



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والعلمي
جامعة البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج-

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة:

تأثير التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين بالمؤسسة الصحية

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية، رأس الوادي- برج بوعريريج

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر LMD في علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل

تحت إشراف
الأستاذ الدكتور:
زرواتي رشيد

من إعداد: الطالبة:
مرزوقي إكرام

السنة الدراسية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

مَالِكِ يَوْمِ الدِّينِ

إِنَّا نَعْبُدُكَ وَإِنَّا نَسْتَعِينُ

أَهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ

صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ

غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ

سورة الفاتحة

شكر وتقدير للدكاترة والأساتذة

إني أشكر الله وافر الشكر على توفيقه لي وإعانتني على إتمام رسالتي العلميّة.
كما أنني أقدم أسمى آيات الشكر والعرفان بالجميل للدكتور زرواتي الرّشيد
الذي تفضّل بقبول الإشراف على رسالة الماجستير، والذي منحني من وقته الثمين
ومن بحر معلوماته وخبراته الواسعة ما شكّل إضافة كبيرة للعمل البحثي، حيث
كانت توجيهاته ونصائحه المنارة التي استعنت فيها في كامل عملي البحثي،
فأسأل الله العزيز أن يجازيه خير الجزاء.
كما أتوجه بالشكر الجزيل على قبول مناقشة رسالة الماجستير لكل
أعضاء اللجنة الكريمة المؤلفة من الدكتورة مفاتيح نادية والدكتور نوي عمار.
كما أشكر جميع أساتذتي الكرام

إلى روح والدي الغالي، الذي غادرنا إلى الأبد لكن بقيت ذكراه في عقلي و قلبي، و الذي كان الداعم الأول في كلّ مسيرتي، أهدي إليك يا أبي هذه المذكرة و ادعو الله عزّ و جلّ أن يكتبها في ميزان حسناتك.

إلى أمي الحبيبة، إلى المرأة الحديدية، إلى شمعة الحياة التي أضاءت دربي وأزالت عني كلّ عقبة. شكرا لك على كل التضحيات والعطاءات التي قدّمتها من أجلي و على كلّ الدعوات و المحبّة التي ملأتني بها حياتي.

إلى أخوتي الأعزّاء سفيان وحسني ويونس وأمير وباديس وأنوار، شكرا لأنكم كنتم لي السند و العون في كل مراحل حياتي، وشاركتموني لحظات الفرح والحزن و كنتم الدافع للوصول إلى هذه المرحلة التي أتمنى أن تكون فاتحة خير لنا جميعا.

إلى زوجي العزيز الذي وقف بجاني وساندني في كلّ لحظة، أهدي إليك هذا العمل و أدعو الله أن يجعله ثمرة لجهودنا المشتركة وأن يكمل مسيرتنا بالنجاح والسعادة.

وإلى فلذات كبدي وقطعة من روحي، أولادي الأعزّاء: انتصار و مُحمّد تاج الدين وفتح عبد الاله وجواد الذين كانوا الدافع الحقيقي لاستمرارتي في مسيرتي الدراسية، أهدي إليكم هذا العمل و أدعو الله أن يجعله لبنة في بناء مستقبلكم و أن يوفقكم في حياتكم الدراسية و العملية.

الصفحة	الفهرس
02	مقدمة
03	الفصل الأول: موضوع الدراسة
04	1- الاشكالية
06	2- أهمية الدراسة
07	3- أسباب اختيار الموضوع
07	4- اهداف الدراسة
08	5- تحديد المفاهيم
16	6- الأصول الفكرية لموضوع البحث
18	7- الدراسات السابقة
29	8- الفرضيات
30	الفصل الثاني منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة
31	1- منهجية البحث
32	1- المنهج
32	2- مصادر جمع المادة العلمية النظرية و الميدانية
32	1- مصادر جمع المادة العلمية النظرية
32	2- مصادر جمع المادة العلمية الميدانية
32	3- الادوات
32	1- الاستمارة، الاستبيان
33	2- المقابلة
33	3- الملاحظة
34	4- الوثائق والسجلات الادارية
34	5- الاحصائيات والتقارير الرسمية
34	4- العينة
35	5- بعض القواعد والقياسات الاحصائية
35	II- التعريف بميدان الدراسة

35	1-لمحة تاريخية عن ميدان الدراسة
35	2-لمحة جغرافية عن ميدان الدراسة
35	3-لمحة بشرية عن ميدان الدراسة
35	4-أهمية ميدان الدراسة لموضوع البحث
36	5-المجال الزمني للدراسة الميدانية
37	الفصل الثالث: التدريب، الرقمنة، الأداء الوظيفي
38	1-التدريب
38	1-مبادئ التدريب
38	2-اهداف التدريب
38	3-شروط عملية التدريب
39	4-أنواع التدريب
40	II-الرقمنة
40	1-نشأة الرقمنة
40	2-اهداف الرقمنة
41	3-أهمية الرقمنة
42	4-خصائص الرقمنة
42	III-التدريب الرقمي
42	1-أهمية التدريب الرقمي
43	2-قوائم التدريب الرقمي
44	3-اهداف التدريب الرقمي
44	4-تحديات التدريب الرقمي
45	IV-الأداء الوظيفي
45	1-أهمية الأداء الوظيفي
45	2-اهداف الأداء الوظيفي
45	3-أنواع الأداء الوظيفي
46	الفصل الرابع: نظريات التدريب الرقمي في الأداء الوظيفي للموظفين
47	1-النظريات الأساسية في التدريب
49	2-النظريات الأساسية للأداء الوظيفي
51	3-النظريات الأساسية في الرقمنة
53	الفصل الخامس: نماذج تنمية لبعض بلدان العالم المتطورة

54	1-نموذج الولايات المتحدة الأمريكية
57	2-نموذج اليابان
59	3-نموذج المانيا
61	الفصل السادس: تأثير التدريب الرقمي في الأداء الوظيفي للموظفين بميدان الدراسة: عرض، تحليل تفسير البيانات الميدانية
62	1-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الاولى
71	2-عرض، وتحليل بيانات عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية
73	3-عرض، وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة
84	4-عرض، وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الرابعة
111	*نتائج البحث والاقتراحات
112	1/نتائج البحث
121	2/الاقتراحات
124	خاتمة

قائمة الجداول البسيطة والاشكال

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	بيانات الجنس	62
02	الفئات العمرية	63
03	المستوى التعليمي	64
04	سنوات الخبرة	65
05	الرتبة التي ينتمي اليها الافراد.	66
06	معرفة اعضاء العينة بالإدارة الالكترونية	67
07	استخدام التكنولوجيا في التدريب وتقييم فعاليته	68
08	تقييم المعرفة الرقمية المكتسبة	69
09	قياس الأداء الوظيفي للموظفين من خلال المعرفة الملقنة في ظل الرقمنة	70
10	الاستفادة من التكوين الرقمي	71
11	الإمكانيات الرقمية الموجودة لتحقيق الفعالية	72
12	العنصر البشري المستخدم للرقمنة في المؤسسة	73
13	أهمية التدريب الرقمي في تحسين الاداء	74
14	نوعية التدريب الرقمي التحديات	75
15	التحديات التي تواجه التدريب الرقمي	76
16	هدف تقبل الموظف للتدريب الرقمي	77
17	دوافع تعزيز تقبل الموظف للتدريب الرقمي	78
18	التدريب المتخصص في مجال الرقمنة	79
19	اهتمام الحصول على تدريب اضافي	80
20	مساعدى المؤسسة الى توفير إمكانيات مادية لتحسين التدريب الرقمي	81
21	توظيف المؤسسة العنصر البشري المتخصص بشهادة مطابقة	82

83	جهود المؤسسة لتكثيف دورات تدريبية حول الرقمنة	22
84	مساهمة التدريب الرقمي في تحسين الاداء الوظيفي للموظفين	23
85	مساهمة التدريب في التأثير على الاداء	24
86	النفور من التكوين في المجال الرقمي	25
87	تأثير الاستخدام الرقمي على راحة الموظفين	26
88	مساهمة الاستخدام الرقمي في راحة الموظفين	27
89	التحديات المتوقعة اثناء التدريب الرقمي	28
90	القدرة على تطبيق التدريب الرقمي	29
91	المهارات المكتسبة من التدريب او المعرفة الجديدة	30
92	اقتراحات في تحسين التدريب الرقمي في المستقبل	31
93	افضلية التدريب الرقمي او التدريب التقليدي الوجيه	32
94	تجربة أعضاء بشكل عام مع التدريب الرقمي	33
95	نصيحة أعضاء عينة البحث للمشاركة في التدريب الرقمي	34
96	صعوبات إيجاد مراكز تدريب الرقمنة	35
97	تكفل مالي فيما يخص المستخدمين	36
98	ميزانية المخصصة للتدريب الرقمي	37

قائمة الاشكال

الصفحة	فهرس الاشكال	الرقم
62	رسم توضيحي يبين متغير الجنس لعينة الدراسة	01
63	رسم توضيحي يبين الفئات العمرية	02
64	رسم توضيحي يبين المستوى التعليمي	03
65	رسم توضيحي سنوات الخبرة	04
66	رسم توضيحي للرتبة التي ينتمي اليها الافراد.	05
67	رسم توضيحي لمعرفة اعضاء العينة بالإدارة الالكترونية	06
68	رسم توضيحي استخدام التكنولوجيا في التدريب وتقييم فعاليته	07
69	رسم توضيحي لتقييم المعرفة الرقمية المكتسبة	08
70	رسم توضيحي قياس الأداء الوظيفي للموظفين من خلال المعرفة الملقنة في ظلال رقمنة	09
71	رسم توضيحي الاستفادة من التكوين الرقمي	10
72	رسم توضيحي الإمكانيات الرقمية الموجودة لتحقيق الفعالية	11
73	رسم توضيحي العنصر البشري المستخدم للرقمنة في المؤسسة	12
74	رسم توضيحي أهمية التدريب الرقمي في تحسين الاداء	13
75	رسم توضيحي نوعية التدريب الرقمي التحديات	14
76	رسم توضيحي التحديات التي تواجه التدريب الرقمي	15
77	رسم توضيحي هدف تقبل الموظف للتدريب الرقمي	16
78	رسم توضيحي دوافع تعزيز تقبل الموظف للتدريب الرقمي	17
79	رسم توضيحي التدريب المتخصص في مجال الرقمنة	18
80	رسم توضيحي اهتمام الحصول على تدريب اضافي	19
81	رسم توضيحي مساعي المؤسسة الى توفير إمكانيات مادية لتحسين التدريب الرقمي	20
82	رسم توضيحي توظف المؤسسة العنصر البشري المتخصص بشهادة مطابقة	21

83	رسم توضيحي جهود المؤسسة لتكثيف دورات تدريبية حول الرقمنة.	22
84	رسم توضيحي مساهمة التدريب الرقمي في تحسين الاداء الوظيفي للموظفين.	23
85	رسم توضيحي مساهمة التدريب في التأثير على الأداء.	24
86	رسم توضيحي للنفور من التكوين في المجال الرقمي .	25
87	رسم توضيحي لتأثير الاستخدام الرقمي على راحة الموظفين .	26
88	رسم توضيحي لمساهمة الاستخدام الرقمي في راحة الموظفين.	27
89	رسم توضيحي للتحديات المتوقعة اثناء التدريب الرقمي.	28
90	رسم توضيحي للقدرة على تطبيق التدريب الرقمي.	29
91	رسم توضيحي للمهارات المكتسبة من التدريب او المعرفة الجديدة.	30
92	رسم توضيحي لاقتراحات في تحسين التدريب الرقمي في المستقبل .	31
93	رسم توضيحي لافضلية التدريب الرقمي او التدريب التقليدي الوجيهي.	32
94	رسم توضيحي لتجربة أعضاء بشكل عام مع التدريب الرقمي.	33
95	رسم توضيحي لنصيحة أعضاء عينة البحث للمشاركة في التدريب الرقمي.	34
96	رسم توضيحي لصعوبات إيجاد مراكز تدريب الرقمنة.	35
97	رسم توضيحي لتكفل مالي فيما يخص المستخدمين.	36
98	رسم توضيحي لميزانية المخصصة للتدريب الرقمي.	37

قائمة الجداول المركبة

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
99	فئة العمر *أهمية التدريب الرقمي في تحسين الأداء	01
101	المستوي التعليمي *ماهي التحديات التي تواجه التدريب الرقمي	02
103	سنوات الخبرة *ماهي المهارات التي اكتسبتها من التدريب او المعرفة الجديدة	04
105	سنوات الخبرة*هل يساهم استخدامك الرقمي الى راحتك	03
107	الرتبة التي ينتمي اليها *كيف تقيم تجربتك بشكل عام مع التدريب الرقمي	05
109	الرتبة التي ينتمي اليها*هل توجد صعوبة في إيجاد مراكز تدريب الرقمنة	06

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملاحق
01	الاستمارة
02	مراسلة حجز المعلومات على مستوى المنصة الرقمية.
03	وضعية الرقمنة بالوحدات الصحية التابعة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي:2025/04/20.
04	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 15،القرار الوزاري المشترك مؤرخ في :2009/12/20 ،يحدد التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية.
05	دفع فواتير وخدمات التوصيل لـ EPSP راس الوادي.
06	تطهير قاعدة بيانات البطاقة الوطنية للموظفين والاعوان المتعاقدين باستخدام منصة رقمية
07	طلب نتائج المراقبة الطبية للعطل المرضية بالولوج للبوابة الالكترونية

مقدمة

مقدمة:

إنَّ التَّطورات الهائلة التي يستهدفها العصر الحالي في التكنولوجيا والانفجار المعرفي والمعلوماتي أثرت على الكثير من أنظمة المجتمعات وجعلتها عرضة للتغيير والتطور المستمر خاصة في المجال الإداري وفي خضم هذه التَّطورات أصبح لازماً على المؤسسات ومراكز المعلومات الرسمية والخاصة بمختلف أوجه نشاطاتها واهتماماتها. أن تبادر إلى وضع الخطط ورسم السياسات اللازمة لتطوير نظم المعلومات والاتصالات. وربطها بشبكات المعلومات الوطنية والعالمية والاهتمام وتهيئة الكوادر البشرية والمتخصصة في مجال المعلومات وشبكات الاتصالات المختلفة. خاصة في ظلِّ تبني العديد من الدول مبدأ الحكومة الإلكترونية لتسيير الأعمال الحكومية اليومية كما أصبح على المديرين في ظلِّ هذه التَّطورات الإقرار بحتمية التغيير وإدارته وفق أسس علمية مدروسة وتتطلب منهم اتخاذ جميع الوسائل والسبل للتعامل والتفاعل معها، لذا فإن المؤسسات وتحت ضغط التغيير المستمر أن تعيد هندسة الهيكل الجداري وأجهزته وسبل الاتصال للبيانات والمعلومات في تسيير العمل الإداري والانتقال من فكرة الإدارة التقليدية إلى ما يعرف بالإدارة الإلكترونية التي تعمل علي رفع مستوى الأداء والكفاءة وتجعل العمل الإداري إدارة بلا أوراق من خلال استخدام الأرشيف الإلكتروني والوثائق والأدلة الإلكترونية. وهكذا في الإدارة الإلكترونية لم تعد ترفاً اجتماعياً بقدر ما هي ضرورة ملحة تقرضها الظروف والتحديات المحلية والدولية وهي شرط ضروري من شروط نجاح أي مؤسسة وذلك في قدرتها على تقديم الخدمات التي تتسم بالسرعة والفعالية وكفاءة الأداء إلى الأفراد. و من هنا كان لازماً على المؤسسات استثمار معطيات الإدارة الإلكترونية وتبنيها في تحقيق مهامها للعاملين بتلك المؤسسات. إنَّ استخدام الإدارة الإلكترونية مطلب لا غنا عنه في كافة المؤسسات لما تحقَّقه من نتائج إيجابية فيما يخصَّ تحسين الأداء الوظيفي، هذا الأخير والذي مازال محلَّ جدل كبير في الأوساط الإدارية ذلك لما له من أهمية كبيرة، فهو يعبر بشكل كبير عن مجهودات المواطنين في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة وهذا في ظلِّ بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة وأقصر وقت ممكن وأقلَّ تكلفة. فقد جاءت هذه الدراسة الحالية للكشف عن الجهود المبذولة لتحسين الأداء الوظيفي باستعمال التدريب الرقمي ذلك لأنَّ دراسة استخدام الرقمنة والتدريب عليها تساعد في التعرف على الممارسات والجهود التي تبذلها المؤسسة في توظيف التقنيات الحديثة لأعمالها الإلكترونية و استثمار الوقت وتقييم الأعمال العديدة وتسهيل التواصل بين الإدارة والموظفين والصعوبات التي تواجهها المؤسسة في تطبيق الرقمنة .

ولقد تناولنا بالدراسة موضوع بحثنا، من خلال خطة البحث، التي شملت: مقدمة، ستة فصول، نتائج البحث، خاتمة، ملاحق ومراجع. فأما المقدمة، فكانت عبارة عن إثارة للموضوع وأما الفصل الأول: فكان موضوع الدراسة و أما الفصل الثاني: فلقد خصَّص لمنهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة، أما الفصل الثالث: فلقد احتوى التدريب، الرقمنة، التدريب الرقمي، الأداء الوظيفي، أما الفصل الرابع: فجاء فيه نظريات التدريب على الرقمنة في الأداء الوظيفي، أما الفصل الخامس: فلقد تضمَّن نماذج تنمية لبلدان العالم المتطورة، أما الفصل السادس فقد تضمَّن تأثير التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي بميدان الدراسة، ثم تبع ذلك: نتائج واقتراحات، خاتمة، ملاحق ومراجع.

الفصل الأول: موضوع الدراسة :

- 1-الإشكالية
- 2-أهمية الدراسة
- 3-أسباب اختيار الموضوع
- 4-أهداف الدراسة
- 5-تحديد المفاهيم
- 6-الأصول الفكرية لموضوع البحث
- 7-الدراسات السابقة
- 8-الفرضيات

01-الإشكالية:

في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، أصبحت المؤسسات بمختلف أنواعها تعتمد بشكل متزايد على الوسائل الرقمية في الإدارة، وتنفيذ عملياتها فهو أحد أبرز اشكال هذا التحول، حيث يمثل نقلة نوعية من الأساليب التقليدية الى بيئة تعلم الكترونية متطورة، تتيح للمتدربين اكتساب المهارات والمعارف، باستخدام التقنيات الحديثة، فهو عملية تنظيمية تهدف الى تزويد الافراد بالمهارات والمعلومات المطلوبة لأداء مهامهم بكفاءة وذلك من خلال منصات الكترونية تعتمد على الانترنت.

فالتدريب الرقمي هو نوع من التدريب يتم باستخدام الوسائط الرقمية والتقنيات الحديثة ويهدف الى تطوير مهارات ومعارف الافراد عبر منصات الكترونية، بدلا من الأساليب التقليدية، فالتدريب الرقمي يقدم عبر الانترنت ويتضمن وسائط متعددة مثل الفيديوهات، العروض التفاعلية ويعتمد على تكنولوجيا التعليم مثل أنظمة إدارة التعليم، والتعلم الذكي، والذكاء الاصطناعي أحيانا.

فالتدريب الرقمي يساعد على الأداء الوظيفي للموظفين مما يسهل عليهم العمل الإداري ومرونة التسيير في المؤسسة الصحية موضوع الدراسة. ويمثل هذا النوع من التدريب الرقمي خيارا استراتيجيا للمؤسسات الحديثة، لما يوفره من مرونة في الزمان والمكان، وتوفير التكلفة والجهد، إضافة الى إمكانية تخصيص المحتوى.

في ظل التحول الرقمي السريع، واعتماد المؤسسات على وسائل التدريب الالكتروني أصبح التدريب الرقمي أداة رئيسية لتطوير الكفاءات المهنية. إن موضوع بحثنا: أثر التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين، حيث ندرس في هذا الموضوع كيف نتدرب على استخدام الأنظمة الرقمية، في تحقيق الأداء الوظيفي وانجاز المهام، في العمل، مايلحظ ان هناك أموالا طائلة توجه إلى ميزانية التسيير وعلى رأسها توفير الإمكانيات المادية في المؤسسات وذلك لتحسين الأداء الوظيفي للعمال وانجاز المهام بسرعة.

كما نلاحظ أن هناك ضغطا شديدا في الإدارات من ناحية العمل ونقص في الأداء الوظيفي وبالتالي نقص الانتاجية ومنه نقول ان المستوى التكويني للموظف في تطبيق الإدارة الالكترونية الرقمية ليس كفاء ومن خلال إدخال برمجيات تكوينية جديدة يصعب على الموظف في كثير من الحالات، التحكم في الأداء الوظيفي.

اما فيما يتعلق بتحديد الإشكالية، فموضوع بحثنا يقع في موضوع تأثير التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعال من حيث التدريب على الرقمنة وكيفية استغلالها وتطبيقها في انجاز المهام.

كما ان العملية التدريبية أصبحت احدى اهم العوامل التي تساعد في تطوير المهارات والقدرات الادارية والقيادية والفنية لدى الموظفين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ،ونتيجة التطور السريع والهائل في تكنولوجيا المعلومات الذي أدى الى نقلة نوعية في مجال التدريب الرقمي الذي اصبح يعتمد على التقنيات الحديثة وشبكة الانترنت ،وقد أدت هذه النقلة الى ظهور مفاهيم الكترونية جديدة كالتعليم الالكتروني ،الإدارة الالكترونية ،والتدريب الالكتروني الذي يعتبر من الركائز التي تعتمد عليها الدول في تسريع التنمية عبر الخدمات التي يقدمها والتي من شأنها انجاز العمل بسهولة ووقت اقل .

والجزائر من الدول التي تسعى وراء التغيير في مجال التدريب الرقمي، لتحقيق التقدم والتطور في قطاعاتها المختلفة، في ظل التحول الرقمي السريع واعتماد المؤسسات على وسائل التدريب الالكتروني، اصبح أداة رئيسية لتطوير الكفاءات المهنية، غير ان فعالية هذا النوع من التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين تبقى محل تساؤل خاصة مع اختلاف مستويات التفاعل الرقمي ، وتفاوت القدرات التقنية بين الموظفين ، وكيف يمكن ضمان نجاح هذا النمط التدريبي في بيئات عمل متنوعة وبيئة عمل القطاع الصحي العمومي بالتحديد.

وبناء على ما سبق، فان إشكالية بحثنا، تتمحور حول التساؤل الرئيسي التالي:

- كيف يساهم التدريب الرقمي في تحقيق الأداء الوظيفي للموظفين ميدان الدراسة؟
وتتدرج ضمنه التساؤلات الفرعية التالية:

- 1-كيف يساهم التدريب الرقمي في الأداء الوظيفي للموظفين، في مجال المعرفة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدان الدراسة؟
- 2-كيف يساهم التدريب الرقمي في الأداء الوظيفي للموظفين في ظل الوسائل المتوفرة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدان الدراسة؟
- 3-كيف يساهم التدريب الرقمي في الأداء الوظيفي الفعّال، في ظل قابلية الموظف للتدريب على الرقمنة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، ميدان الدراسة؟
- 4-هل هناك إستراتيجية، بديلة، أكثر فعالية، للتدريب الرقمي في الأداء الوظيفي بميدان الدراسة.

02-أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الموضوع في دراسة تأثير التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعال للموظفين حيث نبحث عن فوائد الرقمنة وكيفية التدريب عليها عند واحدة من أهم أنواع الإدارات ولها العديد من الفوائد، ويمكن القول إن أبرز ما في أهميتها ما يلي: تطوير مستوى أداء المؤسسات العمومية التي هي إحدى أهم مجالات الإدارة الإلكترونية تكمن في إدارة المؤسسات الحكومية، فيمكن تطوير المؤسسات باستخدامها بما يأتي:

- أ-تعمل على تطوير الخدمات المقدمة للمواطنين وتسهيل إجراءاتها وتقوم على تسهيل الأعمال والمعاملات التي يتم تقديمها للمواطنين وبالتالي يتم تحقيق التواصل بين المؤسسة والمواطن
- ب- .يساعد التدريب على الرقمنة في المؤسسة في عرض نماذج وإجراءات تقديم خدماتها للمواطنين بطريقة أفضل وتسهيل حركة التعامل مع الموظفين .
- ج-تمنح فرصة فتح قنوات تواصل جديدة بين المقيمين على إدارة المؤسسة وبين المواطن، مما يقوم على تسهيل الأعمال وينهي الكثير من الشكاوى والصعوبات المرتبطة بها .
- د-التحول إلى مؤسسة رقمية يؤدي إلى تحسين أداء الخدمات الصحية بوقت أقصر وبجودة أعلى و خفض تكاليف الإنتاج وزيادة ربح المؤسسة .إن الشكل التقليدي للمؤسسة الذي يتم الاعتماد فيه على استعمال عدد كبير من الموظفين واستعمال الهياكل التنظيمية المعقدة، يختلف عن الشكل الرقمي للمؤسسة الذي يحتاج الى قوى عاملة قليلة دون الالتزام بمواقع جغرافية معينة، وهذا يقوم بدوره بانعكاسه على التكلفة، ويؤدي إلى تخفيضها.

3- أسباب اختيار الموضوع: من بين الأسباب التي دفعتني لاختيار هذا الموضوع هي:

أ- الاطلاع على الموضوع فيما جعلني اكتسب رصيذا علميا في الموضوع، وامتلاكي مجموعة مراجع في الموضوع، يعني انني اخترت هذا الموضوع لأنه لديا علما فيه من السنوات الماضية

ب- أسباب ذاتية: كون الموضوع ينصب في مجال تخصصنا "علم الاجتماع تنظيم وعمل" مما دفعنا إلى البحث في موضوع التدريب الرقمي، وتحقيق أداء وظيفي فعال وكيف يكون التدريب في ظل المعرفة الرقمية الملقنة، وكذلك في ظل الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة العمومية، وقابلية الموظف للتدريب الرقمي في المؤسسة العمومية.

ج- أسباب موضوعية:

- كون الموضوع جديد

- التطور التكنولوجي المتسارع والتحول الرقمي.

- المرونة وسهولة الوصول.

- الحاجة المستمرة لتطور المهارات وإبراز النقص الحاصل على الأداء بالنسبة للموظف في تطبيقه للرقمنة.

- الأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية، وقياس الأثر وتحسين الاستراتيجيات .

4- أهداف الدراسة: يكمن هدف موضوع بحثنا في الوصول إلى معرفة واقع الإستراتيجية المتبناة السائدة في الميدان والإستراتيجية البديلة الأكثر فعالية من تلك المتبناة، هذه الإستراتيجية البديلة التي مصدرها العلم النظري في فصولنا النظرية في مذكرتنا.

- أي نقارن ماذا، كانت ممثلة في المعرفة الملقنة والإمكانيات المتوفرة والأداء الوظيفي الفعال وقابلية الموظف للتدريب في إستراتيجية بديلة أكثر فعالية للتدريب على الرقمنة والأداء الوظيفي الفعال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي.

- أي لماذا، كانت ممثلة في المعرفة الملقنة والإمكانيات المتوفرة والأداء الوظيفي الفعال وقابلية الموظف للتدريب في إستراتيجية بديلة أكثر فعالية للتدريب على الرقمنة والأداء الوظيفي الفعال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي.

- أي كيف، كانت ممثلة في المعرفة الملقنة والإمكانيات المتوفرة والأداء الوظيفي الفعال وقابلية الموظف للتدريب في إستراتيجية بديلة أكثر فعالية للتدريب على الرقمنة والأداء الوظيفي الفعال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي.

- أي في ظل أي ظروف، كانت ممثلة في المعرفة الملقنة والإمكانيات المتوفرة والأداء الوظيفي الفعال وقابلية الموظف للتدريب في إستراتيجية بديلة أكثر فعالية للتدريب على الرقمنة والأداء الوظيفي الفعال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي.

- أي ما المخرج، كانت ممثلة في المعرفة الملقنة والإمكانيات المتوفرة والأداء الوظيفي الفعال وقابلية الموظف للتدريب في إستراتيجية بديلة أكثر فعالية للتدريب على الرقمنة والأداء الوظيفي الفعال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي.

-تهدف هذه الدراسة إلى معرفة التدريب على الرقمنة ومدى تأثيرها على الأداء للعامل او للموظف بالنسبة للمؤسسة

كما تهدف إلى معرفة أهمية التدريب وفائدتها للموظف في التسيير السريع والجيد للمؤسسة.

كذلك السرعة في أداء الأعمال بدون تدخل أي عمال آخرين

تطوير الإدارة وخفض الأعمال الورقية وإعادة استعمال تحسين الخدمات خفض التنقل، التوصيل في أي وقت واي مكان وسهولة الوصول للمعلومات وخفض المصاريف.

5-تحديد المفاهيم :

1- مفهوم التدريب:

أولاً-لغة: التدريب درب يدرّب من الدربة، وهي الملكة والتمكن من الشيء، والإلمام بكل تفاصيل شيء معين بذاته.

ثانياً -اصطلاحاً: هو عملية مشاركة يتم فيها تعلم مهارات ومعارف ومواقف جديدة، بما يساعد العاملين على أداء عملهم بشكل أفضل.

تعددت وتتنوع معاني التدريب، حيث أن كل منها تناوله من زاوية تختلف عن الأخرى، ولهذا الغرض سنعرض البعض منها، والتي نراها أكثر توضيحاً، ومن بينها نجد تعريف أحمد زكي بدوي الذي يعتبره "وسيلة تمكن الأفراد من أداء العمل المطلوب بكفاءة عالية، لتنمية المهارات والقدرات المطلوبة، لمزاولة مهنة معينة، أو مجموعة من المهن".(1)

(1) محمد يونس بن حواش، رقمنة المستشفيات في ظل التحول الرقمي، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية: 2022- 2023 صفحة 07 .

ويتميز هذا التعريف بأنه أوضح الهدف من التدريب، والمتمثل في زيادة كفاءة العامل في أداء عمله وتطوير مهاراته. (1)

كما يعرفه محمد صالح فالح بأنه "الوسيلة التي يمكن بواسطتها تزويد العاملين بالمهارات والمعرفة الفنية، في مجال معين هدف ان يؤدي ذلك إلى زيادة المتدرب وكفاءته" (2)، ويصبو التدريب إلى رفع مهارات وقدرات العامل في مجال معين بهدف الرفع من ديناميكية وفعالية العامل المتدرب. كما يعرفه أحمد صقر عاشور بأنه "نشاط يهدف إلى توفير فرص اكتساب الفرد لخبرات تزيد من قدراته على أداء عمله." (3)

ثالثاً: مفهوم التدريب اجرائياً:

من خلال التعريفات السابقة يتضح ان التدريب هو اكساب الفرد المهارات التي تساعد على اداء عمله بصفة جيدة، اذ يشكل وسيلة مخططة تمكن من زيادة مهارة الموظفين و كفاءاتهم وتحسين قدراتهم لمزاولة مهنتهم في مجالات مختلفة.

ب- مفهوم الرقمنة:

أولاً: لغوياً: هي تحول الجوانب المادية في عمليات الأعمال وتدفعات العمل الى جوانب رقمية والمقصود من تمثيل الأشياء غير الرقمية او المادية في تنسيق رقمي هو أن يكون بإمكان نظام الكمبيوتر ،استخدام هذه المعلومات على سبيل المثال تحول النماذج الورقية التي يملأها الى نماذج رقمية يكملونها عبر الأنترنت. (4)

(1)- بال مالكولم. التدريب الناجح للموظف، الطبعة الأولى، ترجمة مركز التعريب و البرمجة ببيروت، الدار العربية للعلوم، 1997، ص 07

(2)-الاستاذة ذهبية سيدعلي ،اهمية التدريب في المؤسسة ،جامعة الجزائر -2- ،صفحة 123

(3)-الاستاذة ذهبية سيدعلي ، ،صفحة 123

(4) محمد يونس بن حواش ،المرجع نفسه صفحة 08 .

ثانياً: اصطلاحاً: الرقمنة هي مفهوم حديث ارتبط ظهوره مع بروز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذي نتج عنه التحول من استخدام الطرق التقليدية في نقل المعلومات والاتصالات ، والذي نتج عنه التحول من استخدام الطرق التقليدية في نقل هذه التكنولوجيا الحديثة في هذا الميدان . (1)

تتعدد المفاهيم المتعلقة بمصطلح "الرقمنة"، وذلك وفقاً للسياق الذي يستخدم فيه فينصر "تايلر" للرقمنة بأنها تمثل الفرق بين البتات وهي كل ما ليس له لون ، او حجم او وزن ويستطيع السفر في سرعة الضوء ، ويعد اصغر عنصر في الحمض النووي للمعلومات يعبر عنه بسلاسل من الصفر والواحد و"الذرات" التي تشكل بطبيعة الحال المادة الصلبة مثل الورق والحبر اللذان يوضعان معا لاعطاء المعنى والقيمة لهذه المادة ، أي ان الرقمنة من الناحية العملية هي نظام الكتروني يمكن بعض الاجهزة من التقاط الصور للمواد المطبوعة واتاحتها بلغة مشفرة ومن ثم تخزينها ونقلها واسترجاعها ونسخها وحتى تغييرها . (2)

اما عند سشلوم (SCHLUM) فمصطلح الرقمنة اشمل مما يقابله عند البعض الاخر وهو مصطلح المسح الضوئي حيث ان الرقمنة لا تقتصر على المسح فقط بل تقوم بتحويل المواد التقليدية كصور والكتب والتسجيلات الصوتية وتسجيلات الفيديو وغيرها الى شكل مقروء بواسطة الحاسب سواء تطلب ذلك التحويل استخدام المساحات الضوئية ام لا . (3)

ثالثاً : اجرائياً : وبناء على هذه التعريفات التي تناولناها ، يمكننا القول ان الرقمنة تشكل جميع الطرق الناتجة عن الحصول على البيانات واستخدامها بشكل رقمي وبسهولة ، وينتج ذلك معالجة المعلومات وتحويلها بكل دقة وكفاءة للحصول على خدمات عالية الجودة ، حيث ترتبط الرقمنة ارتباطاً مباشراً بكل من البيانات والمعلومات والتي بفضلها تسمح لنا للوصول الى التحول الرقمي كما تتميز المجموعات الرقمية بسهولة الوصول اليها من جانب المستفيدين .

(1) محمد يونس بن حواش نفس المرجع صفحة 07.

(2) محمد يونس بن حواش نفس المرجع صفحة 08.

(3) مقال مفهوم الرقمنة الساعة (13:28) سايوم : 2024/09/27 ([انترنت](https://aws.amazon.com) ، <https://aws.amazon.com>)

ج- مفهوم التدريب الرقمي :

أولاً- المفهوم لغة : التدريب الإلكتروني هو عملية تدريبية تهدف الى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة الأنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب و المدرب ، فهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب من يتدرب و من يدرّب و أين يتدرب و ماذا يتدرب .

-يشير التدريب الرقمي الى عملية اكتساب المهارات و المعرفة المتعلقة بالاستخدام الفعال للتكنولوجيا ، ويشمل ذلك الكفاءات في مجال البرمجيات والأدوات الرقمية وفهم التغيرات التكنولوجية المتطورة باستمرار (1)

ثانياً-المفهوم الاصطلاحي :يعرفه المطرفي :بانه أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب أيا كان موقع عمله الالتحاق بدورة او برنامج تدريبي بشكل متزامن او غير متزامن دون الحاجة الى حضور الشخص لمكان انعقادها او التقيّد بعدد المتدربين او الوقت وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ووسائط أخرى متعددة .(2)

تعني مصطلحات التدريب الرقمي استخدام التقنيات الرقمية في تحسين التعلم والتدريب ، يعتبر هذا النهج تطويراً للنمط التقليدي ،حيث يتضمن استخدام الوسائط الرقمية لنقل المحتوى التعليمي وتفعيل التواصل و تشجيع المشاركة وتشمل عناصره تطبيقات التعليم الإلكتروني والاستفادة من البيانات الكبيرة ، وتجارب الواقع الافتراضي والاستخدام الشامل للوسائط المتعددة وتجد تطبيقات التدريب الرقمي استخداماً واسعاً في مجالات مختلفة في مجال التعليم ويكن استخدام التدريب الرقمي لتلبية احتياجات الطلاب وتحسين عملية التعلم حيث في المجال المهني يمكن استخدام التدريب الرقمي لتطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم ، كما يمكن استخدام التدريب الرقمي في مجالات أخرى مثل الطب والتسويق والاعمال الإدارية (3)

(1) مقال "أهمية التدريب الرقمي لمجتمعنا" 14 مارس 2024 ،انترنت على الساعة 14:40 سا يوم 09 فيفري 2025 ، <https://smowl.net>

(2) المطرفي سالم ،نموذج مقترح لانشاء مركز للتدريب عن بعد ،بالمديرو العامة للدفاع المدني في المملكة العربية السعودية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،قسم العلوم الشرطية جامعة نايف العربية ،2005 ،ص 35 .

ثالثاً- المفهوم الإجرائي :

وفي الختام، فإن التدريب الرقمي ليس مجرد اتجاه، بل هو حاجة ملحة في عالم اليوم، إن أولئك الذين يهتمون الفرصة للتعلم والتكيف مع التقنيات الجديدة يجدون طريقاً أكثر وضوحاً للنجاح، فهو ليس استثماراً في المهارات فحسب، بل في المستقبل أيضاً.

د- مفهوم الأداء الوظيفي :

أولاً: لغوياً: هو لفظ مشتق من الفعل "ادى" ويعني "أدى" الشيء قام به والدين قضاة والصلاة قام بها بوقتها والشهادة ادلى بها، واليه الشيء اوصل اليه وتادى الأمر اخذ ادائه واسبعد له تادى الأمر قضي والى فلان توصل .

تجدر الإشارة بداية الى ان الاشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الكلمة الانجليزية TO PERFORME وقد اشتقت من الكلمة هذه الكلمة بدورها من اللغة اللاتينية (PERFORME) والذي يعني تنفيذ مهمة او تأدية عمل.

ثانياً: اصطلاحياً: تعددت المفاهيم بتعدد الآراء حول الأداء ويستخدم مصطلح الأداء على نطاق واسع ومع ذلك يصعب تعريفه اذ نجد كم هائل من التعريفات حوله سننتقل إلى البعض منها: يعرف قوديت GODET الأداء على انه : "مجموعة من المعايير الملائمة للتمثيل والقياس التي يحدده الباحثون والتي تمكن من حكم قيمي على الأنشطة والنتائج والمنتجات وعلى اثار المنشأة على البيئة الخارجية "

ويعرفه صقر عاشور: "بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام التي يمكن ان يتكون منها عمله " وهذا يعني أن الفرد ملزم بمتطلبات العمل وما يحتويه من الأنشطة لانجاز الأعمال المطلوبة منه لتحقيق الهدف المسطر له.

ويعرفه منصور احمد بأنه: " كفاءة العامل لعمله ومسلكه فيه ومدى صلابته في النهوض باعباء عمله وتحمله لمسؤولياته في فترة زمنية محددة. (1)

(3) هدى كريم مقال "تطوير مهارات التدريب الرقمي" 4 ديسمبر 2023، انترنت على الساعة: 14:04، 09/02/2025، <https://www.artrainer>

(1) رواحي روية - رواحي زهرة، الصراع الجيلي والاداء الوظيفي، جامعة ابن خلدون تيارت، كلية العلوم الاجتماعية، السنة الجامعية 2022-2023، صفحة 32.

ثالثاً: إجرائياً: هو كل جهد فكري وعضلي يبذله العامل في موقع عمله حسب الوظيفة المنسوبة اليه في إطار الصلاحيات ،كما انه نشاط يؤديه الفرد داخل المؤسسة التي يعمل بها في اطار وظيفته وهو الجهد والرغبة والقدرات الطاقوية الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمة او وظيفة .

بعض المفاهيم الثانوية:

هـ- مفهوم المعرفة: تعتبر المعرفة من الموضوعات الجديرة بالبحث والدراسة، فهي تعني ذلك الرصيد الهائل من العلوم والمعارف، والمعلومات التي اكتسبها الانسان خلال مسيرته الطويلة بحواسه وفكره وعقله.

ونظرا لأهمية المعرفة، وضرورة دراستها من جميع الجوانب فقد بحثتها الكثير من العلوم الفلسفية والاجتماعية، وتم تأسيس نظرية لها تعرف بنظرية المعرفة، وهي احدى فروع الفلسفة التي تبحث في أصل المعرفة وتكوينها ومناهجها وصحتها. (1)

مفهوم المؤسسة العمومية :

إن المفهوم التقليدي للمؤسسة العمومية، يرتكز على أساس فكرة المرفق العام، فهي عبارة عن مرفق عام إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و تخضع لقواعد القانون العام في تنظيمها و سيرها .لكن هذا المفهوم أصيب بهزة عند تزايد تدخل الدولة في المجال الاقتصادي وظهور المرافق العمومية الصناعية و التجارية التي يتضمن نظامها القانوني تطبيق قواعد من القانون الخاص، و بدأ تمييز جديد يفرض نفسه بين المرافق العامة الإدارية التي تتكفل بإدارتها المؤسسة العمومية الإدارية، و التي استمر نظامها القانوني في خضوعه كليا لقواعد القانون العام و المرافق العمومية الصناعية و التجارية التي تتكفل بإدارتها المؤسسة العمومية الصناعية و التجارية الخاضعة جزئيا للقانون العام و القانون الخاص .مما دفع بعض الفقه لاعتبار ذلك تطور في مفهوم المؤسسة العمومية، كمقابل لتطور مفهوم المرفق العام، بينما رفض البعض الآخر أصلا التلازم بين الفكرتين، و لعل ما يميز المؤسسة العمومية عن بقية المنظمات هو كونها منظمة تنشئها الدولة و تخضع لمبدأ التخصص و الاستقلالية في ممارسة نشاطها مع بقائها خاضعة لرقابة السلطة المركزية .و عرفت الجزائر تطبيق نظرية المؤسسة العمومية تحت عدة تسميات بحسب المراحل و النظام السياسي السائد فيها .ففي ظل النظام الاشتراكي أخذت المؤسسة العمومية شكل المؤسسة المسيرة ذاتيا و المؤسسة الاشتراكية و هما أسلوبان اشتراكيان لإدارة الأنشطة الاقتصادية للدولة إضافة إلى أساليب ليبرالية مأخوذة من النظام الاستعماري و هي الشركة(2)

(1) رواحي روية -رواحي زهرة، المرجع نفسه، ص 32

(2) غلابي ،بوزيد،واخرون،مفهوم المؤسسة العمومية،جامعة ام البواقي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،ماجستير ،2011 انترنت على الساعة 8:45 سا يوم 2025/06/19.

و- مفهوم الوسائل: الوسائل اصطلاحاً عرفها العز بن عبد السلام والقرافي بقولهما: «الوسائل هي الطرق المفضية إلى المقاصد .
 "وعرفها ابن القيم بقوله: «ما كان وسيلة وطريقاً إلى الشيء:». " وعرفها ابن كثير بقوله: «هي التي يتوصل بها إلى تحصيل المقصود»
 كما عرفها ابن جزري بقوله: "الوسائل هي التي يتوصل بها إلى المقاصد"
 وعرفها المقرئ بقوله: "هي المفضية إليها أو المقاربة لها الخالية من الحكم في أنفسها."
 من خلال هذه التعاريف فإن الوسائل هي كل ما يتوصل به إلى المقاصد سواء كانت الوسائل شرعية أو غير شرعية، وسواء كانت المقاصد شرعية أو غير شرعية. (1)
 ز- مفهوم الإمكانيات: هي الوسائل التي تحت التصرف أو الطاقات التي يمكن الاستفادة منها، وهي عبارة عن احتمال، فهي شيء موجود فقط كاحتمالية، ان مانحاول القيام به في عالم العمل هو تقدير ذلك الاحتمال.
 الإمكانيات في جوهرها هي تقدير احتمالية قدرة الفرد على القيام بشيء ما وان يصبح شيئاً ما في المستقبل في سياق معين (2)

(1) بلقاسم سلاطنية، حسان الجليلي، منهجية العلوم الاجتماعية، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2017، صفحة 16.

(2) ام نائل، فقه الوسائل في الشريعة الإسلامية، جزء واحد صفحة 27 انترنت يوم 2025/02/13.

<https://www.islamweb.net/ar/library/content/1620/3462>

ح-تقبل الموظف للتدريب: هو توفير برامج التعليم و تطوير المهارات الخاصة بالقوى العاملة بالشركة او المؤسسة والمتعلقة بشكل مباشر بمهام وظيفتهم وتبدأ عملية التدريب منذ الوهلة الأولى لوجود الموظف في الشركة. والذي يختلف بين وقت و اخر هو الجانب الذي ستر تركز عليه الجهود التدريبية فعلى سبيل المثال عند تدريب الموظفين الكوادر والجدد يتم التركيز على البرامج التدريبية التي تعمل على تعزيز كفاءة الموظف بما يتناسب مع مهام عمله ،وعند وصول الموظف لمستوى الكفاءة العملية المطلوب يأتي دور البرامج التدريبية التي تركز على تحسين أداء الموظف والإنتاجية ،ثم يتم اختيار الموظفين المؤهلين لتولي مناصب قيادية ،لتوفير فرص تدريبية لهم على المهام الإدارية والقيادية ، لذا تحتاج المهام التدريبية الى يقظة كبيرة من فريق الموارد البشرية لتواكب التطور السريع الذي تشهده المؤسسات والحاجة الى تنفيذ برامج تدريبية فعالة تلبي رغبات واهداف الإدارة ،ويكون هذا التدريب وفق خطة وهي :

- 1- تمهيد ونظرة عامة على الدورة.
- 2- وسيلة تقديم التدريب وجدولة الزمن.
- 3- محتوى التدريب وجدول تقسيمه
- 4- الرصد والمتابعة (1)

(1) رواجي روبة -رواجي زهرة ،الصراع الجيلي والاداء الوظيفي ،جامعة ابن خلدون تيارت ،كلية العلوم الاجتماعية ،السنة الجامعية 2022.

6- الأصول الفكرية لموضوع البحث:

لدينا في موضوعنا متغيرات ثلاث: التدريب، الرقمنة، والأداء الوظيفي، والأصول الفكرية لموضوع بحثنا هي بمثابة بوصلة ترشدنا لتغطية جميع محاور البحث.

1 - عرض وتعريف النظرية الوظيفية:

ان الوظيفية تيار في علم الاجتماع ،و يعد من اهم التيارات الفكرية والنظرية ،الا انه حظي بتسميات متعددة من الوظيفية الى البنائية الوظيفية والاتجاه الوظيفي والتحليل الوظيفي او النظرية الوظيفية ، ويعرف اكثر باسم البنائية الوظيفية ويشاع اختصارا لكل التسميات السابقة .تعد الوظيفية اكثر الاتجاهات النظرية انتشارا وشيوعا وكاصطلاح اثير الجدل حوله وذلك للاستخدامات المختلفة والمتعددة لكل وظيفة في مجالات متعددة ومستويات مختلفة الا انه ومع كل هذا يوجد اجماع واتفاق بين علماء الاجتماع وعلماء الانثروبولوجيا حول هذا المصطلح أي بين الوظيفية والوظيفة وتم حصرها في اربع معاني وهي :

1-تعني الوظيفة المركز والمهنة والعمل.

