



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص: مناجنت الموارد البشرية

بغنوان:

الرقمنة كعامل لتحسين جودة الحياة في العمل
دراسة حالة: المديرية الجهوية تين فوي تابنكورت سوناطراك
ولاية اليزي

تحت إشراف:

د. يحيى جلال الدين

من إعداد:

شباب عبد الرحيم

الموسم الجامعي

2024/2023

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع الرقمنة كعامل لتحسين جودة الحياة في العمل في المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، فاستخدمنا منهجا كميا حيث قمنا بتوزيع الاستبيانات على 84 موظفا في المديرية، وقد استخلصنا أن الرقمنة لها أثر إيجابي على جودة الحياة في العمل، حيث تساعد كثيرا الموظفين على تحسين وتطوير كفاءاتهم، كما أن لها تأثيرا إيجابيا على معدل الإنتاجية وذلك إثر تبني التقنيات الرقمية في العمل إلا أن تأثيرها ليس بالقوي جدا وذلك راجع إلى أن هناك بعض الموظفين لا يفضلون التطور التكنولوجي والبعض الآخر لا يتقن أدواته، كما وجدنا أن هناك بعضين تستند إليهما متطلبات الموظفين وهما: التنظيم وتنمية الموارد والتدريب. وأخيرا، تم اقتراح حلول وتوصيات للرفع من ثقافة استعمال الرقمنة في المجتمع الوظيفي داخل الشركة.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، جودة الحياة في العمل، التكنولوجيا، الإنتاجية، تنمية الموارد والتدريب.

Résumé

Cette étude visait à mettre en lumière la réalité de la numérisation en tant que facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de la Direction Régionale de Sonatrach à Illizi, où nous avons utilisé une approche quantitative en distribuant des questionnaires à 84 employés de la direction. Nous avons conclu que la numérisation a un impact positif sur la qualité de vie au travail, en aidant considérablement les employés à améliorer et à développer leurs compétences. Elle a également un effet positif sur le taux de productivité grâce à l'adoption des technologies numériques au travail, bien que son impact ne soit pas très fort, en raison du fait que certains employés n'apprécient pas l'évolution technologique et que d'autres ne maîtrisent pas leurs outils. Nous avons également constaté que les exigences des employés reposent sur deux aspects : l'organisation et le développement des ressources, ainsi que la formation. Enfin, des solutions et des recommandations ont été proposées pour promouvoir la culture de la numérisation au sein de la communauté professionnelle au sein de l'entreprise.

Les mots-clés : numérisation, qualité de vie au travail, technologie, productivité, développement des ressources et formation.

Abstract

This study aimed to shed light on the reality of digitization as a factor in improving the quality of work life at the Regional Directorate of Sonatrach in illizi, where we used a quantitative approach by distributing questionnaires to 84 employees in the directorate. We found that digitization has a positive impact on the quality of work life, significantly helping employees improve and develop their skills. It also has a positive effect on productivity rates through the adoption of digital technologies at work, although its impact is not very strong, due to the fact that some employees do not prefer technological advancement and others do not master their tools. We also found that employee requirements are based on two aspects: organization and resource development, as well as training. Finally, solutions and recommendations were proposed to promote the culture of digitization within the company's professional community.

Keywords: Digitization, Quality of Work Life, Technology, Productivity, Resource Development, and Training.

الشكر والعرفان

نحمد الله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه أن وفقنا لإتمام هذا الجهد، وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم [من:

لم يشكر الناس لم يشكر الله]

نتقدم بالشكر والعرفان للأستاذ (يحياوي جلال الدين) المشرف على بحثنا والذي لم يتوان بتقديم توجيهاته

القيمة وإرشاداته ونصائحه الهامة

كما لا ننسى أن نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد من أهل وإخوان وزملاء،

وخاصة منهم أيوب وولاء ومحمد وسيف الدين.

وإن كنا عاجزين عن شكر الجميع فعند الله خير الجزاء وأوفره.

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات هذه ثمرة من الجهد والاجتهاد اهدي هذا العمل إلى منبع الحنان أُمي.
رمز العطف والمحبة عليّ التي لن أوفيها حقها مهما قدمت لها إلى من تقع الجنة تحت أقدامها وأمرنا
الرحمان بطاعتها أُمي الغالية إلى رمز الفخر والاعتزاز ابي، الذي شق لي درب الحياة من أجل راحتي، إلى
الذي لن أرد له القليل مما منحني، أبي العزيز .إلى كل عائلتي - أخوتي - أخواتي، خالاتي، أعمامي وكل
أولادهم كل باسمه وكل العائلة صغيرها وكبيرها .تحية خاصة للأستاذ: يحيى جلال الدين .والى من تقاسم
معي حلو الحياة ومرها إلى كل الأهل والأقارب والأصدقاء .

شباب عبد الرحيم

الفهرس

I	الشكر والعرفان
II	الإهداء
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الاشكال
V	قائمة الاختصارات
1	المقدمة
3	الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي
4	المبحث الأول: الإشكالية
4	المطلب الأول: خلفية البحث
5	المطلب الثاني: أهمية الدراسة
6	المطلب الثالث: إشكالية البحث
7	المطلب الرابع: الهدف من البحث
8	المطلب الخامس: اختيار الموضوع
9	المطلب السادس: النماذج الابدستيمولوجية
9	المطلب السابع: ابدستيمولوجية البحث
10	المطلب الثامن: المنهج المعتمد
10	المطلب التاسع: نموذج الدراسة
11	المطلب التاسع: حدود البحث
13	المبحث الثاني: السياق التنظيمي

18 الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

المبحث الأول: مراجعة الأدبيات 19

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي 32

المطلب الأول: الرقمنة 32

المطلب الثاني: جودة الحياة في العمل 42

المطلب الثالث: الرقمنة وجودة الحياة في العمل 47

48 الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية لأثر الرقمنة على جودة الحياة في العمل

المبحث الأول: منهجية الدراسة التطبيقية 49

المطلب الأول: المنهج المستخدم، مجتمع وعينة الدراسة 49

المطلب الثاني: أداة الدراسة 49

المطلب الثالث: ثبات الاستبانة 52

المطلب الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة 53

المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة 54

المطلب الأول: الوصف الإحصائي للعينة وفق البيانات المهنية للموظفين 54

المطلب الثاني: تحليل اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول فقرة الاستبانة 57

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة 62

المطلب الأول: تحليل المكونات الأساسية 62

المطلب الثاني: اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبيان 65

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة (الارتباط بين متغيرات الدراسة) 67

المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة (الأثر بين متغيرات الدراسة) 69

المطلب الخامس: اختبار فرضيات الدراسة (الفروقات المعنوية بين متغيرات الدراسة) 72

77	المبحث الرابع: مناقشة النتائج.....
77	المطلب الأول: النتائج النظرية.....
78	المطلب الثاني: مناقشة وتحليل النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:.....
80	المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة.....
84	الخاتمة.....
86	قائمة المراجع.....
90	الملاحق.....

قائمة الجداول

الرقم	الاسم	الصفحة
1	محددات جودة الحياة في العمل	45
2	مقياس ليكارت الخماسي من 1 إلى 5	52
3	نتائج اختبار معامل ألفا كرومباخ	53
4	توزيع دراسة عينة الدراسة حسب متغير " الجنس "	55
5	توزيع دراسة عينة الدراسة حسب متغير " الفئة العمرية "	56
6	توزيع دراسة عينة الدراسة حسب متغير " المسمى الوظيفي "	57
7	اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور " الرقمنة "	58
8	اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور " جودة حياة الموظفين "	61
9	تحليل المكونات الرئيسية على محور " جودة حياة الموظفين "	63
10	مؤشر KMO و BARTLETT	65
11	نتائج اختبار " Kolmogorov-Smirnov "	66
12	نتائج اختبار " Shapiro – Wilk "	67
13	نتائج معامل بيرسون للارتباط	68
14	نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط	70
15	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للفروق المتعلقة بمتغير "الجنس "	73
16	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للفروق المتعلقة بمتغير "الفئة العمرية "	74
17	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للفروق المتعلقة بمتغير "المنصب الوظيفي "	76

قائمة الاشكال

الصفحة	الاسم	الرقم
11	النموذج التمثيلي للدراسة	1
14	الموقع الجغرافي لحقل TFT	2
60	آراء الموظفين حول الرقمنة	3
62	آراء الموظفين حول جودة حياة الموظفين	4
71	منحنى الانحدار الخطي لتأثير الرقمنة على جودة حياة الموظفين	5

قائمة الاختصارات

TFT : تين فوي تابنكورت

Entreprise Nationale De Génie civile et Bâtiments : ENGCB

un logiciel de comptabilité : SAGE

un logiciel de comptabilité : SEGID

Statistical Package for the Social Sciences :SPSS

Kaiser–Meyer–Olkin test :KMO

المقدمة

في السنوات الأخيرة، شهد العالم تطورًا هائلًا في مجال التكنولوجيا، حيث أصبحت الرقمنة لا غنى عنها في مختلف جوانب الحياة. تقود التطورات التكنولوجية في مجالات متعددة مثل الاتصالات، وتحليل البيانات، والذكاء الصناعي، والتشغيل الآلي إلى ظهور مفهوم الرقمنة، والذي يشير إلى تبني واستخدام التكنولوجيا الرقمية في العمليات اليومية والتفاعلات الاجتماعية والاقتصادية.

تطورت الرقمنة بسرعة هائلة في العقود الأخيرة، حيث شهدنا ثورة في استخدام التكنولوجيا في جميع جوانب الحياة، سواء في المجالات الاقتصادية، أو الاجتماعية، أو الثقافية. أصبحت الشركات والمؤسسات في الوقت الحاضر تدرك أن الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية ليست خيارًا، بل أصبحت ضرورة للبقاء في بيئة الأعمال الحديثة التي تتميز بالتطور السريع.

تجدر الإشارة إلى أن استخدام التكنولوجيا الرقمية يمثل اليوم عنصرًا أساسيًا في تحقيق القيمة وتحسين الأداء في العديد من الصناعات والقطاعات، حيث تتيح هذه التقنيات فرصًا لزيادة الإنتاجية، وتحسين الكفاءة، وتحسين تجربة المستخدم، وتوفير الحلول الابتكارية للتحديات التي تواجه الشركات في عالم يتغير بسرعة.

تعتبر جودة الحياة في مكان العمل عاملاً حاسماً لنجاح الشركات واستمراريتها في السوق، فعلى الرغم من أن الشركات تسعى بشكل أساسي لتحقيق الأرباح والنمو المالي، إلا أنه يجب عليها أيضًا أن لا تغفل الجانب البشري من معادلة النجاح، فالموظفون هم المحرك الحقيقي للشركة، ويعتبرون الأصل الأساسي الذي يجب على الشركة الاهتمام به.

يتوقع الموظفون اليوم من الشركات أن توفر لهم بيئة عمل تشجع على التطوير الشخصي والمهني، وتضمن لهم التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وتقدم لهم فرصًا للتعليم والتطوير المستمر. في هذا السياق، تأتي الرقمنة كعامل مهم في تحسين جودة الحياة في مكان العمل.

إذ تعتبر الرقمنة تفاعلاً يحدث بين الموظفين والأدوات الرقمية، حيث تُعد الأدوات الرقمية وسيلة لتمكين الموظفين وتحسين إنتاجيتهم وتجربتهم في العمل. وبالتالي، يمكن لاستخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل فعال أن يساهم في خلق بيئة عمل مشجعة وملهمة، تعزز من رضا الموظفين وتحسن من أدائهم.

يركز موضوع هذه الدراسة على معرفة مدى تأثير الرقمنة على جودة الحياة الوظيفية (موظفي الإدارة الجهوية لـتين فوي تابانكورت سوناطراك)، بحيث نقيم تكنولوجيات مكان العمل وندرس رضا الموظفين عنها وكذلك معرفة تطلعاتهم التي تتجلى في العمل بالأدوات الرقمية، فقسماً بحثنا إلى ثلاثة فصول، بالنسبة إلى الفصل الأول فقد احتوى على مبحثين رئيسيين حيث ذكرنا في المبحث الأول الإشكالية المتعلقة بموضوع الدراسة، بينما ذكرنا في المبحث الثاني الأمور التي تتعلق بالسياق التنظيمي، في الفصل الثاني تطرقنا إلى الجزء النظري لموضوع الدراسة، حيث استهلينا الفصل بمبحث مراجعة الأدبيات وبه مجموعة من الدراسات السابقة والذي استهدف مجموعة من البحوث والمقالات التي لها نفس سياق بحثنا، بينما في المبحث الثاني ذكرنا الإطار المفاهيمي الذي يخدم بحثنا والمتمثل في الرقمنة والمفاهيم المتعلقة بها وكذا جودة الحياة في العمل والعلاقة بينهما، إلى أن ختمنا بحثنا بالفصل الثالث والذي حوى على الدراسة التطبيقية بحيث قمنا بتقسيمه إلى ثلاث مباحث، يتمثل المبحث الأول في معرفة المنهجية المتبعة في الدراسة التطبيقية وكذلك الأداة المستخدمة ومدى ثبات الاستبانة الخاصة بالبحث، بينما تطرقنا في المبحث الثاني إلى تحليل بيانات عينة الدراسة والتعليق عليها، ثم ختمنا بالمبحث الثالث والذي شمل كل اختبارات فرضيات الدراسة مع معرفة مدى صحتها، وفي الختام أدرجنا النتائج المتحصل عليها من بحثنا.

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

يعرض هذا الفصل سياق البحث وأهداف البحث والمساهمات النظرية والإدارية، وفي الجزء الثاني سوف نقدم الإطار التنظيمي المختار لإجراء هذا البحث.

المبحث الأول: الإشكالية

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى المطالب التي تسلط الضوء على إشكالية البحث والمتمثلة في:

المطلب الأول: خلفية البحث

يشهد العصر الحالي تحولات هائلة في مجال التكنولوجيا والرقمنة، حيث أصبحت الابتكارات الرقمية تلعب دوراً أساسياً في جميع جوانب الحياة اليومية، بما في ذلك بيئة العمل، فالرقمنة والتي تشمل التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المعلومات أصبحت لا غنى عنها في سبيل تحسين فعالية وكفاءة العمل وتعزيز جودة الحياة الوظيفية.

في هذا الإطار، وضعت الجزائر سنة 2008 استراتيجية متدرجة عرفت بـ "e. Algerie2013" تهدف إلى تعميم الربط بشبكة الأنترنت، رقمنة الخدمة العمومية وتأهيل الإطار القانوني لها. كما أن الدولة جعلت من الرقمنة أساساً لنجاح استراتيجية "الجزائر رؤية 2035" الموضوعة حديثاً من قبل وزارة الرقمنة والاحصائيات والتي بدورها تهدف إلى تطوير وتنويع الاقتصاد الوطني من خلال ثماني قطاعات وهي السياحة الصناعات الغذائية، الكيماوية، ومواد البناء السيارات، الإلكترونيك، الكهرباء، الطاقات المتجددة والنسيج. رغم هذا فإننا نلاحظ أن هذه الرقمنة المرجوة لا تزال في مرحلتها الأولى ويميزها تأخر كبير في انتشارها واستعمالها على مستوى الصحة، التعليم، الصناعة، التجارة والإدارة العمومية، حيث احتلت الجزائر سنة 2019 المرتبة 98 من بين 121 دولة فيما يخص مؤشر الجاهزية الشبكية (Dutta and Lanvin,)

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

(2020) والمرتبة 102 و130 عالميا سنة 2017 فيما يخص تطور قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطور الإدارة الإلكترونية على التوالي. (بشاري، 2020)

يجب على المنظمات تغيير وتعديل أساليب عملها لاستيعاب التقنيات الجديدة في بيئتها، لذلك بدأت طرق العمل الجديدة تغير حياة الشركات مما دفعها للاهتمام بتحسين قدرتها التنافسية وإنتاجيتها وقد وجدت طرقا لخدمة مصالحها من خلال التكنولوجيا. (Amechi & Long, 2014)

تذهب الرقمنة الآن إلى ما هو أبعد من الاستخدام السهل للأدوات الرقمية، وبالتالي فإن استغلال الشبكات واستخدام البيانات وجعل المنتجات غير مادية وكذلك عمليات الإنتاج والتوصيل، فهذه كلها تغييرات أثرت على الاقتصادات والشركات و على الوظائف الفردية، إن هذه التغييرات المعقدة تتطلب من الشركات توقع التحسينات في المهن لمواجهة المخاطر واكتساب القدرات اللازمة لبدء تغييرات أخرى بحيث تكون الأداءات الاقتصادية في خدمة تحسين جودة الحياة في العمل. فالمشكلة التي تواجه الشركات تكمن في كيفية دمج التحسينات التكنولوجية بطرق تساهم في تعزيز رفاهية الموظفين، وتوفير بيئة عمل أكثر إنتاجية وتحفيزاً. (METTLING, 2015)

بهذا، يصبح من الضروري للشركات ليس فقط تبني التكنولوجيا الرقمية ولكن أيضاً التركيز على كيفية استخدامها لتعزيز جودة الحياة في العمل، وذلك لتحقيق توازن بين الأهداف الاقتصادية ورفاهية الموظفين.

المطلب الثاني: أهمية الدراسة

في هذا القسم سنشرح الأهمية والرؤية لهذا البحث فيما يتعلق بالأهداف المختلفة وهذا ما يدفعنا لتقسيمه إلى قسمين أساسيين:

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

الفرع الأول: الأهمية النظرية

من وجهة نظرنا لاحظنا أن الرقمنة دخلت لجميع الشركات وقد تم تبنيها كوسيلة للقيام بالأعمال، مما دفعنا الى الاعتقاد أنه من المناسب دراسة موضوع الرقمنة ومحاولة تحسينها داخل المؤسسة مع الاخذ بالاعتبار مواقف الموظفين تجاه طريقة العمل الجديدة ومعرفة تطلعاتهم لكونهم المكون الأساسي لعملية الرقمنة.

الفرع الثاني: الأهمية الإدارية

بعد إتمام البحث يمكنه أن يساهم في تطوير النظريات الإدارية المتعلقة بالتحول الرقمي وتأثيره على جودة الحياة في مكان العمل، وبالتالي يساهم في إثراء المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا الرقمية، و يمكن أن تساهم نتائج البحث في توجيه صنع القرار وتطوير السياسات والممارسات الإدارية في المؤسسات وبالتالي تحسين بيئة العمل ورفاهية الموظفين، ومن خلال فهم تأثير الرقمنة على جودة الحياة في مكان العمل يمكن للشركات تطبيق التكنولوجيا الرقمية بشكل أكثر فعالية واستدامة مما يعزز استمراريته ونجاحها في السوق.

المطلب الثالث: إشكالية البحث

لتحقيق الأهداف التي وضعناها لأنفسنا والسياق أعلاه يمكننا صياغة الإشكالية العامة والمتمثلة في:

"كيف تساهم الرقمنة في تحسين جودة حياة العمل للموظفين في المديرية الجهوية للسوناطراك بتين فوي؟"

وفي محاولة الإجابة على الإشكالية العامة نكون أمام عدة أسئلة ثانوية تتمثل في:

- كيف يقيم الموظفون جودة الحياة في العمل بعد الرقمنة؟
- ماهي المحددات الرئيسية التي تؤثر عليها الرقمنة لجودة الحياة في العمل؟
- ما هي الأدوات الرقمية لتحسين جودة الحياة في العمل للموظفين؟

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للرقمنة على جودة حياة الموظفين داخل المديرية.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الرقمنة وجودة حياة الموظفين في المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات العاملين بأن الرقمنة تحسن جودة الحياة داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي الرقمنة
- تؤثر الرقمنة على جميع محددات جودة الحياة في العمل و بالأخص بعدي التدريب و التنظيم.
- رقمنة الادوات وطرق العمل تساعد في تنظيم العمل و تساهم في تقدم العلاقات الاجتماعية والمهني ومحتواه وإنجازه وكذلك من التطوير المهني للموظفين.

المطلب الرابع: الهدف من البحث

الفرع الأول: الهدف الرئيسي

لإجراء بحثنا وضعنا لأنفسنا الهدف الرئيسي المتمثل في تسليط الضوء على تأثير الرقمنة على سلوكيات وأداء العمال لمهامهم وكذلك الأدوات الرقمية التي يمكنها تحسين جودة الحياة في العمل.

الفرع الثاني: الأهداف الفرعية

- تقييم التكنولوجيا المستخدمة في مكان العمل مع معرفة مدى رفاهية الموظفين
- معرفة تأثير الرقمنة على الإنتاجية

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

- اقتراح أدوات رقمية جديدة من شأنها أن تساعد على تحسين الحياة الوظيفية

المطلب الخامس: اختيار الموضوع

لقد أيقظ هذا الموضوع إلهامنا فقط من حقيقة أن العالم يمر بتحولات عميقة على مستويات متعددة، لذلك من خلال هذا القسم سيتم شرح الأسباب الذاتية والموضوعية المختلفة لاختيار هذه الدراسة.

