



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.



جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم علم النفس.

=====

- شعبة علم النفس رقم التسجيل:.....

- تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

- الرقم التسلسلي:.....

عنوان المذكرة:

تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين

بجامعة محمد البشير الابراهيمي

(دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي)

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

المشرف:

د. لفقير علي

إعداد الطالبان:

- بن حمة حيزية

- طيب الشريف أمال

نوقشت وأجريت علناً بتاريخ: 2024/06/08

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

| | | |
|-------------|---|---------------|
| رئيسا | أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج | د/جوهاري سمير |
| مشرف ومقررا | أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج | د/ لفقير علي |
| مناقشا | أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج | د/عباس سمير |

السنة الجامعية: 2024/ 2023



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم علم النفس.



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

- شعبة علم النفس رقم التسجيل:.....

- تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

- الرقم التسلسلي:.....

عنوان المذكرة:

تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين

بجامعة محمد البشير الإبراهيمي

(دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي)

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر.

المشرف:

د. لفقير علي

إعداد الطالبان:

- بن حمة حيزية

- طيب الشريف أمال

نوقشت وأجريت علناً بتاريخ: 2024/06/08

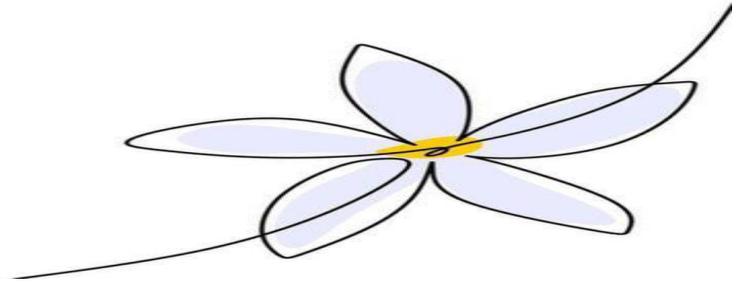
أمام اللجنة المتكونة من السادة:

| | | |
|------------|---|---------------|
| رئيسا | أستاذ؛ جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج | د/جوهاري سمير |
| مشرف ومقرا | أستاذ؛ جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج | د/لفقير علي |
| مناقشا | أستاذ؛ جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج | د/عباس سمير |

السنة الجامعية: 2024 / 2023

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله وحده على نعمته هذه فبعونه وتوفيقه سبحانه
وصلنا إلى إتمام هذا الإنجاز وبشكر الله وجب علينا أن نشكر من
أمدنا بيد العون والمساعدة في إنجاز هذا العمل المتواضع الذي هو
عصارة عمل دؤوب وجهد متضافر نتقدم بالشكر الخاص للدكتور
"الفقير علي"



إهداء

بعد مسيرة دراسية حملت في طياتها التعب والفرح، ها أنا اليوم أقف على عتبت تخرجي فالحمد لله على فرصة البدايات وبلوغ النهايات.

بكل حب اهدي ثمرة نجاحي وتخرجي

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، سندي وقوتي وملاذي بعد الله فخري واعتزازي. "والدي"

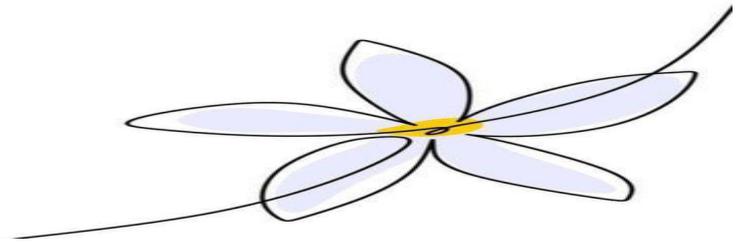
إلى التي ساندتني وألهمتني لمواصلة مسيرتي واحتضنتني قلبها قبل يديها، إلى التي كان دعاؤها سر نجاحي، وحنانها بلسم جراحي قدوتي ومعلمتي الأولى "والدتي"

إلى من بهم أفخر و عليهم أعتد ومن وجودهم أكتسب قوة ومحبة إلى الذين لطالما كانوا الظل لهذا النجاح "إخوتي"

إلى الصديقات المميزات ستضلون أجمل ورد في بستان العمر

حيزية

أمال



ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تطبيق الرقمنة وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي بـبرج بوعريـريـج، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي، وقمنا بتطبيق أداة جمع البيانات للمتغيرين (الرقمنة، وجودة الحياة المهنية) المتمثلة في استبيانين، حيث تم تبني استبيان الرقمنة الذي أعدته ضويـو وفضيلة وشخمة بسمة (2022)، وتبني استبيان جودة الحياة المهنية الذي أعدته ناصر خديجة (2020) نظرا لتقارب الدراسات، وتكون مجتمع الدراسة من (431) موظفا، حيث تكونت عينة الدراسة من (85) موظفا إداريا بجامعة محمد البشير الابراهيمي بـبرج بوعريـريـج، كما اعتمدنا على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (spss)v26 لتحليل البيانات، وتم التوصل للنتائج التالية:

-توجد علاقة ارتباطية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي.

-مستوى تطبيق الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريـريـج المتوسط.

-مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريـريـج متوسط.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين -برج بوعريـريـج تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريـريـج تعزى لمتغير العمر.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريـريـج تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، جودة الحياة المهنية، الموظف الإداري.

Abstract:

This study leads to identify the application of digitization and its relation with the quality of the employers in the University of Mohamd Elibachir Elibrahimi (BB. A) Through using the descriptive curriculum.

When we apply the gathering of some information differently (digitization/the quality of career) upon to the investigation of: Miss : DHOYO Fadila Chakma Basma (2022) and the adoption of «the investigation of career quality» which is planned by Nasser Khdidja (2020). This two drafts are appropriately close to gether.

This monograph contains (431) :85 officiating this university meanw hile the lvgining of the 2nd term (2024), and we depend on the inventorying in the social science. [V 26(spss)] to analyze these data, and the results as the following :

- 1-There is a relevrans between the implementing of the digitization and the career quality of the offials the University.
- 2- The levl of this application the workers is medial.
- 3-the levl of quality of career of workers is also medial.
- 4-there is not any differences between them in the levl of statistic indication upn to the sex/the age/the diploma (echelon).

Keywords: Digitization Work life quality Administrative employee

| الصفحة | فهرس المحتويات |
|--------|---|
| أ | - شكر وتقدير |
| ب | - الإهداء |
| ج | - ملخص الدراسة باللغة العربية |
| د | - ملخص الدراسة باللغة الأجنبية |
| ز | - فهرس المحتويات |
| و | - قائمة الجداول |
| ح | - قائمة الأشكال |
| ح | - فهرس الملاحق |
| | أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة |
| 12-11 | - مقدمة |
| | الفصل الأول: الإطار العام للدراسة. |
| 15-14 | 1- الإشكالية |
| 17-15 | 2- الفرضيات |
| 17 | 3- أهمية الدراسة |
| 18-17 | 4- أهداف الدراسة |
| 21-18 | 5- المفاهيم الأساسية للدراسة |
| 36-21 | 6- الخلفية النظرية |
| 44-36 | 7- الدراسات السابقة |
| 46-44 | 8- التعقيب على الدراسات السابقة |
| | ثانياً: الدراسة الميدانية |
| | الفصل الثاني: الطريقة والأدوات. |
| 48 | - تمهيد |
| 49 | 1- الدراسة الاستطلاعية |
| 49 | 1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية |
| 49 | 1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية |
| 49 | 1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية |

| | |
|-------|---|
| 48-49 | 1- 4- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكومترية |
| 59 | 1- 5- نتائج الدراسة الاستطلاعية |
| 59 | 2- الدراسة الأساسية |
| 59 | 2- 1- مجالات الدراسة |
| 60 | 2- 2- منهجية الدراسة |
| 60 | 2- 3- مجتمع وعينة الدراسة |
| 65-64 | 2- 4- أدوات جمع البيانات |
| 66-65 | 2- 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة |
| | - خلاصة |
| | الفصل الثالث: النتائج والمناقشة |
| 68 | - تمهيد |
| 79-69 | 1- عرض وتحليل نتائج الدراسة |
| 84-80 | 2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري |
| 84 | 3- استنتاج عام |
| 84 | 4- مقترحات الدراسة |
| 87 | - خاتمة |
| 93-89 | - قائمة المراجع |
| | - الملاحق |

| الصفحة | الرقم |
|--------|-------|
| 50 | 01 |
| 52-51 | 02 |
| 53 | 03 |
| 53 | 04 |
| 54 | 05 |
| 56-55 | 06 |
| 57 | 07 |
| 58 | 08 |
| 61 | 09 |
| 61 | 10 |
| 62 | 11 |
| 63 | 12 |
| 69 | 13 |
| 70 | 14 |
| 72-71 | 15 |
| 73 | 16 |
| 76-74 | 17 |
| 77 | 18 |
| 78 | 19 |
| 79 | 20 |

قائمة لأشكال

| الرقم | الصفحة |
|-------|--|
| 01 | مخطط الابعاد الرقمنة. 28 |
| 02 | مخطط الابعاد جودة الحياة المهنية. 34 |
| 03 | مخطط لحدود الدراسة. 60 |
| 04 | التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب الجنس. 62 |
| 05 | التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب العمر. 63 |
| 06 | التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب المستوى التعليمي. 64 |

فهرس الملاحق

| الرقم | |
|-------|--|
| 01 | الملحق رقم (01): استبانة الدراسة الميدانية |
| 02 | الملحق رقم (02): مخرجات SPSS للدراسة الميدانية |
| 03 | الملحق رقم (03): مخرجات SPSS للدراسة الأساسية |

مقدمة

مقدمة:

في ظل التحديات التي تشهدها المؤسسات تم تبني توجهات جديدة في المجال الإداري، تقوم بشكل أساسي على تطبيق التقنيات الحديثة للاتصال، بداية من تحويل التعاملات الورقية إلى إلكترونية، لذلك أصبح من الضروري وجود منظومة للتعامل الرقمي المتكامل يتم من خلالها التواصل بين كافة المؤسسات، وعلى امتداد عدة عقود زمنية سعى الإنسان الاكتشاف البيئة الاتصالية المحيطة به انطلاقاً من تطوير وسائل الاتصال، بداية من الهاتف اللاسلكي وشبكات الحاسب الآلي وصولاً إلى شبكة الانترنت، مما أتاح هذا الاكتشاف فرص التعامل السريع بين مختلف الأطراف وفي مناطق متباعدة، وأصبح من غير الممكن تصور وجود أي نشاط وظيفي من دون توفير تقنيات الحاسوب والاتصالات المختلفة، ولأن الجانب الإداري والمؤسسي يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة أصبح من المهم مواكبة التطور التقني الهائل الذي حتم ضرورة الاستثمار في التقنيات الحديثة وثورة المعلومات وأولوية تطوير الأساليب الاتصالية.

ولقد أدت تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة إلى إحداث تغييرات هائلة في الإدارة العمومية سواء على مستوى الأفراد و رغبتهم في الحصول على خدمات أكثر تقدماً، أو على مستوى المؤسسات والهيئات القائمة على تقديم تلك الخدمات، وقد صار إدخال تكنولوجيا المعلومات في الأعمال الحكومية كافة هو هدف العديد من الدول التي تسعى نحو التقدم والرقى، لأن معظم الدول ترى أن إدارتها تكمن في التوجه نحو التكنولوجيا الإدارية والخوض في مختلف أنماط نظم المعلومات وتبني استراتيجيات تساعد على الاستفادة القصوى من ثورة التكنولوجيا، إذ تعد الرقمنة من ثمار الثورة المعلوماتية وتهدف إلى عصنة الخدمات العمومية للمواطنين بطريقة إلكترونية، بهدف حل العديد من المشاكل ودعم التواصل بين الإدارة وفروعها من جهة، وبينها وبين المواطنين من جهة أخرى، حيث تعد وسيلة لتحسين الأداء الإداري ليصبح فعالاً وذو كفاءة عالية، كما أنها تتيح للمواطن الحصول على المعلومات من مصادرها.

وباعتبار العمل هو جزء من حياة الإنسان ومظهر من مظاهر الحياة المهنية فإن الرقمنة تساهم أو تؤثر على جودة الحياة المهنية لدى الإداريين لأن توفرها يساهم في رفع أداء المنظمة ويلبي احتياجات ورغبات العمال، وهذا من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة.

جودة الحياة المهنية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري، وبالتالي على أداء المؤسسة،

فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة

في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وفي المقابل المؤسسات تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤشرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية.

ولدراسة العلاقة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية، تم تقسيم الدراسة الي ما يلي:

الفصل الأول: الإطار العام للدارسة تم فيه طرح إشكالية الدراسة، الفرضيات، الأهمية، الأهداف وتحديد المفاهيم الأساسية، كما تم التطرق إلى الخلفية النظرية لكل من الرقمنة (تعريف الرقمنة، أهمية وأهداف الرقمنة، متطلبات وصور الرقمنة وأخيرا الأبعاد)، ثم التطرق إلى جودة الحياة المهنية(تعرفها، أهمية وأهداف جودة الحياة المهنية، معوقاتهما، في الأخير الأبعاد) وفي الأخير تم التطرق إلى الدراسات السابقة.

أما في الفصل الثاني: الطريقة والأدوات تم التناول فيه كل من الدراسة الاستطلاعية (أهدافها، إجراءاتها، عينة الدراسة الاستطلاعية، الأدوات، ونتائجها) والدراسة الأساسية (مجالاتها، المنهج المتبع للدراسة مجتمع وعينة الدراسة، بعدها تم عرض أداة الدراسة، وفي الأخير تم الختام بالتطرق إلى الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

أما الفصل الثالث: النتائج والمناقشة تم تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة، مناقشة وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء فرضيات الدراسة واستخلاص نتائجها العامة وعلى أساسها تم استخلاص بعض المقترحات.

الإطار العام للدراسة

1-الاشكالية

2-الفرضيات

3-أهمية الدراسة

4-أهداف الدراسة

5-المفاهيم الأساسية للدراسة

6-الخلفية النظرية

7-الدراسات السابقة

8-التعقيب على الدراسات السابقة

إشكالية الدراسة:

أشارت العديد من البحوث العلمية لوجود إشكاليات متداخلة تتعلق بآليات تطوير النظم الاتصالية وتحديث أساليب العمل داخل المؤسسات، وهذا ما ارتبط بعصر العولمة وما بعد الحداثة، لتأثر المجتمعات بشكل مباشر بخصائص البيئة الاتصالية وهذه الأخيرة فرضت طرق جديدة للتعامل بين أفراد المجتمع من جهة وبين الفرد والمؤسسة من جهة أخرى داخل نسق اجتماعي اتصالي متكامل، واختلفت تلك البحوث حول سبل تفعيل العمل داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها وخلق صورة ذهنية إيجابية لدى جمهورها الداخلي والخارجي لتحافظ على سمعتها، وبما يضمن التفاعل الآني والفعال أثناء التواصل مع متغيرات البيئة الخارجية، واعتماد المقارنة بين مقومات الإدارة التقليدية والحديثة من عدة جوانب يتضح أن الأولى اهتمت بتفعيل نشاطها وتحقيق الفائدة المادية والتعامل الورقي وغيرها من الأنماط الاتصالية التي لم تؤخذ بعين الاعتبار، من خلال الأساليب الإدارية التقليدية نلاحظ عدة سلبيات استوجب تداركها وهذا في حد ذاته خلق لدى الباحثين إشكاليات متداخلة تتعلق بأولوية تشخيص العراقيل التي تتسبب في رداءة أساليب تقديم الخدمات العمومية، على عكس نظم الاتصال العمومي في الدول التي طورت الجوانب الاتصالية واستخدمت التكنولوجيا، حيث تميزت خدماتها بالفاعلية والسرعة والآنية وأخذت بعين الاعتبار رغبات وآراء الفرد الذي يتعامل مع المؤسسات.

إن استخدام التكنولوجيا المتطورة واستخدام شبكة الأنترنت والوسائل المتعددة وغيرها من الوسائط والمعلومات الالكترونية، يزيد من أهمية الإدارة في جعل الإداريين يقبلون عليها من أي وقت مضى سيما وأن الرقمنة سهلت الوصول إلى المعلومات وجعلتها بكافة أشكالها متاحة للمستفيدين وتقديم أفضل الخدمات حيث تعتبر الرقمنة نظام متكامل يعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال إدارية تقوم بها التكنولوجيا الرقمية (ندن، 2023، ص 58)، وهذا ما ينعكس فيما بعد على نوعية تقديم الخدمات التي سوف تتسم بالفاعلية في ظل المنافسة والعولمة ومع التطور الحضاري والعلمي والتكنولوجي.

تزايد الاهتمام بالموارد البشرية بشكل واسع في القرن العشرين، حيث خصصت له الكثير من البحوث والدراسات في شتى المجالات بهدف تفعيل كفاءاته والإدارية، للرفع من المستوى المعرفي والتكنولوجي الذي يعد القوة الأساسية للتطور ومسايرة المستجدات البيئية. ومن أهم أوجه الاهتمام بالعاملين في المنظمات هو الاهتمام بجودة حياتهم في العمل وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تسمح لهم بالقيام بمهامهم بأقل تكلفة وأقصر وقت، فجودة الحياة في العمل تمثل البناء الذي يشمل رفاهية الموظفين في بيئة العمل. (بن مومن، 2022، ص5)

فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة ومميزة يكونوا أصحاب أداء عالي، وتكون لديهم القدرة على مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها واستراتيجياتها، وفي المقابل فإن المنظمة التي تحاول أن توفر برامج جودة حياة مهنية فعالة للمعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق حاجيات ومتطلبات الموظفين لان جودة الحياة المهنية السائدة في المنظمات أحد مصادر أداء العاملين، ومؤشرا للمناخ الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات، وهذا ما بينته دراسة (بن مومن، 2022) حول جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، وغيرها من الدراسات التي تناولت جوانب عدة من أبعاد جودة الحياة المهنية.

ومما سبق ذكره عن أهمية الرقمنة في تقديم الخدمات وتطبيقها في المنظمات بهدف تقريب الإدارة من المواطن، وتأثير هذه الأخيرة على جودة الحياة المهنية لدى الإداريين من خلال إشباع حاجاتهم وتحقيق التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الشخصية، وتسهيل الحصول على الخدمات بطرق سريعة، ولهذا جاءت دراستنا للكشف عن العلاقة الموجودة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة

المهنية لدى عينة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج باعتبارها من المؤسسات التي تعتمد على العديد من الآليات مثل منصة (البروقراس)، المنصات الرقمية (plat forms)، مودل (moodle) ومنصات أخرى تستخدم للتسيير المالي، وهذا ما دفعنا لاختيارها كميدان لتطبيق دراستنا كي نكشف عن العلاقة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية ومنه نطرح التساؤل التالي: ما هي طبيعية العلاقة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج؟

التساؤل العام:

هل توجد علاقة ارتباطية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج؟

الأسئلة الجزئية

(1) ما هو مستوى تطبيق الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج

بوعريريج؟

- (2) ما هو مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -
برج بوعريريج؟
- (3) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة
محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس؟
- (4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة
محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج تعزى لمتغير العمر؟
- (5) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة
محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

1. الفرضيات:

1.2 الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة
محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج.

2.2 الفرضيات الفرعية:

1. مستوى تطبيق الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج
منخفض.
2. مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي -برج
بوعريريج منخفض.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة
محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة

محمد البشير الإبراهيمي - بيج بوعريريج تعزى لمتغير العمر .

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة

محمد البشير الإبراهيمي - بيج بوعريريج تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

2. أهمية الدراسة:

إن أهمية أي دراسة علمية مهما كان نوعها، تكمن فيما توظفه من جديد للبحث العلمي ولعل القيمة العلمية للدراسة تأتي من أهمية متغيراتها (الرقمنة، جودة الحياة المهنية)، إذا يعد موضوع الرقمنة من المواضيع التي تكتسي أهمية كبيرة بسبب التطور التكنولوجي الذي شهده العالم، ومعرفة العلاقة بين هذه الأخيرة وجودة الحياة المهنية باعتبار جودة الحياة المهنية أصبح محل اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة.

تتجلى أهمية هذه الدراسة بصفة أدق فيما يلي:

أ. حداثة موضوع الرقمنة في المؤسسات الجزائرية وآفاق تحسين الخدمات العمومية.

ب. إعطاء صورة نظرية وعملية عن طبيعة أبعاد جودة الحياة المهنية السائدة في جامعة محمد

البشير الإبراهيمي.

ج. يكتسب هذا الموضوع أهمية من أهمية التكنولوجيا الحديثة في الإدارة الجزائرية، خاصة وأنها

الشریان بین المؤسسة وجمهورها.

د. التأكيد على تطبيق الرقمنة في المؤسسات الجزائرية من أجل تحقيق جودة الحياة المهنية.

هـ. توجيه اهتمام المسؤولين في المؤسسات الجزائرية إلى ضرورة تسليط الضوء على متغير

جودة الحياة المهنية.

3. أهداف الدراسة:

أي دراسة علمية مهما كان نوعها ومجالها لا يمكن أن تنطلق من فراغ، أي أننا في محاولة

القيام ببحث علمي لابد أن يكون هناك هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة، التي تكون لنا

دافع للوصول إليها من خلال خطوات البحث العلمي بدءاً من طرح المشكلة حتى مرحلة الحصول على النتائج لهذه المشكلة، وتتمثل أهداف دراستنا فيما يلي:

- 1) معرفة هل توجد علاقة ارتباطية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد-ببرج بوعريريج.
- 2) معرفة مستوى تطبيق الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي - ببرج بوعريريج.
- 3) معرفة مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي-ببرج بوعريريج.
- 4) معرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -ببرج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس.
- 5) معرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -ببرج بوعريريج تعزى لمتغير العمر.
- 6) معرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي-ببرج بوعريريج تعزى لمتغير المستوى.

5.5. تحديد مفاهيم الدراسة:

يعتبر تحديد المفاهيم من الخطوات الضرورية لنجاح أي بحث علمي وخاصة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، لأن تصميم بحث دقيق وبعيد عن الغموض يتطلب الاهتمام بجميع المتغيرات لذلك ارتأينا إلى تحديد المفاهيم الأساسية التالية:

1.5 مفهوم الرقمنة:

لغة: تدل مادة رقم في معاجم اللغة العربية على جملة من المعاني، أهمها التعجيم والتباين والكتابة والقلم والخط، ويقول ابن منظور الرقم والترقيم تعجيم الكتاب، ورقم الكتاب يرقمه رقماً أعجمه وبينه وكتاب مرقوم، أي قد بينت حروفه بعلاماتها ثم التنقيط وقوله عز وجل "كتاب مرقوم" كتاب مكتوب والمرقم القلم... ضرب مخطط من الوشي، ورقم الثوب يرقمه رقماً وخطه.

اصطلاحاً: تعرف الرقمنة على أنها عملية استتساخ رقمية، تكمن من تحويل الوثيقة مهما كان نوعها ووعاؤها إلى سلسلة رقمية، ويواكب هذا العمل التقني عمل فكري مكثبي لتنظيم ما بعد المعلومات من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقمن. (بن دادى، سعيدات، 2022، ص12)

وقد عرفها (تيري كاني) **terry kuny** الرقمنة هي عملية تحويل مصادر المعلومات بمختلف أشكالها (كتب والدوريات، التسجيلات الصوتية، الصور....) إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الثنائي (البيانات bits) والذي يعتبر وحدة المعلومات الأساسية لنظام معلومات يستند إلى الحاسبات الآلية، وتحويل المعلومات إلى مجموعة من الأرقام الثنائية يمكن أن يطلق عليها الرقمنة ويتم القيام بهذه العملية بفضل الاستناد إلى مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة. (صادقي، 2021، ص39)

يعرفها (دوج هودجز) **Doug Hodges** الرقمنة عملية أو إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح من وسيط تخزين فيزيائي تقليدي مثل (مقالات، الكتب، المخطوطات، الخرائط....) إلى شكل رقمي. (شارف، كشرود، 2020، ص9)

بسلاسل من الصفر والوحدات والذرات التي تشكل بطبيعة الحال المادة الصلبة مثل الورق والحبر اللذان يوضعان معا لإعطاء المعنى والقيمة لهذه المادة. (سفيان، فقير، 2022، ص11)

التعريف الإجرائي للرقمنة:

هي عملية تحويل المصادر والمعلومات من الشكل الورقي إلى شكل رقمي بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية في المؤسسة الإدارية، وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي بـبرج بوعريريج على استبيان الرقمنة الذي صممه ضويو فضيلة، وشخمة بسمة وتبنته الباحثتان.