2-المهام والواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتق شاغل الوظيفة.

3-يتضمن المعنى الرياضي للوظيفة حيث يقصد بها العلاقة بين عنصرين او عاملين على الأكثر واي تغيير في عامل يستدعي تغيير في العوامل الأخرى، وهذا يعني الارتباطات بين العناصر والعلاقات المتبادلة وأيضا التساند بين المكونات

4-يتضمن المعنى للوظيفة في التصور البيولوجي لمفهوم الوظيفة بحيث يشير الى الدور الذي يؤديه عضو ما او عنصر ما في تنظيم او نشاط. (1)

تعتبر الوظيفية من الاصطلاحات التي يكثر الجدل حولها في العلوم الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى الاختلافات التي تتجم عن استخدامها في البيولوجيا، وكذلك تعدد معانيها يؤدي إلى الخلط واللبس، وفي هذا السياق يذهب "نيقولا تيماشيف" إلى أنه من الصعب تحديد المقصود بهذا الاتجاه، وذلك يرجع حسب رأيه إلى أن مصطلح وظيفة، ووظيفي في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا الثقافية، يتضمنان معان مختلفة ومتباعدة.

(1) علي غربي، علم الاجتماع والثنائيات النظرية (التقليدية والمحدثة) قسنطينة 2008 ص 76 و78.

لذا فيمكننا صياغة تعريف شامل ومبسط نوعا ما يشمل كل مناحي النظرية الوظيفية، وهو أنه مهما كان نوع النظرية الوظيفية فهي نظرية تقوم على اعتبار مصطلح الوظيفة الأداة المفهوماتية الرئيسية لدراسة الأنظمة الاجتماعية، وهذا انطلاقا من الاعتماد على مسلمة مفادها أن كل نظام اجتماعي يتكون من عناصر مترابطة فيما بينها ويرجع هذا الترابط إلى قيام كل منها بوظيفة، وقيامه بهذه الوظيفة مرتبط بقيام الآخرين بوظائفهم، وهذا ما يؤدي إلى تحقيق التكيف والاندماج، ومن هنا يتبين أن الوظيفة تستعمل من منظور المماثلة العضوية وارتباط الأجزاء الكل والمنظور الرياضي تناسب القيام بالوظيفة مع حاجة الكل. (1)

ب- مبادئ ومرتكزات النظرية الوظيفية:

أولاً: مفاهيم النظرية الوظيفية هي: البناء والوظيفة والخلل الوظيفي، التوازن والاستقرار، التكامل، التدرج الهرمي.

ثانياً: البنائية الوظيفية هي بشكل عام تنص على مبدأ الخلل الوظيفي وهذا التدريب أكيد سوف يكون فيه خلل وإذا وصلت لمستوى أعلى هو الجانب الحدائي في النظرية البنائية الوظيفية "الكسندر وجيفري"، يقولان بعد ماتم النقد للصراع لم يريدوا تبني مصطلح الصراع لأنهما لم يتماشيا مع طرف الصراع، إذ تكون مشكلة في التدريب وفي الرقمنة يوجد انتقاد أو لا، معناه من الجانب الواقعي إلى الجانب الرقمي، إذا كانت الأرضية الواقعية والأرضية الرقمية معناها الوظائف سوف تتغير، و يوجد تبادل وظيفي، يعني الخصوصية الوظيفية سوف تتبدل حتى البناء الواقعي بناء الأرضية الواقعية لتلكوت بارسونز ونسق الأرضية الرقمية يختلف. إن الانتقال هذا من الواقعي إلى الرقمي ممكن أن يوقع خلل وممكن يوقع مشكلات وظيفية. تطبيق النظرية البنائية الوظيفية على تأثير التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين تعد إطاراً تحليلياً قوياً لفهم كيفية عمل الأنظمة الاجتماعية واستقرارها، ويمكننا تطبيقها على موضوع تأثير التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين من خلال التركيز على كيفية مساهمة التدريب الرقمي في استقرار وفعالية "النظام" التنظيمي. وفقاً لها، ينظر إلى المؤسسة على أنها نظام اجتماعي يتكون من أجزاء مترابطة "أقسام"، "موظفون"، "عمليات" يعمل كل منها على أداء وظيفة محددة للمساهمة في الحفاظ على استقرار النظام ككل. في هذا السياق، فتطوير المهارات الرقمية يساعد التدريب الرقمي للموظفين على مواكبة التطورات التكنولوجية، مما يجعلهم أكثر قدرة على استخدام الأدوات والبرامج الحديثة في عملهم. أما الاختلالات الوظيفية لا يقتصر تأثير التدريب الرقمي على الجوانب الإيجابية فقط، فقد تظهر بعض الاختلالات الوظيفية التي قد تؤثر سلباً على النظام، والإرهاق الرقمي قد يؤدي الإفراط في التدريب الرقمي أو سوء تصميمه إلى إرهاق الموظفين، مما يقلل من دافعيتهم ويؤثر سلباً على أدائهم. وبتطبيق النظرية البنائية الوظيفية، يمكننا أن نرى أن التدريب الرقمي لا يؤثر فقط على الأداء الوظيفي للموظفين بشكل مباشر وظائف ظاهرة، ولكنه يساهم أيضاً في استقرار وفعالية النظام التنظيمي الأكبر من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية، وزيادة الرضا الوظيفي، وتقليل دوران الموظفين وظائف كامنة. ومع ذلك، من الضروري الانتباه إلى الاختلالات الوظيفية المحتملة لضمان أن يخدم التدريب الرقمي الأهداف التنظيمية الشاملة بشكل فعال.

إذا كانت الفرضية عندها بعد سلبي نقول البدائل الوظيفية المحافظة على النسق الرقمي من خلال العناصر الاربعة التي تكلم عليها تالكوت بارسونز المواءمة والتكيف والاستمرارية وتحقيق الهدف. تحتاج عملية الحفاظ على الإطار الرقمي الى التدريب الرقمي، تطبيق عملية المواءمة بحيث تنتج عن طريق التدريب لتحقيق الهدف ومن ثم يتضمن التدريب والأداء عملية الاستمرارية للتدريب للحفاظ على الخصوصية للواقع الرقمي بالموازنة مع الأرضية الواقعية، وهذا ما يؤدي حتما الى تحقيق الهدف واستمرار النسق الرقمي كما ورد في النظرية الوظيفية.

7-الدراسات السابقة: ان اطلاع الباحث على بعض او مجمل الدراسات التي تناولت نفس الموضوع او جانبا منه ،يعد امرا مهما في توسيع مجال المعرفة لديه ،او استكمال جانب لم تتناوله الدراسات من قبل ،لذلك من المهم ان يقوم الباحث بالكشف عن الدراسات السابقة ، لتقادي تكرار الدراسة الموضوع نفسه ، وبالتالي تغيب الفائدة العلمية من دراسته ،لذى اخترنا بعض الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع بحيث تنوعت من حيث طبيعتها الى مقالات ومذكرات وذلك بهدف معرفة النتائج المتوصل اليها واجراء مقارنة بالدراسة الحالية .

1-الدراسة الأولى⁽¹⁾: محمد يونس بن حواش، بعنوان "رقمنة المستشفيات في ظل التحول الرقمي"، دراسة حالة (مستشفى محمد بوضياف ولاية البيض) السنة 2022- 2023 جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير. المجال المكاني للدراسة: دراسة حالة مستشفى محمد بوضياف ولاية البيض. اشكالية الدراسة: ما واقع رقمنة المؤسسات الاستشفائية في ظل التحول الرقمي؟ التساؤلات الفرعية:

-ما المقصود بالرقمنة؟

-ما هو واقع استخدام الرقمنة لدى المرفق العمومي لولاية البيض؟

الفرضية الاولى: يمكن الاشارة على انها عملية تحويل المعلومات من الطابع التقليدي الورقي الى الطابع الحديث الرقمي ويمكن قراءتها بواسطة الحاسوب دون إجراء أي تغيير بالمحتوى الأساسي. الفرضية الثانية: يوجد استخدام لابس به للرقمنة الذي يمثل التوجه الأبرز للإدارة العمومية في المرفق العمومي بولاية البيض.

(1) محمد يونس بن حواش ،رقمنة المستشفيات في ظل التحول الرقمي ،جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،السنة الجامعية: 2022- 2023.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي، المنهج التحليلي.
 أدوات جمع البيانات: الملاحظة والمقابلة.
 عينة الدراسة: 28 شخص بناء على عدد الاسئلة.
 أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة.
 - محاولة توضيح مدى أهمية الرقمنة في المؤسسات الاستشفائية.
 - محاولة معرفة مدى فعالية الرقمنة في المؤسسات الاستشفائية.
 - محاولة الوقوف على اهم نقايص المؤسسات الاستشفائية.
 نتائج الدراسة: يوجد أثر جيد لرقمنة القطاع الصحي، على مستوى الاداري في تحسين الخدمات الصحية في المستوى

- يوجد أثر لرقمنة الصحة على مستوى الاستقبال ما ساهم في تحسين الخدمات الصحية
 - بالرغم من ان واقع الرقمنة في المستشفى كان لا يابس به الا انه لا يمكننا الحكم، وذلك لان مشروع الرقمنة لا يزال في بدايته.

خطة البحث: تم تقسيم البحث الى فصلين، الفصل الأول تناول بعض المفاهيم الاساسية في الرقمنة بصفة عامة ومدى اهميتها، واهدافها، وخصائصها وابعادها، والفصل الثاني وهو التطرق لواقع الرقمنة والتحول الرقمي بمستشفى محمد بوضياف لولاية البيض، وذلك من خلال تبيان واقع الصحة في الجزائر .

افادتنا هذه الدراسة في مفهوم الرقمنة وماهيتها، وواقع رقمنة المستشفيات في ظل هذا التحول؟ حيث تخدم لنا الموضوع من حيث واقع الرقمنة في القطاع الصحي، ومدى فعاليتها.

2- الدراسة الثانية: (1) عنوان الدراسة بعنوان "واقع تطبيق الرقمنة في المؤسسات العمومية للصحة" (دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد دندان بعزابة -سكيكدة-) صاحبة الدراسة بوشارب عبير، المدرسة الوطنية للمناجنت وادارة الصحة التكوين المتخصص للمتصرفين الرئيسيين لمصالح الصحة -الدفعة العاشرة-المدة الزمنية للدراسة 2022-2024، مكان الدراسة "المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد دندان بعزابة -سكيكدة -دامت 2 سنة. إشكالية الدراسة: مواقع تطبيق الرقمنة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد دندان -سكيكدة؟

(1) بوشارب عبير، "واقع تطبيق الرقمنة في المؤسسات العمومية للصحة" اشراف ناصر قريم، المدرسة الوطنية للمتصرفين الرئيسيين لمصالح الصحة، الجزائر، السنة 2022-2024 .

- منهج هذه الدراسة: منهج الإحصاء الوصفي
- الفرضيات: تمارس الرقمنة في اغلب الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد دندان بعزابة سكيكدة.
- تتوفر المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد دندان بعزابة -سكيكدة -على المتطلبات الضرورية المالية، التقنية، الإدارية والبشرية لرقمنة الخدمات الصحية المقدمة.
- درجة تطبيق الرقمنة في المؤسسات العمومية الاستشفائية محمد دندان بعزابة -سكيكدة - مرتفعة.
- ادوات جمع البيانات: المقابلة، الملاحظة، سجلات وملفات المؤسسة، الاستبيان.
- العينة: عشوائية بسيطة.
- تهدف هذه الدراسة التي اجريت في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد دندان بعزابة -سكيكدة -الى الوقوف على واقع تطبيق الرقمنة في المؤسسة العمومية الاستشفائية عزابة والتعرف على بعض المفاهيم النظرية المتعلقة برقمنة المؤسسات العمومية للصحة وكذلك التعرف على التحديات والمعوقات التي تواجه رقمنة المؤسسات العمومية.
- نتائج الدراسة : وجد في هذه الدراسة واقع تطبيق الرقمنة يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى توفر المتطلبات الإدارية، التقنية، البشرية والمالية ويتضح ذلك من خلال درجة التأثير العالية ميدانيا، كما ان المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد دندان تتوفر على جهاز إداري يدعم سياسة تطبيق الرقمنة وعلى عدد من الأجهزة الالكترونية لمشروع الرقمنة من حواسيب وبرمجيات ساهم في رقمنة الخدمات المتواجدة على مستوى المؤسسة إلا أن النقص المسجل فيها حد من نسق تسريع عملية الرقمنة. كما تتوفر كذلك على المتطلبات الضرورية المالية والتقنية الإدارية والبشرية لرقمنة الخدمات الصحية .
- ومن منطلق هذه الدراسة وعند مطابقتها لها في موضوع بحثنا وجدت ان الفرضية الثانية مشابهة لفرضية بحثنا.
- ماواقع التدريب على الرقمنة في ظل الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بميدان الدراسة.
- فوجدنا ان واقع تطبيق الرقمنة يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى توفر المتطلبات الإدارية، التقنية، البشرية والمالية ويتضح ذلك من خلال درجة تأثير العالية ميدانيا.
- حيث ركزت هذه الدراسة على الجانب المادي للمؤسسة ومتطلباتها.الخطة المتبعة تناولت في هذا البحث مفاهيم أساسية حول الرقمنة، ومفاهيم عامة حول المؤسسة العمومية، ماهية رقمنة المؤسسات، تناولت دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد دندان سكيكدة.

الدراسة الثالثة ⁽¹⁾: عنوان الدراسة "دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر" دراسة تحليلية للجماعات المحلية، من إعداد الباحثة صادقي فوزية، جامعة قسنطينة 3، المدة الزمنية للدراسة فيفري 15/2019 اوت الى غاية 15 سبتمبر 2019، المجال المكاني للدراسة مديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية بسكرة ، اشكالية الدراسة: كيف تساهم الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجماعات المحلية الجزائرية؟

التساؤلات الفرعية:

-ما هو واقع الرقمنة في الجماعات المحلية؟

-كيف أثر استخدام الرقمنة على مستوى الخدمات العمومية؟

-هل توجد استراتيجية اتصالية رقمية في الجماعات المحلية الجزائرية؟

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، المنهج التحليلي الكمي.

فرضيات الدراسة:

ف1-توجد علاقة ارتباطية بين غياب الرقمنة وتدني مستوى الخدمة العمومية بالجماعات المحلية
ف2-توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين المورد البشري ومستوى الخدمة العمومية.

ف3-تفعيل البنية التحتية الرقمية يساهم في مواجهة عراقيل تحسين مستوى الخدمة العمومية.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان

العينة: عشوائية بسيطة.

(1) صادقي فوزية، "دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر" «لنيل شهادة الدكتوراه مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، جامعة قسنطينة-

3-الجزائر سنة: 2020-2021

تهدف هذه الدراسة الى:

- توضيح مدى تأثير الرقمنة على تحسين الخدمة العمومية بالجزائر
- ازالة الغموض على موضوع الرقمنة ودورها في تحسين الخدمة العمومية
- اظهار فعالية الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية
- محاولة التطرق لموضوع الدراسة من جوانب عديدة ومختلفة.
- الوصول الى فهم ميداني لمدى تأثير التكنولوجيا الحديثة.
- نتائج الدراسة: مجموع النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة :
قابلية المواطنين للتأقلم مع التكنولوجيا الحديثة تعتبر فاعل محوري في تجسيد المشروع الرقمي الشامل لكل القطاعات في الجزائر.
- على الجزائر ان تنتهج التحول الرقمي ضمن مؤسساتها لان التكامل بين إرساء دعائم الرقمنة يساهم في تأسيس ثقافة رقمية قوية ورؤية استراتيجية شاملة.
- ضرورة تحسين الكفاءة الرقمية في الأداء الوظيفي.
- تساهم الرقمنة في تقليص المسافات والزمن، وتطوير مستوى الخدمة العمومية.
- الخطة المتبعة: تناولت الباحثة في هذه الخطة الإطار المنهجي، الفصل الاول ماهية الخدمة العمومية واليات تحسينها، الفصل الثاني واقع الرقمنة ومدى تطبيقها في المؤسسات العمومية الجزائرية، الفصل الثالث الدراسة الميدانية، الفصل الرابع نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى:

- توضيح مدى تأثير الرقمنة على تحسين الخدمة العمومية بالجزائر
- ازالة الغموض على موضوع الرقمنة ودورها في تحسين الخدمة العمومية
- اظهار فعالية الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية
- محاولة التطرق لموضوع الدراسة من جوانب عديدة ومختلفة.
- الوصول الى فهم ميداني لمدى تأثير التكنولوجيا الحديثة.
- نتائج الدراسة: مجموع النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة:
قابلية المواطنين للتأقلم مع التكنولوجيا الحديثة تعتبر فاعل محوري في تجسيد المشروع الرقمي الشامل لكل القطاعات في الجزائر.
- على الجزائر ان تنتهج التحول الرقمي ضمن مؤسساتها لان التكامل بين إرساء دعائم الرقمنة يساهم في تأسيس ثقافة رقمية قوية ورؤية استراتيجية شاملة.
- ضرورة تحسين الكفاءة الرقمية في الأداء الوظيفي.

-تساهم الرقمنة في تقليص المسافات والزمن، وتطوير مستوى الخدمة العمومية.
الخطة المتبعة: تناولت الباحثة في هذه الخطة الإطار المنهجي، الفصل الاول ماهية الخدمة العمومية واليات تحسينها، الفصل الثاني واقع الرقمنة ومدى تطبيقها في المؤسسات العمومية الجزائرية، الفصل الثالث الدراسة الميدانية، الفصل الرابع نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

الدراسة الرابعة ⁽¹⁾: "دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات في الموقف العمومي " دراسة حالة بلدية انقوسة ولاية ورقلة «، صاحبة الدراسة ميلودة حمدو "جامعة قاصدي مرباح كلية الحقوق والعلوم السياسية، المدة الزمنية: 08مارس الى غاية 17مارس 2022. مكان الدراسة: بلدية انقوسة، دامت 09 أيام.

اشكالية الدراسة: ان انتقال من الادارة الالكترونية أي التوجه الرقمي في الإدارة لتسهيل تقديم الخدمة وتقريب المواطن من الادارة ادى بالجماعات المحلية بالاهتمام بهذا الموضوع والسعي الى تجسيده وعليه نطرح الأشكال التالي: ماهو واقع الرقمنة ودورها في تحسين جودة الخدمات العمومية على مستوى بلدية انقوسة ؟

الاسئلة الفرعية:

- مامدى فعالية البرامج التكوينية الخاصة بالرقمنة التي تقدمها الإدارة المحلية للموظف؟
- هل استخدام الرقمنة حققت الرضى الوظيفي وزاد من حافزية الموظف؟
- هل توجد علاقة بين نظرة الموظف تجاه الرقمنة ورضى المواطن عن الخدمات المقدمة عن طريق الرقمنة؟

- هل المواطن راضي عن الخدمة المقدمة عن طريق الرقمنة؟

منهج الدراسة: المنهج: المنهج الوصفي التحليلي.

ادوات جمع البيانات: الاستبيان، المقابلة.

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية: الرقمنة دور في تحسين جودة الخدمات العمومية ببلدية انقوسة.

(1) قاصدي مرباح دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات في الموقف العمومي " دراسة حالة بلدية انقوسة ولاية ورقلة «، صاحبة الدراسة ميلودة حمدو "جامعة كلية الحقوق والعلوم السياسية، المدة الزمنية: 08مارس الى غاية 17مارس 2022

فرضيات فرعية:

- 1- هناك فعالية للبرامج التكوينية الخاصة بالرقمنة التي تقدمها الإدارة المحلية للموظف.
 - 2- استخدام الرقمنة حق الرضى الوظيفي وزاد من حافزية الموظف.
 - توجد علاقة بين نظرة الموظف تجاه الرقمنة ورضي المواطن عن الخدمات المقدمة عن طريق الرقمنة.
 - 4- يوجد رضى لدى المواطن عن الخدمة المقدمة عن طريق الرقمنة في بلدية انقوسة.
- أهداف الدراسة تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها:
- التعرف على الدور الذي تلعبه عملية الرقمنة في تحسين جودة الخدمات العمومية.
 - طريقة ومدى التحول الرقمي.
 - التعرف على جهود السلطات الجزائرية في تحسين الخدمة العمومية.
 - التعرف على اهم معوقات وتحديات التي تواجه عملية التحول الرقمي.
 - مدى فعالية الرقمنة في إنجاز أعمال المؤسسة العمومية.
- خطة البحث: تناول في الفصل الأول رقمنة الإدارة المحلية في الجزائر، وقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، الأول مفهوم الرقمنة والثاني حول الليات وتشريعات رقمنة الإدارة المحلية، أما المبحث الثالث حول معيقات رقمنة الإدارة المحلية، والفصل الثاني حول أثر الرقمنة على جودة الخدمات العمومية، اما الفصل الثالث كان حول الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث في بلدية انقوسة.
- وكانت استفادتنا من هذه الدراسة من التساؤل الفرعي الأول: هل استخدام الرقمنة حققت الرضى الوظيفي وزاد من حافزية الموظف؟
- هو تساؤل شبيه لتساؤل بحثنا والمتمثل في: -ماواقع التدريب على الرقمنة في تحقيق الأداء الوظيفي للعمال. بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

الدراسة الخامسة⁽¹⁾:1. دراسة خيرة شاوشي وزهرة خلوف: بعنوان التحول الرقمي في ال جزائر 2023، مقال منشور بمجلة المحاسبة التدقيق والمالية، المجلد 05، العدد 01، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة -الجزائر-، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ماهية التحول الرقمي ومؤشراته، بالإضافة إلى تسليط الضوء على واقع وآفاق التحول الرقمي بالجزائر، تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: -تمتلك الجزائر المنشآت القاعدية للمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات الحديثة، التي تعول عليها للتحول للرقمنة.

- تسعى الجزائر إلى تنفيذ وترقية خدمات الدفع الإلكتروني والمعاملات المالية الإلكترونية.

- تسعى الجزائر إلى مواكبة التطورات والاستفادة من أفضل الممارسات العالمية والفرص المتاحة بما يمكنها من التحول إلى حكومات رقمية

- التحول الرقمي انتقل من القول إلى الفعل في الجزائر، لم يعد خيارا بل أصبح ضرورة.

الدراسة السادسة⁽²⁾: دراسة عمار زيدان وحسن بن كادي بعنوان: "التجربة الجزائرية في رقمنة القطاع الصحي" 2023، مقال منشور بالمجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 01، جامعة ورقلة -الجزائر-، تناولت هذه الدراسة موضوع الرقمنة في المؤسسات الصحية كخيار استراتيجي تسعى من خلاله مختلف الدول وأبرزها الجزائر إلى مواكبة التطورات لمسايرة المستجدات الراهنة ومجابهة إفرزات العولمة، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم البيانات والمعلومات التي يتبناها قطاع الصحة بهدف تحسين خدماته وتقويمها ضمن البيئة الرقمية الصحية، بالإضافة إلى معرفة مدى تأثير الخدمات الإلكترونية الصحية على سيرورة القطاع الصحي وتعزيز الجوانب الايجابية وإبراز أهم النقائص التي من شأنها أن تعزز المنظومة الصحية، تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لجمع المعلومات، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- تعتبر أنظمة المعلومات قاعدة أساسية في تسيير مختلف هياكل المؤسسات الصحية وبمثابة الدعامة الأساسية للإدارة الجيدة للمعلومة.

- تزايد حجم الإنفاق في الآونة الأخيرة في مجال الرعاية الصحية في الجزائر ورقمنه القطاع الصحي.

(1) خيرة شاوشي ، وزهرة خلوف: بعنوان التحول الرقمي في الجزائر، مقال منشور بمجلة المحاسبة التدقيق والمالية، المجلد 05، العدد 01، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة -الجزائر-، 2023

(2) دراسة عمار زيدان وحسن بن كادي بعنوان: "التجربة الجزائرية في رقمنة القطاع الصحي"، مقال منشور بالمجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 01، جامعة ورقلة -الجزائر 2023

- الاستغلال الأمثل للمعلومات والبيانات الصحية له أثر بالغ في تحسين الخدمة الصحية من خلال آليات نظم المعلومات التي تعزز مؤشرات استدامة القطاع الصحي؛
- يعتبر القطاع الصحي من القطاعات الحيوية والحساسة الذي يؤثر بشكل كبير على المسار التنموي في البلاد؛
- أصبحت جودة الخدمات الصحية مرتبطة بمدى تطور الرقمنة واستغلالها الأمثل يساعد في تنمية القطاع الصحي؛
- التكنولوجيا الرقمية تلعب دورا كبيرا في تحسين الخدمة الصحية.

-دراسات سابقة لبعض البلدان العربية:

الدراسة السابعة⁽¹⁾: التدريب الالكتروني كدعامة لتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي "دراسة ميدانية بمركز التدريب الالكتروني بالمملكة العربية السعودية من اعداد عمارة سلمى، جامعة سوق اهراس الجزائر سنة 2019، المجال المكاني للدراسة (مركز التدريب الالكتروني بالمملكة العربية السعودية) وكا نت إشكالية الدراسة تتمحور في: في ظل الاقتصاد الرقمي كيف يساهم التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي كيف يساهم التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية؟

وفق تساؤلات فرعية: ماهية التدريب الالكتروني؟

مفاهيم عامة حول تنمية الموارد البشرية؟

دور التدريب الالكتروني في تحقيق تنمية الموارد البشرية؟

وتهدف هذه الدراسة الى:

1- تنمية الموارد البشرية نشاط هادف ومنهج متكامل ويرتكز على تغيير المعارف والسلوكيات.

2- الاهتمام بالتدريب الالكتروني الذي يهدف الى رفع وتحسين مستوى الاداء للعمال.

وكانت نتائج هذه الدراسة كالاتي:

1- تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن أصبحت حتمية لأي مؤسسة لكونها تحرص على ضمان

بقائها.ذ.

(1) عمارة سلمى التدريب الالكتروني كدعامة لتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي "دراسة ميدانية بمركز التدريب الالكتروني بالمملكة العربية السعودية ، جامعة سوق اهراس الجزائر سنة 2019

ح- وعملية تنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية تحتاج الى تدريب متطور يوائم الاقتصاد الرقمي.
3- التدريب الالكتروني يكسب الموارد البشرية المهارات اللازمة لتحسين أدائهم في ظل الاقتصاد الرقمي.

جدول مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة المحلية

الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	من حيث المتغيرات
تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة نذكر منها الخدمة العمومية، التدريب الالكتروني كدعامة للموارد البشرية، رقمنة المستشفيات، واقع الرقمنة، رقمنة القطاع الصحي.	اعتمدت دراستنا على ثلاث متغيرات	
تمت الدراسات في الجزائر سنوات 2019 الى 2023 اما بالنسبة للحدود المكانية فكانت كالتالي: مؤسسات عمومية -دراسة عربية 2019	أنجزت دراستنا خلال التبرص الميداني بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي في الموسم الدراسي 2024-2025 اما بالنسبة للحدود المكانية فكانت إدارة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي ولاية برج بوعرييج	من حيث الزمان والمكان
ركزت الدراسات على عينات عشوائية من موظفي المؤسسات محل الدراسة	استندت الدراسة على عينة من موظفي الإدارة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية (اداريين)	من حيث العينة
استخدمت تقريبا كل الدراسات الاستبيان الى ان بعض الدراسات اضافت المقابلة والملاحظة لتدعيم دراستها	حاولنا في دراستنا اسقاط الدراسة النظرية على الواقع حيث استخدمنا المقابلة، والملاحظة بالمشاركة، بالإضافة	من حيث منهج الدراسة

	الى استخدام الاستبيان كادات لتدعيم الدراسة	
تم استخدام البرنامج الاحصائي spss كاداة لتحليل معلومات دراستها	تم استخدام البرنامج الاحصائي spss كاداة لتحليل البيانات	من حيث أداة التحليل المعلومات
قطاع الصحة، قطاع الداخلية والجماعات المحلية، قطاع الوظيفة العمومي .	قطاع الصحة	من حيث القطاع

- تسعى معظم الدول ومن بينها الجزائر الى تكثيف النشاطات والمشاريع الرقمية في مجال الصحة او كما يطلق عليه بالصحة الالكترونية.
- الجهود المبذولة من طرف وزارة الصحة في الآونة الأخيرة وخصوصا بعدة جائحة كورونا تدل على أهمية الرقمنة في الميدان الصحي وضرورة توسيع النطاق المعلوماتي الصحي.
- كما تسعى الجزائر إلى مواكبة هذه التطورات والاستفادة من أفضل الممارسات العالمية والفرص المتاحة بما يمكنها من التحول إلى حكومات رقمية. - بالرغم من غياب المنافسة الحقيقية في القطاع العام إلا أن الجزائر كانت من بين الدول التي تبنت التحول الرقمي في هذا القطاع؛
- التحول الرقمي لم يعد خيارا بل أصبح ضرورة لمواكبة العصر والتطور .
- تعد الهجمات الالكترونية من أبرز المخاطر الرقمية التي يواجهها التحول الرقمي.
- تقنيات الأمن التقليدية لم تعد مناسبة لمواجهة مثل هذه المخاطر، وبالتالي يقتضي الأمر ضرورة تعزيز الأمن الالكتروني.
- إصدار الجزائر مؤخرا مجموعة من القوانين تعزز الانتقال إلى عصر الرقمنة.
- مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
- مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
- تكمّن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في:
- تعتبر الدراسات السابقة قاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة لإعداد الدراسة الحالية حيث مكنت
- الباحثة من إعطاء فكرة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل الانطلاق في الدراسة الحالية.
- ساهمت في الإثراء الفكري للجانب النظري لدراسة وتحديد أبعاد الدراسة بالإضافة إلى صياغة وإعداد الجانب التطبيقي.

- ساهمت بشكل كبير في تصميم الاستبيان لمتغير الدراسة وأيضا تحديد المنهجية الملائمة؛
 - ساعدت في صياغة فرضيات الدراسة وتحديد الأداة المناسبة لاختبار صحة هذه فرضيات.
- نتيجة:

على ضوء ما تقدم عرضه في هذا الفصل، توصلنا إلى أن التحول الرقمي له أهمية بالغة في ممارسة النشاطات في المؤسسات فقد أصبح ضرورة لمواكبة الثورة التكنولوجية، والانتقال من الخدمات التقليدية إلى الخدمات الرقمية، والقضاء على البيروقراطية، وتقليل أخطاء العامل البشري وهذا الأخير ما تبنته القطاعات الصحية في مؤسساتها بشكل عام ومن بينها المؤسسات العمومية للصحة الجوارية، كونها الهدف الأساسي لأي نظام صحي لتقديم مستوى مناسب من الخدمات الصحية، ولتطبيق مشروع التحول الرقمي لابد من توافر جملة من المتطلبات وجب مراعاتها ومن بينها التدريب الرقمي للموظفين ، ومن هنا ستعالج هذه الدراسة في شقها التطبيقي تأثير التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين واقع هذه التحولات الرقمية وتبيان فوائدها في المؤسسات العمومية الجوارية.

8-الفرضيات:

الفرضية العامة:

- يساهم التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعّال للموظفين بالمؤسسة ميدان الدراسة
- الفرضية الفرعية الأولى:

1-يساهم التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعّال للموظفين، في ظل المعرفة الرقمية الملقنة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي.

ونكشف عن هذه الفرضية الفرعية الأولى بالمؤشرات التالية:

-معرفة كاملة.

-معرفة جزئية.

-معرفة ملقنة.

الفرضية الفرعية الثانية:

2-يساهم التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعّال للموظفين، في ظل الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

ونكشف عن هذه الفرضية الفرعية الثانية بالمؤشرات التالية:

- إمكانيات متوفرة.

- إمكانيات قليلة.

- إمكانيات ضعيفة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

3- يساهم في التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعّال للموظفين، في ظل قابلية تقبل الموظف للتدريب على الرقمنة في المؤسسة العمومية لصحة الجوارية، بميدان الدراسة.

ونكشف عن هذه الفرضية الفرعية الثالثة بالمؤشرات التالية:

- هناك قابلية على التدريب على الرقمنة جيدة.

- هناك قابلية على التدريب على الرقمنة متوسطة.

- هناك قابلية على التدريب على الرقمنة ضعيفة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

04- هناك استراتيجية بديلة أكثر فعالية لتحسين التدريب الرقمي في أداء وظيفي فعال للموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

ونكشف عن هذه الفرضية الفرعية التالية بالمؤشرات التالية:

- هناك استراتيجية بديلة أكثر فعالية لتحسين التدريب الرقمي من خلال توفير الإمكانيات.

- هناك استراتيجية بديلة أكثر فعالية لتحسين التدريب الرقمي من خلال الشهادة المطابقة.

هناك استراتيجية بديلة أكثر فعالية لتحسين التدريب الرقمي من خلال قابلية الموظف للتدريب

الرقمي.

الفصل الثّاني: منهجيّة البحث والتّعريف بميدان الدراسة:

I- منهجيّة البحث:

- 1- المنهج.
- 2- مصادر جمع المادّة العلميّة النّظرية والميدانيّة.
 - أ- مصادر جمع المادّة العلميّة النّظرية .
 - ب- مصادر جمع المادّة العلميّة الميدانيّة.
- 3- الأدوات:
 - أ- الاستمارة، الاستبيان.
 - ب- المقابلة.
 - ج- الملاحظة.
 - د- الوثائق والسّجّلات الإداريّة.
 - هـ- الإحصائيات والتقارير الرّسمية.
- 4- العيّنة.
- 5- بعض القواعد والقياسات الإحصائيّة.

II- التّعريف بميدان الدّراسة:

- 1- لمحة تاريخيّة عن ميدان الدّراسة.
- 2- لمحة جغرافيّة عن ميدان الدّراسة.
- 3- لمحة بشريّة عن ميدان الدّراسة.
- 4- أهميّة ميدان الدّراسة لموضوع البحث.
- 5- المجال الزّماني للدّراسة الميدانيّة.

1- منهجية البحث :

1/- **المنهج الوصفي:** هو مجموعة من القواعد التي تهيمن على سير العمل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتائج معينة. وهو كذلك مجموعة الخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، وبالتالي المنهج ضروري للبحث. (1)

المنهج المتبع في دراستنا هذه هو المنهج الوصفي المنهج الوصفي باتخذنا الجانب النظري والميداني للبحث بالوصف. أحد أبرز المناهج المهمة المستخدمة في الدراسات العلمية ورسائل الماجستير والدكتوراه، ومناهج البحث العلمي بوجه عام تساهم في التعرف على ظاهرة الدراسة، ووضعها في إطارها الصحيح، وتفسير جميع الظروف المحيطة بها، ويعد ذلك بداية الوصول إلى النتائج الدراسية التي تتعلق بالبحث، وبلورة الحلول التي تتمثل في التوصيات والمقترحات التي يسوقها الباحث لإنهاء الجدل الذي يتضمنه متن البحث، واستخدام منهج معين في البحث يتطلب وقتاً وجهداً كبيرين في سبيل الوصول إلى جميع المعلومات والبيانات التي تتعلق بظاهرة البحث(2)، واستعملنا المنهج الوصفي للتوصل إلى نتائج جيدة ودقيقة.

2/- مصادر جمع المادة العلمية النظرية و الميدانية :**أ- مصادر جمع المادة العلمية النظرية :**

الكتب ، المجلات ، المذكرات ، الملفات ، المقالات ، التقارير الادارية .

ب- مصادر جمع المادة العلمية الميدانية :

- المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي .

3/- الأدوات :**أ- الاستمارة :**

1- مفهوم الاستمارة بأنها: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ان ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد (2)

2- **نوعها:** استمارة الاسئلة ،وتتضمن أسئلة مغلقة ، أسئلة نصف مفتوحة ،أسئلة مفتوحة،واستعملتها لدقة نتائجها.

3- **محاورها:** يوجد محورين المحور الأول : ويضم البيانات العامة او الشخصية ، والمحور الثاني :محور بيانات الفرضية الأولى ، المحور الثالث :بيانات الفرضية الثانية ، المحور الثالث :محور بيانات الفرضية الثالثة .وقد تم اختياري لهذا النوع من الاستمارة لأنها دقيقة في نتائجها

(1) زرواتي الرشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الثانية 1429 هـ، 2008م، صفحة 176.

(2) محسن تاجر، المنهج الوصفي، <https://www.noor-book.com>

ب-المقابلة :

1-مفهوم المقابلة: تعتبر المقابلة من الادوات الرئيسية في جمع البيانات في دراسة الافراد والجماعات الانسانية وهي اداة من ادوات جمع البيانات بالاعتماد على تبادل الحديث بين الباحث والمبحوث الى جانب انها عملية من عمليات التفاعل الاجتماعي ،فالمقابلة هي الاداة او الوسيلة الشائعة في معظم البحوث الاجتماعية وهي تعني التبادل اللفظي وجها لوجه بين القائم بالمقابلة بالحصول على الشخص الاخر او من الاشخاص الاخرين على معلوماتهم (1)

2-نوعها:

المقابلة غير المقننة :وفيها يضع الباحث أسئلة المحاوراذلا يقيد الحديث لكن فقط يحدد محاور الحديث عن الموضوع.

3-محاور المقابلة:تشمل المقابلة المحاور التي خصصت لهم المقابلة في موضوع البحث ،وتكون هذه المحاور في علاقة وثيقة بعنوان البحث والاشكالية والفرضيات والمؤشرات والوحدات والعناصر وخطة البحث كما تكون العناصر مقسمة تحت عناوين تبعا لخطة او لفرضيات البحث(2) ،واستعملتها في المحور الأول والثاني .

د-الملاحظة :

1-مفهوم الملاحظة :تعد الملاحظة اقدم ادوات جمع البيانات واهمها واكثرها شيوعا فهي وسيلة الانسان العادي لجمع ما يحتاج اليه من معلومات عما يحيط به من اشخاص واشياء وظواهر واحداث لكن الملاحظة العلمية تختلف اختلافا بينا عن الملاحظة العابرة في الحياة اليومية.(3)

2-نوعها:

الملاحظة بالمشاركة : وفيها يندمج الباحث مع عينة بحثه ،ويصبح مصاحبا لهم في معظم الأوقات ،وقد تدوم الملاحظة بالمشاركة شهورا او سنين ،كان يعمل الباحث او يدرس مع عينة بحثه،كوني موظفة في سلك الصحة استعملتها لثرائي موضوع بحثي ودقته وخاصة ان لديها خلفية سابقة عن الموظفين في الإدارة.

3-محاورها :

التدريب الرقمي والأداء الوظيفي للموظفين،استعملتها في جميع محاور الاستمارة التي اعتمدها في بحثي .

(1) ميادة القاسم، مقال مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقها في علم الاجتماع، المجلة العربية للنشر العلمي، قسم علم الاجتماع -كلية الاداب في جامعة ماردين -حلب سابقا،السنة 2021 م،صفحة 546

(2) زرواتي الرشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الثانية 1429 هـ ،2008م، صفحة 212 -213.

(3) زرواتي الرشيد، نفس المرجع، صفحة 224-225.

هـ- الوثائق والسجلات الإدارية :

1- مفهوم الوثائق والسجلات الإدارية: تعتبر احدى أدوات جمع البيانات ، وفيها يرجع الباحث الى جمع البيانات حول الموضوع او فقط بعض المحاور من الوثائق والسجلات الإدارية ، ويشترط عدم التكرار في جمع البيانات .

2- نوعها :تقارير رسمية ، أوراق إدارية ،مراسلات إدارية ،

3-محاور الوثائق والسجلات الإدارية :

المحور الأول :الاطلاع ودراسة النصوص التشريعية الخاصة .

المحور الثاني :الاطلاع ودراسة السجلات الإدارية المتوفرة .

و-الإحصائيات و التقارير الرسمية :

1-تعريفها :يعتمد الباحث على الاحصائيات والتقارير الرسمية كأداة من أدوات جمع البيانات الخاصة بموضوع بحثه .(1)

4-/-العينة :

أ- مفهوم العينة القصدية : هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية ،وهي تعتبر جزءا من الكل ،بمعنى انه تؤخذ مجموعة من افراد المجتمع على ان تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة ، فالعينة اذن هي جزء معين او نسبة معينة من افراد المجتمع كله .

ب- نوع العينة :عينة قصدية، لانني اخذت الكوادر الموجودة في الإدارة والتي تستعمل الرقمنة في ادائها للعمل.

ج-أهمية استخدام أسلوب البحث بالعينة :

1-تستخدم في البحوث التي لا يكون هدفها الحصر الشامل .

2-عند استحالة دراسة المجتمع كله .

3-عندما يكون هناك تجانس في مجتمع البحث ،بحيث يمكن ان تعبر العينة عنه بكفاءة .

4-حصر الدراسة في عدد قليل نسبيا يمكن الباحث من جمع عدد أكبر من البيانات وأكثر تفصيلا.

5-إمكانية تدريب المبحوثين ،حيث تقل الحاجة الى عدد كبير منهم عند استخدام البحث عن طريق العينة .

د-خطوات اختيار العينة :يجب مراعاة الخطوات التالية :

1-تحديد وحدة العينة .

2-تحديد الاطار الذي تؤخذ منه العينة .

3-تحديد حجم العينة .

4-تحديد طريقة اختيار العينة .(1)

(1)زرزواتي الرشيد ، نفس المرجع،صفحة 268-269 .

٧- بعض القواعد والقياسات الإحصائية : استعملنا في هذا البحث مقاييس مثل الفئة ،النسبة المئوية ،معامل الارتباط بيرسون ، كي دو ، SPSS الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية.

III-التعريف بميدان الدراسة:

١- لمحة تاريخية المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري خدماتي أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 2007/05/19 تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتصنف تحت وصاية الوالي تتربع على مساحة قدرها 730 كلم وتضمن التغطية الصحية لحوالي 154098 ساكن من سكان ثلاث دوائر وثمانية بلديات وهي كالتالي:

دائرة رأس الوادي تظم كل من: بلدية رأس الوادي، بلدية أولاد إبراهيم، بلدية عين تسرة
دائرة برج الغدير تظم بلدية برج الغدير، بلدية غيلاسة، بلدية تفلعت، بلدية بليمور
دائرة عين تاغروت تظم: بلدية تكستار

كما تتمثل مهامها في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة فيما يلي :
الوقاية والعلاج القاعدي، تشخيص المرض، العلاج الجوارية، الفحوصات الخاص بالطب العام المتخصص القاعدي .

كما يحدد القرار التنظيم الداخلي للمؤسسات العمومية للصحة الجوارية ويشمل التنظيم الداخلي للمؤسسات العمومية للصحة الجوارية، الموضوعة تحت سلطة المدير، الذي يلحق به

مكتب التنظيم العام ومكتب الاتصال، مايتي :

-المديرية الفرعية للمصالح الصحية .

-المديرية الفرعية للموارد البشرية .

-المديرية الفرعية للمالية والوسائل .

-المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة .

كما تشمل المديرية الفرعية للمصالح الصحية ثلاث مكاتب :

-مكتب الوقاية ونظافة المحيط .

-مكتب القبول والتعاقد وحساب التكاليف .

-مكتب تنظيم النشاطات الصحية ومتابعتها وتقييمها .

وتشمل المديرية الفرعية للموارد البشرية مكاتبين :

-مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات

-مكتب التكوين .

وتشمل المديرية الفرعية للمالية والوسائل على ثلاث مكاتب :

-مكتب الميزانية والمحاسبة .

-مكتب الصفقات العمومية .

- مكتب الوسائل العامة والهياكل .

وتشمل المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات المرافقة مكتبين :

-مكتب صيانة التجهيزات الطبية .

- مكتب صيانة التجهيزات المرافقة .

2-لمحة جغرافية عن ميدان الدراسة:تقع المؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي ببلدية راس الوادي يحدها ولاية المسيلة جنوبا ،ومن الجهة الشرقية سطيف ،ومن الجهة الغربية برج بوعرييج ومن الجهة الشمالية دائرة عين تاغروت ،في حين موقع الإدارة يحده شرقا مستشفى محمد بناني وغربا مصالح الغابات وجنوبا روضة بن احسن وشمالا حديقة المستشفى .

3-لمحة بشرية عن ميدان الدراسة:

- تتكون المؤسسة من 683 عامل من جميع الأصناف الأطباء ، الممرضين ، العمال المهنيين والاداريين .

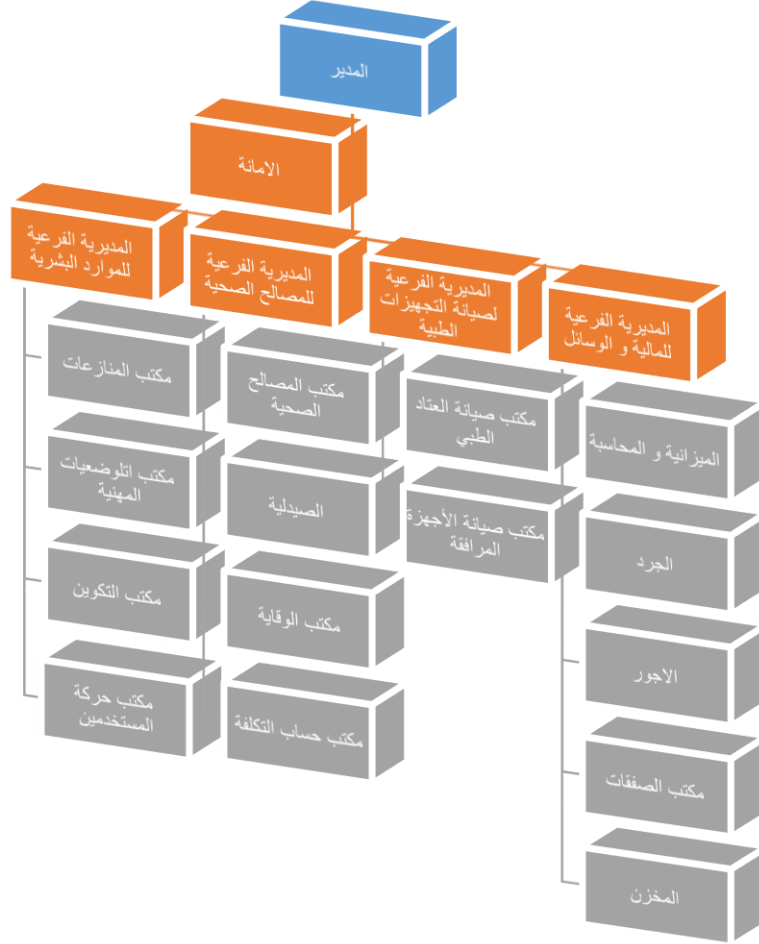
4-أهمية ميدان الدراسة لموضوع البحث :

نظرا لأهمية الرقمنة في جميع المجالات وكونها مواكبة للتطورات الحاصلة ،حيث يعتبر التدريب الرقمي ركيزة أساسية لتحقيق التحول الرقمي الشامل في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية في الجزائر ،وله أهمية بالغة تنعكس على جودة الخدمات الصحية ،وكفاءة الأداء ،تحسين جودة الرعاية الصحية ،تعزيز الكفاءة التشغيلية والإدارية ،تطوير الكفاءات البشرية ،مواجهة التحديات المستقبلية حيث اثبتت جائحة كوفيد -19 أهمية التحول الرقمي في القطاع الصحي ،حيث مكنت التكنولوجيا من تحليل البيانات بسرعة وتقديم الدعم لتوزيع الموارد الصحية .

