



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

بعنوان:



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM



التحول الرقمي وتأثيره على الهوية المهنية

دراسة ميدانية بالمديرية الولائية للتجارة - مستغانم -

\* تحت إشراف:

د/ حاج بلهوارى

قائمة للمناقشة  
أ. بلهوارى

\* من إعداد:

بن مبارك زهور

أعضاء لجنة المناقشة:

| الصفة         | الرتبة           | الأستاذ(ة)          |
|---------------|------------------|---------------------|
| رئيسا         | أستاذ تعليم عالي | أ.د صحراوي بن حليلة |
| مناقشا ومقرر  | أستاذ محاضر -    | أ.د فتحي سيرات      |
| مشرفا و مؤظرا | أستاذ تعليم عالي | أ.د حاج بلهوارى     |

السنة الجامعية: 2023-2024



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

بعنوان:

التحول الرقمي وتأثيره على الهوية المهنية

دراسة ميدانية بالمديرية الولائية للتجارة - مستغانم -

\* تحت إشراف:

- د/ حاج بلهاري

\* من إعداد:

- بن مبارك زهور

أعضاء لجنة المناقشة:

| الأستاذ(ة)          | الرتبة           | الصفة         |
|---------------------|------------------|---------------|
| ا.د صحراوي بن حليلة | أستاذ تعليم عالي | رئيسا         |
| ا.د فتحي سيرات      | أستاذ محاضر -    | مناقشا ومقرر  |
| ا.د حاج بلهاري      | أستاذ تعليم عالي | مشرفا و مؤطرا |

السنة الجامعية: 2024-2023

## الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل، ومكننا من إنجازهِ على هذا الوجه فالحمد لله كثيراً.

**لحاج بالهوارى** " كما لا يفوتني ان اتقدم بالشكر الى لجنة المناقشة لقبولها مناقشة موضوع مذكرة التخرج، وأيضاً لكل من ساندنا خلال المسيرة الجامعية. ولا أنسى ان أتقدم بالشكر الى كل مسؤولي المديرية الولائية للتجارة لولاية مستغانم، للسماح لنا بإجراء هذه الدراسة وأيضاً لموظفيها.

دون ان ننسى شكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد

## الإهداء

يسعدني ان اهدي عملي هذا

الى التي اقترن اسمها بالجنة الى قوتي في هذه الحياة الى داعمتي الأولى

"امي الحبيبة"

الى الذي علمني الكفاح، والصبر في هذه الحياة الى الذي زرع في حب النجاح

"ابي الغالي"

الى اخي الأكبر "صالح" اخوتي الرائعون

الى كل افراد العائلة

الى كل من نكن لهم معاني الحب والتقدير وكل من ساهم في اخراج هذا العمل الى

النور من قريب او بعيد.

## ملخص الدراسة

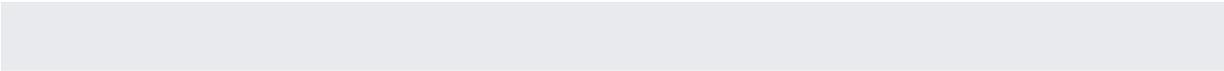
يشهد العالم في الآونة الأخيرة تحولات رقمية متسارعة، بحيث تعرف المؤسسات بداية التغير من التعاملات التقليدية الى التعاملات الرقمية وتختلف شدة وشكل التحول باختلاف المؤسسة وحجمها ، و تهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير التحول الرقمي على الهوية المهنية، من خلال استعراض أهمية التحول والتحديات التي تواجهه واثاره على هوية الفاعلين وذلك من خلال الاعتماد على تقنية الملاحظة والاستمارة و التي تدخل ضمن المنهج الكمي ،على عينة 60 عامل اختيروا بطريقة عشوائية ،وتوصلنا الى مجموعة من النتائج أهمها . ان الهوية المهنية للعاملين قد تأثرت بفعل التغير في متطلبات العمل بفعل التحول الرقمي وتباينت قدرات العامل بين من استطاع التكيف ومن أصبح يعاني من "بالاغتراب".

**الكلمات المفتاحية:** التحول الرقمي، التغير، الهوية المهنية، الاغتراب.

## Summary

Recently, the world is witnessing accelerated digital transformations, so that institutions know the beginning of the change from traditional transactions to digital transactions, and the intensity and form of the transformation varies depending on the institution and its size. This study aims to know the extent of the impact of digital transformation on professional identity, by reviewing the importance of transformation and the challenges that it faces. Confrontation and its effects on the identity of the actors, by relying on observation and questionnaire techniques, which fall within the quantitative approach, on a sample of 60 workers who were chosen randomly, and we arrived at a set of results, the most important of which are: The professional identity of workers has been affected by the change in work requirements due to digital transformation, and the worker's abilities varied between those who were able to adapt and those who began to suffer from "alienation."

**Keywords:** digital transformation, change, professional identity, alienation.



| الصفحة   | المحتوى                     |
|--|-----------------------------|
|  | الشكر والعرفان              |
|  | الاهداء                     |
|  | ملخص الدراسة                |
|  | فهرس المحتويات              |
|  | قائمة الجداول               |
|  | قائمة الاشكال والملاحق      |
| أ-ب  | المقدمة                     |
| <b>الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة</b>                               |                             |
| 15-14  | 1) إشكالية الدراسة          |
| 16   | 2) فرضيات الدراسة           |
| 16   | 3) أهمية الدراسة            |
| 17   | 4) أهداف الدراسة            |
| 17   | 5) أسباب اختيار الموضوع     |
| 22-18  | 6) تحديد المفاهيم           |
| 24-23  | 7) المقاربة النظرية للدراسة |
| 29-24  | 8) الدراسات السابقة         |
| 32-30  | 9) قائمة المصادر والمراجع   |
| <b>الفصل الثاني : التحول الرقمي :قراءة سوسيولوجية للمفهوم والمآلات .</b> |                             |
| 34   | تمهيد                       |
| 36-35  | 1) ماهية التحول الرقمي      |
| 38-37  | 2) أهمية التحول الرقمي      |

|   |   |
|---|---|
| 38  | 3) اهداف التحول الرقمي                    |
| 40 - 39   | 4) فوائد التحول الرقمي                    |
| 41 - 40   | 5) التحول كرهان استراتيجي في الجزائر      |
| 43 - 41   | 6) تحديات التحول الرقمي                   |
| 44  | خلاصة                                     |
| 46-45   | قائمة المصادر والمراجع                    |
| <b>الفصل الثالث : الهوية المهنية في ظل المتغير الجديد</b>   |   |
| 48  | تمهيد                                     |
| 50-49   | 1) ماهية الهوية المهنية                   |
| 54 - 52   | 2) أنواع الهوية المهنية                   |
| 54  | 3) وظائف الهوية المهنية                   |
| 55-54   | 4) الهوية المهنية في المنظور السوسولوجي   |
| -56-55  | 5) الاندماج من المنظور السوسولوجي للمؤسسة |
| 57  | خلاصة                                     |
| 59-58   | قائمة المصادر والمراجع                    |
| <b>الفصل الرابع: التحول الرقمي من منظور الخطاب العمالي لموظفي المديرية الولائية للتجارة -ولاية مستغانم-</b> |   |
| 61  | تمهيد                                     |
| 62  | حدود الدراسة                              |
| 63  | أ-مجال مكاني للدراسة                      |
| 63  | ب-مجال زمني للدراسة                       |

|                                  |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 64                               | ت-المجال بشري للدراسة            |
| 65                               | (1) منهج الدراسة                 |
| 65                               | (2) العينة                       |
| 67-66                            | (3) التقنية                      |
| 68-67                            | (4) الأساليب الإحصائية           |
| 110-67                           | (5) المعالجة الإحصائية للبيانات  |
| الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج |                                  |
| 112-111                          | عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى  |
| 113-112                          | عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية |
| 115-114                          | نتائج العامة                     |
| 116                              | خاتمة                            |
| 123-117                          | قائمة المصادر والمراجع           |

## فهرس الجداول:

| الصفحة | عنوان الجدول                                       | الرقم |
|--------|--|-------|
| 65     | جدول يبين عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة       | 01    |
| 69     | جدول يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس             | 02    |
| 71     | جدول يبين توزيع العينة حسب متغير السن              | 03    |
| 72     | جدول يبين الاقدمية في العمل                        | 04    |
| 74     | جدول يبين المستوى التعليمي للموظفين                | 05    |
| 75     | جدول يبين الحالة الاجتماعية للموظفين               | 06    |
| 77     | جدول يبين مدى توفير المؤسسة لوسائل تكنولوجيا حديثة | 07    |
| 78     | جدول يبين ان كان كل العمال يمتلكون حواسيب شخصية    | 08    |

|    |   |    |
|----|---|----|
| 80 | جدول يبين ان كان منصب الموظف يتطلب حاسوب شخصي                   | 09 |
| 82 | جدول يبين حجم سرعة الانترنت في المؤسسة                          | 10 |
| 83 | جدول يبين درجة اعتماد المؤسسة على التعاملات الرقمية             | 11 |
| 84 | جدول يبين كيف كانت بداية التحول بالنسبة للعمال                  | 12 |
| 86 | جدول يبين موقف العمال في بداية التحول الرقمي                    | 13 |
| 88 | جدول يبين ان كان التحول الغى المهارات التقليدية                 | 14 |
| 89 | جدول يبين ان كان المؤسسة توفر برامج تكوينية في المجال الرقمي    | 15 |
| 90 | جدول يبين مدى اكتساب العامل للمهارات الجديدة من خلال التكوين    | 16 |
| 91 | جدول يبين استعداد العمال لحضور البرامج التكوينية                | 17 |
| 93 | جدول يبين سبب عدم الرغبة في حضور البرامج التكوينية              | 18 |
| 94 | جدول يبين مصدر اكتساب العمال للمهارات الرقمية                   | 19 |
| 96 | جدول يبين نسبة تغير هذا التحول من تعريف العمال لأنفسهم كمحترفين | 20 |
| 97 | جدول يبين مدى تخوف العمال من التحول الرقمي                      | 21 |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 98  | جدول يبين استخدام المؤسسة للأساليب التقليدية او الحديثة                     | 22 |
| 99  | جدول يبين شعور العامل بعدم القدرة على أداء العمل                            | 23 |
| 101 | جدول يبين ان كان العامل يطلب المساعدة من زملائه في حال عدم معرفة أمور تقنية | 24 |
| 102 | جدول يبين ان كانت هناك رغبة في تغيير منصب العمل                             | 25 |
| 103 | جدول يبين تأثير التحول على هوية العامل                                      | 26 |
| 105 | جدول يبين موقف العمال من التحول الرقمي وعلاقته بالأقدمية                    | 27 |
| 106 | جدول يبين الرغبة في التكوين ومدى الاستفادة منه                              | 29 |

فهرس الاشكال:

| الصفحة | الشكل  | الرقم |
|--------|--|-------|
| 70     | دائرة نسبية تبين توزيع العينة حسب متغير الجنس              | 01    |
| 72     | دائرة نسبية تبين توزيع العينة حسب متغير السن               | 02    |
| 73     | دائرة نسبية تبين الاقدمية في العمل                         | 03    |
| 75     | دائرة نسبية تبين المستوي التعليمي للموظفين                 | 04    |
| 76     | دائرة نسبية يبين الحالة الاجتماعية للموظفين                | 05    |
| 78     | دائرة نسبية تبين مدى توفير المؤسسة لوسائل تكنولوجيا حديثة  | 06    |
| 79     | دائرة نسبية تبين ان كل العمال يمتلكون حواسيب شخصية         | 07    |
| 81     | دائرة نسبية تبين ان كان منصب الموظف يتطلب حاسوب شخصي       | 08    |
| 83     | دائرة نسبية تبين حجم سرعة الانترنت في المؤسسة              | 09    |
| 84     | دائرة نسبية تبين درجة اعتماد المؤسسة على التعاملات الرقمية | 10    |
| 85     | دائرة نسبية تبين كيف كانت بداية التحول بالنسبة للعمال      | 11    |
| 87     | دائرة نسبية تبين موقف العمال في بداية التحول الرقمي        | 12    |
| 89     | دائرة نسبية تبين ان التحول الغى المهارات التقليدية         | 13    |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 90  | دائرة نسبية تبين المؤسسة توفر برامج تكوينية في المجال الرقمي                       | 14 |
| 91  | دائرة نسبية تبين مدى اكتساب العامل للمهارات الجديدة من خلال التكوين                | 15 |
| 92  | دائرة نسبية تبين استعداد العمال لحضور البرامج التكوينية                            | 16 |
| 94  | دائرة نسبية تبين سبب عدم الرغبة في حضور البرامج التكوينية                          | 17 |
| 95  | دائرة نسبية تبين مصدر اكتساب العمال للمهارات الرقمية                               | 18 |
| 97  | دائرة نسبية تبين نسبة تغير هذا التحول من تعريف العمال لأنفسهم كمحترفين             | 19 |
| 98  | دائرة نسبية يبين مدى تخوف العمال من التحول الرقمي                                  | 20 |
| 86  | دائرة نسبية تبين استخدام المؤسسة للأساليب التقليدية او الحديثة                     | 21 |
| 99  | دائرة نسبية تبين شعور العامل بعدم القدرة على أداء العمل                            | 22 |
| 100 | دائرة نسبية تبين ان كان العامل يطلب المساعدة من زملائه في حال عدم معرفة أمور تقنية | 23 |
| 101 | دائرة نسبية ان كانت هناك رغبة في تغير منصب العمل                                   | 24 |
| 102 | دائرة نسبية تبين تأثير التحول على هوية العامل                                      | 25 |

مقدمة:

## مقدمة:

التحول الرقمي من المواضيع التي جذبت اهتمام الباحثين والمفكرين فقد مثلت سابقا الثورة الصناعية منطلقا لأبحاث سوسيولوجية وبرزت نقاشا حول تأثيرها كمتغير جديد وتأثير تقل النسق التقليدي على الثورة الصناعية ولطالما كان سجل النقاشات متمحورا حول المستويات التي بلغت التحولات في التأثير على الفاعل او على التنظيم او حتى على العمل ذاته ،وقد جاء في سياق الأبحاث السوسيولوجية الجزائرية دراسة اثر التحول -الصناعي- على الهوية المهنية (سعيد شيخي -علي الكنز -جمال غريد) كون انه في تلك المرحلة مثلت الحداثة الصناعية متغيرا مختلف .

وبما ان المجتمعات اليوم تعرفا تغيرا جديدا وهو "التحول الرقمي " وتشهد المؤسسات توجهها مختلفا نتيجة التحولات المرتبطة بالتكنولوجيا والعولمة في إطار ما يسمى بالثورة المعلوماتية، او الثورة الرقمية التي غيرت من طرق أداء العمل ومن شروط التي يجب استقاؤها في التوظيف فالعصر الرقمي الحديث يعد بمثابة نقطة محورية فاصلة في العديد من المؤسسات فقد أصبح لازما عليها مواكبة التغيرات الحاصلة التي يمر بها المجتمع حتى تكون المؤسسة ذات بعد حداثي رقمي ومجابهة مختلف التحديات بأساليب عصرية.

وفي هذا السياق يعتبر من المهم البحث في تأثير هذا التحول على الهوية المهنية والبحث في اثار التحول الرقمي سواء على هوية الفاعل او على هوية المؤسسات فبعدها تم سابقا دراسة الهوية المهنية من منطلق الحداثة الصناعية وُجِب معرفة حال الهوية المهنية من منطلق التحول الرقمي.

وفي دراستنا حاولنا ابراز تأثير التحول الرقمي على الهوية المهنية، وبذلك جاءت هذه الدراسة في جانبين، جانب نظري وجانب ميداني، حيث ينقسم الجانب النظري الى ثلاثة فصول

الفصل الأول: هو الفصل التمهيدي الذي يتناول إشكالية الدراسة فرضيات الدراسة، والاهمية الدراسة والهدف منها بالإضافة الى أسباب اختيار الموضوع، المفاهيم الدراسات السابقة ، والمقاربة النظرية. اما الفصل الثاني والذي يتمحور حول متغير التحول الرقمي ويندرج تحت

عنوان "التحول الرقمي قراءة سوسولوجية للمفهوم والمآلات" وشمل مفهوم التحول الرقمي وأهميته، وأيضاً التحول الرقمي كرهان استراتيجي في الجزائر، تم الحديث عن أهداف التحول والتحديات.

أما الفصل الثالث يتمحور حول متغير الهوية المهنية ومعنون ب: الهوية المهنية في ظل المتغير الجديد، وشمل ماهية الهوية المهنية، والهوية المهنية من المنظور السوسولوجي، ثم الحديث عن الاندماج من المنظور السوسولوجي

أما الفصل الرابع يدور حول الإجراءات المنهجية للدراسة ومعنون بعنوان "التحول الرقمي من منظور الخطاب العمالي لموظفي المديرية الولائية للتجارة -مستغانم" وشمل المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة، وأيضاً منهج الدراسة وعينته بالإضافة إلى الأدوات والتقنيات المعتمدة في جمع البيانات والتي تمثلت في الملاحظة والاستمارة.

الفصل الخامس تم فيه عرض وتحليل ومناقشة النتائج وغرض النتائج العامة في ضوء ما تم طرحه في الجانب النظري، تم خلصنا إلى صياغة خاتمة تم تحديد فيها ما توصل إليه في الدراسة (النظرية والميدانية).

# الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

## 1. جذوككالجانب المنهجي:

## (1) الإشكالية:

زاد الاهتمام في الآونة الأخيرة بمسألة التحول الرقمي نظرا لاهتماماتها المرتبطة بالمعلومات والاتصال والعولمة كما فرض العصر الرقمي العديد من التغيرات في كل القطاعات الحديث نفسه شهد حركية غير متناهية من الإصلاحات والتحويلات أصبحت المعرفة في فيه تمثل مرتكز أساسيا ,كما تغيرت المعايير والشروط التي يجب استيفائها لشغل منصب وظيفي محدد ويشير "ميرا تزيرغ" إلى المؤسسات عرفت وتعرف في سيرورتها سلسلة من المراحل تتماشى كل مرحلة مع الظروف والمحيط الملائم لها هذه المؤسسات ,مدعوة اليوم إلى تبني منظومة تقوم على قيم ومعايير حديثة أساسها المرونة واللامركزية.(عياشي عنصر، ص 26)

والمؤسسة الجزائرية على غرار كل المؤسسات، شهدت في السنوات الأخيرة منعرج آخر في العمل من خلال الجهود الساعية لرقمنة العمل، وتطويره بحيث تبذل جهودا للحاق بركب الدول التي سارت نحو هذا التحول وتظهر بوادر هذه الأخيرة في وضع خطط طموحة في إطار استراتيجية التنمية الشاملة.

هذه المحاولة ستخل حتما وضع جديد ومختلف عما كان سابقا في مختلف الأبعاد إذ يظهر اندماج العامل مع تجربة التحول الرقمي كتجربة فريدة من نوعها حيث يتأثر فيها الفاعل بالتغيرات السريعة للعمل والتكنولوجيا.

وتعتبر الهوية المهنية في هذا السياق عنصرا أساسيا يجد العامل نفسه فيه مطالبا بتجديد ذاته وتحديد مكانته، وبما عالم الشغل هو مساحة لبناء الهويات حيث تقوم كل

المؤسسة بنمذجة المواقف والسلوكيات إلى حد إنتاج هوية مهنية، هذه النمذجة قد تتوافق مع طموحات الفاعلين في المؤسسة أو تتعارض معها.

لهوية المهنية من منطلق "رونه سانسوليو sainsaulieu" وضحاها على أنها سمات وبصمات البعد الثقافي بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة يكون الفاعل ملتزما بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي سلوكياته تعكس امثاله للقيام والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين. (آمال حواشي، 2022، ص 626)

بمعنى أن الهوية المهنية تمثل مصدرا هاما لاستقرار الأفراد غير أن السياق الاجتماعي الراهن يجعل من الاستقرار أكثر صعوبة.

وعلى ضوء ما تم طرحه يفضي تحليل تفاعل تحول رقمي واندماج الفاعل إلى فهم أعمق لحالة الهوية المهنية في ظل المتغير الجديد في مؤسسة مديرية التجارة مستغانم.

ومن كل ما سبق نطرح الإشكال التالي:

- ما أثر التحول الرقمي على الهوية المهنية لعمال للمديرية الولائية للتجارة بولاية مستغانم؟

كما ارتأينا ان نطرح أسئلة فرعية نحاول من خلالها الاحاطة بهذا التساؤل المركزي:

- هل الثورة الرقمية تمثل تهديدا على الهوية المهنية للعمال؟

- ماهي اشكال الهويات المهنية في سياق التحولات الرقمية التي يشهدها الوقت الراهن؟

للإجابة عن الإشكالية نضع الفرضيات التالية:

التحول الرقمي كمعطى جديد يؤثر على الهوية المهنية

- التحول الرقمي يمثل رهانا او تحديا لبناء هويات مهنية جديدة

## (2) أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة تسليط الضوء على تأثير التحول الرقمي على هوية الفاعلين اتجاه العمل.

كما تعتبر الهوية المهنية موضوع مطروح وبقوة في الدراسات السوسولوجية فالمنتبع للدراسات الأولى في علم الاجتماع سيرى كيف تناول الباحثين هذا المفهوم من أبعاد مختلفة في أزمنة وأوقات مختلفة، تمت دراسة هذا المفهوم لذا يعتبر من المهم اليوم فهم تأثير التغيرات الجديدة. كتكنولوجيا الإعلام والاتصال الرقمنة، التحول الرقمي على هوية الفاعلين داخل التنظيم.

## (3) أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى تأثير التحول الرقمي على اندماج الفاعلين والتعرف على تصورات الموظفين داخل المديرية الولائية التجارة حول تجربة التحول الرقمي كما سعت الدراسة إلى الكشف عن التمثلات الموظفين داخل القطاع لواقعهم ووظيفتهم في ظل التحول الرقمي.

## 4) أسباب اختيار الموضوع:

كثر الحديث في السنوات الأخيرة عن الرقمنة والتحول الرقمي الثورة الرقمية بحيث شاعت هذه المفاهيم في السنوات الأخيرة بكثرة خصوصا في الإدارة الجزائرية وتركت العديد من الانطباعات حول تأثيرها وفعاليتها وبما أنه تم سابقا دراسة تجربة التصنيع في الجزائر وتأثيرها على الهوية المهنية من خلال فئات مهنية مختلفة، كما تم أيضا دراسة تأثير الآلة والتكنولوجيا على العمل.

نحن اليوم أمام ظاهرة جديدة، قد تخلق وضعية جديدة للعمال لهذا من الواجب دراسة تأثير التحول الرقمي على العامل كونه فاعل داخل المنظمة يتأثر ويؤثر.

وعليه وبناء على هذه الدوافع فإننا نعتقد انها تمثل أكثر من تبرير سوسيولوجي لمثل هذه الدراسة، خاصة في حقل معرفي المتمثل في علم اجتماع العمل والتنظيم.