2.5 مفهوم جودة الحياة المهنية:

تعريف الجودة:

لغة:

الجودة كمصطلح PUALITY هي مشتقة من الكلمة اللاتينية PUALITIES والتي تعني درجة الصلابة والدقة والإتقان للعمال التي يؤيدها الأفراد، أثناء قيامهم بالأعمال فمعناها حسب الكلمة اللاتينية يشير إلى طبيعة الشيء ودرجة صلاحه، وهي مفهوم نسبي يختلف النظر إليه باختلاف جهة الاستفادة منه سواء كان المؤسسة، المورد، المجتمع وغيره، ركز المعنى اللاتيني لمصطلح الجودة على اعتبارها تتضمن درجة من الصلابة والدقة والإتقان للعمال ودقة صلاحها وعلى العموم فإن المعنى اللغوي للجودة يشير إلى الصلاح والأداء الجيد والتفوق فيه. (عتامنة، بوفكر، 2022، ص4)

اصطلاحاً:

يعرفها (CROSBY 1979): أن الجودة هي المطابقة للمتطلبات أو المواصفات ويرى (MITRA 1993): أنها ملائمة السلع والخدمات لتلبية الاستعمال المقصود منها كما يطلبه العميل. (عتامنة، بوفكر ، 2022، ص4)

وعرفها (delmas 1991): بأن جودة الحياة في العمل تعبر عن الظروف والبيئة الصحية والمشجعة لمكان العمل، والتي تدعم وترقي وتزيد من رضا الموظفين، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة ويتحقق من خلال الاهتمام بالنواحي الإنسانية في مكان العمل لضمان تحسين الإنتاجية، وهذا يأتي عن طريق إتاحة الفرص للأفراد من أجل استخدام إمكانياتهم وقدراتهم. (بن مومن، 2022، ص54)

ويعرفها (FISHE): أن الجودة مفهوم مجرد، يعني أشياء مختلفة للأفراد المختلفين وأنها في مجال الأعمال والصناعة تعني كم يكون الأداء أو خصائص معينة ممتازة خصوصاً عند مقارنتها مع معيار الموضوع من قبل العميل أو المنظمة. (تمرايط، 2019، ص15)

عرف (Davis) و (Werther): تعني جودة حياة العمل ظروف عمل جيدة إشراف جيد، ومراتب ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتتحقق جودة حياة العمل من خلال تشجيع استخدام جودة الحياة الوظيفية الإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل. (بن خليفة، وآخرون، 2022، ص8)

جاد الرب (2009) فقد عرفها بأنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تهدف تحسين مختلف جوانب العمل، التي تؤثر على الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (خليل، حرمة، 2021، ص7)

وقد عرفها كل من المنسي وكاظم: جودة الحياة بأنها مدى شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته، من خلال نوعية البيئة التي يعيش فيها، والخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية، مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه. (عطا الله، 2019، ص) من خلال ما سبق جودة الحياة المهنية هي بيئة عمل مناسبة للعمال داخل المؤسسات والمساهمة في إشباع حاجياتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء، مما ينعكس إيجاباً على الفرد فيشعر بالرضا والأمن الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

التعريف الإجرائي لجودة الحياة المهنية:

هي حالة عامة من الرفاهية للعمال في محيط عملهم، وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي -ببرج بوعريريج على استبيان جودة الحياة المهنية الذي صممه ناصر خديجة، وتبنته الباحنتان.

6. الخلفية النظرية:

1.6 إطار النظري للدراسة:

تمهيد:

تسعى المؤسسات العمومية للارتقاء بمستوى الخدمات لتحقيق عدة أهدافها بما في ذلك تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من خلال تفعيل الجانب الخدماتي، وتفعيل الرقمنة يعد رهانا حقيقيا يستوجب تحقيقه عبر خطط تنظيمية وسياسات تمكن من تدارك التأخر في عملية تبني القاعدة الرقمية الشاملة خاصة في ظل التحول التقني العالمي.

تعتبر الرقمنة مبادرة أصبحت لها قيمة متزايدة في المؤسسات العمومية عامة، كما أنها تعتبر من الأولويات الحقيقية للدول، حيث يستلزم تأسيس بنية تحتية رقمية، واعتماد كل التعاملات الإدارية إلكترونيا بدل التعامل الورقي، ومن بين العوامل التي تساهم في تحقيق هذه الأخيرة هي الاهتمام بالمورد

البشري، والاهتمام بجودة الحياة المهنية لديهم والسعي لتحقيقها، باعتبارها مفهوم أو فلسفة تتبناها العديد من المنظمات وتحاول توفيرها لعمالها، ونظرا لأهمية العنصر البشري زاد الاهتمام بالموارد البشرية من خلال توفير بيئة عمل صحية وآمنة. وبناء على ما سبق سنتطرق إلى ماهية الرقمنة، وجودة الحياة المهنية.

1.6 الرقمنة

1.1.6 مفهوم الرقمنة:

تتداخل الرقمنة كمفهوم مع المصطلحات أخرى مشابهة كالتحول الرقمنة، الذكاء الاصطناعي وغيرها.

كما تعرف الرقمنة على أنها منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى الرقمي. (ماكنزي أوين، 2011، ص148)

الرقمنة هي الطريقة المركزية لعمل تمثيلات رقمية للمحتويات المختلفة وتخزين البيانات من شكلها التناظري إلى شكل رقمي وذلك من أجل معالجتها وتخزينها ونقلها باستخدام الأجهزة الحاسوب والتقنيات الرقمية. (فنور، شيهب، 2023، ص250)

الرقمنة هي عبارة عن تكنولوجيا تعمل على تحويل مصادر المعلومات من شكلها التقليدي الكلاسيكي سواء المطبوع أو الميكروفيلم أو الشفافات إلى شكل رقمي، يمكن من قراءته وعرضه من خلال شاشات الحاسوب. (بن فريدة، 2022، ص56)

كذلك الرقمنة هي الوسيلة التقنية لتحويل المعلومات وهي تسمح بمرور ظاهرة مدركة بطريقة تناظرية (الصوت، اللون الضوء، المدرك) من قبل الإنسان، بوجه مستمر وشامل إلى ظاهرة مدركة بطريقة رقمية (دريس، 2020، ص27، ص28)

يعرفها تايلور الرقمنة بأنها تمثل الفرق بين البيانات، وهي كل ما ليس له لون أو وزن أو حجم ويستطيع السفر في سرعة الضوء، ويعد أصغر عنصر في الحمض النووي للمعلومات، يعبر عنه بسلاسل من الصفر والواحد والذرات التي تشكل بطبيعة الحال المادة الصلبة مثل الورق والحبر اللذان يوضعان معا لإعطاء المعنى والقيمة لهذه المادة، أي أن الرقمنة من الناحية العلمية هي نظام إلكتروني يمكن الأجهزة من التقاط الصور للمواد المطبوعة. (علا، فقير، 2020، ص11)

الرقمنة هي تحويل المتاح في شكل ورقي أو على وسيط تخزين تقليدي إلى شكل إلكتروني، وبالتالي يصبح النص التقليدي نصاً مرقماً يمكن الاطلاع عليه من خلال تقنيات الحاسبات الآلية. (بوضياف، 2021، ص70)

كما عرفت الرقمنة "على أنها عملية استنساخ راقية من تحويل الوثيقة مهما كان نوعها ووعاؤها إلى سلسلة رقمية، يواكب هذا العمل التقني عمل فكري ومكتبي لتنظيم ما بعد المعلومات من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقم". (سعد الله. قاسي، 2020 ص183)

تعرف الرقمنة على أنها العملية التي بمقتضاها تحويل البيانات إلى الشكل الرقمي، لمعالجتها بواسطة الحاسوب الآلي، فهي عملية يتم من خلالها تحويل الوثيقة التي تكون في شكل تقليدي أو عادي إلى ملف صورة مرقمة. (غدير إبراهيم، نوير، 2032، ص2)

2.1.6 أهمية وأهداف الرقمنة:

الأهمية:

تعتبر الرقمنة مبادرة أصبحت لها قيمة متزايدة للمؤسسات على اختلاف أنواعها، كما أنها تتمتع بأهمية كبيرة بين أوساط المكتبيين واختصاصيين المعلومات، حيث يستلزم تشييد مكتبة رقمية تكون محتوياتها من مصادر المعلومات المتاحة في شكل إلكتروني، وهناك الكثير من المبادرات التي تدور حول مفهوم الطريق السريع للمعلومات، والتي أعطت الدافع نحو تحويل الكثير من مصادر المعلومات من الشكل التقليدي إلى مجموعات متاحة رقمية حديثة. (عكنوش، 2010، ص151)

وتكمن أهمية الرقمنة في:

- أ. إزالة الفجوة بين الإدارة والعاملين.
- ب. إعادة بناء الأدوار والوظائف بما يضمن صناعة القرار بشكل استشاري.
- ج. اعتماد المؤسسات على الخدمات الإلكترونية يتيح فرصة استخدام أساليب عمل جديدة بالمرفق العمومية للإبعاد عن التعقيد في إنجاز العمل الإداري.
- د. تساهم في تبسيط الحياة الإدارية وتمكن المواطن من الاتصال الدائم من المرافق العمومية، وهي تشكل أحسن الأدوات لتعزيز مبادئ الإدارة وتطبيق مناهجها.

هـ. التقليل من الوثائق ومتطلبات الحصول على الخدمات، حيث أن كثرة الوثائق الإدارية تعيق العملية التطويرية لإجراءات الحصول على الخدمات عن بعد، وفي أسرع وقت ممكن وبأقل تكاليف.

و. تساهم الرقمنة في التقليل من مظاهر البيروقراطية. (بوعمامة، رقاد، 2014ص49)

الأهداف:



- 1) تقريب الإدارة من المواطن وتسهيل الحصول على الخدمات بطرق سريعة وأكثر أمانا.
 - 2) سهولة الوصول إلى الإدارة وإطلاع المواطن على المستجدات، وإمكانية مشاركتها بين عدد كبير من الجمهور في الوقت نفسه، وبالتالي يمكن أن تستوعب الزيادة المتنامية في إعداد المستفيدين من الخدمات الرقمية التي تتم ضمن شبكة رقمية مجهزة، مع تسخير كفاءات بشرية قادرة على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.
 - 3) تبسيط الإجراءات وتقليل تكلفتها وإعطاء خدمات تتسم بالجودة.
 - 4) اختصار وقت تنفيذ وإنجاز المعاملات الإدارية بدون أن يضطر المواطن للتنقل إلى الإدارات شخصيا لإنجاز معاملاته مع ما يترافق من إهدار للوقت والجهد.
 - 5) اعتماد الدقة والموضوعية في العمليات الإدارية المنجزة.
 - 6) تسهيل الاتصال والتفاعل بين دوائر المؤسسات المختلفة داخل وخارج البلد.
 - 7) الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني عبر الشبكات الداخلية وشبكة الانترنت مما يؤثر إيجابيا على عمل المؤسسة، والرقمنة تجعل الإدارة تعمل كنظام بالتنسيق مع متطلبات تقنيات المعلومات والاتصالات الإلكترونية.
- تسعى الرقمنة إلى تحسين مستويات أداء أجهزة الحكومية ورفع كفاءتها، وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة التالية:

1. تقديم أحسن الخدمات للمواطنين: وهذا يتطلب خلق بيئة عمل تستوفي فيها تنوع من المهارات والكفاءات المهنية.

2. **ترشيد الخدمة العمومية:** عملية ترشيد الخدمة العمومية يدفع إلى ضرورة اعتماد مبدأ عمل مراكز خدمة المواطن، الذي يبني على وجود مراكز قادرة على الاتصال.
3. **الدقة والسرعة والاستجابة للمواعيد:** تساهم الرقمنة في تحقيق الدقة أثناء تقديم الخدمات العمومية من خلال الإنجاز وفق مقاييس مضبوطة خلال أنظمة المعالجة المعلوماتية (صادقي، 2021، ص 123)
4. **تقليص تكاليف الخدمة:** ويكمن ذلك في الاتصال عن بعد للحصول على الخدمة العمومية من خلال الاتصال دون الانتقال واعتماد النوافذ والشباك الإلكتروني.
5. **سهولة المحاسبة ووضوح الخدمة:** أن توظيف تكنولوجيا المعلومات بشكل كامل في أداء الخدمة العمومية، يؤدي إلى إمكانية المحاسبة على كل جزئيات.
6. **تقريب الإدارة من المواطن:** تساهم الرقمنة في تقريب الإدارة من المواطن وتوفير الخدمة العمومية وتحقيق درجة عالية من الراحة والملائمة، مقارنة بتقديم الخدمة وجها لوجه أو الاتصال المباشر.
7. **السرعة في إنجاز المهام:** تساهم التقنيات الحديثة في تسريع إنجاز المهام، ومحدودية نسبة الأخطاء في الأداء وتسليم الخدمة، بسبب الدقة المتناهية التي تميز الأنشطة الإلكترونية وزيادة اختصار الوقت لصالح طالبي الخدمة، والقضاء على التعقيد الإداري البيروقراطي لتقديم أحسن الخدمات للمواطن من جهة، وتطوير مهارات وكفاءات القائمين على تقديم الخدمة العمومية وجعل اهتمامهم ينصب على تحويل الأفكار إلى نتائج مجسدة في أرض الواقع، وتحقيق قوائم للجمهور تمثل في تخفيف العبء عن المواطنين من حيث الجهد والمال والوقت وتوفي خدمة مستمرة. (صادقي، 2021، ص 125-127)

هناك أهداف أخرى تتمثل في:

- أ. إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة أو التحقق منه إلى أقصى حد ممكن.
- ب. الحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بأحد العملاء.
- ج. القضاء على البيروقراطية بمفهومها الجامد وتسهيل تقسيم العمل والتخصص به.

د. التأكيد على مبدأ الجودة الشاملة بمفهومها الحديث. (مسعودان. رحال، 2022، ص4)

3.1.6 صور الرقمنة:

تأخذ الرقمنة عدة صور منها:

▪ **الرقمنة في شكل صورة:** (Mode image) تمثل مساحة كبيرة من حيث الاستعمال في التخزين وتشمل كل من الكتب والمخطوطات القديمة وخاصة في دراسة القيم الفنية لا النصية، وتشمل عدة نقاط تدعى بيكسال (pixel) وهيا فيما يلي:

أ- أحادي بايت لصورة أبيض وأسود: (Noir et image) تمثل ببايت واحد بقيمتين أبيض وأسود وهي طريقة جد اقتصادية من ناحية الحفظ وسهولة التطبيق على الوثائق الحديثة وشديدة الوضوح وصعبة في التعامل للوثائق القديمة، التي تعرضت للرطوبة والتلف لقراءتها من طرف الماسح الضوئي.

ب- 8بايت لصور مستوى رمادي: (Niveau de gris) يتطلب عدد كبير من البيكسال لمساحة أكبر على مستوى الذاكرة وهي تحفظ الوثائق القيمة جدا عكس أحادي بايت.

24 بايت أو أكثر لصورة ملونة (En couleur) يتطلب عدد كبير من البيكسال لمساحة كبيرة في الذاكرة، الا أنه يختلف عنه كون أن كل 1 بيكسال يقابله في الترميز ثلاثة ألوان أساسية (أحمر أخضر، زرق) وكل لون يرمز بعدد معين من البايتات، وهذا النوع حجم ملفاته كبيرة جدا مقارنة بالنوعين السابقين. (مهري، 2005، ص189)

▪ **الرقمنة في شكل نص (Mode texte):** يسمح بالبحث داخل النص مباشرة مع الوثائق الالكترونية بواسطة برمجة التعريف الضوئي على الحروف، بداية من وثيقة في صورة مرقمنة التي تقوم بتحويل النقاط المكونة للصور إلى رموز وعلامات وحروف مع إمكانية تعديل وتصحيح الخطأ

▪ **الرقمنة في شكل اتجاهي (Mode vectoriel):** ويعتمد على العرض باستعمال الحسابات الرياضية خاصة في مجال الرسوم بوجود الحاسب الآلي، وتحويل من شكل ورقي إلى شكل اتجاهي وهي عملية طويلة ومكلفة يعتبر PDF شكل من الأشكال الاتجاهي بهدف نشر وتبادل المعلومات المقروءة الكترونيا. بشكل يحفظ المادة التي يتم تبادلها وتأخذ الجوانب التالية:

▪ **الدقة:** بالنسبة لتقنية PDF لا يمكن إعادة تنسيقها من قبل القارئ عن طريق برنامج التصفح أو يعيده.

▪ **الحجم المضغوط:** PDF صغير الحجم يساعد على نقلها بسرعة عبر الانترنت.

- التوافقية: يمكن قراءة PDF عن طرق أي نظام تشغيل مجاناً لأنه لا يعتمد على تشغيل واحد.
- الملفات: PDF يحفظ للمستخدم أعلى جودة عند قراءتها، ويتركز أجزاء من الصفحة دون تأثير الحروف ودون تشويه شكل الصفحة. (مهري، 2005، ص 189)

4.1.6 متطلبات الرقمنة:

يتطلب اعتماد الرقمنة توفر عدة متطلبات أهمها:

- أ. **البنية التحتية الرقمية:** أي وجود مستوى مناسب من البنية التحتية التي تتضمن شبكة حديثة للاتصالات والمعلومات، وبنية تحتية متطورة للاتصالات السلكية واللاسلكية بحيث تكون قادرة على تأمين التواصل ونقل المعلومات بين المؤسسات الإدارية نفسها من جهة، وبين المؤسسات والمواطن من جهة أخرى.
- ب. **توفر الوسائل الرقمية اللازمة:** وذلك للاستفادة من الخدمات التي تقدمها الإدارة والتي تمكن من التواصل مع أجهزة الكمبيوتر الشخصية، والمحمولة والهاتف الشبكي وغيرها من الأجهزة التي تستخدم للاتصال بالشبكات العالمية وتتيح للمواطن فرصة الحصول عليها.
- ج. **توفر مزودي الخدمة بالنظام الشبكي للإنترنت:** وذلك من أجل فتح المجال الأكبر عدد ممكن من المواطنين للتفاعل السريع مع الإدارة بأقل جهد وبأقل تكلفة ممكنة.
- د. **التدريب وبناء القدرات:** يشمل تدريب كافة المواطنين على طرق التحكم في التكنولوجيات الحديثة للاتصال والمعلومات.
- هـ. **توفر مستوى مناسب من التمويل (الجانب المادي):** من أجل التزويد بالمعدات الرقمية، وتدريب المواطنين والحفاظ على مستوى عالي من تقديم الخدمات، ومواكبة أي تطور يحصل في إطار التكنولوجيا على مستوى العالم.
- و. **توفر الإدارة السياسية:** بحيث يكون هناك مسؤول أو لجنة تتولى تطبيق هذا المشروع، وتعمل على تهيئة البيئة اللازمة والمناسبة للعمل، وتتولى الإشراف الدقيق على التطبيق وتقييم المستويات التي وصلت إليها في التنفيذ.

ز. وجود التشريعات والنصوص القانونية: هي التي تسهل عمل المؤسسات العمومية وتضفي عليها المشروعية والمصادقية وحماية وكافة النتائج القانونية المترتبة عليها.

ح. توفير الأمن الإلكتروني والسرية الإلكترونية: وذلك لحماية المعلومات الوظيفية والشخصية وحماية الأرشيف الإلكتروني. (بوحش، 2006، ص165)

5.1.6 أبعاد الرقمنة:

هناك اختلاف كبير بين الباحثين فيما يتعلق بأبعاد وبرامج جودة الحياة المهنية، وتفسير كل بعد منها والذي يتناسب مع الهدف الذي نشأت من أجله الدراسة. الآن جميع الكتب والباحثين اتفقوا على أن جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على بعد أو جانب دون الآخر.

1.5.6 شبكات الاتصال: هي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الإنترنت والتي تمثل شبكة القيمة للمنظمة وإدارتها الإلكترونية وشبكة الإنترنت.

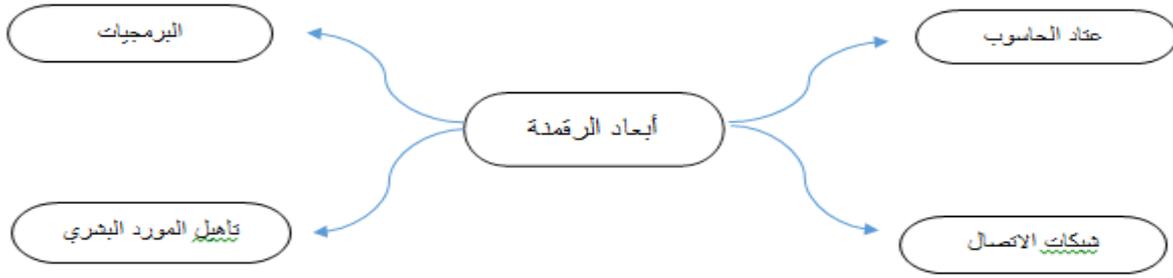
2.5.6 البرمجيات: مشروع الرقمنة يحتاج إلى مجموعة من البرمجيات تبعا للوظائف والتطبيقات المستعملة بالمشروع، وأي مشروع رقمنة هو بحاجة إلى البرمجيات التالية:

- أنظمة التشغيل أهمها وأكثرها استعمالا (Windows).
- برمجيات التطبيقات.
- برمجيات معالجة الصور.
- برمجيات ضغط الملفات مثل (winzip winrar).

3.5.6 عتاد الحاسوب: يتمثل العتاد من المكونات المادية للحاسوب وشبكاته وملحقاته. (صادقي، 2021، ص120)

4.5.6 تأهيل المورد البشري: يعتبر تأهيل المورد البشري من الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات الحالية والمقبلة للعاملين، وهي مسؤولية مشتركة بين كل الأطراف المشاركة فيه، أي إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين. (ماهر، 2004، ص321)

الشكل رقم (01) يوضح مخطط أبعاد الرقمنة



المصدر: إعداد الباحثان

2.6 جودة الحياة المهنية:

1.2.6 تعريف جودة الحياة المهنية:

إن مفهوم الجودة يمكن استعماله في عدة معاني حسب الجماعة المرجعية أو النسق الاجتماعي الذي يستعمل فيه، أما لدى البعض الآخر فعبارة الجودة تترجم على أنها الشيء المستحسن أو الشيء المرغوب كما هو ملاحظ في أنظمة الجودة الممارسة في الصناعة كالمشاركة، وتقديم الأداء المطلوب للحصول على رضا الزبون أو التطوير المستمر.

أما (walton 1973) فيقترح ثمانية محاور مهمة لتحديد جودة الحياة الوظيفية وهي: الأجور المناسبة والعادلة وظروف العمل الآمنة والصحية، تنمية القدرات الإنسانية، التطور والسلامة المهنية، الاندماج الاجتماعي، الثقة والاطمئنان ضمن الوسط الاجتماعي العام.