5-المجال الزمني للدراسة الميدانية :نظرا لكوني موظفة بالمؤسسة الصحية ، فقد دامت هذه الدراسة من 2025/03/15 الى

2025/06/11 .

الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي (1)



(1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، القرار الوزاري المشترك مؤرخ في: 20/12/2009، يحدد التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية

الفصل الثالث: التّدريب، الرّقمنة والأداء الوظيفيّ:

I- التّدريب:

- 1- أهداف التّدريب.
- 2- شروط عمليّة التّدريب.
- 3- أنواع التّدريب.

II- الرّقمنة:

- 1- نشأة الرّقمنة.
- 2- أهداف الرّقمنة.
- 3- أهميّة الرّقمنة.
- 4- خصائص الرّقمنة.

III- التّدريب الرّقميّ:

- 1- أهميّة التّدريب الرّقميّ.
- 2- قوائم التّدريب الرّقميّ.
- 3- أهداف التّدريب الرّقميّ.
- 4- تحديات التّدريب الرّقميّ.

IV- الأداء الوظيفيّ:

- 1- أهميّة الأداء الوظيفيّ.
- 2- أهداف الأداء الوظيفيّ.
- 3- أنواع الأداء الوظيفيّ.

1- التدريب:**1- أهداف التدريب:**

تهدف العملية بشكل أساسي إلى إزالة أسباب القصور والضعف في أداء وسلوك الأفراد الحالي والمتوقع وفق ما ترغبه المؤسسة وتلخص بما يلي:

إطلاع العاملين على المعلومات المتعلقة بالبيئة الداخلية للمؤسسة (أهدافها العامة والمرحلية ووسائل العمل فيها، والتنظيمات الداخلية المسخرة لتحقيق الأهداف من الداخل والخارج) وكذلك على المعلومات المتعلقة بالبيئة الخارجية مثل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة التي تتمثل في مسار العمل، واللوائح القانونية التي تحكم المؤسسة وتقيدها، وكذا اسباب العاملين معارف وخبرات وظيفية متخصصة ومعلومات عامة تتعلق بتقنيات العمل والمهام والأعمال الممارسة وطرق الأداء المناسبة وصقل المهارات والقدرات المتوفرة و التمكن من استثمارها⁽¹⁾. كما أن الهدف من التدريب ليس فقط توفير الخبرات والمهارات للأفراد ولكن تنمية الرغبة في استخدام قدراتهم بدرجة أفضل.

ومنه فإن رسالة التدريب تكمن في تحقيق الأهداف التالية:

(1) ضمان أداء العامل بفعالية وسرعة وسدّ الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.

(2) رفع الروح المعنوية لأفراد القوى العاملة اتجاه مهاراتهم في أداء العمل واهتمامهم به.

(3) التمهيد لإعادة التنظيم الإداري والتطور التنظيمي من تنمية المهارات للتناسب مع متطلبات العمل وأهداف المنظمة.

(4) التدريب يعدّ أداة ضرورية لمنع تقادم المعلومات والمهارات وتحفيز الأفراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل وتكثيف الموارد البشرية مع التغيرات البيئية والتكنولوجية للمؤسسة⁽²⁾.

2- شروط عملية التدريب:

يجب أن تتوفر عدد من الشروط في أي نوع من أنواع التدريب لجعله فعالاً ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

- أن يكون التدريب قائماً على أساس تغيير أسلوب الأداء والسلوك والتفكير الأفضل.
- أن يكون التدريب قائماً على أساس احتياجات العمل والفرد من المهارات والقدرات.
- أن يتم تطبيق مهام ما تم تعلمها من التدريب، وأن يكون هناك نظام حوافز لذلك.
- إيجاد الظروف المناسبة التي تمكن الموظف من تطبيق ما تعلمه في التدريب.

(1) فضيلة ناش، دور التدريب في تحسين اداء العاملين دراسة ميدانية بمستشفى تيليلان الجديدة بادرا، جامعة احمد دراية ادرار، السنة 2019-2020

صفحة 39

(2) فضيلة ناش، المرجع نفسه صفحة 38-39

- أن ينظر للتدريب على أنه نشاط مستمر .
- أن يكون التدريب متطوراً في مادته وأسلوبه وأن يتم دعم ذلك من الآراء المختلفة.
- تدريب الرؤساء يجب أن يوجه تدريبهم على حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- أن يتضمن تقدير الاحتياجات التدريبية للتوصل إلى نوع ومستوى التدريب المطلوب الأفراد الذين يحتاجون إلى التدريب⁽¹⁾.

3- أنواع التدريب:

تتنوع أنواع التدريب وتصنيفاتها باختلاف الأساس الذي تتم عملية التصنيف بالاستناد إليه، وأنه يمكن الإشارة إلى الأسس التالية:

1/ التدريب بحسب عدد الأفراد المتدربين المشتركين فيه: ويقسم إلى نوعين: التدريب الفردي والتدريب الجماعي.

- أ- **التدريب الفردي:** ويكون ذلك عندما تتركز العملية التدريبية على أفراد معينين، بحيث يتم تناول كل فرد على حدى، وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، وذلك لتوطين وتكييف الفرد مع المناخ العام للمنظمة، ولتعريفه بمهام وظيفته وقد يتم التدريب أثناء العمل إذا ما أريد تطوير معارف ومهارات أحد الموظفين على أداة جديدة أو على أساليب جديدة، وقد يحدث ذلك عندما يتم ابتعاد بعض الموظفين في صورة فردية إلى المشاركة في دورات أو برامج خارج المنظمة، سواء كانت داخل الدولة المعنية أو خارجها.
- ب- **التدريب الجماعي:** ويكون ذلك بالنسبة لمجموعات العمل التي تشترك معاً في إنجاز مهام محددة، ويكون مطلوباً تدريب أفرادها على هذه المهام، أو بالنسبة للعاملين الذين تبين دراسات الاحتياجات التدريبية وجود قواسم مشتركة من هذه الناحية، فتعمل إدارة التدريب على تجميع هؤلاء في جماعات تدريبية، وإخضاعهم معاً لبرامج تتسجم مع هذه الاحتياجات حيث تقوم على العمل الجماعي وروح الفريق.

(1) فضيلة ناش، المرجع نفسه صفحة 39.

2/ التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب:

التدريب في مواقع العمل: يتم القيام بهذا التدريب في إدارة أو مركز التدريب التابع للمؤسسة أو المنظمة نفسها، وقد يخضع لذلك متدربون آخرون ينتمون لجهات أخرى ويتم تدريبهم في المنظمة المعنية ضمن عملية تنسيقية أو تعاونية مشتركة، وهنا يتم شرح العملية المراد التدريب عليها للمتدرب الذي يقوم بملاحظتها وتفهيم أبعادها، ومن مزايا هذا النوع من التدريب:

- (1) أن يحدث في بيئة العمل نفسها التي سيقوم بتطبيق ما اكتسبه خلال التدريب فيها.
- (2) دافعية المتدرب فيه عالية، لأنه يقوم بالعمل في بيئة حقيقية⁽¹⁾.

II- الرقمنة:**1- نشأة الرقمنة:**

يرجع مفهوم الرقمنة إلى تطورات تاريخية عديدة في مرافق ومؤسسات المعلومات، لتسيير بعض الأنشطة المكتبية بعد إدخال الحساب الآلي فيها، في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا منذ الخمسينات حسب هرتز من خلال النتائج المحققة لاختفاء السجلات الباقية الورقية لتحل محلها السجلات الإلكترونية والتي تسمح للمكتبات المشاركة في شبكات السجلات وتبادلها في مجال الفهرسة التعاونية، وكذلك في الإعارات بين المكتبات حسب مشروع المكتبة الكونية، مفادها توحيد الفهارس ونصوصها في كل مكتبات العالم من طرف القوى العظمى الغربية أو ما تعرف بمجموعة السبع في جويلية 1994 ليمتد بعدها إلى اجتماعات عديدة بين القوى العظمى لرقمنة المكتبات بتكليف الربط الرقمي بين مختلف المكتبات بغية توسيع الرقمنة إلى أوسع الحدود، وجاءت بعد العديد من الاجتماعات بين هذه القوى من أهمها اجتماع بروكسل 1995 لدعم التنمية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والعلمي والثقافي الذي تبنته الولايات المتحدة الأمريكية بتمويل المؤسسة القومية للعلوم والوكالة الفضائية للنازا التابعة لوزارة الدفاع ليشمل هذا المشروع إقامة ستة مكتبات رقمية تساهم في البحث العلمي للتعليم العالي.

أما فيما يكتبه ويقوله الباحثون والمختصون في مجال مكتبات الصفات الرقمية التي تطور استخدامها في اختزان البيانات البيولوجرافية واسترجاعها وإرسالها إلى الجهات المستفيدة الأخرى. وبدأت تتردد مصطلحات عديدة مشابهة مثل (المكتبة الافتراضية، المكتبة الإلكترونية، المكتبة الرقمية) إلا أنه مهما اختلفت هذه التسميات يبقى جوهرها واحد وهو إدخال تطبيقات الحاسوب والشبكات في تنظيم الوثائق وإدارة استرجاع المعلومات.

2- أهداف الرقمنة: تسعى الرقمنة لتحقيق العديد من الأهداف والتي يمكن تلخيصها في ما يلي:

- توفير كم هائل من المعلومات.

(1) عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى 2012 م، صفحة 55-56-57

(2) سامية خواثره، الرقمنة ضمانة لوجود التعليم العالي والبحث العلمي وتحقيق التنمية المستدامة، أعمال الملتقى الدولي الافتراضي، الجزء 2، كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، كلية الحقوق والعلوم السياسية بودواو، جامعة محمد بوقرة بومرداس الجزائر، 21-22 فيفري 2021، صفحة 133 .

- الحفظ: حيث إن الوسائط الرقمية تعدّ أقلّ عرضة للتلف والضرر، مقارنة بالوسائط الورقية التي تتعرض لعدّة أخطار.
 - التخزين: أمّا بخصوص التخزين فإنّ قرصا مضغوطا يمكنه تخزين آلاف الصفحات فما بالك بقرص رقمي (سي دي)، إذا الرقمنة توفرّ عليها الكثير من المساحات.
 - الأقسام: من خلال الشبكات وخصوصا شبكة الانترنت، حيث سمحت الرقمنة بالاطّلاع في نفس الوقت من قبل مئات الأشخاص.
 - سرعة الاسترجاع وسهولة الاستخدام: تتميّز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الاسترجاع، حيث أنّه عندما تحوّل المواد المكتبيّة والوثائقيّة إلى الشكل الرقميّ يمكن للمرء استرجاعها في ثوان بدلاً من عدّة دقائق.
- وذلك أهداف أخرى تتمثل في:
- توصيل المعلومات للمستفيد دون التّدخل البشريّ.
 - الرّبح الماديّ من خلال بيع المنتج الرقمي سواء على أقراص، أو اتاحته على الشبكة⁽¹⁾.

3- أهمية الرقمنة:

مع مرور الوقت أصبحت الرقمنة لها قيمة متزايدة بالنسبة لأي مؤسسة معلوماتية، والتّعرف على أهمية الرقمنة تجدر الإشارة إلى تميز المصادر الرقمية، مقارنة مع المجموعات التقليديّة بمجموعة من الخصائص الحصريّة، من أبرزها أنّ رقمنة مصدر المعلومات المتاح على وسيط تخزين تقليديّ سهّل الوصول والاطّلاع عليه، حيث أصبح في الإمكان إجراء البحث والاستعلام داخل النصوص الكاملة لمصادر المعلومات، وللاستعانة بمجموعات من الروابط القائمة والتي تحيل المستخدم إلى المصادر المرتبطة بموضوع بحثه والتي ينبغي الاطّلاع عليها، وإمكانيّة توليف المعلومات النصيّة والصّوتيّة والصوّر الثّانيّة في قالب واحد أو مصدر معلومات واحد، بالإضافة إلى إمكانيّة مشاركة المصادر الإلكترونيّة بين عدّة مستفيدين في نفس الوقت⁽²⁾.

(1) سامية خواثرة ، المرجع نفسه، صفحة 133 .

(2) احمد فرج :الرقمنة داخل المؤسسات المعلومات او خارجها ،المملكة المتحدة ،جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية ،العدد 4 ، 2009 صفحة 12 .

4- خصائص الرقمنة :

تتميز الرقمنة بمجموعة من الخصائص أهمها:

- تقليص الوقت: بحيث تجعل الرقمنة كل الأماكن الإلكترونية متجاورة.
- تقليص المكان: تتيح وسائل التخزين استيعاب حجم هائل من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها.
- اقتسام المهام الفكرية مع الآلة نتيجة حدوث التفاعل، الحوار بين الباحث والنظام.
- قليلة الكلفة والسرعة في وقت معاً: وتلك هي وتيرة تطور منتجات الرقمنة.
- الذكاء الصناعي: أهم ما يميز الرقمنة هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.
- اللامركزية: وهي خاصة تسمح باستقلالية الرقمنة، فالإنترنت مثلاً تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال⁽¹⁾.
- تكوين شبكة الاتصال: تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال.
- التفاعلية: أي أنّ المستخدم لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت، فالمشاركون في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأفكار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.
- قابلية التوصيل: ويعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع.
- قابلية التحرك والحركة: أي أنه يمكن المستعمل أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته.
- قابلية التحوّل: وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كتحويل الرسالة⁽²⁾.

III- التدريب الرقمي:

- 1- **أهمية التدريب الرقمي:** إنّ التدريب عبر شبكة الانترنت يسهم بشكل مباشر في صقل مهارات وتحسين خيرات المتدربين بطريقة أكثر فعالية من حيث التكلفة إمكانية وإلزامية و إنّ سهولة التنقل والتصفح عبر شبكة الانترنت يسهم في تطوير العملية التدريبية لذلك تكمن أهمية التدريب الإلكتروني في ما يلي:
 - المرونة والملاءمة: سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان.
 - مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب أنه يتدرّب بسرعة أو ببطء.
 - يقدم تسهيلات وأساليب تدريبية متنوعة لمنع الملل.
 - يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا بأعداد كبيرة كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.

(1) بن ديلة عبد العالي، عياش عزور، تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل، مجلة العلوم الاجتماعية 17، 2016، الجزائر، صفحة 84-85 .

(2) العياشي زرزار : تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واثرها على النشاط الاقتصادي وظهور الاقتصاد الرقمي، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 2010 صفحة

- يتيح طرقاً متعدّدة في تقييم وقياس مستوى تقدّم المتدرّب. (1)
- لقد برز التّدريب الرّقميّ كعنصر أساسيّ لنمو ونجاح الأفراد والمؤسّسات على حدّ سواء في الحياة اليوميّة ففي مجتمع تتقدّم فيه التّكنولوجيا بسرعة، أصبح التّدريب الرّقميّ ضروريّاً للبقاء على صلة بمكان العمل.
- تبحث الشّركات عن متخصّصين يتمتّعون بالمهارات الرّقميّة والتّدريب في هذا المجال ليس مفيداً فحسب، بل إنّه أمر بالغ الأهميّة للتّقدم الفرديّ.
- إنّ القدرة على التّكيف مع التّقنيّات الجديدة يمكن أن تحدث فرقاً في الحياة المهنيّة.
- يمكن معالجة المشاكل بكفاءة أكبر والاستفادة من الأدوات الرّقمية لتحسين الإنتاجيّة والتّكيف بسرعة مع التّغيّرات في بيئة العمل.
- التّدريب الرّقميّ ليس مجرد ميزة فحسب، بل هو أيضاً مطلب أساسيّ للتميز في سوق العمل التّنافسيّ اليوم.
- أدّى التّحول الرّقميّ إلى إعادة تشكيل كينيّة عمل الشّركات وتفاعلها مع عملائها.

2-قوائم التّدريب الرّقميّ: للتّدريب الرّقميّ سلسلة من القوائم:

- أ- على المستوى الشّخصيّ ممّا يزيد من قابليّة التّوظيف والتّنوع حيث تعود القدرة على التّوظيف بالفائدة على الفرد ممّا يسمح له بالتّقدم لوظائف ذات أجور أفضل مع آفاق تطوير أكبر.
- ب- إن وجود قوّة عاملة مدربة رقمياً يعدّ استثماراً استراتيجياً، تزداد الكفاءة التشغيليّة عندما يستخدم الموظّفون الأدوات الرّقميّة المتاحة بشكل فعّال.
- ج- و يصبح الابتكار حقيقة واقعة عندما تتمكّن الفرق من الاستفادة من أحدث التّقنيّات لتحسين المنتجات والخدمات.
- د- بالإضافة إلى هذا، تميل الشّركات التي لديها موظّفون مؤهلون رقمياً إلى أن تكون أكثر قدرة على المنافسة في السّوق العالميّة.

(1) جميل احمد الطميري، رؤية مستقبلية للتدريب الالكتروني في فلسطين: دراسة مخصصة، حملت من الموقع،-[https://smowl-](https://smowl.net.translate.google.com/en/blog/digital-training-importance)

3- أهداف التدريب الرقمي:

- ✓ للتدريب الرقمي أهداف متعددة يسعى إلى تحقيقها، يمكن إيجازها فيما يلي:
- ✓ مساعدة المؤسسات بتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية.
- ✓ تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام تقنيات حديثة.
- ✓ تطوير الموظف على أحدث الطرق والمهارات وإكسابهم الكفاءة المناسبة.⁽¹⁾
- ✓ مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب تصميمها، محتواها وأساليبها.
- ✓ تمكين المتدرب من التدريب بأقل تكلفة وجهد ووقت.
- ✓ زيادة وتوسيع قاعدة المشاركة في برامج التدريب نتيجة لمرونة أسلوب التدريب الرقمي.

4- تحديات التدريب الرقمي:

- على الرغم من فوائده، إلا أن التدريب الرقمي ليس خاليًا من التحديات.
- إن مقاومة التغيير، وفجوات المهارات، والتقدم التكنولوجي السريع هي عقبات شائعة.
- ومع ذلك، فإن معالجة هذه التحديات بشكل استباقي يمكن أن يؤدي إلى تعظيم النتائج الإيجابية للتدريب الرقمي.
- **مقاومة التغيير:** تحد نفسي شائع. قد يشعر بعض الأشخاص بالإرهاق من فكرة تعلم مهارات رقمية جديدة، خاصة إذا كانوا يستخدمون الأساليب التقليدية لفترة طويلة. يعد التواصل الفعال وخلق بيئة تعليمية إيجابية أمرًا ضروريًا للتغلب على المقاومة. يمكن أن يؤدي شرح فوائد التدريب الرقمي بشكل واضح ومقنع إلى تقليل مقاومة التغيير.
- **فجوات المهارات:** تشكل عقبة أخرى كبيرة. فمع تقدم التكنولوجيا، قد تنشأ فجوة بين المهارات التي يتم تدريسها في المؤسسات التعليمية والمهارات المطلوبة في سوق العمل. وينبغي لمبادرات التدريب الرقمي أن تعالج هذه الفجوة من خلال توفير محتوى ذي صلة ومحدث.
- **التقادم التكنولوجي السريع:** يشكل هذا تحديًا لأن ما هو مناسب اليوم قد يصبح عتيقًا في غضون سنوات قليلة. لذلك، يجب أن يكون التدريب الرقمي مستمرًا ومتكيفًا مع أحدث الاتجاهات التكنولوجية.⁽²⁾

(1) معروف دويكات، معاذ الأسمر ، التدريب الالكتروني في المؤسسات المالية المصرفية العاملة في فلسطين ، مؤتمر المعرفة جامعة الوندج الوطنية ،فلسطين ،أفريل 2007.

(2) فايز عبد الرحمان الفروخ ،التعلم التنظيمي واثره على الأداء الوظيفي ،دار جليس الزمان للنشر والتوزيع ،عمان 2010 ،صفحة 44،45 .

IV- الأداء الوظيفي:

1- أهمية الأداء الوظيفي:

إن حياة المؤسسة أياً كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه، تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا ما قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطّط له من قبل الإدارة فهذا سيقود المؤسسة إلى تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع وتتبلور أهمية الأداء الوظيفي فيما يلي:

✓ يعدّ الأداء مقياساً لقدرة الفرد على أداء عملية في الحاضر، وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل.

✓ غالباً ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد، وهذا يؤدي إلى اهتمام الفرد بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه.

✓ يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل، فإذا حدث أية تعديلات في أنظمة الإدارة فإن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

2- أهداف الأداء الوظيفي:

✓ التعرف على أداء العاملين بمؤسسة بشكل علمي ومدى تحقيق المنظمة لمهامها.

✓ تشجيع الموظفين على تحسين أدائهم في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

✓ وضع حوافز مادية ومعنوية لفائدة العاملين من أجل تحسين أدائهم وزيادة الإنتاجية.

✓ الكشف عن أسباب تأخر العمل على المقاييس المحددة له، مع عدم تجاهل المشاكل التي تواجه الموظفين.

✓ تحديد حركة التقلبات وترقية الموظفين بالمؤسسة على أساس علمي وهذا من خلال تقييم أدائهم (1).

3- أنواع الأداء الوظيفي: يصنّف الأداء الوظيفي إلى ثلاث أنواع كالآتي:

1/ أداء المهام: يقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة مثل الإنتاج المباشر، البضائع والخدمات، البيع ووجود المخزون وكلّ أداء يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر.

2/ الأداء الظرفي: يشير الأداء الظرفي إلى السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المؤسسة، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كلّ من الثقافة والمناخ التنظيمي، هنا ليس دوراً إضافياً في طبيعة، وإنما يكون خارج نطاق مهام الوظيفة الأساسية.

3/ الأداء المعاكس أو المجابة: يختلف الأداء المعاكس عن النوعين السابقين، حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل مثل التأخر عن مواعيد العمل أو الغياب، وقد يشمل سلوكيات: مثل الانحراف والعدوان وسوء الاستخدام والعنف وروح الانتقام والمهاجمة. (2)

(1) يوسف حجيم الطائي واخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، صفحة 454.

(2) غازي حسن عودة الحلبيّة، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013، صفحة 25-26.

الفصل الرَّابِع: نظريات التدريب الرقمي في الاداء
الوظيفي للموظفين:

- 1- النظريّات الأساسيّة في التّدريب.
- 2- النظريّات الأساسيّة في الأداء الوظيفيّ.
- 3- النظريّات الأساسيّة في الرّقمنة.

1- النظريات الأساسية في التدريب: أهم النظريات التي تفيدنا في التدريب.

أ- نظرية التعليم السلوكي: ركزت هذه النظرية (السلوكية) التي ابتكرها باحثون مثل: "جون واتسون" و "بي اف سكير"، على فكرة أن الناس يتعلمون من خلال التفاعل مع بيئاتهم الخاصة من خلال نظام من المحفزات والاستجابة، والتي تبرز الكثير من المفاهيم في إطار النظرية، مثل التعزيز الإيجابي للمتدربين، كيف يمكنك ضبط بيئة التدريب لتشجيع السلوكيات الجديدة لدى المتدربين، من خلال إعداد بيئة تكافئ التدريب؟ فلا تنسى تشجيع متدربك على المتابعة واستخدام المعلومات الجديدة دائماً.

وفي الأوساط الأكاديمية، غالباً ما ترتبط نظرية التعليم السلوكي بالتعليم السلبي، حيث ينظر إلى المتدربين على أنهم يستجيبون بشكل أساسي للمحفزات المتكررة من التدريب ومع ذلك، هناك فرصة لخلق المزيد من بيئة التعليم النشط، القائمة على مبادئ السلوك، على سبيل المثال يمكنك تشجيع المتدربين على البحث عن موارد التدريب أو الخوض في تمارين الأسئلة والأجوبة، وهذه الأشكال من التدريب تتلاءم بشكل جيد مع إطار التعليم السلوكي.

ب- نظرية منحنى التعلم: وفيها يصبح المتدرب أسرع وأكثر فاعلية من إكمال المهمة المكلف بها من خلال قيامه بالمهمة مراراً وتكراراً، وقياس العديد من المؤسسات التي تستخدم نظرية منحنى التعلم الأداء من خلال طريقة تتضمن وحدة إخراج، وحدة تكلفة، إطاراً زمنياً وهدف إنتاجية. فإذا كنت تستخدم هذه النظرية مع معلومات تدريب عميقة، فيمكنك معرفة أثر هذه المعلومات على متدربك، باستخدام صيغة منحنى التعلم لمعرفة ما إذا كان المحتوى الخاص بك يساعد المتعلمين على التكيف أو لا.

ومن خلال تأثير الدورات التدريبية الخاصة بك على النتائج من خلال منحنى التعلم، فيمكنك أيضاً وضع استراتيجيات لطرق جعلها أكثر فاعلية وحساب عائد الاستثمار.

ج- نظرية التعلم مدى الحياة: تعدّ هذه النظرية مرحلة مدى الحياة تتجاوز التعليم في الطفولة، وفقاً لهذا المفهوم يمكن أن يساعد التعليم الشخصي البالغين على سدّ الفجوات المعرفية التي خلفها التعليم التقليدي، والتغلب على العديد من المشاكل مثل الوضع الاقتصادي والعمر، باستخدام العمر كنقطة انطلاق، ويهدف التعلم مدى الحياة إلى منح الجميع فرصة متساوية للتعلم.

ويمكنك تطبيق استراتيجيات التعلم مدى الحياة على برنامجك التدريبي من خلال تعزيز تجربة التعلم متعددة الأجيال، فلقد وجدنا أن مواقف الأجيال اتجاه العمل لها اختلافات أقل مما يعتقد الناس عموماً. ولكن يمكنك حساب الاختلافات الموجودة بالفعل من خلال نموذج التعلم الديمقراطي والتركيز على النمو المهاري للمدرب ومشاركة المعرفة، وتعزيز محو الأمية الرقمية.

د- أحداث تعليمية لروبرت جاني: يؤكد أنه لإنشاء تدريب فعال يركّز على النتائج والتغيرات في سلوك المتدربين، يمكنك استخدام تسعة أحداث تعليمية:

- 1) اجذب انتباه المتدربين في البداية مباشرة ولتحقيق ذلك يمكن استخدام مثال مثير للاهتمام أو مهمة يحتاجون إلى إكمالها.
 - 2) اعرض أهداف التدريب، المتدربون هم من البالغين ويريد الكبار أن يعرفوا لماذا يحتاجون إلى تلقي التدريب وما الذي يفيدهم، وكيف سيسهل التدريب واجباتهم الوظيفية اليومية.
 - 3) اجعل المتدربين يستخدمون معرفتهم الحالية.
 - 4) عرض المحتوى وتزويد المتدربين بمعلومات جديدة .
 - 5) ارشاد المتدربين، ثم أكمل المحتوى بأمثلة.
 - 6) جعل المتدربين يستخدمون ما تربوا عليه، ثم القيام بتضمين المهارة والتمارين التي تتعلق بالحياة الواقعية.
 - 7) لا بتقديم التغذية الراجعة، من خلال منح المتدربين ملاحظات منتظمة حول أدائهم.
 - 8) اختبار معرفة المتدربين، من خلال تقييم ما تعلموه أثناء التدريب.
 - 9) مساعدة المتدربين على تذكر واستخدام معارفهم ومهاراتهم الجديدة، من خلال تزويد المتدربين بموارد إضافية مثل المستندات وموارد الويب وما إلى ذلك.
- إنّ جميع هذه النظريات الرئيسية يتم تقديمها لإنشاء دورة تدريبية متألقة وتذكر دائماً أنّ المحتوى هو الملك الذي تخضع له جميع عناصر التدريب الأخرى (1).

2- النظريات الأساسية في الأداء الوظيفي: إن ادراك الدور الكبير الذي يقوم به العامل في العملية

الإنتاجية قد وجّه الانتباه للدارسين والباحثين إلى بلورة عدد من النظريات ومن أهمها:

أ- نظرية الإدارة العلمية: نظرية الإدارة العلمية لفرديريك تايلر (تايلر 1856) يعتبر من أبرز ممثلي نظرية الإدارة العلمية، وقد لاحظ أنّ العمال ينتجون إنتاجًا يقلّ عن طاقتهم الإنتاجية، كما وجد أنّه ليس هناك معيار واحد ومحدّد للإنتاج والناتج اليوميّ المتوقع للعمال، وإنّّه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجور والإنتاج، كما أشار إلى ذلك كلّ من (العديلي 1995 و بدر 1982) وقد ركّزت هذه النظرية على وسائل وطرق زيادة الإنتاج وتمّ ذلك عن طريق تحديد معيار علميّ بمعدل إنتاج العامل، وهذا المعيار العلميّ مبنيّ على أساس دراسة الوقت والحركة وأكّدت هذه النظرية على ضرورة الاختيار العلميّ للعاملين وضرورة تدريبهم على أفضل طريقة لأداء العمل، وقد قدّمت وسائل التخطيط و جدولة الإنتاج واعتبرت العنصر البشريّ مثله مثل أيّ موارد متاحة في المؤسسة من الآت وأموال ومواد خام، وأكّدت على ضرورة التّحكم في هذا العنصر من أجل زيادة الإنتاجية⁽¹⁾.

ب- نظرية العلاقات الإنسانية: نظرية العلاقات الإنسانية لـ "التون مايو"

وتركّز هذه النظرية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المؤسسة على حدّ سواء. وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظلّ أفضل ما يمكن أن يؤثر على العامل من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنسانًا وجدانيًا وانفعاليًا أكثر منه رشيديًا ومنطقيًا، وقد أثبتت نتائج التجارب التي قام بها "مايو" وزملاؤه (1880) والتي أجريت في جامعة هوثورن بشركة جنرال إلكتروك أنّ نقص الإنتاج يعزى إلى عدم الاهتمام محلّ مشكلات العاملين والتحرّر من عبء ضغوط الإدارات العليا وعند تحقيق قيود العمل زالت مشكلة نقص الإنتاج، وارتفعت معدّلات الكفاءة الإنتاجية كما كشفت نتائج التجارب أنّ الحافز الاقتصادي لا يمثّل القوّة الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوس وإنّما تتأثر إنتاجيته بعلاقاته مع زملائه في العمل وبمشاركته الشخصية، ومن الأفكار الأخرى التي قدّمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قدّمها "كيرت ليون" سنة 1980 والتي توصلت من خلالها إلى أنّ أسلوب القيادة الديمقراطيّ هو الأسلوب الأفضل، كما كشفت دراسته عن أهميّة المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيّد⁽²⁾.

(1) ابراهيم محمد المحاسنة: ادارة وتقييم الاداء الوظيفي، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان الاردن 2013 ص76.

(2) ابراهيم محمد المحاسنة: مرجع السابق ص 78

ج- نظرية (X) و(Y): "ماك جريجور دو قلاس: يعتبر دو قلاس ماك ريغور أحد رواد مدرسة العلوم السلوكية ولعل أهم استعمالاته إعادة صياغة المفاهيم المتعلقة بالفرد وطبيعته وتوضيح الاختلافات الواضحة بين افتراضات الإدارة العلمية والعلاقات الانسانية نظرياً، نظرية تتميز عن النظرية الكلاسيكية. نظرية X من أهم افتراضاتها:

- ✓ الإنسان المتوسط بطبيعته يكره العمل ويحاول تجنبه كلما استطاع.
- ✓ إن معظم الأفراد لابد من دفعهم للعمل عن طريق التهديد بالعقاب لكي يؤدوا عملهم بطريقة مرضية ويبدلوا الجهد الكافي لتحقيق أهداف التنظيم.
- ✓ إن الإنسان العادي والمتوسط يفضل أن يوجهه بواسطة رؤسائه باستمرار ولا يرغب بتحمل المسؤولية وطموحاته محدودة للغاية وهدفه الوحيد هو تحقيق الأمان.

نظرية Y: وهذه النظرية تنطلق من الافتراضات التالية:

- يعتبر الجهد العقلاني أو العقلي في العمل أمراً طبيعياً مثل الراحة والنوم، فالعمل يمكن أن يكون مصدراً للرضا أو مصدراً للعقاب.
- لا يمكن اعتبار الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب الوسيطان الوحيدتان لتحقيق الأهداف التالية:
- أولاً- أن الالتزام بتحقيق أهداف محددة هو نتيجة طبيعية للجزاء المرتبط بالإنجاز وأن أهم عامل للجزاء هو تحقيق إنجاز الذات والذي يمكن أن يوجه ناحية تحقيق أهداف التنظيم.
- ثانياً- إن الإنسان العادي والمتوسط يتعلم ويسعى إلى تحمل المسؤولية (تحت ظروف صحيحة وطبيعية). وإن تفادي المسؤولية ونقص الطموح والتركيز على الأمان هو نتيجة للتمييزات.
- ثالثاً- ومنه نلاحظ أن ماك جريجور وضّح تصوّرين كلاهما يؤدي إلى نمط معين من التسيير حيث يؤكد على أن تطبيق مبادئ نظرية (X) له آثار تنظيمية سلبية وذلك في ظل الافتراضات التي تنطلق منها والتي يحاول فيها المشرق فرض أسلوب رقابي صارم على الأفراد العاملين والذي يكون في شكل أوامر.

أما الفروض التي قامت بها النظرية (Y) فكانت مختلفة لفروض نظرية (X) حيث تشجع على المشاركة الفعالة للعاملين داخل بيئة العمل مما يجعل عملية الاتصال سهلة ومرنة بشكل يؤدي إلى تحقيق الأهداف المسطرة عن طريق الأداء الفعال⁽¹⁾.

(1) لطيفة زرطال: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل- الجزائر 2015 ص 164-165

3- النظرية الأساسية في الرقمنة: حاول العديد من الباحثين استحداث نظريات الإعلام الرقمي وتقديم نظريات علمية لدراسة الظاهرة الاتصالية في البيئة الرقمية، فوجدت الدراسة إلى أن من خلال القراءة المتعمقة لهذه النظريات فإنها لم تصدر من أساتذة التخصص في الإعلام والاتصال بقدر ما صدرت عن خبراء وأساتذة مهتمين بالشق التكنولوجي المتعلق بتقنية المعلومات وهندسة الشبكات، ومن أبرز النظريات التي غلب عليها الجانب التقني:

أ- نظرية التحوّل الرقمي:

تكاد تكون النظرية الوحيدة التي اتفق عليها الباحثون في الاتصال على أنها نظرية في الإعلام الجديد ومنطقاتها الرئيسية تتمثل في الإعلام الجديد. ومنطقاتها الرئيسية تتمثل في أن وسائل الإعلام الجديد تظهر تدريجيًا نتيجة للتحوّل العضوي وأن وسائل الإعلام تستجيب مثل الأنظمة الأخرى للضغوط الخارجية وتتجه إلى إعادة تنظيم نفسها وتتطور مثل الكائنات الحية لكي تزيد فرص بقائها، وعندما يظهر نمط اتصالي جديد ويتطور فإنه يؤثر على مر الزمن وبدرجات متفاوتة في أنماط الاتصال القائمة، ودعمت البحوث القليلة التي تناولت هذه النظرية الأفكار الرئيسية فيما طورت مفاهيم مثل التحوّل الرقمي ومفهوم احلال وسائل الاعلام والاحلال الوظيفي والاحلال الوظيفي.

ب- نظرية الفجوة الرقمية :

هي نمط من فجوة المعرفة ولكن في الفضاء الإلكتروني ويستخدم لوصف الاختلاف بين الأفراد والجماعات والدول في القدرة على الوصول واستخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة، وينظر الباحثون إلى المتغير الوصول إلى الانترنت باعتباره متغيرًا واحدًا ضمن متغيرات تؤثر في الفجوة الرقمية مثل جودة الاتصال بالانترنت وتوافر الخدمات المساندة لاستخدام الانترنت وتكلفة الاتصال بأسعار معقولة.

ج- نظرية الشبكات:

يطلق عليها مدخل الشبكة الاجتماعية أو تحليل الشبكة الاجتماعية أو ممثل الشبكة وهي كلها مستمدة من علوم الحاسب وتم استخدامها في مجال الاعلام الجديد لتوصيف وتشخيص أشكال التشبيك الإجماعي على الانترنت.

د- نظرية التّلاقي أو الدّمج: تسعى لتقديم فهم كامل ومخطّط الظّاهرة الإعلام الجديد ويدور محتواها في عملية من الافتراضات الرّئيسيّة أهمّها أنّ هناك تغييرات جسميّة تحدثها تكنولوجيات الإعلام الجديدة على طبيعة التّواصل البشريّ.

هـ- نظرية الرّقمنة: تتشارك إلى حدّ ما مع نظريّة التّلاقي أو الدّمج من حيث نظريّتها إلى التّدخل بين مختلف أنواع المحتويات التي كانت إلى حدّ ما مفصولة في الإعلام التقليدي⁽¹⁾.

الفصل الخامس: نماذج تنمية لبعض بلدان العالم المتطورة
I - نموذج الولايات المتحدة الأمريكية.
II - نموذج اليابان.
III - نموذج ألمانيا.

1- نماذج تنمية عن التدريب الرقمي في الولايات المتحدة الأمريكية:

شهدت الولايات المتحدة الأمريكية تطوراً كبيراً في نماذج التدريب الرقمي، خاصة مع تسارع التحول الرقمي وتأثير جائحة كوفيد-19 التي كانت سنة 2019. تتبنى الشركات والمؤسسات الأمريكية مجموعة متنوعة من الأساليب المبتكرة لتدريب موظفيها وتطوير مهاراتهم الرقمية. فيما يلي بعض النماذج التنموية البارزة في أمريكا.

1- التعلم المدمج:

يعتبر التعلم المدمج نموذجاً شائعاً في المؤسسات الأمريكية حيث يجمع بين التدريب التقليدي في الفصول الدراسية أو الجلسات الافتراضية المباشرة مع التعلم الذاتي عبر الإنترنت، يتيح هذا النموذج المرونة للموظفين ويستفيد من مزايا كلا النوعين.

كما يشير إلى تزايد اعتماد التعلم الإلكتروني في المؤسسات الأمريكية، مع توقعات بزيادة كبيرة في الاستخدام. ويوضح أن معظم المستخدمين يستخدمون التعلم المدمج.

لقد أرسلت نماذج تنمية عن التدريب الرقمي في الولايات المتحدة الأمريكية

2- التعلم الجزئي:

يتزايد استخدام التعلم الجزئي في الولايات المتحدة، وهو عبارة عن وحدات تدريبية قصيرة ومحددة تركز على مهارة واحدة أو مفهوم واحد. يتميز هذا النموذج بالمرونة وإمكانية الوصول، حيث يمكن للموظفين إكمال الوحدات بسرعة على أجهزتهم المحمولة⁽¹⁾.

3- التعلم المخصص والمدعوم بالذكاء الاصطناعي:

تركز الشركات الأمريكية بشكل متزايد على تقديم تجارب تعليمية مخصصة تلبي احتياجات كل موظف، يلعب الذكاء الاصطناعي دوراً محورياً في هذا حيث يساعد في تحليل أداء الموظفين، تحديد الفجوات في المهارات، والتوصية بمسارات تعليمية مخصصة⁽²⁾.

¹ مقال بحث علمي: إيتنجر ريتشارد هولتون الثالث السورث ف. ويلاس، إدوارد. سنة 2006. "Successful E-Learning in".Corporations".

CSUSB ScholarWorks رابط متاح عبر الانترنت

² مقالة مهنية : FIVE CORPORAT training trends That nobody saw lms Portals. رابط متاح عبر الانترنت

4-برامج تطوير المهارات والمهارات الجديدة:

نظرًا للتغيرات السريعة في سوق العمل، تركز الشركات الأمريكية على برامج التدريب الرقمي التي تهدف إلى "رفع مستوى المهارات" للموظفين الحاليين لتمكينهم من أداء مهام تتطلب مهارات جديدة، و"إعادة اكتساب المهارات" لتدريبهم على أدوار وظيفية مختلفة تمامًا⁽¹⁾.

5-الواقع الافتراضي والواقع المعزز:

تستثمر بعض الشركات الأمريكية، خاصة في القطاعات التي تتطلب تدريبًا عمليًا عالي المخاطر مثل الرعاية الصحية والتصنيع، في الواقع الافتراضي والواقع المعزز لإنشاء بيئات تدريب محاكاة واقعية. يتيح ذلك للموظفين ممارسة المهارات في بيئة آمنة وخالية من المخاطر⁽²⁾.

تركز الشركات الأمريكية بشكل متزايد على تقديم تجارب تعليمية مخصصة تلبي احتياجات كل موظف يلعب الذكاء الاصطناعي دورًا محوريًا في هذا، حيث يساعد في تحليل أداء الموظفين، تحديد الفجوات في المهارات، والتوصية بمسارات تعليمية مخصصة⁽³⁾.

- يتحدث هذا المقال عن ظهور مدربي التعلم المدعومين بالذكاء الاصطناعي "الذين يقدمون تجارب تدريب مخصصة في الوقت الفعلي للموظفين، مما يتكيف مع أساليب التعلم الفردية. تشير الدراسة إلى أن استخدام منصات تبني التكنولوجيا الرقمية يزيد بشكل كبير في بنية الموظف لاستخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات الجديدة ويزيد من فعالية التعلم والتدريب.

(1) تقرير The State Of Corporate / مقالة "Training In: A New Era" رابط متاح عبر elearning Industry (2025).

(2) دراسة حالة / مقالة VirtualSpeech Blog "Examples of VR used for Training – Industry Case Studies". تاريخ غير محدد رابط متاح عبر الإنترنت.

(3) مقالة مدونة مهنية على "Five Corporate" (Training Trends That Nobody Saw LMS Portals) تاريخ غير محدد "Coming Blog" رابط متاح عبر الإنترنت.

6- منصات تبني التكنولوجيا الرقمية:

تستخدم الشركات الأمريكية بشكل متزايد منصات تبني التكنولوجيا الرقمية لمساعدة الموظفين على إتقان الأنظمة والتطبيقات الجديدة بسرعة. توفر هذه المنصات إرشادات تفاعلية داخل التطبيق ودعمًا عند الطلب، مما يقلل الحاجة إلى التدريب التقليدي الطويل. تشير الدراسة إلى أن استخدام منصات تبني التكنولوجيا الرقمية يزيد بشكل كبير من نية الموظف لاستخدام أنظمة⁽¹⁾.

يؤكد المقال أن تطوير المهارات سيكون الأولوية القصوى لمعظم المؤسسات في عام 2024 التي تمتد إلى 2025، وأن الشركات يجب أن تعالج الفجوة المتزايدة في المهارات من خلال التدريب الرقمي. مثال: تظهر دراسة حالة هنكل (Henkel) كيف قامت شركة متعددة الجنسيات ببرنامج رفع مستوى المهارات الرقمية لـ 52,000 موظف عالميًا بالتعاون مع أكسننتشر (Accenture)، مما أدى إلى إكمال 215 ألف دورة تعليم إلكتروني وزيادة التسجيلات في التدريب.⁽²⁾

(1) مقال بحث علمي ريبلي نانسي (2024) "Digital Employee Training With Digital Adoption Platforms Boost Learning and 2024".

ResearchGate "Knowledge Management of Corporate IT Systems". رابط متاح عبر الإنترنت.

(2) دراسة حالة لشركة استشارية (Accenture) "Henkel's Digital Workforce" تاريخ غير محدد Upskilling Case Study دراسة حالة رابط متاح

عبر الإنترنت.

II- نماذج تنمية عن التدريب الرقمي في اليابان:

تعرف اليابان بتبنيها للتقنيات الحديثة مع الحفاظ على بعض الجوانب التقليدية في بيئة العمل، فيما يتعلق بالتدريب الرقمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للموظفين وتظهر اليابان نماذج تنمية فريدة تجمع بين الابتكار التكنولوجي والتركيز على مفاهيم مثل "كايزن" التحسين المستمر و "جوكونو" مدارس التدريب الإضافي. النموذج التنموي "التدريب الرقمي الشامل لتعزيز القدرة التنافسية والكايزن المستمر" يركز النموذج الياباني في التدريب الرقمي على تطوير قوى عاملة مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل الرقمية، مع الحفاظ على مبادئ التحسين المستمر، بتجسيد هذا النموذج في النقاط التالية:

1- **الاستثمار في البنية التحتية الرقمية** للتعلم تستثمر الشركات اليابانية بشكل كبير في منصات التعلم الرقمي المتقدمة وأدوات التعاون الافتراضي لضمان وصول جميع الموظفين إلى موارد التدريب في أي وقت ومكان. هذا يسمح بمرونة كبيرة في جداول التدريب ويتناسب مع الثقافة اليابانية التي تقدر الكفاءة والتنظيم. يناقش الكتاب كيف أدت جائحة كوفيد -19 إلى تسريع اعتماد الشركات اليابانية لمنصات التعلم الرقمي المتكاملة مشدداً على أهمية الاستثمار في البنية التحتية لتحقيق أقصى استفادة من التدريب

2- الاستثمار في البنية التحتية الرقمية للتعليم:

تستثمر الشركات اليابانية بشكل كبير في منصات التعلم الرقمي المتقدمة وأدوات التعاون الافتراضي لضمان وصول جميع الموظفين إلى موارد التدريب في أي وقت ومكان. هذا يسمح بمرونة كبيرة في جداول التدريب ويتناسب مع الثقافة اليابانية التي تقدر الكفاءة والتنظيم⁽¹⁾. النماذج المذكورة أعلاه توضح التنوع والابتكار في مجال التدريب الرقمي بالولايات المتحدة، وكيف تستجيب الشركات للتحديات والمتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

3- دمج التدريب الرقمي مع مفهوم الكايزن:

يعتبر الكايزن (التحسين المستمر) مبدأ أساسياً في الشركات اليابانية، يتم تطبيق التدريب الرقمي لدعم هذا المبدأ من خلال توفير وحدات تعليمية صغيرة وأدوات للتعلم عند الطلب تسمح للموظفين بتحسين مهاراتهم بشكل مستمر ومتكرر، وتطبيق التحسينات فوراً في العمل⁽²⁾. ويوضح التقرير كيف يتم استخدام وحدات التدريب الرقمية القصيرة لمساعدة عمال المصانع على تعلم تقنيات جديدة أو تحسين العمليات في الوقت الفعلي، مما يدعم مبدأ الكايزن اليومي.

(1) كتاب ناكامورا، يوشيو (2022). التحول الرقمي وإعادة تشكيل الموارد البشرية في الشركات اليابانية طوكيو: دار النشر الصناعية.

