات، أما المبحث الثاني فقد ضم الدراسات السابقة باللغة العربية وهذا في المطلب الأول والدراسات الأجنبية في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث فكان التعليق حول الدراسات السابقة.

الفصل الثاني هو بدوره قسم الى مبحثين، المبحث الأول: إجراءات وطرق الدراسة، وضم ثلاث مطالب وهي بالترتيب منهجية الدراسة، أدوات الدراسة، إختبار صدق وثبات الدراسة، أما المبحث الثاني فكان إختبار الفرضيات وتحليل النتائج.

صعوبات الدراسة:

- صعوبة التنقل إلى المؤسسة؛
- صعوبة في الحصول على صورة لبرنامج NOVACH
- الصعوبة في الحصول على دراسات سابقة تجمع بين المتغيرين من أجل الاطلاع أكثر على الموضوع والاستعانة بهذه الدراسات.

نموذج الدراسة



الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

تمهيد

تعتبر رقمنة الموارد البشرية من أحدث المتغيرات المستعملة في مختلف المؤسسات وخاصة المؤسسات الاقتصادية فهي عملية إستعمال تطبيقات التكنولوجيا الرقمية والأنظمة الذكية لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، وهذا من أجل الاستفادة من مختلف التطبيقات الرقمية وتجارب العاملين المقنعة، فعملية رقمنة الموارد البشرية تنطلق من خبرات الموظفين ومدى وجود الإبداع في عمل الشباب منهم ، أما الأداء الوظيفي يعتبر أحد أهم الركائز التي يستند عليها في عملية تحديد المسار الفعلي للموظفين داخل المؤسسات، ومن أجل التعمق أكثر في الأداء الوظيفي ورقمنة موارد البشرية قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين وهما كالتالي:

- مفاهيم أساسية لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي للمؤسسات
- الدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

المبحث الأول: رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

تعتبر رقمنة الموارد البشرية من أحدث التقنيات حيث تتمثل في رقمنة جميع المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية، أما الأداء الوظيفي للمؤسسات فهو يتمثل في إنتاجية العاملين والموظفين في المؤسسة و السعي لتحقيق أهدافها وأداء مهامها بكفاءة وفعالية، ومن أجل التطرق أكثر لهذين المتغيرين قمنا بتخصيص هذا المبحث الذي قسمناه إلى ثلاث مطالب، مطلب متعلق بمفاهيم حول رقمنة الموارد البشرية، و آخر بمفاهيم أساسية حول الأداء الوظيفي، ومطلب الثالث تمثل في العلاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي .

المطلب الأول: مفاهيم حول رقمنة الموارد البشرية

تعتبر رقمنة الموارد البشرية من أحدث المواضيع فهي تستمد من التكنولوجيا الحديثة حيث يتم نقل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على الحواسيب والأجهزة الحديثة.

أولاً: تعريف رقمنة الموارد البشرية

شهدت الآونة الأخيرة تحولات جذرية في مفاهيم إدارة الموارد البشرية بتعزيز قدراتها الرقمية على مواكبة حركة التطور والتغيير في مهاراتها باكتساب تخصصات جديدة تغطي على الصورة الذهنية المتداولة ضمن عالم الأعمال إلى إمكانيات التخصصات الرقمية لإدارة الموارد البشرية، حيث عززت قدرتها ومهارتها لإدارة رأس المال الفكري واعتماد تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإدارية في رسم سياساتها وأساليبها في العمل.

الجدول رقم I-1: يوضح تعاريف حول رقمنة الموارد البشرية

الكاتب	التعريف
بلحمري	تطبيق مختلف التكنولوجيات التي تمكن العاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المؤسسة الأخرى من لأجل القيام بالاتصال، وتقييم الإداء وإدارة المعرفة، التعليم، والأغراض الإدارية الأخرى.
زواوي	تعتبر رقمنة الموارد البشرية على منهجية إدارية جديدة تقوم على إستخدام الوعي لتكنولوجيا المعلومات في ممارسة وظائف الموارد البشرية، حيث تعتمد على أنظمة الحاسوب وشبكات الاتصال في تنفيذ استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية.
Gani & Anjum	هو عبارة عن مصطلح شاسع يغطي الإندماج بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، التي تركز بشكل رئيسي على خلق قيمة للموظفين ومديري المؤسسة.
الساعدي	هي عملية الوصول عبر الإنترنت إلى مختلف البيانات والمعاملات الموارد البشرية في مكان

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

العمل وإعادة تصميم وتنفيذ خدمات الموظفين والعلاقات بين الموارد البشرية والمنظمات ومورديها وعملائها باستخدام الأعمال الإلكترونية، حيث أصبحت الحاجة تتطلب إلى اتصال دقيق في الوقت المطلوب والوصول إلى معلومات الموظف في الوقت المناسب.

المصدر: أمال كردي، ياسر خضير عباس، رقمنة إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في السلوك المكتبي المستدام للعامل، مجلة الجامعة العراقية، مجلد 57، العدد 3، العراق، 2023، ص 510.

من خلال ما تطرقنا له في التعاريف السابق تعرف رقمنة الموارد البشرية أنها عبارة عن طريقة ووسيلة لتنفيذ وتطبيق السياسات وإجراءات واستراتيجيات الموارد البشرية في المؤسسة وهذا بواسطة وسائل وأدوات تكنولوجيا حديثة قائمة على تكنولوجية شبكة الإنترنت.

ثانياً: أهمية رقمنة إدارة الموارد البشرية: تعتبر رقمنة إدارة الموارد البشرية من الطرق الحديثة التي تنفذ وتسير بها الأنشطة والوظائف الأساسية فضلاً عن الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالموارد البشرية ولغرض معرفة مكان القوة لهذا المتغير لابد من تعزيز أهميته من خلال:¹

1. توثيق المعلومات والحفاظ عليها من التلف أو العبث بها؛
2. اختزال العمل الإداري المتعلق بالأساليب الورقية واليدوية مع المعاملات والسجلات؛
3. تكون عملية إنجاز وجمع وتحليل عمليات الخزن بشكل أسرع وأقل جهد ودقة لأتخاذ القرارات الناجحة؛
4. تحقيق علاقة ناجحة للتعامل بين إدارة المؤسسة والأفراد في داخلها من خلال توفير المعلومات اللازمة عن النشاطات والأفراد في المؤسسة وتقييم جودة أدائهم؛
5. تحسين جودة وسرعة توفير المعلومات مع احداث تكامل في الوصول إلى قواعد البيانات وتوسيع نطاق المعلومات؛
6. زيادة إمكانية وصول الأفراد إلى قواعد البيانات من خلال نموذج البوابات الإلكترونية.

ثالثاً: أهداف رقمنة الموارد البشرية: تهدف رقمنة الموارد البشرية لتحسين الإجراءات من أجل تشغيل الموارد البشرية بشكل أسرع وإنجاز الوظائف في الوقت المحدد، حيث تمتلك أربع متطلبات ضرورية يجب مراعاتها في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:²

- يطلّب من وحدات الموارد البشرية التركيز على المسائل الاستراتيجية؛
- يجب أن تكون هذه الوحدات مرنة في وضع السياسات والإجراءات العملية؛

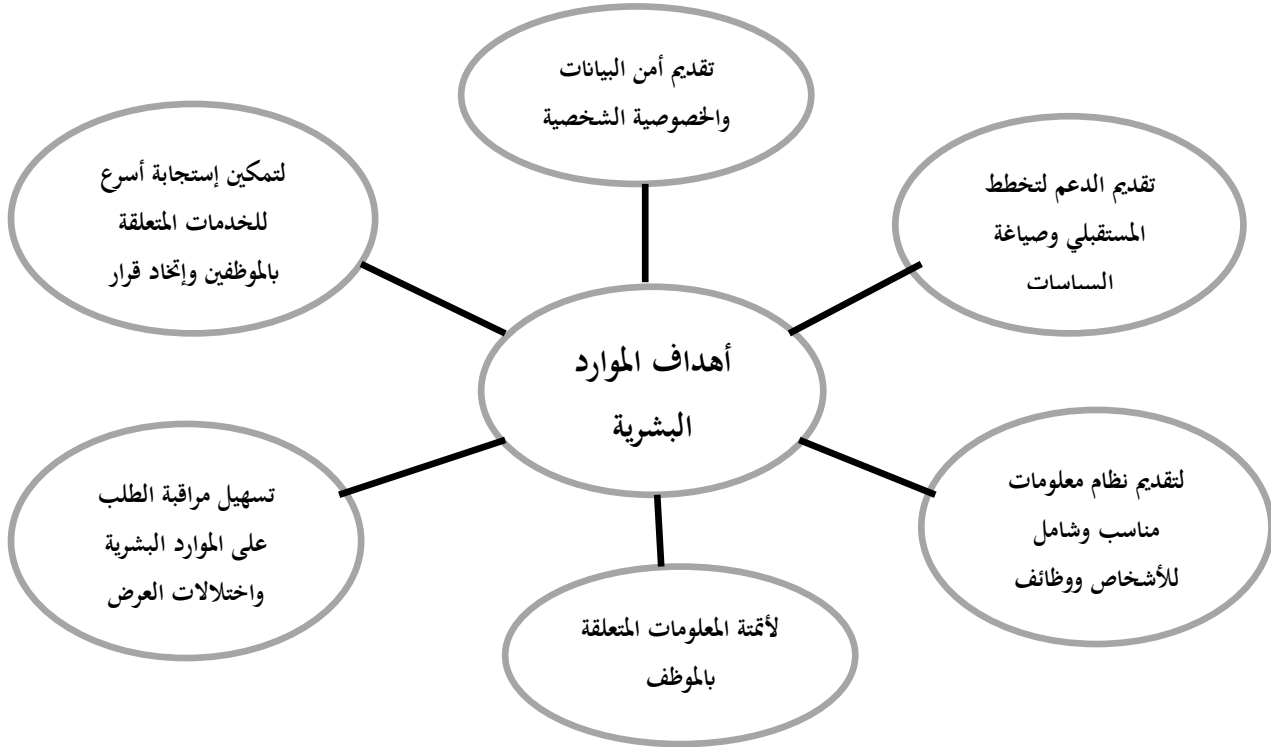
¹ ماجد عبد المهدي مُجدّ مساعده، السلوك التنظيمي، ط 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2016، ص 36

² Fahimeh Babaei Nivlouei , **Electronic Human Resource Management System: The Main Element in Capacitating Globalization Paradigm**, International Journal of Business and Social Science, Volume 5, Issue 01, Iran, 2014, P150.

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

- ينبغي لوحدة الموارد البشرية أن تعمل بفعالية وأن تكون واعية للتكاليف؛
- ينبغي أن تكون وحدات الموارد البشرية في خدمة المديرين والعمال.

الشكل رقم: 1-I يوضح أهداف رقمنة الموارد البشرية



المصدر: عثمانى مصطفى، إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحسين أداء الحكومة الإلكترونية، مجلة إقتصاد المال والاعمال، المجلد 8، العدد 01، الجزائر، 2023، ص 690.

رابعاً: وظائف إدارة الموارد البشرية الرقمية: تتمثل وظائف إدارة الموارد البشرية الرقمية فيما يلي:

- 1- **التوظيف والاختيار الإلكتروني:** تعتبر عملية التوظيف ممارسة تنظيمية حاسمة تمكن من تسخير الموارد الأكثر أهمية في المؤسسة، حيث تعد القدرة على توظيف موارد عالية الجودة حاجة استراتيجية، يرشد هذا المورد المؤسسات في الغالب إلى اكتساب ميزة تنافسية، فالتوظيف الإلكتروني يعرف كجزء من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية باستخدام الإنترنت لجذب الموظفين المؤهلين المناسبين، فعملية التوظيف عبر الإنترنت تستخدم موقعاً إلكترونياً معيناً لمقابلة العامل الأكثر ملاءمة وتقييمه، وفي النهاية المساعدة في توظيفه، فعملية إشراك التوظيف الإلكتروني هو آلية لخفض الوقت والتكلفة، وعندما يتم التوظيف الناجح للموظفين الاستراتيجيين في الوقت المحدد وبتكاليف منخفضة، تظل المؤسسات قادرة على

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

المنافسة، وتستفيد المؤسسة من استخدام أنظمة التوظيف عبر الإنترنت من خلال نشر معلومات صحيحة تتعلق بوظيفة محددة معروضة.¹

2- التعليم الإلكتروني: تعود بدايات التعليم الإلكتروني إلى بداية التسعينات على يد ستانفورد باتريك، والتعليم الإلكتروني هو التعليم باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة، وهو الحل التقني لمشكلة إيجاد أداة لتغطية حاجات جميع المتعلمين، ويساعد التعليم الإلكتروني على تسهيل اجراءات التعليم، يوفر جودة وفعالية للتعليم، بالإضافة إلى سهولة إجراءاته، وكذا التحفيز والاحتفاظ بالموظفين.²

3- تقييم الأداء الإلكتروني: يمكن تقييم أداء الموارد البشرية باستخدام الإنترنت وهذا يعني يمكن للمديرين تقديم معلومات تقييم الأداء مباشرة إلى قسم الموارد البشرية عبر النماذج الإلكترونية، وهذا يقلل من استخدام الأوراق لكل من المشرف والمراقب، مما يساعد على تقليل الوقت والتكلفة والجهد المبذول في ادارة الموارد البشرية، وهناك أيضا تطبيقات الخدمة الذاتية للمديرين التي تتيح لهم إدخال نتائج تقييم الأداء على الفور، بالإضافة إلى إمكانية تحديد أهداف أداء الموظف والنتائج وتخطيط الأداء والنشر لهم على صفحاتهم الشخصية، الغرض الرئيسي من نظام تقييم الأداء هو التحكم في أداء الموظف وسلوكه، للتأكد من أن سلوكه يتوافق مع الأهداف التنظيمية.³

4- أنظمة التعويض الإلكتروني: تستخدم أنظمة التعويض الإلكترونية لأغراض مختلفة مثل: التطوير وتطبيق نظام الأجور، وتقديم المزايا، وتقييم فعالية نظام التعويضات. يمكن للمنظمة تطوير نظام تعويض من خلال تحديد الخصائص المهمة للوظيفة، وتحديد القيمة التعويضية النسبية باستخدام تحليل الوظائف، وتحويل نقاط التقييم الوظيفي إلى هيكل للأجور عن طريق مسح معدلات الأجور في سوق العمل، فإن التعويضات هي إحدى القضايا المهمة للجذب والاحتفاظ بالمواهب في المنظمات بحيث تفترض المنظمات بشكل أساسي أن المال يؤثر على سلوك الموظف في تشكيل مواقفه، بالتالي تؤثر الأجور على جذب القوى العاملة والاحتفاظ بها.⁴

¹ Jealous Sungwa, e-HRM within an African Context, Open Access Library Journal, Volume 08, Issue 07, USA, 2021,P15.

² خالصة زاوي، تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 01، الجزائر، 2017، ص117.

³ عثمانى مصطفى، إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحسين أداء الحكومة الإلكترونية، مجلة إقتصاد المال والاعمال، المجلد8، العدد01، الجزائر، 2023، ص691

⁴ نفسه، ص691.

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

خامسا: إيجابيات رقمنة إدارة الموارد البشرية: تشير مختلف الدراسات الى أن لاستخدام التكنولوجيا الرقمية في ممارسات إدارة الموارد البشرية عدة إيجابيات والتي نذكر منها ما يلي:¹

- التقليل من تكاليف تخزين البيانات الخاصة بالموظفين؛
- السهولة والسرعة في معالجة واستخراج البيانات؛
- التوقيت الدقيق في الحصول على البيانات وتوفيرها؛
- التحليل الدقيق للبيانات يؤدي الى اتخاذ قرارات صائبة؛
- اتاحة الفرصة لمواجهة أفضل لمتغيرات البيئة؛
- شفافية أنظمة المؤسسة؛
- تخطيط فعال للوظائف.

سادسا: أبعاد رقمنة الموارد البشرية: وتتمثل فيما يلي:²

1- البرمجيات المكتبية: هي مجموعة المكونات المعنوية لنظام الحاسوب من تعليمات وإجراءات وبرامج وأنظمة تشغيل ولغات برمجية، والبرامج سلسلة من التعليمات المفهومة بالنسبة للحاسب وتتضمن نوعين من البرامج هما برامج النظام اللازمة لتشغيل الكيان الصلب، وبرامج التطبيقات التي يتعامل معها المستخدم النهائي.

2- نظم الاتصالات المكتبية: هي الوسيلة المستخدمة لإرسال البيانات والمعلومات وتلقيها، إذ تتألف من مجموعة من المحطات تتواجد في مواقع مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستفيدين إجراء عملية الإرسال والتلقي

3- الفرد: تتمثل الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف لإنجاز مهام المنظمة، ويعد المورد البشري أهم مكونات تقانة المعلومات، إذ يمكن وصفه أنه تراكم ضمني لمعرفه في أذهان العاملين في المنظمة

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الأداء الوظيفي

يعد الأداء الوظيفي الغاية والهدف الأساسي لتكريس مبدأ المساواة والعدالة والذي تسعى المؤسسة لتحقيقه، وهذا من خلال تخصيص لكل موظف مهامه على مدى اجتهاده ومثابرته ومدى امتلاك المهارة والجدية، حيث ينعكس هذا على الأداء الكلي للمؤسسة.