يعرف (suttle) جودة الحياة الوظيفية بأنها أقصى مدى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الاحتياجات الشخصية، وذلك من خلال خبراتهم في العمل. (بن خالد، 2015، ص 118)

يتفق تعريف الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير لجودة الحياة الوظيفية مع تعريف (suttle) من خلال اعتبارهما لمفهوم جودة الحياة داخل السياقات التنظيمية تعبر عن أقصى مدى في إشباع الحاجات الشخصية. (تمرابط، 2019، ص 18، 19)

وحدد كل من (kieman و knutson 1990) جودة الحياة في العمل بأنها تعبر عن تفسير الفرد لدوره في المؤسسة وتفاعل هذا الدور مع توقعات الآخرين، فجودة الحياة في العمل تحدد من خلال

تصميم وتقييم كل فرد على حدة، فهي تعني شيئاً مختلفاً للجميع ولكل فرد ومن المحتمل أن يتغير تصور كل فرد وفقاً لمساره المهني أو مركزه في المؤسسة. (بن مومن، 2022، ص 54)

2.2.6 أهداف جودة الحياة المهنية:

تؤدي جودة الحياة المهنية إلى تحقيق للعديد من الأهداف الفردية والتنظيمية والمهنية والاجتماعية كما يلي:

(1) الأهداف الفردية:

تؤدي جودة الحياة في العمل إلى تحقيق الأهداف الشخصية للفرد مثل إشباع حاجياته ورغباته، ومستوى رضاه الوظيفي.

(2) الأهداف التنظيمية:

حيث تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال فعالية الفرد وتمثل في:

- إعداد الفرد للتدريب ومواكبة التغيرات السريعة في العمل والمنظمة لمواجهة الحاضر والمستقبل.
- نقل المعرفة والمهارات للموظفين ذوي الخبرة الذين يحتاجون إلى أداء أفضل للوظيفة.
- مساعدة الفرد على العمل بصورة أكثر فعالية في أماكن عملهم، عن طريق المفاهيم والمعلومات والتقنيات وتطوير المهارات الحديثة التي يحتاجونها في مجال عملهم. (ناصر، 2020، ص، 24)

(3) الأهداف الاجتماعية:

فهي مسؤولية أخلاقية واجتماعية تضمنها المنظمة لمواجهة الاحتياجات والتحديات المتسارعة والمتلاحقة. (عاطف الجمال، 2019، ص 9)

في حين يرى كل من، (kumar)، (Umamaheswari)، (marimuthu) أن أهداف جودة الحياة الوظيفية هي:

أ. تحسين الرضا الوظيفي للعاملين.

ب. تحسين الصحة الجسدية والنفسية للعاملين مما يخلق لهم شعوراً إيجابياً اتجاه العمل. تحسين إنتاجية العاملين.

ج. تشجيع التعلم في مكان العمل.

د. تطوير عمليات إدارة التغيير وزيادة سرعة التكيف مع التغيرات الحاصلة.

هـ. العمل على بناء صورة المؤسسة على أنها الأفضل في التوظيف والاحتفاظ وتحفيز العاملين.

(ناصر، 2020، ص، 24)

3.2.6 أهمية جودة الحياة المهنية:

يمكن إبراز أهمية جودة الحياة المهنية فيما يلي:

1. تقليل معدلات التأخر والغيابات عن العمل وتخفيض معدل دوران العمل.
2. التخفيض من سلوكيات الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب العاطفي، زيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وإشراكهم في وضع الأهداف وآليات تنفيذها. (بن شعيلة، 2023، ص 78، 79)
3. تساهم بشكل فعال في تحقيق المنظمات لأهدافها وخططها الاستراتيجية، كما أنها تساعد في تعزيز وتحسين أداء العاملين، وزيادة دوافعهم في العمل، وجعل هؤلاء العاملين أكثر صحة ورضا وظيفي.
4. تساهم في تطوير بيئة العمل بما يتناسب مع تحقيق متطلبات العاملين، وتعزيز المرونة والولاء الوظيفي.
5. تعزز من مستويات الإبداع الإداري، وزيادة الالتزام العاطفي، وزيادة ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية وتحقيق السعادة الوظيفية وتخفيض التكاليف، بجانب تعزيز رفاة العاملين والحد من الصراعات في العمل.
- 7) تسمح للمؤسسة باستقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها.
- 8) القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين مع أهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم.

مما تم عرضه في أهمية جودة الحياة الوظيفية نرى بأنها بالغة الأهمية لأسباب منها اهتمامها بالموارد البشري بالدرجة أولى ومتطلباته المادية والمعنوية، لأنه المحرك الأساسي في المؤسسة وارتباطها بالرضا الوظيفي والأداء المتميز والمنافسة. (براهيمي، إبراهيمي، 2023، ص24)

4.2.6 معوقات تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية:

إن مجمل الأبحاث والدراسات السابقة أجمعت على مدى أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية داخل منظمات الأعمال، إلا أنه لوحظ بأن هناك معوقات تحول دون ذلك، خاصة بأن الإدارة والموظفين والنقابات العمالية لهم وجهات نظر مختلفة حول جدوى هذا التطبيق، ويمكن ذكر أهم معوقات جودة الحياة المهنية في النقاط التالية:

أ. تخوف الإدارة العليا من مشاركة المستويات التنظيمية الدنيا في صناعة القرارات، ومعارضتهم لهذا الأمر.

ب. فشل بعض الإدارات في قياس أثر تطبيق جودة الحياة الوظيفية على نفسيات ورضا الموظفين على العمل وإهمالها المقترحات التي يقدمها ب الموظفين، وعدم أخذها لهذه المقترحات على محمل الجد لتقوم بدراستها بجدية. (بن خليفة، عاشور، شريقي، 2020، ص 17، 18)

ج. نظرة إدارات المؤسسات الخاطئة لبرامج مشاركة الموظفين ضمن برامج جودة الحياة الوظيفية بأنها قد لا تؤدي إلى إحداث تغييرات في تصميم الوظيفة أو حجم مسؤوليات الموظفين.

د. اعتقاد بعض الإدارات بأنه لا حاجة لإجراء المزيد من التحسين من خلال تطبيق المزيد من عناصر جودة الحياة الوظيفية فيها، وكذلك عدم الإدراك الصحيح من جانب الموظفين لأهداف وأهمية هذه البرامج.

هـ. عدم إقبال بعض الموظفين على للاشتراك ببرامج المشاركة بالعمل والتي تعمل الإدارة على تطبيقها لاعتقادهم بأن ذلك يمكن أن يكون مناورة من جانب الإدارة لحمل هؤلاء الموظفين على القيام بأعمال يؤديونها دون مقابل مادي لإنجازها.

و. نظرة بعض الإدارات للتكاليف المالية العالية لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، والتي لا يمكن للمؤسسة تحملها، خاصة بأنهم يرون بأنه لا يوجد ضمان بنتائج ومردودات تطبيق هذه البرامج.

ز. النظرة السلبية والخاطئة لبعض الاتحادات النقابية لبرامج جودة الحياة الوظيفية، أو اعتقادهم بأن تنفيذ هذه البرامج يمكن أن يهدد وجودهم وقوتهم التفاوضية مع الإدارة.

(بن خليفة، عاشور، شريقي، 2020، ص 17، 18)

5.2. أبعاد جودة الحياة المهنية:

1. المشاركة في اتخاذ القرار:

عرفت على أنها ذلك النشاط الإداري الذي يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للعاملين، في المنظمة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسة المنظمة ومهامها ومشكلاتها ويتطلب النمط التشاركي توفر ما يلي:

- توفر درجة عالية من الثقة المتبادلة بين العاملين في المنظمة، إضافة لدى المديرين أو العاملين.
- توفر مستوى عالي من القناعة بمفهوم القيادة التشاركية، وصناعة القرار على أساس تعاوني.
- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية والمشاركة في تحديد كل المكافآت والمعدلات الوظيفية لما يسهم ويساعد بشكل كبير في تحسين إنتاجية المنظمة. (عتامة بوفكر، 2022، ص 13)

2. الاستقرار والأمن الوظيفي:

يعتبر الإحساس بالأمان من العوامل الهامة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، فهو من الحاجات التي تساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية.

3. الأمن والصحة المهنية:

يعرف الأمن والصحة المهنية بأنه مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع الحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وتحقيق ظروف عمل آمنة وخالية من المخاطر المهنية. تكمن أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية في:

- زيادة الإنتاجية نتيجة لتقليل أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث والأمراض المهنية.
- تحسين الكفاءة والجودة، ويتحقق ذلك بوجود قوى عاملة وسليمة.
- خفض تكاليف للعلاج والتأمين.
- خفض معدلات تعويضات للعاملين.

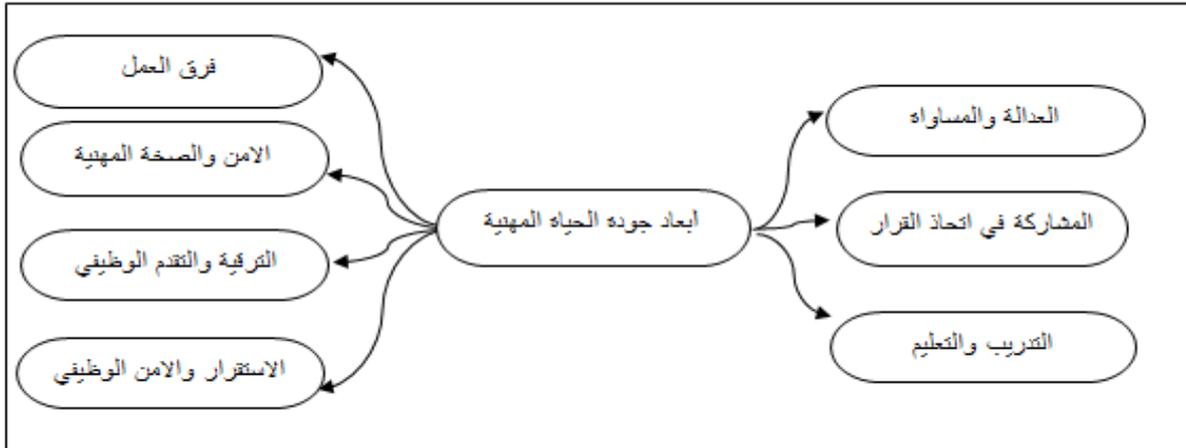
- تحسين سمعة المؤسسة واعتبارها الاختيار الأفضل للعمل. (حريم، 2013، ص345)

4. الترقية والتقدم الوظيفي:

تعتبر فرص التقدم والترقية من أهم العوامل الوظيفية حيث، أن هناك علاقة إيجابية بين التطوير الوظيفي وجودة الحياة المهنية، كما تعتبر هذه الترتقيات أحد العوامل الداعمة لجودة الحياة الوظيفية مما يؤدي إلى شعور الموظفين بولاء قوي للمنظمة، واحتفاظ المنظمة بعاملها.

الترقية: هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات رتبة أعلى من الوظيفة الحالية، وبالتالي يستلزم إعادة تجديد واجبات ومسؤوليات الفرد. وتعتبر الترقية نوع من الحوافز المادية والمعنوية في آن واحد، لما يترتب على ذلك زيادة راتب الفرد بسبب شغله للوظيفة الجديدة، ويمكن أن يرقى الفرد حسب الأقدمية، أو حسب الكفاءة أو كلاهما ويعمل نظام الترقية حسب الكفاءة على رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين بسبب اعتقادهم بأن الترقية تتم على أساس الكفاءة بعيدا عن أي اعتبار. (نصر الله، 2014، ص150)

الشكل رقم (02) يوضح مخطط أبعاد جودة الحياة المهنية



المصدر: اعداد الباحثتان

6.2.6 النظريات التي تناولت جودة الحياة المهنية:

إن تطور مفهوم جودة الحياة في العمل يعود إلى مرحلة النظريات الكلاسيكية، مثل نظرية Taylor، Frederick Mayo Elton، والتي ترى أن الفرد مهم في تحديد الأداء الجيد للمنظمة، على الرغم من اختلافهما في تحديد الجوانب الإنسانية في العمل، فتايلور كان أكثر اهتماما بالجوانب الكمية في العمل كالإنتاجية، بينما ركز مايو على الإنسان والمحيط الذي يعمل فيه، فأفكاره كانت تسعى لتقدير الموظف

واحترام الجوانب الإنسانية فيه .كما شجعت الإدارة العمال في تلك الفترة على الفصل بين مجال العمل ومجال الحياة العامة فهذا الطرح يقترح أن العمل والحياة الفردية وظائف منفصلة، وبالتالي ليس هناك صراع ومع ذلك، فإن التغييرات الاجتماعية والديموغرافية الحالية ترى أن الفرد سيعمل على نحو فعال فقط عندما يكون العمل والحياة الشخصية متوازنان، فهذا الجانب أدى إلى ظهور دراسة جودة الحياة في العمل، (Titmus1968) وتعزز تطور مفهوم جودة الحياة فالعمل في الفترة الأخيرة من خلال المقاربة النسقية لجودة الحياة في ومقاربة (lee & Sieagel & effraty & Sirgy2015) و سنتطرق إلى شرح لمقاربة جودة الحياة في العمل التي قدمها (all & Sirgy2001) وكذا المقاربة النسقية لجودة الحياة في العمل.

1) المقاربة النسقية لقياس جودة الحياة في العمل:

هي نموذج تمثيلي للواقع في الفكر العلمي من خلال نظرية النظم ل Bertalanffy ونظريات التواصل ل Bateson Gregory حاول (Shye et Elizur)1990، أن يحددوا العلاقة الموجودة بين جودة الحياة وجودة الحياة في العمل في منظور نسقي للتفاعل المستمر بين أبعاد جودة الحياة، وأبعاد جودة الحياة في العمل ولتوضيح هذه العلاقة قاموا بتصميم نموذج نظري على شكل مخروطي ونجد في هذا النموذج، تمركز جودة الحياة في القاعدة، ثم تليها الرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي، وأخيرا جودة الحياة في العمل التي تتمركز في الجزء العلوي من المخروط. وفقاً لهذان الباحثان، جودة الأداء في العمل تتأثر بكل من جودة الحياة وجودة الحياة في العمل، ولذلك حتى نستطيع تقييم التأثير الكامل للعمل على الحياة العامة للفرد، فيجب الأخذ بعين الاعتبار الجوانب المختلفة للعمل.

2) مقاربة (all and Sirgy2001) لقياس جودة الحياة في العمل:

تعتمد مقاربة قياس جودة الحياة في العمل التي اقترحتها (all et Sirgy(2001) ، على نظريتين سائنتين في استعراض الأدبيات لجودة الحياة في العمل وتتمثلان في:

▪ نظرية الرضا-satisfaction-need .

▪ نموذج التأثير غير المباشر The spillovertheory. تستند نظرية الحاجة إلى الرضا لجودة

الحياة في العمل إلى نماذج الحاجة إلى الرضا التي طورها كل من

(1954)1961(Maslow(1966), Herzberg McClelland, Alderfer (1972). (بن مون، 2022

ص65)

يتمثل المبدأ الأساسي لنظرية الرضا لجودة الحياة في العمل في أن الناس لديهم حاجات أساسية والتي يسعون لتحقيقها من خلال العمل، توسيعاً لوجهة النظر هذه ذكر (2001) Sirgy et all (2001)، أن الموظفين يشعرون بالرضا عن وظائفهم لدرجة أن وظائفهم تلبى هذه الحاجة. وفيما يخص نموذج التأثير غير المباشر لجودة الحياة في العمل، فهو يدل على أن الرضا على مجال العمل يمكنه أن يمتد إلى مجالات أخرى من الحياة. ويقترح أيضاً نموذج التأثير غير المباشر أن تجارب العامل في عمله تؤثر على الجوانب الأخرى من الحياة وتؤثر على حياته الشخصية واستناداً إلى وجهات هذين المنظورين اقترح، (2001) Sirgy all تعريفاً جديداً لجودة الحياة في العمل وعرفوا جودة الحياة في العمل على أنها "رضا العامل على مجموعة متنوعة من الحاجات من خلال الموارد والأنشطة، والنتائج النابعة عن المشاركة والانخراط في العمل، أكد (2001)

all & Sirgy أن العديد من حاجات العمال سواء كانت داخل العمل أو خارج مكان العمل تلبى، أساساً من أربعة مصادر تنظيمية، ووفقاً لهم فإن المصادر التنظيمية الأربعة التي تلبى احتياجات الموظفين: بيئة العمل متطلبات الوظيفة، والسلوك الإشرافي، والبرامج المساعدة، وفضلاً على ذلك حدد (2001) Sirgy مفهوم جودة الحياة في العمل من حيث ثمانية سبعة حاجات للموظفين أثناء أدائهم لمهامهم في العمل تتمثل في الحاجات السبع التي تشكل جودة الحياة في العمل وهي:

أ. حاجات الصحة والسلامة.

ب. الحاجات الاقتصادية والعائلية.

ج. الحاجات الاجتماعية.

د. حاجات التقدير.

هـ. حاجات الإنجاز.

و. الحاجات المعرفية.

ز. الحاجات الجمالية. (بن مومن، 2022، ص 70)

7. الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة والتي تناولت متغير الرقمنة ومتغير جودة الحياة المهنية، على النحو التالي:

1.7 الدراسات المتعلقة بمتغير الرقمنة:

1.1.7 دراسة صادقي (2021) بعنوان:

دور الرقمنة في تحسين الخدمات العمومية بالجزائر، هدف الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الرقمنة على تحسين الخدمة العمومية بالجزائر، دراسة تحليلية للجماعات المحلية حيث يتمثل مجتمع الدراسة في جميع المواطنين الذين يتعاملون مع مديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة ويقدمون طلبات الحصول على الخدمات الرقمية، تم اختيار عینتين العينة الأولى هي مجموعة المواطنين الذين يطلبون خدمات رقمية من مديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة، وهي 147 مفردة والعينة الثانية هي عينة عشوائية من موظفي مديرية التنظيم والشؤون العامة وعددهم 70 موظف، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: الانحراف المعياري النسب المئوية، التكرارات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ. قابلية المواطنين للتأقلم مع التكنولوجيات الحديثة تعتبر فاعل محور في تجسيد المشروع الرقمي الشامل لكل القطاعات في الجزائر.

ب. على الجزائر أن تنتهج التحول الرقمي ضمن مؤسساتها لأن التكامل بين إرساء دعائم الرقمنة يساهم في تأسيس ثقافة رقمية قوية ورؤية استراتيجية شاملة، وهذا يجعل الجماعات المحلية تحقق خدمات أكثر وضوحاً وجودة.

ج. نجاح مشروع الرقمنة في الجزائر مرتبط بقدرة الجماعات المحلية على إنجاز المشروع بمرونة والتأقلم مع التحولات الرقمنة المتجددة.

د. من خلال الدراسة والتمحيص تبين أنه لتبني الرقمنة في الجزائر من الضرورة التكامل بين ثلاثة جوانب مهمة تتمثل في: التكنولوجيا وتطوير فكر المواطن والضوابط القانونية للتعامل الرقمي.

هـ. الرقمنة تساهم في تقليص المسافات والزمن، وتطوير مستوى الخدمة العمومية.

2.1.7 دراسة دريس (2020) بعنوان:

واقع رقمنة الحياة الجامعية بين المعوقات والمزايا من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية بجامعة العربي التبسي تبسة هدفت هذه الدراسة إلى دراسة واقع الرقمنة وتحديد ايجابياتها وسلبياتها بالنسبة للطلبة الجامعيين ورصد كافة الاتجاهات والرؤى المتعلقة بهذه التقنية وكذا يهدف إلى إبراز العوائق التي تقف أمام الرقمنة، وتحديد الصعوبات التي تواجهها في الجامعات وكذلك تهدف إلى الاسترشاد بآراء الكلية من أجل تحديد ايجابيات هذه التقنية في الساحة الجامعية وسلبياتها التي قد تضر بمصلحة الطالب، حيث تمثل مجتمع الدراسة في فئة الطلبة الجامعيين التابعين لجامعة الشيخ العربي التبسي ولاية تبسة باختلاف مستوياتهم تكونت عينة الدراسة من 33 طالب، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية هي التكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري وكانت نتائج الدراسة هي:

أ. استحسان كبير من قبل الطلبة الجدد نظيرة تخفيف الوثائق عليهم وتسهيل التسجيلات دون أي تعقيدات أو صعوبات تذكر.

ب. اختصار الجهد والزمن والقضاء على أقصى درجات المحسوبة والديمقراطية داخل بعض المؤسسات الجامعية.

ج. إجراءات تسعى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لضمان وتوفير الحقوق المشروعة للطلاب.

د. اعتمد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي النظام العالمي المدمج الذي استحدثته الوزارة أو ما يعرف بالبر وجراس.

هـ. أن نظام (بروجراس) يندرج ضمن إطار العصرية ورقمنة، الولوج إلى المرفق العمومي بالتالي تحقيق مبدأ الإنصاف والشفافية. (دريس، 2020)

3.1.7 دراسة عاشور (2010) بعنوان:

دور الإدارة الإلكترونية كمفهوم جديد في عملية ترشيد الخدمة العمومية من خلال نموذج الولايات المتحدة الأمريكية ومقارنتها بالجزائر. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومنهج تحليل المضمون من خلال تحليل مضامين القوانين والتشريعات المرتبطة بموضوع التحول نحو الإدارة الإلكترونية، تم عرض التجربة الأمريكية ومقارنتها بالواقع الجزائري وهنا تكمن أهمية اختيارنا لهذه الدراسة السابقة من خلال معالجتها لنماذج التطوير والتحديث من أجل الارتقاء بالخدمة العمومية. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج هي:

- أ. إن الإدارة الإلكترونية أصبحت مطلبا ضروريا وملحا من أجل ترشيد الخدمة العمومية، وتجاوز العراقيل والإجراءات البيروقراطية مع اختلاف تطبيقاتها من دولة إلى أخرى.
- ب. تؤثر الإدارة الإلكترونية على شكل الخدمة العمومية، من خلال عدة آليات تتمثل في شبكة الانترنت ومختلف المعدات التقنية والتكنولوجية.
- ج. التجربة الجزائرية في مجال الإدارة الإلكترونية مثّلت إرهابات أولية تعبر عن وجود رغبة في التحول للخدمات العامة الإلكترونية.
- د. تتطلب الإدارة الإلكترونية العمل على التخفيف من شدة مقاومة التغيير الذي أفرزته الثقافة التقليدية للإدارات الحكومية.

4.1.7 دراسة باشيو (2008) بعنوان:

الرقمنة في المكتبات الجامعة الجزائرية، دراسة حالة المكتبة الجامعية المركزية في الجزائر، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائرية، وكيف يمكن تصور مستقبلها، تمثل مجتمع الدراسة على المكتبة الجامعية المركزية لجامعة الجزائر، وتم استخدام منهج دراسة حالة، وتم الاعتماد على المقابلة وتقنية تحليل المحتوى في تجميع المعلومات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أ. ضرورة الاهتمام بمواضيع الإعلام الآلي التوثيقي، فالرقمنة ستفتح مجالاً واسعاً أمام دراسة نظرية وعلاقة الإنسان بالآلة، مما يعني التركيز على النشاطات المرتبطة بالحاسوب: كالتعمق في دراسة العلاقة التنظيمية القائمة بين "الوحدة التوثيقية" من جهة والمستفيد من جهة أخرى.

ب. فإذا كانت المكتبات "الورقية" تعتمد على مهارات الإنسان الاتصالية والنفسية في التعامل مع المستفيد، فإن البيئة الرقمية تتطلب تصميم واجهات تتعامل مع المستفيد أكثر وقوة وصلابة ومرونة.

ج. العمل على خلق قناة أو بنك للمعلومات حول مشاريع الرقمنة في الجزائر، تدون فيه جميع المعلومات الخاصة بهذه المشاريع، حتى تكون قاعدة البيانات هذه مصدراً هاماً للمعلومات، من جهة للمبادرات الخاصة التي لم تنشط وتحاول أن تنشط في هذا المجال، ومن جهة ثانية تكون منبهاً إلى كل المبادرات والمشاريع الوطنية المنجزة، والتي في طور الإنجاز، لتجنب تكرار نفس المشاريع ومحاولة خلق جو للعمل الجماعي المشترك.