(2) تقرير بحثي سايتو، أكيرا دور التعلم المصغر في تعزيز ثقافة الكايزن الرقمية في المصانع اليابانية، معهد طوكيو للدراسات الصناعية لسنة 2021

4- تعزيز التعاون والتبادل المعرفي عبر الأدوات الرقمية:

على الرغم من التركيز على التدريب الفردي، تشجع الشركات اليابانية استخدام الأدوات الرقمية (مثل منصات الفرق الافتراضية منتديات النقاش، قواعد المعرفة المشتركة) لتعزيز التعاون وتبادل الخبرات بين الموظفين. هذا يعكس قيمة "العمل الجماعي" في الثقافة اليابانية. تحليل لعدة شركات يابانية يظهر تركيزاً على برامج "إعادة التأهيل" و "رفع مستوى المهارات" في مجالات التكنولوجيا.

5- الدمج مع نظام التقييم وتخطيط المسار الوظيفي:

يتم دمج نتائج التدريب الرقمي بشكل متزايد في أنظمة تقييم الأداء وتخطيط المسار الوظيفي للموظفين في اليابان. هذا يضمن أن يكون للتدريب تأثير ملموس على التطور الوظيفي للموظفين ويحفزهم على المشاركة الفعالة⁽¹⁾.

6- التحديات والمستقبل:

على الرغم من التطورات تواجه اليابان تحديات مثل مقاومة بعض الموظفين الأكبر سناً لتقنيات الجديدة و الحاجة إلى سد الفجوة الرقمية، ومع ذلك، فإن الاتجاه العام يشير إلى تزايد الاعتماد على التدريب الرقمي كأداة حيوية لتعزيز الأداء الوظيفي والقدرة التنافسية فهي تسلط الضوء على الصعوبات التي تواجهها بعض الشركات اليابانية في دمج التقنيات الرقمية بالكامل، بما في ذلك التدريب، بسبب العوامل الديمغرافية ومقاومة التغيير⁽²⁾.

(1) مقالة (JETRO (Japan External Trade Training)). (2024). رابط متاح عبر الانترنت .

(2) كتاب: شتاينز، هانز، 2021 تحديات التحول الرقمي لنظام التعليم المهني المزدوج في ألمانيا، برلين: دار سبرينغر للنشر

III- نماذج تنمية عن التدريب الرقمي المانيا:

تعرف المانيا بقوتها الصناعية والتكنولوجية، ونموذجها "صناعة 4.0 الذي يدمج التقنيات الرقمية في التصنيع ينعكس هذا التركيز على الابتكار في نهجها تجاه التدريب الرقمي، حيث تسعى الشركات الألمانية الى بناء قوى عاملة مرنة ومجهزة بالمهارات اللازمة لعصر الرقمنة.

1- النموذج التنموي: "التدريب الرقمي الموجه نحو الكفاءة والابتكار في إطار صناعة 4.0"

يرتكز النموذج الألماني على الاستثمار في التدريب الرقمي كعنصر حاسم لتعزيز الكفاءات التقنية والمهارات الناعمة، بما يتماشى مع متطلبات التحول الصناعي الرقمي، يتجلى هذا النموذج في الجوانب التالية:

2- التركيز على التدريب المهني المزدوج والرقمنة:

تعد المانيا رائدة في نظام التدريب المهني المزدوج، الذي يجمع بين التعلم النظري في المدارس المهنية والتدريب العملي في الشركات، يتم الان دمج المكونات الرقمية بشكل مكثف في هذا النظام لضمان اكتساب المتدربين والموظفين مهارات التعامل مع الأنظمة الذكية، تحليل البيانات، والامن السيبراني منذ البداية⁽¹⁾.

3- الاستثمار في مراكز الابتكار والتدريب الرقمي:

تقوم المؤسسات الألمانية الكبرى، بالتعاون مع الجامعات ومعاهد البحوث، بإنشاء مراكز متخصصة للابتكار والتدريب الرقمي، توفر هذه المراكز بيئات متقدمة ومتطورة ومختبرات حيث يمكن للموظفين تجربة وتطوير مهاراتهم في مجالات مثل الروبوتات، والذكاء الاصطناعي، والطباعة ثلاثية الابعاد⁽²⁾.

(1) مقالة في مجلة، مولر، انا، وهوفمان، توماس 2023 "مراكز تدريب صناعة 4.0 في المانيا محركات الابتكار والكفاءة

(2) مقالة إخبارية تحليلية: يماغوتشي، مانا 15 أبريل 2024 "تحديات التحول الرقمي في القوى العاملة اليابانية" نيكي اسيا رابط متاح عبر الإنترنت.

3-التدريب الموجه نحو الكفاءات:

تركز الشركات الألمانية على تحديد الكفاءات الرقمية الأساسية والمتقدمة المطلوبة الأدوار وظيفية محددة، ثم تصميم برامج تدريب رقمية تركز بشكل مباشر على بناء هذه الكفاءات، يتم تقييم الأداء بناء على مدى اكتساب الموظفين لهذه الكفاءات وتطبيقها في عملهم يحلل التقرير برامج تدريب رقمية محددة تهدف الى تطوير كفاءات معينة (مثل مهارات تحليل البيانات للمهندسين)، ويظهر ارتباطا إيجابيا بين هذا النوع من التدريب وتحسين مؤشرات الأداء الوظيفي

4-دعم مبادرات التعلم مدى الحياة:

تشجع الحكومة الألمانية والشركات على مفهوم التعلم مدى الحياة، وتوفر منصات وموارد رقمية لدعم الموظفين في التطور المستمر لمهاراتهم، غالبا ما يتم ذلك بالتعاون مع النقابات العمالية لضمان حقوق الموظفين في التدريب.

تناقش المقالة هذه كيفية مساهمة المنصات التعليمية الرقمية الحكومية والخاصة في توفير فرص تعلم مستمرة للموظفين، مما يدعم قدرتهم على التكيف مع التغيرات التكنولوجية ويحافظ على أدائهم في سوق العمل المتطور⁽¹⁾.

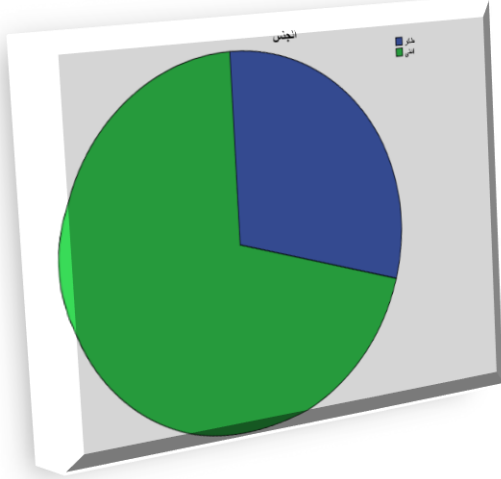
(1) مقالة في مجلة: شولتز، كارل، وفانجر، ليزا 2024 "التعلم مدى الحياة والرقمنة في سوق العمل الألماني: التحديات والفرص" مجلة سياسات

سوق العمل الألمانية، المجلد 8، العدد 1، الصفحات 45-60

الفصل السادس : تاثير التدريب الرقمي في
الأداء الوظيفي للعمال بميدان الدراسة : عرض
، تحليل ، وتفسير البيانات الميدانية .
1- عرض ، وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى.
2- عرض ، وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية.
3- عرض ، وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة .
4- عرض ، وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الرابعة .

1/- المحور الأول: البيانات الشخصية:

بيانات الجنس لعينة الدراسة:



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
ذكر	15	%30	%30
انثى	35	%70	%70
المجموع	50	%100	%100

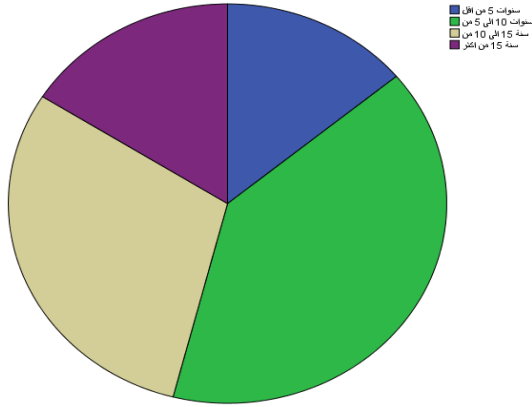
الشكل (01): رسم توضيحي يبين متغير الجنس لعينة الدراسة

من خلال الجدول رقم 01: يتضح لنا عدد المبحوثين الانثى هما الفئة الأكبر التي تحتوي عليه المؤسسة وبنسبة تقدر ب 70% ويليه فئة الذكور بنسبة تقدر ب 30 % ومن خلال المعطيات نستنتج ان النسبة الغالبة هي نسبة الاناث وذلك نظرا لطبيعة العمل الذي يتناسب مع عمل المرأة وكذلك متطلبات الوظيفة العمومي الذي يستقطب كلا من الجنسين وهو ما يظهر في الرسم الموالي.

كما انه في سنة 2019 تم ادماج المتعاقدين في جهاز المساعدة على الادماج الاجتماعي، ذو رتب مختلفة ومن بين هذه الرتب رتبة متصرف حيث بلغ عددهم 19 موظف كلهم ذو كفاءات عليا وكان جنسهم إناث⁽¹⁾.

(1)مقرر جماعي يتعلق بادماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الادماج المهني والادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات في رتبة متصرف، المؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي، 2019/11/01، المؤرخ في 2020/11/08.

جدول 02: الفئات العمرية لعينة الدراسة

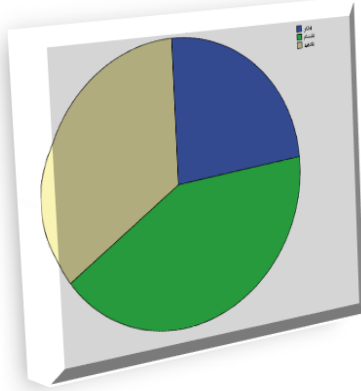


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
أقل من 30 سنة	01	2%	2%
من 30 إلى 40	29	58%	58%
من 40 إلى 50	18	36%	36%
50 فما فوق	02	4%	4%
المجموع	50	100%	100%

شكل (02) رسم يوضح متغير الفئات العمرية

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 ان العينة تتوزع على الفئات العمرية التالية حيث تمثل الفئة (31-40) اعلى نسبة تقدر بـ 58%، ثم تليها الفئة العمرية من (41-50) بنسبة تقدر بـ 36% ثم الفئة العمرية اكثر من 50 سنة تمثل اقل نسبة من الفئات الفارطة حيث نسبتها 04%، ومن خلال المعطيات نلاحظ ان الفئة العمرية (31-40) سنة تمثل اعلى نسبة من عدد الموظفين العاملين وذلك لاستغلال الكفاءات للعنصر البشري ومجال الوظيفة الذي يشمل استقطاب اكبر عدد من الموظفين ذوي كفاءات ذات مستوى جامعي، اما الفئة المتمثلة في (41-50) فهي تمثل نسبة معتبرة في مؤسسة لطبيعة التخصص والمستوى المطلوب، اما فيما يخص اقل عدد من الفئة العمرية اكثر من 50 سنة فهي تمثل مصدر الكفاءات من ذوي الخبرة المهنية

جدول 03: الرتبة التي ينتمي اليها افراد العينة



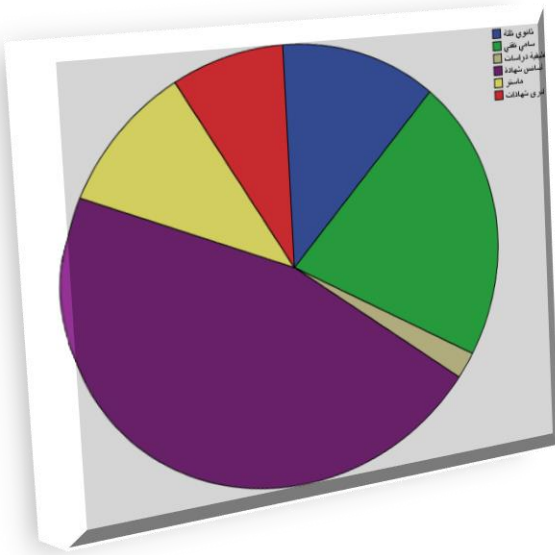
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
إطار	12	%24	%24
تحكم	21	%42	%42
تنفيذ	17	%34	%34
المجموع	50	100%	100%

الشكل (03): يبين متغير الرتبة التي ينتمي اليها لعينة الدراسة

-من خلال الجدول 03 ان عدد المبحوثين ذو المستوى التعليمي الجامعي يمثل اعلى نسبة 46% تليها تقني سامي بنسبة 22% ، ثم المستوى التعليمي الثانوي بنسبة 12%، وتليه دراسات عليا ماستر بنسبة 10% ، ونستنتج من هذا :

تحتل نسبة العاملين ذوي المستوى التعليمي الجامعي المرتبة الأولى وهذا راجع لتولي المؤسسة أهمية كبيرة لخريجي الجامعات والمعاهد ، وذلك من خلال شروط الالتحاق بالمؤسسة والاولوية للحاصلين على الشهادات الجامعية وتتمتع هذه الفئة في اكتساب المعلومات والمهارات ، بينما نجد مستوى الثانوي وتقني سامي نسبة منخفضة نوعا ما نظرا للخبرة المكتسبة في العمل والمعرفة في ميدانهم اكثر ، ونجده اقل انخفاض وذلك راجع الى طبيعة العمل ، كما ان المستوى التعليمي المتمثل في الدراسات العليا فهو الأقل كما هو مبين بانه يمثل الإطارات في المؤسسة محل الدراسة ، وذو الخبرة والمناصب العليا .

جدول 04: المستوى التعليمي لعينة الدراسة



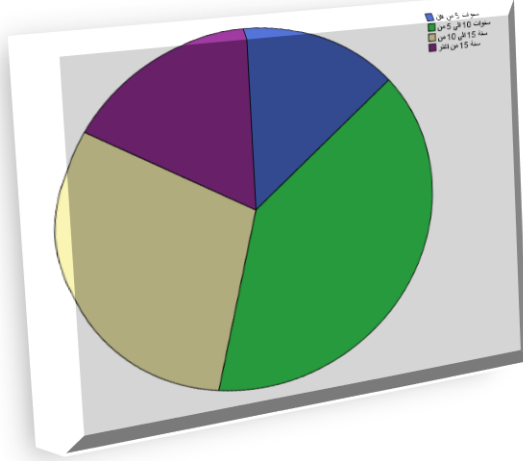
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
ثالثة ثانوي	06	12%	12%
تقني سامي	11	22%	22%
دراسات تطبيقية	1	2%	2%
شهادة ليسانس	23	46%	46%
ماستر	5	10%	10%
شهادات اخرى	4	8%	8%
المجموع	50	100%	100%

شكل (04): يبين متغير سنوات الخبرة لأفراد عينة البحث

تشير نتائج الجدول رقم 04 : المتعلقة بتوزيع افراد مجتمع البحث حسب عدد سنوات الخدمة في المؤسسة ،نسبة 20% هي فئة المبحوثين الذين تتراوح مدة خدمتهم ما بين 5 الى 10 سنوات وهي اعلى نسبة ،تليها فئة المبحوثين المتمثلة في 10 الى 15 سنة ، وهي تقدر نسبة 15% ، ثم تليها نسبة المبحوثين اكثر من 15 سنة تقدر ب 8% .

ومنه نستنتج ان الفئة الأكثر نسبة والمقدرة ب 20% والتي تمثل فئة المبحوثين الجدد للمؤسسة و المستفيدين من الدورات التدريبية اثناء الخدمة ، والذين يستحقون الاهتمام والتشجيع ومنح فرض إضافية لتحسين مستواهم وقدراتهم المهنية مما ينعكس إيجابا على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة في ظل الرقمنة وتمكين العمل بها .

الجدول 05: سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة



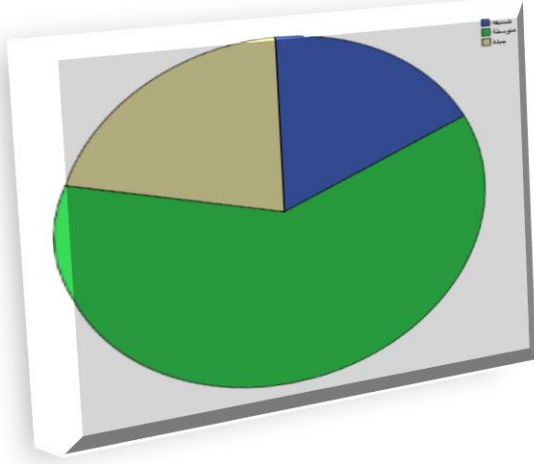
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
اقل من 05 سنوات	7	14%	14%
من 5 الى 10 سنوات	20	40%	40%
من 10 الى 15 سنة	15	30%	30%
أكثر من 15 سنة	8	16%	16%
المجموع	50	100%	100%

(05): شكل يبين سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة

تشير نتائج الجدول رقم 05 المتعلقة بالرتبة التي ينتمي اليها المبحوثين ، حيث رتبة اطار بنسبة 24% ورتبة التحكم بنسبة 21 %، ورتبة التنفيذ نسبة 34% ومنه نستنتج ان الرتبة الغالبة هي رتبة التحكم حيث تقدر بـ 42% وهذا راجع الى الخبرة المهنية والتدريب والدورات التكوينية والتدريبية التي تكون مع المبحوثين . ومن هذا الجدول نستنتج ان عامل السن له أهمية وتأثير كبير على التدريب الرقمي والأداء الوظيفي للموظفين .

حيث انه كلما كان السن كبير كان تلقي الاستعاب والقدرة على التدريب قليل

جدول رقم 06: مدى معرفة أعضاء العينة بالإدارة الإلكترونية



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
ضعيفة	9	%18	%18
متوسطة	31	%62	%62
جيدة	10	%20	%20
المجموع	50	100%	100%

شكل (06) مدى معرفة أعضاء العينة بالإدارة الإلكترونية

من خلال نتائج الجدول رقم 06 نلاحظ ان أكبر نسبة هي %62 معرفة متوسطة، وثاني نسبة هي %20 معرفة جيدة، وثالث نسبة %18 معرفة ضعيفة.

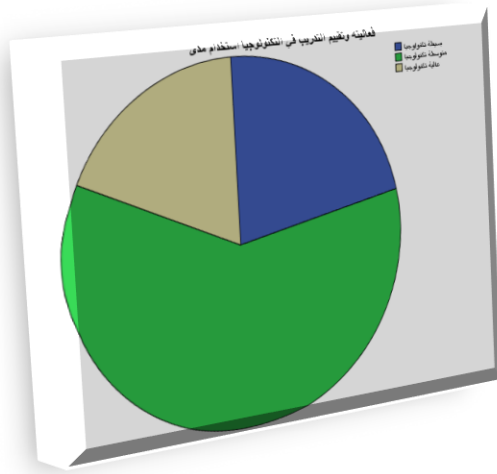
ومنه نستنتج ان الغالبية %62 لديهم معرفة متوسطة، وهذا يدل على ان غناك إدراكا بمفاهيم الإدارة الإلكترونية، ولكن من دون تمكن كامل او خبرة متقدمة .

وقلة في الفئة ذات المعرفة الجيدة فقط %20 لديهم معرفة جيدة، مما يشير الى نقص في الكفاءات العالية او ربما ضعف في التدريب او التطبيق العملي.

وهناك نسبة، %18 لديهم معرفة ضعيفة، وهذه النسبة لا يمكن تجاهلها، وقد تعيق تنفيذ وتطوير نظم الإدارة الإلكترونية في المؤسسة او القطاع.

وبذلك يمكن القول ان هناك حاجة الى برامج تدريبية وتوعية لرفع مستوى المعرفة من المتوسطة الى الجيدة، وتقليل نسبة المعرفة الضعيفة، وذلك لضمان نجاح وتكامل تطبيق الإدارة الإلكترونية.

جدول 07: استخدام التكنولوجيا في التدريب وتقييم فعاليته لدى عينة البحث.



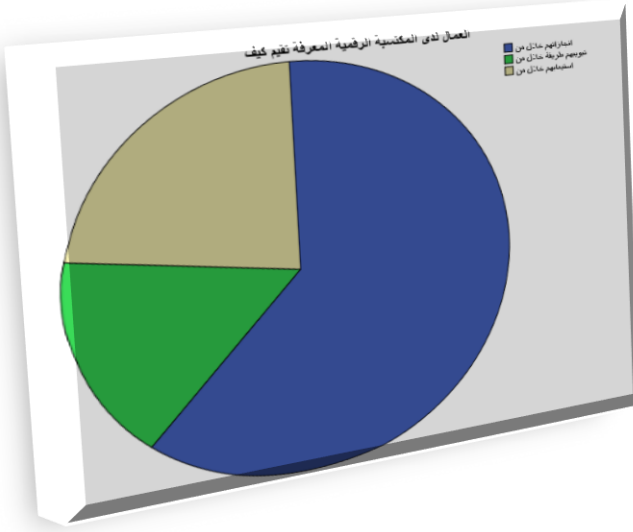
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
تكنولوجيا بسيطة	11	%22	%22
تكنولوجيا متوسطة	30	%60	%60
تكنولوجيا عالية	09	%18	%18
المجموع	50	%100	100%

الشكل (07) يمثل استخدام التكنولوجيا في التدريب وتقييم فعاليته لدى افراد عينة البحث

استخدام التكنولوجيا في التدريب وتقييم فعاليته من خلال عرض نتائج الجدول رقم 07 نلاحظ ان نسبة استخدام التكنولوجيا بوسائل متوسطة تقدر ب 60% ونسبة تكنولوجيا بسيطة تقدر بنسبة 22% وتكنولوجيا عالية تقدر ب 18% ومنه نستنتج مايلي:

ان نسبة 60% للتكنولوجيا المتوسطة مأخوذة من الخبرة المهنية للموظف وهذا راجع الى سلاسة التكنولوجيا ان ذاك وكذلك في الاختصاص حيث تقدر بنسبة التقنيين ب 22% اما التكنولوجيا البسيطة والتي قدرت ب 22% وذلك راجع الى عدم الخبرة وعدم وجود المؤهل، اما نسبة 19% والتي تمثل تكنولوجيا عالية وهي اقل نسبة وذلك لعدم خضوعهم للتدريب الرقمي.

جدول 08: تقييم المعرفة الرقمية المكتسبة لدى الموظفين لأفراد عينة البحث:

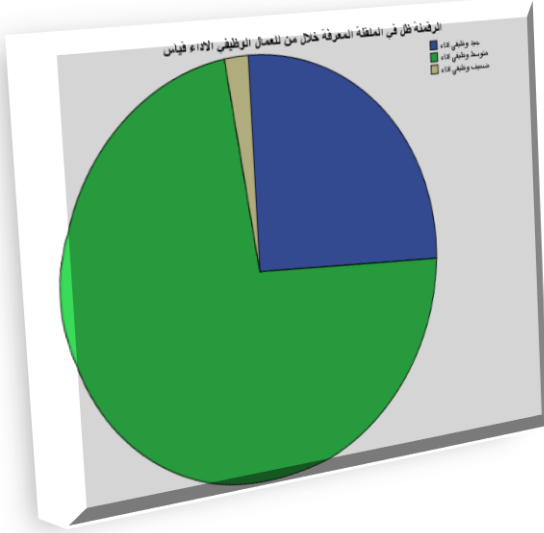


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
من خلال انجازاتهم	31	%62	%62
من خلال طريقة تبويبهم	8	%16	%16
من خلال استيعابهم	11	%22	%22
المجموع	50	%100	%100

الشكل (08) تقييم المعرفة الرقمية المكتسبة لدى الموظفين لأفراد عينة البحث

من خلال الجدول رقم 08 وعرض نتائجه نلاحظ ان نسبة تقييم المعرفة الرقمية المكتسبة لدى الموظفين من خلال انجازاتهم قدرت بنسبة 62% وهي اكبر نسبة مقارنة من خلال طريقة تبويبهم والتي قدرت ب16% من خلال استيعابهم هي ثاني نسبة ومنه نستنتج ان تقييم المعرفة الرقمية المكتسبة للموظف من خلال إنجازاته وهذا ما يفسر بان هذا الموظف ذو شهادة مطابقة، او قد تحصل على دورات تدريبية او تكوينية جعلته يكتسب مهارات عالية .حيث الشهادة المطابقة او الدورات التكوينية تساهم بشكل كبير في اكتساب المبحوثين خبرة ثم الكفاءة ثم المهنة الجيدة ومن ثم الأداء الفعال في الوظيفة الخاصة بكل مبحوث بدليل ان النسبة تعبر الإنجاز المبحوثين ، تؤكد لنا مدى أهمية الشهادة .

الجدول 09: قياس الأداء الوظيفي للموظفين من خلال المعرفة الملقنة في ظل الرقمنة



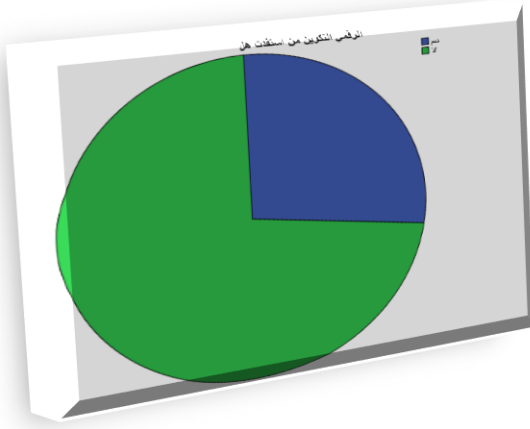
النسبة المئوية	النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
26%	26%	13	أداء وظيفي جيد
72%	72%	36	أداء وظيفي متوسط
2%	2%	1	أداء وظيفي ضعيف
100%	100%	50	المجموع

الشكل (09) قياس الأداء الوظيفي للموظفين من خلال المعرفة الملقنة في ظل الرقمنة

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ ان اعلى نسبة في قياس الأداء الوظيفي للعمال من خلال المعرفة الملقنة في ظل الرقمنة ، أداء وظيفي متوسط تقدر نسبته بـ 72% وأداء وظيفي جيد تقدر نسبته بـ 26% اما الضعيف تقدر نسبته بـ 2%

ومنه نستنتج انه يوجد أداء جيد يقدر بـ 26% مقابل أداء متوسط والذي بلغ 72% ومنه من خلال هاتين النسبتين نستنتج ان الأداء الجيد مرتبط بالشهادة التي يتحصل عليها الموظف بالإضافة الى الخبرة المهنية والدورات التكوينية والتدريبية ، اما نسبة 72% وهي الأعلى ، يمكن تحليل ذلك من خلال استعمال الملاحظة بالمشاركة وهو ان نسبة الموظفين دون مؤهل علمي وذوي خبرة مهنية هم من اجابوا بالنسبة الكبيرة

جدول 10: الاستفادة من التكوين الرقمي لدى عينة البحث:



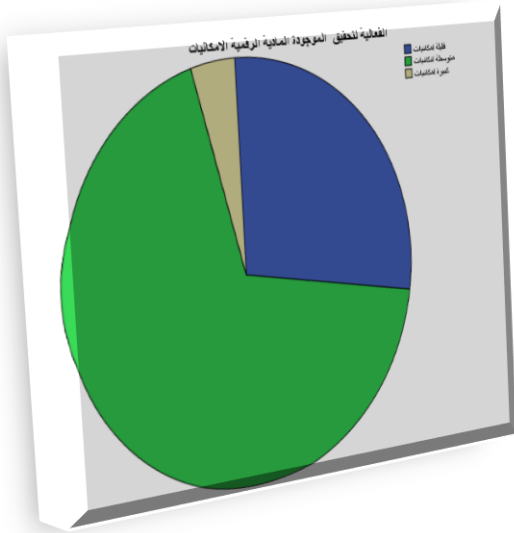
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	28	%28	%26
لا	72	%72	%72
المجموع	50	100%	100%

الشكل (10) الاستفادة من التكوين الرقمي لدى عينة البحث

من خلال الجدول رقم 10: نلاحظ اعلى نسبة استفادة من التكوين الرقمي هي 14% فقط اما باقي النسبة هي 12% لم تستفد

نستنتج ان المؤسسة لم تكن لديها ميزانية كافية لتدريب رقمي لجميع الموظفين ، وهذا راجع الى ارتفاع تكلفة هذه الدورات لأنها في مؤسسات خاصة ، وليست مدرجة ضمن ميزانية المؤسسة.

جدول 11: الإمكانيات الرقمية الموجودة لتحقيق الفعالية حسب إجابات عينة البحث



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
إمكانيات قليلة	14	%28	%28
إمكانيات متوسطة	34	%68	%68
إمكانيات كبيرة	2	%04	%04
المجموع	50	%100	%100

الشكل (11) الإمكانيات الرقمية الموجودة لتحقيق الفعالية حسب إجابات عينة البحث

نلاحظ من الجدول اعلاه ان نسبة الإمكانيات الرقمية المادية الموجودة لتحقيق الفعالية , تمثلت

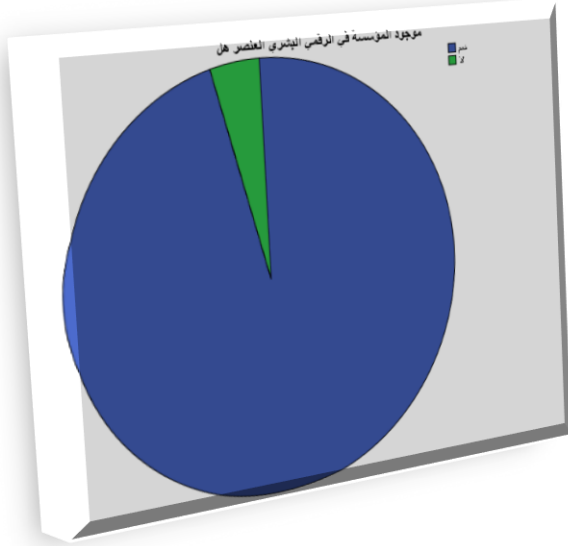
اعلى نسبة في %68 وهي إمكانية متوسطة , وثاني نسبة إمكانية قليلة تقدر ب %28

ومنه نستنتج ان ميزانية المؤسسة لم تخصص مبالغ مالية لتوفير اعتمادات المادية , يعني ان

المؤسسة تستغل الإمكانيات الموجودة على مستواها فقط لتحقيق الفعالية , رغم انها تكنولوجيا مواكبة

للتطور , لكن واقعا غير ذلك فهي في اطار محدود.

جدول 12: العنصر البشري المستخدم للرقمنة في المؤسسة:

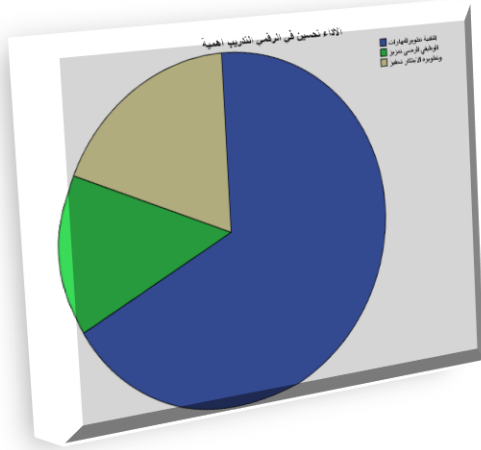


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	48	96%	96%
لا	2	4%	4%
المجموع	50	100%	100%

الشكل (12) العنصر البشري المستخدم للرقمنة في المؤسسة

من خلال الجدول رقم 12 وجدنا ان العنصر البشري الرقمي في المؤسسة موجود وذلك بنسبة 96% حيث أكد 48 شخص على وجوده و4% اكدوا على عدم وجوده ونستنتج من هذا ان نسبة 96% فعلا موجودة في المؤسسة لان الرقمنة تستعملها المؤسسة منذ سنوات حيث كانت الرقمنة في بدايتها , اما في التطور الملحوظ في هذه السنوات. ونتيجة للظروف الاستثنائية التي مرت بها البلاد كوفيد 19 من سنة 2020 الى غاية 2022 , اصبح ضرورة حتمية استخدام او استعمال الرقمنة.

جدول 13: أهمية التدريب الرقمي في تحسين الأداء حسب إجابة أفراد عينة البحث:



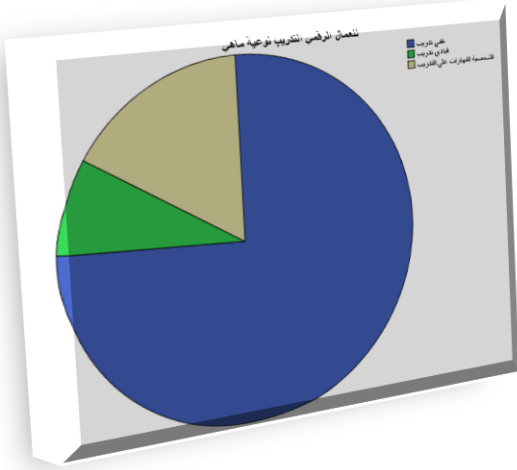
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
تطوير المهارات التقنية	34	%68	%68
تعزيز الرضى الوظيفي	07	%14	%14
تحفيز الابتكار وتطويره	09	%18	%18
المجموع	50	%100	%100

الشكل 13: أهمية التدريب الرقمي في تحسين الأداء حسب إجابة أفراد عينة البحث

من خلال الجدول رقم 13 والذي يمثل أهمية التدريب الرقمي في تحسين الأداء ومنه نلاحظ نسبة 68 % تطوير المهارات التقنية ،في حين تعزيز الرضى الوظيفي وتحفيز وتطوير الابتكارات نسبة قليلة تقدر بـ 14% تعزيز الرضى الوظيفي و 18% تحفيز الابتكارات والتطوير نستنتج ان بميدان الدراسة ان القطاع الصحي هو قطاع خدماتي عمومي وليس ذو طابع انتاجي وتقني.

جدول رقم 14: نوعية التدريب الرقمي للموظفين لدى افراد عينة البحث

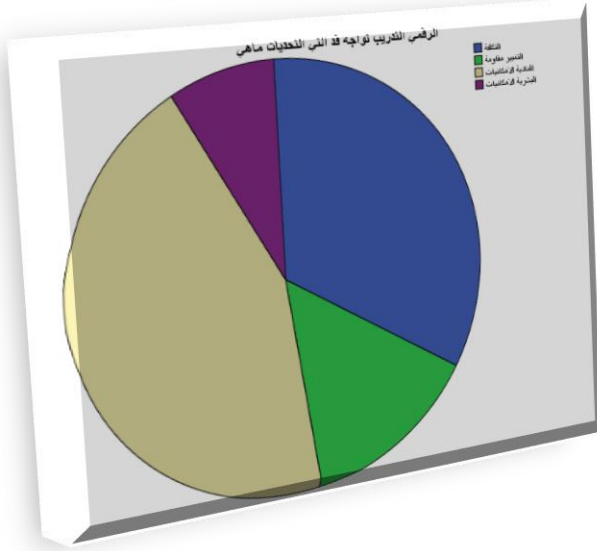
تدريب تقني	38	%76	%76
تدريب قيادي	04	%08	%08
تدريب على المهارات الشخصية	08	%16	%16
المجموع	50	%100	%100



الشكل (14) نوعية التدريب الرقمي للموظفين لدى افراد عينة البحث

من خلال الجدول رقم 14 الذي يوضح نوعية التدريب الرقمي للموظف وجدنا ان نسبة 76% تقني والباقي ما بين تدريب قيادي وتدريب على المهارات الشخصية نستنتج ان نوعية التدريب هو تدريب تقني كما ورد في الجدول 13 والذي يمثل أهمية التدريب الرقمي في تحسين الداء كانت نسبة تطوير المهارات التقنية تقدر ب 68%.

جدول 15: التحديات التي قد تواجه التدريب الرقمي لدى عينة البحث

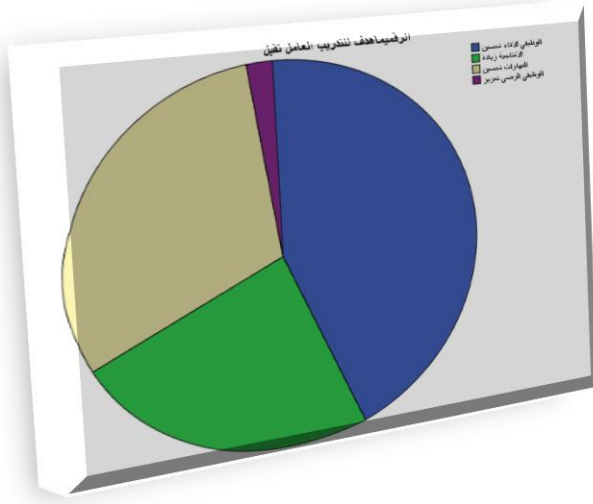


الشكل (15) التحديات التي قد تواجه التدريب الرقمي لدى عينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
التكلفة	17	%34	%34
مقاومة التغيير	07	%14	%14
إمكانيات مادية	22	%44	%44
إمكانيات بشرية	04	%08	%08
المجموع	50	%100	%100

من خلا الجدول رقم 15 الذي يوضح التحديات التي قد تواجه التدريب الرقمي ,نلاحظ ان اعلى نسبة هي %44 تمثل الإمكانيات المادية وثاني نسبة هي %34 تمثل التكلفة اما الباقي فهي نسبة قليلة تقدر ب%14 مقاومة التغيير و%18 الإمكانيات البشرية ونستنتج من هذا ان المؤسسة تعمل بوسائل بسيطة في حدود الإمكانيات المتاحة اما ثاني نسبة والتي تمثل التكلفة وهي %34 نرجع الى الجدول 12 والذي يتكلم عن المكنات الرقمية الموجودة لتحقيق الفعالية في المؤسسة بميدان الدراسة

جدول 16: هدف تقبل الموظف للتدريب الرقمي لدى عينة البحث:

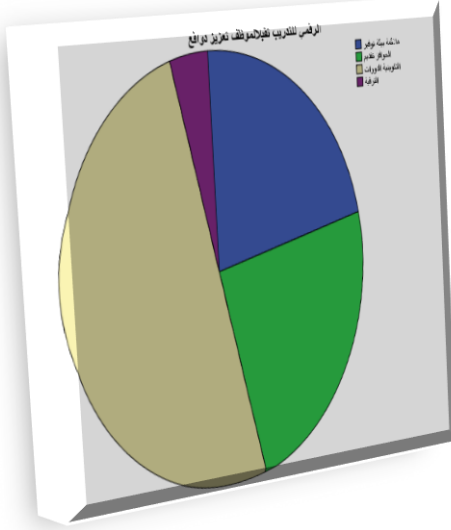


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
تحسين الأداء الوظيفي	22	%44	%44
زيادة الانتاجية	12	%24	%24
تحسين المهارات	15	%30	%30
تعزيز الرضا الوظيفي	01	%02	%02
المجموع	50	%100	%100

الشكل (16) هدف تقبل الموظف للتدريب الرقمي لدى عينة البحث

من خلال الجدول رقم 16 والذي يوضح هدف تقبل الموظف للتدريب الرقمي نلاحظ نسبة %44 نحسين أداء وظيفي و%30 تحسين المهارات , %24 زيادة الإنتاجية والمتمثلة في الأداء , وتنفيذ المهام الإدارية الموكلة اليه بسرعة.

جدول 17: دوافع تعزيز تقبل الموظف للتدريب الرقمي لدى افرح عينة البحث:

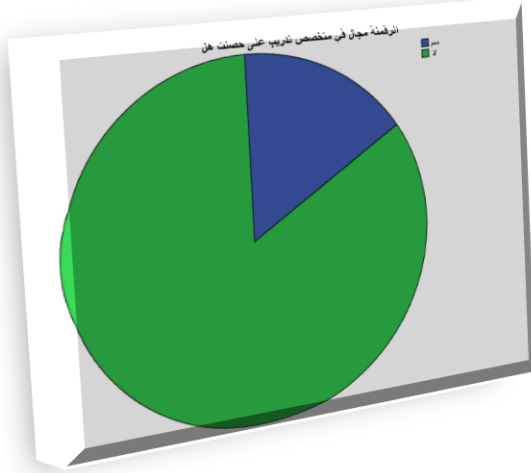


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
توفير بيئة ملائمة	11	22%	22%
تقديم الحوافز	12	24%	24%
الدورات التكوينية	25	50%	50%
الترقية	02	04%	04%
المجموع	50	100%	100%

الشكل (17) دوافع تعزيز تقبل الموظف للتدريب الرقمي لدى افرح عينة البحث

من خلال الجدول 17 والذي يوضح تعزيز تقبل الموظف للتدريب الرقمي نلاحظ من خلال النتائج انه أكبر نسبة متحصل عليها هي 50% من الدورات التكوينية تليها نسبة 24% والمتمثلة في تقديم الحوافز تليها كذلك نسبة 22% وهي توفير بيئة ملائمة. ومنه نستنتج ان كلما كان تدريب ودورات تكوينية وحوافز معنوية ومادية بيئة عمل ملائمة كان هناك دوافع تعزيزية وقابلية الموظفين لاستقطاب التكنولوجيا المواكبة.

جدول 18: هل حصلت على تدريب متخصص في مجال الرقمنة:



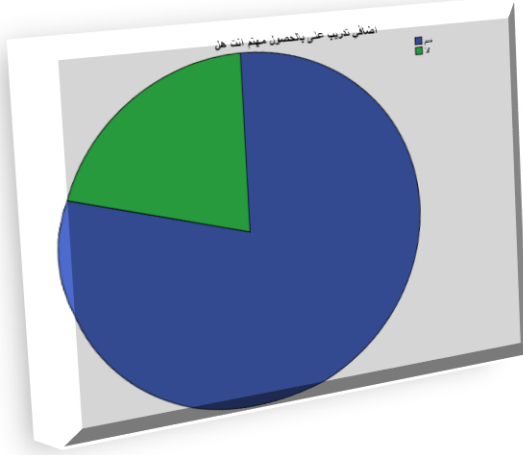
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	08	%16	%16
لا	42	%84	%84
المجموع	50	%100	%100

الشكل (18) التدريب المتخصص في مجال الرقمنة لدى افراد عينة البحث

من خلال الجدول 18 والذي يوضح لنا نسبة المتدربين في مجال الرقمنة حيث قدرت نسبة 16 % وهي قليلة مقارنة مع نسبة الذي لم يتم تدريبهم وبالتالي لقد ذكرنا أسباب ذلك في الجدول رقم 11 والجدول رقم

10

جدول 19: اهتمام الحصول على تدريب إضافي لدى عينة البحث:

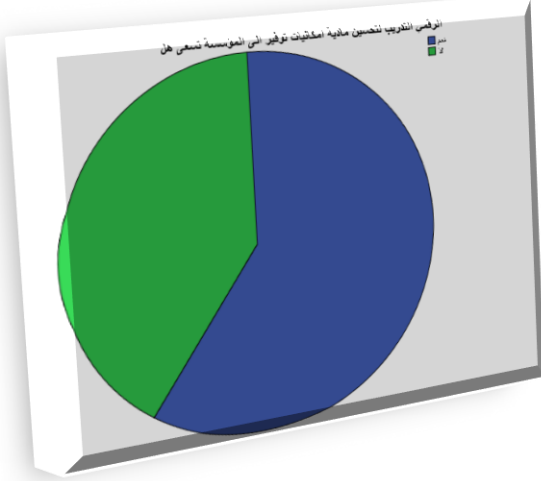


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	40	%80	%80
لا	10	%20	%20
المجموع	50	%100	%100

الشكل 19 : اهتمام الحصول على تدريب إضافي لدى عينة البحث

الاهتمام بالحصول على تدريب اضافي لتحسين مهارات الموظفين في مجال الرقمنة من خلال الجدول رقم 19: والمتمثل في الاهتمام بالحصول على تدريب اضافي لتحسين المهارة في مجال الرقمنة نلاحظ أن نسبة الذين يريدون التدريب الاضافي 40 شخص مايعادل 80% والذين لا يريدون 20 شخص مايعادل 20% ونستنتج من هذا ان نسبة 80% من الموظفين يريدون تحسين مهاراتهم في مجال الرقمنة .وذلك لانهم لم يستفيدوا جيدا من التدريب الأول ولذلك يريدون أن يتمكنوا جيدا أو نستطيع أن نقول أنه هناك حداثة في الرقمنة .أو أساليب حديثة دخلت حيز التنفيذ .اما الذين لم يريدون الحصول على دورة أخرى وذلك لأنهم متمكنون من تسيير الرقمنة.