أولا: تعريف الأداء الوظيفي: يوجد العديد من التعاريف للأداء الوظيفي نذكر منها:

¹ خوصة مصطفى، بن عبو الجيلالي، تحديات رقمنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، مجلة حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35 العدد 01، الجزائر، 2021، ص 698.

² أمل كردي، ياسر خضير عباس، مرجع سبق ذكره، ص 512.

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

- **التعريف الأول:** هو الإشارة للأفعال والسلوكيات المتبعة من قبل الأفراد ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسات، والذي بناءً عليه يتم دفع أجور ورواتب الأفراد العاملين، وهو تصور فعلي لقدرة الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة.¹

- **التعريف الثاني:** هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق واطمأن المهام المكونة لوظيفة الفرد فالأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق واطمأن المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلباته الوظيفية، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.²

من خلال التعريفين السابقين نعرف الأداء الوظيفي على أنه عبارة عن الجهد المبذول من قبل العامل يتمثل في مجموعة الأهداف والمردودات التي تريد المؤسسة بلوغها وتحقيقها وهذا بواسطة الجهد المبذول من قبل العاملون في المؤسسة، أي نقول إن الأداء الوظيفي هو المصطلح الذي يربط فيما بين الأهداف المرجو تحقيقها وبين نشاط ومهام المؤسسة.

ثانياً: أنواع الأداء الوظيفي: يوجد ثلاثة أنواع للأداء وهي كالتالي:

- 1- **أداء المهام:** هنا يقصد به مجموع السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المؤسسة مثل الإنتاج المباشر للبضائع والخدمات، والبيع، وجرد المخزون، إدارة التابعين، وكل أداء يسهم بشكل مباشر، أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المؤسسة، فمثلاً في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل هذا الأداء، أو السلوك الحاجة إلى إحداث تحويل الأفراد من حالة النزاع بواسطة الصراع إلى جو تنافسي، كذلك أيضاً يمكن أن يكون هذا السلوك عبارة عن جهود تحفيزية لإيجاد مثل هذا الجو.
- 2- **الأداء الظرفي:** هو جميع كل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المؤسسة، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة، والمناخ التنظيمي، حيث يعد الأداء في هذه الحالة ليس دوراً إضافياً في طبيعته وإنما يكون خارج نطاق مهام الوظيفية الأساسية ويعتمد على الظرف الذي تجري فيه معالجة العمليات، مثلاً يمكن أن يكون موجه نحو الزملاء، و مساعدتهم في مشكلة لها علاقة بالعمل، أو نحو المؤسسة ككل من خلال الحرص، و استمرارية الحماس وبذل مجهود إضافي في العمل، أو التوجه نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة، وكذلك إتباع اللوائح التنظيمية، والإجراءات عندما لا تكون متوافقة مع رغبة الفرد.³

¹ جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 64، فلسطين، 2020، ص 08.

² راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص 209.

³ نادر حامد أبو شرح، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2010، ص 19.

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

3- الأداء المعاكس أو المجابهة: يتميز هذا النوع عن النوعين الآخرين بسلوك سلبي في العمل مثل التأخر عند مواعيد العمل أو الغياب، وإنما تشمل سلوكيات مثل الانحراف، والعدوان، وسوء الاستخدام والعنف وروح الانتقام والمهاجمة.¹

ثالثا: أهمية الأداء الوظيفي: يتصف لأداء الوظيفي بأهمية كبيرة نختصرها في النقاط التالية:²

- تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود تعطي منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها، كما أنها تحتاج إلى عدة أمور مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وهذه العملية قد تكون عملية إنتاج صناعي، أو عملية تقديم في المجالات مختلفة الخدمات
- الأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان (العنصر البشري)، الذي يدير العملية ويحول المواد الخام (الموارد) إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد وعمل (إنتاجية) العنصر البشري، ومنه يتحقق الربح.
- للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي مؤسسة تريد النجاح والتقدم، فإذا كان الأداء مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المؤسسة واستقرارها وفعاليتها، فالمؤسسة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء حين يكون أداء عاملها كما هو مطلوب، ويمكن القول بأن الأداء الوظيفي للعاملين في أي مؤسسة لا يعد إلا انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين والقادة أيضا.
- ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمؤسسة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في مرحلة الظهور مرحلة البقاء والاستمرارية مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر مرحلة التميز مرحلة الريادة، حيث أن تطور المؤسسة من مرحلة نمو لأخرى إنما يعتمد أساسا على مستوى الأداء بها.
- أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المؤسسة فقط بل تتعدى ذلك إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

رابعا: أهداف الأداء الوظيفي: تتمثل أهداف الأداء الوظيفي فيما يلي:³

- 1- التعرف على أداء العاملين بالمؤسسة بشكل علمي ومدى تحقيق المؤسسة لمهامها؛
- 2- تشجيع الموظفين على تحسين أدائهم في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة؛
- 3- وضع حوافز مادية ومعنوية لفائدة العاملين من أجل تحسين أدائهم وزيادة الإنتاجية .

¹ Gibbs, John ,Performance Measure Properties and Incentives ,Institute for the Study of Labor, No02,2004, p230.

² مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، العدد 06، بسكرة، 2018، ص481.

³ يوسف حجيم الطائي، آخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 454

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

- 4- الكشف عن أسباب تأخر العمل على المقاييس المحددة له، دون تجاهل المشاكل التي تواجه الموظفين والتي تعرقل العمل وإيجاد حلول مقترحة لها عن طريق مناقشتها.
 - 5- تحديد حركة التنقلات وترقية الموظفين بالمؤسسة على أساس علمي وهذا من خلال تقييم أدائهم.
- خامسا: عناصر الأداء الوظيفي:** يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها:¹
- 1- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
 - 2- **نوعية العمل:** وتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
 - 3- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
 - 4- **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الاعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.
- سادسا: العوامل المؤثرة في الأداء:** سوف نتطرق لأهم العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي فيما يلي:²
- 1- غياب الأهداف المحددة إذا كانت المؤسسة لا تملك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الانتاج لإدارتها؛
 - 2- عدم مشاركة العاملين في الإدارة يؤدي الى ضعف الشعور بالمسؤولية مما يؤدي الى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين؛
 - 3- اختلاف مستويات الأداء يؤثر في العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين في عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه؛
 - 4- مشكلات الرضا الوظيفي: فالرضى الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، فكلما زاد الرضا زاد الأداء بالنسبة للعاملين؛
 - 5- التسبب الإداري والذي يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد يعود ذلك نتيجة أسلوب القيادة أو الإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة.

¹ أحمد بن عبد الله الحسيني، علاقة الاشراف الإداري بكفاءة أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص الإشراف الإداري، جامعة الملك فهد، الرياض السعودي، 1994، ص 55

² عزة أبوشقدم، آخرون، أثر التنمية الإدارية على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة اعمال، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010/2011، ص 23.

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

سابعاً: أبعاد الأداء الوظيفي

الفعالية: تحقيق الأهداف المسطرة من حيث نوعية المخرجات وكميتها، الوقت المحدد للإنجاز، رضا العملاء، رضا العاملين.

الكفاءة: تمثل الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة من حيث استعمال العمالة، المهنية.

المطلب الثالث: العلاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي للمؤسسات

إن المنافع التي تتحقق من تطبيق رقمنة موارد البشرية تشمل جميع المستويات: الفرد والمؤسسة، وتشمل كافة المؤسسات باختلاف أحجامها ومستوياتها، حيث أن أهداف رقمنة الموارد البشرية تتكامل مع وظائف الإدارة الإلكترونية حيث كل منهما يواكب تطور التكنولوجيا في إنجاز الأعمال، وبالتالي يجب على المؤسسات الاعتماد على إدارة الموارد البشرية الرقمية لتحقيق إيجابيات وكفاءة العمل وتخفيض التكاليف، والوصول السريع من خلال نظام إدارة الموارد البشرية الرقمية من المعاملات والبيانات، وتقليل الأخطاء المتعلقة بالمعلومات، وتحسين تتبع ومراقبة إجراءات الموارد البشرية، كما يحسن من التوجه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وبما ينعكس في تحسين خدمة العملاء، وإن رقمنة الموارد البشرية عملية إدارية تستند على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة بما يسمح للوصول إلى البيانات المطلوبة بالسرعة وبالكيفية المطلوبة وبأسلوب يتميز بالدقة، وبالتالي إن تقييم رقمنة الموارد البشرية من شأنه أن يقدم العديد من الفوائد والمزايا للمديرين، حيث يساعد على تخفيض نفقات وتكاليف إجراءات تقييم الأداء، عن طريق إنشاء برامج تدريبية تساعد على تحسين الأداء، مما يحقق رضا العاملين داخل المؤسسة على مدار العام، لأنه يؤمن كمية وفيرة من المعلومات والملاحظات التي تستخدمها الإدارة لتحسين بيئة، علاوة على ذلك يتيح الحصول على التغذية الراجعة في التوقيت المناسب ومتابعة أداء القسم الوظيفي، ويسهم في زيادة وفعالية وكفاءة عملية التقييم.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى عرض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع البحث من خلال دراسة المتغيرات ذات العلاقة بالموضوع الحالي، بحيث اختلفت وتباينت الدراسات في معالجة مواضيعها بغية توصل إلى النتائج المرجوة. ومنه فتعتبر هذه الدراسة كمحاولة تكملية أو تطرق إلى بعض الجوانب التي لم يتم توصل إليها من خلال الدراسات السابقة.

المطلب الأول: دراسات باللغة العربية

سنتطرق في هذا المطلب لبعض من الدراسات باللغة العربية والتي تم إنجازها في الجزائر أو خارجها شرط أن تكون باللغة العربية ويكون عنوانها يدرس أحد متغيرات رقمنة الموارد البشرية أو الأداء الوظيفي.

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

الدراسة الأولى: مفرج تراحيب خالد عيد المطيري، دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم الرقمنة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، صادر عن جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، مجلد رقم 13، العدد 03، مصر، 2022

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم الرقمنة وكذلك تطبيقاً على الرئاسة العامة للحرس الوطني بدولة الكويت، وتوصيف أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والرقمنة في الرئاسة العامة للحرس الوطني بدولة الكويت، بإضافة إلى تحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والرقمنة، حيث تم طرح الإشكالية التالية " ما دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم الرقمنة؟"، ومن أجل حل هذه الإشكالية تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي باستعمال أداة الاستبيان في الجانب التطبيقي الذي وزع على الحرس الوطني لدولة الكويت وتوصلت هذه الدراسة إلى:

- هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والبيئة المؤسسية للرقمنة كأحد أبعاد الرقمنة.
- هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وإستقطاب المهارات البشرية للرقمنة كأحد أبعادها.
- هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مجتمعة وأبعاد رقمنة مجتمع.

الدراسة الثانية: عبير بكري سر الحتم، وآخرون، رقمنة الموارد البشرية وأثرها على تعزيز متطلبات التنمية المستدامة في التعليم العالي في ظل جائحة كورونا، مجلة إقتصاد المال والأعمال، المجلد 05، العدد 1، السعودية، 2021.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس ومعرفة إستعداد الجامعات السعودية نحو التوجه للجامعة الإلكترونية، وتقديم بعض التوصيات لذوي الاختصاص لتعزيز إستراتيجيات وسياسات التعليم العالي الإلكتروني، وتمثلت إشكالية هذه الدراسة في هل واقع رقمنة الموارد البشرية في الجامعات السعودية تتناسب مع متطلبات التنمية المستدامة في ظل المهيدات البيئية لجائحة كورونا؟، حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التاريخي، بإستعمال أداة الإستبيان، وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعات تعمل على كسب مكانة مرموقة بين المؤسسات التعليمية وتحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال بناء المجتمع المعرفي القائم على اقتصاد المعرفة ورقمنة الموارد البشرية.

الدراسة الثالثة: مرح طاهر شكر، حسن علي، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرقابة الإدارية المطبقة على مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم، والتعرف على درجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم، وكذلك التعرف على العلاقة

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

بين الرقابة الإدارية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم، وطرح إشكالية ما علاقة الرقابة الإدارية بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟ ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بإستعمال أداة الاستبيان في الجانب التطبيقي والذي وزع على مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين وتوصلت الدراسة إلى:

— إعتقاد نتائج الدراسة لتكون دليلاً للمديرين ولأصحاب القرار وصناعه في المؤسسة التعليمية الفلسطينية في الإستفادة من طبيعة العلاقة فيما بين عملية الرقابة الإدارية والأداء الوظيفي الذي يمتلكونه لتوظيفه في العمل الإداري التربوي الفلسطيني.

— القيام بإجراء دراسات مشابهة لهذه الدراسة تتناول أثر متغيرات أخرى غير متغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة الإدارية، المديرية، موقع المدرسة على طبيعة العلاقة بين عملية الرقابة الإدارية والأداء الوظيفي وعلى عينة أخرى غير (مديري المدارس الحكومية الأساسية).

الدراسة الرابعة: عز الدين هروم، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2007.

تهدف هذه الدراسة إلى بيان مدى اهتمام الرؤساء في المركب بممارسات تخطيط الأداء ومدى اهتمام الرؤساء في المركب بالممارسات التي تنمي العلاقات مع الرؤوسين، ومدى ارتكاب الرؤساء في المركب لأخطاء تقييم الأداء الوظيفي، ومن أجل ذلك تم طرح الإشكالية التالية "ما مدى اهتمام الرؤساء في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في الوقت الراهن بالممارسات العلمية في تسيير الأداء الوظيفي؟" ومن أجل حل هذه الإشكالية تم الاعتماد في البحث على المنهج الوصفي التحليلي، بإستعمال أداة الاستبيان، وبرنامج تحليلي إحصائي SPSS الذي تم توزيعه على عمال مركب الحجارف والرافعات-قسنطينة" وتوصلت الدراسة إلى:

— إن عملية تسيير الأداء الوظيفي عملية صعبة التحقيق، وهي في الوقت نفسه تعتبر عملية دائمة ملازمة لعمل أي رئيس مباشر في أي مستوى إداري، ولا بد من تبنيها بصفة رسمية وشاملة.

— استخدام مستويات أو معدلات الأداء فقط للمرؤوسين على مستوى الورشات، ولا توجد لدى المرؤوس فكرة عن مستوى العمل الموكل إليه سوى لحظة يكلف بإنجازه، لعدم إشراكهم في تحديد حجم العمل الموكل إليهم.

المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية

سنتطرق في هذا المطلب لبعض من الدراسات بلغة أجنبية والتي تم إنجازها في الجزائر أو خارجها شرط ألا تكون باللغة العربية ويكون عنوانها يدرس أحد متغيرات رقمنة الموارد البشرية أو الأداء الوظيفي نلخصها في الجداول التالية:

الدراسة الأولى: Manmeet Singh Khokhar, et all

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

Ethical leadership and corporate social responsibility in diversified business groups: a conceptual model of Asian and Latin America, International Journal
2023, USA, 06, Issue 08 Volume ,of Professional Business Review

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الإدارة الرقمية للموارد البشرية وأداء المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، والعلاقة بين الابتكار الرقمي وأداء المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وتحليل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والابتكار الرقمي، حيث تتمثل إشكالية هذه الدراسة في " ما هو تأثير إدارة الموارد البشرية الرقمية والابتكار الرقمي على أداء SMES؟"، ومن أجل حل مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها تم استعمل في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالتطرق في الجانب التطبيقي إلى أداة الإستبيان، وزرع على مجموعة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في دولة إندونيسيا، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الرقمية لها تأثير إيجابي وهام على أداء المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، والابتكار الرقمي له تأثير إيجابي وكبير على أداء المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وإدارة الموارد البشرية الرقمية لها تأثير إيجابي وهام على الابتكار الرقمي.

الدراسة الثانية: **Jie Zhang, Zhisheng Chen**

Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the
, 1, Issue 14 Volume , Journal of the Knowledge Economy,**Digital Age**
.2320,China

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف والمتمثلة في إبراز كيفية تحويل إدارة الموارد البشرية رقميًا في سياق الاقتصاد الرقمي، وتشكل محركات واتجاهات وتأثيرات التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية، بإضافة إلى التعرف على العناصر التي تدفع إلى التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية، حيث تم طرح إشكالية مفادها ماهي العوامل التي تدفع التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية، وما هو اتجاه التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية؟، وإعتمد الباحث في هذه الدراية على المنهج الوصفي التحليلي باستعمال أداة تحليل وثائق، وتوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

- إن عمليات إدارة الموارد البشرية الرقمية تشير إلى تنفيذ وظائف الاختيار والتدريب والتطوير والتقييم التي تستفيد من أحدث التقنيات الرقمية.
- تم التأكيد على أنه على الرغم من أن التحول الرقمي يجلب فوائد وتنمية الأعمال التجارية، لا يمكن تجاهل آثارها المحتملة، بما في ذلك كيفية تحويل نظم إدارة الموارد البشرية القديمة والجديدة والآثار السلبية للنظام الجديد.