1. الإطار المفاهيم:

1. التحول الرقمي:

أ- لغة:

تحول هو اسم مصدر تَحَوَّلَ تَحَوُّلاً وهو يعني التغير من حال إلى حال أو حدث تحول في حياته وحدث تغير في طريقة تسيير الأموال. (نوى طه، 2011، ص95)

الحوَّلُ : الزوال والانتقال

ب- اصطلاحاً:

هو عملية تحول شاملة ناتجة عن مزيج من ثلاث ظواهر الأتمتة Automation وإزالة الطابع المادي وإعادة تنظيم أنماط الوساطة حيث يؤثر هذا التحول على جميع الأنشطة والعمليات الداخلية للمؤسسة (زروالي وجابر، 2022، ص 362)

فالتحول يشير الى التبدلات التي تحدث في النسق الاجتماعي ومن ثم على أنماط التفاعل بين الافراد والجماعات وكذا العلاقات الاجتماعية وتكون هذه العملية اما ايجابية او سلبية

كما يعرف التحول الرقمي على أنه العملية التي تقود المؤسسة إلى دمج التقنيات في جميع أنشطتها من أجل تحسين أدائها. (Allauch zerbib, 2020, p75)

ج- إجرائيا:

هو تغير طريقة القيام بالأعمال من خلال استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال والانترنت، من أجل إحداث التغيير في طريقة تفكير الأفكار داخل العمل.

بمعنى الانتقال من النظام الكلاسيكي إلى نظام آخر قائم على أسلوب رقمي وهو استخدام تقنيات حديثة في العمل.

## 2. الهوية المهنية:

## أ- لغة:

تستعمل كلمة هوية في الأدبيات المعاصرة للغة والتي تعني كل منها "نفسه وعينه" وهذا يؤكد على درجة التشابه والتفرد عن الآخرين في نطاق خاص أو عرض محدد وفي اللغة الفرنسية يستعمل المفهوم للدلالة على مفهوم الصفات والميزات وفي معجم "لا لاند" الفرنسي فإن الهوية تدل على الميزة الثابتة في الذات. (ناصر، 2012، ص 45)

## ب- اصطلاحاً:

يرى "جورج هربيرت ميد" أن الهوية تنشأ خارج ظروف الوراثة وتكتسب من مصدر من مصدرين أساسيين أولهما الخبرات الاجتماعية التي يعيشها الفرد والثانية هما تفاعلات الفرد مع الآخرين.

أما "فيليب ب ارنو **Philippe bernoux**" يقول بأنه الهوية المهنية للفاعل في تشكل مستمر عبر الزمن والمكان قبل دخوله عالم المؤسسة وتتواصل عبر مصادره المهني وهي تركز على ثلاث آليات التكوين، الخبرة المهنية، والاعتراف والانتماء. (آمال حواشي، 2022، ص 620)

## ج- إجرائياً:

نتبنى تعريف سانسوليو: "الذي يرى على أنها المعايير والقيم والقواعد والانتماءات التي تغير المرجعيات التي يتم فيها تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها فهي تفسر

كيف يؤذ فاعل على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه ودوره ما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل. (sainsaulieu, 1972, 14)

3. الاغتراب في العمل:

أ- لغة:

الاجتراب حالة خوف من الآتي المجهول وحافز الانفصام في البنية الشخصية والمجتمع على حد سواء. (الحافظ، 2011، ص 130)

ب- اصطلاحا:

يرى بلونر **bleuner** يكون الاغتراب حين يكون العمال غير قادرين على السيطرة على عمليات عملهم المباشر وغير قادرين على تطوير الشعور بالعرض وعلاقة وظائفهم بكل. وغير قادرين على الانتماء للمجتمعات الصناعية المتكاملة وعندما يفشلون يصيروا منهمكين في نشاط عملهم. (عويادات، 1995، ص71)

ج- إجرائيا:

الاجتراب في العمل يحدث عندما يكون العامل غير مدركا لدوره أو عاجز عن تقديم إضافة في العمل لقلّة مهاراته أو عدم إدراكه لوظيفته بالشكل المطلوب.

## 5) المقاربة النظرية المفسرة للدراسة:

إن الوظيفة الحقيقية للنظرية الاجتماعية هي أن تصف الواقع وصفا دقيقا وأن تعبر عليه بصورة حقيقية ولا تكون مجرد ارتباطات لفلسفة وهمية.

وتتأسس النظرية على مجموعة من الروابط تستخدم لتفسير وشرح كيف تعمل ظاهرة معينة، وعليه نحاول أن نستعين بنظريتين أو ما يسمى عند بعض العلماء المنهجية بالازدواج المقاربة، فحاولنا أن ننتقي النظريات المطابقة لموضوع الدراسة والتي تتمحور بعنوان "التحول الرقمي وتأثيره على الهوية المهنية" وعليه يكون اختيار نظرية "التفاعلية الرمزية" ، وطروحات "سانسوليو" باعتبار ان محور انشغالات هذه الأخيرة تتمثل في المواضيع التالية: الهوية، الثقافة، التفاعل، فمن المهم الإشارة إلى أن التفاعلية الرمزية تعد إحدى المحاور الأساسية التي تعتمد عليها النظرية السوسيولوجية في تحليل الأنساق الاجتماعية، ويعتقد معظم المتفاعلين الرمزيون أن الواقع المادي موجود بالفعل من خلال التعريفات الاجتماعية للفرد، أو تعريف الاجتماعية تتطور بشكل جزئي أو فيما يتعلق بشيء "حقيقي" لذلك لا يستجيب الناس لهذا الواقع بشكل مباشر عوضا عن ذلك يستجيبون للفهم الاجتماعي للواقع. (turnetLymnh, 2020, p618)

بمعنى ان الديناميكية الاجتماعية تؤثر على سلوك الافراد، كما تدرس هذه النظرية التوقعات الاجتماعية وتلعب التوقعات دورا هاما في تكوين الهوية المهنية  
 اما فيما يخص أطروحات "سانسوليو" فالسبيل الذي انتجه عالم الاجتماع الفرنسي هو دراسة مكوناتها وتطورها، وتكيفها، بحيث رصد اربع نماذج ثقافية وهي

النموذج الانسحابي **Modele de retrait** ففي نهاية الثمانينيات ساد هذا النموذج بسبب بروز قيم ومعايير جديدة في المؤسسة الرأسمالية الغربية نتيجة استعمال تكنولوجيا الرجل الآلي مما أدى إلى تهيش وتقليل من دور الفاعل الاجتماعي وانعكس سلبيًا على نفسية الفاعل وأمام هذه الحتمية الاقتصادية لجأ العاملين إلى تنظيم أنفسهم ضمن أطر جديدة تناضل من أجل قيم الجماعة وهذا ما أدى إلى بروز النموذج الانصهاري **Modele fusionnel** ، الذي اتسم بالولاء وروح الجماعة بعد ذلك برز النموذج التفاوضي **Modele negociatoire** وذلك بعد التصريح الجماعي للإطارات بسبب بروز قيم جديدة وظهور أزمة الهوياتية ، أما النموذج الرابع فهو النموذج التقاربي **Modele affinitaire** تمظهر في خطاب الشباب الحاملين للشهادات والذين يرون أنفسهم غير مصنّفين ويحسون بالإقصاء والتهيش ، وعليه من خلال ما تقدم يمكن اعتبار أن النظريتين تخدمان بالشكل جيد موضوع التحول الرقمي وأثره على الهوية المهمة بشكل جيد.

## 5) الدراسات السابقة:

قد تناولت العديد من الدراسات موضوع تحول الرقمي بالهوية المهنية من جوانب مختلفة وعلاقتها بالعديد من المتغيرات وانطلاقًا من ذلك قمنا بإمام محدود من خلال اطلاعنا على مختلف الدراسات ذات الصلة بموضوعنا بصورة مباشرة أو غير مباشرة حيث سنصف الدراسات السابقة حسب متغيرات دراستنا وسنوجزها كالتالي:

### 1- دراسات تناولت التحول الرقمي فرضياتها، تقنية، نتائج

\* الدراسة الأولى: من إعداد "السي الطيب الهاشمي رضا" بعنوان "التحول الرقمي وإشكالية التغيير التنظيمي" حيث تناولت الدراسة مفهوم التحول الرقمي والتغيير التنظيمي، بحيث

تناول الباحث الرهانات التي تواجه المنظمة في عصر التحول الرقمي ومعرفة مدى تقبل الأفراد العاملين في المؤسسات المالية والمنشآت الصناعية بالغرب الجزائري للتحول الرقمي.

وقد تمت تطرق إلى ظاهرة التحول الرقمي وأهم أبعادها والعوامل التي تؤثر على تقبل التكنولوجيا.

وأثارت التساؤلات التالية:

حيث تفترض هذه الدراسة التالي:

1- توجد علاقة بين الخصائص الفردية ومقاومة التغيير التنظيمي القائمة على استخدام وسائل التحول الرقمي.

2- توجد علاقة بين المنفعة المدركة ومقاومة التحول الرقمي.

3- توجد علاقة بين الخصائص الفردية وسهولة الاستخدام المدركة من التحول الرقمي.

استخدمت هذه الدراسة المنهج الاستنباطي التجريدي: من خلال الاطلاع على مختلف الأبعاد الأبحاث والدراسات والمجالات العلمية المتعلقة بالموضوع.

والمنهج الاستقرائي التجريدي: من خلال استخدام الاستبيان على 250 عامل (بالمؤسسات المالية ومصانع والمصانع بالغرب الجزائري) في الفترة نوفمبر لسنة 2022 لـ 24 افريل 2024.

توصلت إلى النتائج التالية:

- يرى معظم أفراد العينة سهولة استخدام وسائل التحول الرقمي.
- يساهم التحول الرقمي في تحسين مستوى الأداء.

- يساعد التحول الرقمي على تحسين الابتكار والإبداع داخل المنظمة والرفع من مستوى الجودة وتحقيق رضا العميل.
- يعتمد نجاح التحول الرقمي في المنظمة على مدى إدراك الأفراد للمنفعة المحصل عليها من جراء استخدام وسائل التحول الرقمي.

2-دراسة تناولت الهوية المهنية من إعداد "أ.هوارى زهير" تحت عنوان "الهوية المهنية لإطارات الصناعة" حيث تناولت هذه الدراسة وضعية الإطارات نتيجة التغيرات العميقة التي عرفتها المؤسسة الصناعية، وحاولت الإجابة عن مجموعة من الأسئلة المتعلقة ببناء الهوية المهنية عند الإطارات الصناعية، ومعرفة الاستراتيجيات الفردية والجماعية من أجل التأقلم مع الوضع الجديد من خلال التركيز على عوامل التنشئة المتاحة ومعرفة إن كانت إطارات لازالت تتبنى مبدأ الولاء أم أنه أصبح يبحث عن مكان آخر.

أثارت جملة من التساؤلات من بينها:

\* هل إطارات الصناعة رغم كل هذه التغيرات البنية التي طرأت على تنظيم العمل وظروفه تشكل فئة متجانسة.

وتفترض هذه الدراسة ما يلي:

\* في ظل التغيرات التنظيمية التي طرأت في المؤسسات الصناعية والتي أفرزت إجراءات تحد من دور الإطار ساهمت في عدم استقرار مجموعة إطارات وأصبح بناء الهوية للإطارات الصناعية ساهم فيه مساراتهم مهنية ....

\* يلعب المسار المهني للإطار دوراً أساسياً في بناء هويته المهنية وعلى أساسها يتم تحديد تصور مستقبل مهني.

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي والكيفي معاً من خلال استخدام المقابلات الاستكشافية على سبعة إطارات واستبيان على إطارات ينشطون في مديريات بلغ عددهم حوالي 278 إطار مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالشرق

توصلت إلى النتائج التالية:

\* المسار الشخصي للإطارات والعلاقات مع زملاء دوراً في بناء هويته المهنية.

\* الإطارات ترى العمل كوسيلة لضمان الأجر.

\* لما للإطارات وهم غير راضين عن مساهم المهني.

#### 6) مكانة الدراسة الحالية وعلاقتها بالدراسات السابقة:

اتجهت الدراسة الحالية إلى معرفة تأثير التحول الرقمي على الهوية المهنية ومعرفة المعاني التي يعطيها العمال لهذا التحول، والتركيز على أبرز العوائق التي يعانها العامل في التكيف مع هذا الوضع.

كما تساهم الدراسة الحالية إلى جانب الدراسات السابقة إلى تحديد مفهوم الهوية المهنية الذي يعتبر مصطلح قديم متجدد في سوسيولوجيا التنظيم.

من جهة أخرى وما يلاحظ أن الدراسات سابقة الذكر تناولت الرهانات التي تواجه المؤسسة الصناعية والمالية ومعرفة آثار التحول الرقمي وأبعاده وما مدى مساهمتها في

تسهيل العمل. فدراسة "السي الطيب الهاشمي" تطرقت إلى مدى نجاح التحول الرقمي ومدى تأثير مقاومة التغيير على التحول.

كما تناولت دراسة "أ. هوارى زهير" وضعية الإطار اتجاه التغييرات العميقة.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وأهدافها والإجراءات المنهجية ووضحت لنا المفاهيم ووضعت لنا الإطار لكل من التحول الرقمي والهوية المهنية.

## قائمة المصادر والمراجع:

- 1- عياشي عنصر، "الاتصال والقيادة في المؤسسة"، دفاتر المركز، منشورات crasc ط 12، 2005.
  - 2- امال الحواشي، كريم شريماثة "تحليل سوسيولوجي لبعد العمل واليات تشكل الهوية المهنية للعمال"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 1، مارس 2022.
  - 3- ربيع زوالي، مهدي جابر، "التحول الرقمي كألية لتفعيل عملية التغير التنظيمي في البنوك التجارية، دراسة ميدانية لعينة من البنوك بعين البيضاء، ام البواقي، المجلة العلمية للبحوث الاقتصادية والادارية، 2022.
  - 4- نوى طه حسين، التطور التكنولوجي ودوره في تفعيل إدارة المعرفة، بمنظمة الاعمال، أطروحة دكتورا، جامعة الجزائر 3.
  - 5- عبدالاوي ناصر، الهوية التواصلية في تفكير هابرماس، دار الفارابي، بيروت 2012.
  6. سموك علي، الاختيار لأغراض التوظيف والتكوين وتنمية العلاقات العامة، محاضرات الدراسات العليا، قسم علم الاجتماع جامعة عنابة، 2005.
  - 7- منير الحافظ، سوسيولوجيا الرهينة، دمشق، الجزائر دار النايا للدراسات 2011.
- عياشي عنصر، تمثلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر-ثقافات المؤسسة، منشورات crasc، الجزائر، 1997.

عبد الله عويدات، مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية، مجلة دراسات للعلوم

الإنسانية، مجلد 22، العدد 6

8-la transformation digitale ,en jeux et perspectives ,la

revue des sciences de gestion(01) ;2021 ;page75

<http://www.cairn.infor/revue>

9-sansaulieu ; les relations de travail à l'usine ;ed.

D'organisation ,paris ,1972

# الفصل الثاني

التحول الرقمي قراءة

سوسيولوجية للمفهوم

والمألات.

## تمهيد:

يشهد العالم تغيرات متسارعة في العديد من المجالات بحيث أن المنظمات اليوم أصبحت أمام تحديات جديدة والعمل أصبح على درجة عالية من التغيير.

كما أن الثورة الصناعية الرابعة أحدثت تسارعا في حجم التغيرات التي أصابت النظم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وامتدت إلى أبعاد معرفية وذلك باستخدام تقنيات حديثة والتي تحركها عدة محفزات أبرزها التحول الرقمي. وعليه سيضم هذا الفصل:

\* ما هية التحول الرقمي.

\* أهمية التحول الرقمي.

\* اهداف التحول الرقمي.

\*التحول الرقمي كرهان استراتيجي في الجزائر.

\* تحديات التحول الرقمي.

## 1) ماهية التحول الرقمي

سنحاول التعرف في هذا الجزء على تعريف التحول الرقم من وجهات النظر. وغالبا ما يستخدم مصطلح الرقمنة والتحول الرقمي بطريقه تبادليه كلاهما يحد سلاسل القيمة العبر مسميات صناعات والقطاعات العامة جذريا ينتج تحسينات أعمال كبيرة. يرمز إلى التحول الرقمي DX أو DT التحول في الأعمال أو الحكومات أي إجراء تغييرات جذرية تطال نموذج العمل أو الإجراءات والعمليات فقط يطال التحول عملية تغير المنتج أو طريقة التقديم الخدمة كليا (عباس برهان ص 12)

كما يمكن تعريف التحول الرقمي بأنه إحداث تغييرات في إدراك وتفكير وتصرفات الأفراد في العمل والسعي إلى تحسين بيئة العمل من خلال التركيز على استخدام التكنولوجيا والاتصالات بالإضافة إلى تغيير اقتراحات تنظيمية حول الوظائف. (علي، أ.ع، 2013، ص571)

يعرف البنك الدولي التحول الرقمي الآتي: مصطلح حديث يشير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أجل زيادة الكفاءة والفاعلية والشفافية حكومية فيما تقدمه من خدمات إلى المواطن ومجتمع الأعمال وتمكينهم من المعلومات ما يخدم كافة النظم الإجرائية والحكومية (إبراهيم محمود محمد، ص 9)

ويعرف أيضا على انه عملية تغير طريقه عمل الأفراد في المنظمة من خلال استبدال أساليب التفكير القديمة عن طريق التركيز على استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تنعكس على بيئة العمل (عبد المنعم، 2022م، ص 957)

الاقتصاد الرقمي:

حسب تعريف منظمة التعاون الاقتصادي في الاقتصاد الرقمي هو جميع الأنشطة التي تعتمد على استخدام المداخلات الرقمية بما في ذلك التقنيات الرقمية والبنية التحتية والخدمات الرقمية والبيانات أو تلك التي تساعد على استخدام مدخلات رقمية على دعمها وتقريب وتعزيزها بشكل كبير. (O E C D 2020)

ومنه نستنتج ان التحول الرقمي هو ذلك التحول بشكل جزئي او كلي للإجراءات الإدارية والممارسات، سواء كانت في قطاعات حكومية او منظمات اعمال، حيث تتحول تلك الإجراءات او الممارسات الى عمليات تعتمد على التقنية (أجهزة وبرامج)، حيث تركز على سرعة تقديم الخدمة وتوفير إدارة بلامكان او زمان، تهدف الى تقليل التكاليف ورفع الجودة، والتطوير، وسهولة الوصول.

## (2) أهمية التحول الرقمي:

يتغير العالم بشكل أسرع من أي وقت مضى حيث أن الانترنت الأشياء والتنقل والحوسبة لبيانات المهمة والواقع المخزن تدفع المؤسسات إلى إشراك العمل الرقمي وتعزيز الخدمات التي تدعم التكنولوجيا المعلومات (مروي أحمد، ص 189)

ويعد التحول الرقمي اتجاها تمت معالجتها بالفعل في التسعينات ومرة أخرى في منتصف عام 2000 مع التركيز على رقمنة العمل التي تزيد بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة وتطوير نماذج الأعمال المستحدثة للمؤسسات المنافسة في الأسواق العالمية.

وعند تطبيق هذه على المؤسسات الإدارية فهذا يعني أنها بحاجة الى تحويل أنشطتها من أجل تحقيق الأهداف ومع اقتران العصر الرقمي بالعولمة نجد تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال يقتصر على الأشياء بل يغيرها في كل مجال في كل مجال. ومع تطور بيئات التعلم الرقمي أصبح واجبا على هذه المؤسسات في عصر المعلومة الرقمية البحث عن الوسائل لتحسين جودة تقديم الخدمات وزيادة الكفاءة وتوفير التكاليف كما أصبح التحول الرقمي وسيلة ضرورية للبقاء بحيث يتطلب هذا العالم الرقمي الجديد من العمال تغييرا أدوارها التقليدية إلى أدوار جديدة تتناسب مع التغيرات. وتتضح أهمية التحول الرقمي في النقاط التالية:(مروي زكريا، ص 190)

\* تقليل وتوفير الجهد والطاقة والتكاليف.

\* تنظيم وتحسين الكفاءات النشطة.

\* فتح مجال الإبداع في كيفية تقديم الخدمات للعملاء.

\* تسهيل كيفية مراقبة المسؤولين لسير العمل.

\* يساهم في توسيع الشركات.

\* إعادة السياق صياغة الثقافة التنظيمية.

لقد فهمت المؤسسات مدى أهمية أن يشعر العاملون لديها بشعور جيد في بيئة العمل من ضمن المؤسسات فأن يحبوا عملهم وهذا أمر جوهري لزيادة الشعور الإيجابي الجيد.

### أهداف التحول الرقمي:

تتمثل أهداف التحول الرقمي فيما يلي: (عبد الغني، 2022، الصفحات (44-79))

\* تعزيز تطوير نظم تكنولوجيا وثقافة مالية أكثر ابتكارا وتعاونية على مستوى المؤسسات والمجتمع.

\* تغيير نظام التعليم لتوفير مهارات جديدة وتوجيه مستقبلي للأشخاص حتى يتمكنوا من تحقيق التميز في العمل الرقمي والمجتمع.

\* إنشاء وصيانة البنية التحتية للاتصالات الرقمية وضمان إدارتها وإمكانية الوصول إليها وتحقيق التوازن بين جودة الخدمة وتكاليف تقديمها.

\* تعزيز حماية البيانات الرقمية والشفافية، وضمان متطلبات الاستقلالية، وتعزيز الثقة.

\* تحسين إمكانية الوصول إلى الخدمات وإرساء ضوابط وآليات وجودة الخدمات الرقمية المقدمة للمجتمع.

\* تطبيق نماذج أعمال جديدة ومبتكرة وتحسين الإطار التنظيمي والمعايير الفنية.

(3) فوائد التحول الرقمي:

يؤدي التحول الرقمي إلى تحقيق العديد من الفوائد للمواطنين والمستثمرين والجهات الحكومية كما يلي: (قريني، 2022م، ص 470-490)

\* المواطنين: تتمثل في تعزيز حق المواطنين في المعرفة والمعلومات واستخدامها ومشاركتها في أسرع وقت وأقل تكلفة، وتيسير الحصول على الخدمات وتحفيز الابتكار وخلق فرص عمل جديدة.

\* المستثمرين: جذب الاستثمار الخارجي من خلال تبسيط الإجراءات وتحقيق الشفافية وتوفير البنية المعلوماتية واستخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة على نطاق واسع في الإدارة والتدريب.

\* الجهات الحكومية: تتمثل في القضاء على الفساد ومكافحته، زيادة كفاءة وفعالية الخدمات الحكومية ورفع مستوى الأداء الحكومي، وتوفير الخدمات على مدار 24 ساعة.

وأيضاً تكمن فوائد التحول الرقمي: (عبد الرحمن، محمد احمد، 2020، ص18)

\* يوفر التحول الرقمي التكلفة والجهد بشكل كبير.

\* يعمل على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين.

\* يساعد التحول الرقمي المؤسسات والشركات على التوسع والانتشار في نطاق أوسع والوصول الى شريحة أكبر.