5.1.7 دراسة حلاسي أميمة، مبارك بوشعالة (2023) بعنوان:

دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي (منصة بروغرس) هدفت الدراسة إلى الوقوف على المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لتحقيق الرقمنة، التعرف على منصة (بروغرس) والكشف عن متطلباتها، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الجامعات الجزائرية عبر الوطن وتكونت عينة الدراسة عينة عشوائية احتمالية وهي فئة الأساتذة بالضبط بأساتذة جامعة 8 ماي 1945 بقالمة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الأساليب الإحصائية التالية النسب المئوية، التكرارات، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

-تساهم الرقمنة في تعزيز التواصل والتفاعل.

-تساعد التقنيات الحديثة في تحفيز الإبداع والابتكار لدى الطلاب والأساتذة من استخدام الأدوات الرقمية.

-تمكن التقنية الرقمية المطورة المستخدمة في قطاع التعليم العالي من تحسين الإنتاجية، وتوفير الوقت في عملية تسيير الإدارة.

-إن استخدام الرقمنة في قطاع التعليم العالي يساعد على تحسين الجودة والكفاءة في عمليات التعلم والتدريس.

2.7 الدراسات المتعلقة بمتغير جودة الحياة المهنية:

1.2.7 دراسة بن مومن (2022) لعنوان:

جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة فلوت كلاس بالبلدية، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال مؤسسة مديرتان فلوت كلاس بالبلدية، حيث يكمن مجتمع الدراسة من فئة عمال مؤسسة مديرتان فلوت كلاس بالبلدية، وعينة الدراسة من 160 عامل وعاملة واستخدام المنهج الوصفي، واستخدام الأساليب الإحصائية التالية اختبار الفا كرو نباخ النسب المئوية والتكرارات، معامل الارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي الانحراف المعياري، وكانت نتائج الدراسة هي وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، كما أسفرت عن وجود علاقة بين جميع أبعاد جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، بما فيها الحاجات لمرتبة في مستوى أدنى والحاجات العليا، كما وجدنا أن عمال مؤسسات مديرتان فلوت كلاس يتمتعون مستويات عالية من جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي مع تسجيل اختلافات في مستويات جودة الحياة في العمل تبعاً (لمتغير المستوى التعليمي) وعدم وجود اختلافات تبعاً لمتغيرات (الأقدمية في العمل، والهيكل الهرمي)، في حين تم إيجاد اختلاف في مستويات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة مديرتان فلوت كلاس بالبلدية تبعاً لمتغيرات (الأقدمية في العمل والهيكل الهرمي)، وعدم وجود اختلاف في مستويات الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي)، ما يمكننا من القول أن أغلب فرضيات البحث قد تحققت وبناء على ما تقدم نتضح أهمية تطبيق جودة الحياة في العمل.

2.2.7 دراسة عطا الله (2019) بعنوان:

جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بحيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، ويتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من مستشارين التوجيه المدرسي والمهني الذي بلغ عددهم 95 مستشار ومستشارة بحيث 83 بمركز التوجيه المدرسي والمهني و12 مستشار بمقاطعة أريس بولاية باتنة، وتمثلت عينة الدراسة من 37 مستشار ومستشارة بنسبة 83.94 من أصل 95، حيث استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي واستخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التجزئة النصفية، اختبار "ت" وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

أ. لا توجد علاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

ب. المهني، وقد ترجع هذه النتيجة إلى صغر حجم العينة، كذلك استجابات المستشارين (وضعية التطبيق) بحيث الاستجابات حسب نظر الطالبة لم تكن دقيقة وجدية نظرا لارتباطات المستشارين الشخصية والمهنية وبالنسبة للفرضية الثانية اتضح لنا أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في جودة الحياة المهنية قد يرجع ظهور هذه النتيجة لكثرة المهام الإدارية والمهنية الموكلة لكلا الجنسين مع توفر نفس الظروف المهنية.

3.2.7 دراسة بن خالد (2017) بعنوان:

جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة في العمل بالقطاع الصحي محل الدراسة، ويتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الإداريين والأطباء وشبه الطبيين بالمراكز الصحية الاستشفائية العمومية وتكونت عينة الدراسة من 85 موظفا من العاملين من فئات المجتمع الأصلي ثم اختارهم بطريقة عشوائية طبقية من (الإداريين الأطباء، والشبه طبي)، تم استخدام المنهج الوصفي وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي الانحراف المعياري، تحليل التباين الأحادي، اختبار شيفيه، معامل الانحدار الخطي المتعدد اختبار "ت" وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ. وجود مستوى متوسط عموما حول توفير عوامل الجودة في حياة العمل نتيجة توفر بعض الأبعاد.

ب. بخصوص التزام الموظفين بالثقافة التنظيمية في المؤسسات الصحية فقد كان متوسطا أيضا.

ج. يوجد تأثير معنوي لعامل بيئة العمل في تنمية الثقافة التنظيمية لدى عينة الدراسة. (بن خالد، 2017)

4.2.7 دراسة بن خليفة، عاشور، معراج، (2022) بعنوان:

جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة ورود للروائح والعطور بالوادي، تمثل مجتمع الدراسة من 103 عامل تم توزيع 103

استمارة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتتمثل الأساليب الإحصائية المستخدمة في: استخراج التكرارات والنسب المئوية، اختبار بيرسون، معامل الفا كرونباخ الانحراف المعياري، الانحدار الخطي المتعدد، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ. إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية منهج ومنظومة متكاملة مرتبطة بكافة السياسات التي يمكن من خلالها تحسين وتطوير رأس المال البشري.

ب. توفر جودة الحياة في المنظمة يعظم قدرتها التنافسية.

5.2.7 دراسة حرمة، خليل(2021) بعنوان:

جودة الحياة المهنية وأثرها على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية للمؤسسة السونلغاز بولاية أدرار، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز تأثير جودة حياة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز بولاية أدرار، وتمثل مجتمع الدراسة من 401 موظفا وعينة الدراسة تكونت من 44 موظف، وتم استخدام المنهج الوصفي واستخدام الأساليب الإحصائية التالية: استخدام التوزيعات التكرارية والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، معامل الفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون، معامل الانحدار البسيط وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أ. توفر المؤسسة على مستوى عالي من جودة حياة العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.387).
- ب. بلغ متوسط الحسابي لمحور أداء الموارد البشرية(3.40) هذا يعني ان المؤسسة توفر مناخ عمل آمن، لا يوجد قسم الوقاية والأمن الصناعي في الهيكل التنظيمي للمؤسسة سونلغاز.
- ج. هناك علاقة قوية بين كل من جودة حياة العمل وأداء الموارد البشرية.

الدراسات الأجنبية:

(1) دراسة (Tabassum, 2012) بعنوان:

«Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Job satisfaction of Faculty Members in the Private Universities of Bangladesh»

العلاقة المتبادلة بين أبعاد جودة حياة العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء الكلية في الجامعات الخاصة في بنغلادش، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقات الداخلية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي الأعضاء كلية في الجامعات الخاصة في بنجلادش، واشتملت عينة الدراسة

من عضوا من أعضاء الكليات في الجامعات الخاصة في بنجلادش، وتم الاعتماد على نموذج (والتون) في قياس مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في الجامعات الخاصة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أ. وجود علاقة قوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المنفردة، وبين الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في بنجلادش.
- ب. وجود علاقة قوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المجمعة، وبين الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في بنجلادش.
- ج. كان ترتيب الأبعاد الخاصة بجودة الحياة الوظيفية على النحو التالي: عدالة وكفاءة نظما لأجور والتعويضات ظروف عمل صحية وأمنة.
- د. الفرص المتاحة مستقبلا للنمو والأمان الوظيفي التكامل الاجتماعي في العمل.

(2) دراسة (Pousoir ,Bedeau ,piquandet ,2011) بعنوان:

جودة الحياة في العمل في المكاتب في فرنسا، وقد انطلق من فرضية أن جودة الحياة في العمل من خلال وسط تساهم في تحقيق السعادة للأفراد، وقد ركزت عينة متمثلة في (417) عامل مكتبي يمثل المجتمع الكلي الأكثر من 18 سنة، وقد كانت طريقة الاستقصاء مركزة على المقابلات المباشرة في مراكز العمل، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أ. إن جودة الحياة الوظيفية وتهيئة المكاتب عامل مهم كغيره من العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي مثل الأجور والمكافآت.
- ب. إن تهيئة محيط العمل له علاقة بالفعالية والحركية والراحة.
- ج. أما العامل الإنساني ضمن محيط العمل تساهم في جودة الحياة الوظيفية بنسبة 84% مقارنة مع الظروف الفيزيائية للعمل مثل الإضاءة.

(3) دراسة: (zare and others , 2014)

"Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University Iranian"

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وقياس العوامل المتعلقة بالمحتوى الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس. وبلغ مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران الإيرانية

(235) عضو هيئة تدريس، أما فيما يخص حجم عينة البحث فقد بلغت (184) عضو، واستخدم الباحث قائمة الاستقصاء كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أ. عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن العوامل الاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية المتبعة في الجامعة وذلك بمتوسط استجابة (2.7)، وهي أقل من الدرجة المتوسطة (3).
- ب. أن موافقة أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات الخاصة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة جاءت بدرجة (متوسطة) محايدة بمتوسط استجابة (3.01).
- ج. أن موافقة أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات الخاصة بالمحتوى الوظيفي بمتوسط (3.22) هذا يعني أن هناك موافقة على هذا المجال، إلا أن فقرة المشاركة على اتخاذ القرارات حصلت على أدنى متوسط استجابة بلغ (2.5).

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة والاطلاع عليها، يمكن موازنتها من خلال بعض الجوانب المهمة والرئيسية مثل الأهداف، والعينة، والأساليب الإحصائية، والأدوات التي استخدمت لجمع المعلومات، وكذلك النتائج التي توصلت إليها.

أ- الأهداف:

تنوعت الدراسات السابقة بين الدراسات التي تهدف إلى التعرف على مدى تأثير الرقمنة على الخدمة العمومية بالجزائر بالجماعات المحلية وهي دراسة فوزية صادقي (2021)، وأيضا دراسة دريس (2020) التي هدفت إلى دراسة واقع الرقمنة وتحديد إيجابياتها وسلبياتها بالنسبة للطلبة الجامعيين في ولاية تبسة بجامعة العربي التبسي.

دراسة بن مومن (2022) التي هدف إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة مديريتان فلوت بولاية البلدية.

دراسة حرمة وخليل (2012) التي هدف إلى إبراز تأثير جودة حياة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز بولاية أدرار.

ب- من حيث العينة:

لقد تباينت عينات الدراسة مثل دراسة (حلاسي، مبارك بوشعالة 2023) كانت على عينة من الأساتذة دراسة (دريس 2020) كانت على عينة الطلبة الجامعيين، دراسة (صادقي 2021) كانت على عينة من

الموظفين، دراسة (بن مون 2022) فقد كانت على عينة من عمال مؤسسة مديتريان فلوت كلاس، دراسة (عطا الله 2019) كانت على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد النفسي.

ت- من حيث الأدوات:

تباينت الدراسات السابقة أيضا في استخدام الأدوات المناسبة في جمع المعلومات، فمنها من استخدمت مقاييس جاهزة ومنها من استخدمت استبانة تتناسب مع أهداف بحثه مثل دراسة صادقي (2021) والتي استخدمت المقابلة والملاحظة والاستبيان في جمع المعلومات، ودراسة بن مومن (2022) التي استخدمت مقياس جودة الحياة في العمل مع استخراج الخصائص السيكو مترية لها، أما البحث الحالي فقد استعنا باستبيان الرقمنة وجودة الحياة المهنية.

ث- من حيث الأساليب الإحصائية:

تباينت الدراسات السابقة في استعمال الأساليب الإحصائية فقد اعتمدت في تحليل بياناتها على وأساليب إحصائية مختلفة منها: معامل الارتباط بيرسون، اختبارات، ألفا كرونباخ، الانحراف المعياري، النسب المئوية، معامل الارتباط سييرمان، أما البحث الحالي فقد اعتمد على الوسائل الإحصائية المناسبة منها معامل الارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي.

ج- من حيث المنهج:

أغلب الدراسات السابقة اعتمد الباحثون فيها على المنهج الوصفي مثل دراسة (بن مون 2022)، دراسة (بن خالد 1017)، دراسة (حرمة خليل 2021) وهو المنهج المتبع في الدراسة الحالية أيضا.

ح- من حيث النتائج:

تباينت الدراسات السابقة التي عرضت في النتائج التي توصلت لها في دراستها، وهذا التباين يعود للاختلاف أهدافها وطبيعتها متغيراتها.

❖ جانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد أفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

- أ. الاستعانة باستبيان الرقمنة واستبيان جودة الحياة المهنية المعد للبحث.
- ب. اختيار الوسائل الإحصائية الملائمة في استخراج نتائج البحث.
- ج. كونت لدي تصور حول الإطار النظري للدراسة، وبناء خطة للمذكرة.
- د. بناء إشكالية الدراسة وتدعيمها من حيث الدراسات السابقة.

هـ. إثراء الجانب النظري للدراسة.

الطريقة والأدوات

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية

1-2 إجراءات الدراسة الاستطلاعية

1-3 عينة الدراسة الاستطلاعية

1-4 أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكو مترية

1-5 نتائج الدراسة الاستطلاعية

2- الدراسة الأساسية

1-2 مجالات الدراسة

2-2 منهجية الدراسة

2-3 مجتمع وعينة الدراسة

2-4 أدوات جمع البيانات

2-5 الأساليب الإحصائية

خلاصة

تمهيد

انطلاق مما سبق من الجانب النظري، سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الاستطلاعية للموضوع، وأهدافها، مكان إجرائها، وتحديد البيانات المطلوبة للدراسة، وأساليب قياسها والتعرف على الخصائص السيكومترية لها وصولاً إلى الدراسة الأساسية ومنهجها ومكان إجرائها والعينة الخاصة بها والأساليب الإحصائية المعتمدة.

1-الدراسة الاستطلاعية:**1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:**

-تحضير أدوات الدراسة (الاستبيان) الخاصة بالرقمة وجودة الحياة المهنية.

-التعرف على مدى ملاءمة فقرات الاستبيان مع موضوع الدراسة.

-التعرف على مدى وضوح العبارات.

-تطبيق الخصائص السيكو مترية للأدوات الخاصة بالدراسة.

1-2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية الحالية في الفترة الممتدة (20 مارس إلى 29) مارس في كليات جامعة محمد البشير الابراهيمي ورئاسة الجامعة في ولاية برج بوعريريج، حيث قمنا بتطبيق أداة الاستبيان خاص بالرقمنة واستبيان خاص بجودة الحياة المهنية على عينة بلغ عددها (30) إداري وإدارية من مختلف الكليات وأردنا من هذه الدراسة التأكد من الخصائص السيكو مترية للاستبيان (الصدق والثبات) مدى ملائمة فقرات الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة.

1-3-عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم توزيع الاستبيان على الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج على (30) موظف إداري تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

1-4-أدوات الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت الدراسة الاستطلاعية في استبيانين الأول حول الرقمنة، تم الاعتماد على دراسة ضويو فضيلة شخمة بسمة، (2022) دور الرقمنة في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية بمؤسسة بنك الجزائر الخارجي BEA ببوسعادة، حيث تم إضافة بعض التعديلات له بما يتناسب مع الدراسة الحالية، يتكون من (26) بند يقابله خمس استجابات وفق سلم التصحيح ليكارت الخماسي، أما الاستبيان الثاني فكان حول جودة الحياة المهنية تم الاعتماد على دراسة خديجة ناصر (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية سيلاس للإسمنت بسكرة، حيث تم إضافة بعض التعديلات

بما يتناسب مع الدراسة الحالية، يتكون من (35) بند يقابله خمس استجابات وفق سلم التصحيح ليكارت الخماسي.

1-4-1- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

أولاً: استبيان الرقمنة

أ-الصدق:

يقصد بالصدق صلاحية الأسلوب أو الأداة لقياس ما هو مراد قياسه، أو بمعنى آخر صلاحية أداة البحث في تحقيق أهداف الدراسة، وبالتالي ارتفاع مستوى الثقة فيما توصل إليه الباحث من نتائج بحثه يمكن الانتقال منها إلى التعميم. (أحمد الخطيب، 2018، ص26)،

1- حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية: لحساب هذا النوع من الصدق تم إتباع مجموعة من

الإجراءات تمثلت فيما يلي:

-إيجاد الدرجة الكلية لكل فرد.

-ترتيب الدرجات الكلية التي تحصل عليها أفراد العينة تصاعدياً من الأدنى إلى الأعلى.

الجدول رقم (01) يتضمن حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق بين الفئة العليا والفئة بين الفئة العليا والفئة الدنيا الاستبيان الرقمنة. الدنيا الاستبيان الرقمنة.

| المقارنة | فئة | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اختبار ليفني للتجانس | | | قيمة T | درجة الحرية | الدلالة (ث.ح) | القرار الإحصائي عند 0.05 |
|--------------|-----|--------|-----------------|-------------------|----------------------|-------|--------|--------|-------------|---------------|--------------------------|
| | | | | | F | Sig | القرار | | | | |
| الفئة العليا | 8 | 8 | 103.25 | 7.667 | 0.086 | 3.412 | 8.664 | 14 | 0.00< | دال | |
| | 8 | 8 | 54.25 | 14.038 | | | | | | | |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماد على مخرجات (SPSS)V26

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الدرجات الدنيا والعليا، حيث قدر المتوسط الحسابي للدرجات الدنيا (54.25)، والانحراف المعياري (14.038) في حين بلغ المتوسط الحسابي

للمرات العليا (103851)، والانحراف المعياري (103.25)، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة الإحصائية التي بلغت (- 8.66) وهي قيمة سالبة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) أي أن الاستبيان له القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

2- حساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي الاستبيان الرقمنة والذي يعبر عن درجة ارتباط كل بند من بنود الأداة بالدرجة الكلية وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه.

الجدول (02) يمثل درجة ارتباط كل بند من بنود استبيان الرقمنة بالدرجة الكلية

| بنود استبيان الرقمنة | حجم العينة | قيمة ر | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية (ث.ح) | القرار الإحصائي عند 0,05 |
|----------------------|------------|---------|-------------|-------------------------|--------------------------|
| 1 | 30 | 0.715** | 28 | 0,000 | دال |
| 2 | 30 | 0.548** | 28 | 0,002 | دال |
| 3 | 30 | 0.748** | 28 | 0,000 | دال |
| 4 | 30 | 0.744** | 28 | 0,000 | دال |
| 5 | 30 | 0.815** | 28 | 0,000 | دال |
| 6 | 30 | 0.674** | 28 | 0,000 | دال |
| 7 | 30 | 0.778** | 28 | 0,000 | دال |
| 8 | 30 | 0.539** | 28 | 0, 001 | دال |
| 9 | 30 | 0.611** | 28 | 0,000 | دال |
| 10 | 30 | 0.615** | 28 | 0,000 | دال |
| 11 | 30 | 0.685** | 28 | 0,000 | دال |
| 12 | 30 | 0.700** | 28 | 0, 000 | دال |
| 13 | 30 | 0.466** | 28 | 0,009 | دال |
| 14 | 30 | 0.509** | 28 | 0,004 | دال |
| 15 | 30 | 0.726** | 28 | 0,000 | دال |

| | | | | | |
|-----|--------|----|---------|----|----|
| دال | 0,000 | 28 | 0.728** | 30 | 16 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.728** | 30 | 17 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.685** | 30 | 18 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.753** | 30 | 19 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.796** | 30 | 20 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.723** | 30 | 21 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.725** | 30 | 22 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.800** | 30 | 23 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.786** | 30 | 24 |
| دال | 0, 000 | 28 | 0.664** | 30 | 25 |
| دال | 0,015 | 28 | 0.440* | 30 | 26 |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماد على مخرجات (SPSS)V26

من خلال الجدول نجد أن قيم الارتباط بين بنود الرقمنة والدرجة الكلية دالة، وهي أغلبها دالة عن (0.000) و(0.001)، ومعاملات الارتباط أغلبها محصورة بين (0,78) و(0.44) إذا تعتبر بنود المجال صادقة وتقيس لما وضعت لقياسه.

3-الصدق الذاتي الاستبيان الرقمنة:

وهو الجذر التربيعي لمعامل ثبات الأداة والذي قدرت قيمته ب: (0.96) وكانت النتائج كالاتي:

الصدق الذاتي = $\sqrt{0.96}$ وبالتالي قدرت قيمة الصدق الذاتي ب: 0.97، وهذه القيمة تشير إلى أن استبيان الرقمنة يتمتع بصدق ذاتي عالي.

ب-الثبات:

1- حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

الثبات يعني الاستقرار في نتائج الأداة تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية (بن خيرة، 2015، ص15)

الجدول (03) يمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ الاستبيان الرقمنة:

| عدد العبارات | ألفا كرونباخ |
|--------------|--------------|
| 26 | 0.955 |

المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)v26

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائم على أساس تقدير معدلات ارتباطات العبارات فيما بينهما بالنسبة للاستبيان ككل، وقد بلغ (0.95) ومنه يمكن القول بأن هذا الاستبيان يتمتع بثبات عالي وهو صالح للاستعمال في الدراسة.

2- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

الجدول (04) يوضح معاملات ثبات التجزئة النصفية الاستبيان الرقمنة

| طريقة التجزئة النصفية | | | |
|-----------------------|--------------------------------|-------|---------------------|
| 0.920 | القيمة | جزء 1 | ألف كرونباخ |
| 13 | عدد البنود | | |
| 0.931 | القيمة | جزء 2 | |
| 13 | عدد البنود | | |
| 26 | العدد الإجمالي للبنود | | |
| 0.770 | الارتباط بين قسمي الأداة | | |
| 0.870 | حالة التساوي في طول الاختبار | | معامل سبيرمان براون |
| 0.870 | حالة التساوي في طول الاختبار | | معامل سبيرمان براون |
| 0.870 | حالة اللاتساوي في طول الاختبار | | |
| 0.870 | معامل غاتمان | | |

المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)v26

بنود القسم الأول: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13.

بنود القسم الثاني: 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 26.

من خلال قيامنا بتقسيم بنود استبيان الرقمنة إلى قسمين فإننا نجد أن قيمة الارتباط بينهما هي 0.770 وبعد تصحيح طول الأداة من خلال معامل سبيرمان وبراون في حالة تساوي قسمي الأداة من حيث عدد البنود فقد قدرت بـ 0.870، وهي تعبر عن ارتباط قوي بين القسمين، وعليه فإن استبيان الرقمنة يتمتع بثبات عالي وفقا لطريقة التجزئة النصفية.