الدراسة الثالثة: **Haneen Okasheh.Khaled Al-Omari**

The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of
International Journal of Applied Engineering ,**Engineering Company in Jordan**
2017., Jordan, 24, Issue 12 Volume ,Research

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي، حيث تم طرح إشكالية " ما طبيعة بيئة العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي؟" ومن أجل الوصول لحل لها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، بإستعمال أداة الإستبيان وبرنامج SPSS20 حيث وزع الإستبيان على عمال شركات الهندسة في الأردن، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- إن القيود الظرفية التي تتكون من عوامل مثل الضوضاء وأثاث المكاتب والتهوية والضوء، هي ظروف بيئة العمل الرئيسية التي لها تأثير سلبي على الأداء الوظيفي ويجب أن تحظى بمزيد من الاهتمام.
- الأداء الوظيفي هو نتيجة لدافع الموظف وقدرته، وكيف يتكيف مع القيود الظرفية والبيئة غير التناسبية. ولا يمكن إهمال ذلك لأنه يؤدي إلى الاضطراب السلوكي.
- تحفيز الموظفين، سيزيد أدائهم الوظيفي، وسيحققون النتائج والأهداف المرجوة . وبالتالي، فإن رضا أرباب العمل يتزايد.

المطلب الثالث: تعليق حول الدراسات السابقة

سوف نقوم في هذا المطلب بدراسة وتعقيب حول الدراسات السابقة ودراستنا الحالية، حيث نذكر أهم نقاط التشابه والإختلاف بين دراستنا والدراسات التي تطرقنا لها في المطلبين الذين في الأعلى

الجدول رقم: I-02 المقارنة بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
دراسة مفرج تراحيب خالد عيد المطيري، 2022	المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية منهج الدراسة: المنهج التحليلي الوصفي أداة الدراسة: استبيان وبرنامج تحليل الإحصائي SPSS	المتغير التابع: تمثل في هذه الدراسة في الرقمنة أما دراستنا الحالية فتمثل في الأداء الوظيفي حدود الزمنية والمكانية: الرئاسة العام للحرس الكويتي سنة 2021، أما الدراسة الحالية كانت في مؤسسة إقتصادية جزائرية سنة 2024 نوع الدراسة مقالة أما دراستنا فهي بحث جامعي (مذكرة ماستر)

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

<p>المتغير التابع: والذي تمثل في هذه الدراسة في التنمية المستدامة، اما درايتنا فتمثل في الأداء الوظيفي</p> <p>حدود الزمنية والمكانية: الجامعات السعودية 2021، أما في الدراسة الحالية كانت في مؤسسة إقتصادية جزائرية سنة 2024</p> <p>نوع الدراسة مقالة أما دراستنا فهي بحث جامعي (مذكرة ماستر)</p>	<p>المتغير المستقل: رقمنة الموارد البشرية</p> <p>منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي</p> <p>أداة الدراسة: استبيان وبرنامج تحليل الإحصائي SPSS</p>	<p>دراسة عبير بكري سر الختم، وآخرون، 2021</p>
<p>المتغير المستقل: والذي تمثل في هذه الدراسة في الرقابة الإدارية أما دراستنا فتمثل في رقمنة الموارد البشرية</p> <p>حدود الزمنية والمكانية: في هذه الدراسة تمثل في مدار حكومية في نابلس فلسطين سنة 2016 أما في الدراسة الحالية كانت في مؤسسة إقتصادية جزائرية سنة 2024</p>	<p>المتغير التابع: الأداء الوظيفي</p> <p>منهج الدراسة: الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي</p> <p>أداة الدراسة: استبيان وبرنامج تحليل الإحصائي SPSS</p> <p>نوع الدراسة: بحث جامعي</p>	<p>دراسة مرص طاهر شكري، حسن علي، 2016</p>
<p>متغير التابع : في هذه دراسة الموارد البشرية اما في دراستنا فكان رقمنة موارد البشرية وهو متغير مستقل</p> <p>حدود الزمنية والمكانية: في هذه الدراسة كان في بمركب المجارف والرافعات-قسنطينة سنة 2008، أما في الدراسة الحالية كانت في مؤسسة إقتصادية جزائرية سنة 2024</p>	<p>متغير أداء الوظيفي والذي تمثل في المتغير التابع في دراستنا أما هذه الدراسة فكان متغير مستقل</p> <p>منهج الدراسة: الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي</p> <p>أداة الدراسة: استبيان وبرنامج تحليل الإحصائي SPSS</p> <p>نوع الدراسة: بحث جامعي</p>	<p>دراسة عز الدين هروم 2008/2007</p>

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

<p>المتغير التابع: وتمثل في هذه الدراسة في الابتكار الرقمي أما دراستنا فتمثل في الأداء الوظيفي حدود الزمنية والمكانية: أمريكا 2023 ودراستنا الحالية كانت في مؤسسة إقتصادية جزائرية سنة 2024</p> <p>لغة الدراسة :إنجليزية أما الدراسة الحالية باللغة العربية</p> <p>نوع الدراسة :مقالة أما دراستنا فهي بحث جامعي (مذكرة ماستر)</p>	<p>المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الرقمية</p> <p>منهج الدراسة: المنهج الوصفي</p> <p>أداة الدراسة: الإستبيان</p>	<p>دراسة Manmeet Singh Khokhar 2023,</p>
<p>المتغير التابع: وتمثل في هذه الدراسة في العصر الرقمي أما دراستنا فتمثل في الأداء الوظيفي أداة الدراسة: استعمل تحليل وثائق والبيانات أما في الدراسة الحالية فإستعملنا أداة الاستبيان وبرنامج SPSS</p> <p>حدود الزمنية والمكانية: الصين 2022، أما الدراسة الحالية كانت في مؤسسة إقتصادية جزائرية سنة 2024</p> <p>لغة الدراسة: إنجليزية أما الدراسة الحالية باللغة العربية</p> <p>نوع الدراسة: مقالة أما دراستنا فهي بحث جامعي (مذكرة ماستر)</p>	<p>المتغير المستقل: رقمنة الموارد البشرية</p> <p>منهج الدراسة: المنهج الوصفي</p>	<p>دراسة Jie Zhang, Zhisheng 2023, Chen</p>
<p>المتغير المستقل: بيئة العمل في الدراسة الحالية هو رقمنة الموارد البشرية</p> <p>حدود الزمنية والمكانية: الأردن 2016، أما الدراسة الحالية كانت في مؤسسة إقتصادية جزائرية سنة 2024</p> <p>لغة الدراسة: إنجليزية أما الدراسة الحالية باللغة العربية</p> <p>نوع الدراسة :مقالة أما دراستنا فهي بحث جامعي</p>	<p>المتغير التابع: الأداء الوظيفي</p> <p>منهج الدراسة: المنهج التحليلي الوصفي</p> <p>أداة الدراسة: استبيان وبرنامج تحليل الإحصائي SPSS</p>	<p>دراسة Khaled Al-Omari Haneen ، Okasheh 2017</p>

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

(مذكرة ماستر)

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معلومات الدراسات السابقة

من خلال ما ذكرناه في الجدول السابق نلاحظ أننا دراستنا تختلف عن الدراسات السابقة في أنها تدرس متغير رقمنة الموارد البشرية وهو من أحدث الدراسات، بإضافة إلى أنها تدرس العلاقة بين متغير رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي، وكيفية تأثير رقمنة الموارد البشرية على تنمية واستدامة الأداء الوظيفي لمختلف المؤسسات، ولاحظنا أيضا من الجدول السابق أن اغلب الدراسات السابقة كانت تتناول إما متغير رقمنة الموارد البشرية او الأداء الوظيفي، لكن لا توجد دراسة شملتتهما معا وهذا ما يميز دراستنا الحالية، بإضافة إلى أن رقمنة الموارد البشرية يعتبر من أحدث المتغيرات وهذا راجع لارتباطه بأحدث الوسائل التكنولوجية.

خلاصة الفصل

الفصل الأول: الإطار النظري لرقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي

من خلال هذا الفصل قمنا بالتطرق للتعريفات الخاصة بكل من رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي بإضافة إلى ذكر بعض العناوين الأساسية الخاصة بهما كالأنواع والعناصر والوظائف والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، وأهمية وأهداف رقمنة الموارد البشرية بإضافة إلى إيجابيتها، فرقمنة الموارد البشرية أصبحت تسهل على جميع الموظفين معرفة ما لهم من مهام و واجبات يجب عليهم القيام بها، فهي تساعد المؤسسة في رفع من أدائها الوظيفي وهذا بسبب سهولة المعاملات التي توفرها رقمنة موارد البشرية للعاملين والموظفين وبالتالي يقدمون أداء أكبر وبجودة ممتازة.

تضمن رقمنة الموارد البشرية استخدام البرمجيات والتطبيقات لاثمنة العمليات المتعلقة بالموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، إدارة الأداء، وتحسين تجربة الموظفين، وتهدف مختلف المؤسسات من خلالها إلى تحسين كفاءة العمل وتوفير الوقت، إستجابة المؤسسة لاحتياجات السوق، وكذلك تحقيق الأهداف المالية والاستراتيجية المحددة، أما الأداء الوظيفي يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف في عمل المؤسسة واتخاذ التدابير اللازمة لتحسين الأداء وتحقيق النجاح المستدام، لذلك وجب على إدارة الموارد البشرية القيام بإعادة صياغة الممارسات التوظيفية الخاص بها والقيادة إلى الأداء الوظيفي.

وتطرقنا لمجموعة من الدراسات السابقة التي ترتبط بموضوع دراستنا بطريقة مباشرة او غير مباشرة ومن هذه الدراسة تطرقنا لدراسات العربية والأجنبية وقمنا بالتعقيب حولها وذكر الفروقات بين هذه الدراسات ودراساتنا الحالية.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على
الأداء الوظيفي للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة
نפטال غرداية

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

تمهيد

من خلال ما قمنا بعرضه وتطرقنا له في الفصل السابق وهو الفصل الأول الخاص بالجزء النظري لمتغيرات الدراسة حيث تم فيه تعريف متغيرات الدراسة وهما رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي، والتطرق لكل من أهميتهما وأنوعهما وأهدافهما وغيره من العناصر المهمة الخاصة بالمتغيرين وأيضا إلى الدراسات السابقة التي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بموضوعنا، ومن أجل ذلك خصصنا هذا الفصل للدراسة التطبيقية من أجل القيام بتطبيق ما تطرقنا له في الفصل الأول في بيئة العملية، ففي هذه الدراسة سنقوم بدراسة وتحليل آراء وإجابات أفراد عينة الدراسة والمتمثلة في عمال نפטال لولاية غرداية، وهذا من خلال توزيع إستمارة الإستبيان عليهم، والقيام لاحقا بجمعها وتحليل البيانات المتحصل عليه بواسطة برنامج تحليل المعطيات SPSS، ومن أجل ذلك قسمنا هذا الفصل الى مبحثين وهما كالتالي:

- منهج ومجتمع الدراسة
- تحليل ومناقشة النتائج

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

المبحث الأول: منهج ومجتمع الدراسة

لغاية إعداد الجانب التطبيقي لأي دراسة يجب أولاً تحديد الفئة المستهدفة ومجتمع الدراسة، بإضافة الى طريقة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها.

المطلب الأول: تقديم عام حول مؤسسة نפטال وحدة غرداية

تعد مؤسسة نפטال من المؤسسات الكبيرة الرائدة في الإقتصاد الجزائري، حيث تمتلك قيمة إقتصادية كبيرة ومكانة أساسية في الإقتصاد الوطني، حيث تعد مؤسسة نפטال لولاية غرداية هي مؤسسة جهوية ولديه العديد من الفروع موجودة في الجنوب الجزائري.

تتمثل نشأة وتعريف مؤسسة نפטال الأم ووحدة غرداية في مايلي:

أولاً: تعريف مؤسسة نפטال:¹

تعتبر مؤسسة نפטال من أهم المؤسسات العمومية في الجزائر إذ تحتل المرتبة الثانية كأحسن مؤسسة عمومية بعد سوناطراك، وهي مؤسسة تجارية ذات أسهم برأسمال يقدر بـ 40.000.000.000.00 دج تابعة لمجمع سوناطراك المحتكر لسوق المحروقات في الجزائر.

أنشأت بموجب المرسوم رقم 87 - 89 في 1987/08/25 الذي بموجبه إنحلت المؤسسة إلى الوطنية لتكرير المنتجات البترولية NAFTEC ، وNAFTAL المؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية مهمتها توزيع وتسويق المنتجات البترولية.

وكلمة نפטال هي تسمية مكونة من جزأين هما:

– نפט: لفظ عالمي للتعبير عن البترول «NAFT»

– ال: الحرفين الأولين لـ الجزائر «AL-Algérie»

وبالتالي، فإن كلمة نפטال تعني " نפט الجزائر"

إن مؤسسة نפטال تعتبر من أعمدة الإقتصاد الوطني باعتبار الدور الاستراتيجي الذي تلعبه، فهي تحتكر توزيع المواد البترولية في الوطن، وهذا ما جعلها القلب النابض للإقتصاد الوطني.

¹ قسم الموارد البشرية، المعلومات المقدمة من طرف مؤسسة نפטال وحدة غرداية.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

إن البنية التنظيمية لمؤسسة نפטال تعتمد على نظام المركز الرئيسي "SIEGE" والذي يتمثل في 12 إدارة مركزية والتي تنقسم كما يلي:

- إحدى عشر (11) إدارة توظيف توجد كلها بالمركز الرئيسي بالشرافة وهي مكلفة بمراقبة وتنظيم نشاط الوحدات التي هي تحت سلطتها المباشرة.
- العمليات والمتمثلة في إدارة الطيران والبحرية الموجودة في دار البيضاء.
- إلى جانب المركز الرئيسي للمؤسسة (57) وحدة تقسم حسب مهامها إلى:
 - وحدات التوزيع وعددها (48) وحدة عبر كامل تراب الوطني.
 - وحدات الموانئ وعددها (04) وحدات متمركزة في كل من " سكيكدة، بجاية، وهران والجزائر العاصمة"
 - وحدات الصيانة وعددها (04) وحدات وهي:

1- وحدة الغرب (وهران).

2- وحدة الشرق (قسنطينة).

3- وحدة الوسط (الجزائر).

4- وحدة الجنوب (حاسي مسعود).

5- وحدة نפטال للإعلام الآلي (الجزائر العاصمة)

ثانيا: نشأة وتعريف مؤسسة نפטال وحدة غرداية¹

I. التعريف بالمؤسسة الأم: استقلت مؤسسة تسويق المواد البترولية عن المؤسسة الأم سوناپراك بموجب المرسوم

80/101 في أبريل 1981 وبدأت نشاطها في 01 جانفي، حيث اهتمت بتكرير وتوزيع المواد البترولية

تحت شعار نפטال NAFTALE ERAP وفي 1987/08/25 تحت المرسوم (87-187) قامت

المؤسسة بالفصل نشاط بين تكرير ونشاط توزيع البترولية ومشتقاتها، وفي سنة 1998 أصبحت مؤسسة

ذات أسهم بنسبة 100%

ولها أساسية في توزيع وتسويق المواد البترولية في السوق الوطنية وتتمثل في:

¹ قسم الموارد البشرية، المعلومات المقدمة من طرف مؤسسة نפטال وحدة غرداية.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

- 1- تمبيع الغاز L'enfutage de GPL.
 - 2- تكوين ومعالجة الزيت. La formation de bitume.
 - 3- توزيع وتسويق الوقود Carburant الغاز - GPL.
 - 4- الزيت Bitumes/المطاط Pneumatique / GPL Carburant /المواد الخاصة Produit Spéciaux.
 - 5- نقل المواد البترولية.
- تعتبر شركة سوناطراك المساهم الوحيد لهذه المؤسسة إذا بلغ رأسمالها 160 000 000 000.00 دج تحت إدارة وتسيير المديرية العامة الموجودة بالشراكة ومقسمة إلى فروع أهمها:
- فرع الغاز: ومهمته توزيع وتسويق غاز البترول المميع GPL عبر كامل التراب الوطني.
 - فرع التسويق: ومهمته تسويق وتزويد محطات البنزين بالمواد الضرورية وتكوين وتسويق الزيت المعالج.
 - فرع المحروقات: ومهمته نقل وتخزين المحروقات عبر كامل التراب الوطني وتحت هذا الفرع مقاطعات جهوية ومن بين هذه المقاطعات مقاطعة التسويق بغرداية.