\* يحسن الكفاءات التشغيلية وينظمها.

\*يخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وابداعية بعيدا عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات.

فضلا عن ضمان مستوى مرتفع من جودة الخدمات ورضا المواطنين، والحفاظ على أمن وسرية المعلومات.

#### 4) التحول الرقمي كرهان استراتيجي:

تولي الجزائر أهمية كبيرة لرقمنة القطاعات المختلفة من أجل تحديد الاقتصاد الوطني ومواكبة التطورات الحاصلة.

كما أطلقت الجزائر مشروع الجزائر الالكترونية سنة 2013 والذي أعلنت فيه الجزائر رؤيتها للتحول الرقمي تجسدت رؤيتها في البداية من خلال تطوير الخدمات الحكومية وذلك بالسعي لعصرنة مختلف القطاعات ومؤخرا أصدرت مجموعة من القوانين التي تعزز من هذه من الناحية القانونية هذا التحول. (حميدو سلايمي، 2019 م، ص 952)

وانعكس ازدياد الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصال في ظل الاقتصاد الرقمي على الأنشطة وإنجاز المجتمعات وتعتبر الجزائر من بين الدول الناشئة الساعية لوضع استراتيجيات وبرامج مخطط طموحة لتنمية قطاعات في الإطار الاستراتيجي للتنمية الشاملة. (سحنون 2022 م، 25)

وتتمثل هذه البرامج في:

\* وضع سياسات متوافقة وأطول قانونية.

\* دمج وتقديم الخدمات الالكترونية (القطاعين الخاص والعام).

\* تعزيز الاستثمار في البيئة التحتية للاتصالات على المستوى الوطني والإقليمي.

\* إضفاء الطابع الرقمية للقطاعات الحساسة وتحقيق فوائد التحول الرقمي (الصناعة الرقمية، التعليم الرقمي، خدمات الإدارة الرقمية البحث والتطوير، ...)

\* تسهيل تنمية المهارات الرقمية في جميع قطاعات الاقتصاد التي تستخدم تكنولوجيا مع التركيز بشكل خاص على الحكومات والإدارات ومقدمي

الخدمات. (يحي مباركة، 2023، ص 178)

لا ننسى بأنه هناك عدة مؤشرات تحدد بها وتقيس التقدم المحرز في التحول الرقمي (خيرة، التحول الرقمي في الجزائر، 2023)

(5) المؤشر الدولي لتنمية الحكومية: وحقت الجزائر من خلال هذا المؤشر، فحسب التقرير العالمي لهيئة الأمم المتحدة ومسح الحكومة الالكترونية سنة 2020 انتقلت الجزائر من المستوى المتوسط الى المرتفع في مجموعة المؤشر بحيث احتلت المرتبة 120 من اصل 193. مؤشر الابتكار العالمي: حققت الجزائر في-2019 23.98 من أصل 100 وتحتل مرتبة 113 من أصل 129 دولة شملها استطلاع مسجلة تراجع في الابتكار مقارنة بسنوات الفارطة، مما يؤثر سلبا على التحول الرقمي .المنجزات في مجال التجهيز الرقمي: نجد انشاء هيئات ومؤسسات جديدة تضاف لقائمة مجال تطوير التكنولوجيا، بحيث ان انشاء مؤسسات مستحدثة لدعم تطوير الرقمنة تكون محفزة للتحول الرقمي في الجزائر وذلك من خلا عصرنه الإدارات العمومية، وتحديد المعالم الكبرى الاستراتيجية هذا التحول

(6) . تحديات التحول الرقمي:

تتمثل تحديات التحول الرقمي فيما يلي : (صدوق واخرون ، 2011، ال صفحات99 و100)

- نقص المهارات التقنية للأفراد العاملين بالمنظمة يعتبر عامل أساسي لابد من مراعاته اثناء صياغة واعداد الاستراتيجية الرقمية
- الثقافة التنظيمية التي هي عبارة عن مزيج من المعتقدات والقيم والأعراف والاساطير تعتبر كمشكل يعيق عملية التحول الرقمي مالم تكن قائمة على الانفتاح والتغيير
- التنسيق بمعنى انه إذا لم يتم الاتصال الجيد بين مختلف المستويات تفشل عملية التحول الرقمي لذا لابد من تحرير الأدوار والمسؤوليات.
- ضعف البنية التحتية المتعلقة بالتجهيزات وتقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وقدمها ومحدوديتها.
- عدم كفاءة وخيرة الكوادر التنظيمية وقلة كفاءتها في التعامل مع اساسيات التحول الرقمي.
- القوانين والتشريعات غالبا تشكل عائق يحبط فعالية التحول الرقمي مما يجعلها بطيئة ما قد يعود بخسائر على المؤسسة

-ان التحديات التي تواجه التحول الرقمي لا تكمن فقط في ال المهارات والتقنية ونقص الكفاءات بل تتجاوز ذلك فيما هو اعمق, فالتحول الرقمي هو بمثابة دخول قيم جديدة حديثة بدل تلك التقليدية في المؤسسة, والعمال قد يقاومون هذا التغيير سواء كانت المقاومة على نوع التغيير, او حجمه, او الطريقة التي يأتي بها هذا التحول

فالفرد الذي ينتقل الى المؤسسة لا يمكن اعتباره مجرد عامل او موظف فقط, انما يجب النظر اليه على انه مجموعة التراكمات ثقافية اكتسبها عبر حياته الاجتماعية, فيها تدخل مجموعة العوامل الثقافية والسياسية والدينية... (ط د. وليد2022, ص 331).

فان التحول الرقمي أصبح حتمية ولم يعد إشكالية وحسب ما يراه بعض المفكرين بانه هناك هوة ثقافية بين التغيير التكنولوجي والقيم التقليدية، فتصبح قيم الافراد بمثابة عائق

للتغير. وفي هذا السياق يمكن العودة الى دراسات، كل من: عاي الكنز ، احمد هني ، شيحي  
وجمال غريد .....

## خلاصة:

ان التحول الرقمي كمفهوم قد يتقاطع مع عدة مفاهيم مشابهة له او يختلف عنها، كالثورة الرقمية، الرقمنة و... لكنها تشمل معنى واحد وهو تغير طريقة أداء العمل والتقنيات المستعملة في إنجازة.

والتحول الرقمي يمثل رهان استراتيجي في الجزائر في إطار التنمية الشاملة، بحيث هناك عدة جهود رامية الى تطوير المجال الرقمي في الجزائر حسب اخر تقرير لهيئة الأمم المتحدة حول الثورة الرامية ومؤشراتها.

وكأي ظاهرة لها سلبيات وإيجابيات فان التحول الرقمي له مجموعة من الفوائد التي تعود بالمنفعة على المؤسسة او العامل، أبرزها عصنة العمل وجعله مواكب للتغيرات العالمية، واختصار الجهد والوقت، لكن هذا التحول قد يواجه اعتراض ومقاومة سواءا لصورة التي يأتي بها التحول الرقمي، او التوقيت، او السرعة، والتخوف من مآلاته المستقبلية على منصبهم وبالتالي قد تتضارب الآراء حول التحول الرقمي وتختلف حسب شدة تأثيرها على المؤسسة او العامل.

قائمة المصادر والمراجع:

- 1- إبراهيم محمود (بلا تاريخ)، محمد الحداد، محرم بسمة، «منشآت الاعمال والتحول الرقمي، المجلة المصرية للمعلومات ال عدد2.
- 2- حيملو سلايمي، يوسف البوشي(2019). "التحول الرقمي بين ضرورة والمخاطر". مجلة العلوم القانونية والسياسة، جامعة الواد، الجزائر، ال عدد02..
- 3- خيرة شاوشي، "التحول الرقمي في الجزائر". (2023) جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة .
- 4- ديجي مباركة " (2023). دور التحول الرقمي في تعزيز فرص اندماج المجتمع الجزائري، جامعة الجزائر (3) مخبر إدارة التغير في المؤسسة الجزائرية، العدد (1).
- 5- سناء محمد عبد الغني(2022). انعكاسات التحول الرقمي على تعزيز النمو الاقتصادي في مصر، مجلة كلية السياسات والاقتصاد. ط (14).
- 6- عباس برهان ،(2018). ما هو التحول الرقمي وكيف تعرفه الشركات الرقمية، ومحركات دفع التحول لرقمي والتكنولوجي، الجزء الأول على الموقع. الالكتروني [www.egovccepts.com](http://www.egovccepts.com) تاريخ النشر 2018\_08\_13 تاريخ الاطلاع 2024\_03\_12 الساعة 16.30.
- 7- عبد المنعم احمد صدقي.(2020) لوازم التحول الرقمي مجلة الشريعة والقانون العدد 40 2020.
- 8- عبدالرحمن حسن محمد، محمد احمد الغيري.(2020) "واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية-دراسة تحليلية"، مجلة العلوم الاجتماعية والإدارية والذاتية، مجلد (04) العدد(03) ، 18.

- 9- علي أ.ع. (2013). التحول الرقمي بالجامعات المصرية دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة عين الشمس، كلية التربية العدد (37) ج(2)، مصر.
- 10- غريسي صدوقي وآخرون (2022). واقع وأهمية التحول الرقمي والامتة، مجلة آراء للدارسات الاقتصادية والإدارية (02)03.
- 11- مروى زكريا أحمد. (2023) المهارات التكنولوجية والتحول الرقمي، "المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، العدد 22-مجلة 2، يونيو.
- 12- نورالدين قريني (بلا تاريخ)، دور التحول الرقمي في التخفيف من تداعيات كوفيد 19 وتحقيق الإنعاش الاقتصادي المنشود دراسة حالة الجزائر مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية. 17(01).

الفصل الثالث:

الهوية المهنية في ظل

المتغير الجديد

## تمهيد:

في ظل التطورات الحديثة، أصبح مفهوم الهوية المهنية أكثر أهمية وتعقيدًا. لم يعد الاهتمام بالهوية المهنية مقتصرًا على الوظيفة التقليدية فحسب، بل يمتد ليشمل القيم والمبادئ التي يتبناها الشخص والأهداف التي يسعى لتحقيقها في مجال عمله. يمكن اعتبار الهوية المهنية مجموعة من الصفات والمعتقدات والخبرات التي تميز الفرد في سوق العمل وتعكس شخصيته وتاريخه المهني. ومع زيادة المتغيرات والتحديات في بيئة العمل المعاصرة، يصبح فهم وتحديد الهوية المهنية أمرًا حيويًا. فقد يتطلب من الأفراد تطوير مهارات جديدة والتكيف السريع مع التغيرات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، يلعب العمل عن بُعد وتنوع أماكن العمل دورًا في تحديد هذه الهوية، حيث يمكن أن يؤثر ذلك على كيفية رؤية الفرد لنفسه وتفاعله مع العالم المهني.

وفي فصلنا هذا سنتناول

- ماهية الهوية المهنية
- الهوية المهنية من المنظور السوسيولوجي
- الاندماج من المنظور السوسيولوجي للمؤسسة

## 1) ماهية الهوية المهنية:

الهوية المهنية هي الصورة التي يراها الشخص على نفسه كمهني، وتعبّر عن ذاته في سياق عمله. تتأثر الهوية المهنية بالتعليم، الخبرات السابقة، القيم الشخصية، الثقافة المؤسسية، والعلاقات المهنية. كما تلعب دوراً هاماً في توجيه خيارات الشخص المهنية وتحديد مساره المهني، وتؤثر على أدائه وتفاعلاته في بيئة العمل وعلى العلاقات التي يبنها.

### أ- لغة:

الهوية تأتي من كلمة "هاو يهوه" و"الهوية" تصغير "حواء". يقولون إن الهوية مصدر من السماء، وهو ثقب من الأسفل، وهذا يوضح أنه في كل موقف هناك هويات كثيرة، بحيث يكون لصاحبها هوية مختلفة داخل نفسه أو مع الواقع. نموذج. يعني " «Identita باللاتينية و" Identité بالفرنسية. وتعطى الهوية Idme بمعنيين: الأول هو نفسه، والثاني شيء لا يختلف بأي حال من الأحوال، ومن هذا المصدر اشتقت كلمة Identicus التي تعني "تطابق". "نفسه وعكسه" "مختلف" أو "مختلف". (الاولي، 2012، صفحة 08)

ويستمد المعنى اللغوي لمفهوم الهوية من تعبيره عن وجود الشيء. ويمكن القول إن الهوية هي حقيقة الشيء وخصائصه وطبيعته التي تختلف عن غيره. ينشأ، وعندما سئل ما هو، ما هو معروف؟ أو ماذا؟ وتعتمد هوية كل دولة على اختلافاتها عن الدول الأخرى مثل الدين واللغة والجنسية والتراث. ويشير مفهوم الهوية إلى شيء ما من حيث تفردّه وتحقيقه لذاته وفي نفس الوقت تمايزه عن الآخرين، بقيم وتقاليد وعناصر تشمل عقلية المجموعة وإرادة العيش والوجود. (عنزة، 2011، صفحة 32)

اصطلاحاً:

الحديث عن الهوية يعني الحديث عن كل ما يربطكم ببعضكم البعض وما تفعلونه في مساحة التنوع. "من أنا؟" إجابة السؤال هي إيجاد الثابت المتبقي ويمكن تسميته بتعريف أنفسنا بغض النظر عن عدد العواطف والخبرات التي لدينا في أي وقت من الأوقات.

(Jean-Mrc Larouche et Georges A، 2003، صفحة 01)

يشير مفهوم الهوية أيضاً إلى المعايير التي يتم من خلالها تحديد هوية الشخص وتعريفه، وهذا يشمل هوية المجموعة والمجتمع والهوية الثقافية. الهوية ليست شيئاً يُعطى مرة واحدة وإلى الأبد. إنها حقيقة الولادة والنمو والتكوين والتغير والعمر ومواجهة المشكلات التي تنشأ. يعتبر مفهوم الهوية من أهم المفاهيم. دخل بعمق حياتنا اليومية والاجتماعية. (وظفة، 1993، صفحة 07)

يعد مفهوم الهوية أحد مفاهيم التراث الاجتماعي، التي عرفها إيفان ميلر بأنها نمط من الخصائص الإنسانية المرئية أو المشابهة التي تحدد وتصف وتصف الشخص لنفسه وللآخرين. يعرف ميلر الهوية بأنها تعريف الذات والهوية العامة، والتي تعني كيف يرى الشخص نفسه. رأيت أو رأيت من قبل الآخرين.

و 'مفهوم الهوية مفيد في علم الاجتماع إذا تم فصله عن تقاليد علم النفس ويساعد على التفكير في العلاقة بين المنظمات الرسمية (الاجتماعية والمهنية) والموقف الذي يتخذه الناس في مواقفهم الخاصة، وبالتالي فإن مفهوم الهوية مفيد في علم الاجتماع. لفهم مشاعرك و أيضا البعد أو العزلة. (Gilles Ferrel, 2014, p. 127)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن مصطلح واسع يُستخدم لوصف مفهوم الشخص وتعبيره عن فرديته وعلاقته مع الجماعات التي ينتمي إليها.

## (2) مفهوم الهوية المهنية:

إن مصطلح الهوية المهنية بدأ مع علم اجتماع المهن ويحتوي على معنيين على الأقل: تعتبر مجموعة الأعمال والوظائف المعترف بها في لغة الإدارة، وخاصة في التصنيفات المعتمدة لدى الحكومات، مثل المهن الحرة والمهن العلمية، مثل مهنة الأطباء ورجال القانون، من الأهمية البالغة.

ومع ذلك، في اللغة الفرنسية هناك تحديدات أخرى إذا أدخلنا مصطلح *métier* أي حرفة أو صناعة. أما في المجتمعات الشرقية، فإن المهن الحرة والحرف لها دلالة وأصل مشترك يطلق عليها (أهل الحرفة)، (فئة)، (هيئة)، وخاصة في العصور الوسطى التي شهدت تطوراً ملحوظاً في القرن التاسع وأخذت شكلها المنظم والمهيكل في القرن الخامس عشر. ويعتبر هذا العصر الذهبي بالنسبة للجماعات المهنية، حيث تم إنتاج الجماعة أو الأشخاص الذين لهم الحق فيما يسمى بـ (الحق في الهيئة)، أي لهم الحق في الانتماء إلى هيئة معترف بها. وهناك جماعة أخرى ليس لها الحق في الانتماء، مثل العمال باليومية، السجناء، والحمالين. (سامية، 2018، صفحة 348)

تشكل هوية الأنا خلال المراهقة من أهم مراحل النمو، حيث يعتقد إريكسون أن المراهق يجب أن يمر بأزمة الهوية التي يمكن أن تؤدي إما إلى تحقيق الهوية أو اضطراب الدور. للتحقق من صحة نظرية إريكسون، قام "جيمس مارسيا" بتطوير مقابلة شبه بنائية يصنف من خلالها الهوية إلى أربع رتب. حدد "مارسيا" تكوين الهوية إجرائياً في أربع رتب بناء على

بعدين أساسيين، وهما وجود أو غياب أزمة الهوية ومدى الالتزام بالقيم والمعايير والمعتقدات والأهداف والأدوار الاجتماعية التي تم اختيارها. (مشري، 2018، صفحة 85)

من خلال ما سبق نستنتج بأن الهوية المهنية هي مفهومٌ مُركَّبٌ يشير إلى الشعور بالذات الذي ينمي الفرد تجاه مهنته.

### (3) أنواع الهوية المهنية:

لهوية المهنية تمثل الصورة والهوية التي يتبناها الفرد في سوق العمل وفي مجتمعه المهني. تعكس هذه الهوية مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تميز الشخص عن الآخرين في نفس المجال أو الاختصاص. يمكن تصنيف الهوية المهنية إلى عدة أنواع، منها:

### (4) هوية فردية وهوية جماعية:

الهوية الفردية هي مجموعة الخصائص الجسدية والعقلية والأخلاقية والقانونية والاجتماعية والثقافية التي تسمح للشخص بتعريف نفسه وإظهار نفسه للآخرين والتعرف عليه وإعلام الآخرين. تعكس الهوية الشخصية الإمكانيات التي يمكن أن يحققها الإنسان في حياته، وتسمح له بلعب دور مهم في المجتمع الذي يعيش فيه. ويشير إلى تمثيل أعضاء المجموعات وكيفية تمثيلهم للمجموعات الأخرى من حيث الهوية الجماعية. تعكس الهوية الجماعية أوجه التشابه بين أفراد المجموعة والاختلافات والتناقضات التي تميزهم عن الآخرين. (طبيبي، 2006، الصفحات 95-96)

### ب\_ الهوية الضعيفة والهوية القوية:

الهوية الضعيفة تعني أن الأطراف المعنية بالهوية لديها شعور ضئيل بالتمييز بين المنظمات، حتى لو كانت لديها سمات مميزة. يمكن أن تتغير هوية المنظمة بسهولة نتيجة لتغير السلوكيات، ولكن هذا التغير سيكون ضعيفا ولن يترسخ إلا بمرور الوقت.

أما الهوية القوية فتعني أن الأطراف المعنية بالهوية يشعرون بالتمييز بين المنظمات بسبب السمات الجوهرية التي تميزها. هذه الهوية المهنية القوية تساعد في تجاوز الأزمات وتسهل نجاح وأداء المؤسسة. (طبيي، 2006، صفحة 96)

### ج\_ الهوية الإيجابية والهوية السلبية:

الجانب الإيجابي في الهوية يتعلق بالإرادة الرشيدة والواعية والهادفة، بينما الجانب السلبي في الهوية يتعلق بالانقياد والتبعية وضعف الشخصية. (براهمية، 2018، صفحة 197)

### 3\_3 وظائف الهوية المهنية:

وظيفة الهوية المهنية تعتبر أساسية لنجاح الفرد في مجال عمله، إذ تمثل الهوية المهنية مجموعة من الخصائص والقيم التي تحدد هويته المهنية وتميزه عن الآخرين في نفس المجال. تشمل وظائف الهوية المهنية عدة جوانب منها:

#### أ\_ الوظيفة المعنوية:

تلعب الهوية دوراً مهماً من الناحية الروحية في عملية تشكيل الذات للأفراد والمجتمعات، حيث تساعدهم على الحفاظ على معرفة أنفسهم ومعرفة الآخرين بهم. وفي

حالة فقدان أو انقطاع معنى "الذات"، يمكن أن يحدث أزمة هوية. (زينب، 2017، صفحة 98)

### ب\_ الوظيفة الواقعية (البراغماتية):

تهدف الهوية إلى جعل الفرد يتأقلم ويتكيف مع محيطه، ولا يمكن بناء الهوية بمعزل عن الآخرين. هذا الواقع يحمل تناقضات قد تهدد وجود الفرد. (زينب، 2017، صفحة 98)

### ج\_ الوظيفة القيمية:

كما يصفها "كاميليري"، يعمل الفرد على عرض نفسه بشكل يبرز القيم الإيجابية التي تساعد على التكامل في المجتمع وبناء علاقات مع الآخرين. يسعى الفرد خلال عمليات التفاوض مع بيئته ومحيطه إلى بناء هوية تكون مقبولة ومحترمة من قبل الآخرين، ويصور نفسه بطريقة تتناسب مع الصورة التي يرغب الآخرون في رؤيتها. ووفقاً لأبريك، يقوم كل شخص بصنع صورة عن نفسه تعكس كيف يريد الآخرون رؤيته. (زينب، 2017، صفحة 98)

### ثانياً: الهوية المهنية من المنظور السوسيولوجي

لقد كان مفهوم الهوية محور اهتمام العديد من الفلاسفة، حيث يجمع بين مبدأ الهوية وعدم التناقض. لا يمكن للشيء أن يكون ذاته وفي نفس الوقت شيئاً آخر. ظهر هذا المفهوم في سنوات الثمانينات من خلال مشروع المؤسسة، الذي يهدف إلى تحقيق استجابة لمتطلبات الأقسام داخل التنظيم. يعرف المؤسسة على أنها تجربة اجتماعية وعلاقية للسلطة، حيث تحدد القيم والعادات والقواعد التي يتم تعريف أعضاء الجماعة من خلالها.

تؤثر الهوية في العمل على سلوك العامل وثقافته، وتلعب دوراً في تحديد الهوية المهنية والاجتماعية للعامل. تعتبر الهوية المهنية ناتجاً لتاريخ وتفاعلات اجتماعية في مجال العمل والتنظيم، وتشكل وعاءً لعمليات الاندماج الاجتماعي والمهني. تحدد الهوية المهنية مختلف جوانب العمل والقيادة، وتعكس القيم والخبرات المشتركة بين الأفراد، في النهاية، تحكم الهوية المهنية على تمثيلات جماعية مميزة، وتعكس الاستثمار في الذات من خلال العلاقات الدائمة في فضاء الهويات وجماعة الانتماء. (دليلة، 2017، صفحة 121)

### ثالثاً: الاندماج من المنظور السوسولوجي للمؤسسة

الاندماج من المنظور السوسولوجي للمؤسسة يشير إلى عملية توحيد الأفراد داخل المؤسسة، سواء كانت هذه المؤسسة تعليمية أو اجتماعية أو اقتصادية، وتعتبر عملية الاندماج جزءاً هاماً من عملية بناء الهوية المؤسسية. يمكن أن يشمل الاندماج عدة جوانب منها الاندماج الاجتماعي الذي يتعلق بقدرة الأفراد على التكيف مع قواعد وقيم المؤسسة، والاندماج الهيكلي الذي يرتبط بمدى تماشي الأفراد مع هيكل المؤسسة وأدوارهم فيها، والاندماج الفردي الذي يتعلق بالشعور بالانتماء الفردي للمؤسسة.