الفرع الأول: الأسباب المهنية

✓ إن تكامل التكنولوجيا الرقمية على مستوى الشركة يجعل من الممكن زيادة الإنتاج وتحسين أداء الشركة مع تلبية احتياجات موظفي الشركة.

✓ حالة المنظمة هي حاجتها إلى رقمنة أساليب العمل لتوفير الوقت وتسهيل العمل.

✓ فهم تأثير الرقمنة على جودة الحياة في مكان العمل يساعد في تقديم الحلول الابتكارية والتكنولوجية التي تعزز تجربة الموظفين وتحسن بيئة العمل.

الفرع الثاني: الأسباب الشخصية

✓ الرغبة في تطوير المهارات والمعارف الشخصية في مجال تسيير الموارد البشرية، والرغبة في فهم كيفية تأثير التحول الرقمي على هذا المجال.

✓ الرغبة في مواكبة التطورات التكنولوجية والابتكارات في مجال تسيير الموارد البشرية، والاهتمام بتطبيق الحلول الرقمية الجديدة لتحسين العمليات وتحقيق الأهداف المؤسسية.

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

المطلب السادس: النماذج الابدستيمولوجية

النموذج الوضعي هو نموذج يؤكد أن المعرفة الصحيحة الوحيدة هي تلك التي يمكن التحقق منها بالطرق العلمية الموضوعية والتجريبية. وفقا لهذا النموذج، يجب إجراء البحث بدقة، مع فرضيات واضحة وقياسات دقيقة وطرق موحدة لجمع البيانات.

من ناحية أخرى فإن النموذج التفسيري هو نموذج يؤكد على أهمية فهم وتفسير الظواهر الاجتماعية والإنسانية، حيث يسعى الباحثون التفسيريون إلى فهم التجارب والمعاني التي يعلقها الأفراد على أفعالهم باستخدام طرق البحث النوعي مثل المقابلات والملاحظة وتحليل المستندات.

النموذج البنائي هو نموذج يعتبر أن الواقع مبني اجتماعيا وثقافيا، وليس مكتشفا أو موضوعيا، في حين يهتم الباحثون البنائيون بالعمليات التي يقوم الأفراد من خلالها بإنشاء وتفسير واقعهم وذلك باستخدام طرق بحث مختلفة مثل ملاحظة المشاركين وتحليل الخطاب ورسم خرائط الشبكات الاجتماعية.

تمثل هذه النماذج المعرفية الثلاثة مناهج مختلفة لبحوث العلوم الاجتماعية ولكل نهج مزاياه وقيوده الخاصة، غالبا ما يعتمد اختيار النموذج على سؤال البحث وطبيعة البيانات المتاحة والتفضيلات الشخصية للباحث.

المطلب السابع: ابدستيمولوجية البحث

الابدستيمولوجيا المستخدمة في هذه الدراسة هي الوضعية، حيث تؤكد أن المعرفة الصحيحة الوحيدة هي تلك التي يمكن التحقق منها بالطرق العلمية الموضوعية والتجريبية، وفقا لهذا النموذج يجب إجراء البحث بدقة مع فرضيات واضحة وقياسات دقيقة وطرق موحدة لجمع البيانات.

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

المطلب الثامن: المنهج المعتمد

ونقصد بالمنهج الأسلوب أو الطريقة المستخدمة في جمع البيانات، التي يتم توظيفها في تحليل النتائج وتفسيرها حول موضوع معين. وفي دراستنا هذه اعتمدنا على المنهج الكمي في إطار البراديغم ما بعد الوضعي كونه المنهج الملائم لمثل هذه الدراسات، فهو يساعد في قياس الظاهرة قياس دقيق، وتحليل البيانات وإخضاعها للتجريب والدراسة المعمقة، واستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة ومن ثم الوصول إلى النتائج.

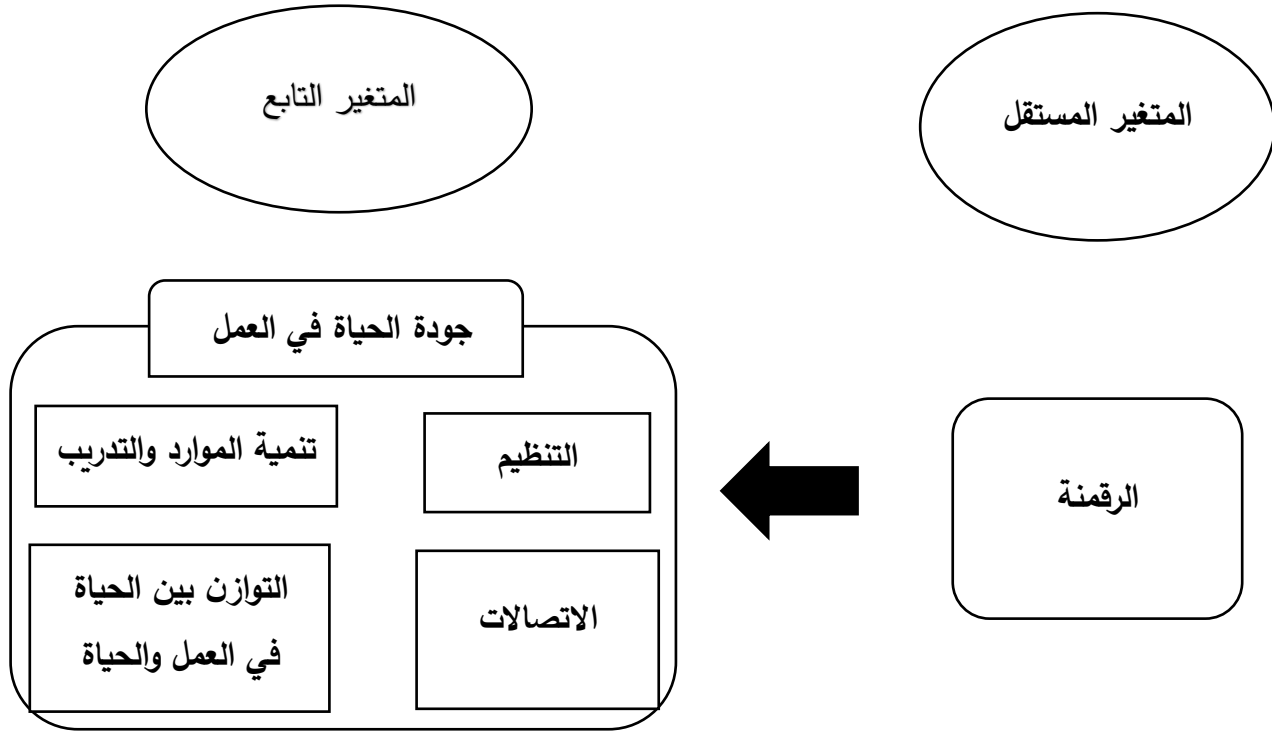
المطلب التاسع: نموذج الدراسة

يلخص هذا الشكل دور الرقمنة باعتبارها متغير مستقل على محددات جودة الحياة الوظيفية باعتباره

المتغير التابع:

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

الشكل رقم (1): النموذج التمثيلي للدراسة



المصدر: من اعداد الطالب

المطلب التاسع: حدود البحث

ابعاد جودة الحياة الوظيفية: لا تطبق الشركة جميع أبعاد جودة الحياة في العمل ، مما يدفعنا إلى التركيز على أربعة أبعاد فقط يتم تطبيقها.

النطاق الجغرافي والثقافي: تركز هذه الدراسة على بيئات العمل في منطقة جغرافية معينة أو في ثقافة محددة، مما قد يحد من تعميم النتائج على مناطق وثقافات أخرى. تختلف تأثيرات الرقمنة على جودة الحياة في العمل باختلاف البيئات الثقافية والاجتماعية.

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

حجم العينة والتنوع: قد تكون العينة المستخدمة في الدراسة محدودة من حيث الحجم أو التنوع، مما يمكن أن يؤثر على إمكانية تعميم النتائج. من الممكن أن تكون العينة غير ممثلة لجميع الصناعات أو أنواع الوظائف.

العوامل الخارجية: هناك عوامل خارجية أخرى قد تؤثر على جودة الحياة في العمل ولم يتم أخذها في الاعتبار بشكل كامل في هذه الدراسة، مثل السياسات الحكومية، الظروف الاقتصادية، والتغيرات في سوق العمل.

المبحث الثاني: السياق التنظيمي

من تقرير تربص موجود في مصلحة التكوين استطعنا تلخيص عرض عام للمديرية والذي يكون

كالتالي:

1. تعريف الشركة:

سوناطراك هي الشركة الجزائرية للبحوث والاستغلال ونقل خطوط الأنابيب وتجهيز وتسويق البترول ومشتقاته، كما تشارك في قطاعات أخرى مثل توليد الكهرباء والطاقات الجديدة والمتجددة وتحتية مياه البحر، سوناطراك تحتل المرتبة 12 بين شركات النفط العالمية وثاني مصدّر للغاز الطبيعي المسال وغاز البترول المسال وثالث مصدّر للغاز الطبيعي.

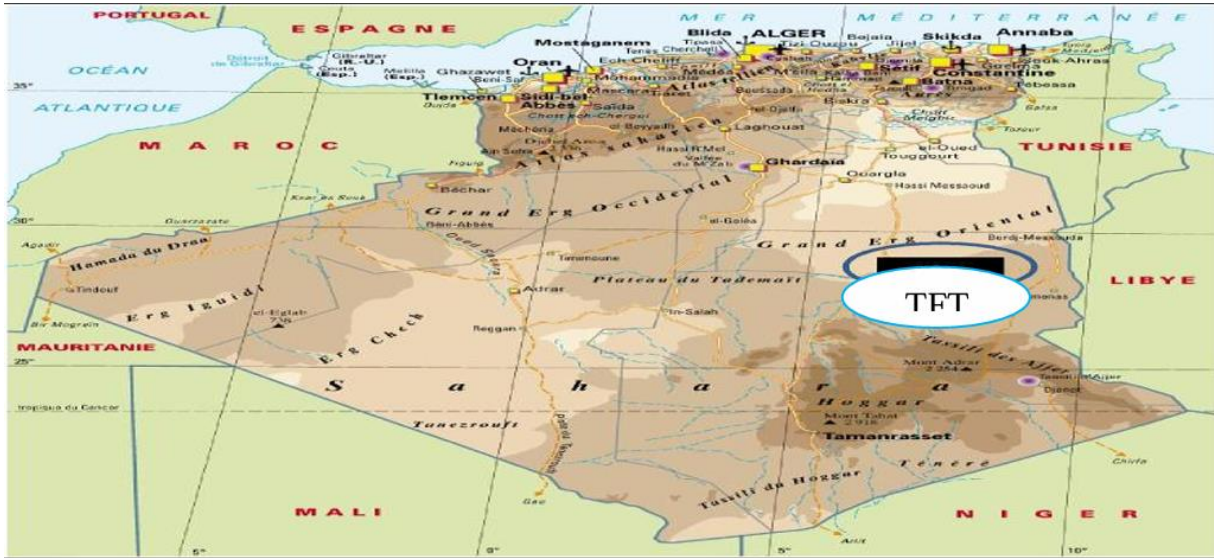
2. تعريف المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إيزي

المديرية الإقليمية الجهوية تين فوي تابانكورت المعروفة باسم (TFT) هي وحدة تشغيلية تابعة للشركة الوطنية سوناطراك (نشاط الآبار، قسم الإنتاج)، وتقع في الجزء الشمالي الغربي من حوض إيزي، وبالتحديد 1300 كم جنوب شرق العاصمة، 500 كم جنوب شرق حاسي مسعود و 260 كم شمال غرب إن أميناس على الطريق الوطني رقم 3.

منطقة (TFT) تتألف من قطاعين (الشمال والجنوب) تحتل المنطقة 2 في إنتاج النفط بعد حاسي مسعود، وبالمثل تطوير الغاز في شراكة بين (سوناطراك، Repsol، total) يجعل (TFT) منطقة الغاز الهامة.

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

الشكل رقم (2): الموقع الجغرافي لحقل TFT



المصدر: من المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي

المديرية الإقليمية لتين فوي تابانكورت (TFT)، هي جزء من قسم الإنتاج في شركة سوناطراك. وهي مسؤولة عن إنتاج النفط من حقول تفت وإدارة جميع الشعب المرتبطة به.

3. أقسام الإدارة الإقليمية المختلفة:

3-1: قسم الهندسة والإنتاج:

هذا القسم هو المسؤول عن مراقبة الإنتاج، وهبت مع الخدمات التالية: حفر الآبار، الجيولوجيا، تقنيات الآبار، تقنيات الإنتاج، القياس.

3-2: قسم شؤون الموظفين:

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

دور هذه الشعبة هو إدارة الموارد البشرية في المديرية هذا القسم يتألف من الخدمات التالية: إدارة الرواتب، الاستحقاقات الاجتماعية، الإدارة العامة، تخطيط الموظفين.

3-3: قسم الشؤون المالية:

بمجرد أن يتلقى الموظف المفوض في إدارة الجدولة فاتورة، يتحقق من امتثالها للاستخدام، ويضع بطاقة قسيمة دفع، يجب أن تعكس هذه البطاقة بدقة مبلغ الفاتورة وتفاصيل الاتصال بها، يقوم الموظف المفوض بإحالة الفاتورة المذكورة إلى شعبة المالية، والتي بدورها ستقوم بمراقبة صارمة والمضي قدما في المحاسبة عن طريق إعداد إيصال الدفع الذي يحيله إلى الخزنة للدفع، ويتألف من ثلاث إدارات:

المحاسبة العامة، والمحاسبة التحليلية والميزانية والخزنة.

3-4: قسم الخدمات العامة:

يتكون من ثلاثة أقسام: تقديم الطعام، الإقامة، إدارة التوريد.

3-5: قسم الإمدادات والنقل:

يتكون هذا القسم من الأقسام الخمسة التالية: شراء، النقل، صيانة المركبات، المعدات، إدارة المخزون.

3-6: قسم التنفيذ:

هذا القسم مسؤول عن جميع أعمال الهندسة المدنية والكهروميكانيكية وأعمال الصيانة نيابة عن منطقة تفت، إذا لزم الأمر فإنه يدعو شركات الخدمات الأخرى (ENGCB)، (COSIDER)،... لتحقيق أعمال جديدة، في هذه الحالة يقتصر دورها على الرقابة والإشراف على الأعمال التي تقوم بها هذه الشركات.

3-7: قسم الخدمات:

الهندسة المدنية-الصيانة العامة-الأعمال الجديدة-الكهروميكانيكية

3-8: قسم الامن:

مسؤول عن السلامة الصناعية وحماية البيئة الصناعية لجميع البنى التحتية الإنتاجية والملحقات في منطقة (TFT)، الأهداف التي يسعى إليها القسم هي الحفاظ على الإنتاج مع تقليل مخاطر الحوادث على مستوى مقبول والتقليل من آثار البنية التحتية على البيئة، في حين يتكون قسم الأمن من إدارتين وخلية بيئية التي تقوم بتقديم التقارير مباشرة إلى رئيس قسم: الوقاية-التدخل-خلية البيئة.

3-9: قسم الاستغلال:

مسؤولة عن استغلال النفط والغاز والمياه

3-10: قسم الصيانة:

هذا القسم مسؤول عن صيانة المعدات والمنشآت المختلفة لمنطقة TFT. لديها (06) الخدمات التالية:

توربوماشين، الميكانيك الصناعية، الكهرباء الصناعية، الأجهزة، أعمال التخطيط، خدمات النفط.

4. واقع الرقمنة وجودة الحياة في العمل داخل المديرية:

تعمل سوناطراك على تعزيز الرقمنة وتحسين جودة الحياة في العمل كجزء من استراتيجيتها الشاملة لتطوير الأداء والارتقاء بمستوى الكفاءة والإنتاجية. ومع ذلك، تواجه الشركة تحديات تتعلق بالتكاليف والتكيف الثقافي والأمن السيبراني. رغم هذه التحديات، تظل فرص تحسين الإنتاجية والرفاهية والتنافسية مشجعة وتدفع الشركة لمواصلة جهودها في هذا الاتجاه. فأما من ناحية الرقمنة فهي تسعى الى

الفصل الأول: الإشكالية والسياق التنظيمي

تحديث الأنظمة التقنية: بحيث تعتمد على أحدث التقنيات في مجال إدارة العمليات النفطية والغازية، بما في ذلك أنظمة التحكم الآلي وأنظمة إدارة المعلومات الجغرافية.(GIS)

التدريب والتطوير: تُنفذ برامج تدريبية مكثفة للعاملين لتعزيز مهاراتهم في التعامل مع التقنيات الرقمية الجديدة. يشمل هذا التدريب على البرمجيات المتخصصة وأدوات التحليل الرقمي.

الأتمتة والذكاء الاصطناعي: تم إدخال أنظمة الأتمتة والذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة والإنتاجية وتقليل الأخطاء البشرية

ولما من ناجية جودة الحياة في العمل فهي تسعى في توفير :

البيئة الصحية: سوناطراك تهتم بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة للموظفين تُجري بانتظام فحوصات صحية وبرامج لسلامة العمل.

التوازن بين العمل والحياة: تسعى الشركة لتوفير توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين من خلال سياسات مرنة تشمل ساعات العمل المرنة وإجازات مدفوعة الأجر.

الرفاهية والتطوير الشخصي: تقدم سوناطراك برامج للرفاهية تشمل أنشطة رياضية وثقافية وتطوير مهني مستمر. تهتم الشركة أيضاً بتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين.

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

تمهيد:

يعيش العالم في فترة تحول رقمي سريع، حيث أصبحت التكنولوجيا جزءًا لا يتجزأ من حياتنا اليومية ومناحي عديدة من العمل والحياة، بحيث تطورت التقنيات الرقمية بشكل كبير، وباتت تلعب دورًا مهمًا في تحسين جودة الحياة في مكان العمل، سواء من خلال تيسير الإجراءات أو تحسين الاتصال والتواصل وتقديم الأدبيات العديد من المفاهيم المتعلقة بهذا، بالإضافة إلى العديد من الدراسات التي تتناول رقمنة الشركات وتأثيرها على الموظفين، نجد فيما يلي الدراسات والمساهمات المختلفة المختارة فيما يتعلق بموضوع بحثنا كما سنطرق بعدها إلى تحديد بعض المجالات التي لم تُغطى بشكل كافٍ في الأدبيات الحالية ومن ثم سنقوم بوضع الإطار المفاهيمي الذي سيخدم بحثنا :

المبحث الأول: مراجعة الأدبيات

• الدراسات السابقة:

1. آثار استخدام الرقمنة التوازن بين العمل والحياة والمشاركة في العمل على أداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي في شركة بي تي واسكيتا كاريا للبنية التحتية:

تقدم الدراسة التي أجراها هيري كريسنادي في عام 2023 رؤى قيمة حول دور الرقمنة، والتوازن بين العمل والحياة، والمشاركة في العمل، والرضا الوظيفي، وأداء الموظفين في بيئة عمل ديناميكية. استخدم البحث نهجًا كميًا، باستخدام البيانات الثانوية والأولية، أشارت النتائج إلى أن الرقمنة ومشاركتها في العمل أن لها آثار إيجابية على أداء الموظفين، بينما وجد أن التوازن بين العمل والحياة يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، كما أكدت الدراسة على أهمية فهم السياق الصناعي والتحديات التي تواجهها شركات مثل بي تي واسكيتا كاريا

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

إندستروكتور وسلطت الضوء على أهمية هذه العوامل في تحسين أداء الموظفين والنجاح التنظيمي العام.
(2023، Cahya Tri Tungga Dewi)

2. الرقمنة والرضا الوظيفي بين موظفي البنك دراسة مقارنة لبنوك القطاعين العام والخاص:

وكذلك قام الباحثون بالتحقيق في تأثير الرقمنة على الرضا الوظيفي في القطاع المصرفي وركزت الدراسة على تقييم إنجاز العمال لوظائفهم بعد الرقمنة، حيث أشارت النتائج إلى زيادة الرضا الوظيفي بين موظفي البنوك في القطاع الخاص مقارنة بنظائرهم في القطاع العام، حيث تم تسليط الضوء على الجوانب الرئيسية للرقمنة، مثل تقليل عبء العمل، وتقديم خدمات دقيقة، وتمكين الموظفين، وتحسين جودة العمل، كعوامل تؤثر على الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك حددت الدراسة علاقة وثيقة بين الرقمنة والرضا الوظيفي، مؤكدة على أهمية فهم آثار التحول الرقمي على رفاهية الموظفين. (Dr.G.Veerakumaran و Jisha .P .S) (2019)