II. الهيكل التنظيمي لمؤسسة نפטال وحدة غرداية

بين المخطط في صفحة الموالية شركة نפטال تتكون من أربع أقسام حسب طبيعة المواد المسوقة:¹

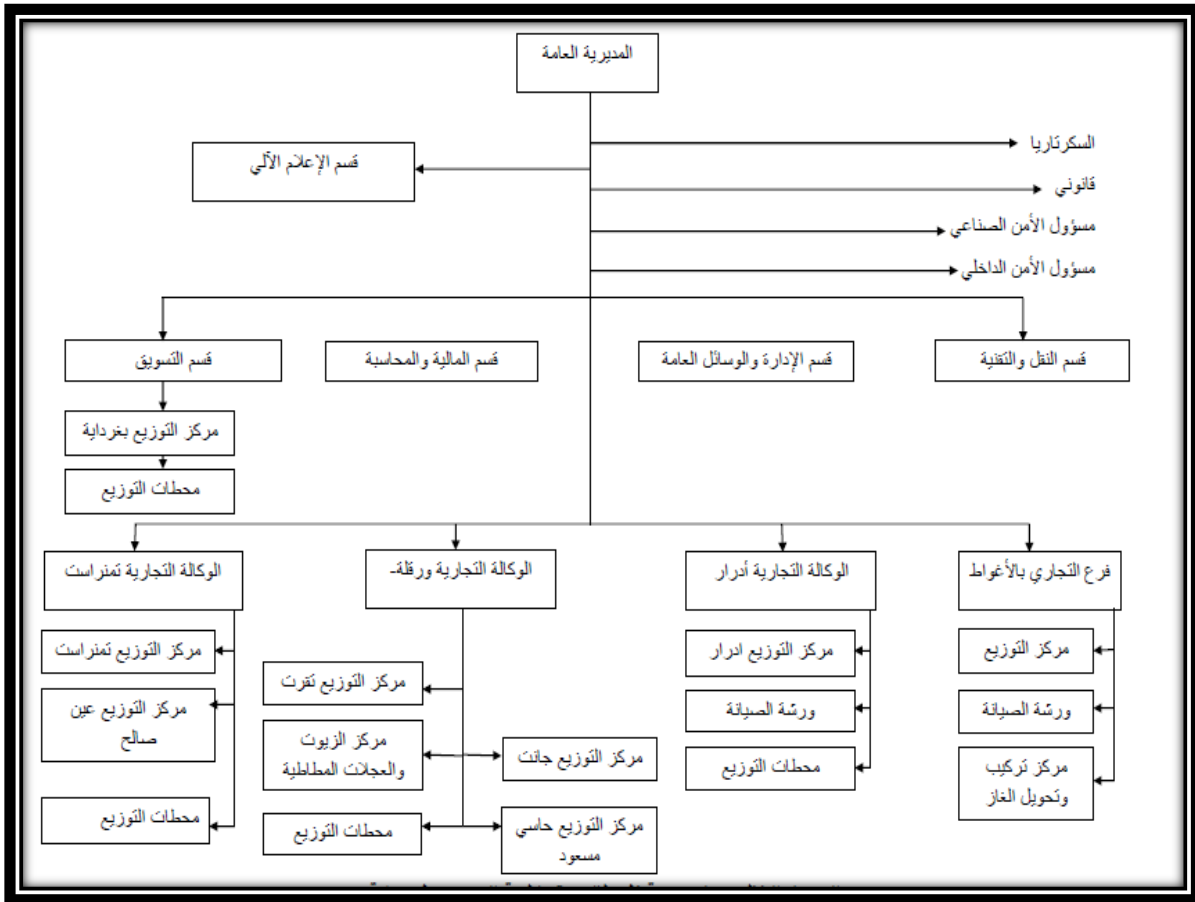
محروقات (A.U.M) (GPL)، ومشروعين لقسمي الزيوت والعجلات المطاطية والشبكة ويعني بها نقاط البيع والتوزيع والخدمات.

¹ قسم الموارد البشرية، المعلومات المقدمة من طرف مؤسسة نפטال وحدة غرداية.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

الشكل رقم II-1: الهيكل التنظيمي لمؤسسة نפטال فرع غرداية



المصدر: من المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

ثالثا: مهام ونشاطات مؤسسة نפטال

للمؤسسة أهمية كبيرة في الحياة الإقتصادية، حيث تمتلك العديد من المهام والنشاطات التي تمارسها، وتعتبر مخرجاتها جزء مهم بالنسبة للعديد من الصناعات المختلفة وتمثل فيما يلي:¹

1- نشاط المؤسسة وإمكانيتها

يتمثل نشاط المؤسسة في توزيع وتسويق المواد البترولية عبر كامل التراب الوطني وهذه المواد هي الزيوت بأنواعها، المطاط الزيت والغاز بأنواعه، بإمكانياتها (المؤسسة) كالتالي:

– 67 مركز تخزين وتوزيع الوقود والزيوت والعجلات المطاطية.

¹ قسم الموارد البشرية، المعلومات المقدمة من طرف مؤسسة نפטال وحدة غرداية.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

- 55 مركز لتزويد الوقود للباخرات والطائرات ونقاط البيع على السواحل.
- 16 وحدة لتهيئة الأسفلت.
- 59 مركز تخزين وتوزيع لقاورورات الغاز.
- 1576 محطة خدمات منها 901 محطة تابعة للخواص.
- 380 كلم من الأنايب الناقلة للوقود.

2- أهمية المؤسسة

تلعب حاليا دورا بالغ الأهمية في مجال التنمية الإقتصادية فهي تساهم في:

- سد حاجيات السكان التي تزداد باستمرار حسب إزدياد مداخيلهم.
- كما لها دور كبير في جلب الإطارات والكفاءات من أجل تحسين الأداء وتقديم أحسن الخدمات للزبائن.
- تسعى إلى تلبية الحاجيات المحلية والوطنية والمساهمة في إنعاش الاقتصاد.
- منافسة المؤسسات الوطنية.
- وتعتبر المساهم الكبير في انقاذ الاقتصاد الوطني والمضاعفة من مقدار الإنتفاع بمنتجاتها.

المطلب الثاني: منهج وعينة الدراسة

أولا: منهج الدراسة

الهدف والغاية من هذه الدراسة هي معرفة دور وأثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين وقد تم تطبيق الدراسة الميدانية لهذا الموضوع في مؤسسة نפטال غرداية Nafthal سنة 2024، ولبلوغ هذا الهدف فقد تم إستخدام المنهج الوصفي لعرض الخلفية النظرية للموضوع، أما في الجانب الميداني من الدراسة فقد تم الإعتماد فيه على دراسة الحالة وهذا من خلال تصميم أداة الإستبيان، وقد تم توزيع إستبيانات في شكلها النهائي بغرض بيانات تفيد في حل إشكالية البحث، حيث تم تجميعها ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS V24.

ثانيا: متغيرات ونموذج الدراسة

تحتوي دراستنا على متغيرين وهما المتغير المستقل والمتغير التابع وهما كالتالي:

المتغير المستقل: وهو رقمنة الموارد البشرية

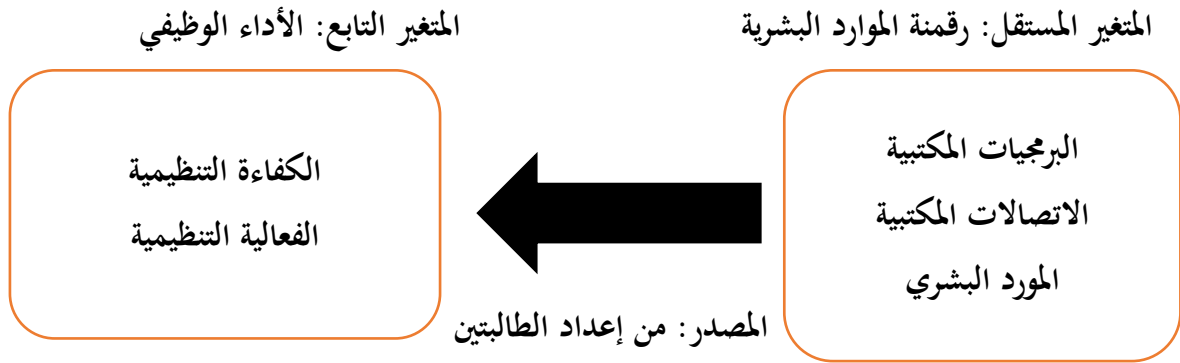
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

المتغير التابع: وهو الأداء الوظيفي

أما بالنسبة لنموذج الدراسة فهو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم II-02: يوضح نموذج الدراسة



ثالثا: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع دراستنا في العاملين في إدارة مؤسسة نפטال لولاية غرداية ، حيث تعتبر المؤسسة المتواجدة في ولاية غرداية منطقة جهوية تمتلك العديد من الفروع المنتشرة على كامل الجنوب الجزائري، ومن أجل القيام بدراستنا قمنا باختيار عينة قصدية من عمال أقسام الإدارة في مؤسسة نפטال المتواجدة في ولاية غرداية، حيث بلغ عدد مجتمع الدراسة 70 عامل، تم توزيع 50 إستمارة على عينة الدراسة بشكل قصدي ، وتم استرجاع 50 إستمارة، ووجدنا 47 إستمارة منها صالحة لتحليل الإحصائي، أي تحصلنا على 94% إستمارة صالحة هي نسبة تعتبر ممتازة بالنسبة للبحث العلمي ، فلقد إستطعنا أن نسترجع كامل الإستمارات التي تم توزيعها، لكن وجدنا 2 منها غير صالح وهذا بسبب عدم إجابة على كامل الأسئلة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم II-1: يوضح الإستمارات الموزعة والمستردة

الاستمارات الموزعة	نسبة التوزيع	الاستمارات المسترجعة	نسبة الاسترجاع	الاستمارات الصالحة	نسبة الاسترداد الصالح
50	100%	50	100%	47	94%

المصدر: من إعداد الطالبين

المطلب الثالث: أدوات الدراسة

تعد أدوات الدراسة هي الطريقة لوحيدة التي يتم إستعمالها من قبل الباحثين وهذا من أجل أن يقوم بإعداد بحوثهم على أكمل وجه، حيث تعتبر أول خطوة يجب أن يقوم بها الباحث هي تحديد الأدوات والوسائل المناسبة لدراسته،

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

حيث يوجد أدوات تساعده في التطرق الى الجانب النظري، وأدوات تساعده في جميع البيانات وتحليلها في الجانب التطبيقي.

أولاً: أدوات جمع البيانات

لجمع المعلومات من المؤسسات محل الدراسة، إستخدمنا أداة الاستبيان باعتبارها من أكثر الأدوات إستخداماً في الدراسات والأبحاث الجامعية، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث وتكون معدة وفق طريقة مبسطة ومفهومة وضمن سياق الدراسة، ثم يتم توزيعها على العينة المختارة من أجل الإجابة على هذه الأسئلة، وقد قمنا قبل بإعداد إستبيان (ملحق رقم 1) حول أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين، وتم تنظيم إستبياننا على النحو التالي:

الجزء الأول: تتضمن الأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية للمستجيب

الجزء الثاني: يضمن الأسئلة المتعلقة بالمتغير المستقل " رقمنة الموارد البشرية " حيث قمنا بتقسيمه الى 03 محاور على أساس ابعاده:

- المحور الأول: يتكون من 5 عبارة تتعلق بالبرمجيات المكتبية.

- المحور الثاني: يضم 4 عبارات تخص نظم الاتصالات المكتبية.

- المحور الثالث: يتضمن 4 عبارات تخص الفرد.

الجزء الثالث: يضمن 14 عبارة تخص المتغير التابع " الأداء الوظيفي "

عند إعداد الإستمارة يجب على الباحث ان يختار المقياس الذي يناسبه، ونحن قمنا باختيار مقياس ليكارت الخماسي والذي يحتل خمس إجابات (05)، وهذا حتى يتسنى لنا تحديد آراء عينة الدراسة لفقرات الاستبيان وتحقيق الأهداف المرجوة، وذلك كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم II-2: يوضح مقياس ليكارت الخماسي للإجابات وأوزانها

المتوسط	1 إلى 1.80	1.81 إلى 2.60	2.61 إلى 3.40	3.41 إلى 4.20	4.21 إلى 5.0
الإتجاه	غير موافق بشدة	غمر موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

يلاحظ من الجدول السابق مايلي:

- درجة القبول المتوسط هي الدرجة الثالثة (03) وهي موافق بدرجة متوسطة.
- الدرجتين (1،2) يعبران عن الرفض وعدم الموافقة وهما غير موافق بشدة وموافق.
- الدرجتين (4،5) فيعبران عن درجة الموافقة وهما موافق وموافق بشدة.

ثانيا: أدوات الإحصائي

من أجل تحليل بيانات الاستبيان، وبعد إدخال الترميز لكل عبارة من مقياس ليكارت الخماسي، باستعمال أوزان الحسابات يمكن حساب وتحديد الوسط الحسابي المفترض والذي سيعتمد عليه، وكذلك حساب الاتجاه، وفقا لما يلي:

$$\text{الوسط الحسابي} = (1+2+3+4+5) / 5 = 3$$

$$\text{المدى} = \text{أعلى قيمة} - \text{أقل قيمة للفئة}$$

$$\text{طول الفئة} = \text{المدى} / \text{عدد الفئات}$$

$$\text{الاتجاه} = \text{طول الفئة} + \text{الحد الأدنى لكل فئة}$$

الجدول رقم II-3: يوضح مقياس المقبولة

الوسط الحسابي	المدى	طول الفئة
03	4	0.8

المصدر: من إعداد الطالبتين

من بين الأدوات الإحصائية التي سوف نستعملها للوصول لهدف الدراسة، عن طريق برنامج SPSS V24

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل معرفة إتجاه العينة من خلال إجابات على محاور الاستمارة؛
- معامل ألفا كرونباخ للتأكد من درجة الثبات للمقاييس المستخدمة.
- إختبار **One-Simple Kolmogorov-Smirnov Test** للتأكد من مدى التوزيع الطبيعي للبيانات.
- إختبار **One Sample T-Test**.
- إختبار معامل الارتباط **Correlation Coefficient**.
- إختبار الإنحدار البسيط.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة النتائج

بعد عملية توزيع الإستبيان قمنا باسترجاع إجابات أفراد العينة وبعدها قمنا بفرزه وترميز البيانات، تم بعد ذلك قمنا بتفريغها في برنامج (SPSS) الذي بواسطته سوف نحصل على النتائج النهائية ومن أجل تحليل نتائج هذه الإستمارة وإختبار صحة فرضياتها بالإعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية خصصنا هذا المبحث.