إن "إميل دوركهايم"، واحد من أبرز علماء الاجتماع، الذي قد أثر بشكل مباشر في معرفتنا حول عملية الاندماج في المجتمعات الحديثة. يعتقد "دوركهايم" أن عملية الاندماج ليست مهمة فقط للمجتمع بشكل عام، ولكنها تشمل أيضاً الجماعات الخاصة التي تشكل المجتمع. ولتحديد عملية الاندماج في كل "مجتمع" ديني أو منزلي أو سياسي، يعتمد دوركهايم على عدد التفاعلات بين الأفراد ومشاركة القيم المشتركة. فعملية الاندماج هي نتيجة مباشرة لعدد الأفراد في المجتمع وكثافة التفاعلات بينهم، وأيضاً نتيجة قبول وتبني القيم والممارسات المشتركة. ويهدف الاندماج أيضاً إلى تحقيق هدف مشترك يتجاوز المصالح الفردية المباشرة.

يعتبر الباحث " فليب بيسنار " أن الاندماج الاجتماعي يحدث عندما يمتلك أفراد الكيان الاجتماعي وعياً مشتركاً، ويتقاسمون المشاعر والمعتقدات والممارسات نفسها، ويتفاعلون مع بعضهم البعض، ويشعرون بأن لديهم هدفاً مشتركاً يسعون إليه. وفي هذا السياق، يجب أن يربط الفرد بالجماعة دون أن يفقد استقلالته، ويكون دور التربية في ترسيخ الأفكار والمشاعر التي تجعل المجتمع مندمجاً. وبناءً على فكرة "الانتحار". (بوخريص، صفحة 9\_10).

بمعنى ان الاندماج جزءا مهم في بناء الهوية المؤسساتية، ويكون نتيجة تبني الافراد لقيم ومعايير مشتركة داخل المؤسسة، ويحدث لكثافة التفاعلات بينهم، وتحدث عملية الاندماج لكثافة التفاعلات بينهم،

## خلاصة:

ان الهوية المهنية تعتبر أحد اهم المواضيع التي اثريت سوسيولوجيا، لكن في العصر الحديث أصبح المفهوم أكثر تعقيد من ذي قبل

بحيث مست التغيرات القيم والمبادئ، فمع زيادة المتغيرات في بيئة العمل المعاصرة بحيث أصبح منصب العمل يستدعي مهارات جديدة، كما ان التكيف السريعة مع تغيرات التكنولوجيا أصبح امر حتمي، هذا ما يؤثر على رؤية العامل لنفسه، ولمنصبه وتختلف درجة التأثير من عامل لأخر، ومن مؤسسة لأخر حسب مستوى اندماج المؤسسة

## قائمة المصادر والمراجع

1. Legault Jean–Mrc Larouche et Georges A. (2003). crise d'identité professionnelle et professionnalisme.canada: , presse de l'université de Québec.
2. Philippe Cauche, jean–MarieDuprez, Nicole Gadrey, Michel Simon, Gilles Ferrel. (2014). Dictionnaire desociologie. paris: ARMAND COLIN,
3. أليكس مشيلي ، ترجمة علي وطفة. (1993). الهوية. دمشق، سوريا: دار الوسيم للخدمات والطباعة.
4. بدران دليلة. (2017). الهوية المهنية للعامل بين الاندماج والأمن الوظيفي. مجلة التراث، (04)07، 121.
5. بوشرمة سامية. (2018). الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية. مجلة العلوم الإسلامية والحضارة –(08)، 348.
6. زروال نصيرة. (2005). القيم الاجتماعية كمعيق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري. مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، 79.
7. سلاف مشري. (09, 2018). الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية(09)، 87.
8. شئوف زينب. (2017) ، تشكيل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب، دراسة ميدانية لعينة من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة. أطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الاجتماعية، 98.
9. صوتية براهيمية. (2018). ، الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة. مجلة العلوم الاجتماعية، 15(27)، 197.

10. غيماري، طيبي. (2006). الهوية في العمل في المرحلة الراهنة في المجتمع الجزائري. أطروحة دكتوراه، 95\_96.
11. فوزي بوخريص. (بلا تاريخ). الاندماج الاجتماعي و الديمقراطية، نحو مقارنة سوسيولوجية. مجلة مؤمنون بلا حدود، 10/9.
12. لناصر عبد الالوي. (2012). الهوية والتواصلية في تفكير هابرماس (المجلد 01). بيروت، لبنان: دار الفارابي للنشر والتوزيع.
13. محمد العيفة ومحمد فوزي كنازة. (2018). ممارسات ما بعد الحداثة في إعادة انتاج المقلد، سوسيولوجيا المؤسسة الجزائرية في ظل الحراك الاجتماعي. مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية (35).

## الفصل الرابع:

" التحول الرقمي من منظور الخطاب  
العمالي، لموظفي المديرية الولائية للتجارة-  
مستغانم -"

## تمهيد:

يؤدي التحديد المنهجي وترتيب تقنيات في أي دراسة علمية إلى تدعيم احتمالات الربط والتوثيق بين جوانب الدراسة وتنظيم عملية إنجاز خطوات البحث العلمي بصورة تسمح للباحث من التوصل إلى تشخيص دقيق للظاهرة المدروسة.

وبما ان الدراسة الراهنة تهدف إلى معرفة" تأثير التحول الرقمي على الهوية المهنية "فإن التقصي المباشر.

لهذا يتطلب إجراء دراسة ميدانية تعتمد على أسس علمية، وموضوعية تستهدف جميع المعلومات والحقائق الموضوعية من الواقع الاجتماعي عن مشكلة البحث، والاجابة على التساؤلات التي تمحورت حولها إشكالية الدراسة، لذلك يتعين علينا تصميم بناء منهجي يأخذ بعين الاعتبار الظاهرة المدروسة وخصائصها, حيث يتم وضع خطة الدراسة الميدانية ومجالاتها وإجراءاتها المنهجية كيفية اختيار العينة وحجمها وخصائصها، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات

**1) حدود الدراسة:****أ- المجال المكاني:**

تعتبر مديرية التجارة هيئة حكومية مكلفة بكافة المعاملات الاقتصادية والإجراءات الخاصة بالتجارة لولاية مستغانم، والتي تهدف أساسا لتأطير النشاط التجاري بالولاية سواء على مستوى التنظيم او المراقبة، تقع بالحي الإداري "348 مسكن" بخروبة ولاية مستغانم وهي تابعة للمدرية الجهوية للتجارة "ببر الجير" ولاية وهران وهي بدورها تابعة لوزارة التجارة، وهذا وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 09-11 المؤرخ في 15 صفر 1432 الموافق ل 20 يناير 2011.

وتتضمن المديرية 05 مصالح:

- مصلحة ملاحظة السوق والاعلام الاقتصادي.

- مصلحة مراقبة الممارسات والممارسات المضادة للتجارة.

- مصلحة حماية المستهلك وقمع الغش.

- مصلحة المنازعات والشؤون القانونية.

- مصلحة الإدارة والوسائل.

**ب-المجال الزمني للدراسة:**

استغرقت الدراسة الميدانية حوالي ثلاثة أشهر

وتوزعت كما يلي:

**-مرحلة الأولى الدراسة الاستطلاعية:**

حيث تم زيارة مديرية التجارة بتاريخ 03 مارس 2024 واجراء مقابلة مع مسؤولة مصلحة الإدارة والوسائل كدراسة استطلاعية، وهذا من اجل الحصول على معلومات حول المؤسسة، اقسامها، مع إمكانية التعرف أكثر على مجتمع البحث والحصول على عدد العمال وتوزيعهم على الأقسام.

**-المرحلة الثانية:**

امتدت هذه المرحلة من 11 مارس الى 20 مارس في هذه الفترة قمنا بالنزول اليومي الى المديرية ومحاولة التعرف أكثر ويقرب على العمال في مختلف المصالح وادوارهم وطرق أداء عملهم، بالإضافة الى التعرف على ميدان الدراسة بشكل معمق. واجهتنا في البداية بعض الصعوبات مقاومة مجتمع البحث، الاطالة في قبول اجراء الدراسة الميدانية، ورفض بعض العمال الحديث او استجابة لنا.

**المرحلة الثالثة:**

وهي مرحلة انجاز الاستمارة وقد استغرقت حوالي ثلاثة اسابيع من 07 افريل الى غاية 22 افريل 2024 , حيث تم فيها الحرص على توجيهات الأستاذ المشرف، وتعديل ما يلزم تعديله، بعدها تم وضع الاستمارة في صيغتها النهائية يوم 29 افريل 2024.

## المجال البشري :

يبلغ عدد موظفي المديرية الولائية للتجارة حوالي 278 عامل وعاملة يتوزعون على 05 مصالح ومكاتب ، وبرتب مختلفة في كل مصلحة مسؤول واحد ونائب وموظفون اداريون في كل مصلحة حوالي من 11 ال 13 موظف.

### ثانيا: منهج الدراسة

إن اختيار المنهج الملائم للدراسة الاجتماعية يتوقف على طبيعة وخصائص الموضوع المراد دراسته، والمنهج هو عبارة عن مجموع الخطوات فالمنهج العلمي هو مجموع القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها للوصول الى حقائق مقبولة حول ظاهرة موضوع الاهتمام الباحثين في مختلف المجالات الإنسانية (غراوبنز مادلين، 1993، ص40)

ولابد للباحث عند اختيار المنهج العلمي ان يؤخذ بعين الاعتبار الموضوعية والدقة، ولابد ان يتوافق مع طبيعة الدراسة وان لا يكون الاختيار اعتباطيا بل يجب ان يبنى على أسس علمية، فالباحث مسؤول على اختياره لمنهج البحث بحثه بناءا على معطياته الدراسية في صياغة الموضوع ، وتحديد إشكالية وطرح التساؤلات ...، فطبيعة البحث هي التي تفرض منهج دون اخر ، ونحن في هذه الدراسة اعتمدنا على " المنهج الكمي : هو مجموعة من الاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف ،او الأهداف التي يسعى اليها الباحث وذلك في ضوء موضوع البحث والمشكلة التي اختارها الباحث بهدف الإجابة عليها، (حسين محمد، 2014، ص177)

بمعنى ان المنهج الكمي هو تلك الطريقة العلمية التي يتم من خلالها تجميع البيانات العددية وتحليلها، ويستخدم في الحصول على ارقام وسطية وتنبؤات ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

### عينة الدراسة:

نظرا لحجم مجتمع الدراسة الكبير المتمثل في موظفي المديرية الولائية للتجارة مستغانم، والذي يبلغ عددهم 279 موظف ونظرا للعدد الضخم لوحدات البحث وكثرة التكاليف، وصعوبة الوصول والاتصال معهم جميعا، قمنا بالاعتماد على العينة العشوائية، حيث تم توزيع 76 استبيان وقد استعيد 60 استبيان

### جدول يوضح الاحصائيات الخاصة بالاستبيان:

| البيان | الاستمارات الموزعة | الاستمارات المسترجعة | الاستمارات الملغات | الاستمارات غير المسترجعة |
|--------|--------------------|----------------------|--------------------|--------------------------|
| العدد  | 76                 | 60                   | 01                 | 15                       |

## تقنية جمع البيانات

لا يمكن فصل منهج البحث عن أدوات جمع البيانات، وكيفية تفسيرها، فكل هذه تسهم في بناء نسق بحثي متكامل، فطبيعة الموضوع بما فيما ذلك الإشكالية والفرضيات المطروحة هي التي تحدد نوع التقنيات الواجب استخدامها، وقد اعتمدنا في دراستنا على تقنية الاستبيان كأداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة، وهي تندرج ضمن المنهج الكمي

ويعرف على أنه "عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة ببعضها البعض بشكل لا يحقق الهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث، وذلك في ضوء موضوع البحث والمشكلة التي اختارها الباحث، بهدف الإجابة من قبل عينة بحثه" (عامر, 2015, ص165).

حيث يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة لتماشيها مع موضوع الدراسة (ينظر الى الملحق 01)

وقسمنا الاستبيان كالآتي:

-قسم البيانات الشخصية: يتضمن مجموعة من الاسئلة تساعد في تحديد خصائص عينة الدراسة

-المحور الأول يتضمن مجموعة من الأسئلة حول الانتقال الى البيئة الرقمية (من 01 الى 08)

-المحور الثاني يتضمن مجموعة من الأسئلة التحول الرقمي كونه دافع لامتلاك مهارات الجديدة من ( 09 الى 14)

- المحور الثالث يتضمن مجموع من الأسئلة حول الهوية المهنية في ظل المتغير الجديد من (15 إلى 25 )

- الأساليب الإحصائية في معالجة وأساليب التحليل الإحصائي:

اعتمد البحث على عدد من الأساليب الإحصائية بهدف تحليل البيانات باستخدام برنامج spss22 وكانت كالاتي:

- التكرارات والنسب المئوية لعرض نتائج الإجابات المتعلقة بعينة البحث.

كما استخدمنا تقنية الملاحظة كأداة ثانوية استعنا بها في البحث الاستطلاعي والتي استمرت معنا عبر مسار البحث بغرض التعرف على الميدان وإعطاء صورة عن عينة البحث خاصة، فيما يتعلق بانطباعات العاملين وتصرفاتهم حول كل ما هو رقمي، ومن أهم الملاحظات التي لاحظناها في الميدان هي كالاتي:

-مكنتنا الملاحظة من رصد انطباعات الأولية للموظفين حول التحول الرقمي

حيث لا حرضا ان العمال الشباب لديهم قبول أكثر للتحول الرقمي مقارنة بالموظفين الكبار ذو اقدمية مهنية.

- عدم توفر كل الأجهزة الحديثة داخل المؤسسة رغم اجبارية التعاملات الرقمية في بعض الإجراءات الإدارية بعض هذه الإجراءات هي (سجل.كم sidjil.com) و البطاقة الوطنية التي تتعامل بها مع مديرات أخرى كمديرية السكن والجهات القضائية...
- لا حرضا انه ليس كل الموظفين يمتلكون مهارات التعامل مع الحاسوب، و غالبا ما يستعينون بزملاء العمل لمساعدتهم.
- لا حرضا انه وجود مقاومة من العمال في التصريح عن العوائق التي يواجهونها رغم ملاحظتنا لكل هذه العوائق.

## المعالجة الإحصائية للبيانات

جدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

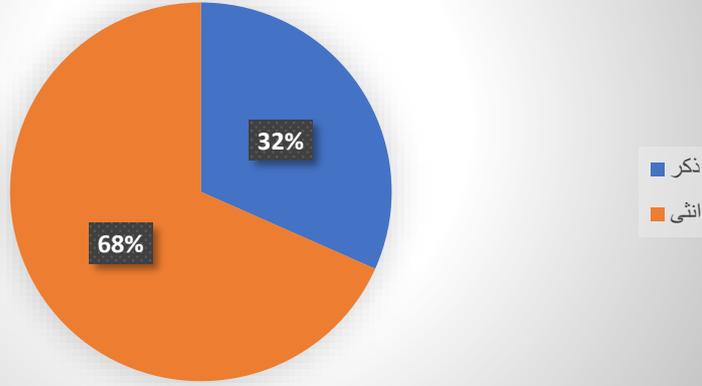
| النسبة المئوية% | التكرار | الفئة   |
|-----------------|---------|---------|
| 31.67           | 19      | ذكر     |
| 68.33           | 41      | أنثى    |
| %.100           | 60      | المجموع |

## نتائج spss v22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الإناث بلغ (41) ونسبة مئوية (68.33%) من أصل مجموع أفراد عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الذكور (19) ونسبة مئوية (31.67%) من أفراد عينة الدراسة.

وبذلك فإننا نرى أن نسبة المبحوثين إناث في مديرية التجارة أكبر من نسبة المبحوثين الذكور. وهذا راجع لطبيعة العمل في الوظيفة التي لا تتطلب توافر تلك الفروق الجسدية الموجودة بين الجنسين باعتبار أنها عمل ذهني أكبر منها عمل بدني، فالمرأة أخذت دورها بجانب الرجل في المؤسسات فقط لطبيعة الوظيفة، والشكل التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الشكل رقم (01) يوضح توزيع عينة الدراسة  
حسب متغير الجنس



## ثانيا: السن

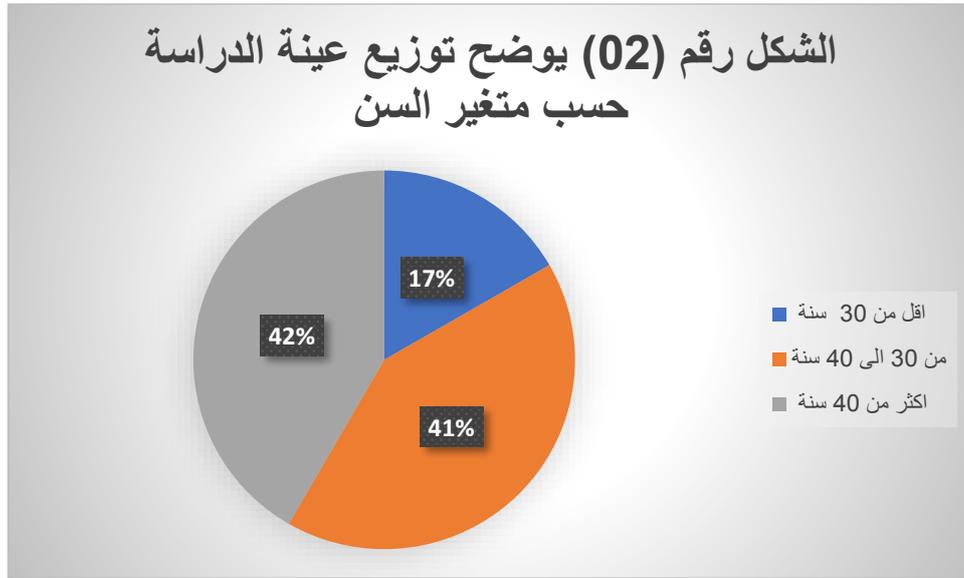
## جدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

| النسبة المئوية | التكرار | الفئة            |
|----------------|---------|------------------|
| 16.67%         | 10      | أقل من 30 سنة    |
| 41.67%         | 25      | من 30 إلى 40 سنة |
| 41.67%         | 25      | أكثر من 40 سنة   |
| 100%           | 60      | المجموع          |

## نتائج spss v22

يبين الجدول رقم (02) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث يتبين من الجدول أن أعلى نسبة في الفئات العمرية كانت مناصفة بين الفئتين (من 30-40 سنة) و(أكثر من 40 سنة) حيث بلغ عدد الأفراد لكلا الفئتين 25 فردا بنسبة مئوية بلغت (41.67%)، ثم جاءت الفئة الأخيرة (أقل من 30 سنة) حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة (10) وبنسبة مئوية بلغت (16.67%).

ما يمكن ملاحظته في توزيع الفئات العمرية هو التنوع بين مختلف الفئات العمرية وتقارب عدد المبحوثين بين الفئات وهو ما سيسمح لنا بأخذ آراء أفراد مختلفين من ناحية السن لكن متقاربين من حيث العدد مما يخدم أهداف الدراسة والشكل التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.



ثالثا: الأقدمية

جدول رقم(03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

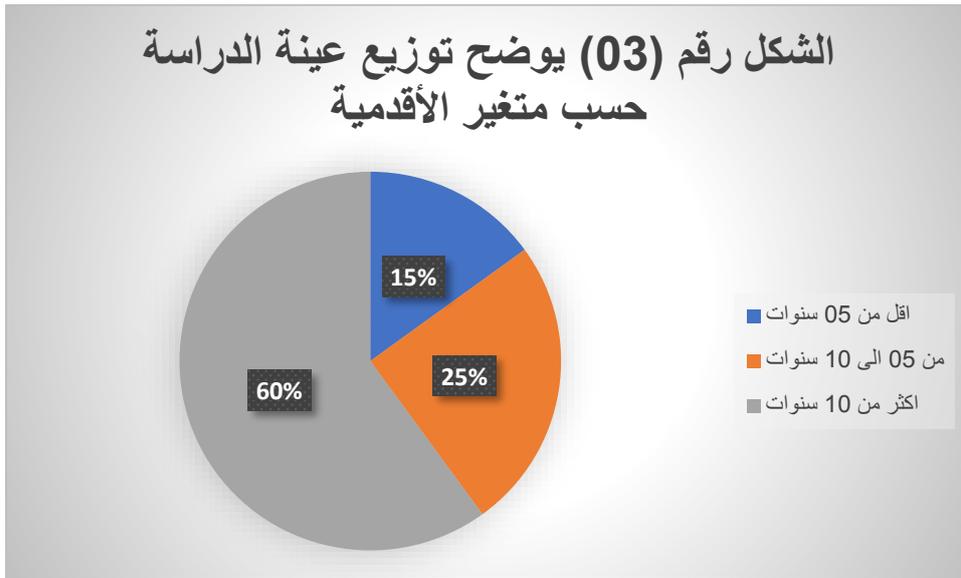
| النسبة المئوية | التكرار | الفئة             |
|----------------|---------|-------------------|
| 15%            | 9       | أقل من 5 سنوات    |
| 25%            | 15      | من 5 إلى 10 سنوات |
| 60%            | 36      | أكثر من 10 سنوات  |
| 100%           | 60      | المجموع           |

نتائج spss v22

يوضح الجدول رقم (03) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية، حيث تم تقسيمها إلى ثلاث فئات، فقد جاءت الفئة (أكثر من 10 سنوات) في المرتبة الأولى، حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة (36) ونسبة مئوية بلغت (60 %)، ثم تلتها الفئة ( 05-

10 سنوات) حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة (15) وبنسبة مئوية بلغت (25 %)، أما في المرتبة الثالثة والاحيرة فقد جاءت الفئة (اقل من 5 سنوات) حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة (9) وبنسبة مئوية بلغت (15).