جدول 20: مساعي المؤسسة الى توفير إمكانيات مادية لتحسين التدريب الرقمي لدى الموظفين :

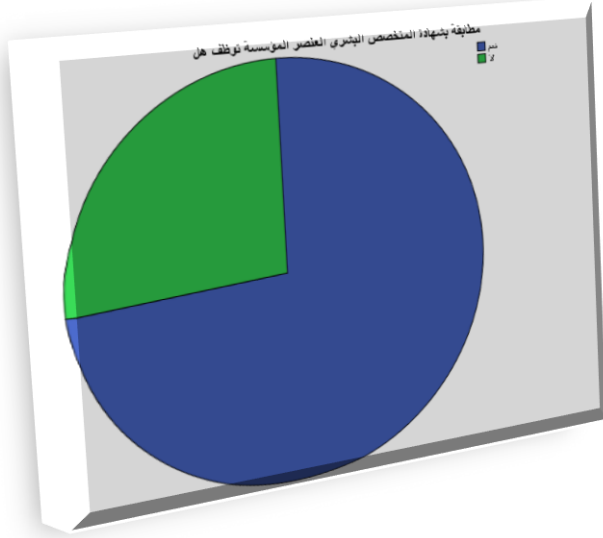


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	30	%60	%60
لا	20	%40	%40
المجموع	50	%100	%100

الشكل 20: مساعي المؤسسة الى توفير إمكانيات مادية لتحسين التدريب الرقمي لدى الموظفين

-من خلال الجدول رقم 20 وهو نريد معرفة هل تسعى المؤسسة الى توفير امكانيات مادية لتحسين التدريب الرقمي فلاحظنا ان نسبة 60% تؤكد عل أن المؤسسة تسعى الى توفير الامكانيات و40% تقول بأن المؤسسة لا تسعى لتحسين الامكانيات المادية لتحسين التدريب ومه نستنتج

جدول 21: توظيف المؤسسة العنصر البشري المتخصص بشهادة مطابقة:

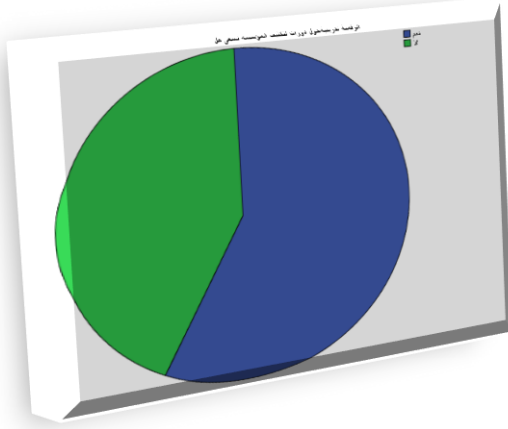


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	37	%74	%74
لا	13	%26	%26
المجموع	50	100%	100%

الشكل 21: توظيف المؤسسة العنصر البشري المتخصص بشهادة مطابقة

من خلال الجدول 21: بخصوص توظيف المؤسسة العنصر البشري المتخصص بشهادة المطابقة لاحظنا ان نسبة 74% وافقت على التوظيف بشهادة مطابقة ونسبة 26% قالوا " لا "ومنه نستنتج أن التوظيف بشهادة مطابقة يقلل من تكلفة الدورات التدريبية في المؤسسة بالنسبة للموظفين وزيادة تلقين الموظفين الاخرين من خبرتهم ودراستهم عن الادارة الالكترونية والرقمنة أما الذين رفضوا فهم خوفهم من أن يكونوا كفو ولم تكن لهم أي أهمية في المؤسسة موضوع الدراسة لأن مؤهلهم العلمي ضعيف

جدول 22: جهود المؤسسة لتكثيف دورات تدريبية حول الرقمنة لدى الموظفين:

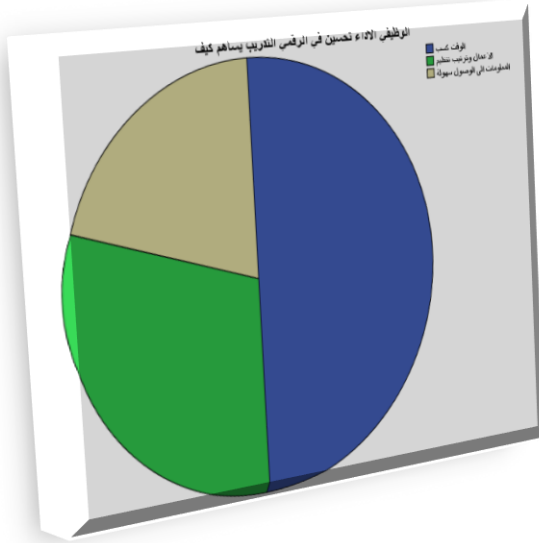


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	29	%58	%58
لا	21	%42	%42
المجموع	50	100%	100%

الشكل 22: جهود المؤسسة لتكثيف دورات تدريبية حول الرقمنة لدى الموظفين

من خلال الجدول 22: والذي من خلال نتائجه والمتمثلة في سعي المؤسسة في تكثيف دورات تدريبية حول الرقمنة وجد انه نسبة 58% أكدت بان المؤسسة تسعى لذلك ونسبة 42% تقول عكس ذلك ومنه نستنتج انه الذين اكدوا على سعي المؤسسة لتكثيف دورات تدريبية حول الرقمنة كانوا ذوي شهادات مطابقة أو شهادة الليسانس والماستر وبالتالي عند اخذهم دورة او اثنان بكثير لديهم . لانهم ذو كفاءات عالية أما الاخرين فهم بدون مؤهل لذلك حتى وكثفت المؤسسة الدورات التدريبية لا يستطيعون تسيير الرقمنة وهم محتاجون بصفة دائمة الى التدريب . وكما أجاب عدة مبحوثين انه لا يوجد مختصين داخل المؤسسة ميدان

جدول 23: مساهمة التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي حسب إجابات افراد عينة الدراسة

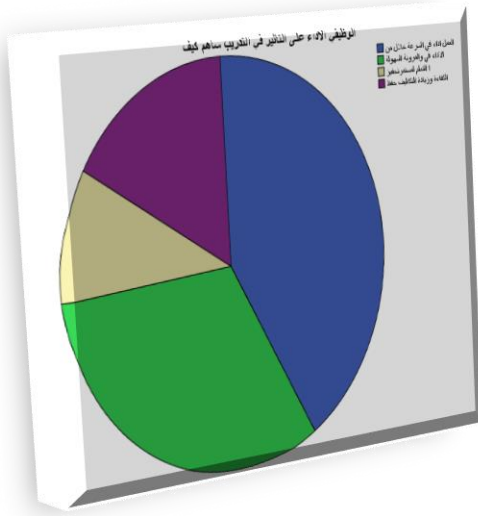


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
كسب الوقت	25	%50	%50
ترتيب وتنظيم الاعمال	15	%30	%30
سهولة الوصول الى المعلومات	10	%20	%20
المجموع	50	%100	%100

الشكل 23: مساهمة التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي حسب إجابات افراد عينة الدراسة

- من خلال الجدول رقم 23 : نلاحظ أعلى نسبة يساهم التدريب الرقمي في تحسين الاداء الوظيفي وهو كسب الوقت حيث نسبتها 50% ثم نسبة ترتيب وتنظيم الاعمال حيث قدرت نسبة 30% ثم نسبة سهولة الوصول الى المعلومات حيث قدرت ب 20% ومنه نستنتج أن التدريب الرقمي للموظفين يحسن الاداء الوظيفي حيث يمكن الموظف من كسب الوقت وتنظيم و ترتيب الاعمال وسهولة الوصول الى المعلومات وهذه النسب تؤكد الزامية أي مؤسسة بتفعيل التدريب الرقمي لكل موظف.

جدول 24: مساهمة التدريب في التأثير على الأداء الوظيفي حسب إجابات افراد عينة البحث:

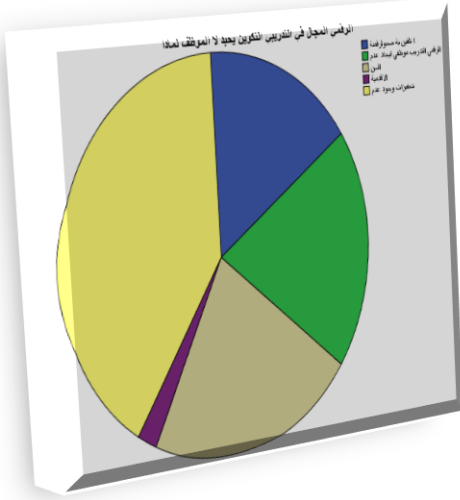


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
السرعة من خلال أداء العمل	21	%42	%42
المرونة والسهولة في الأداء	16	%32	%32
تحفيز التعلم المستمر	05	%10	%10
حفظ الكفاءة وزيادة التكاليف	08	%16	%16
المجموع	50	%100	%100

الشكل 24 : مساهمة التدريب في التأثير على الأداء الوظيفي حسب إجابات افراد عينة البحث

من خلال الجدول 24 والذي مفاده معرفة مساهمة التدريب في المجال الرقمي في تأثير. فوجدنا من خلال النتائج أنه نسبة 42% يؤدي الى سرعة في اداء العمل 32% مرونة وسهولة في الاداء ومنه نستنتج أن التدريب الرقمي يؤثر على ايجابية الاداء الوظيفي وسرعته ويمكننا الرجوع الى نتائج الجدول 23.

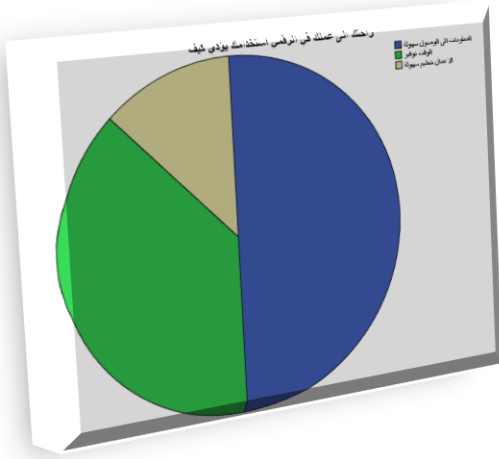
جدول 25: النفور من التكوين في المجال الرقمي حسب إجابات أفراد عينة البحث:



الشكل 25 : النفور من التكوين في المجال الرقمي حسب إجابات أفراد عينة البحث

نلاحظ من الجدول أعلاه أسباب نفور الموظفون من التكوين الرقمي يرجع الى عدم تحفيزات حيث تقدر النسبة بـ 40% وجود إيجاد موظفي كفؤ لتلقين هذا التدريب الرقمي حيث قدرت النسبة بـ 20% وثالث نسبة توجد في عامل السن تقدر بـ 20% ومنه نستنتج أن الموظف لا يحبذ التكوين التدريبي في المجال الرقمي وذلك لأنه لا توجد تحفيزات او علاوات وكذلك عامل السن بأنه الرجوع للجدول 03 اغلبي الموظفين تتراوح اعمارهم بين 30-40 سنة وهذا يدل على عدم اعطاء التدريب الرقمي اهمية كبيرة.

جدول 26: تأثير الاستخدام الرقمي على راحة الموظفين :

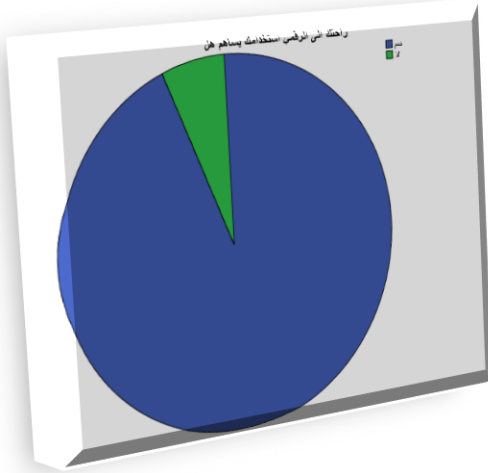


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
الوصول الى سهولة المعلومات	25	%50	%50
توفير الوقت	19	38%	38%
سهولة تنظيم الاعمال	06	%12	%12
المجموع	50	%100	%100

الشكل 26 : تأثير الاستخدام الرقمي على راحة الموظفين

- نلاحظ من الجدول أعلاه نسبة 50% سهولة الوصول الى المعلومات ونسبة 38% توفير الوقت ونسبة 12% تنظيم وسهولة الأعمال ويمكننا الرجوع الى الجدول رقم 24

جدول 27: مساهمة الاستخدام الرقمي في راحة الموظفين :



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	47	%94	%94
لا	03	%06	%06
المجموع	50	100%	100%

الشكل 27 : مساهمة الاستخدام الرقمي في راحة الموظفين

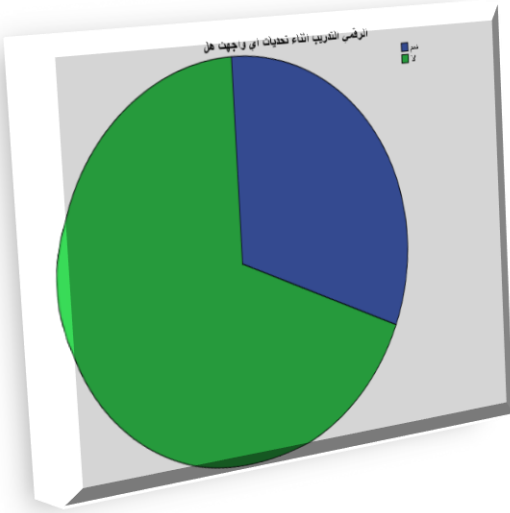
- من خلال الجدول 27 : وجدنا أن أعلى نسبة هي 94 تؤكد بأنه استخدام التدريب الرقمي يؤدي الى راحة الموظف

الغالبية العظمى 94% ترى ان الاستخدام الرقمي يساهم في راحتهم ،ونسبة قليلة ترى ان الاستخدام الرقمي لايساهم في راحتهم .

ومن منظور النظرية البنائية الوظيفية يمكن تحليل هذا الجدول من خلال التركيز على وظيفة التكنولوجيا الرقمية لتلبية احتياجات الافراد والمساهمة في استقرار النظام المؤسسي ، وكما يمكن اعتبار الراحة كحاجة وظيفية على مستوى الفرد .

ويشير هذا التحليل الى ان استخدام الرقمي يلعب وظيفة إيجابية في تحقيق الراحة لغالبية افراد هذه العينة وهذا يعزز ان فكرة التكنولوجيا الرقمية أصبحت جزءا لايتجزأ من حياة الافراد .

جدول 28 : التحديات المتوقعة اثناء التدريب الرقمي لدى عينة الدراسة :

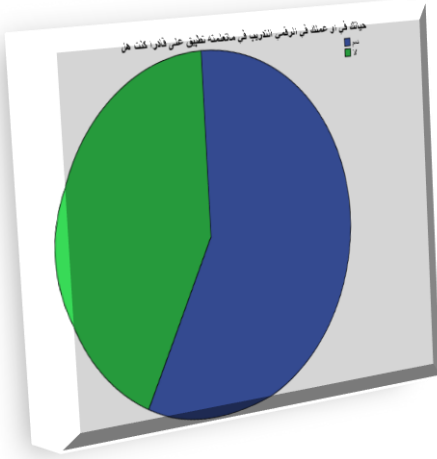


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	16	%32	%32
لا	34	%68	%68
المجموع	50	100%	100%

الشكل 28 : التحديات المتوقعة اثناء التدريب الرقمي لدى عينة الدراسة

نلاحظ من الجدول أعلاه ان نسبة 68% تبين بأنه لا توجد تحديات أثناء التدريب الرقمي ونسبة 32% تبين أنه توجد تحديات وهنا يمكننا الرجوع الى الجدول 15 كما أجاب بعض الباحثين بأنه من بين التحديات صعوبة المحتوى ضعف الاتصال بالإنترنت الخ تعتبر التحديات كعوامل خلل وظيفي حسب النظرية الوظيفية التي ياجهها المتدربون اثناء التدريب الرقمي يمكن اعتبارها عوامل خلل وظيفي تعيق الأداء السلس لهذه البنية المؤسسية .

جدول 29: القدرة على تطبيق في التدريب الرقمي لدى عينة البحث:



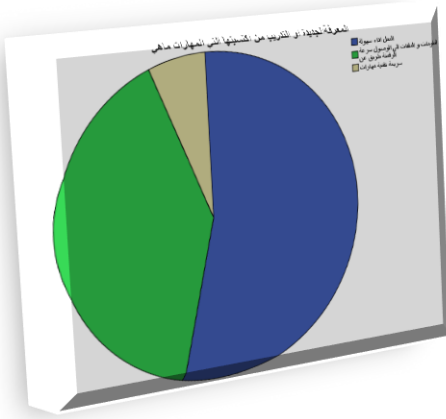
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	29	%58	%58
لا	21	%42	%42
المجموع	50	100%	100%

الشكل 29: القدرة على تطبيق في التدريب الرقمي لدى عينة البحث

من خلال الجدول رقم 29 وجدنا انه نسبة 58% قد طبقوا ما تعلموه من التدريب الرقمي في حين نسبة 42% لم يطبقوا ما تعلموه ومنه نستنتج: ان الذين طبقوا ما تعلموه من التدريب الرقمي كانوا ذوي شهادات ومؤهلات علمية تقنيين سامين اما الباقي بدون مؤهل أو مستوى يجعلهم قادرين أن يطبقوا ما تعلموه في التدريب الرقمي في عملهم أو حياتهم اليومية وقاموا بتطبيق ما تعلموه من خلال تسيير الجيد والسريع في الأعمال الإدارية.

من منظور النظرية الوظيفية يظهر الجدول ان التدريب الرقمي يؤدي وظيفته بشكل جزئي نسبة كبيرة من المشاركين تمكنوا من تطبيق ما تعلموه مما يشير الى ان التدريب يمكن ان يكون أداة وظيفية قيمة في تطوير المهارات القابلة للتطبيق و مع ذلك فان نسبة كبيرة أخرى لم تتمكن من ذلك وهي نسبة 42% مما يسلب الضوء على وجود تحديات او أوجه قصور في النظام التدريبي الرقمي .

جدول 30: المهارات المكتسبة من التدريب او المعرفة الجديدة لدى عينة البحث :



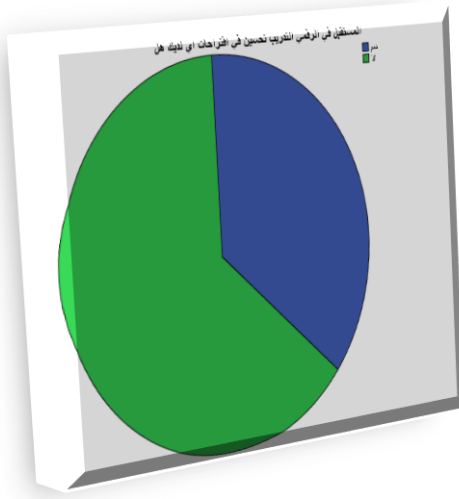
الشكل 30 : المهارات المكتسبة من التدريب او المعرفة الجديدة لدى عينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
سهولة أداء العمل	27	%54	%54
سرعة الوصول الى الملفات عن طريق الرقمنة	20	%40	%40
سرعة تقنية المهارات	03	%06	%06
المجموع	50	%100	%100

- من خلال الجدول 30 وجدنا ان نسبة %54 سهولة اداء العمل نسبة %40 الوصول الى الملفات بسعة وسهولة عن طريق الرقمنة ونسبة %6 مهارات تقنية سريعة ومنه نستنتج أنه كلما كانت المهارات او المعرفة جيدة التي اكتسبتها من التدريب الرقمي تؤدي بنا الى تسهيل الاعمال الادارية وكلما تطور تسهيل الاعمال الإدارية وسهل على الموظفين أدائهم.

ومن منظور سوسيولوجي يوضح هذا الجدول كيف يمكن للتدريب والمعرفة الجديدة ان يلعبا دورا في تشكيل مهارات الافراد وقدراتهم مم يؤثر على ادوارهم الاجتماعية والمهنية .والتركيز على مهارات مثل سهولة أداء العمل والرقمنة يعكس التحولات في المجتمع واقتصاد المعرفة . ويمكن ان يساهم التدريب في الحراك الاجتماعي للأفراد وتلبية احتياجات المؤسسة.

جدول 31: اقتراحات في تحسين التدريب الرقمي في المستقبل لدى عينة البحث :

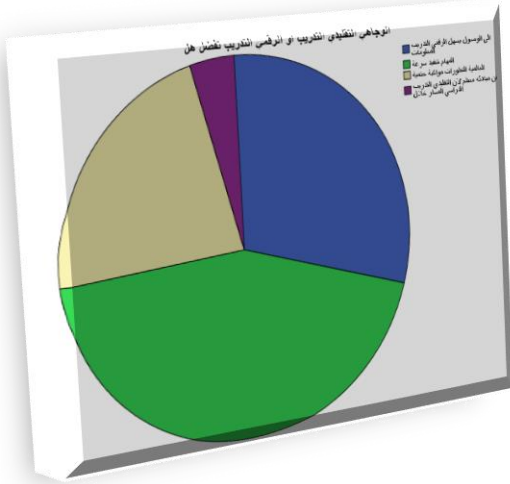


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	18	%36	%36
لا	31	%62	%62
عدم الاجابة	1	%2	%2
المجموع	50	%100	%100

الشكل 31 : اقتراحات في تحسين التدريب الرقمي في المستقبل لدى عينة البحث

- من خلال الجدول 31 : لا حظنا أن هناك نسبة 62 ليس لديهم أي اقتراحات لتحسين التدريب الرقمي في حين نسبة 36 لديهم اقتراحات لتحسين التدريب الرقمي ومنه نستنتج أن :الذين ليس لديهم اقتراحات متمكنين من الرقمنة ويعملون بها جيدا أما الذين لديهم اقتراحات يريدون الوصول الى طرق جيدة لتسهيل عملية تلقين الرقمنة لجميع الموظفين بطرق متطورة ، لتسيير المهام الإدارية ومرونتها ، وكذلك ادراج ميزانية من طرف الدولة لتسهيل عملية التدريب الرقمي ،والقضاء على البيروقراطية الإدارية ،وابرام اتفاقيات مع المعاهد و الجامعات للأشراف على عملية التدريب الرقمي .

جدول 32: افضلية التدريب الرقمي او التدريب التقليدي (الوجاهي) لدى افراد عينة البحث :



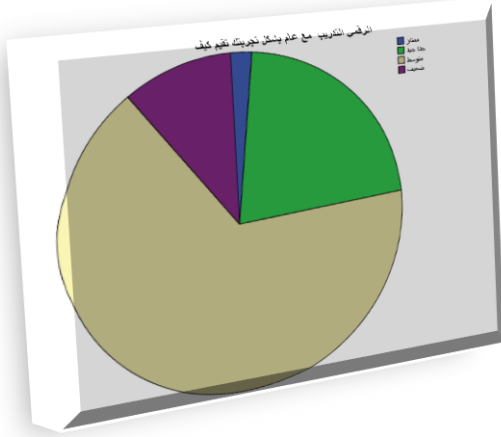
الشكل 32: افضلية التدريب الرقمي او التقليدي (الوجاهي) لدى افراد عينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
يسهل التدريب الرقمي سهولة الوصول الى المعلومات	15	30%	30%
سرعة تنفيذ المهام	22	44%	44%
حتمية مواكبة التطورات العالمية	11	22%	22%
التدريب التقليدي معظم مبادئه من المسار الدراسي	02	04%	04%
المجموع	50	100%	100%

- من خلال الجدول رقم 32 لاحظنا من خلال نتائجه أنه هناك نسبة 44% سرعة تنفيذ المهام وثاني نسبة 30% تبين لنا يسهل لنا التدريب الرقمي الوصول الى المعلومات ونسبة 22% حتمية مواكبة التطورات العالمية حيث يوجد 4 يوافقون على التدريب الوجاهي ومنه نستنتج: أن الجميع تقريبا أكدوا على التدريب الرقمي لأنه يسهل الكثير على الموظفين من جميع النواحي الادارية والتنظيمية و4 يؤكدون على التدريب الوجاهي التقليدي لأنه سائر مساهم الدراسي فهو ألوب تقليدي لكنه في بعض الأحيان أهم من التدريب الرقمي.

ويهدف هذا التحليل الوظيفي الى فهم كيف تساهم تفضيلات الافراد لاجد نمطي التدريب الرقمي اوالتقليدي في الأداء الوظيفي لنظام التعليم والتدريب الاوسع وماهي الوظائف التي يخدمها كل نمط واي منهما قد يكون اكثر فعالية في تحقيق وظائف معينة ، ومنه نجد من بين وظائف التدريب الرقمي من منظور وظيفي ، توسيع نطاق الوصول ، المرونة والتكيف ، أهمية التوافق للبنية الوظيفية . ويمكن تفسير تفضيلات المبحوثين بانها تعكس تقييمهم لقدرة كل طريقة تدريبية على خدمة وظائف مختلفة ضرورية للنظام التعليمي.

جدول 33: تقييم تجربة أعضاء عينة البحث بشكل عام مع التدريب الرقمي:



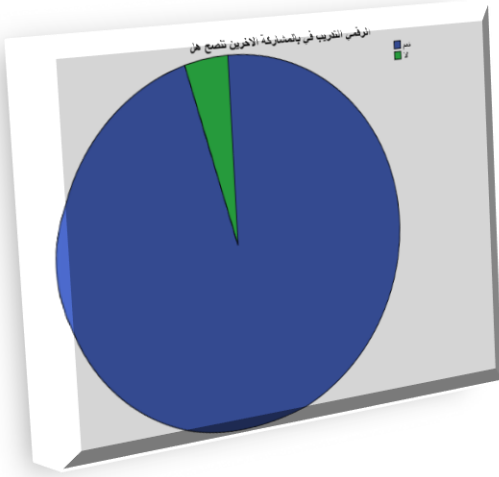
الاحتمالات التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
ممتاز	01	02%
جيد جدا	11	22%
متوسط	33	66%
ضعيف	05	10%
المجموع	50	100%

الشكل 34: تجربة أعضاء عينة البحث بشكل عام مع التدريب الرقمي

- من خلال الجدول 33: لاحظنا أنه أعلى نسبة هي 66% تؤكد على أن التجربة كانت متوسطة تليها نسبة 22% جيداً جداً ثم تليها نسبة 10% ضعيف ومنه نستنتج: ومن تحليلنا السابق لبعض الجداول انه هناك من استفاد من التدريب الرقمي وهناك من لم يستفد الشيء الكثير ولكن ما يؤكد الجدول 33 هو أنه نسبة 66% كانت تجربة متوسطة بشكل عام مع التدريب الرقمي.

فمن منظور النظرية الوظيفية تسعى الى فهم كيف يساهم تقييم تجربة التدريب الرقمي في الحفاظ على النظام المؤسسي واستقراره، او كيف يشير الى وظائف واختلالات محتملة في نظام التدريب ، وظيفة التقييم حيث تعد تقييم تجربة التدريب نفسه ، فهو يوفر تغذية راجعة حول فعالية هذا النمط من التدريب ويساعد في تحديد نقاط القوة والضعف ،ومنه يشير تقييم تجربة التدريب الرقمي بشكل عام الى ان النظام يؤدي وظيفته الأساسية بشكل متوسط ، مع وجود تباين في مدى فعاليته بالنسبة للأفراد المختلفين ، تسلط النسبة الكبيرة من التقييمات المتوسطة والنسبة الملحوظة من التقييمات الضعيفة .

جدول 34: نصيحة أعضاء عينة البحث للمشاركة في التدريب الرقمي:



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	48	96%
لا	02	04%
المجموع	50	100%

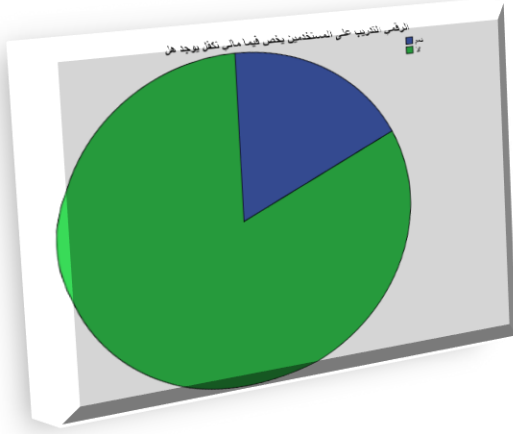
الشكل 34 : نصيحة أعضاء عينة البحث للمشاركة في التدريب الرقمي

من خلال الجدول 34 لاحظنا ان نسبة 96% ما يقارب 48مبحوث اجابوا بنعم أي ان ننصح الآخرين بالمشاركة في التدريب الرقمي ويعرض الجدول استجابات الافراد فيما يتعلق برغبتهم في توصية الآخرين بالمشاركة الرقمية في التدريب.

ومنه نستنتج انه عندما ننصح الآخرين بالمشاركة في التدريب الرقمي يؤدي الى مستوى جيد للمؤسسة موضوع الدراسة من خلال التحكم والتسيير من قبل المنفذين والمتحكمينالخ، ومن منظور الوظيفي تنمية المهارات يزود الافراد بالمهارات والمعرفة اللازمة للمساهمة بفعالية .

ومنه تشير البيانات الى ان المشاركة الرقمية في التدريب ينظر اليها الى حد كبير على انها جانب وظيفي وايجابي داخل هذه المجموعة المدروسة يشير المعدل المرتفع للتوصية الى انها تخدم وظائف مفيدة للأفراد المشاركين وتساهم في النمو والاستقرار المحتملين للتعليم الرقمي داخل المؤسسة وقد تسلط النسبة الصغيرة من الاستجابات السلبية الضوء على مجالات طفيفة من الاختلال الوظيفي المحتمل التي يمكن استكشافها بشكل اكبر ولكن بشكل عام، تشير النتائج الى التكامل الوظيفي للتدريب الرقمي .

جدول 35: صعوبات إيجاد مراكز تدريب الرقمنة حسب افراد عينة البحث:



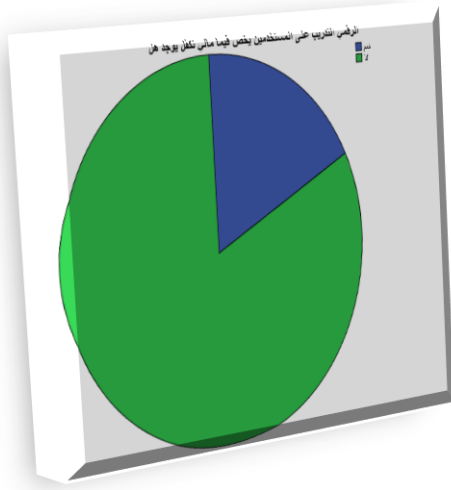
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	41	%82	%82
لا	09	%18	%18
المجموع	50	%100	%100

الشكل 35: صعوبات إيجاد مراكز تدريب الرقمنة حسب افراد عينة البحث

من خلال الجدول رقم 35 نلاحظ ان اكبر نسبة 82% اجابت بانه توجد صعوبة في توفر مراكز تدريبية، فهي تعكس عدة أسباب واقعية ومشاركة في كثير من البيانات ،خاصة في الدول التي مازالت في طور التحول الرقمي، والتي من ابرزها كما قلنا سابقا في الجدول التي قمنا بتحليل بياناتها قلة الموارد المالية نقص الكوادر المؤهلة ، قد تقتصر المؤسسات الى مدربين مختصين ومؤهلين في مجال الرقمنة مما يصعب تقديم محتوى تدريبي عالي الجودة وكذلك ضعف البنية التحتية الرقمية ففي بعض الناطق لا توجد بيئة رقمية مناسبة تدعم انشاء وتشغيل مراكز تدريب رقمية مثل ضعف تغطية الانترنت او انقطاع الكهرباء ، وكذلك قلة الوعي بأهمية الرقمنة حيث انه في بعض الجهات لا يعطون الأولوية لتدريب الموظفين او الطلاب على المهارات الرقمية.

اما نسبة 18% فإنها لا تجد صعوبة لأنها ذات كفاءات عالية ومتمكنة لذلك اجابت بانها لا توجد صعوبة في توفر مراكز تدريبية

جدول 36: إيجاد تكفل مالي فيما يخص المستخدمين على التدريب الرقمي لدى عينة البحث

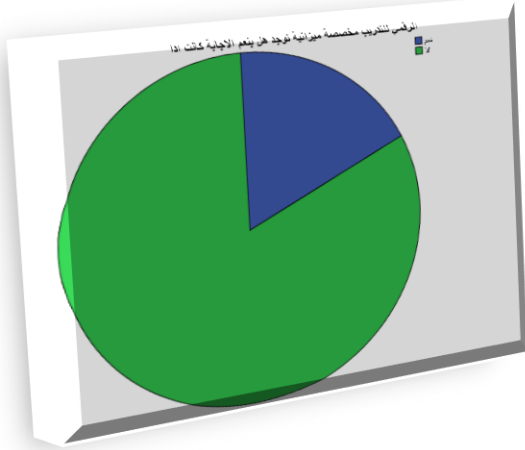


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	09	18%	18%
لا	41	82%	82%
المجموع	50	100%	100%

الشكل 36: إيجاد تكفل مالي فيما يخص المستخدمين على التدريب الرقمي لدى عينة البحث

من خلال الجدول 36 لاحظنا ان نسبة 41% اكدت عدم وجود تكفل مالي فيما يخص المستخدمين على التدريب الرقمي، ونسبة 18% اكدت انه موجود .
ومنه نستنتج : باستعمال الملاحظة بالمشاركة نقول ان نسبة 41% بينت عدم وجود تكفل مالي فيما يخص المستخدمين على التدريب الرقمي ووهنا اكيد تعكس مجموعة من التحديات المحتملة منها:
غياب البرامج الحكومية او المؤسسة لا توجد مبادرات رسمية او تمويل مخصص من الجهات الحكومية او المؤسسات لتغطية التدريب الرقمي ، قلة الوعي او الوصول للمبادرات المتوفرة الاعتماد على التمويل الذاتي في كثير من الاحالات ، نطلب من الافراد تحمل تكاليف التدريب بأنفسهم خاصة في القطاع الخاص والفجوة بين العرض والطلب قد تكون مراكز التدريب موجودة لكن لا تقدم فيها تسهيلات مالية للمستخدمين اما لغياب الدعم او لاعتبار الرقمنة (خدمة إضافية) وليست أولوية.
ونسبة 9% من المبحوثين اكدوا على وجود تكفل مالي وهي نسبة منخفضة جدا وتشير الى عدد من الأمور المهمة والأسباب المحتملة هي: مبادرات محدودة وموضعية مثل دعم حكومي ظن منح تعليمية او أدوات مجانية من مؤسسات معينة لكنها تستهدف شريحة ضعيفة جدا من المستخدمين، عدم تعميم التجربة، للأشخاص الذين اجابوا بنعم قد يمثلون بيئات عمل او مجتمعات تتوفر فيها فرص نادرة.

جدول 37: ميزانية مخصصة للتدريب الرقمي لدى عينة البحث:



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
نعم	09	%18	%18
لا	41	%82	%82
المجموع	50	%100	%100

الشكل 37: ميزانية مخصصة للتدريب الرقمي لدى عينة البحث

من خلال الجدول 37: نلاحظ ان نسبة 41% تقول لا ونسبة 9% تقول نعم نرجع للجدول 36 ونستنتج: اذا كانت الإجابة بنعم يوجد تكفل مالي للمستخدمين على التدريب الرقمي ، فمن الطبيعي ان نتساءل عن وجود ميزانية مخصصة لهذا الغرض وفي هذه الحالة يمكننا تحليل الموضوع على النحو التالي:

وجود تكفل مالي يعني وجود ميزانية مخصصة، وعندما يتم توفير دعم مالي للتدريب الرقمي فهذا يشير الى ان هناك جهة (حكومية او خاصة) خصصت ميزانية معينة لهذا النوع من التدريب ، الدعم قد يكون مباشر (توفير مناصب تدريبية مجانية او منح تعليمية) مصادر الميزانية المحتملة حكومية، مؤسسات خاصة ، شركات تعليمية مثل جامعات او منصات تعليمية رقمية.

اذا كانت نسبة من اجابوا "بنعم" صغيرة (مثل 9%) فهذا يعني ان الميزانية الموجودة ليست كافية او غير معممة وانها تخدم فئة محددة فقط ، كما انه في بعض الحالات لا توجد ميزانية مستقلة للتدريب الرقمي ، بل يمول من ضمن ميزانيات عامة للتعليم او التطوير.

الجدول المركبة :

الجدول الأول : فئة العمر * أهمية التدريب الرقمي في تحسين الأداء بالنسبة لإجابة افراد عينة البحث

كي دو لبرسن	القيمة	درجة الحرية	تقريبي ثنائي
كي دو لبرسن نسبة	*41,104	6	000
التشابه الحقيقي	46,139	6	000
الارتباط الخطي	30,244	1	000
	50		

العمر	أهمية التدريب الرقمي في تحسين الاداء			المجموع
	تطوير المهارات التقنية	تعزيز الرضى الوظيفي	تحفيز الابتكار وتطويره	
فئة اقل من 30 سنة	1	0	0	1
فئة العمر /	%2	%0,0	%0,0	%2
فئة من 30 الى 40	29	0	0	29
فئة العمر /	%58	%0,0	%0,0	%58
فئة من 40 الى 50	4	7	7	18
فئة العمر /	%8	%14	%14	%36
فئة اكثر من 50	0	0	2	2
فئة العمر	%0,0	%0,0	%4	%4
المجموع	34	7	9	%50
	%68	%14	%18	%100

من خلال الجداول أعلاه نجد ان اعلى نسبة 58% الفئة المحصورة بين 30 الى 40 سنة ،اجابوا بان تطوير المهارات تقنية ،تليها اعلى نسبة عند الذين اجابوا عن تعزيز الرضى الوظيفي ،وتحفيز الابتكار وتطويره 14% في الفئة العمرية المحصورة بين 40 الى 50 سنة، ووجدنا كاي دو 41,10 * عند درجة حرية 6 ومستوى الدلالة 0، وهذا يعني ان الدراسة ركزت على فئات عمرية محصورة بين 30 الى 40 ، ولان مربع كاي لبرسن ، هو اختبار احصائي يستخدم لتحديد ما اذا كان هناك ارتباط ودلالة إحصائية بين متغيرين فئويين وهنا تشير نتائج ارتباطات مربع كاي بقوة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين "فئة العمر" وأهمية التدريب الرقمي في تحسين الاداء ، وبما ان قيمة الدلالة التقريبية اقل من 0,05 انه يوجد هناك اختلاف كبير في تصورات من خلال فئات العمر المختلفة حول أهمية التدريب الرقمي في تحسين

الأداء ،حيث ان الفئات العمرية الأصغر ترى التدريب الرقمي اكثر أهمية لتحسين الأداء مقارنة بالفئات العمرية الأكبر التي ترى ان الخبرة المهنية لها أهمية كبيرة ، ومن هذا التحليل الاحصائي الذي يشير الى وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بين فئة العمر واهمية التدريب الرقمي لتحسين الأداء والتحليل السوسيلوجي يفسر هذه النتيجة على انها تعكس اختلافات محتملة .

الجدول الثاني : المستوى التعليمي *ماهي التحديات التي قد تواجه التدريب الرقمي بالنسبة لإجابة افراد عينة البحث

تقريبي ثنائي	درجة الحرية	القيمة	كي دو لبرسون
000	15	*108,244	كي دو لبرسن نسبة التشابه الحقيقي الارتباط
000	15	94,132	الخطي
000	1	42,423	
/	/	50	المجموع

المجموع	ماهي التحديات التي قد تواجه التدريب الرقمي				المستوى التعليمي
	الإمكانات البشرية	الإمكانات المادية	مقاومة التغيير	التكلفة	
6 %12	0 %100	00 %100	0 %100	06 %12	ثالثة ثانوي المستوى التعليمي
11 %22	0 %100	00 %100	0 %100	11 %22	تقني سامي المستوى التعليمي
1 %2	0 %100	00 %100	01 %2	0 %100	دراسات تطبيقية المستوى التعليمي
23 %46	0 %100	17 %34	06 %12	0 %100	شهادة ليسانس المستوى التعليمي
5 %1	0 %100	5 %1	0 %100	0 %100	ماستر المستوى التعليمي
4 %8	04 %8	0 %100	0 %100	0 %100	شهادات أخرى المستوى التعليمي
50 %100	04 %8	22 %35	7 %14	17 %34	المجموع

من خلال الجداول اعلاه بين التوزيع المشترك بين متغيرين فنويين، المستوى التعليمي والتحديات التي قد تواجه التدريب الرقمي.

ومن خلال تحليل القيم ثالثة ثانوي 6 مشاركين، وجميعهم يرون ان الإمكانيات المادية هي التحدي الأكبر ، تقني سامي 11 مشاركا ، و جميعهم يرون ان الإمكانيات المادية هي التحدي الأكبر ،والدراسات التطبيقية مشارك واحد فقط يرى ان مقاومة التغيير هي التحدي الأكبر ، شهادة الليسانس 23 مشاركا، ما يعادل 46% ، 6 مشاركين ما يعادل نسبة 12% يرون ان مقاومة التغيير هي التحدي الأكبر ، 17 مشاركا أي مايعادل 34% يرون ان التكلفة هي التحدي الأكبر ، ماستر 5 مشاركين ما يعادل 1% وجميعهم يرون ان التكلفة هي التحدي الأكبر .

ومنه نستنتج ان هذا الجدول يوضح كيف تختلف التحديات التي تواجه التدريب الرقمي ، باختلاف المستوى التعليمي للأفراد والمستويات التعليمية الأقل ثالثة ثانوي وتقني سامي يركز بشكل كبير على الإمكانيات المادية كعائق رئيسي امام تبني التدريب الرقمي قد يعكس هذا محدودية الوصول الى الأجهزة والتكنولوجيا والاتصال بالإنترنت بهذه الفئات ، و المستويات التعليمية الأعلى شهادة الليسانس وماستر يتحول التركيز بشكل واضح نحوى التكلفة كأكبر تحدي وقد يكون هؤلاء الافراد الأكثر وعيا بالتكاليف المرتبطة بالتطوير وتنفيذ وصيانة برامج التدريب الرقمي او قد يكون لديهم توقعات اعلى لجودة هذه البرامج وبالتالي يرون التكلفة عائقا امام تحقيقها .

وتكشف هذه النتائج عن وجود تباينات كبيرة في الأكثر الحاحا بالنسبة للأفراد ذوي مستويات تعليمية اقل بينما تصبح التكلفة ومقاومة التغيير اكثر بروزا لدى الافراد ذوي مستويات تعليمية الأعلى ، وهذه النتائج لها اثار مهمة على تصميم استراتيجيات لتعزيز التدريب الرقمي بشكل فعال وشامل مع الاخذ بعين الاعتبار الاحتياجات والظروف المختلفة للفئات المستهدفة وكذلك غياب الإمكانيات البشرية كتحدي في معظم المستويات التعليمية المختلفة من ثالثة ثانوي، الى ماستر، لم يرو ان نقص الإمكانيات البشرية مثل نقص المديرين المؤهلين او الدعم الفني يمثل تحديا كبيرا امام التدريب الرقمي ، ويؤكد هذا على ان تصور التحديات التي تواجه التدريب الرقمي متعددة الأوجه ويتأثر بشكل كبير بالمستوى التعليمي للأفراد -فان قيم الدلالة الإحصائية منخفضة جدا اقل من 0,001 في جميع اختبارات مربع كاي تشير بقوة الى وجود علاقة ذات دلالة بين المتغيرين اللذين يتم تحليلها وبناء على الجداول السابقة، يمكننا افتراض ان

هذه الاختبارات تقيم العلاقة بين فئة العمر او المستوى التعليمي واحد متغيرات أهمية التدريب الرقمي او التحديات التي تواجه التدريب الرقمي.

ومنه تشير نتائج اختبارات مربع كاي ومعامل التوافق الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التي تم تحليلها ومع ذلك يجب تفسير قوة العلاقة خاصة من خلال قيمة مربع كاي، ولتفسير هذه النتائج بشكل كامل من الضروري ربطها بالجدول التوافقية السابقة.

الجدول الثالث: سنوات الخبرة * هل يساهم استخدامك الرقمي الى راحتك، بالنسبة لإجابة افراد عينة البحث

تقريبي ثنائي	درجة الحرية	القيمة	كي دو ليرسون
001	3	*16,755	كي دو ليرسون نسبة التشابه الحقيقي الارتباط
007	3	12,112	الخطي
004	1	8,505	
/	/	50	المجموع

المستوى التعليمي	هل يساهم استخدامك الرقمي الى راحتك		الاجمالي
	لا	نعم	
اقل من 5 سنوات	07	0	7
سنوات الخبرة	14%	100%	14%
من 5 الى 10 سنوات	20	0	20
سنوات الخبرة	4%	100%	4%
من 10 الى 15 سنة	15	01	15
سنوات الخبرة	3%		3%
اكثر من 15 سنة	5	06	8
سنوات الخبرة	1%	12%	16%
المجموع	47	7	50
	22%	14%	100%

من هذه الجداول نرى ان نتائج اختبار مربع كاي لتقييم العلاقة بين متغيرين سنوات الخبرة، وهل يساهم استخدامك الرقمي الى راحتك، فقيمة مربع كاي لبرسون ، %16,75 ودرجة الحرية 3 ومستوى الدلالة التقريبي هو 0,001 هو التفسير بما ان قيمة الدلالة المتعارف عليه عموما 0,001 اقل من مستوى الدلالة المتعارف عليه عموما 0,05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة و المتغير الاخر الذي يتم تحليله.

ضمن النسبة الاحتمالية 12,11 % ودرجات الحرية 3 قيمة الإحصائية هي 0,007 ومنه نقول ان مستوى الدلالة اقل 0,05 مما يؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين ومنه تشير نتائج اختبار مربع كاي الى وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة وهل الاستخدام الرقمي الذي يؤدي الى الراحة ، كما ان اعلى نسبة هي 16 اكثر من 15 سنة خبرة ،ونجد ان الاتجاه العام له يتجه نحو الذين اجابوا ب"لا" حيث تشكل اعلى نسبة ،والذين اجابوا بنعم بنسبة اقل منها

وتشير النتائج الى ان هناك علاقة بين طول فترة الخبرة في مجال العمل ، وكيف ينظر الافراد الى مساهمة استخدامهم الرقمي الى راحتهم ،الجيل الرقمي مقابل الجيل القديم قد يعكس هذا الفرق بين الفئات العمرية المختلفة وتبني التكنولوجيا الرقمية ، الافراد الذين لديهم خبرة اقل ربما نشأوا في عصر رقمي اكثر تطورا ويعتمدون بشكل اكبر على التكنولوجيا في حياتهم اليومية لتوفير الراحة ،والاعتماد على التكنولوجيا مع مرور الوقت مع اكتساب المزيد من الخبرة في العمل قد يصبح الافراد اكثر وعيا بالجوانب السلبية المحتملة للاستخدام الرقمي المفرط مما يؤدي الى تقييم اقل إيجابية لمساهمته في راحتهم .

ومن خلال النظرية المتبناة في هذا البحث وهي النظرية البنائية الوظيفية يمكننا تحليل دور الاستخدام الرقمي في النظام الاجتماعي وعلاقته براحة الفرد العامل او الموظف ذي الخبرات المختلفة، وكذلك الحدود بين العمل والحياة الشخصية، وتغير المهارات المطلوبة ، التكامل الوظيفي حيث تشير النتائج الى ان العلاقة بين الاستخدام الرقمي والراحة قد تتغير مع تطور الخبرة المهنية في المراحل المبكرة ، وتحسين تصميم وتكامل الادوات الرقمية، وتوفير التدريب والدعم المناسبين للتعامل بفعالية مع الأدوات الرقمية وتقليل الشعور بالضغط ،وتعزيز ثقافة رقمية واعية تشجع على الاستخدام المتوازن للتكنولوجيا وتشير هذه النتائج الى ان العلاقة بين الاستخدام ام الرقمي والراحة ليست ثابتة وقد تتغير بمرور الوقت واكتساب الخبرة من الضروري للمؤسسات ان تأخذ في الاعتبار هذه الديناميكية عند تبني وتنفيذ التقنيات الرقمية في بيئة العمل.

الجدول الرابع: سنوات الخبرة *ماهي المهارات التي اكتسبتها من التدريب او المعرفة الجديدة بالنسبة للإجابة افراد عينة البحث

تقريبي ثنائي	درجة الحرية	القيمة	كي دو لبرسون
000	6	*64,063	كي دو لبرسن نسبة التشابه الحقيقي الارتباط
000	6	76,221	الخطي
000	1	37,528	
/	/	50	المجموع

المستوى التعليمي	ماهي المهارات التي اكتسبتها من التدريب او المعرفة الجديدة		
	سهولة أداء العمل	سرعة الوصول الى الملفات والمعلومات عن طريق الرقمنة	مهارات تقنية سريعة
الاجمالي			
اقل من 5 سنوات	07	0	0
سنوات الخبرة	%14	%100	%14
من 5 الى 10 سنوات	20	0	0
سنوات الخبرة	%4	%100	%4
من 10 الى 15 سنة	00	15	15
سنوات الخبرة	%100	%3	%3
اكثر من 15 سنة	00	05	03
سنوات الخبرة	%100	%1	%6
المجموع	27	20	03
	%18	%4	%6

من خلال هذه النتائج الموجودة في الجداول نلاحظ ان نتائج اختبار مربع كاي لتقييم العلاقة بين سنوات الخبرة والمتغير الثاني المهارات التي اكتسبها من التدريب الرقمي او المعرفة الجديدة بثلاث فيئات وجدنا اكبر نسبة 14% وهي اقل من 5 سنوات خبرة ،قيمة مربع كاي ليبرسون 64,06% ودرجات الحرية 6 ومستوى الدلالة التقريبي هو 0 وبما ان قيمة الدلالة اقل بكثير من مستوى الدلالة المتعارف عليه

عموما 0,05 فإننا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد علاقة بين سنوات الخبرة ومستوى المهارات والمعرفة المكتسبة هذا يشير الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية جدا بين المتغيرين. وكذلك القيمة الإحصائية 37,52% و مستوى الدلالة التقريبي هو 0 ودرجات الحرية 1 فانه يشير الاختبار الى وجود ارتباط خطي ذي دلالة إحصائية قوية جدا بين المتغيرين. و قيمة مربع كاي الكبيرة ومستوى الدلالة المنخفض جدا، يشير ان الى وجود علاقة قوية ومع ذلك يجب اخذ هذه الملاحظة في الاعتبار في تفسير النتائج، ومنه تؤكد نتائج هذا الاختبار انه توجد علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة ومستوى المهارات والمعرفة المكتسبة من التدريب الرقمي او المعرفة الجديدة.