المطلب الأول: إختبار صدق وثبات الإستبيان والمعلومات الشخصية لعينة الدراسة

من خلال هذا المطلب سوف نتطرق لتحليل ودراسة نتائج إختبار صدق وثبات إستبيان بإضافة إلى المعلومات الشخصية لأفراد العينة، وهذا بعد حصولنا على استمارات الإستبيان التي قمنا بتوزيعها على أفراد العينة المدروسة، ثم قمنا بعد ذلك بتحميلها على برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

أولاً: ثبات وصدق الإستبيان

1- إختبار معامل الثبات: بواسطة هذا المعامل يتم قياس مدى ثبات أسئلة الموجودة في الإستبيان تناسقها بواسطة مقياس ألفا كرومباخ، حيث كلما كان معدل ألفا كرومباخ مرتفعة وتزيد عن 70% دل ذلك على ثبات الإستبيان وإمكانية الإعتماد عليه، ويتمثل معدل ألفا كرومباخ في دراستنا كالتالي:

الجدول رقم II-4: يوضح إختبار صدق الاتساق الداخلي للإستبيان

عدد العبارات Nombre d'éléments	قيمة معامل ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach
27	85.5%

المصدر: من أعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS ملحق رقم 03

من خلال الجدول السابق الذي يوضح إختبار صدق الإتساق الداخلي للإستبيان بواسطة إختبار ألفا كرونباخ، تحصلنا على نسبة تقدر ب $\alpha = 85.5\%$ توضح هذه النسبة مدى صدق إجابات إستبيان الخاص بدراستنا وهي نسبة جيدة جداً، وهي أعلى من النسبة المقبولة التي تقدر ب 70%، وهذه النسبة المتحصل عليها تدل على صدق

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

وثبات الإستبيان وتناسق عباراته، إذا يمكن الإعتماد على نتائج البحث والإطمئنان على مصداقيتها، وهذا يجعلنا نطمأن اننا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته من أجل تحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

2- إختبار التوزيع الطبيعي

الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا

الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتوزع توزيعا طبيعيا

الجدول رقم II-5: يوضح إختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة

المحاور	K-S كولمغروف سيمرنوف	قيمة إختبار Sig
البرمجيات المكتبية	0.115	0.153
الاتصالات المكتبية	0.96	0.200
الفرد	0.143	0.06
الكفاءة التنظيمية	0.107	0.200
الفعالية التنظيمية	0.105	0.200

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS الملحق رقم 04

من خلال الجدول السابق والذي يوضح قياس التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة والتي تم إعداده من خلال إستعمال إختبار Kolmogorov_ smirnov في برنامج spss، حيث هذا الإختبار هو عبارة عن إختبار يستعمل لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتوزع توزيع طبيعي او لا، فإذا كانت قيمة sig أكبر من مستوى المعنوية والمقدر ب0.05 نقول أن بيانات إستبيان تتوزع توزيع طبيعي وإذا كان أقل من 0005 نقول أنه لا تتوزع توزيع طبيعي، ففي دراستنا هذه تحصلنا على قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Kolmogorov_ smirnov بعد البرمجيات المكتبية تقدر بـ 0.153 وبعد الإتصالات المكتبية بـ 0.200 وبعد الفرد قدرة قيمة دلالاته بـ 0.06 أما بعد المتغير التابع وهو الكفاءة التنظيمية والفعالية التنظيمية فقدرا بـ 0.200 وهي جميع أكبر من 0.05، وهذا يؤدي بنا الى قبول بالفرضية الصفرية H_0 والتي تنص على أن البيانات المستعملة بيانات تتوزع التوزيع الطبيعي، ونرفض الفرضية البديلة H_1 التي تقول أن البيانات لا تتوزع توزيع طبيعي، وسوف نقوم بتطبيق الاختبارات المعلمية على البيانات المتحصل عليه من إجابات أفراد العينة من أجل الحصول على النتائج وإختبار صحة الفرضيات.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

ثانيا: المؤهل العلمي: بعد عملية جمع إستمارات الإستبيان قمنا بتصنيفها وفرزها حيث تحصلنا النتائج الخاصة بإجابات أفراد العينة على أساس المؤهل العلمي للمجيب وهذا بواسطة برنامج تحليل معطيات SPSS، والتي سوف نوضحها في الجدول التالي:

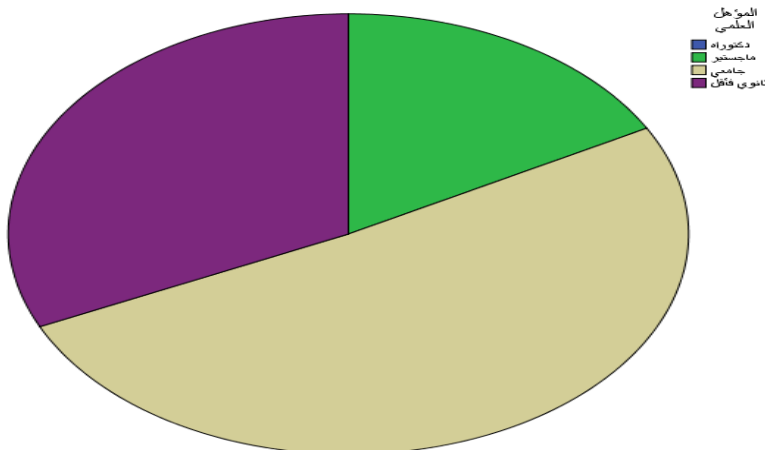
الجدول رقم II-6: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار المطلق	التكرار النسبي
ثانوي فأقل	15	23%
جامعي	24	51%
ماجستير	8	17%
دكتوراه	0	0%
المجموع	47	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS الملحق رقم 05

من خلال الجدول الذي في الأعلى والذي يوضح المؤهل العلمية للأفراد العينة المجيبة حيث نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم جامعيين أي متحصلين على شهادة جامعية إما ليسانس أو الماستر حيث قدرت نسبتهم بـ 51% من النسبة الإجمالية للعينة ، ويلبها أصحاب المستوى دون الثانوي والمقدر بنسبة 23% ويلبها أصحاب شهادة الماجستير بنسبة 17% بينما الدكتوراه فهي 0%، ويعود السبب إلى أن اعلى نسبة متحصل عليها وهي جامعيين بسبب أن اغلب طالبي العمل منذ سنوات يتحصلون على شهادة جامعية ولا يكملون دراستهم للحصول على شهادة ماجستير ودكتوراه، وسوف نوضح هذه النسب أكثر في الشكل الموالي

الشكل رقم II-3: التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج spss

ثالثا: الخبرة المهنية: بعد عملية جمع إستمارات الإستبيان قمنا بتصنيفها وفرزها حيث تحصلنا النتائج الخاصة بإجابات أفراد العينة على أساس الخبرة المهنية للمجيب وهذا بواسطة برنامج تحليل معطيات spss، والتي سوف نوضحها في الجدول التالي:

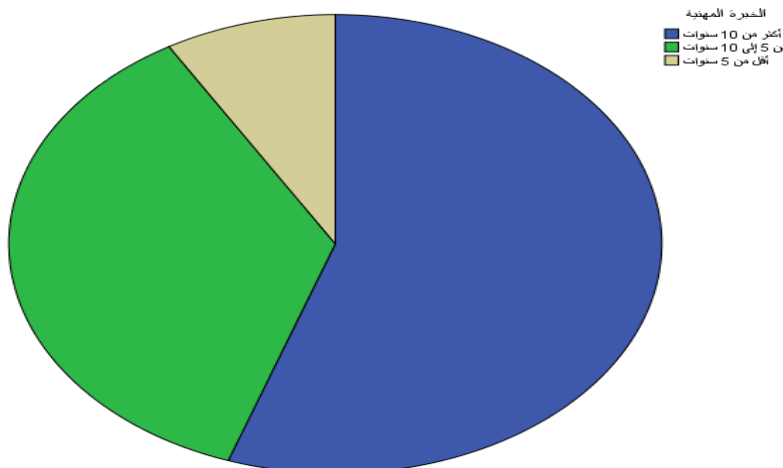
الجدول رقم II-7: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

عدد سنوات العمل	التكرار المطلق	التكرار النسبي
أقل من 5 سنوات	4	8.5%
من 05 إلى 10 سنوات	17	36.2%
أكثر من 10 سنوات	26	55.3%
المجموع	47	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج SPSS الملحق رقم 05

نجد من خلال الجدول أن أكبر نسبة من أفراد العينة المجيبة لديهم خبرة تفوق 10 سنوات حيث قدرت نسبتهم ب 55.3% من النسبة الإجمالية أي أكثر من النصف ويعود السبب لقدم المؤسسة وأنها أيضا توظف عمال ذو خبرات من أجل تقديم أحسن أداء وأحسن منتجات أما باقي النسبة فتقسم بين أصحاب الخبرة دون 10 سنوات وأكثر من 5 سنوات وتقدر نسبتهم ب 36.2%، والباقي يقدر ب 8.5% هي نسبة العمال الذين يملكون أقل من 5 سنوات خبرة، وسوف نقوم بتوضيح هذه النسب أكثر في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم II-4: التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية للفرد



الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss

رابعا: المسمى الوظيفي: بعد عملية جمع إستمارات الإستبيان قمنا بتصنيفها وفرزها حيث تحصلنا النتائج الخاصة بإجابات أفراد العينة على أساس المسمى الوظيفي للمجيب وهذا بواسطة برنامج تحليل معطيات spss، والتي سوف نوضحها في الجدول التالي:

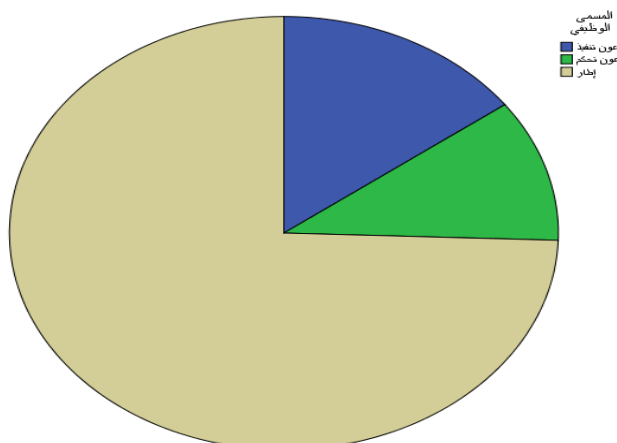
الجدول رقم II-8: توزيع عينة الدراسة حسب متغير مسمى الوظيفي

التكرار النسبي	التكرار المطلق	مسمى الوظيفي
74.5%	35	إطار
10.6%	5	عون تنفيذ
14.9%	7	عون تحكم
100%	47	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS الملحق رقم 05

من خلال الجدول السابق نجد ان أغلب أفراد العينة الذين قام بإجابة على إستبيان الخاص بدراستنا هم يشغلون منصب إطار في مؤسسة نפטال لولاية غرداية حيث تقدر نسبتهم من النسبة الإجمالي للعينة ب 74.5 % وهي تمثل إجابات ثلاث أرباع العينة تقريبا، بينما 14.9 % من الإجابات فهم عاملين يشغلون منصب عون تحكم، والباقي يشغلون منصب عون تنفيذ وتقدر نسبتهم ب 10.6 %، وسوف نوضح هذه النسب في التمثيل البياني الموالي:

الشكل رقم II-5: التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي للفرد



الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss

المطلب الثاني: دراسة وتحليل النتائج الخاص بمحاور الدراسة

في هذا المبحث سوف نتطرق لدراسة كل من النتائج المتحصل عليها من خلال عملية فرز وتسجيل بيانات الخاصة بإجابات أفراد العينة على عبارات الإستبيان في برنامج SPSS والمتعلقة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بمتغيرات الدراسة ومحاورهم بإضافة إلى إختبار صحة الفرضيات.

أولاً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور المتغير المستقل "رقمنة الموارد البشرية"

1. محور البرمجيات المكتتبية

من خلال برنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على النتائج التالية الخاصة بحسابات المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لعبارات محور البرمجيات المكتتبية وهي موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم II-9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور البرمجيات المكتتبية

رقم العبارة	العبارة	البيان	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	أتلقي المعلومات بواسطة الوسائل الإلكترونية بسهولة	التكرار	22	12	11	1	1	4.13	0.99	موافق
		النسبة	46.8 %	25.5 %	23.4 %	2.1 %	2.1 %			
02	يتم الإطلاع عن الوظائف الشاغرة في الموقع الإلكتروني	التكرار	13	16	9	2	7	3.7	1.16	موافق
		النسبة	27.7 %	34 %	19.1 %	4.3 %	14.9 %			
03	يمكنني الوصول إلى البيانات الخاصة بي عبر	التكرار	17	22	4	1	3	4.1	0.95	موافق
		النسبة	36.2 %	46.8 %	8.5 %	2.1 %	6.4 %			

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

									شبكة الانترنت	
موافق	1.01	4	0	5	9	15	18	التكرار	تتوفر المؤسسة على برامج وأنظمة تشغيل وتطبيقات برمجية	04
			0	10.6	19.1	31.9	38.3	النسبة		
			%	%	%	%	%			
موافق	1.28	3.7	4	4	12	10	17	التكرار	لدى مؤسستي قاعدة رقمية خاصة بالعاملين فيها	05
			8.5	8.5	25.5	21.3	36.2	النسبة		
			%	%	%	%	%			
موافق	0.758	3.9	البرمجيات المكتتبية							محور

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معلومات spss الموضح في ملحق رقم 06

من خلال ما تطرقنا له في الجدول السابق والذي يوضح كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه الخاص بعبارات المحور الأول وهو البرمجيات المكتتبية وجدنا أن كل عبارات هذا المحور يتراوح متوسط حسابها ما بين ما قيمته 3.7 إلى 4.13 وهذا يعني أن كل العبارات تقع في المجال الرابع من مقياس ليكارت الخماسي والذي يعبر عن الاتجاه الموافق ومن خلال هذا نقول بناء على إجابات أفراد العينة فإن مؤسسة نפטال تحتوي على برمجيات إلكترونية وبرامج أنظمة تشغيل واحداث البرمجيات والتطبيقات، حيث يتلقى العاملين المعلومات بواسطة الوسائل الإلكترونية، ويقوم بإطلاع على وظائف الشغار وهذا عبر المواقع الإلكترونية بإضافة إلى أنهم يستعطون الحصول على بياناتهم الخاصة عن طريق شبكة الأنترنت، وتتوفر في المؤسسة قاعدة رقمية خاصة بالعاملين فيها، أما مقدار الانحراف المعياري فالعبرة الأولى "أتلقي المعلومات بواسطة الوسائل الإلكترونية بسهولة" قدر إنحرافها ب0.99، أما العبرة الثانية "يتم الإطلاع عن الوظائف الشاغرة في الموقع الإلكتروني" فقدر ب1.19، و العبرة الثالثة التي تنص على "يمكنني الوصول إلى البيانات الخاصة بي عبر شبكة الانترنت" قدر ب0.95، والعبارتين الرابعة والخامسة "تتوفر المؤسسة على برامج وأنظمة تشغيل وتطبيقات برمجية"، "لدى مؤسستي قاعدة رقمية خاصة بالعاملين فيها" فقد إنحرفهما المعياري على التوالي ب1.01، 1.28، وفي أخير وجدنا ان متوسط الحسابي للمحور ككل قدر ب3.9 وهو يقع في حيز الوسط الحسابي المفترض للدراسة الذي هو عبارة عن الاتجاه الموافق، أما بالنسبة للانحراف المعياري قدر ب0.758، نقول عنه أن بيانات عبارات هذا المحور قليلة التشتت عن الوسط الحسابي .

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

2. محور الاتصالات المكتبية

من خلال برنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على النتائج التالية الخاصة بحسابات المتوسطات الحسابية

والإنحرافات المعيارية لعبارات محور الاتصالات المكتبية وهي موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم II-10: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات محور الاتصالات المكتبية

رقم العبارة	العبارة	البيان	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	توفر لنا المؤسسة وسائل تكنولوجيا حديثة	التكرار	11	13	12	7	4	3.425	1.246	موافق
		النسبة	23.4 %	27.7 %	25.5 %	14.9 %	8.5 %			
02	تولي المؤسسة إهتمام بتطوير التجهيزات الإلكترونية الخاصة برقمنة إدارة الموارد البشرية	التكرار	15	16	5	9	2	3.702	1.232	موافق
		النسبة	31.9 %	34 %	10.6 %	19.1 %	4.3 %			
03	يتم تسجيل أوقات إنصرافي وحضوري إلكترونيا	التكرار	18	10	9	6	4	3.680	1.336	موافق
		النسبة	38.3 %	21.3 %	19.1 %	12.8 %	8.5 %			
04	يتم الإتصال بنا بواسطة وسائل اتصال إلكترونية حديثة	التكرار	14	18	9	4	2	3.808	1.096	موافق
		النسبة	29.8 %	38.3 %	19.1 %	8.5 %	4.3 %			
محور	الاتصالات المكتبية							3.726	0.694	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معلومات spss الموضح في ملحق رقم 06

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

نلاحظ من الجدول السابقة ان العبارة الأولى لهذا المحور " توفر لنا المؤسسة وسائل تكنولوجيا حديثة" قدر متوسط حسابها ب3.425، و إنحرافها المعياري ب1.246، بينما العبارة الثانية " تولى المؤسسة إهتمام بتطوير التجهيزات الإلكترونية الخاصة برقمنة إدارة الموارد البشرية " قدر متوسطها الحسابي ب3.702 وهو أكثر بقليل من العبارة الأولى أما الإنحراف المعياري فهو متقرب كثير مع العبارة الأولى وقدر ب1.232، ومتوسط الحسابي والإنحراف المعياري للعبارة الثالثة " يتم تسجيل أوقات إنصرافي وحضورني إلكترونيًا " قدرا ب3.680 و1.336، والعبارة الأخيرة في هذا المحور " يتم الإتصال بنا بواسطة وسائل اتصال إلكترونية حديثة " قدر إنحرافها ب1.096 ومتوسطها الحسابي ب3.080، ومن خلال قيمة متوسط الحسابي للعبارة نجد أنها في نفس الإتجاه مع المحور الكلي " الاتصالات المكتبية" وهو الإتجاه الموافق والذي يقع في المجال الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي، وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة المجيبون يوافقون على أن المؤسسة توفر وسائل تكنولوجيا حديثة للعاملين وتهتم بتطوير التجهيزات الإلكترونية الخاصة برقمنة إدارة الموارد البشرية، حيث يتم تسجيل أوقات إنصراف ودخول العاملين إلكترونياً، بإضافة إلى انه يتم الإتصال بهم بواسطة وسائل اتصال إلكترونية حديثة، بينما قيمة الإنحراف المعياري والتي قدرت ب0.694 وهي قيمة قليل وهذا يعني أن البيانات قليلة التشتت مع وسطها الحسابي.