وتدل النتائج السابقة على أكثر من نصف عينة الدراسة تتوفر على عامل الخبرة، حيث تعتبر الخبرة من أكبر العوامل المؤثرة في آراء الأفراد نحو الظواهر، لأن الخبرات المتراكمة عبر التجارب تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات إيجابية أو سلبية اتجاه موضوع معين. بحيث يلعب المسار المهني ولأقدمية دورا أساسيا في بناء المهنية و وعلى أساسها يتم تحديد تصور مهني مستقبلي ( ينظر في الدراسات السابقة ص18-19)



## رابعاً: المستوى التعليمي

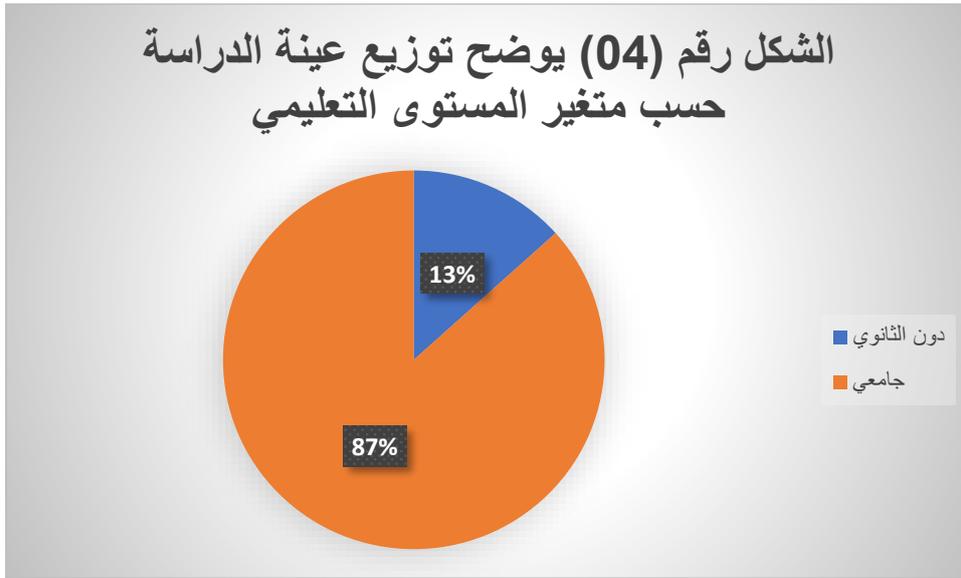
## الجدول (5): توزيع افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

| النسبة<br>المئوية | التكرار | الفئة     |
|-------------------|---------|-----------|
| 13.33             | 08      | دون ثانوي |
| 86.67             | 52      | جامعي     |
| 100%              | 60      | المجموع   |

## نتائج spss v22

يوضح الجدول رقم (04) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، حيث نلاحظ أن (86.67%) من أفراد العينة لهم مستوى جامعي في المرتبة الأولى حيث بلغ عددهم (52) فرداً، وجاءت فئة مستوى دون الثانوي في المرتبة الثانية حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة (08) وبنسبة مئوية بلغت (13.33)

. وما يفسر هذه النتائج هو أن المستوى المطلوب في مستخدمي إدارة الموارد البشرية داخل مديرية التجارة يتطلب على الأقل الحصول على مستوى ثانوي نظراً لطبيعة العمل الإداري.



#### خامسا: الحالة الاجتماعية

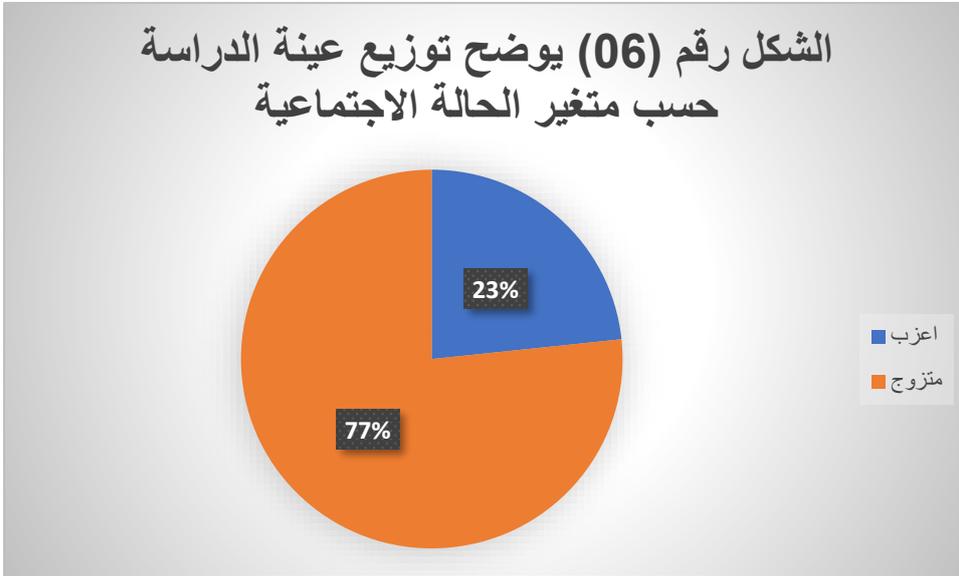
جدول رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

| النسبة المئوية | التكرار | الفئة   |
|----------------|---------|---------|
| 23.33          | 14      | أعزب    |
| 76.67          | 46      | متزوج   |
| 100%           | 60      | المجموع |

#### نتائج spss v22

يوضح الجدول رقم (06) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث نلاحظ أن (76.67%) من أفراد العينة متزوجون في المرتبة الأولى حيث بلغ عددهم (46) فردا، وجاءت فئة العزاب في المرتبة الثانية حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة (14)

وبنسبة مئوية بلغت (23.33)، وما يفسر هذه النتائج هو أن اغلبية عينة الدراسة داخل مديرية التجارة من فئة المتزوجين.



## 2) عرض نتائج المحور الأول: الانتقال الى البيئة الرقمية

1- هل توفر المؤسسة وسائل تكنولوجية حديثة؟

الجدول رقم (07): يبين نتائج أجوبة عينة الدراسة حول السؤال رقم (01) للمحور

الأول

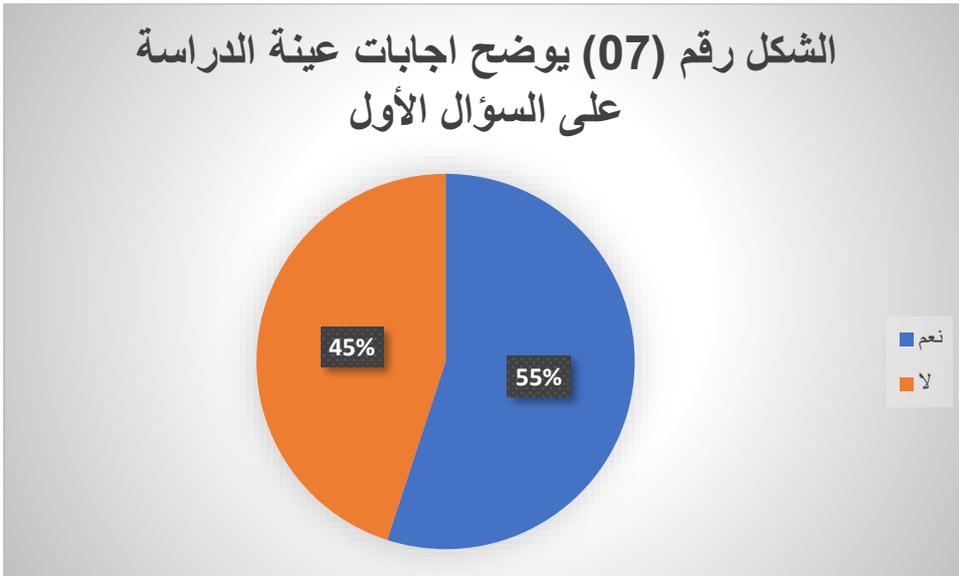
| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 55%            | 33      | نعم     |
| 45%            | 27      | لا      |

### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلبية عينة الدراسة اجابت بنعم بمجموع 33 فردا وبنسبة 55 %، اما من اجابوا بلا فكان عددهم 27 فرد بنسبة 45 %، ومنه نستنتج ان أكثر من نصف عينة الدراسة تصرح على ان المؤسسة توفر وسائل تكنولوجية حديثة وبالتالي المؤسسة بدأت تعرف حالة من التغير والتحول الرقمي، من خلال استخدام وسائل حديثة حسب ما جاء في ماهية التحول الرقمي (ينظر ص 26)

- وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (07) يوضح اجابات عينة الدراسة  
على السؤال الأول



2- هل تمتلك حاسوبا خاصا بك في المؤسسة؟

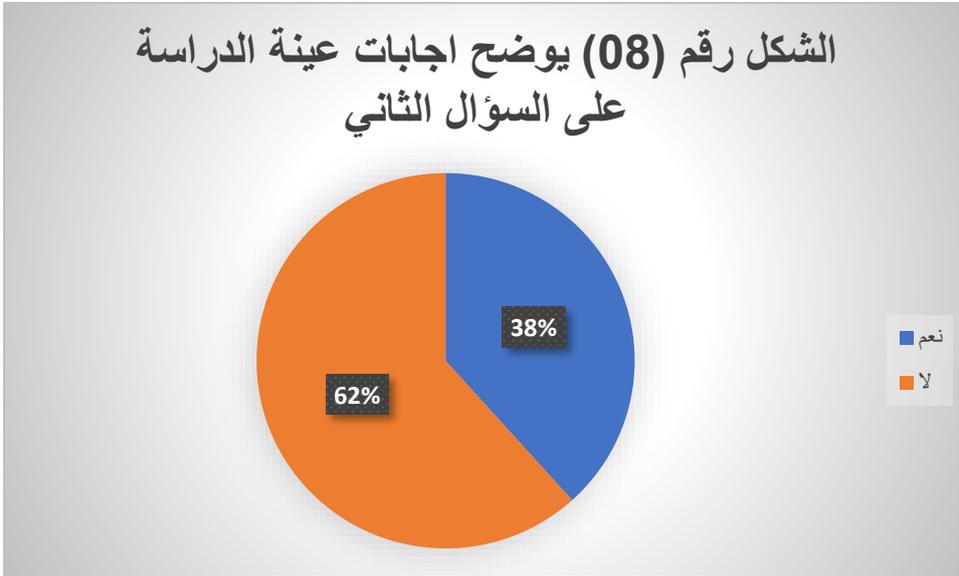
الجدول رقم (08): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (02) للمحور الأول

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 38.33%         | 23      | نعم     |
| 61.67%         | 37      | لا      |

### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلبية عينة الدراسة اجابت بلا بمجموع 37 فردا وبنسبة 61.67 %، اما من اجابوا بنعم فكان عددهم 23 فرد بنسبة 38.33 %، ومنه نستنتج ان اغلبية عينة الدراسة لا يمتلكون حاسوبا خاصا بهم في المؤسسة

بالرغم من تصريحهم في السؤال السابق ب ان المؤسسة توفر وسائل تكنولوجية حديثة ,وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



3- هل المنصب الذي تشغله يتطلب ذلك.

الجدول رقم (09): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (03) للمحور

الأول

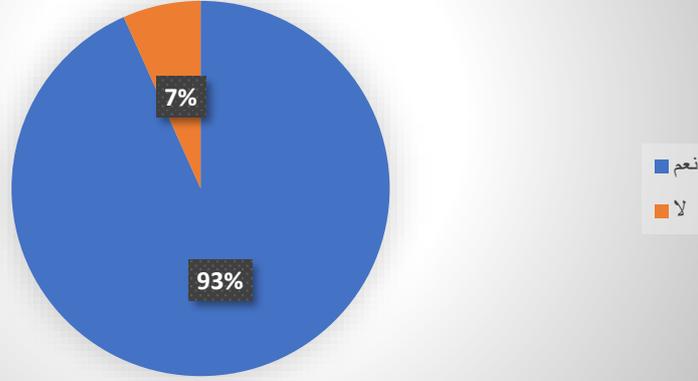
| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 93.33%         | 56      | نعم     |
| 6.66%          | 04      | لا      |

#### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان معظم عينة الدراسة اجابت بنعم بمجموع 56 فردا وبنسبة 93.33%، اما من اجابوا بلا فكان عددهم 04 افراد بنسبة 6.66%، ومنه نستنتج ان المنصب الذي يشغله افراد عينة الدراسة يتطلب حاسوبا وبالتالي ان المؤسسة امام حتمية التحول الرقمي

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (09) يوضح اجابات عينة الدراسة  
على السؤال الثالث



## 4- تمتلك المؤسسة خط تدفق انترنت

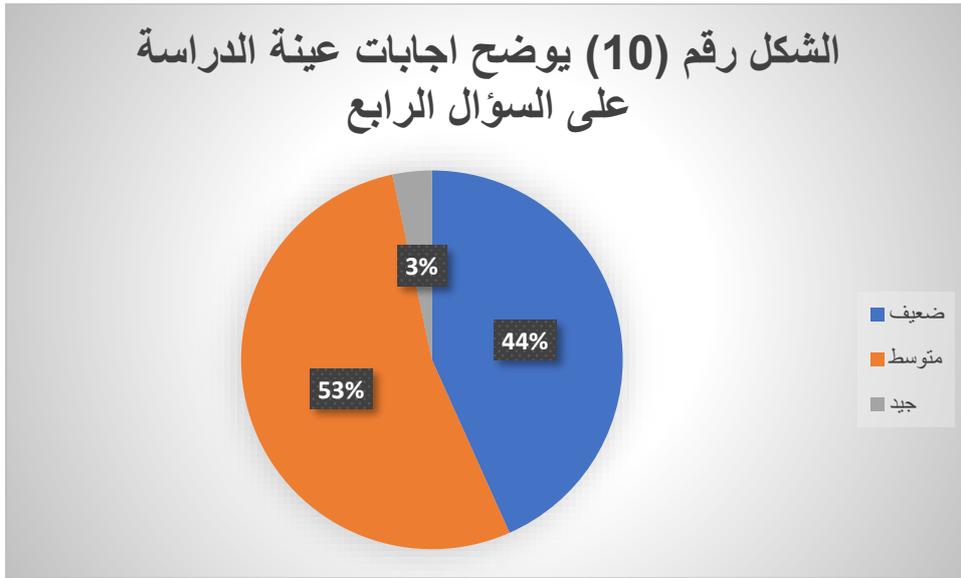
الجدول رقم (10): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (04) للمحور

## الأول

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 43.33%         | 26      | ضعيف    |
| 53.33%         | 32      | متوسط   |
| 3.33%          | 02      | جيد     |

## نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان نصف عينة الدراسة اجابوا بمستوى متوسط في المرتبة الاولى بمجموع 32 فرد ونسبة 53.33%، اما من اجابوا بمستوى ضعيف فكان عددهم 26 فرد بنسبة 43.33% في المرتبة الثانية ، اما من اجابوا بمستوى جيد كان عددهم 02 بنسبة 03.33، وحسب نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان افراد عينة الدراسة تقول بان المؤسسة تمتلك خط تدفق انترنت يتراوح بين المستوى المتوسط والضعيف وهذا ما قد يؤثر على موقفهم اتجاه التحول الرقمي, فقد يخلق ضعف الانترنت صعوبة في العمل وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



5- ما درجة اعتماد المؤسسة على التعاملات الورقية

الجدول رقم (11): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (05) للمحور

الأول

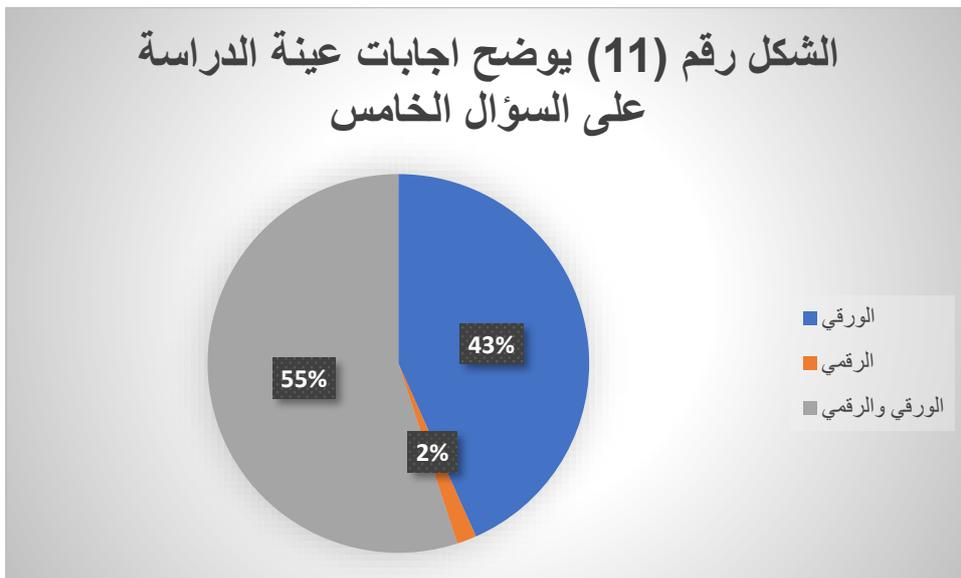
| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة                     |
|----------------|---------|-----------------------------|
| 43.33%         | 26      | اعتماد بشكل كبير على الورقي |
| 1.67%          | 01      | التعامل الرقمي بكثرة        |
| 55%            | 33      | التعامل الورقي والرقمي معا  |

### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان أكثر من نصف عينة الدراسة اجابت التعامل الرقمي والورقي معا بمجموع 33 فردا وبنسبة 55%، اما من اجابوا باعتماد الورقي

فكان عددهم 26 فرد بنسبة 43.33%، وأخيرا نسبة 1.67 من أجاب باعتماد الرقمي بكثرة وذلك بمعدل فرد واحد، وحسب نتائج التحليل الاحصائي

ومنه نستنتج ان نصف عينة الدراسة تقول بانها تستخدم الجانب الورقي والرقمي معا في تعاملاتها. بمعنى مازال المؤسسة في بداية الانتقال الى الرقمنة ,ومازالت هناك رواسب العمل الكلاسيكية , وهذا ما لاحظناه في الدراسة الميدانية (ينظر الى ص 61)



6- في بداية الانتقال الى الرقمنة (التحول الرقمي) هل كان الانتقال سهل- صعب - صعب جدا؟

الجدول رقم (12): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (06) للمحور

الأول

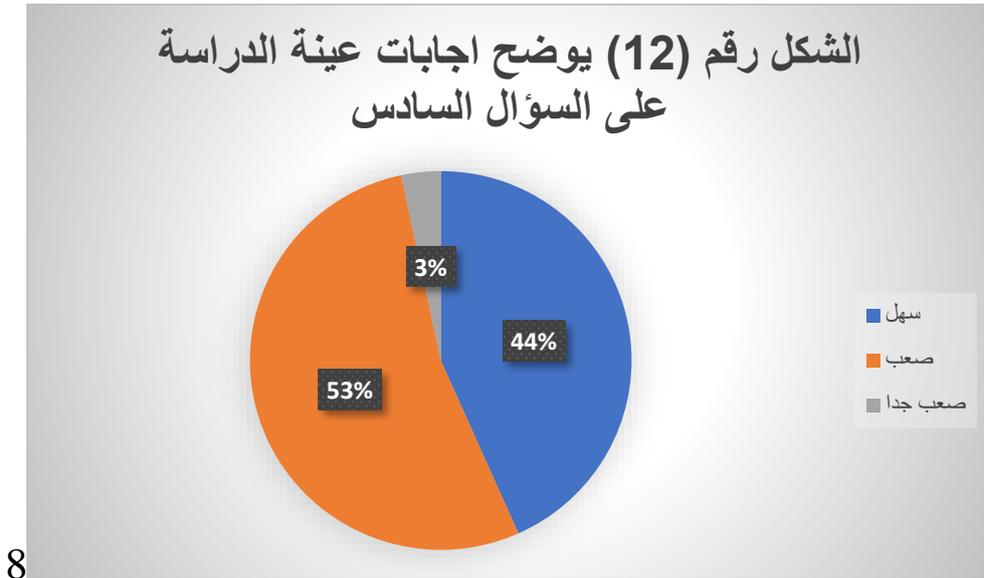
| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 43.33%         | 26      | سهل     |

|        |    |         |
|--------|----|---------|
| 53.33% | 32 | صعب     |
| 03.33  | 02 | صعب جدا |

## نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نصف عينة الدراسة اجابوا ان الانتقال كان صعب في المرتبة الاولى بمجموع 32 فرد ونسبة 53.33 %، اما من اجابوا بسهل فكان عددهم 26 فرد بنسبة 43.33% في المرتبة الثانية، اما من اجابوا بصعب جدا كان عددهم 02 بنسبة 03.33، وحسب نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان نصف افراد عينة الدراسة تقول بان بداية الانتقال الى الرقمنة (التحول الرقمي) فقط يقاوم العمال هذا التغير سواء حجمه او الصورة التي يأتي بها او التوقيت الذي اتى فيه بحيث تعتبر هذه المقاومة نوع من معيق للتحول الرقمي (ينظر ص 34).

الشكل رقم (12) يوضح اجابات عينة الدراسة على السؤال السادس



8 - في بداية الانتقال الى الرقمنة هل كنت من:

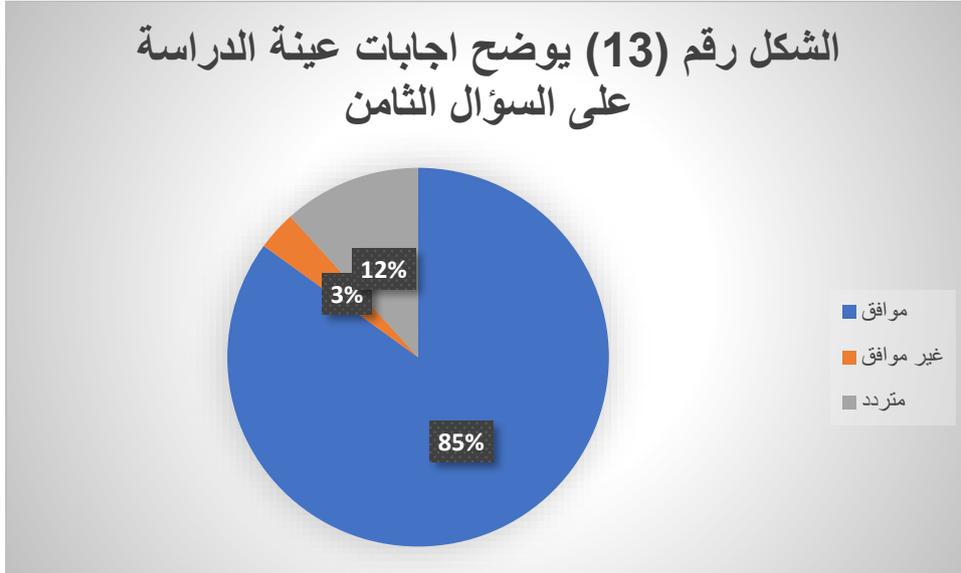
جدول (13) يبين موقف العمال اتجاه التحول الرقمي

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة   |
|----------------|---------|-----------|
| 85%            | 51      | موافق     |
| 3.33%          | 02      | غير موافق |
| 11.67%         | 07      | متردد     |

#### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلبية عينة الدراسة اجابت بموافق في المرتبة الاولى بمجموع 51 فرد وبنسبة 85 %، اما في المرتبة الثانية من اجابوا بمتردد فكان عددهم 07 أفراد بنسبة 11.67%، وفي المرتبة الأخيرة اجابوا بغير موافق عددهم 02

وبنسبة 03.33، حسب النتائج نستنتج ان اغلبية عينة الدراسة تقول بانها كانت موافقة في بداية الانتقال الى الرقمنة. لان تطلعاتهم كان متفائلة بمخرجات التحول الرقمي , فكانت تراه كونه وسيلة تسهل العمل وتختصر الوقت والجهد.