3. تأثير الرقمنة على التوازن بين العمل والحياة للموظفين في قسم الشرطة في شنغهاي

وكذلك في هذه الدراسة التي أجرتها سوباليا والدكتور خنان، التي عنوانها أثر التحول الرقمي الايجابي على التوازن بين العمل والحياة سلت الباحثان الضوء على الدور الهام للرقمنة في تعزيز التوازن بين العمل والحياة لموظفي قسم الشرطة من خلال عوامل مثل: الاتصال عبر الإنترنت، تطبيقات السلامة، وترتيبات العمل المرنة. أشارت النتائج إلى وجود صلة إيجابية بين الرقمنة والتوازن بين العمل والحياة، مع التركيز على التأثير الإيجابي للتقنيات الرقمية على تقليل عبء العمل وتحسين استقلالية الموظفين. (Ms. Subalya. S & Dr. Kamala Khannan, 2022)

4. تحليل آثار الرقمنة على الرضا الوظيفي للعمال:

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

تقدم هذه الدراسة رؤى قيمة حول تأثير الرقمنة على الرضا الوظيفي للعمال، بحيث يحدد البحث الابعاد المختلفة التي تؤثر من خلالها الرقمنة على الرضا الوظيفي، ويسلط الضوء على أهمية العوامل مثل زيادة الإنتاجية، وتبسيط وتحسين العلاقات مع الزملاء والرؤساء، وتعزيز الاهتمام بالعمل، علاوة على ذلك تكشف الدراسة أن مجموعات ديموغرافية معينة تواجه مستويات مختلفة من الرضا الوظيفي استجابة للرقمنة، وتؤكد النتائج على أهمية النظر في العناصر مثل ضغط الوقت والتوازن بين العمل والحياة في فهم التأثير الكلي للرقمنة على الرضا الوظيفي، من خلال فحص نقاط القوة النسبية لهذه القنوات يساهم هذا البحث في فهم أعمق لكيفية تشكيل الرقمنة لتصورات الأفراد لبيئة عملهم، علاوة على ذلك تؤكد الدراسة على أهمية هذه النتائج في سياق عملية الرقمنة المتسارعة التي أحدثتها جائحة كوفيد19، وتسليط الضوء على الحاجة إلى مزيد من البحث لاستكشاف الديناميكيات المتطورة بين الرقمنة والرضا الوظيفي في بيئات العمل المعاصرة. (Thomas Bolli & Filippo Pusterla, 2022)

5. دور الرقمنة في الأعمال والإدارة :

وكذلك في سياق استكشاف الرقمنة كعامل لتحسين نوعية الحياة في العمل، فإن مراجعة الأدبيات المنهجية هذه بمثابة مقدمة قيمة للدراسة البحثية الحالية، وتعمق المراجعة في التأثير الديناميكي للتقنيات الرقمية على مختلف المجالات الوظيفية للشركات، وتسليط الضوء على إمكانية تعزيز إجراءات العمل وخلق بيئات عمل أكثر كفاءة وجاذبية من خلال فحص الكلمات الرئيسية مثل الرقمية، والمحاسبة والتدقيق، والخدمات المصرفية، والتأمين، والضرائب، والتسويق، واستراتيجية الأعمال، وحوكمة الشركات، وريادة الأعمال، وإدارة الموارد البشرية، وإدارة الابتكار، وإدارة المخاطر، والتنظيم، والإنتاج، والخدمات اللوجستية، ونظم المعلومات، واقتصاديات الصحة، توفر المراجعة فهما شاملا لدور الرقمنة في الأعمال والإدارة، علاوة على ذلك فإن تركيز

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

الدراسة على الحد من التعقيد، وتقديم الهيكل والوضوح، وإقامة روابط مع وجهات النظر الراسخة في الإدارة والتسويق والتمويل والأدب المحاسبي يمهّد الطريق لمزيد من الاستكشاف في كيفية تأثير الرقمنة بشكل إيجابي على رفاهية الموظف والجودة الشاملة للحياة في العمل. (Esther Calderon-Monge & Domingo Ribeiro-Soriano, 2022)

6. التحول الرقمي مراجعة وتوليف وفرص للبحوث المستقبلية:

حددت هذه الدراسة ان التكنولوجيا والعنصر البشري كأبعاد مجمعة أساسية للتحول الرقمي، وسلطت كذلك الضوء على التحديات التي يواجهها شاغلوا الوظائف خلال رحلة التحول الرقمي، و من خلال التصنيف الاستقرائي ووصف مجموعة الأبحاث الحالية كشفت الدراسة عن موضوعات رئيسية تفصل بين خصوصيات عمليات التحول الرقمي.

(Swen Nadkarni· & Reinhard Prügl, 2020)

7. الرقمنة وإدارة بنية المؤسسة:

سلط البحث الضوء على أهمية فهم التحديات الأساسية التي تواجهها إدارة بنية المؤسسة في سياق مشاريع الرقمنة فضلا عن الفوائد المحتملة التي يمكن تحقيقها عند التغلب على هذه التحديات، من خلال إجراء مسح الخبراء النوعي مع كبار خبراء الصناعة تم اكتساب رؤى حول التحديات الرئيسية التي تواجهها إدارة بنية المؤسسة في عملية الرقمنة، بالإضافة إلى ذلك أكدت الدراسة على التطبيق النظري لإدارة بنية المؤسسة في سياق الرقمنة وضرورة إجراء تحقيق منهجي لاكتساب المزيد من الأفكار النظرية والعملية، فيما يعد فهم الطبيعة التحويلية للرقمنة والتي تركز على تغيير العمليات من خلال الأتمتة بدلا من مجرد رقمنة البيانات أمرا بالغ الأهمية للمؤسسات التي تتطلع إلى الاستفادة من التقنيات الرقمية لتحسين نوعية الحياة في مكان العمل، من

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

خلال البناء على النتائج والتوصيات من هذه الدراسة يمكن للبحوث المستقبلية استكشاف كيف يمكن لمبادرات الرقمنة داخل إدارة بنية المؤسسة أن تساهم في خلق بيئة عمل أكثر ملاءمة للموظفين. (Michael Möhring, Barbara Keller, & Rainer Schmidt, 2023)

8. تأثير التحول الرقمي على أداء الأعمال:

وكذلك في هذه الدراسة توصل الباحثون الى أن الصناعة 4.0 تهدف إلى تعزيز الأتمتة والفعالية التشغيلية والإنتاجية لا سيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك يلعب تكامل البيانات الضخمة والأنظمة السيبرانية دورا حاسما في دفع الابتكار الرقمي والنجاح في مكان العمل، كما يعد فهم آثار الصناعة 4.0 على الشركات الصغيرة والمتوسطة أمرا ضروريا للاستفادة من التقنيات الرقمية لتحسين أداء الأعمال بشكل عام ونوعية الحياة في العمل، ركزت البحث أيضا على أهمية قدرات سلسلة التوريد والكفاءة اللوجستية في سياق التحول الرقمي مع تسليط الضوء على حاجة المؤسسات للتكيف مع المشهد التكنولوجي المتغير. من خلال النظر في هذه العوامل، من الواضح أن الرقمنة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على نوعية الحياة في العمل من خلال تحسين العمليات، وتعزيز صنع القرار، وتعزيز الابتكار في مكان العمل. (Muhammad Ismail, Muhammad Talha Tahir , & Bajwa Maria, 2023)

9. دور الرقمنة في عملية تحسين جودة الخدمات العامة الحضرية:

حسب الدراسة التي أجرتها لورا مينا رايو وميهيالا ميلينسيوك حول "دور الرقمنة في عملية تحسين جودة الخدمات العامة الحضرية"، درست الباحثة تأثير الرقمنة على الخدمات العامة الحضرية، مع التركيز بشكل خاص على وحدة التنقل الحضري داخل بلدية القطاع 4 في بوخارست بحيث دقت في مستوى الرقمنة التي ينظر إليها كل من الإدارة والمواطنين، فضلا عن مساهمة الرقمنة في تحسين جودة الخدمات العامة،

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

وأشارت النتائج إلى متوسط الجودة المتصورة للخدمات الرقمية في رومانيا و إلى تسليط الضوء على أهمية إشراك الموظفين والمواطنين في عملية الرقمنة كما أكدت الدراسة على الحاجة إلى مهارات وتفاعلات جديدة بين المواطنين والموظفين العموميين في العصر الرقمي. (Laura MINA-RAIU & Mihaela MELENCIUC, 2022)

10. إدارة الموارد البشرية الرقمية:

وحسب هذه الدراسة بعنوان "التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية" ركز البحث على حالة وكذلك تطوير إدارة الموارد البشرية الرقمية، مؤكدا على الحاجة إلى تحقيقات تجريبية لفهم تعقيدات الرقمنة في المنظمات، وسلطت الدراسة الضوء على التحديات في الملاءمة الاستراتيجية للتقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية وأهمية تحديد الأنواع الحقيقية لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية الرقمية، علاوة على ذلك ناقش تفاعل إدارة الموارد البشرية الرقمية مع المؤسسة الرقمية الشاملة وقدم نظرة ثاقبة للأنماط الحالية للرقمنة كما تطرقت الدراسة إلى ضرورة استكشاف التوازن بين مستويات الرقمنة في المنظمات وإدارة الموارد البشرية، فضلا عن العلاقات الإدارية والتقنية بين هذه المجالات، وشدد على أهمية القوى المساهمة في ظهور أنواع حقيقية مختلفة من إدارة الموارد البشرية الرقمية والعواقب المرتبطة بهذه الأنواع المحددة، بالإضافة إلى ذلك تطرق البحث إلى العملية المستمرة للرقمنة في إدارة الموارد البشرية والعواقب المحتملة غير المتوقعة، مثل زيادة الضعف التقني ومراقبة الموظفين. بشكل عام، قدمت الدراسة نظرة عامة شاملة على إدارة الموارد البشرية الرقمية، وقدمت رؤى قيمة حول الوضع الحالي والتطور والآثار المترتبة على الرقمنة في مجال إدارة الموارد البشرية. (Stefan Strohmeier, 2020)

11. مستويات الرقمنة لممارسات إدارة الابتكار-دراسة تجريبية للشركات الصغيرة والمتوسطة الخدمية في بولندا:

تقدم الدراسة التي أجراها إرموباكز وتيل إرمانوسكي بحثا مستندا إلى دراسة تجريبية في بولندا على تقييم مستويات الرقمنة وكثافتها في الشركات الصغيرة والمتوسطة الخدمية. مع تسليط الضوء على استخدام الأدوات الرقمية لتسهيل أنشطة الابتكار، وتسليط النتائج الضوء على أهمية التقنيات الرقمية في تعزيز القدرة التنافسية والإنتاجية والاستجابة لاحتياجات العملاء. وعلاوة على ذلك، تشدد الدراسة على ضرورة أن تنظر الشركات الصغيرة والمتوسطة في رقمنة ممارساتها في مجال إدارة الابتكار من أجل اكتساب ميزة تنافسية وتحسين الأداء العام من خلال استكشاف تقاطع الرقمنة والابتكار في قطاع الخدمات، يساهم هذا البحث في فهم أعمق للكيفية التي يمكن بها للأدوات الرقمية أن تدفع التحسينات في جودة حياة العمل والنجاح التنظيمي. (Katarzyna Łobacz & Roman Tylżanowski , 2022)

12. رقمنة وتنظيم العمل والعمالة :

في سياق الرقمنة وتأثيرها على العمل والتوظيف، يعمل تكامل التقنيات الرقمية على تشكيل علاقات العمل وديناميكيات التوظيف ولا يؤدي هذا الاستخدام المفرط للتكنولوجيا إلى تسريع نمو الوظائف في قطاعي الخدمات والمعلومات فحسب بل يؤدي أيضا إلى إدخال عناصر جديدة من انعدام الأمن والذي يؤدي بدوره إلى مخاطر صحية كبيرة. بينما يكافح صانعو السياسات لمعالجة التحولات العميقة التي أحدثها صعود الاقتصاد الرقمي، و هناك حاجة متزايدة للتجريب في إعادة تنظيم العمل والتوظيف للتنقل بفعالية في هذه التغييرات، حيث يبحث العمال بشكل متزايد عن طرق لتحسين نوعية حياتهم في العمل وسط مخاوف من الاضطراب والاستغلال وعدم الاستقرار، ويسلط هذا البحث الضوء على أهمية فهم كيف يمكن للرقمنة أن تكون بمثابة

مسار لتحسين الجودة العامة للحياة في بيئات العمل. (Christian Lévesque & Peter Fairbrother and Nicolas , 2020)

13. هل تتضمن الرقمنة إزالة الحساسية، (رؤية استراتيجية حول الآثار الجانبية لرقمنة مكان العمل؟):

وحسب الأبحاث التي أجراها روكو بالومبو على الآثار المتعددة الأوجه على المناخ التنظيمي الاجتماعي، تؤكد الدراسة على الحاجة إلى إطار استراتيجي يعيد صياغة السلوكيات والممارسات التنظيمية داخل البيئة الرقمية، ويسلط الضوء على أهمية دمج الأبعاد البشرية والتكنولوجية للعمل للتخفيف من الآثار الجانبية المحتملة للرقمنة على الثقة والإنصاف في العمل، حيث يلعب مديرو الخط المتوسط دورا حاسما في معالجة الآثار السلبية للرقمنة من خلال تعزيز العلاقات المستمرة والموثوقة مع الموظفين من خلال الأدوات الرقمية، من خلال إشراك الموظفين في تشكيل سمات وظائفهم يمكن للمديرين المتوسطين تعزيز المعنى التنظيمي والعملي، مما يساهم في نهاية المطاف في تحسين المناخ التنظيمي الاجتماعي. (Rocco Palumbo, 2021)

14. آثار مكان العمل الرقمي المتزايدة على رضا العمال:

درس الباحثون آثار الرقمنة على الرضا الوظيفي بين الطلاب غير المتفرغين وخريجي كليات التعليم والتدريب المهني في سويسرا، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي بين الرقمنة والرضا الوظيفي، مدفوعا في المقام الأول بزيادة الإنتاجية ومهام العمل الأكثر جاذبية، حيث تم تحديد عوامل مثل الاستقلالية والتفاعل مع الزملاء والمشرفين والتوازن بين العمل والحياة وضغط الوقت والمخاوف بشأن الأمن الوظيفي كمؤثرات رئيسية للرضا الوظيفي في العصر الرقمي، واستكشفت الدراسة أيضا كيف اختلفت هذه التأثيرات عبر مجموعات ديموغرافية مختلفة بما في ذلك الجنس والعمر والمناصب الإدارية ومجالات الدراسة، ويؤكد البحث على أهمية

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

فهم التأثيرات المتنوعة للرقمنة على الرضا الوظيفي وتسلط الضوء على كل من الفرص والتحديات التي تنشأ عن التحول الرقمي لبيئات العمل. (Jorin Zeebregts, 2022)

15. الثورة الصناعية الرابعة، التكنولوجيا الذكية، والذكاء الاصطناعي والروبوتات والخوارزميات:

ألقت الدراسات الحديثة الضوء على تأثير الرقمنة على صحة العمال والتوازن بين العمل والحياة. وهذا البحث من قبل تشو وآخرون أكد على العلاقة الإيجابية بين القيادة الرقمية وإبداع الموظفين، مع تسليط الضوء على أهمية تعزيز المهارات الرقمية بين القادة، بالإضافة إلى ذلك التحقيقات في آثار تناوب المهام داخل أنظمة المساعدة الرقمية، كما استكشف ميكوس وآخرون الفوائد المحتملة على تحفيز العمل والأداء الذاتي، بحيث يتم تحديد العمل عن بعد كعامل يحتمل أن يؤثر على أنماط الحياة الصحية، وإن كان ذلك مع ارتباطات مختلفة بناء على سياقات فردية. و تؤكد دراسة وانغ ووانغ على أهمية تعزيز الاستثمار في الرقمنة لتعزيز الصحة المهنية وتشجيع تبني أساليب الإدارة العلمية و مع استمرار التكنولوجيا في تشكيل مكان العمل لكي يمكن الانفصال عن العمل لا سيما للعمال القاطنين الأماكن البعيدة، ومسألة مهمة تتطلب المزيد من الاستكشاف. تؤكد هذه النتائج على حاجة المؤسسات إلى التنقل في المشهد الرقمي بعناية، مع الأخذ في الاعتبار كل من الفرص والتحديات التي تطرحها الرقمنة في تعزيز بيئة عمل مواتية لرفاهية الموظفين.

(Rudolf M. Oosthuizen, 2022)

16. السيف ذو الحدين للوصول عبر الإنترنت إلى أدوات العمل خارج اوقات الدوام العادي:

سلط الباحثون الضوء على الطبيعة المزدوجة للمرونة القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأكدت النتائج على تعقيدات استقلالية الموظفين في الاستجابة للاتصالات المتعلقة بالعمل عن بعد، مما يؤدي إلى صعوبات محتملة للتوازن بين العمل والحياة الشخصية. تم تحديد عوامل مثل المرونة الزمنية والمكانية

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

المتاحة، والمرونة الزمنية المطلوبة، والسلوكيات غير المتعلقة بمقاطعة العمل كمكونات رئيسية تؤثر على الرضا الوظيفي، تسلط هذه الدراسة الضوء على التحديات والفرص التي تتيحها الرقمنة في مكان العمل، مؤكدة على حاجة المؤسسات إلى النظر بعناية في آثار زيادة الاتصال على رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم. (Martina Hartner Tiefenthaler, Mostafa and Sabinet Koeszeg, & Ahmed Mohammed Sayed, 2023)

17. القيادة الرقمية وإبداع الموظف:

أكد الباحث على دور التكنولوجيا الرقمية في تعزيز المرونة التنظيمية واستخدام الموارد من خلال التمكين، علاوة على ذلك يؤكد البحث على التأثير الوسيط لصياغة وظائف الموظفين في ربط القيادة الرقمية بإبداع الموظفين، وعرض كيف يمكن لسلوكيات القيادة أن تؤثر على النتائج الإبداعية للموظفين مع استمرار الرقمنة في تشكيل بيئة العمل الحديث، يصبح فهم تأثير القيادة الرقمية على الإبداع أمراً بالغ الأهمية في مواجهة تحديات العصر الرقمي التي تتميز بالتقلب وعدم اليقين والتعقيد والغموض. (Jian Zhu, Bin Zhang, Mingxing Xie , & Qiuju Cao, 2022)

18. تأثير الاقتصاد الرقمي على الصحة المهنية:

يسلط البحث الضوء على كيفية إعادة تعريف التكنولوجيا الرقمية لنماذج القيادة التقليدية مع التركيز على التأثير العميق للرقمنة على الديناميكيات التنظيمية نظراً لأن الرقمنة أصبحت اتجاهًا حتميًا في مؤسسات اليوم فإن العصر الرقمي يمثل تحديات تتميز بالتقلب وعدم اليقين والتعقيد والغموض، من خلال الاستفادة من مزايا الاقتصاد الرقمي يمكن للمؤسسات تحقيق جودة محسنة وكفاءة وقوة تحويلية وهي ضرورية لتعزيز التنمية المتكاملة عالية الجودة، تؤكد الآثار العملية للقيادة الرقمية على دورها في تشكيل صياغة وظائف الموظفين،

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

وبالتالي تعميق فهم كيفية تأثير القيادة الرقمية على إبداع الموظفين، وفي النهاية، النجاح التنظيمي. (Fanfan

Wang & Zheng Wang, 2023)

19. الآثار الصحية للعمل عن بعد على العمال:

يسلط البحث الضوء على كيف يمكن لتطوير الاقتصاد الرقمي أن يعزز كفاءة نقل المعرفة التقنية، ولا سيما لصالح الموظفين ذوي المهارات المتدنية من خلال التأكيد على الطبيعة التحويلية لثورة التكنولوجيا الرقمية على نماذج الإنتاج والهياكل التنظيمية، تؤكد الدراسة على أهمية إعادة التفكير في استراتيجيات الشركات لتحقيق مزايا تنافسية مستدامة علاوة على ذلك تؤكد الدراسة على الآثار الإقليمية لتعزيز الرقمنة في تحسين نتائج الصحة المهنية، مع التأكيد على دور التكنولوجيا كوسيط حاسم لتعزيز رفاهية مكان العمل. (Yuko

Furuya, Shoko Nakazawa, Kota Fukai, & Masayuki Tatemichi, 2022)

ان الدراسات السابقة التي تم التطرق اليها باختلافها وتسلسلها الزمني قد عالجت موضوع الرقمنة و جودة الحياة الوظيفية كل دراسة و مساهماتها ، فبعضها أبرز ضرورة تبني التكنولوجيات العلمية لتحسين أداء العمل و زيادة الانتاجية و بعض الدراسات نوهت الى اهمية الرقمنة في تحسين جودة الحياة الوظيفية وذلك بالتركيز على ابعاد مختلفة لجودة الحياة الوظيفية ، فقد ساعدتنا هذه الدراسات في فهم جوانب الموضوع كما استخلصنا نظرة عامة حول المناهج المتبعة و اهم المراجع المستخدمة التي تخدم موضوعنا ولكي تكون دراستنا مكاملة لهذه الدراسات السابقة قمنا بتحديد بعض الفجوات التي سنبحث عنها وسنعالجها، فيما يلي بعض هذه الفجوات:

تحديد الفجوات:

- التأثير النفسي والاجتماعي للرقمنة:

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

العديد من الدراسات ركزت على الجوانب الإنتاجية والوظيفية للرقمنة، مثل تحسين الكفاءة والإنتاجية. هناك حاجة لمزيد من البحث حول التأثيرات النفسية والاجتماعية للرقمنة على جودة الحياة في العمل، مثل تأثيرها على الصحة النفسية، التوتر، الرضا الوظيفي الشخصي، والعلاقات بين الموظفين.