3. محور الفرد

من خلال برنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على النتائج التالية الخاصة بحسابات المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارة محور الفرد وهي موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم II-11: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارة محور الفرد

رقم العبارة	العبارة	البيان	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	أتلقي تدريب في كيفية العمل بالرقمنة	التكرار	10	18	11	5	3	3.574	1.137	موافق
		النسبة	21.3%	38.3%	23.4%	10.6%	6.4%			
03	أمتلك خبرات تكنولوجيا ومهارات عالية في تأدية مهام	التكرار	11	16	15	4	1	3.680	1.002	موافق
		النسبة	23.4%	34%	31.9%	8.5%	2.1%			

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

موافق	1.152	3.617	3	4	13	15	12	التكرار	امتلاك مؤهلات تقنية عالية	03	
			6.4 %	8.5 %	27.7 %	31.9 %	25.5 %	النسبة			
موافق	1.076	3.808	3	2	8	22	12	التكرار	لدي القدرة على المحافظة على مستوى متفوق من أداء العمل داخل المؤسسة	04	
			6.4 %	4.3 %	17 %	46.8 %	25.5 %	النسبة			
موافق	0.625	3.609								الفرد	محور

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معلومات spss الموضح في ملحق رقم 06

من خلال معطيات الجدول الأعلى نجد أن إتجاه كل عبارة محور الفرد وحتى إتجاه المحور تقع في المجال 3.41 إلى 4.20 وهو المجال يقع في المجال الرابع من مقياس ليكارت الخماسي، حيث كان إتجاه إجابات وأراء أفراد العينة هو موافق في كل عبارات هذا المحوري ومن خلال إجاباتهم نقول إن العاملين يقومون بالتدرب على كيفية العمل وإستخدام الرقمنة، بإضافة إلى أنهم يمتلكون خبرات تكنولوجيا ومهارات عالية في تأدية مهامهم وعملهم، وأيضا يمتلكون مؤهلات تقنية عالية وقدرات على المحافظة على مستوى عالي عند أداء عملهم داخل المؤسسة.

بالنسبة للإنحراف المعياري فقد تحصلنا على قيمة 1.137 في العبارة الأولى، والعبارة الثانية تحصلنا على قيمة 1.002، والعبارة الثالثة على قيمة 1.152، والعبارة الأخيرة في هذا المحور قدر إنحرافها المعياري ب 1.076، أي كل العبارات إنحرافها أكثر من 1 بينما الإنحراف الكلي للمحور ككل قدر ب 0.26 وهو قيمة قليلة فنقول إن المسافة بين الوسط الحسابي ونقاط البيانات الفردية المتحصل عليها أقل، وهو ما يعني أن البيانات أقل تشتتًا.

ثانيا: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمحور المتغير التابع "الأداء الوظيفي"

من خلال البرنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على النتائج التالية الخاصة بحسابات المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات محور المتغير التابع والمتمثل في الأداء الوظيفي وهي موضح كما يلي:

1. محور الكفاءة التنظيمية

من خلال برنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على النتائج التالية الخاصة بحسابات المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات محور الكفاءة التنظيمية وهي موضح في الجدول التالي:

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

الجدول رقم II-12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الكفاءة التنظيمية

رقم العبارة	العبارة	البيان	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	تمتلك المؤسسة مجموعة كبيرة من العاملين ذو كفاءة	التكرار	10	24	6	4	3	3.723	1.097	موافق
		النسبة	21.3%	51.1%	12.8%	8.5%	6.4%			
02	أقوم بالبحث والتقصي عن الأفكار الجديدة في مجال مهنتي	التكرار	13	17	11	5	1	3.766	1.047	موافق
		النسبة	27.7%	36.2%	23.4%	10.6%	2.1%			
03	تحتفظ المؤسسة دائما بالعاملين الأكثر كفاءة	التكرار	12	13	15	15	2	3.595	1.116	موافق
		النسبة	25.5%	27.7%	21.9%	10.6%	4.3%			
04	أتابع باستمرار ما يواكب التطور الحاصل في مجال تخصصي الوظيفي	التكرار	9	15	13	9	1	3.468	1.080	موافق
		النسبة	19.1%	31.9%	27.7%	19.1%	2.1%			
05	تساهم إرشادات ونصائح المسؤولين على إبراز قدراتي ومهاراتي	التكرار	6	18	15	3	5	3.361	1.131	موافق بدرجة متوسطة
		النسبة	12.8%	38.3%	31.9%	6.4%	10.6%			
06	توفر المؤسسة دورات وتكوينات كافية	التكرار	6	8	9	8	6	3.212	1.249	موافق بدرجة متوسطة
		النسبة	12.8%	38.3%	19.1%	17%	12.8%			

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

07	تحفز المؤسسة العاملين	التكرار	10	12	12	7	6	3.276	1.313	موافق
	على الأداء الجماعي	النسبة	21.3	25.5	25.5	14.9	12.8			بدرجة
	بدل الفردي	بـ	%	%	%	%	%			متوسطة
		النسبة	17	44.7	19.1	14.9	4.3			
		بـ	%	%	%	%	%			
محور	الكفاءة التنظيمية							3.49	0.640	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معلومات spss الموضح في ملحق رقم 07

نلاحظ من خلال الجدول السابق ان قيمة المتوسط الحسابي الخاص بمحور الكفاءة التنظيمية تقدر ب 3.49، وإختلاف معياري يقدر بـ 0.640، ومن هنا نجد ان آراء افراد العينة متجهة في هذا المحور الى الموافق أي هي تقع في المجال الرابع المرتفع، ونجد مثلها العبارة الأولى " تمتلك المؤسسة مجموعة كبيرة من العاملين ذو كفاءة " العبارة الثانية " أقوم بالبحث والتقصي عن الأفكار الجديدة في مجال مهنتي " العبارة الثالثة " تحتفظ المؤسسة دائما بالعاملين الأكثر كفاءة "، العبارة الرابعة " أتابع باستمرار ما يواكب التطور الحاصل في مجال تخصصي الوظيفي "، فكل هذه العبارة تقع في الإتجاه الموافق، أي متوسطها الحسابي يقع ما بين قيمة 3.41 إلى 4.20، إي هي في الإتجاه الجيد أي مرتفع قليل، بينما العبارة الخامسة " تساهم إرشادات ونصائح المسؤولين على إبراز قدراتي ومهاراتي " والعبارة السادسة " توفر المؤسسة دورات وتكوينات كافية " والعبارة السابعة " تحفز المؤسسة العاملين على الأداء الجماعي بدل الفردي " فقيمة متوسطها الحسابي تتروح بين 3.21 إلى 3.36 أي يقع متوسط الحسابي في المجال 2.61 الى 3.40، إذا هي في إتجاه الموافق بدرجة متوسطة إذا هي تقع في المجال المتوسط، أما بالنسبة للانحراف المعياري لهذا المحور ككل هو أقل من الواحد وقدر لـ 0.503 أي قليل وهذا يعني أنا البيانات قليلة التشتت عن وسطها الحسابي.

2. محور الفعالية التنظيمية

من خلال برنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على النتائج التالية الخاصة بحسابات المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لعبارات محور الفعالية التنظيمية وهي موضح في الجدول التالي:

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

الجدول رقم II-13: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الفعالية التنظيمية

رقم العبارة	العبارة	البيان	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	تقدم لنا المؤسسة مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية تزيد من فعالية أدائنا	التكرار	12	12	8	10	5	3.340	1.355	موافق بدرجة متوسطة
		النسبة	25.5%	25.5%	17%	21.3%	10.6%			
02	الدورات التكوينية التي تعقدتها المؤسسة تؤثر إيجابيا على جودة عملي	التكرار	13	22	9	1	2	3.914	0.974	موافق
		النسبة	27.7%	46.8%	19.1%	2.1%	4.3%			
03	يقدر المسؤولون عملنا والجهد الذي نبذله	التكرار	7	19	14	4	3	3.489	1.060	موافق
		النسبة	14.9%	40.4%	29.8%	8.5%	6.4%			
04	أقدم أقصى جهد عندي لإنجاز مهامي في الوقت المحدد	التكرار	19	19	6	2	1	4.327	0.946	موافق بشدة
		النسبة	40.4%	40.4%	12.8%	4.3%	2.1%			
05	أمتلك قدرة عالية على تحمل الأعباء والمسؤولية	التكرار	15	17	12	1	2	3.893	1.026	موافق
		النسبة	31.9%	36.2%	25.5%	2.1%	4.3%			
06	توفر لنا المؤسسة الحاجيات التي أحتاجها في أداء عملي وهذا يزيد من فاعلية أدائي	التكرار	10	17	12	6	2	3.574	1.098	موافق
		النسبة	21.3%	36.2%	25.5%	12.8%	4.3%			

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

		للواجبات المطلوبة								
موافق	1.079	3.553	2	7	9	21	8	التكرار	07	أساهم في تعزيز مشاركة وتعاون العاملين فيما بينهم داخل المؤسسة
			4.3 %	14.9 %	19.1 %	44.7 %	17 %	النسبة		
موافق	0.523	3.69	الفعالية التنظيمية							محور

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معلومات spss الموضح في ملحق رقم 07

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن جميع عبارات محور الكفاءة التنظيمية يقع متوسط حسابها في المجال الرابع ماعدا العبارة الأولى والرابعة، فباقي العبارة توسط إجابات أفراد العينة يتجه نحو الإجابة موافق أي الإتجاه الموافق والذي ينحصر قيمة متوسطه الحسابي ما بين 3.41 إلى غاية 4.20، أما العبارة الأولى التي تنص على " تقدم لنا المؤسسة مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية تزيد من فعالية أداءنا" فهي تقع في المجال الثالث بمتوسط حسابي قدره 3.34 ، أي في إتجاه موافق بدرجة متوسطة، وإنحراف معياري يقدر ب1.35 وهو مرتفع قليلي، بينما العبارة الرابعة التي تنص على " أقدم أقصى جهد عندي لإنجاز مهامي في الوقت المحدد" فإجابتها في إتجاه موافق بشدة بمتوسط حسابي قدره 4.32 وإنحراف معياري مقدر ب0.946 وهو أقل من الإنحراف الحسابي للعبارة الأولى، بينما إتجاه إجابات عبارات المحور ككل فهو موافق بمتوسط حسابي قدر 3.69 وإنحراف معياري قدره 0.523 وهو قليل وهذا يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة على الإجابات ومنتوسطها الحسابي قليل جد.

المطلب الثالث: إختبار فرضيات الدراسة

من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS سوف نقوم بإختبار صحة فرضيات دراستنا وهذا من خلال إستخدام مجموعة من الإختبارات التي تساعدنا في التأكد من صحة فرضيات الدراسة، حيث سوف نقوم بدراسته عند مستوى دلالة إحصائية أي مستوى الخطأ المقبول في العلوم الإجتماعية والإنسانية والمقدر ب 0.05 من أجل قبوله أو رفضها، حيث:

- إذا كان مستوى الدلالة المحسوب (Sig) أقل من أو يساوي مستوى الدلالة الإحصائية 0.05، فإننا نرفض الفرضية العدم أي الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1.

- إذا كان مستوى الدلالة المحسوب (Sig) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05، فإننا نرفض الفرضية البديلة H1 ونقبل الفرضية العدم أي الصفرية H0 .

أولاً: إختبار الفرضية الأولى

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال لولاية غرداية

لغاية التأكد من صحة هذه الفرضية، وبما ان البيانات تتوزع توزيع طبيعي فإننا نستعمل الإختبارات المعلمية، من أجل ذلك سوف نستخدم في هذه الفرضية إختبار **One Sample T-Test** عند مستوى المعنوية 0.05.

الفرضية الصفرية (**H0**): لا يوجد برنامج لرقمنة الموارد البشرية في مؤسسة نפטال لولاية غرداية

الفرضية البديلة (**H1**): يوجد برنامج لرقمنة الموارد البشرية في مؤسسة نפטال لولاية غرداية

جدول رقم II-14: إختبار الفرضية الأولى

المتوسط الحسابي (متوسط العينة)	مستوى الدلالة	درجة الحرية df	قيمة T	الخطأ المعياري	الإنحراف المعياري
3.7436	0.000	46	40.124	0.0933	0.6396

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS الموضح في الملحق رقم 08

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات العينة الخاصة بتواجد رقمنة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة وهي مؤسسة نפטال قدر ب 3.7436 وهو في إتجاه موافق، أما بالنسبة لقيمة الإنحراف المعياري والتي قدرت ب 0.64 بالتقريب وهي أصغر من المتوسط الحسابي وهذا يبين انه لا يوجد تشتت في آراء أفراد عينة الدراسة في إجابة على عبارات هذا البعد والمتمثلة في المتغير المستقل، وقيمة الخطأ المعياري هي 0.1 بالتقريب وهي أقل منهم ، ودرجة الحرية تقدر ب 46 وهي عبارة عن حجم العينة - 1 (N-1)، و قيمة إختبار T قدرت ب 40.124 ومستوى دلالاته الإحصائية قدر ب 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وهذا ما يؤدي بنا إلى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه يوجد برنامج لرقمنة الموارد البشرية في مؤسسة نפטال لولاية غرداية.

ثانيا: إختبار الفرضية الثانية

إن تحليل العلاقة بين متغيرين باستخدام إجراء Correlate الذي يمكن الباحث من إستخدام طريقة لقياس الإرتباط المستقيم أو الخطي Linear Relationship بين متغيرين وينتج عن هذه العملية قيمة إحصائية توضح قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين وتعرف هذه القيمة باسم معامل الإرتباط Correlation Coefficient ويحتوي برنامج SPSS ، إختبار إرتباط بيرسون Pearson's الذي يناسب البيانات المستمدة من التوزيع الطبيعي.

الفرضية الصفرية (**H0**): لا توجد علاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في مؤسسة نפטال لولاية غرداية.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في مؤسسة نפטال لولاية غرداية.

جدول رقم II-15: اختبار الفرضية الثانية

قيمة f المحسوبة	مستوى المعنوية المقبول	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
34.455	0.05	0.000	0.434	0.659

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج SPSS الموضح في الملحق رقم 08

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط الخطي وجدناها موجبة وتقدر $R = 0.659$ هي تبرهن عن علاقة إرتباطية موجبة وقوية إحصائية بين متغيري الدراسة وهي رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي وهذا ما يفسره معدل التغير أو التحديد الذي يقدر ب $R^2 = 0.434$ الذي يدل على نسبة تأثير رقمنة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي حيث نجد انه يأتُر به بنسبة 43.4% تقريبا وهي نسبة قوية فهو يأتُر فيها بنسبة كبيرة، وباقي النسبة التي تقدر ب 56.6% تفسرها عوامل أخرى، ومن خلال إختبار ANOVA نجد أن قيمة $F = 43.455$ هي قيمة مرتفعة جدا وهي تدل على مدى جودة النموذج ذو دالة إحصائية لدى يبرهن العلاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي.

ومن حيث الدلالة الإحصائية فنجد أن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.000$ اقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وهو ما يؤدي بنا الى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه توجد علاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في مؤسسة نפטال لولاية غرداية.

ثالثا: إختبار الفرضية الثالثة

لغاية التأكد من صحة هذه الفرضية التي تهدف لدراسة إتجاه الأثر أي مدى التأثير، هل هو قليل أم كثير وهل مستمر أو لا، من أجل ذلك سوف نستخدم في هذه الفرضية إختبار الإنحدار البسيط (معامل التحديد) عند مستوى دلالة إحصائية 0.05.

الفرضية الصفرية (H_0): لا تؤثر رقمنة الموارد البشرية على الكفاءة التنظيمية في مؤسسة نפטال لولاية غرداية.

الفرضية البديلة (H_1): تؤثر رقمنة الموارد البشرية على الكفاءة التنظيمية في مؤسسة نפטال لولاية غرداية.

جدول رقم II-16: اختبار الفرضية الثالثة

معنوية نموذج الإنحدار	الدرجة التفسيرية
-----------------------	------------------

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية	قيمة T
R	R ²			المقبول	المحسوبة
0.629	0.395	0.000	29.397	0.05	5.422

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج SPSS الموضح في الملحق رقم 08

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط الخطي وجدناها موجبة وتقدر $R = 0.629$ هي تبرهن عن علاقة إرتباطية قوية إحصائيا بين بعد الكفاءة التنظيمية ورقمنة الموارد البشرية وهذا ما يفسره معدل التغير أو التحديد الذي يقدر ب $R^2 = 0.395$ الذي يبين نسبة التغير حيث يشير الى أن رقمنة الموارد البشرية تفسر وتأثر في الكفاءة التنظيمية بنسبة %39.5 تقريبا ، وباقي النسبة التي تقدر ب %60.5 تفسرها عوامل أخرى، ومن خلال إختبار **ANOVA** نجد ان قيمة $F = 29.397$ فهي قيمة مرتفعة حيث تدل علي جودة النموذج ذو دالة إحصائيا يبرهن العلاقة بين الكفاءة التنظيمية ورقمنة الموارد البشرية، بينما قيمة إختبار $T = 5.422$ فتشير الى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين رقمنة الموارد البشرية والكفاءة التنظيمية وهذا من خلال قيمة T .
ومن حيث الدلالة الإحصائية فنجد أن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.000$ اقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وهو ما يؤدي بنا الى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أن رقمنة الموارد البشرية تؤثر على الكفاءة التنظيمية في مؤسسة نפטال لولاية غرداية عند مستوى الدلالة 0.05.