## المحور الثاني: التحول الرقمي كدافع لامتلاك مهارات جديدة

9- هل ترى ان التحول الرقمي الغى المهارات المكتسبة من قبل:

الجدول رقم (14): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (09) للمحور

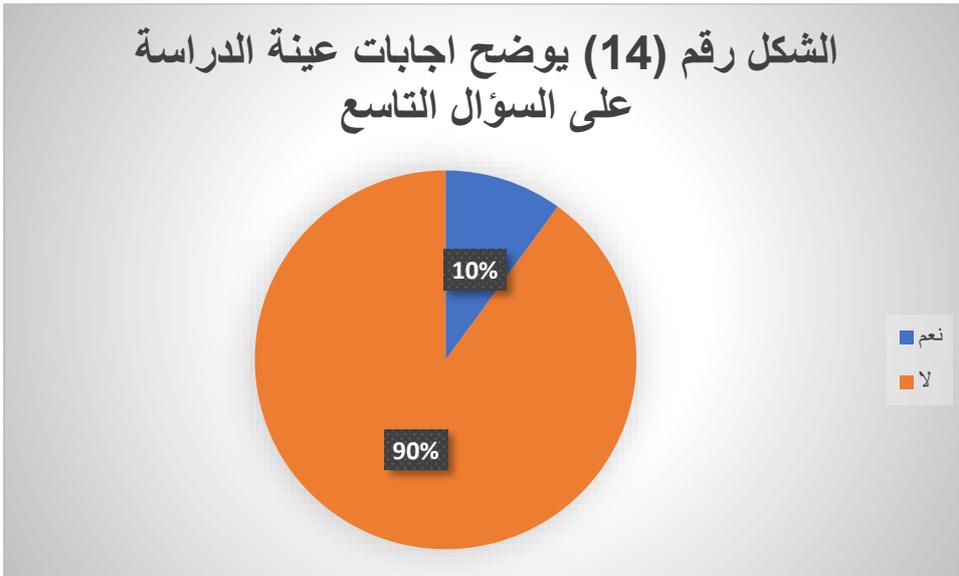
الثاني

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 10%            | 06      | نعم     |
| 90%            | 54      | لا      |

## نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلبية عينة الدراسة اجابت بلا بمجموع 54 فردا وبنسبة 90 %، اما من اجابوا بنعم فكان عددهم 06 افراد بنسبة 10%، وحسب نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان اغلبية عينة الدراسة ترى ان التحول الرقمي لم يلغي المهارات المكتسبة من قبل. ولإجابات السابقة تبرر هذه الأرقام، بحيث مازال الرواسب التقليدية طاغية في المؤسسة .

الشكل رقم (14) يوضح اجابات عينة الدراسة  
على السؤال التاسع



10- هل توفر لك مؤسستك برامج ودورات تكوينية

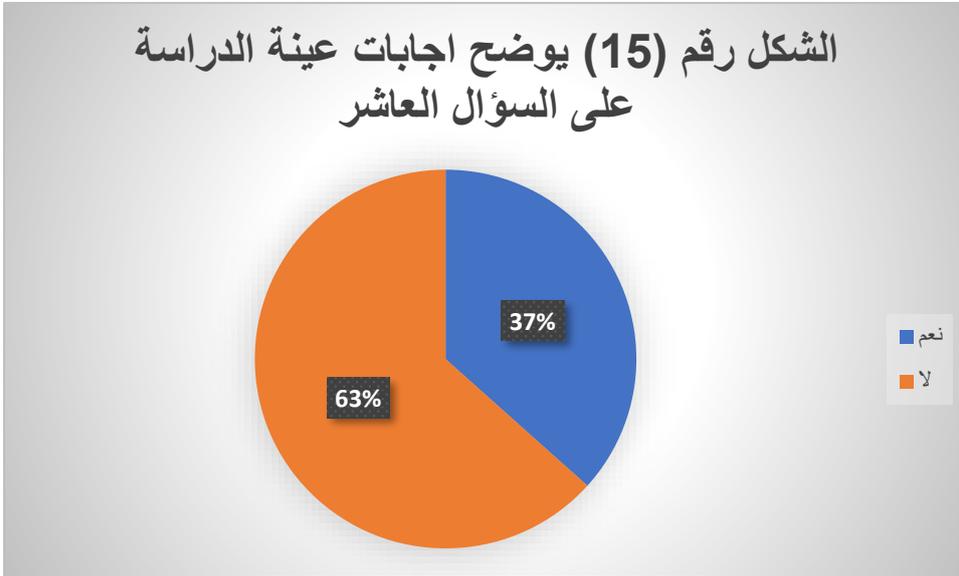
الجدول رقم (15): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (10) للمحور الثاني

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 36.67%         | 22      | نعم     |
| 63.33%         | 38      | لا      |

### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اكثر من نصف عينة الدراسة اجابت بلا بمجموع 38 فردا وبنسبة 63.33 %، اما من اجابوا بنعم فكان عددهم 22 فرد بنسبة 36.67 %، وحسب نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان عينة الدراسة ترى ان المؤسسة لا توفر برامج ودورات تكوينية حول التحول الرقمي ، وهذا مايبيرر إجابة العمال السابقة بان

الانتقال كان صعبا بحث ان المؤسسة لا توفر لجميع العمال برامج تكوينية حول التحول الرقمي .



11- اذا كانت الإجابة نعم هل اكتسبت منها مهارات وكفاءة جديدة

الجدول رقم (15): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (11) للمحور

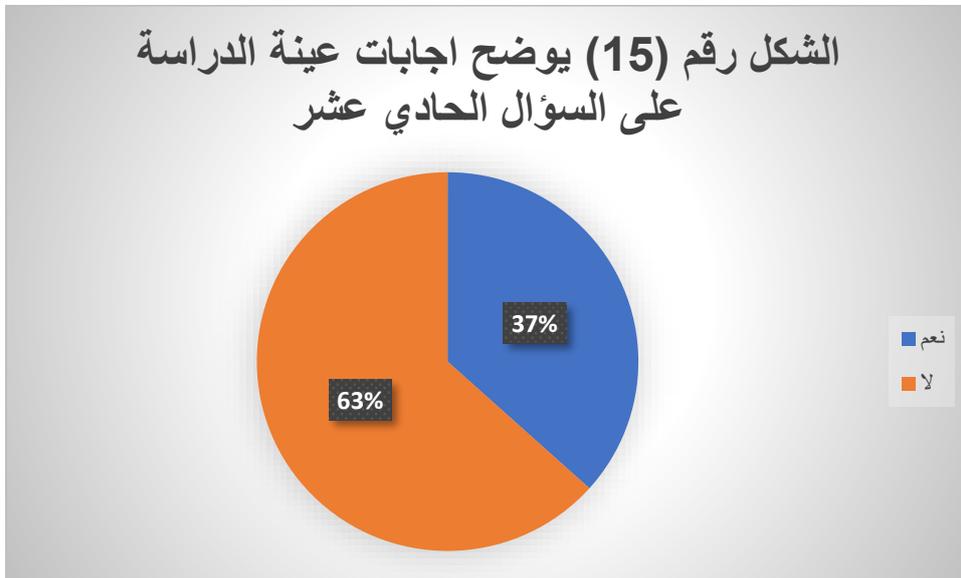
الثاني

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 36.67%         | 22      | نعم     |
| 63.33%         | 38      | لا      |

نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اكثر من نصف عينة الدراسة اجابت بلا بمجموع 38 فردا وبنسبة 63.33 %، اما من اجابوا بنعم فكان عددهم 22 فرد بنسبة 36.67%، وحسب نتائج التحليل الاحصائي .

نستنج ان عينة الدراسة التي تلقت تكويننا في المجال الرقمي ترى انها لم تكتسب مهارات وكفاءة بمعنى انه من الطبيعي ان الانتقال يكون صعبا لأن عينة الدراسة غالبيتها لم تتلقى تكويننا و حتى تلقت تكويننا تراه انه لم تكتسب من خلاله مهارات رقمية.



12- في حالة ما وفرت لك المؤسسة برامج تكوينية هل عند استعداد لحضورها الجدول رقم (17): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (12) للمحور

الثاني

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 90%            | 54      | نعم     |

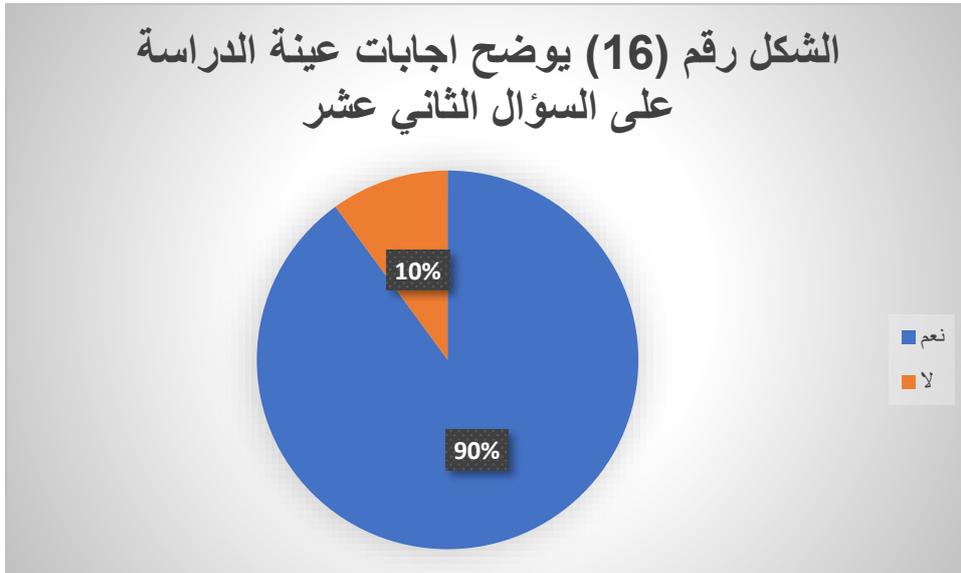
|     |    |    |
|-----|----|----|
| 10% | 06 | لا |
|-----|----|----|

### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلبية عينة الدراسة اجابت بنعم بمجموع 54 فردا وبنسبة 90 %، اما من اجابوا بلا فكان عددهم 06 افراد بنسبة 10%، وحسب نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان اغلبية عينة الدراسة في حالة ما وفرت لها المؤسسة برامج تكوينية لديها استعداد لحضورها مما قد يعكس بان العامل يفتقد لمهارات العمل التي يتطلبها التحول الرقمي وبالتالي لهم الرغبة في التكوين.

ويعكس انه هناك نسبة لا ترغب أصلا في التكوين لأسباب (نذكرها في الجدول

رقم 17)



إذا كانت الإجابة بلا هل بسبب؟

الجدول رقم (17): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (13) للمحور

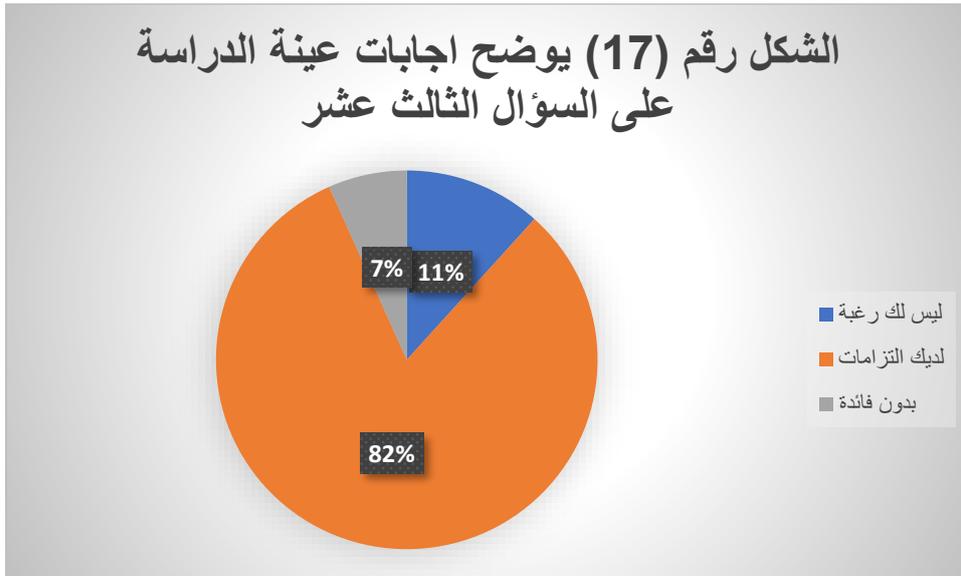
الثاني

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة                    |
|----------------|---------|----------------------------|
| 11.67%         | 07      | ليس لك رغبة                |
| 81.66%         | 49      | لك التزامات أخرى           |
| 06.67          | 04      | تجد هذه الدورات بدون فائدة |

نتائج spss v22

يبين الجدول ان الفئة التي اجابت انه في حال ان وفرت المؤسسة برامج تكوين حول

التحول الرقمي فانه لن يذهب للتكوين، بحيث اجابت نسبة 81.66



14- هل اكتسبت المهارة الرقمية

الجدول رقم (18): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (14) للمحور

الثاني

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة                        |
|----------------|---------|--------------------------------|
| 60%            | 36      | من خلال الممارسة اليومية للعمل |
| 31.67%         | 19      | من خلال التعلم الذاتي          |
| 03.33          | 02      | من خلال التكوين                |
| 05.00          | 03      | من خلال مساعدة زملائي          |

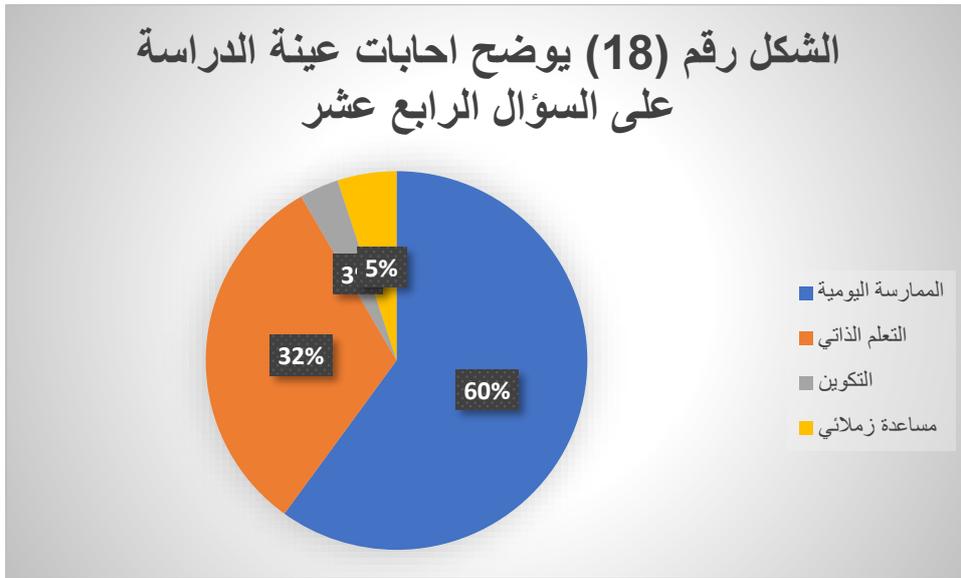
نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اكثر من نصف عينة الدراسة

اجابت على اكتساب المهارة الرقمية من خلال الممارسة اليومية للعمل في المرتبة الاولى

بمجموع 36 فرد وبنسبة 60 %، اما في المرتبة الثانية من اجابوا من خلال التعلم الذاتي فكان عددهم 19 فردا بنسبة 31.67%، وفي المرتبة الثالثة من خلال مساعدة الزملاء بنسبة 05.00، وأخيرا من خلال التكوين عددهم 02 بنسبة 03.33، حسب النتائج نستنتج ان اغلبية عينة الدراسة اكتسب المهارات الرقمية بالممارسة مما قد يعكس بتصريحهم بان التحول الرقمي كان صعب،

الشكل رقم (18) يوضح احابات عينة الدراسة على السؤال الرابع عشر



## المحور الثالث: الهوية المهنية في ظل المتغير الجديد

15- هل غير التحول الرقمي من طبيعة عملك

الجدول رقم (19): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (15) للمحور

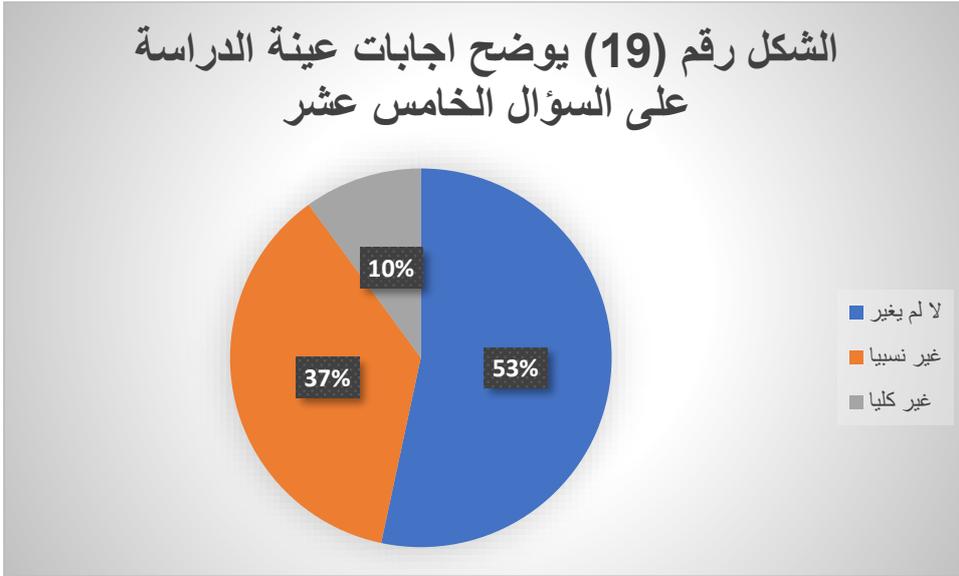
الثالث

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة    |
|----------------|---------|------------|
| 53.33%         | 32      | لا لم يغير |
| 36.67%         | 22      | غير نسبيا  |
| 10             | 06      | غير كليا   |

## نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان نصف عينة الدراسة اجابت بلا لم يغير التحول الرقمي من طبيعة عملهم في المرتبة الاولى بمجموع 32 فرد ونسبة 53.33 %، اما في المرتبة الثانية من اجابوا غير نسبيا فكان عددهم 22 فرد بنسبة 36.67%، وفي المرتبة الأخيرة اجابوا غير كليا كان عددهم 06 بنسبة 10%، حسب النتائج نستنتج ان تصف عينة الدراسة تقول بان التحول الرقمي لم يغير من طبيعة عملهم. هذه الإجابات منطقية لان الغالبية لم تتلقى تكويننا، كما ان التحول لم يلغي كليا تلك الرواسب التقليدية للعامل.

الشكل رقم (19) يوضح اجابات عينة الدراسة  
على السؤال الخامس عشر



16- هل هناك مخاوف من تغير منصبك بسبب التحول الرقمي

الجدول رقم (20): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (16) للمحور

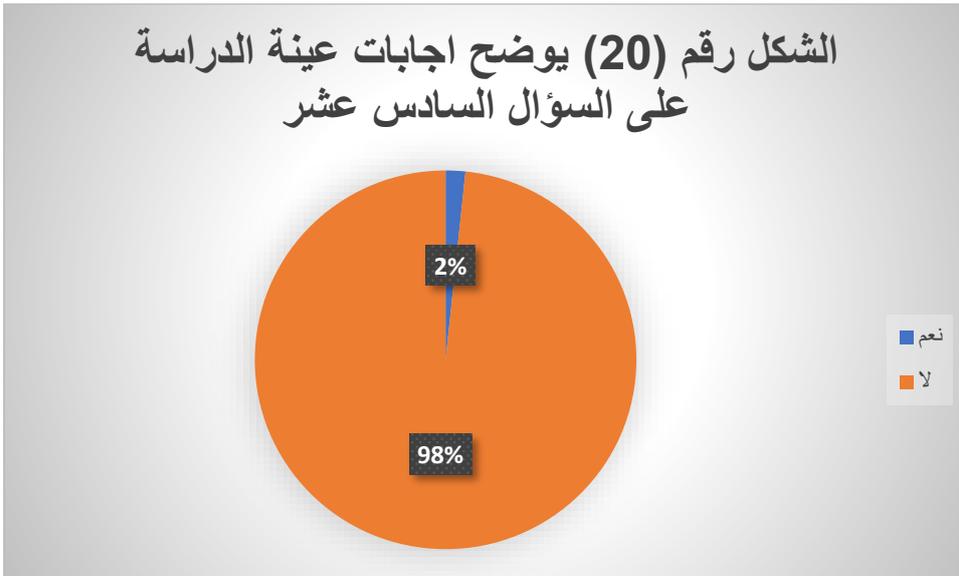
الثالث

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 1.67%          | 01      | نعم     |
| 98.33%         | 59      | لا      |

### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان معظم عينة الدراسة اجابت بلا بمجموع 59 فردا وبنسبة 98.33%، اما من اجاب بنعم فكان فرد واحد بنسبة 01.67%، ومنه نستنتج معظم عينة الدراسة ليس لديهم مخاوف من تغيير المنصب بسبب التحول الرقمي وهذا ما يبينه الشكل التالي.