• الفروقات بين القطاعات المختلفة:

معظم الدراسات تركزت على قطاعات محددة مثل المصارف، الشرطة، والشركات الصغيرة والمتوسطة. هناك حاجة لدراسات مقارنة تشمل قطاعات متنوعة مثل التعليم، الصحة، التكنولوجيا، والصناعة الثقيلة، لفهم كيف تؤثر الرقمنة على جودة الحياة في العمل عبر مختلف الصناعات.

• تأثير الرقمنة على التوازن بين العمل والحياة:

بالرغم من وجود بعض الدراسات التي تناولت هذا الجانب، إلا أن هناك حاجة لمزيد من البحث المتعمق حول كيفية تأثير الرقمنة على التوازن بين العمل والحياة، بما في ذلك التحديات والحلول الممكنة لتحقيق توازن أفضل.

• التأثيرات الديموغرافية:

بعض الدراسات أشارت إلى اختلاف تأثير الرقمنة باختلاف الفئات الديموغرافية مثل العمر والجنس. هناك حاجة لدراسات أكثر تفصيلاً تستكشف كيف تتفاعل مختلف الفئات الديموغرافية مع الرقمنة، وكيف يمكن تخصيص المبادرات الرقمية لتلبية احتياجات هذه الفئات بشكل أفضل.

• التفاعلات بين التقنية والبشر:

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

رغم الحديث عن التفاعل بين التقنيات الرقمية والموظفين، إلا أن هناك حاجة لمزيد من البحث حول كيفية تحسين هذا التفاعل لتقليل المقاومة وزيادة القبول للرقمنة، بما في ذلك التدريب والدعم النفسي والاجتماعي.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي

في هذا الباب، نقدم التعريفات، الأسس النظرية والمفاهيم الأساسية لبحثنا

المطلب الأول: الرقمنة

شهدت التقنيات الرقمية اعتمادا متزايدا في ممارساتنا اليومية وفي المنظمات، بحيث تم تحديد إمكانات هذه التقنيات التي تساعد على تحليل البيانات وخفض التكاليف ورفع الانتاج وكذلك التواصل مع العملاء بسرعة ... الخ، مما أدى إلى رقمنة العديد من المؤسسات وبالتالي فإن هذه الرقمنة هي موضوع رئيسي للعديد من الشركات استجابة للتغيرات العميقة التي تواجهها المنظمات من أجل تحسين أدائها وتلبية الاحتياجات المستقبلية، لتحقيق ذلك تحتاج المؤسسات إلى تطوير عملياتها الخاصة باستخدام جميع التقنيات الرقمية المتاحة.

الفرع الأول: تعريف الرقمنة

عرف (Vial, 2019) الرقمنة على النحو التالي: "عملية الرقمنة هي دمج التقنيات الرقمية بالكامل في جميع أنشطة الشركة من خلال استخدام الهواتف الذكية كأداة عمل".

وحسب (Souad HABBANI, 2017) "تعمل الرقمنة على تحسين أداء هذه الشركات وتساهم في تقليل العقوبات المالية من خلال تقديم خيارات تمويل بديلة لها".

ووفقا ل (BARABEL Michel, 2015)، الرقمنة هي: "عملية مستمرة بحيث من خلال الابتكار يقدم أدوات وعمليات وخدمات جديدة تعمل على تغيير حياة الأفراد والعمل بشكل خاص".

بناء على التعريفات السابقة، يمكننا تصور الرقمنة كعملية مستمرة لدمج التقنيات الرقمية في جميع أنشطة ومهن المنظمة، باستخدام أدوات مثل الكمبيوتر والهاتف الذكي... الخ. وقد تشمل هذه العملية إدخال عمليات وخدمات جديدة تغير حياة الأفراد وعملهم، وتحدث تغييرات كبيرة في تقنيات المعلومات والحوسبة

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

والاتصالات. باختصار، الرقمنة ظاهرة تؤثر على جميع جوانب المنظمة والمجتمع، بسبب التطور السريع للتقنيات الرقمية، في الوقت الحاضر أصبحت واحدة من الروافع الاستراتيجية للشركات لأنها تسمح لها بالبقاء على اطلاع دائم بالتطور المستمر لبيئتها. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يضمن اتصالاً داخلياً وخارجياً جيداً، ومناخاً مناسباً للعمل، ومشاركة فعالة للمعلومات، وتقليل أوقات إكمال المهام والتكاليف المرتبطة بها، بفضل هذا يمكن للشركات تحسين أدائها والاستفادة من ميزة تنافسية مهمة.

تتضمن الرقمنة استخدام جميع التقنيات والأدوات والوسائل التي تسهل تنفيذ المهمة بفضل تكامل التقنيات الرقمية، مما تغير طريقة خلق القيمة وتغير التفاعلات الاجتماعية وكذلك السلوك التجاري وكذلك طريقة تفكير الأفراد، فحسب (Vial, 2019) الرقمنة هي "عملية تهدف إلى تحسين الكيان من خلال إحداث تغييرات كبيرة في تكنولوجيا المعلومات والحوسبة والاتصالات والاتصال".

الفرع الثاني: مراحل الرقمنة

من أجل النجاح في الرقمنة، يجب على المنظمة تطوير نهج شامل لا يقتصر على تكنولوجيا المعلومات فقط. يتطلب هذا النهج المرور بعدة مراحل:

1- التهيئة للرقمنة:

في بداية العملية، من الضروري أن تحدد الإدارة رؤية واضحة بالإضافة إلى أهداف ذكية (محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وواقعية ومحددة بمرور الوقت).

للقيام بذلك، من الضروري إجراء تقييم داخلي وخارجي، بما في ذلك مراجعة حسابات الشركة.

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

-التدقيق الداخلي: يفحص أداء الشركة، لتقييم مستوى نضجها الرقمي من خلال تحديد نقاط قوتها وضعفها في هذا المجال.

-التدقيق الخارجي: ينطوي على تحليل مقارنة مع شركات أخرى مماثلة (تؤخذ كمعيار) والرصد المستمر لأحدث التقنيات والممارسات الرقمية.

2-تحسين تنظيم الشركة:

هذه المرحلة حاسمة لخلق ثقافة رقمية مبتكرة وإنشاء شركة أكثر مرونة وكفاءة.

-بناء ثقافة رقمية جديدة: فيما يتعلق بالرقمنة، وفقا لجيل بابينيت يعتمد النجاح على إنشاء ثقافة شركة رقمية المنحى، للقيام بذلك من الضروري إبقاء جميع الموظفين على اطلاع وتدريبهم على المهارات الرقمية اللازمة لضمان الانتقال الرقمي للشركة، وبالتالي فإن التواصل والتدريب هي خطوات حاسمة يجب اتباعها، ولبناء ثقافة الرقمنة من الضروري اتباع عدة خطوات منها عجلة ديمينغ مثلا، حيث يمكن استخدامها لتوضيح هذه الخطوات:

أ. التخطيط: من الضروري وضع استراتيجية واضحة وأهداف دقيقة وتحديد العمليات التي سيتم وضعها للرقمنة.

ب. التطوير: تتكون هذه الخطوة من تنفيذ خطة الرقمنة للشركة.

ت. المراقبة: من المهم التحقق من أداء التحول المنفذ وتحليله وتقييمه.

ث. اتخاذ الإجراء: اعتمادا على النتائج التي تم الحصول عليها، يجب على الشركة تبني السلوك المناسب

إذا اعتبر الأخير أنه نجح في رقمنة الشركة فيجب عليه بالتالي الاستمرار في التحديثات بانتظام،

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

ودمج تقنيات جديدة في عمله الخاص، أما إذا كان العكس أي أن رقمنة الشركة قد فشلت، وعند هذه النقطة يجب على الأخير استئناف عملية التنفيذ من البداية، مع تصحيح نقاط ضعفه التي كان من الممكن أن تحددها سابقا ببصيرة.

-**بناء منظمة أكثر استجابة وكفاءة:** يجب أن تواجه المنظمة تحدي بيئة معقدة ومتغيرة باستمرار، ولتحقيق ذلك يجب أن تتبنى نهجا أكثر مرونة، وتعزز التعاون بين فرقها وتضمن تدفقا للمعلومات، من أجل اتخاذ القرارات اللازمة بسرعة وكفاءة، وبهذه الطريقة فقط ستكون قادرة على التكيف بشكل أفضل مع التطورات والطفرات في بيئتها.

-**استغلال التكنولوجيات ذات القيمة:** على الرغم من أن العنصر البشري ضروري للرقمنة، إلا أنه من الضروري والحملي أن يستخدم الأدوات التكنولوجية لقيادة هذا الانتقال بفعالية داخل الشركة، سيؤدي استخدام هذه الأدوات إلى تحسين الإنتاجية وتطوير منتجات أو خدمات جديدة وكذلك تعزيز الثقافة التعاونية.

-**تطوير الأعمال وتجربة العملاء:** يتكون من عنصرين: الابتكار وتجربة العملاء.

-**تشجيع الابتكار:** يتطلب نجاح الشركة على المدى الطويل نهجا مبتكرا يستغل الفرص التي توفرها الأسواق الجديدة، يمكن أن تكون التقنيات الجديدة والرقمية مصادر رئيسية لتطوير منتجات أو خدمات جديدة ويمكن أن تسمح للشركة بإعادة تعريف معايير السوق من خلال العروض الجذابة، باختصار يمكن أن يكون استخدام التكنولوجيا الرقمية أحد الأصول الرئيسية لضمان بقاء الشركة ونموها.

-**تحسين تجربة العملاء:** تتمتع الشركات بالقدرة على تغيير تجربة العملاء باستخدام الأدوات التكنولوجية لفهم احتياجات عملائها ودمجها وتلبيتها بشكل أفضل، وهو أمر ضروري لتحسين علاقتهم وولائهم.

الفرع الثالث: أدوات الرقمنة

تسمح أدوات الرقمنة بأتمتة المهام المتكررة مثل بعض المهام المتعلقة بالإنتاج ومتابعة العملاء والمهام الإدارية، والتي تكون قادرة على السماح للشركة بتحسين أدائها العام ومنحها ميزة تنافسية كبيرة. (<https://www.lumapps.com/fr/digital-workplace/outils-transformation-digitale/>, 2023)

1-أجنحة جوجل ومايكروسوفت التعاونية:

المجموعة التعاونية هي مجموعة متكاملة من التطبيقات والبرامج والمصممة لتسهيل التعاون وإدارة مشروع الفريق، توفر هذه الأجنحة أدوات اتصال مبتكرة وتسمح بمشاركة المعلومات عبر الإنترنت، الميزة الرئيسية للأجنحة التعاونية هي أنها توفر حلا كاملا لإدارة جميع جوانب الأعمال في العالم الرقمي، من بين الأجنحة الأكثر شعبية، نجد جناح جوجل (Gmail, Docs, Drive, Agenda، إلخ.) ومايكروسوفت أوفيس (Word, Excel, one drive , Air Table, Outlook، إلخ.). 365

2-منصات الاتصال:

يعتمد نجاح الشركة إلى حد كبير على قدرتها على التواصل بشكل فعال، والتبادلات بين شركاء الأعمال ضرورية لتحسين ربحية الموارد البشرية وتسهيل أداء العمل وتعزيز التنظيم الداخلي، باستخدام منصات الاتصالات (Skype, Slack, Microsoft. Google Meet) يمكن للشركة إنشاء مجموعات مخصصة لكل مشروع لضمان أن يتم إبلاغ جميع أصحاب المصلحة من التقدم المحقق في المشروع في الوقت المناسب، يمكن أن تساعد هذه الأدوات أيضا في التكيف مع الأشكال الجديدة لتنظيم العمل من خلال ضمان مشاركة جميع أصحاب المصلحة في حل المشكلات واقتراح الحلول.

3-برامج الأعمال:

هو برنامج تم تطويره خصيصا لتلبية الاحتياجات والتحديات التي تواجهها المنظمة، ويمكن لكل قسم أو مديرية استخدام برامج محددة لتحسين أدائها، والتي هي أيضا سهلة الاستعمال والاستخدام، باختصار تم تصميم هذه البرامج لتلبية المتطلبات الفريدة الخاصة بكل مؤسسة.

4-أدوات إدارة علاقات العملاء :

الهدف الأساسي للشركة هو تلبية احتياجات عملائها، ومن أجل الحفاظ على ولاء عملائها وتلبية متطلباتهم الأعلى من أي وقت مضى تتبنى الشركات بشكل متزايد أدوات إدارة علاقات العملاء، تسمح هذه الأدوات للشركات بفهم احتياجات عملائها بشكل أفضل وتكييف عروضهم وفقا لذلك، ومن بين أدوات إدارة علاقات العملاء الشعبية يمكننا أن نذكر:

-**(HubSpot)** منصة إدارة المبيعات والتسويق وخدمة العملاء.

-**(Pipedrive)** هو برنامج إدارة علاقات العملاء.

-**(Salesforce)** هو حل لإدارة العلاقات التجارية للعملاء والموردين والشركاء.

(<https://www.revuecca.com/index.php/home/article/view/190/169>, 2023)

5-أداة تخطيط موارد المؤسسة :

يعد تحديث البرنامج (تخطيط موارد المؤسسة) خطوة حاسمة في أي مبادرة للرقمنة، يلعب تخطيط موارد المؤسسة دورا رئيسيا في جمع جميع الأدوات والبيانات اللازمة للإدارة الفعالة، وكذلك لتسهيل تبادل المعلومات داخل الشركة، وبفضل قدرتها على مركزية البيانات تتيح هذه الأداة تحسين العمليات وتنسيق الأنشطة

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

بطريقة فعالة، باختصار يعد نظام تخطيط موارد المؤسسة الفعال أمرا ضروريا لضمان نجاح مشروع الرقمنة.
(<https://www.choisirmonerp.com/erp/definition-d-un-erp>, 2023)

6- أدوات إدارة المحتوى

من غير المعقول عمليا ذكر الرقمنة دون ذكر استخدام نظام إدارة المحتوى، نظام إدارة المحتوى هو في الواقع برنامج يسمح بإنشاء وإدارة مواقع الويب أو تطبيقات الهاتف المحمول، غالبا ما يكون موقع الويب هو التفاعل الأول الذي يقوم به العملاء مع الشركة، لذلك يجب تصميمه بعناية وبتصميم جذاب مع توفير المعلومات ذات الصلة وتقديم تجربة مثالية من خلال التنقل السلس، ويمكن استخدام نظام إدارة المحتوى لتطوير موقع عرض أو متجر عبر الإنترنت، ويسمح بدمج العديد من الميزات مع البقاء في متناول الجميع لتحسين موقعه على الويب باستمرار، بالإضافة إلى ذلك تتوفر ملحقات لتخصيص الموقع وفقا لتوقعات الجمهور المستهدف.

ميزة أخرى لنظام إدارة المحتوى هي أنه عادة ما يكون ميسور التكلفة أكثر من إنشاء موقع مخصص. من بين أنظمة إدارة المحتوى الأكثر شعبية نجد (. WordPress, Prestashop. Drupal).

7- أدوات التخزين عبر الإنترنت:

توفر تقنية التخزين عبر الإنترنت حلا عمليا للسماح للموظفين بالوصول إلى المعلومات في الوقت الفعلي، حتى عندما لا يكونون موجودين فعليا في المكتب، هذا الحل مناسب بشكل خاص للشركات التي تتطلع إلى تحسين العمل عن بعد، كما يتضح من الأزمة الصحية الأخيرة التي شجعت العمل عن بعد أدوات التخزين على الانترنت مثل (One Drive،Box, Drive, Dropbox)، فهي معروفة وتوفر أقصى قدر من الأمن لبيانات الشركة، باختصار تسهل هذه الأدوات استمرارية عمليات الشركة حتى خلال فترات العمل عن بعد.

8- أدوات المحاسبة:

تتأثر المحاسبة أيضا بهذا التحول، حيث توفر أدوات المحاسبة الرقمية مزايا كبيرة من خلال تسهيل وتبسيط العمليات المحاسبية، وبالتالي توفير وقت كبير، في هذا السياق يتم استخدام عدة برامج مثل (SAGE , CEGID) عادة.

9-أدوات إدارة التوظيف:

تمتد الرقمنة أيضا إلى مجال التوظيف، الهدف منها هو معالجة عدد كبير من العمليات بكفاءة باستخدام التقنيات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي للعثور بسرعة على الملفات الشخصية الأكثر ملاءمة وبالتالي تقليل عدد المقابلات المطلوبة، حاليا أدوات إدارة التوظيف الأكثر فعالية هي , Talent Soft (SmartRecruiters).

10-أدوات إدارة الرواتب:

غالبا ما تعتبر إدارة كشوف المرتبات عنصرا أساسيا في التحول الرقمي للشركات. ومع ذلك ، يمكن أن تستغرق وقتا طويلا وتتطلب استخدام أدوات مبتكرة وبسيطة وسريعة لتنفيذها بفعالية، وبالتالي، فإن أتمتة كشوف المرتبات وعملية الموارد البشرية هي جانب مهم من هذا التحول الرقمي، مما يسمح بالمركزية وإمكانية الوصول في الوقت الفعلي للبيانات المتعلقة بالغياب وتقارير النفقات ووقت العمل، في أي مكان في العالم، يمكن للموظفين أيضا تقديم طلبات إجازتهم مباشرة عبر البرامج عبر الإنترنت، إن استخدام أدوات التحول الرقمي لإدارة كشوف المرتبات يجعل من الممكن زيادة الكفاءة والتركيز على المهام المهمة الأخرى، بعض أدوات إدارة الرواتب شائعة الاستخدام تشمل Payfit ، Corday ، Figgo.

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

الفرع الرابع: فوائد الرقمنة للشركة

توفر الرقمنة العديد من المزايا للشركة بادئ ذي بدء يعمل على تحسين تجربة المستخدم من خلال تقديم تجربة شخصية ومتصلة مما قد يؤدي إلى زيادة رضا العملاء وولائهم بالإضافة إلى ذلك يضمن التحول الرقمي قابلية التوسع للعمليات ويزيل أوجه القصور، والتي يمكن أن تزيد من رضا الموظفين والاحتفاظ بهم وأيضا يمكن أن يوفر التحول الرقمي ميزة تنافسية قصيرة الأجل على المنافسين لأنه يسمح باستخدام أكثر كفاءة للتقنيات واستخدام أفضل للبيانات، كما أنه يبسط تكامل التقنيات ويجعل من الممكن ترشيد جميع ممارسات الشركة، مما قد يؤدي إلى خفض التكاليف وتحسين كفاءة هذا الأخير.

أخيرا، يتيح التحول الرقمي تزويد الشركة بقدرة أفضل على التكيف مع متطلبات التقنيات المستقبلية، لأن التكنولوجيا تستمر في التطور بوتيرة سريعة بشكل متزايد، باختصار يوفر التحول الرقمي العديد من المزايا للشركات التي ترغب في الحفاظ على قدرتها التنافسية في عالم دائم التغير.