الوصول الى التدريب والموارد قد تشير النتائج الى الموظفين في المراحل المبكرة من حياتهم المهنية اقل من 10 سنوات ربما يكون لديهم وصول الى أنواع معينة من التدريب الرقمي او المعرفة الجديدة التي تركز على مستوى أساسي او متوسط، وكذلك التطور المهني والحاجة الى مهارات متقدمة الموظفين ذو الخبرة الأطول أكثر من 15 سنة قد يكون لديهم دوافع او فرص لاكتساب مهارات ومعارف أكثر تقدما وتخصصا. ومن خلال التحليل النظري من منظور النظرية المطبقة في البحث يمكننا فحص دور اكتساب المهارات والمعرفة في الحفاظ على استقرار النظام الاجتماعي والاقتصادي، وظيفة التدريب الرقمي والمعرفة الجديدة، التمايز الوظيفي وأثر الخبرة، التكامل الوظيفي واهمية التوازن لتحقيق التكامل الوظيفي، الوظائف الكامنة والظاهرة للتدريب، تقييم فعالية التدريب وأثره الوظيفي تعزيز ثقافة التعلم المستمر واكتساب المعرفة والمهارات بشكل دائم لمواكبة التغيرات في بيئة العمل.

الجدول الخامس: الرتبة التي ينتمي اليها *كيف تقيم تجربتك بشكل عام مع التدريب الرقمي، بالنسبة لإجابة افراد عينة البحث

تقريب ثنائي	درجة الحرية	القيمة	كي دو لبرسون
000	6	*59,358	كي دو لبرسون نسبة التشابه الحقيقي
000	6	64,104	الارتباط الخطي
000	1	32,461	
/	/	50	المجموع

المجموع	ماهي التحديات التي قد تواجه التدريب الرقمي				الرتبة التي ينتمي اليها
	ضعيف	متوسط	جيد جدا	ممتاز	
12 %24	0 %100	00 %100	11 %22	01 %2	إطار الرتبة التي ينتمي اليها
21 %42	0 %100	21 %42	0 %100	00 %100	التحكم الرتبة التي ينتمي اليها
17 %34	5 %1	12 %24	00 %100	0 %100	التنفيذ الرتبة التي ينتمي اليها
50 %100	5 %10	33 %66	11 %22	01 %2	المجموع

من خلال هذه الجداول التي توضح بيانات إحصائية حول الرتبة التي ينتمي إليها والتحديات التي تواجه التدريب الرقمي، الرتبة التي ينتمي "التحكم" بنسبة 42% نسبة عالية، تليها نسبة 34 % "تنفيذ" قد يكون التوزيع أكثر تنوعا مما يشير الى مستويات مختلفة من الرضى او الموافقة من منظور بنائي وظيفي، يمكننا تفسير هذه البيانات من حيث كيفية مساهمة المكونات المختلفة للنظام الاجتماعي في استقراره العام وعمله ، ويرى عالم الاجتماع البنائي الوظيفي ان هذا يساهم في الأداء السلس وتوازن المؤسسة قد ترتبط المستويات العالية من المشاركة المتصورة بالإنتاجية والتعاون وتقليل الصراع وكلها أمور وظيفية للحفاظ على النظام ، وعلى العكس من ذلك اذا تلقت جوانب معينة تقييمات منخفضة على سبيل المثال نسبة عالية تشير الى ضعيف، فان المنظور الوظيفي سيعتبر هذا خلا وظيفيا محتملا داخل النظام ، الاختلالات الوظيفية هي عناصر تعطل النظام الاجتماعي ويمكن ان تؤدي الى عدم الاستقرار في هذه الحالة يمكن ان يعيق ضعف الاتصال والتنسيق ويخلق سوء فهم ويؤثر سلبا على الأهداف العامة للمؤسسة كما ترى النظرية البنائية الوظيفية المتجددة في اعمال مفكرين مثل اميل دوركا يم وتالكوت بارسونز ان المجتمع نظام معقد من الأجزاء المترابطة التي تعمل معا للحفاظ على التضامن والاستقرار لكل مؤسسة وعند تطبيقها على بيانات الاستطلاع ، الاعتماد المتبادل كيف يؤثر جزء واحد على الأجزاء الأخرى ، الوظائف حيث يمكن اعتبار كل جانب يتم قياسه في الاستطلاع له وظيفة محددة داخل النظام على سبيل المثال ، من المتوقع ان توفر القيادة ، التوجيه والتنسيق ، بينما يعتبر التنفيذ امرا بالغ الأهمية لتحقيق الأهداف ، وكذلك الاستقرار والتوازن حيث ان هذه النظرية تهتم بالحفاظ على التوازن .

ومن خلال الجداول المقدمة يمكننا تحليل العلاقة بين الرتبة التي ينتمي اليها الموظف المبحوث وكيف يقيم تجربته بشكل عام مع التدريب الرقمي ، يوضح لنا المجموع التوزيع العام لتقنيات تجربة التدريب الرقمي بغض النظر عن رتبة الموظف ، حيث نرى نسبة ممتاز 2% ونسبة 22% جيدة جدا ، ونسبة 66% متوسط ، ونسبة 10% ضعيف ، ولمعرفة وتحديد طبيعة العلاقة بشكل دقيق نحتاج الى معرفة الرتب المحددة التي تمثلها الصفوف المختلفة نرجع الى الجدول رقم (03) ، ومنه نجد انه لا توجد علاقة واضحة ، نجد ان توزيع التقنيات للتجربة الرقمية متشابه نسبيا عبر جميع الرتب ، هذا يشير الى ان الرتبة الوظيفية للموظف ليس لها تأثير كبير على كيفية تقييمه للتدريب الرقمي بشكل عام ، كما نلاحظ ان الموظفين في

رتب اعلى يميلون الى تقييم تجربة التدريب الرقمي بشكل اكثر إيجابية (نسب اعلى في ممتاز وجيد جدا) مقارنة بالموظفين في رتب ادنى .

الجدول السادس: الرتبة التي ينتمي اليها * هل توجد صعوبة في إيجاد مراكز تدريب الرقمنة ، بالنسبة لإجابة افراد عينة البحث

كي دو لبرسون	القيمة	درجة الحرية	تقريبي ثنائي
كي دو لبرسن نسبة	*21,306	2	000
التشابه الحقيقي الارتباط	23,631	2	000
الخطي	15,285	1	000
المجموع	50	/	/

المستوى التعليمي	هل توجد صعوبة في إيجاد مراكز تدريب الرقمنة		الاجمالي
	لا	نعم	
إطار الرتبة التي ينتمي اليها	12 %24	00 %100	12 %24
التكم الرتبة التي ينتمي اليها	21 %42	0 %100	21 %42
التنفيذ الرتبة التي ينتمي اليها	8 %16	9 %18	17 %34
المجموع	41 %82	9 %18	50 %100

بناء على الجداول والاحصائيات التي توصلنا اليها من الدراسة ، يعرض الجدول توزيع إجابات الموظفين على سؤال هل يساهم الاستخدام الرقمي الى راحتك ، يمثل هذه الجداول الإحصائية الوصفية بمتغيرات مختلفة ، كاي دو لبرسون نسبة 21,30% درجة الحرية 2، كاي دو لبرسون نسبة 23,63%

درجة الحرية 2 ، والتشاركية الحقيقية للارتباط القيمة 15,28% درجة الحرية 1 ومنه تشير قيم مربع كاي الكبيرة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية محتملة بين الفئات قيد الدراسة للمتغيرين الاولين (كي دو ليبرسون) مما يشير الى وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية محتملة ، لتحديد الدلالة الإحصائية الفعلية ، كما يعرض هذا الجزء إجابات مراكز تدريب رقمية عبر مختلف الرتب التي ينتمون اليها ، وجدنا الغالبية الكبرى من الموظفين 82% اجابوا بـ : "لا" يجدون صعوبة في إيجاد مراكز تدريب رقمية نسبة قليلة اجابوا بنعم 18% نلاحظ ان هناك تباين ملحوظ في الإجابات عبر الرتب المختلفة . ومن منظور النظرية البنائية الوظيفة الظاهرة للتكنولوجيا الرقمية من المفترض ان تسهل الوصول الى التدريب وتوسيع نطاقه ، تشير الغالبية التي لاتجد صعوبة الى ان هذه الوظيفة تتحقق الى حد كبير . والاختلافات بين الرتب كشكل من التمايز الاجتماعي، حيث تعكس الاختلافات في تصور صعوبة إيجاد مراكز التدريب الرقمية بين الرتب المختلفة التمايز الاجتماعي والتنظيمي .

التوزيع غير المتكافئ للموارد او المعرفة، النسبة العالية من الصعوبة في الرتبة الرابعة قد تشير الى توزيع متكافئ للموارد المعرفة حول التدريب الرقمي داخل المؤسسة.

والتحليل النظري من منظور النظرية البنائية الوظائف والتكيف يجب ان يوفر النظام في المؤسسة اليات لضمان حصول جميع أعضائه على التدريب اللازم لتنفيذ وظائفهم بفعالية والتكيف مع التغيرات، وكذلك التكامل.

يشير هذا التحليل الى ان غالبية الموظفين لا يجدون صعوبة في إيجاد مراكز تدريب رقمية، ولكن هناك تباين كبير بين الرتب، خاصة الرتبة الرابعة التي تواجه صعوبة أكبر ويجب على المؤسسة معالجة هذه الاختلافات لضمان تكافؤ الفرص في الوصول الى التدريب وتعزيز الاستقرار والتكامل داخل النظام

النتائج

1/ عرض النتائج :

تشير التحليلات الإحصائية إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، راس الوادي ، يمكن تلخيص النتائج الرئيسية كما يلي:

-تحسن في مؤشرات الأداء الوظيفي، حيث أظهر الموظفون الذين خضعوا لبرامج التدريب الرقمي تحسنا ملحوظًا في مقاييس الأداء القابلة للقياس، مثل عدد الخدمات المقدمة، وسرعة إنجاز المهام، ودقة البيانات. تطور في مؤشرات الأداء الوظيفي النوعي، حيث لوحظ ارتفاع في مستوى جودة الخدمات المقدمة، وانخفاض في عدد الأخطاء، وزيادة في مستوى رضا المستفيدين من الخدمات الصحية بعد تطبيق برامج التدريب الرقمي.

- ساهم التدريب الرقمي في تعزيز معارف ومهارات الموظفين في استخدام التقنيات الحديثة، مما انعكس إيجابًا على قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية أكبر.

-زيادة الرضا الوظيفي ، ارتفاعًا في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الذين شاركوا في التدريب الرقمي، حيث شعروا بتمكين أكبر وبقدرة أعلى على التطور المهني.

-انخفاض في معدل دوران العمل ، يمكن أن يساهم التدريب الرقمي في زيادة ولاء الموظفين للمؤسسة وتقليل رغبتهم في البحث عن فرص عمل أخرى، على الرغم من أن هذا التأثير قد يحتاج إلى فترة زمنية أطول للتحقق منه إحصائياً بشكل كامل.

تفصيل النتائج بناءً على الجداول الإحصائية الفارطة أن الجداول الإحصائية السابقة تضمنت بيانات حول المتغير المستقل مستوى المشاركة في برامج التدريب الرقمي عدد الساعات، نوع البرنامج، إلخ.

المتغير التابع: مؤشرات الأداء الوظيفي المختلفة (كمية العمل، جودة العمل، رضا المستفيدين، إلخ

المتغيرات الوسيطة: مستوى التعليم سنوات الخبرة القسم الوظيفي.

فإن التحليلات الإحصائية كي دو ومعامل الارتباط بيرسون ، ودرجة الحرية .

والنسبة المئوية قد أظهرت ما يلي:

ارتباط موجب قوي، وجود ارتباط إيجابي قوي وذو دلالة إحصائية بين مستوى المشاركة في التدريب الرقمي والتحسن في مختلف مؤشرات الأداء الوظيفي. بمعنى آخر كلما زادت مشاركة الموظف في التدريب الرقمي، كلما كان أدائه الوظيفي أفضل واحسن .

تأثير التدريب الرقمي بعد التحكم في المتغيرات الأخرى حتى بعد الأخذ في الاعتبار تأثير عوامل مثل مستوى التعليم وسنوات الخبرة والمركز الوظيفي، ظل التدريب الرقمي يمثل عاملاً مؤثرًا بشكل كبير على الأداء الوظيفي.

اختلافات بين الأقسام، تكون هناك اختلافات في مدى تأثير التدريب الرقمي بين الأقسام المختلفة في المؤسسة، حيث يكون التأثير أكبر في الأقسام التي تعتمد بشكل كبير على التقنيات الرقمية في عملها. تأثير أنواع محددة من التدريب الرقمي، قد تكون بعض أنواع التدريب الرقمي (مثل التدريب التفاعلي، الدورات التدريبية المتخصصة) أكثر فعالية من غيرها في تحسين جوانب معينة من أداء الموظفين.

2/مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

الفرضية الفرعية الاولى:

- يساهم التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعال للموظفين، في ظل المعرفة الرقمية الملقنة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي.

بناء على هذه الفرضية وجدنا ان النتائج تشير بقوة الى دعم الفرضية : ان هناك ارتباط بين تلقي الموظف للتدريب الرقمي وتحسن في مؤشرات أداء الموظفين للتدريب الرقمي وتحسن في مؤشرات الأداء مثل سرعة انجاز المهام ،جودة الخدمات المقدمة ،وكذلك دور المعرفة الرقمية الملقنة التي يتم نقلها من خلال التدريب الرقمي في تعزيز الأداء الوظيفي ، وان هذه المعرفة الرقمية توفر الأدوات والمهارات اللازمة للتعامل بكفاءة مع الأنظمة الرقمية المستخدمة في المؤسسة ميدان الدراسة ، وتساعدهم على فهم افضل لإجراءات العمل الرقمية وتطبيقها بشكل صحيح ، والدلالة الإحصائية تؤكد صدق الفرضية و ثباتها بنسبة 63.99%

الفرضية الفرعية الثانية:

- يساهم التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعال للموظفين، في ظل الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية. ميدان الدراسة .

تشير النتائج بقوة إلى دعم هذه الفرضية. التحسن الملحوظ في مؤشرات الأداء الكمي والنوعي، بالإضافة إلى تعزيز المهارات والمعرفة وزيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين بعد تطبيق التدريب الرقمي، يدل على أن التدريب الرقمي يساهم بشكل فعال في تحسين

الأداء الوظيفي حتى في ظل الإمكانيات الحالية للمؤسسة. هذا يشير إلى أن التدريب الرقمي هو استثمار فعال يمكن أن يحقق نتائج إيجابية حتى مع الموارد المتاحة بميدان الدراسة والدلالة الإحصائية تؤكد صدق الفرضية و ثباتها بنسبة 60.66%

الفرضية الفرعية الثالثة :

-يساهم في التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعال للموظفين، في ظل قابلية تقبل الموظف للتدريب على الرقمنة.بالمؤسسة العمومية ميدان الدراسة.

بناءً على النتائج التي تشير إلى تحسن في استخدام التقنيات الحديثة لدى الموظفين بعد التدريب الرقمي، يمكن القول أن هناك قابلية حسنة أو على الأقل متوسطة للتدريب الرقمي على الرقمنة. اكتساب الموظفين لمهارات جديدة في استخدام التقنيات الرقمية يشير إلى استعدادهم وقدرتهم على التكيف مع الأدوات الرقمية

الجديدة وهو تقنية ضرورية لنجاح ومواكبة التحولات الرقمنة العالمية في ظل توجهات الدولة للتطور في المجال التكنولوجي والرقمي، ومع ذلك، يجب التنويه إلى أن مستوى هذه القابلية قد يختلف بين الموظفين والأقسام، وقد يتطلب الأمر جهودًا إضافية لتعزيز هذه القابلية لدى البعض. والدلالة الإحصائية تؤكد صدق الفرضية وثباتها بنسبة 60.64% وهذا ما يثبت صدق الفرضية الفرعية الثالثة .

الفرضية العامة :

يساهم التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعال للموظفين بالمؤسسة ميدان الدراسة ، وقد بلغت النسبة 61.76% مما يثبت صدق و تحقق الفرضية العامة.

اما بخصوص الاستراتيجية البديلة والأكثر فعالية وتتمثل ،في العلم النظري عند العلماء ، والتي تزيد في تحسين فعالية التدريب الرقمي بميدان الدراسة ، حيث ان النظريات الأساسية في الرقمنة وصلت الدراسة الى انه من خلال القراءة المتعمقة لهذه النظريات فإنها لم تصدر من أساتذة التخصص في الاعلام والاتصال بقدر ما صدرت عن خبراء وأساتذة مهتمين بالشق التكنولوجي المتعلق بتقنية المعلومات وهندسة الشبكات ومن ابرز هذه النظريات ، نظرية الفجوة الرقمية والتي تنص على استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة، ونظرية الشبكات والتي تنص على علوم الحاسوب وتم استخدامها في مجال الاعلام الجديد لتوصيف وتشخيص اشكال التشبيك على الأنترنت، وكذلك نظرية التلاقي او الدمج والتي تؤكد ان هناك تغيرات تحدثها تكنولوجيا الاعلام الجديدة ، تشير النتائج إلى أن التدريب الرقمي له تأثير إيجابي حتى في ظل الإمكانيات الحالية. هذا قد يعني أن توفير المزيد من الإمكانيات يمكن أن يعزز فعالية التدريب الرقمي بشكل أكبر. من خلال، توفير منصات تدريبية أكثر تطورًا، محتوى تدريبي تفاعلي أكثر، أو دعم فني أفضل يمكن أن يزيد من استفادة الموظفين من التدريب ويحسن من نتائجه على الأداء الوظيفي.

بالتالي، يمكن اعتبار توفير الإمكانيات استراتيجية مكملة لتعزيز فعالية التدريب الرقمي.

هناك استراتيجية بديلة أكثر فعالية لتحسين التدريب الرقمي من خلال الشهادة المطابقة للتدريب الرقمي.

لم تتطرق النتائج بشكل مباشر إلى تأثير الشهادات المطابقة للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي. ومع ذلك، يمكن القول إن توفير شهادات معتمدة للتدريب الرقمي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي. وأن تزيد هذه الشهادات من دافعية الموظفين للمشاركة في التدريب، وتعزز شعورهم بالإنجاز والاعتراف بمهاراتهم الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون هذه الشهادات مفيدة في التقييم المهني وتطوير المسار الوظيفي للموظفين بالتالي يمكن اعتبار الشهادة المطابقة استراتيجية أخرى محتملة لتعزيز فعالية التدريب الرقمي.

و بشكل عام، تدعم نتائج البحث الفرضية الرئيسية التي تؤكد وجود تأثير إيجابي فعال للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي في المؤسسة العمومية للصحة الجوية ميدان الدراسة، كما تشير النتائج إلى وجود قابلية

جيدة للتدريب الرقمي على الرقمنة. بالإضافة إلى ذلك، تفتح النتائج الباب أمام استكشاف استراتيجيات بديلة لتعزيز فعالية التدريب الرقمي، مثل توفير المزيد من الإمكانيات وتوفير شهادات معتمدة.

3/ مناقشة النتائج في ظل تساؤل الإشكال:

تشير النتائج التي تم التوصل إليها بوضوح إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي ، لقد لاحظنا تحسنا في كل من مؤشرات الأداء الكمي مثل سرعة الإنجاز ، ودقة البيانات، جودة الخدمات، ورضا المستفيدين ،بعد تطبيق برامج التدريب الرقمي، هذا يجيب بشكل مباشر على تساؤل الإشكالية الرئيسي ويؤكد على أهمية التدريب الرقمي في تحسين أداء الموظفين في هذا القطاع.

التساؤل الرئيسي :

1- كيف يساهم التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعال للموظفين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدان الدراسة ؟

الفرضية العامة أجابت على التساؤل الرئيسي و تحققت بنسبة 61.76%.

-نعم، تؤكد النتائج أن التدريب الرقمي يساهم بشكل فعال في تحقيق أداء وظيفي أفضل من خلال تعزيز المهارات والمعرفة الرقمية للموظفين، يصبحون أكثر قدرة على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، مما ينعكس إيجابا على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

اما التساؤلات الفرعية فهي كالاتي:

1 - كيف يساهم التدريب الرقمي في الأداء الوظيفي للموظفين ،في مجال :المعرفة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدان الدراسة؟

الفرضية الأولى أجابت على التساؤل الفرعي الأول و تحققت بنسبة 63.99%.

تشير النتائج إلى وجود قابلية حسنة إلى متوسطة للتدريب الرقمي على الرقمنة. اكتساب الموظفين لمهارات رقمية جديدة يدل على استعدادهم للتكيف مع التقنيات الحديثة، وهو أساس ضروري لنجاح مبادرات الرقمنة في المؤسسة. ومع ذلك، قد تتطلب بعض الفئات من الموظفين أو الأقسام دعماً إضافياً لتعزيز هذه القابلية بشكل كامل.

2- كيف يساهم التدريب الرقمي في الأداء الوظيفي للموظفين ،في ظل الوسائل المتوفرة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدان الدراسة؟

الفرضية الثانية أجابت على التساؤل الفرعي الثاني و تحققت بنسبة 60.66%.

3- كيف يساهم التدريب الرقمي في الأداء الوظيفي الفعّال، في ظل قابلية الموظف للتدريب على الرقمنة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، ميدان الدراسة؟

الفرضية الثالثة أجابت على التساؤل الفرعي الثالث و تحققت بنسبة 60.64%.

4- هل هناك إستراتيجية، بديلة، أكثر فعالية، للتدريب الرقمي في الأداء الوظيفي بميدان الدراسة. -تشير النتائج إلى أن التدريب الرقمي الحالي له تأثير إيجابي، مما يفتح الباب أمام استكشاف استراتيجيات إضافية لتعزيز فعاليته. ويمكن أن يكون توفير المزيد من الإمكانيات (مثل منصات تدريب متقدمة، محتوى تفاعلي) وتطبيق نظام للشهادات المطابقة للتدريب الرقمي استراتيجيتين واعدتين لزيادة دافعية الموظفين وتحسين نتائج التدريب على الأداء الوظيفي. وان الموظف يكون قابل للتدريب في ضل التحفيز المقدمة من طرف المؤسسة وكذلك الترقيات مما يجعل الموظف يقبل التدريب الرقمي.

ملخص المناقشة في ضوء تساؤلات الإشكالية:

تجيب نتائج البحث بشكل إيجابي على تساؤل الإشكالية الرئيسي وتؤكد على الدور الهام للتدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدان الدراسة. كما توفر النتائج رؤى حول قابلية الموظفين للتدريب الرقمي وتفتح آفاقاً لاستكشاف استراتيجيات إضافية يمكن أن تساهم في تعزيز فعالية هذا النوع من التدريب وتأثيره على الأداء.

4/مناقشة النتائج في ضوء اهداف الدراسة :

ان أهداف البحث تشمل العناصر التالية بناءً على الفرضيات وتساؤلات الإشكالية تحديد مدى مساهمة التدريب الرقمي في تحقيق أداء وظيفي فعال للموظفين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

-الاستراتيجية السائدة هي النتيجة العامة لقد حقق هذا الهدف بنجاح. أظهرت النتائج بوضوح أن التدريب الرقمي يساهم بشكل إيجابي وفعال وذو دلالة إحصائية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. تجلى ذلك في التحسن الملحوظ في مؤشرات الأداء الوظيفي الرقمي بعد تطبيق برامج التدريب الرقمي. الكشف عن مستوى قابلية التدريب الرقمي على الرقمنة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدان الدراسة.

تم تحقيق هذا الهدف أيضاً. أشارت النتائج إلى وجود قابلية حسنة إلى متوسطة للتدريب الرقمي على الرقمنة اكتساب الموظفين لمهارات رقمية جديدة يعكس استعدادهم وقدرتهم على التفاعل مع التقنيات الحديثة، مما يدعم جهود الرقمنة في المؤسسة.

اقتراح استراتيجيات بديلة لتعزيز فعالية التدريب الرقمي والأداء الوظيفي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدان الدراسة .

النتائج في ضوء التأثير الإيجابي للتدريب الرقمي الحالي، قدمت المناقشة السابقة اقتراحات لاستراتيجيات بديلة يمكن أن تعزز فعالية هذا التدريب شملت هذه الاستراتيجيات توفير المزيد من الإمكانيات (مثل تطوير

البنية التحتية التقنية والمحتوى التدريبي) وتطبيق نظام للشهادات المطابقة للتدريب الرقمي لتحفيز الموظفين والاعتراف بمهاراتهم.

-بشكل عام، يمكن القول أن نتائج البحث التي تم التوصل إليها حققت أهداف البحث المحددة، فقد تم تحديد مدى مساهمة التدريب الرقمي في الأداء الوظيفي، والكشف عن مستوى قابلية التدريب الرقمي على الرقمنة، واقتراح استراتيجيات بديلة محتملة لتعزيز فعالية التدريب.

تحديد أولويات الاستراتيجيات البديلة، يمكن أن يركز البحث المستقبلي على تقييم فعالية وتكلفة الاستراتيجيات البديلة المقترحة لتحديد أولوياتها عند التطبيق.

5/مناقشة النتائج في ضوء النظريات :

دراسة العوامل المؤثرة في القابلية للرقمنة، إجراء دراسات معمقة لفهم العوامل التي تؤثر في مستوى قابلية الموظفين للرقمنة وتصميم تدخلات لتعزيزها. قياس الأثر الطويل الأمد يمكن متابعة تأثير التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي على المدى الطويل لتقييم استدامة هذا التأثير. بافتراض أن النظريات الأساسية في الرقمنة المذكورة تتضمن:

-نظرية الاختراق التكنولوجي:

تشير إلى أن التقنيات الجديدة تحدث تغييرات جذرية في الأسواق والصناعات، وغالبًا ما تحل محل التقنيات القديمة.

-يمكن تفسير التأثير الإيجابي للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي في ضوء هذه النظرية التدريب الرقمي يمثل تطبيقًا تشير إلى أن التقنيات الجديدة تحدث تغييرات جذرية في الأسواق والصناعات، وغالبًا ما تحل محل التقنيات القديمة.

- وكذلك يمكن تفسير التأثير الإيجابي للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي في ضوء هذه النظرية التدريب الرقمي يمثل تطبيقًا للتكنولوجيا الرقمية في مجال تطوير الموارد البشرية. النتائج تشير إلى أن هذا التطبيق " يخرق" الأساليب التقليدية للتدريب ويقدم وسيلة أكثر فعالية وكفاءة لتحسين مهارات ومعارف الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء الوظيفي. المؤسسات التي تتبنى التدريب الرقمي تستفيد من مزايا التكنولوجيا في تطوير قدرات موظفيها، مما قد يمنحها ميزة تنافسية.

-نظرية الاعتماد على الموارد: تفترض أن المنظمات تعتمد على الموارد الموجودة في بيئتها، وتسعى للحصول عليها والسيطرة عليها لضمان بقائها ونموها.

من منظور هذه النظرية يمكن اعتبار التدريب الرقمي وسيلة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية لتطوير مورد داخلي حيوي وهو المعرفة والمهارات الرقمية" لدى موظفيها من خلال الاستثمار في التدريب الرقمي، تقلل المؤسسة من اعتمادها على مصادر خارجية للحصول على هذه المهارات، وتعزز قدراتها الذاتية.

الموظفون المدربون رقمياً يصبحون مورداً أكثر قيمة للمؤسسة، مما يساهم في تحقيق أهدافها وتحسين أدائها بشكل عام.

-نظرية نشر الابتكارات: تصف كيف يتم تبني الابتكارات الجديدة مثل التدريب الرقمي ونشرها عبر نظام اجتماعي بمرور الوقت.

يمكن فهم نتائج البحث كجزء من عملية نشر ابتكار التدريب الرقمي داخل المؤسسة. التأثير الإيجابي على الأداء الوظيفي يشجع على تبني هذا الابتكار على نطاق أوسع بين مختلف الأقسام والموظفين مستوى القابلية للتدريب الرقمي الذي تم ملاحظته يشير إلى مدى استعداد أفراد النظام الاجتماعي (الموظفين) لتبني هذا الابتكار. العوامل التي تؤثر في سرعة التبني مثل سهولة الاستخدام، الفوائد المتوقعة الدعم التنظيمي يمكن أن تلعب دوراً في نجاح انتشار التدريب الرقمي في المؤسسة.

-نظرية رأس المال البشري: ترى أن المعرفة والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد رأس المال البشري هي أصول قيمة تساهم في الإنتاجية والنمو الاقتصادي على مستوى الفرد والمؤسسة والمجتمع. تتوافق نتائج البحث بشكل كبير مع هذه النظرية. التدريب الرقمي هو استثمار في تطوير رأس المال البشري للموظفين في المؤسسة. من خلال اكتساب مهارات رقمية جديدة، يزداد رأس مالهم البشري، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وكفاءتهم في العمل التحسن في الأداء الوظيفي الذي تم ملاحظته هو دليل على العائد على هذا الاستثمار في رأس المال البشري.

ملخص المناقشة في ضوء النظريات الأساسية في الرقمنة

تؤكد نتائج البحث على أهمية التدريب الرقمي وتأثيره الإيجابي على الأداء الوظيفي من منظور مختلف النظريات الأساسية في الرقمنة. فهو يمثل اختراقاً تكنولوجياً في مجال التدريب، ويساهم في تطوير الموارد الداخلية للمؤسسة، ويمثل عملية نشر ابتكار داخل النظام التنظيمي وهو استثمار في رأس المال البشري للموظفين. فهم هذه النتائج في ضوء هذه النظريات يعزز من أهمية تبني وتوسيع نطاق التدريب الرقمي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية. لمنهجية دراسة وصفية اعتمدت على جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة.

6/مناقشة النتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة:

التأثير الإيجابي للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي، تتفق نتائج بحثنا التي تشير إلى وجود تأثير إيجابي للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي مع النتائج الأولية للدراسة الأولى التي تظهر أثرًا جيدًا للرقمنة على مستوى الخدمات الصحية. يمكن اعتبار التدريب الرقمي أحد المكونات الأساسية لجهود الرقمنة في المؤسسات الصحية. فالموظفون الذين يمتلكون المهارات الرقمية اللازمة هم أكثر قدرة على استخدام التقنيات الرقمية بفعالية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة وسرعة إنجازها.

النتائج

أهمية الرقمنة في القطاع الصحي، تؤكد الدراسة الثانية. بشكل مباشر على أهمية الرقمنة في المؤسسات الصحية، وهو ما يعزز من أهمية نتائج بحثنا التي تبرز دور التدريب الرقمي كعنصر مساهم في هذه الرقمنة. فلكي تنجح المؤسسات الصحية في تبني الرقمنة وتحقيق فوائدها لا بد من وجود كوادر مؤهلة قادرة على التعامل مع التقنيات الرقمية، وهو ما يوفره التدريب الرقمي.

دور التدريب الرقمي كعنصر تمكين للرقمنة، يمكن اعتبار نتائج بحثنا مكملة للدراسة الأولى. فبينما تشير الدراسة الثانية إلى أهمية الرقمنة وبعض التحديات التي تواجهها مثل تباطؤ التبني، والحاجة لتغيير الثقافة التنظيمية، يركز بحثنا على أحد الحلول الهامة لتذليل هذه التحديات وهو تأهيل الكوادر من خلال التدريب الرقمي. فالموظفون المدربون رقمياً هم أكثر استعداداً لتبني التقنيات الجديدة وقد يكونون محفزين للتغيير في الثقافة التنظيمية نحو الرقمنة.

التحديات والمعوقات تشير الدراسة الرابعة الأخرى إلى وجود تباطؤ في تبني الرقمنة والحاجة لتغيير المفاهيم الأساسية في الثقافة التنظيمية. هذه النقاط مهمة لفهم السياق الذي تعمل فيه المؤسسة العمومية للصحة الجوارية. قد تكون هناك تحديات مماثلة تواجه جهود تبني التدريب الرقمي وتوسيع نطاقه. لذلك، من الضروري مراعاة هذه العوامل الثقافية والتنظيمية عند تصميم وتنفيذ برامج التدريب الرقمي. حاجة إلى استراتيجية واضحة توصية الدراسة الخامسة بضرورة وضع استراتيجية واضحة للرقمنة والتحول الرقمي تؤكد على أهمية وجود رؤية شاملة لدمج التقنيات الرقمية في المؤسسة، ويجب أن يكون التدريب الرقمي جزءاً لا يتجزأ من هذه الاستراتيجية حيث يمثل الركيزة الأساسية لتأهيل الموارد البشرية اللازمة لتنفيذ هذه الاستراتيجية بنجاح.

بشكل عام

تتوافق نتائج بحثنا حول التأثير الإيجابي للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي مع التوجه العام للدراسة الأخرى التي تؤكد على أهمية الرقمنة في القطاع الصحي. يمكن اعتبار التدريب الرقمي أداة حيوية لتمكين الرقمنة وتحقيق فوائدها في المؤسسات الصحية ومع ذلك، يجب الأخذ بالاعتبار التحديات والمعوقات التي قد تعيق تبني الرقمنة بشكل كامل، وضرورة وجود استراتيجية واضحة وشاملة تدمج التدريب الرقمي كعنصر أساسي فيها.

التأثير الإيجابي للرقمنة على الخدمة العمومية، تتفق الأولى و نتائج بحثنا التي تشير إلى تأثير إيجابي للتدريب الرقمي على الأداء الوظيفي، والذي ينعكس بدوره على جودة الخدمة مع النتيجة الرئيسية لهذه الدراسة التي تؤكد على وجود علاقة ارتباطية بين غياب الرقمنة وتدني مستوى الخدمة العمومية. هذا يعزز فكرة أن الرقمنة بشكل عام، والتي يشكل التدريب الرقمي جزءاً هاماً منها تلعب دوراً محورياً في تحسين جودة الخدمات المقدمة للجمهور.

أهمية المورد البشري المؤهل ، تشير هذه الدراسة الثانية وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المورد البشري ومستوى الخدمة العمومية. تتكامل هذه النتيجة مع نتائج بحثنا التي تبرز أهمية التدريب الرقمي في تطوير مهارات المورد البشري. فالموظفون المؤهلون والمدربون على استخدام التقنيات الرقمية هم أكثر قدرة على تقديم خدمات عمومية ذات جودة أعلى.

دور البنية التحتية الرقمية تؤكد الدراسة الثالثة مساهمة البنية التحتية الرقمية في مواجهة عراقيل تحسين مستوى الخدمة العمومية، يعتبر التدريب الرقمي ضرورياً للاستفادة القصوى من هذه البنية التحتية. فبدون كوادرات قادرة على استخدام الأنظمة والتقنيات الرقمية المتاحة، يصبح الاستثمار في البنية التحتية أقل فعالية. استعداد المواطنين للرقمنة تشير الدراسة الرابعة، المواطنين يتقاطعون مع التكنولوجيا الحديثة ويعتبرون فاعلاً محورياً في تجسيد المشروع الرقمي الشامل، هذه النتيجة تدعم أهمية الاستثمار في التدريب الرقمي للموظفين. فالموظفون المتمكنون رقمياً يكونون أكثر قدرة على تلبية احتياجات وتوقعات المواطنين الذين هم على دراية بالتقنيات الحديثة.

التحديات والمعوقات المستتبهة في الدراسة الخامسة لم تذكر تحديات بشكل مباشر في هذه الجزئية، إلا أن وجود "إشكالية الرقمنة" في العنوان يشير إلى وجود صعوبات أو تحديات تواجه عملية تبني الرقمنة في الجماعات المحلية. نتائج بحثنا حول أهمية التدريب الرقمي يمكن أن تقدم حلولاً محتملة لهذه الإشكاليات من خلال التركيز على تطوير قدرات الموظفين.

بشكل عام تتوافق نتائج بحثنا حول أهمية التدريب الرقمي وتأثيره الفعّال على الأداء الوظيفي مع التوجه العام لهذه الدراسة الجديدة التي تؤكد على أهمية الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية. يمكن اعتبار التدريب الرقمي عنصراً أساسياً لنجاح جهود الرقمنة في الجماعات المحلية، حيث يساهم في تطوير المورد البشري اللازم للاستفادة من البنية التحتية الرقمية وتلبية احتياجات المواطنين نتائج الدراساتتين تعزز بعضها البعض وتؤكد على ضرورة الاهتمام بالجانب البشري عند تبني التقنيات الرقمية في القطاع العام.

7 / مناقشة النتائج في ضل نماذج التنمية لبلدان العالم المتطورة :

النتائج المتوصل اليها من خلال بحثي الميداني يسودها بعض النقص، النماذج التي ادرجناها في بحثنا الحالي (أمريكا، المانيا، اليابان) تتميز بالتمام العلمي في موضوع التدريب الرقمي وتطويره .

الإقتراحات والتوصيات

الاقتراحات والتوصيات:

- بناء على نتائج البحث المتوصل اليها، فإننا نقترح ما يأتي:
- ادراج في ميزانية المؤسسة مبالغ مخصصة للتدريب الرقمي
- لا بد من انشاء مراكز مختصة تابعة للقطاع لمواكبة للتطور التكنولوجي الحالي وفق شروط وتسيطر إمكانيات لذلك
- ابرام اتفاقيات مع الجامعات او المعاهد التكوينية المهنية، ومدارس خاصة معنية في هذا المجال من طرف أساتذة مختصين للأشراف على عملية التدريب الرقمي .
- ادراج شهادة أخرى مسايرة للشهادة التي يدمج فيها الموظف وهي شهادة تقني سامي في الاعلام الالي او ما يعادل ذلك في التوظيف .
- القضاء على البيروقراطية او صعوبات إدارية قد تكون هناك عوائق تنظيمية او قانونية امام ترخيص او تمويل مراكز التدريب الرقمية .
- كذلك يتطلب تدخلات على مستوى السياسات، والاستراتيجيات الوطنية لضمان وصول التدريب الرقمي المدعوم الأكبر عدد ممكن من المستخدمين
- تعزيز وتوسيع برامج التدريب الرقمي: بناءً على التأثير الإيجابي الواضح، يجب على المؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي الاستمرار في تطوير وتوسيع نطاق برامج التدريب الرقمي لتشمل جميع الموظفين وفي مختلف المجالات الوظيفية.
- تنوع أساليب التدريب الرقمي: يجب تنوع أساليب التدريب الرقمي المستخدمة لتلبية احتياجات التعلم المختلفة للموظفين وزيادة فعاليتها.
- تخصيص التدريب محاولة تخصيص محتوى التدريب الرقمي ليناسب الاحتياجات الخاصة بكل قسم وظيفي وفئة من الموظفين.
- تقييم مستمر لفعالية التدريب: يجب إجراء تقييم دوري الفعالية برامج التدريب الرقمي من خلال جمع البيانات وتحليلها لتحديد نقاط القوة والضعف وإجراء التحسينات اللازمة.
- توفير البنية التحتية والدعم اللازمين ضمان توفر لبنية التحتية التقنية اللازمة أجهزة اتصال بالإنترنت منصات تعليمية وتقديم الدعم الفني للموظفين لضمان استفادتهم القصوى من برامج التدريب الرقمي.

الاقتراحات والتوصيات

- تحديد نوع الإمكانيات الأكثر تأثيرًا: يمكن إجراء المزيد من البحث لتحديد أنواع الإمكانيات التي لها أكبر الأثر على فعالية التدريب الرقمي والأداء الوظيفي.
- تقييم تأثير الشهادات بشكل مباشر يمكن تضمين متغير الشهادات في الدراسات المستقبلية لتقييم تأثيرها بشكل مباشر على دافعية الموظفين وأدائهم.
- دراسة العوامل الوسيطة يمكن استكشاف العوامل الوسيطة التي تفسر العلاقة بين التدريب الرقمي والأداء الوظيفي بشكل أعمق



الختمة

الخاتمة

ان تطبيق الرقمنة في القطاع الصحي واستكمال التحول الرقمي يتطلب حضور ذلك النظام المتكامل من المكونات الإدارية والتقنية والمعلوماتية والبشرية والمالية وغيرها من العناصر الجوهرية، التي تتكامل أدوارها وتأثيراتها المتبادلة في سياق التحول الالكتروني الجديد وتطوير وتحسين جودة خدمات المؤسسات العمومية للصحة، يبين على عصب الرقمنة غير مخطط عمل يسعى لتسهيل حياة المواطن من خلال تعميم التطبيق الرقمي

ولهذا قمنا بإجراء هذه الدراسة في مؤسسة من المؤسسات الصحية ، وهي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي ، فكشفت هذه الدراسة بوضوح عن الدور المحوري الذي يلعبه التدريب الرقمي في تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي ، فمن خلال تحليل الجداول المعروضة ونتائج الدراسة الميدانية ، تأكدت صحة الفرضية الأولى التي تشير الى ان اكتساب الموظفين للمعرفة الرقمية عبر التدريب الرقمي يمثل رافدا أساسيا لتحقيق أداء وظيفي متميز ، ان تمكين الموظفين بالمهارات والمعارف الرقمية اللازمة يمكنهم من أدائهم بكفاءة وفعالية اكبر ،ومواكبة التطورات المتسارعة في مجال عملهم

كما اكدت النتائج أهمية الفرضية الثانية ، حيث تبين ان توفر الإمكانيات الرقمية والبنية التحتية الداعمة للتدريب الرقمي يلعب دورا حاسما في تحقيق اقصى استفادة من هذه البرامج التدريبية ان وجود الأدوات والمنصات الرقمية المتطورة يسهل عملية التدريب ويجعلها اكثر جاذبية وفعالية ، مما ينعكس إيجابا على أداء الموظفين

ولم تغفل الدراسة الجانب الإنساني في عملية التحول الرقمي للتدريب ، حيث دعمت النتائج بقوة الفرضية الثالثة التي تؤكد على ان قابلية تقبل الموظفين للتدريب الرقمي تمثل عاملا بالغا الأهمية في نجاح هذه البرامج وتحقيق أهدافها ، ان استعداد الموظفين وتبنيهم لأساليب التدريب الرقمية الحديثة يزيد من تفاعلهم واستفادتهم ، وبالتالي ينعكس إيجابا على أدائهم الوظيفي

وعليه ، يمكننا ان نؤكد صحة الفرضية العامة للدراسة ، والتي تنص على ان التدريب الرقمي يساهم بشكل فعال في تحقيق أداء وظيفي متميز للعاملين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ان الاستثمار في التدريب الرقمي وتوفير البيئة الداعمة له بالإضافة الى تعزيز ثقافة تقبل التكنولوجيا لدى الموظفين ، يمثل استراتيجية حيوية لتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة و الارتقاء بسوي الأداء العام للمؤسسة

كما ان هذه النتائج تدعو الى تبني استراتيجيات واضحة وفعالة لتوسيع نطاق التدريب الرقمي وتطوير محتواه بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية للموظفين ومتطلبات العمل المتغير كما تستدعي الحاجة الى توفير الدعم التقني اللازم وتهيئة البيئة التنظيمية التي تشجع على الاستفادة القصوى من إمكانيات التدريب الرقمي لتحقيق التنمية المستدامة للأداء الوظيفي في القطاع الصحي

الخاتمة

أظهرت نتائج تحليل الجداول و الدراسة الميدانية ان هنا علاقة ايجابية وذات دلالة إحصائية بين التدريب الرقمي ، وتحقيق الأداء الوظيفي في ظل المعرفة الرقمية الملقنة ، ان الموظفين الذين خضعوا لبرامج تدريب رقمية شاملة واكتسبوا من خلالها معرفة رقمية متينة ، كانوا اكثر قدرة على انجاز مهامهم بكفاءة اعلى واطهروا مستوى أداء وظيفي افضل مقارنة بزملائهم الذين لم يحصلوا على نفس القدر من التدريب الرقمي ، تؤكد هذه النتيجة على الأهمية القصوى لتصميم برامج تدريب رقمية تركز على تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات الرقمية ، الضرورية لأداء مهامهم بفعالية في بيئة العمل الحديثة .

كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير إيجابي وواضح لتوافر الإمكانيات الرقمية على العلاقة بين التدريب الرقمي و الأداء الوظيفي للموظفين ، تبين ان المؤسسة التي توفر بنية تحتية رقمية متطورة ، بما في ذلك الأجهزة والبرامج والاتصال بشبكة الانترنت ،بالإضافة الى منصات تدريب رقمية سهلة الاستخدام وتفاعلية ، قد حققت نتائج افضل في تحسين أداء موظفيها.

من خلال التدريب الرقمي ، يشير هذا الى ان الاستثمار في توفير الإمكانيات الرقمية اللازمة يمثل عاملا مساعدا و وحاسما لنجاح برامج التدريب الرقمي وتعظيم أثرها على الأداء الوظيفي اكدت نتائج الدراسة الميدانية على الدور الهام لقابلية تقبل الموظف للتدريب الرقمي في تحديد مدى فعالية هذه البرامج وتأثيرها على الأداء الوظيفي ، تبين ان الموظفين ،تسلط هذه النتيجة الضوء على أهمية تهيئة البيئة التنظيمية والثقافية التي تشجع على تقبل التدريب الرقمي وتعزز من دافعية الموظفين للمشاركة الفعالة فيه

بشكل عام ، وبناء على النتائج التفصيلية للفرضيات الفرعية ، تؤكد الدراسة على ان التدريب الرقمي يساهم بشكل عام ،تؤكد الدراسة على ان التدريب الرقمي يساهم بشكل فعال وإيجابي في تحقيق أداء وظيفي متميز للعاملين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ان تكامل المعرفة الرقمية المكتسبة ، وتوافر الإمكانيات الرقمية الداعمة وقابلية تقبل الموظف للتدريب الرقمي ، تمثل مجتمعة عوامل أساسية لنجاح برامج التدريب الرقمي وتحقيق أهدافها في رفع مستوى أداء الموظفين وتحسين جودة الخدمات المقدمة في المؤسسة.

المراجع

قائمة المراجع:

1-الكتب:

1. ابراهيم محمد المحاسنة: ادارة وتقييم الاداء الوظيفي، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان الاردن 2013.
2. بال مالكولم، التدريب الناجح للموظف، الطبعة الأولى، ترجمة مركز التعريب والبرمجة ببيروت، الدار العربية للعلوم ،1997.
3. بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلالي، منهجية العلوم الاجتماعية، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2017.
4. زرواتي الرشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الثانية 1429هـ، 2008م.
5. شتاينز، هانز، تحديات التحول الرقمي لنظام التعليم المهني المزدوج في ألمانيا، برلين، دار سيرينغز للنشر، 2021.
6. علي غربي، علم الاجتماع والثنائيات النظرية (التقليدية والمحدثة) قسنطينة 2008.
7. كتاب ناكامورا، بوشيو، التحول الرقمي وإعادة تشكيل الموارد البشرية في الشركات اليابانية، طوكيو، دار النشر الصناعية، 2022.