ثانيا: استبيان جودة الحياة المهنية

أ-الصدق

1-حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية:

جدول رقم (05) يتضمن حساب اختبار " ت " للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق بين الفئة العليا والفئة الدنيا على الاستبيان جودة الحياة المهنية.

| القرار الإحصائي عند 0.05 | الدلالة (ث.ح) | درجة الحرية | قيمة T | اختبار ليفني للتجانس | | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | فئات المقارنة |
|--------------------------|---------------|-------------|--------|-----------------------|-------|-------|-------------------|-----------------|--------|---------------|
| | | | | القرار | Sig | F | | | | |
| دال | 0.00< | 14 | 11.55 | متجانستين العينتين | 0.514 | 0.449 | 11.511 | 126.75 | 8 | الفئة العليا |
| | | | | | | | 12.653 | 57.13 | 8 | الفئة الدنيا |

المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)v26

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الدرجات، حيث قدر المتوسط الحسابي للدرجات الدنيا (57.12)، والانحراف المعياري (12.56) في حين بلغ المتوسط الحسابي للدرجات العليا (126.75) والانحراف المعياري (11.52)، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة الإحصائية التي بلغت (11.557) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) أي أن الاستبيان له القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

2-حساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي الاستبيان جودة الحياة والذي يعبر عن درجة ارتباط كل بند من بنود الأداة بالدرجة الكلية وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول (06) يمثل درجة ارتباط كل بند من بنود استبيان جودة الحياة المهنية بالدرجة الكلية

| بنود مقياس جودة الحياة | حجم العينة | قيمة ر | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية (ث.ح) | القرار الإحصائي عند 0,05 |
|---------------------------|------------|----------|-------------|----------------------------|-----------------------------|
| 1 | 30 | 0,625** | 28 | 0,000 | دال |
| 2 | 30 | 0,663** | 28 | 0,000 | دال |
| 3 | 30 | 0,824 ** | 28 | 0,000 | دال |
| 4 | 30 | 0,738 ** | 28 | 0,000 | دال |
| 5 | 30 | 0,734 ** | 28 | 0,000 | دال |
| 6 | 30 | 0,766 ** | 28 | 0,000 | دال |
| 7 | 30 | 0,675** | 28 | 0,000 | دال |
| 8 | 30 | 0,549** | 28 | 0,002 | دال |
| 9 | 30 | 0,586 ** | 28 | 0,001 | دال |
| 10 | 30 | 0,587 ** | 28 | 0,001 | دال |
| 11 | 30 | 0,800 ** | 28 | 0,000 | دال |
| 12 | 30 | 0,744 ** | 28 | 0,000 | دال |
| 13 | 30 | 0,525** | 28 | 0,003 | دال |
| 14 | 30 | 0,785** | 28 | 0,000 | دال |
| 15 | 30 | 0,828** | 28 | 0,000 | دال |
| 16 | 30 | 0,846** | 28 | 0,000 | دال |
| 17 | 30 | 0,716** | 28 | 0,000 | دال |
| 18 | 30 | 0,653** | 28 | 0,000 | دال |

| | | | | | |
|-----|-------|----|----------|----|----|
| دال | 0,000 | 28 | 0.752** | 30 | 19 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.641** | 30 | 20 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.68** | 30 | 21 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.652** | 30 | 22 |
| دال | 0,0 | 28 | 0.750** | 30 | 23 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.705** | 30 | 24 |
| دال | 0,00 | 28 | 0.626** | 30 | 25 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.715** | 30 | 26 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.722** | 30 | 27 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.645** | 30 | 28 |
| دال | 0,001 | 28 | 0.559** | 30 | 29 |
| دال | 0.001 | 28 | 0.585** | 30 | 30 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.724** | 30 | 31 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.630** | 30 | 32 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.781** | 30 | 33 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.629** | 30 | 34 |
| دال | 0,000 | 28 | 0.7432** | 30 | 35 |

المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)v26

من خلال الجدول نجد أن قيم الارتباط الدالة بين بنود استبيان جودة الحياة والدرجة الكلية، وهي أغلبها دالة عن (0.000)، ومعاملات الارتباط أغلبها محصورة بين (0.52) و (0.82) وذلك تعتبر بنود المجال صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

3-الصدق الذاتي الاستبيان جودة الحياة المهنية:

وهو الجذر التربيعي لمعامل ثبات الأداة والذي قدرت قيمته بـ: (0.955) وكانت النتائج كالآتي:

الصدق الذاتي = $\sqrt{0.955}$ وبالتالي قدرت قيمة الصدق الذاتي بـ: 0.977، وهذه القيمة تشير إلى أن استبيان جودة الحياة يتمتع بصدق ذاتي عالي.

ب-الثبات:

1-حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

الجدول (07) يمثل معامل الثبات حسب ألفا كرونباخ الاستبيان جودة الحياة المهنية:

| عدد العبارات | ألفا كرونباخ |
|--------------|--------------|
| 35 | 0.968 |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (spss) v26

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائم على أساس تقدير معدلات ارتباطات العبارات فيما بينهما بالنسبة للمقياس ككل، وقد بلغ (0.96) ومنه يمكن القول بأن هذا الاستبيان يتمتع بثبات عالي وهو صالح للاستعمال في الدراسة.

2-حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سيبرمان بروان)

الجدول (08) يوضح معاملات ثبات التجزئة النصفية الاستبيان جودة الحياة المهنية

| طريقة التجزئة النصفية | | |
|-----------------------|--------------------------------|---------------------|
| 0.946 | القيمة | جزء 1 |
| 18 | عدد البنود | |
| 0.937 | القيمة | جزء 2 |
| 17 | عدد البنود | |
| 35 | العدد الإجمالي للبنود | |
| 0.876 | الارتباط بين قسمي الأداة | |
| 0.8 | حالة التساوي في طول الاختبار | معامل سبيرمان براون |
| 0.876 | حالة التساوي في طول الاختبار | معامل سبيرمان براون |
| 0.943 | حالة اللاتساوي في طول الاختبار | |
| 0.933 | معامل غاتمان | |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (spss)v26

بنود القسم الأول: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18.

بنود القسم الثاني: 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35.

من خلال قيامنا بتقسيم بنود استبيان جودة الحياة إلى قسمين فإننا نجد أن قيمة الارتباط بينهما هي 0.876 وبعد تصحيح طول الأداة من خلال معامل سبيرمان وبراون في حالة تساوي قسمي الأداة من حيث عدد البنود فقد قدرت بـ 0.876، وهي تعبر عن ارتباط قوي بين القسمين، وعليه فإن استبيان جودة الحياة يتمتع بثبات عالي وفقاً لطريقة التجزئة النصفية.

1-5- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد الإجراءات التي استخدمناها في الدراسة الاستطلاعية وتطبيق استبيان الرقمنة وجودة الحياة المهنية تم التوصل للنتائج التالية:

- صدق وثبات الأدوات وتحقق من الخصائص السيكومترية، ومن قدرتنا على تطبيقها في الدراسة الأساسية.

- التعرف على الخصائص الشخصية للعينة.

- الاطلاع الأفضل على ميدان الدراسة وصلاحيات تطبيق الدراسة.

- تم التوصل إلى أنا الاستبيانين يتمتعان بثبات عالي.

2- الدراسة الأساسية:

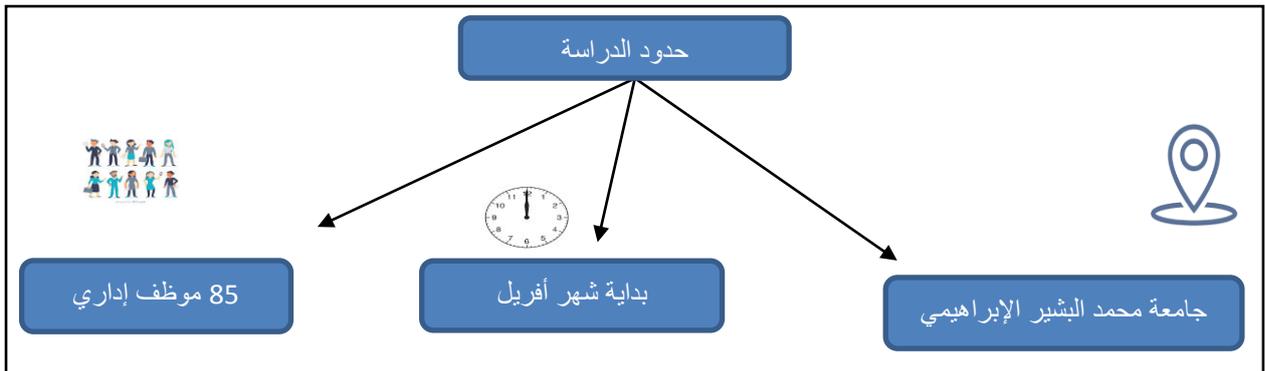
2-1- مجالات الدراسة الأساسية: إن تحديد مجالات الدراسة عملية ضرورية وهامة لأي بحث علمي حيث أنها تساعد الباحث على مواجهة مشكلة بحثه وتبعده عن الغموض، الذي من شأنه أن يشكك في النتائج التي توصل إليها ولكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية وهي:

المجال البشري: أجريت الدراسة على من الموظفين الإداريين، في جامعة محمد البشير الإبراهيمي وذلك بمختلف كلياتها، بحيث بلغ عدد الموظفين الإداريين 431 إداري وإدارية.

المجال المكاني: أجريت الدراسة في جامعة محمد البشير الإبراهيمي ولاية برج بوعرييج.

المجال الزمني: طبقت هذه الدراسة خلال نهاية الفصل الأول من الدراسة.

الشكل رقم (03) يوضح مخطط حدود الدراسة



المصدر: إعداد الباحثان

2-2- منهج الدراسة: طبيعة الموضوع يحدد المنهج، وعليه فإن المنهج المناسب للبحث في موضوع «تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي» هو المنهج الوصفي، حيث يقوم المنهج الوصفي على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة، أو هو دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد

خصائصها وأبعادها وصيف العلاقات بينها، ولا يقتصر المنهج الوصفي التعرف على معالم الظاهرة وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها، والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها. (المشهداني، 2019، ص126)

2-3- عينة ومجتمع الدراسة:

يعد إختيار العينة من الأمور الضرورية والمهمة عند إجراء البحوث، وتعرف عينة البحث بأنها "مجموعة جزئية من المجتمع مكونة من عدة أفراد أو عناصر، تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا ودقيقا يتم اختيارها في ضوء معايير علمية. (بن مومن، 2011، ص129) بعدد زيارتنا للجامعة فإن الجامعة بها عدة كليات تم اختيار من كل كلية عينة بطريقة عشوائية، وهيا 7 كليات مع رئاسة الجامعة، تمثل المجتمع الأصلي من (431) إداري وادارية، وتمثلت عينة الدراسة الأساسية من (85) إداري وإدارية، تم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، وهي تمثل 20% من مجتمع الدراسة.

الجدول (09) يمثل عينة الدراسة

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|-------------|------------------------|---------------------|-------------------------------|------------------|---------------|-----------------------------|
| مجتمع الدراسة | | | | | | | | 431 |
| عينة الدراسة | | | | | | | | 85 |
| الكلية | العلوم الاجتماعية والإنسانية | كلية الحقوق | علوم التسيير والاقتصاد | كلية الآداب واللغات | كلية الرياضيات والاعلام الالي | كلية التكنولوجيا | رئاسة الجامعة | كلية العلوم الطبيعية والأرض |
| عدد الإداريين | 33 | 40 | 48 | 35 | 41 | 95 | 91 | 48 |
| عدد أفراد العينة من كل كلية | 6 | 8 | 10 | 7 | 8 | 19 | 18 | 9 |
| طريقة استخراج عدد أفراد العينة | $\frac{\text{عدد الإداريين في كل كلية}}{\text{مجتمع الدراسة}} \times \text{حجم العينة}$ | | | | | | | |

المصدر: إعداد الباحثان

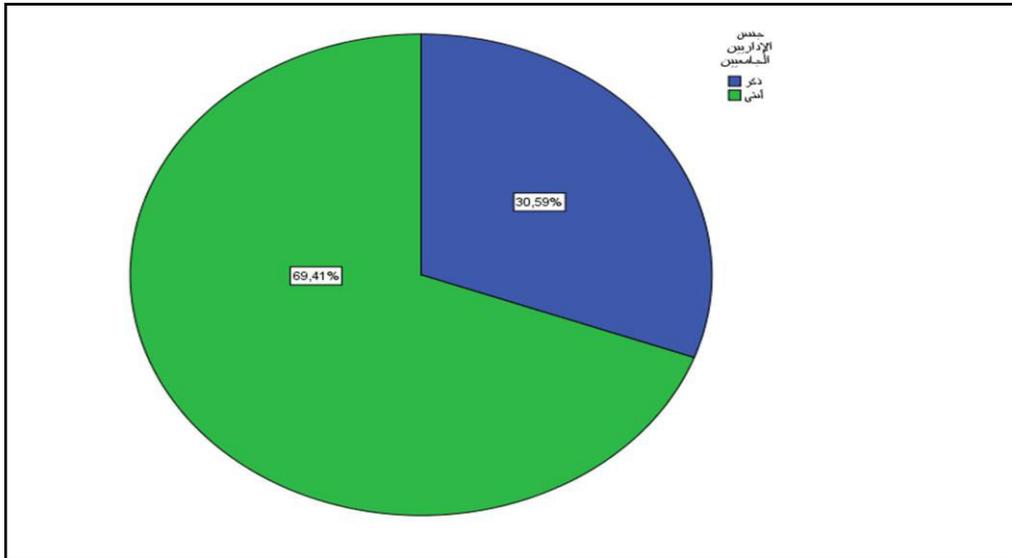
3-1- توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجدول رقم (10) يمثل توزيع العينة حسب الجنس

| النسبة المئوية | العدد | الجنس |
|----------------|-------|---------|
| 30.6% | 26 | ذكر |
| 69.4% | 59 | أنثى |
| 100% | 85 | المجموع |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (spss)v26

الشكل (04) يمثل التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب الجنس



المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات (spss) v26

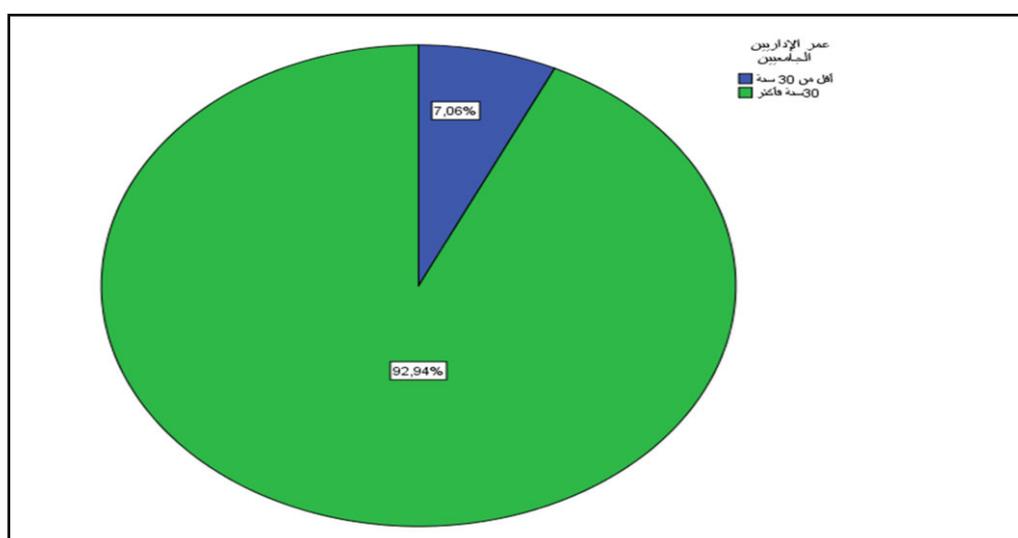
3-2- توزيع العينة حسب متغير العمر:

الجدول رقم (11) يمثل توزيع العينة حسب العمر

| العمر | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------|-------|----------------|
| أقل من 30 سنة | 6 | 7.1% |
| 30 سنة فما أكثر | 79 | 92.9% |
| المجموع | 85 | 100% |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (spss)v26

الشكل (05) يمثل الرسم البياني لتوزيع العينة حسب العمر



المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (spss)v26

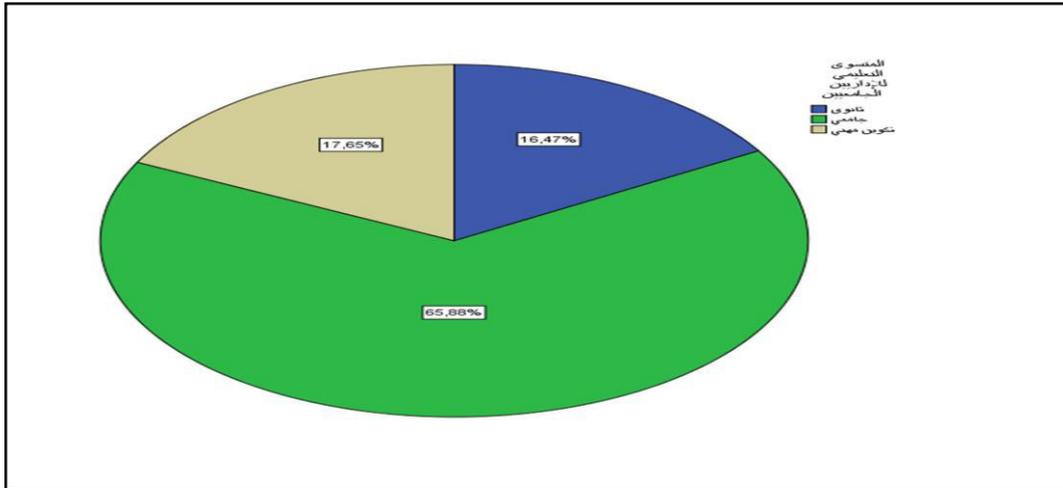
3-3- توزيع العينة حسب المستوى التعليمي :

الجدول رقم (12) يمثل توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

| النسبة المئوية | العدد | المستوى التعليمي |
|----------------|-------|------------------|
| 16.5% | 14 | ثانوي |
| 65.9% | 56 | جامعي |
| 17.6% | 15 | تكوين مهني |
| 100% | 85 | المجموع |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (spss)v26

الشكل (06) يمثل التمثيل البياني توزيع العينة حسب



المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (spss)v26

2-4- أدوات جمع البيانات:

2-4-1- وصف أداة البحث في الدراسة الأساسية:

2-4-2- وصف أداة البحث الخاصة بالرقمنة:

تنقسم أداة البحث إلى قسمين أو محورين هما:

أ-البيانات الشخصية عن المبحوثين وهي الجنس، العمر، المستوى التعليمي.

ب-مجموعة من البنود التي يجب عليها المبحوث.

تم استخدام استبيان الرقمنة ل (ضويو، شحمة،2022) ويتكون من (26) بند مقسم إلى أربعة أبعاد وهي

البعد الأول: بعد عتاد الحاسوب (البند 1، البند2، البند3، البند4، البند5، البند6).

البعد الثاني: بعد شبكات الاتصال (البند7، البند8، البند9، البند10، البند11، البند12، البند13)

البعد الثالث: بعد البرمجيات (البند14، البند15، البند16، البند17، البند18، البند19، البند20، البند21).

البعد الرابع: بعد تأهيل المورد البشري (البند22، البند23، البند24، البند25، البند26).

علما أن بدائل الإجابة المستخدمة هي: (غير موافق بشدة) (غير موافق) (محايد) (موافق) (موافق بشدة)

2-4-2- وصف أداة البحث الخاص بجودة الحياة المهنية:

ينقسم استبيان البحث إلى قسمين أو محورين هما:

أ-البيانات الشخصية عن المبحوثين وهي الجنس، العمر، المستوى التعليمي.

ب-مجموعة من البنود التي يجب عليها المبحوث.

تم استخدام استبيان جودة الحياة المهنية ل(ناصر،2020)، ويتكون من (35) بند ينقسم إلى سبعة أبعاد وهي

البعد الأول: العدالة والمساواة (البند1، البند2، البند3، البند4، البند5).

البعد الثاني: الصحة والسلامة المهنية (البند6، البند7، البند8، البند9، البند10).

البعد الثالث: التدريب والتعلم (البند11، البند12، البند13، البند14، البند15).

البعد الرابع: فرق العمل (البند16، البند17، البند18، البند19، البند20).

البعد الخامس: المشاركة في اتخاذ القرار (البند21، البند22، البند23، البند24، البند25).

البعد السادس: الاستقرار والأمان الوظيفي (البند26، البند27، البند28، البند29، البند30).

البعد السابع: الترقية والتقدم الوظيفي (البند31، البند32، البند33، البند34، البند35).

علما أن بدائل الإجابة المستخدمة هي: (غير موافق بشدة) (غير موافق) (محايد) (موافق) (موافق بشدة)

2-5- الأساليب الإحصائية: إن الأساليب الإحصائية المستخدمة هي إحدى الدعائم الرئيسية التي تقوم عليها الطرق العلمية في بحثنا في العلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث قمنا بتفريغ البيانات في برنامج (spss) v26 وتم تحليل الاستبيانيين باستخدام الاختبارات الإحصائية العلمية التالية:

1- اختبار ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية، وهذا لمعرفة ثبات مقياس الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى أفراد عينة البحث.

2- معامل الارتباط بيرسون (العلاقة بين الرقمنة وجودة الحياة المهنية)

3- اختبار الدلالة الإحصائية "ت" الاختبار الفروق بين عينتين مستقلتين (الجنس والعمر)

4- ألفا كرونباخ (لقياس ثبات الاستبيانيين)، (ANOVA)

5- اختبار "ت" لعينتين لحساب صدق المقارنة الطرفية

6- النسب المئوية والتكرارات (الكشف عن توزيع أفراد العينة حسب الجنس والعمر والمستوى التعليمي)

7- الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي (لمعرفة مستوى الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الإداريين)

لقياس الفروق في المستوى التعليمي.

8- تحليل التباين الأحادي

خلاصة:

تضمن هذا الجزء من الدراسة تقديم الأهم الإجراءات المنهجية بشكل مفصل، حيث تم البدء بالدراسة الاستطلاعية وكذا الدراسة الأساسية وتقديم وصف لعينة الدراسة الفعلية، حساب الخصائص السيكومترية ثم تحديد مكان وزمان إجراء الدراسة ثم الانتقال إلى المراحل المتبعة أثناء القيام بالدراسة الاستطلاعية وكذا الدراسة الأساسية وتقديم وصف لعينة الدراسة الفعلية، وبعدها وصف أدوات جمع البيانات المستخدمة ومختلف الأساليب الإحصائية المستعملة لتحليل هذه البيانات.

النتائج والمناقشة

تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري

3- استنتاج عام

4- مقترحات الدراسة

-خاتمة

-قائمة الملاحق

-الملاحق

تمهيد:

في هذا الجانب سوف نتطرق إلى تحليل البيانات تحليلًا كميًا وإحصائيًا، وتفسير نتائجها وفق الأهداف التي وضعت من أجلها، حيث قمنا بالاعتماد على الأسلوب الإحصائي الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لتفسير المؤشرات الإحصائية الخاصة بآراء عينة الدراسة حول فرضيات البحث.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) إصدار 26، في المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة.