(2023، <https://www.scrive.com/fr/digital-transformation/>)

الفرع الخامس: أدوار الرقمنة في النشاط المهني

يمكننا النظر في ثلاثة أدوار رئيسية للرقمنة للنشاط المهني:

إنها تحسن أو تزيد من القدرات المعرفية والجسدية والاجتماعية للأفراد لتحسين سلوكهم المهني هذه الأجهزة هي عبارة عن شركاء عمل حقيقيون (مثل الروبوتات) تسمح لنا بعمل المزيد وأفضل مع هذه التقنيات أكثر من ما يكون بدونها وبالتالي نحن في نشاط "مشارك" حقيقي. في صياغة برانجير (2002) مع التكنولوجيا أي نشاط يسمح لنا بالعمل معا ومشاركة الأنشطة والموارد والعمل إنها علاقة متبادلة المنفعة الإجراءات

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

التكنولوجية لا تضر بالنشاط البشري بحيث يتم ترك أصل النشاط للفرد و تقوم الأنظمة التقنية بمهام دقيقة و / أو صعبة و / أو معقدة. (Chaumon & Bobillier, 2017)

تقنية الاستبدال: تهدف هذه الأنظمة ببساطة إلى استبدال الفرد في عمله لعدد من الأسباب، تعتبر هذه الأجهزة أكثر موثوقية وقوة، والأهم من ذلك أنها أكثر كفاءة وفعالية من حيث التكلفة من التدخل البشري، لا يمكن للأفراد التنافس مع قوة الحوسبة والتخزين لهذه الأنظمة في سياق رقمنة الاعمال او المهام يطرح السؤال حول استدامة الوظائف في أشكال جزئية أو مقطعة نتيجة لذلك هناك توقعات لبعض الاقتصاديين (بينيديكت فراي وأوزبورن ، 2013) أن ما يقرب من 46 ٪ من الوظائف الحالية ستختفي ومع ذلك ذكرت لجنة إرشادات التوظيف أن ما يقارب من نصف الموظفين ما زالوا يرون أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هذه تدعم بعض أنشطتهم. (Chaumon & Bobillier, 2017) أخيراً، تشكل التقنيات المسهلة الفئة الثالثة والأخيرة من هذا الثلاثي تهدف إلى تعويض العجز أو الهشاشة التي قد تكون ناجمة عن عوامل مختلفة بما في ذلك:

أ. الإعاقات الخلقية أو المكتسبة.

ب. تدهور حالة الشخص بسبب المرض المبكر في العمل.

ت. تأثير طول العمر المهني.

نتيجة لذلك، سيتم مساعدة الموظف من قبل مساعدين تقنيين مثل الهياكل الخارجية التي تدعم النشاط البدني للرسامين في البناء. أخيراً، على الرغم من أن هذه التقنيات تقدم غرضاً ملطفاً إلا أنها يمكن أن تؤدي أيضاً وظيفة وقائية من خلال إعفاء الموظفين من الأنشطة الشاقة وبالتالي منع ظهور المشاكل المحتملة.

(Chaumon & Bobillier, 2017)

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

المطلب الثاني: جودة الحياة في العمل

جودة الحياة في العمل ليست مجرد مفهوم نظري، بل هي عنصر حيوي لتحقيق النجاح والاستدامة في بيئة العمل الحديثة. من خلال فهم العوامل المؤثرة والعمل على تحسينها، يمكن للشركات تعزيز رضا وإنتاجية موظفيها، مما يعود بالنفع على الأداء العام للمؤسسة .

ترجع أصول مفهوم جودة الحياة في العمل إلى السبعينيات من القرن العشرين، عندما بدأ الباحثون والعلماء في دراسة تأثير بيئة العمل على الأداء والرضا الوظيفي. مع تطور حركة إدارة الموارد البشرية، بدأت الشركات تدرك أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في مكان العمل. تطورت الأفكار والنماذج بمرور الوقت، لتشمل مفاهيم مثل التوازن بين العمل والحياة، والمرونة في العمل، وأهمية الثقافة المؤسسية.

قبل تناول تعريف جودة الحياة في العمل، من الضروري التعمق في المفاهيم المرتبطة بها، التي قد تتغير اللبس مع مفاهيم أخرى. ينطبق هذا بشكل خاص على الرفاهية في العمل، الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة المهنية والخاصة، والتحفيز في العمل.

• **الرفاهية في العمل:** الرفاهية في العمل، مفهوم متعدد الأبعاد، يتميز بتقييم إيجابي لمكونات العمل المختلفة وإطاره، ويشمل الجوانب التحفيزية، العاطفية، السلوكية، الإدراكية، والنفسية الجسدية.

(Djediat, 2018)

• **التوازن بين الحياة المهنية والخاصة:** هو التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، مع التركيز على التفاعل بين العمل والحياة خارج العمل، وبشكل أكثر تحديدًا فيما يتعلق بالعائلة. تهدف فكرة التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية إلى تحقيق انسجام بين مختلف جوانب الحياة. (Djebaili,

2020)

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

- **التحفيز في العمل:** جميع العناصر التي تحفز الشخص على تبني سلوك معين بهدف تحقيق أهداف محددة يمكن اعتبارها حافزًا. يتفاوت هذا الحافز في شدته بناءً على قوة الحاجة أو الرغبة التي يسعى

الشخص لإشباعها. (Franck Brillet, 2017)

الفرع الأول: تعريف جودة الحياة في العمل

عرف (M.Abdulghani, 2018) جودة الحياة في مكان العمل بأنها المقياس الذي يقيس مدى رضا وسعادة ورفاهية الموظفين داخل بيئة العمل، وعرف (Gröschl, 2018) بأن جودة الحياة في مكان العمل تشير إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بالعمل والحياة الشخصية للموظفين مثل التوازن بين العمل والحياة الشخصية والتنمية المهنية والدعم الاجتماعي والبيئة الجسدية والنفسية في مكان العمل.

وعرف (Demerouti, 2001) جودة الحياة في مكان العمل بأنها تشير إلى مدى تلبية احتياجات الموظفين وتطلعاتهم في بيئة العمل بما في ذلك البيئة الجسدية والنفسية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية والفرص للنمو المهني والتطوير.

إذا فجودة الحياة في العمل هي بلا شك مصطلح الأكثر اكتمالا لمعالجة الجوانب المتعددة للحياة في العمل: العمل نفسه ومحتواه وظروفه وتنظيمه ونظام العلاقات الاجتماعية الذي يتكيف مع قدرة الأفراد على التصرف وتمكينهم من ذلك وهذا يعني منحهم القدرة على القيام بعمل جيد في ظروف جيدة.

الفرع الثاني: أهمية جودة الحياة العملية وتأثيرها على الموظفين والمنظمات

جودة الحياة العملية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين ورفاهيتهم. من خلال تلبية الاحتياجات الشخصية والمهنية للموظفين داخل مكان العمل، يمكن تعزيز رضاهم ورفاهيتهم بشكل كبير و البيئة الداعمة التي تراعي جودة الحياة العملية تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين، مما يسهم في

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

تحسين معنوياتهم وصحتهم النفسية بالإضافة إلى ذلك يسهم التركيز على جودة الحياة العملية في تقليل معدلات دوران الموظفين و المؤسسات التي تستثمر في تحسين بيئة العمل وتلبية احتياجات موظفيها تحقق معدلات احتفاظ أعلى مما يساهم في خلق قوة عاملة مستقرة وملتزمة وهذا الانخفاض في معدل الدوران يقلل من التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد، ويسهم في الحفاظ على الخبرات والمعرفة داخل المنظمة.

تحسين جودة الحياة العملية يؤدي أيضًا إلى تعزيز الإنتاجية والأداء و بيئة العمل الإيجابية التي تعطي الأولوية لرفاهية الموظفين تعزز من تحفيزهم والتزامهم بمهامهم مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمؤسسة و الموظفون الراضون يكونون أكثر إنتاجية وابتكارًا مما يدعم تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فعالية.

من الناحية التنظيمية، تساهم جودة الحياة العملية في تحسين السمعة المؤسسية فالمؤسسات التي تركز على رفاهية موظفيها تتمتع بسمعة إيجابية وتجذب أفضل المواهب في السوق هذا يساهم في تعزيز صورة العلامة التجارية للمؤسسة ويجعلها مكانًا مفضلًا للعمل.

أخيرًا، تلعب جودة الحياة العملية دورًا مهمًا في دعم التطوير الشخصي والمهني للموظفين. المبادرات التي تهتم بجوانب الرفاهية الشخصية والمهنية للموظفين تساهم في خلق تجربة عمل مرضية وشاملة، مما يعزز من رضاهم ويشجعهم على البقاء مع المؤسسة لفترات أطول. (Devappa Renuka Swamy, T S

Nanjundeswaraswamy, & Srinivas Rashmi, 2015)

الفرع الثالث: محددات جودة الحياة في العمل

إن مفهوم جودة الحياة في العمل يشير إلى محددات رئيسية وتجدر الإشارة إلى أن العديد من العوامل تؤثر على مفهوم جودة الحياة في العمل فهي تنطوي على جوانب نفسية واجتماعية وتنظيمية متعددة ويتم تنظيمها وفقًا للأفراد (العمر والجنس والحالة والفئة الاجتماعية والمهنية... إلخ)، نوع المنظمة (عامة أو خاصة،

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

قطاع النشاط،.. إلخ) ولكن أيضا وفقا للبلدان (اللاتينية، الأنجلوسكسونية، الآسيوية... إلخ)، الأهم من ذلك أنه ينبغي اعتبارها ديناميكية بالمعنى التفاعلي على مستوى ثابت. (Bourdu, Péretié, & richer, 2017) وفقا للوكالة الوطنية لتحسين ظروف العمل قد سلط الضوء على ست محددات رئيسية وهي: (Bourdu, Péretié, & richer, 2017)

الجدول (1): محددات جودة الحياة في العمل

العلاقات الاجتماعية والمهنية	ظهور أساليب العمل والاحترام ومراعاة الزملاء وتحديد الأولويات وتداول المعلومات والحوار الاجتماعي والمشاركة في صنع القرار بين الزملاء.
محتوى العمل	الحكم الذاتي، وتنويع المهام، ودرجة المسؤولية.
بيئة العمل	الامن، الضوضاء، الجو الملائم، الضوء، النظافة، الإعدادات المكانية.
تنظيم الأعمال	جودة العمل، والقدرة على الدعم التنظيمي في مواجهة الصعوبات، وتقنيات التحسين التنظيمي، والعمل الجاد، وبيئة العمل والوقاية من المخاطر المهنية.
القيام بالعمل والتطوير المهني	اكتساب المهارات، تنمية المهارات والأمن الوظيفي.

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات والإطار المفاهيمي

التوازن بين الحياة في العمل والحياة خارج العمل	ظروف العمل وساعات العمل والحياة الخاصة والوصول إلى الخدمات والترفيه والسفر.
--	---

المصدر: من كتاب (Bourdu, Péretié, & richer, 2017)

بعد ذلك، في عام 2017، اقترح بوردو وبوريتي وريتشير نموذجاً آخر أبسط من الوكالة الوطنية لتحسين ظروف العمل ويتألف من 11 بعداً لنوعية الحياة في العمل وهي: ملائمة العمل، وتنظيم العمل، وشروط العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية والعملية، ومحتوى العمل، والحوار الاجتماعي، والمساوات بين الرجال والنساء، وماهية العمل، وانتقال المعلومات، والعلاقات والجو في العمل، والاعتراف.

(Bourdu, Péretié, & richer, 2017)

الفرع الرابع: معوقات جودة الحياة في العمل:

بالرغم من أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية إلّا أن هناك معوقات تحول دون التحسين نظراً للنظرة القصيرة الأمد الهادفة فقط إلى تحقيق العوائد والإيرادات وإن كانت على حساب العاملين وسلامتهم وصحتهم، وبالتالي هناك عوامل ساهمت في تدني جودة الحياة الوظيفية واعتبرت كعوائق ومنها:

- ضعف ثقافة المنظمة والتي تصنف جودة الحياة الوظيفية كفلسفة ثانوية أي غير أساسية وذلك راجع إلى الإدارة العليا لنقص التوعية والمركزية وعدم الاستعداد لتفويض السلطة.
- ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل تعد أيضاً عائق بالنظر إلى ارتفاع تكلفة تهيئة الظروف المادية وكذلك زيادة الأجور والمكافآت والتي قد تزيد من أجمالي التكاليف.
- عدم التوافق بين فلسفة جودة الحياة الوظيفية وتعلم الأفراد وذلك لافتقادهم للتدريب والتطوير.

- هياكل تنظيمية معقدة وقيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة. (د. عادل بومجان، د. أقطي جوهر، و. د. خالد الوافي، 2018)

المطلب الثالث: الرقمنة وجودة الحياة في العمل

أحد جوانب تحليل كرول وهورفات وجيرجر (2018) في سياق الرقمنة و هي أتمتة التقنيات الجديدة المستخدمة داخليا من قبل الشركات للحفاظ على قدرتها التنافسية في السوق و هذه معترف بها على نطاق واسع لزيادة الإنتاجية وسرعة الإنتاج واستهلاك المواد و الطاقة ... إلخ، وهذا العصر الرقمي الجديد بأدواته الجديدة التي يجب أن تجلب المزيد من المرونة والسرعة والكفاءة للشركة مع إنتاج منتجات عالية الجودة بتكلفة أقل وذلك بأتمتة الوظائف التي تكون ذات طابع تكراري وتخفيض عدد العمال مع تخفيض مستويات الطلب للعمال الذين يشغلون هذه الوظائف وزيادة مستوى الطلب على المهام والاعمال التي تحتاج الى مؤهلات كبيرة مع دعم شاغلي هذه الوظائف بالأدوات الرقمية المناسبة للأداء الوظيفي على اكمل وجه. (Justine, 2021)

الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية لأثر الرقمنة على جودة الحياة في العمل

المبحث الأول: منهجية الدراسة التطبيقية

ستناول فيما يلي وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك الأداة المستخدمة، طريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، مدى صدقها وثباتها، إلى جانب وصف طرق المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

المطلب الأول: المنهج المستخدم، مجتمع وعينة الدراسة

بالنسبة للمنهج المستخدم وسعياً لتحقيق أهداف الدراسة، فقد اعتمدنا المنهج الكمي، ومن خلال الإحصاء الوصفي قمنا بتحليل بياناتنا لمعرفة العلاقة بين المكونات إلى جانب الآراء التي تُطرح حولها، والآثار التي قد تحدثها.

وتمثل المجتمع المستهدف من خلال هذه الدراسة في مجموعة من الموظفين لدى المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث بلغ عدد الموظفين داخل المديرية 450 موظفاً ولحساب حجم العينة لدينا استخدمنا موقع SurveyMonkey بحيث حصلنا على عينة من 87 أفراد مع فاصل الثقة من 90% وهامش الخطأ من 8%، حيث تم استرداد إجابات على الاستبانة الموزعة بعدد 84 استبانة، وذلك خلال الفترة الممتدة من 28 فيفري إلى 11 ماي 2024.

المطلب الثاني: أداة الدراسة

تم في هذا الإطار إعداد استبانة بموضوع الدراسة تشمل 24 سؤالاً حيث أجريت باللغة العربية وباستخدام لغة بسيطة ومصطلحات قابلة للفهم، وتم تقسيمها إلى الأقسام التالية :

القسم الأول: عرض استبياننا، قدمنا عرضاً صغيراً يشرح موضوعنا من أجل تسهيل فهم أسئلة المحتوى الخاص بنا من قبل الموظفين.

القسم الثاني: شمل البيانات الشخصية للموظفين والتي شملت: الجنس، الفئة العمرية للموظفين، وكذلك المسمى الوظيفي لكل واحد منهم.

القسم الثالث: اشتمل على عبارات حول محور "الرقمنة" حيث تضمن 12 عبارة تم من خلالها استطلاع آراء عينة الدراسة حول واقع الرقمنة داخل حياة الموظفين، حيث تم تقسيم المحور إلى ثلاث مكونات جزئية هي: -"تقييم التكنولوجيا": حوى هذا المكون الجزئي على أسئلة الخمسة الأولى من المحور والتي تستهدف جانب التكنولوجيا في الوسط الوظيفي.

- "معرفة مدى رفاهية الموظفين": يحتوي هذا المكون على الخمسة أسئلة التي تلي المكون الجزئي الأول وهي تستهدف بالمقام الأول رفاهية الموظف في مكان العمل

- "تأثير الرقمنة على الإنتاج": في هذا المكون الأخير تم اختيار سؤال واحد للتعبير عن هذا المكون والذي كان سياقه ' هل لاحظت زيادة في معدل الإنتاجية بعد تبني التقنيات الرقمية في عملك ' والذي يسعى لمعرفة معدل تطور الإنتاج والإنتاجية في الشركة والذي يتم معرفته من خلال معرفة مدى تأثير الرقمنة على الموظفين في تحسين جودة عملهم.

القسم الرابع: شمل هذا القسم على عبارات حول محور "جودة حياة الموظفين" حيث تضمن 10 عبارات تم من خلالها استطلاع آراء عينة الدراسة حول أثر الرقمنة على جودة حياة الموظفين، حيث تم تقسيم المحور إلى أربع مكونات جزئية هي:

- "تنمية الموارد والتدريب": احتوى هذا المكون على خمسة أسئلة والمتمثلة في السؤال (2-3-5-7)، حيث استهدف بالمقام الأول تنمية وتطوير المستوى الشخصي والمهني للموظفين أو ما يعرف بتنمية الموارد والتدريب.

- "التنظيم": يضم هذا المكون خمس أسئلة كما هو الحال مع المكون الأول والتي تمثلت في الأسئلة (1-8-9-10)، يدور موضوع هذا المكون في كل ما يخص التنظيم من بيئة العمل ومحتوى العمل وكذا النظام المتبع في العمل.

- "الاتصالات": يضم هذا المكون سؤال واحد متعلق بالاتصالات بين الموظفين والرؤساء والمرؤوسين والذي كان مضمونه: ' أدوات تطوير مهارات الاتصال والتواصل '، حيث نسعى بهذا المكون إلى معرفة أهم الأدوات والأساليب والمستخدمات في تسهيل عملية التواصل بين أعضاء الشركة.

- "التوازن بين الحياة الشخصية والعملية": احتوى هذا المكون كذلك على سؤال واحد ولذي جاء كما يلي ' أدوات تحسين لتوازن بين العمل والحياة الشخصية '، فأردنا بهذا السؤال أن نسلط الضوء على أهم الأدوات التي تساعد على تحسين التوازن والاتساق والانسجام بين حياة الموظف الشخصية وحياته العملية.

القسم الخامس: شكرنا المستجيبين على إجاباتهم ووقتهم.

وقد تم استخدام مقياس " ليكارت الخماسي " من 1 إلى 5 وفق الجدول أدناه:

الجدول (2): مقياس " ليكارت الخماسي " من 1 إلى 5

التصنيف	درجة الموافقة	غير موافق تماما	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماما
القيمة	1	2	3	4	5	
المتوسط المرجح	المتوسط	1.79-1	2.59-1.80	3.39-2.60	4.19-3.40	5-4.20
	الاتجاه	ضعيف جدا	ضعيف	متسوط	قوي	قوي جدا

المصدر: من اعداد الطالب باستخدام برنامج Excel v19

التصنيف	درجة الموافقة	غير موافق تماما	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماما
القيمة	1	2	3	4	5	
المتوسط المرجح	المتوسط	1.79-1	2.59-1.80	3.39-2.60	4.19-3.40	5-4.20
	الاتجاه	ضعيف جدا	ضعيف	متسوط	قوي	قوي جدا

المصدر: من اعداد الطالب باستخدام برنامج Excel v19

المطلب الثالث: ثبات الاستبانة

يعرف الثبات على مقياس الدقة بأنه قدرة وثبات الأداة كالاستبيان على إعطاءك نفس النتائج إذا قمت بتكرار القياس على نفس أفراد عينة الدراسة مرات عديدة في نفس الظروف، والثبات في أغلب حالاته هو معامل ارتباط، ويقصد بالثبات مدى ارتباط نتائج القياس المتكررة لأداة الدراسة. (www.manaraa.com, 2020)، ومنه فقد قمنا بالتحقق من ثبات الاستبانة عن طريق معامل ' ألفا كرونباخ ' وقد تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول (3): نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	قيمة " ألفا كرونباخ "
محور "الرقمنة "	11	0.738
محور " جودة حياة العمال "	10	0.899
جميع المحاور	21	0.861

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS V26

يتضح من النتائج أعلاه أن معامل " ألفا كرونباخ " لكل محاور الاستبانة كان (0.861) وهي قيمة مرتفعة احصائيا لكونها حققت الشرط المطلوب ($0.6 < 0.861$)، مما يثبت أن الدراسة تتمتع بثبات عالي.

المطلب الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة

من أجل استخراج نتائج التحاليل الإحصائية والتعليق عليها قمنا بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي الغني عن التعريف (**Statistical Package for the Social Sciences**) والمعروف باختصار (SPSS)، وقد تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسطات الحسابية.
3. اختبار معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثابت فقرات الاستبيان.

4. اختبار " Kolmogorov-Smirnov " و " Shapiro-Wilk " لاختبار ما اذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط بين متغيرات الدراسة.

6. اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

7. مؤشر " KMO " و " Bartlett " وذلك لمعرفة مدى كفاية عدد أفراد العينة و كذا العلاقة بين المتغيرات.

المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

سننظر في هذا المبحث نتناول لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال تحليل نتائج الاستبانة من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات المهنية للموظفين والتي تتمثل في الجنس، الفئة العمرية والمسمى الوظيفي.