ثالثا: إختبار الفرضية الرابعة

لغاية التأكد من صحة هذه الفرضية التي تهدف لدراسة إتجاه الأثر أي مدى التأثير هل هو قليل أم كثير وهل مستمر أو لا، من أجل ذلك سوف نستخدم في هذه الفرضية إختبار الإنحدار البسيط (معامل التحديد) عند مستوى دلالة إحصائية 0.05.

الفرضية الصفرية (H_0): لا تنعكس رقمنة الموارد البشرية على الفعالية التنظيمية لمؤسسة نפטال في ولاية غرداية

الفرضية البديلة (H_1): تنعكس رقمنة الموارد البشرية على الفعالية التنظيمية لمؤسسة نפטال في ولاية غرداية

الجدول رقم II-17: إختبار الفرضية الرابعة

معنوية نموذج الإنحدار					الدرجة التفسيرية
قيمة T	مستوى المعنوية	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط
المحسوبة	المقبول			R ²	R

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

0.499	0.249	0.000	14.921	0.05	3.863
-------	-------	-------	--------	------	-------

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS الموضح في الملحق رقم 08

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن هناك علاقة ضعيفة بين الفعالة التنظيمية ورقمنة الموارد البشرية على الرغم من أن القدرة التفسيرية للرقمنة على الفعالية معتبرة فهي قريبة من الثلث %24.9 ، إلا أن معامل الارتباط الخطي وجدناه يقدر بـ $R = 0.499$ هي تبرهن عن علاقة إرتباطية ضعيفة إحصائيا بين بعد الفعالية التنظيمية ورقمنة الموارد البشرية أما معامل التحديد الذي يقدر بـ $R^2 = 0.249$ الذي يبين نسبة التغير حيث يشير الى أن رقمنة الموارد البشرية تفسر وتأثر في الفعالية التنظيمية بنسبة %24.9 تقريبا ، وباقي النسبة التي تقدر بـ %75.1 تفسرها عوامل أخرى، ومن خلال إختبار ANOVA نجد أن قيمة $F = 14.291$ فهي قيمة متوسطة تدل علي أن النموذج ذو دالة إحصائية يبرهن العلاقة بين الفعالية التنظيمية ورقمنة الموارد البشرية، بينما قيمة إختبار $T = 3.869$ فتشير لوجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين رقمنة الموارد البشرية والفعالية التنظيمية وهذا من خلال قيمة T .

ومن حيث الدلالة الإحصائية فنجد أن مستوى الدلالة $sig = 0.000$ اقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وهو ما يؤدي بنا الى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه تنعكس رقمنة الموارد البشرية على الفعالية التنظيمية لمؤسسة نפטال في ولاية غرداية.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لرقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسات من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال غرداية

خلاصة الفصل

من خلال ما تطرقنا له في هذا الفصل الخاص بالجانب التطبيقي لموضوع دراستنا، وجدنا أن مؤسسة محل الدراسة تولي إهتمام كبير للرقمنة وخاصة رقمنة المعلومات والبيانات الخاصة بالموارد البشرية في هذه المؤسسة، حيث تقوم بتوفير مجموعة من الأدوات والوسائل التكنولوجية الحديثة لعمال قسم الموارد البشرية التي تساعدهم في رقمنة البيانات والمعلومات الخاص بهم، بالإضافة إلى توفيرها لوسائل مكتبية تسهل من عملية الإتصال بين مواردها البشرية وهذا يعود للفوائد المهمة والفعالة التي تساهم بها رقمنة هذه الموارد أي الوارد البشرية، فهي تساهم بطريقة غير مباشرة في زيادة فعالية وكفاءة الأداء الوظيفي لعمال المؤسسة وهذا عندما يتم توفير احتياجاتهم الخاصة بهم كمعلوماتهم الشخصية المتعلقة بامتيازاتهم ومكافأاتهم الممنوحة لهم من طرف المؤسسة وغيرها من معلومات العمال بطريقة سهلة وسريعة.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسة من وجهة نظر العاملين من الناحية النظرية والتطبيقية، وجدنا ان رقمنة الموارد البشرية هي من أحدث العمليات التي يتم إتبعها في مختلف المؤسسة، حيث يعتبر أساس رقمنة الموارد البشرية هي البرمجيات المكتبية التي يتم الإعتماد عليها كبرامج التفرغ وبرامج مراقبة الحصر وغيرها من البرامج التي يتم إستخدامها في المؤسسات وأيضاً أهم عنصر وهو الوسائل المكتبية التي يتم إستعمالها وتمثل في الوسائل التكنولوجية الحديثة التي سهلت العمل وإختصرت الوقت والجهد، وأيضاً يعتبر عنصر الفرد من العناصر الأساسية في رقمنة الموارد البشرية وهو عبارة عن العمال الذين يقومون بتقييد والعمل في رقمنة الموارد البشرية، فهذه العناصر الثلاثة تمثل أبعاد رقمنة الموارد البشرية، أما أبعاد الأداء الوظيفي فتتمثل في الكفاءة التنظيمية والتي تضم تكوين وإنجاز المهام وأيضاً المهارات، والبعد الثاني يتمثل في الفعالية التنظيمية التي تعبر على الحوافر المادية والمعنوية والروح المعنوية، من خلال هذه الأبعاد قمنا بتشكيل إستبيان الذي قمنا بتوزيعه على العاملين في مؤسسة نפטال وبعدها قمنا بجمع الإجابة وتحليلها والتوصل إلى جملة من النتائج .

أولاً: إختبار فرضيات الدراسة

فبعد معالجتنا وتحليلنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية والعملية وإسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي لدراسة أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة نפטال لولاية غرداية توصلنا إلى إختبار صحة فرضيات دراستنا وهي كالتالي:

1. إختبار الفرضية الأولى: نصت هذه الفرضية على أنه يوجد برنامج لرقمنة الموارد البشرية في مؤسسة نפטال لولاية غرداية وهذا ما ثبت من خلال مستوى الدلالة الإحصائي التي حققته هذه الفرضية والذي يقدر بـ 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية المقدر بـ 0.05 ومعناه قبول الفرضية التي تقول: وجد برنامج لرقمنة الموارد البشرية في مؤسسة نפטال لولاية غرداية.
2. إختبار الفرضية الثانية: من خلال ما تطرقنا له في الجانب التطبيقي وجدنا أنه تم إثبات صحة هذه الفرضية التي تنص على أنها توجد علاقة بين رقمنة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في مؤسسة نפטال لولاية غرداية، حيث تحصلنا في هذه الفرضية على مستوى دلالة يقدر بـ 0.000 وهو أقل من مستوى الخطأ المقبول (مستوى المعنوية).

3. إختبار الفرضية الثالثة: من خلال مستوى الدلالة الإحصائي التي حققته هذه الفرضية حيث بلغت 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 ومعناه قبول الفرضية التي تقول: تؤثر رقمته الموارد البشرية على الكفاءة التنظيمية في مؤسسة نفعال لولاية غرداية.

4. إختبار الفرضية الرابعة: نصت هذه الفرضية أنه تنعكس رقمته الموارد البشرية على الفعالية التنظيمية لمؤسسة نفعال في ولاية غرداية، وهذا ما قد تم إثباته من خلال الجزء التطبيقي الخاص بدراستنا حيث تحصلنا على مستوى دلالة يقدر ب 0.000 وهو أقل من المستوى المعنوية، أي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على " تنعكس رقمته الموارد البشرية على الفعالية التنظيمية لمؤسسة نفعال في ولاية غرداية".

ثانيا: نتائج الدراسة

من خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. تساهم رقمته الموارد البشرية في تحقيق مستوى عالي من الأداء الوظيفي في المؤسسة وتحقيق أهدافها؛
2. تتمثل رقمته الموارد البشرية في الأدوات والبرامج الإلكترونية المتطورة الخاصة بالموارد البشرية الموجودة في المؤسسة؛
3. تختصر رقمته الموارد البشرية الوقت والجهد؛
4. تمتلك المؤسسة برنامج خاص بها يحتوي على جميع معلومات المتعلقة بعنصر البشري في المؤسسة كبرنامج نوباك في مؤسسة نفعال لولاية غرداية؛
5. يتمثل الأداء الوظيفي في المؤسسة في عنصر الكفاءة والفعالية التنظيمية التي تعبران على الجهد وطاقة العمل في المؤسسة بإضافة إلى الحوافز وتشجيعات التي توفرها المؤسسة؛
6. أصبحت مهمة حصول على المعلومات الخاصة بالعمال سهلة ومختصرة للجهد ووقت بفضل رقمته موارد البشرية حيث بمجرد إدخال الرقم التسلسلي الخاص بالعمال في برنامج المؤسسة (نوباك في مؤسسة نفعال) يحصلون على المعلومات الخاصة بيه منذ دخول هذا العامل للعمل في المؤسسة لغاية لحظة دخولهم للموقع؛
7. لا يستطيع أي أحد الولوج رامج الخاص بالموارد البشرية ماعد أشخاص معينين تحددهم الإدارة كرؤساء الأقسام؛
8. سهلت رقمته الموارد البشرية للمسؤولين الولوج للمعلومات الخاص بعمالهم في أي وقت وبسهولة.

ثالثا: توصيات الدراسة

من خلال ما اطلعنا عليه من خلال دراستنا الميداني لمؤسسة نفعال لولاية غرداية إرتقمنا تقديم بعض الاقتراحات للمؤسسة وهي كالتالي:

1- الإهتمام أكثر بالبرامج المستخدمة من حيث حمايتها وتأمينها وتجديدها وتطويرها دوريا وهذا لتفادي قرصنتها؛

2- القيام بدورات تكوينية وتحسيسه على طرق وكيفية العمل ببرامج المتطورة الخاصة بالمؤسسة.

آفاق البحث:

بعد الدراسة النظرية والتطبيقية لموضوع أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسة من وجهة نظر العاملين، ومحاولة الامام بجوانب الموضوع، وبعد استخلاص النتائج، نرى أنه مازالت هناك بعض النقاط يمكن التطرق لها وتكون أساس لدراسات لاحقة منها:

- دور رقمنة الموارد البشرية في تنمية الإدارات المحلية؛
- أثر رقمنة الموارد البشرية على العملية الإنتاجية في المؤسسات الصناعية؛
- تأثير ثقافة المؤسسة على تحسين رقمنة الموارد البشرية.

قائمة المراجع

1. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 2004.
2. ماجد عبد المهدي مُجّد مساعده، السلوك التنظيمي، ط 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2016.
3. يوسف حجيم الطائي، آخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

ثانياً: المقالة العلمية

4. أمال كردي، ياسر خضير عباس، رقمنة إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في السلوك المكتبي المستدام للعامل، مجلة الجامعة العراقية، مجلد 57، العدد 3، العراق، 2023.
5. جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 64، فلسطين، 2020.
6. خالصة زاوي، تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 01، الجزائر، 2017.
7. خوصة مصطفى، بن عبو الجيلالي، تحديات رقمته إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، مجلة حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35 العدد 01، الجزائر، 2021.
8. عبير بكري سر الختم، وآخرون، رقمنة الموارد البشرية وأثرها على تعزيز متطلبات التنمية المستدامة في التعليم العالمي في ظل جائحة كورونا، مجلة إقتصاد المال والأعمال، المجلد 05، العدد 1، السعودية، 2021.
9. عثمانى مصطفى، إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحسين أداء الحكومة الإلكترونية، مجلة المال والاعمال، المجلد 8، العدد 01، الجزائر، 2023.
10. عثمانى مصطفى، إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحسين أداء الحكومة الإلكترونية، مجلة إقتصاد المال والاعمال، المجلد 8، العدد 01، الجزائر، 2023.
11. مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، العدد 06، بسكرة، 2018.
12. مفرج تراحيب خالد عيد المطيري، دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم الرقمنة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، صادر عن جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، مجلد رقم 13، العدد 03، مصر، 2022.

13. أحمد بن عيد الله الحسيني، علاقة الاشراف الإداري بكفاءة أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص الإشراف الإداري، جامعة الملك فهد، الرياض السعودي، 1994.
14. عز الدين هروم، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2007.
15. عزة أبوشقدم، آخرون، أثر التنمية الإدارية على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة اعمال، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2011/2010.
16. مرع طاهر شكر، حسن علي، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الاساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2016.
17. نادر حامد أبو شرح، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2010.

رابعا: المراجع الاجنبية

18. ALLISON LAURA COOK, **JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE** ,THÈSE de MASTER, Faculté de SCIENCE, Texas A&M Université, Eindhoven, Texas, 2008.
19. Fahimeh Babaei Nivlouei , **Electronic Human Resource Management System: The Main Element in Capacitating Globalization Paradigm**, International Journal of Business and Social Science, Volume 5, Issue 01, Iran, 2014.
20. Gibbs, John, **Performance Measure Properties and Incentives**, Institute for the Study of Labor, No2, 2004.
21. Jealous Sungwa, **e-HRM within an African Context**, Open Access Library Journal, Volume 08, Issue 07, USA, 2021.
22. Jie Zhang, Zhisheng Chen, **Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age**, Journal of the Knowledge Economy, Volume 14, Issue 1, China, 2023.
23. Khaled Al-Omari, Haneen Okasheh, **The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan** ,

International Journal of Applied Engineering Research, Volume 12, Issue 24, Jordan, 2017.

24. Manmeet Singh Khokhar, et al, **Ethical leadership and corporate social responsibility in diversified business groups: a conceptual model of Asian and Latin America**, International Journal of Professional Business Review, Volume 08, Issue 06, USA, 2023.

الملاحق

الملحق 01



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

ماستر إدارة الموارد البشرية

نضع بين يديكم نسخة من الاستبيان الخاص بمذكرة ماستر تحت عنوان " أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للمؤسسات من وجهة نظر العاملين دراسة حالة "والذي يضم مجموعة من الأسئلة حول الموضوع ونرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة بوضع علامة (X) امام الإجابة التي تختاروها.

نشكر لكم مقدما جهودكم وحسن تعاونكم.

من اعداد الطالبتين: أونيسي نشوى نور الايمان /عسال إخلاص

اولا: المعلومات الشخصية

1-المؤهل العلمي: ثانوي فأقل جامعي ماجستير دكتوراه

2-الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

3-المسمى الوظيفي: إطار عون تحكم عون تنفيذ

ثانيا- أسئلة الخاصة بالمتغير المستقل رقمنة الموارد البشرية

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة	البيان
أولا: البرمجيات المكتبية					
					01 أتلقى المعلومات بواسطة الوسائل الإلكترونية بسهولة

الملاحق

					02	يتم الإطلاع عن الوظائف الشاغرة في الموقع الإلكتروني
					03	يمكنني الوصول إلى البيانات الخاصة بي عبر شبكة الانترنت
					04	تتوفر المؤسسة على برامج وأنظمة تشغيل وتطبيقات برمجية
					05	لدى مؤسستي قاعدة رقمية خاصة بالعاملين فيها
ثانيا: نظم الاتصالات المكتبية						
					06	توفر لنا المؤسسة وسائل تكنولوجيا حديثة
					07	تولى المؤسسة إهتمام بتطوير التجهيزات الإلكترونية الخاصة برقمنة إدارة الموارد البشرية
					08	يتم تسجيل أوقات إنصرافي وحضورني إلكترونيا
					09	يتم الإتصال بنا بواسطة وسائل اتصال عن بعد كالهاتف
ثالثا: الفرد						
					10	أتلقي تدريب في كيفية العمل بالرقمنة
					11	أمتلك خبرات تكنولوجيا ومهارات عالية في تأدية مهامتي
					12	أمتلك مؤهلات تقنية عالية
					13	لدي القدرة على المحافظة على مستوى متفوق من أداء العمل داخل المؤسسة

ثالثا- أسئلة الخاصة بالمتغير التابع الأداء الوظيفي

غير موافق	غير موافق	موافق بدرجة	موافق	موافق بشدة	البيان
-----------	-----------	-------------	-------	------------	--------

بشدة	متوسطة				
أولاً: الكفاءة التنظيمية					
				تمتلك المؤسسة مجموعة كبيرة من العاملين ذو كفاءة	01
				أقوم بالبحث والتقصي عن الأفكار الجديدة في مجال مهنتي	02
				تحتفظ المؤسسة دائماً بالعاملين الأكثر كفاءة	03
				أتابع باستمرار ما يواكب التطور الحاصل في مجال تخصصي الوظيفي	04
				تساهم إرشادات ونصائح المسؤولين على إبراز قدراتي ومهاراتي	05
				توفر المؤسسة دورات وتكوينات كافية	06
				تحفز المؤسسة العاملين على الأداء الجماعي بدل الفردي	07
ثانياً: الفعالية التنظيمية					
				تقدم لنا المؤسسة مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية تزيد من فعالية أداءنا	08
				الدورة والتكوينات التي تعقدتها المؤسسة تؤثر ايجابيا على جودة عملي	09
				يقدر المسؤولون عملنا والجهد الذي أبذله	10
				أقدم أقصى جهد عندي لإنجاز مهامي في الوقت المحدد	11
				أمتلك قدرة عالية على تحمل الأعباء والمسؤولية	12
				توفر لنا المؤسسة الحاجيات التي أحتاجها في أداء عملي وهذا يزيد من فاعلية أدائي للواجبات المطلوبة	13

					أساهم في تعزيز مشاركة وتعاون العاملين فيما بينهم داخل المؤسسة	14
--	--	--	--	--	---	----

الملحق 02

الجامعة	الرتبة	الأستاذ
جامعة غرداية	محاضر -ب-	صايبي عبد اللطيف
جامعة غرداية	أستاذ	غزير مولود
جامعة غرداية	محاضر -أ-	سايح عبد الله

الملحق 03

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.855	27

الملحق 04

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		البرمجيات المكتبية	الإتصالات المكتبية	الفرد	الكفاءة التنظيمية	الفعالية التنظيمية	global
N		47	47	47	47	47	47
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	3.9064	3.7268	3.6099	3.4863	3.6991	3.7495
	Ecart type	.75855	.69403	.62477	.64072	.52297	.53377
Différences les plus extrêmes	Absolue	.115	.096	43.1	.107	.105	.084
	Positif	.088	.096	43.1	.087	.105	.052
	Négatif	-.115-	-.086-	-37-.1	-.107-	-.100-	-.084-
Statistiques de test		.115	.096	43.1	.107	.105	.084
Sig. asymptotique (bilatérale)		.153 ^c	.200 ^{c,d}	^c 1.06	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. La distribution du test est Normale.

b. Calculée à partir des données.

c. Correction de signification de Lilliefors.

d. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

Tests de normalité

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.