2-المقالات المنشورة:

1. أم نائل، فقه الوسائل في الشريعة الإسلامية، جزء واحد صفحة 27 انترنت يوم 2025/02/13.
<https://www.islamweb.net/ar/library/content/1620/3462>
2. محسن تاجر، المنهج الوصفي، <https://www.noor-book.com>.
3. جميل احمد الطميري، رؤية مستقبلية للتدريب الالكتروني في فلسطين: دراسة مخصصة، حملت من الموقع، <https://smowl-net.translate.goog/en/blog/digital-training-importanc>.
4. <https://political-encyclopedia.org/dictionary>: انترنت.
5. عمارة سلمى، التدريب الالكتروني كدعامة لتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية، العدد3، سنة 2019.
6. خيرة شاوشي وزهرة خلوف، بعنوان التحول الرقمي في الجزائر، مجلة المحاسبة التدقيق والمالية، المجلد05، العدد01، 2023.
7. عمار زيدان وحسن بن كادي، التجربة الجزائرية في رقمنة القطاع الصحي، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد07، العدد01، سنة 2023.

8. ذهبية سيدعلي، أهمية التدريب في المؤسسة، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر -2-.
9. ميادة القاسم، مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقها في علم الاجتماع، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 31، قسم علم الاجتماع -كلية الآداب في جامعة ماردن -حلب سابقا، السنة 2021 م.
10. مقالة مهنية : FIVE CORPORAT training trends That nobody saw lms Portals. انترنت
11. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، القرار الوزاري المشترك مؤرخ في :20/12/2009، يحدد التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية.
12. إيتنج ريتشارد هولتون الثالث الموروث ف.وبلاس، إدوارد، سنة 2006، successful E- Learning in , corporation. Csudsb scholarworks. رابط متاح عبر الأنترنت.
13. تقرير /the state of corporate :مقالة training in: A New Era رابط متاح عبر 2025elearning industry.
14. دراسة حالة/ مقالة ; examples of VR used . for traning – industry case studies ; virtualspeech blog تاريخ غير محدد رابط متاح عبر الإنترنت.
15. مقالة مدونة مهنية على five (Training trends that nobody saw LMS portals.) corporate تاريخ غير محدد coming blog) رابط متاح عبر الإنترنت.
16. مقال بحث علمي ريبلي نانسي Digital Employee Traning with Digital Adoptin platforms boost Learning and knowledgee management of corporate it systems. Researchgate رابط متاح عبر الإنترنت.
17. دراسة حالة لشركة استشارية (Henkels digital workforce accentuer.)، تاريخ غير محدد Upskilling case study، دراسة حالة رابط متاح عبر الإنترنت.
18. مقالة إخبارية تحليلية: يماغوتشي، تحديات التحول الرقمي في القوى اليابانية " نيكي أسيا رابط متاح عبر الإنترنت، مانا 15، أبريل 2024.
19. مقالة في مجلة: شولتز، كارل، وفانجر، ليزا، التعلم مدى الحياة والرقمنة في سوق العمل الألماني، التحديات والفرص، مجلة سياسات ستق العمل الألمانية، المجلد 8، العدد 1، 2024.
20. مقال "المداخل النظرية في البحوث الاعلام الرقمي 9 سبتمبر 2021 مركز القرار للدراسات الاعلامية، انترنت يوم 09 فيفري 2025 على الساعة 13:36س.

21. هدى كريم مقال "تطوير مهارات التدريب الرقمي" 4 ديسمبر 2023، انترنت على الساعة 14:04: سا، 2025/02/09، <https://www.artrainers>.
22. مقال "أهمية التدريب الرقمي لمجتمعنا" 14 مارس 2024، انترنت على الساعة 14:40 سا يوم 09 فيفري 2025، <https://smowl.net>.
23. مقال مفهوم الرقمنة الساعة (13:28 سا يوم 2024/09/27) — أنترنت ، <https://aws.amazon.com>
24. تالوجي العربية، مقال تحديد الإمكانيات، انترنت يوم 2025/03/07 على الساعة 21:38 الرابط <https://talogy.com>.
25. مقالة في مجلة، مولر، انا، وهوفمان، توماس، مراكز تدريب صناعة 4.0 في ألمانيا محركات الابتكار والكفاءة 2023.

3- الأطروحات والرسائل والمذكرات الجامعية:

1. بوشارب عبير، "واقع تطبيق الرقمنة في المؤسسات العمومية للصحة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، سنة: 2022-2024
2. روابحي روبة - روابحي زهرة، الصراع الجيلي والأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة ابن خلدون تيارت، كلية العلوم الاجتماعية، السنة الجامعية 2022-2023.
3. فضيلة ناش، دور التدريب في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمستشفى تيليلان الجديدة بأدرار، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة 2019-2020.
4. لطيفة زرطال: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - الجزائر 2015.
5. محمد يونس بن حواش، رقمنة المستشفيات في ظل التحول الرقمي، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية: 2022-2023

6. المطرفي سالم، نموذج مقترح لإنشاء مركز للتدريب عن بعد، بالمديرية العامة للدفاع المدني في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الشرطية جامعة نايف العربية، 2005.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والعلمي
جامعة البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة:

تأثير التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين

دراسة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، رأس الوادي- برج بوعريريج

مذكرة مكملته لنيل شهادة الماستر LMD في علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل

تحت إشراف
الأستاذ الدكتور:
زرواتي رشيد

من إعداد : الطالبة:

مرزوقي إكرام

أخي الفاضل ، اختي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يسرني ان اضع بين ايديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة ، لاتمام مذكرة للحصول على شهادة الماستر ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، بعنوان :تأثير التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي ،حيث تهدف هذه الاستبانة الى الدور الذي يلعبه تأثير التدريب الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية راس الوادي ،ونظرا لكونكم عاملين بهذه المؤسسة ،رايكم يهنا ونامل منكم التكرم بالاجابة على هذه الأسئلة المرفقة بدقة ،حيث صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة اجابتمك لذى نرجوا منكم ان تتال هذه الاستبانة اهتمامكم فمشاركتمك ضرورية ورايكم عامل أساسي من عوامل نجاحها .

كما احيطكم علما زملائي ان جميع اجاباتكم ستحفظ بشكل سري ،ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط .

-نرجوا منكم وضع علامة (X) في خانة الإجابة التي ترونها صحيحة من وجهة نظركم .

ونشكركم على حسن تعاملكم وتخصيص جزء من وقتكم .

-البيانات الشخصية :

- الجنس: ذكر انثى
- 2-العمر: اقل من 30 سنة
- من 30 الى 40 سنة
- من 40 الى 50 سنة
- من 50 الى مافوق

3-ما هو المؤهل العلمي؟

- ثالثة ثانوي
- تقني سامي
- دراسات تطبيقية
- شهادة الليسانس
- شهادة ماستر
- شهادة اخرى

4-سنوات الخبرة؟

- اقل من خمس سنوات
- من 05 الى 10 سنوات
- من 10 الى 15 سنة
- أكثر من 15 سنة

5-ماهي الرتبة التي تنتمي اليها؟

- إطار
- التحكم
- التنفيذ

المحور الأول: بيانات الفرضية الفرعية الاولى

6-ما مدى معرفتك بالإدارة الالكترونية؟

- معرفة ضعيفة
- معرفة متوسطة
- معرفة جيدة

7-مدى استخدام التكنولوجيا في التدريب، وتقييم فعاليته؟

- تكنولوجيا بسيطة
- تكنولوجيا متوسطة
- تكنولوجيا عالية

8-كيف تقيم المعرفة الرقمية المكتسبة لدى الموظفين؟

- معرفة رقمية من خلال انجازاتهم
- معرفة رقمية من خلال طريقة تنويهم
- معرفة رقمية من خلال استيعابهم

9- قياس الأداء الوظيفي للعمال من خلال المعرفة الملقنة في ظل الرقمنة؟

- أداء وظيفي جيد
- أداء وظيفي متوسط
- أداء وظيفي ضعيف

10- هل استفدت من التكوين الرقمي؟

- نعم
- لا

- في حالة لا، لماذا؟

-في حالة، نعم: ماهي المدة؟

- اقل من شهر
- شهر الى 3 اشهر
- 3 اشهر الى 6 أشهر
- 6 أشهر الى 9 أشهر
- 9 اشهر الى 12 اشهر
- 12 شهر فما فوق

المحور الثاني: بيانات الفرضية الثانية

11- ماهي الإمكانيات الرقمية المادية الموجودة داخل المؤسسة لتحقيق الفعالية؟

- إمكانيات قليلة لماذا؟
- إمكانيات متوسطة لماذا؟
- إمكانيات كبيرة لماذا؟

12- هل العنصر البشري الرقمي في المؤسسة موجود؟

-نعم هل هو متمكن؟ مع الشرح

-لا

13- ما هي أهمية التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين؟

- تطوير المهارات التقنية
- تعزيز الرضا الوظيفي
- تحفيز الابتكار والتطوير

14- ماهي نوعية التدريب الرقمي للعمال في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة ؟

- التدريب التقني
- التدريب القيادي
- التدريب على المهارات الشخصية

15- ماهي التحديات التي قد تواجه التدريب الرقمي ؟

- التكلفة
- مقاومة التغيير
- الامكانيات المادية

-الإمكانيات البشرية

16- ما هدف تقبل العامل للتدريب الرقمي ؟

- تحسين الأداء الوظيفي

- زيادة الإنتاجية

- تحسين المهارات

- تعزيز الرضا الوظيفي

17- دوافع تعزيز تقبل الموظف للتدريب الرقمي ؟

- توفير بيئة ملائمة

- تقديم حوافز

- دورات تكوينية

- الترقية

18- هل حصلت على تدريب متخصص في مجال الرقمنة ؟

-نعم كيف؟

-لا لماذا؟

19- هل انت مهتم بالحصول على تدريب إضافي لتحسين مهاراتك في مجال الرقمنة ؟

-نعم كيف؟ (.....)

-لا لماذا؟ (.....)

20- هل تسعى المؤسسة الى توفير إمكانيات مادية لتحسين التدريب الرقمي ؟

- نعم ماهي؟

- لا ماذا تقترح؟

21- هل توظف المؤسسة العنصر البشري المتخصص بشهادة مطابقة؟

- نعم في حالة الإجابة، بنعم: كيف؟

-لا

لماذا؟.....

المحور الثالث: بيانات الفرضية الثالثة

22- هل تسعى المؤسسة لتكثيف دورات تدريبية حول الرقمنة ؟

- نعم

-لا

- في حالة ، نعم ، جعل الهدف

- في حالة ، لا ، لماذا

.....؟

23- كيف يساهم التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي؟

- كسب الوقت.

- تنظيم وترتيب الاعمال.

- سهولة الوصول الى المعلومات.

24-كيف ساهم التدريب في المجال الرقمي في التأثير على الأداء الوظيفي للعمال ؟

- من خلال السرعة في أداء العمل
- السهولة والمرونة في الأداء
- تحفيز التعلم المستمر
- حفظ التكاليف وزيادة الكفاءة

25-لماذا الموظف لا يجذب التكوين التدريبي في المجال الرقمي؟

- صعوبة تلقين الرقمة
- عدم إيجاد موظفي كفؤ لتلقين هذا التدريب الرقمي.
- السن
- الاقدمية
- عدم وجود تحفيزات

26-كيف يؤدي استخدامك الرقمي في عملك، الى راحتك؟

.....

27-هل يساهم استخدامك الرقمي الى راحتك؟

- نعم
 - لا
- في حالة نعم كيف؟

.....

-في حالة لا لماذا؟

.....

28-هل واجهت أي تحديات اثناء التدريب الرقمي؟

- نعم
- لا

إذا كانت الإجابة بنعم ماهي أبرز التحديات؟ (صعوبة المحتوى، الاتصال بالإنترنت , التفاعل مع المدرب ,....الخ)

.....

29-هل كنت قادر ا على تطبيق ماتعلمته في التدريب الرقمي في عملك او حياتك اليومية؟

- نعم
- لا

- اذا كانت الإجابة بنعم، كيف قمت بتطبيق ما تعلمته؟

.....

30-ماهي المهارات او المعرفة الجديدة التي اكتسبتها من التدريب الرقمي ؟

.....

31-هل لديك أي اقتراحات لتحسين التدريب الرقمي في المستقبل؟

- نعم
- لا

- اذا كانت الإجابة بنعم ماهي اهم الاقتراحات؟

.....

32-هل تفضل التدريب الرقمي او التدريب التقليدي (الوجاهي) ؟ ولماذا؟

.....

.....

33-كيف تقيم تجربتك بشكل عام مع التدريب الرقمي ؟

-ممتاز

-جيد جدا

-متوسط

-ضعيف

-اشرح ذلك

.....

34-هل تنصح الاخرين بالمشاركة في التدريب الرقمي ؟

- نعم لا لماذا؟

.....

35-هل توجد صعوبة في إيجاد مراكز تدريب الرقمنة ؟

- نعم لا لماذا؟

.....

36-هل يوجد تكفل مالي فيما يخص المستخدمين على التدريب الرقمي؟

- نعم لا لماذا ؟

.....

37-إذا كانت الإجابة بنعم هل توجد ميزانية مخصصة للتدريب الرقمي؟

- نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل؟

.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
الرقم: 2025 / 218

إلى السيد: مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية

- راس الوادي

الموضوع: تربص تطبيقي في الوسط المهني للطلبة

تحية واحترام وبعد... في إطار تشجيع البحوث في الوسط المهني، نلتمس من سيادتكم المحترمة أنتم

مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية راس الوادي التفضل باستقبال الطلبة

على مستوى مؤسستكم، وتسهيل مهمتها من أجل إتمام مذكرة التخرج

الاسم واللقب	عنوان المشروع	التخصص	الفترة
- مرزوقي اكرام	"تأثير التدريب الرقمي على الاداء الوظيفي"	السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل	الموسم الجامعي: 2025/2024

تقبلوا سيدي فائق التقدير والاحترام

الاستاذ:

- زرواتي الرشيد

برج بوعريريج : 2025/02/04

رئيس القسم
نائب العميد للدراسات والبحوث
والمسائل المرتبطة بالطلبة للدراسات والمسائل
د. بن سعددي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية
المدير الفرعي
البريد الإلكتروني
برج بوعريريج
بن سعددي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

ولاية برج بوعريريج
المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي
رقم: 2025/6

مذكرة تربص

بناء على طلب التربص التطبيقي رقم 218 المؤرخ في: 2025/02/04 الخاص بالطالبة: مرزوقي
إكرام تخصص (علم الاجتماع تنظيم وعمل) لإجراء التربص بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس
الوادي.

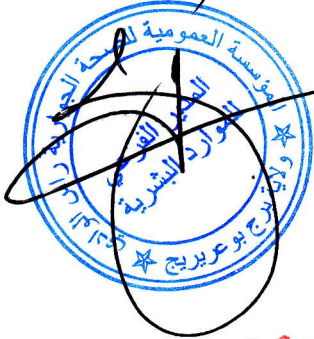
بقرار من السيد: مدير المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي

- تتربص الطالبة: مرزوقي إكرام
- الرتبة: طالبة متربصة (علم الاجتماع تنظيم وعمل)
- المصاحبة: الإدارة المركزية
- إبتداء من: 2025/02/04
- الى غاية: 2025/03/30

ملاحظة: تحت إشراف ومسؤولية رئيس المصلحة

رأس الوادي في: 2025/05/22

المدير



بن لعل يوسف

نسخة موجهة إلى السادة:

- رئيس المصلحة للإشراف والمتابعة
- المراقب الفرعي للإشراف والمتابعة
- المعني(ة) بالأمر للتنفيذ والتقيد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة الصحة
MINISTERE DE LA SANTE

DIRECTION DE LA SANTE
DE LA WILAYA DE BORDJ BOU ARRERIDJ
ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE DE PROXIMITE
RAS EL OUED
BUREAU D'INFORMATIQUE

مديرية الصحة
لولاية برج بوعريريج
المؤسسة العمومية للصحة الجوارية
رأس الوادي
مكتب الاعلام الالي

**الموضوع: وضعية الرقمنة بالوحدات الصحية التابعة للمؤسسة
العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي. 2025/04/20**

تغطي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رأس الوادي 10 عيادات متعددة الخدمات عبر 08 بلديات حيث انه تم تجهيز 9 عيادات بكل من الشبكة الداخلية للاتصال وأجهزة الاعلام الآلي (كمبيوتر وطابعة و طابعة حرارية) على مستوى كل من قاعة الفحوصات العامة والمتخصصة إضافة الى جراحة الاسنان، والمخبر والاشعة ومكتب الاستقبال بنسبة 75 %

1- مقر الإدارة المركزي :

تحوي الشبكة الداخلية على 24 مأخذ اتصال بالشبكة

جميع المكاتب مربوطة بالشبكة و مجهزة بأجهزة كمبيوتر و طابعة

2- العيادة متعددة الخدمات السعيد زواغي - رأس الوادي: توقف العمل بسبب إعادة تهيئة, في انتظار تسليم العيادة.

3- العيادة متعددة الخدمات عراس مبارك - رأس الوادي:

- تحوي الشبكة الداخلية على 23 مأخذ اتصال بالشبكة

- توفر اجهزة الكمبيوتر والطابعة في كل من: (3) فحوصات عامة، (2) فحوصات متخصصة، (1) جراحة الاسنان،

(1) أشعة، (1) مخبر، (1) الاستقبال (1) الامومة و الطفولة (01) طابعة حرارية (02) شاشة تلفاز

- توفير الصورة الرقمية للأشعة بين مصلحة الاشعة والفحوصات العامة و جراحة الاسنان، فحوصات متخصصة

- برنامج تسيير العيادات يعمل بشكل كامل (فحوصات عامة، جراحة الاسنان+ مخبر + اشعة + مكتب دخول)

4- العيادة متعددة الخدمات حواس الطاهر - أولاد براهيم:

- تحوي الشبكة الداخلية على 13 مأخذ اتصال بالشبكة

- توفر اجهزة الكمبيوتر والطابعة في كل من: (1) فحوصات عامة، (1) جراحة الاسنان، (1) الاستقبال (1) مخبر (01)

طابعة حرارية (01) شاشة تلفاز

- برنامج تسيير العيادات يعمل بشكل جزئي (فحوصات عامة، مخبر)

5- العيادة متعددة الخدمات بلعربي احمد - غيلاسة :

- تحوي الشبكة الداخلية على 15 مأخذ اتصال بالشبكة

- توفر اجهزة الكمبيوتر والطابعة في كل من: (02) فحوصات عامة، (1) أشعة، (1) الاستقبال (1) المخبر

- توفير الصورة الرقمية للأشعة بين مصلحة الاشعة والفحوصات العامة

- برنامج تسيير العيادات يعمل بشكل جزئي (فحوصات عامة+ مخبر + اشعة رقمية)

- 6- العيادة متعددة الخدمات لعراب عيسى - بليمور :
تحتوي الشبكة الداخلية على 16 مأخذ اتصال بالشبكة
توفر اجهزة الكمبيوتر والطابعة في كل من: (02) فحوصات عامة، (1) أشعة، (1) الاستقبال (1)المخبر (01) طابعة حرارية
(01) شاشة تلفاز
توفير الصورة الرقمية للأشعة بين مصلحة الاشعة والفحوصات العامة
- 7- العيادة متعددة الخدمات زياني البحري - ثقلعيت :
تحتوي الشبكة الداخلية على 12 مأخذ اتصال بالشبكة
توفر اجهزة الكمبيوتر والطابعة في كل من: (01) فحوصات عامة، (1) أشعة، (1) الاستقبال (1)المخبر (1)جراحة اسنان
(01) طابعة حرارية (01) شاشة تلفاز
توفير الصورة الرقمية للأشعة بين مصلحة الاشعة والفحوصات العامة
- 8- العيادة متعددة الخدمات دوارجة عبد القادر - برج الغدير :
تحتوي الشبكة الداخلية على 09 مأخذ اتصال بالشبكة
توفر اجهزة الكمبيوتر والطابعة في كل من: (02) فحوصات عامة، (1) أشعة، (1) الاستقبال (1)المخبر (1)جراحة اسنان
(01) طابعة حرارية (01) شاشة تلفاز
توفير الصورة الرقمية للأشعة بين مصلحة الاشعة والفحوصات العامة
- 9- العيادة متعددة الخدمات ساعد بنور - عين تسرة :
تحتوي الشبكة الداخلية على 14 مأخذ اتصال بالشبكة
توفر اجهزة الكمبيوتر والطابعة في كل من: (02) فحوصات عامة، (1) أشعة، (1) الاستقبال (1)المخبر (1)جراحة اسنان
(01) طابعة حرارية (01) شاشة تلفاز
توفير الصورة الرقمية للأشعة بين مصلحة الاشعة والفحوصات العامة
- 10-العيادة متعددة الخدمات ناصر الخميسي - عين تيكستار :
تحتوي الشبكة الداخلية على 16 مأخذ اتصال بالشبكة
توفر اجهزة الكمبيوتر والطابعة في كل من: (02) فحوصات عامة، (1) أشعة، (1) الاستقبال (1)المخبر (1)جراحة اسنان
(01) فحوصات مختصة (01) طابعة حرارية (02) شاشة تلفاز
توفير الصورة الرقمية للأشعة بين مصلحة الاشعة والفحوصات العامة
- 11-التكوين المستمر وحسابات الدخول :
برنامج تكويني مستمر و متجدد لفائدة الموظفين من أطباء و جراحي اسنان و المخبرين وموظفي الاشعة
كما تم تكوين رؤساء المصلح أطباء و شبه طبيين على التعامل مع النظام من ادخال و حذف و تغيير المعطيات
- 12-المعوقات و العراقيل :
شساعة الرقعة الجغرافية للمؤسسة و بعد العيادات يجعل التدخل من اجل حل المشاكل يتأخر
عدم التزام السلك الطبي و الشبه طبي مخبرين و عمال الاشعة بالعمل الدائم على النظام
- عدم انجاز الشبكة العيادة متعددة الخدمات السعيد بوحفص- راس الوادي : وهذا راجع الى وضعيتها المهترئة وبنيتها التحتية

• بخصوص التعليمه رقم 004 المؤرخة في 2024/11/11 المتعلقة ب العمل بالمعرف الصحي

لا يمكن العمل بالمعرف لعدم ربط العيادات بالانترنت

• بخصوص التكوين:

المكونون : عراوة الحسين مساعد مهندس م 01

يوسف امال مساعد مهندس م 02

خنفرةمار تقني سامي في الاعلام الالي

تم تكوين الأطباء والشبه الطبيين الذي يعملون على تطبيقات الوزارة+ مبادئ أولية في الاعلام الالي

• بخصوص تطبيقات الوزارة:

نظام تسيير الأرشيف : GESTION D'ARCHIVES

النظام مثبت و متصل بالشبكة و مجهز

النقائص : نقص موظفين مختصين في الارشيف

Les plateformes du MS.

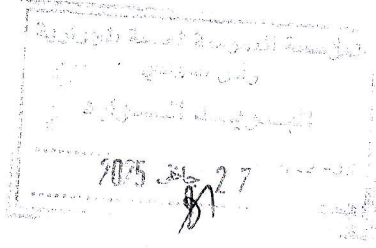
Plateforme	Service	Méthode d'accès	Avancement
RH	DRH	VPN	à jour
GMAO	DMM		
SISDZ	DSS		
Bon de commande électronique	Pharmacie Centrale		
Déclaration des perturbations en produits pharmaceutiques			
DEVAC	SEMEP		80%

تقبلوا فائق احتراماتي

رأس الوادي في : 2025/04/25

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة



مديرية الصحة والسكان
لولاية برج بوعريريج
مصلحة الموارد والتخطيط
رقم...../الم/ص س/م م ت/2025

الى السادة: مدراء المؤسسات الصحية

DRH

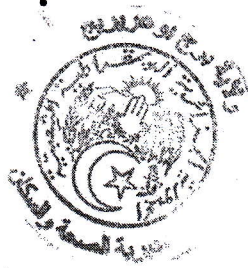
الموضوع: ف/ي حجز المعلومات على مستوى المنصة الرقمية

تذكيرا لما ورد في مراسلتنا السابقة والمتعلقة بمتابعة المنصة الرقمية ونظرا لتأخر بعض المؤسسات في استكمال عملية الحجز وحتى يتسنى لمصالحى ضبط التعدادات المالية، المطلوب منكم ادخال وتحيين جميع المعلومات الخاصة بكافة الموظفين من خلال الرابط التالي: rh.sante.gov.dz وذلك في اجل اقصاه: 2025/01/31. وفي حالة وجود خلل على مستوى الرابط الخاص بمصالحكم يرجى منكم التقرب من مصالحى على مستوى المديرية من اجل حجز كافة المعلومات.

اولي اهمية قصوى لتنفيذ محتوى هذه المراسلة

27 JAN. 2025

برج بوعريريج في :
عن الوزير مدير الصحة والسكان
مدير الصحة والسكان
لولاية برج بوعريريج
السيد: ا. جمضي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

ال مديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مفتشية الوظيفة العمومية لولاية برج بوعريريج

الرقم: 572 ام وع 2025

برج بوعريريج، في 30 أفريل 2025

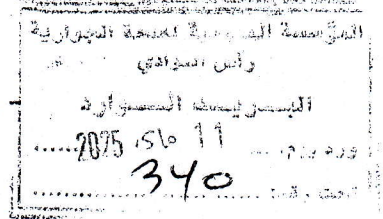
إلى السيدات والسادة /

- مدراء المصالح الخارجية

- مدراء المؤسسات ذات الطابع الإداري

- رؤساء المجالس الشعبية البلدية

لولاية برج بوعريريج



الموضوع: ف/ي تطهير قاعدة بيانات البطايق الوطنية للموظفين والأعوان المتعاقدين

المرجع: - الإرسال رقم 04 المؤرخ في 2025/04/30 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة

العمومية والإصلاح الإداري

في إطار العملية الوطنية لتحديث و تطهير البيانات المتعلقة بالمستخدمين في المؤسسات والإدارات

العمومية باستخدام منصة <http://grh.dgfp.gov.dz> كأداة مركزية لتوحيد و تحيين البيانات

المذكورة أعلاه ولعقد جلسة عمل ستخصص لذات الغرض يشرفني أن أدعوكم إلى تعيين ممثل مكلف

بمتابعة الأرضية الرقمية للحضور إلى مقر مصالح مفتشية الوظيفة العمومية مصحوبين بالقائمة الإسمية

المحينة و المصادق عليها من قبل مصالح المراقب الميزانياتي لعقد جلسة عمل ستخصص لهذا الغرض.

رئيس مفتشية الوظيفة العمومية

نوي بشار



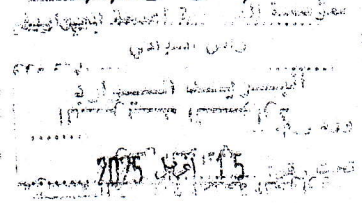
تقبلوا عبارات التقدير والاحترام.

نسخة للإعلام إلى:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

مديرية الصحة والسكان
لولاية برج بوعريريج
مصلحة الموارد والتخطيط

رقم 2025/04/08



DRH
me fane Gue

إلى السادة: مدراء المؤسسات الصحية للولاية

الموضوع: ف/ي طلب نتائج المراقبة الطبية للعطل المرضية.

المرجع: مراسلة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء رقم: 811

بتاريخ: 2025/04/08

تبعاً للإرسال المذكور في المرجع أعلاه، والمتعلق بطلب نتائج المراقبة الطبية للعطل المرضية المودعة من طرف العمال التابعين لمصالحكم ولمعرفة قرار مصالح المراقبة الطبية المطلوب منكم الولوج للبوابة الالكترونية (التصريح عن بعد) *prtail de tele-declaration* دون عناء التنقل.

14 أفريل 2025

برج بوعريريج في :
مدير الصحة والسكان،

عن الوزير ويتفويض منه
مدير الصحة والسكان
لولاية برج بوعريريج
السيد: أ. جمعي

وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 3 محرم عام 1431
الموافق 20 ديسمبر سنة 2009، يحدد التنظيم
الداخلي للمؤسسات العمومية الاستشفائية.

إن الأمين العام للحكومة،

ووزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات،
ووزير المالية،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 129 المؤرخ
في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل سنة
2009 والمتضمن تجديد مهام أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07 - 140
المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 19 مايو
سنة 2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية
الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية
وتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم، لا سيما المادة 22
منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 7
ربيع الثاني عام 1423 الموافق 18 يونيو سنة 2002
والمتضمن تعيين الأمين العام للحكومة،

يقررون ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 22 من المرسوم
التنفيذي رقم 07 - 140 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام
1428 الموافق 19 مايو سنة 2007 والمذكور أعلاه، يحدد
هذا القرار التنظيم الداخلي للمؤسسات العمومية
الاستشفائية.

المادة 2 : يشمل التنظيم الداخلي للمؤسسات
العمومية الاستشفائية، الموضوعة تحت سلطة المدير،
الذي يلحق به مكتب التنظيم العام ومكتب الاتصال،
ما يأتي :

- المديرية الفرعية للمصالح الصحية،
- المديرية الفرعية للموارد البشرية،
- المديرية الفرعية للمالية والوسائل،

- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية
والتجهيزات المرافقة.

المادة 3 : تشمل المديرية الفرعية للمصالح
الصحية ثلاثة (3) مكاتب :

- مكتب القبول،
- مكتب التعاقد وحساب التكاليف،
- مكتب تنظيم النشاطات الصحية ومتابعتها
وتقييمها.

المادة 4 : تشمل المديرية الفرعية للموارد البشرية
مكتبين (2) :

- مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات،
- مكتب التكوين.

المادة 5 : تشمل المديرية الفرعية للمالية والوسائل
ثلاثة (3) مكاتب :

- مكتب الميزانية والمحاسبة،
- مكتب الصفقات العمومية،
- مكتب الوسائل العامة والهيكل.

المادة 6 : تشمل المديرية الفرعية لصيانة
التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة مكتبين (2) :

- مكتب صيانة التجهيزات الطبية،
- مكتب صيانة التجهيزات المرافقة.

المادة 7 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

أحرر بالجزائر في 3 محرم عام 1431 الموافق 20
ديسمبر سنة 2009.

وزير المالية
كريم جودي

وزير الصحة والسكان
وإصلاح المستشفيات
السعيد بركات

عن الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المدير العام للتوظيف العمومية
جمال خرشي



قرار وزاري مشترك مؤرخ في 3 محرم عام 1431
الموافق 20 ديسمبر سنة 2009، يحدد التنظيم
الداخلي للمؤسسات العمومية للصحة الجوارية.

إن الأمين العام للحكومة،

ووزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات،
ووزير المالية،

المادة 5 : تشمل المديرية الفرعية للمالية والوسائل
ثلاثة (3) مكاتب :

- مكتب الميزانية والمحاسبة،
- مكتب الصفقات العمومية،
- مكتب الوسائل العامة والهياكل.

المادة 6 : تشمل المديرية الفرعية لصيانة
التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة مكتبين (2) :

- مكتب صيانة التجهيزات الطبية،
- مكتب صيانة التجهيزات المرافقة.

المادة 7 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 3 محرم عام 1431 الموافق 20
ديسمبر سنة 2009.

وزير المالية
كريم جودي

وزير الصحة والسكان
وإصلاح المستشفيات
السعيد بركات

عن الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المدير العام للتوظيف العمومية
جمال خرشى

وزارة الثقافة

**قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 شعبان عام 1430
الموافق 16 غشت سنة 2009، يعدل القرار الوزاري
المشترك المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1422 الموافق
5 مارس سنة 2002 والمتضمن إنشاء اللجنة
المكلفة باقتناء الممتلكات الثقافية.**

إن وزيرة الثقافة،

ووزير المالية،

ووزير التجارة،

- بمقتضى القانون رقم 98 - 04 المؤرخ في 20
صفر عام 1419 الموافق 15 يونيو سنة 1998 والمتعلق
بحماية التراث الثقافي،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 129
المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل
سنة 2009 والمتضمن تجديد مهام أعضاء الحكومة،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 129 المؤرخ
في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل سنة
2009 والمتضمن تجديد مهام أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07 - 140
المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 19 مايو
سنة 2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية
الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية
وتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمّم، لا سيما المادة 22
منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 7
ربيع الثاني عام 1423 الموافق 18 يونيو سنة 2002
والمتضمن تعيين الأمين العام للحكومة،

يقررون ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 22 من المرسوم
التنفيذي رقم 07 - 140 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام
1428 الموافق 19 مايو سنة 2007 والمذكور أعلاه، يحدد
هذا القرار التنظيم الداخلي للمؤسسات العمومية
للصحة الجوارية.

المادة 2 : يشمل التنظيم الداخلي للمؤسسات
العمومية للصحة الجوارية، الموضوعة تحت سلطة
المدير، الذي يلحق به مكتب التنظيم العام ومكتب
الاتصال، ما يأتي :

- المديرية الفرعية للمصالح الصحية،
- المديرية الفرعية للموارد البشرية،
- المديرية الفرعية للمالية والوسائل،
- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية
والتجهيزات المرافقة.

المادة 3 : تشمل المديرية الفرعية للمصالح
الصحية ثلاثة (3) مكاتب :

- مكتب الوقاية ونظافة المحيط،
- مكتب القبول والتعاقد وحساب التكاليف،
- مكتب تنظيم النشاطات الصحية ومتابعتها
وتقييمها.

المادة 4 : تشمل المديرية الفرعية للموارد البشرية
مكتبين (2) :

- مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات،
- مكتب التكوين.

المادة 3 : تعدل المادة 5 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1422 الموافق 5 مارس سنة 2002 والمذكور أعلاه، على النحو الآتي :

" **المادة 5 :** يضمن أمانة اللجنة مدير حفظ التراث الثقافي وترميمه بوزارة الثقافة "

المادة 4 : تعوض عبارة " وزارة الاتصال والثقافة " الواردة في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1422 الموافق 5 مارس سنة 2002 والمذكور أعلاه، بعبارة " الوزارة المكلفة بالثقافة " .

المادة 5 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حرر بالجزائر في 25 شعبان عام 1430 الموافق 16 غشت سنة 2009.

وزير المالية
كريم جودي

وزيرة الثقافة
خليدة تومي

وزير التجارة
الهاشمي جعوب



قرار مؤرخ في 14 محرم عام 1431 الموافق 31 ديسمبر سنة 2009، يتضمن تأسيس المهرجان الثقافي المحلي للفخار بمعاتقة.

إن وزيرة الثقافة،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 129 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل سنة 2009 والمتضمن تجديد مهام أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 297 المؤرخ في 13 رجب عام 1424 الموافق 10 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط تنظيم المهرجانات الثقافية وكيفياته، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 79 المؤرخ في 17 محرم عام 1426 الموافق 26 فبراير سنة 2005 الذي يحدد صلاحيات وزير الثقافة،

تقرر ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03 - 297 المؤرخ في 13 رجب عام 1424 الموافق 10 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط تنظيم

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02 - 453 المؤرخ في 17 شوال عام 1423 الموافق 21 ديسمبر سنة 2002 الذي يحدد صلاحيات وزير التجارة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 79 المؤرخ في 17 محرم عام 1426 الموافق 26 فبراير سنة 2005 الذي يحدد صلاحيات وزير الثقافة،

- وبمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1422 الموافق 5 مارس سنة 2002 والمتضمن إنشاء اللجنة المكلفة باقتناء الممتلكات الثقافية،

يقررون ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا القرار إلى تعديل القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1422 الموافق 5 مارس سنة 2002 والمذكور أعلاه.

المادة 2 : تعدل المادة 3 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1422 الموافق 5 مارس سنة 2002 والمذكور أعلاه، على النحو الآتي :

" **المادة 3 :** تتشكل اللجنة من :

- مدير حفظ التراث الثقافي وترميمه بوزارة الثقافة، رئيسا،

- مدير إدارة الوسائل بوزارة الثقافة،

- ممثل المديرية العامة للأموال الوطنية بوزارة المالية،

- ممثل المديرية العامة للميزانية بوزارة المالية،

- ممثل المديرية العامة للجمارك بوزارة المالية،

- ممثل وزارة التجارة،

- مدير أو مديرو المتاحف المعنية.

يمكن اللجنة استشارة أي شخص يمكنه، بحكم كفاءته، مساعدتها في المسائل المسجلة في جدول أعمالها.

يعين أعضاء اللجنة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالثقافة، بناء على اقتراح من السلطة التي يخضعون لها. وفي حالة توقف عضوية أحد الأعضاء، يستخلف بعضو جديد حسب نفس الأشكال، حتى انقضاء مدة العضوية ."

وزارة الصيد البحري والموارد الصيدية

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 14 ذي الحجة عام 1430 الموافق أول ديسمبر سنة 2009، يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات بعنوان الإدارة المركزية لوزارة الصيد البحري والموارد الصيدية.

إن الأمين العام للحكومة،

ووزير المالية،

ووزير الصيد البحري والموارد الصيدية،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، لا سيما المادة 8 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 129 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل سنة 2009 والمتضمن تجديد مهام أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 2000 - 123 المؤرخ في 7 ربيع الأول عام 1421 الموافق 10 يونيو سنة 2000 الذي يحدد صلاحيات وزير الصيد البحري والموارد الصيدية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 190 المؤرخ في 26 صفر عام 1424 الموافق 28 أبريل سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 7 ربيع الثاني عام 1423 الموافق 18 يونيو سنة 2002 والمتضمن تعيين الأمين العام للحكومة،

المهرجانات الثقافية وكيفياته، المعدل والمتمّم، يؤسس مهرجان ثقافي محلي سنوي للفخار بمعاققة بولاية تيزي وزو.

المادة 2: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 14 محرم عام 1431 الموافق 31 ديسمبر سنة 2009.

خليدة تومي



قرار مؤرخ في 14 محرم عام 1431 الموافق 31 ديسمبر سنة 2009، يتضمن تأسيس المهرجان الثقافي المحلي للزربية بأيت هشام.

إن وزيرة الثقافة،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 129 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل سنة 2009 والمتضمن تجديد مهام أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 297 المؤرخ في 13 رجب عام 1424 الموافق 10 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط تنظيم المهرجانات الثقافية وكيفياته، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 79 المؤرخ في 17 محرم عام 1426 الموافق 26 فبراير سنة 2005 الذي يحدد صلاحيات وزير الثقافة،

تقرّر ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03 - 297 المؤرخ في 13 رجب عام 1424 الموافق 10 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط تنظيم المهرجانات الثقافية وكيفياته، المعدل والمتمّم، يؤسس مهرجان ثقافي محلي سنوي للزربية بأيت هشام بولاية تيزي وزو.

المادة 2: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 14 محرم عام 1431 الموافق 31 ديسمبر سنة 2009.

خليدة تومي

يقررون ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد تعداد مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات وتصنيفها وكذا مدة العقد الخاص بالأعوان العاملين لدى وزارة الصيد البحري والموارد الصيدية، طبقا للجدول الآتي :

التصنيف	التعداد (2+1)	التعداد حسب طبيعة عقد العمل				مناصب الشغل	
		عقد محدد المدة (2)		عقد غير محدد المدة (1)			
		التوقيت الجزئي	التوقيت الكامل	التوقيت الجزئي	التوقيت الكامل		
الرقم الاستدلالي	الصف						
200	1	1	-	-	1	-	عامل مهني من المستوى الأول
200	1	16	-	-	-	16	حارس
219	2	1	-	-	-	1	سائق السيارة من المستوى الأول
240	3	1	-	-	-	1	عامل مهني من المستوى الثاني
288	5	12	-	12	-	-	عون الوقاية من المستوى الأول
348	7	2	-	2	-	-	عون الوقاية من المستوى الثاني
-	-	33	-	14	1	18	المجموع العام

المحافظة العامة للتخطيط والاستشراف

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 محرم عام 1431 الموافق 22 ديسمبر سنة 2009، يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية بالمحافظة العامة للتخطيط والاستشراف.

إن الأمين العام للحكومة،

ووزير المالية،

والمحافظ العام للتخطيط والاستشراف،

المادة 2 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
حرر بالجزائر في 14 ذي الحجة عام 1430 الموافق أول ديسمبر سنة 2009.

وزير الصيد البحري
والموارد الصيدية
إسماعيل ميمون

وزير المالية
كريم جوي

عن الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المدير العام للتوظيف العمومية
جمال خنشي

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، لا سيما المواد 76 و 98 و 133 و 172 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 7 ربيع الثاني عام 1423 الموافق 18 يونيو سنة 2002 والمتضمن تعيين الأمين العام للحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق 23 يوليو سنة 2008 والمتضمن تعيين المحافظ العام للتخطيط والاستشراف،

يقررون ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 76 و 98 و 133 و 172 من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمذكور أعلاه، يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بالحفاظ العامة للتخطيط والاستشراف، طبقا للجدول الآتي :

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 06 - 346 المؤرخ في 9 رمضان عام 1427 الموافق 2 أكتوبر سنة 2006 والمتضمن إنشاء المحافظة العامة للتخطيط والاستشراف ومهامها وتنظيمها، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 129 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل سنة 2009 والمتضمن تجديد مهام أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 190 المؤرخ في 26 صفر عام 1424 الموافق 28 أبريل سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية،

العدد	المناصب العليا	الشعب
1	مكلف بالاستقبال والتوجيه	الإدارة العامة
1	مكلف ببرامج الترجمة والترجمة الفورية	الترجمة - الترجمة الفورية
1	مسؤول قواعد المعطيات	الإعلام الآلي
1	مسؤول الشبكة	
1	مسؤول المنظومات المعلوماتية	
2	مكلف بالبرامج الإحصائية	الإحصائيات

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 محرم عام 1431 الموافق 22 ديسمبر سنة 2009، يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات بعنوان المحافظة العامة للتخطيط والاستشراف.

إن الأمين العام للحكومة،

ووزير المالية،

والمحافظ العام للتخطيط والاستشراف،

المادة 2 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 5 محرم عام 1431 الموافق 22 ديسمبر سنة 2009.

عن وزير المالية
الأمين العام
ميلود بوطبة

المحافظ العام للتخطيط
والاستشراف
علي بوكرامي

عن الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المدير العام للتوظيف العمومية
جمال خرشي

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 190 المؤرخ في 26 صفر عام 1424 الموافق 28 أبريل سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 7 ربيع الثاني عام 1423 الموافق 18 يونيو سنة 2002 والمتضمن تعيين الأمين العام للحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق 23 يوليو سنة 2008 والمتضمن تعيين المحافظ العام للتخطيط والاستشراف،

يقررون ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، يحدد هذا القرار تعداد مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات وتصنيفها وكذا مدة العقد الخاص بالأعوان العاملين لدى المحافظة العامة للتخطيط والاستشراف، طبقا للجدول الآتي :

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 06 - 346 المؤرخ في 9 رمضان عام 1427 الموافق 2 أكتوبر سنة 2006 والمتضمن إنشاء المحافظة العامة للتخطيط والاستشراف ومهامها وتنظيمها، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، لا سيما المادة 8 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 129 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل سنة 2009 والمتضمن تجديد مهام أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية،

التصنيف		التعداد حسب طبيعة عقد العمل				مناصب الشغل	
الرقم الاستدلالي	الصف	التعداد (2+1)	عقد محدد المدة (2)		عقد غير محدد المدة (1)		
			التوقيت الجزئي	التوقيت الكامل	التوقيت الجزئي		التوقيت الكامل
200	1	10	-	-	6	4	عامل مهني من المستوى الأول
200	1	1	-	-	-	1	حارس
288	5	3	-	-	-	3	عون الوقاية من المستوى الأول
348	7	1	-	-	-	1	عون الوقاية من المستوى الثاني
-	-	15	-	-	6	9	المجموع العام

المادة 2 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 5 محرم عام 1431 الموافق 22 ديسمبر سنة 2009.

المحافظ العام للتخطيط
والاستشراف
علي بوكرامي

عن وزير المالية
الأمين العام
ميلود بوطبة

عن الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المدير العام للتوظيف العمومية
جمال خرشي

إعلانات وبلانات

بنك الجزائر

نظام رقم 09 - 07 مؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1430 الموافق 10 ديسمبر سنة 2009، يعدل النظام رقم 95 - 01 المؤرخ في 27 رمضان عام 1415 الموافق 28 فبراير سنة 1995، المعدل والمتمم، والمتضمن منح الصندوق الوطني للتعاضدية الفلاحية رخصة لممارسة عمليات مصرفية.

إن محافظ بنك الجزائر،

- بمقتضى الأمر رقم 03 - 11 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 26 غشت سنة 2003 والمتعلق بالنقد والقرض، لاسيما المواد 62 و63 و64 و65 و71 و88 و89 و90 منه،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 10 ربيع الأول عام 1422 الموافق 2 يونيو سنة 2001 والمتضمن تعيين محافظ ونواب محافظ بنك الجزائر،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 10 ربيع الأول عام 1422 الموافق 2 يونيو سنة 2001 والمتضمن تعيين أعضاء في مجلس إدارة بنك الجزائر،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 26 شعبان عام 1423 الموافق 2 نوفمبر سنة 2002 والمتضمن تعيين عضو في مجلس إدارة بنك الجزائر،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 24 ذي القعدة عام 1424 الموافق 14 يناير سنة 2004 والمتضمن تعيين أعضاء في مجلس النقد والقرض لبنك الجزائر،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1427 الموافق أول يونيو سنة 2006 والمتضمن تعيين نائب محافظ بنك الجزائر،

- و بمقتضى النظام رقم 95 - 01 المؤرخ في 27 رمضان عام 1415 الموافق 28 فبراير سنة 1995 والمتضمن منح الصندوق الوطني للتعاضدية الفلاحية رخصة لممارسة عمليات مصرفية، المعدل والمتمم،

- و بمقتضى النظام رقم 08 - 04 المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1429 الموافق 23 ديسمبر سنة 2008 والمتعلق بالحد الأدنى لرأسمال البنوك والمؤسسات المالية العاملة في الجزائر،

- و بناء على مداولة مجلس النقد والقرض بتاريخ 10 ديسمبر سنة 2009،

يصدر النظام الآتي نصه :

المادة الأولى : يهدف هذا النظام إلى تعديل النظام رقم 95 - 01 المؤرخ في 27 رمضان عام 1415 الموافق 28 فبراير سنة 1995، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه.

المادة 2 : تعدل المادة 4 من النظام رقم 95 - 01 المؤرخ في 27 رمضان عام 1415 الموافق 28 فبراير سنة 1995، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه كما يأتي :

" المادة 4 : تخضع شركة المساهمة قصد تنفيذ أحكام المادة 3 أعلاه فيما يتعلق بتأسيسها وسيرها، للتشريع والتنظيم المصرفيين المعمول بهما.

يرخص للشركة القيام بالعمليات المصرفية المخولة للمؤسسات المالية، وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 71 من الأمر رقم 03 - 11 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 26 غشت سنة 2003 والمذكور أعلاه، باستثناء العمليات الخاصة بالصرف والتجارة الخارجية.

المادة 3 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا النظام.