الشكل رقم (20) يوضح اجابات عينة الدراسة  
على السؤال السادس عشر



17- هل تفضل استخدام الأساليب القديمة في العمل بدلا من الجديدة

الجدول رقم (21): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (17) للمحور

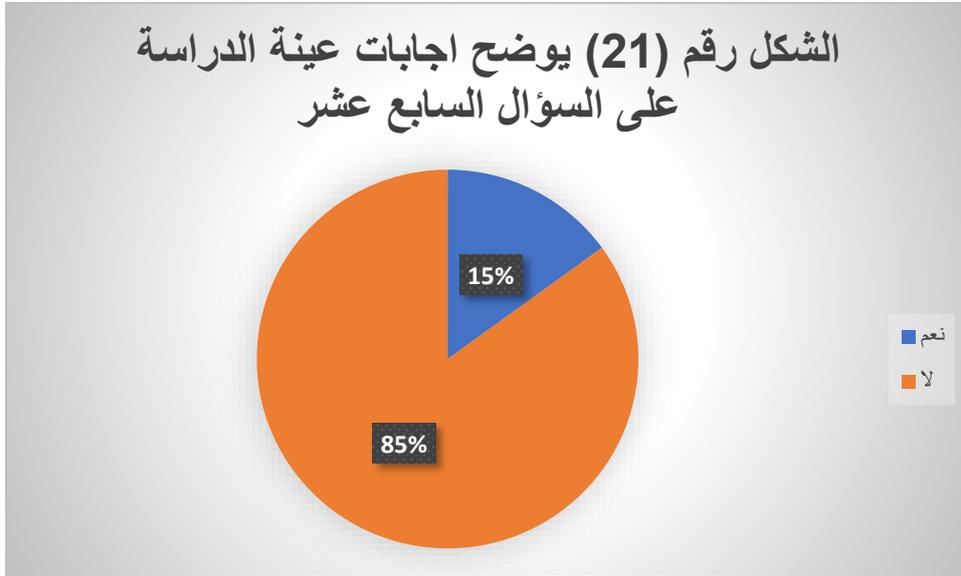
الثالث

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 15%            | 09      | نعم     |
| 85%            | 51      | لا      |

### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان معظم عينة الدراسة اجابت بلا بمجموع 51 فردا وبنسبة 85%، اما من اجابوا بنعم فكان عددهم 09 افراد بنسبة 15%، ومنه نستنتج ان معظم عينة الدراسة لا تفضل استخدام الأساليب القديمة في العمل بدلا من

الجديدة فالعمل التقليدي هو عمل صعب لكن في الوقت نفسه . وهذا ما يبينه الشكل التالي.



18- هل تشعر ان التحول الرقمي غير من تعريفك لنفسك كمحترف

الجدول رقم (22): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (18) للمحور

الثالث

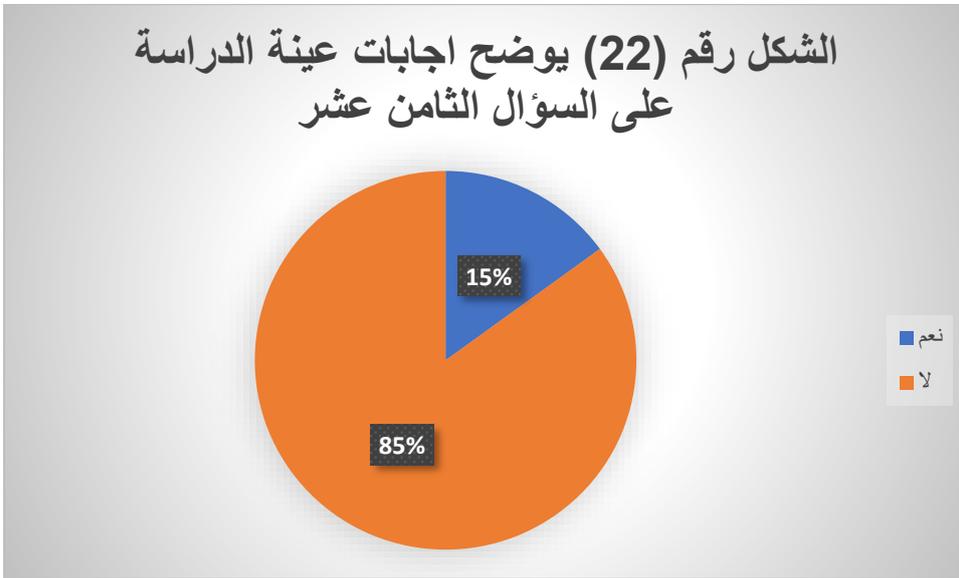
| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 15%            | 09      | نعم     |
| 85%            | 51      | لا      |

نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان معظم عينة الدراسة اجابت بلا بمجموع 51 فردا وبنسبة 85%، اما من اجابوا بنعم فكان عددهم 09 افراد بنسبة 15%،

ومنه نستنتج ان معظم عينة الدراسة لا تشعر بان التحول الرقمي غير من تعريفهم لأنفسهم كمحترفين

وهذا ما يبينه الشكل التالي.



19- هل تشعر أحيانا انك غير قادر على أداء عملك بسبب نقص الخبرة الرقمية

الجدول رقم (24): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (20) للمحور

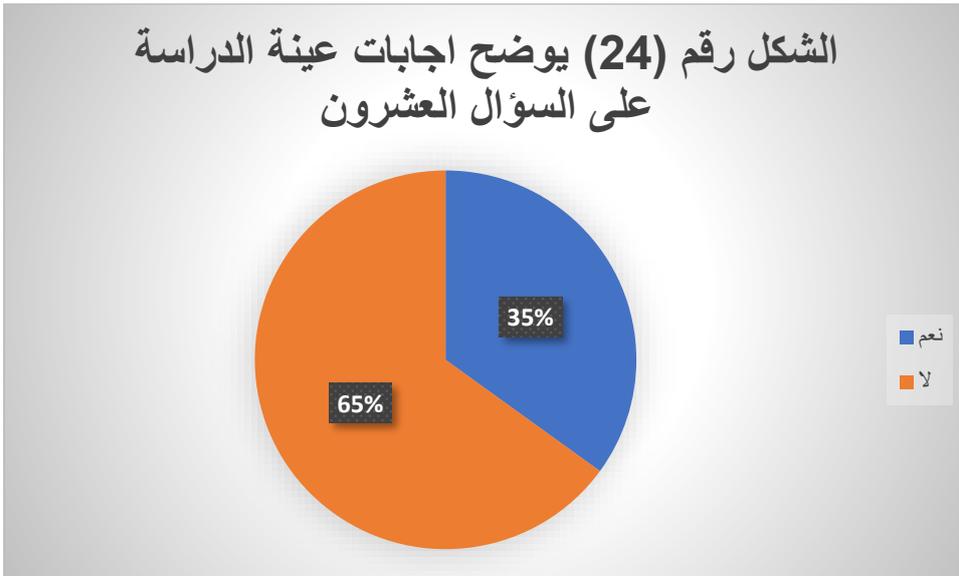
الثالث

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| 35%            | 21      | نعم     |
| 65%            | 39      | لا      |

### نتائج v22 spss

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اكثر من نصف عينة الدراسة اجابت بلا بمجموع 39 فردا وبنسبة 65 %، اما من اجابوا بنعم فكان عددهم 21 فردا بنسبة 35%، وحسب نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان اكثر من نصف عينة الدراسة لا تشعر بأنها غير قادرة على أداء عملها بسبب نقص الخبرة الرقمية.، لكن من خلال الدراسة الميدانية والملاحظة بالمشاركة قد لاحظنا انهم يواجهون بعض الصعوبات في التعامل مع أساليب العمل الحديثة ويطلب المساعدة من الزملاء . لكن يرفضون التصريح بها علنا . وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (24) يوضح اجابات عينة الدراسة  
على السؤال العشرون



21- في حالة الاجابة بنعم هل تطلب المساعدة من زملائك

الجدول رقم (25): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (21) للمحور

الثالث

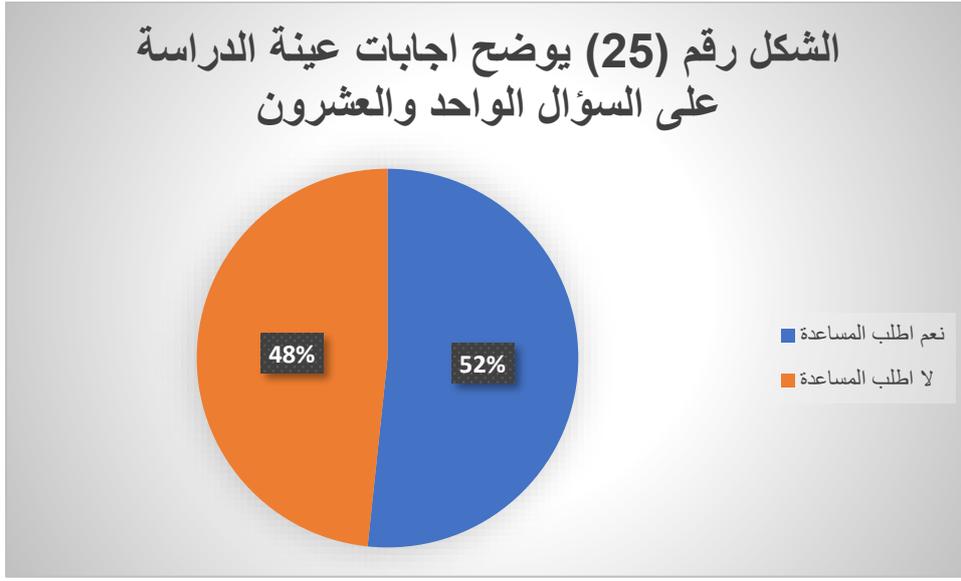
| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة           |
|----------------|---------|-------------------|
| 51.67%         | 31      | نعم اطلب المساعدة |
| 48.33%         | 29      | لا اطلب المساعدة  |

### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان نصف عينة الدراسة اجابت بنعم تطلب المساعدة بمجموع 31 فردا وبنسبة 51.67 %، اما من اجابوا بلا لا تطلب المساعدة فكان عددهم 29 فرد بنسبة 48.33 %، وحسب نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان إجابات عينة الدراسة جاءت مناصفة تقريبا بين الاجابتين لهذا كانت النسب متقاربة جدا، وهذا

وبالتالي فإنهم بالرغم تصريحهم وبالتالي فإن الاندماج المؤسسي يكون من خلال تفاعل العمال مع هذا النغير والطرق التي يستخدمونها في التكيف

ما يبينه الشكل التالي:



22- اذا كانت لك الفرصة في تغيير عملك هل ستغيره

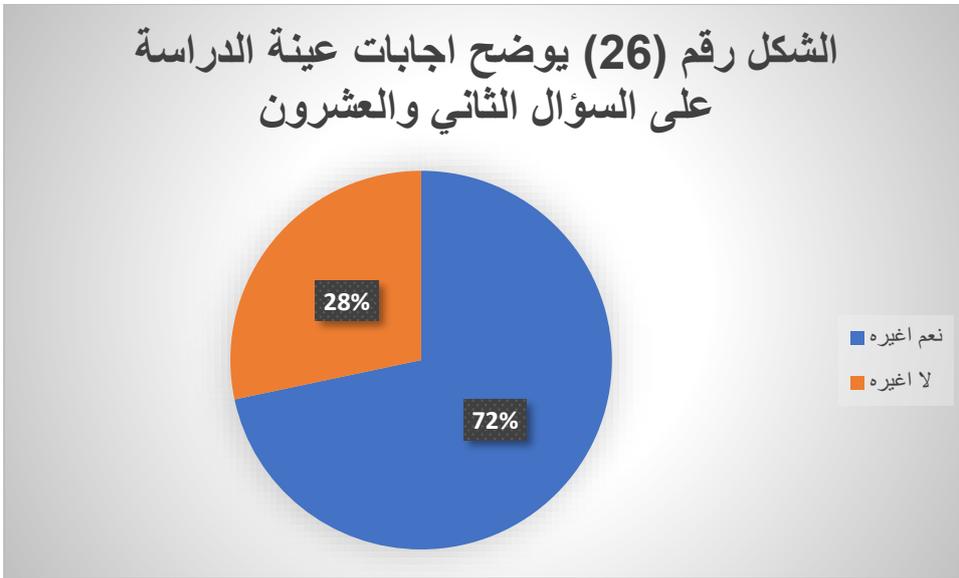
الجدول رقم (26): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (22) للمحور

الثالث

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة   |
|----------------|---------|-----------|
| 71.67%         | 43      | نعم اغيره |
| 28.33%         | 17      | لا اغيره  |

نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلبية عينة الدراسة اجابت بنعم اغيره بمجموع 43 فردا ونسبة 71.67%، اما من اجابوا بلا اغيره فكان عددهم 17 فردا بنسبة 28.33%، وحسب نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان اغلبية عينة الدراسة غي حالة ما توفرت لهم الفرصة لتغيير منصب عملهم . وهذا ان العامل يشعر بنوع من الاغتراب داخل العمل فإجابة نسبة كبيرة من العامل عن رغبتهم في تغيير منصب عملهم ، يعكس ان العامل اصبح يرى نفسه غير مرتاح في عمله وبالتالي فان اندماج العامل مع التحول كان صعبا غير من رؤيته لمنصبه ولمؤسسته كما ان الهوية المهنية للعامل تختلف بين ضعيفة وقوية وبالتالي تتباين شدة تاثرها باي متغير (ينظر ص 45). والشكل التالي يوضح ذلك:



23- اذا كانت الإجابة بنعم هل ستغيره

الجدول رقم (27): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (23) للمحور

### الثالث

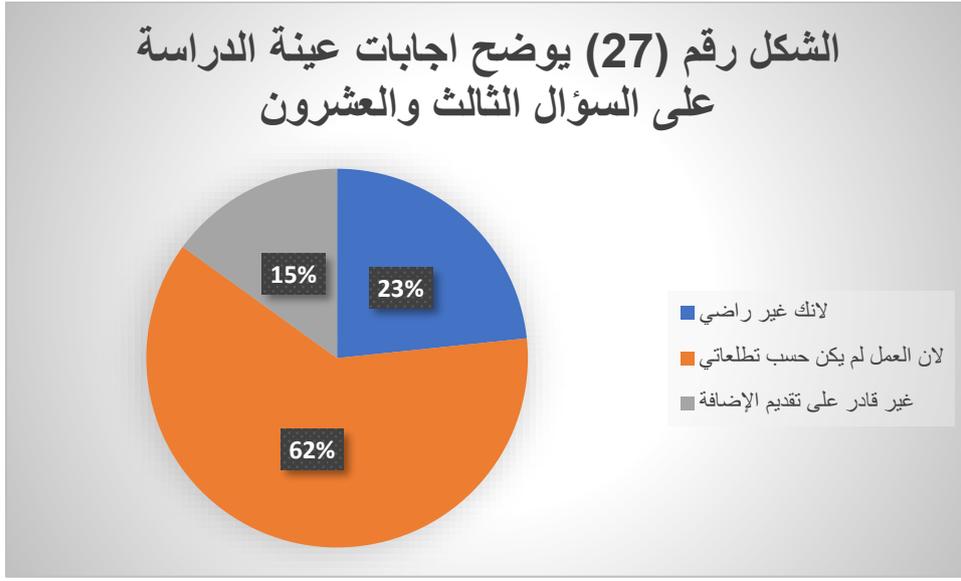
| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة                         |
|----------------|---------|---------------------------------|
| 23.33%         | 14      | لأنك غير راضي عن منصبك          |
| 61.67%         | 37      | لان العمل لم يكن حسب تطلعاتك    |
| 15             | 09      | لأنك غير قادر على تقديم الاضافة |

### نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان نصف عينة الدراسة اجابت بان العمل لم يكن حسب تطلعاتهم في المرتبة الاولى بمجموع 37 فرد وبنسبة 61.67 %، اما في المرتبة الثانية من اجابوا بعدم رضاهم عن مناصبهم بنسبة 23.33% بمعدل 14 فردا، اما في المرتبة الأخيرة كانت بنسبة 15 % لم اجابوا بأنهم غير قادرين على تقديم اضافة الذي كان عددهم 09 افراد، حسب النتائج نستج ان نصف عينة الدراسة تقول بان يمكنهم تغيير العمل الذي لم يكن حسب تطلعاتهم

نستنتج ان العامل كان جد متفاعل بمنصبه لكن لحدوث تغيرات غيرت من دوره ومكانته، وبالتالي اثرت على هويته، وحدثت ما يسمي سيولوجيا ب"الاغتراب "

كما ان اطروحات سانسوليو قد بينت ثلاثة نماذج (ينظر 16)



24- هل التحول الرقمي أثر على هويتك - عامل تقليدي-

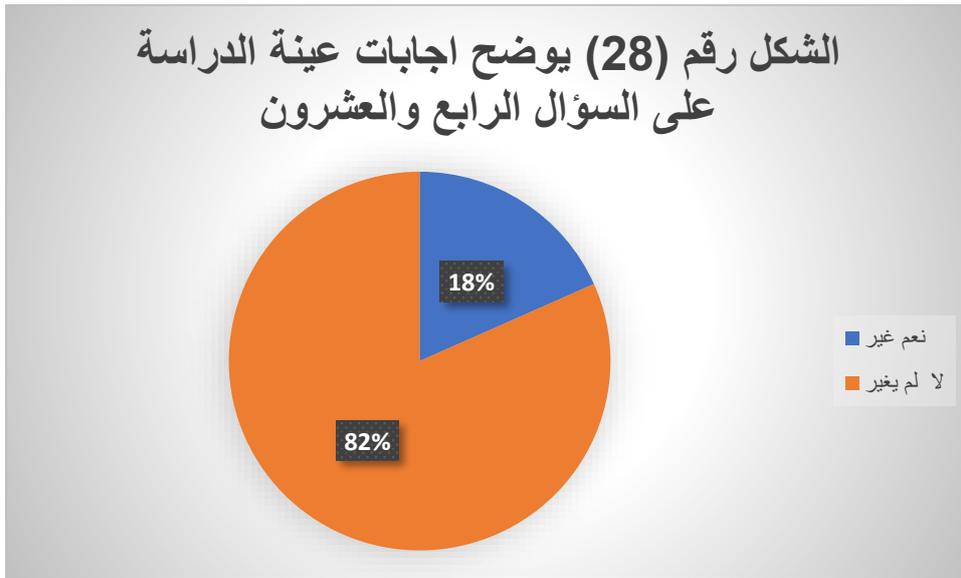
الجدول رقم (28): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (22) للمحور

الثالث

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة    |
|----------------|---------|------------|
| 18.33%         | 11      | نعم غير    |
| 81.67%         | 49      | لا لم يغير |

نتائج spss v22

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان أغلبية عينة الدراسة اجابت بلا لم يغير بمجموع 49 فردا وبنسبة 81.67 %، اما من اجابوا بنعم غير فكان عددهم 11 فردا بنسبة 18.33 %، وحسب نتائج التحليل الاحصائي نستنتج ان أغلبية عينة الدراسة لا لم يغير التحول الرقمي على هويتها- عمال تقليديين- وهذا راجع الى ان التحول تختلف صورته من مصلحة لأخرى وتختلف شدة تأثيره وحجمه، كما تبين أيضا سابقا ان العامل لا يرغب بالتصريح العلني لتأثير التحول الرقمي ففي الدراسة الميدانية قد ابدى الموظفين انهم غير مرتاحين من أساليب الجديدة التي فرضها التحول ، لكنهم لا يرضون التصريح ،وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



## 25- كعامل كيف تقيم التحول الرقمي

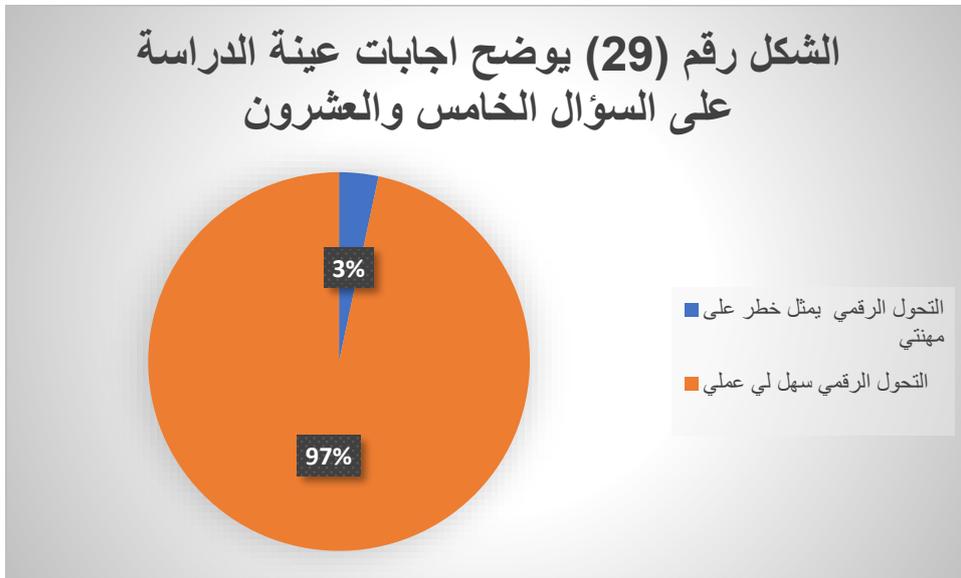
الجدول رقم (29): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (25) للمحور

الثالث

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة                          |
|----------------|---------|----------------------------------|
| 3.33%          | 02      | التحول الرقمي يمثل خطر على مهنتي |
| 96.67%         | 58      | التحول الرقمي سهل لي عملي        |

### نتائج v22 spss

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان معظم عينة الدراسة اجابت بان التحول الرقمي سهل عليها عملها بمجموع 58 فردا وبنسبة 96.67%، اما من اجابوا بان التحول الرقمي يمثل خطرا على مهنتهم بمعدل شخصين بنسبة 03.33 %، ومنه نستنتج معظم عينة الدراسة كان تقييمها للتحول الرقمي إيجابي أي بانه سهل لها عملها وهذا ما يبينه ان تقييم العامل للتحول الرقمي كان إيجابيا بالرغم من حالة الاغتراب التي يوجهها، وبالتالي كما ذكرنا سابقا العامل لا يرغب في التصريح بمخاوفه. الشكل التالي.



- توجد علاقة بين الاقدمية وبداية الانتقال الى الرقمية لدى عينة الدراسة.

الجدول رقم (30): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤالين رقم (03) و(08)

| الموقف/الاقدمية | متردد | غير موافق | موافق | كالمحسوبة <sup>2</sup> | الدلالة الإحصائية     |
|-----------------|-------|-----------|-------|------------------------|-----------------------|
| أقل من 5 سنوات  | 00    | 00        | 36    | 60.00                  | دالة احصائيا<br>0.000 |
| من 5 - 10       | 00    | 00        | 15    |                        |                       |
| أكثر من 10      | 07    | 02        | 00    |                        |                       |
| درجة الحرية     |       | 04        |       | 0.01                   |                       |

### نتائج spss v22

حسب نتائج التحليل الاحصائي فقد بلغت قيمة كاي مربع المحسوبة 60.00 وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.01، وهذا ما يدل على وجود علاقة بين الاقدمية وبداية الانتقال الى الرقمية لدى عينة الدراسة ان الفئة ذات الاقدمية هي التي كانت مترددة وغير موافقة على التحول كونها لازالت تمالك تلك رواسب العمل التقليدية في حين الفئة الشبابية لا تبدي أي معارضة للتحول الرقمي وبالتالي تحققت الفرضية.