البرمجيات المكتبية	.115	47	.153	.947	47	.034
الإتصالات المكتبية	.096	47	.200*	.966	47	.182
الفرد	43.1	47	1.06	.930	47	3.08
الكفاءة التنظيمية	.107	47	.200*	.965	47	.169
الفعالية التنظيمية	.105	47	.200*	.980	47	.585
global	.084	47	.200*	.983	47	.713

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق 05

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ماجستير	8	17.0	17.0	17.0
	جامعي	24	51.1	51.1	68.1
	ثانوي فأقل	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

الخبرة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أكثر من 10 سنوات	26	55.3	55.3	55.3
	من 5 إلى 10 سنوات	17	36.2	36.2	91.5
	أقل من 5 سنوات	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

المسمى الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عون تنفيذ	7	14.9	14.9	14.9
	عون تحكم	5	10.6	10.6	25.5
	إطار	35	74.5	74.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

الملحق 06

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أُتلقى المعلومات بواسطة الوسائل الإلكترونية بسهولة	47	1.00	5.00	4.1277	.99164
يتم الإطلاع عن الوظائف الشاغرة في الموقع الإلكتروني	47	1.00	5.00	3.6596	1.16613
يمكنني الوصول إلى البيانات الخاصة بي عبر شبكة الأنترنت	47	1.00	5.00	4.0851	.95165
تتوفر المؤسسة على برامج وأنظمة تشغيل وتطبيقات برمجية	47	2.00	5.00	3.9787	1.01058
لدى مؤسستي قاعدة رقمية خاصة بالعاملين فيها	47	1.00	5.00	3.6809	1.28717
البرمجيات المكتيبة	47	2.40	5.00	3.9064	.75855
N valide (liste)	47				

أُتلقى المعلومات بواسطة الوسائل الإلكترونية بسهولة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2.1	2.1
	غير موافق	1	2.1	4.3
	موافق بدرجة متوسطة	11	23.4	27.7
	موافق	12	25.5	53.2
	موافق بشدة	22	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0

يتم الإطلاع عن الوظائف الشاغرة في الموقع الإلكتروني

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.3	4.3
	غير موافق	7	14.9	19.1
	موافق بدرجة متوسطة	9	19.1	38.3
	موافق	16	34.0	72.3
	موافق بشدة	13	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0

يمكنني الوصول إلى البيانات الخاصة بي عبر شبكة الأنترنت

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2.1	2.1

غير موافق	3	6.4	6.4	8.5
موافق بدرجة متوسطة	4	8.5	8.5	17.0
موافق	22	46.8	46.8	63.8
موافق بشدة	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

تتوفر المؤسسة على برامج وأنظمة تشغيل وتطبيقات برمجية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	5	10.6	10.6
	موافق بدرجة متوسطة	9	19.1	29.8
	موافق	15	31.9	61.7
	موافق بشدة	18	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0

لدى مؤسستي قاعدة رقمية خاصة بالعاملين فيها

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	8.5	8.5
	غير موافق	4	8.5	17.0
	موافق بدرجة متوسطة	12	25.5	42.6
	موافق	10	21.3	63.8
	موافق بشدة	17	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
توفر لنا المؤسسة وسائل تكنولوجيا حديثة	47	1.00	5.00	3.4255	1.24664
تولى المؤسسة إهتمام بتطوير التجهيزات الإلكترونية الخاصة برقمنة إدارة الموارد البشرية	47	1.00	5.00	3.7021	1.23209
يتم تسجيل أوقات إضرافي وحضورتي إلكترونيا	47	1.00	5.00	3.6809	1.33687
يتم الإتصال بنا بواسطة وسائل اتصال إلكترونية حديثة	47	1.00	5.00	3.8085	1.09620
الإتصالات المكتبية	47	2.25	5.00	3.7268	.69403
N valide (liste)	47				

توفر لنا المؤسسة وسائل تكنولوجيا حديثة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	8.5	8.5

غير موافق	7	14.9	14.9	23.4
موافق بدرجة متوسطة	12	25.5	25.5	48.9
موافق	13	27.7	27.7	76.6
موافق بشدة	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

تولى المؤسسة إهتمام بتطوير التجهيزات الإلكترونية الخاصة برقمنة إدارة الموارد البشرية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.3	4.3
	غير موافق	9	19.1	23.4
	موافق بدرجة متوسطة	5	10.6	34.0
	موافق	16	34.0	68.1
	موافق بشدة	15	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0

يتم تسجيل أوقات إنصرافي وحضوري إلكترونيا

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	8.5	8.5
	غير موافق	6	12.8	21.3
	موافق بدرجة متوسطة	9	19.1	40.4
	موافق	10	21.3	61.7
	موافق بشدة	18	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0

يتم الإتصال بنا بواسطة وسائل اتصال إلكترونية حديثة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.3	4.3
	غير موافق	4	8.5	12.8
	موافق بدرجة متوسطة	9	19.1	31.9
	موافق	18	38.3	70.2
	موافق بشدة	14	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أنتلقى تدريب في كيفية العمل بالرقمنة	47	1.00	5.00	3.5745	1.13721

أمتلك خبرات تكنولوجيا ومهارات عالية في تأدية مهام	47	1.00	5.00	3.6809	1.00231
أمتلك مؤهلات تقنية عالية	47	1.00	5.00	3.6170	1.15256
لدي القدرة على المحافظة على مستوى متفوق من أداء العمل داخل المؤسسة	47	1.00	5.00	3.8085	1.07619
الفرد	47	1.50	5.00	3.6099	.62477
N valide (liste)	47				

أتلقي تدريب في كيفية العمل بالرقمنة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	6.4	6.4	6.4
	غير موافق	5	10.6	10.6	17.0
	موافق بدرجة متوسطة	11	23.4	23.4	40.4
	موافق	18	38.3	38.3	78.7
	موافق بشدة	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

أمتلك خبرات تكنولوجيا ومهارات عالية في تأدية مهام

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2.1	2.1	2.1
	غير موافق	4	8.5	8.5	10.6
	موافق بدرجة متوسطة	15	31.9	31.9	42.6
	موافق	16	34.0	34.0	76.6
	موافق بشدة	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

أمتلك مؤهلات تقنية عالية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	6.4	6.4	6.4
	غير موافق	4	8.5	8.5	14.9
	موافق بدرجة متوسطة	13	27.7	27.7	42.6
	موافق	15	31.9	31.9	74.5
	موافق بشدة	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

لدي القدرة على المحافظة على مستوى متفوق من أداء العمل داخل المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valide	غير موافق بشدة	3	6.4	6.4	6.4
	غير موافق	2	4.3	4.3	10.6
	موافق بدرجة متوسطة	8	17.0	17.0	27.7
	موافق	22	46.8	46.8	74.5
	موافق بشدة	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

الملحق 07

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تمتلك المؤسسة مجموعة كبيرة من العاملين ذو كفاءة	47	1.00	5.00	3.7234	1.09747
أقوم بالبحث والتقصي عن الأفكار الجديدة في مجال مهنتي	47	1.00	5.00	3.7660	1.04700
تحتفظ المؤسسة دائما بالعاملين الأكثر كفاءة	47	1.00	5.00	3.5957	1.11627
أتابع باستمرار ما يواكب التطور الحاصل في مجال تخصصي الوظيفي	47	1.00	5.00	3.4681	1.08048
تساهم إرشادات ونصائح المسؤولين على إبراز قدراتي ومهاراتي	47	1.00	5.00	3.3617	1.13109
توفر المؤسسة دورات وتكوينات كافية	47	1.00	5.00	3.2128	1.24998
تحفز المؤسسة العاملين على الأداء الجماعي بدل الفردي	47	1.00	5.00	3.2766	1.31384
الكفاءة التنظيمية	47	2.29	4.57	3.4863	.64072
N valide (liste)	47				

تمتلك المؤسسة مجموعة كبيرة من العاملين ذو كفاءة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	6.4	6.4
	غير موافق	4	8.5	14.9
	موافق بدرجة متوسطة	6	12.8	27.7
	موافق	24	51.1	78.7
	موافق بشدة	10	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0

أقوم بالبحث والتقصي عن الأفكار الجديدة في مجال مهنتي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2.1	2.1
	غير موافق	5	10.6	12.8
	موافق بدرجة متوسطة	11	23.4	36.2
	موافق	17	36.2	72.3
	موافق بشدة	13	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0

تحتفظ المؤسسة دائما بالعاملين الأكثر كفاءة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.3	4.3	4.3
	غير موافق	5	10.6	10.6	14.9
	موافق بدرجة متوسطة	15	31.9	31.9	46.8
	موافق	13	27.7	27.7	74.5
	موافق بشدة	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

أتابع باستمرار ما يواكب التطور الحاصل في مجال تخصصي الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2.1	2.1	2.1
	غير موافق	9	19.1	19.1	21.3
	موافق بدرجة متوسطة	13	27.7	27.7	48.9
	موافق	15	31.9	31.9	80.9
	موافق بشدة	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

تساهم إرشادات ونصائح المسؤولين على إبراز قدراتي ومهاراتي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	5	10.6	10.6	10.6
	غير موافق	3	6.4	6.4	17.0
	موافق بدرجة متوسطة	15	31.9	31.9	48.9
	موافق	18	38.3	38.3	87.2
	موافق بشدة	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

توفر المؤسسة دورات وتكوينات كافية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	6	12.8	12.8	12.8
	غير موافق	8	17.0	17.0	29.8
	موافق بدرجة متوسطة	9	19.1	19.1	48.9
	موافق	18	38.3	38.3	87.2
	موافق بشدة	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

تحفز المؤسسة العاملين على الأداء الجماعي بدل الفردي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	6	12.8	12.8	12.8
	غير موافق	7	14.9	14.9	27.7
	موافق بدرجة متوسطة	12	25.5	25.5	53.2
	موافق	12	25.5	25.5	78.7
	موافق بشدة	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تقدم لنا المؤسسة مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية تزيد من فعالية أداءنا	47	1.00	5.00	3.3404	1.35577
الدورة والتكوينات التي تعقدتها المؤسسة تؤثر ايجابيا على جودة عملي	47	1.00	5.00	3.9149	.97423
يقدر المسؤولون عملنا والجهد الذي أبذله	47	1.00	5.00	3.4894	1.06061
أقدم أقصى جهد عندي لإنجاز مهامى في الوقت المحدد	47	1.00	5.00	27734.	.94678
أمتلك قدرة عالية على تحمل الأعباء والمسؤولية	47	1.00	5.00	3.8936	1.02648
توفر لنا المؤسسة الحاجيات التي أحتاجها في أداء عملي وهذا يزيد من فاعلية أدائى للواجبات المطلوبة	47	1.00	5.00	3.5745	1.09831
أساهم في تعزيز مشاركة وتعاون العاملين فيما بينهم داخل المؤسسة	47	1.00	5.00	3.5532	1.07962
الفعالية التنظيمية	47	2.57	4.86	3.6991	.52297
N valide (liste)	47				

تقدم لنا المؤسسة مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية تزيد من فعالية أداءنا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	5	10.6	10.6	10.6
	غير موافق	10	21.3	21.3	31.9
	موافق بدرجة متوسطة	8	17.0	17.0	48.9
	موافق	12	25.5	25.5	74.5
	موافق بشدة	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

الدورة والتكوينات التي تعقدتها المؤسسة تؤثر ايجابيا على جودة عملي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.3	4.3	4.3
	غير موافق	1	2.1	2.1	6.4
	موافق بدرجة متوسطة	9	19.1	19.1	25.5
	موافق	22	46.8	46.8	72.3
	موافق بشدة	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

يقدر المسؤولون عملنا والجهد الذي أبذله

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	6.4	6.4	6.4
	غير موافق	4	8.5	8.5	14.9
	موافق بدرجة متوسطة	14	29.8	29.8	44.7
	موافق	19	40.4	40.4	85.1
	موافق بشدة	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

أقدم أقصى جهد عندي لإنجاز مهامي في الوقت المحدد

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2.1	2.1	2.1
	غير موافق	2	4.3	4.3	6.4
	موافق بدرجة متوسطة	6	12.8	12.8	19.1
	موافق	19	40.4	40.4	59.6
	موافق بشدة	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

أمتلك قدرة عالية على تحمل الأعباء والمسؤولية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.3	4.3	4.3
	غير موافق	1	2.1	2.1	6.4
	موافق بدرجة متوسطة	12	25.5	25.5	31.9
	موافق	17	36.2	36.2	68.1
	موافق بشدة	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

توفر لنا المؤسسة الحاجيات التي أحتاجها في أداء عملي وهذا يزيد من فاعلية أدائي للواجبات المطلوبة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.3	4.3	4.3
	غير موافق	6	12.8	12.8	17.0
	موافق بدرجة متوسطة	12	25.5	25.5	42.6
	موافق	17	36.2	36.2	78.7
	موافق بشدة	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

أساهم في تعزيز مشاركة وتعاون العاملين فيما بينهم داخل المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.3	4.3	4.3
	غير موافق	7	14.9	14.9	19.1
	موافق بدرجة متوسطة	9	19.1	19.1	38.3
	موافق	21	44.7	44.7	83.0
	موافق بشدة	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

الملحق 08

الفرضية الأولى:

One Sample Test

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
رقمنة الموارد البشرية	47	3.7436	.63965	.09330

One Sample Test

Valeur de test = 0						
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
رقمنة الموارد البشرية	40.124	46	.000	3.74362	3.5558	3.9314

الفرضية الثانية:

Corrélations

		رقمنة الموارد البشرية	الأداء الوظيفي
رقمنة الموارد البشرية	Corrélacion de Pearson	1	.659**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	47	47
الأداء الوظيفي	Corrélacion de Pearson	.659**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	47	47

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.659 ^a	.434	.421	.38345	.434	34.455	1	45	.000

رقمنة الموارد البشرية. Prédictors : (Constante),
الفرضية الثالثة:

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	رقمنة الموارد البشرية ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الكفاءة التنظيمية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.629 ^a	.395	.382	.50381

رقمنة الموارد البشرية. Prédictors : (Constante),

b. Variable dépendante : الكفاءة التنظيمية

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés		ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7.462		1	7.462	29.397	.000 ^b
	Résidu	11.422		45	.254		
	Total	18.884		46			

a. Variable dépendante : الكفاءة التنظيمية

b. Prédictors : (Constante),
رقمنة الموارد البشرية

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	1.129	.441		2.561	.014
	رقمنة الموارد البشرية	.630	.116	.629	5.422	.000

a. Variable dépendante : الكفاءة التنظيمية

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	رقمئة الموارد البشرية ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الفعالية التنظيمية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.499 ^a	.249	.232	.45821

a. رقمئة الموارد البشرية. Prédicteurs : (Constante),

b. الفعالية التنظيمية. Variable dépendante :

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.	
1	Régression	3.133	1	3.133	14.921	.000 ^b
	Résidu	9.448	45	.210		
	Total	12.581	46			

a. الفعالية التنظيمية. Variable dépendante :

b. رقمئة الموارد البشرية. Prédicteurs : (Constante),

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.		
	B	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	2.172	.401		5.416	.000
	رقمئة الموارد البشرية	.408	.106	.499	3.863	.000

a. الفعالية التنظيمية. Variable dépendante :