1-1- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة: "توجد علاقة ارتباطية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي" ومن أجل التحقق من هذه الفرضية تم اللجوء إلى معامل بيرسون، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول (13) يوضح معامل الارتباط بيرسون الاستبيان الرقمنة وجودة الحياة المهنية

| القرار الإحصائي | هامش الخطأ | الدلالة الإحصائية (ث.ح) | درجة الحرية | قيمة ر | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | المتغيرين |
|-----------------|------------|-------------------------|-----------------------|--------|-------------------|-----------------|--------|---------------------|
| دال | 0.05 | 0.00< | (n-2) (2-85) 83 | 0.64 | 19.27 | 89.73 | 85 | الرقمنة |
| | | | | | 27.26 | 102.46 | | جودة الحياة المهنية |

المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات (spss) v26

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ قيمة المتوسط الحسابي للرقمنة (89.73)، وجودة الحياة المهنية (102.45)، والانحراف المعياري للرقمنة (10.27)، وجودة الحياة المهنية (27.26)، وبما ان قيمة الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (الرقمنة) ودرجاتهم في (جودة الحياة المهنية) بلغ (0.64) وهي قيمة قوية جدا (أي علاقة طردية كلما زادت الرقمنة زادت جودة الحياة المهنية والعكس صحيح)، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أن ر تساوي 0 الذي ينفي وجود العلاقة وبالتالي

يمكن القول بأن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة العامة القائلة توجد علاقة ارتباطية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة. (تحقق الفرضية)

1-2- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة «مستوى الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي منخفض»

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى تحديد المدى وطول الفئة لقياس مستوى القيم حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يمثل مقياس الحكم لمستوى الرقمنة من خلال المتوسط الحسابي

| المدى | مستوى القيم | بدائل المقياس | تقسيم المدى المتوسط الحسابي |
|-------------------|-------------|----------------|-----------------------------|
| المدى=5-1=4 | منخفض جدا | غير موافق بشدة | 1-1.9 |
| طول الفئة=5/4=0.8 | منخفض | غير موافق | 1.9-2.6 |
| | متوسط | محايد | 2.7-3.5 |
| | مرتفع | موافق | 3.6-4.2 |
| | مرتفع جدا | موافق بشدة | 4.3-5 |

المصدر: إعداد الباحثان

بعد تحديد المدى وطول الفئة لقياس مستوى القيم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وأبعاد الأداة حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وأبعاد الأداة.

| المستوى | القرار الإحصائي عند 0,05 | الدلالة الإحصائية (ث.ح) | درجة الحرية | قيمة t | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | حجم العينة | البنود والأبعاد |
|---------|--------------------------|-------------------------|-------------|--------|-------------------|-----------------|------------|-----------------|
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 5,482 | 1,11 | 3,66 | 85 | 1 |

| | | | | | | | | |
|-------|---------|-------|----|--------|------|------|----|--------------------|
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 5,006 | 1,08 | 3,59 | 85 | 2 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 5,164 | 1,07 | 3,60 | 85 | 3 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 3,662 | 1,10 | 3,44 | 85 | 4 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 4,185 | 1,14 | 3,52 | 85 | 5 |
| متوسط | دال | 0,001 | 84 | 3,442 | 1,07 | 3,40 | 85 | 6 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 5,486 | 0,90 | 3,53 | 85 | بعد عتاد الحاسوب |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 4,952 | 1,07 | 3,58 | 85 | 7 |
| متوسط | دال | 0,020 | 84 | 2,379 | 1,19 | 3,31 | 85 | 8 |
| متوسط | دال | 0,003 | 84 | 3,106 | 1,19 | 3,40 | 85 | 9 |
| مرتفع | غير دال | 0,120 | 84 | 1,573 | 2,55 | 3,44 | 85 | 10 |
| متوسط | دال | 0,007 | 84 | 2,746 | 1,11 | 3,33 | 85 | 11 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 5,010 | 1,10 | 3,60 | 85 | 12 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 13,209 | 0,77 | 4,11 | 85 | 13 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 5,556 | 0,89 | 3,54 | 85 | بعد شبكة الاتصالات |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 6,381 | 0,93 | 3,65 | 85 | 14 |
| متوسط | غير دال | 0,061 | 84 | 1,902 | 1,14 | 3,24 | 85 | 15 |
| متوسط | غير دال | 0,695 | 84 | 0,394 | 1,10 | 3,05 | 85 | 16 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 4,638 | 0,96 | 3,48 | 85 | 17 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 3,656 | 1,04 | 3,41 | 85 | 18 |
| متوسط | دال | 0,004 | 84 | 2,956 | 1,06 | 3,34 | 85 | 19 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 4,630 | 1,01 | 3,51 | 85 | 20 |
| مرتفع | دال | 0,000 | 84 | 3,757 | 1,04 | 3,42 | 85 | 21 |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 4,528 | 0,79 | 3,39 | 85 | بعد البرمجيات |
| متوسط | غير دال | 0,125 | 84 | 1,552 | 1,05 | 3,18 | 85 | 22 |
| متوسط | دال | 0,001 | 84 | 3,595 | 1,03 | 3,40 | 85 | 23 |
| متوسط | غير دال | 0,424 | 84 | 0,803 | 1,22 | 3,11 | 85 | 24 |
| متوسط | دال | 0,005 | 84 | 2,878 | 1,13 | 3,35 | 85 | 25 |

| | | | | | | | | |
|-------|-----|-------|----|-------|------|------|----|----------------------------|
| مرتفع | دال | 0,000 | 83 | 6,668 | 1,00 | 3,73 | 84 | 26 |
| متوسط | دال | 0,001 | 84 | 3,610 | 0,86 | 3,34 | 85 | بعد تأهيل المورد البشري |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 5,614 | 0,74 | 3,45 | 85 | المتوسط الحسابي للأداة ككل |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات (spss) V26

الجدول يبين لنا النتائج كالتالي:

المتوسط الحسابي لبعء عتاد الحاسوب (3,53) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند يخص هذا البعد بين (3.4-0 3.60)، المتوسط الحسابي لبعء شبكات الاتصال (3.54) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند يخص هذا البعد بين (3.33-3.60)، المتوسط الحسابي لبعء البرمجيات (3.39) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند يخص هذا البعد (3.05-3.65)، المتوسط الحسابي لبعء تأهيل المورد البشري (3.35) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند يخص هذا البعد (3.11-3.72).

يتضح من خلال هذه النتائج ان مستوى تطبيق الرقمنة لدى الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي متوسط. (عدم تحقق الفرضية).

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الثالثة " مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي مرتفع"

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى تحديد المدى وطول الفئة لقياس مستوى القيم حسب

الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يمثل مقياس الحكم لمستوى جودة الحياة المهنية من خلال المتوسط الحسابي

| تقسيم المدى المتوسط الحسابي | بدائل المقياس | مستوى القيم | المدى |
|-----------------------------|----------------|-------------|-------------------|
| 1.9-1 | غير موافق بشدة | منخفض جدا | المدى=5-1=4 |
| 2.6-1.9 | غير موافق | منخفض | طول الفئة=5/4=0.8 |
| 3.5-2.7 | محايد | متوسط | |
| 4.2-3.6 | موافق | مرتفع | |
| 5-4.3 | موافق بشدة | مرتفع جدا | |

المصدر: إعداد الباحثان

بعد تحديد المدى وطول الفئة لقياس مستوى القيم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لبنود وأبعاد الأداة حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وأبعاد الأداة.

| البنود والأبعاد | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة t | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية (ث.ح) | القرار الإحصائي عند 0,05 | المستوى |
|-----------------|------------|-----------------|-------------------|--------|-------------|-------------------------|--------------------------|---------|
| 1 | 85 | 2.32 | 1.08 | 19.74 | 84 | 0,000 | دال | منخفض |
| 2 | 85 | 2.62 | 1.15 | 20.95 | 84 | 0,000 | دال | متوسط |
| 3 | 85 | 2.56 | 1.53 | 15.44 | 84 | 0,000 | دال | متوسط |
| 4 | 85 | 2.44 | 1.07 | 20.90 | 84 | 0,000 | دال | منخفض |
| 5 | 85 | 3.28 | 1.21 | 24.98 | 84 | 0,000 | دال | متوسط |

| | | | | | | | | |
|--------------|-----|-------|----|-------|------|------|----|---------------------------------|
| منخفض | دال | 0.000 | 84 | 27.56 | 0.87 | 2.60 | 85 | بعد العدالة والمساواة |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 22.70 | 1.17 | 2.89 | 85 | 6 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 25.73 | 1.10 | 3.09 | 85 | 7 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 27.04 | 1.06 | 3.13 | 85 | 8 |
| متوسط | غير | 0.000 | 84 | 27.04 | 1.06 | 3.13 | 85 | 9 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 26.51 | 1.07 | 3.09 | 85 | 10 |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 29.48 | 0.95 | 3.06 | 85 | بعد التدريب والتعليم |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 25.75 | 1.09 | 3.06 | 85 | 11 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 22.55 | 1.13 | 2.76 | 85 | 12 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 21.42 | 1.21 | 2.81 | 85 | 13 |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 21.54 | 1.21 | 2.84 | 85 | 14 |
| منخفض جدا | دال | 0,000 | 84 | 20.04 | 1.18 | 2.56 | 85 | 15 |
| متوسط | | | 84 | 27.93 | 0.92 | 2.80 | 85 | بعد المشاركة في اتخاذ القرار |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 19.92 | 1.25 | 2.71 | 85 | 16 |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 23.03 | 1.24 | 3.12 | 85 | 17 |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 23.37 | 1.22 | 3.11 | 85 | 18 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 21.51 | 1.22 | 2.85 | 85 | 19 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 20.56 | 1.21 | 2.71 | 85 | 20 |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 26.86 | 0.99 | 2.89 | 85 | بعد الاستقرار والأمن الوظيفي |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 19.83 | 1.27 | 2.74 | 85 | 21 |
| منخفض | دال | 0.000 | 84 | 19.98 | 1.24 | 2.44 | 85 | 22 |
| متوسط | دال | 0.000 | 83 | 20.88 | 1.17 | 2.67 | 84 | 23 |
| متوسط | دال | 0.000 | 83 | 23.68 | 1.12 | 2.89 | 85 | 24 |
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 26.49 | 1.13 | 3.27 | 84 | 25 |

| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 28.64 | 0.90 | 2.79 | 85 | بعد الترقية والتقدم الوظيفي |
|-------|-----|-------|----|-------|------|------|----|-----------------------------|
| متوسط | دال | 0,000 | 84 | 22.03 | 1.13 | 2.71 | 85 | 26 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 23.95 | 1.15 | 3.00 | 85 | 27 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 23.77 | 1.20 | 3.12 | 85 | 28 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 24.73 | 1.23 | 3.31 | 85 | 29 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 24.58 | 1.26 | 3.36 | 85 | 30 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 28.76 | 0.99 | 3.10 | 85 | بعد فرق العمل |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 26.06 | 1.16 | 3.28 | 85 | 31 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 25.93 | 1.17 | 3.31 | 85 | 32 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 27.56 | 1.09 | 3.28 | 85 | 33 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 24.43 | 1.12 | 2.98 | 85 | 34 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 23.92 | 1.17 | 3.05 | 85 | 35 |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 32.57 | 0.89 | 3.17 | 85 | بعد الصحة والسلامة المهنية |
| متوسط | دال | 0.000 | 84 | 34.69 | 0.77 | 2.92 | 85 | المتوسط الحسابي للأداة ككل |

المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات V26 (SPSS)

الجدول يبين النتائج التالية:

يبين الجدول رقم(17) المتوسط الحسابي لبعده (2.60) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند من بنود هذا البعد بين (2.32 - 3.28)، والمتوسط الحسابي لبعده التدريب والتعلم (3.06) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند من بنود هذا البعد بين (2.89-3.09)، والمتوسط الحسابي لبعده المشاركة في اتخاذ القرار (2.80) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند من هذا البعد بين (2.56 - 3.06)، المتوسط الحسابي لبعده الاستقرار والأمن الوظيفي (2.89) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند من بنود هذا البعد بين (2.72-3.12) المتوسط الحسابي لبعده الترقية والتقدم الوظيفي (2.79) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند من بنود هذا البعد بين (2.44-3.27)، المتوسط الحسابي لبعده فرق العمل (3.10) ويتراوح

المتوسط الحسابي لكل بند من بنود هذا البعد بين (2.74-3.36)، المتوسط الحسابي لبعد الصحة والسلامة المهنية (3.17) ويتراوح المتوسط الحسابي لكل بند من بنود هذا البعد بين (2.98-3.31).

يتضح من خلال هذه النتائج أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي متوسط. (عدم تحقق الفرضية)

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الرابعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الجنس" (ذكور. إناث).

- باستخدام اختبار ت للعينيتين المستقلتين تحصلنا على النتائج الآتية:

الجدول رقم (18) يتضمن حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى جودة الحياة والتي تعزى لمتغير الجنس.

| القرار الإحصائي عند 0.05 | الدلالة (ث.ح) | درجة الحرية | قيمة T | اختبار ليفني للتجانس | | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | الجنس |
|--------------------------------|------------------|-----------------------|-----------|----------------------|-------|-------|----------------------|--------------------|--------|-------|
| | | | | القرار | sig | F | | | | |
| دال | 0.20 | (n-2) (85-2) 83 | 1.29- | العينتين متجانستين | 0.467 | 0.535 | 28.910 | 96.73 | 26 | ذكور |
| | | | | | | | 26.31 | 104.98 | 59 | إناث |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات SPSS) V26

من خلال الجدول نجد أن الفارق بين المتوسطين الحسابيين لجودة الحياة لكل من عينة الذكور والإناث يقدر بـ 8.25 درجة، بما أننا استخدمنا اختبار ت للعينيتين المستقلتين نقوم باختبار التجانس كخطوة أولى بينهما، وذلك عن طريق اختبار ليفني (Levene)، حيث يظهر لنا أن قيمة F كانت (0.535) في حين قيمة sig كانت (0.467)، وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه فإن العينيتين متجانستين، أي سوف نستخدم اختبار ت في حالة التجانس.

أما بالنسبة لدلالة الفروق في حالة التجانس، وعند درجة حرية 83 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة (0.20)، وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية وعليه فإننا نرفض H_1 ، ونقبل H_0 التي تنص على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث). (تحقق الفرضية).

1-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير العمر" (أقل من 30 سنة. 30 سنة فما أكثر)

الجدول رقم (19) يتضمن حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى جودة الحياة التي تعزى لمتغير العمر.

| القرار الإحصائي عند 0.05 | الدلالة (ث.ح) | درجة الحرية | قيمة T | اختبار ليفني للتجانس | | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | العمر |
|--------------------------|---------------|-----------------------|--------|----------------------|-------|-------|-------------------|-----------------|--------|--------------------|
| | | | | القرار | Sig | F | | | | |
| دال | 0.215 | (n-2) (85-2) 83 | 1.251 | العينتين متجانستين | 0.197 | 1.695 | 36.013 | 115.83 | 6 | أقل من 30 سنة |
| | | | | | | | 26.504 | 101.44 | 79 | من 30 سنة فما أكثر |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات V26 (SPSS)

من خلال الجدول نجد أن الفارق بين المتوسطين الحسابيين لجودة الحياة لكل من الفئة الأقل من 30 سنة والفئة 30 سنة فما أكثر تقدر بـ 14.40 درجة.

بما أننا استخدمنا اختبار ت للعينيتين المستقلتين نقوم باختبار التجانس كخطوة أولى بينهما، وذلك عن طريق اختبار ليفني (Levene)، حيث يظهر لنا أن قيمة F كانت (1.695) في حين قيمة sig كانت

(0.197)، وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه فإن العينيتين متجانستين، أي سوف نستخدم اختبارات في حالة التجانس.

أما بالنسبة لدلالة الفروق في حالة التجانس، وعند درجة حرية 83 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة (0.21) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية وعليه فإننا نرفض H_0 ونقبل H_1 ، التي تنص على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير العمر. (تحقق الفرضية).

1-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

نصت الفرضية الخامسة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي (ثانوي، جامعي، تكوين مهني).

- باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA لقياس الفروق بين العينات المستقلة تحصلنا على النتائج.

الجدول (20) يمثل تحليل (ANOVA) للفروق في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

| المستوى التعليمي | العينة | المتوسط الحسابي | التباين | مجموع المربعات | مربع المتوسط | درجة الحرية | F | الدلالة الإحصائية | القرار الإحصائي |
|------------------|--------|-----------------|------------------|----------------|--------------|-------------|-------|-------------------|-----------------|
| ثانوي | 14 | 90.50 | ما بين المجموعات | 2439.244 | 1246.62 | 2 | 1.705 | 0.188 | غير دال |
| جامعي | 56 | 104.21 | | | | | | | |
| تكوين مهني | 15 | 107.07 | داخل المجموعات | 59937.862 | 730.950 | 82 | | | |
| المجموع | 85 | 102.46 | الكلي | 62431.106 | / | 84 | / | / | / |

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات V26 (SPSS)

من خلال الجدول نجد أن أعلى متوسط حسابي لجودة الحياة كان للمستوى التكويني المهني ويقدر بـ 107.07 درجة، وأدنى متوسط الحسابي كان للمستوى الثانوي ويقدر بـ 90.50 درجة، وبمدي بينهما يقدر بـ 4.94 درجة.

وباستخدامنا لتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كانت قيمة F (1.705) عند درجة حرية بين المجموعات (2) وداخل المجموعات (82)، وقيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.188) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه لا توجد دلالة إحصائية، وبالتالي نقبل H_0 ونرفض H_1 التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير المستوى التعليمي (ثانوي، جامعي، تكوين مهني). (تحقق الفرضية).

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري:

2-1- مناقشة وتفسير الفرضية العامة:

من خلال المعالجة الإحصائية ومن خلال الجدول (13) تبين أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي.

حسب التراث الأدبي يتضح أن زيادة تطبيق إدارة الرقمنة يؤدي إلى مستوى أعلى من جودة الحياة المهنية وكلما كان هناك خلل في تطبيق الرقمنة أدى إلى مستوى أدنى من جودة الحياة المهنية، التالي تتمثل في رضا الفرد عن مهنته ومدى سهولة تنفيذ مهامه ووظائفه، والتي تعمل الرقمنة بدورها بتحقيق ذلك من خلال تقليص الوقت والمسافات، كما تتيح الرقمنة فرصة تطبيق نظم الإدارة الحديثة المعتمدة في البرمجيات أكدت دراسة نويرة، غدير إبراهيم (2023)، على دور الرقمنة في تحسين أداء المورد البشري وهذا ينعكس إيجاباً على راحته المهنية للموظف الإداري.

تشابهت دراستنا مع دراسة فوزي (2022)، حيث توصلت الدراسة إلى أن غياب الرقمنة يؤدي إلى تدنى مستوى الخدمة العمومية، وهذا يؤدي إلى تدني خدمة الإدارة لأن الإدارة هي عملية ذهنية وسلوكية تسعى للاستخدام الأمثل للمورد البشري لبلوغ أهداف المنظمة بأقل تكلفة وبجودة عالية، وذلك من خلال توفير بيئة عمل أكثر جاذبية ومرضية وفعالة، وإبراز دور كل فرد في المنظمة، وإشباع حاجياتهم المختلفة وبالتالي تحقيق ما يسمى بجودة الحياة المهنية.

2-2- مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الأولى على انخفاض مستوى تطبيق الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي، ولكن نتائج الدراسة بينت عدم صحة الفرضية، وأن مستوى تطبيق الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي متوسط.

ومع هذه النتائج التي تبين أن مستوى تطبيق الرقمنة ككل متوسط لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي، إلا أن نجد قيمة شبكات الاتصال (البعد الثاني) تميز بقيمة مرتفعة مقارنة مع الأبعاد الأخرى حيث نجد شبكات الاتصال الانترنت تساهم بشكل كبير في تبني الرقمنة، (البند 13) يساهم البريد الإلكتروني في تبادل المعلومات بشكل آمن (البند 12)، يتم استخدام الانترنت بصورة واسعة (البند 7) تعمل الجامعة على توفير شبكة اتصال (البند 10)، تتوفر في الجامعة شبكة اتصال داخلية تمكنها من الاتصال بباقي الفروع (البند 11).

كشفت النتائج بأن مستوى تأهيل المورد البشري (البعد الرابع) منخفض مقارنة بالأبعاد الأخرى وقد يعود السبب إلى غياب التكوينات الخاصة التي تلبي الاحتياج الحقيقي للموظفين الإداريين، وكذلك برامج التدريب للتعامل مع مختلف المستجدات الخاصة بالرقمنة لرفع كفاءتهم (البند 24)، وكذا نقص الوسائل والإمكانيات مع ضعف البيئة المساعدة (البند 23).

وقد تعددت الأسباب التي جعلت مستوى تطبيق الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي متوسط نذكر منها: عدم توفر الظروف الملائمة التي تساعد على التعامل مع الرقمنة، عدم الاهتمام بموضوع الرقمنة وحدائته، غياب دورات التدريب والتكوين.

انفتحت الدراسة الحالية مع دراسة صادقي (2012) التي توصلت إلى ضرورة تأهيل المورد البشري في عصر الرقمنة، ومن الرهانات المهمة الآن مرونة الاستراتيجية الرقمية تتكون من خلال المورد البشري الذي يتصف بالأهمية.

2-3- مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على انخفاض مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ولكن نتائج الدراسة بينت عدم صحة الفرضية، وأن مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي متوسط.

رغم هذه النتائج التي تبين أن مستوى جودة الحياة المهنية ككل متوسط لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي، إلا أن مستوى العدالة والمساواة (البعد الأول) لديهم ظهر بمستوى منخفض جدا حيث أشعر بعدالة الأجر الذي أحصل عليه بالنظر إلى ما يحصل عليه العاملون في نفس الوظيفة (البند1) كان منخفض، وكذلك هل الأجر الذي تحصل عليه يتناسب مع طبيعة المهام الموكلة إليه (البند4) كان منخفضة جدا، كما بينت نتائج الدراسة أن مستوى التدريب والتعلم (البعد الثاني) والاستقرار والأمن الوظيفي (البعد الثالث) متوسط، ومستوى الترقية والتقدم الوظيفي (البعد الخامس) كذلك متوسط إلا أن درجة منح الترقية على أساس الكفاءة المهنية (البند 22) كانت منخفضة جدا، كما بينت كذلك النتائج أن مستوى فرق العمل (البعد السادس)، والصحة والسلامة المهنية (البعد السابع) كان بمستوى متوسط.

وقد تعددت الأسباب التي جعلت مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي متوسط نذكر منها : العمل الفردي بعيد عن العمل الجماعي، غياب العدالة والشفافية في منح الترقيات وبالتالي عدم الرضا عن العمل مما يؤدي بالموظف الإداري بعدم شعوره بجودة الحياة المهنية أو بما يقوم به، غياب مشاركة الإداريين بالقرارات فهذا يعمل على زيادة تقدير الذات، عدم تكوينهم بمختلف مناصبهم وفتاتهم سواء داخل الجامعة أو خارجها وهذا بهدف تحفيزهم مما يتسبب في عدم تلبية الحاجات، عدم توفر برامج السلامة والأمن للحماية من الأخطار والأمراض المهنية.

وقد اختلفت دراستنا مع دراسة صالح (2018) التي توصلت إلى مستوى منخفض في جودة الحياة المهنية لدى عينة اتصالات الجزائر بورقلة، واختلفت كذلك مع دراسة بن مومن (2022) التي توصلت إلى مستوى عالي في جودة الحياة المهنية لدى عمال مؤسسة ميديتريان.

كما اتفقت مع دراسة آسية، محجوبي (2020) التي توصلت إلى مستوى متوسط في جودة الحياة المهنية لدى عمال شركة الكهرباء والطاقت المتجددة، واختلفت مع دراسة بن قليلة وآخرون (2023) التي توصلت إلى مستوى منخفض في جودة الحياة الوظيفية للعمال في مؤسسة سونلغاز.

2-4- مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثالثة:

يتضح من خلال المعالجة الإحصائية، ومن خلال الجدول (18) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الجنس لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي.

وحسب الإطار النظري للدراسة فإن جودة الحياة المهنية هي عبارة عن الشعور بالسعادة والرضا، وتفسير الفرد لدوره في المؤسسة وتفاعل هذا الدور مع توقعاته (بكوش، محجوبي، 2020) إذا جودة الحياة المهنية لا تتأثر بجنس الموظف الإداري فكلاهما يخضعان لنفس الضوابط والقوانين، وكلاهما يناهزان نفس الاستحقاقات والمكافئات، بل يعود ذلك إلى إلا أن جودة الحياة المهنية لها عدة مصادر مختلفة منها: العلاقات الاجتماعية، محتوى العمل والبيئة المادية، بالإضافة إلى التوفيق بين العمل والحياة العامة للفرد إذا نستنتج ان جودة الحياة المهنية هي إدراك وشعور لدى الذكر والأنثى.

ومن الدراسات التي اتفقت مع نتائج دراستنا دراسة عطا الله (2019)، ودراسة لطفي، بن خليفة معراج (2022)، كما اتفقت مع دراسة بن جحنون، زوايمية (2021).

2-5- مناقشة وتفسير الفرضية الرابعة:

يتضح من خلال المعالجة الإحصائية، ومن خلال الجدول (19) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير العمر لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي.

يمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من نظرية الحاجة إلى الرضا لجودة الحياة في العمل يتمثل المبدأ الأساسي لنظرية الرضا لجودة الحياة المهنية في العمل أن الناس لديهم حاجات أساسية يسعون لتحقيقها من خلال العمل. وعلى ذلك أكد (all,sirgy) أن العديد من حاجات العمال سواء كانت داخل العمل أو خارج مكان العمل تلبى أساساً من أربعة مصادر تنظيمية ووفقاً لهم فإن المصادر التنظيمية الأربعة التي تلبى احتياجات الموظفين هي بيئة العمل ومتطلبات الوظيفة، السلوك الإشرافي، البرامج المساعدة. حسب هذه النظرية فإن جودة الحياة المهنية ليس لها علاقة بعمر الإداري سواء أقل من 30 سنة أو من 30 سنة فما أكثر، فهي عبارة عن تلبية لحاجيات الموظف أثناء أدائه لمهامه في العمل مثل

الحاجات المعرفية من خلال وضع برامج تدريبية لتعزيز الكفاءات المهنية، الحاجات الاقتصادية والعائلية بتوفير أجر كافي يلبي له حاجياته لا بعمر معين.

2-6- مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الخامسة:

يتضح من خلال المعالجة الإحصائية، ومن خلال الجدول (20) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي.

يمكن تفسير هذه النتيجة أن جودة الحياة المهنية لا تتأثر بالمستوى التعليمي، لعدم وجود اختلافات بين المستوى الثانوي أو الجامعي، أو التكوين المهني للإداري من حيث شعورهم بجودة الحياة المهنية. يمكن القول أن هذا راجع لعدم وجود تفاوت كبير في المستوى التعليمي حيث أن الثانوي والجامعي والتكوين المهني كلهم لهم صورة واضحة عن فلسفة جودة الحياة المهنية وتأثيرها على رفايتهم في العمل، بالإضافة يمكن أن تكون جودة الحياة المهنية ليس لها علاقة بالمستوى التعليمي للموظف الإداري بل بالظروف المحيطة ببيئة العمل، بحيث نجد أن بعد الترقية والتقدم الوظيفي تميز بدرجة عالية تقدر ب(0.82) مم يدل على أن فرص الترقية والتقدم من أهم العوامل الوظيفية لأنها تشعر الموظف بولاء قوي تجاه المنظمة وتعتبر الترقية من الحوافز المادية والمعنوية، وبالتالي رفع الروح المعنوية والرضا عن العمل.

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة بن مومن (2022) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات جودة الحياة المهنية لدى العمال تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

استنتاج عام:

- توجد علاقة ارتباطية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج.
- مستوى الرقمنة لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج متوسط.
- مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي متوسط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة مجند البشير الابراهيمي تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة مجند البشير الابراهيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

اقتراحات:

- بناء البرامج التدريبية التي تعتمد على المساهمة في رفع الكفاءة المهنية لدى الموظف الإداري في استخدام الرقمنة.
- تطوير آليات العمل بنظام الرقمنة وتوسيعها على كافة المؤسسات.
- تفعيل دور الإطارات المؤهلة تأهيلا فنيا عاليا في مجال البرمجيات من أجل إنتاج برامج مناسبة لعمل المؤسسة.
- استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة في مجال الرقمنة، لتطوير البرامج ومواكبة التطور.
- تفعيل دور الهيئات المكلفة بتكوين الموظف الإداري في المؤسسات والجامعات.
- إعداد دراسات تكون فيها عينة البحث أكبر من العينة التي مثلت البحث الحالي بهدف التحقق أكثر من صلاحية النتائج.
- زيادة اهتمام إدارة الجامعة بتبني أبعاد جودة الحياة المهنية، والعمل على تحقيقها بصورة أفضل.
- إعداد دراسة حول العلاقة بين الرقمنة وجودة الحياة المهنية في المؤسسات الاقتصادية.

خاتمة

خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على العلاقة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج، وفي ضوء هذه الدراسة اتضح لنا أهمية الرقمنة عامة وعلى الإدارة خاصة، وحاجة المؤسسات الإدارية تبنيها، وذلك لما توفره من سهولة وسلاسة في أداء عملياتها الإدارية والتنظيمية، وتم التعرف على أساسيات ومتطلبات جودة الحياة المهنية، ومدى أهمية العنصر البشري باعتباره ركيزة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها أي مؤسسة التي بدورها تسعى إلى توفير أسهل وأفضل الطرق لأداء أعمالها بكفاءة عالية.

إن عملية الرقمنة في المؤسسات مهمة في عصرنا الحالي ويحتاج في تطبيقها جملة من المتطلبات التقنية المادية والبشرية، وذلك بغية تحقيق أهداف تلك المؤسسة وتحسين خدماتها، بحيث تعمل الرقمنة على تحقيقه الكفاءة والفعالية ورفع من إنتاجية الأداء وجودته من خلال العمل على تأهيل وتدريب الموظف الإداري لتنمية قدراته ومهاراته الإدارية والمهنية، الذي ينعكس على راحته ورفاهيته وإشباع حاجياته.

كما تم الاستخلاص من الجانب التطبيقي حسب النتائج الإحصائية أن هناك علاقة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية في جامعة محمد البشير الإبراهيمي، فكلما ارتفع مستوى تطبيق الرقمنة كلما ارتفعت جودة الحياة المهنية، وكلما كان هناك خلل أو غياب الرقمنة أدى إلى تدني مستوى جودة الحياة المهنية، كما تم التوصل إلى أن مستوى الرقمنة في جامعة محمد البشير الإبراهيمي لدى الموظفين الإداريين متوسط، كما توصلنا إلى أن هناك قابلية للموظفين الإداريين للتأقلم مع التكنولوجيا الحديثة التي تعتبر فاعل محوري في تجسيد المشروع الرقمي الشامل لكل القطاعات في الجزائر، فعلى الجزائر أن تنتهج التحول الرقمي ضمن مؤسساتها لأن الرقمنة تساهم في تأسيس رؤية استراتيجية شاملة، وهذا يساهم في تحقيق الرفاهية والراحة للموظف الإداري.

كما يستوجب على السلطة أو الإدارة العليا إعادة النظر في أهمية توفير برامج ذات كفاءة وفعالية قادرة على الرفع من مستوى نوعية العمل كمتطلب وظيفي، يمكن من خلاله تحقيق أعلى درجات جودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين، وزيادة شعورهم بالراحة وإشباع حاجياتهم والشعور بالانتماء والرضا كأحد أهم سبل تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

قائمة المراجع

- 1-بوحرش، عمار. (2006). نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين. دار الغرب الإسلامي للنشر. بيروت.
- 2-صلاح صالح، معمار. (2010). التدريب الأسس والمبادئ. ديبرور للطباعة. عمان.
- 3-محمد أحمد، الخطيب. (2010). الاختبارات النفسية والمقاييس النفسية. دار الحامد. عمان
- 4-المشهداني، سعد سليمان. (2019). منهجية البحث العلمي. دار أسامة. عمان.
- 5-نصر الله، حميد. (2013). إدارة الموارد البشرية. دار زهران. عمان الأردن.
- 6-حسين، حريم. (2013). إدارة الموارد البشرية. دار الحامد. عمان الأردن.
- 7-ماهر، أحمد. (2004). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية. الأردن.
- 8-طارق محمود، عباس. (2004). مجتمع المعلومات الرقمي. المركز الأصيل. القاهرة.
- 9-ماكنزي أوين، جون. (2011). المقالة العلمية في عصر الرقمنة. (حشمت قاسم). المركز القومي.

المجالات:

- 1-دندن، جمال الدين. (2032/08/13). الرقمنة وانعكاساتها على التنمية الاقتصادية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد(2023) ص55-72
- 2-الرشيدي، على ضبيان. (2019). الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي المجلة العربية للإدارة، رقم المجلة39 عدد3 ص242.
- 3-بوضياف، زهير. (2021). دور الرقمنة في ضمان جودة الخدمة العمومية، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية ص-70
- 4-سعد الله، رشيد. قاسي، خالد. (2020). دور الرقمنة في تحسين المرفق العمومي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة محمد بوضياف المجلد10 العدد(06) ص183.
- 5-بن خالد، عبد الكريم. (2015) فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، محلة العلوم الاجتماعية والإنسانية العدد(20) ص18.

6-العربي، بوعمامة. رقاد، حليلة. (14 ديسمبر 2014). الاتصال العمومي والإدارة الالكترونية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد (09).

7-بن مومن، أسماء. عداد، حسن. (2019/04/28). جودة الحياة في العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي مجلة الوقاية والارغونوميا، المجل د7 العدد(01).

8-بضياف، زهير. (2021/08/12). دور الرقمنة في جودة الخدمة العمومية. مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية

9-سناني، لبنى. بوعطيط، جلال الدين. (2023/01/10). جودة حياة العمل كاستراتيجية لتعزيز التوافق المهني لدى العمال. مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، المجل د05 العدد (04)، 56-68.

10-غليط، شافية. (2021/16،01). مفهوم جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري. مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجل د10 العدد(01).

رسائل الدكتوراه والماجستير:

1-شهاب، ناصر. (2021) التمكين الاداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل مذكرة مكملة لنيل شهادة متطلبات الماستر ترفي علم اجتماع تنظيم والعمل .كلية الاجتماعية والانسانية .جامعة العربي التبسي . تبسة.

2-بن دادي، هشام. سعيدات، عيد القادر معمر. (2022) رقمه الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.

3-عكنوش، نبيل المالك. (2010) المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تعميمها وإنشاءها. أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة منتوري. قسنطينة.

4-اشروق، مسعودان. رحال، ليندة. (2022) أثر الرقمنة على جودة الخدمات. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد الصديق بن يحي. جيجل.

- 5-ناصر، خديجة. (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
- 6-عثامنة، خولة. (2022) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر م. المركز الجامعي عبد الحفيظ. ميلة.
- 7-بن مومن، أسماء، (2022)، جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة مولود معمري. تيزي وزوو.
- 8-عطا الله، دلال، (2019)، جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
- 9-حرمة، الضاوية. خليل، منال. (2021)، جودة حياة العمل وأثرها على تحسين أداء المورد البشري مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة أحمد داريه. أدرار.
- 10-تمرابط، نورة. (2019) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة العربي بن مهدي. أم البواقي.
- 11-علا، سفيان. فقير، جيلالي. (2022) دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة في المؤسسات الاقتصادية مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة ابن خلدون. تيارت.
- 12-بن خليفة، خالد. لطفي، عاشور. معراج، شريفي. (2022) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة الشهيد حمة لخضر. الوادي.
- 13-فوزية، صادقي. (2021) دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر. أطروحة دكتوراه. كلية علوم الاعلام والاتصال والسنعي البصري. جامعة قسنطينة3.

- 14-بن دادي، هشام. سعيدات، عبد القادر معمر. (2022) رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 15-لعبير، صالح. (2022) أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد بوضياف لمسيلة.
- 16-بركبية، ثورية. (2017) إدراك الأساتذة لجودة الحياة العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
- 17-بن خيرة، سهيلة. (2015) تقنين اختبار vow/OFT لقياس القدرة على العمل، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
- 18-حمدو، ميلود. (2022) دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات في المرفق العمومي. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 19-شارف، صباح. كشرود، مروى. (2020) دور الرقمنة في عصنة الإدارة الجزائرية. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة العربي التبسي. تبسة.
- 20-جنفر، نادية. (2017) تحديد الاحتياجات التدريبية الأستاذ التعليم الجامعي في ظل استراتيجيات التدريس النشط. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة العربي بن مهيدي. أم البواقي
- 21-ضويو، فضيلة. شخمة، بسمة. (2022) دور الرقمنة في تحسين أداء الموارد البشرية. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد بوضياف. النسيلة.
- 22-غدير إبراهيم. شفيعة، نويرة. (2023) الرقمنة ودورها في تحسين أداء المورد البشرية. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة الشهيد حمة اخضر. الوادي.

- 23-عتاب، بن شعيلة، أميرة بريك. (2023) المعوقات الوظيفية وتأثيرها على جودة الحياة المهنية لدى عمال النظافة. مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة الشيخ العربي التبسي. تبسة.
- 24-هاجر، ابراهيمي، ليلي ابراهيمي. (2023) جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين أداء العاملين. مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
- 25-عتامة، خولة، نوفر آية. (2022) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر. في علوم التسيير تخصص إدارة عمال. المركز الجامعي. عبد الحفيظ. ميلة.

الملاحق

الملحق رقم (01)

استبانة الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استبانة دراسة ميدانية

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الأسئلة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة ماستر في علم النفس، تخصص علم النفس وتسيير الموارد البشرية بعنوان

"تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير

الابراهيمي"

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرقمنة وجودة الحياة المهنية بمحل الدراسة ونظراً الأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على إجاباتكم، لذلك نرجو منكم أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم فمشاركتم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها، علماً أن جميع إجاباتكم لن تستخدم الأغراض البحث العلمي فقط.

أنثى

ذكر

1-الجنس:

30 سنة فما أكثر

2-العمر: أقل من 30سنوات

ثانوي

تكوين مهني

3-المستوى التعليمي:

جامعي

| الرقم | استبيان الرقمنة | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|-------------------|---|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| بعد عتاد الحاسوب | | | | | | |
| 01 | يقوم مسؤول مؤسستك على توفير عتاد الإعلام الآلي بشكل كاف. | | | | | |
| 02 | يسعى مسؤول مؤسستك بتوفير وسائل الإعلام الآلي في الوقت الذي يحتاجها الموظف. | | | | | |
| 03 | يتوفر في مكان عملك على أجهزة حاسوب حديثة. | | | | | |
| 04 | يعمل مسؤولو مؤسستك على تحديث عتاد الإعلام الآلي المتاح. | | | | | |
| 05 | يعمل مسؤولو مؤسستك على صيانة وسائل الإعلام الآلي باستمرار حفاظا على سيرورة العمل. | | | | | |
| 06 | تقوم ملحقات الحاسوب المتوفرة بتغطية جميع الاحتياجات بغرض الاستفادة منها في أعمال الجامعة الذي تعمل فيه. | | | | | |
| بعد شبكات الاتصال | | | | | | |
| 07 | تتوفر مؤسستك على شبكة اتصالات بمختلف صيغها. | | | | | |
| 08 | لدى مؤسستك شبكات متاحة للاتصال بين الموظفين. | | | | | |
| 09 | يضمن مسؤول مؤسستك على توفير شبكة الاتصالات في كل وقت. | | | | | |
| 10 | تملك الجامعة شبكة الاتصالات سريعة التدفق. | | | | | |
| 11 | تتوفر الجامعة على شبكة اتصالات داخلية تمكنها من الاتصال بباقي الفروع. | | | | | |
| 12 | يتم استخدام الانترنت بصورة واسعة في إطار الاتصالات الفعالة مع الموظفين. | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | يساهم البريد الالكتروني في زيادة القدرة على تبادل المعلومات. | 13 |
| بعد البرمجيات | | | | | | |
| | | | | | تستخدم الجامعة أنظمة وبرامج بسيطة وسهلة الاستخدام. | 14 |
| | | | | | تتوفر الجامعة على برمجيات متطورة. | 15 |
| | | | | | تمتلك الجامعة أنظمة وبرامج سريعة التجاوب. | 16 |
| | | | | | تعتمد الجامعة على أنظمة وبرامج تتيح التحكم بالبيانات الخاصة بها. | 17 |
| | | | | | تساهم البرامج المعتمدة على مستوى الجامعة في سرعة حصول العميل على الخدمة المطلوبة. | 18 |
| | | | | | تحرص الجامعة التي تعمل فيها على تحديث البرمجيات باستمرار لخدمة أهداف العمل. | 19 |
| | | | | | البرمجيات المستخدمة في الجامعة تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب. | 20 |
| | | | | | يعتبر النظام المستخدم في مؤسستك لنقل المعلومات أمن. | 21 |
| بعد تأهيل المورد البشري | | | | | | |
| | | | | | يتم الأخذ بعين الاعتبار قدرات الافراد المتعلقة بالقدرة على التعامل مع البرمجيات الاستقطاب المورد البشري. | 22 |
| | | | | | يعمل مسؤول مؤسستك على توفير الظروف الملائمة للأفراد تساعدهم على التعامل مع الوسائل الخاصة بالرقمنة. | 23 |
| | | | | | يتم تنظيم برامج تدريب للتعامل مع مختلف المستجدات الخاصة بالرقمنة لرفع كفاءتهم. | 24 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | يهتم مسؤولك بمتابعة أداء العمال في الجانب المرتبط بالرقمنة. | 25 |
| | | | | | يتوفر في الجامعة ذوي الكفاءات الفنية القادرة على استخدام المعلومات والاتصالات. | 26 |

| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة | استبيان جودة الحياة المهنية | |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|---|--|
| | | | | | بعد العدالة والمساواة | |
| | | | | | 01 أشعر بعدالة الأجر بالنظر إلى ما يحصل عليه العاملون في نفس الوظيفة في مؤسسات أخرى.. | |
| | | | | | 02 أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء العاملين السنوية. | |
| | | | | | 03 أرى أن هناك عدالة في توزيع واجبات العمل بين العاملين. | |
| | | | | | 04 يتناسب الراتب مع طبيعة المهام الموكلة للعامل. | |
| | | | | | 05 أشعر أن مديري يسعى دائما إلى إشاعة روح التعاون والمحبة بين الزملاء في العمل. | |
| | | | | | بعد التدريب والتعلم | |
| | | | | | 06 تعطي المؤسسة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب وتعلم العاملين. | |
| | | | | | 07 تلبي الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية. | |
| | | | | | 08 تتميز أهداف البرامج التدريبية بالوضوح بالنسبة للمشاركين. | |
| | | | | | 09 تشتمل البرامج التدريبية ونتائجه مع الغرض منه. | |
| | | | | | 10 يتم تقييم مخرجات التدريب ونتائجه مع الغرض منه. | |
| | | | | | بعد المشاركة في اتخاذ القرار | |
| | | | | | 11 يشارك العاملون في حل مشكلات العمل. | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | يوجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات المختلفة للمؤسسة | 12 |
| | | | | | توجد قدرة لدى العاملين على المشاركة في صنع القرار. | 13 |
| | | | | | تشجع إدارة المؤسسة العاملين على تقديم الاقتراحات والآراء لتطوير العمل. | 14 |
| | | | | | تصدر المؤسسة قراراتها بعد مشاورة العاملين. | 15 |
| | | | | | بعد الاستقرار والأمن الوظيفي | |
| | | | | | يشعر العاملون بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنه. | 16 |
| | | | | | أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف. | 17 |
| | | | | | لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى لأن استمراري في وظيفتي الحالية مضمون. | 18 |
| | | | | | تتبع إدارة المؤسسة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين. | 19 |
| | | | | | تتبع إدارة المؤسسة سياسة تحفيز للاحتفاظ بالموظفين ذو الكفاءة. | 20 |
| | | | | | بعد الترقية والتقدم الوظيفي | |
| | | | | | تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة على أسس ومعايير واضحة لكل العاملين. | 21 |
| | | | | | تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء. | 22 |
| | | | | | توجد فرص مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي متاحة بعدالة لجميع العاملين. | 23 |
| | | | | | تركز سياسة الإدارة العليا على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية. | 24 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|---|
| | | | | | 25 | يوجد توافق إيجابي بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية. |
| | | | | | | بعد فرق العمل |
| | | | | | 26 | تقوم المؤسسة بتشكيل فرق العمل بشكل دوري. |
| | | | | | 27 | تساعد فرق العمل على خلق جو عالي من التحفيز والمناخ المناسب للعمل. |
| | | | | | 28 | يساهم العاملون في حل مشكلات العمل. |
| | | | | | 29 | هناك تكاتف وتعاون بين أفراد فريق العمل. |
| | | | | | 30 | يمتثل أفراد الفريق إلى روح الجماعة. |
| | | | | | | بعد الصحة والسلامة المهنية |
| | | | | | 31 | توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة وصحية. |
| | | | | | 32 | يوجد لدى المؤسسة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للعاملين. |
| | | | | | 33 | تتيح المؤسسة للعاملين خدمات تأمين التي تلبي احتياجاتهم الصحية. |
| | | | | | 34 | تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريبية على الصحة والسلامة المهنية. |
| | | | | | 35 | تحرص المؤسسة على اتباع العاملين الإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل. |

مخرجات spss للدراسة الاستطلاعية

الثبات:

الثبات للرقمنة بألفا كرونباخ

Récapitulatif de traitement des observations

| | | N | % |
|--------------|---------------------|----|-------|
| Observations | Valide | 30 | 100.0 |
| | Exclue ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| .955 | 26 |

الثبات لجودة الحياة المهنية بألفا كرونباخ:

Récapitulatif de traitement des observations

| | | N | % |
|--------------|---------------------|----|-------|
| Observations | Valide | 30 | 100.0 |
| | Exclue ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

- a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| .968 | 35 |

Statistiques de total des éléments

الثبات للرقمنة بطريقة التجزئة النصفية:

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

| | | N | % |
|--------------|---------------------|----|-------|
| Observations | Valide | 30 | 100.0 |
| | Exclue ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Partie 1 | Valeur |
|-------------------|----------|-------------------|
| | | .920 |
| | | Nombre d'éléments |
| | | 13 ^a |

| | | |
|-------------------------------------|-------------------|-----------------|
| | Valeur | .931 |
| Partie 2 | | |
| | Nombre d'éléments | 13 ^b |
| Nombre total d'éléments | | 26 |
| Corrélation entre les sous-échelles | | .770 |
| Coefficient de Spearman-Brown | Longueur égale | .870 |
| | Longueur inégale | .870 |
| Coefficient de Guttman | | .870 |

a. Les éléments sont : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.

b. Les éléments sont : 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.

Récapitulatif de traitement des observations

| | | N | % |
|--------------|---------------------|----|-------|
| Observations | Valide | 30 | 100.0 |
| | Exclue ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

| | | |
|-------------------------------------|-------------------|-----------------|
| | Valeur | .946 |
| Partie 1 | | |
| | Nombre d'éléments | 18 ^a |
| Alpha de Cronbach | Valeur | .937 |
| | Partie 2 | |
| | Nombre d'éléments | 17 ^b |
| Nombre total d'éléments | | 35 |
| Corrélation entre les sous-échelles | | .876 |

| | | |
|-------------------------------|------------------|------|
| Coefficient de Spearman-Brown | Longueur égale | .934 |
| | Longueur inégale | .934 |
| Coefficient de Guttman | | .933 |

a. Les éléments sont : الجودة 1, الجودة 2, الجودة 3, الجودة 4, الجودة 5, الجودة 6, الجودة 7, الجودة 8, الجودة 9, الجودة 10, الجودة 11, الجودة 12, الجودة 13, الجودة 14, الجودة 15, الجودة 16, الجودة 17, الجودة 18.

b. Les éléments sont : الجودة 18, الجودة 19, الجودة 20, الجودة 21, الجودة 22, الجودة 23, الجودة 24, الجودة 25, الجودة 26, الجودة 27, الجودة 28, الجودة 29, الجودة 30, الجودة 31, الجودة 32, الجودة 33, الجودة 34, الجودة 35.