-توجد علاقة بين الاقدمية والوقف اتجاه التحول الرقمي

الجدول رقم (31): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤالين حول صعوبة

التحول رقم 06 وتفضيل الوسائل التقليدية ام الحديثة رقم 17

| الدالة الإحصائية      | كالمحسوبة <sup>2</sup> | لا | نعم | تفضل الانتقال |
|-----------------------|------------------------|----|-----|---------------|
| دالة احصائيا<br>0.000 | 16.80                  | 00 | 26  | سهل           |
|                       |                        | 08 | 24  | صعب           |
|                       |                        | 02 | 00  | صعب جدا       |
| 0.01                  |                        | 02 |     | درجة الحرية   |

### نتائج spss v22

حسب نتائج التحليل الاحصائي فقد بلغت قيمة كاي مربع المحسوبة 16.80 وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.01، وهذا ما يدل على وجود علاقة بين إجابات عينة الدراسة، وبالتالي ان التحول الرقمي يمثل رهان لبناء هوية جديدة بحيث

| الدالة الإحصائية      | كالمحسوبة <sup>2</sup> | بدون فائدة | لديك التزامات | ليس لديك رغبة | الرغبة هل توفر |
|-----------------------|------------------------|------------|---------------|---------------|----------------|
| دالة احصائيا<br>0.000 | 38.68                  | 00         | 47            | 07            | نعم            |
|                       |                        | 04         | 02            | 00            | لا             |
| 0.01                  |                        | 02         |               |               | درجة الحرية    |

## نتائج spss v22

حسب نتائج التحليل الاحصائي فقد بلغت قيمة كاي مربع المحسوبة 38.68 وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.01، وهذا ما يدل على وجود علاقة رغبة العمال في التكوين ومدى توفير المؤسسة لفرص التكوين

بحيث انه يصرح الموظفين بانه ليس كل العمال يستفيدون من التكوين وانه حتى في حال ان وفرت لهم المؤسسة ذلك فهم يرونه دون فائدة وهذا ما يعكس عدم رغبة العمال

## عرض ومناقشة النتائج:

أكدت نتائج الفرضية الاولى ان هناك خطابين للعمال:

-خطاب رسمي: يحاول العامل من خلاله اظهار ان التحول سهل طرق عمله، وأضاف للمسة العصرية للمؤسسة وأيضا بانه قادر على التجاوب مع هذا التغير وان الصعوبة كانت في بداية الانتقال فقط، و وفي هذا السياق قد انتهج عالم الاجتماع الفرنسي "سان سوليو" بصفة عامة دراسة المؤسسة بمكوناتها، وتطورها وتكيفها مرتكزا على عدة عناصر منها، المؤسسة الجماعية، والتعلم الجماعي، وتكوين الهويات، بحيث تصبح المؤسسة هيئة للتنشئة الاجتماعية أي مكان لغرس قيم ومعايير، فلا ينظر الى المؤسسة على انها مجرد قواعد بل تشكل مركزا من مراكز انتاج الهوية. وهذا ما أظهر الخطاب العلني للعمال

-وخطاب غير رسمي : وهو تصريح غير علني بان التحول الرقمي غير من طرق الأداء وخلق لهم صعوبات في أداء العمل ، بحيث تكشف رغبتهم في تغير منصب العمل -لأنه لم يكن حسب تطلعاتهم، ويرون بأنهم غير قادرين على تقديم الإضافة -هذه الحقيقة، وبالتالي يعيش العامل " انفصاما" في (هويته)، بمعنى انه لم يتمكن بعد من هضم فكرة التحول وبالتالي فهو يعيش هذا التحول ظاهريا ومزال باطنيا متشبثا بالقيم التقليدية في العمل، و ان الملاحظة الهامة التي يتعين الإشارة إليها من خلال مراجعة اهم الدراسات السوسيولوجية التي تناولت تأثير البعد الثقافي على ظاهرة التصنيع(سعيد شيخي ، علي الكنز جمال غريد ، الحاج مولاي...) أظهرت ان احد ابرز عوامل فشل التصنيع هي تلك المقاومة التي اظهرها العامل للحدثة الصناعية ، كما جاء في وصف سعيد شيخي للعامل على انه "انسان هجين ذو جسم عامل وعقل فلاح" بالتالي أظهرت هذه الدراسات ان الممتلك السوسيو- ثقافي التقليدي للعامل احد مبررات تلك المقاومة ، وحسب اعتقادنا فان الصورة التي جاء بها التحول الرقمي هي نفسها الصورة جاء بها التصنيع، ودائما ما تقف القيم والمعتقدات السابقة للعامل عائق امام التحول.

اذن ان الفرضية التي تقول "التحول الرقمي كمعطى جديد يؤثر على الهوية المهنية"

**تحققت.**

وقد أوضحت نتائج المتعلقة بالفرضية الثانية المتمثلة في: "التحول الرقمي يمثل رهانا لبناء هويات جديدة " بان العمال ذو الاقدمية تباينت مواقفهم بين متردد وغير موافق على التحول الرقمي في حين العمل ذو اقل اقدمية-الشباب - اظهروا بالإجماع على موافقتهم على التحول الرقمي.

وبالتالي هناك فئتان فئة تملك تلك الرواسب التقليدية وتشربت قيم العمل الكلاسيكية واجهت صعوبة التكيف، في حين هناك فئة شبانية تملك خبرات رقمية تبدي استعدادها للتحول الرقمي.

وبذلك فهو يمثل رهان الأصحاب الاقدمية، كونهم كانوا أصحاب خبرة وقد ألغى التحول الرقمي مهارتهم التقليدية (هويته) وبعدها كانت الاقدمية تعطي للعامل مكانة في منصب عمله، قلب التحول الرقمي المعطيات، وأصبح العامل ذو الخبرة الرقمية أفضل من ذو الاقدمية وهنا تعتبر الأخيرة-الاقدمية - محددًا في توجيه آراء وتحديد مواقف العمال.

ان هذه المقاومة-مقاومة العامل ذو الاقدمية للتحول - لها مبرراتها السوسولوجية، فبعدها كان العامل مدركا لدوره وعمله. أصبح يعاني من الاغتراب نتيجة هذا التحول، وهذا يحدث عندما يكون العامل غير مدركا لدوره أو عاجز عن تقديم إضافة في العمل لقلّة مهاراته أو عدم إدراكه لوظيفته بالشكل المطلوب (ينظر ص16). وقد رصد "رونو سان سوليو" من خلال المقاربة الثقافية أربع نماذج من بينها "النموذج الانسحابي" "Modele de Retrait" فبسبب بروز قيم ومعايير جديدة في نهاية الثمانيات نتيجة استعمال الرجل الالي في المؤسسة الصناعية ما أدى الى التهميش والتقليل من دور الفاعل داخل المؤسسة وانعكس هذا سلبا على نفسية العاملين ووضعهم المهني نتيجة احساسهم بخطر فقدان منصبهم.

ومن خلال كل ما طرح فان التحول الرقمي يمثل رهانا لبناء هويات جديدة.

### النتائج العامة:

من خلال ما تم طرحه وتقديمه في الجانب النظري من دراسات سابقة ومقاربات نظرية ما التوصل اليه من خلال الأبحاث الميدانية هذه هيا اهم نتائج الدراسة المتعلقة بموضوع البحث:

- تشهد المؤسسات الجزائرية توجه جديدة ومختلف في العمل في سياق " التحول الرقمي".
- بالرغم من التحول الرقمي الا ان ملامح العمل القديمة لازالت موجودة فنتج أسلوب "هجين في العمل" بين الرقمي والكلاسيكي.

- لازالت القيم التقليدية في العمل ترمي بثقلها هذا الاستنتاجات قد طرحتها الدراسات السابقة في سياق الثورة الصناعية.
- 
- يستدعي العمل في ظل التحول الرقمي مهارات ومؤهلات جديدة تختلف عن تلك المؤهلات التي كان يتطلبها المنصب سابقا.
- تختلف طرق اكتساب مهارات التحول، سواء بالتكوين الممارسة اليومية للعمل وغيرها
- تصدر مقاومة هذا التغير-التحول الرقمي- من العمال الأكثر الاقدمية، ولهذه المقاومة مبررتها السوسولوجية بحيث أصبح العمل يتطلب الخبرة والكفاءة الرقمية وبالتالي قلب التحول المعطيات واصبحت الاقدمية لا تعني الكفاءة.
- أظهرت النتائج ان العمال لا يصرحون علنا بصعوبة الاندماج مع التحول او بعدم قدرتهم على التكيف، لكنهم يظهرون رغبتهم في تغير منصب العمل نتيجة عدم قدرتهم على تقديم الإضافة.

## خاتمة

من خلال معالجة موضوع الدراسة المتمثل في: التحول الرقمي وتأثيره على الهوية المهنية بالمديرية الولائية للتجارة -مستغانم-، يمكن القول، ان المؤسسة الجزائرية اليوم بدأت تشهد ملامح هذا التغير، بحيث بدأت المؤسسات في ادماج التقنيات الرقمية في العمل وإدخال الأجهزة الحديثة، ساعية الى مواكبة التغير الحاصل عالميا، هذا التغير لم يكن على النسق التنظيمي فقط، فقد غير من اشكال العمل وأدى الى ظهور اشكال جديدة كما غير أيضا من ممارسات العامل وقيمه وتصورات له لعمله ومنصبه

كما ان التحول الرقمي قد تباينت التصورات والآراء حوله، فبالنسبة للمؤسسة هو وسيلة لتسهيل العمل مواكبة الحداثة الرقمية العالمية، اما بالنسبة للخطاب العمالي فتختلف تصورات العمال حوله باختلاف أثره وشدة تأثيره، فالعامل الأكثر اقدمية يرى ان التحول قد سحب منه الخبرة في العمل اما العامل الأقل اقدمية فيرى ان التحول وسيلة جيدة كونه عامل شاب قد جعله التحول يتجاوز العامل ذو الاقدمية بالخبرة الرقمية، اذن ان المعنى الذي يعطيه الفاعل لأي تغيير يختلف باختلاف القيمة التي يضيفها التغير له ، وان موقف العامل اتجاه التحول قد يكون علانيا مصرح به او غير علني يختار العامل ان يتحفظ عن موقفه اتجاهه ، فعدم تماثل ثقافة العامل وثقافة المؤسسة الجديدة أدى في حالات الى تصادم وصراع بين القيم التي يحملها العامل والقيم التي اضافها التحول للمؤسسة وبالتالي هذه الوضعية أدت الى عدم شعور العاملين بالانتماء وافضى ذلك الى حالة "الاغتراب".

اذن ما يُطرح الان وما يستدعي البحث هو ما مآلات العمل في ظل التحول الرقمي وبالتالي ماهي اشكال الهويات التي سينتجها التحول؟

قائمة المصادر

والمراجع

الكتب:

- 1) عياشي - عنصر، (2005) "الاتصال والقيادة في المؤسسة" ، دفاتر المركز ، ط12 ، الجزائر
- 2) -عبدالاوي عبد الناصر(2020) ، "الهوية التواصلية في تفكير هابرماس"، دار الفارابي، بيروت.
- 3) -عامر ابراهيم (2015). "البحث العلمي واستخدامات مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية"، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط16.
- 4) -منير الحافظ،(2001) " سوسيولوجيا الرهينة ، دار النايا للدراسات ،دمشق سوريا .
- 5) -حسين حسن محمد الجبوري(2014)، "منهجية البحث العلمي مدخل لبناء المهارات البحثية "، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، ط2
- 6) -غراويتز مادلين ،(1993)، مناهج العلوم الاجتماعية ،ترجمة سام عمالا، العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر ،دمشق ط1
- 7) -أليكس مشيلي .(1993)، ترجمة علي وطفة ،الهوية، دمشق، سوريا، دار الوسيم للخدمات و الطباعة.

الاطروحات:

- 8) -نوي طه، حسين التطور التكنولوجي ودوره في تفعيل إدارة المعرفة، بمنظمة الاعمال، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3.
- 9) -غيماري، طيبي. (2006). "الهوية في العمل في المرحلة الراهنة في المجتمع الجزائري". أطروحة دكتوراه.

المجلات:

- (10)-امال الحواشي.(2020)، كريم شريماثة ،"تحليل سوسيولوجي لبعده العمل واليات تشكل الهوية المهنية للعمال"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد1، ط16، 2020
- (11)-مروى زكريا احمد.(2023)، "المهارات التكنولوجية والتحول الرقمي"، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، العدد22-مجلد2.
- (12)-محمد العيفة ومحمد فوزي كنانة. (2018). "ممارسات ما بعد الحداثة في اعادة انتاج المقلد ، سوسيولوجيا المؤسسة الجزائرية في ظل الحراك الاجتماعي". مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية(35).
- (13)-عبدالرحمن حسن محمد، محمد احمد الغيري.(2020)، واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية-دراسة تحليلية، مجلة العلوم الاجتماعية والإدارية والذاتية مجلد(04)العدد(03).
- (14)-عبد المنعم احمد صدقي.(2020)، "لوازم التحول الرقمي"، مجلة الشريعة والقانون، العدد (4).
- (15)-سلاف مشري. ( 2018). "الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة". مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية(09)،.
- (16)-عباس برادته ' "ما هو التحول الرقمي وكيف تعرفه الشركات الرقمية"، ومحركات دفع التحول الرقمي والتكنولوجي، الجزء الأول على الموقع الإلكتروني [www.egovccepts.com](http://www.egovccepts.com) تاريخ النشر 2018\_08\_13 تاريخ الاطلاع 2024\_03\_12 الساعة 16.30.
- (17)-صوتية براهيمية. (2018). ، "الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة". مجلة العلوم الاجتماعية، 15(27)0

- 19- زروال نصيرة. (2005). القيم الاجتماعية كعميق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري. مجلة دراسات في التنمية والمجتمع.
- 20- ديجي مباركة. (2023)، "دور التحول الرقمي في تعزيز فرص اندماج المجتمع الجزائري"، جامعة الجزائر (3) مخبر إدارة التغير في المؤسسة الجزائرية العدد (1).
- 21- خيرة شاوشي. (2023)، "التحول الرقمي في الجزائر"، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة .
- 22- حيملو سلايمي. (2019)، يوسف البوشي "التحول الرقمي بين ضرورة والمخاطر". مجلة العلوم القانونية والسياسة، جامعة الواد، الجزائر، ال عدد02.
- 23- بوشرمة سامية. (2018). "الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية". مجلة العلوم الإسلامية والحضارة - (08)، 348.
- 24 - ربيع زوالي، مهدي جابر. (2022). "التحول الرقمي كألية لتفعيل عملية التغير التنظيمي في البنوك التجارية"، دراسة ميدانية لعينة من البنوك بعين البيضاء، ام البواقي  
المجلة العلمية وللبحوث الاقتصادية والادارية.

المراجع الأجنبية :

25–allouch, g,zerbib ,r,la transformation digital enjeux perspectives, la revue des sciences(01)

26–Legault Jean–Marc Larouche et Georges A. (2003). crise d'identité professionnelle et professionnalisme. Canada: , presse de l'université .de Québec

27–Philippe Cauche, jean–MarieDuprez, Nicole Gadrey, Michel Simon, Gilles Ferrel. (2014). Dictionnaire de sociologie. paris : ARMAND COLIN

28–sainsaulieu ; les relations de travail à l'usine ; Ed. D'organisation, paris ,1972.  
<http://www.cairn.infor/revue-des-secien-de-gestion20201-pag75htm>

.sainsaulieu ; l'indente aux travail ,paris, presses de sciences

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -  
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية  
شعبة علم الاجتماع  
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل  
استمارة بحث بعنوان :

## التحول الرقمي وتأثيره على الهوية المهنية

دراسة ميدانية لعينة من موظفي المديرية الولائية للتجارة - مستغانم

السيدات والسادة اضع بين ايديكم هذه الاستمارة لإتمام مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر  
واعلمكم ان الإجابات المقدمة من طرفكم تضحى بالأهمية البالغة لدينا وبالسرورية التامة ولن  
تستخدم الا لغرض بحث علمي

-نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة  
تامة

من اعداد:

بن مبارك زهور

تحت اشراف

الأستاذ الحاج بلهوارى

السنة 2023\_2024

الرجاء وضع X في الخانة المناسبة

### البيانات الشخصية

السن : اقل من 30 سنة من 30 سنة الى 40 سنة اكثر من 40 سنة

الجنس: ذكر  انثى

الاقدمية: اقل من 05 سنوات  من 05 سنوات الى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

المستوى التعليمي: ثانوي فما دون  جامعي

الحالة الاجتماعية : أعزب  متزوج

### المحور الأول : "الانتقال الى البيئة الرقمية "

1-هل توفر المؤسسة وسائل تكنولوجية حديثة:

نعم  لا

2- هل تملك حاسوبا خاصا بك في : نعم  لا

المؤسسة

3-هل المنصب الذي تشغله يتطلب ذلك نعم  لا

لا

4- تملك المؤسسة خط تدفق انترنت

-

ضعيف

-متوسط

-جيد

5-مادرجة اعتماد المؤسسة على التعاملات الورقية؟

- ا- اعتماد بشكل كبير على الورقي
- ب- التعامل الرقمي بكثرة
- ج-التعامل الورقي والرقمي معا

6- في بداية الانتقال الى الرقمنة(التحول الرقمي):

هل كان الانتقال:

- سهل
- صعب
- صعب جدا

7-لماذا.....

8-في بداية الانتقال الى الرقمنة هل كنت من :

- موافق
- غير موافق
- متردد

- لماذا.....

**المحور : " التحول الرقمي كدافع لامتلاك مهارات جديدة"**  
**الثاني**

9-هل ترى ان التحول الرقمي الغى المهارات المكتسبة من :  
قبل

-نعم

- لا

10- هل توفر لك مؤسستك برامج ودورات تكوينية: نعم

لا

- 11- إذا كانت الإجابة نعم. هل اكتسبت منها مهارات وكفاءات  
نعم  لا
- 12- وفي حالة ما وفرت لك المؤسسة برامج تكوينية هل عندك  
لاستعداد لحضورها نعم  ل
- 13- إذا كانت الإجابة لا: هل بسبب  
ليس لك الرغبة
- لك التزامات أخرى تشغل بيها
- تجد ان هذه الدورات بدون فائدة
- 14- هل اكتسبت المهارة الرقمية:  
من خلال الممارسة اليومية للعمل
- من خلال التعلم الذاتي
- من خلال التكوين
- ومن خلا مساعدة زملائي
- أخرى اذكرها.....

**المحور : " الهوية المهنية في ظل المتغير الجديد"**

### الثالث

- 15- هل غير التحول الرقمي من طبيعة عملك:  
لا لم يغير
- غير نسبيا
- غير كلياً
- 16- هل هناك مخاوف من تغير منصبك بسبب التحول الرقمي  
نعم
- لا
- 17 - هل تفضل استخدام الأساليب القديمة في العمل بدلا من :  
الجديدة  
نعم
- لا
- 18 - هل تشعر ان التحول الرقمي غير من تعريفك لنفسك :  
كمحترف

-نعم

-لا

19 - كيف اثر التحول الرقمي على شعورك بالرضا في :  
العمل

أثر سلبا

اثر إيجابيا

20 - هل تشعر أحيانا انك غير قادر على أداء عملك بسبب :  
نقص الخبرة الرقمية

نعم

لا

21 - في حالة الإجابة بنعم: هل تطلب المساعدة من زملائك

-نعم اطلب المساعدة

- لا اطلب المساعدة

22 - اذا كانت لك الفرصة في تغير عملك هل ستغيره:

- نعم اغيره

- لا اغيره

23 - اذا كانت الإجابة "بنعم": هل ستغيره

-لأنك غير راضي عن منصبك

- لان العمل لم يكن حسب تطلعاتك

-لأنك غير قادر على تقديم الإضافة

24- هل التحول الرقمي اثر على هويتك "عامل تقليدي"

نعم غير

لا لم يغير

25- كعامل كيف تقيم التحول الرقمي؟

-التحول الرقمي يمثل خطر على مهنتي

- التحول الرقمي يسهل لي عملي

## VAR00001 \* VAR00002 Crosstabulation

|          |                | السؤال الثامن |           |       | Count |
|----------|----------------|---------------|-----------|-------|-------|
|          |                | متردد         | غير موافق | موافق | Total |
|          |                |               |           |       |       |
| الاقدمية | اقل من 5 سنوات | 7             | 2         | 0     | 9     |
|          | من 5-10        | 0             | 0         | 15    | 15    |
|          | اكثر من 10     | 0             | 0         | 36    | 36    |
| Total    |                | 7             | 2         | 51    | 60    |

### Chi-Square Tests

|                    | Value               | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|--------------------|---------------------|----|-----------------------------------|
| Pearson Chi-Square | 60.000 <sup>a</sup> | 4  | .000                              |
| Likelihood Ratio   | 50.725              | 4  | .000                              |

|                              |        |   |      |
|------------------------------|--------|---|------|
| Linear-by-Linear Association | 37.566 | 1 | .000 |
| N of Valid Cases             | 60     |   |      |

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .30.

السؤال 06 مع 17السؤال

### VAR00006 \* VAR00017 Crosstabulation

|        |         | سؤال 17 |    | Count |
|--------|---------|---------|----|-------|
|        |         | نعم     | لا | Total |
| سؤال 6 | سهل     | 26      | 0  | 26    |
|        | صعب     | 24      | 8  | 32    |
|        | صعب جدا | 0       | 2  | 2     |
| Total  |         | 50      | 10 | 60    |

### Chi-Square Tests

|                              | Value               | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------------|
| Pearson Chi-Square           | 16.800 <sup>a</sup> | 2  | .000                              |
| Likelihood Ratio             | 18.078              | 2  | .000                              |
| Linear-by-Linear Association | 13.852              | 1  | .000                              |
| N of Valid Cases             | 60                  |    |                                   |

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .33.

## VAR00005 \* VAR00008 Crosstabulation

|              |                          | VAR00008 |           |       | Count |
|--------------|--------------------------|----------|-----------|-------|-------|
|              |                          | متردد    | غير موافق | موافق | Total |
| VAR00<br>005 | الاعتماد<br>الورقي       | 7        | 2         | 17    | 26    |
|              | الرقمي<br>بكثرة          | 0        | 0         | 1     | 1     |
|              | الورقي<br>والرقمي<br>معا | 0        | 0         | 33    | 33    |
| Total        |                          | 7        | 2         | 51    | 60    |

### Chi-Square Tests

|                              | Value               | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------------|
| Pearson Chi-Square           | 13.846 <sup>a</sup> | 4  | .008                              |
| Likelihood Ratio             | 17.183              | 4  | .002                              |
| Linear-by-Linear Association | 12.579              | 1  | .000                              |
| N of Valid Cases             | 60                  |    |                                   |

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

## VAR00012 \* VAR00013 Crosstabulation

Count

|       |     | VAR00013    |                     |                       | Total |
|-------|-----|-------------|---------------------|-----------------------|-------|
|       |     | ليس لك رغبة | لك التزامات<br>اخرى | الدورات بدون<br>فائدة |       |
| س 12  | نعم | 7           | 47                  | 0                     | 54    |
|       | لا  | 0           | 2                   | 4                     | 6     |
| Total |     | 7           | 49                  | 4                     | 60    |

---

### Chi-Square Tests

|                              | Value               | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------------|
| Pearson Chi-Square           | 38.685 <sup>a</sup> | 2  | .000                              |
| Likelihood Ratio             | 22.298              | 2  | .000                              |
| Linear-by-Linear Association | 18.619              | 1  | .000                              |
| N of Valid Cases             | 60                  |    |                                   |

a. 4 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .40.