المطلب الأول: الوصف الاحصائي للعينة وفق البيانات المهنية للموظفين

1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير " الجنس "

يمثل الجدول اسفله توزيع عينة الدراسة حسب متغير " الجنس " وهو موضح كما يلي:

الجدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير " الجنس "

المتغير	النوع	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	77	92%
	أنثى	7	8%
	المجموع	84	100%

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن أغلبية الردود في الاستبيانات كانت من طرف الذكور وذلك بنسبة وصلت إلى 92 %، في حين أن نسبة العنصر النسوي كانت محتشمة بنسبة وصلت إلى 8% فقط من مجموع الردود الكلي.

2. توزيع عينة الدراسة حسب متغير " الفئة العمرية "

يمثل الجدول اسفله توزيع عينة الدراسة حسب متغير " الفئة العمرية " وهو موضح كما يلي:

الجدول رقم (5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير " الفئة العمرية "

المتغير	النوع	التكرار	النسبة
الفئة العمرية	من 25 الى 34 سنة	36	42.90%
	من 35 إلى 44 سنة	34	40.50%
	من 45 إلى 54 سنة	8	9.50%
	أكثر من 55 سنة	5	6%
	لم يتم الإجابة عنها	1	1.10%
	المجموع	84	100%

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن أغلب الموظفين الذين يشتغلون في المديرية تتراوح أعمارهم ما بين 25 سنة إلى 44 سنة وذلك بنسبة تفوق 82% معاً، مما يدل على أن جل أفراد العينة المدروسة لا يزالون في مرحلة الشباب، في حين أن الموظفين التي تتجاوز أعمارهم 55 سنة يقعون في آخر الترتيب بنسبة 6% من المجموع الكلي.

3. توزيع عينة الدراسة حسب متغير " المسمى الوظيفي "

يمثل الجدول اسفله توزيع عينة الدراسة حسب متغير " الفئة العمرية " وهو موضح كما يلي:

الجدول رقم (6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير " المسمى الوظيفي "

6%	5	إطار سامي	المسمى الوظيفي
42%	35	إطار	
51%	43	عامل	
1%	1	لم يتم الإجابة عنها	
100%	84	المجموع	

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

يشير الجدول أعلاه أن الوظائف تنقسم إلى ثلاث وظائف، حيث تتصدر وظيفة 'العمال' بأعلى عدد موظفين بنسبة تصل إلى 51%، في حين أن وظيفة 'الإطار' تليها مباشرة بنسبة 42%، بينما لا يوجد من وظيفة 'الإطار السامي' إلا 5 وظائف بنسبة تصل إلى 6% فقط من مجموع النسب الكلي.

المطلب الثاني: تحليل اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول فقرة الاستبانة

فيما يلي يتم عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد العينة حول فقرات الاستبيان المتعلقة بمتغيرات الدراسة، حيث يتم أولاً تحليل الإجابات المتعلقة بمحور "الرقمنة" ثم نقوم بتحليل الإجابات المتعلقة بمحور " جودة حياة الموظفين ".

الفرع الأول: اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور " الرقمنة ": يشمل الجدول أدناه اتجاهات

إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور " الرقمنة " والمقاييس الوصفية لكل عبارة.

الجدول رقم (7): اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور " الرقمنة "

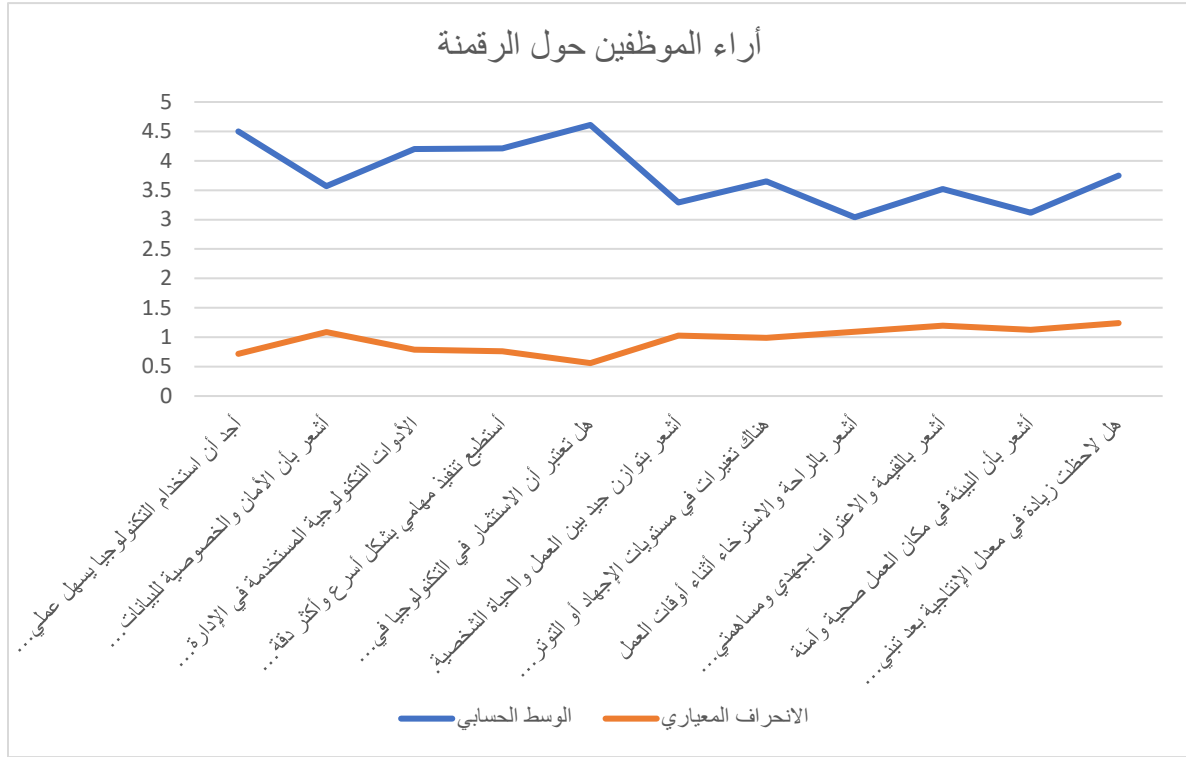
محور الرقمنة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
أجد أن استخدام التكنولوجيا يسهل عملي ويجعله أكثر فعالية.	4.5	0.72	قوي جدا
أشعر بأن الأمان والخصوصية للبيانات الإدارية مضمونة بشكل جيد	3.57	1.09	قوي
الأدوات التكنولوجية المستخدمة في الإدارة تعزز تواصلني وتعاوني مع الزملاء.	4.2	0.79	قوي جدا
أستطيع تنفيذ مهامتي بشكل أسرع وأكثر دقة بفضل الأدوات التكنولوجية المتاحة لي.	4.21	0.76	قوي جدا
هل تعتبر أن الاستثمار في التكنولوجيا في الإدارة يعود بالفائدة على المؤسسة بشكل عام	4.61	0.56	قوي جدا
أشعر بتوازن جيد بين العمل والحياة الشخصية.	3.29	1.03	متوسط
هناك تغيرات في مستويات الإجهاد أو التوتر بين الموظفين بعد تبني التكنولوجيا الرقمية؟	3.65	0.99	قوي
أشعر بالراحة والاسترخاء أثناء أوقات العمل	3.04	1.09	متوسط
أشعر بالقيمة والاعتراف بجهدتي ومساهمتي في المؤسسة.	3.52	1.20	قوي
أشعر بأن البيئة في مكان العمل صحية وآمنة	3.12	1.12	متوسط
هل لاحظت زيادة في معدل الإنتاجية بعد تبني التقنيات الرقمية في عملك؟	3.75	1.24	قوي
المتوسط الكلي	3.77	0.96	

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

حسب بيانات الجدول أعلاه والذي تضمن تحليلا لاتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور "الرقمنة" فإن العبارتين "أجد أن استخدام التكنولوجيا سهل عملي ويجعله أكثر فعالية" و "هل تعتبر أن الاستثمار في التكنولوجيا في الإدارة يعود بالفائدة على المؤسسة بشكل عام" قد لقيتا أكبر موافقة من طرف المبحوثين، حيث بلغ متوسطهما الحسابي 4.5 و 4.61 على التوالي، وانحراف معياري بقيمة 0.72 و 0.56 على التوالي وباتجاه إجابة بدرجة "قوي جدا"، وهو ما يدل على إجماع أفراد عينة الدراسة على أن التكنولوجيا تساعد كثيرا الموظفين على تحسين وتطوير كفاءاتهم وتقوم أيضا بخلق الراحة للموظفين التي ينتج عنها نتائج إيجابية على الفرد وعلى الشركة، فيما عرفت باقي العبارات اتجاهات بين قوي وضعيف، ليكون المتوسط الحسابي لمجمل عبارات هذا المحور بقيمة 3.77 وانحراف معياري 0.96، وكان الاتجاه العام لمجمل العبارات هو "قوي" مما يدل اهتمام الموظفين بجانب التكنولوجيا والتطور الرقمي في المجتمع المهني الخاص بهم.

والرسم التالي يوضح نتائج اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور "الرقمنة" بشكل أدق وهو كما يلي:

الشكل (3): آراء الموظفين حول الرقمنة



المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج EXCEL 19

يبين الرسم البياني في الأعلى آراء الموظفين حول محور ' الرقمنة ' حيث نرى إجابات متقاربة من بعضها البعض بمتوسط حسابي يساوي 3,77 في المتوسط، كما أن الانحراف المعياري كذلك متقارب بقيمة 0.96 في المتوسط، مما يدل على اهتمام الموظفين بجانب الرقمنة والتكنولوجيا في المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي.

الفرع الثاني: اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور " جودة حياة الموظفين "

يشمل الجدول أدناه اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور " الرقمنة " والمقاييس الوصفية لكل عبارة.

الجدول (8): اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور " جودة حياة الموظفين "

الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محور جودة حياة الموظفين
قوي	0.939	3.9	أدوات تنظيم الوقت وإدارة الأولويات
قوي	1.07	3.85	التعلم عبر الإنترنت
قوي	1.005	3.75	أدوات الذكاء الاصطناعي
قوي	0.855	4.06	أدوات تطوير مهارات الاتصال والتواصل
قوي	1.071	3.71	بوابة للتدريب (منحة دراسية، شهادة،...)
قوي	1.142	3.74	أدوات تحسين لتوازن بين العمل والحياة الشخصية
قوي	0.937	3.96	أدوات التطوير المهني والتعليم المستمر
قوي	0.998	3.77	أدوات تقييم الأهداف وتحقيقها:
قوي	1.084	3.93	أدوات لإدارة الموارد البشرية عبر الإنترنت (لشهادات العمل وشهادات العمل للمتقاعدين....)
قوي	1.068	3.73	أدوات إدارة المشاريع عبر الإنترنت.
	1.02	3.84	المتوسط الكلي

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

ومن خلال بيانات الجدول (8): والذي تضمن تحليلا لاتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور

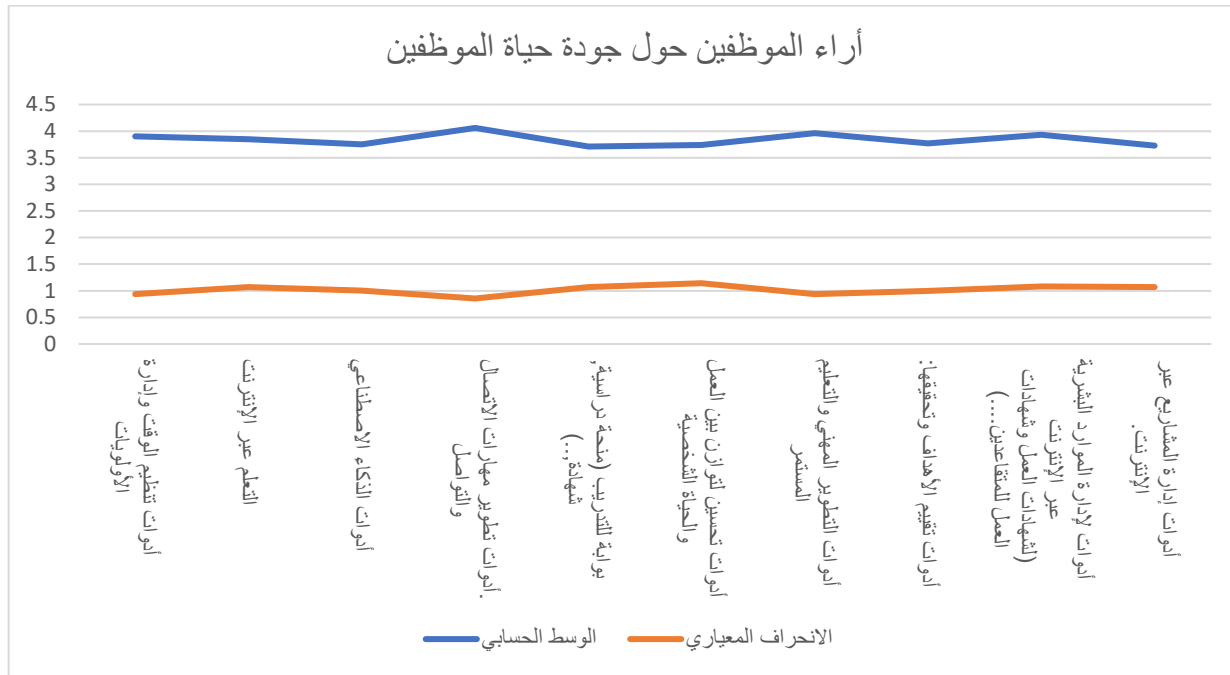
"جودة حياة الموظفين " فإن العبارة " أدوات تطوير مهارات الاتصال والتواصل " قد لقيت أكبر موافقة من

طرف المبحوثين، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة 4.06، وبانحراف معياري بقيمة 0.885 وباتجاه

إجابة بدرجة "قوي".

والرسم البياني التالي يلخص ما تم ذكره سابقا:

الشكل (4): آراء الموظفين حول جودة حياة الموظفين



المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج EXCEL V19

ومن هذا الرسم نرى أن المنحى البياني شبه مستقر وذلك يدل على استقرار وثبات آراء الموظفين حول جودة الحياة في العمل.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

في هذا المبحث سنتطرق إلى اختبار فرضيات الدراسة وتحليل النتائج المتحصل عليها وكذا تفسيرها اقتصاديا.

المطلب الأول: تحليل المكونات الأساسية

الفرع الأول: تحليل مكونات محور 'جودة حياة الموظفين'

تم إجراء تحليل المكونات الرئيسية على محور 'جودة حياة الموظفين' وذلك من خلال معرفة أهم المكونات التي لها تأثير على هذا المحور، ومنه فإن النتائج المتحصل عليها موضحة في الشكل التالي:

الشكل (9): تحليل المكونات الرئيسية على محور 'جودة حياة الموظفين'

المكونات والعبارات	المعامل	التباين %
المكون 1: تنمية الموارد والتدريب		المجموع
		التباين
	28.3	2.856
التعلم عبر الإنترنت	0.593	
أدوات الذكاء الاصطناعي	0.732	
بوابة للتدريب (منحة دراسية، شهادة،...)	0.675	
أدوات التطوير المهني والتعليم المستمر	0.64	
المكون 2: التنظيم	61.6	6.158
أدوات تنظيم الوقت وإدارة الأولويات	0.463	
أدوات تقييم الأهداف وتحقيقها:	0.695	
أدوات لإدارة الموارد البشرية عبر الإنترنت (لشهادات العمل وشهادات العمل للمتقاعدين....)	0.659	
أدوات إدارة المشاريع عبر الإنترنت.	0.72	
المكون 3: الاتصالات	6.17	0.617
أدوات تطوير مهارات الاتصال والتواصل	0.675	
المكون 4: التوازن بين الحياة في العمل والحياة الخاصة	3.98	0.398
أدوات تحسين لتوازن بين العمل والحياة الشخصية	0.64	

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

نلاحظ من الجدول أعلاه محور 'جودة حياة الموظفين' تم تقسيمه على 4 مكونات جزئية والمتمثلة في

' تنمية الموارد والتدريب' والذي يشمل كل من الأسئلة (2-3-5-7) و' التنظيم ' والذي يشمل الأسئلة (1-

8-9-10) و' الاتصالات ' ويشمل سؤالاً واحداً وهو السؤال 4، وأخير يأتي ' التوازن بين الحياة في العمل والحياة الخاصة ' والذي يتكون هو كذلك من سؤال واحد وهو السؤال رقم 6.

في الشكل أعلاه لدينا القيم الذاتية (تباينات العوامل) وعلى المحور الآخر لدينا مؤشرات المكونات الرئيسية لدينا 4 مكونات في المجموع، المكون الثالث وهو مكون 'التنظيم' وهو لديه تباين يساوي 61.6% ثم يحدث انخفاض في المكون الثاني الذي هو مكون ' تنمية الموارد والتدريب ' والذي يأتي بنسبة 28.3 %، ومن المكون الثاني إلى المكون الثالث هناك انخفاض كبير إلى أن يصل إلى 6.17%، ولاحظنا أن الانخفاض ملحوظ جدًا في المكون الرابع، ولم يعد واضحًا.

الفرع الثاني: مؤشر KMO واختبار Bartlett

يتم استخدام مؤشر " KMO " لمعرفة مدى كفاية عدد أفراد العينة والشكل التالي يمثل نتائج تحليل مؤشر

KMO وهي كما يلي:

الشكل (10): مؤشر KMO واختبار Bartlett

اختبار KMO و Bartlett's	
0.883	مقياس كايزر ماير أولكين لكفاية أخذ العينات (KMO)
425	اختبار بارتلت (Test de bartlett's)
45	Df
0.000	Sig

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

نلاحظ من خلال الشكل (11) أن مقياس كايزر ماير أولكين لكفاية أخذ العينات (KMO) أكبر من

0.6 ($0.883 > 0.6$)، ونلاحظ أيضا من اختبار بارتلت أن sig أصغر من قيمة الألفا ($\alpha = 0.05$) $0.000 < 0.05$

(وبالتالي فيمكن أن نقول بأن جميع العناصر ثابتة و متماسكة.

المطلب الثاني: اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبيان

في هذا الجانب يمكن التركيز على اختبارين مهمين هما " Kolmogorov-Smirnov " و " Shapiro-

Wilk " وذلك لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وذلك وفق الفرضيات التالية:

H0: بيانات محاور الاستبيان لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة 0.05.

H1: بيانات محاور الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة 0.05 .

والجدول أدناه يتضمن نتائج اختبار " Kolmogorov-Smirnov " لكل من محور " الرقمنة " ومحور " جودة حياة الموظفين " وهي كما يلي:

الجدول (11): نتائج اختبار " Kolmogorov-Smirnov "

اختبار Kolmogorov-Smirnov		
الرقمنة	جودة حياة العمال	
0.082	0.096	إحصائية الاختبار
0.2	0.053	القيمة الاحتمالية (sig)

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

حسب اختبار "Kolmogorov-Smirnov" كانت قيمة الاختبار المحوري للاستبيان 0.082

و 0.096 لكل من الرقمنة جودة حياة الموظفين على التوالي، وذلك بقيمة احتمالية أكبر من 0,05)

0.082 > 0.05) و (0.05 < 0.096) ، وهو ما يقودنا لرفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية

البديلة H_1 التي تنص على أن بيانات محاور الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي، في حين كانت نتائج اختبار

"Shapiro – Wilk" حسب الجدول أدناه:

الجدول (12): نتائج اختبار " Shapiro – Wilk "

اختبار Shapiro-Wilk		
جودة حياة العمال	الرقمنة	
0.936	0.973	إحصائية الاختبار
0.000	0.078	القيمة الاحتمالية (sig)

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

بالنسبة لهذا الاختبار فقد كانت قيمة الاختبار المحوري للاستبيان 0.973 و 0.936 لكل من الرقمنة وجودة حياة الموظفين على التوالي، وذلك بقيمة احتمالية أكبر من 0,05 ($0.973 > 0.05$) و ($0.936 > 0.05$)، وهو ما يقودنا لرفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أن بيانات محاور الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي وهو ما يسمح باعتماد الاختبارات المعلمية للتحقق من صحة فرضيات الدراسة.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة (الارتباط بين متغيرات الدراسة)

في هذا المطلب سيتم التطرق الى معرفة ما إذا هناك ارتباط بين متغيرات الدراسة، بمعنى أدق سنتوجه لمعرفة هل هناك ارتباط بين الرقمنة وجودة حياة الموظفين في سوناطراك، ومنه يتم صياغة الفرضية على النحو التالي:

H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الرقمنة وجودة حياة الموظفين في المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الرقمنة وجودة حياة الموظفين في المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي ، ولاختبار هذه الفرضية يتم الاعتماد على معامل "بيرسون للارتباط والتي كانت نتائجه كما يلي:

الجدول (13): نتائج معامل بيرسون للارتباط

معامل "بيرسون للارتباط "			
المحور	الرقمنة	جودة حياة الموظفين	
الرقمنة	معامل بيرسون للارتباط	1	0,383**
	القيمة الاحتمالية sig		0,000
	المجموع	84	84
جودة حياة الموظفين	معامل بيرسون للارتباط	0,383**	1
	القيمة الاحتمالية sig	0,000	
	المجموع	84	84

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

حسب الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل بيرسون للارتباط بين متغير " الرقمنة " ومتغير " جودة حياة الموظفين " يشير إلى قيمة موجبة ب 0.383 وبقية احتمالية ($\text{sig}=0.000<0.05$)، وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين المتغيرين، وذلك يقودنا لاختيار الفرضية H1 التي تقول بأنه يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الرقمنة وجودة حياة الموظفين داخل الشركة.

المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة (الأثر بين متغيرات الدراسة)

في هذا المطلب سيتم التطرق الى معرفة ما إذا هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير " الرقمنة " على "جودة حياة الموظفين" داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناتراك بولاية إليزي، ومنه يمكن أن نصيغ الفرضيات وفقا لما يلي:

H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للرقمنة على جودة حياة الموظفين في المديرية الجهوية تين فوي سوناتراك بولاية إليزي.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقمنة على جودة حياة الموظفين في المديرية الجهوية تين فوي سوناتراك بولاية إليزي.

ولمعرفة ذلك قمنا بالاستعانة بمعالم نموذج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير الرقمنة على جودة حياة الموظفين، وكانت النتائج كما هو موضح في الشكل الآتي:

الجدول (14): نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط

معامل الانحدار			ثبات الانحدار			إحصائية F المحسوبة		معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	المتغير التابع
Sig	t	القيمة	Sig	t	القيمة	Sig	F			
0.000	3.760	0.543	0.002	3.267	1.794	0.000	14.136	0.259	0.383	جودة حياة العمال

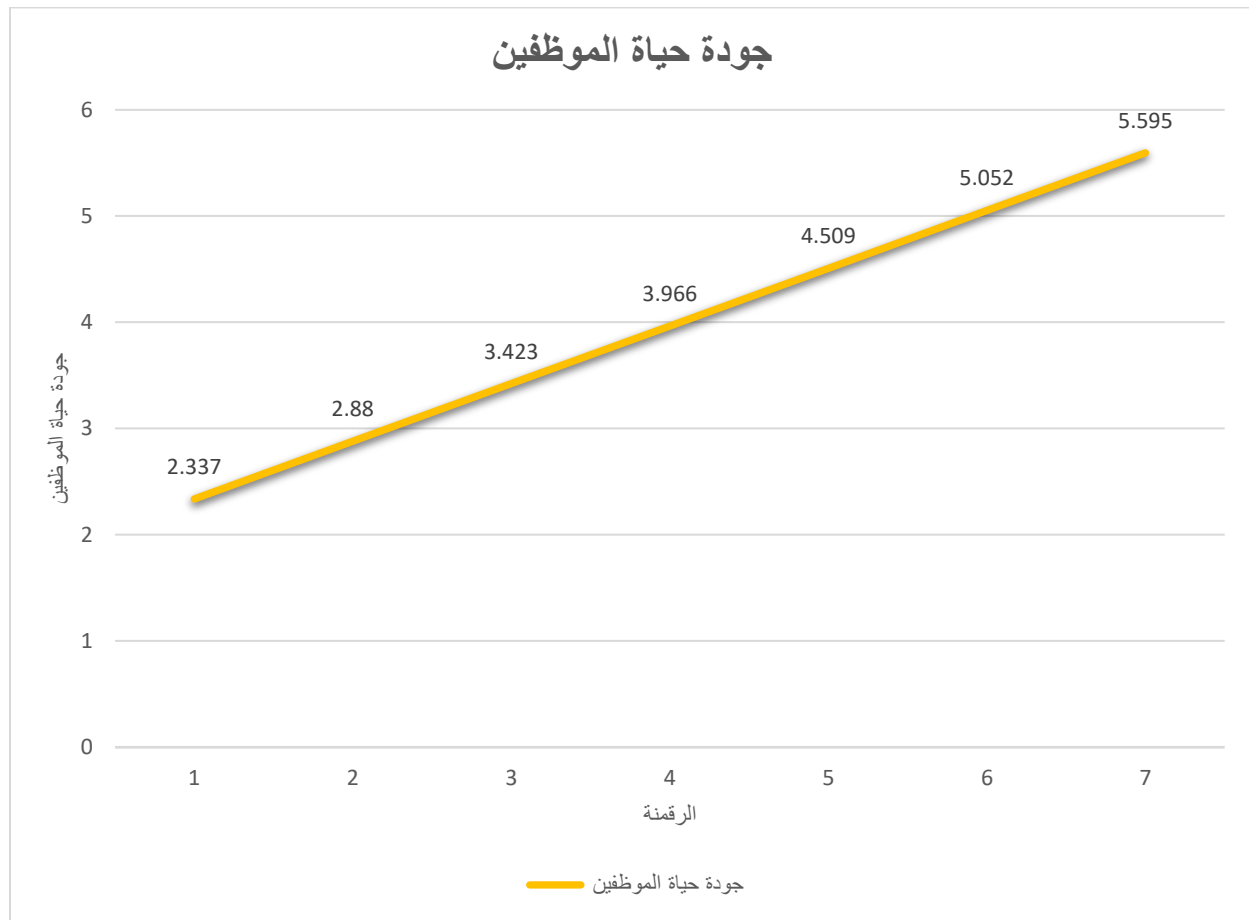
المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

توضح نتائج التحليل الإحصائي ضمن الجدول أعلاه أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير للرقمنة على جودة حياة الموظفين في شركة المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، وتم استخلاص ذلك بالرجوع إلى قيمة فيشر التي قدرت ب 14.136 بقيمة احتمالية ($\text{sig}=0.000<0.005$)، في حين كانت قيمة معامل الانحدار β بقيمة 0.543، والذي يشير إلى التأثير الموجب للنموذج، أما بالنسبة لثبات الانحدار فقد كانت قيمته 1.794 وبدلالة إحصائية معنوية (t) بقيمة ($0.05<3.267$)، وبالرجوع لجميع هذه النتائج أصبح بالإمكان أن نرفض الفرضية H_0 ونقبل الفرضية H_1 التي تقول بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للرقمنة على جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، ومنه يمكن كتابة معادلة الانحدار الخطي البسيط كما يلي:

$$\text{جودة حياة الموظفين} = 0.543 \text{ الرقمنة} + 1.794$$

ومن هذه المعادلة يمكن أن نتحصل على منحنى الانحدار لتأثير الرقمنة على جودة حياة الموظفين وهو كالتالي:

الشكل (5): منحنى الانحدار الخطي لتأثير الرقمنة على جودة حياة الموظفين



المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

يمكن أن نلاحظ أن منحنى الانحدار أعلاه متزايد ومستمر، ويفسر ذلك التأثير الموجب للرقمنة على جودة حياة الموظفين.

المطلب الخامس: اختبار فرضيات الدراسة (الفروقات المعنوية بين متغيرات الدراسة)

في هذا المطلب سنختبر مدى صحة الفرضية الرئيسية للفروقات المعنوية التي تقوم على أساس أنه " لا يوجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية واتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تعزى للمتغيرات المهنية عند مستوى معنوية 0.05 وتم تفصيل هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية.

الفرع الأول: الفرضية الفرعية الأولى

تأخذ الفرضية الفرعية الأولى الصيغة التالية:

H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي بولاية إليزي، حيث تعزى لمتغير " الجنس " عند مستوى معنوية 0.05 .

H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل شركة المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تعزى لمتغير " الجنس " عند مستوى معنوية 0.05.

ولمعرفة صحة هذه الفرضيات توجهنا لاختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق المتعلقة بمتغير " الجنس " وفق الجدول التالي:

الجدول (15): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق المتعلقة بمتغير

"الجنس"

الدلالة الإحصائية	المحسوبة F	
0.118	2.019	الرقمنة
0.664	0.529	جودة حياة العمال

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

يتضح من الجدول (15) أنه لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 في اتجاهات المبحوثين نحو دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين والتي تعزى لمتغير "الجنس"، وهو ما يعززه قيمة F المحسوبة 2.019 و 0.529 للرقمنة وجودة حياة الموظفين على التوالي، ومستوى المعنوية الذي يقابلها بقيمة 0.118 و 0.664 على التوالي والتي هي أكبر من 0.05، وذلك ما يقودنا لتبني الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تعزى لمتغير الجنس عند مستوى معنوية 0.05".

الفرع الثاني: الفرضية الفرعية الثانية

نأخذ الفرضية الفرعية الثانية الصيغة التالية:

H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تعزى لمتغير " الفئة العمرية " عند مستوى معنوية 0.05 .

H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تعزى لمتغير " الفئة العمرية " عند مستوى معنوية 0.05 .

وكانت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق المتعلقة بمتغير " الفئة العمرية " وفق الجدول التالي:

الجدول (16): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق المتعلقة بمتغير

"الفئة العمرية"

المحسوبة F	الدلالة الإحصائية	
0.305	0.874	الرقمنة
1.2	0.317	جودة حياة العمال

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

يتضح من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 في اتجاهات المبحوثين نحو دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين والتي تعزى لمتغير "الفئة العمرية"، وهو ما يعززه قيمة F المحسوبة 0.305 و 1.200 للرقمنة وجودة حياة الموظفين على التوالي، ومستوى المعنوية الذي يقابلها بقيمة 0.874 و 0.317 على التوالي والتي هي أكبر من 0.05، وذلك ما يقودنا لتبني الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل شركة المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تعزى لمتغير الفئة العمرية عند مستوى معنوية 0.05".

الفرع الثالث: الفرضية الفرعية الثالثة

نأخذ الفرضية الفرعية الثانية الصيغة التالية:

H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تعزى لمتغير "المنصب الوظيفي" عند مستوى معنوية 0.05.

H_1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تعزى لمتغير "المنصب الوظيفي" عند مستوى معنوية 0.05.

وكانت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق المتعلقة بمتغير "المنصب الوظيفي" وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (17): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق المتعلقة بمتغير

"المنصب الوظيفي"

الدالة الإحصائية	المحسوبة F	
0.118	2.019	الرقمنة
0.664	0.529	جودة حياة العمال

المصدر: من اعداد الطالب باستعمال برنامج SPSS V26

يتضح من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 في اتجاهات المبحوثين نحو دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين والتي تعزى لمتغير "المنصب الوظيفي"، وهو ما يعززه قيمة F المحسوبة 2.019 و 0.529 للرقمنة وجودة حياة الموظفين على التوالي، ومستوى المعنوية الذي يقابلها بقيمة 0.118 و 0.664 على التوالي والتي هي أكبر من 0.05، وذلك ما يقودنا لتبني الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات المبحوثين حول دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تعزى لمتغير المنصب الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05".

وتشير نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الثلاثة السابقة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

اتجاهات إجابات المبحوثين نحو دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية الجهوية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، تعزى للمتغيرات المهنية عند مستوى معنوية 0,05 .

المبحث الرابع: مناقشة النتائج

نهدف في هذا المبحث إلى عرض النتائج التي تم الحصول عليها، مع الأخذ بعين الاعتبار إدارة الجزء المقدم في الإطار المفاهيمي.

المطلب الأول: النتائج النظرية

أجرينا في دراستنا بحثاً حول الرقمنة كعامل لتحسين جودة الحياة في العمل، ولدعم هذا الأخير، اعتمدنا على أفكار وأعمال العديد من المنظرين المشهورين في هذا المجال وقد أشارت نتائجهم إلى ما يلي:

1- حسب النتائج التي أجراها هيري كريسنادي في عام 2023 حيث توصل إلى أن الرقمنة ودمجها في

العمل لها آثار إيجابية على جودة حياة الموظفين، بينما وجد أن التوازن بين العمل والحياة يؤثر بشكل

إيجابي على الحياة الوظيفية.. (Cahya Tri Tungga Dewi، 2023)

2- في الدراسة التي كانت بعنوان "الرقمنة والرضا الوظيفي بين موظفي البنك: دراسة مقارنة لبنوك

القطاعين العام والخاص" تم التوصل إلى عدة نتائج والتي تمثلت في زيادة الرضا الوظيفي بين موظفي

البنوك في القطاع الخاص مقارنة بنظرائهم في القطاع العام وكذلك دور الرقمنة وتأثيرها الإيجابي في

تقليل عبء العمل، وتقديم خدمات دقيقة، وتمكين الموظفين، وتحسين جودة العمل، بالإضافة إلى

ذلك، حددت الدراسة علاقة وثيقة بين الرقمنة وجودة الحياة في العمل، مؤكدة على أهمية فهم آثار

التحول الرقمي على رفاة الموظفين. (Jisha .P .S و Dr.G.Veerakumaran، 2019)

3- وجدنا أن دراسة توماس بولي وفيلبو باستريلا التي بعنوان " تحليل آثار الرقمنة على الرضا الوظيفي

للعامل " انهما توصلا الى رؤية قيمة حول تأثير الرقمنة على الرضا الوظيفي للعمال. تكشف أن

مجموعات ديموغرافية معينة بما في ذلك الرجال والعمال الأصغر سنا والعاملين في المجالات المتعلقة

بالتكنولوجيا لها استجابة للرقمنة بمتساويات مقاربة اي بين الرجال والنساء و الكبار مع الصغار مع

كذلك رضاهم الوظيفي .. (Thomas Bolli & Filippo Pusterla, 2022)

4- تؤكد الأبحاث التي أجراها "روكو بالومبو" على أهمية دمج الطاقة البشرية والتكنولوجية في أداء العمل

على التخفيف من الآثار الجانبية المحتملة للحياة الوظيفية مثل تدهور العلاقات بين الزملاء و انخفاض

جودة العمل... الخ ، وتوصل الى ان رقمنة بعدي التنظيم والتخطيط خاصة تؤدي دورا حاسما في

معالجة الآثار السلبية للحياة العملية.. (Rocco Palumbo, 2021)

بعد الدراسة النظرية التي تناولنا فيها موضوع الرقمنة كعامل لتحسين جودة الحياة العمل وانطلاقا من التحليلات

الإحصائية والبيانات الكمية، سنتطرق الى مناقشة وتحليل النتائج التي توصلت اليها الدراسة، بهدف اضافة

صبغة الشمولية والواقعية الموضوعية على الدراسة وذلك كما يلي:

المطلب الثاني: مناقشة وتحليل النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

الفرع الأول: مناقشة وتحليل نتائج اتجاهات إجابات عينة الدراسة:

1- نستنتج من النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم (7) إجماع أفراد عينة الدراسة على أن التكنولوجيا تساعد

كثيرا الموظفين على تحسين وتطوير كفاءاتهم وتقوم أيضا بخلق الراحة للموظفين التي ينتج عنها نتائج إيجابية

على الفرد وعلى الشركة، وكان الاتجاه العام لمجمل العبارات هو " قوي" مما يدل اهتمام الموظفين بجانب

التكنولوجيا والتطور الرقمي في المجتمع المهني الخاص بهم.

2- نستنتج من النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم (8) أن الأدوات الرقمية كلها لها أهمية كبيرة في جودة

حياة الموظفين، ومن الأدوات الرقمية اللازمة لفحص عملهم، نستنتج أن توفير الأدوات والخدمات الرقمية مع

المعلومات ذات الصلة وكذلك أمن بيانات الموظفين واحترام الحياة الخاصة يمكن أن يساهم في تحسين أبعاد جودة الحياة على مستوى الإدارة العامة للمديرية.

الفرع الثاني: مناقشة وتحليل المكونات الأساسية:

-يبين الشكل (9) الذي هو عبارة عن تحليل المكونات الأساسية على محور 'جودة حياة الموظفين' وجود 4 مكونات أساسية تؤثر على جودة الحياة في العمل، ومنه نستنتج أن هناك مكونين رئيسيين يلبيان احتياجات الموظفين وهما مكون: التنظيم ومكون: تنمية الموارد والتدريب.

الفرع الثالث: مناقشة وتحليل الفرضيات:

1-حسب الجدول (13): نلاحظ أن معامل بيرسون للارتباط بين متغير " الرقمنة " ومتغير " جودة حياة الموظفين " يشير إلى قيمة موجبة ب 0.383 وبقيمة احتمالية ($\text{sig}=0.000<0.05$)، وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين المتغيرين، وذلك يقودنا لاختيار الفرضية H1 التي تقول بأنه يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الرقمنة وجودة حياة الموظفين داخل الشركة مما يقودنا إلى رؤية أن رقمنة الأدوات والخدمات تساهم في تقدم العلاقات الاجتماعية والمهنية وتنظيم العمل ومحتواه وإنجازاته وكذلك التطوير المهني.

2-حسب الجدول (14): تم استخلاص أن قيمة فيشر قدرت ب 14.136 بقيمة احتمالية ($\text{sig}=0.000<0.005$)، في حين كانت قيمة معامل الانحدار β بقيمة 0.543، والذي يشير إلى التأثير الموجب للنموذج، أما بالنسبة لثبات الانحدار فقد كانت قيمته 1.794 وبدلالة إحصائية معنوية (t) بقيمة ($0.05<3.267$)، وبالرجوع لجميع هذه النتائج أصبح بالإمكان أن نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1

التي تقول بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للرقمنة على جودة حياة الموظفين داخل الشركة، ومنه نستنتج أنه كلما زادت أدوات الرقمنة داخل الشركة كلما تحسنت جودة حياة الموظفين وهذا ما يفسره أيضا منحنى الانحدار الخطي (الشكل (4)).

3- نلاحظ من الأشكال رقم (16) و (17) و (18) والذين يمثلون نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق المتعلقة بالعناصر 'الجنس' و 'الفئة العمرية' و 'المسمى الوظيفي' على التوالي أنه لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 في اتجاهات المبحوثين نحو دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين والتي تعزى للمتغيرات المذكورة سابقا، ومنه نستنتج أن الرقمنة لها تأثير على كل أفراد الدراسة حيث لا تختص بشخص دون شخص ولا تختص بفئة عمرية معينة أو منصب وظيفي معين لما فيها من تسهيل العمل وتوفير الوقت وزيادة كفاءة الموظفين ونتاجيتهم في العمل مما يسمح لهم بإنجاز المهام بشكل أسرع وأكثر دقة.

ومن خلال مقارنة نتائج الدراسة الراهنة مع مختلف دراسات الباحثين التي سبق ذكرها، نرى أن نتائجنا تتقارب مع استنتاجاتهم، حيث نؤكد أن الرقمنة لها تأثير إيجابي على جودة الحياة في العمل، وأن التكنولوجيا تساعد كثيرا الموظفين على تحسين وتطوير كفاءاتهم، بالإضافة تأثيرها على عدة عوامل مثل زيادة الإنتاجية، والتفاعلات المبسطة مع الزملاء والرؤساء، وتعزيز الاهتمام بالعمل، كما نؤكد أن الرقمنة تؤثر على جميع المستويات دون تخصيص فئة معينة أو منصب وظيفي معين.

المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة

على ضوء الدراسات النظرية السابقة وبناء على ما تم الحصول عليه من ملاحظات ونتائج أصبح بالإمكان ترتيب واستخلاص النتائج النهائية لبحثنا والمتمثلة في:

- حسب نتائج التحليل كانت قيمة معامل الارتباط بين الرقمنة وجودة حياة الموظفين داخل المديرية نستنتج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الرقمنة وجودة حياة الموظفين إلا أن هذه النسبة متوسطة وليست قوية جدا وذلك راجع إلى أن هناك بعض الموظفين لا يفضلون التغيير والبعض الآخر لا يتقن الأدوات التكنولوجية، لذا فهم معارضون للرقمنة.
- بحسب النتائج التي توصلنا إليها، فإن الرقمنة لها تأثير إيجابي على أبعاد جودة الحياة في العمل، مما يقودنا إلى رؤية أن رقمنة الأدوات والخدمات تساهم في تقدم العلاقات الاجتماعية والمهنية وتنظيم العمل ومحتواه وإنجازاته وكذلك التطوير المهني.
- نستنتج أن توفير الأدوات والخدمات الرقمية مع المعلومات المعلوماتية ذات الصلة وكذلك أمن بيانات الموظفين واحترام الحياة الخاصة يمكن أن يساهم في تحسين أبعاد جودة الحياة على مستوى الإدارة، كما قد استخرجنا من تحليلات المكونات الرئيسية مكونين رئيسيين يلبيان احتياجات الموظفين وهما مكون: التنظيم ومكون: تنمية الموارد والتدريب.
- استنتجنا كذلك أن التكنولوجيا تساعد كثيرا الموظفين على تحسين وتطوير كفاءاتهم وتقوم أيضا بخلق الراحة للموظفين التي ينتج عنها نتائج إيجابية على الفرد وعلى الشركة.
- لاحظنا أنه هناك زيادة في معدل الإنتاجية بعد تبني التقنيات الرقمية في العمل وهذا ما يدل على أن الرقمنة حسنت من جودة الحياة في العمل.
- تبين من نتائج التحليل عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات المبحوثين نحو دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين، وهذا راجع إلى أن الرقمنة لا تختص بشخص دون شخص ولا تختص بفئة

عملية معينة أو منصب وظيفي معين لما فيها من تسهيل العمل وتوفير الوقت وزيادة كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم في العمل مما يسمح لهم بإنجاز المهام بشكل أسرع وأكثر دقة.