Statistiques de total des éléments

الصدق للرقمنة بطريقة المقارنة الطرفية:

Statistiques de groupe

| فئات المقارنة الطرفية للرقمنة | N | Moyenne | Ecart type |
|-----------------------------------|---|---------|------------|
| الدرجة الكلية للرقمنة فئة عليا | 8 | 103.25 | 7.667 |
| الدرجة الكلية للرقمنة فئة دنيا | 8 | 54.25 | 14.038 |

Statistiques de groupe

| فئات المقارنة الطرفية للرقمنة | Moyenne | erreur standard |
|-----------------------------------|---------|-----------------|
| الدرجة الكلية للرقمنة فئة عليا | 2.711 | |
| الدرجة الكلية للرقمنة فئة دنيا | 4.963 | |

Test de Levene sur l'égalité des variances

| | F | Sig. |
|--|-------|------|
| الدرجة الكلية للرقمنة Hypothèse de variances égales | 3.412 | .086 |
| الدرجة الكلية للرقمنة Hypothèse de variances inégales | | |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

| | | T | ddl | Sig. (bilatéral) |
|-----------------------|---------------------------------|-------|--------|------------------|
| الدرجة الكلية للرقمنة | Hypothèse de variances égales | 8.664 | 14 | .000 |
| | Hypothèse de variances inégales | 8.664 | 10.835 | .000 |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

| | | Différence moyenne | Différence erreur standard |
|-----------------------|---------------------------------|--------------------|----------------------------|
| الدرجة الكلية للرقمنة | Hypothèse de variances égales | 49.000 | 5.655 |
| | Hypothèse de variances inégales | 49.000 | 5.655 |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

Intervalle de confiance de la différence à 95 %

| | | Inférieur | Supérieur |
|-----------------------|---------------------------------|-----------|-----------|
| الدرجة الكلية للرقمنة | Hypothèse de variances égales | 36.871 | 61.129 |
| | Hypothèse de variances inégales | 36.530 | 61.470 |

Statistiques de groupe

| فئات المقارنة الطرفية للجودة | | N | Moyenne | Ecart type |
|------------------------------|----------|---|---------|------------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | فئة عليا | 8 | 126.75 | 11.511 |
| | فئة دنيا | 8 | 57.13 | 12.563 |

الصدق لجودة الحياة المهنية بطريقة المقارنة الطرفية:

Statistiques de groupe

| | فئات المقارنة الطرفية للجودة | Moyenne erreur standard |
|----------------------------|------------------------------|-------------------------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | فئة عليا | 4.070 |
| | فئة دنيا | 4.442 |

Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances

| | F | Sig. |
|---------------------------------|------|------|
| Hypothèse de variances égales | .449 | .514 |
| Hypothèse de variances inégales | | |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

| | t | ddl | Sig. (bilatéral) |
|---------------------------------|--------|--------|------------------|
| Hypothèse de variances égales | 11.557 | 14 | .000 |
| Hypothèse de variances inégales | 11.557 | 13.894 | .000 |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

| | Différence moyenne | Différence erreur standard |
|---------------------------------|--------------------|----------------------------|
| Hypothèse de variances égales | 69.625 | 6.024 |
| Hypothèse de variances inégales | 69.625 | 6.024 |

Test des échantillons indépendants

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|-------|-------|-------|------|
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .015 | .096 | .001 | .002 | .003 | .004 | | .004 | .002 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Corrélation de Pearson | .593** | .605* | .440* | .278 | .296 | .489* | .218 | .510* | .783* 1 | .442* | .726* | .532* | |
| الرقمنة 8 | Sig. (bilatérale) | .001 | .000 | .015 | .137 | .112 | .006 | .248 | .004 | | .000 | .015 | .000 | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Corrélation de Pearson | .611** | .517* | .467* | .358 | .395* | .558* | .396* | .543* | .783* 1 | .333 | .482* | .481* | |
| الرقمنة 9 | Sig. (bilatérale) | .000 | .003 | .009 | .052 | .031 | .001 | .030 | .002 | .000 | | .072 | .007 | .007 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Corrélation de Pearson | .615** | .341 | .117 | .373* | .195 | .441* | .443* | .637* | .442* | .333 | .512* | .621* | |
| الرقمنة 10 | Sig. (bilatérale) | .000 | .065 | .539 | .042 | .301 | .015 | .014 | .000 | .015 | .072 | | .004 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Corrélation de Pearson | .685** | .531* | .345 | .493* | .450* | .449* | .331 | .558* | .726* | .482* | .512* | .635* | |
| الرقمنة 11 | Sig. (bilatérale) | .000 | .003 | .062 | .006 | .013 | .013 | .074 | .001 | .000 | .007 | .004 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الرقمنة 12 | Corrélation de Pearson | .700** | .496* | .392* | .517* | .444* | .357 | .466* | .721* | .532* | .481* | .621* | .635* | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .005 | .032 | .003 | .014 | .053 | .009 | .000 | .002 | .007 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | |
| | Corrélation de Pearson | .466** | .221 | .112 | .330 | .334 | .204 | .155 | .195 | .250 | .218 | .376* | .347 | .388* |
| الرقمنة 13 | Sig. (bilatérale) | .009 | .241 | .556 | .075 | .071 | .281 | .413 | .301 | .183 | .246 | .040 | .060 | .034 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Corrélation de Pearson | .509** | .241 | .129 | .412* | .577* | .329 | .211 | .407* | .216 | .238 | .331 | .376* | .384* |
| الرقمنة 14 | Sig. (bilatérale) | .004 | .200 | .496 | .024 | .001 | .076 | .264 | .026 | .251 | .205 | .074 | .040 | .036 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Corrélation de Pearson | .726** | .435* | .345 | .729* | .620* | .674* | .577* | .479* | .303 | .461* | .355 | .394* | .495* |
| الرقمنة 15 | Sig. (bilatérale) | .000 | .016 | .062 | .000 | .000 | .000 | .001 | .007 | .103 | .010 | .054 | .031 | .005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Corrélation de Pearson | .728** | .452* | .369* | .538* | .513* | .561* | .537* | .522* | .393* | .575* | .402* | .419* | .643* |
| الرقمنة 16 | Sig. (bilatérale) | .000 | .012 | .045 | .002 | .004 | .001 | .002 | .003 | .032 | .001 | .027 | .021 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Corrélation de Pearson | .728** | .452* | .369* | .538* | .513* | .561* | .537* | .522* | .393* | .575* | .402* | .419* | .643* |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| الرقمنة 22 | Corrélation de Pearson | .725** | .434* | .335 | .391* | .524* | .555* | .379* | .652* | .524* | .415* | .436* | .597* | .467* |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .017 | .070 | .033 | .003 | .001 | .039 | .000 | .003 | .023 | .016 | .001 | .009 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الرقمنة 23 | Corrélation de Pearson | .800** | .488* | .272 | .531* | .549* | .606* | .434* | .644* | .335 | .286 | .537* | .581* | .507* |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .006 | .146 | .003 | .002 | .000 | .017 | .000 | .070 | .125 | .002 | .001 | .004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الرقمنة 24 | Corrélation de Pearson | .786** | .466* | .411* | .767* | .606* | .653* | .561* | .671* | .301 | .399* | .472* | .426* | .448* |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .009 | .024 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .106 | .029 | .008 | .019 | .013 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الرقمنة 25 | Corrélation de Pearson | .664** | .293 | .208 | .554* | .392* | .428* | .330 | .440* | .102 | .068 | .426* | .347 | .323 |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .116 | .271 | .002 | .032 | .018 | .075 | .015 | .590 | .722 | .019 | .060 | .082 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الرقمنة 26 | Corrélation de Pearson | .440* | .305 | .278 | .369* | .247 | .371* | .439* | .110 | -.041 | .033 | .183 | .091 | .062 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الجودة 14 | Corrélation de Pearson | .785* | .395* | .556** | .723** | .555** | .655** | .647** | .391* | .233 | .311 | .347 | .557** | .586** | .373* | 1 | .514** | .629** | .665** |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .031 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | .033 | .215 | .094 | .060 | .001 | .001 | .042 | | .004 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الجودة 15 | Corrélation de Pearson | .828* | .605** | .542** | .703** | .677** | .620** | .677** | .584** | .657** | .629** | .604** | .702** | .757** | .488** | .514** | 1 | .765** | .469** |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .006 | .004 | | .000 | .009 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الجودة 16 | Corrélation de Pearson | .846* | .380* | .391* | .697** | .546** | .546** | .583** | .653** | .465** | .555** | .446* | .796** | .746** | .469** | .629** | .765** | 1 | .525** |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .038 | .033 | .000 | .002 | .002 | .001 | .000 | .010 | .001 | .014 | .000 | .000 | .009 | .000 | .000 | | .003 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الجودة 17 | Corrélation de Pearson | .716* | .183 | .366* | .540** | .568** | .645** | .410* | .325 | .086 | .122 | .184 | .621** | .497** | .091 | .665** | .469** | .525** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .332 | .047 | .002 | .000 | .000 | .024 | .080 | .653 | .520 | .330 | .000 | .005 | .633 | .000 | .009 | .003 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|------------------------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| الجودة 33 | Corrélation de Pearson | .781* | .380* | .408* | .624** | .513** | .625** | .516** | .403* | .285 | .362* | .368* | .688** | .517** | .544** | .592** | .578** | .648** | .668** |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .038 | .025 | .000 | .004 | .000 | .003 | .027 | .128 | .050 | .045 | .000 | .003 | .002 | .001 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الجودة 34 | Corrélation de Pearson | .629* | .480** | .378* | .426* | .651** | .350 | .368* | .414* | .358 | .289 | .277 | .534** | .202 | .291 | .339 | .553** | .501** | .486** |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .007 | .039 | .019 | .000 | .058 | .046 | .023 | .052 | .122 | .139 | .002 | .284 | .118 | .067 | .002 | .005 | .006 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| الجودة 35 | Corrélation de Pearson | .743* | .431* | .361 | .576** | .594** | .447* | .546** | .625** | .352 | .359 | .235 | .546** | .565** | .341 | .538** | .555** | .653** | .633** |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | .018 | .050 | .001 | .001 | .013 | .002 | .000 | .056 | .052 | .211 | .002 | .001 | .065 | .002 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

الملحق رقم (03)

مخرجات spss للدراسة الأساسية

| | Moyenne | Ecart type | N |
|----------------------------|---------|------------|----|
| الدرجة الكلية للرقمنة | 89.73 | 19.272 | 85 |
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | 102.46 | 27.262 | 85 |

Corrélations

| | | الدرجة الكلية للرقمنة | الدرجة الكلية لجودة الحياة |
|----------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|
| الدرجة الكلية للرقمنة | Corrélation de Pearson | 1 | .646** |
| | Sig. (bilatérale) | | .000 |
| | N | 85 | 85 |
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | Corrélation de Pearson | .646** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | .000 | |
| | N | 85 | 85 |

Statistiques sur échantillon uniques

| | N | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|------------|----|---------|------------|-------------------------|
| الرقمنة 1 | 85 | 3.66 | 1.108 | .120 |
| الرقمنة 2 | 85 | 3.59 | 1.083 | .118 |
| الرقمنة 3 | 85 | 3.60 | 1.071 | .116 |
| الرقمنة 4 | 85 | 3.44 | 1.096 | .119 |
| الرقمنة 5 | 85 | 3.52 | 1.140 | .124 |
| الرقمنة 6 | 85 | 3.40 | 1.071 | .116 |
| الرقمنة 7 | 85 | 3.58 | 1.073 | .116 |
| الرقمنة 8 | 85 | 3.31 | 1.185 | .129 |
| الرقمنة 9 | 85 | 3.40 | 1.187 | .129 |
| الرقمنة 10 | 85 | 3.44 | 2.552 | .277 |

| | | | | |
|-----------------|----|--------|--------|--------|
| الرقمنة 11 | 85 | 3.33 | 1.106 | .120 |
| الرقمنة 12 | 85 | 3.60 | 1.104 | .120 |
| الرقمنة 13 | 85 | 4.11 | .772 | .084 |
| الرقمنة 14 | 85 | 3.65 | .935 | .101 |
| الرقمنة 15 | 85 | 3.24 | 1.141 | .124 |
| الرقمنة 16 | 85 | 3.05 | 1.101 | .119 |
| الرقمنة 17 | 85 | 3.48 | .959 | .104 |
| الرقمنة 18 | 85 | 3.41 | 1.038 | .113 |
| الرقمنة 19 | 85 | 3.34 | 1.064 | .115 |
| الرقمنة 20 | 85 | 3.51 | 1.007 | .109 |
| الرقمنة 21 | 85 | 3.42 | 1.039 | .113 |
| الرقمنة 22 | 85 | 3.18 | 1.049 | .114 |
| الرقمنة 23 | 85 | 3.40 | 1.026 | .111 |
| الرقمنة 24 | 84 | 3.11 | 1.222 | .133 |
| الرقمنة 25 | 85 | 3.35 | 1.131 | .123 |
| الرقمنة 26 | 84 | 3.73 | .998 | .109 |
| متوسط العتاد | 85 | 3.5335 | .89664 | .09725 |
| متوسط الشبكة | 85 | 3.5360 | .88942 | .09647 |
| متوسط البرمجيات | 85 | 3.3884 | .79066 | .08576 |
| متوسط التأهيل | 85 | 3.3365 | .85924 | .09320 |
| متوسط الرقمنة | 85 | 3.4512 | .74095 | .08037 |

| جنس الإداريين الجامعيين | N | Moyenne | Ecart type |
|------------------------------------|----|---------|------------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة ذكر | 26 | 96.73 | 28.910 |
| الدرجة الكلية لجودة الحياة أنثى | 59 | 104.98 | 26.362 |

Statistiques de groupe

| جنس الإداريين الجامعيين | Moyenne | erreur standard |
|------------------------------------|---------|-----------------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة ذكر | 5.670 | |
| الدرجة الكلية لجودة الحياة أنثى | 3.432 | |

Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances

| | F | Sig. |
|---------------------------------|------|------|
| Hypothèse de variances égales | .535 | .467 |
| Hypothèse de variances inégales | | |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

| | t | ddl | Sig. (bilatéral) |
|---------------------------------|--------|--------|------------------|
| Hypothèse de variances égales | -1.291 | 83 | .200 |
| Hypothèse de variances inégales | -1.245 | 44.124 | .220 |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

| | Différence moyenne | Différence erreur standard |
|---------------------------------|--------------------|----------------------------|
| Hypothèse de variances égales | -8.252 | 6.392 |
| Hypothèse de variances inégales | -8.252 | 6.628 |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

Intervalle de confiance de la différence à 95 %

| | Inférieur | Supérieur |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | | |
| Hypothèse de variances égales | -20.966 | 4.461 |
| Hypothèse de variances inégales | -21.608 | 5.104 |

Test T

| عمر الإداريين الجامعيين | N | Moyenne | Ecart type |
|-------------------------|----|---------|------------|
| أقل من 30 سنة | 6 | 115.83 | 36.013 |
| سنة فأكثر 30 | 79 | 101.44 | 26.504 |

Statistiques de groupe

| عمر الإداريين الجامعيين | Moyenne | erreur standard |
|-------------------------|---------|-----------------|
| أقل من 30 سنة | 115.83 | 14.702 |
| سنة فأكثر 30 | 101.44 | 2.982 |

Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances

| | F | Sig. |
|---------------------------------|-------|------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | | |
| Hypothèse de variances égales | 1.695 | .197 |
| Hypothèse de variances inégales | | |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

| | t | ddl | Sig. (bilatéral) |
|---------------------------------|-------|-------|------------------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | | | |
| Hypothèse de variances égales | 1.251 | 83 | .215 |
| Hypothèse de variances inégales | .959 | 5.419 | .378 |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

| | Différence moyenne | Différence erreur standard |
|---------------------------------|--------------------|----------------------------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | | |
| Hypothèse de variances égales | 14.390 | 11.506 |
| Hypothèse de variances inégales | 14.390 | 15.002 |

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

Intervalle de confiance de la différence à 95 %

| | Inférieur | Supérieur |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | | |
| Hypothèse de variances égales | -8.495 | 37.275 |
| Hypothèse de variances inégales | -23.293 | 52.073 |

Descriptive

| N | Moyenne | Ecart type | Erreur standard |
|---|---------|------------|-----------------|
|---|---------|------------|-----------------|

| | | | | | |
|----------------------------|------------|----|--------|--------|-------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | ثانوي | 14 | 90.50 | 22.545 | 6.025 |
| | جامعي | 56 | 104.21 | 25.585 | 3.419 |
| | تكوين مهني | 15 | 107.07 | 35.180 | 9.083 |
| | Total | 85 | 102.46 | 27.262 | 2.957 |

Descriptives

| | | Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne | | Minimum |
|----------------------------|------------|--|------------------|---------|
| | | Borne inférieure | Borne supérieure | |
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | ثانوي | 77.48 | 103.52 | 35 |
| | جامعي | 97.36 | 111.07 | 40 |
| | تكوين مهني | 87.58 | 126.55 | 37 |
| | Total | 96.58 | 108.34 | 35 |

Descriptives

| | | Maximum |
|----------------------------|------------|---------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | ثانوي | 124 |
| | جامعي | 160 |
| | تكوين مهني | 163 |
| | Total | 163 |

ANOVA

| | | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F |
|----------------------------|--------------|------------------|-----|-------------|-------|
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | Intergruppes | 2493.244 | 2 | 1246.622 | 1.705 |

| | | | |
|--------------|-----------|----|---------|
| Intragroupes | 59937.862 | 82 | 730.950 |
| Total | 62431.106 | 84 | |

ANOVA

| | | |
|----------------------------|--------------|------|
| | Intergroupes | Sig. |
| | | .188 |
| الدرجة الكلية لجودة الحياة | Intragroupes | |
| | Total | |

| | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard moyenne |
|-----|----|---------|------------|-------------------------|
| a27 | 85 | 2,32 | 1,082 | ,117 |
| a28 | 85 | 2,62 | 1,154 | ,125 |
| a29 | 85 | 2,56 | 1,531 | ,166 |
| a30 | 85 | 2,44 | 1,074 | ,116 |
| a31 | 85 | 3,28 | 1,211 | ,131 |
| A32 | 85 | 2,89 | 1,175 | ,127 |
| A33 | 85 | 3,09 | 1,109 | ,120 |
| A34 | 85 | 3,13 | 1,067 | ,116 |
| A35 | 85 | 3,13 | 1,067 | ,116 |
| A36 | 85 | 3,09 | 1,076 | ,117 |
| a37 | 85 | 3,06 | 1,095 | ,119 |
| a38 | 85 | 2,76 | 1,130 | ,123 |
| a39 | 85 | 2,81 | 1,210 | ,131 |
| a40 | 85 | 2,84 | 1,213 | ,132 |
| a41 | 85 | 2,56 | 1,180 | ,128 |
| a42 | 85 | 2,71 | 1,252 | ,136 |

| | | | | |
|-----|----|--------|--------|--------|
| a43 | 85 | 3,12 | 1,248 | ,135 |
| a44 | 85 | 3,11 | 1,225 | ,133 |
| a45 | 85 | 2,85 | 1,220 | ,132 |
| a46 | 85 | 2,71 | 1,213 | ,132 |
| a47 | 85 | 2,74 | 1,274 | ,138 |
| a48 | 85 | 2,44 | 1,248 | ,135 |
| a49 | 85 | 2,67 | 1,179 | ,128 |
| a50 | 84 | 2,89 | 1,120 | ,122 |
| a51 | 85 | 3,27 | 1,138 | ,123 |
| a52 | 85 | 2,71 | 1,132 | ,123 |
| a53 | 85 | 3,00 | 1,155 | ,125 |
| a54 | 85 | 3,12 | 1,209 | ,131 |
| a55 | 85 | 3,32 | 1,236 | ,134 |
| a56 | 85 | 3,36 | 1,262 | ,137 |
| a57 | 85 | 3,28 | 1,161 | ,126 |
| a58 | 85 | 3,31 | 1,175 | ,127 |
| a59 | 85 | 3,28 | 1,098 | ,119 |
| a60 | 85 | 2,98 | 1,123 | ,122 |
| a61 | 85 | 3,05 | 1,174 | ,127 |
| t1 | 85 | 2,6447 | ,87797 | ,09523 |
| t2 | 85 | 3,0682 | ,95944 | ,10407 |
| t3 | 85 | 2,8071 | ,92656 | ,10050 |
| t4 | 85 | 2,8965 | ,99408 | ,10782 |
| t5 | 85 | 2,7982 | ,90054 | ,09768 |
| t6 | 85 | 3,1012 | ,99409 | ,10782 |
| t7 | 85 | 3,1788 | ,89975 | ,09759 |

| | | | | |
|----|----|--------|--------|--------|
| t8 | 85 | 2,9279 | ,77797 | ,08438 |
|----|----|--------|--------|--------|

Test sur échantillon unique

| | Valeur du test = 0 | | | | | |
|-----|--------------------|-----|-------------------|--------------------|--|------------|
| | t | ddl | Sig. (bilatérale) | Différence moyenne | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
| | | | | | Inférieure | Supérieure |
| a27 | 19,740 | 84 | ,000 | 2,318 | 2,08 | 2,55 |
| a28 | 20,952 | 84 | ,000 | 2,624 | 2,37 | 2,87 |
| a29 | 15,444 | 84 | ,000 | 2,565 | 2,23 | 2,89 |
| a30 | 20,905 | 84 | ,000 | 2,435 | 2,20 | 2,67 |
| a31 | 24,985 | 84 | ,000 | 3,282 | 3,02 | 3,54 |
| A32 | 22,701 | 84 | ,000 | 2,894 | 2,64 | 3,15 |
| A33 | 25,730 | 84 | ,000 | 3,094 | 2,85 | 3,33 |
| A34 | 27,048 | 84 | ,000 | 3,129 | 2,90 | 3,36 |
| A35 | 27,048 | 84 | ,000 | 3,129 | 2,90 | 3,36 |
| A36 | 26,512 | 84 | ,000 | 3,094 | 2,86 | 3,33 |
| a37 | 25,756 | 84 | ,000 | 3,059 | 2,82 | 3,29 |
| a38 | 22,553 | 84 | ,000 | 2,765 | 2,52 | 3,01 |
| a39 | 21,424 | 84 | ,000 | 2,812 | 2,55 | 3,07 |
| a40 | 21,541 | 84 | ,000 | 2,835 | 2,57 | 3,10 |
| a41 | 20,044 | 84 | ,000 | 2,565 | 2,31 | 2,82 |
| a42 | 19,927 | 84 | ,000 | 2,706 | 2,44 | 2,98 |
| a43 | 23,032 | 84 | ,000 | 3,118 | 2,85 | 3,39 |
| a44 | 23,376 | 84 | ,000 | 3,106 | 2,84 | 3,37 |
| a45 | 21,516 | 84 | ,000 | 2,847 | 2,58 | 3,11 |

| | | | | | | |
|-----|--------|----|------|---------|--------|--------|
| a46 | 20,562 | 84 | ,000 | 2,706 | 2,44 | 2,97 |
| a47 | 19,839 | 84 | ,000 | 2,741 | 2,47 | 3,02 |
| a48 | 17,986 | 84 | ,000 | 2,435 | 2,17 | 2,70 |
| a49 | 20,882 | 84 | ,000 | 2,671 | 2,42 | 2,92 |
| a50 | 23,682 | 83 | ,000 | 2,893 | 2,65 | 3,14 |
| a51 | 26,498 | 84 | ,000 | 3,271 | 3,03 | 3,52 |
| a52 | 22,037 | 84 | ,000 | 2,706 | 2,46 | 2,95 |
| a53 | 23,953 | 84 | ,000 | 3,000 | 2,75 | 3,25 |
| a54 | 23,770 | 84 | ,000 | 3,118 | 2,86 | 3,38 |
| a55 | 24,738 | 84 | ,000 | 3,318 | 3,05 | 3,58 |
| a56 | 24,589 | 84 | ,000 | 3,365 | 3,09 | 3,64 |
| a57 | 26,065 | 84 | ,000 | 3,282 | 3,03 | 3,53 |
| a58 | 25,931 | 84 | ,000 | 3,306 | 3,05 | 3,56 |
| a59 | 27,567 | 84 | ,000 | 3,282 | 3,05 | 3,52 |
| a60 | 24,434 | 84 | ,000 | 2,976 | 2,73 | 3,22 |
| a61 | 23,925 | 84 | ,000 | 3,047 | 2,79 | 3,30 |
| t1 | 27,772 | 84 | ,000 | 2,64471 | 2,4553 | 2,8341 |
| t2 | 29,484 | 84 | ,000 | 3,06824 | 2,8613 | 3,2752 |
| t3 | 27,931 | 84 | ,000 | 2,80706 | 2,6072 | 3,0069 |
| t4 | 26,863 | 84 | ,000 | 2,89647 | 2,6821 | 3,1109 |
| t5 | 28,648 | 84 | ,000 | 2,79824 | 2,6040 | 2,9925 |
| t6 | 28,761 | 84 | ,000 | 3,10118 | 2,8868 | 3,3156 |
| t7 | 32,573 | 84 | ,000 | 3,17882 | 2,9848 | 3,3729 |
| t8 | 34,698 | 84 | ,000 | 2,92788 | 2,7601 | 3,0957 |