المادة 4 : ينشر هذا النظام في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 23 ذي الحجة عام 1430 الموافق 10 ديسمبر سنة 2009.

محمد لكباسي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère de la Santé

CONTRAT N° :/2025

ENTRE

**ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE DE PROXIMITE
DE RAS EL OUED**

ET

ALGERIE TELECOM SPA



Portant sur : Le paiement des redevances et des prestations des services.
Location du réseau de fibre optique et de liaison spécialisée VPN 10mb/s pour
EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et
polyclinique ares mebarek) pour l'année 2025.

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTRE DE LA SANTE

Wilaya de Bordj Bou-Argeridj
Direction de la santé et de la population
Etablissement public De sante De Proximité
De ras el oued

LETTRE DE SOUMISSION

1/Identification du service contractant :

Désignation du service contractant : **Établissement Public de santé de proximité De Ras El Oued**

Nom, prénom, qualité du signataire du contrat: **BOUHAFS Mahi Eddine, Directeur de l'établissement.**

2/Présentation du soumissionnaire :

Présentation du soumissionnaire (reprendre la dénomination de la société telle que figurant dans la déclaration de candidature):

Soumissionnaire seul :

Dénomination de la société: **ALGERIE TELECOM, Direction Opérationnelle Des Télécommunications, BBA**

Soumissionnaire groupement momentané d'entreprises: Conjoint Solidaire

Dénomination de chaque société membre du groupement:

1/

2/

3/

4/

Dénomination du groupement:

3/Objet de la lettre de soumission:

Objet de du contrat : **Le paiement des redevances et des prestations des services. Location du réseau de fibre optique et de liaison spécialisée VPN 10mb/s pour EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et polyclinique ares mebarek) pour l'année 2025.**

Wilaya(s) où seront exécutées les prestations, objet du contrat: **Bordj Bou Argeridj**

La présente lettre de soumission est présentée dans le cadre d'un contrat alloti :

Non Oui

Dans l'affirmative :

Préciser les numéros des lots ainsi que leurs intitulés:.....

.....

.....

4/Engagement du soumissionnaire :

Le signataire

S'engage, sur la base de son offre et pour son propre compte ;

Dénomination de la société:.....

Adresse du siège social :

Forme juridique de la société :

Montant du capital social :

Numéro et date d'inscription au registre du commerce, au registre de l'artisanat et des métiers ou autre (à préciser) (barrer la mention inutile) :.....

.....

Nom, Prénom, nationalité, date et lieu de naissance du signataire, ayant qualité pour engager la société à l'occasion du contrat public:.....

.....

Engage la société, sur la base de son offre

• Adresse : Direction Sociale, cité 20Aout 1955 Bordj Bou Arreridj

• Numéro de téléphone : 035922172

• Numéro d'identification statistique : 000216290656936

Forme juridique de la société : une société par actions

Montant du capital social : 115 000 000 000.00 DA

Numéro et date d'inscription au registre du commerce, au registre de l'artisanat et des métiers ou autre (à préciser) (barrer la mention inutile)

Nom, Prénom, nationalité, date et lieu de naissance du signataire, ayant qualité pour engager la société à l'occasion du contrat public Mme Roukeia ouheria Nationalité : Algérienne de naissance Le : 04/12/1973 à Bejaia:

L'ensemble des membres du groupement s'engagent, sur la base de l'offre du groupement

Présentation des membres du groupement (chaque membre du groupement doit renseigner cette rubrique,

Les autres membres du groupement doivent remplir cette rubrique dans une feuille jointe en annexe, en donnant un numéro d'ordre à chaque membre) :



1/ Dénomination de la société:

Adresse, n° de téléphone, n° de Fax, adresse électronique, numéro d'identification statistique(NIS) pour les entreprises de droit algérien, et le numéro D-U-N-S pour les entreprises Étrangères):

Nom, Prénom, nationalité, date et lieu de naissance du signataire, ayant qualité pour engager la société à l'occasion du contrat :

Après avoir pris connaissance des pièces du projet de marché public et après avoir apprécié sous ma responsabilité, la nature et la complexité des prestations à exécuter :
- remets, revêtus de ma signature, un bordereau des prix et un détail estimatif, établi conformément aux cadres figurant au dossier du projet de contrat.

Je sou mets et m'engage envers **Établissement Public de santé de proximité De Ras El Oued** exécuter les prestations conformément aux conditions du cahier des prescriptions spéciales et moyennant la somme de (Indiquer le montant du contrat en dinars et, le cas échéant, en devises étrangères, en lettres e, en chiffres, en hors taxes et en toutes taxes) .

Lot n 01

Le paiement des redevances et des prestations des services. Location du réseau de fibre optique et de liaison spécialisée VPN 10mb/s pour EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et polyclinique aras mebarek) pour l'année 2025.

Montant en Hors Taxes :

En Chiffre : 3 134 976.90 Da.

En lettre : trois millions cent trente-quatre mille neuf cent soixante-seize dinars algériens et 90 centime.

Montant TVA (19 %) :

En Chiffre : 595 645.61 Da.

En lettre : cinq cent quatre vingt-quinze mille six cent quarante-cinq dinars algériens et 61 centime.

Montant en TTC :

En Chiffre : 3 730 622.51 Da

En lettre : Trois millions sept cent trente mille six cent vingt-deux dinars algériens et 51 centime.



Lot n 02

Installation et mise en service d'une solution d'interconnexion sécurité au profit EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et polyclinique ares mebarek) pour l'année 2025.

Montant en Hors Taxes :

En Chiffre : 875 361.00 Da.

En lettre : Huit cent soixante-quinze mille trois cents soixante- un dinar algériens et 00 centime.

Montant TVA (19 %) :

En Chiffre : 166 318.59 Da.

En lettre : cent soixante -six mille trois cents dix-huit dinars algériens et 59 centime.

Montant en TTC :

En Chiffre 1 041 679.59 Da

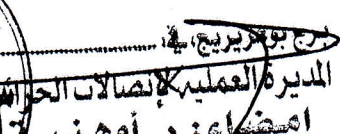
En lettre : un million quarante-un mille six cent soixante-dix-neuf dinars algériens et 59 centime.

- Ouvert auprès : **Banque Nationale d'Algérie (BNA).**
- Adresse: **Bordj Bou Arreridj.**
- **Au nom de :** Algérie télécom_ direction opérationnelle des communications_ bordj bouarririj

5/Signature de l'offre par le soumissionnaire :

J'affirme, sous peine de résiliation de plein droit du marché public ou de sa mise en régie aux torts exclusifs de la société, que ladite société ne tombe pas sous le coup des interdictions édictées par la législation et la réglementation en vigueur.

Certifie, sous peine de l'application des sanctions prévues par l'article 216 de l'ordonnance N° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal que les renseignements fournis ci-dessus sont exacts.

Nom, prénom, qualité du signataire	Lieu et date de signature	signature
OUHENIA Roukeia Directeur Opérationnel d'algérie télécom bordj	Bordj bouarririj	 المديرة العمليّة للإتصالات الجزائر إمضاء: ر. أوھنیا



6/décision du service contractant :

La présente offre est : **ATTRIBUE.**

A : Ras El Oued Le :

Signature du représentant du service Contractant :

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE LA SANTE

DIRECTION DE LA SANTE ET DE LA POPULATION

ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE DE PROXIMITE DE RAS EL OUED

DECLARATION DU SOUSCRIRE

1/Identification du service contractant :

Désignation du service contractant : L'Etablissement Public de Sante de Proximité de Ras El Oued

Nom, prénom, qualité du signataire du contrat public : Mme OUHENIA ROUKEIA Diectrice.

2/Présentation du soumissionnaire et désignation du mandataire, dans le cas d'un groupement:

Désignation du soumissionnaire (reprendre la dénomination de la société telle que figurant dans la déclaration de candidature):

Soumissionnaire seul.

Dénomination de la société: **Algérie Télécom**, Direction Opérationnelle des télécommunications, Bordj Bou Arreridj

Soumissionnaire groupement momentané d'entreprises : Conjoint ou Solidaire

Dénomination de chaque société :

1/.....

2/.....

3/.....

./.....

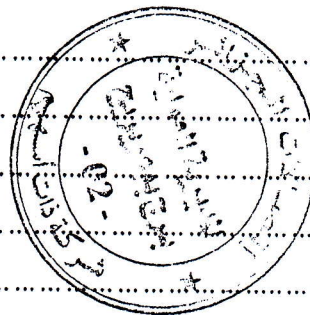
Dénomination du groupement :.....

.....

-Désignation du mandataire :

Les membres du groupement désignent le mandataire suivant :.....

.....



3/Objet de la déclaration à souscrire :

Objet du contrat : Le paiement des redevances et des prestations des services. Location du réseau de fibre optique et de liaison spécialisée VPN 10mb/s pour EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et polyclinique ares mebarek) pour l'année 2025.

La présente déclaration à souscrire est présentée dans le cadre d'un marché public alloti :

Non Oui

Dans l'affirmative :

Préciser les numéros des lots ainsi que leurs intitulés:

Offre de base

Variante(s) suivante(s) (décrire les variantes sans mentionner leurs montants) :

Prix en option(s) suivantes) (décrire les prestations, objet des prix en options, sans mentionner leurs montants) :

4/Engagement du soumissionnaire :

Après avoir pris connaissance des pièces constitutives du marché public prévues dans le cahier des charges, et conformément à leurs clauses et stipulations,

Le signataire

S'engage, sur la base de son offre et pour son propre compte

Dénomination de la société: Algérie télécom dot bordj bouarririj

Adresse du siège sociale : cité 20 aout 1955 Bordj bouarririj

Forme juridique de la société : SPA

Montant du capital social : 115 000 000 000.00 da

Numéro et date d'inscription au registre du commerce, au registre de l'artisanat et des métiers ou autre (à préciser) (barrer la mention inutile) 0018083/b02 du 11/05/2022

Nom, Prénom, nationalité, date et lieu de naissance du signataire, ayant qualité pour engager la société à l'occasion du contrat:

Engage la société, sur la base de son offre

Dénomination de la société: **Algérie Telecom Direction Opérationnelle des communication-BBA.**

Adresse : direction sociale, dot bordj Bou Arreridj

N° de téléphone : 035922172

Numéro d'identification statistique(NIS): 000216290656936

Forme juridique de la société : une société par actions

Montant du capital social : 115 000 000 000.00 DA



Numéro et date d'inscription au registre du commerce, au registre de l'artisanat et des métiers ou autre (à préciser) (barrer la mention inutile)

Nom, Prénom, nationalité, date et lieu de naissance du signataire, ayant qualité pour engager la société à l'occasion du contrat public Mme Roukeia ouhenia

L'ensemble des membres du groupement s'engagent, sur la base de l'offre du groupement

Présentation des membres du groupement (chaque membre du groupement doit renseigner cette rubrique. Les autres membres du groupement doivent remplir cette rubrique dans une feuille jointe en annexe, en donnant un numéro d'ordre à chaque membre) :

1/Dénomination de la société:.....

Adresse du siège social :

Forme juridique de la société :

Montant du capital social :

Numéro et date d'inscription au registre du commerce, au registre de l'artisanat et des métiers ou autre (à préciser) (barrer la mention inutile) :.....

Nom, Prénom, nationalité, date et lieu de naissance du signataire, ayant qualité pour engager la société à l'occasion du contrat public :



• Dans le cas d'un groupement conjoint préciser les prestations exécutées par chaque membre du groupement, en précisant le numéro du lot ou des lots concerné(s), le cas échéant.

Désignation des membres	Nature des prestations	Montant HT des prestations
.....
.....
.....

à livrer les fournitures demandées ou à exécuter les prestations demandées aux prix cités à la lettre de soumission prévue à l'offre financière du présent arrêté, et dans un délai de (en chiffres et

En lettres) 12 Mois (Douze Mois) à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat public, dans les conditions fixées dans le cahier des charges.

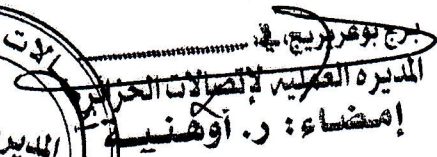
Le présent engagement me lie pour le délai de validité des offres.

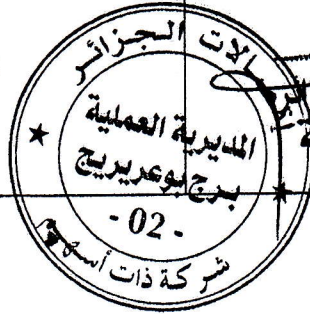
Handwritten signature and notes in the bottom left corner.

5/Signature de l'offre par le soumissionnaire :

J'affirme, sous peine de résiliation de plein droit du marché public ou de sa mise en régie aux torts exclusifs de la société, que ladite société ne tombe pas sous le coup des interdictions édictées par la législation et la réglementation en vigueur.

Certifie, sous peine de l'application des sanctions prévues par l'article 216 de l'ordonnance N° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal que les renseignements fournis ci-dessus sont exacts.

Nom, prénom, qualité du signataire	Lieu et date de signature	signature
OUHENIA Roukeia Directeur Opérationnel d'algérie telecom bordj	Bordj bouarrij à :	 المديرة العمليه لإتصالات الجزائر إمضاء: ر. أوھنية



6/décision du service contractant:

La présente offre est : **ATTRIBUE**

A :Ras El Oued Le :

Signature du représentant du service Contractant :

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTRE DE LA SANTE

Direction De La Santé Et De La Population
Etablissement Public De sante De Proximité De Ras El Oued

DECLARATION DE PROBITE

1/Identification du service contractant :

Désignation du service contractant: Représenté par Mr BOUHAFS MAHIEDDINE directeur d'Établissement Public de santé de proximité De Ras El Oued

2/Objet du du contrat: Le paiement des redevances et des prestations des services.

Location du réseau de fibre optique et de liaison spécialisée VPN 10mb/s pour EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et polyclinique ares mebarek) pour l'année 2025.

3/Présentation du candidat ou soumissionnaire :

Nom, Prénom, nationalité, date et lieu de naissance du signataire, ayant qualité pour engager la société à l'occasion du contrat:

Nom: OUHENIA / Prénom : Roukeia / nationalité : ALGERIENNE/ date et lieu de naissance : 04/12/1973 à BEJAIA qualité : Directeur Operationnel Agissant

En son nom et pour son compte.

Au nom et pour le compte de la société qu'il représente.

Dénomination de la société: Algérie Telecom Direction Opérationnelle des communication-
BBA



Adresse, n° de téléphone, n° de Fax, adresse électronique, numéro d'identification statistique(NIS) pour les entreprises de droit algérien, et le numéro D-U-N-S pour les entreprises Étrangères):

Adresse : cité 20 Aout 1955 Bordj Bou Arreridj /téléphone n° : 035 72 21 92

Fax n°: 035 92 21 72 Nationalité : ALGERIENNE/ adresse électronique: _____

numéro d'identification statistique(NIS): 000216290656936.

Forme juridique de la société : SPA.

4/Déclaration du candidat ou soumissionnaire :

Je déclare que ni moi, ni l'un de mes employés ou représentants, n'avons fait l'objet de Poursuites judiciaires pour corruption ou tentative de corruption d'agents publics.

Non Oui

Dans l'affirmative :(préciser la nature de ces poursuites, la décision rendue et joindre une copie du jugement).

M'engage à ne recourir à aucun acte ou manœuvre dans le but de faciliter ou de privilégier le traitement de mon offre au détriment de la concurrence loyale.

M'engage à ne pas m'adonner à des actes ou à des manœuvres tendant à promettre d'offrir ou d'accorder à un agent public, directement ou indirectement, soit pour lui-même ou pour une autre entité, une rémunération ou un avantage de quelque nature que ce soit, à l'occasion de la préparation, de la négociation, de la passation, de l'exécution ou de contrôle d'un contrat public ou d'un aven

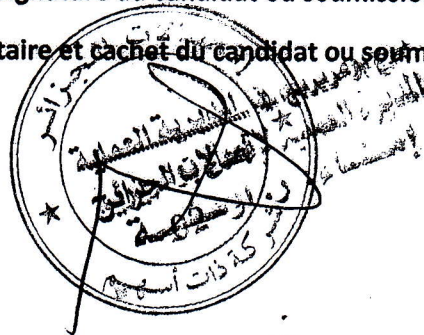
Déclare avoir pris connaissance que la découverte d'indices concordants de partialité ou de corruption avant, pendant ou après la procédure de passation d'un contrat public ou d'un avenant, sans préjudice des poursuites judiciaires, constituerait un motif suffisant pour prendre toute mesure coercitive, notamment de résilier ou d'annuler le contrat public ou l'avenant concerné et d'inscrire l'entreprise sur la liste des opérateurs économiques interdits de participer aux marchés publics.

Certifie, sous peine de l'application des sanctions prévues par l'article 216 de l'ordonnance n° 66-156 du 18 Safar 1386 correspondant au 8 juin 1966 portant code pénal que les renseignements fournis ci-dessus sont exacts.

Fait A Bordj Bou Arreridj le.....

Signature du candidat ou soumissionnaire

(Nom, qualité du signataire et cachet du candidat ou soumissionnaire)



Le présent Contrat est conclu selon la procédure de négociation direct, conformément aux dispositions de la Loi n° 23-12 du 5 Août 2023, fixant les règles générales relatives aux marchés publics, et aux dispositions du décret présidentiel n°15- 247 du 16 septembre 2015, portant réglementation des marchés publics et des délégations du service public.

Conclu entre :

L'Etablissement Public de Sante de Proximité de Ras El Oued dont le siège est représenté par Monsieur BOUHAFS MAHIDINE agissant en qualité de **Directeur** ayant tout pouvoirs à l'effet de signer le présent Contrat.

Ci-après, désigner «L'Etablissement Public de Sante de Proximité de Ras El Oued »ou « Le Client » ;

D'une part,

Et

Algérie Télécom, Direction Opérationnelle des télécommunications, **Bordj Bou Arreridj** immatriculé au registre de Commerce Algérien sous le numéro **0018083/B02 DU 15/11/2002**, dont le siège social est sis au, Direction Sociale, cité 20 AOUT 1955 **Bordj Bou ARRARIDJ**, représentée par Mme Roukeja Ouhenia en sa qualité Directrice , ayant tous les pouvoirs aux fins du présent Contrat,

Ci-après, désigné « Le co-contractant » ou « At Dot Bordj Bou ARRARIDJ »

D'autre part,

L'Etablissement (Raison sociale): **Etablissement Public De Santé Et De Proximité**

Adresse du siège social : **CITE 05 JUILLET .ROUTE DE LHOPITAL DE RAS EL OUED**

Représenté par: BOUHAFS MAHIDINE, agissant au nom et pour le compte de l'Etablissement en qualité de **DIRECTEUR**., désigné ci-après par l'expression «Le Contractant »

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

SOMMAIRE

ARTICLE 01 : OBJET DU CONTRAT

ARTICLE 02 : MODE DE PASSATION

ARTICLE 03 : TEXTES DE REFERANCES

ARTICLE 04 : ETENDUE DES PRESTATIONS

ARTICLE 05 : DOCUMENTS CONTRACTUELLES

ARTICLE 06 : MONTANT DU CONTRAT

ARTICLE 07 : FACTURATION ET MODALITES DE PAIEMENT

ARTICLE 08 : DOMICILIATION BANCAIRE

ARTICLE 09 OBLIGATION DES PARTIES

09.1. OBLIGATION DU CLIENT

09.2. OBLIGATION DU PRESTATAIRE

ARTICLE 10 : ELECTION DE DMICILE

ARTICLE 11 : LA DUREE DU CONTRAT

ARTICLE 12 : PRIX APPLIQUES DU CONTRAT

ARTICLE 13 : INTERET MORATOIRE

ARTICLE 14 : FORCE MAJEURE

ARTICLE 15 : RÉSILIATION

ARTICLE 16 : REGLEMENT DES LITIGES

ARTICLE 17 : AVENANT

ARTICLE 18 : DROITS DE TIMBRE ET DROITS D'ENREGISTREMENT

ARTICLE 19 : CLAUSE DE PRINCIPE

ARTICLE 20 : ENTRER EN VIGUEUR

ANNEXES :

- Devis estimatifs des redevances
- PV de mise en service
- Bordereau des prix



Préambule

Vu la convention cadre N°... signée entre Algérie Télécom et le Ministère de la Santé en date deportant sur Le paiement des redevances et des prestations des services. Location du réseau de fibre optique et de liaison spécialisée VPN 10mb/s pour EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et polyclinique ares mebarek) pour l'année 2025

- Vu (le bon de commandes ou le contrat d'réalisation)N°signé en date deportant sur la réalisation de
- Vu le Procès verbale de mise en service de la Liaison Spécialisée objet du présent contrat signé par les deux parties en date du



Les deux parties ont conclu de mettre en place le présent contrat pour la prise en charge des redevances d'abonnement.

ARTICLE 01 :OBJET DU CONTRAT

Le présent Contrat a pour objet de définir les conditions et les modalités selon lesquels, le client s'engage au paiement des redevances d'abonnement de la location de la Fibre optique et de la liaison spécialisée VPN fournie par le Prestataire.

ARTICLE 02 : MODE DE PASSATION

Le présent Contrat est passé selon la procédure de négociation directe article 41, conformément aux dispositions de la Loi n° 23-12 du 5 Août 2023, fixant les règles générales relatives aux marchés publics, et aux dispositions d'article 49 du décret présidentiel n°15- 247 du 16 septembre 2015, portant réglementation des marchés publics et des délégations du service public.

ARTICLE 03 ; TEXTES DE REFERANCES

Le présent Contrat est régi par la législation et la réglementation en vigueur et notamment :

- Loi organique n° 18-15 du 2 septembre 2018 relative aux lois de finances.
- La loi n° 18-11 du 02 juillet 2018 relative à la santé, modifiée et complétée ;
- La loi n° 90-21 du 15 aout 1990 relative à la comptabilité publique, modifié et complétée ;
- La loi 2000-03 du 05 Aout 2000 fixant les règles générale relatives à la poste et aux télécommunications ;
- La loi n° 04-02 du 23 Juin 2004 relative aux règles générales applicables aux pratiques commerciales modifiée et complétée ;
- La loi n° 09-03 du 25 Février 2009 relative a la protection de consommation et à la répression des fraudes ;
- L'ordonnance n° 03-03 du 19 Juillet 2003, relative à la concurrence modifiée et complétée ;
- Le décret présidentiel n° 15-247 du 16 Septembre 2015 portant la réglementation des marchés publics et des délégations du service public ;
- Le décret exécutif n° 05-468 du 10 décembre 2005 fixant les conditions et les modalités d'établissement de la facture, du bon transfert, du bon de livraison et de la facture récapitulative.
- La loi n° 23-12 du 5 Août 2023, fixant les règles générales relatives aux marchés publics.

ARTICLE 04 :ETENDUE DES PRESTATIONS

Sont concerné par le présent Contrat les prestations suivantes :

- Les redevances de Location du support en Fibre Optique au profit **EPSP ras el oued** pour :
(le siège administratif de, polyclinique Zouaghi said et polyclinique ares mebarek)
- Les redevances des Liaisons spécialisés d'un débit 10mb/s profit **EPSP ras el oued** pour :
(le siège administratif de, polyclinique Zouaghi said et polyclinique ares mebarek)

ARTICLE 05 : DOCUMENTS CONTRACTUELLES

Les pièces et documents contractuels constituant le présent Contrat sont les suivants :



- La déclaration à souscrire ;
- La déclaration de probité ;
- Bordereau des prix unitaire.
- Devis estimatifs et quantitatif.

ARTICLE 06 : MONTANT DU CONTRAT

Le montant global des prestations à facturer dans le cadre du présent Contrat s'élève à la somme de :

Lot n 01

Le paiement des redevances et des prestations des services. Location du réseau de fibre optique et de liaison spécialisée VPN 10mb/s pour EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et polyclinique ares mebarek) pour l'année 2025.

Montant en Hors Taxes :

En Chiffre : 3 134 976.90 Da.

En lettre : trois millions cent trente-quatre mille neuf cent soixante seize dinar algériens et 90 centime.

Montant TVA (19 %) :

En Chiffre : 595 645.61 Da.

En lettre : cinq cent quatre vingt-quinze mille six cent quarante-cinq dinars algériens et 61 centime.

Montant en TTC :

En Chiffre : 3 730 622.51 Da

En lettre : Trois millions sept cent trente mille six cent vingt-deux dinars algériens et 51 centime.

Lot n 02

Installation et mise en service d'une solution d'interconnexion sécurité au profit EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et polyclinique ares mebarek) pour l'année 2025.

Montant en Hors Taxes :

En Chiffre : 875 361.00 Da.

En lettre : Huit cent soixante-quinze mille trois cents soixante- un dinar algériens et 00 centime.

Montant TVA (19 %) :

En Chiffre : 166 318.59 Da.

En lettre : cent soixante -six mille trois cents dix-huit dinars algériens et 59 centime.

Montant en TTC :

En Chiffre 1 041 679.59 Da



En lettre : Un Millions quarante et un mille six cent soixante-dix-neuf DA et 59 Cts

ARTICLE 07 : FACTURATION ET MODALITES DE PAIEMENT

La facturation relative au présent Contrat, sera établie chaque bimestre en trois (03) exemplaires. Le paiement sera effectué par virement bancaire, trente (30) jours à compter de la date de présentation des factures.

ARTICLE 08 : DOMICILIATION BANCAIRE

Le Client libérera les sommes dues, en exécution du présent Contrat, par virement bancaire et/ou chèque sur le compte du Prestataire dont les coordonnées sont données ci-après :

- **Banque** : Banque Nationale d'Algérie (BNA)
- **Numéro de compte** : 00100705030000006895
- **Agence** : Bordj Bou Arreridj.

ARTICLE 09 : OBLIGATION DES PARTIES

09.1. OBLIGATION DU CLIENT

Le Client s'engage à :

- Autoriser les techniciens du Prestataire à effectuer les opérations de maintenance, d'adaptation et de réparation, nécessaire au bon fonctionnement du réseau ;
- Signaler toute anomalie ou dérangement ;
- Régler régulièrement les factures dûment établies dans les délais prévus dans l'article 07.

09.2. OBLIGATION DU PRESTATAIRE

Le Prestataire s'engage à :

- Assurer la continuité des prestations fournies et maintenance des services.
- Prendre en charge les réclamations du Client sur le numéro 101.

ARTICLE 10 : ELECTION DE DOMICILE

Pour l'exécution du présent Contrat les parties élisent domicile en leurs sièges respectifs :

Pour le Client :

Adresse de la direction : CITE 05 JUILLET .ROUTE DE LHOPITAL DE RAS EL OUED

Pour le Prestataire :

Adresse : Cité 20 Aout 1955 Bordj Bou Arreridj

Tout changement d'adresse de l'une des deux Parties, sera notifié à l'autre Partie par lettre recommandée avec accusé de réception.



ARTICLE 11 : LA DUREE DU CONTRAT

Le présent Contrat est conclu pour une durée d'une (01) année à compter de la date de la mise en service de la Liaison, il est renouvelable d'année tacite reconduction pour une durée de 5 ans.

ARTICLE 12 : PRIX APPLIQUES DU CONTRAT

Le montant du présent Contrat est défini conformément aux tarifs applicables en vigueur par le Prestataire.

ARTICLE 13 : INTERET MORATOIRE

Le Client est tenu de procéder aux mandatements de l'acompte dans un délai qui ne peut dépasser trente (30) jours après la réception de la facture.

Le défaut de mandatement dans les délais prévus ci-dessus, fait courir de plein droit sans autres formalités au bénéfice du prestataire des intérêts moratoires calculés à partir du jour suivant l'expiration dudit délai jusqu'à quinzième jour inclus ou suivant la date de mandatement de l'acompte, au taux moyen d'intérêt bancaire à court terme soit :

$$S \times R \times TMIBCT$$

$$P = \frac{\quad}{365}$$

Où :

P: Montant des intérêts moratoires

S: Montant de la facture

R : Nombre de jours de retard

TMIBCT : Taux moyen d'intérêt bancaire à court terme.

Le défaut de mandatement du tout ou une partie des intérêts moratoires entraîne une majoration de 02% de ces intérêts par mois de retard.

Le retard auquel s'applique le pourcentage est calculé par mois entier décompté de quantième en quantième.

La liaison peut être suspendu on cas du non-paiement après une mise en demeure établie conformément à la réglementation en vigueur.



ARTICLE 14 : FORCE MAJEURE

On entend par force majeure, tout acte ou événement imprévisible, irrésistible et indépendant de la volonté des deux Parties.

Les deux parties contractantes seront momentanément, totalement ou partiellement, déliées de leurs obligations, dans la mesure où celles-ci seraient affectées par un cas de force majeure.

La Partie qui invoque le cas de force majeure devra, immédiatement après sa survenance, adresser à l'autre Partie une notification par Email ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification doit être accompagnée de toutes les informations circonstanciées utiles et intervenir immédiatement et au plus tard dans les sept (7) jours ouvrables après la survenance de l'événement suscité.

Tout retard pour force majeure non justifié dans les conditions et formes fixées ci-dessus ne sera en aucune façon admissible, ni retenu pour dispenser la Partie défaillante de ses obligations contractuelles.

En cas de force majeure, la partie empêchée devra prendre toutes les mesures utiles pour la reprise normale de ses obligations contractuelles, une fois le cas de force majeure levé.

ARTICLE 15 : RÉSILIATION

Chacune des deux Parties peut unilatéralement résilier le présent Contrat, sur simple notification écrite adressée à l'autre Partie avec accusé de réception dans un délai de trente (30) jours, et ce dans les cas suivants :

- Le non-respect et manquement par l'une des Parties à l'une ou quelconques des obligations, termes et conditions du présent Contrat après mise en demeure restée sans effet dans les trente (30) jours suivant sa notification ;
- Si l'autre Partie devient insolvable, fait faillite, conclut un accord avec ses créanciers, tire avantage d'une quelconque loi en faveur des débiteurs ;
- Dépose son bilan, est placée sous administration judiciaire ou mise en liquidation, que ce soit dans le cadre d'une procédure volontaire ou forcée ;
- En cas d'une instruction ou décision rendu par une autorité gouvernementale dont l'objet est d'arrêter le service ;
- Si l'autre Partie se rend responsable d'un grave préjudice affectant les activités, l'image ou le devenir de la Partie résiliant le contrat ;
- En cas de violation grave par l'autre Partie des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- En cas de persistance de cas de force majeure conformément à l'article 14 ci-dessous.

Chaque Partie du présent Contrat a le droit de résilier à tout moment le Contrat sans motif moyennant un préavis écrit dans un délai de trente (30) jours à l'autre Partie sans pour autant payer une indemnité après la résiliation.

La résiliation du Contrat n'affectera pas l'application des droits et obligations qui, de par leur nature, continuent à s'appliquer après la fin du Contrat et qui sont relatifs aux obligations de confidentialité.

Cette résiliation ne doit pas affecter le paiement des prestations déjà réalisées.

Ces droits et obligations resteront en vigueur après la résiliation du contrat et ce, qu'elle que soit la cause de résiliation.

Outre la résiliation unilatérale visée ci-dessus, il peut être également procédé à une résiliation contractuelle, lorsqu'elle est motivée par des circonstances indépendantes de la volonté de l'une des parties, dans les conditions expressément prévues à cet effet. Dans ce cas le document de résiliation, signé des deux Parties doit prévoir la reddition des comptes établis en fonction des prestations réalisées, des prestations restantes à effectuer, et de la mise en œuvre, d'une manière générale, de l'ensemble des clauses du Contrat.

ARTICLE 16 : REGLEMENT DES LITIGES

Le présent Contrat est régi par la loi algérienne.

Les litiges nés à l'occasion de l'exécution du présent Contrat doivent être réglés dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Néanmoins, où toute solution amiable et équitable s'avérerait impossible, les deux parties peuvent saisir le comité de règlement amiable des litiges, avant toute action du litige, conformément aux dispositions des articles 87 et 88 de la loi N°23-12 du 05 Août 2023 fixant les règles générales relatives aux marchés publics et le décret présidentiel N° 15-247 du 16 septembre 2015, portant réglementation des marchés publics et des délégations de service public, conformément aux conditions prévues à l'article 155.

En dernier ressort, tout différend et/ou litige de toute nature pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation ou de l'exécution du présent Contrat et qui n'aurait pu être réglé à l'amiable sera soumis à la juridiction Algérienne territorialement compétente.

ARTICLE 17 : AVENANT

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant conformément aux dispositions de l'article 81 de la loi n° 23-12 du 05 Aout 2023 fixant les règles générales relatives aux marchés publics et les dispositions des articles 18 et 135 à 139 du décret présidentiel n° 15-247 du 16Septembre2015 portant réglementation des marchés publics et des délégations de service public.

ARTICLE 18 : DROITS DE TIMBRE ET DROITS D'ENREGISTREMENT

Le présent Contrat est dispensé des droits de timbre et des droits d'enregistrement en application des dispositions de l'ordonnance n° 76-103 du 09 Décembre 1976 portant code

du Timbre, modifiée et complétée, et de l'ordonnance n° 76-105 du 09 décembre 1976 portant code de l'enregistrement, modifiée et complétée.

ARTICLE 19: CLAUSE DE PRINCIPE

Toute clause insérée dans le présent Contrat ou dans les documents auxquels il se réfère et qui serait contraire aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, est considérée comme nulle et de nul effet.

ARTICLE 20 : ENTRER EN VIGUEUR

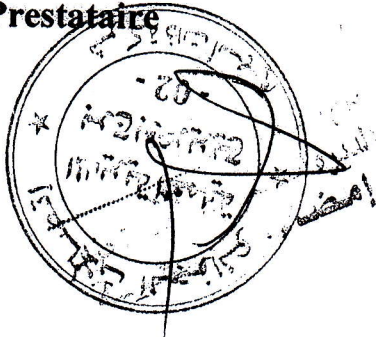
Le présent Contrat est établi et signé en six (06) exemplaires originaux, dont trois (03) conservé par le Client et trois (03) pour le Prestataire et entrera en vigueur après signature du PV de mise en service et son visa par les organes de contrôle réglementaires compétents, sa signature par les deux parties contractantes et sa notification au Prestataire.

Fait, à Bordj Bou Arreridj le..... ..

Fait, à Ras El Oued le.....

Par le Prestataire

Par le Client.....



BORDEREAU DES PRIX UNITAIRES

B.P.U



République Algérienne Démocratique Et Populaire
Ministère de Sante
Direction de la sante et de la population de la wilaya de bordj bou arreridj
L'Etablissement Public de Sante de Proximité de Ras El Oued

BORDEREAU DES PRIX UNITAIRE

Lot n 01 :

Le Paiement des redevances et des Prestation des services. Location du réseau de fibre optique et de liaisons spécialisée VPN 10 mb/s pour EPSP RAS EL OUED (Siège Administratif, Polyclinique ZOUGHI Saïd et Polyclinique ARES Mebarek) pour l'année 2025.

01 - Partie Redevance de Location Support Fibre Optique EPSP RAS EL OUED			
DESIGNATION	UNITE	PRIX UNITAIRE EN CHIFFRE	PRIX UNITAIRE EN LETTRE
Frais de location de fibre optique ou câble cuivre EPSP ras el oued Siège Administratif	Redevance mensuelle en DA HT/ 04 Mois	67 993.84	Soixante sept mille neuf cent quatre vingt treize DA et 84 cts
Frais de location de fibre optique ou câble cuivre Polyclinique ZOUGHI Saïd	Redevance mensuelle en DA HT/ 02 Mois	33 996.92	Trente trois mille neuf cent quatre vingt seize DA et 92 cts
Frais de location de fibre optique ou câble cuivre Polyclinique ARES Mebarek	Redevance mensuelle en DA HT/ 09 Mois	152 986.14	Cent cinquante deux mille neuf cent quatre vingt six DA et 14 cts
02 - Partie Redevance de Consommation LS VPN a 10 Mb/s			
DESIGNATION	UNITE	PRIX UNITAIRE EN CHIFFRE	PRIX UNITAIRE EN LETTRE
Liaisons Spécialisées Intranet 10 Mb/s. Siège Administratif	Redevance mensuelle en DA HT/ 12 Mois	960 000.00	neuf cent soixante mille DA
Liaisons Spécialisées Intranet 10 Mb/s. Polyclinique ZOUGHI Saïd	Redevance mensuelle en DA HT/ 12 Mois	960 000.00	neuf cent soixante mille DA
Liaisons Spécialisées Intranet 10 Mb/s. Polyclinique ARES Mebarek	Redevance mensuelle en DA HT/ 12 Mois	960 000.00	neuf cent soixante mille DA

FAIT à Bordj Bou Arreridj LE

LE CO-CONTRACTANT



FAIT à Ras El Oued LE :

LE CONTRACTANT

République Algérienne Démocratique Et Populaire

Ministère de Sante

Direction de la sante et de la population de la wilaya de bordj bou arreridj

L'Etablissement Public de SANTE de Proximité de Ras El Oued

BORDEREAU DES PRIX UNITAIRE

LOT N 02 Installation Et Mise En Service D'une Solution D'interconnexion Sécurisé Au profit l'EPSP RAS EL OUED (Siège Administratif, Polyclinique ZOUGHI Saïd et Polyclinique ARES Mebarek) pour l'année 2025.

Installation Et Mise En Service D'une Solution D'interconnexion Sécurisé Au profit l'EPSP RAS EL OUED					
N°	DESIGNATION	UNITE	PRIX UNITAIRE EN CHIFFRE	QUANTITE	PRIX UNITAIRE EN LETTRE
01	FortiGate -50 G Hardware plus 3Y FortCare Premium and FortiGuard Unified Threat Protection(UTP)	UNITE	251 787.00	03	deux cent cinquante et un mille sept cent quatre vingt sept DA et 00 cts
02	Installation et mise en service	UNITE	40 000.00	03	Quarante mille DA et 00 cts

FAIT à Bordj Bou Arreridj LE :

LE CO-CONTRACTANT

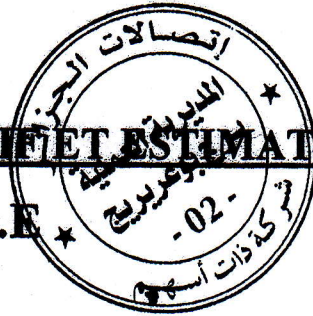


FAIT à Ras El Oued LE :

LE CONTRACTANT

DEVIS QUANTITATIF ET ESTIMATIF

D.Q.E *



République Algérienne Démocratique Et Populaire

Ministère de Sante

Direction de la sante et de la population de la wilaya de bordj bou Arreridj
L'Etablissement Public de Sante de Proximité de Ras El Oued

DEVIS QUANTITATIF ET ESTIMATIF

LOT N 01

Le Paiement des redevances et des Prestation des services. Location du réseau de fibre optique et de liaisons spécialisée VPN 10 mb/s pour EPSP RAS EL OUED (Siège Administratif, Polyclinique ZOUGHI Saïd et Polyclinique ARES Mebarek) pour l'année 2025

II.3.9

01- Partie Redevance de Location Support Fibre Optique EPSP RAS EL OUED			
DESIGNATION	Quantité	Redevance mensuelle en DA HT/ 12 Mois	Montant HT DA
Frais de location de fibre optique ou câble cuivre Siège Administratif	04	16 998.46	67 993.84
MONTANT HT			67 993.84
TVA 19 %			12 918.83
MONTANT TTC (01)			80 912.67
- Partie Redevance de Location Support Fibre Optique pour Polyclinique ZOUAGHI Saïd			
DESIGNATION	Quantité	Redevance mensuelle en DA HT/ 12 Mois	Montant HT DA
Frais de location de fibre optique ou câble cuivre Polyclinique ZOUGHI Saïd	02	16 998.46	33 996.92
MONTANT HT			33 996.92
TVA 19 %			6 459.41
MONTANT TTC(02)			40 456.33
- Partie Redevance de Location Support Fibre Optique pour Polyclinique ARES Mebarek			
DESIGNATION	Quantité	Redevance mensuelle en DA HT/ 12 Mois	Montant HT DA
Frais de location de fibre optique ou câble cuivre Polyclinique ARES Mebarek	09	16 998.46	152 986.14
MONTANT HT			152 986.14
TVA 19 %			29 067.37
MONTANT TTC (03).....			182 053.51

DESIGNATION	Quantité	Redevance mensuelle en DA HT/ 12 Mois	Montant HT DA
Liaisons Spécialisées Intranet 10 Mb/s pour Siège Administratif	12	80 000.00	960 000.00
Liaisons Spécialisées Intranet 10 Mb/s pour Polyclinique ZOUGHI Said	12	80 000.00	960 000.00
Liaisons Spécialisées Intranet 10 Mb/s pour Polyclinique ARES Mebarek	12	80 000.00	960 000.00
MONTANT HT			2 880 000.00
TVA 19 %			547 200.00
MONTANT TTC (04)			3 427 200.00
TOTAL			
MONTANT TTC (01+02+03+04)			3 730 622.51

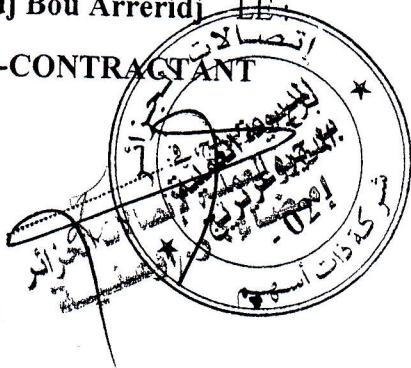
Arrêté le présent devis à la somme de :

Montant total en chiffres: 3 730 622.51 DA

Montant total en lettres : trois millions sept cent trente mille six cent vingt-deux dinar et 51 Centime

FAIT à Bordj Bou Arreridj LE

LE CO-CONTRACTANT



FAIT à Ras El Oued LE :

LE CONTRACTANT

République Algérienne Démocratique Et Populaire

Ministère de Sante

Direction de la sante et de la population de la wilaya de bordj bou arreridj
L'Etablissement Public Hospitalier De Ras El Oued

DEVIS QUANTITATIF ET ESTIMATIF

Lot n 02 : Installation et mise en service d'une solution d'interconnexion sécurité au profit EPSP RAS EL OUED (le siège administratif, polyclinique Zouaghi Saïd et polyclinique ares mebarek) pour l'année 2025.

II-3-9

Installation Et Mise En Service D'une Solution D'interconnexion Sécurisé				
Au profit EPSP RAS EL OUED				
DESIGNATION	UNITE	QUANTITE	PRIX UNITAIRE EN CHIFFRE	MONTANT DA
FortiGate -50 G Hardware plus 3Y FortCare Premium and FortiGuard Unified Threat Protection(UTP)	UNITE	03	251 787.00	755 361.00
Installation et mise en service	Redevance mensuelle en DA HT/ 12 Mois	03	40 000.00	120 000.00
MONTANT HT				875 361.00
TVA 19 %				166 318.59
MONTANT TTC				1 041 679.59

Arrêté le présent devis à la somme de :

Montant total en chiffres: 1 041 679.59 DA

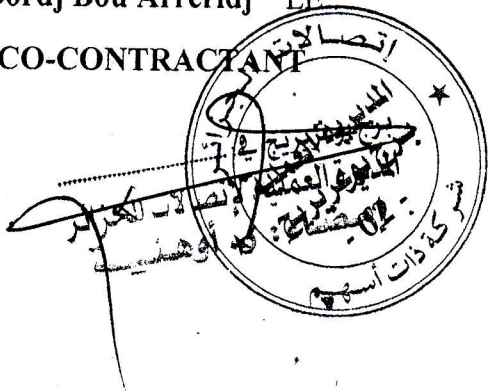
Montant total en lettres : Un million quarante et un mille six cent soixante dix neuf DA et 59 Centimes.

FAIT à Bordj Bou Arreridj LE :

FAIT à Ras El Oued LE :

LE CO-CONTRACTANT

LE CONTRACTANT



République Algérienne Démocratique Et Populaire

Ministère de Sante

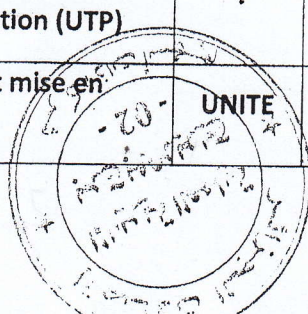
Direction de la santé et de la population de la wilaya de Bordj Bou Arreridj

Etablissement public de sante de proximité De Ras El Oued

Récapitulation générale

Le Paiement des redevances et des Prestation des services. Location du réseau de fibre optique et de liaisons spécialisée VPN 10 mb/s pour le siège administratif de L'Etablissement Public de Sante de Proximité de RAS EL OUED, EPSP RAS EL OUED Polyclinique Zouaghui Saïd et Polyclinique Aras Mebarek pour l'année 2025.

01- Partie frais de Location de Fibre Optique					
N°	DESIGNATION	UNITE	Quantité	Prix Unitaire	Montant DA
01	Location de Fibre , EPSP RAS EL OUED	12 mois	4	16 998.46	67 993.84
02	Location de Fibre Optique polyclinique Zouaghi Saïd	12 mois	2	16 998.46	33 996.92
03	Location de Fibre Optique polyclinique Aras Mebarek	12 mois	9	16 998.46	152 986.14
02- Partie Redevance de consommation is VPN a 10 mb/s					
N°	DESIGNATION	UNITE	Quantité	Prix Unitaire	Montant DA
01	Liaisons spécialisées VPN 10 mb/s EPSP RAS EL OUED	mois	12	80.000.00	960.000.00
02	Liaisons spécialisées VPN 10 mb/s polyclinique Zouaghi Saïd	mois	12	80.000.00.	960.000.00
03	Liaisons spécialisées VPN 10mb/s polyclinique Aras Mebarek	mois	12	80.000.00	960.000.00
3- INSTALLATION ET MISE EN SERVICE D'UNE SOLUTION D'INTERCONNEXION SECURITE AU PROFIT EPSP RAS EL OUED Polyclinique Zouaghui Saïd et Polyclinique Aras Mebarek pour l'année 2025					
N°	DESIGNATION	UNITE	Quantité	Prix Unitaire	Montant DA
01	FortiGate-50 G Hardware plus 3y FortCare Premium and FortiGuard Unified Threat Protection (UTP)	UNITE	03	251 787 .00	755 361 .00
02	Installation et mise en service	UNITE	03	40000.00.	120 000.00



MONTANT HT 01+02+03	4 010 337.90
TVA 19 %	761 964.20
MONTANT TTC 01+02+03	4 772 302.10

Arrêté le présent devis à la somme de :

Montant total en chiffres: 4 772 302.10 DA

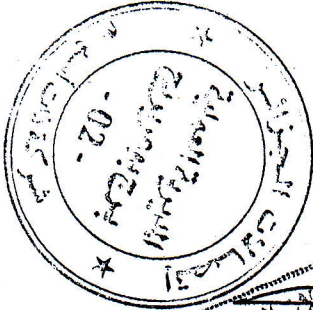
Montant total en lettres: Quatre Millions Sept Cents Soixante Douze Mille Trois Cent Deux DA et 10 Cts

FAIT à Bordj Bou Arreridj LE :

FAIT à Bordj Bou Arreridj LE:

Le co-contractant

le contractant



برج بومريريدج
المديرية العامة للأمن الوطني
أوتشسية