الخاتمة

الخاتمة

عالجت هذه الدراسة إشكالية مدى مساهمة الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين داخل المديرية تين فوي سوناطراك بولاية إليزي، حيث تم معالجتها عبر فصلين، تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية للموضوع من خلال مراجعة ما جاء في الدراسات والأبحاث والمقالات حول ما يتعلق بالرقمنة والتكنولوجيا، كما تناولنا بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع والتي تمكنا من الحصول عليها وحاولنا التعرف أكثر على دور الرقمنة وأهميتها في جميع المجالات بشكل عام وعلى دورها في المجتمع الوظيفي بشكل خاص، بالإضافة إلى ذلك ومن خلال الدراسة الميدانية لعينة من الأفراد الموظفين لدى المديرية (84 موظفا) ، ولمعرفة دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين قمنا بإسقاط ما جاء في الأدبيات النظرية للرقمنة وجودة حياة في العمل على النظريات التطبيقية، وبناءً على نتائج التحليل، يظهر معامل الارتباط بين الرقمنة وجودة حياة الموظفين داخل المديرية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية إلا أن هذه العلاقة تُعتبر متوسطة وليست قوية بما فيه الكفاية. يُعزى هذا الأمر جزئياً إلى ميول بعض الموظفين للمعارضة للرقمنة، سواء بسبب عدم رغبتهم في التغيير أو عدم اتقانهم للأدوات التكنولوجية، كما يتبين أن الرقمنة تؤثر بشكل إيجابي على جوانب جودة الحياة في العمل وهذا يدل على أن تبني الأدوات والخدمات الرقمية يمكن أن يساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية والمهنية، وتحسين تنظيم العمل، وتعزيز المحتوى والإنجازات المهنية، بالإضافة إلى تعزيز التطوير المهني، ويمكن الاستنتاج أن توفير الأدوات والخدمات الرقمية يمكن أن يساهم في تحسين جوانب جودة الحياة على مستوى الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم استخدام التكنولوجيا بشكل كبير في تحسين كفاءات الموظفين وراحتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على الفرد وعلى الشركة كما لاحظنا زيادة في معدل الإنتاجية بعد تبني التقنيات الرقمية في العمل، مما يدل على أن الرقمنة تحسن جودة الحياة في العمل. أخيراً، لاحظنا عدم وجود

فروق معنوية في اتجاهات المبحوثين نحو دور الرقمنة في تحسين جودة حياة الموظفين، ويعود ذلك جزئياً إلى أن الرقمنة تعمل على تسهيل العمل وتوفير الوقت وزيادة كفاءة الموظفين مما يتيح لهم إنجاز المهام بشكل أسرع وأكثر دقة بغض النظر عن الفئة العمرية أو المنصب الوظيفي.

❖ اقتراحات

وعلى إثر النتائج المتحصل عليها بدا لنا أن نقدم اقتراحات من شأنها أن تحسن من واقع الرقمنة في أوساط الموظفين والمتمثلة فيما يلي:

- ❖ وضع خطط واستراتيجيات واضحة للتحويل الرقمي تشمل جميع جوانب العمل في الشركة.
- ❖ الاستثمار في تحديث وتجديد الأجهزة والبرمجيات لتلبية متطلبات العمل الرقمي.
- ❖ تنظيم برامج تدريبية دورية لتمكين الموظفين من التعامل بكفاءة مع الأدوات والتقنيات الرقمية.
- ❖ انشاء فرق دعم تقني مخصصة للاستجابة السريعة لأي مشكلات تقنية يواجهها الموظفون.
- ❖ تطبيق سياسات مرنة للعمل عن بعد وتشجيع استخدام الأدوات الرقمية لتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

المقالات

- Laura MINA-RAIU, & Mihaela MELENCIUC. (2022, novembre). THE ROLE OF DIGITALISATION IN THE PROCESS OF IMPROVING THE QUALITY OF URBAN PUBLIC SERVICES.
- Swen Nadkarni , & Reinhard Prügl. (2020, april 18). Digital transformation: a review, synthesis and opportunities for future research.
- Thomas Bolli, & Filippo Pusterla. (2022, avril 17). Decomposing the effects of digitalization on workers' job .
- A. Les exigences du travail et le bien-être dans la profession infirmière : Le rôle des ressources émotionnelles [These de doctorat, Bordeaux]. Djediat . .(2018) .*Les exigences du travail et le bien-être dans la profession infirmière : Le rôle des ressources émotionnelles (These de doctorat, Bordeaux)* .
- BARABEL Michel, M. O. (2015). Analyser le nouveau contexte managérial. (Dunod, Éd.) 155-200. Récupéré sur <https://www.cairn.info/manageor--9782100722464.htm>
- Bourdu, E., Péretié, M.-M., & richer, M. (2017). *la qualité de vie au travail: un levie de compétitivité refonder les organisation du travail*. Presses des MINES.
- Chaumon, & Bobillier, M.-E. (2017, septembrer). *DU RÔLE DES TIC DANS LA transformation digitale de l'activité et de la santé au travail*. Récupéré sur https://www.researchgate.net/profile/Marc-Eric-Bobillier-Chaumon/publication/324105246_Du_role_des_TIC_dans_la_transformation_digitale_d_e_l'activite_et_sur_la_sante_au_travail/links/5acf11b14585154f3f459994/Du-role-des-TIC-dans-la-transformation-digitale-
- Christian Lévesque, & Peter Fairbrother and Nicolas . (2020). Digitalization and Regulation of Work and Employment: Introduction.
- Devappa Renuka Swamy ,T S Nanjundeswaraswamy و Srinivas Rashmi .(2015) .Quality of Work Life: Scale Development and Validation .*International Journal of Caring Sciences*.281 ,
- E., Bakker, A. B., Nachreiner, F & ,Schaufeli, W. B. Demerouti .(2001) .The job demands-resources model of burnout .*Journal of Applied Psychology*.499 ,(3)86 ,
- H. M., Haque, S., Irshad, M., Alrowaished, M., Alsultan, M., Almadani, A & ,Al-Eraky, M.Abdulghani .(2018) .Factors associated with perception of quality of life among medical students at one medical school in Saudi Arabia .*Journal of Taibah University Medical Sciences*.393-388 ,(4)13 ,

- Herry Krisnadi Cahya Tri Tungga Dewi .(2023) .The Effects of Using Digitalization Work Life Balance and Work Engagement on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT Waskita Karya Infrastructur.
- Esther Calderon-Monge , & Domingo Ribeiro-Soriano. (2022, mars 02). " The role of digitalization in business and management:a systematic literature review.
- Fanfan Wang, & Zheng Wang. (2023, janvier 25). The impact of the digital economy on occupational health: A quasi experiment based on “Broadband China” pilot.
- Jian Zhu, Bin Zhang, Mingxing Xie , & Qiuju Cao. (2022, mai 08). Digital Leadership and Employee Creativity: The Role of Employee Job Crafting and Person-Organization Fit.
- Jisha .P .S , Dr.G.Veerakumaran 25) .juin, 2019 .(Digitalization and job satisfaction among bank employees : A.
- Jorin Zeebregts. (2022, juin 30). The Effects of the Increasingly Digitalized Workplace on Worker Satisfaction.
- Justine, D. (2021). Les impacts de la digitalisation sur la qualité du travail. *digital access to libraries*.
- Katarzyna Łobacz, & Roman Tylżanowski . (2022). Digitalisation levels of innovation management practices – pilot study of service SMEs in Poland.
- Martina Hartner Tiefertaler, Mostafa and Sabinet Koeszeg, & Ahmed Mohammed Sayed. (2023, janvier 26). The doubleedged sword of online access to work tools outside work: The relationship with flexible working, work interrupting nonwork behaviors and job satisfaction.
- METTLING, M. (2015). *Transformation numérique et vie au travail*.
- Michael Möhring, Barbara Keller, & Rainer Schmidt. (2023, janvier 19). Digitalization and enterprise architecture management: a perspective on benefits and challenges.
- Ms. Subalya. S , & Dr. Kamala Khannan. (2022). Impact of digitalization on work life balance of employees in police department in Chennai.
- Muhammad Ismail, Muhammad Talha Tahir , & Bajwa Maria. (2023). The Impact of Digital Transformation on Business Performance: A Study of Small & Medium Enterprises.
- pietrafessa, E., Stabile, S., & Bentivenga, R. (2019). DIGITAL TRANSFORMATION IN ORGANIZATIONS:THE IMPACT ON WORKING. *international conferences ICT.society and human beings*, (p. 433). italie.
- Rocco Palumbo. (2021, fevrier 08). Does digitizing involve desensitizing? Strategic insights into the side effects of workplace digitization.
- Rudolf M. Oosthuizen. (2022, juillet 06). The Fourth Industrial Revolution Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics and Algorithms: Industrial Psychologists in Future Workplaces.

- S. Gröschl .(2018) .*Diversity management and the quality of work life: a cross-cultural perspective* .Emerald Publishing Limited.
- Souad HABBANI, Y. E. (2017). The contribution of digital technology to building resilience in. 3(4-3), 241-254.
- Stefan Strohmeier. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification.
- Uti Charles Amechi و Choi Sang Long .(2014) .HR Professionals Technology Proponent Competency: A Review .*Asian Social Science*.33 ،؛
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. Récupéré sur <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0963868717302196>
- Yuko Furuya, Shoko Nakazawa, Kota Fukai, & Masayuki Tatemichi. (2022, octobre 31). Health impacts with telework on workers: A scoping review before the COVID -19 pandemic.
- Z. Djebaili .(2020) .La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la performance au travail - مجلة الباحث الاقتصادي - *Economics Researcher's Journal*-178 ،(1)7 ، .193

المواقع الالكترونية

- <https://www.choisirmonerp.com/erp/definition-d-un-erp>. (2023, 04 05). Récupéré sur <https://www.choisirmonerp.com/erp/definition-d-un-erp>
- <https://www.lumapps.com/fr/digital-workplace/outils-transformation-digitale/>. (2023, 04 05). Récupéré sur <https://www.lumapps.com/fr/digital-workplace/outils-transformation-digitale/>
- <https://www.revuecca.com/index.php/home/article/view/190/169>. (2023, 04 05). Récupéré sur <https://www.revuecca.com/index.php/home/article/view/190/169>
- <https://www.scrive.com/fr/digital-transformation> تم الاسترداد من <https://www.scrive.com/fr/digital-transformation/> (2023 ,04 05) ./
- www.manaraa.com. (2020). الاتساق الداخلي للاستبيان. Récupéré sur www.manaraa.com

المراجع باللغة العربية:

المقالات

- 1- سلمى بشاري. (2020). تطوير الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ما بعد جائحة كورونا (كوفيد 19). *les cahiers de cread* 36(03).

- 2- د. عادل بومجان، د. أقطي جوهر، و. د. خالد الوافي. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم. مجلة العلوم الإنسانية، 143-121

استبيان حول تأثير الرقمنة على جودة الحياة في العمل في المديرية الإقليمية تين فوي تابانكورت سوناطراك.

سيدي سيدتي ... نود أن ندعوكم للمشاركة في استبياننا حول دور التكنولوجيا الرقمية في تحسين S جودة الحياة في مكان العمل، تم إجراء هذا الاستبيان كجزء من دراسة تجريبية للقيام بمذكرة الماستر في إدارة الموارد البشرية في المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت. نطلب منك السماح لنا ببضع دقائق من وقتك الثمين للإجابة على هذا الاستبيان للاستخدام الأكاديمي مع ضمان السرية التامة للمعلومات.

هل انت؟

○ ذكر.

○ أنثى.

ما الفئة العمرية هل تقع فيها؟

○ من 25 إلى 34 سنة.

○ ب. من 35 إلى 44 سنة.

○ ج. من 45 إلى 54 سنة.

○ د. أكثر 55.

ما هو منصبك؟

الجزء الأول (التقييم)

1. من مقياس 1 (اعارض بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة) , يرجى تقدير درجة اتفاقك مع كل عبارة من

العبارات التالية لتقييم التكنولوجيا الموجودة في مكان العمل

5. موافق تمامًا	4. موافق	3. محايد	2. اعارض	1. اعارض بشدة	
					أجد أن استخدام التكنولوجيا يسهل عملي ويجعله أكثر فعالية.
					أشعر بأن الأمان والخصوصية للبيانات الإدارية مضمونة بشكل جيد
					الأدوات التكنولوجية المستخدمة في الإدارة تعزز تواصلي وتعاوني مع الزملاء.
					أستطيع تنفيذ مهامي بشكل أسرع وأكثر دقة بفضل الأدوات التكنولوجية المتاحة لي.
					هل تعتبر أن الاستثمار في التكنولوجيا في الإدارة يعود بالفائدة على المؤسسة بشكل عام

2. من مقياس 1 (اعارض بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة)، نريد رأيك حول مدى رفاهيتك كموظف في

مكان العمل. يرجى تقدير درجة اتفاقك مع كل عبارة من العبارات التالية

5. موافق تمامًا	4. موافق	3. محايد	2. اعارض	1. اعارض بشدة	
					أشعر بتوازن جيد بين العمل والحياة الشخصية.

					هناك تغيرات في مستويات الإجهاد أو التوتر بين الموظفين بعد تبني التكنولوجيا الرقمية؟
					أشعر بالراحة والاسترخاء أثناء أوقات العمل
					أشعر بالقيمة والاعتراف بجهدتي ومساهمتي في المؤسسة.
					أشعر بأن البيئة في مكان العمل صحية وآمنة

3. هل لاحظت زيادة في معدل الإنتاجية بعد تبني التقنيات الرقمية في عملك؟

لاحظت انخفاضاً كبيراً	لاحظت انخفاضاً طفيفاً	لم ألاحظ أي تغيير	لاحظت زيادة طفيفة	لاحظت زيادة كبيرة

الجزء الثاني (التحسين)

. من مقياس 1 (عارض بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة), من بين هذه الأدوات الرقمية, ما رأيك في تحسين

جودة الحياة الوظيفية ؟

1. اعارض بشدة	2. اعارض	3. محايد	4. موافق	5. موافق تماماً

1. أدوات تنظيم الوقت وإدارة الأولويات

2. التعلم عبر الإنترنت

3. أدوات الذكاء الاصطناعي

4. أدوات تطوير مهارات الاتصال والتواصل

5. بوابة للتدريب (منحة دراسية، شهادة،..)

					6. أدوات تحسين لتوازن بين العمل والحياة الشخصية
					7. أدوات التطوير المهني والتعليم المستمر
					8. أدوات تقييم الأهداف وتحقيقها:
					9. أدوات لإدارة الموارد البشرية عبر الإنترنت (لشهادات العمل وشهادات العمل للمتقاعدين....).
					10. أدوات إدارة المشاريع عبر الإنترنت.

شكرا لك على مشاركتك

Fréquence

المتغيرات	النوع	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	77	92%
	أنثى	7	8%
	المجموع	84	100%
الفئة العمرية	من 25 الى 34 سنة	36	42.90%
	من 35 إلى 44 سنة	34	40.50%
	من 45 إلى 54 سنة	8	9.50%
	أكثر من 55 سنة	5	6%
	لم يتم الإجابة عنها	1	1.10%
	المجموع	84	100%
المسمى الوظيفي	إطار سامي	5	6%
	إطار	35	42%
	عامل	43	51%
	لم يتم الإجابة عنها	1	1%
	المجموع	84	100%

Fiabilité

Echelle : ثبات محور الرقمنة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,738	11

Echelle : ثبات محور جودة حياة العمال

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,899	10

Echelle : ثبات كل المحاور

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,861	21

اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبيان

محور الرقمنة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أجد أن استخدام التكنولوجيا يسهل عملي ويجعله أكثر فعالية.	4.5	0.72
أشعر بأن الأمان والخصوصية للبيانات الإدارية مضمونة بشكل جيد	3.57	1.09
الأدوات التكنولوجية المستخدمة في الإدارة تعزز تواصلني وتعاوني مع الزملاء.	4.2	0.79
أستطيع تنفيذ مهامتي بشكل أسرع وأكثر دقة بفضل الأدوات التكنولوجية المتاحة لي.	4.21	0.76
هل تعتبر أن الاستثمار في التكنولوجيا في الإدارة يعود بالفائدة على المؤسسة بشكل عام	4.61	0.56
أشعر بتوازن جيد بين العمل والحياة الشخصية.	3.29	1.03
هناك تغيرات في مستويات الإجهاد أو التوتر بين الموظفين بعد تبني التكنولوجيا الرقمية؟	3.65	0.99
أشعر بالراحة والاسترخاء أثناء أوقات العمل	3.04	1.09
أشعر بالقيمة والاعتراف بجهدتي ومساهمتي في المؤسسة.	3.52	1.20
أشعر بأن البيئة في مكان العمل صحية وآمنة	3.12	1.12
هل لاحظت زيادة في معدل الإنتاجية بعد تبني التقنيات الرقمية في عملك؟	3.75	1.24
المتوسط الكلي	3.77	0.96

اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبيان

محور الرقمنة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أجد أن استخدام التكنولوجيا يسهل عملي ويجعله أكثر فعالية.	4.5	0.72
أشعر بأن الأمان والخصوصية للبيانات الإدارية مضمونة بشكل جيد	3.57	1.09
الأدوات التكنولوجية المستخدمة في الإدارة تعزز تواصلتي وتعاوني مع الزملاء.	4.2	0.79
أستطيع تنفيذ مهامتي بشكل أسرع وأكثر دقة بفضل الأدوات التكنولوجية المتاحة لي.	4.21	0.76
هل تعتبر أن الاستثمار في التكنولوجيا في الإدارة يعود بالفائدة على المؤسسة بشكل عام	4.61	0.56
أشعر بتوازن جيد بين العمل والحياة الشخصية.	3.29	1.03
هناك تغيرات في مستويات الإجهاد أو التوتر بين الموظفين بعد تبني التكنولوجيا الرقمية؟	3.65	0.99
أشعر بالراحة والاسترخاء أثناء أوقات العمل	3.04	1.09
أشعر بالقيمة والاعتراف بجهدتي ومساهمتي في المؤسسة.	3.52	1.20
أشعر بأن البيئة في مكان العمل صحية وآمنة	3.12	1.12
هل لاحظت زيادة في معدل الإنتاجية بعد تبني التقنيات الرقمية في عملك؟	3.75	1.24
المتوسط الكلي	3.77	0.96

Test de Normalité

اختبار Kolmogorov-Smirnov

اختبار Kolmogorov-Smirnov		
جودة حياة العمال	الرقمنة	
0.096	0.082	إحصائية الاختبار
0.053	0.2	القيمة الاحتمالية (sig)

اختبار Shapiro-Wilk

اختبار Shapiro-Wilk		
جودة حياة العمال	الرقمنة	
0.936	0.973	إحصائية الاختبار
0.000	0.078	القيمة الاحتمالية (sig)

Régression

Regression

[DataSet1] C:\Users\ayoubhezam\Downloads\NNNAIM.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 ^a	.259	.137	.68662

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.664	1	6.664	14.136	.000 ^b
	Residual	38.658	82	.471		
	Total	45.322	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

D. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.794	.549		3.267	.002
	X	.543	.144	.383	3.760	.000

a. Dependent Variable: Y

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

```

ONEWAY

➔ Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X	Between Groups	1.594	3	.531	2.019	.118
	Within Groups	21.047	80	.263		
	Total	22.641	83			
Y	Between Groups	.882	3	.294	.529	.664
	Within Groups	44.441	80	.556		
	Total	45.322	83			

GET

```

FILE='C:\Users\ayoubhezam\Downloads\NNNAIM.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
ONEWAY الجنس BY Y
/MISSING ANALYSIS.

```

ONEWAY X Y BY العمر
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X	Between Groups	.345	4	.086	.305	.874
	Within Groups	22.296	79	.282		
	Total	22.641	83			
Y	Between Groups	2.597	4	.649	1.200	.317
	Within Groups	42.726	79	.541		
	Total	45.322	83			

Taille de la population ⓘ

450

Niveau de confiance (%) ⓘ

90



Marge d'erreur (%) ⓘ

8

Taille de l'échantillon

87